

# ACADEMIC REVIEW OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

VOLUME: 4 ISSUE: 2 YEAR: 2021

## EDITORIAL TEAM

### EDITOR IN CHIEF

[Asst. Prof. Dr. Cevat BİLGİN](#), Bursa Technical University, Faculty of Humanities and Social Sciences, Turkey

### ECONOMICS EDITOR

[Asst. Prof. Dr. Cevat BİLGİN](#), Bursa Technical University, Faculty of Humanities and Social Sciences, Turkey

### SOCIOLOGY EDITOR

[Asst. Prof. Dr. Selda ADİLOĞLU](#), Bursa Technical University, Faculty of Humanities and Social Sciences, Turkey

### PSYCHOLOGY EDITOR

[Assoc. Prof. Dr. Gazanfer ANLI](#), Bursa Technical University, Faculty of Humanities and Social Sciences, Turkey

### BUSINESS ADMINISTRATION EDITOR

[Assoc. Prof. Dr. Ramazan NACAR](#), Bursa Technical University, Faculty of Humanities and Social Sciences, Turkey

### INTERNATIONAL RELATIONSHIP EDITOR

[Assoc. Prof. Dr. Ali Burak DARICILI](#), Bursa Technical University, Faculty of Humanities and Social Sciences, Turkey

### INTERNATIONAL TRADE AND LOGISTICS EDITOR

[Assoc. Prof. Dr. Hilal YILDIRIR KESER](#), Bursa Technical University, Faculty of Humanities and Social Sciences, Turkey

### LAYOUT EDITOR

[Res. Asst. Ayşenur EFE](#), Bursa Technical University, Faculty of Humanities and Social Sciences, Turkey

# EDİTÖR KURULU

## BAŞ EDİTÖR

[Dr. Öğretim Üyesi Cevat BİLGİN](#), Bursa Teknik Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Türkiye

## İKTİSAT EDİTÖRÜ

[Dr. Öğretim Üyesi Cevat BİLGİN](#), Bursa Teknik Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Türkiye

## SOSYOLOJİ EDİTÖRÜ

[Dr. Öğretim Üyesi Selda ADİLOĞLU](#), Bursa Teknik Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Türkiye

## PSİKOLOJİ EDİTÖRÜ

[Doç.Dr. Gazanfer ANLI](#), Bursa Teknik Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Türkiye

## İŞLETME EDİTÖRÜ

[Doç. Dr. Ramazan NACAR](#), Bursa Teknik Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Türkiye

## ULUSLARARASI İLİŞKİLER EDİTÖRÜ

[Doç.Dr. Ali Burak DARICILI](#), Bursa Teknik Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Türkiye

## ULUSLARARASI TİCARET VE LOJİSTİK EDİTÖRÜ

[Doç. Dr. Hilal YILDIRIR KESER](#), Bursa Teknik Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Türkiye

## MİZANPAJ EDİTÖRÜ

[Arş. Gör. Ayşenur EFE](#), Bursa Teknik Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Türkiye

## **EDITORIAL BOARD**

Prof. Dr. Alemdar YALÇIN, Gazi University, Faculty of Education

Prof. Dr. Ahmet Şahbaz, Necmettin Erbakan University, Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Rüstem YANAR, Gaziantep University, Faculty of Economics and Administrative Sciences

Asst. Prof. Dr. Aslı YAYAK, Bursa Technical University, Faculty of Humanities and Social Sciences, Turkey

Asst. Prof. Dr. Ayşe Hilal TUZTAŞ HORZUMLU, Yeditepe University, Faculty of Science and Letters

Asst. Prof. Dr. Serdar ÜNAL, Adnan Menderes University, Faculty of Science and Letters

Ausra REPECKIENE, Kaunas University

Prof. Dr. Marijan CINGULA, University of Zagreb

Mariah EHMKE, University of Wyoming

Cecilia RABONTU, University “Constantin Brancusi” of TgJiu

Wioletta WEREDA, Military University of Technology in Warsaw

## YAYIN KURULU

Prof. Dr. Alemdar YALÇIN, Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi

Prof. Dr. Ahmet Şahbaz, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Rüstem YANAR, Gaziantep Üniversitesi, İİBF

Dr. Öğr. Üyesi Aslı YAYAK, Bursa Teknik Üniversitesi, İTBF

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Hilal TUZTAŞ HORZUMLU, Yeditepe Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Serdar ÜNAL, Adnan Menderes Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi

Ausra REPECKIENE, Kaunas Üniversitesi

Prof.Dr. Marijan CINGULA, Zagreb Üniversitesi

Mariah EHMKE, Wyoming Üniversitesi

Cecilia RABONTU, TgJiu “ Constantin Brancusi” Üniversitesi

Wioletta WEREDA, Varşova Askeri Teknoloji Üniversitesi



# CONTENTS

		<b><u>Page No</u></b>
<b>1</b>	INVESTIGATION OF THE EFFECT OF MEMORABLE TOURISM EXPERIENCE ON PSYCHOLOGICAL WELL-BEING	<b>153-168</b>
<b>2</b>	NONLINEAR COINTEGRATION AND CAUSAL RELATIONSHIP BETWEEN UNEMPLOYMENT AND ECONOMIC GROWTH IN TURKEY	<b>169-183</b>
<b>3</b>	AN EVALUATION ON CHINA AND JAPAN'S DISPUTE IN THE EAST CHINA SEA: SENKAKU/DIAOYU ISLANDS, PAST AND TODAY	<b>184-211</b>
<b>4</b>	UNDERSTANDING PLURALIST IGNORANCE AND PERCEPTION CHANGE COMPONENTS THROUGH AGGRESSION: A MIXED METHOD STUDY	<b>212-240</b>
<b>5</b>	RETRACTION: A THEORETICAL REVIEW ON ORGANIZATIONAL CHANGE AND RESISTANCE TO CHANGE	<b>241-270</b>

# İÇİNDEKİLER

		<b><u>Sayfa No</u></b>
<b>1</b>	UNUTULMAZ TURİZM DENEYİMİNİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞA ETKİSİNİN İNCELENMESİ	<b>153-168</b>
<b>2</b>	TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK İLE EKONOMİK BÜYÜME ARASINDAKİ DOĞRUSAL OLMAYAN EŞBÜTÜNLEŞME VE NEDENSEL İLİŞKİ	<b>169-183</b>
<b>3</b>	ÇİN VE JAPONYA'NIN DOĞU ÇİN DENİZİ İHTİLAFI ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME: SENKAKU/DIAOYU ADALARI, DÜNÜ VE BUGÜNÜ	<b>184-211</b>
<b>4</b>	ÇOĞULCU CEHALET VE ALGI DEĞİŞİMİNİN BİLEŞENLERİNİN SALDIRGANLIK ÜZERİNDEN ANLAŞILMASI: KARMA YÖNTEMLİ ÇALIŞMA	<b>212-240</b>
<b>5</b>	GERİ ÇEKİLDİ: ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM VE DEĞİŞİME DİRENÇ ÜZERİNE TEORİK BİR İNCELEME	<b>241-270</b>

## UNUTULMAZ TURİZM DENEYİMİNİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞA ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Şükran Karaca <sup>1</sup>

Tülay Tağraf <sup>2</sup>

Received Date (Başvuru Tarihi): 30/06/2021

Accepted Date (Kabul Tarihi): 05/09/2021

Published Date (Yayın Tarihi): 25/12/2021

### ÖZ

#### Anahtar Kelimeler

*Turizm Deneyimi,  
Unutulmaz Turizm  
Deneyimi,  
Psikolojik İyi Oluş*

Turizm, insanlara farklı deneyimler sağlayan bir faaliyettir. Bir turizm deneyimi, bireyin deneyimine ilişkin değerlendirmeleri olumlu olarak ilişkilendirdiğinde ve duygusal olarak hatırladığında unutulmaz hale gelmektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, unutulmaz turizm deneyiminin psikolojik iyi oluşa etkisinin incelenmesidir. Araştırma kapsamında 491 kişiden çevrimiçi anket tekniği ile veriler elde edilmiştir. Verilere AMOS programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Yol Analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda ölçeğin uyum ve yakınsak geçerliliğini sağladığı ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir. Yol analizi sonucunda unutulmaz turizm deneyimi boyutlarından yenilik, bilgi, anlamlılık, katılım ve ferahlık deneyiminin ise psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu hedonizm ve yerel kültür boyutlarının ise anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

## INVESTIGATION OF THE EFFECT OF MEMORABLE TOURISM EXPERIENCE ON PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

### ABSTRACT

#### Keywords

*Tourism Experience,  
Memorable Tourism  
Experience,  
Psychological Well-  
Being*

Tourism is an activity that provides people with different experiences. A tourism experience becomes memorable when the individual positively associates the evaluations of the experience and remembers it emotionally. In this context, the aim of the study is to examine the effect of memorable tourism experience on psychological well-being. Within the scope of the research, data were obtained from 491 people by online survey technique. Within the scope of the research, data were obtained from 491 people by online survey technique. Confirmatory Factor Analysis and Path Analysis were applied to the data with the AMOS program. As a result of the analysis, it has been determined that the scale provides convergent and convergent validity and is a reliable scale. As a result of the path analysis, it was concluded that the dimensions of the memorable tourism experience such as innovation, knowledge, meaningfulness, participation and refreshment had a positive and significant effect on psychological well-being, while hedonism and local culture dimensions did not have a significant effect.

**Citation:** Karaca, Ş., Tağraf, T. (2021), Unutulmaz Turizm Deneyiminin Psikolojik İyi Oluş Etkisinin İncelenmesi, ARHUSS, (2021), 4(2): 153-168.

DOI: 10.54186/arhuss.960380

<sup>1</sup> Doç. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü.

<sup>2</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ABD.

## 1. GİRİŞ

Turist deneyimi; algı, biliş, davranış ve duygular dahil olmak üzere bir turistin bir destinasyonda deneyim olarak yaşadığı her şeyi içermektedir (Oh, Fiore ve Jeoung, 2007). Turizm deneyimleri bireylerin zihinsel olarak özellikle de hafıza süreçleri aracılığıyla gerçekleşmektedir. Bu nedenle turistlerin yaşadıkları deneyimler uzun süreli belleğe girecek kadar güçlüdür (Larsen, 2007). Unutulmaz turizm deneyimleri, aktivite bittikten sonra ezberlenen ve hatırlanan olumlu turizm deneyimlerini ifade etmektedir (Kim, Ritchie ve McCormick, 2012). Bahamalar'da lüks bir konaklamadan, Las Vegas'ta heyecan verici bir zamandan ya da Disney World'e aile dostu bir ziyaretten sonra turist için geriye kalan tek şey aslında bu deneyimin hatırasıdır (Braun-LaTour, Grinley ve Loftus, 2006). Turistlerin deneyimleri karmaşık bir yapıdadır (Neuhofer, Buhalis ve Ladkin, 2014) ve doğası gereği kişiseldir (Urry, 1990). Bu nedenle, insanların kişisel olarak beklentileri ve yaşadıkları deneyime verdikleri önem psikolojik iyi oluşlarını etkilemektedir. Turistler bir deneyimi beklentilerinin üzerinde veya ötesinde olarak değerlendirdiklerinde unutulmaz bir turizm deneyimi yaşadıklarını düşünmektedirler (Ritchie ve Tung, 2011). Yaşanılan bu deneyimler daha sonra anımsatıcı anılar aracılığıyla bireylerin mutluluğuna ve iyi oluşlarına katkıda bulunmaktadır (Sthapit ve Coudounaris, 2017).

Psikolojik iyi oluş kavramı bazı araştırmacılar tarafından mutluluk (Ryff, 1989) olarak tanımlansa da bu kavram, mutluluktan ziyade kendini gerçekleştirme olarak ifade edilmektedir. Psikolojik iyi oluş perspektifine göre bireyin iyi oluşu, iyi hissetmekten ziyade iyi şeyler yapma, iyi yaşama olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik iyi oluş, kendini geliştirme ve kendini gerçekleştirmenin sonucu olarak uzun vadede mutlulukla ilgilidir (Ryan ve Deci, 2001). Psikolojik iyi oluş amaç ve güdülerine sahip olan turistler genelde turizm deneyimlerinin sonunda elde edecekleri kişisel gelişime, bir anlam duygusuna ve başarıya nasıl ulaşılacağına odaklanırlar. Unutulmaz turizm deneyimleri kişisel hedeflerin gerçekleştirilmesiyle psikolojik iyi oluş düzeyini artırmaktadır (Vada, Prentice ve Hsiao, 2019).

Yerli ve yabancı literatüre bakıldığında turizm, unutulmaz deneyimlerin bir işlevi olarak araştırmacılar tarafından giderek daha fazla incelenirken, bir turizm deneyimini unutulmaz kılan unsurların bireylerin psikolojik iyi oluşa etkisinin araştırıldığı bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu bağlamda çalışmanın amacı, unutulmaz turizm

deneyiminin psikolojik iyi oluşa etkisini incelemektir. Böyle bir çalışmanın ilk defa yapılmasından dolayı çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Akademik literatürde unutulmaz turizm deneyimi konusunda birçok tanım bulunmaktadır. McCormick, Ritchie ve Kim (2010), bir seyahatin gerçekleşikten sonra pozitif olarak hatırlanabilir olmasını unutulmaz turizm deneyimi olarak tanımlarken, Ritchie ve Tung (2011) unutulmaz turizm deneyiminin hem olumlu hem olumsuz olarak hatırlanabileceğini ifade etmiştir. Dolayısıyla unutulmaz turizm deneyimi, hafızada saklanan ve gerçekleşikten sonra hatırlanan önemli bir olaydır (Ruffolo ve Servidio, 2016). Deneyimlerinin unutulmaz, tatmin edici ve insanların yaşamlarında bir anlam ve amaç duygusu sağlaması sayesinde turistler bir seyahatin ardından uzun süreli psikolojik iyi oluş yaşayabilirler (Vada, Prentice ve Hsiao, 2019).

Unutulmaz turizm deneyiminin hedonizm, katılım, yenilik, sosyal etkileşim (yerel kültür), ferahlık, bilgi ve anlamlılık olmak üzere yedi bileşeni vardır (McCormick, Ritchie ve Kim, 2010).

### *Hedonizm*

Turizm araştırmacıları, turizm faaliyetlerinin ağırlıklı olarak hazcı bileşenlere sahip olduğunu kabul etmektedirler. Hazcı tüketim değerler paradigması, birçok durumda tüketicilerin eğlence, zevk, fantezi, uyarılma, duyuşal uyarılma ve keyif aradıklarını ileri sürmektedir (Duman ve Mattila, 2005). Hedonizm kişilerin unutulmaz deneyimler elde etmesinde önemli rol oynamaktadır. Duman ve Mattila (2005) çalışmalarında, hedonizmin gemi seyahati deneyimlerinde algılanan değer ana belirleyicisi olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bilgiler doğrultusunda şu hipotez oluşturulabilir:

**H<sub>1</sub>:** Hedonizm deneyiminin psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

### *Yenilik*

Yenilik arayışı seyahat motivasyonunun merkezi bir bileşenidir ve davranış bilimleri literatüründe yenilik arayışı merak güdüsü, heyecan arayışı ve keşif güdüsü olarak anılmaktadır (Jang ve Feng, 2007). McCormick, Ritchie ve Kim (2010), unutulmaz

turizm deneyimi ölçeğini geliştirirken yeni bir şeyi (yemek, kültür, tarih gibi) tecrübe etmekten kaynaklanan algılanan yeniliğin farklı turizm türlerine katılmaktan kaynaklandığını vurgulamışlardır. İnsanlar seyahat deneyimlerine katılarak sıkıntılarından kaçmakta, yalnızlık ya da rahatlama arayışı gibi psikolojik ihtiyaçlarını karşılamayı istemektedirler. Yenilik genellikle geçmiş algı ve deneyim arasındaki karşıtlığın derecesi olarak tanımlanmakta (Assaker, Vinzi ve O'Connor, 2011) ve bu tanım turistlerin seyahatlerinde yeni veya benzersiz bir şey denemek istedikleri anlayışına dayanmaktadır (Albaity ve Melhem, 2017). Kim (2010), yenilenme hissinin insanların seyahat hatıralarını olumlu etkilediğini öne sürmüştür. Bu bilgiler kapsamında şu hipotez oluşturulabilir:

**H<sub>2</sub>:** Yenilik deneyiminin psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

### ***Yerel kültür (Sosyal Etkileşim)***

Yerel kültür boyutu, destinasyondaki turistler ve yerel halk arasındaki etkileşimi ve yerel kültürlerin ve dillerin deneyimlerini içerir. Bu tür bir etkileşim, bir deneyimi daha unutulmaz kılabilir (Tung ve Ritchie, 2011). Matteucci (2013), olumlu sosyal etkileşimlerin algılanan sosyal destek gibi faktörler aracılığıyla maneviyat ve psikolojik iyi oluş üzerine etkisinin olduğunu belirtmiştir. Bu bilgiler ışığında şu hipotez oluşturulabilir:

**H<sub>3</sub>:** Yerel kültür deneyiminin psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

### ***Bilgi***

Bilgi arama turistlerin destinasyon seçimleri için çok önemli kabul edilmektedir. Bilgi arama hafızada depolanan bilginin motive edilmiş aktivasyonu ya da çevreden bilgi edinimi olarak tanımlanmaktadır (McCleary ve Gürsoy, 2004). İnsanlar destinasyonla ilgili coğrafya, tarih, dil, kültür gibi anlamlarda bilgi edinme arzusuna yanıt olarak seyahat etmektedirler. Ritchie ve Tung (2011), unutulmaz turizm deneyimlerinin özünü keşfettiği çalışmasında bilginin unutulmaz deneyimin önemli bileşenlerinden biri olduğu belirtmiştir. Turizm deneyimleri, bir destinasyonu tekrar ziyaret edip etmemeye karar veren bireyler için en önemli bilgi kaynağıdır (Marschall, 2012). Bu doğrultuda şu hipotez oluşturulabilir:

**H4:** Bilgi deneyiminin psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

### **Anlamlılık**

Turizmde anlamlılık, çok önemli ya da değerli seyahat deneyimi olarak ifade edilebilir. Seyahat etmek, bireylere yeni bir bakış açısı sunabilir, içsel ihtiyaçlarını karşılayabilir ve yaşamlarına anlam katabilir (Yu, Chang ve Ramanpong, 2019). İnsanlar seyahat ve turizm faaliyetlerinde, salt bir kaçış peşinde koşmak ya da özgünlük için içi boş bir arayış yerine, turizm yoluyla fiziksel, duygusal veya ruhsal bir tatmin duygusu yaşamak gibi anlamlı deneyimler aramaktadır (Kim, 2014). Li ve Chan (2017) ise eve dönüş yolculuğuna katılmanın yaşamda anlam ve amaç yaratmaya yardımcı olduğunu dolayısıyla psikolojik iyi olma haline yardımcı olduğunu ileri sürmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda şu hipotez oluşturulabilir:

**H5:** Anlamlılık deneyiminin psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

### **Katılım**

Katılım, bir uyarı veya durumla ortaya çıkan bir ürün veya faaliyete yönelik gözlemlenemeyen bir motivasyon, uyarılma ya da ilgi durumu olarak tanımlanmakta ve turistlerin deneyim değeri algılarını etkilemektedir (Prebensen, Woo ve Uysal, 2013). Katılım, insanların duygularını geliştirdiği ve değerlendirmelerinin bilişsel yoğunluğunu derinleştirdiği için bir deneyimi değerlendirmede önemli bir rol oynamaktadır (Swinyard, 1993). Clements ve Josiam (1995), seyahat karar verme sürecinde dahil olmanın rolünü incelediği çalışmasında, katılım düzeyi ile bahar tatiline gitme kararı ve destinasyon seçimi arasında da anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Prebensen, Woo ve Uysal (2013), turistlerin tatile gitmeye ve destinasyonda kalırken belirli turizm faaliyetlerine katılmaya karar vermesi nedeniyle turist deneyiminde katılımın temel bir öncül olduğunu belirtmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda şu hipotez oluşturulabilir:

**H6:** Katılım deneyiminin psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

### **Ferahlık (Yenilenme)**

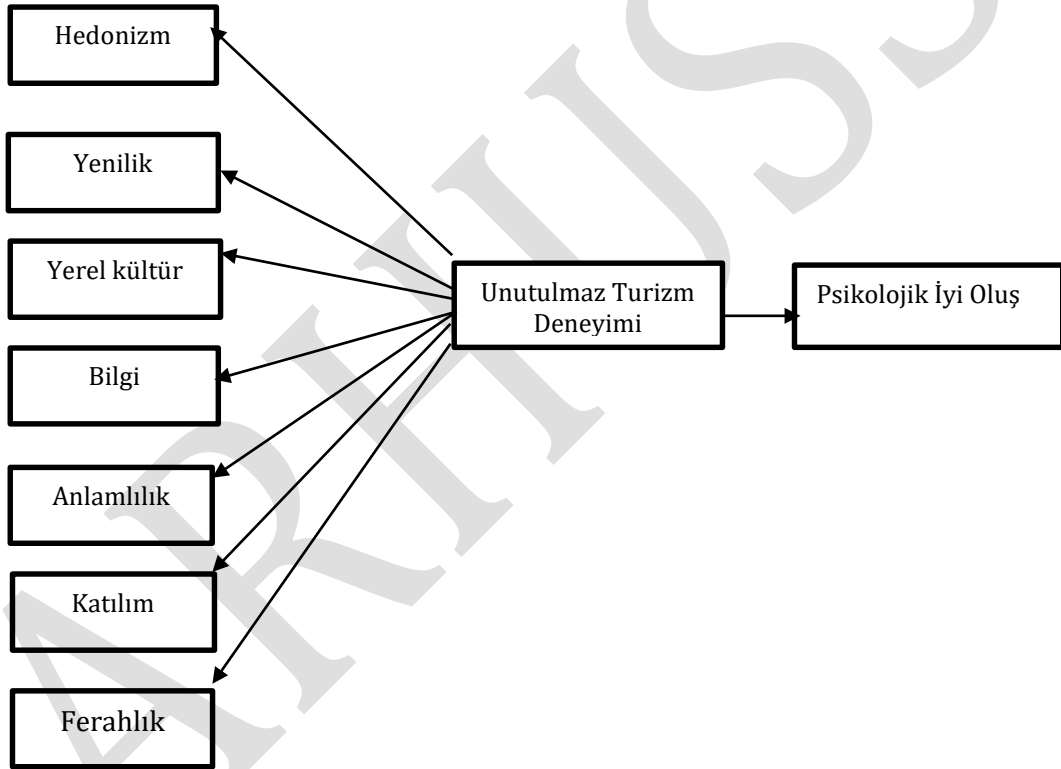
Tazelenme, yenilenme veya rahatlama turizm faaliyetlerinin en tanımlayıcı temel bileşenlerindedir. Seyahat deneyimleri, insanların günlük yaşamın sorumluluklarından ve rutinlerinden uzaklaştırarak rahatlama sağlanmaktadır (Morgan ve Xu, 2009;

Caruana ve Crane, 2011). Turizmin bu faktörü, katılımcıları günlük sıradan yaşamlarından ayıran seyahat deneyimlerinin en ayırt edici özelliği olarak vurgulanmaktadır (Kim, 2014). Bu kapsamda şu hipotez oluşturulabilir:

**H7:** Ferahlık deneyiminin psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmanın amacı unutulmaz turizm deneyiminin psikolojik iyi oluşa etkisinin incelenmesidir. Araştırma amacı doğrultusunda önerilen kavramsal model aşağıdaki gibidir:



**Şekil 1.** Araştırmanın Kavramsal Modeli

Araştırmanın örneklemini daha önce turizm faaliyetine katılmış olan 18 yaş üzeri kişiler oluşturmaktadır. Bu araştırma kapsamında Mart-Mayıs 2021 tarihleri arasında çevrimiçi anket tekniği ile veriler toplanmış ve 491 anket elde edilmiştir. Araştırma için oluşturulan anket formu üç kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda Kim, Ritchie ve McCormick (2012) tarafından geliştirilen, Arslan Ayazlar (2017) tarafından güvenilirlik geçerliliği test edilmiş unutulmaz turizm deneyimi ölçeği, ikinci kısımda Diener vd. (2010) tarafından geliştirilen ve Telef (2013) tarafından güvenilirlik geçerliliği test edilmiş



psikolojik iyi oluş ölçeği, üçüncü kısımda ise demografik özelliklere ve turizm deneyime ilişkin çoktan seçmeli sorular yer almaktadır. Ayrıca anketin uygulanabilmesi için ilgili üniversiteden gerekli etik kurul izni alınmıştır.

Verilerin analizinde ilk olarak araştırma modelinde yer alan değişkenlerin verilerle uyumunu test etmek için Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) altında Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır. Daha sonra değişkenlerin tamamının verilerle uyumlu olduğu saptandıktan sonra araştırma modelinin test edilmesinde YEM altında Yol Analizi kullanılmıştır. Analizler AMOS ve SPSS paket programlarıyla gerçekleştirilmiştir.

#### 4. ANALİZ VE BULGULAR

Katılımcıların demografik özellikleri ve tatillerine ilişkin istatistiki bilgiler Tablo 1 ve Tablo 2’de gösterilmiştir:

**Tablo 1.** Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Cinsiyet	f	%	Yaş	f	%
Kadın	259	52,7	18-25	163	33,2
Erkek	232	47,3	26-33	82	16,7
<b>Toplam</b>	<b>491</b>	<b>100</b>	34-41	113	23,0
Medeni Durum	f	%	Yaş	f	%
Evli	246	50,1	42-49	87	17,7
Bekar	245	49,9	50 yaş ve üzeri	46	9,4
<b>Toplam</b>	<b>491</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>491</b>	<b>100</b>
Eğitim Durumu	f	%	Meslek	f	%
İlköğretim	30	6,1	Kamu Sektörü Çalışanı	86	17,5
Ortaokul	56	11,4	Özel Sektör Çalışanı	140	28,5
Lise	162	33,0	İşçi	27	5,5
Ön lisans	121	24,6	Emekli	27	5,5
Lisans	109	22,2	Serbest Meslek Çalışanı	43	8,8
Lisansüstü	13	2,6	Ev Hanımı	42	8,6
			Öğrenci	117	23,8
			Diğer	9	1,8
<b>Toplam</b>	<b>491</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>491</b>	<b>100</b>

Tablo 1’e göre araştırmaya katılanların %52,7’si kadın, %47,3’ü erkeklerden oluşurken, %50,1’i evlilerden, %49,9’u bekarlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde; %33,2’sinin 18-25 yaş aralığında, %16,7’sinin 26-33 yaş aralığında, %23’ünün 34-41 yaş aralığında, %17,7’sinin 42-49 yaş aralığında, %9,4’ünün ise 50 yaş ve üstü olduğu görülmektedir. Eğitim durumuna bakıldığında; katılımcıların %6,1’i ilköğretim, %11,4’ü ortaokul, %33’ü lise, %24,6’sı ön lisans, %22,2’si lisans, %2,6’sı ise lisansüstü mezundur. Katılımcıların %17,5’i kamu sektörü çalışanı, %28,5’i

özel sektör çalışanı, %5,5'i işçi, %5,5'i emekli, %8,8'i ü serbest meslek çalışanı, %8,6'sı ev hanımı %23,8'i öğrenci, %1,8'i ise diğer meslek gruplarında (işsiz, esnaf vd.) yer almaktadır.

**Tablo 2.** Tatile İlişkin Cevapların Dağılımı

<b>Seyahat Amacı</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>En Son Tat. Gid. Zaman</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Tatil/Eğlence	276	56,2	Son 1 yıl	121	24,6
Macera	127	25,9	Son 2 yıl	121	24,6
Sağlık	84	17,1	Son 3 yıl	119	24,2
İş Amaçlı	31	6,3	Son 4 yıl	76	15,5
Kültürel Faaliyetler	76	15,5	Son 5 yıl	54	11,0
Arkadaş/Akraba Ziyareti	101	20,6	<b>Kiminle Gidildiği</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Kongre/Toplantı	16	3,3	Yalnız	65	13,2
<b>Tatil Süresi</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	Arkadaşlar	128	26,1
1-3 gün	104	21,2	Tur	69	14,1
4-6 gün	162	33,0	Aile	228	46,4
7-9 gün	139	28,3	Diğer	1	,2
10 gün ve üstü	86	17,5	<b>Tur Kapsamı</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Tatilin Geçirildiği Yer</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	Deniz-Güneş-Kum Turizmi	194	39,5
Ege Bölgesi	72	14,7	Kültür turizmi	80	16,3
Marmara Bölgesi	76	15,5	İnanç turizmi	44	9,0
Akdeniz Bölgesi	105	21,4	Spor turizmi	43	8,8
İç Anadolu Bölgesi	91	18,5	Yayla Turizmi	56	11,4
Doğu Anadolu Bölgesi	39	7,9	Kış Turizmi	55	11,2
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	42	8,6	Termal Turizm	80	16,3
Karadeniz Bölgesi	50	10,3	Medikal Turizm	38	7,7
Yurtdışı	16	3,3	Diğer	20	4,1

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların %56,2'si tatil/ eğlence amaçlı, %25,9'u macera amaçlı, %17,1'i sağlık amaçlı, %6,3'ü iş amaçlı, %15,5'i kültürel faaliyet amaçlı, %20,6'sı arkadaş/akraba ziyareti amaçlı, %3,3'ü kongre/toplantı amaçlı seyahat etmektedirler. Katılımcıların %24,6'sı son 1 yılda, %24,6'sı son 2 yılda, %24,2'i son 3 yılda, %15,5'i son 4 yılda, %11,i ise son 5 yılda tatile gitmişlerdir. Katılımcıların tatile çıkış sürelerine bakıldığında %21,2'si 1-3 gün arası, %33,ü 4-6 gün arasında, %29,3'ü 7-9 gün arasında, %17,5'i ise 10 gün ve üzeri tatil yaptıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların tatile kiminle gittiklerine bakıldığında; %13,2'si yalnız, %26,1'i arkadaşlarıyla, %14,1'i turla, %46,4 'ü ailesiyle gittiklerini belirtmiştir. Katılımcıların tatillerini geçirdikleri bölge ile ilgili yöneltilen soruya %14,7'si Ege Bölgesi, %15,5'i Marmara Bölgesi, %21,4'ü Akdeniz Bölgesi, %18,5'i İç Anadolu Bölgesi, %7,9'u Doğu Anadolu Bölgesi, %8,6'sı Güneydoğu Anadolu Bölgesi ,%10,3'ü Karadeniz Bölgesi, %3,3'ü ise yurtdışını tercih etmişlerdir. Son olarak katılımcıların %39,5'i deniz-kum-güneş turizmine, %16,3'ü kültür turizmine, %9'u inanç turizmine, %8,8'i spor turizmine, %11,4'ü yayla turizmine,

%11,2'si kış turizmine, %16,3'ü termal turizme, %7,7'si medikal turizme, %4,1'i ise diğer turizm türlerine katılmışlardır.

#### 4. 1. Ölçek Geçerliliği ve İç Tutarlılık Analizi

Çalışmada yapı geçerliliğini test etmek için yakınsak geçerlilik yöntemi kullanılmıştır. Geçerliliğin olması için AVE değerlerinin 0,5'ten, CR değerlerinin 0,7'den yüksek ve CR değerlerinin de AVE değerlerinden yüksek olması gerekmektedir (Sermanto ve Costa, 2019).

Unutulmaz turizm deneyimi ve psikolojik iyi oluş ölçeğinin AVE, CR ve Cronbach Alfa değerleri Tablo 3 ve Tablo 4'teki gibidir:

**Tablo 3.** Ölçeklerin AVE ve CR Değerleri

Faktörler	AVE Değerleri	CR Değerleri
Hedonizm	,865	,907
Yenilik	,880	,906
Yerel Kültür	,578	,803
Bilgi	,645	,845
Anlamlılık	,609	,822
Katılım	,557	,790
Ferahlık	,797	,889
Psikolojik İyi Oluş	,748	,910

Tabloda bütün faktörlerin AVE değerleri 0,5'in, CR değerleri de 0,7'nin üzerinde ve CR değerleri AVE değerlerinden yüksektir. Bu durumda tüm faktörler uyum geçerliliğine sahiptir.

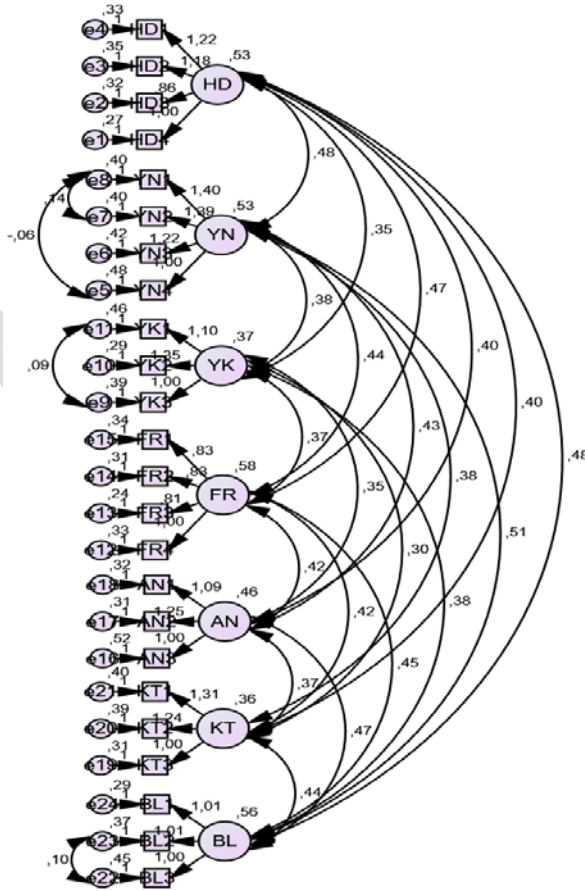
**Tablo 4.** Ölçeklerin Cronbach Alfa Değerleri

Boyutlar	İfade Sayısı	Cronbach Alfa
Hedonizm	4	,878
Yenilik	4	,885
Yerel Kültür	3	,809
Bilgi	3	,849
Anlamlılık	3	,812
Katılım	3	,796
Ferahlık	4	,842
Psikolojik İyi Oluş	8	,886

Ölçek güvenirliğini ölçmek için ise Cronbach Alfa yöntemi kullanılmıştır. Tablo 4'e göre; unutulmaz turizm deneyimi ölçeğinin tüm boyutları ve psikolojik iyi oluş ölçeği yüksek güvenilirliğe sahiptir.

#### 4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırma modelini yol analizi ile test etmeden önce modeldeki tüm faktör yapılarının tek tek Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile doğrulanması gerekmektedir. Bu doğrultuda ilk olarak unutulmaz turizm deneyimi ölçeği DFA ile test edilmiştir. DFA, gizil değişkenlerle ilgili kuramların test edilmesine dayanan ve ileri düzey araştırmalarda kullanılan oldukça gelişmiş bir tekniktir, ayrıca daha önceden tanımlanmış ve sınıflandırılmış bir yapının model olarak doğrulanıp doğrulanmadığının test edildiği bir analizdir. Genellikle DFA, daha önceden kullanılmış ölçeklerin özgün yapısının araştırmacı tarafından toplanan veri ile doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek için kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016). Unutulmaz turizm deneyimi ölçeğinin AMOS diyagramı aşağıdaki gibidir:



Şekil 2. Unutulmaz Turizm Deneyimi Ölçeği AMOS Diyagramı

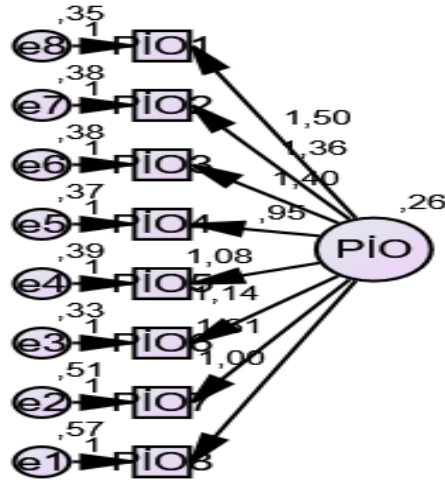
Tablo 5'te unutulmaz turizm deneyimi ölçeğinin uyum iyiliği değerleri yer almaktadır.

**Tablo 5.** Unutulmaz Turizm Deneyimi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

	Model Uyum Kriterleri	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Unutulmaz Deneyimi Değerleri	Turizm Modeli
1	CMIN/SD	$\chi^2/ sd \leq 3$	$\chi^2/ dsd \leq 5$	2,848	
2	IFI	$0,95 \leq IFI$	$0,90 \leq IFI$	0,951	
3	CFI	$0,97 \leq CFI$	$0,95 \leq CFI$	0,951	
4	GFI	$0,90 \leq GFI$	$0,85 \leq GFI$	0,902	
5	TLI (NNFI)	$0,95 \leq TLI$	$0,90 \leq TLI$	0,940	
6	RMR	$RMR \leq 0,05$	$RMR \leq 0,08$	0,030	
7	RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$RMSEA \leq 0,08$	0,061	

Tablo 5'e göre; unutulmaz turizm deneyimi ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi değişkenlerinin uyum iyiliği değerlerine bakıldığında tüm uyum ölçülerinin iyi uyum veya kabul edilebilir uyum sınırları içinde olduğu görülmektedir.

Tek boyutlu Psikolojik iyi oluş ölçeğine ilişkin AMOS diyagramı aşağıdaki gibidir.



**Şekil 3.** Psikolojik İyi Oluş Ölçeği AMOS Diyagramı

Tablo 6'da psikolojik iyi oluş ölçeğinin uyum iyiliği değerleri yer almaktadır.

**Tablo 6.** Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

	Model Uyum Kriterleri	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Psikolojik İyi Oluş Modeli Değerleri
1	CMIN/SD	$\chi^2/ df \leq 3$	$\chi^2/ df \leq 5$	4,744
2	IFI	$0,95 \leq IFI$	$0,90 \leq IFI$	0,957
3	CFI	$0,97 \leq CFI$	$0,95 \leq CFI$	0,957
4	GFI	$0,90 \leq GFI$	$0,85 \leq GFI$	0,954
5	TLI	$0,95 \leq TLI$	$0,90 \leq TLI$	0,940
6	RMR	$RMR \leq 0,05$	$RMR \leq 0,08$	0,030
7	RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$RMSEA \leq 0,08$	0,067

### 4.3. Yol Analizi

Araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin (yolların) gücünü ve anlamlı olup olmadığını test etmek için yol analizi kullanılmıştır. Yol analizi sonucunda ortaya çıkan sonuçlar Tablo 7’de ki gibidir:

**Tablo 7.** Değişkenlerin Regresyon Katsayıları

Hipotezler	Tahmin	Standart hata	Ki-Kare değeri	R2	p	Durum
Hedonizm → Psikolojik İyi Oluş	-,076	,031	-2,481	-,099	,013	Red
Yenilik → Psikolojik İyi Oluş	,259	,037	7,071	,386	,000	Kabul
Yerel Kültür → Psikolojik İyi Oluş	-,067	,041	-1,636	-,056	,102	Red
Bilgi → Psikolojik İyi Oluş	,118	,034	3,412	,216	,000	Kabul
Anlamlılık → Psikolojik İyi Oluş	,392	,044	8,975	,496	,000	Kabul
Katılım → Psikolojik İyi Oluş	,349	,048	7,263	,391	,000	Kabul
Ferahlık → Psikolojik İyi Oluş	,117	,031	3,772	,180	,000	Kabul

Tablo 7’de yer alan sonuçlara göre, hedonizm ve yerel kültür deneyiminin psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur ( $p > 0,05$ ) ve böylece  $H_1$  ve  $H_3$  hipotezleri reddedilmiştir. Yenilik deneyimi psikolojik iyi oluşu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemekte ve yaklaşık olarak %39 oranında açıklamaktadır ( $R^2 = 0,386$ ;  $p = 0,00 < 0,05$ ) ve  $H_2$  hipotezi kabul edilmiştir. Bilgi deneyimi psikolojik iyi oluşu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemekte ve yaklaşık olarak %22 oranında açıklamaktadır ( $R^2 = 0,216$ ;  $p = 0,00 < 0,05$ ) ve  $H_4$  hipotezi kabul edilmiştir. Yine anlamlılık deneyimi psikolojik iyi oluşu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemekte ve yaklaşık olarak %50 oranında açıklamaktadır ( $R^2 = 0,386$ ;  $p = 0,00 < 0,05$ ) ve  $H_5$  hipotezi kabul edilmiştir. Dolayısıyla unutulmaz turizm deneyimi boyutlarından psikolojik iyi oluş üzerinde en fazla

etkiye sahip olan boyut anlamlılıktır. Katılım deneyimi psikolojik iyi oluşu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemekte ve %39 oranında açıklamaktadır ( $R^2=0,391$ ;  $p=0,00<0,05$ ) ve  $H_5$  hipotezi kabul edilmiştir. Son olarak ferahlık deneyimi psikolojik iyi oluşu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemekte ve %18 oranında açıklamaktadır ( $R^2=0,180$ ;  $p=0,00<0,05$ ) ve  $H_6$  hipotezi kabul edilmiştir. Ferahlık deneyimi psikolojik iyi oluş üzerinde en düşük etkiye sahip olan boyuttur.

## 5. SONUÇ

Turizm deneyimi kavramı, bir seyahate çıktıktan sonra turistler için en önemli husustur (Braun-LaTour vd., 2006) ve turistlerin bir destinasyondaki deneyimleri, ziyaretle ilgili anılarını sürekli olarak şekillendirmektedir (Wang vd., 2020). Son yıllarda turizm pazarında turistlere olumlu ve unutulmaz deneyimler sağlamak daha önemli hale gelmiştir (Hosseini vd., 2021). Bu bağlamda unutulmaz turizm deneyiminin insanların psikolojik iyi oluşlarına etkisinin incelenmesi bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular şu şekildedir:

Çalışmada ilk olarak model Doğrulayıcı Faktör Analizine tabi tutulmuş ve ölçeklerin uyum, yakınsak geçerliliğine ve içsel tutarlılığına bakılmıştır. Buna göre ölçekte yer alan tüm boyutların uyum ve yakınsak geçerliliği sağladığı görülmüştür. İçsel tutarlılık için Cronbach Alfa katsayılarına bakılmış ve yine tüm faktörlerinin ise güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın ikinci kısmında model Yol Analizi ile test edilmiş ve ilişkiler ortaya konularak hipotezlerin geçerliliğine bakılmıştır. Buna göre; yenilik deneyimi psikolojik iyi oluşu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemekte ve yaklaşık olarak %39 oranında açıklamaktadır. Voigt vd. (2011), sağlıklı yaşam turistlerinin, benliğin dönüşümünü aramak için ruhsal inzivalarda bulduklarını belirtmişlerdir. Bu nedenle, bir unutulmaz turizm deneyimi olarak manevi inzivalar, bu sağlıklı yaşam turistlerinin amaçları ve iyi oluşları arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşırken; benzer şekilde Wu ve Liang (2011), turistlerin doğa ile etkileşime geçmek için akarsu raftingi yaptığını ve bir unutulmaz turizm deneyimi olarak akarsu raftingi, doğayla bağlantı kurma hedefi ile turistlerin iyi oluşlarını artıran olumlu ruh halleri arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşmıştır. Dolayısıyla insanlar yenilendikçe psikolojik iyi oluş düzeyleri de artmaktadır. Bilgi deneyimi psikolojik iyi oluşu pozitif ve anlamlı bir şekilde



etkilemektedir ve H4 hipotezi kabul edilmiştir. Yine anlamlılık deneyimi psikolojik iyi oluşu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemekte ve yaklaşık olarak %50 oranında açıklamaktadır. Unutulmaz turizm deneyimi boyutlarından psikolojik iyi oluş üzerinde en fazla etkiye sahip olan boyut anlamlılıktır. Li ve Chan (2017) yaptıkları çalışmada, eve dönüş yolculuğuna katılmanın yaşamda anlam ve amaç yaratmaya yardımcı olduğunu dolayısıyla psikolojik iyi olma haline yardımcı olduğunu vurgulamıştır. Katılım deneyimi psikolojik iyi oluşu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemekte ve %39 oranında açıklamaktadır. Son olarak ferahlık deneyimi psikolojik iyi oluşu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemekte ve H6 hipotezi kabul edilmiştir. Ferahlık deneyimi psikolojik iyi oluş üzerinde en düşük etkiye sahip olan boyuttur.

Ayrıca çalışmada, hedonizm ile yerel kültür deneyiminin psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Knobloch, Robertson ve Aitken (2017), paraşüt, rafting ve balina izleme aktivitelerine katılan bireylerle yaptığı görüşmede unutulmaz turizm deneyimlerinin sadece hazcı güdülerle sınırlı olmadığını daha genel olarak psikolojik iyi oluşla ilişkili olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Turizm işletmelerinin rekabetçi turizm pazarında hayatta kalmasının ve başarılı olmasının en iyi yolu, ziyaretçilere unutulmaz turizm deneyimleri yaşatmak ve böylece onları destinasyonu tekrar ziyaret etmeye teşvik etmektir. Turistlerin tatildeki anılarını nasıl hatırladıkları gelecekteki tatil kararlarını vermede en önemli faktörlerden biridir.

Bu çalışma zaman, maliyet ve pandemi kısıtlarından dolayı kısa bir zaman dilimi içinde gerçekleştirilmiştir. Küçük bir örneklem ve online olarak verilerin toplanmasından dolayı da elde edilen sonuçlar tüm evrene genellenememektedir. Gelecekteki çalışmalarda unutulmaz turizm deneyimleri özel turizm türlerine göre yapılabilir. Ayrıca turist türleri dikkate alınarak hangi turistin hangi boyuta göre turizm deneyiminden daha çok etkilendiğine yönelik çalışmalar da yapılabilir.



## KAYNAKÇA

- Albaity, M., ve Melhem, S. B. (2017). Novelty seeking, image, and loyalty-The mediating role of satisfaction and moderating role of length of stay: International tourists' perspective, *Tourism Management Perspectives*, 30-37.
- Arslan Ayazlar, R. (2016). Hatırlanır turizm deneyimi (MTES) ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması, O. Bahar içinde 17. Ulusal Turizm KongresiAkademi Sektör Buluşması, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Assaker, G., Vinzi, V. E., ve O'Connor, P. (2011). Examining the effect of novelty seeking, satisfaction, and destination image on tourists' return pattern: A two factor, non-linear latent growth model, *Tourism Management*, 890-901.
- Braun-LaTour, K.,Grinley, M., ve Loftus, E. (2006). Tourist memory distortion, *Journal of Travel Research*, 44, 360-367.
- Caruana, R., ve Crane, A. (2011). Getting Away From It All: Exploring Freedom in Tourism. *Annals of Tourism Research*, 1495-1515.
- Clements, C.J., ve Josiam, M., B. (1995). Role of involvement in the travel decision, *Journal of Vacation Marketing*, 1(4), 337-348.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., ve Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings, *Social Indicators Research*, 97, 143-156
- Duman, T., ve Mattila, A. S. (2005). The Role of Affective Factors on Perceived Cruise Vacation Value, *Tourism Management*, 311-323.
- Gürbüz, S, ve Şahin, F. (2016). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hosseini, S., Macias, R.C., ve Garcia; F. A. (2021). Memorable tourism experience research: A systematic review of the literature, *Tourism Recreation Research*, 1-15.
- Jang, S., ve Feng, R. (2007). Temporal Destination Revisit İntention: The Effects Of Novelty Seeking And Satisfaction, *Tourism Management*, 580-590.
- Kim, J.H. (2010). Determining the Factors Affecting the Memorable Nature of Travel Experiences. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 780-796.
- Kim, J. H., Ritchie, J., ve McCormick, B. (2012). Development Of A Scale To Measure Memorable Tourism Experiences, *Journal of Travel Research*, 51(12), 12-25.
- Kim, J. H. (2014). The Antecedents of Memorable Tourism Experiences: The Development of a Scale to Measure the Destination Attributes Associated with Memorable Experiences, *Tourism Management*, 34-45.
- Knobloch, U., Robertson, K., ve Aitken, R. (2017). Experience, Emotion, and Eudaimonia: A Consideration of Tourist Experiences and Well-being, *Journal of Travel Research*, 651-662.
- Larsen, S. (2007). Aspects of a Psychology of the Tourist Experience, *Journal of Hospitality and Tourism*, 1, 7-18.
- Li, T. E., ve Chan, E. T. (2017). Diaspora tourism and well-being: A eudaimonic view, *Annals of Tourism Research*, 205-206.
- Marschall, S. (2012). 'Personal Memory Tourism' And A Wider Exploration Of The Tourism-Memory Nexus, *Journal of Tourism and Cultural Change*, 10(4), 321-335.
- McCabe, S., ve Johnson, S. (2013). The Happiness Factor In Tourism: Subjective Well-Being And Social Tourism, *Annals of Tourism Research*, 42-65.
- McCleary, K. W., ve Gürsoy, D. (2004). An Integrative Model of Tourists' Information Search Behavior, *Annals of Tourism Research*, 353-373.
- McCormick, B., Ritchie, J. B., ve Kim, J. H. (2010). Development of a Scale to Measure Memorable Tourism Experiences, *Journal of Travel Research*, 12-25.

- Morgan, M., ve Xu, F. (2009). Student Travel Experiences: Memories And Dreams, *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 216-236.
- Neuhofer, B., Buhalis, D., ve Ladkin, A. (2014). A Typology of Technology-Enhanced Tourism Experiences, *International Journal of Tourism Research*, 16, 340-350.
- Oh, H., Fiore, A. M. ve Jeoung, M. (2007). Measuring Experience Economy Concept Tourism Applications, *Journal Of Travel Research*, 46(2), 119-132.
- Prebensen, N. K., Woo, E., ve Uysal, M. S. (2013). Experience Value: Antecedents and Consequences., *Current Issues in Tourism*, 910-928.
- Ritchie, J. B. ve Tung, V. W. (2011). Exploring the Essence of Memorable Tourism Experiences, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 1367-1386.
- Ruffolo, I., ve Servidio, R. (2016). Exploring the Relationship Between Emotions and Memorable Tourism Experiences Through Narratives, *Tourism Management Perspectives*, 151-160.
- Ryan, R., ve Deci, E. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being, *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, Or Is It? Explorations On The Meaning Of Psychological Well-Being, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1069-1081.
- Sthapit, E., ve Coudounaris, D. N. (2017). Memorable Tourism Experiences: Antecedents And Outcomes, *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 72-94.
- Swinyard, W.R. (1993). The Effects Of Mood, Involvement And Quality Of Store Experience On Shopping Intentions, *Journal Of Consumer Research*, 271-280.
- Telef, B.B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Tung, V.W.S., ve Ritchie, J.R.B. (2011). Exploring The Essence Of Memorable Tourism Experiences, *Annals of Tourism Research*, 1367-1386.
- Urry, J. (1990). *The Tourist Gaze*. London: Sage.
- Vada, S., Prentice, C., ve Hsiao, A. (2019). The Role Of Positive Psychology in Tourists' Behavioural Intentions, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 293-303.
- Voigt, C., Brown, G., ve Howat, G., (2011). Wellness tourists: In search of transformation. *Tourism Review*, 66(1/2), 16-30.
- Wang, C., Liu, J., Wei, L., ve Zhang, T. (2020). Impact Of Tourist Experience On Memorability And Authenticity: A Study Of Creative Tourism., *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 37 (1), 48-63.
- Wu, C.H., ve Liang, A.R. (2011). The Relationship Between White-Water Rafting Experience Formation and Customer Reaction: A Flow Theory Perspective, *Tourism Management*, 32(2), 317-325.
- Yu, C.P., Chang, W.C. ve Ramanpong, J. (2019). Assessing Visitors' Memorable Tourism Experiences (Mtes) in Forest Recreation Destination: A Case Study In Xitou Nature Education Area, *Forests*, 10 (8), 636.

**TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK İLE EKONOMİK BÜYÜME ARASINDAKİ  
DOĞRUSAL OLMAYAN EŞBÜTÜNLEŞME VE NEDENSEL İLİŞKİ**

**Fatma İdil BAKTEMUR<sup>1</sup>**

Received Date (Başvuru Tarihi): 28/07/2021

Accepted Date (Kabul Tarihi): 21/09/2021

Published Date (Yayın Tarihi): 25/12/2021

**ÖZ**

**Anahtar Kelimeler**

*İşsizlik  
Ekonomik Büyüme  
Doğrusal Olmama  
Nedensellik*

Ekonomik büyüme ve yüksek istihdam, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için önemli makroekonomik konulardır. Ekonomik büyümenin istihdamı artırıp, işsizliği düşüreceği iktisatta kabul edilmiş bir görüştür. Bu çalışmada Türkiye'de işsizlik ile ekonomik büyüme arasındaki eşbütünleşme ve nedensellik ilişkisi, serilerin doğrusal olmamasından dolayı, Kapetanios, Shin ve Snell (2006) ve Diks ve Panchenko (2006) doğrusal olmayan eşbütünleşme ve nedensellik testleri ile araştırılmıştır. Çalışmanın Türkiye'deki diğer çalışmalardan farkı KSS (2006) ve Diks ve Panchenko (2006) doğrusal olmayan eşbütünleşme ve nedensellik testleri ile işsizlik ve büyüme arasındaki ilişkiyi araştırmasıdır. Veriler 2005:01-2020:12 dönemini kapsamaktadır. Serilerin doğrusal olmadığının ve birim köklü olduğunun bulunmasının ardından eşbütünleşme ve nedensellik testleri uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, uzun dönemli ilişki ve işsizlikten büyümeye doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi bulunmuştur. Ayrıca işsizliğin büyümeyi olumsuz etkileyen önemli bir faktör olduğu (talebi etkileyerek büyümenin düşük hızda olmasına neden olmakta) ve üretimde beşeri sermayeyi dikkate alacak büyüme politikalarının geliştirilmesi gerektiği söylenebilmektedir. Bununla birlikte nitelikli işgücünü ve istihdamı artıracak, girişimciyi destekleyecek politikalar geliştirilmelidir.

**NONLINEAR COINTEGRATION AND CAUSAL RELATIONSHIP BETWEEN  
UNEMPLOYMENT AND ECONOMIC GROWTH IN TURKEY**

**ABSTRACT**

**Keywords**

*Unemployment  
Economic Growth  
Nonlinearity  
Causality*

Economic growth and high employment are important macroeconomic issues in developed and developing countries. It is an accepted view in economics that economic growth will increase employment and decrease unemployment. In this study, cointegration and causal relationship between unemployment and economic growth in Turkey are investigated by nonlinear cointegration and causality tests Kapetanios, Shin and Snell (2006) and Diks and Panchenko (2006), since the series are nonlinear. The difference of the study from other studies in Turkey is investigating the relationship between unemployment and growth by KSS (2006) and Diks and Panchenko (2006) nonlinear cointegration and causality tests. The data covers the period of 2005:01-2020:12. After finding that the series are nonlinear and have unit root, cointegration and causality tests have been applied. According to the results obtained, long run relationship and unidirectional causal relationship from unemployment to growth have been found. It can be also said that unemployment is an important factor affecting growth negatively (affecting demand, causing growth to be at a slower rate) and growth policies that consider human capital in production should be developed. In addition, policies that will increase qualified labor and employment and support entrepreneurs should be developed.

**Citation:** Baktemur, F. İ. (2021), Türkiye'de İşsizlik İle Ekonomik Büyüme Arasındaki Doğrusal Olmayan Eşbütünleşme Ve Nedensel İlişki, ARHUSS, (2021), 4(2): 169-183.

DOI: 10.54186/arhuss.975440

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İİBF, Ekonometri, [idalbaktemur@gmail.com](mailto:idalbaktemur@gmail.com)  
ORCID ID: 0000-0003-2455-5898

## 1. GİRİŞ

İşsizlik önemli bir sosyoekonomik problemdir. Makroekonomik hedefler arasında tam istihdama ulaşma hedefi çoğu gelişmekte olan ülke için önemli bir politika önceliğidir (Sodipe ve Ogunrinola, 2011: 232). İşsizlik terimi atıl olan ve uygun şekilde kullanılmayan üretim faktörlerinden herhangi biri ile ilgili olarak kullanılabilir. Bununla birlikte çalışabilecek herkes için istihdam yaratılmıyorsa işsizlik ortaya çıkar ve artar. Üretimin kapasite altında çalışıyor olması veya işgücünün üretimde tam olarak kullanılmaması eksik istihdam olarak değerlendirilir (Kenny, 2019). İstihdamı artırmak makroekonomik politikaların başında gelmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde istihdam politikalarının uygulanması mevcuttaki işler ve iş arayanlar arasındaki farkın geniş olması nedeniyle önemli bir etkiye sahip olamamıştır. Globalleşme ve ekonomik liberalleşme farklı gerçeklikleri beraberinde getirmiştir. Kayıt dışı sektörün genişlemesi, işsizlerin fakir ülkelerde sigorta ve yardımlardan faydalanamaması, işsizlik rakamlarının resmi kayıtlarda düşük olması (gizli istihdam ve kayıt dışı sektörde eksik istihdam), serbest meslek ve yarı zamanlı istihdamın orantısız payı gibi nedenlerle gelişmekte olan ülkelerde çözüm arayışına gidilmektedir (Sodipe ve Ogunrinola, 2011: 232-233).

Büyüme, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için son derece önemli bir meseledir. İstihdam yaratan politikalarla sürdürülebilir büyüme kritik işsizlik sorununu aşağı çekebilmektedir. Bununla birlikte gelişme ve refah için önemli bir bileşen olan büyüme, insanların yaşam standardını yükseltmeye de yardımcı olmaktadır. Gelişmekte olan ekonomiler daha yüksek büyüme oranına hızlı bir şekilde ulaşmak istemektedirler. Genellikle bu ekonomiler zayıf altyapı, yetersiz yatırım, istikrarsız hükümetler ve büyük ölçüde tarım sektörü ile kategorize edilmektedirler. İlk büyüme teorilerinde, işsizliğe gereken önem verilmemiştir. Klasik ve Neoklasik iktisatta işsizlik, işgücü piyasasına dışardan empoze edilen katılıklar (ücret yasaları, vergiler, asgari işçi çalıştırma gibi diğer düzenlemeler) nedeniyle ortaya çıkmaktaydı. Keynezyen iktisat mal ve hizmetlere olan yetersiz talep yüzünden işsizliğe odaklanmaktadır. Blanchard (1997) geleneksel büyüme ve işsizlik teorilerini detaylandırmış ve ne işsizliğin büyümeyi etkilediğini ne de büyümenin işsizliği etkilediğini ifade etmiştir. Romer (1990) büyümenin sektörler arası değişim getirdiğini bulmuştur. Bu değişiklik yapısal işsizliği de beraberinde getirmiştir. Teknolojik yenilikler üretim tarzlarını değiştirmiştir. Yeni teknolojiler ortaya çıktığında işçiler işsiz kalabilmektedirler. Yapısal değişim bir firmada işleri bozarken, diğerinde yeni

işler yaratabilmektedir (Aghion ve Howitt, 1994). Yüksek iş devir hızı yeni üretim tekniklerinin sonucudur. Daha hızlı ekonomik büyüme yeni makinelerle geliştirilecek becerilerin eskimesiyle iş yıkımı yaratacaktır ve işsizlik kritik bir konu haline gelecektir. Bu durum farklı faktörlerden kaynaklanmaktadır. Pigou (1993) bunu detaylandırmıştır. İşsizlik ayrı nedenlerin toplamı değil, birbiriyle bağlantılı faktörlerin sisteminden kaynaklanmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde işsizlik ciddi bir sorundur ve çeşitli nedenlerden kaynaklanmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler minimum sürede yüksek büyüme oranına ulaşmayı istemektedirler. Bu ülkeler batılı ülkelerin teknolojik ilerlemesinden yararlanmışlardır, fakat daha yüksek büyüme için uygun olmayan politikalar benimsemişlerdir ve işsizlik keskin bir şekilde artmıştır. Lin (2004) gelişmekte olan ülkelerin sermaye yoğun politikalar uyguladığını belirtmiştir. Bu durum, firmaları rekabetçi pazarda uygun olmayan öncelikli sektörlerle yöneltilmekte ve uygulanan politikalar ile yüksek büyüme oranlarındaki başarısızlıkların ana nedeni olmaktadır (Hussain vd, 2010: 332).

Reel büyüme ve işsizlik oranlarındaki değişimler arasındaki ilişki Okun Yasası olarak bilinmektedir (Dornbusch ve Fischer, 1994: 17). Okun (1962) tarafından ortaya konan bu yasaya göre işsizlik ve büyüme arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Büyümenin istihdamı artırıp, işsizliği düşüreceği iktisat literatüründe kabul edilmiş bir görüştür. Bazı gelişmekte olan ülkelerde Okun Yasası'nın sağlanmadığı görülmektedir. Büyümedeki artış ile işsizlikteki artış aynı anda gerçekleşmektedir. Bu da istihdam yaratmayan büyüme kavramıyla açıklanmaktadır. İşgücü verimliliği ise ekonomik büyümeden daha hızlı arttığında gerçekleşmektedir (Kapız Ayvaz ve Öztürk, 2018: 193).

Bu çalışmada da büyüme ve işsizlik arasındaki uzun dönemli ilişki ve nedensellik ilişkisi doğrusal olmayan yaklaşımla incelenmiştir. Analizde diğer çalışmalardan farklı olarak KSS (2006) eşbütünleşme ve Diks ve Panchenko (2006) nedensellik testleri kullanılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde literatür taraması, üçüncü bölümde yöntem ve uygulama ve dördüncü bölümde sonuç yer almaktadır.

## 2. LİTERATÜR

İşsizlik ve büyüme üzerine yapılan çalışmalar Tablo 1'de özetlenmiştir. Literatürde eşbütünleşme ve nedensellik ile ilgili çalışmaların doğrusal ve doğrusal olmayan yaklaşımlarla incelendiği görülmektedir. Nedenselliği inceleyen çalışmalarda Granger, Hacker ve Hatemi J, Hsiao, doğrusal olmayan nedensellik, panel nedensellik gibi

yöntemler yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre; Öztürk ve Sezen (2018), Kanca (2012), Sahnoun ve Abdennadher (2019), Pata vd. (2018), Mbarek vd. (2018), Yayar ve Öztaş (2020) büyümeden işsizliğe doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi tespit etmişlerdir. Phiri (2014), Gökteş Yılmaz (2005), Dritsakis ve Stamatiou (2016), Kenny (2019) işsizlikten büyümeye doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi tespit etmişlerdir. Bildirici ve Özaksoy (2016), Hussain (2010) çift yönlü nedensellik bulmuşlardır. Arı (2016) ve Sadiku (2015) ise nedensellik ilişkisi tespit edememişlerdir.

Eşbütünleşmeyi içeren çalışmalarda Johansen eşbütünleşme, Engle Granger eşbütünleşme, ARDL ve doğrusal olmayan ARDL yaklaşımı, TAR modelleri, Bayer ve Hanck eşbütünleşme gibi yöntemlere yer verilmiştir. Öztürk ve Sezen (2018), Kanca (2012), Sahnoun ve Abdennadher (2019), Bildirici ve Özaksoy (2016), Phiri (2014), Hussain vd. (2010), Dritsakis ve Stamatiou (2016), Ceylan ve Şahin (2010) çalışmalarında eşbütünleşme ilişkisi bulmuşlardır. Arı (2016) eşbütünleşme ilişkisi bulamamıştır. Onakoya ve Seyingbo (2020) OLS yöntemi ile Okun Yasasının sağlandığını çalışmalarında belirtmişlerdir. İşsizliği konu alan diğer çalışmalardan örnek olarak, Ekiz ve Örk Özel (2020) Türkiye’de 2009-2019 yılları arasında genç işsizliğini belirleyen unsurları EKK yöntemi ve Ridge tahmin edicileriyle incelemişlerdir.

**Tablo 1:** Literatür Özeti

Yazar	Ülke	Dönem	Yöntem	Sonuç
Gökteş Yılmaz (2005)	Türkiye	1978-2004	Granger ve Hsiao nedensellik	İşsizlik→ekonomik büyüme tek yönlü
Hussain vd. (2010)	Pakistan	1972-2006	Johansen eşbütünleşme VECM	Uzun dönemli ilişki var. Ekonomik büyüme ve işsizlik arasında kısa ve uzun dönem nedensel ilişki var.
Ceylan ve Şahin (2010)	Türkiye	1950-2007	TAR-MTAR	İşsizlik ile reel gayri safi yurtiçi hasıla arasında asimetrik bir ilişki var.
Kanca (2012)	Türkiye	1970-2010	Engle-Granger eşbütünleşme, VECM, Granger nedensellik	Eşbütünleşme var. Ekonomik büyüme→işsizlik tek yönlü

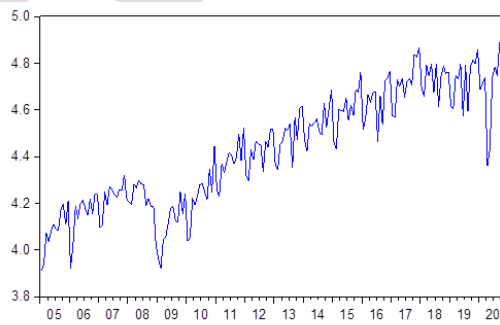


Phiri (2014)	Güney Afrika	2000-2013	MTAR, Doğrusal olmayan Granger nedensellik	Doğrusal olmayan eşbütünleşme var. Uzun dönemde işsizlik→ ekonomik büyüme tek yönlü
Sadiku vd. (2015)	Makedonya	2000-2012	ECM, VAR, Granger nedensellik	Nedensel ilişki yok.
Arı (2016)	Türkiye	1980-2014	Bayer ve Hanck eşbütünleşme, Hacker ve Hatemi J nedensellik	Uzun dönemde eşbütünleşme ve nedensellik yok, istihdam yaratmayan büyüme var.
Bildirici ve Özaksoy (2016)	Kanada	1957-2015	Doğrusal olmayan ARDL, Doğrusal olmayan Granger nedensellik	Uzun dönemli asimetrik ilişki var. işsizlik↔ekonomik büyüme çift yönlü
Dritsakis ve Stamatiou (2016)	Yunanistan	1995-2015	ARDL, ECM-ARDL	Eşbütünleşme var. Kısa ve uzun dönemde işsizlik→ ekonomik büyüme tek yönlü
Pata vd. (2018)	Türkiye	2006-2014	Hsiao Granger nedensellik	Kısa dönemde ekonomik büyüme→işsizlik tek yönlü
Mbarek vd. (2018)	Tunus	1980-2012	Doğrusal olmayan nedensellik	Ekonomik büyüme→işsizlik tek yönlü
Öztürk ve Sezen (2018)	Türkiye	2005-2017	Engle-Granger eşbütünleşme, Granger nedensellik	Eşbütünleşme var. Ekonomik büyüme→işsizlik tek yönlü

Kenny (2019)	Nijerya	1981-2016	VAR Granger	işsizlik→ ekonomik büyüme tek yönlü
Sahnoun ve Abdennadher (2019)	Kuzey Afrika	1965-2016	Johansen eşbütünleşme, VEC modeli, Granger nedensellik	Eşbütünleşme var. Ekonomik büyüme→işsizlik tek yönlü
Onakoya ve Seyingbo (2020)	Nijerya, Güney Afrika, ABD	1980-2018	OLS	Okun Yasası sağlanmakta.
Yayar ve Öztaş (2020)	D8 ülkeleri	1998-2017	Panel nedensellik	Ekonomik büyüme→işsizlik tek yönlü

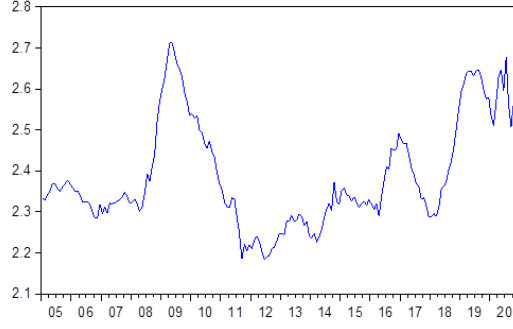
### 3. YÖNTEM VE UYGULAMA

Çalışmada ele alınan dönem 2005:01-2020:12 yılları arasını kapsamaktadır. İşsizlik ve büyüme (sanayi üretim endeksi) verileri TCMB EVDS (Elektronik Veri Dağıtım Sistemi)'den alınmıştır. Çalışmada yer alan büyüme değişkeni aylık frekansta olduğu için GSYİH yerine sanayi üretim endeksi kullanılmıştır. Seriler logaritmik forma dönüştürülmüş ve mevsimsel etki giderilmiştir. Şekil 1 ve Şekil 2 serilerin zaman serisi grafiklerini göstermektedir.



**Şekil 1.** Büyüme Serisi Grafiği





Şekil 2. İşsizlik Serisi Grafiği

Tablo 2: Seriler İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Büyüme	İşsizlik
Ortalama	4.4382	2.3894
Medyan	4.4506	2.3422
Maksimum	4.9751	2.7123
Minimum	3.9103	2.1848
Standart Sapma	0.2515	0.1310
Çarpıklık	-0.0383	0.7635
Basıklık	1.9528	2.5640
JB (olasılık)	0.0121	0.0000

Tablo 2’de seriler için betimleyici istatistikler özetlenmiştir.

Brock, Dechert ve Sheinkman tarafından geliştirilen test, bir seride zamana bağlı bağımlılık için kullanılan bir portmanteau (sıfır hipotezinin iyi belirtildiği, belli bir alternatifi olmayan) testidir. Doğrusal ve doğrusal olmayan bağımlılık gibi durumlara karşı kullanılan bir testtir. Test, kalıntıların bağımsız ve özdeş dağılıp dağılmadığını kontrol etmek için tahmin edilen kalıntılara uygulanmaktadır (Brock vd., 1996). Test istatistiği:

$$W_{m,n}(\varepsilon) = \sqrt{n} \frac{T_{m,n}(\varepsilon)}{V_{m,n}(\varepsilon)} \quad (1)$$

normal dağılıma yakınsar.

**Tablo 3:** Büyüme İçin BDS Doğrusallık Testi

Boyut	Olasılık Değeri
2	0.0000
3	0.0000
4	0.0000
5	0.0000
6	0.0000

**Tablo 4:** İşsizlik İçin BDS Doğrusallık Testi

Boyut	Olasılık Değeri
2	0.0000
3	0.0000
4	0.0000
5	0.0000
6	0.0000

Tablo 3 ve Tablo 4 büyüme ve işsizlik serileri için doğrusallık test sonuçlarını göstermektedir. Her iki seri için doğrusallığı ifade eden sıfır hipotezi, tüm anlamlılık düzeylerinde reddedilmiştir. Buna göre serilerin doğrusal olmadığı anlaşılmaktadır.

Doğrusal olmadığı belirlenen serilerin durağan olup olmadıklarının doğrusal olmayan birim kök testi ile araştırılması gerekmektedir.

Kapetanios vd. (2003) STAR modellerinde durağanlığı aşağıdaki yöntemle test etmişlerdir (Camarero ve Ordenez, 2012: 446):

$$y_t = \varphi y_{t-1} + \tilde{\varphi} y_{t-1} (1 - \exp\{-\gamma y_{t-d}^2\}) + \varepsilon_t \quad (2)$$

$$\Delta y_t = \beta y_{t-1} + \tilde{\varphi} y_{t-1} (1 - \exp\{-\gamma y_{t-d}^2\}) + \varepsilon_t \quad (3)$$

$\beta = \varphi - 1$ 'dir ve  $\beta = 0$  ve  $d = 1$  olduğunda model:

$$\Delta y_t = \tilde{\varphi} y_{t-1} (1 - \exp\{-\gamma y_{t-d}^2\}) + \varepsilon_t \quad (4)$$

$$\varepsilon_t \sim iid(0, \sigma^2)$$

Sıfır hipotezi altında  $\gamma$  tanımlı olmadığı için Kapetanios vd. (2003) Taylor yaklaşımı ile aşağıdaki denklemi elde etmişlerdir:

$$\Delta y_t = \delta y_{t-1}^3 + \eta_t \quad (5)$$

$H_0 : \delta = 0$  hipotezi  $H_1 : \delta < 0$  hipotezine karşı test edilmektedir.

**Tablo 5:** KSS Doğrusal Olmayan Birim Kök Testi

Değişken	t istatistiği
büyüme	-2.955
işsizlik	-1.259
$\Delta$ büyüme	-9.511
$\Delta$ işsizlik	-6.768

\*%1, %5 ve %10 kritik değerleri sırasıyla -3.48, -2,93 ve -2,66 olarak KSS (2003) çalışmasından elde edilmiştir.

Tablo 5 doğrusal olmayan birim kök testinin (KSS) sonuçlarını göstermektedir. Doğrusal olmayan birim kök testi her iki serinin farkları alındığında durağan olduklarını göstermektedir.

Her iki serinin de birim köklü bulunmasının ardından eşbütünleşme ilişkisi araştırılmıştır. Kapetanios vd. (2006), Engle Granger eşbütünleşme testini doğrusal olmayan modeller için geliştirmişlerdir. Bu testte eşbütünleşme ilişkisinin olmadığını gösteren temel hipoteze karşın, değişkenler arasında doğrusal olmayan uzun dönem ilişkisinin olduğunu ifade eden alternatif hipotez sınanmaktadır. Modele eklenecek deterministik bileşenlere göre aşağıdaki regresyonlar oluşturulmuştur (Yılanıcı, 2009: 208-210):

$$\begin{aligned} y_t^* &= \alpha_1' x_t^* + u_t^* \\ y_t^+ &= \alpha_1' x_t^+ + u_t^+ \end{aligned} \quad (6)$$

Burada \* sembolü ortalamadan arındırılmış, + sembolü hem ortalama hem de trendden arındırılmış veriyi göstermektedir. KSS testinde alternatif hipotez altında kalıntıların üssel düzgün geçişli otoregresif bir sürece uygunluk gösterip göstermediği sınanmaktadır. Kalıntılar STAR modelinde aşağıdaki gibi ifade edilmektedir:

$$\Delta u_t = \theta u_{t-1} + \gamma u_{t-1} [1 - \exp(-\phi u_{t-1}^2)] + \varepsilon_t \quad (7)$$

Eşitlikte eşbütünleşme ilişkisinin olmadığını gösteren temel hipotez  $\theta = 0$ , doğrusal olmayan eşbütünleşme ilişkisi olduğunu gösteren alternatif hipoteze karşın  $\theta > 0$  ve  $-2 < \gamma < 0$  sınamayla test edilebilmektedir. Kapetanios vd. (2006) eşitliğe birinci dereceden Taylor serisi yaklaşımını uygulayarak basite indirgemişlerdir.

$$\Delta u_t = \delta u_{t-1}^3 + \xi \quad (8)$$

t=1,...,T

Eşbütünleşme ilişkisi olmadığını gösteren temel hipotez  $\delta = 0$ , doğrusal olmayan uzun dönemli bir ilişki olduğunu gösteren alternatif hipoteze  $\delta < 0$  karşın aşağıdaki t istatistiği kullanılarak test edilmektedir:

$$t = \frac{\hat{\delta}}{se(\hat{\delta})} \quad (9)$$

Bu istatistik asimptotik olarak normal dağılmadığı için Kapetanios vd. (2006) uygun kritik değerleri simülasyonlarla elde etmişlerdir.

**Tablo 6:** Doğrusal Olmayan Eşbütünleşme Testi

Bağımlı Büyüme	Değişken:	Test İstatistiği	%5 Kritik Değer
Test			
KSS (2006)		-3.352	-2.85

\* %5 kritik değeri KSS (2006) çalışmasından elde edilmiştir.

Tablo 6'da işsizlik ve büyüme serileri arasındaki uzun dönemli ilişki araştırılmıştır. Doğrusal olmayan eşbütünleşme sonucuna göre uzun dönemli ilişki tespit edilmiştir.

Bu aşamalardan sonra sıra nedensellik analizine gelmektedir. Diks ve Panchenko (2006) doğrusal bağımlılığı ortadan kaldırmak için VAR modelini tahmin edip kalıntılara nedensellik analizini uygulamışlardır. Kalıntıların normal dağılımlı, sıfır ortalamalı ve sabit varyanslı olması gerekmektedir. Bu test parametrik olmayan doğrusal olmayan bir

nedensellik testidir ve sıfır hipotezinin sıklıkla reddedilme sorununa karşı geliştirilmiştir.

Test istatistiği:

$$T_n(\varepsilon) = \frac{n-1}{n(n-2)} \sum_i (\hat{f}_{X,Y,Z}(X_i, Y_i, Z_i) \hat{f}_Y(Y_i) - \hat{f}_{X,Y}(X_i, Y_i) \hat{f}_{Y,Z}(Y_i, Z_i)) \quad (10)$$

şeklindedir.

Diks ve Panchenko (2006)  $\varepsilon_n = Cn^{-\beta}$ , C pozitif ve  $\beta \in \left(\frac{1}{4}, \frac{1}{3}\right)$  olmak üzere,

$$\sqrt{n} \frac{(T_n(\varepsilon_n) - q)}{S_n} \xrightarrow{d} N(0,1) \quad (11)$$

normale yakınsadığını göstermişlerdir.

**Tablo 7:** Diks Panchenko Doğrusal Olmayan Nedensellik Testi

Lx=Ly	Hipotez: büyüme işsizliğin nedenseli değildir.	Hipotez: işsizlik büyümenin nedenseli değildir.
2	0.8519	0.0883
3	0.9427	0.0488
4	0.9760	0.0802

\*N=100 gözleme denk gelen  $\varepsilon$  değeri Diks ve Panchenko (2006) makalesinden yararlanarak 1.50 olarak belirlenmiştir. Değerler olasılık değerlerini vermektedir.

Eşbütünleşme testinin ardından Diks ve Panchenko (2006) nedensellik testi uygulanmıştır. Tablo 7'de Lx=Ly=1,2,3,4,5 gecikmeleri tek tek hesaplanmış bir nedensellik ilişkisinin bulunduğu 2,3,4 gecikme için sonuçlar rapor edilmiştir. Buna göre 3 gecikme için %5 ve %10 anlamlılık düzeylerinde, 2 ve 4 gecikme için %10 anlamlılık düzeylerinde işsizlikten ekonomik büyümeye doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmuştur. İşsizlik ekonomik büyümeyi etkileyen önemli bir faktördür ve işsizlikteki değişimler ekonomik büyümeyi de etkilemektedir. Elde edilen sonuca benzer olarak Phiri (2014), Göktaş Yılmaz (2005), Dritsakis (2016) ve Kenny (2019) çalışmalarında işsizlikten ekonomik büyümeye doğru nedensellik ilişkisi bulmuşlardır.

#### 4. SONUÇ

Bu çalışmada işsizlik ile ekonomik büyüme arasındaki eşbütünleşme ve nedensellik ilişkisi doğrusal olmayan eşbütünleşme ve nedensellik analizleri ile araştırılmıştır. Literatürde son yıllarda doğrusal olmayan yaklaşımlara dayanan çalışmaların sayısı artmaya başlamıştır. Bu çalışmayı diğer çalışmalardan ayıran özelliği de KSS (2006) eşbütünleşme ve Diks ve Panchenko (2006) nedensellik testlerini kullanmasıdır. Çalışmada serilerin doğrusal olmadığı ve durağan olmadıkları bulunmuştur. Bunun ardından da doğrusal olmayan eşbütünleşme ve nedensellik analizi uygulanmıştır. Eşbütünleşme, yani uzun dönemli ilişki ve işsizlikten ekonomik büyümeye doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmuştur.

İşsizlik ile büyüme arasındaki nedensellik ilişkisinde ekonomik büyümeden işsizliğe doğru bir nedensellik beklenmektedir. Böylece ekonomik büyümede gerçekleşecek artışlar işsizliği düşürecektir. Bu çalışmada ise işsizlikten ekonomik büyümeye doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi bulunmuştur.

Tek yönlü nedensellik, işsizliğin ekonomik büyümeyi etkileyen önemli bir unsur olduğunu göstermektedir. Fakat ekonomik büyümenin düşük veya yüksek oranda olmasının işsizlik üzerinde bir etkisi yoktur. Bu nedenle büyümenin arttığı dönemlerde işsizliğin de arttığı görülebilmektedir (istihdam yaratmayan büyüme). Bu da işsizliğin oluşmasında başka faktörlerin rolü olduğunu göstermektedir. Bu sonuç yüksek büyüme oranı ile işsizliği önleme politikalarının uygun olmadığını göstermektedir. Ekonomik büyüme, sermaye yoğun odaklı olduğunda yüksek teknolojiyi de beraberinde getirmektedir. Buna uygun emek arzının bulunmaması da işsizlik üzerinde olumsuz bir etki bırakmaktadır. Beşeri sermaye yatırımlarının yetersiz olması ve uygun politikaların geliştirilememesi, ekonomik büyüme ve dolaylı olarak da işsizlik üzerinde olumsuz etkiler bırakmaktadır. Bu nedenle ekonomik büyüme politikaları hazırlanırken beşeri sermaye dikkate alınmalıdır.

Bunların dışında işgücü verimliliğindeki artış bulunan sonucun nedenlerinden biridir. Verimlilik arttığında firmalar istihdamı artırmak yerine işçi çıkarmayı ya da işçileri daha çok çalıştırmayı tercih etmektedirler. İşgücü maliyetleri (kıdem tazminatı, vergiler, primler gibi) yeni işçi çalıştırmayı engellemektedir. Böylece üretim artmış, ancak istihdam artmamıştır. İşsizlikten ekonomik büyümeye doğru bulunan tek yönlü nedensellik, düşük ücretlerle de açıklanabilmektedir. İşsizlik rakamlarındaki artış

ücretlerin düşmesine neden olmaktadır. Bu da maliyetleri düşürerek üretimi artırmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde Türkiye ekonomisi incelenen dönemde büyümüş ancak işsizlikte istenilen sonuca ulaşamamıştır. Nitelikli işgücünü ve istihdamı artıracak, girişimciyi destekleyecek politikalar benimsenmelidir.

## KAYNAKÇA

- Aghion P. & Howitt, P. (1994). Growth and Unemployment, *Review of Economic Studies*, 61, 477-494.
- Arı, A. (2016). Türkiye'deki Ekonomik Büyüme ve İşsizlik İlişkisinin Analizi: Yeni Bir Eşbütünlük Testi, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 57-67.
- Bildirici, M. & Özaksoy, F. (2016). Non-linear analysis of post Keynesian Phillips Curve in Canada labor market, *Procedia Economics and Finance*, 38, 368-377.
- Blanchard, O. (1997). The Medium Run, *Macroeconomics, Brooking Paper on Economic Activity*, No.2: 89-157.
- Brock, W., Dechert, D., Sheinkman, J. & LeBaron B. (1996). A test for independence based on the correlation dimension, *Econometric Reviews*, 15(3), 197-235.
- Camarero, M. & Ordonez J. (2012). Nonlinear adjustment in the real dollar- euro exchange rate: The role of the productivity differential as a fundamental, *Economic Modelling*, 29, 444-449.
- Ceylan, S. & Şahin, B.Y. (2010). İşsizlik ve Ekonomik Büyüme İlişkisinde Asimetri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11, 157-165.
- Diks, C. & Panchenko V. (2006). A New Statistic And Practical Guidelines For Nonparametric Granger Causality Testing, *Journal Of Economic Dynamics And Control*, 30(9), 1647-1669.
- Dornbusch, R. & Fischer, S. (1994). *Macroeconomics (Sixth Ed.)*. McGraw-Hill, Inc.
- Dritsakis, N. & P. Stamatou (2016). The Effects of Unemployment on Economic Growth in Greece. An ARDL Bound Test Approach, *The Romanian Economic Journal*, XIX, 62, 53-72.
- Ekiz, F. M. & Örk Özel, S. (2020). Genç İşsizliğini Belirleyen Unsurlar: Türkiye Örneği, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (39) ,1022-1045.
- Göktaş Yılmaz, D. (2005). Türkiye Ekonomisinde Büyüme ile İşsizlik Oranları Arasındaki Nedensellik İlişkisi, *Istanbul University Econometrics and Statistics e-Journal*, 0 (2) , 63-76.
- Hussam T., Siddıqı M. W. & Iqbal A. (2010). A Coherent Relationship between Economic Growth and Unemployment: An Empirical Evidence from Pakistan, *International Journal of Human and Social Sciences*, 5:332-339.
- Kanca, O. C. (2012). Türkiye'de İşsizlik ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedenselliğin Ampirik Bir Analizi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21 (2) , 1-18.
- Kapetanios, G., Shin, Y. & Snell, A. (2003). Testing For A Unit Root In The Nonlinear STAR Framework, *Journal Of Econometrics*, 112(2), 359-379.
- Kapetanios, G., Shin, Y. & Snell, A. (2006). Testing for Cointegration in Nonlinear Smooth Transition Error Correction Models, *Econometric Theory*, 22(2), 279-303.
- Kapız Ayvaz, S. & Öztürk. Z. (2018). Türkiye'de İstihdam Yaratmayan Büyüme Sorunu, A. Orhan, N. Terzi ve S. Yılmaz Genç (Ed.), IV. European Congress on Economic Issues Proceedings Book, (191-202 ss.), 2018 Kocaeli: Umuttepe Yayınevi.
- Kenny S. V. (2019). A causal relationship between unemployment and economic growth, MPRA Paper 93133, University Library of Munich, Germany.
- Lin J.Y. (2004). Development Strategies for Inclusive Growth in Developing Asia, *Asian Development Review*, 21(2), 1-27.
- Mbarek, M.B., Abdelkafi, I. & Feki, R. (2018). Nonlinear Causality Between Renewable Energy, Economic Growth, and Unemployment: Evidence From Tunisia, *Journal of the Knowledge Economy*, 1-9.



- Okun, A. (1962). Potential GNP: Its Measurement and Significance, American Statistical Association: Proceeding of the Business and Economics Statistics Section.
- Onakoya, A. B. & Victor, S. A. (2020). Economic Growth and Unemployment Nexus: Okun's Two-Version Case for Nigeria, South Africa and United States of America, *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 12(1(J)), 55-65.
- Öztürk, S. & Sezen, S. (2018). Ekonomik Büyüme ile İşsizlik Arasındaki İlişkinin Analizi: Türkiye Örneği, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (41) , 1-14.
- Pata, U. K., Yurtkuran, S. & Kalca, A. (2018). A revisited causality analysis of Okun's Law: The case of Turkey, *Theoretical and Applied Economics*, *Asociatia Generala a Economistilor din Romania - AGER*, vol. 0(4(617), W), pages 121-134, Winter.
- Phiri, A. (2014). Nonlinear Co-Integration Between Unemployment and Economic Growth in South Africa, *Managing Global Transitions*, University of Primorska, Faculty of Management Koper, vol. 12(4 (Winter), pages 303-324.
- Pigou, A.C. (1993). *The Theory of Unemployment*, Macmillan, London.
- Romer, P. M. (1990). Endogenous Technological Change, *Journal of Political Economics*, 98, 71-102.
- Sadiku, M., Ibraimi, A., & Sadiku, L. (2015). Econometric estimation of the relationship between unemployment rate and economic growth of FYR of Macedonia, *Procedia Economics and Finance*, 19 (2015) 69 – 81.
- Sahnoun, M. & Abdennadher, C. (2019). Causality between inflation, economic growth and unemployment in North African Countries, *Economic Alternatives*, (1), 77-92.
- Sodipe, O. A. & Ogunrinola, I. O. (2011). *Employment and Economic Growth Nexus in Nigeria*, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2 (No. 11).
- Yayar, R. & Öztaş, B. (2020). D-8 Ülkelerinde İşsizlik ve İktisadi Büyüme İlişkisinin Panel Nedensellik Analizi, *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (2), 188-200.
- Yılanıcı, V. (2009). Fisher Hipotezinin Türkiye için Sınanması: Doğrusal Olmayan Eşbütünleşme Analizi, *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 23(4), 205-213.
- Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası (2021). [www.tcmb.gov.tr](http://www.tcmb.gov.tr), (Erişim Tarihi: 30.04.2021).

**ÇİN VE JAPONYA'NIN DOĞU ÇİN DENİZİ İHTİLAFI ÜZERİNE BİR  
DEĞERLENDİRME: SENKAKU/DIAOYU ADALARI, DÜNÜ VE BUGÜNÜ**

Oktaç KÜÇÜKDEĞİRMENCİ<sup>1</sup>

Received Date (Başvuru Tarihi): 09/09/2021

Accepted Date (Kabul Tarihi): 15/12/2021

Published Date (Yayın Tarihi): 25/12/2021

ÖZ

**Anahtar Kelimeler**

Doğu Çin Denizi,  
Çin,  
Japonya,  
Senkaku/Diaoyu  
Adaları,  
ABD

Doğu Çin Denizi ihtilafı dünyanın en önemli ve stratejik deniz ulaşım yollarından biri üzerinde dünyanın en büyük ikinci ve üçüncü ekonomisi olan Çin ve Japonya'nın doğrudan üzerinde egemenlik iddiasında bulunduğu Senkaku/Diaoyu Adaları'nı içermektedir. Dünyanın en büyük ekonomisi ve süper gücü olan Amerika Birleşik Devletleri de soruna, Asya'daki en önemli müttefiki Japonya ile olan güvenlik anlaşması nedeniyle dolaylı olarak müdahildir. Doğu Çin Denizi Çin ve Japonya arasında uzun zamandır ciddi bir ihtilaf konusu olarak durmaktadır. Bölgeyi taraflar için önemli kılan Doğu Çin Denizi'nin sahip olduğu petrol ve doğal gaz gibi hidrokarbon rezervleri ile balık çeşitliliği gibi enerji kaynakları dışındaki potansiyelidir. Fakat bölgeyi taraflar açısından esas önemli kılan nokta her iki ülkenin de dış ticaretinin devamı ve ekonomik kalkınmasının sürdürülmesi için deniz iletişim yollarına bağlı olmasıdır. Dolayısıyla Doğu Çin Denizi hem Çin'in hem de Japonya'nın güvenlik hesaplamalarında çok önemli bir rol oynamaktadır. Her iki ülke de DÇD ihtilafında kurulan çeşitli diyalog mekanizmaları vasıtasıyla sorunu çözüme kavuşturma faaliyetleri gerçekleştirirse de, diğer taraftan bölgeye yönelik askeri faaliyetlerini geliştirmekte, yeni tür silah ve gözetim sistemleri üretmekte, geliştirmekte ve satın almaktadırlar. Bu makale Doğu Çin Denizi ihtilafına yönelik sorunun tarihsel ve sınır iddialarını ele almanın ötesinde, soruna taraf olan ülkeler için konunun önemini ve tarafların son yıllarda iddialarını güçlendirmek ve pozisyonunu sağlamlaştırmak için ne tür adımlar attıklarının bir değerlendirmesini sunmayı amaçlamaktadır.

**AN EVALUATION ON CHINA AND JAPAN'S SISPUTE IN THE EAST CHINA SEA:  
SENKAKU/DIAOYU ISLANDS, PAST AND TODAY**

**ABSTRACT**

**Keywords**

The East China Sea,  
China,  
Japan,  
Senkaku/Diaoyu  
Islands,  
The US

The East China Sea conflict includes the Senkaku/Diaoyu Islands, on one of the world's most important and strategic maritime transport routes, over which China and Japan the world's second and third largest economies, directly claim sovereignty. The United States of America, the world's largest economy and superpower, is also indirectly involved in the problem due to its security agreement with Japan, its most significant ally in Asia. The East China Sea has long been a matter of serious conflict between China and Japan. What makes the region crucial for the parties is the hydrocarbon reserves of the East China Sea, such as oil and natural gas, and its potential other than energy resources such as fish diversity. However, the point that makes the region important for the parties is that both countries depend on maritime communication routes for the continuation of their foreign trade and economic development. Therefore, the East China Sea plays a very important role in the security calculations of both China and Japan. Although both countries carry out activities to solve the problem through various dialogue mechanisms established in the ECS conflict, on the other hand, they are developing their military activities towards the region, producing, developing and purchasing new types of weapons and surveillance systems. Beyond addressing the historical and border claims of the East China Sea conflict, this article aims to present an assessment of the importance of the issue for the parties to the issue and what have taken in recent years to strengthen their claims and consolidate their position.

**Citation:** Küçükdeğitmeçi, O. (2021), Çin ve Japonya'nın Doğu Çin Denizi İhtilafı Üzerine Bir Değerlendirme: Senkaku/Diaoyu Adaları, Dünü ve Bugünü, ARHUSS, (2021), 4(2): 184-211  
DOI: 10.54186/arhuss.993241

<sup>1</sup> Doktora Adayı, Shandong Üniversitesi, [oktayd506@gmail.com](mailto:oktayd506@gmail.com)

## 1. GİRİŞ

Doğu Çin Denizi (DÇD) batıda Çin anakarası, güneyde Tayvan ve doğuda Japonya'nın Ruyukyu Adaları ile çevrilidir. Tayvan Boğazı DÇD'yi Güney Çin Denizi (GÇD) ile bağlamaktadır. Kore Boğazı ise DÇD'yi Japon Denizi ile bağlamaktadır. Kuzey yönünde DÇD Sarı Deniz ile birleşmektedir. Denizde sınırları olan uluslar arasında Çin Halk Cumhuriyeti (ÇHC), Tayvan, Japonya ve Güney Kore bulunmaktadır (Glaser, 2012:53). Doğu Çin Denizi'ndeki ana ihtilaf Çin ve Japonya arasında Çinlilerin Diaoyu, Japonların Senkaku olarak adlandırdıkları adalar üzerinde egemenlik sorunudur. Adalar Tayvan esas hatlarından 125 mil, Çin esas hatlarından 250 mil ve Japonya esas hatlarından yaklaşık 600 mil ve Japonya'nın Okinawa çukuruna 125 mil mesafede bulunan 5 adayı içermektedir. Adalar birkaç yüzyıldır Çin'in kontrolü altındaydı. Ancak Japonya'nın Çin'i mağlup ettiği 1884-95 Çin-Japon Savaşı ve ardından imzalanan 17 Nisan 1895 tarihli Şimoneseke Antlaşması'yla adaların kontrolü Japonya'ya geçmiştir. İkinci Dünya Savaşı'nda Japonya'nın mağlup olmasıyla adaların kontrolü bu kez de 1951'de imzalanan Amerika Birleşik Devletleri (ABD)-Japonya San Francisco Barış Antlaşması'yla ABD'ye geçmiştir (Dossani ve Harold, 2016:5).

1972 yılında adaların kontrolü 1971 tarihli Okinawa Geri Dönüş Antlaşması'yla ABD'den tekrar Japonya'ya geçmiştir. Bu dönemde ÇHC adalar üzerinde benzer iddialar taşıdığı Tayvan ile birlikte buna itiraz etmiştir. Aslında DÇD ihtilafı onlarca yıldır nispeten sessiz tutulmuştur. Ancak ihtilaf 1996 yılında bir Japon milliyetçi örgütü olan Japon Gençlik Federasyonu'nun (Nihon Seinensha) 1978'de adalara dikilen deniz fenerine bakım ve onarım yapmaya karar verdiğinde tekrar gün yüzüne çıkmıştır. Bu eylem üzerine Çin, Tayvan ve Hong Kong'da geniş çaplı Japonya karşıtı gösteriler meydana gelmiştir. Hem Çin hem de Japonya sorunu emniyette tutmaya özen göstermişlerdir (Yukio, 2012:1-7).

Japonya 2012 yılında bir Japon vatandaşı tarafından sahip olunan adalardan üç tanesini millileştirmiştir. Japonya ayrıca adaların etrafında Japon savunmasını arttırmıştır. Örneğin adalar etrafında bir radar istasyonu kurmuş ve amfibi hızlı konuşlandırma tugayı, helikopterler, gemiler ve uçaksavar füzelerine yatırım yapmıştır. Ayrıca kaynaklar Japonya Savunma Bakanlığı'nın 2022 mali yılının sonuna kadar Okinawa eyaletindeki İshigakijima adasına 500-600 personele sahip kara öz savunma kuvvetleri konuşlandırmayı planladığını söylemektedir. Yine bu bağlamda bakanlık Nansei ada

zinciri üzerinde Kagoshima eyaletindeki Amami-Oshima Adası ve Okinawa çukurundaki Okinawa, Miyakojima ve İshigakijima Adaları'na füze birimleri konuşlandırılacağını açıklamıştır. (*The Straits Times*, 2021b).

Öte yandan, Japonya'nın kamulaştırma kararı Pekin tarafından resmi protesto ile karşılanmıştır. Daha sonra Pekin Diaoyu ve bağlı Adacıkların Karasularının Temel Hatlarını ayrıntılarıyla Birleşmiş Milletlere (BM) açıkladı. Çin ayrıca adalarla ilgili kıta sahanlığı iddiaları açısından Kıta Sahanlığının Sınırları üzerine Birleşmiş Milletler Komisyonu'na taleplerini sundu. Çin adaları ve bitişik suları kendi gözetimi altına giren bölge ilan etti ve 2013 yılında adalar üzerinde bir Hava Savuma Tanımlama Bölgesi (HSTB)(Air Defense Identification Zone, ADIZ) ilan ederek, ihtilafı sulara düzenli devriyeler göndermeye başladı. 2014 yılından beri Tokyo ve Pekin arasında ihtilafı adalar üzerine diplomatik görüşmeler yapılıyor. Yine aynı seneden itibaren ABD yönetimi pek çok kez Senkaku/Diaoyu Adaları'na savunma taahhüdünü teyit etti ve Çin ihtilafı sularda devriyelerini azalttı(Dossani ve Harold, 2016:6).

Taraflar arasında DÇD konusunda gerginlikler 2010 yılında Senkaku/Diaoyu Adaları yakınlarında faaliyet gösteren bir Çinli balıkçı gemisinin Japon sahil güvenlik botlarıyla çarpışması ve ardından Japon sahil güvenliğinin gemi kaptanı ve mürettebatını tutuklamasıyla artmıştır (Weitz, 2012: Bendini, 2014). Bunun üzerine Pekin ve Tokyo 2012 yılında denizde bir çatışma riskini azaltmak için kriz yönetim sistemleri kurma konusunda anlaşmışlardır. Ancak taraflar dahil olacak bölge hususunda anlaşamamışlardır. Tokyo Birleşmiş Milletler Deniz Hukuku Sözleşmesi (BMDHS) kapsamında ortay hat çözümü ararken, Pekin yönetimi kıta sahanlığının uzantısına dayanan Okinawa çukuruna kadarki suların dahil edilmesini istemiştir (Dossani ve Harold, 2016:5).

Bu makale, ilk bölüm olan giriş kısmı ve altıncı bölüm olan sonuç bölümlerinin dışında dört ana bölümden oluşmaktadır. Bu bağlamda makalenin ikinci bölümünde Asya'nın iki büyük gücü olan Çin ve Japonya'nın Doğu Çin Denizi ihtilafının tarihsel gelişimini ele almaktadır. Bu bağlamda tarafların soruna yönelik tarihsel egemenlik iddiaları ve DÇD'de iki ülkenin de örtüşen sınır sorunlarını incelenmektedir. Üçüncü bölüm Senkaku/Diaoyu Adaları'nın taraflar için neden önemli olduğunu bölgenin sahip olduğu enerji kaynakları, enerji dışı kaynaklar ve jeopolitik önem açısından değerlendirmektedir. Dördüncü bölüm Çin ve Japonya arasında var olan bu ihtilafta

ABD'nin konunun parçası olduğu 1951 San Fransisco Barış Antlaşması'ndan günümüze pozisyonunu analiz etmektedir. Makalenin beşinci bölümünde ise Çin ve Japonya'nın soruna yönelik iddialarını güçlendirmek ve karşı tarafın pozisyonunu zayıflatmak adına attıkları askeri ve diplomatik adımlar gösterilmiştir. Sonuç bölümü ise, başlıca bulguları kısaca özetlemek için nihai bir değerlendirme sunmaktadır.

## 2. ÇİN VE JAPONYA'NIN DOĞU ÇİN DENİZİ'NDE SINIR İHTİLAFLARI VE ADALARA YÖNELİK TARİHSEL EGEMENLK İDDİALARI

Doğu Çin Denizi'nde bölgesel ihtilafın en önemli konusu Çin ve Japonya'nın aynı bölge üzerinde örtüşen Münhasır Ekonomik Bölgenin (MEB) belirlenmesi sorunudur. BMDKS her iki ülkenin de MEB ve kıta sahanlığı için 200 deniz miline kadar iddiada bulunabileceğini söylemektedir. Kıta sahanlığı ayrıca 350 deniz miline kadar genişletilebilir (Valencia, 2007, 146). Çin'in kıta sahanlığının doğal uzantısı iddiası Okinawa çukuruna kadar genişlemektedir. Japonya ise kıyısı ile Çin arasındaki ihtilafsız bölgesi ve ortay hat arasında kalan bölge üzerinde egemenlik iddiasında bulunmaktadır (Valencia, 2007, 143). Ancak daha yakın zamanlarda Japon yetkililer bu ortay hattın ötesine geçen tam olarak 200 millik bir MEB iddiasında bulunmaktadırlar (Kanehara, 2011, 135 ve 141). Tarafların iddialarını karmaşıklaştıran BMDHS'nin insan ve ekonomik hayatı sürdürmek için kendi kendine yeterli olmayan kayaların MEB ve kıta sahanlığına sahip olamayacağını söylemesidir. Pekin yönetimi Senkaku/Diaoyu Adaları'nın kayalık olduğunu iddia etmektedir. Oysa Tokyo yönetimi bu görüşe katılmamaktadır ve adaların hem MEB hem de kıta sahanlığına sahip olması gerektiğini ileri sürmektedir. Japonya kıyılarından Çin kıyılarına mesafenin 400 deniz milinden daha az olduğu hesaba katıldığında iki ülkenin MEB ve kıta sahanlığı iddialarının kesişmesi kaçınılmaz olmaktadır. Bu kesişme ihtilafı kalmaya devam etmekte ve sınır henüz belirlenmemektedir.

Japonya, ihtilafı Senkaku/Diaoyu Adaları'nın tarihsel gerçekler ışığında Japon topraklarının bir parçası olduğunu ve bunda şüphe olmadığını ileri sürerek iddialarını uluslararası hukuka dayandırmaktadır. Japonya için adalar Japonya'nın geçerli kontrolü altındadır ve adalarla ilgili çözülmesi gereken bir egemenlik sorunu bulunmamaktadır. Japonya'ya göre adalar 14 Ocak 1895'te bir kabine toplantısı kararının ardından, Çin ve Japonya arasında 17 Nisan 1895'te imzalanan Şimoneseği Antlaşması'ndan önce ilhak edilmiştir. 1900'lerin başında Japon bir iş adamı Koga Tatsushiro 200 kadar çalışanıyla

birlikte adada bir palamut işletme tesisi inşa etmiştir. İşletmenin 1940'lerde başarısızlıkla kapanmasından beri adalar yerleşimsiz kalmıştır. Adalar 1945'te İkinci Dünya Savaşı'nın bitişyle birlikte ABD'nin yetki alanına girdi. 1971 yılında ABD ve Japonya arasında imzalanan Okinawa Geri Dönüş Antlaşması'yla ABD adaların yönetimini Japonya'ya devretmiştir. Böylece 2012 yılında Japon hükümeti 5 adanın 3'ünü millileştirdiğini açıklayana kadar adalar Japonya hükümeti namına Japon vatandaşları tarafından sahiplenilmiş ve yönetilmiştir (Valencia, 2014:189). Dolayısıyla Japonya adaların Japon topraklarının bir parçası olduğuna şüphe duymamakta ve bir mülkiyet anlaşmazlığı sorunu olmadığını düşünmektedir. Tokyo bu pozisyonunu Eylül 2012'de Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda da tekrar etmiştir. Japonya adaların 1895'ten önce Çin'in kontrolü altında olduğu iddialarını ve adalar üzerindeki egemenliğinin Potsdam Deklerasyonu ve San Fransisco Barış Antlaşması tarafından etkilendiğini reddetmektedir (Valencia, 2014:189).

Öte yandan, Çin'in adalara yönelik iddialarının temeli de tarihsel kayıtlara dayanmaktadır. Çinliler eski Ming Hanedanlığı (1368-1644) kayıtlarının adalardan bahsettiğini ve Ming ve Qing (1644-1911) hanedanlıkları dönemlerinde deniz savunması için adaların kıta Çin'i ile birleştirildiğini ileri sürmektedirler (Pan, 2007:71-92). Bu tarihsel iddialara dayanarak Pekin hükümeti adaların 1895 yılında Japonya tarafından Japon adalarıyla birleştirildiği dönemde "sahipsiz toprak" (terra nullius) olmadığını düşünüyor. Pescadores, Senkaku/Diaoyu Adaları'nın Formosa'nın Adaları'nın irtifak hakkı olduğunu ve Çin ana karası ile aynı kaderi paylaştığını ileri sürüyorlar. Çin, Japonya'nın Senkaku/Diaoyu Adaları üzerindeki egemenlik ünvanının Ocak 1895 kabine kararına değil, Formosa ve bütün irtifak haklarını Japonya'ya devreden 1895 tarihli Çin ve Japonya arasında imzalanan Şimoneseği Antlaşması'na dayandığını iddia ediyor. Çin adaların Tayvan'ın parçası olarak Çin'in egemenliği ve hükmü altında olduğunu ve 1894-95 Çin Japon savaşını bitiren Şimoneseği Antlaşması'yla Tayvan'la birlikte Japonya'ya terkedildiğini öne sürüyor (Bendini, 2014:11-13).

Çin, İkinci Dünya Savaşı'nda Japonya'nın yenilmesinin ardından Japonya'nın San Fransisco Barış Antlaşması'nın parçası olarak kabul ettiği Potsdam Deklerasyonu'nun Honshu, Hokkaido, Kyushu, Shikoku ve bazı küçük adalar hariç bütün adaların kontrolünden vazgeçmesi gerektiğini ileri sürüyor. Çinlilere göre bu Senkaku/Diaoyu Adaları'nın kontrolünün Çin'e geçmesi anlamına gelmektedir (Valencia, 2014:189). Diğer



taraftan Çin San Francisco Antlaşması'na taraf olmadığı için antlaşmanın yasal olarak kendisini bağlamadığını düşünüyor. Pekin bu antlaşmanın her maddesine itiraz ettiğini ve bu nedenle de sorunlu adalarından açıkça bahsetmeye gerek duymadığına ısrar ediyor. Pekin'in bakış açısından adalar ABD'nin elinde yasadışı bir şekilde kalmıştı ve Tayvan'la birlikte Çin'e geri verilmesi gerekirken Japonya'ya verilmişti. Dolayısıyla Çin için adalar Çin topraklarının ayrılmaz parçası niteliğindedir. Pekin'e göre, Çin tüm tarihi, coğrafi ve yasal şartlarda adalar üzerinde tartışmasız egemenliğe sahiptir (*White Paper*, 2012).

### 3. ADALARIN TARAFLAR İÇİN ÖNEMİ

Doğu Çin Denizi'ndeki ihtilafli adaların Japonya ve Çin açısından jeopolitik ve sahip oldukları doğal kaynaklar açısından önemi bulunmaktadır. Jeopolitik açıdan adalar iki ülkenin de dış ticareti üzerinde ve askeri planlamalarında son derece önemli olmaktadır. Doğal kaynaklar açısından ise öne çıkan konular bölgede var olan ve var olduğu iddia edilen petrol ve doğal gaz gibi hidrokarbon rezervleri ve bölgenin sahip olduğu balık çeşitliliği ile balıkçılık endüstrisi açısından taşıdığı değerdir.

Doğu Çin Denizi Tokyo, Pekin ve hatta Washington'ın güvenlik hesaplamalarında önemli bir coğrafyadır. Çünkü çözüme kavuşturulmamış egemenlik sorunları, Senkaku/Diaoyu ve hatta Tayvan meseleleri çatışmaya neden olabilir. Bu potansiyel parlama noktaları hem Japonya hem de Çin için önemli deniz yollarıyla bir arada bulunmaktadır. Örneğin Çin'in en büyük on ticari limanından altısına (Shanghai, Qingdao, Ningbo, Tianjin, Xiamen, ve Dalian) DÇD üzerinden ulaşılabilir. DÇD Asya'nın en güçlü iki ülkesinin ana suları olduğu için, her iki ülke için de önemli bir güvenlik bölgesidir. Tokyo için kilit stratejik konu, Japon takımadalarının Kyushu'nun güneyi, DÇD'nin doğu sınırını oluşturması ve güney bölgesinin güvenliğinin Japon gücünün merkezinden çok uzak olmasıdır. Pekin için ise, Tayvan veya Japonya ile bir çatışma durumunda ABD için Doğu Çin Denizi'nin bir 'girilmez bölge' (no-go zone) yapılması gerekmektedir (McDevitt, 2014:41).

Doğal kaynaklar açısından zengin olmayan ve küresel ticarete bağımlı bir ada ülkesi olan Japonya, ulusal başarısı ve varlığı için deniz yollarının güvenliğini ve korunmasını önemli görmektedir. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ve 1951'de ABD ile imzalanan San Francisco Barış Antlaşması ve 1960 Karşılıklı İş Birliği ve Güvenlik Antlaşmaları sonucunda Japonya, dış ticaretinin devamını sağlamak için ABD donanmasına güvenmek zorunda kaldı. Ama bu yine de Japonya için varoluşsal kaygıyı

sona erdirmemektedir. Çünkü Çin'in bir donanma gücü olarak ortaya çıkması coğrafi olarak Japon Deniz Öz Savunma Kuvvetleri'nin operasyon sahası içinde yer alan Japon çıkarlarına bir meydan okuma sunmaktadır. Japon Amiral Takei Tomohisa'nın 2008 yılında yazdığı gibi,

*"Japonya'nın ulusal olarak bekası, Deniz İletişim hatları aracılığıyla engellenmemiş ekonomik faaliyetlere dayanıyor...Günümüz ikliminde denizcilik çıkarlarını korumak ve nakliye hatlarını korumak...ve kitle imha silahlarının yayılmasını, deniz terörizmi, korsanlık ve deniz güvenlik çıkarlarını çevreleyen sürekli olarak bir iklim değişikliği bileşenli güvenlik risklerini yatıştırmak daha zor hale geldi"* (Tomohisa, 2008:3-7).

Japonya deniz güvenliğini çok önemli ve gerekli gördüğünden, deniz yollarının korunması Deniz Öz Savunma Kuvvetleri'nin ana görevi olmuştur. Çünkü DÇD'deki ihtilafı adalar ve bunların etrafında bulunan kayalar, kayacıklar, resifler önemli nakliye yollarının üzerinde yer almaktadır ve eğer bunlar güçlendirilirse Japonya için güçlü Çin donanmasının "birinci ada zincirini" kırarak Pasifik'e girmesini engellemek için kullanılabilir (Chang, 2014:17).

Pekin'in güvenlik hesaplamalarında denizcilik yaklaşımı birkaç temel faktöre dayanmaktadır. İlk olarak Çin'in ekonomik ağırlık merkezi doğu sahili boyunca uzanmaktadır. Bu da onu denizden askeri saldırılara karşı savunmasız bırakmaktadır. İkinci olarak, Çin Tayvan'ın bağımsızlığa yönelik bir eylemi durumunda bunu caydırma ihtiyacı hissetmektedir. Çin, Tayvan'a saldırmayı tercih ederse Tayvan'a yardıma gelen bir ABD donanması yardım kuvvetini caydırması ve yenmesi önemli hale gelmektedir. Üçüncü olarak, ekonomik gelişmesi artan şekilde gemilerle nakliye edilen petrol, doğal gaz ve diğer ham maddelere bağımlı olması ve uluslararası deniz ticaretinin ekonomik büyümesini desteklemesi DÇD'yi Çin için çok önemli kılmaktadır (McDevitt ve Lea, 2012:6). Pekin'in son yıllardaki etkileyici ekonomik başarısı deniz yollarının güvenliğine ve bu yolla ithal edilen kaynaklara ve ihraç edilen mal ve hizmetlere bağlıdır. Bu durum tarihsel olarak bir kıtasal güç olan Çin'i bir deniz gücü olmaya zorlamaktadır. Bu nedenle Çinli stratejistler kıyı savunmasının, deniz iletişim yollarının ve mavi su donanmasının önemini tartışmaktadırlar (Manicom, 2014:19).

Pekin her şeyden önce bir çatışma durumunda ABD donanması ve hava kuvvetlerini mümkün olduğu kadar Çin'den uzak tutmayı amaçlamaktadır. Bunun güvenliğini sağlamak için ABD'ye bağımlı olan Japonya üzerinde açık stratejik sonuçları vardır. Çinlilerin "Erişim-Engelleme Alan-Reddi" (Anti-Access Area-Denial veya A2/AD)



olarak adlandırdıkları sistem umut ettikleri gibi işlevsel çalışırsa, Tokyo Pekin ile bir çatışmaya girmesi durumunda Washington'dan istediği desteği alamayabilir (McDevitt, 2014:41). Dolayısıyla Pekin için DÇD güvenlik hesaplamalarında erişim-engelleme alan-reddi sistemiyle çok önemli bir konumda bulunmaktadır.

Dahası Pekin son yıllarda kıyı savunmasından daha iddialı misyonlar hakkında düşünmeye başlamıştır. Pasifik ada zincirleri her savunma bölgesini tanımlamaktadır; ilk olarak Ruyukyu ve Tayvan vasıtasıyla Kuyushu Adası'ndan Filipinler'e; ikinci olarak Guam vasıtasıyla doğu merkezinden Papua'ya; ve son olarak Pasifik'in ortasından Hawai'ye. Amaç her bölgeye rakip bir donanmanın girmesini sınırlayarak ve engelleyerek Çin için stratejik bir derinlik yaratmaktır. Ancak kısa vadede birinci ada zinciri içindeki denizler en önemli olanıdır. Burası Çin'in Tayvan'ı kabul edilemez politik girişimler için cezalandırmak veya müdahale için herhangi ABD girişimini karmaşıktırmak için harekete geçmesi gerektiğinde donanmasının hakimiyet kurmak istediği yerdir. Dahası deniz enerji kaynaklarının Çin için en erişilebilir olduğu alan da burasıdır. Böylece jeo-ekonomik öncelikler jeo-stratejik önceliklerle birleşmiş durumdadır (McDevitt, 2007:490).

Washington ve Tokyo'nun DÇD'de bazı örtüşen çıkarları bulunmaktadır. Bunlar arasında en belirgin olanı her iki ülkenin de toprak anlaşmazlıklarının barışçıl yöntemlerle çözülmesini savunmasıdır. İki ülke de uluslararası suların kullanımıyla ilgili açık deniz özgürlüğüne müdahale etmemeyi savunmaktadır. Son olarak ABD ve Japonya, ABD'nin imzaladığı ama henüz onaylamadığı BMDHS görüşülen askeri amaçlarla seyrüsefer serbestliği konusunda uluslararası olarak kabul edilmiş normların kabulünü desteklemektedirler (McDevitt ve Lea, 2012:12).

ABD için seyrüsefer serbestliği Çin'i de içeren herhangi bir ulusun MEB içinde askeri amaçlarla gözetim yapma amacını da içermektedir. Washington için, gerçeklik şudur; Çin Tayvan'a karşı güç kullanımından vazgeçmeyi reddettiği sürece, güncel istihbarat gereksinimi var olacaktır. Böylece, Çin için rahatsız edici olan ve devam etmesi muhtemel olan ABD hava ve deniz keşif misyonları büyük önem arz etmektedir. Ayrıca Çin ve ABD arasında BMDHS'nin Çin'in veya herhangi bir ulusun 200 deniz mili MEB'inde hangi askeri faaliyetlere izin verdiği konusunda bir anlaşmazlık vardır. ABD, BMDHS'de veya devlet uygulamasındaki hiçbir şeyin kıyı devletine ilk bildirim olmaksızın veya rızasını almaksızın MEB'lerde askeri faaliyetler yürütmeyi değiştirmedigine inanıyor.

Oysa Çin bunun aksini düşünmektedir. Pekin yönetimi, Çin'in MEB içinde herhangi bir ulusun Çin'e haber vermeden ve izin almadan keşif faaliyetleri yürütmesinin Çin'in iç hukukunun ve uluslararası hukukun ihlali olduğunu iddia etmektedir.

DÇD'yi taraflar için önemli haline getiren diğer bir önemli husus denizin sahip olduğu kaynaklarla ilgilidir. DÇD'nin zengin petrol kaynaklarını içerdiğine inanılmaktadır. Çinli bir değerlendirme DÇD'nin 70 ila 160 milyar varil arasında petrol rezervine sahip olduğunu tahmin ederken, ABD Enerji Bilgileri İdaresi bunun 200 milyar varil civarında olabileceğini tahmin etmektedir. DÇD'nin hidrokarbon rezervlerinin büyük bir kısmı Okinawa çukurunun Çin tarafında veya Japonya'nın önerdiği medyanın batısında yer almaktadır (Dossani ve Harold, 2016:12).

Çin ABD'den sonra dünyanın ikinci en büyük net petrol ithalatçısı konumundadır ve dünyanın en büyük küresel enerji tüketicisidir. Çin'in son yıllarda doğal gaz ithalatı da hızlı bir şekilde artmıştır. Bugün Çin net bir doğal gaz ithalatçısı ülke konumundadır. Japonya dünyanın en büyük sıvılaştırılmış doğal gaz ithalatçısı olmaya ek olarak, aynı zamanda ABD ve Çin'in ardından dünyanın en büyük üçüncü petrol ithalatçısıdır. Her iki ülke için de ithalatların önümüzdeki yıllarda artması öngörülmektedir. Bu nedenle hem Japonya hem de Çin talebi karşılamak için DÇD'den hidrokarbon kaynaklarını çıkarmaya isteklidir (Valencia, 2014:184).

Deniz proteini denizlerdeki bir diğer önemli kaynaktır. Bu nedenle DÇD hayati bir balık ve deniz ürünleri kaynağıdır. Çin neredeyse toplam deniz üretiminin yarısını DÇD'den karşılamaktadır. Ancak DÇD'de son birkaç on yıldır aşırı avlanma, kıyıya yakın kaynakların tükenmesi giderek daha büyük derin deniz balıkçılığına yol açtı. Kıyıya yakın balıkçılık kaynaklarının ve kıyıda petrole ve gazın tükenmesi ile birlikte ekonomik büyüme, derin deniz balıkları ve hidrokarbon kaynakları için artan rekabet ve potansiyel olarak daha fazla tek taraflı eylemler anlamına gelmektedir (Dossani ve Harold, 2016:12-13).

DÇD'nin materyal önemine ek olarak, bu bölgedeki ihtilaf iki ülke tarafından iç politikada milliyetçi bir söylem inşa etmek için kullanışlı hale gelmektedir. Dolayısıyla DÇD son yıllarda Pekin ve Tokyo'da politika yapımcılar için stratejik olarak hayati bir bölge olarak görülmektedir. Çin'in yakın deniz stratejisi ülkenin Tayvan'a ve Tayvan'ın yeniden ulusal birleşmesi meselesine yönelik pozisyonu ile ilişkilidir. Buna karşılık ekonomik talihi açık denizlere bağlı olan Japonya, Çin'in bölgede dominant bir donanmaya sahip

olması durumunda, ekonomik gelişimini garanti edemeyeceğinden endişe etmektedir (Manicom, 2014:15-16).

#### 4. ABD'NİN POZİSYONU

ABD'nin adalarla ilişkisi İkinci Dünya Savaşı'nın ardından 1951 yılında Japonya ile yapılan barış antlaşması neticesinde Washington'un adaları yönetmesiyle başladı. Aslında antlaşma Senkaku/Diaoyu Adaları'ndan doğrudan bahsetmese de, Çin'in kontrolüne dönen veya Çin tarafından talep edilen diğer yerlere atıfta bulunmuştur. Bunlara Tayvan ve Pescadores Adaları ile GÇD'de bulunan Spratlys ve Paracels Adaları dahildir. 1951 Antlaşmasının III. maddesi ABD'ye 29 kuzey enleminin güneyinde (Ruyukyu ve Daito Adaları dahil) Nansei Shoto'nu tek başına yetkisini verdi. 1953 yılında ABD Ruyukyu Sivil İdaresi, Senkaku/Diaoyu içerecek şekilde 29 derece kuzey enleminin güneyindeki Nansei Shoto'nun sınırlarını tanımlayan Ruyukyu Bildirgesi 27'yi (USCAR 27) yayınladı (Manyin, 2013).

17 Haziran 1971'de ABD ve Japonya arasında imzalanan ve 15 Mayıs 1972'de yürürlüğe giren Okinawa Geri Dönüş Antlaşması ABD'nin 1951'de Japonya'yla yaptığı barış antlaşması neticesinde elde ettiği Ruyukyu ve Daito Adaları üzerindeki tüm ve her türlü yönetim, yasama ve yargı yetkisinin Japonya'ya iade edilmesini sağladı. Okinawa Geri Dönüş Antlaşması'nın I. maddesi Ruyukyu Adaları ve Daito Adaları terimini karasuları ile birlikte tüm yönetim, yasama ve yargı yetkilerini kullanma hakkının Japonya'yla Barış Antlaşması'nın III. maddesiyle ABD'ye verildiği tüm bölgeler olarak tanımlar. Okinawa Geri Dönüş Antlaşması'na ilişkin mutabık kalınan belge, Ruyukyu Adaları ve Daito Adalarının sınırlarının daha önce bahsedilen USCAR 27'nin belirttiği şekilde tanımlar. Ayrıca belgede belirtilen enlem ve boylam sınırlarının Senkaku/Diaoyu Adaları'nı da kapsadığı görülüyor (Manyin, 2021). 1971 yılında Okinawa Geri Dönüş Antlaşması'nın (Okinawa Reversion Treaty) ABD senatosunda müzakere edildiği sıralarda, Dışişleri Bakanlığı Japonya, Çin ve Tayvan'ın Senakku/Diaoyu Adalarına ilişkin egemenlik iddialarına yönelik ABD'nin tutumunun tarafsızlık olduğunu ifade etti. ABD sadece Japonya'dan aldığı hakları Japonya'ya geri iade ediyordu. Bu bağlamda Dışişleri bakanlığı Hukuk Müşaviri şunları yazmıştı:

*"Birleşik Devletler, adaların yönetimini bize transfer etmeden önce Japonya'nın sahip olduğu yasal haklara ekleyemez, ne de aldığı geri vererek Birleşik Devletler diğer iddiacıların yasal haklarını azaltamaz. Birleşik Devletler Senkaku Adaları'na bir*

*iddiada bulunmadı ve adalarla ilgili herhangi örtüşen iddiaların ilgili taraflar tarafından çözülecek bir mesele olduğunu düşünüyor.” (Manyin, 2021).*

Aynı oturumlar sırasında Dışişleri Bakanı William Rodgers *“Okinawa Geri Dönüş Antlaşması ve Okinawa eyaletinin parçası düşünülen adaların geri kalaniyla, Japonya ve Birleşik Devletler Arasındaki Karşılıklı İş Birliği ve Güvenlik Antlaşması uygulanabilir hale gelir”* (Manyin, 2021) şeklinde açık ve net bir ifadede bulunmuştur. Buradan da anlaşılacağı üzere ABD yönetimi adaların Japonya'nın yönetimi ve kontrolü altında olduğu sürece, adalar Japonya'nın parçasıdır ve ABD Japonya'yı savunmak için antlaşma ile yükümlüdür. Ekim 2010 yılında ABD Dışişleri Bakanı Hillary Clinton (2010) Senkaku Adalarının ABD-Japonya Güvenlik Antlaşması'nın V. maddesi tarafından kapsandığını açıkça teyit ettiğinde ABD'nin pozisyonu açısından herhangi bir belirsizlik kalmamıştır. Ayrıca Clinton bu açıklamasından sadece üç gün sonra Vietnam'ın başkenti Hanoi'de *“Senkaku Adaları konusunda “Birleşik Devletler egemenlik üzerine bir pozisyon asla almadı, ancak adaların karşılıklı antlaşma yükümlülüklerimizin ve Japonya'yı savunmak yükümlüğümüzün parçası olduğunu açıklığa kavuşturduk”* (Manyin, 2021:5) dedi. Bu Japonya'ya güven vermek ve Çin'i caydırmak için önemli bir adımdı.

2014 yılının Nisan ayında ABD Başkanı Barack Obama Japonya Başbakanı Şinzo Abe ile bir konuşmasında, Senkau/Diaoyu Adaları konusunda ABD'nin taahhüdünü vurguladı. Obama konuşmasında;

*“Deniz sorunları da dahil olmak üzere bölgedeki anlaşmazlıkların barışçıl bir şekilde çözülmesi çağrısında birlikte duruyoruz. Seyir özgürlüğü ve uluslararası hukuka saygı gibi temel ilkelere bağlılığı paylaşıyoruz. Japonya'nın güvenliğine ilişkin anlaşma taahhüdümüzün mutlak olduğunu ve 5. maddenin Senkaku Adaları da dahil olmak üzere Japonya yönetimi altındaki tüm bölgeleri kapsadığını yinelememe izin verin”* (White House, 2014) dedi.

Yine aynı konuşmasında Başkan Obama *“Senkaku ile ilgili nihai egemenlik belirlemeleri konusunda bir tavır almıyoruz, ancak tarihsel olarak Japonya tarafından yönetildiler ve tek taraflı olarak değiştirilmesi gerektiğine inanmıyoruz. İttifakın tutarlı parçası olan şey, anlaşmanın Japonya tarafından yönetilen tüm bölgeleri kapsamasıdır”* (White House, 2014) diyerek bir kez daha ABD'nin taahhüdünün altını çizmiştir.

Başkan Donald Trump döneminde (2017-2021) de Washington'un tutumu değişmedi. 2017 yılının Şubat ayında Japonya Başbakanı Şinzo Abe ile gerçekleştirdiği ilk

ortak basın toplantısında ABD Bşkanı Trump, “Japonya’nın ve idari kontrolü altındaki tüm alanların güvenliğine bağlıyız” (White House, 2017) açıklamasında bulundu. İki hükümet tarafından ortaklaşa hazırlanan zirve bildirisinde iki liderin “ABD-Japonya Karşılıklı İş Birliği ve Güvenlik Antlaşması’nın V. maddesinin Senkaku Adaları’nı kapsadığını doğruladığı” (U.S. Embassy & Consulate in the Republic of Korea, 2017) ifade edildi. Bildiride ayrıca “Japonya’nın bu adalardaki yönetimini baltalamayı amaçlayan her türlü tek taraflı harekete karşı çıkıyorlar” (U.S. Embassy & Consulate in the Republic of Korea, 2017) ifadesi yer aldı.

Daha yakın zamanlarda, Ocak 2021’de ABD’de göreve başlayan Başkan Joe Biden’ın yönetiminde, Washington yönetimi Tokyo’ya olan taahhütlerinin arkasında olduğu mesajlarını vermiştir. Bu doğrultuda 21 Ocak 2021 tarihinde ABD’nin yeni ulusal güvenlik danışmanı Jake Sullivan yaptığı basın açıklamasında “Washington’un Tokyo ile olan savunma anlaşmasının Japonya tarafından yönetilen Senkaku Adaları için geçerli olduğunu” doğrulamıştır (Kato ve Kanaya:2021). Sullivan aynı açıklamasında “ABD’nin Japonya’nın Senkaku yönetimine zarar vermeyi amaçlayan herhangi bir tek taraflı eyleme karşı olduğunu”(Kato ve Kanaya:2021) söylemiştir. Ayrıca 28 Ocak 2021 tarihli bir basın raporu şöyle demektedir;

“Başkan Biden, Japon başbakanı ile yaptığı telefon görüşmesinde, ABD’nin Japonya tarafından kontrol edilen ve Asya’daki güç merkezleri arasında sürekli bir çekişme noktası olan Çin tarafından üzerinde hak iddia edilen ıssız adaları savunma taahhüdünü yineledi” (Reynolds, 2021).

Benzer bir biçimde 27 Ocak 2021 tarihinde Biden Japonya Başbakanı Yoshihide Suga’ya yönetiminin, “hem Japonya tarafından hem de onları Diaoyu Adaları olarak adlandıran Çin tarafından talep edilen Senkaku Adaları da dahil olmak üzere Japonya’yı savunmaya kararlı olduğunu” (Wu ve Ng, 2021) söyledi. Bu duruş 30 Ocak 2021 tarihinde Japon mevkide Nobuo Kishi’ye “tartışmalı adaların ABD-Japonya Güvenlik Anlaşması kapsamında olduğunu” (Wu ve Ng, 2021) söyleyen Savunma Bakanı Lloyd Austin tarafından tekrarlandı.

Son olarak, 16 Mart 2021 tarihinde Tokyo’da ABD Dışişleri Bakanı Anthony Blinken, Savunma Bakanı Lloyd Austin, Japonya Dışişleri Bakanı Toshimitsu Motegi ve Japonya Savunma Bakanı Nobuo Kishi arasında “2+2” bakanlar toplantısının ardından, ABD-Japonya Güvenlik Danışma Komitesi, basın için yayınladığı bir ABD-Japonya ortak

bildirisinde “ABD’nin Senkaku Adaları’nı da içeren güvenlik anlaşmamızın V. maddesi altında Amerika Birleşik Devletleri ve Japonya, statükoyu değiştirmeyi veya Japonya’nın bu adalardaki yönetimini baltalamayı amaçlayan herhangi bir tek taraflı eyleme karşı olmaya devam ediyor” (Rich ve Ismay, 2021) ifadesine yer vermiştir.

Açık şekilde görülmektedir ki ABD kuvvetlerini içeren askeri çatışma potansiyeli var olduğu için ABD’nin çatışmanın caydırılmasında açık bir çıkarı bulunmaktadır. ABD’nin bu ihtilaftaki çıkarları kuvvet kullanımı veya tek taraflı olarak Japon yönetiminin kontrolünü zayıflatacak askeri zorlamaya karşı olmaktadır. Çünkü böyle bir durum ABD’nin antlaşma taahhütlerinin meşruiyetini de zayıflatma potansiyeline sahiptir. ABD’yi DÇD ihtilafına bağlayan 1960 yılında ABD ve Japonya arasında imzalanan Karşılıklı İş birliği ve Güvenlik Antlaşması’nın V. maddesidir. V. madde şöyle demektedir;

*“Taraflardan her biri, Japonya idaresi altındaki topraklarda taraflardan birine karşı yapılacak silahlı bir saldırının kendi barış ve güvenliği için tehlikeli olacağını kabul eder ve ortak tehlikeyi karşılamak için anayasal hüküm ve usullerine uygun olarak hareket edeceğini beyan eder” (Manyin, 2021:7).*

Dolayısıyla Senkaku/Diaoyu Adaları’nın Okinawa Geri Dönüş Antlaşması’na “Ruyukyu Adaları ve Daito Adaları” tanımıyla dahil edilmesi, Güvenlik Antlaşması’nı adalara uygulanabilir hale getirmiştir.

Son yıllarda pek çok kez ABD yönetimleri tarafından dile getirilen açık ifadelere rağmen Japonya’nın ABD’nin pozisyonu açısından memnuniyetsizlik duyduğu bir nokta vardır. Bu da egemenlik konusu üzerine ABD’nin “pozisyon almama” yaklaşımı ile ilgilidir. Ancak şunu belirtmek gerekir ki, pozisyon almama yaklaşımı ihtilafta ABD’nin tarafsız bir tutum benimsemesi demek değildir.

Fakat diğer taraftan Çin uzun vadede bu ihtilafın ABD-Japonya ittifakını zayıflatabileceğini düşünebilir. Çünkü Washington yönetimi yerli nüfusa sahip olmayan ve kendileri için herhangi jeostratejik bir değeri olmayan ve üzerinde ikamet edilmeyen adalar için Halk Kurtuluş Ordusu’yla (HKO) doğrudan bir savaşa girmekten sakınmak istediğini ifade etmişti. ABD yönetimi ima edilen ABD askeri müdahale tutumunun durumu istikrarsızlaştıracağını umuyor. Çin şüphesiz ABD’nin sorumlu bir antlaşma müttefiki olarak güvenilirliğinin farkındadır ve bu yüzden dikkatli bir şekilde hareket etmesi gerekmektedir. ABD’nin askeri olarak dahil olma potansiyeli ABD-Japonya Öz Savunma Kuvvetleri tatbikatları vasıtasıyla açıkça gösterilmiştir.



## 5. ÇİN VE JAPONYA'NIN DOĞU ÇİN DENİZİ İHTİLAFINA YÖNELİK FAALİYETLERİ

Çin'in DÇD ihtilafına yönelik yürüttüğü faaliyetlerden ilki ortak gelişmeyi desteklerken, bölgesel ihtilafları kenara koymaktır. Pekin yönetimi ihtilaflı adalara yönelik egemenlik iddialarının meşru olduğunu iddia ederken, Japonya ile olan anlaşmazlığının ikili ilişkilere zarar vermemesi için erken bir aşamada Senkaku/Diaoyu Adaları sorununu rafa kaldırmaya çalıştı. Pekin'in odak noktası doğal kaynakların ortak geliştirilmesi oldu. 1970 yılında adalar üzerindeki resmi iddiasını ileri sürdükten sonra, Çin, genel Çin-Japon ilişkisini geliştirmek için sonraki bir tarihe kadar birkaç kez Çin ve Japonya'nın müzakereleri ertelemesini önerdi. Çin-Japon Barış ve Dostluk Antlaşması'nın imzalandığı 1978 yılında, Deng Xiaoping Japon meslektaşına;

*"Sizin Senkaku Adaları, bizim Diaoyu Adaları dediğimiz bir problemimiz var ve ayrıca kıta sahanlığı problemi var. Japonya'da anlaşmanın imzalanmasını engellemek için bu sorunları kullanan bazı insanlar var. Antlaşmayı engellemek isteyen insanlar ülkemizde de var... Ama üzerinde durmamak daha iyidir. Barış ve Dostluk Antlaşması'nın ruhunda, sorunları birkaç yıl kenara koymak önemli değildir." (Drifte, 2008'den alıntı).*

Daha çekişmeli konuları rafa kaldırmanın en son örneklerinden biri iki ülke arasında DÇD'nde petrol ve gaz sahalarını ortaklaşa geliştirmek için 2008 Çin-Japon Anlaşması'dır. Anlaşma kapsamında iki taraf örtüşen deniz iddialarını çözene kadar bireysel pozisyonlarına zarar vermeyecek bir tutumda iş birliği yapmayı ve DÇD'nin kuzey kısmında küçük bir blok geliştirmek için ortak çalışmayı kabul etmiştir. Çin ayrıca Çin ve Japonya'nın iddiaları arasındaki ortay hattın sadece 3 mil batısında bulunan Chunxiao gaz sahasını geliştirmek için Japon petrol şirketleriyle ortak girişimleri düşünmeyi kabul etmiştir. Ancak varılan anlaşmaya rağmen, bu girişimler hayata geçirilememiştir (Sakamaki ve Duce, 2010).

Pekin yönetiminin gerçekleştirdiği bir diğer faaliyet ise deniz ekonomisini geliştirmek üzerinedir. Pekin'in deniz alanlarına atfettiği ekonomik önem son yıllarda Çin'in yayınladığı deniz kalkınma planlarının sayısında açıkça görülmektedir. Ulusal seviyede 7. Beş Yıllık Plan'dan (1989) beri her Beş Yıllık Plan Çin'in deniz kaynaklarını geliştirme ihtiyacından bahsetmektedir. Ayrıca hem ulusal hem de yerel düzeyde denizcilikle ilgili kalkınma planları da mevcuttur. Bu kapsamda Çin 1980'lerden itibaren DÇD'de petrol ve gaz arama ve sondaj faaliyetleri yürütmektedir.

Buna ek olarak Çin sivil denizcilik yasa uygulama yeteneklerinin geliştirilmesi konusunda da adımlar atmaktadır. Çin ekonomik deniz çıkarlarını korumak için son yıllarda deniz yasa uygulama kuvvetlerini güçlendirdi. Pekin deniz yasa uygulama kuvvetlerini beş kategoride sınıflandırmıştır, Çin Denizi Polisi, Çin Deniz Gözetimi, Deniz Güvenliği İdaresi, Balıkçılık Hukukunun Uygulanması Komutanlığı ve Gümrük Genel İdaresi (Hartnett, 2012:91). Bu kategorize edilmiş denizcilik yasa uygulama yetenekleri Çin'in denizcilik iddialarının uygulanmasında onlar için daha büyük bir rolün sinyalini vermektedir.

Son olarak Çin 1990'lı yılların başından itibaren başladığı donanmayı modernize etme sürecine devam etmektedir ve donanmayı bir tür kıyı savunma donanmasından bir mavi su donanmasına dönüştürmeye çalışmaktadır. Modernleşme çabalarının arkasındaki itici güç Pekin'in Tayvan'ın bağımsızlığını caydırmak için algılanan ihtiyaçları, bir üçüncü tarafın Tayvan adına müdahale etmesini caydırmak, geciktirmek veya karşı çıkmak ve DÇD'yi de içeren Çin'in ekonomik çıkarlarını korumak arzusudur. HKO Donanması'nı dönüştürmek için ilk büyük hamle Çin'in resmi güvenlik durum değerlendirmesindeki önemli bir değişikliği takiben gelmiştir. 1985 yılında Deng Xiaoping HKO'nun savaş durumu hazırlığını Çin içinde yürütülen topyekûn bir savaşa hazırlamaktan "yerel savaşlar" olarak adlandırılan Çin'in çevresi boyunca yürütülen daha küçük çatışmalara odaklanan bir savaş tarzına değiştirdi. Bu yeni çevre odağı düşmanı Çin'in savunma hatlarının dışına itmek için Çin'in kıyılarından uzakta operasyon yapabilecek bir donanma gerektirdi. HKO Donanması için, bu stratejik değişimin özel sonucu donanmanın küresel bir donanmaya dönüşmesine yönelik üç aşamalı bir yaklaşım olan "deniz savunma stratejisi" idi (Cole, 2001:165-168). Bu stratejinin ilk aşaması DÇD'nin tamamını kapsayan birinci ada zincirine kadar olan deniz bölgesi üzerinde kontrol sağlayabilecek bir donanmaydı.

DÇD'de Çin ve Japonya arasında son yıllarda giderek yoğunlaşan rekabet Çin'in egemenlik iddiaları açısından tutumunun sertleştiği bir döneme denk gelmiştir. Çin Devlet Başkanı Şi Cinping'in 2012 yılının sonunda iktidara gelmesinden beri, Pekin hükümeti her ne kadar savaştan kaçınan bir tutum sergilese ve "barışçıl kalkınma" yoluyla ülkenin yeniden dirilişini desteklese de, ihtilafli bölge üzerinde kontrolünü konsolide etmek için daha büyük çabalar harcamıştır (Xinhua, 2013). Başkan Şi Çin'in "kesinlikle meşru çıkarları ve haklarından vazgeçmeyeceğini ve devletin temel çıkarlarını feda



etmeyeceğini” ifade etmiştir (*Xinhua*, 2013). Özellikle Şi Cinping’in iktidara gelmesinden sonra Çin egemenlik iddialarını güçlendirmek için daha aktif ve iddialı bir pozisyon benimsemiştir. Örneğin 2016 yılında HKO daha geniş bir yeniden örgütlenmenin parçası olarak beş ortak alan komutanlığı kurmuştur. Doğu alan komutanlığı DÇD’de Japonya’ya da içeren beklenmedik durumlara karşı hazırlanma ve planlama sorumluluğunu üstlenmek için kurulmuştur. HKO ayrıca 2014 yılında çevre bölgesinin herhangi bir yerinde türünün ilk örneği olan Doğu Çin Denizi Ortak Operasyonlar Komuta Merkezi’ni kurmuştur. Bu merkez görünüşte HKO’nun sahadaki günlük operasyonlarını gözetlemekle sorumludur. Fakat hava ve deniz alanını nasıl yönettiği veya yetkileri hakkında çok az şey bilinmektedir (Burke vd., 2018:6).

Çin ayrıca ihtilafı adalar üzerindeki egemenlik iddialarını sağlamlaştırmak için düzenli bir şekilde balıkçı gemilerini ihtilafı sulara göndermektedir. Örneğin Çin, Japonya’nın karşılık verme yeteneğini aşacak boyutta balıkçı gemilerini bölgeye göndermektedir. Bu minvalde 5 Ağustos 2016’dan 9 Ağustos 2016 tarihine kadar 200 ila 300 kadar Çinli balıkçı gemisi ve 15 Çin Sahil Güvenlik gemisi adalar etrafındaki Japonya’nın bitişik bölge sınırları içine girmiştir (*The Japan Times*, 2016). Buna ek olarak son yıllarda Pekin yönetimi DÇD’de hava faaliyetlerinin ölçeğini önemli ölçüde artırmıştır. Çin’in hava faaliyetlerindeki örnekler birkaç özellik göstermektedir. İlk olarak, Japonya’nın yanıt vermesi gereken Çin hava faaliyetlerinin seviyesi dramatik ölçüde artmıştır. İkinci olarak, artan sayıda Çin muharip savaş uçakları daha önce yaptıklarından daha uzun menzillerde Japonya’nın yakınlarında uçmaktadır. Üçüncü olarak ise, Çin ayrıca daha görev odaklı ve komuta kontrol paketleri, özel görev, avcı ve bombardıman uçakları içeren bölgedeki operasyonlarının karmaşıklığını da artırdı (Burke vd., 2018:13).

Dahası Pekin yönetimi iddialarını desteklemek için bir takım yönetim önlemleri almıştır. Bu bağlamda Kasım 2013’te DÇD’de bir Hava Savunma Tanımlama Bölgesi ilan etti. Bu HSTB Çin kıyısına bitişik DÇD’de önemli bir alanı kapsamakta ve Japonya, Tayvan ve Güney Kore’nin HSTB’leri ile örtüşmektedir. Pekin’in ilan ettiği HSTB, Japonya ile ihtilafı Senkaku/Diaoyu Adaları ve Güney Kore ile ihtilafı Scotra Kayalıkları ile birlikte birkaç ada, kaya ve resifi içermektedir (Swaine, 2014:1). HSTB Çin Halk Cumhuriyeti Milli Savunma Bakanlığı tarafından belirlenen kurallar ışığında DÇD’ye giren uçakların Çin yasalarına ve kurallarına riayet ederek uçuş planlarını Pekin’e bildirmesi gerektiğini şart koşmaktadır. Pekin’in ilan ettiği HSTB hem Japonya hem de ABD tarafından tepkiyle

karşılanmıştır. Tokyo hükümeti Çin'in HSTB'yi ilan etmesinin hemen akabinde Pekin'e bir protesto vermiştir. Protesto Japon hükümetinin Çin'in HSTB'ye giren Japon uçak şirketlerine Pekin'in ilan ettiği kurallara uymaması talimatı tarafından takip edilmiştir. Washington yönetimi ise Pekin'in kararını tanımadığını ve bölgeyi de içeren herhangi Çin düzenlemesine riayet etmeyeceğini ilan etmiştir (Ikeshima, 2016:152 ve 157; Swaine, 2014:2).

Çin ayrıca, yakın zamanda 4.000 kilometre menzilli ve çok amaçlı bir silah olan DF-26'yı toplu olarak üretmeye başlamıştır. Bu füzenin menzili, ABD'nin Pasifik'teki önemli askeri üslerinden birinin yer aldığı Guam adasını vurma kapasitesine sahiptir. Yani füzenin menzili Japon adalarının ulaşmanın çok ötesindedir. Füze, Çin'in "hassas vuruşlar gerçekleştirebilen" ilk nükleer başlıklı füze sistemidir. Ancak bahsi geçen füze, aynı zamanda konvansiyonel silah başlığı da kullanabilmektedir. Sistem, Çin'in orta menzilli füzeler açısından geliştirdiği gelişmiş bir karayolu mobil sistemidir. Sistem Çin'in stratejik saldırı silahları açısından önem taşımakta ve ülkenin vuruş kapasitesini arttırmaktadır (Küçükdeğirmenci, 2021: CSIS Missile Defense Project, 2021). Dolayısıyla Japonya açısından son dönemlere ilişkin Çin'in bölgede artan faaliyetleri, yetenekleri ve etkinliğinin parçası olarak görülmektedir.

Pekin'in DÇD'de attığı adımlar konusunda bahsedilmesi gereken son nokta Çin Sahil Güvenliği tarafından son dönemlerde atılan adımlardır. Bu minvalde Nisan 2020'den Ağustos 2020'ye kadar üst üste 111 gün Çin Sahil Güvenlik gemileri ihtilafı adaların yakında Japonya'nın bitişik bölgesi içine girmiştir. 2020 yılı boyunca ise Çin Sahil Güvenlik gemileri 333 günde 1161 gemiyle Japonya'nın bitişik bölgesine girdiği Tokyo hükümeti tarafından kaydedilmiştir. Bu tüm zamanların en yüksek rakamıdır. Dahası Pekin Şubat 2021 tarihinde Çin Sahil Güvenliği'nin sorumlulukları ve yetkilerini içeren ki, buna silah kullanımı da dahildir, Çin Sahil Güvenlik yasasını geçirmiştir (*Defense of Japan*, 2021:3). Tokyo yönetimi DÇD'de Çin ile gergin durum ve ihtilafı adalar üzerindeki anlaşmazlık sebebiyle, Çin Sahil Güvenlik Yasası taslağının ilk günlerinden bu yana endişelerini dile getirmiştir. Deniz Öz Savunma Kuvvetleri Deniz Komutanlığı ve Kurmay Koleji Hukuk Bürosu müdürü Toshinari Matsuo, Pekin'in yeni yasasının BMDHS'de yer alan normların ötesine geçtiğini ifade etmiştir (Trung, 2021).

Diğer taraftan, DÇD'de Çin'in giderek artan iddialı faaliyetleriyle karşı karşıya kalan Japonya, dinamik bir ortak savunma kuvveti çağrısında bulunan Ulusal Savunma

Programı Yönergeleri'ni (National Defense Program Guidelines) 2013 yılında revize etti. Bu kapsamda Japonya Öz Savunma Kuvvetleri Nansei (Güneybatı) Adaları'nı savunmak için hem nitelikte hem de nicelikte güçlendirilecektir (Japan Ministry of Defense, 2013). Dinamik müşterek savunma kuvveti konsepti, Nansei Adaları'nın savunmasında düzenli gözetim, muharebe birliklerinin, silahlı araçların, hava savunma birliklerinin ve karadan gemiye füze rampalarının hızlı konuşlandırılmasıyla hava ve deniz üstünlüğünü sağlamayı planlıyor. Konsept temelde Nansei Adaları boyunca Çin'in erişim-engelleme alan-reddi stratejisinin bir tür Japon versiyonudur. Böylece geliştirilmiş savunma duruşunun sergilenmesi, Pekin yönetimine caydırıcı bir mesaj göndermeyi hedeflemektedir. Bu minvalde Japonya 2022 mali yılının sonuna kadar Okinawa eyaletindeki İshigakijima adasına 500 ila 600 personele sahip kara öz savunma kuvvetleri konuşlandırmayı planlamaktadır. Ana Okinawa adası da dahil olmak üzere Nansei ada zincirindeki füze birimlerine sahip toplam konum sayısını dörde çıkarmayı planlamaktadır. Yeni birimlerden biri karadan gemiye ve karadan havaya füzeler kullanabilecektir. Diğeri ise büyük bir felaket veya silahlı saldırı durumunda ilk müdahale aşamasını yönetecektir (*The Straits Times*, 2021b; Küçükdeğirmenci, 2021).

Nansei ada zinciri yaklaşık 1200 kilometrelik bir alana yayılmakta ve Filipinler'e kadar uzanan sözde ilk ada zinciri içinde bulunmaktadır. Çin, Amerikan kuvvetlerinin ada zincirine girmesini önlemek için bir erişim-engelleme alan-reddi stratejisi formüle etmiştir. Buna ilaveten, Okinawa adası ile Miyakojima adası arasında uçak gemisi Liaoning geçisine sahip olarak, yakın deniz bölgelerindeki askeri faaliyetlerini artırmaktadır. Japonya'nın yeni konuşlandırılmasıyla birlikte füze birimleri dört adaya konuşlandırılacaktır. Bunlar Kagoshima eyaletindeki Amamioshima Adası ve Okinawa Adası, Miyakojima ve İshigakijima Adası'dır. Japonya ayrıca Nansei ada zincirindeki savunma yeteneklerini güçlendirmeye devam edecek ve ek olarak 2023 mali yılının sonuna kadar Yonagunijima Adası'nda bir elektronik savaş birimi konuşlandırmayı ve Mageshima Adası'nda yeni bir öz savunma üssü kurmayı planlamaktadır (*The Straits Times*, 2021b).

Dahası Japonya, Çin'in son yıllarda DÇD ve Güney Çin Denizi'nde süren faaliyetlerinin ardından hipersonik füzeler geliştirmeye odaklanmıştır. Bu doğrultuda Japon ordusu, Çin uçak gemilerinin güvertelerine nüfuz edebilecek özel bir savaş başlığına sahip hipersonik bir gemi karşıtı füze geliştirmeyi planlıyor. Japonya Savunma Bakanlığı

2026 yılından itibaren askeri üslerine konuşlandırmayı düşündüğü “hiper hızlı kayan mermi” veya HVGP adını verdikleri füzeleri geliştiriyor. Tokyo, yeni HVGP’in Çin güçlerini yenmesini arzu ediyor. Füzenin 2026 modeli Japonya’nın uzak adalarını işgal eden potansiyel bir düşmanı hedeflemek için tasarlanmıştır. Bilindiği üzere Japon ordusunun kara tabanlı silahları, en dıştaki Çin karakollarını Japon topraklarından vurma yeteneğinden yoksundur. Ana Okinawa Adası ve Senkaku/Diaoyu Adaları arasındaki mesafe yaklaşık 420 kilometredir. Oysa halihazırda Japonya’nın elindeki füzelerin menzili 100 kilometrenin biraz üzerindedir (Axe, 2021). Bu nedenle yeni geliştirilen HVGP hipersonik füzeler Japon ordusu için herhangi bir askeri durumda önemli bir rol oynayacaktır. Yine, uzun menzilli, havadan fırlatılan silahlara milyarlarca dolar harcayan Japonya, kamyona monte edilen gemisavar füzesi olan ve 200 kilometre menzili bulunan “Type 12”nin menzilini önce 900 kilometreye ve daha sonrada 1500 kilometreye çıkarmayı hedeflemektedir. Type 12, sadece düşman donanma gemilerine değil, aynı zamanda yer hedeflerine de saldırabilen bir silahtır. Füzeler uçuşları sırasında uydu iletişimi vasıtasıyla hedeflerine ilişkin yeni verilerle güncellenebilecek ve böylece saldırılar sırasına hedefin doğruluğunu artıracaktır (Küçükdeğirmenci, 2021; Yoshihiro, 2021).

Tokyo yönetimi ayrıca karasularındaki yabancı gemileri izlemek için bir yapay zeka uydu tabanlı gözetim sistemi geliştirmektedir. 2024 yılında devreye alınması planlanan yeni sistem Japonya’nın geniş MEB’ni tarayacak ve herhangi bir şüpheli faaliyeti sahil güvenliğe bildirecektir. Bu teknoloji Japonya’ya Çin ile ihtilaf yaşadığı adalar üzerinde ve etrafında yasadışı balıkçılık faaliyetlerini izleme imkanı verecektir. Tokyo geniş okyanus bölgelerine yasadışı yollardan giren gemileri takip etmekte zorlanıyor. Japonya’nın MEB’i Pasifik’in 1,47 milyon kilometre kareden fazlasını kapsıyor ve dünyanın 8. en büyük MEB’dir. Tokyo için birincil endişe Çin ile ihtilaf yaşadığı adalar ile ilgilidir. Çünkü ıssız adaların sularına Çin Sahil Güvenliği tarafından sürekli izinsiz girişler olmaktadır. Japonlara göre bu yılın başından beri Çin Sahil Güvenlik gemileri 19 Temmuz tarihine kadar 157 gün aralıksız izinsiz giriş yapmıştır. Bu tüm zamanların kesintisiz en çok izinsiz girişlerin yaşandığı kayıt olmuştur (*The Straits Times*, 2021a).

Japonya ayrıca DÇD’ndeki askeri yeteneklerini ve kanun uygulama operasyonlarını güçlendirmeye çalışıyor. Örneğin Japonya Sahil Güvenliği “Senkaku Filosu” adlı bir filo kurmak için yeniden fon tahsis etti. Japonya gemi inşası için kaynak

sağlıyor ve doktrinel değişikliklere gidiyor. Aynı zamanda Senkaku/Diaoyu Adaları'nın devriyesinde daha aktif bir rol üstleniyor. Bu nedenle Çin ve Japonya arasında deniz yasa uygulama ajansları arasında çatışma tehlikesi muhtemelen aratacaktır (Arakawa ve Will, 2015).

Japonya'nın bir diğer önemli faaliyeti, DÇD'nde Çin'in meydan okumasıyla daha etkin bir şekilde başa çıkabilmek için ABD ile ittifakını güçlendirmek oldu. Başbakan Yukio Hatoyama (2009-2010) yönetiminde Japonya Demokratik Partisi ABD-Japonya ittifakını ve özellikle de Okinawa'da Deniz Piyadeleri Hava Üssü Futenma'nın değiştirilmesi sorununu yanlış yönettiği dönemde, Pekin daha aktif bir politika izlemeye başladı. 2012 yılında başbakanlık koltuğuna geri dönen Şinzo Abe ABD ile olan ittifakı onarma sözü verdi ve Obama'yla birlikte Senkaku/Diaoyu Adaları'na yönelik anlaşma taahhüdünü Obama'nın Nisan 2014 Tokyo ziyareti sırasında teyit ettiler. Bunu takiben Tokyo ve Washington yönetimleri ikili operasyonel işbirliğini güncellemek ve ittifak yapısını geliştirmek için ikili savunma işbirliği yönergelerini revize ettiler (*Japan Ministry of Defense*, 2015b). Yeni yönergelere göre ABD ordusu uzun menzilli saldırı yetenekleriyle destekleyici bir rol oynarken, Japonya Öz Savunma Kuvvetleri Nansei Adaları'nın savunmasında birincil sorumluluğu alıyor (Kotani, 2014:12). Yeni ittifak koordinasyon mekanizması bu güncellenmiş operasyonel işbirliği mekanizmasını doğrulayacak. Mekanizma kapsamında taraflar ikili yanıtları koordine ederken, barış zamanından beklenmedik durumlara bilgi ve durumsal farkındalık paylaşımında bulunacaklardır (Kotani, 2015b). Japonya, ABD ile ittifakını güçlendirmenin dışında Çin'e karşı diplomatik alanda Hint-Pasifik bölgesinde Avustralya, Hindistan, Filipinler ve Vietnam gibi Güneydoğu Asya ülkeleriyle daha güçlü stratejik ilişkiler aramıştır. Her ne kadar açık olmasa da, bu daha güçlü ilişki ağı Japonya'ya Çin'in eylemlerine karşı koyarken güvenebileceği sürekli büyüyen bir diplomatik destek temeli sağlamaktadır (Burke, vd., 2018:4).

Bu ülkelere ek olarak, Japonya son dönemlerde Tayvan ile de ilişkilerini geliştirme yönüne gitmiştir. Bu minvalde Japonya'nın iktidar partisi Liberal Demokrat Parti (LDP) ile Tayvan'ın iktidar partisi Demokratik İlerleme Partisi (DİP) arasında 27 Ağustos 2021 tarihinde gerçekleşen güvenlik görüşmesi, Çin'in Tayvan Boğazı, Doğu ve Güney Çin Denizleri'nde artan faaliyetlerinin ortasında yapılmıştır (*The Straits Times*, 2021c). Burada dikkat çekilmesi gereken nokta, Japonya'nın son yıllarda Tayvan'a yönelik

tutumunun belirgin bir şekilde değişmeye başlamasıdır. Bilindiği üzere Japonya eski başbakanı Yoshihide Suga geçtiğimiz Nisan ayında Washington'u ziyaret ederek ABD Başkanı Joe Biden ile bir görüşme gerçekleştirmiştir. Görüşmede her iki lider de Tayvan Boğazı'nın barış ve istikrarının önemini vurgulamıştır. Ardından Temmuz ayında Japonya'da Tayvan ile ilgili iki önemli gelişme yaşanmıştır. İlk olarak Başbakan Yardımcısı Taro Aso, "Çin Tayvan'ı işgal ederse, Japonya adayı savunmalıdır" (*The Japan Times*, 2021) demiştir. Çünkü Japonya bunu güvenliğine yönelik doğrudan varoluşsal bir tehdit olarak algılamaktadır. Bu gelişmenin hemen ardından yayınlanan Japonya'nın Yıllık Savunma İncelemesi (Japan's Annual Defense Review Report) ilk kez Tayvan'ın güvenliğinden bahsetmiştir (Kobara, 2021). Tüm bunlar göstermektedir ki, hem ABD yönetimi Japonya'nın Tayvan Boğazı'nda daha aktif bir rol almasını istemektedir hem de Japonya bunu ulusal güvenliği açısından önemli görmektedir.

Japonya'nın Tayvan'ın geleceğine yönelik özel endişesi, deniz güvenliği konusundaki endişesinin altını çizmektedir. Kyorin Üniversitesi'nden Shigeo Hiramatsu'nun iddia ettiği gibi, "Tayvan Çin ile birleşirse, deniz yolları da dahil olmak üzere Doğu Asya tamamen Çin'in etkisi altında başarısız olacaktır. Tayvan'ın birleşmesi, Japonya için hiçbir şekilde önemsiz olmayacaktır" (Hiramatsu, 2008: Bush, 2012:70'den alıntı). Benzer şekilde, Japonya Deniz Öz Savunma Kuvvetleri eski Genelkurmay Başkanı Furusho Koichi, "Şu anda koşulların dengelendiğini varsayarsanız, Tayvan Çin ile birleşir birleşmez çökerler. Deniz şeritleri tamamen kırmızıya dönecektir" (Koichi, 2005: Bush, 2012:70'den alıntı). Bu ifadeler Tayvan'ın DÇD ihtilafında Japonya için ne kadar önemli bir pozisyonda olduğunu göstermektedir.

Tayvan'ı Japonya için bir ulusal güvenlik sorunu haline getiren konu doğrudan DÇD ile ilintilidir. Çünkü Tavan'ın da adalar üzerinde Çin ile benzer argümanları ve iddiaları vardır. Yani Tayvan çatışmanın bir parçasıdır. Ancak Tayvan ve Japonya 2013 yılında imzalanan Tayvan-Japonya balıkçılık anlaşması ile egemenlik sorunlarını bir ölçüde çözmüşlerdir. Anlaşmanın hükümleri şu şekildedir; karşıt eylemlerde bulunmaktan kaçınma; ihtilafı rafa kaldırmak ve diyalogdan vazgeçmemek; uluslararası hukuku gözetmek ve anlaşmazlıkları barışçıl yollarla çözmek; DÇD'de bir davranış kuralları üzerinde uzlaşma aramak; ve DÇD'deki kaynakların araştırılması ve geliştirilmesi konusunda bir iş birliği mekanizması kurulması (Dossani ve Harold, 2016:16). Dolayısıyla Japonya açısından, Tayvan bir şekilde Çin ile birleşirse bu anlaşma



geçersiz olacak ve Japonya meşruiyet açısından avantaj sağladığı bir anlaşmadan muaf olacaktır. Ayrıca Çin, Tayvan ile birleşirse, Pekin yönetimi DÇD'deki ilk ada zincirini kırmış olacaktır.

Bunlara ek olarak Japonya Çin'le kriz yönetimini geliştirmek için yollar aramaktadır. Esasen iki ülke Haziran 2012'de askerden-askere deniz ve hava iletişim mekanizmalarının yapısı üzerinde uzlaşmaya vardılar. Bu kapsamda, iki tarafın savunma yetkilileri yardım hatları, düzenli istişareler ve riski yatıştırmak için gemiler arasında ortak iletişim yöntemleri kuracaklardı. Ancak Japonya'nın Eylül 2012'de ihtilafı adalardan üçünü millileştirdiğini ilan etmesinin ardından, Pekin bölgesel ve tarihsel problemler üzerinde tavizler talep ederek, bu mekanizmada müzakere etmeyi reddetti. Fakat 2015 yılında Pekin'in görüşmeyi kabul etmesiyle mekanizma devam etti (Kotani, 2015a). Her ne kadar iki ülke mekanizmanın yapısı üzerinde anlaşsalar da, anlaşmanın coğrafi kapsamı konusunda fikir birliğine varmış değillerdi. Japonya, Çin'in iletişim mekanizmasının Senkaku/Diaoyu Adaları etrafındaki 12 deniz mili karasuları ve gökyüzüne uygulanması ısrarında aynı fikirde değildi. Pekin yönetimi Japonya'nın iddia ettiği karasulardaki varlığını ve izinsiz girişlerini haklı göstermek için mekanizmadan yararlanmaya çalışıyor. Pekin ayrıca politik hedeflerine ulaşmak için bir yöntem olarak kriz yönetim mekanizmasını kullanmaya çalışıyor (Kotani,2016:37).

Japonya ve Çin her ne kadar DÇD'de deniz sınırlarını belirlememiş olsalar da, deniz kaynaklarını ortaklaşa geliştirmeyi kabul ettiler. Japonya böylesi bir sınır belirlenmesinin 1982 BMDHS'ye göre ve ortay hat ilkesine dayanarak yapılması gerektiğini iddia ediyor. Oysa Çin kıta sahanlığının doğal uzantısı argümanına dayanarak Okinawa çukuruna kadar olan sularda egemenlik iddia ediyor. 2000 yılında iki taraf Japonya-Çin Balıkçılık Anlaşması'yla geçici suları tahsis ederek DÇD'de balıkçılık kaynaklarını birlikte geliştirmeyi kabul ettiler. Fakat, anlaşma statüleri üzerindeki farklı görüşlerinden dolayı Senkaku/Diaoyu Adaları'nı kapsamamaktadır. 2008 yılına gelindiğinde Tokyo ve Pekin ortay hat boyunca deniz yatağı kaynaklarının ortak geliştirilmesi konusunda uzlaşmaya vardılar. Ancak Çin bu anlaşmayı yasal olarak bağlayıcı bir antlaşma yapmaya isteksiz davranmıştır (*Japan Ministry of Defense, 2015a*).

Dolayısıyla iki ülke ayrı şekilde, ama her iki tarafın da katıldığı bütün denizle ilgili organizasyonlarda yüksek seviyeli deniz ilişkileri üzerine istişarelerde bulunmaya devam ettiler. Bu müzakerelerin sonucunda iki ülke deniz politikası/hukuku, deniz savunması,

deniz kanunlarının uygulanması ve deniz ekonomisi gibi konular üzerinde dört çalışma grubu kurma konusunda anlaşılabilir. Dahası iki ülkenin sahil güvenlikleri arasında bir diyalog aramayı kabul ettiler. Ancak tüm çabalara rağmen şu ana kadar bu deniz istişaresi sadece bir diyalog olarak kaldı ve etkili bir güven oluşturma aracı haline dönemedi.

## **6. SONUÇ**

DÇD’nde Tokyo ve Pekin arasındaki en önemli ihtilaf konusu Senkaku/Diaoyu Adaları üzerindeki çözüme kavuşturulmamış egemenlik iddialarıdır. Her iki ülkenin de konuya ilişkin karşı tarihsel iddiaları bulunmaktadır. Japonya açısından konuya ilişkin egemenlik sorunu yoktur. Ancak Çin San Fransisco Barış Antlaşmasına taraf olmadığını iddia ederek, anlaşmanın kendisini bağlamadığını düşünmektedir. Dahası Pekin, hem Potsdam hem de San Fransisco Barış Antlaşması ile Japonya’nın egemenliği ve kontrolü içinde olan bölgelerin tanımlandığını ileri sürmektedir. Çin için Senkaku/Diaoyu Adaları bunun dışındadır ve dolayısıyla Çin’e geri verilmesi gerekmektedir.

DÇD ihtilafı Asya’nın iki büyük ekonomisi ve gücü arasında başta Senkaku/Diaoyu Adaları üzerinde egemenlik iddialarına ek olarak bölgenin sahip olduğu petrol ve doğal gaz gibi hidrokarbon rezervleri ve balıkçılık potansiyeli açısından önemli bir ihtilaf konusu olarak kalmaktadır. Bölgeyi taraflar için önemli kılan bir diğer husus DÇD’nin her iki ülkenin de güvenlik hesaplamalarında ve dış ticaretinin sürdürülmesinde oynadığı hayati rolden ileri gelmektedir. Bu nedenle ne Pekin’in ne de Tokyo’nun yerleşimsiz ve ıssız bu adalara ilişkin egemenlik iddialarından vazgeçmesi beklenmemelidir. Sorunun taraflar arasında kurulan diyalog mekanizmaları vasıtasıyla görüşülmeye devam etmesi gerekmektedir. Ancak her ne kadar taraflar bu minvalde hareket etmeye istekli görünseler de, diğer taraftan bölgeye yönelik askeri faaliyetlerini geliştirmekte, yeni tür silah ve gözetim sistemleri üretmekte, geliştirmekte ve satın almaktadırlar.

Konu açısından bir diğer önemli husus ABD’nin rolüdür. Bilindiği üzere ABD Japonya’nın müttefikidir ve 1960 Karşılıklı İşbirliği ve Güvenlik Antlaşması kapsamına ihtilafli adaların da girdiği ABD yönetimleri tarafından pek çok kez dile getirilmiştir. Dolayısıyla DÇD, Tokyo ve Pekin’in yanı sıra Washington’un da güvenlik hesaplamalarında önemli bir faktör/bölge olmaya devam etmektedir. Çünkü bölgedeki çözülmemiş egemenlik ihtilafı askeri bir çatışmayla sonuçlanabilir ve böyle bir askeri çatışma ABD’yi de müdahale etmeye mecbur bırakabilir. Aslında bir bakıma ABD’nin bu



pozisyonu Çin'i daha temkinli hareket etmeye zorlamaktadır. Ama aynı zamanda Çin bu ihtilaf yoluyla ABD-Japon ittifakını zayıflatmayı da düşünmektedir.

Bu parlama noktaları Tokyo ve Pekin için dış ticaretleri açısından son derece önemli olan deniz iletişim yollarıyla bir arada bulunmaktadır. Bölge Asya'nın iki en güçlü ülkesinin iç suları olduğu için, her iki ülke tarafından da önemli bir güvenlik alanı/bölgesi olarak algılanmaktadır. Çin DÇD'ni komşularıyla veya ABD ile bir çatışma olması durumunda girilmez bölge yapmaya çalışmaktadır. Elbette bunun Japonya'nın savunma yetenekleri üzerinde birtakım sonuçları olması kuvvetle muhtemeldir.

## KAYNAKÇA

- Arakawa, N. ve Will, C. (2015). *The Japan Coast Guard: Resourcing and Responsibility*, 1 Eylül 2021 tarihinde Center for Strategic & International Studies sitesi: <http://amti.csis.org/the-japan-coast-guard-resourcing-andresponsibility/> adresinden alındı.
- Axe, D. (2021). Japanese Hypersonic Missiles? Oh God Yes, 8 Eylül 2021 tarihinde The National Interest sitesi: <https://nationalinterest.org/blog/reboot/japanese-hypersonic-missiles-oh-god-yes-185448> adresinden alındı.
- Bendini, R. (2014). The Struggle for Control of the East China Sea, European Parliament, s.9.
- Burke, E. J. ve Heath, T. R. (2018). China's Military Activities in the East China Sea: Implications for Japan's Air Self-Defense Force, Santa Monica: RAND Corporation.
- Bush, R. (2012). Chinese and Japanese Geo-Strategic Interests in the East China Sea, M. A. McDevitt, ve C. K. Lea, içinde, The Long Littoral Project: East China and Yellow Seas, (s.69-80), CNA Analysis & Solutions: Conference Report.
- Chang, G. G. (2014). Economic Implications of Provocative Chinese Behavior in the East China Sea, R. Pearson içinde, East China Sea Tensions: Perspectives and Implications, (s.15-21), Washington: Maureen And Mike Mansfield Foundation.
- Clinton, H. (2010). Press Availability with Japanese Foreign Minister Seiji Maehara, Honolulu, Hawaii, 1 Eylül 2021 tarihinde U.S Department of State sitesi: <http://www.state.gov/secretary/rm/2010/10/105110.htm> adresinden alındı.
- Cole, B. D. (2001). The Great Wall at Sea: China's Navy Enters the Twenty-First Century, Annapolis: Naval Institute Press.
- CSIS Missile Defense Project, (2021). DF-26, 21 Ağustos 2021 tarihinde CSIS Missile Defense Project sitesi: <https://missilethreat.csis.org/missile/dong-feng-26-df-26/> adresinden alındı.
- Dossani, R. ve Harold, S. W. (2016). Maritime Issues in the East and South China Seas, Rand Corporation, 12-13 Ocak 2016, s.5.
- Drifte, R. (2008). Japanese-Chinese Territorial Disputes in the East China Sea--Between Military Confrontation and Economic Cooperation, Asia Research Centre Working Paper, 24, s.1-44.
- Glaser, B. S. (2012). Potential Flashpoints in the East China Sea, M. A. McDevitt, ve C. K. Lea, içinde, The Long Littoral Project: East China and Yellow Seas, (s.53-68), CNA Analysis & Solutions: Conference Report.
- Hartnett, D. M. (2012). China's Evolving Interest and Activities in the East China Sea, M. A. McDevitt, ve C. K. Lea, içinde, The Long Littoral Project: East China and Yellow Seas, (s.81-95), CNA Analysis & Solutions: Conference Report.
- Ikeshima, T. (2016). China's Air Defense Identification Zone (ADIZ) and its Impact on the Territorial and Maritime Disputes in the East and South China Seas, Transcommunication, Cilt 3, Sayı 1, ss.151-170.
- Japan Ministry of Defense, (2013). National Defense Program Guidelines and the Mid-Term Defense Program, 25 Ağustos 2021 tarihinde Japan Ministry of Defense sitesi: [http://www.mod.go.jp/e/d\\_act/d\\_policy/national.html](http://www.mod.go.jp/e/d_act/d_policy/national.html) adresinden alındı.
- Japan Ministry of Defense, (2015a). The Current Status of China's Unilateral Development of Natural Resources in the East China Sea, 25 Ağustos 2021 tarihinde Japan Ministry of Defense sitesi: [http://www.mofa.go.jp/a\\_o/c\\_m1/page3e\\_000356.html](http://www.mofa.go.jp/a_o/c_m1/page3e_000356.html) adresinden alındı.
- Japan Ministry of Defense, (2015b). The Guidelines for Japan-U.S. Defense Cooperation, 25 Ağustos 2021 tarihinde Japan Ministry of Defense sitesi: [http://www.mod.go.jp/e/d\\_act/anpo/pdf/shishin\\_20150427e.pdf](http://www.mod.go.jp/e/d_act/anpo/pdf/shishin_20150427e.pdf) adresinden alındı.
- Kanehara, A. (2011). Provisional Arrangements as Equitable Legal Management of Maritime Delimitation Disputes in the East China Sea, NBR Special Report, Sayı 35, ss.135 ve 141.

- Kato, M. ve Kanaya, S. (2021). Team Biden Assures Japan that Senkakus Fall Under Security Treaty, 28 Ağustos 2021 tarihinde Nikkei Asia sitesi: <https://asia.nikkei.com/Politics/International-relations/Team-Biden-assures-Japan-that-Senkakus-fall-under-security-treaty> adresinden alındı.
- Kobara, J. (2021). Japan Sees Taiwan Clash as Serious Threat to its Security, 2 Eylül 2021 tarihinde Nikkei Asia sitesi: <https://asia.nikkei.com/Politics/International-relations/Indo-Pacific/Japan-sees-Taiwan-clash-as-serious-threat-to-its-security> adresinden alındı.
- Kotani, T. (2014). U.S.-Japan Allied Maritime Strategy: Balancing the Rise of Maritime China, Center for Strategic & International Studies, s.12.
- Kotani, T. (2015). Crisis Management in the East China Sea, 27 Ağustos 2021 tarihinde SIPRI sitesi: <http://books.sipri.org/files/misc/SIPRIPB1502b.pdf> adresinden alındı.
- Kotani, T. (2015b). The Maritime Security Implications of the New U.S.-Japan Guidelines, 22 Ağustos 2021 tarihinde Center for Strategic & International Studies sitesi: <http://amti.csis.org/the-maritime-security-implications-of-the-new-u-s-japan-guidelines/> adresinden alındı.
- Kotani, T. (2016). Regional Approaches to Territorial Dispute Management, R. Dossani ve S. W. Harold'ın içinde, Maritime Issues in the East and South China Seas, Rand Corporation, (s.36-42), Santa Monica: Rand Corporation.
- Küçükdeğirmenci, O. (2021). Asya-Pasifik'te Büyük Güç Rekabeti: Silahlanma Yarışı, 4 Eylül 2021 tarihinde ANKASAM sitesi: <https://www.ankasam.org/asya-pasifikte-buyuk-guc-rekabeti-silahlanma-yarisi/> adresinden alındı.
- Manicom, J. (2014). Bridging Troubled Waters: China-Japan and Maritime Order in the East China Sea, Washington: Georgetown University Press.
- Manyin, M. E. (2017). Senkaku (Diaoyu/Diaoyutai) Islands Dispute: U.S. Treaty Obligations, 1 Eylül 2021 tarihinde Congressional Research Service: [www.crs.gov](http://www.crs.gov), adresinden alındı.
- Manyin, M. E. (2021). Senkaku (Diaoyu/Diaoyutai) Islands Dispute: U.S. Treaty Obligations, (Güncellenmiş versiyon) 1 Eylül 2021 tarihinde Congressional Research Service: [www.crs.gov](http://www.crs.gov), adresinden alındı.
- McDevitt, M. (2007). The Strategic and Operational Context Driving PLA Navy Building," R. Kamphausen ve A. Scobell içinde, Right-Sizing the People's Liberation Army: Exploring the Contours of China's Military, (s.481-522), Carlisle, Pa:Strategic Studies Institute.
- McDevitt, M. (2014). Some Thoughts on the Centrality of the East China Sea to the Future of the U.S.-Japan Alliance, R. Pearson içinde, East China Sea Tensions: Perspectives and Implications, (s.41-49), Washington: Maureen And Mike Mansfield Foundation.
- McDevitt, M. A. ve Lea, C. K. (2012). East China and Yellow Seas Overview Essay, M. A. McDevitt, ve C. K. Lea, içinde, The Long Littoral Project: East China and Yellow Seas, (s.1-19), CNA Analysis & Solutions: Conference Report.
- Pan, Z. (2007). Sino-Japanese Dispute over the Diaoyu/Senkaku Islands: The Pending Controversy from the Chinese Perspective, Journal of Chinese Political Science, Cilt. 12, Sayı 1, ss.71-92.
- Reynolds, I. (2021). Biden Team Slams China Claims in Swift Calls to Asia Allies, 27 Ağustos 2021 tarihinde Bloomberg sitesi: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-01-28/biden-commits-to-defense-of-japan-held-isles-claimed-by-china> adresinden alındı.
- Rich, M. and Ismay, J. (2021). Visiting Japan, Top U.S. Envoys Set Combative Tone for China Talks, 29 Ağustos 2021 tarihinde New York Times sitesi: <https://www.nytimes.com/2021/03/16/world/asia/us-japan-china-talks.html> adresinden alındı.
- Sakamaki, S. ve Duce, J. (2010). China May Be Drilling in East China Sea Near Disputed Island, Japan Says, 30 Ağustos 2021 tarihinde Bloomberg sitesi: <http://www.bloomberg.com/news/2010-10-21/japan-says-china-may-bedrilling-in-east-china-sea-near-disputed-islands.html> adresinden alındı.
- Swaine, M. D. (2014). Chinese Views and Commentary on the East China Sea Air Defense Identification Zone (ECS ADIZ), China Leadership Monitor, Sayı 43, ss.1-57.

- The Japan Times, (2016). Tokyo Trying to Draw Attention to Mass China Ship Incursions off Senkakus, 3 Eylül 2016 tarihinde The Japan Times sitesi: <https://www.japantimes.co.jp/news/2016/08/17/national/tokyo-trying-draw-attention-mass-china-ship-incursions-off-senkakus/> adresinden alındı.
- The Japan Times, (2021) Deputy PM Says Japan Must Defend Taiwan with U.S., 2 Eylül 2021 tarihinde The Japan Times sitesi: <https://www.japantimes.co.jp/news/2021/07/06/national/taro-aso-taiwan-defense/> adresinden alındı.
- The Straits Times, (2021a). Japan Developing Artificial Intelligence System to Monitor Suspicious Activity at Sea, 3 Eylül 2021 tarihinde The Straits Times sitesi: <https://www.straitstimes.com/asia/east-asia/japan-developing-artificial-intelligence-system-to-monitor-suspicious-activity-at-sea> adresinden alındı.
- The Straits Times, (2021b). Missile units to be deployed on Ishigakijima island, 28 Ağustos 2021 tarihinde, The Straits Times sitesi: [https://www.straitstimes.com/asia/east-asia/missile-units-to-be-deployed-on-ishigakijima-island#:~:text=TOKYO%20\(THE%20JAPAN%20NEWS%2F%20ASIA,of%20fiscal%202022%2C%20sources%20said](https://www.straitstimes.com/asia/east-asia/missile-units-to-be-deployed-on-ishigakijima-island#:~:text=TOKYO%20(THE%20JAPAN%20NEWS%2F%20ASIA,of%20fiscal%202022%2C%20sources%20said) adresinden alındı.
- The Straits Times, (2021c). Taiwan, Japan Ruling Parties Discuss China, Military Cooperation, 2 Eylül 2021 tarihinde The Straits Times sitesi: <https://www.straitstimes.com/asia/east-asia/china-looms-large-as-japan-taiwan-ruling-parties-talk-security> adresinden alındı.
- Tomohisa, T. (2008). Japan Maritime Self Defense Force in the New Maritime, Manuscript, s.3-7.
- Turung, N. T. (2021). How China's Coast Guard Law Has Changed the Regional Security Structure, Erişim tarihi: 2 Eylül 2021 tarihinde Asia Maritime Transparency Initiative sitesi: <https://amti.csis.org/how-chinas-coast-guard-law-has-changed-the-regional-security-structure/#:~:text=China's%20newly%20passed%20coast%20guard,operations%20in%20the%20waters%20Under>
- U.S. Embassy & Consulate in the Republic of Korea, (2017). Joint Statement from President Donald J. Trump and Prime Minister Shinzo Abe, 27 Ağustos 2021 tarihinde U.S. Embassy & Consulate in the Republic of Korea sitesi: <https://kr.usembassy.gov/021017-joint-statement-president-donald-j-trump-prime-minister-shinzo-abe/> adresinden alındı.
- Valencia, M. J. (2007). The East China Sea Disputes: Context, Claims, Issues, and Possible Solutions, Asian Perspective, Cilt. 31, Sayı. 1, s.127-167.
- Valencia, M. J. (2014). The East China Sea Disputes: History, Status and Ways Forward, Asian Perspective, 38, ss.183-218.
- Yukio, W. (2012). Barren Senkaku Nationalism and China-Japan Conflict, The Asia-Pacific Journal, Cilt. 10, Sayı 4, ss.1-7.
- Weitz, R. (2012). Global Insights: Senkaku Dispute Reflects China-Japan Struggle for Regional Primacy, 28 Ağustos 2021 tarihinde World Politics Review sitesi: <https://www.worldpoliticsreview.com/articles/12342/global-insights-senkaku-dispute-reflects-china-japan-struggle-for-regional-primacy> adresinden alındı.
- White House, (2014). Joint Press Conference with President Obama and Prime Minister Abe of Japan, Akasaka Palace, 24 Ağustos 2021 tarihinde, White House sitesi: <https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2014/04/24/joint-press-conference-president-obama-and-prime-minister-abe-japan> adresinden alındı.
- White House, (2017). Remarks by President Trump and Prime Minister Abe of Japan in Joint Press Conference, 24 Ağustos 2021 tarihinde, White House sitesi: <https://www.whitehouse.gov/the-press-office/2017/02/10/remarks-president-trump-and-prime-minister-abe-japan-joint-press> adresinden alındı.
- White Paper, (2012). Diaoyu Dao, an Inherent Territory of China, 2 Eylül 2021 tarihinde, State Council Information Office (PRC): [https://www.fmprc.gov.cn/mfa\\_eng/topics\\_665678/diaodao\\_665718/t973774.shtml](https://www.fmprc.gov.cn/mfa_eng/topics_665678/diaodao_665718/t973774.shtml) adresinden alındı.

Wu, W. ve Ng, T. (2021). China-US Tension: Biden Administration Pledges to Back Japan and Philippines in Maritime Disputes, 25 Ağustos 2021 tarihinde South China Morning Post sitesi: <https://www.scmp.com/news/china/diplomacy/article/3119578/south-china-sea-blinken-pledges-us-backing-philippines-event> adresinden alındı.

ARHUSS

ÇOĞULCU CEHALET VE ALGI DEĞİŞİMİNİN BİLEŞENLERİNİN  
SALDIRGANLIK ÜZERİNDEN ANLAŞILMASI: KARMA YÖNTEMLİ  
ÇALIŞMA

Gamze ŞEN<sup>1</sup>

Received Date (Başvuru Tarihi): 05/12/2020

Accepted Date (Kabul Tarihi): 22/12/2021

Published Date (Yayın Tarihi): 25/12/2021

ÖZ

**Anahtar Kelimeler**

Saldırganlık  
Çoğulcu cehalet  
Sosyal temsiller  
Algi değişimi

Çalışmamızın amacı üniversite öğrencileri arasında saldırganlığa yönelik sosyal temsilleri anlamak ve algı değişimi yaratılarak, saldırganlık sergileyen kişiye yönelik olası tutum değişiminde bu temsillerin etkilerini incelemektir. Bu amaçla 125 kişinin (72 kadın, 55 erkek) katıldığı çalışmamızda saldırganlığa yönelik sosyal temsillerin anlaşılmasında "çoğulcu cehalet" kavramı araştırılmıştır. 122 kişinin (71 kadın 51 erkek) katıldığı ikinci aşamada çoğulcu cehaleti kırmaya yönelik bir makale yazarına ilişkin sosyal temsiller incelenmiştir. İlk aşamada saldırgan davranışı sergileyen kişiye ve algı değişiminde etkili olacağı öngörülen köşe yazarına ilişkin demografik özellikler nicel, sosyal temsiller nitel olarak incelenmiştir. Son olarak ise yazara ait demografik özellikler ile yazara hak verme ve samimi bulma derecesinin saldırganlığa ilişkin algının değişiminde ne derece etkili olduğu bir model aracılığıyla incelenmiştir. Niceliksel bulgular, cinsiyet farkı göstermeksizin katılımcılarda çoğulcu cehaletin varlığına işaret etmektedir. Algi değişiminde ise "yazarın yaşı", "yazara hak verme" ve yazarı samimi bulma" düzeylerinin etkili olduğu görülmüştür. Sonuçlar, çoğulcu cehaletin varlığı desteklemiş ve algı değişiminin belirleyicileri bulgular çerçevesinde tartışılmıştır.

UNDERSTANDING PLURALIST IGNORANCE AND PERCEPTION CHANGE COMPONENTS  
THROUGH AGGRESSION: A MIXED METHOD STUDY

**ABSTRACT**

**Keywords**

Aggression  
Pluralistic ignorance  
Social representations  
Change of perception

The aim of our study is to understand social representations of aggression among university students. and to examine the effects of these representations on the possible attitude change towards the person who exhibits aggression by creating a perception change. For this purpose, our study, which included 125 people (72 women, 55 men) in the first stage, the concept of "pluralistic ignorance" was investigated in understanding the social representations of aggression. In the second phase, with 122 participants (71 females and 51 males), social representations of an article writer aimed at breaking down pluralistic ignorance were examined. In the first stage, the demographic characteristics of the person exhibiting the aggressive behavior, and the columnist predicted to be effective in the change of perception were quantitatively analyzed, and social representations were examined qualitatively. Finally, the effect of the demographic characteristics of the author and the degree of granting and sincere right to the author in the change of perception regarding aggression was examined through a model. Quantitative findings point to the presence of pluralistic ignorance in participants regardless of gender. In the change of perception, it was observed that the levels of "author's age", "authorizing the author" and finding the author sincere "were effective. The results have supported by the existence of pluralist ignorance and the determinant variables to perceptual change were discussed within the framework of the findings.

**Citation:** Şen, G. (2021), Çoğulcu Cehalet ve Algi Değişimi Bileşenlerinin Saldırganlık Üzerinden Anlaşılması: Karma Yöntemli Çalışma, ARHUSS, (2021), 4(2): 212-240.  
DOI: 10.54186/arhuss.836339

<sup>1</sup>Dr Öğr. Üyesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, [senngamze@gmail.com](mailto:senngamze@gmail.com) [orcid.org/0000-0002-7698-3256](https://orcid.org/0000-0002-7698-3256)



## 1. GİRİŞ

Çoğulcu cehalet, insanların başkalarının davranışlarını kişisel olarak reddettikleri fakat toplumdaki bireylerin çoğunun onayladığını varsaydıkları durum olarak tanımlanır. Alanyazına Allport (1924) ve Schanck (1932) tarafından kazandırılmış olan çoğulcu cehalet kavramı, kişilerin toplumsal olaylara karşı geliştirmiş oldukları algı, inanç ve duyguların, kendi akranlarından ya da toplumun önemli bir kısmından farklı olduğu inancı şeklinde ele alınmaktadır. Bir diğer deyişle bu kavram, kişilerin toplumsal bakış açısından farklı bir görüş geliştirdiklerine yönelik yanlış inançlarını ifade etmektedir. Bu yönüyle çoğulcu cehalet, toplumda yaygın olarak desteklendiği düşünülen görüşlerin, bireysel olarak desteklenmese dahi varlığını sürdürmelerine neden olabilmektedir (Miller ve McFarland, 1987; Miller ve Prentice, 1994; Prentice ve Miller, 1996).

Çoğulcu cehaletin neden ortaya çıktığına ilişkin Yükleme Teorisine göre insanlar, olaylara ve başka insanların davranışlarına nedensel açıklamalar getirirken dünyayı tutarlı bir şekilde anlama ve çevreyi kontrol etme ihtiyacıyla, başkasının davranışlarını öngörmeye yönelik hareket etmektedir (Heider, 1958). Bu amaca yönelik olarak kendi davranışlarını durumsal koşullarla, başkasının davranışlarını ise onun içsel özelliklerini vurgulayarak abartma eğilimiyle çoğulcu cehalete yönelik temel yükleme hatası içinde yatkınlık gösterebilirler (Jones ve Nisbett, 1972). Ayrıca bir diğer yükleme hatası olan yanlış fikir birliği yanlılığına göre, bireyle toplum içindeki norma yönelik katkıları, başkalarının aynı norma olan katkıların farklı algılanmaktadır (Prentice ve Miller, 2002). Örneğin, insanların toplumdaki diğerlerinden daha marjinal görünme kaygısı, benzer davranışları yapan akranlarını kendileri doğal karşılasa bile, kendileri bunu yaptığında doğal karşılanmayacağı, dışlanacakları düşüncelerine sebep olmaktadır (Miller ve McFarland, 1987; Miller ve McFarland, 1991; Van Boven, Loewenstein, ve Dunning, 2005). Miller ve Nelson (2002) çalışmalarında kişilerin sosyal olarak dışlanmaktan kaçınmak için kişisel olarak yapmaya eğilimli olduklarından daha fazla sosyal olarak kabul edildiğini düşündükleri yönde hareket ettiklerini fark etseler dahi, toplumsal değerlerle test düşmemek için, grup tarafından dışlandığını düşündükleri kişilerin dışlanması gerektiğini varsaymaya devam ettikleri sonucuna ulaşmıştır. Sosyal dışlamanın araştırıldığı 1960-1970'lerde beyazların, siyahlara yönelik ayrımcı davranışları ve algıları arasındaki uyumsuzluğu açıklamak için çoğulcu cehalet kavramı kullanılmıştır (O'Gorman, 1975, 1979; O'Gorman ve Garry, 1976). Araştırmalarda beyazların, diğer beyazların siyahlara

yönelik dışlayıcı davranışlarını sosyal ortamlarda gerçek ırksal inançlarını yansıttığını; kendinin dışlayıcı davranışını ise, kendi özel ırksal inançlarına değil, başkalarının ne düşündüğüne dair endişelerine dayandırdıklarını sonucuna ulaşılmıştır (Shelton ve Richeson, 2005). Temelde toplumsal düzeyde dışlanma korkusuyla bu yönüyle ilişkilendirilen çoğulcu cehalet kavramı, gerçeklikten uzaklaşan bir akran görüşü algısının ortaya çıkabileceği üzerinde kurgulanmıştır.

Bu alanda yapılan araştırmalar; alkol kullanımı (Prentice ve Miller, 1993; Schroeder ve Prentice, 1998), ırk ayrımcılığı (Fields ve Schuman, 1976), izleyici kalma etkisi (Fischer ve ark., 2011; Garcia, Weaver, Moskowitz ve Darley, 2002) ve ölüm cezasına ilişkin tutumlarda (Whitehead, Blankenship ve Wright, 1999) çoğulcu cehaletin rol oynadığını göstermiştir. Çoğulcu cehaletin ele alındığı önemli konulardan biri saldırganlık ve saldırgan davranışlara yönelik tutumlarken (Vandello, Ransom, Hettinger ve Askew, 2009), bir diğeri ise bulaşıcı hastalıklara yönelik tutumlardır (Latkin, Forman, Knowlton ve Sherman, 2003).

### **1.1.Çoğulcu Cehalet, Bulaşıcı hastalıklar ve Saldırganlık**

Saldırganlığın en eski tanımlarından biri, saldırganlığı başka bir kişiye zarar vermeyi amaçlayan bir davranış biçimi olarak ifade etmektedir (Dollard, Doob, Miller, Mowrer ve Sears, 1939). Buss (1961) ise saldırganlığı, “zararlı uyararı başka bir varlığa aktaran bir tepki” olarak tanımlamıştır. Bu temel tanımlara ek olarak Berkowitz (1989) niyetin önemine değinirken; Bushman ve Anderson (2001) zarar veren kişinin özelliklerinin ve hedefin önemine odaklanmıştır. Bunları bir araya getirdiğimizde, zararlı bir davranışın saldırganlık olarak sınıflandırılmasında bazı önemli noktalar vardır. Öncelikle davranışın kasıtlı olması yani, zarar veren kişinin de eylemlerinin zarar vereceğini bilmesi gerekir. Bir diğer önemli özellik, zararlı bir davranıştan etkilenen kişinin kaçınma motivasyonuna sahip olmasıdır.

Saldırganlık alanyazında çoğulcu cehalet kavramıyla birlikte sıklıkla çalışılan konulardan biridir. Ülkemizde kadına yönelik şiddet olgularında, çoğulcu cehalet kavramının çalışıldığı görülmüştür (Ceylan, Doğulu ve Akbaş, 2006). Bu çalışmada namus adına kadına yönelik şiddete dair sosyal temsiller incelenmiş; erkek katılımcıların namus cinayeti işleyen erkeğe ilişkin, kadın katılımcıların da namus cinayetine kurban giden kadına ilişkin özellikler bakımından olayı kendi lehine yanlılık gösterecek şekilde farklı algıladıkları anlaşılmıştır (Ceylan, Doğulu ve Akbaş, 2006). Dünya genelinde alanyazın



incelendiğinde çoğulcu cehalet ve şiddet konularının ceza evi görevlileri ve hapisane topluluğunda çalışıldığı görülmektedir (Grekul, 1999; Kauffman, 1981). Hapishaneye yeni gelen gardiyanların mahkûmlarla olan ilişkisinde, diğer gardiyanların sergilediğine inandıkları tutumundan daha sempatik davrandıklarına ilişkin yanlı bir inanca sahip olduklarını ortaya konulmuştur (Grekul, 1999; Kauffman, 1981). Özetle, kişilerin kendilerini toplumda benzer durumda olan kişilerden farklı uçlarda algıladıkları yani çoğulcu cehalet gösterdikleri görülmüştür.

Çoğulcu cehaletin çalışıldığı bir diğer alan olan HIV gibi bulaşıcı hastalıklarda ise durum daha farklıdır. Bu gibi bulaşıcı hastalıklara yönelik normları tartışmak nadiren sosyal olarak kabul edilebilir olup genellikle hastalığı taşımakta olan biri hakkında söylentiler şeklinde toplumda yer bulduğu görülmektedir (Smith, Lucas ve Latkin,1999). Ancak bu tartışma eksikliği, başkalarının kabul edilemez bulacağı korkusuyla bireylerin bu konuyu tartışmakta tereddüt ettiğini göstermektedir. Dolayısıyla söylentilerin sürdürüldüğü bir “sessizlik sarmalı” fenomenine yol açabileceği anlaşılmaktadır (Noelle-Neumann, 1977). Bu gibi çoğulcu cehalet olgularında da sessizlik sarmalıyla HIV riskli davranışları sürdürmesine, yeni insanlara hastalığın bulaşmasına yol açtığı görülmektedir.

Toplumdaki kişiler çoğulcu cehalet sergiledikleri durumda, çoğunluğun aksine görüşlere sahip olduklarına inandıkları için anlaşmazlıklarını açığa çıkarmazlar ve eylemlerine kendi görüşlerini yansıtmazlar. Sonuç olarak, davranış çoğu kişinin destek eksikliğine rağmen grup normu haline gelerek sürdürülür ve yanlışlıkla desteklenir. Bu durumda çoğulcu cehalet, bulaşıcı hastalık durumunda susarak ve saldırganlık durumunda da suçlayarak toplumsal normların sürdürülmesine sebep olabilmektedir.

Dünyadaki COVID-19 pandemisi, Mart 2020'de dünya çapında bir karantina ile sonuçlanmıştır. Bu durum COVID-19 salgını sürecinde, ülkeler arası seyahat eden kişilere gelmiş olduğu ülkede bir süreliğine karantina sürecine girmeyi zorunlu klan ülke politikalarının geliştirilmesiyle sonuçlandı. Çalışmamızda, ilk olarak COVID 19 bulaşıcı hastalığı taşıdığı riskiyle karantinadan çıkması engellenen ve bunun sonucunda güvenlik görevlisine saldırganlık gösteren kişiye yönelik, sosyal temsillerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu temsillerin anlaşılmasında çoğulcu cehalet kavramı temel alınmıştır. Çoğulcu cehalet kavramı, kişiler saldırganlığa ilişkin kendilerini bir uçta algılayarak, başkalarının saldırganla aynı durumda aynı davranışı yapacağını varsayarlar. Toplumsal

açından bakıldığında bu algının saldırganlığı beslediği ve saldırganca davranışın sürdürülmesine yol açtığı anlaşılabilir. Bu durumda karantinadan çıkmak isteyen kişiye yönelik toplum tepkisinin algılanan büyüklüğü arttığında, bu kişiye yönelik içsel yüklenme yapma ve olumsuz fikirlerini beyan etme konusunda bireylerin daha uçlarda olabileceği öngörülmektedir. Bu durumda kişilerin toplumun genelinden farklı bir inanca sahip oldukları halde bu yüklemeleri yapıyorlar bilişsel çelişki kavramıyla açıklanabilir (Seeme, Green ve Kopp, 2019). Bu alan yapılan bir çalışmada, bireylerin görüşlerinin yaygın olarak paylaşıldığına inandıklarında fikirlerini ifade etmede daha rahat oldukları bilinmektedir (Glynn, Hayes ve Shanahan, 1997).

## 1.2.Çoğulcu Cehalet Temelinde Sosyal Temsillerin Anlaşılması

Sosyal temsiller, insanların toplumdaki diğer bireylerle ve gruplarla paylaştığı, kendi sosyal çevreleri ve ortak yaşam alanlarındaki nesnelere/durumlara/olaylara ilişkin algıları olarak tanımlanabilir (Moscovici, 1984). Sosyal temsillerin varlığı insanların dünyayı algılayış şekillerini birbirleriyle paylaşımlarına olanak verir, böylece kaynağı belirsiz söylemler toplumsal düzeyde aktararak ve öğrenilerek (Moscovici, 1988) gündelik yaşamın bir parçası haline almaktadır (Cirhinlioglu, Aktaş ve Öner-Özkan, 2006). Paylaşılan sosyal temsillere ilişkin deneyimler toplumsal inanç ve algılara anlam kazandırarak zaman içinde toplumsal bir algıya dönüşmektedir (Moscovici, 1988). Çalışmamızda birincil olarak, saldırganlığa yönelik sosyal temsillerin anlaşılmasıyla, saldırganlığın anlaşılması ve çözüm üretilmesinde yapıcı adımlar atılmasına yönelik bir çerçeve sunulması hedeflenmektedir. Saldırganlığı önüne geçilememiş olduğu durumlarda ise bu bireylerin dışlanmasıyla çözümsüz kalan süreçten farklı bir yol açarak, saldırganlığa yönelik algıyı değiştiren sosyal temsillerin anlaşılması ve saldırganlık sergileyen kişiye yönelik algı değişiminin bileşenlerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Toplumdaki bireylerin kendilerinin benzer durumda kaldığında toplumdaki diğerlerine kıyasla saldırganlık göstermeye yönelik algılarını azımsamaları çoğulcu cehaleti destekleyen bir algı biçimidir. Saldırganlığın önüne geçilemediği ve çoğulcu cehaletin görüldüğü durumda, bu toplumsal algının değişiminde etki eden faktörlerin anlaşılması, saldırganlığın sürdürülmesinin önüne geçilebilmesi açısından büyük öneme sahiptir. Bu sürece ışık tutması açısından, toplumdaki kişilerin çoğulcu cehalet sergiledikleri durumda, aslında gözlemci-eylemi yapan yanlılığının oluşmasında farklı bilgilere sahip oldukları bilinmektedir (Jones ve Nisbett, 1972). Çalışmamızda bu

yanlılığın ortadan kaldırılmasında, bir köşe yazarının kurmaca metni aracılığıyla katılımcıların içsel yüklemelerden sıyrılarak durumsal yükleme yapabilmesi ve empati kurabilmesi hedeflenmiştir. Böylece gözlemci davranışı zihninde düşünürken, davranışı duruma özgü etkenlerle açıklama eğilimi sergilemesi beklenmektedir. Bunun sonucunda toplumsal düzeyde uçlarda olduğu algısının kırılması sonrasında çoğulcu cehalet yanlılığının değişebilmesi çalışmanın ikincil amacıdır. Bu amaç doğrultusunda, yanlılığın ortadan kalkması ve gözlemcinin algı değişiminde etkili olan yazara ilişkin sosyal temsillerin incelenmesi ve değişim üzerindeki etkisinin anlaşılması hedeflenmiştir.

### 1.3.Çoğulcu Cehalete Yönelik Algı Değişiminde Empatinin Etkisi

İnsanlar bazı durumlarda kendileri ve başkaları arasındaki benzerliği abartarak benmerkezci empati boşlukları yaşarken; bazı durumlarda da çoğulcu cehalet deneyimleyerek kendileri ve diğerleri arasındaki benzerliği hafife alma eğilimi göstermektedir (Dunning, Van Boven ve Loewenstein, 2001). O'Gorman (1975, 1976) çalışmalarında, çoğulcu cehalet adıyla açıklanabilecek benzerliği hafife alma duruma göre, aslında kişilerin saldırganı dışlamaya yönelik çok az desteğe sahip olduğu halde, toplumda büyük bir grup insan tarafından desteklendiğini tahmin etme eğiliminde olduğu bulguna ulaşılmıştır. Çoğulcu cehaletin bir nedeni, insanların diğer insanların kendilerine benzer kaygı, dehşet ve şüphe dolu "iç yaşam" sahibi olduklarını fark etmemesi, aslında empati kuramamasıdır. Örneğin, üniversite öğrencilerinin akranlarının sıklıkla kendileriyle aynı utanç, özeleştirici, kararsızlık ve öz-bilinç duygularını deneyimlediklerini fark edemedikleri görülmüştür. (Miller ve McFarland, 1987; Van Boven, 2000).

Peki, insanlar toplumdaki diğer insanların içsel süreçlerine yönelik inançlarının aksini işaret eden, benzerliğini hafife aldığı duruma yönelik aksi yönde düşünmeye davet eden bir durumla karşılaşılırsa sonuç ne olur? Bu noktada insanlar benmerkezci empatiye sığınıp toplumsal benzerliklerini abartmayı ve çoğulcu cehalet ile saldırganca davranışı dışlamaya devam mı edeceklerdir? Yoksa, herkesin içsel olarak bildiğini düşündüğü gerçeklikten uzaklaşan algılarını bir kenara bırakıp 'kral çıplak' diyen sesin çağrısına kulak vermeyi mi tercih edeceklerdir? Sonuçta 'İmparatorun Yeni Giysileri', elbette, klasik bir örnektir. Terziler, kıyafetsiz imparatorun altından takımını sadece bilge insanların görebileceğine inanmaya itmiştir. Soylular ve yetkililer de inanmasalar dahi ya da en azından sanki ihanet etme korkusuyla, herkes gibi davranmayı seçmiştir (Katz, 1981). Sadece çocuk- kaybedecek hiçbir şeyi olmayan- İmparator'un çıplak olduğunu

açıkça ilan ettiğinde, toplum çoğulcu cehaleti bir kenara bırakabilmeyi seçecek midir?

Araştırmanın amacı, saldırganlığa yönelik sosyal temsilleri anlamının yanı sıra, bu temsillerin değişimindeki faktörleri, değişim üzerindeki etkisi bakımından incelemektir. Bu amaçla iki aşamalı karma yöntemli bir çalışma yürütülmüştür. Çalışmamızda saldırganlık ve saldırganlığa yönelik algı değişimini oluşturması amaçlanan yazara ilişkin sosyal temsillerin anlaşılmasında Cialdini, Reno ve Kallgren (1990) normlarla ilgili alanyazında değinmiş olduğu betimsel norm, yani çevremizdeki insanların davranışlarına dair algılarımız, temel alınmıştır. Çalışmanın ilk aşamasında saldırganlığa yönelik sosyal temsillerin toplumdaki herhangi bir birey söz konusu olduğunda nasıl algılandığı ve çoğulcu cehaletin varlığı incelenmiştir. Çoğulcu cehaletin incelenmesinde, katılımcılardan benzer değerlendirmeyi toplumun bir parçası olarak kendilerine dair algıları için de yapmaları istenmiştir. Katılımcılardan kendilerini saldırganlık gösteren kişinin yerine koymaları sonucunda oluşan, bu iki algı arasındaki çoğulcu cehalet kavramına işaret eden olası fark, niceliksel olarak araştırılmıştır. Bu değerlendirmenin sonucunda, katılımcıların kendilerine ve başkalarının saldırganlık gösterme düzeylerine yönelik algıların (betimsel normlar) farklılaşacağı öngörülmüştür. Buna ek olarak sosyal temsiller niteliksel olarak ele alınmıştır. Başka bir deyişle, katılımcıların saldırganlık göstereceğini düşündüğü kişileri nasıl algıladıkları araştırılmıştır.

İkinci aşamasında, algı değişimine odaklanılmıştır. Bu amaçla katılımcıların saldırganlığa yönelik görüşlerinin aksine onları empatiye davet eden bir metin hazırlanmıştır. Katılımcıların metnin yazarı hakkındaki temsilleri yine betimsel norma dayalı olarak incelenmiştir. Bu incelemede, yazarın betimsel normlarla ilişkili özelliklerinin, algı değişimi üzerindeki etkisi nicel olarak değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmenin sonucunda, katılımcıların yazara yönelik algılarının onu haklı bulma ve samimi bulma düzeylerini farklılaştıracağı öngörülmüştür. Bir diğer deyişle, saldırganlık karşısında empatiye davet eden yazarın özelliklerinin, bu yazara hak verme ve yazarı samimi bulma düzeyini etkileyeceği düşünülmektedir. Buna ek olarak, yazara ilişkin sosyal temsiller niteliksel olarak ele alınmış, yani saldırganlık gösteren kişiyi kendisinden farklı görmeden hatalı yönlerini kabul eden ve toplumu empatiye davet eden yazarın toplum tarafından nasıl algılandığı araştırılmıştır.

Son olarak saldırganlığa yönelik ilk algının ardından, empatik makalenin yazarın algılanan betimsel özelliklerinin, haklılık ya da samimiyet derecesinin, katılımcılarda algı

değişimi oluşturması üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu değerlendirmenin sonucunda, yazara yönelik özelliklerin, algı değişimi üzerinde etkili olacağı ön görülmüştür.

## 2.YÖNTEM

### 2.1.Birinci Çalışma

#### 2.1.1. Örneklem

Araştırmamızın yürütülebilmesi için gerekli izinler alındıktan sonra, çalışmamıza üniversite lisans düzeyinde sosyal psikoloji dersi almakta olan, sosyoloji ve işletme öğrencileri olmak üzere toplamda 127 kişi ders kapsamında, bonus puan karşılığında gönüllü olarak katılmıştır. Araştırmaya katılan 73 kadının yaşları ortalaması 19,71 (S=1,02) iken; 54 erkeğin 19,12 (S=1,08) bulunmuştur.

#### 2.1.2. Veri toplama araçları

Demografik bilgi formu: Katılımcılara demografik formda yaş, cinsiyet ve okudukları bölümü içeren sorular yöneltilmiştir.

Saldırganlık Olayına Yönelik Algıları Değerlendirme Formu: Katılımcılara bu aşamada kurmaca bir metin sunulmuştur. Bu metinde COVID-19 salgını sırasında, karantina da olan bir kişinin, kendisinin sağlıklı olduğunu iddia ettiği ancak burada kalırsa virüs bulaşacağı endişesiyle ortamdan çıkmak istediği, güvenlik görevlisi tarafından durması emredildiğinde görevliye fiziki olarak saldırganlık gösterdiği (tükürdüğü), ifadesi yer almıştır. Metinde bu kişinin karantinadan çıkma isteğinin engellenmesi karşısında, kendisine de virüs bulaşacağını düşünerek, sağlık gerekçeleriyle kendisini engellemek isteyen güvenlik görevlisine saldırganlık gösterdiği aktarılmıştır.

#### 2.1.3. İşlem

Saldırganlık ve algı değişimi üzerinde bir sosyal psikoloji çalışması olarak tanımlanan çalışmamızda veri iki aşamada, çevrimiçi ortamda toplanmıştır. İlk aşamada kurmaca metinden sonra katılımcılara temelde dört soru sorulmuştur.

1. Karantinadan çıkmak isteyen kişi sizce nasıl biridir, tanımlayınız.
2. Karantinadan çıkmak isteyen kişinin yerinde aynı koşullarda ve psikolojik süreçten geçen bir başkası olsa saldırgan şekilde davranma ihtimali % kaç olurdu? Sizce neden?

3. Siz bu kişinin yerinde olsanız, saldırgan şekilde davranma ihtimaliniz % kaç olurdu? Sizce neden?

4. Karantinadan çıkmak isteyen kişinin, güvenlik görevlisine davranışını % haklı buluyorsunuz? Neden? (bu soru algı değişimi için son aşamada ele alınacaktır.)

Çalışmanın katılımcılarının metinlerle ilgili sorulara vermiş oldukları tepkilerden çoğulcu cehalet kavramına yanıt aranmaktadır. Çoğulcu cehalet kavramı hikâyedeki güvenlik görevlisine saldırganlık gösteren kişi üzerinden verilmiştir. Katılımcılara karantinadan çıkmak isteyen bu kişiyle aynı koşullarda başkası olsa kendisine verilen emire uygun davranma yüzdesi sorularak toplumdaki sıradan bir vatandaşın kararına ilişkin algısı incelenmiştir. Ardından kendilerini karantinadan çıkmak isteyen kişinin yerine koyarak, güvenlik görevlisinin emrine ne derece uyacaklarını değerlendirmeleriyle kendisi için düşündüğü oran ortaya çıkacaktır. Katılımcıların çıkmak isteyen toplumdaki kişilerle kendileri aynı davranışı sergileme olasılığına dair tahminleri arasında çıkacak yüzde farkı, çoğulcu cehaletin varlığına işaret edecektir. Özetle, çalışmadaki katılımcıların kendilerine dair tahminleriyle karantinadan çıkmak isteyen kişiye dair tahminleri arasındaki fark, çoğulcu cehalete işaret ederken; saldırganla dair özellikler çoğulcu cehalet formunda saldırganlığa dair sosyal temsilleri ortaya çıkaracaktır.

#### 2.1.4. Analiz

Çalışmanın tüm aşamalarını kapsayacak şekilde niceliksel kısmı için, IBM SPSS v.25.0 ve AMOS v.22.0 yazılımı kullanılmıştır. Niteliksel bölümde ise, metin olarak toplanan veriyi organize etmeye, kategorilere ayırmaya ve kodlamaya yardım eden, MAXQDA 2020 niteliksel araştırma yazılımından yararlanılmıştır.

### 2.2. İkinci Çalışma

#### 2.2.1. Örneklem

Araştırmamızın bu ikinci aşaması birinci aşamasından 55 gün sonra gerçekleştirilmiş, beş kişi gönüllü katılımı dâhil olmak istememiş, bu beş kişinin dışında aynı katılımcılar ikinci aşamada yer almıştır. Bu aşamaya toplamda 122 kişi ders kapsamında gönüllü olarak katılmıştır. Araştırmaya katılan 71 kadının yaşları ortalaması 19,74 (S=1,01) iken; 51 erkeğin 19,02 (S=1,09) bulunmuştur.

#### 2.2.2. Veri toplama araçları



*Demografik bilgi formu:* Katılımcılara demografik formda yaş, cinsiyet ve okudukları bölümü içeren sorular yöneltilmiştir.

*Yazara Yönelik Algılarını Değerlendirme Formu:* Katılımcılara kurmaca bir köşe yazısı yöneltilmiştir. Bu köşe yazısında ise güvenlik görevlisinin emrine itaat etmeyen kişinin sonrasında pişmanlığını açıklayan bir demeç verdiği bilgisi yer almıştır. Köşe yazısında yazar tarafından olayın durumsal yönünün vurgulandığı, okuyuculara insani zayıflıklarımız olmasına karşın pişmanlığın affedilmeyi hak ettiğini ifade ettiği, okuyucunun empati yapmaya davet edildiği bir içeriğe sahiptir.

### 2.2.3. İkinci çalışmanın işlemi

Çalışmamızın ikinci aşamasında katılımcılara demografik formla birlikte ikinci kurmaca metin verilmiştir. Ardından katılımcılara aşağıdaki sorular sorulmuştur.

- 1.Köşe yazısını yazan kişinin cinsiyeti, yaşı ve eğitim durumu nedir? Neden böyle düşündüğünüzü açıklayınız.
- 2.Köşe yazarı sizce nasıl biridir, tanımlayınız.
- 3.Yazarının ifadelerini % kaç oranında haklı buluyorsunuz?
- 4.Yazarının ifadelerini % kaç oranında samimi buluyorsunuz?
- 5.Köşe yazısını okuduktan sonra fikriniz % kaç oranında ne yönde değişti? (bu soru algı değişimi için son aşamada ele alınacaktır.)

Çalışmanın ikinci aşamasında katılımcıların cinsiyetinin yazarın algılanan demografik özelliklerine, yazara ilişkin haklılık ya da samimiyet derecesine olan etkisi nicel yöntemle incelenmiştir. Sonraki aşamada ise metinlerle ilgili sorulara vermiş oldukları yanıtlarda, katılımcıların yalnızca okudukları metne bağlı olarak yazar hakkındaki temsilleri nitel yöntemle incelenmiştir.

## 3.BULGULAR

### 3.1.Birinci Çalışmanın Bulguları

#### 3.1.1. Niceliksel bulgular

Araştırmamızda katılımcıların cinsiyetlerine göre karantinadan çıkmak isteyen kişinin cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, toplumdaki sıradan bir bireyden ve kendisinden beklentileri incelenmiştir. Çoğulcu cehaletin varlığını değerlendirmek amacıyla



karantinadan çıkmak isteyen kişinin yerinde olan herhangi bir kişinin ve kendisinin saldırganca davranışına yönelik beklentisi, katılımcıların cinsiyeti bakımından incelenmiştir. Bu amaçla bağımsız gruplar için t testi uygulanmış, sonuçlar demografik bulgular ile Tablo 1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Karantinadan Çıkmak İsteyen Kişiye Yönelik Demografik Bulgular

Katılımcının	Cinsiyeti		Analiz	P
	Erkek (n=55)	Kadın (n=72)		
Karantinadaki kişinin yaşı	Ort=19,78 (S=13,44)	Ort=21,01 (S=13,59)	t=-0.49	.62
Cinsiyet	Erkek	36	U=1526,00	.05
	Kadın	39		
Eğitim	Okuma yazma	2	U=1491,50	.05
	İlkokul	5		
	Orta öğretim	6		
	Lise mezunu	26		
	Üniversite	6		
	Üniversite öğrencisi	6		
	Lisansüstü	0		
Emire uymaya yönelik toplumdan beklenti	27,00	44,12	-3,52	.01
Emire uymaya yönelik kendisinden beklenti	74,92	78,38	.074	.57

Sonuçlar bize, katılımcıların cinsiyetinin karantinadan çıkmak isteyen kişinin yaşının algılanmasına ilişkin anlamlı farklılığa işaret etmediği görülmüştür. Ancak karantinadaki kişinin cinsiyetine yönelik beklentisine bakıldığında, erkeklerin kadınlara kıyasla, karantinadan çıkmak isteyen kişinin cinsiyetini erkek olarak algılama eğiliminde olduğu görülmüştür (U=1526,00, p<.05). Ayrıca kadınların erkeklere kıyasla karantinadan çıkmak isteyen kişinin eğitim düzeyini lise düzeyinde algılama eğilimindedir (U=1491,50). Araştırmamızda kadın katılımcıların (Ort=44,12, S= 28,57) erkek katılımcılara (Ort=27,00, S=24,65) kıyasla karantinadan çıkmak isteyen kişiden emirlere uyma konusunda daha uyumlu davranma beklentisi içinde oldukları görülmektedir (t125=2,71, p=.01). Katılımcıların kendisinin görevlinin emirlerine uygun davranacaklarına yönelik beklentileri, cinsiyetine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

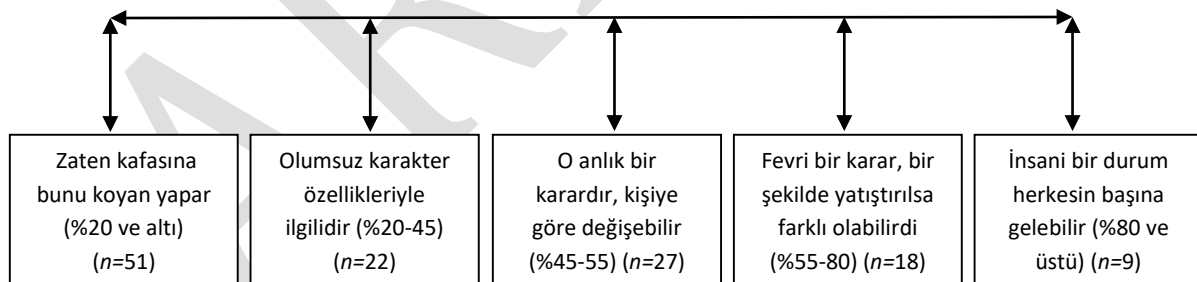
Çalışmanın niceliksel aşamasının sonuçları karantinadan çıkmak isteyen kişinin güvenlik görevlisine saldırganlık göstermeleri ve aynı durumda kendisinin benzer

davranışı sergileyeceğine yönelik beklentilerine ilişkin değerlendirme cinsiyetleri bakımından yapılmıştır. Sonuçlara göre beklendiği gibi karantinadan çıkmak isteyen kişinin yerinde başkası olsa benzer şekilde davranma ihtimaline yönelik beklentisiyle (Ort= %77,38, S=24,34), kendilerinin aynı durumda verecekleri tepkiye yönelik beklentisi (Ort= %37,84, S=28,03) arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ( $t_{125}=14,73$   $p=.00$ ). Ayrıca benzer bir bulgunun hem kadınlarda ( $t_{52}=13,19$   $p=.00$ ) hem de erkeklerde ( $t_{71}=8,05$   $p=.00$ ) görüldüğü anlaşılmıştır. Kısacası, katılımcılar kendileri aynı durumda kaldıklarında saldırganca davranma ihtimallerini toplumdaki diğer bireylere kıyasla anlamlı olarak düşük olarak değerlendirdikleri, yani çoğulcu cehalet örneği gösterdikleri görülmüştür.

### 3.1.2. Niteliksel bulgular

Katılımcıların başkalarına yönelik beklentilerine ilişkin nedenlerinin sorguladığı açık uçlu sorulara verilen yanıtlar göz önünde bulundurulduğunda, karantinadan çıkmak isteyen kişiye yönelik görüşlerinin bir skala üzerinde yer alabileceği görülebilmektedir. Bir uçta karantinadan çıkmak isteyen kişinin bu davranışının başından beri kişisel niyetiyle ve olumsuz kişisel özellikleriyle ilgili olduğu görüşü yer alırken, diğer uçta herkesin aslında bu şekilde davranmaya yatkın bir tarafı olduğu görüşü yer almaktadır. İlgili skalaya tablo 2'den ulaşılabilir.

**Tablo 2.** Karantinadan Çıkmak İsteyenlere Yönelik Görüşleri Gösteren Skala



*Not. % değeri, katılımcıların kişinin güvenlik görevlisinin emrine ne derece uyacağı beklentisini yansıtmaktadır.*

Benzer şekilde, katılımcıların kendileri bu durumda olduğunda sergileyeceklerini düşündükleri davranışa yönelik görüşlerinin bir skala üzerinde yer alabileceği görülebilmektedir. Bir uçta herkesin aslında bu şekilde davranmaya yatkın bir tarafı olduğu görüşü yer alırken, diğer uçta ise kendisinin olumlu kişilik özellikleri nedeniyle

asla başına gelmeyeceğinden emin olduğu görüşü yer almaktadır. İlgili skalaya tablo 3'ten ulaşılabilir.

**Tablo 3.** Kendisi Aynı Durumdayken Tutumuna Yönelik Görüşleri Gösteren Skala

İnsani bir durum herkesin başına gelebilir (%20 ve altı) (n=6)	Bu olsa da bir şekilde yatışabilirim (%20-45) (n=9)	O anlık bir karardır, kişiye göre değişebilir (%45-55) (n=12)	Olumlu karakter özellikleri gereği düşük ihtimal (%55-80) (n=33)	Asla benim başıma gelmez (%80 ve üstü) (n=67)
--	---	---	--	---

*Not. % değeri, katılımcıların kendisinin güvenlik görevinin emrine ne derece uyacağı beklentisini yansıtmaktadır.*

Katılımcıların karantinadan çıkmak isteyen kişinin özelliklerine yönelik algılarının sorulduğu birinci soru, nitel olarak incelenmiştir (şekil 1). Katılımcıların açık uçlu sorulara vermiş oldukları yanıtlarda karantinadan çıkmak isteyen kişinin cinsiyetine ilişkin algılarının birbirinden farklı olduğu görülmüştür. Karantinadaki kişinin ilk olarak cinsiyetinden bağımsız ortak özellikleri, ardından kadın ya da erkek olduğunu düşünüldüğü durumlarda ona atfettiği zihinsel temsiller incelenmiştir.



**Şekil 1.** Karantinadan Çıkmak İsteyen Kişiye Yönelik Zihinsel Temsiller Haritası

*Not. Bireysel temsillerden en az 4 kere söylenen ifadeler haritaya dâhil edilmiştir.*

Karantinadan çıkmak isteyen kişiye yönelik katılımcıların zihinsel temsilde en az 15 defa söylenen özelliklere bakıldığında, bencil %22,50 (n=78), düşüncesiz %12,90 (n=38), endişeli %10,24 (n=34), huzursuz 6,53 (n=22) ve sabırsız %4,56 (n=16) ifadeleri en sık tekrarlanan özellikler olup, her iki cinsiyet içinde ortaktır. Karantinadan çıkmak isteyen kişiyi erkek olarak algılayan katılımcıların zihinsel temsilde en az 6 defa söylenen özelliklere bakıldığında, sorumsuz %3,25 (n=9), korkak %2,17 (n=6), saygısız %2,17 (n=6) ve tedirgin %2,17 (n=6) orta sıklıkta yer almaktadır. Karantinadan çıkmak isteyen kişiyi kadın olarak algılayan katılımcıların zihinsel temsilde en az 6 defa söylenen özelliklere bakıldığında, karamsar %2,56 (n=8), sınırsız %2,24 (n=7), ısrarcı %1,93 (n=6) ve ürkek 1,93 (n=6) orta sıklıkta rastlanan ifadelerdir. Algılanan cinsiyet açısından ifadelerin büyük ölçüde benzer kaldığı, orta sıklıkta ifadelerde bazı farklılıklar olduğu görülmektedir.

Sonuçlar, çalışmanın ilk aşamasında saldırgan davranış konusunda katılımcıların kendilerini ve toplumdaki bireyleri farklı uçlarda algılama eğiliminde olduğunu, yani çoğulcu cehalet sergilediklerini işaret etmektedir. Ayrıca çoğulcu cehalet cinsiyet değişkeninden etkilenmeksizin tüm katılımcılarda görülmektedir. Katılımcılar karantinadan çıkmak isteyen kişinin yerinde başkaları olduğunda aynı şekilde saldırganca davranma durumunu, bireysel düzeyde sahip olduklarını düşündüğü olumsuz kişisel özellikleriyle açıklarken, kendisinin aksi durumdaki davranışını olumlu kişisel özellikleriyle ilişkilendirmektedir. Katılımcıların karantinadan çıkmak isteyen kişiye yönelik zihinsel temsillerini, bu kişiyi cinsiyetinden bağımsız olarak en fazla bencillik, düşüncesizlik ve sabırsızlıkla ilişkilendirdiklerini göstermiştir.

Buradan hareketle çalışmanın ikinci kısmında bu kişiye yönelik sosyal temsillere ilişkin temel yükleme hatalarının değişimine odaklanılacaktır. Bu amaca uygun olarak toplumun geneline hitap etme gücü olan bir meslek olarak görülebilecek köşe yazarlığı mesleği seçilmiştir. Bu kısımda, yazarın gazetede köşe yazısı olduğu söylenen kurmaca metinde toplumun geneline ilişkin algının tersini savunan bir görüşü dile getirmesi hedeflenmiştir. Böylece Ash'ın klasik gruba itaat deneyinde olduğu gibi toplumdaki diğerlerinin yanıtlarından farklı bir fikir duymanın, başlangıçtaki algının değişimine etkisi olup olmayacağı incelenecektir. Böylece çoğulcu cehaletin oluşmasında toplumu ve kendisini farklı uçlarda değerlendirdiği görülen katılımcıların toplumdaki bir ses olan köşe yazarının hangi özelliklerinden etkileneceğinin ve bu kişiye ilişkin sosyal temsillerin

de incelenerek kapsamlı bir değerlendirmeye ulaşılması hedeflenmektedir.

### 3.2. İkinci Çalışmanın Bulguları

#### 3.2.1 Niceliksel bulgular

Çalışmanın niceliksel bulgularında katılımcıların cinsiyetlerine göre, yazara ilişkin algılanan demografik özellikleri tablo 4'te gösterilmiştir. Ayrıca katılımcıların cinsiyetlerine göre yazarın yaşı, yazara hak verme ve yazarı samimi bulma düzeyleri arasındaki fark bağımsız gruplar için t testi ile incelenmiştir. Bunun yanı sıra katılımcıların cinsiyetlerine göre yazarın cinsiyeti, yazarın eğitim düzeyi, karantinadan çıkmak isteyen kişinin cinsiyeti ve eğitim durumuna ilişkin gruplar arasındaki fark olup olmadığını incelemesi amacıyla Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

**Tablo 4.** Yazara Yönelik Demografik Bulgular

Katılımcının	Cinsiyeti		Test	p	
	Erkek (N=51)	Kadın (N=71)			
Yazarın yaşı	Ort=36,22 (S=8,92)	(Ort=34,14 (S=7,32)	t=1.36	.17	
Yazarın cinsiyeti	Erkek Kadın	20 31	22 39	U=1704,00	.52
Yazarın eğitim düzeyi	Orta öğretim Lise mezunu Üniversite Lisansüstü	1 4 26 20	0 6 44 21	U=1585,00	.15
Yazara hak verme	Ort=72,80 (S=23,23)	Ort=73,54 (S=25,62)	t=-0.16	.87	
Yazarı samimi bulma	Ort=78,47 (S=22,56)	Ort=73,54 (S=28,65)	t=1,10	.31	

Sonuçlar bize, katılımcıların cinsiyetlerine göre yazarın yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, yazar hak verme ve yazarı samimi bulma düzeyleri incelendiğinde anlamlı fark olmadığını göstermektedir. Ayrıca katılımcıların cinsiyetinin yazara hak verme ve yazarı samimi bulma düzeyleri üzerinde de anlamlı etkisi bulunamamıştır.

Her iki çalışmanın da niceliksel aşamasının sonuçlarına göre, karantinadaki kişi ve yazarın bulguları cinsiyet fark etmeksizin, tüm katılımcılar açısından karşılaştırıldığında, katılımcıların yazarın cinsiyetinin kadın ( $t_{120}=35,00$ ,  $p=.00$ ); karantinadaki kişinin cinsiyetini ise erkek olduğunu ( $t_{120}=31,31$ ,  $p=.00$ ) düşündükleri görülmektedir. Ayrıca katılımcıların yazarın yaşını ( $ort=35,01$ ,  $S=8,05$ ) karantinadaki kişinin yaşına ( $ort=20,50$ ,

S=13,49) kıyasla anlamlı olarak daha yüksek algıladıkları; yazarın eğitimini üniversite ve üstü, karantinadaki kişinin eğitim düzeyini ise lise ve altı olacak şekilde anlamlı olarak farklı algıladıkları görülmektedir ( $p<.05$ ). Eğitim düzeyi açısından ise katılımcıların %54'ü yazar olmanın en az lisans düzeyinde bir eğitimi gerektirdiği düşündüklerini, yazarın yaşının da buna paralel olarak yüksek seçtiklerini ifade etmiştir. Karantinadaki kişinin yaşı açısından duruma bakıldığında, ya yazara göre yüksek (65+) ya da düşük (18-) yaşlarda, her iki durumda da yazara göre düşük eğitim düzeyi (lise ve altı) seçenlerin çoğunlukta olduğu (%71), bunun yanı sıra eğitim düzeyinin böyle bir durumla ilgisi olmadığını düşünenlerin de azımsanmayacak düzeyde olduğu görülmüştür (%24).

### 3.2.2. Niteliksel bulgular

Katılımcıların yazara atfettiği sosyal temsiller MAXQDA 2020 programı aracılığıyla incelenmiştir. Sonuçlar şekil 2'de gösterilmektedir.



Şekil 2. Yazara Yönelik Zihinsel Temsiller Haritası

Not. Bireysel temsillerden en az 4 kere söylenen ifadeler haritaya dahil edilmiştir.

Yazara ilişkin sosyal temsillerin incelendiği kısımda hem kadın hem erkekler için empatik %8,43 (n=83), düşünceli olma %4,00 (n=40), anlayışlı olma 3,10 (n=31), merhamet %1,8 (n=18) ve duygusallık %1,7 (n=17) en sık vurgulanan beş özellik olmuştur. Yazarı erkek olarak algılayan katılımcıların, erkek yazara ilişkin zihinsel



temsilde en az 4 defa söylenen özelliklere bakıldığında, empati kurabilen ( $n=15$ ), gerçekçi düşünen ( $n=11$ ), anlayışlı ( $n=11$ ), ileri görüşlü ( $n=9$ ), düşünceli ( $n=8$ ) sık rastlanan ifadelerken; iyimser ( $n=5$ ), gerçekçi ( $n=5$ ), yargısız ( $n=4$ ) ve mantıklı ( $n=4$ ) orta sıklıkta rastlanan ifadelerdir. Yazarı kadın olarak algılayan katılımcıların, kadın yazara ilişkin zihinsel temsilde en az 4 defa söylenen özelliklere bakıldığında, empati sahibi ( $n=42$ ), merhametli ( $n=18$ ), anlayışlı ( $n=14$ ), duyarlılığı yüksek ( $n=11$ ), duygusal ( $n=8$ ) ve düşünceli ( $n=8$ ) sık rastlanan ifadelerken; tarafsız ( $n=7$ ), iyimser ( $n=6$ ), saygılı ( $n=5$ ), vicdanlı (5), çok yönlü ( $n=5$ ), gerçekçi ( $n=4$ ) ve ileri görüşlü ( $n=4$ ) orta sıklıkta rastlanan ifadelerdir.

Bunların dışında yukarıda bahsedilen kategorilere girmeyen ifadeler bakıldığında kadınlar için yetenekli, uysal, titiz, temiz, şefkatli, sıcak, sevecen, sağduyulu, özenli gibi ifadeler yer almaktadır. Özellikle korkak, kötü niyetli, ön yargılı, sert, savunmacı, şiddetli ve tartışmacı gibi ifadelerin ise yazarı samimi bulma düzeyi düşük olan kişilerin (%14) tanımladığı düşük sıklıkta ( $n \leq 2$ ) rastlanan özellikler olduğu görülmüştür. Erkekler için ise zeki, affedici, vicdanlı, tutarlı, şeffaf, açık sözlü, sağduyulu, sabırlı, profesyonel, düzgün düşünebilen gibi ifadelerin yer aldığı görülmüştür. Özellikle, baskıcı, bencil, çanak tutan, dengesiz, fırsatçı, içten pazarlıklı ve fesat gibi hakaret sayılabilecek özelliklere rastlanmıştır. Bu özelliklerin de yazarı samimi bulma düzeyi düşük olan kişilerin (%13) tanımladığı düşük sıklıkta ( $n \leq 2$ ) rastlanan özellikler olduğu görülmüştür.

Son aşamada, çalışmanın birinci ve ikinci aşamalarındaki son sorular, yani katılımcıların 'saldırgan davranışını % kaç oranında haklı bulduğu' ve sonrasında 'köşe yazısını okuduktan sonra fikrinin % kaç oranında ne yönde değiştiğine' ilişkin yanıtları incelenmiştir. Katılımcıların, köşe yazısından önce ve sonraki algı değişimine etki eden değişkenlere ilişkin model yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla test edilmiştir. Kuramsal modeldeki değişkenlerin birbiriyle ilişkisini açıklamak için AMOS 22 programı Maksimum Olabilirlik Tekniği (Maximum Likelihood Method) ile YEM modellerinden biri olan Yol Analizi yapılmıştır. Yol analizi ile aynı anda birden çok regresyon analizi yürütülerek, değişkenler arasındaki ilişkiler karşılaştırılabilmektedir. Yol analizinde modelin veriyi ne kadar iyi yordadığı ise uyum indeksleri üzerinden belirlenmektedir. Yapısal Eşitlik Modellemelerinde, veri uyumunu değerlendirmek için sıklıkla Ki-Kare ( $X^2$ ) testi kullanılmaktadır (Sümer 2000).

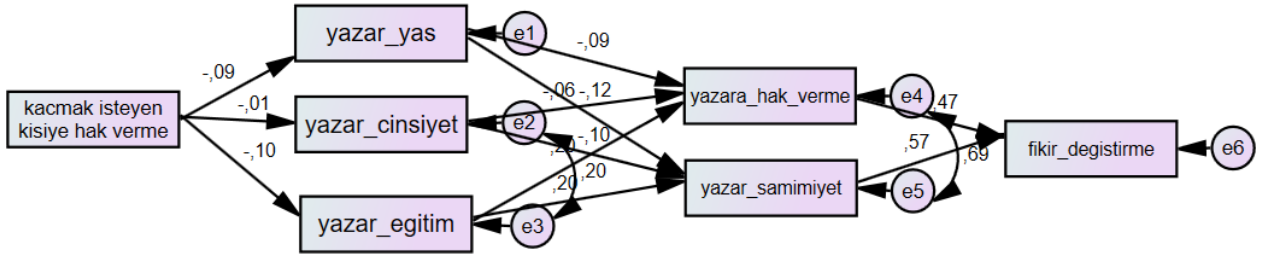
Uygulamalarda metni okuduktan sonra olumsuz yönde algı değişimi bildiren



olmamış, katılımcılar algılarının değişmediğini ya da olumlu yönde değiştiğini bildirmiştir. Negatif yönde algı değişiminin işaretlenmediği bulgularda algı değişimi olarak ifade edilen oran başlangıçtaki orana eklenerek oluşturulmuştur. Algı değişimi puanları ilk algının üzerine % oranında belirtilen değer eklenmesiyle elde edilmiştir. Bu ilişkide yazarın demografik özelliklerinin yazarı haklı ve samimi bulunması üzerindeki doğrudan etkisi değerlendirilebilmiştir. Ardından ilk algının sonrasında yazarın demografik özellikleri, haklı ve samimi bulunmasının sonuçtaki algı değişimi üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Tabachnick ve Fidell'in (2001) önerileri doğrultusunda, veri üzerinde kayıp değer, normallik, doğrusallık ve çoklu doğrusallık sayıtları incelenmiştir. Yapısal Eşitlik Modeli'nin yürütülebilmesi için gerekli olan sayıtlar karşılandığı için ilgili alanyazın doğrultusunda oluşturulan kuramsal modelde yol analizine geçilmiştir. İlk aşamada modelin iyileştirilmesi için modifikasyon önerileri doğrultusunda aynı faktörde yer alan e2-e3 ( $X^2= 8.09$ ) ve e4-e5 ( $X^2= 54.21$ ),  $p<.001$ ) hata puanları eşleştirilmiştir. Bu işlem sonrası modelin uyum indeksleri mükemmel uyum düzeyinde,  $X^2/Sd= 1.33$ ,  $p<.001$ , CFI= .99, IFI= .98, NFI= .96, RMSEA= .06 olarak bulunmuştur. Sonuçlar modelin oldukça iyi durumda olduğuna işaret etmektedir. Analiz bulgularına göre yazarın yaşı, cinsiyeti ve eğitim düzeyinin yazar hak verme üzerindeki toplam etkisi sırasıyla -.09, -.06, .20; yazarı samimi bulma üzerindeki toplam etkileri ise -.11, -.10 ve .20 olduğu görülmüştür. Yalnızca eğitim düzeyindeki yükselmenin yazarı haklı ve samimi bulma üzerinde olumlu yönde anlamlı etkisi olduğu görülmektedir ( $p<.05$ ). Ayrıca karantinadan çıkmak isteyen kişinin başlangıçtaki tepkisini haklı görme, yazarın cinsiyeti, yaşı, yazarı samimi bulma, yazara hak verme ve yazarın eğitim durumunun, karantinadaki kişiye yönelik algının değişmesi üzerindeki toplam etkisi sırasıyla -.01, -.09, -.11, .47, .57 ve .20'dir ( $p<.01$ ) olup, şekil 3'de gösterilmiştir.

*Not.* Bireysel temsillerden en az 4 kere söylenen ifadeler haritaya dahil edilmiştir.



Şekil 3. Modifikasyon Sonrası Test Edilen Kuramsal Model

Sonuçlar bize yazarın fikir değişikliği üzerindeki en büyük etkinin sırasıyla yazara hak verme ( $\beta=.57$ ), yazarı samimi bulma ( $\beta=.57$ ) ve yazarın eğitim durumu ( $\beta=.20$ ) ile olumlu yönde ilişkili olduğunu göstermiştir ( $p<.01$ ). Karantinadan çıkmak isteyen kişiye yönelik başlangıçtaki hak verme düzeyinin ( $\beta=-.01$ ) ve yazarın yaşının ( $\beta=.09$ ) fikir değişimi üzerinde etkisi görülmezken, yazarın kadın oluşunun ( $\beta=-.11$ ) ise negatif yönde düşük düzeyde ilişkili olduğu anlaşılmıştır ( $p<.05$ ).

#### 4.TARTIŞMA

Araştırmamız iki aşamalı karma yöntemli bir çalışmayla, saldırganlığa yönelik sosyal temsillerin anlaşılmasını ve bu sosyal temsillerin değişiminde değişime etki eden faktörlerin etkisini çok nitel yöntemle incelemiş, ardından nicel olarak modelleyerek değerlendirmiştir. Araştırmanın birinci kısmında saldırganlığa yönelik sosyal temsiller nitel yöntemle, saldırganca davranışa yönelik algılar ise nicel yöntemle çoğulcu cehalet kavramı üzerinden ele alınmıştır. İkinci kısmında duruma ilişkin empati çağrısı yapan yazara yönelik demografik özellikler, hak verme ve samimi bulma nitel yöntemle; yazara ilişkin sosyal temsiller niceliksel olarak incelenmiştir. Son olarak karantinadaki kişiye yönelik başlangıçtaki algının değişiminde yazara ilişkin özelliklerin aracı rolüne yönelik model test edilmiştir. Bulgular çoğulcu cehalet kavramını desteklerken, yazara ilişkin yaş, hak verme ve samimi bulma derecelerinin başlangıçtaki önyargılı algının olumlu yönde değişmesi üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Yazara ve karantinadaki kişiye yönelik sosyal temsiller algılanan cinsiyetlerine göre karşılaştırılmıştır.

Araştırmanın birinci kısmında cinsiyetten bağımsız olarak, niceliksel bulgular,

katılımcıların karantinadan çıkmak isteyen kişinin cinsiyetini erkek ve eğitim düzeyini de lise mezunu olarak algılama eğiliminde olduğunu işaret etmektedir. Katılımcıların liseden bir-iki yıl önce muzun olduğu düşünülürse, elde edilen bulgu, çoğulcu cehalet konusunda genellikle kişilerin saldırganı kendileriyle benzer yaş grubunda olduğunu düşündükleri, akran gruplarıyla yapılan çalışmaları doğrulamaktadır (Sallot, Cameron ve Lariscy, 1998). Bunun yanı sıra kadın katılımcıların erkek katılımcılara kıyasla karantinadan çıkmak isteyen kişinin daha az saldırganca davranacağı beklentisi içinde oldukları görülmektedir. Bu durum, toplumumuzun kadınlara yönelik geleneksel cinsiyet rollerinde daha az saldırganlık, otoriteye uyum gösterme beklentisiyle tutarlı görünmektedir (Vatandaş, 2007). Son olarak ön görüldüğü gibi katılımcılar aynı durumda kendileri kaldıklarında, toplumdaki herhangi birinden daha az saldırganlık göstereceklerini düşündüklerini ifade ederken, herhangi birinin ise saldırganca davranacağını belirtmesiyle, katılımcıların çoğulcu cehalet sergilediği anlaşılmıştır.

Çoğulcu cehaletin varlığını işaret eden bu algısal farklılık, bu gibi saldırganca davranışların önüne geçilmesinde engel oluşturabilir. Katılımcıların kendi tepkilerinin, toplumdaki diğer kişilerin tepkilerinden farklı olacağına yönelik algıları, kendileri yapmasalar bile toplumda böyle davranacak kişiler olduğuna yönelik varsayımları, istenmeyen bu sosyal davranışın sürdürülmesinde etkili olabilir (Miller ve McFarland, 1987). Örneğin, çoğulcu cehalet ile ilgili en bilinen çalışmada, üniversite öğrencilerinin alkol kullanımına yönelik kendi algıları ile akranlarının algılarına ilişkin tahminleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulgular öğrencilerin, kampüs alkol uygulamalarından ortalama bir öğrenciden daha rahatsız olduklarına inandıklarına yönelik hatalı bir algısal eğilim, çoğulcu cehaletin yaygın kanıtlarına işaret etmiştir (Prentice ve Miller, 1993). Türkiye’de namus adına kadın cinayetlerinin araştırıldığı çalışmada ise, bireylerin kişisel değerleri içinde savunulmadığı ifade edilse dahi, toplumdaki başka kişilerin şiddete başvuracağı algısına sahip olması, şiddeti doğurabilir, destekleyebilir ve sürdürebilir kılacağı bulgusuna ulaşılmıştır (Ceylan, Doğulu ve Akbaş, 2016). Çalışmamızda elde edilen bulguya ilişki, katılımcıların kendilerini bu şekilde sunarak, akranlarından oluşan grubun normunu onaylamadığını daha olgun, daha ilerici veya akranlarından daha aydın oldukları izlenimini iletmeyi ummuş olabilirler (Prentice ve Miller, 1993). Bir başka açıklama ise bazı dezavantajlı gruplara karşı, toplumdaki diğer bireylere kıyasla kendilerini daha sempatik olduklarını göstermek istemiş olabilirler. Örneğin, bu alanda yapılan klasik çalışmalarda da görüleceği gibi: Beyazlar kendilerini Siyahlara diğer

Beyazlara (Fields ve Schuman, 1976), öğretmenler kendilerini öğrencilerine diğer öğretmenlerinden (Packard ve Willower, 1972) daha sempatik olarak gösterirler ve hapisane gardiyanları kendilerini tutuklulara diğer gardiyanlardan sempatik gösterme eğilimindedir (Kauffman, 1981).

Çalışmanın birinci kısmındaki niceliksel bulgular, çoğulcu cehalete ilişkin 'Karantinadan çıkmak isteyen kişinin nasıl biri olduğu sorusunun yanıtıyla, bu şekilde davranış sergileyeceği düşünülen kişilere yönelik sosyal temsillere bakılmıştır. Öne çıkan yanıtlarda katılımcıların karantinadaki kişinin sosyal özelliklerine kıyasla bireysel özelliklerine fazla vurgu yaptığına işaret etmektedir. Bu bulgu, katılımcıların bulaşma riskini önemsemeyip üstüne şiddet gösteren kişileri, toplumun bir parçası olarak görmekten öte, toplumdaki bağımsız bireyler olarak algıladıkları anlaşılmaktadır. Şiddet ve bulaşma riski özelinde yürütülen çalışmalar katılımcıların algısını doğrulamaktadır. Araştırmalarda katılımcıların ifade ettiği şekilde bencillik, düşüncesizlik, sabırsızlık ve eğitim seviyesini daha düşük algılama gibi bireysel özellikler, toplumsal değerlerden uzak ve bağımsız bireysel özelliklerle ilişkili olduğunu düşündürmektedir (Geter, Sutton ve Hubbard McCree, 2018; Miller ve Prentice, 1994). Ceylan, Doğulu ve Akbaş (2006) çalışmasında kadına yönelik şiddet algısında saldırganlık gösteren kişinin bireysel özelliklerini vurgulandığı, çoğulcu cehalette bireysel özelliklere ilişkin temsillerin ön plana çıktığı gösterilmektedir.

Niceliksel bulguların devamında 'Karantinadan çıkmak isteyen kişinin yerinde aynı koşullarda ve psikolojik süreçten geçen bir başkası olsa saldırgan şekilde davranma ihtimali' ve 'Siz bu kişinin yerinde olsanız, saldırgan şekilde davranma ihtimalinizin' nedenlerine ilişkin açık uçlu sorular ile çoğulcu cehalete ilişkin skala oluşturulmuştur. Araştırma bulgularının çoğulcu cehalet alanyazındaki bulgularla uyduğu, görülmektedir. Katılımcıların kendilerinin aynı durumda olduğunda bu şekilde davranma ihtimalini hafife alırken; toplumdaki kişilerin ise aksi yönde davranma ihtimalini azımsayıp, saldırganca davranma ihtimalini ise abartmakta olduğu görülmüştür. Görünüşe göre katılımcılar bir taraftan kendisinin saldırganca davranış sergilemesi ihtimalini azımsarken; diğer taraftan da toplumda kendisi dışındaki başka bireylerin böyle davranma ihtimalini abartma eğilimindedir. Bu duruma ilişkin olarak, Morrison ve Miller (2008) çalışmasına göre kişiler grup normlarına daha fazla uyum göstermeleri nedeniyle ortalama grup üyelerinden daha üstün olduklarına inanıyor olabilirler. Ancak tek

açıklama bu olmayabilir, bu kişiler görüşlerini ifade etmede daha rahat olabilir, çünkü görüşlerinin gerçekte olduğundan daha yaygın olduğuna inanıyor olabilir. Bunu destekler şekilde katılımcıların kendilerine ilişkin %80 ve üstü oranında '*Asla benim başıma gelmez (n=67)*' ifadesini dile getirirken, buna nedenine yönelik yaptıkları açıklama %72 oranında 'toplumsal sorumluluk bilinci gereği kendilerinden önce toplumu düşünecekleri'ni ifade ettikleri görülmüştür. Kısacası katılımcılar karantinadaki kişiyi toplumsal uyumsuzluk gösteren bireysel özellikleriyle suçlarken; kendilerini sahip olduğu bireysel özelliklerin toplumsal değerlerle örtüşmesi üzerinden kendilerini daha üstün gördüğü anlaşılmaktadır.

Araştırmanın ikinci kısmında, niceliksel bulgular, katılımcıların yazarın cinsiyetine yönelik algılarına ilişkin anlamlı bir farka işaret etmezken, yaşını ( $Ort=34,83$ ) ve eğitim düzeyini (*Üniversite ve üstü*) ise karantinadaki kişiden daha yüksek olarak algılama eğiliminde olduğunu işaret etmektedir. Katılımcıların demografik özelliklere ilişkin nedensel açıklamalarında, yazarın yaşı ve eğitim durumuna ilişkin algının yazarlık mesleğinin belli bir yaş ve olgunluk gerektirmesi üzerinden ortalama 30 yaş civarı lisans ve lisansüstü eğitim almış şeklinde belirtmektedir. Ancak cinsiyetine ilişkin bulgunun anlamsız olması Goldberg Etkisi adıyla anılan (Goldberg, 1968), bir metin okurken, metnin yazarının genellikle erkek olarak algılandığı, hatta bu önyargılı algının kadınlarda daha fazla olduğu algısıyla tutarsız görülmektedir. Örneğin, kadınlara karşı önyargılı olan koşulları araştırmak için yürütülmüş klasik haline gelmiş bir çalışmada, sanatsal bir eser gösterilen katılımcıların yarısına sanatçının kadın, yarısına ise sanatçının erkek olduğunu; yarısına resmin bir yarışmaya katıldığını, yarısı ise kazanan cinsiyetinin ne olduğunu bilgisi verilmiştir (Pheterson, Kiesler ve Goldberg, 1971). Sonuçlar, kazandığı söylenen resimlerde katılımcılarda ressamın cinsiyetine bağlı olarak anlamlı bir algı farkı görülmediğini işaret etmektedir. Ancak yarışmaya katılan ve başarmaya çalışan kadınların erkeklerden daha az olumlu değerlendirildiği; ancak başarılı bir şekilde yarışmayı kazandığı söylenen kadınların erkeklerde olduğu kadar olumlu değerlendirilmediği sonucuna varılmıştır. Buna ilişkin bulgular birçok farklı kültürde yapılan araştırmalarda da desteklenmiştir (Levenson, Burford, Bonno ve Davis, 1975; Ward, 1981). Günümüzde ise özellikle kadın liderler ve aldıkları kararlar ilgili olarak yapılan incelemelerde bu ön yargının kendisini göstermeye devam ettiği anlaşılmaktadır (Eagly ve Carlie, 2012; Stamarski ve Son Hing, 2015). Çalışmamızda niceliksel olarak anlamlı bir fark görülmesi dahi, nedenselliğin sorgulandığı açık uçlu sorularda önemli





anlayışlı vs) vurgulandığı dikkat çekmektedir. Bunun yanı sıra karantinadaki kişiye ilişkin olumsuz özellikler, yazara ilişkin ise olumlu özellikler yüksek derecede ifade edilmiştir. Kişilerin davranışlarını etkilemede betimsel normlar oldukça etkilidir. Örneğin, Aronson Wilson ve Akert (2010) tarafından yapılan çalışmada, çevreyi korumak adına otel müşterilerine havluları birden fazla kez kullanmaları önerildiğinde etkili olmazken, 'siz de doğayı koruyan müşterilerimizden biri olun' şeklinde betimsel bir norm tasvirinin yapılması %75 oranında çoklu kullanım sağladığı görülmüştür. Bu yönüyle çalışmamızda hem saldırganlığa hem de saldırgan davranışa yönelik algı değişiminde etkili olduğu görülen özelliklere ilişkin betimsel normların anlaşılması adına değerli bulgulara ulaşılmıştır.

Araştırmanın son kısmı olan algı değişikliğine ilişkin model analizinde, katılımcıların karantinadan çıkmak isteyen kişinin, saldırgan davranışını haklı bulma düzeyi ve köşe yazısını okuduktan sonra fikrinin kaç oranında ne yönde değiştiği incelenmiştir. Sonuçlar, yazarın algılanan eğitim düzeyinin yazarın haklı ve samimi bulunması üzerinde etkili olduğunu gösterirken, algılanan yaş ve cinsiyetin haklılık ve samimiyeti etkilemediğini göstermektedir. Buna ek olarak yazarın algılanan yaşı ve cinsiyetin algı değişimi üzerinde de etkili olmazken, yazarın eğitiminin hem haklı ve samimi bulunması bakımından doğrudan hem de tek başına algı değişimini etkilediği görülmüştür. Algı değişimi üzerindeki en büyük etkiyi ise yazara hak verme ( $\beta=47$ ) ve yazarı samimi bulma ( $\beta=57$ ) değişkenlerinin sağladığı görülmüştür. Çalışmamızın sonucunda çoğulcu cehaletin varlığı kanıtlanmış, ancak, çoğulcu cehaletin eğitim, empati ve insanlık temelli haklı söylemler, samimiyet durumunda kırılabileceği anlaşılmıştır. Çalışmamızın başında karantinadaki kişiyi ayrıştırılmadan kendilerine benzer bir insan olarak görme düzeyi ( $Ort=\%35,53$ ,  $S=26,90$ ) %26 oranında yükselmiştir ( $Ort=\%44,1$ ,  $S=24,78$ ). Bu oran, 'eğitilmiş' bir kalemden çıkan haklı ve samimi söylemlerle farkındalık yaratarak, empati sürecini harekete geçirmenin çoğulcu cehaleti olumlu yönde değişebileceğini göstermektedir.

Çoğulcu cehalet ile ilgili yapılan çalışmalar da çalışmamıza benzer şekilde kişilerin farkındalık düzeyini arttırmanın algı değişimiyle sonuçlanabildiği anlaşılmaktadır. Örneğin, iklim değişikliği ve kişilerarası etkileşimin önemini araştırıldığı bir çalışmada, içinde buldukları toplumun iklim değişikliği ile ilgili endişelerinin farkında olanların, konuyu tartışmak için başkalarının görüşlerini yanlış algılayarak çoğulcu cehalet gösterenlerden daha fazla istekli oldukları görülmüştür (Geiger ve Swim, 2016).



Toplumsal farkındalığı artırarak çoğulcu cehaletin kırılmasıyla, katılımcıların iklim değişikliğini tartışma istekliliğini arttırdığını göstermektedir. Görünüşe göre, çoğulcu cehalet kendini susturmaya yol açmaktadır, çünkü başkalarının görüşünü kendisiyle benzer ya da yakın görüşü paylaşmadığı algılayan kişilerin iklim değişikliği ile ilgili bir konuşmada yer almak istemedikleri, bunun nedeninin de daha az yetkin olarak görülmeyi beklemekle ilişkili endişeleri olduğu anlaşılmıştır (Geiger ve Swim, 2016). Bir başka çalışmada ise, içinde yaşadıkları topluma ilişkin algılamış oldukları toplumsal özellikleri ve davranışları ile gerçek normlar sunulduğunda, erkeklerin artan toplumsal yönelimler gösterip göstermediğini araştırmıştır. Erkeklerle algılanan normlardan ziyade gerçek normlar sunulduğunda, kendi öz tanımlarını, gelecekteki davranış niyetlerini ve toplumsal cinsiyetle ilgili algılarını, yeni sunulan (gerçek) toplumsal normlara uygun bir yönde değiştirme eğilimi gösterdikleri görülmüştür. Bulgular, çoğulcu cehaleti ortaya çıkaran koşullardaki katılımcıların, algılarını ve davranışlarını yeni edinilen bilgiyle bağlantılı olarak gerçek normla daha uyumlu hale getirdiklerini göstermiştir. (Van Grootel, Van Laar, Meeussen, Schmader ve Sczesny, 2018).

Bu araştırma, ilgili alanyazında eksikliği bulan bir konuyu ele alarak, katılımcıların çoğulcu cehalet algısıyla sorundan uzaklaştığını ve sorumluluk almaktan kaçındığını, şiddet normunu geliştirip sürdürdüğünü göstermenin yanı sıra, ilgili yazında hem şiddet gösteren ve hem de şiddete yönelik farkındalık oluşturabileceği düşünülen kişilere ilişkin temsiller hakkında bulgular elde etmemizi sağlamıştır. Bunu yaparken de ülkemizde içinde bulunduğu pandemi döneminde kamusal bir olay haline gelmiş bir konuyu ele alarak, toplumsal açıdan yeni ve farklı bir bakış açısı sunmayı amaçlamıştır. Çalışmamız sonucunda elde edilen araştırma bulguları, şiddetle mücadelede toplumsal olarak oluşturulmuş sosyal temsillerin belirlenmesini ve ele alınarak yeniden incelenmesini sağlayan öncü çalışmalardan biri olmuştur. Şiddetin ortaya çıkmadan önlenmesi ve çoğulcu cehalet ile toplumda kendini besleyen şiddet kavramının önüne geçilmesi, bu döngünün kırılmasında yol gösterici bir çalışma olmuştur. Ülkemiz alanyazındaki çoğulcu cehalet kavramını inceleyen çalışmaların bir adım önüne geçerek, çoğulcu cehaletin kırılmasında etkili bir model önerisinde bulunmuştur. Çalışmamızda ele alındığı şekliyle bulgularımız, çoğulcu cehalet temellinde şiddetin anlaşılması, algı değişiminin bileşenlerinin incelenmesi için detaylı bir anlayış sunmaktadır. Ancak katılımcıların yalnızca olayın gerçekleştiği ilde öğrenim gören üniversite öğrencilerinden seçilmiş olması bulguların dış geçerliliğini kısıtlamaktadır. Bu öğrencilerin söz konusu olay kendi

şehirlerinde olduğu için tepkilerinde başka şehirlerde yaşayan öğrencilere kıyasla daha uçlara kayma şeklinde bir farklılaşma olması söz konusu olabilir. Bu durum tüm öğrencilere genellenmesi açısından kısıtlılık sağlasa da bu şehirden elde edilen verilerin özel bir örneklem olması yönüyle, bu alanda yürütülecek çalışmalar için önemli olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın farklı örneklerde test edilmesiyle bulguların genellenebilirliği artırılabilir. Araştırma sorularının farklı örneklerde test edilmesi, farklı grupları karşılaştırma olanağı da sağlayacağından daha zengin bulgulara ulaşma imkânı tanıyacaktır. Çalışmamızın bulguları ilgili kurumlara ya da politika yapıcılara, şiddetin önlenilebilir bir konu olduğunu ve basit ancak pratik yöntemlerle anlamlı değişiklikler oluşturabileceğine yönelik çıkarımlar sunmaktadır.

## KAYNAKÇA

- Allport, F. H. (1924). Social psychology. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Berkowitz, L. (1989). Frustration-aggression hypothesis: Examination and reformulation. Psychological Bulletin, 106 (1), 59-73.
- Bushman, B. J. ve Anderson, C. A. (2001). Is it time to pull the plug on the hostile versus instrumental aggression dichotomy? Psychological Review. 108 (1), 273-79.
- Buss, A. H. (1961). The psychology of aggression. New York: Wiley
- Ceylan, S., Doğulu, C., ve Akbaş, G. (2016). Namus adına kadına yönelik şiddete dair sosyal temsiller: Karma yöntemli bir çalışma. Türk Psikoloji Yazıları, 19, 64-72.
- Cialdini, R. B., Reno, R. R. ve Kallgren, C. A. (1990). A focus theory of normative conduct: Recycling the concept of norms to reduce littering in public places. Journal of Personality and Social Psychology, 58, 1015-1026.
- Cirhinlioglu, F., Aktas, V. ve Öner-Özkan, B. (2006). Sosyal Temsil Kuramına genel bir bakış. C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, 30(2), 163-174.
- Dollard, J., Miller, N. E., Doob, L. W., Mowrer, O. H. ve Sears, R. R. (1939). Frustration and aggression
- Dunning, D., Van Boven, L., ve Loewenstein, G. (2001). Egocentric empathy gaps in social interaction and exchange. Advances in group processes, 18, 65-97.
- Eagly, A. H., ve Carli, L. L. (2012). Women and the labyrinth of leadership. Contemporary issues in leadership, 147-162.
- Fields, J. M., ve Schuman, H. (1976). Public beliefs about the beliefs of the public. Public Opinion Quarterly, 40(4), 427-448.
- Fischer, P., Krueger, J. I., Greitemeyer, T., Vogrincic, C., Kastenmüller, A., Frey, D., ... ve Kainbacher, M. (2011). The bystander-effect: a meta-analytic review on bystander intervention in dangerous and non-dangerous emergencies. Psychological bulletin, 137(4), 517.
- Garcia, S. M., Weaver, K., Moskowitz, G. B., ve Darley, J. M. (2002). Crowded minds: the implicit bystander effect. Journal of personality and social psychology, 83(4), 843.
- Geiger, N., ve Swim, J. K. (2016). Climate of silence: Pluralistic ignorance as a barrier to climate change discussion. Journal of Environmental Psychology, 47, 79-90.
- Geter, A., Sutton, M. Y., ve Hubbard McCree, D. (2018). Social and structural determinants of HIV treatment and care among black women living with HIV infection: a systematic review: 2005-2016. AIDS care, 30(4), 409-416.
- Glynn, C. J., Hayes, A. F., ve Shanahan, J. (1997). Perceived support for one's opinions and willingness to speak out: A meta-analysis of survey studies on the spiral of silence. Public Opinion Quarterly, 51, 452-463.
- Goldberg, P. (1968). Are women prejudiced against women?. Transaction, 5(5), 28-30.
- Goldberg, P. 1968. Are women prejudiced against women? In Edward Krupat (ed.) Readings and conversations in social Psychology: Psychology is Social. Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company, 1975, s. 74-77.
- Grekul, J. (1999). Pluralistic ignorance in a prison community. Canadian Journal of Criminology, 41(4), 513-534.
- Hasta, D. (2017). Saldırganlık: Kişilerarası ilişki tarzları ve empati açısından bir inceleme. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(1).
- Heider, F. (1958). Psychology of interpersonal relations. New York: Wiley.
- Jones, E. E. ve Nisbett, R. E. (1972). The actor and observer: Divergent perceptions of causes of behavior. E. E. Jones, D. E. Kanouse, H. H. Kelley, R. E. Nisbett, S. Valins ve B. Weiner (Der.) Attribution: Perceiving the causes of behavior (s. 79-94). Morristown, NJ: General Learning Press.

- Katz, E. (1981). Publicity and pluralistic ignorance: Notes on 'the spiral of silence'. In *Öffentliche Meinung und sozialer Wandel/Public Opinion and Social Change* (pp. 28-38). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kauffman, K. (1981). Prison officers' attitudes and perceptions of attitudes: A case of pluralistic ignorance. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 18(2), 272-294.
- Latané, B., ve Wolf, S. (1981). The social impact of majorities and minorities. *Psychological Review*, 88(5), 438.
- Latkin, C. A., Forman, V., Knowlton, A., ve Sherman, S. (2003). Norms, social networks, and HIV-related risk behaviors among urban disadvantaged drug users. *Social science ve medicine*, 56(3), 465-476.
- Levenson, H., Burford, B., Bonno, B., ve Davis, L. (1975). Are women still prejudiced against women? A replication and extension of Goldberg's study. *The journal of Psychology*, 89(1), 67-71.
- Loeber, R., ve Stouthamer-Loeber, M. (1998). Development of juvenile aggression and violence: Some common misconceptions and controversies. *American Psychologist*, 53(2), 242.
- Miller, D. T. ve Prentice, D. (1994). Collective errors and errors about the collective. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 541-550.
- Miller, D. T., ve McFarland, C. (1987). Pluralistic ignorance: When similarity is interpreted as dissimilarity. *Journal of Personality and social Psychology*, 53(2), 298.
- Miller, D. T., ve McFarland, C. (1991). When social comparison goes awry: The case of pluralistic ignorance. In J. M. Suls ve T. A. Wills (Eds.), *Social comparison: Contemporary theory and research* (pp. 287-316). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Miller, D. T., ve Nelson, L. (2002). Seeing approach motivation in the avoidance behavior of others: Implications for an understanding of pluralistic ignorance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 1066-1075.
- Morrison, K. R., ve Miller, D. T. (2008). Distinguishing between silent and vocal minorities: Not all deviants feel marginal. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94, 871-882
- Moscovici, S. (1984). The phenomenon of social representations. R. Farr ve S. Moscovici, (Ed.), *Social representations içinde* (3-69). Cambridge: Cambridge Press.
- Moscovici, S. (1988). Notes towards a description of social representations. *European Journal of Social Psychology*, 18(3), 211-250.
- Noelle-Neumann, E. (1977). Turbulences in the climate of opinion: Methodological applications of the spiral of silence theory. *Public Opinion Quarterly*, 41(2), 143-158.
- O'Gorman, H. (1975). Pluralistic ignorance and White estimates of White support for racial segregation. *Public Opinion Quarterly*, 39, 313-330.
- O'Gorman, H. (1979). White and Black perception of racial values. *Public Opinion Quarterly*, 43, 48-59.
- O'Gorman, H., ve Garry, S. (1976). Pluralistic ignorance—A replication and extension. *Public Opinion Quarterly*, 40, 449-458.
- Packard, J. S., ve Willower, D. J. (1972). Pluralistic ignorance and pupil control ideology. *Journal of Education Administration*, 10, 78-87.
- Pheterson, G. I., Kiesler, S. B., ve Goldberg, P. A. (1971). Evaluation of the performance of women as a function of their sex, achievement, and personal history. *Journal of Personality and Social Psychology*, 19(1), 114.
- Prentice, D. A., ve Miller, D. T. (1993). Pluralistic ignorance and alcohol use on campus: Some consequences of misperceiving the social norm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(2), 243-256. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.2.243>.
- Prentice, D. A., ve Miller, D. T. (1996). Pluralistic ignorance and the perpetuation of social norms by unwitting actors. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 28, pp. 161-209). Academic Press.

- Prentice, D. A., ve Miller, D. T. (2002). The emergence of homegrown stereotypes. *American Psychologist*, 57, 352-359.
- Ross, L. (1977). The intuitive psychologist and his shortcoming: Distortions in the attribution process. L. Berkowitz (Der.), *Advances in experimental social psychology* (cilt 10, s. 174-221). New York: Academic Press
- Sallot, L. M., Cameron, G. T., ve Lariscy, R. A. W. (1998). Pluralistic ignorance and professional standards: Underestimating professionalism of our peers in public relations. *Public Relations Review*, 24(1), 1-19.
- Schanck, R. L. (1932). A study of a community and its groups and institutions conceived of as behaviors of individuals. *Psychological Monographs*, 43(2),
- Schroeder, C. M. ve Prentice, D. A. (1998). Exposing pluralistic ignorance to reduce alcohol use among college students. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 2150-2180.
- Seara-Cardoso, A., Dolberg, H., Neumann, C., Roiser, J. P., ve Viding, E. (2013). Empathy, morality and psychopathic traits in women. *Personality and Individual Differences*, 55(3), 328-333.
- Seeme, F., Green, D. ve Kopp, C. (2019, December). Pluralistic ignorance: A trade-off between group-conformity and cognitive dissonance. In *International conference on neural information processing* (pp. 695-706). Springer, Cham.
- Shelton, J. N., ve Richeson, J. A. (2005). Intergroup contact and pluralistic ignorance. *Journal of personality and social psychology*, 88(1), 91.
- Siever, L. J. (2008). Neurobiology of aggression and violence. *American Journal of Psychiatry*, 165(4), 429-442.
- Smith, L. C., Lucas, K. J., ve Latkin, C. (1999). Rumor and gossip: Social discourse on HIV and AIDS. *Anthropology and Medicine*, 6(1), 121-131.
- Stamarski, C. S., ve Son Hing, L. S. (2015). Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in psychology*, 6, 1400.
- Sümer N (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları* 3 (6): 49-74.
- Tabachnick BG, Fidell LS (2001). *Using Multivariate Statistics*, 4th Edn. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Van Boven, L., Loewenstein, G., ve Dunning, D. (2005). The illusion of courage in social predictions. Underestimating the impact of fear of embarrassment on other people. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 96, 130-141.
- Van Grootel, S., Van Laar, C., Meeussen, L., Schmader, T., ve Sczesny, S. (2018). Uncovering pluralistic ignorance to change men's communal self-descriptions, attitudes, and behavioral intentions. *Frontiers in psychology*, 9, 1344.
- Van Honk, J., Schutter, D. J., Bos, P. A., Kruijt, A. W., Lentjes, E. G., ve Baron-Cohen, S. (2011). Testosterone administration impairs cognitive empathy in women depending on second-to-fourth digit ratio. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 108(8), 3448-3452.
- Vandello, J. A., Ransom, S., Hettinger, V. E., ve Askew, K. (2009). Men's misperceptions about the acceptability and attractiveness of aggression. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(6), 1209-1219.
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Sosyoloji Konferansları*, (35), 29-56.
- Ward, C. (1981). Prejudice against women: Who, when, and why?. *Sex Roles*, 7(2), 163-171.
- Whitehead, J. T., Blankenship, M. B., ve Wright, J. P. (1999). Elite versus citizen attitudes on capital punishment: Incongruity between the public and policymakers. *Journal of Criminal Justice*, 27(3), 249-258.



Yayıncıdan Çekme / Kaldırma: Örgütsel Değişim ve Değişime Direnç Üzerine Teorik Bir İnceleme

Academic Review of Humanities and Social Sciences dergisi Cilt:3 Sayı:2, Sayfa:373-402'de yayınlanmış olan "Örgütsel Değişim ve Değişime Direnç Üzerine Teorik Bir İnceleme" başlıklı ve yazarı "Utku Tefvik Güleç" olan makale, yazarın isteğine uygun olarak Academic Review of Humanities and Social Sciences Dergisi'nde yayından çekilmiştir/kaldırılmıştır. Makale Academic Review of Humanities and Social Sciences Dergisi'nde yayından çekilmiş/kaldırılmış olduğundan söz konusu makalenin Academic Review of Humanities and Social Sciences Dergisi'nde yayınlanmaması sayılmasını, makale ve içeriği için Academic Review of Humanities and Social Sciences Dergisi'nin kaynak ve referans olarak gösterilmemesini rica ederiz.

ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM VE DEĞİŞİME DİRENÇ ÜZERİNE TEORİK BİR  
İNCELEME

Utku Tefvik GÜLEÇ<sup>1</sup>

Received Date (Başvuru Tarihi): 31/08/2020

Accepted Date (Kabul Tarihi): 22/10/2020

Published Date (Yayın Tarihi): 15/12/2020

ÖZ

Anahtar Kelimeler

Örgütsel Değişim,  
Örgütsel Değişim  
Modelleri,  
Değişime Direnç,  
Değişime Direncin  
Üstesinden Gelme  
Yöntemleri

Geçmişten günümüze doğru sürekli bir değişim yaşanmaktadır. Değişim kavramı günümüze değin pek çok farklı disiplin tarafından incelenmiştir. Değişim kavramı herhangi bir şeyi farklılaştırma olarak ifade edilebilir. Değişim sadece tabiatta var olan bir olgu değildir. Aynı zamanda örgütlerde de değişim gerçekleşmektedir. Örgütlerde gerçekleşen değişim "örgütsel değişim" olarak kavramsallaştırılmaktadır. Örgütsel değişim kavramı, örgütün faaliyetlerinde yeni düşüncelerin ve davranışların kabul edilmesiyle birlikte bir süreç dahilinde istenilen duruma geçiş olarak tanımlanabilir. Örgütsel değişim; örgütün yapısı, stratejileri, sistemi, kültürü ve teknolojileri gibi unsurlar üzerinden gerçekleştirilmektedir. Örgütsel değişim ile ilişkisi olan diğer kavram ise değişime direnç olmaktadır. Değişim söz konusu olduğunda beraberinde direnç de ortaya çıkmaktadır. Değişime direnç kavramı, değişimin engellenmesine yönelik davranışları kapsamaktadır. Değişime direncin üstesinden gelmek için iletişim ve eğitim, katılım, kolaylaştırma ve destek, pazarlık ve anlaşma, manipülasyon ve kooptasyon, açık ve kapalı zor kullanma gibi yöntemler kullanılmaktadır. Günümüzde önemli daha iyi birleşen örgütsel değişim ve değişime direnç irdelenmesi gereken önemli iki konu olmaktadır. Makalede bu konular ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Nihayetinde örgütsel değişim kararının verilmesiyle birlikte çalışanlar tarafından değişime karşı direnç gösterilmektedir. Bundan dolayı örgütsel değişimin başarılı olabilmesi için yöneticinin değişime karşı direnç etkilili bir şekilde yönetmesi gerekmektedir. Böylelikle yöneticinin çalışanlarını değişime ikna etmesi ve değişimi benimsemelerini sağlanması önemli olmaktadır.

A THEORETICAL REVIEW ON ORGANIZATIONAL CHANGE AND RESISTANCE TO CHANGE

ABSTRACT

There is a continuous change from the past to the present. The concept of change has been studied by many different disciplines until today. The concept of change can be defined as differentiating anything. Change is not a phenomenon that exists only in nature. Changes also occur in organizations. The change in organizations is conceptualized as "organizational change". The concept of organizational change can be described as the transition to the desired state within a process as a result of the acceptance of new thoughts and behaviours in the activities of the organization. Organizational change is carried out through elements such as the structure, strategies, system, culture and technologies of organizations. Another concept that is related to organizational change is the resistance to change. When it comes to change, resistance comes into view with it. The concept of resistance to change involves behaviours aimed at preventing change. Methods such as communication and education, participation, facilitation and support, negotiation and agreement, manipulation and co-optation, explicit and implicit coercion are used to overcome resistance to change. Organizational change and resistance to change, the importance of which is better understood today, are two important issues that need to be examined. In the article, a literature review has been made on these issues. Ultimately, following the decision made for an organizational change, employees show resistance to it. Therefore, for organizational change to be successful, the manager must effectively manage the resistance to change. Thus, it is important for the manager to persuade his/her employees to change and help them adopt change.

Keywords

Organizational  
Change,  
Organizational  
Change Models,  
Resistance to Change,  
Methods of  
Overcoming  
Resistance to Change

**Citation:** Güleç, U. T. (2020), Örgütsel Değişim ve Değişime Direnç Üzerine Bir İnceleme, ARHUSS, (2020), 3(2):373-402.

<sup>1</sup> KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı Doktora Öğrencisi, [gulecutkutevfik@gmail.com](mailto:gulecutkutevfik@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0001-6222-6935>

*Utku Tevfik GÜLEÇ*

## 1. GİRİŞ

Değişim doğanın en belirgin özelliği olmaktadır. Sürekli olarak ekonomik şartlar, kültürel yapı, siyasi koşullar, sosyal kurumlar, rakipler ve müşteriler değişim göstermektedir. Bundan dolayı değişim her zaman kaçınılmaz olarak ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte değişimi yakalamanın zorluğu karşımıza çıkmaktadır. Değişimin dış çevre ve rakiplerden önce hissedilmesi ve yönlendirilmesi gerekmektedir. Günümüzde değişim insanlık tarihinde eşi benzeri görülmemiş bir biçimde hızla gerçekleşmektedir (Tokat, 2012: 23). Herakleitos "Aynı ırmağa iki kez giremezsiniz, çünkü her girişinizde üzerinizden başka sular geçer."; "Değişmeyen tek şey değişimdir"; "Güneş her gün yenidir" özdeyişleriyle değişimin önemini vurgulamıştır.

Gartner danışmanlık firmasının 2018 yılında dünya genelinde yaptığı araştırma ile en iyi organizasyonların değişime öncülük etmek için yöneticilerden ziyade çalışanlarına güvendikleri ortaya çıkmıştır. Örgütsel değişim kararlarının çalışanlara bildirilmesi ve çalışanların değişimi kabul etmesi önemlidir. Bunun aksi gerçekleştiğinde çalışanlar değişime direnç gösterecek ve örgütsel değişim başarısız olacaktır. Örgütsel değişimi başarılı bir şekilde uygulayan firma örneği olarak Netflix verilebilir. Netflix, proaktif (öngörücü) bir değişim gerçekleştirmiştir. Netflix'in önceki iş modeli, abonelerine posta yoluyla filmlerin satışı ve kiralanması üzerinedir. 2007 yılında dijitalleşmenin geleceğini öngörerek iş modelini değiştirmiştir. Böylelikle abonelerine çevrim içi film izleme olanağını sunmuştur. Bunun sonucunda 2011 yılında abone sayısı 23 milyon iken 2020 yılı itibarıyla 183 milyon aboneye ulaşmıştır.

Bu çalışmanın amacı, örgütsel değişim çerçevesinde değişime direnç olgusunu ele almak ve örgütsel değişim faaliyetlerinde örgütlerin başarılı olmalarına yardımcı olabilecek öneriler sunmaktır. Aynı zamanda bu çalışma ile bu konularda araştırma yapacak araştırmacılara genel bir çerçeve sunularak araştırmalarına katkı sağlanması amaçlanmıştır. Böylelikle örgütsel değişim ve değişime direnç konuları bütüncül bir yaklaşım ile incelenmiştir. Bu iki konunun birbirinden ayrılmayan iki parça olarak birlikte ele alınması gerektiği anlatılmaktadır.

374



## 2. ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM

### 2.1. Değişim ve Örgütsel Değişim Kavramı

Sosyal bilimlerde değişim konusu, psikolojik, sosyolojik ve teknik boyutlarıyla ele alınmaktadır. Toplumsal dinamiklerin değişmesi ve gelişmesi ile birlikte örgütler de değişmeye ve gelişmeye gereksinim duymaktadır. Bundan dolayı örgütler kendi iç yapısında oluşturdukları psikolojik, sosyolojik, ekonomik değişim programlarına göre, değişim mecburiyeti ile karşı karşıya kalmaktadır. Örgütler, amaç, yapı, süreç, strateji ve beşerî kapsamda değişime gereksinim duymaktadır (Özdemir & Cemaloğlu, 2017: 249). Değişimin gelişimine katkı sağlayan disiplinler; sosyoloji, psikoloji, yönetim, endüstri mühendisliği olmaktadır. Sosyoloji ve psikoloji değişime insanların neden ve nasıl karşılık verdiğini açıklamaktadır. Yönetim ise değişimi gerçekleştiren insanları ve kaynakları planlamaya, örgütlemeye ve yönlendirmeye yardımcı olan uygulamaları ortaya çıkarmaktadır. Endüstri mühendisliği ise değişimde kullanılan değişim yöntemleri, süreçler, bütünlük sistemleri sağlamaktadır (Al-Haddad & Kotnour, 2015: 236-241).

Robbins & Judge (2017: 643), değişim kavramını yapılan faaliyetleri farklılaştırmak olarak açıklanmaktadır. Aynı zamanda "Değiş ya da yok ol!" ifadesiyle değişimin önemine dikkat çekmektedir. Koçel (2018: 681) ise değişim kavramını rastgele bir şeyi bir seviyeden başka bir seviyeye getirme olarak açıklamaktadır. Değişim kavramına yönelik birçok tanım yapılmıştır. Tanımların ortak noktası "belirli bir şekilde farklı bir şey yapmak" olarak vurgulanmaktadır. Tanımların farklılıkları değişimin küçük veya radikal olması yönünde karşımıza çıkmaktadır. Değişim bir durumundan diğerine geçmeyi kapsayabilir. Bu durum ise dönüşüm ile sonuçlanmaktadır. Değişim dönüşüm ile sonuçlanabilirken dönüşüm kendi başına değişimden farklı olmaktadır. Dönüşüm kısaca metamorfoz yani baskalaşım olarak ifade edilmektedir (Flamholtz & Randle, 2008: 6).

Örgütler sürekli değişim yaşamaktadır. Örgütlerde ortaya çıkan değişimler genellikle planlanmamış ve aşamalı bir şekilde olmaktadır (Burke, 2017: 22). Değişimin örgütler için yadsınmaz bir gerçek olduğu belirtilmektedir. Yani, örgütlerin çalışma ortamlarında herhangi bir şeyi değiştirmek zorunda kalacakları vurgulanmaktadır. Böylelikle örgütsel değişim, örgüt yapısında, teknolojisinde, örgütteki insanlarda gerçekleştirilen herhangi bir değişim olarak açıklanmaktadır (Robbins vd., 2013: 200). Örgütsel değişim bütüncül bir yaklaşım ile örgüt yapısı, strateji, sistem, prosedürler, insan kaynakları yönetimi uygulamaları, teknoloji, iç ve dış ilişkiler, yönetim tarzı ve örgüt

*Utku Teyfik GÜLEÇ*

kültürü gibi bütün bir örgüt sistemini kapsamaktadır. Bu konular birbirleri ile ilişkili ve karşılıklı olarak güçlendirici bir role sahip olmaktadır (Palmer vd., 2017: 140). Başka bir örgütsel değişim tanımı ise örgütün etkililiğini artırmak amacıyla örgütün bileşenlerinde gerçekleştirilen planlı değişiklikler olarak ifade edilmektedir. Örgütsel bileşenler, strateji, hedefler, misyon, vizyon, değerler, kültür, yapı, sistem, teknoloji ve örgütteki kişiler olmaktadır. Örgütler değişim aracılığıyla etkililiklerini artırdıklarında, üretim yeteneklerini artırmaktadır. Bununla birlikte yönetim ödül sistemini değiştirir, karar alma sistemini aşağıya doğru kaydırır ve katılımcı bir yönetim sistemini oluşturursa, yönetim açısından kültürel değişimin gerçekleştirilme olasılığı artmaktadır. Değişimi örgütteki insanlar anladığında, kabul ettiğinde, eyleme geçtiğinde gerçekleşmektedir. Böylelikle yeni vizyon ve strateji gerçek olmaktadır (Cawsey, 2015: 19-20). Daha kısa bir örgütsel değişim tanımı ise örgütlerin etkilinliğini artırmak amacıyla var olan durumdan gelecekte arzu edilen bir duruma geçiş süreci olarak ifade edilmektedir (Jones, 2013: 295). Son olarak örgütsel değişimin örgütün yeni bir fikir ve davranışın benimsenmesiyle meydana geldiği ifade edilmektedir (Daft, 2010: 415). Örgütlerin bütün faaliyetleri örgütün amaçlarının ve planlarının başarılması amacıyla yerine getirilmektedir. Böylelikle örgütsel değişim, örgütlerin zaman geçtikçe eskimilik yaşamalarını engellemek, bozulmalarını önlemek, gelişmelere karşılık vermek amacıyla gerçekleştirilmektedir (Genç, 2017: 327).

376

**Tablo 1: Örgütsel Değişim İle İlgili Yapılan Çalışmalar**

Yazar(lar) / Yıl	Bulgular
Levy (1986)	Levy, iki değişim türünü tanımlamıştır. Bunlar, birinci derecede değişim ve ikinci derece değişim olmaktadır. Birinci derece değişim, küçük iyileştirmeler ve ayarlamalar aracılığıyla örgüt sisteminin temelini değiştirmeden, örgüt sisteminin doğal bir şekilde büyümesi ve gelişmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu değişim türünde mevcut durum içinde kademeli bir değişim gerçekleşmektedir. İkinci derece değişim ise örgütün temelinde meydana gelen ve geri döndürülemeyen bir değişim olmaktadır. Bu değişim türünde çok boyutlu bir değişim gerçekleştirilmekle beraber yeni bir paradigma ile sonuçlanmaktadır.
Nadler & Tushman (1989)	Dört değişim türünü kategorize etmişlerdir. Bunlardan birincisi olan ayarlama, gelecekteki olayların öngörülmesiyle adım adım ve devamlı olarak gerçekleştirilen bir değişim türü olmaktadır. İkinci değişim türü uyum ise dış uyaranlara (yeni teknoloji, pazardaki değişimler vb.) karşılık olarak adım adım ve devamlı gerçekleştirilen bir değişim olduğu ifade edilmektedir. Üçüncü değişim türü yeniden yönlendirme ise örgütün temel değerleri ile bağlı

	koparmadan, yeniden yönlendirme aracılığıyla dış çevredeki olayları öngörerek gerçekleştirilen büyük stratejik bir değişimdir. Dördüncü değişim türü yeniden yaratma ise örgütün mevcudiyetini tehdit eden dış çevredeki olayların gerektirdiği stratejik değişim olarak açıklanmaktadır. Bu değişimlerde kökten bir biçimde geçmişten kopmak gerekmektedir.
<b>Weick &amp; Quinn (1999)</b>	İki değişim türünü tanımlamışlardır. Bunlar, episodik değişim ve sürekli değişimdir. Episodik değişim, amaçlı, kesikli, seyrek eğilimde olan örgütsel değişimleri bir araya getirmek amacıyla kullanılan bir değişim türü olmaktadır. Değişimin örgütlerin denge koşullarından uzaklaştığı farklılık dönemlerinde ortaya çıktığı varsayılmaktadır. Teknoloji değişimi gibi dış olaylar ya da kilit personel değişimi gibi iç olayların tetiklediği farklı dönemlerde meydana çıkmaktadır. Sürekli değişim, yavaş yavaş gelişen, sürekli, kümülatif eğilim gösteren örgütsel değişimleri bir araya getirmek amacıyla kullanılan bir değişim türü olmaktadır. Bu değişim türü, birimler arasında senkronik bir biçimde oluşturulan küçük ve sürekli düzenlemelerin bir araya geleceğini ve önemli bir değişim ortaya çıkarabileceğini ifade etmektedir.
<b>Anderson &amp; Anderson (2001)</b>	Ackerman 1986 yılında yayınladığı bir makalede, örgütlerde ortaya çıkan en yaygın üç değişim türünü; gelişimsel değişim, geçişsel değişim ve dönüşümsel değişim olarak tanımlamıştır. Daha sonra Anderson ve arkadaşı, Ackerman'ın makalesinin üzerinde çalışarak değişim türlerini detaylandırmıştır. Gelişimsel değişimin bir nedenden ötürü mevcut bir yöntemin, becerinin, performans standardının ve sürecin iyileştirilmesini kapsadığı ifade edilmektedir. Yani örgütün mevcut yönlerinin iyileştirilmesi olarak açıklanmaktadır. Gelişimsel değişim stratejilerinde eğitim faaliyetlerinin en yaygın kullanım alanına sahip olduğu vurgulanmaktadır. Geçişsel değişim, var olanı iyileştirmek yerine bütünüyle farklı olan ile değiştirilmesi olarak anlatılmaktadır. Bu değişim türüne örnek olarak, eski ürünlerin yerine yeni ürünlerin getirilmesi söylenmektedir. Dönüşümsel değişim, var olan bir durumdan diğerine doğru radikal olarak gerçekleşen bir değişim olduğu ifade edilmektedir. Aynı zamanda bu değişimi başarılı bir şekilde gerçekleştirmek ve bunu devam ettirebilmek için davranış, kültür ve zihniyet açısından değişim son derece önemli olduğu söylenmektedir. Yani örgütün ve çalışanların dünyaya, müşterilere, yaptığı işlere ve kendilerine bakış açılarını tamamen değiştirmelerinin gerekli olduğuna dikkat çekilmektedir.
<b>Güçlü &amp; Şehitoğlu (2006)</b>	Örgütsel değişim sürecinde örgütsel farklılığın göz önünde bulundurulması gerektiği ifade edilmektedir. Bundan dolayı bir örgütte gerçekleştirilecek olan değişimin başka bir örgütün yapısına uymama riskinin bulunduğu belirtilmektedir. Örgütsel değişim faaliyetlerinde örgütsel ihtiyaçlar, örgütün kendine has yönleri ve kültürel yapıya dikkat edilmesi gerektiği vurgulanırken tersi durumda örgütsel değişim faaliyetlerinin başarısız olacağı ifade edilmektedir. Aynı zamanda örgütsel değişimin başarısında değişimin doğru ve düzenli çabalarla yönetilmesi gerektiğine dikkat çekilmektedir.

*Utku Teyfik GÜLEÇ*

<b>DiBella (2007)</b>	<p>DiBella, değişimin nasıl algılandığını değişime katılanlar açısından incelemektedir. Amacı, değişim çabalarının göreceli başarısını etkileyen önemli özellikleri anlaşılır duruma getirebilecek bir dizi kategoriyi inceleme olarak ifade edilmektedir. Değişimin iki algılanma boyutu, değişimin yönetilebileceği dört farklı senaryoyu biçimlendirmektedir. Katılımcılar tarafından elde edilen algılar ve yönetsel çıkarımlar senaryoların her birinde incelenmektedir. Senaryo 1'de değişimin hızlı bir şekilde gerçekleştirilmesi önemli olmaktadır. Değişime katılanlar, değişimi arzu edilen ve kaçınılmaz olarak görmektedir. Değişim için örgüt üyelerinin katılımı önemli olmaktadır. Aksi durumda değişim gerçekleşmemektedir. Eylem planı hazırlanarak sorumlulukların karışmasının önüne geçilebilme ve değişim hızlandırılabilir. Senaryo 2'de cesaretlendirme ve yetkilendirme önemli olmaktadır. Bu senaryoda belirleyici olan değişimin meydana geleceğine yönelik inancı arttırmaktır. Bu noktada değişimi imkânsız olarak algulamaktan ziyade değişimin kaçınılmaz olarak algılanmasına gayret edilmektedir. Senaryo 3'de yeniden şekillendirme önemli olmaktadır. Değişime katılanlar, değişimi istenmeyen olarak gördüklerinde koşulları değiştirmek ve gerçekleşme olasılığını azaltmak amacıyla çaba göstermektedirler. Aynı zamanda değişime katılanlar arasında karakteristik tepki olarak katılımın azaltına görülmektedir. Böylelikle değişim olasılığını azaltılmaktadır. Bu duruma karşılık değişim yöneticisi değişime katılanların duygusal durumlarını ele alarak çözüm yolu geliştirmektedir. Senaryo 4'de değişim yalnızca istenmeyen olarak görülmekten ziyade imkânsız olarak görülmektedir. Bundan dolayı değişime katılanlar açısından değişimin gerçekleşmesine yönelik bir katılım için açık bir teşvik bulunmamaktadır. Bu senaryoda değişim yöneticisi değişimin imkânsız olmasına yönelik algıları değiştirmeye çalışmaktadır.</p>
<b>Saylı &amp; Tüfekci (2008)</b>	<p>Örgütsel değişimin başarısında üst yönetimin liderliği en önemli koşullardan biri olduğu ifade edilmektedir. Örgütsel değişimi başlatıcı konumda yöneticilerin olduğu söylenmektedir. Bununla birlikte değişim uzun ve yorucu bir süreç olduğu için çalışanlara güven, heyecan ve inanç verecek bir liderin gerekli olduğu vurgulanmaktadır. Bu noktada örgütsel değişimin başarısı, liderin dönüştürücü özelliğe sahip olmasıyla birlikte örgütün yapısının değişebilmeğe uygun olması ve yenilikçi kültürün oluşmasının sağlanması ile alakalı olduğuna dikkat çekilmektedir. Söz konusu dönüştürücü liderler, değişimin gerekliliklerini çalışanlara iyi bir şekilde anlatması ve değişim karşısında çalışanlarda bir farkındalık oluşması ile değişimin başlayacağı anlatılmaktadır. Bununla birlikte değişimin işletmeye kazandıracığı katkılarla birlikte çalışanlara da sağlayacağı kısa, orta, uzun vadeli katkılarının net bir şekilde anlatılmasıyla beraber geleceğe yönelik kaygıların giderilmesi gerektiği açıklanmaktadır. Örgütsel değişim sürecinde aktif katılımın sağlanması, çalışanların motive edilmesinin gerektiği anlatılmaktadır. Bunun değişim anında ortaya çıkabilecek olası dirençlerin önlenmesi açısından olumlu bir katkı sağlayacağı ifade edilmektedir. Örgütsel değişim sürecinde belirlenen yeni vizyon, strateji, politika ve değerlerin çalışanların katılımı ile hazırlanması değişimin kabulünü kolaylaştıracağı</p>



Academic Review of Humanities And Social Sciences V: 3 I: 2 Y: 2020

	söylenmektedir. Aynı zamanda dönüştürücü liderin kalıcı bir örgütsel değişim kültürünü oluşturması bu duruma bağlı olduğu anlatılmaktadır.
<b>Yalçın vd.</b> (2009)	Örgütlerin değişimde başarılı olması için değişime tepkisiz kalmak yerine değişimin lideri olmaları gerektiği vurgulanmaktadır. Bu noktada örgütlerin değişim algılarının korkudan uzaklaştırılması gerektiği belirtilmektedir. Örgütlerin örgütsel öğrenme ve bilgi paylaşımına yönelik desteklerinin olması gerektiği ifade edilmektedir. Bununla birlikte örgüt kültürünün değişime açık bir duruma getirilmesinin önemine dikkat çekilmektedir. Aynı zamanda örgütlerin insan odaklı yönetim anlayışını benimsemesi gerektiği söylenmektedir. Böylelikle iletişim kanallarının açık olması ve değişim kararlarına katılımın özendirilmesi gerektiği açıklanmaktadır. Nihayetinde değişimin yıkıcı etkisinden korunmak için çalışanların bilgi donanımlı olması gerektiği ifade edilmektedir.
<b>Tunçer</b> (2011)	Örgütsel değişimin gerçekleştirilmesinde liderlere gereksinim olduğu vurgulanmaktadır. Liderin örgüt kültürünü değiştirmesi ve motivasyon araçlarını kullanması aracılığıyla örgütsel değişimi kolaylaştırdığı ifade edilmektedir. Liderin kullandığı bu iki unsurun kapsamı insan ile ilgili olduğu için onların desteği veya değişimi olmaksızın örgütsel değişimin başarısız olduğu belirtilmektedir. Yani örgütsel değişimin gerçekleştirilmesinde çalışanların mantalitelelerinin değişmesi gerektiği anlatılmaktadır. Aynı zamanda örgütsel kültürün örgütsel değişimin amaçları çerçevesinde değiştirilmesi gerektiğine dikkat çekilmektedir. Liderin örgütsel değişimi gerçekleştirmesi ve çalışanların bu yönde performans göstermesi noktasında çalışanları motive edebilmesi gerekli olmaktadır. Bu noktada örgütsel değişimin gerçekleştiği zaman çalışanlara sağlayacağı fayda ve olanakların uygun bir şekilde anlatılması gerektiği belirtilmektedir.
<b>Paksoy &amp; Özbezek</b> (2013)	Örgütsel değişimde insan sermayesinin önemi vurgulanmaktadır. İnsan sermayesinin örgütlerde değişimi sağlayan bir etken olduğu ifade edilmektedir. İnsan sermayesinin bilgi, beceri, yetenek ve yeni fikirler aracılığıyla değişime katkı sağlamasıyla birlikte örgütün değerini de artırdığı belirtilmektedir. Aynı zamanda insan sermayesinin örgütlerde kendisinden istenenlerden daha fazlasını yapabileceğine sahip olmasıyla birlikte sorumlu olduğu işi, birimi geliştirebilme yeteneğine de sahip olduğu anlatılmaktadır. Bundan böyle insan sermayesinin değişim faaliyetlerinde kullanılmasıyla birlikte örgütsel vizyonun oluşturulması, örgütsel etkinliğin ve örgütsel verimliliğin sağlanması noktasında önemli bir unsur olduğu açıklanmaktadır.
<b>Öztop</b> (2014)	Bu çalışma ile kurumsal aidiyet bilincinin örgütsel değişim algısı üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Yani kurumsal aidiyet bilincinin yükselmesiyle birlikte çalışanların örgütsel değişim algısı olumlu yönde geliştiği ifade edilmektedir. Bunun aksine kurumsal aidiyet bilincinin düştüğü zaman örgütsel değişim algısının olumsuz yönde etkilendiği anlatılmaktadır. Böylelikle örgütsel değişim çabalarının başarısında yöneticilerin kurumsal aidiyet bilincini göz

*Utku Tevfik GÜLEÇ*

	önünde bulundurmalarının gerekli olduğu vurgulanmaktadır. Aynı zamanda yöneticilerin kurumsal aidiyet bilincini artıran uygulamaları hedef alması gerektiğine dikkat çekilmektedir.
<b>Stouten vd. (2018)</b>	Dengeli bir piyasa ortamında küçük yerel örgütlerin üst yönetimi tamamen değişim ajanlarından oluşabilirken, çalkantılı bir piyasa ortamında küresel bir örgüt için durumun tam tersi olduğu ifade edilmektedir. Bundan dolayı örgütsel değişimi uygulayanların planlı değişime başlamadan önce değişim üzerine görüşme, eleştirel düşünme ve pilot uygulama gibi konulara zaman ayırmaları gerektiği vurgulanmaktadır. Aynı zamanda örgütsel değişime yerel uyarlamalar ve düzenlemeler yapılmasının gerekliliğinden bahsedilmektedir. Örgütün liderlerinin ve çalışanlarının yeteneklerini, müşterilerinin ve diğer paydaşlarının ise ihtiyaçlarını dikkate alarak pilot değişim uygulamaları yapılmasının oldukça önemli olduğu söylenmektedir. Bununla birlikte değişimi uygulayanlar, bireysel hedefleri, bölüm/iş birimi/departman hedefleri, örgütsel hedefleri değişim bağlamında revize etmeye çalışmaları ifade edilmektedir. Örgütsel değişim, hedefleri ve müdahalelerinde birçok paydaşın ihtiyacına hizmet ettiğinde muhtemelen daha kolay uygulanabileceği belirtilmektedir. Değişimde uygulanması gereken belli bir hız veya doğru bir hızın olmadığı; bunun yerine değişim süreçlerinin ne kadar iyi uygulandığına dikkat edilmesi gerektiği anlatılmaktadır.

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

## 2.2. Örgütsel Değişime İten Faktörler

380

Örgütleri değişime iten faktörler genellikle iki grupta ele alınmaktadır. Bunlar; örgüt dışı faktörler ve örgüt içi faktörler olmaktadır. Aşağıda bunlar açıklanacaktır:

### 2.2.1. Örgüt Dışı Faktörler

Örgütleri değişime iten dış faktörler PEST; yani politik, ekonomik, sosyal ve teknolojik faktörleri kapsamaktadır (Barbara & Stephen, 2016: 13). Aşağıda PEST faktörleri açıklanmaktadır (Mdletye vd., 2014: 600-601):

• **Politik Faktörler:** Politik çevre dinamik olmaktadır. Bu nedenle sürekli değişim yaşanmaktadır. Örnek olarak, seçmenlerin tercihlerindeki değişim ile birlikte iktidar partilerinde değişimler olabilmektedir. Bu durum mevcut olan ittifakların dağılmasına ve yenilerinin oluşmasına, yeni hükümetlerin kurulmasına imkân tanımaktadır. Bununla birlikte yeni yasaların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin yürürlüğe girmesine sebep olmaktadır. Böylelikle yasalarda, tüzüklerde ve yönetmeliklerde yapılan rastgele bir değişim, örgütlerin faaliyetlerini etkilemektedir. Bu durum, örgütleri yasalara uymak için değişmeye mecbur kılmaktadır. Böylece bu değişimi örgütler kendi sistemlerine, süreçlerine, prosedürlerine, yapılarına dahil etmektedir.

• **Ekonomik Faktörler:** Ekonomik faktörler; gayri safi yurtiçi hasıla (GSYİH), iç ve dış ticaret seviyesi, enflasyon oranları, ürün ve hizmetlerin arz ve talebi, döviz kurları, tedarikçiler, faiz oranları, kredi politikası olarak sıralanmaktadır. Bütün bu ekonomik faktörler örgütlerin sistemleri, prosedürleri, süreçleri açısından değişim gereksinimi ortaya çıkarmaktadır.

• **Sosyo-Kültürel Faktörler:** Bütün toplumlar kültürel eğilim, dini bağlılık, yerleşim yerleri, cinsiyet konuları, etnik bileşim gibi faktörlerin bazında farklı sosyal ve kültürel özelliklere sahip olmaktadır. Bütün bu faktörler örgütlerin süreçlerini etkilemektedir. Sosyal ve kültürel faktörler örgütsel değişimin bir kaynağı olarak insanların tutumlarını, değerlerini, normlarını, alışkanlıklarını ve demografik özelliklerini ifade etmektedir. Sosyal ve kültürel faktörlerdeki değişimler örgütsel davranışı etkilemektedir. Böylelikle örgütlerin yeni trendlere uyum sağlamak amacıyla süreçlerini düzenlemelerine gerek olmaktadır.

• **Teknolojik Faktörler:** Teknolojik açıdan ilerleme örgütlerin değişiminde yönlendirici bir rol oynamaktadır. Örgütlerin dış çevresinde teknolojik açıdan bir değişim meydana geldiğinde, örgüt rekabet gücünü kaybetmemek amacıyla yeni teknolojiyi benimsemesi zorunlu hale gelmektedir. Bu durum, örgütün sisteminin, süreçlerinin ve prosedürlerinin etkilenmesi anlamına gelmektedir. Sonuç olarak, teknolojideki yeni gelişmeler örgütün değişimi açısından itici güç olmaktadır.

### 2.2.2. Örgüt İçi Faktörler

Örgütleri değişime iten iç faktörler, işletmelerin iç yapısındaki birtakım olay, durum ve gelişmeler ile alakalı olmaktadır. Başka bir ifadeyle, muhasebe, tedarik, pazarlama, insan kaynakları, üretim, ar-ge, halkla ilişkiler gibi işletme fonksiyonları yani işletmenin alt sistemlerinin içerisinde problem olarak algılanan gelişmeler içsel değişim faktörü olarak adlandırılmaktadır. Değişime iten içsel faktörlerin en önemlileri şunlardır; finansal problemler, düşük verimlilik, iş yapma biçimlerini değiştirme, ortaklık yapılarındaki değişimler, başarısızlıklar ve zarar, yanlış yönetim uygulamaları, başka işletmelerle ortaklık ve birleşmeler, inovasyon faaliyetleri, çalışan sorunları olarak ifade edilmektedir (Koçel, 2018: 689).

Sonuç olarak, örgüt dışı ve örgüt içi değişim faktörlerini bütünüyle birbirlerinden ayırmak zor olmaktadır. Şu sebeple örgüt içi değişim faktörü olarak sayılan değişim kararları kimi örgüt dışı gelişmelere tepki verme amacına yönelik örgütün stratejisine uyum sağlayabilme biçimi olarak ifade edilmektedir. Fakat örgütü, örgütün çevresini ve



### Utku Teyfik GÜLEÇ

değişimi anlayabilmek için örgüt dışı ve örgüt içi faktörleri kategorize etmek önemli olmaktadır (Uyguç, 2019: 65).

#### 2.3. Genel Değişim Kuramları

Van de Ven ve Poole 1995 yılında yaptıkları çalışma ile örgütlerdeki değişim süreçlerini açıklamak amacıyla dört teori tanımlamışlardır. Bunlar; yaşam döngüsü kuramı, teleoloji kuramı, diyalektik kuram ve evrim kuramıdır. Aşağıda bunlar açıklanacaktır (Hayes, 2014: 5):

• **Yaşam Döngüsü Kuramı:** Değişimin her aşamasının nihai sonuca bir parça katkıda bulunduğu ve her aşamanın birbirleriyle bağlantılı olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte değişimin gerekli olan bir aşamalar dizisi boyunca kümülatif bir şekilde ilerleyen bir süreç olduğu belirtilmektedir. Kısaca, her aşama bir sonraki aşama için gerekli olan bir öncü olduğu vurgulanmaktadır.

• **Teleolojik Kuram:** Örgütlerin amaçlı ve uyarlanabilir oldukları ifade edilmektedir. Örgütlerin değişimi; amaç yaratma, uygulama, değerlendirme ve öğrenme süreci şeklinde gerçekleştirebileceğini açıklamaktadır. Bu kuramda öğrenme önemli olmaktadır. Zira amaçların değiştirilmesine veya bu amaçlara ulaşabilmek için alınan önlemlere zemin hazırlamaktadır.

• **Diyalektik Kuram:** Değişik çıkar grupları arasındaki zıt hedeflere yoğunlaşmaktadır. Bununla beraber karşıtlık ve karşıt varlıklar arasındaki güç dengesi açısından istikrar ve değişimi anlatılmaktadır.

• **Evrime Kuramı:** Değişimin sürekli bir değişme, ayıklanma ve kalma döngüsü boyunca ilerlediği ifade edilmektedir. Buna ek olarak, değişimin tesadüfi bir şekilde gerçekleştiği ve bundan dolayı amaçlı olmadığı belirtilmektedir. Ama değişimin mevcut kaynaklara ve çevresel taleplere uyarlanarak seçildiği açıklanmaktadır. Kalma, değişim sonucunda ortaya çıkan örgütsel formların atalet ve istikrar güçleri aracılığıyla devam ettirilmesidir. Burada açıklanan dört teorinin ortak özelliği, değişimi bir sıralamaya bağlı olan bir dizi karar, eylem ve olayı kapsamı şeklinde vurgulanmaktadır. Farklılıkları ise takip ettikleri belirli aşamalar ve değişim dereceleri yönünde olmaktadır.

#### 2.4. Örgütsel Değişim Alanları

Örgütler iç çevre ve dış çevrenin bazı talepleri ve ihtiyaçları çerçevesinde bazı alanlarda değişime mecbur kalmaktadır. Örgütlerde değişim alanları; stratejik değişim,

teknolojik değişim, yapısal değişim, ürün ve/veya hizmetlerde değişim, kültürel (davranışsal) değişim olarak kategorize edilmiştir (Uyguç, 2019: 187).

#### 2.4.1. Stratejik Değişim

Stratejik değişim, örgüt ile çevresi arasındaki örgütsel hedeflere ulaşılmasını etkileyen yeniden düzenlemeler olarak ifade edilmektedir (Eneroth ve Larsson, 1996: 5). Başka bir ifadeyle stratejik değişim, örgütlerin yapısında, teknolojisinde, kültüründe, ürün pazar odağında değişime zemin hazırlayabilecek bireyleri ve grupları kapsayan bir faaliyet akışındaki stratejik kararların sonucu olarak açıklanmaktadır. Stratejik değişimde, örgütlerin alt sistemlerinin analizi önemli olmaktadır. Bu durumda örgütün bütün sistemi üzerinde değişimin etkisi olmaktadır. Bununla birlikte örgütün temeli yeniden tanımlanmaktadır. Çoğunlukla stratejik değişim, örgütün yapısı, stratejisi, süreçleri, çalışanları, kültürü, yönetimi ve temel değerlerini kapsayan değişimler olarak ifade edilmektedir (Alava, 1999: 101-103).

#### 2.4.2. Teknolojik Değişim

Teknolojik değişim, örgüte farklı yetkinlik sağlayan üretim sürecindeki değişim olarak ifade edilmektedir. Ayrıca değişim örgütün bilgi ve beceri temelini de kapsamaktadır. Bu değişim, üretimi daha verimli bir hale getirmek amacıyla tasarlanmaktadır. Ürün ve hizmet oluşturma tekniklerini içermektedir (Daft, 2010: 413-414). Teknolojik değişimin amaçları; faaliyetlerden daha iyi performans sağlamak, yeni birtakım faaliyetleri oluşturmak, teknolojik süreçlerle ekonomiyi geliştirmek olarak sıralanmaktadır. Teknolojik değişim, örgütsel, sosyal, etkileşimsel süreçlere etkisi olmaktadır. Bununla birlikte gücün teknolojiden insanlara, yapıya ve görevlere dağılımını etkilemektedir. Teknolojik değişkenler ile değişim yapabilmek için kullanılan yöntemlerden birincisi, teknolojiyi değiştirmektir. İkincisi, yeni iş tasarımı tekniklerini meydana çıkarmaktır. Üçüncüsü, örgüt yapısını değiştirmektir. Dördüncüsü çalışanları değiştirmek ya da eğitmek aracılığıyla takım çalışmasının gerçekleştirilmesidir. Böylelikle çalışanların karar alma süreçlerinde katılımı sağlanmaktadır. Nihayetinde çalışanlarda değişim gerçekleşmektedir (Sahni, 1987: 128-129).

#### 2.4.3. Yapısal Değişim

Yapısal değişim, formel rollerin ve ilişkilerin yeniden tanımlanmasını kapsamaktadır. Yapısal değişim; ödül sistemlerini, bütçeleri, hat ve kurmay

### *Utku Teyfik GÜLEÇ*

fonksiyonlarını, iletişimi, çalışma takımlarını, karar verme yetkisini, komuta zincirini, raporlama zorunluluklarını etkilemektedir (Kotler, 1992: 41). Yapısal değişim, örgütteki yönetsel etki alanı ile bağlantılı olmaktadır. Yönetsel alan ise örgütün yönetimini ve denetimini kapsamaktadır. Bu değişim alanı; politikalar, örgüt yapısı, stratejik yönetimi, iş ilişkileri, yönetim bilgi ve kontrol sistemleri, muhasebe ve bütçeleme sistemlerindeki değişimleri içermektedir. Yapısal değişimler çoğunlukla yukarıdan aşağıya doğru ortaya çıkmaktadır. Kısaca, üst yönetim tarafından mecbur bırakılmaktadır (Daft, 2010: 414). Genellikle yapısal değişimler; yönetim süreçlerinde, kültürde, ödüllerde, teşviklerde, bilişim sistemlerinde, yönetim tarzlarında bir değişimin gerçekleşmesi şeklinde ifade edilmektedir (Buchanan & Huczynski, 2019).

#### **2.4.4. Ürün ve/veya Hizmetlerde Değişim**

Bu değişim alanı, örgütün ürün veya hizmet çıktılarıyla ilgili olmaktadır. Yeni ürünler, var olan ürünler üzerinde küçük uyarlamalar şeklinde olurken; aynı zamanda yeni ürün hatlarından da oluşmaktadır. Genellikle yeni ürün ve hizmetler pazar payını artırmak ya da yeni pazarlar, müşteriler oluşturmak amacıyla tasarlanmaktadır (Daft, 2010: 414).

#### **2.4.5. Kültürel (Davranışsal) Değişim**

Kültürel değişim, çalışanların davranışları, tutumları, değerleri, inançları, normları ile ilişkili olan bir değişim alanı olmaktadır. Bu değişim alanı, örgütün bütünü kapsamaktadır. Kültürel değişimde eğitim en yaygın kullanılan yöntemlerden biri olmaktadır (Genç, 2017: 331). Örgüt kültürü, genellikle örgüt üyeleri aracılığıyla kabul edilen değerler, inançlar ve varsayımlar sistemi olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu edilen inançlar ve değerler sistemi örgüt üyelerinin davranışlarına rehberlik etmektedir. Bununla birlikte neyin nasıl gerçekleştirilmesine yönelik davranış standartlarını ve normlarını ortaya çıkarmaktadır. Örgüt kültürü dinamiktir; zira örgüt üyelerinin çevre şartlarındaki ve beklentilerindeki değişimlere ek olarak kültürün de değişmesi gerekmektedir. Kültürel değişimin esas amacı örgüt üyelerinin örgütsel yabancılaşmasını örgütsel bağlılığa dönüşmesi sağlanarak verimlilik, iş doyumunu, performansı artırmak olarak ifade edilmektedir. Kültürel değişimi tek başına değerlendirmekten ziyade onu oluşturan faktörlerdeki değişim ile bağlantılı olduğu gerçeğini unutmamak gerekmektedir. Mevzubahis faktörler, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesini sağlayan araçlar olmaktadır. Bunlar; teknoloji, strateji ve yapı olarak belirtilmektedir. Yani kültürel

değişimin, teknolojik, stratejik ve yapısal değişimler ile bir arada gerçekleşeceği vurgulanmaktadır (Uyguç, 2019: 190-191). Örgüt kültürünün değişimi, uzun ve zorlu bir süreç olmaktadır. Ayrıca örgüt kültürünün değişiminde ikna gerekmektedir. Bundan dolayı kültürel değişim süreçlerinin iyi planlanmadığı ve yönetilmediği zaman başarılı olunması hemen hemen imkânsız olmaktadır. Kültürel değişimin sebepleri; örgütün yaşam döngüsündeki (doğma, büyüme, olgunlaşma, çökme) dönemlerine ve durumlarına göre kültürel değişimi gerçekleştirilmesinin gerekli olması, örgütün kültürü oluşturan unsurları zaman geçtikçe değiştiğini fark etmesi, örgütün dış çevresinde kriz ve iç çevresindeki kuvvetlerin kültür değişiminin başlamasına yol açabilecek düzeye gelmesi olarak sıralanabilmektedir. Bu bakımdan yöneticilerin becerileri değişimin sonucunu etkileyebilmektedir (Varoğlu vd., 2014: 30-31).

### 2.5. Örgütsel Değişim Türleri

Değişimin içeriği ve gerçekleştirilme süresi açısından farklı değişim sınıflamalarının, değişimi anlayabilme ve yönetebilme açısından gerekli olduğu ifade edilmektedir. Bunlar; planlı değişim ve plansız değişim, makro değişim ve mikro değişim, zamana yayılmış değişim ve ani değişim, proaktif (öngörücü) değişim ve reaktif (tepkisel) değişim, aktif değişim ve pasif değişim, evrimsel değişim ve devrimsel değişim olarak sınıflandırılmaktadır (Koçel, 2018: 684).

#### 2.5.1. Planlı Değişim ve Plansız Değişim

Planlı değişim, örgütün işleyişinden sorumlu olanların amaçlı olarak gerçekleştirdikleri çabaları sonucunda ortaya çıkan değişim olmaktadır. Plansız değişim ise dış çevreden kaynaklanan, kontrol edilmeyen etmenlerden ya da örgütteki acil süreçler ve etkileşimlerden dolayı ortaya çıkan değişim olarak ifade edilmektedir. İki değişim türüne örnek olarak, örgütteki yöneticinin vefat etmesi plansız bir değişim olurken yöneticinin halefi ile değiştirilmesine yönelik süreçler planlı değişim olarak ifade edilmektedir. Örgütlerin plansız olarak gerçekleştirdikleri büyük değişimler, krize karşı müdahaleden daha fazlasını gerektirmektedir. Bazen karmaşık ve uzun planlı değişimlerin gerçekleştirilmesi gerekli olmaktadır (Lewis, 2011: 37).

#### 2.5.2. Makro Değişim ve Mikro Değişim

Bu değişim türleri ise örgütün değişime konu olan unsurların sayısı ve içeriğiyle alakalı olduğu ifade edilmektedir. Makro değişim, değişimin örgütü bütün bir şekilde



### *Utku Teyfik GÜLEÇ*

tamamen kapsadığı belirtilmektedir. Bununla birlikte örgütün bütün bir şekilde performansının artırılması için birtakım strateji ve yöntemin kullanıldığı ve bunun da örgüt geliştirme olarak adlandırıldığı açıklanmaktadır. Mikro değişim, örgüt ortamında, alt ve üst kademede rastgele bir konu ile alakalı değişimi anlatmaktadır. Örnek olarak, üretimde iş akışlarında yeniden düzenleme şeklinde gerçekleştirilen değişim söylenebilmektedir (Koçel, 2018: 687).

#### **2.5.3. Zamana Yayılmış Değişim ve Ani Değişim**

Örgütlerin bazılarında değişimin gerçekleştirilme süreçleri zamana yayılmakta ve yavaş yavaş değişim hedefine varılmaya çalışılmaktadır. Bunun aksine bazı zamanlarda da ani değişimin öngördüğü düzenlemeler kısa bir zamanda bitirilerek değişim gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Bu iki değişim türü değişimin konusu, zamanı ve amacı göre kullanılma imkânı bulunmaktadır (Koçel, 2018: 687).

#### **2.5.4. Proaktif Değişim ve Reaktif Değişim**

Proaktif değişim, örgütün iş, faaliyet ve prosedürlerinin gelecekte olması öngörülen çevre şartlarına göre değişimin gerçekleştirilmesi olarak ifade edilmektedir. Bundan dolayı tahmin edilen koşullar gerçekleştiğinde örgütün hazır durumda bulunduğu belirtilmektedir. Reaktif değişim, örgütün fiilen maruz kaldığı şartlara göre değişim yapması olarak ifade edilmektedir. Kısaca karşı karşıya olunan şartlara tepki gösterme olarak açıklanmaktadır (Koçel, 2018: 687).

#### **2.5.5. Aktif Değişim ve Pasif Değişim**

Aktif değişim, örgütün dış çevresini yenilik yaparak etkilemesi ve değiştirmesi olarak ifade edilmektedir. Pasif değişim ise örgütün dış çevresinde meydana gelen şartlara adapte olabilmek için kendi yapısında değişim gerçekleştirilmesi olarak açıklanmaktadır. Örnek olarak, örgütün teknolojiye uyum sağlamaya çalışması pasif değişimin içinde olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte örgütün yeni bir teknoloji geliştirmesi ve bunu kullanmaya başlaması ile kendisini ve endüstri alanını değiştirerek aktif değişimi başlatmaktadır (Koçel, 2018: 687-688).

#### **2.5.6. Evrimsel Değişim ve Devrimsel Değişim**

Evrimsel değişim, örgütte yavaş yavaş ve kademeli bir biçimde gerçekleşen değişim olarak ifade edilmektedir. Devrimsel değişim ise hızlı bir biçimde ve örgütün

hemen hemen tüm bölümlerini aynı anda etkileyen değişim olarak açıklanmaktadır (Greenwood ve Hinings, 1996: 1024).

## 2.6. Örgütsel Değişim Modelleri

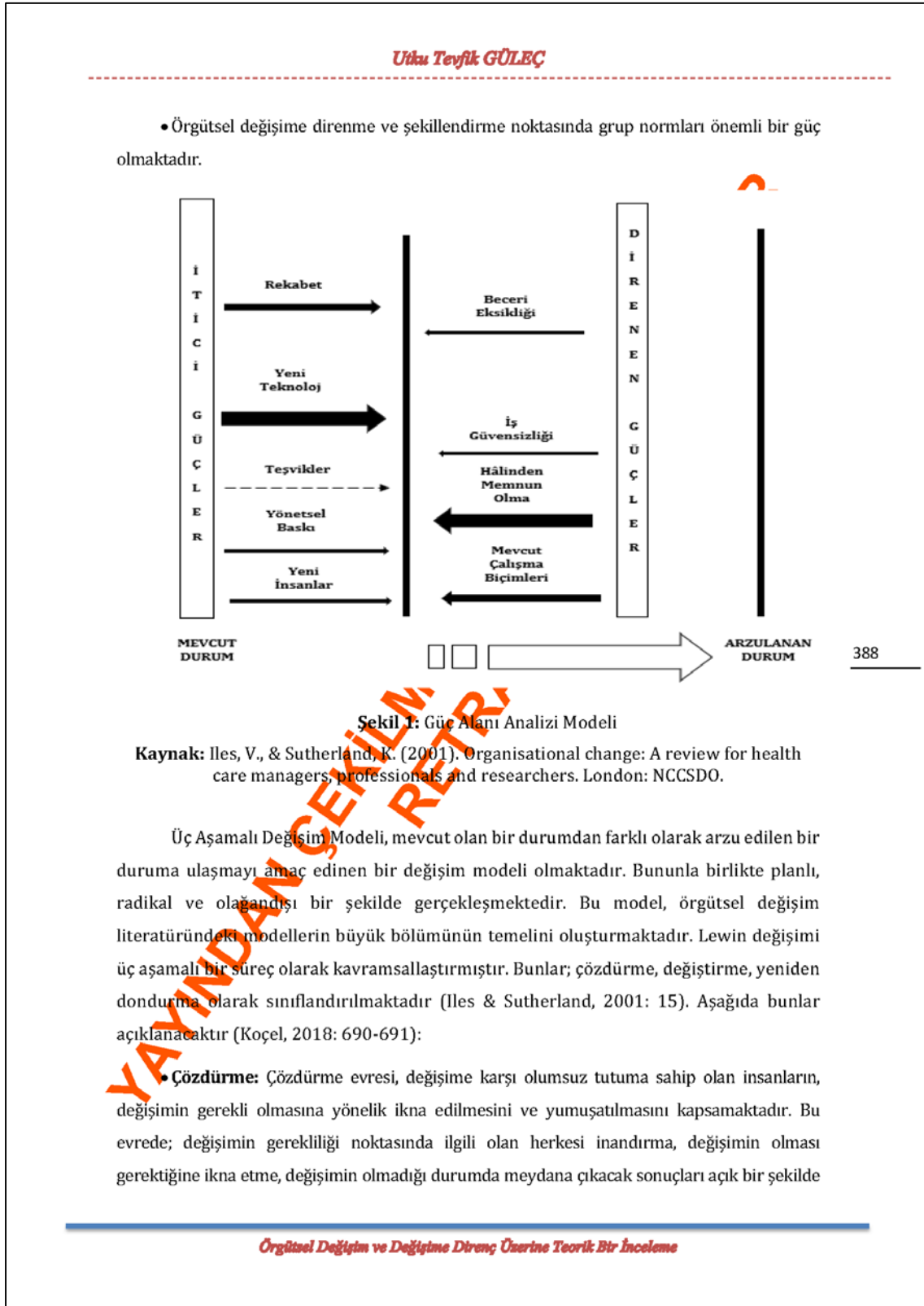
Örgütsel değişim modellerinden; Lewin'in Güç Alanı Analizi Modeli ve Üç Aşamalı Değişim Modeli, Lippitt, Watson ve Westley'in Yedi Aşamalı Değişim Modeli, Kotter'in Sekiz Aşamalı Değişim Modeli incelenecektir.

### 2.6.1. Lewin'in Güç Alanı Analizi Modeli ve Üç Aşamalı Değişim Modeli

Kurt Lewin'in çalışmaları örgütsel değişim literatüründe ve uygulamalarında 40 yılı aşan bir zaman boyunca etkili olmuştur. Lewin hem örgütlerde hem de daha geniş olan toplumlarda olmak üzere, davranışsal değişim aracılığıyla sosyal çatışmayı çözebilmeye uğraşmıştır. Bu konuda başarılı olabilmek amacıyla bazı teoriler geliştirmiştir. Bunlar; sosyal grupların nasıl oluşturulduğunu, motive edildiğini, sürdürüldüğünü anlamak ve analiz etmek amacı ile Alan Kuramını ve Grup Dinamiğini geliştirmiştir. Bununla birlikte sosyal grupların davranışlarını değiştirmek amacı ile field araştırmasını ve Üç Aşamalı Değişim modelini geliştirmiştir (Burnes, 2004: 986). Güç Alanı Analizi Modeli, 1951 yılında Lewin tarafından geliştirilmiştir. Bu model, örgütsel değişimin gerçekleşip gerçekleşmeyeceğini belirleyen değişkenlerin incelenmesi üzerine kurulmuştur. Örgüt içindeki üyelerin belirli bir faktör ve onun etkileri hakkındaki algılarını güçler kavramı adı altında birleştirmektedir. Güçler iki kategoride incelenmektedir. Bunlar; itici güçler ve direnen güçler olarak sınıflandırılmaktadır. İtici güçler, bir durumu etkilemekte ve onu belirli bir yöne doğru itmeye çalışmaktadır. Bununla birlikte bu güçler değişim başlatma veya devam ettirme eğiliminde olmaktadır. Direnen güçler ise itici güçleri kısıtlamakta veya azaltmakta kullanılan güçler olarak açıklanmaktadır. İtici güçlerin toplamı, direnen güçlerin toplamına eşit olduğu zaman denge durumuna geldiği belirtilmektedir. Lewin, güç alanı analizi modeli için üç temel varsayım öne sürmüştür (Iles & Sutherland, 2001: 43):

- İtici güçlerde meydana gelen bir artış, direnen güçlerde de artışa sebebiyet vermektedir. Bu durumda var olan denge değişmezken artan gerilim altında denge korunmaktadır.
- Direnen güçlerin azaltılması tercih edilen bir durum olmaktadır. Böylece gerilimi artırmadan tercih edilen duruma doğru hareket edilebilmektedir.





açıklama, hiç olmazsa değişim durumunda elde edilecek sonuçların var olandan daha iyi olacağını görülmelerini sağlama, üstelik yaşanan sorunların sebeplerinin var olan durumdan kaynaklandığını anlatma önemli olmaktadır.

• **Değiştirme:** Değiştirme evresi, değişimin fiilen gerçekleştirilmesi olarak ifade edilmektedir. Değiştirilmesi arzu edilen özellikler var olan durumdan farklı bir hale dönüşecek biçimde değiştirilmektedir. Böylelikle var olan durumdan farklı bir duruma ulaşılabilmektedir. Bunun aksine farklı bir konuma ulaşmaya fırsat sağlayabilecek yeni bir ortam da oluşturulabilmektedir.

• **Yeniden Dondurma:** Yeni durum ile birlikte değiştirilen örgüt yapısı, ödüllendirme sistemleri, performans değerlendirme ölçütleri, prosedürler, tanımlamalar, ilişkiler yeniden düzenlenmektedir. Bundan sonra işletmenin alt sistemlerinin bu yeni durumu temel alarak faaliyete geçmesi sağlanmaktadır. En sonunda yeni durum, örgütün asıl çalışma sistemi haline gelerek devamlılık kazanmaktadır.



Şekil 2: Üç Aşamalı Değişim Modeli

**Kaynak:** Koçel, T. (2018). İşletme Yöneticiliği. 17. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

### 2.6.2. Lippitt, Watson ve Westley'in Yedi Aşamalı Değişim Modeli

Ronald Lippitt ve arkadaşları, Lewin'in üç aşamalı değişim modeli üzerinde çalışmışlardır. Lippitt ve arkadaşları mevcut modeldeki üç aşamayı, beş aşamaya genişletmiştir. Aşağıda bu beş aşama açıklanacaktır (Burke, 2017: 201):

1. Değişim gereksiniminin geliştirilmesi.
2. Değişim ajanı ile müşteri arasında bir değişim ilişkisinin oluşturulması.
3. Değişime yönelik olarak çalışılması.
4. Değişimin genelleştirilmesi ve dengelenmesi.
5. Değişim ajanı ile müşteri arasındaki değişim sözleşmesinin feshedilmesi.

### *Utku Tevfik GÜLEÇ*

Beş aşamalı model tekrardan genişletilerek yedi aşamalı model ortaya çıkmıştır. Bu değişim modeli, değişimin kendisinin gelişiminden ziyade değişim ajanının rolü ve sorumluluğuna odaklanmaktadır. Bununla birlikte süreç boyunca devamlı olarak bilgi paylaşılmaktadır. Aşağıda yedi aşama açıklanacaktır (Aktaran Kritsonis, 2005: 2):

1. Sorunun tespit edilmesi.
2. Değişim için motivasyonun ve kapasitenin değerlendirilmesi.
3. Değişim ajanının kaynaklarının ve motivasyonunun değerlendirilmesi.
4. Eylem planlarının geliştirilmesi ve stratejilerin oluşturulması.
5. Değişim ajanlarının rolünün belirlenmesi ve beklentilerin net olmasının sağlanması (örnek olarak roller; uzman, amigo, kolaylaştırıcı).
6. Değişimin korunması (temel unsurlar; iletişim, geri bildirim ve grup koordinasyonu).
7. Değişim ajanının yardımcı rolünün yavaş yavaş sona erdirilmesi (değişim örgüt kültürünün parçası olduktan sonra).

Tam bu noktada değişim ajanı kavramını açıklamak yerinde olacaktır. Değişim ajanı, değişimin oluşmasını hızlandırma rolüne sahip ve aynı zamanda değişim süreçlerinin yönetiminden sorumlu olan kişileri ifade etmektedir (Robbins vd., 2013: 203).

#### **2.6.3. Kotter'in Sekiz Aşamalı Değişim Modeli**

Kotter (1995), birçok işletmenin zorlayıcı bir piyasa ortamıyla baş edebilmek için değişim mühendisliği, toplam kalite yönetimi, yeniden yapılanma gibi yöntemler ile rekabete karşı güçlenmeye çalıştıklarını ifade etmektedir. Fakat işletmelerinin bazılarının baştan sona başarısız olduğunu belirtmiştir. Bunlarla birlikte neredeyse her durumda, asıl amacın benzer olduğunu açıklamıştır. Bu amaç ise işin nasıl yürütüldüğü noktasında temel değişiklikler yapılarak yeni, zorlu bir piyasa ortamıyla rekabet edilebileceği ifade edilmiştir. Bununla beraber değişimin oldukça uzun bir süreç boyunca bir dizi aşamadan geçerek gerçekleştiği vurgulanmaktadır. Nihayetinde sekiz aşamalı değişim modelini meydana çıkarmıştır. Aşağıda bu modelin aşamaları açıklanacaktır (Kotter, 1995):

1. Aciliyet duygusunun oluşturulması.
2. Yol gösterecek güçlü bir ekibin oluşturulması.
3. Vizyonun oluşturulması.
4. Vizyonun paylaşılması.

5. Vizyona uygun hareket edilmesini sağlamak için personelin güçlendirilmesi.
6. Kısa vadeli kazanımların planlanması ve oluşturulması.
7. İyileştirmelerin pekiştirilmesi ve daha fazla değişimin üretilmesi.
8. Yeni yaklaşımların kurumsallaştırılması.

Bu değişim modelindeki aşamaları atlamak yalnızca hız yanılması ortaya çıkarmaktadır. Böyle bir durumda hiçbir zaman etkili bir sonuç almamamaktadır. Bununla birlikte rastgele bir aşamadaki kritik bir hatanın yıkıcı bir etki yaratacağı belirtilmektedir (Kotter, 1995: 59).

### 3. DEĞİŞİME DİRENÇ

#### 3.1. Değişime Direnç Kavramı

Değişime direnç kavramı, örgütsel değişim literatüründe çoğunlukla teknoloji, üretim yöntemleri, yönetim uygulamalarında büyük çaplı değişim gerçekleştirme çabalarının beklentilerin altında kalması ya da başarısız olunması olarak ifade etmektedir (Oreg, 2006: 73). Değişime direnç, değişimin hızlı bir şekilde gerçekleştiği dönemde kaçınılmaz olarak ortaya çıkmasıyla birlikte örgütte her değişim gerçekleştiğinde, bu değişime karşı direnç oluşmaktadır. Bununla birlikte örgütün bütününde ya da küçük bir çalışma grubunda ortaya çıkabilmektedir. Bu noktada değişime direncin üstesinden gelmek ciddi bir konu olmaktadır (Goldstein, 1988: 16). Aşağıda literatürde yer alan bazı değişime direnç tanımları incelenecektir.

Değişime direnç, örgütün değişim hedeflerini kısıtlayan tutum ve davranışlara bağlı olma durumu şeklinde ifade edilmektedir. Değişime direnç iki bileşke olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunlar; değişime karşı tutumsal tepkiler ve değişime karşı davranışsal tepkiler olmaktadır. Değişime karşı tutumsal tepkiler, değişim ihtiyacının psikolojik olarak kabul edilmemesi olarak belirtilmektedir. Değişime karşı davranışsal tepkiler, değişimi desteklemeye karşı isteksiz olma durumunu yansıtan davranışlar ile ortaya çıkmaktadır (Chawla & Kelloway, 2004: 485). Başka bir değişime direnç tanımı ise değişimin gerçekleşmesine huzursuz muhalefet ve kavga ile engel olunması olarak açıklamaktadır. Kısaca değişime karşı bir düşmanlık olarak belirtilmektedir. Bundan dolayı değişime direnç, genellikle olumsuz çalışan tutumları ya da üretkenlik karşıtı davranışlar ile bağlantılı olduğu vurgulanmaktadır (Waddell & Sohal, 1998: 543). Özetle değişime direnç, yönetimin uygulamayı istediği bir değişimi çalışanların yürekten benimsememeleri olarak açıklanmaktadır (Dent & Goldberg, 1999: 26).

*Utku Tevfik GÜLEÇ*

Değişime direnç genel olarak; değişimin süregelen durumu bozması, bilindik durumdan uzaklaşmayı gerekli kılması, alışılmış olan durumdan vazgeçmeyi öngörmesi şeklinde ifade edilen nedenlerden kaynaklanmaktadır. Fizikteki sürtünme olayı ile değişime direnç benzerlik göstermektedir. Yani bir cismi hareket ettirebilmek amacıyla sürtünmeden daha fazla bir kuvvet uygulanmasının gerekli olduğuna benzer; insanlar ile alakalı olan bir değişim için de bir çeşit kuvvetin (maddi, manevi, zihni) uygulanması gerekmektedir (Koçel, 2018: 693).

**Tablo 2: Değişime Direnç ile İlgili Yapılan Çalışmalar**

Yazar(lar) / Yıl	Bulgular
<b>Del Val &amp; Fuentes (2003)</b>	Değişime direncin yönetimi, örgütsel değişimin başarılı veya başarısız olmasının belirleyicisi olduğu ifade edilmektedir. Değişime direnç, mevcut durumu koruyan, örgütsel değişim sürecinin başlangıcını veya gelişimini engellemeyi amaç edinen bir kavram olarak anlatılmaktadır. Bundan dolayı araştırmada değişime direnç ve eylemsizlik kavramları arasında bir benzerlik kurulmuştur. Ayrıca stratejik değişimde ortaya çıkan değişime direncin evrimsel değişimde ortaya çıkan değişime dirençten daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte evrimsel değişim ve stratejik değişimi değerlendirmeleri sonucunda dört değişime direnç faktörünün daha çok görüldüğü ortaya çıkmıştır. Bu faktörler; çalışanlar ve yönetim arasındaki farklı ilgi alanları, iletişim engelleri, örgütsel sessizlik ve yetenekler arasındaki boşluk olarak açıklanmaktadır. Yöneticilerin değişime direnç konusunda bazı konulara dikkat etmeleri gerektiği anlatılmaktadır. Bunlardan birincisi, yöneticiler örgütün temel değerlerinin yol açtığı değişime direnci azaltmak için örgüt kültürünün değişim hedefleriyle ne kadar uyumlu sağladığı ve değişim sürecine başlamadan önce bu uyumu geliştirmek amacıyla neler yapılabileceği konusunda düşünceleri gerektiği ifade edilmektedir. Böylelikle bu düşünce, yönetimin çıkarlarını ve çalışanların çıkarlarını birbirine yaklaştırmaya ve örgütsel sessizliğin ortaya çıkmasını engellemeye yardımcı olduğu söylenmektedir. Son olarak eğitimden bahsedilmektedir. Eğitim ile iletişim engelleri aşılabilmektedir. Bundan dolayı iletişim engellerinden kaynaklanan değişime dirençten kaçınmak ve mevcut durum ile değişim için gereken yetenekler arasındaki boşluğu azaltmak için önemli bir husus olduğu ifade edilmektedir.
<b>Van Dam vd. (2008)</b>	Örgütsel değişim çabalarında daha başarılı olmanın yolu, örgütsel değişimin nasıl yönetildiğine bağlı olduğu ifade edilmektedir. Örgütler yukarıdan aşağıya doğru iletişim sağlamaya ve yönetim ile çalışanlar arasındaki mesafeyi artırmaya eğilimli olabilirken, bulgular bu durumun tersi olan stratejinin daha kârlı olduğunu söylenmektedir. Eğer yönetim ve çalışanlar arasındaki mesafe artarsa değişime direncin ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Bundan dolayı değişimi yönetenlerin örgütsel değişim sürecinde ortaya çıkan problemlerle daha yakından ilgilenmeleri gerektiği belirtilmektedir. Örgütsel değişim sürecinde bütün çalışanlarla detaylı



## Academic Review of Humanities And Social Sciences V: 3 I: 2 Y: 2020

	<p>iletisim kurulmalı ve değişime katılımlarının sağlanması gerektiği anlatılmaktadır. Böylelikle çalışanlarda güven uyandırmak, çalışanların iş birliği ve desteğinden faydalanılmasının bir yolu olduğu söylenmektedir. Böylelikle fiili bir değişim müdahalesi olmaksızın, günlük çalışma koşullarında etkili bir değişimin uygulanabilmesi için gerekli temel şartların sağlanabileceği ifade edilmektedir. Bu durumda zamanla, gelecekteki değişimlerin oluşmasını sağlayan örgüt arasındaki ilişkilerin ve uygulamaların gelişeceği söylenmektedir. Bu noktada günlük beklentiler ve etkileşimler; değişim sürecinin nasıl geliştiğini, değişimin nasıl uygulandığını, değişimin nasıl algılandığını, değişimin nasıl değerlendirildiğini etkileyebileceği belirtilmektedir. Sonuç olarak, liderler ve astlar arasındaki yakın ve destekleyici ilişkiler ile sürekli değişimi ve gelişimi teşvik eden bir örgüt iklimi sayesinde örgütsel değişimin daha iyi bir başarı şansına sahip olduğu vurgulanmaktadır.</p>
<b>Ford &amp; Ford (2010)</b>	<p>Örgütsel değişimde çalışanların değişime karşı itirazları, endişeleri ve korkuları, değişim sürecini hızlandırma ve kolaylaştırma açısından değerli bilgiler sağlayabileceği ifade edilmektedir. Değişime direncin örgütsel değişimde doğal bir olgu olarak ortaya çıktığı belirtilmektedir. Örgütsel değişim sürecine itiraz eden çalışanları değişime karşı dirençli olarak yaftalamak ve itiraz ile birlikte çok hızlı bir şekilde söyleyeceklerinin görmezden gelinmesi durumunda, örgütsel değişim sürecinin devam etmesini sağlayabilecek ve güçlendirebilecek fırsatların görülemeyeceği söylenmektedir. Bundan başka değişime karşı direnenlerin suçlanması sonucunda kendi kendini gerçekleştiren kehanet oluşturularak örgütsel değişimin başarısızlığa uğrayabileceği anlatılmaktadır. Bu noktada değişime direnç, daha yüksek hedeflerin yararına yönlendirilebilecek bir güç olduğu ifade edilmektedir. Değişim yöneticileri çalışanların değerli bir şey üzerinde çalışmak istediklerini kabul ederek onlara değişimin değerini hatırlatabilir, bununla birlikte çalışanların değişime yönelik gözlemlerini ve önerilerini sunmalarına yardımcı olmaları gerektiği anlatılmaktadır. Ayrıca değişime direnç, kendileri için önemli olduğunu düşündükleri bir konuda söz sahibi olmak isteyen bağlı ve kararlı çalışanların yasal tepkisi olarak ortaya çıktığı söylenmektedir. Bu durum, bağlılığın bir göstergesi olduğu ifade edilirken; değişim yöneticisi planlarını ve stratejilerini değişime dirençli olarak uyumlu bir şekilde uygulaması bir diyalogun başlangıcı olduğu söylenmektedir. Ayrıca değişime karşı endişe duyanların endişelerini açıklığa kavuşturmak amacıyla değişimde bu insanlarla birlikte çalışılmalı; böylelikle değişimin başarısının artırılabilceği anlatılmaktadır. Örgütsel değişimin planlanması ve uygulanması sürecinde değişime karşı dirençli yönelik geri bildirimlerin dikkate alınmasıyla değişimin daha hızlı, daha rasyonel, daha az maliyetle gerçekleştirileceği ifade edilmektedir.</p>
<b>Carlson vd. (2012)</b>	<p>Değişime karşı direnç, değişim sürecinde iş birliğindeki zorluklardan ve açıkça ifade edilmeyen profesyonel söylemlerin uyumsuzluğundan kaynaklanabileceği bulgularla ortaya konulmuştur. Ayrıca örgütsel değişimin dinamiklerini daha iyi anlayabilmek ve örgütsel değişimde değişime karşı direncin rolünü yeniden tanımlayabilmek ve yeniden değerlendirilebilmek için gruplar arası ilişkilere odaklanması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu</p>



*Utku Teyfik GÜLEÇ*

	noktada örgütsel değişimin başarısı için profesyonel söylemdeki farklılıkların açıkça ifade edilmesi ve değişim takımının çalışmalarına önem verilmesi gerektiğinden bahsedilmektedir.
<b>Tunçer (2013)</b>	<p>Değişimin radikal olma derecesine bağlı olarak değişime direncin o kadar yüksekliği ifade edilmektedir. Örgütte değişmeye alışkın olmayan ve kendisini değişime hazırlamayan çalışanların değişime tepkileri kritik boyutlara erişebileceği söylenmektedir. Değişime direnç her çalışanda veya gruplarda farklı sebeplerle ortaya çıkabileceği anlatılmaktadır. Dolayısıyla değişime dirence engel olmak için her çalışan veya gruba farklı yöntemlerin uygulanması gerektiği açıklanmaktadır. Değişime dirence engel olmak için çalışanlarla etkin bir iletişim sistemi ile diyalog kurulması ve onların itirazlarının dinlenmesinin gerektiği açıklanmaktadır. Bununla birlikte diyalog ve müzakere, değişime direnç gösteren çalışanların gerçek nedenlerini ve niyetlerini belirlemek için çok önemli olduğu anlatılmaktadır. Aynı zamanda değişime direnç gösterenlerin haklı oldukları durumlara alakalı önlemlerin alınması ve onların görüşlerinin önemsenmesi durumunda değişime direncin azaltılabileceği veya yok edilebileceği vurgulanmaktadır. Örgütsel değişimin başarılı olmasında çalışanların değişime dirençlerinin ortadan kaldırılması ve çalışanların değişime desteklerinin sağlanması gerektiği ifade edilmektedir. Fakat bunu yapabilmek için önceden hazırlık yapılmasının gerekliliğinden bahsedilmektedir. Örgütler eğitim ve öğrenen örgütlerin oluşturulması aracılığıyla çalışanları değişime hazırlaması gerektiği açıklanmaktadır. Ayrıca çalışanların veya grupların direnmekten vazgeçip, değişime destek sağlamaları için motivasyon araçlarının kullanılmasının faydalı olduğu ifade edilmektedir. Bundan başka çalışanların değişime direnci kısa bir zamanda ortadan kaldırılmadığı durumda örgütsel yapı, iklim ve ortamın zarar göreceği belirtilmektedir. Bununla birlikte örgütsel stresin artmasıyla birlikte çalışanlar veya gruplar arasında çatışmaların çoğalacağı söylenmektedir. Böylece çalışanlar arasındaki uyum, dayanışma ve iş birliği bozulduğunda örgütün kaynakları verimli bir şekilde kullanılmayacağı ve israf edileceği anlatılmaktadır. Sonunda örgütsel değişimin başarısız olacağı söylenmektedir. Dolayısıyla çalışanların değişime direnci olabildiğince kısa zamanda ve uygun yöntemlerin kullanılmasını aracılığıyla yok edilmesi gerektiği anlatılmaktadır.</p>
<b>Kerman &amp; Öztop (2014)</b>	<p>Kamut çalışanlarının örgütsel değişim süreçlerinde değişime dirençlerinin önemli nedenleri; planlanmış örgütsel değişim ile ilgili yeterince bilgi sahibi olunmaması, yönetime güven duyulmaması, çalışma şartlarının bozulacağı kaygısı, var olan becerilerin yetersiz hâle geleceği kaygısı olarak anlatılmaktadır. Bu noktada çalışanların değişime direnci üzerinde olumlu etkisi olan uygulamalar; örgüt çalışanlarının görüşlerini almak amacıyla farklı yöntemlerin oluşturulması, belirli zaman aralıkları ile bilgilendirme ve koordinasyon toplantılarının yapılması ve örgütsel değişim sürecinde uygulanan pratiklerde değişiklik yapılabilmesine fırsat tanınması gerektiği ifade edilmektedir. Bundan başka çalışanların değişime direncini azaltmak için uygulamalar; örgütsel değişimin sonunda gerekli olacak becerilerin kazanmasını sağlamak için örgüt içi ya da dışında meslek içi eğitimin verilmesi ve sertifikasyon sağlanması aracılığıyla çalışanların özgüvenlerinin yükseltilmesi, örgütsel değişim sürecindeki faaliyetlerde başarılı</p>

## Academic Review of Humanities And Social Sciences V: 3 I: 2 Y: 2020

	<p>olan birimlerin ve çalışanların ödüllendirilmesinin etkisi olduğu açıklanmaktadır. Bunlarla birlikte örgütsel değişim sürecinde değişim yönetimi takımının oluşturulmasının önemli olduğundan bahsedilmektedir. Örgüt çalışanlarının bu takımda farklı kademedeki yöneticilerin, örgüt dışından değişim yönetimi uzmanlarının/danışmanlarının ve yönetim kademesinde olmayan çalışanların bulunması gerektiğine inandıkları söylenmektedir. Takıma seçilecek çalışanların bilgi ve beceri noktasında diğer çalışanlardan daha iyi özelliklere sahip ve aynı zamanda çalışanlarca güvenilecek kişilerin yer alması gerektiği anlatılmaktadır. Değişim yönetimi takımında örgüt dışından uzman/danışman yer alması durumunda, söz konusu uzman/danışman örgütsel değişim sürecini yönetmekten ziyade yönetenlere eğitim/destek faaliyetlerinde bulunması gerektiği ifade edilmektedir.</p>
<p><b>Cinite &amp; Duxbury (2018)</b></p>	<p>Değişime karşı direncin aktif ve açık bir davranış olarak nadiren ortaya çıktığı bulunmuştur. Örgüt bir değişim faaliyeti başlattığında, çalışanların bu faaliyete yönelik olarak davranışları hevesli bir destekten güçlü bir dirence kadar değişebildiği söylenmektedir. Söz konusu tutumlar yönetici tarafından bilinmeyebilir; zira çalışanların davranışlarına yansımaya bileceği ifade edilmektedir. Bu durum, bilhassa çalışanların direncinin gizli ve pasif olduğunda ortaya çıkabileceği anlatılmaktadır. Bu noktada çalışanların değişim ile ilgili davranışlarını yöneticilerin nasıl yorumladıkları örgütsel değişim açısından önemli olduğu açıklanmaktadır. Örnek olarak, çalışanların örgütsel değişim faaliyetlerini desteklediği anlamına gelecek şekilde değişime karşı açık ve aktif bir direncin olmadığına yönelik bir yorumun yanlışlığı vurgulanmaktadır. Çalışanlara destek verilen bir ortamda çalışanların değişim konusunda ne düşündüklerinin öğrenilebileceği ve değişimin devam edebileceği anlatılmaktadır. Böylelikle değişim ile ilgili açıklama isteyen, yapıci öneriler sunan ve örgütsel değişim ile ilgili kaygılarını ifade eden çalışanların oluşturulmasının önemine değinilmektedir. Söz konusu çalışanlar, değişimi daha iyi anarlarsa ve değişime yönelik kaygılarının dinlendiğini hissedersen, değişimi gerçekleştirmeye hevesli olabilecek kişiler olduğu ifade edilmektedir.</p>
<p><b>Aras Beger &amp; Türker (2018)</b></p>	<p>Değişime direncin bireysel seviyede ortaya çıkan sonuçlarına bakıldığında dikkat edilmesi gereken bir süreç olduğu ifade edilmektedir. Çalışanlar değişime karşı direnç gösterdikleri zaman muhtemelen kaçınılmaz bir döngüyü kabul etmemekte ve nihayetinde daha çok strese maruz kaldıkları açıklanmaktadır. Değişime direncin alt boyutu olan rutini arama boyutu; çalışanların beklenilmeyen ile karşı karşıya gelmekten sıkılmış olmayı yeğleyeceklerini, yeni ve değişik şeyleri tecrübe etmektense mevcut eski şeyleri yapmayı sevmelerini, belirsizlikten kaçınma isteklerini yansıttığından söz edilmektedir. Örgütsel değişime ihtiyaç duyulduğu zaman, bu değişimin neden ve sonuçlarının derinlemesine araştırılarak çalışanların bu süreçte katıldığı bir yönetim sistemi ile yapılmasının önemi vurgulanmaktadır. Bununla birlikte örgütsel değişim kararına ve sürecine çalışanların katılmasına izin verilmedikçe, çalışanın bu değişime direncine ilaveten stres faktörünün de dahil edileceği açıklanmaktadır.</p>

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

*Utku Teyfik GÜLEÇ*

### 3.2. Değişime Direncin Sebepleri

Robbins & Judge (2017: 646), değişime direncin sebeplerini iki ana kategori olarak sınıflandırmıştır. Bunlar; bireysel sebepler ve örgütsel sebepler olmaktadır. Bireysel sebepler; alışkanlıklar, belirsizlik korkusu, ekonomik faktörler, seçici bilgi işleme (bilgilerin mevcut tutumları uyarınca kabul edilmesi) olarak ifade edilmiştir. Örgütsel sebepler; yapısal atalet, grup ataleti, sınırlı değişim odağı, yerleşik güç ilişkilerini tehdit, uzmanlığı tehdit olarak belirtilmiştir.

### 3.3. Değişime Direncin Üstesinden Gelme Yöntemleri

Değişime direncin üstesinden gelmek amacıyla bazı yöntemler kullanılmaktadır. Bu yöntemler; iletişim ve eğitim, katılım, kolaylaştırma ve destek, pazarlık ve anlaşma, manipülasyon ve kooptasyon, açık ve kapalı zor kullanma olarak sınıflandırılmaktadır (Coffey vd., 1994: 550). Aşağıda bu yöntemler açıklanacaktır (Robbins & Judge, 2017: 647-649):

• **İletişim ve Eğitim:** Bu yöntemin önemi değişim dönemlerinde daha çok anlaşılmaktadır. Alman işletmeleri üzerine yapılan araştırmaya göre, bir işletmenin değişim gerçekleştirme aşamasında çeşitli paydaşlarının (çalışanlar, hissedarlar, müşteriler, toplum) faydalarını gözeten bir gerekçe sunduğunda değişimin daha etkili olduğu belirtilmektedir. Değişim konusuna yönelik bilgilendirme toplantılarının çalışanların kaygılarını hafiflettiği açıklanmaktadır. Bununla birlikte değişime yönelik olarak çalışanlara yüksek kalitede eğitim verilmesinin değişime olan bağlılıklarını artırdığı anlatılmaktadır.

• **Katılım:** Çalışanlar değişime katıldığı zaman değişime karşı direnme zor olmaktadır. Bununla birlikte değişime katılan çalışanların değişime katkı yapma noktasında uzmanlığa sahip olduğunda, değişime karşı direnç azaltılabilmekte, değişime bağlılık sağlanmakta ve nihayetinde değişim kararının kalitesi artırılabilir.

• **Kolaylaştırma ve Destek:** Değişim konusunda yöneticiler ya da çalışanlar düşük duygusal bağlılığa sahiplerse değişime karşı direnmektedirler ve süregelen durumu desteklemektedirler. Bunun aksine çalışanlar bütünüyle işletmeye bağlılık gösterdiğinde değişimi daha fazla kabullenmektedirler. Çalışanların değişime karşı korkusu ve kaygısı yüksek olduğu zaman danışmalık ve terapi, yeni becerilerin kazandırılmasına yönelik eğitimler ve kısa süreli izinler gibi yöntemlerle değişime adapte olmaları sağlanmaktadır. Ayrıca çalışma ortamının gelişmeye açık olması, çalışanların değişim sürecine daha olumlu bakabilmesine imkân tanımaktadır. Bununla birlikte çoğunlukla değişime direnç gösteren çalışanların bile yeni

ve farklı fikirleri iş arkadaşları tarafından desteklendiğinde ve iş ortamının risk almak için güvenli olduğuna inandıklarında değişime daha istekli oldukları belirtilmektedir.

• **Pazarlık ve Anlaşma:** Pazarlık ve anlaşma, potansiyel ya da aktif olarak gerçekleşen değişime dirençler için bazı teşviklerin sunulması olarak ifade edilmektedir. Örnek olarak, erken emeklilik karşılığında çalışanın emeklilik maaşının artırılması açıklanmaktadır. Pazarlık sonucunda yapılan anlaşmalar, değişime karşı büyük dirençlerden kaçınmanın nispeten kolay bir yöntemi olmaktadır. Fakat diğer bazı süreçler gibi pahalı olabilmektedir. Yönetici, değişime karşı dirençten kaçınmak amacıyla pazarlık yapacağını açık bir şekilde açıkladığında, kendine şantaj olasılığını artırmaktadır (Kotter & Schlesinger, 2008: 106).

• **Manipülasyon ve Kooptasyon:** Manipülasyon, gizli bir şekilde olan etkileme girişimlerini açıklamaktadır. Manipülasyona örnek olarak, bilgilerin gizli tutulması ve çalışanların değişimi kabul etmelerini sağlamak amacıyla yanlış söylentilerin oluşmasının sağlanması, gerçeklerin çalışanlara daha çekici bir duruma getirilmesi olarak ifade edilmektedir. Diğer taraftan kooptasyon ise manipülasyon ve katılımın birleşiminden oluşmaktadır. Değişime direnç gösteren grubun önderi olan kişiye, değişime yönelik önemli bir görev verilerek kontrol altına alınmaya çalışılmaktadır. Gerek manipülasyon gerek kooptasyon, değişime direnenlerin desteğini sağlamak için nispeten ucuz yöntemler olmaktadır. Fakat değişime direnenler kandırıldıklarını ya da kullanıldıklarını fark etmeleri durumunda olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir.

• **Açık ve Kapalı Zor Kullanma:** Değişime direncin üstesinden gelme yöntemlerinden sonuncusu açık ve kapalı zor kullanma olmaktadır. Açık ve kapalı zor kullanma, değişime direnenler üzerinde tehdit ya da güç uygulanması şeklinde açıklanmaktadır. Buna örnek olarak; engellenmiş terfiler, olumsuz performans değerlendirmeleri, kötü tavsiye mektupları aracılığıyla tehdit edilmesi söylenmektedir. Bu yöntem, bazı değişime dirençler üzerinde bir baskı ya da güç uygulandığında etkili olmaktadır. Bu duruma örnek, yönetim değişime direnen bir çalışanın transfer talebini açıkça reddetmesi durumunda, engellenen terfi tehdidi diğer çalışanların zihinlerinde gerçek bir olasılık durumuna dönüşmektedir.

#### 4. SONUÇ

Değişim örgütler için olmazsa olmaz bir olgu olmaktadır. Örgütler değişimi politik, ekonomik, sosyal ve teknolojik gibi farklı faktörlerin etkisiyle gerçekleştirmektedir. Günümüzde özellikle krizler örgütleri değişime zorlamaktadır. Örgütsel değişimin gerçekleştirilmesinde holistik (bütüncül) bakış açısı hâkimdir. Yani örgütü bütün bir



### *Utku Teyfik GÜLEÇ*

sistem dahilinde ele alıp değişim gerçekleştirilmektedir. Bu bakış açısını benimsemeyen örgütsel değişim girişimleri başarısız olmaktadır.

Örgütsel değişim kararının alınmasıyla birlikte çalışanların tümü ya da bazıları tarafından değişime direnç ortaya çıkmaktadır. Değişime direnç, örgütsel değişimi başarısızlığa uğratan önemli bir unsur olmaktadır. Değişime direnç genel olarak alışılmış düzenin bozulacağı düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Değişime dirençin üstesinden gelmek amacıyla iletişim ve eğitim, katılım, kolaylaştırma ve destek, pazarlık ve anlaşma, manipülasyon ve kooptasyon, açık ve kapalı zor kullanma gibi yöntemler kullanılmaktadır. Bu yöntemlerin kullanımı, değişime dirençin şiddetine göre farklılık göstermektedir.

Sonuç olarak, örgütsel değişimin başarılı olabilmesi için değişime yönelik çalışanlara eğitim verilmelidir. Böylelikle çalışanların değişime karşı bakış açıları değiştirilmektedir. Bununla birlikte değişime ikna olarak onu kabullenmektedirler. Değişimi kabullenmeleri sonucunda değişime direnç yerine değişime destek sağlamaktadırlar. Bu döngünün sağlanması yönetime bağlıdır. Ayrıca örgütlerin geleceği öngörerek değişim gerçekleştirmesi önemli olmaktadır. Böylece uzun vadeli rekabet avantajı sağlayabileceklerdir.

Çalışmanın kısıtlı konuların teorik olarak incelenmesidir; bunun nedeni ise önceki çalışmaların genişletilmesidir. Örgütlere yönelik öneriler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Örgütlerin değişime başlamadan önce planlamayı iyi yapmaları gerekir. Değişimin planlama aşamasında yapılacak görüşmelere örgütün bütün birimlerinin katılımı ve fikirlerinin alınması önemlidir. Aynı zamanda değişim sırasında uygulanacak stratejiler ve politikalar belirlenmelidir. Bununla birlikte kısa vadeli bir değişim planı yerine uzun vadeli bir değişim planı hazırlanmalıdır.
- Örgütsel değişimin büyüklüğüne bağlı olarak değişim ajanı istihdam edilmeli ya da değişim birimi oluşturulmalıdır. Eğer değişim birimi oluşturulursa her departmandan bir temsilci bulunmalıdır. Bu durum sonucunda örgütsel değişime odaklanılarak değişimin süreklilik kazanmasına yardımcı olunabilir.
- Çalışanlara örgütsel değişimin kapsamına uygun olarak eğitim verilmelidir. Bundan sonra personel güçlendirme çerçevesinde değişime yönelik yetki devri ile sorumluluk verilebilir.

Academic Review of Humanities And Social Sciences V: 3 I: 2 Y: 2020

- Örgütsel değişim sırasında değişime direnç gösteren çalışanların endişelerinin dinlenmesi ve endişelerinin çözüme kavuşturulmasına yönelik destek verilmelidir. Bununla birlikte bu çalışanların değişime katılmaları sağlanarak değişime bağlılıkları artırılabilir.

Araştırmacılara yönelik öneriler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Örgütsel değişim ve değişim direnç ile ilgili geçmişten günümüze doğru yapılmış çalışmaların bibliyometrik analizi yapılabilir. Bibliyometrik analiz yapılırken; Journal of Organizational Change Management, Journal of Change Management gibi dergiler kullanılabilir. Böylelikle bu konuların gelişimi takip edilebilir.
- Örgütsel değişim ve değişime direnç konularıyla ilgili meta analiz yapılabilir. Böylelikle bu konularla ilgili birçok çalışmanın sonuçları bir araya getirilerek genel bir sonuca ulaşılabilir.
- Örgütsel değişim ve değişime direnç konularını içeren bir nitel araştırma yapılabilir. Araştırmanın veri toplama yöntemi olarak yapılandırılmış görüşme kullanılabilir. Böylece görüşmenin akışına göre sorular yöneltilebileceği için konularla ilgili belirsiz unsurlar ortaya çıkabilir.

YAYINDAN ÇEKİLMİŞTİR  
RETRACTED



Utku Tevfik GÜLEÇ

#### KAYNAKÇA

- Alava, J. V. A. (1999). Organizational change in the Union of Professional Engineers in Finland and the Union of Professional Social Workers in Finland. Doctor in Philosophy at the University of Kentucky, Lexington-Kentucky.
- Al-Haddad, S., & Kotnour, T. (2015). Integrating the organizational change literature: a model for successful change. *Journal of Organizational Change Management*, 28(2), 234-262.
- Anderson, D., & Anderson, L. A. (2001). Beyond change management: Advanced strategies for today's transformational leaders. John Wiley & Sons.
- Aras Beger, G., Türker, D. (2018). Değişime direnç ve algılanan stres ilişkisi: Sistematik literatür taraması ve nicel bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 16(2), 241-272.
- Barbara, S., & Stephen, S. (2016). Organizational change. 5th edition. Pearson Education Limited.
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. A. (2019). Organizational behaviour. UK: Pearson.
- Burke, W. W. (2017). Organization change: Theory and practice. Sage Publications.
- Burnes, B. (2004). Kurt Lewin and the planned approach to change: a re-appraisal. *Journal of Management Studies*, 41(6), 977-1002.
- Carlou, D., Downs, A., Pieterse, J. H., Caniels, M. C., & Homan, T. (2012). Professional discourses and resistance to change. *Journal of Organizational Change Management*, 25(6), 798-818.
- Cawsey, T. F., Deszca, G., & Ingols, C. (2015). Organizational change: An action-oriented toolkit. Sage Publications.
- Chawla, A., & Kelloway, E. K. (2004). Predicting openness and commitment to change. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(6), 485-498.
- Cinite, I., & Duxbury, L. E. (2018). Measuring the behavioral properties of commitment and resistance to organizational change. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(2), 113-139.
- Coffey, R. E., Cook, C. W., & Hunsaker, P. L. (1994). Management and organizational behavior. Austen Press.
- Daft, R. L. (2010). Organization theory and design. Tenth Edition. Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Del Val, M. P., & Fuentes, C. M. (2003). Resistance to change: a literature review and empirical study. *Management Decision*, 41(2), 148-155.
- Dent, E. B., & Goldberg, S. G. (1999). Challenging "resistance to change". *The Journal of Applied Behavioral Science*, 35(1), 25-41.
- Dibella, A. J. (2007). Critical perceptions of organisational change. *Journal of Change Management*, 7(3-4), 231-242.
- Eneroth, K., & Larsson, B. (1996). The human side of strategic change: Introducing a multifaceted approach. *International Studies of Management & Organization*, 26(1), 3-15.
- Flamholtz, E. G., & Randle, Y. (2008). Leading strategic change. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ford, J. D., & Ford, L. W. (2010). Stop blaming resistance to change and start using it. *Organizational Dynamics*, 39(1), 24-36.
- Genç, N. (2017). Yönetim ve organizasyon: Çağdaş sistemler ve yaklaşımlar. 5. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Goldstein, J. (1988). A far-from-equilibrium systems approach to resistance to change. *Organizational Dynamics*, 17(2), 16-26.
- Greenwood, R., & Hinings, C. R. (1996). Understanding radical organizational change: Bringing together the old and the new institutionalism. *Academy of Management Review*, 21(4), 1022-1054.
- Güçlü, N., & Şehitoğlu, E. T. (2006). Örgütsel değişim yönetimi. Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, (13), 240-254.

400

Academic Review of Humanities And Social Sciences V: 3 I: 2 Y: 2020

- Hayes, J. (2014). The theory and practice of change management. 4th Edition. Palgrave Macmillan.
- Iles, V., & Sutherland, K. (2001). Organisational change: A review for health care managers, professionals and researchers. London: NCCSDO.
- Jones, G. R. (2013). Organizational theory, design, and change. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Kerman, U., & Öztop, S. (2014). Kamu çalışanlarının örgütsel değişim direncini etkileyen uygulamalar-practices to affect public employees' resistance to organizational change. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(10), 1-20.
- Koçel, T. (2018). İşletme Yöneticiliği. 17. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Kotler, G. (1992). Approaches to change. Training & Development, 46(3), 41-43.
- Kotter, J. P. (1995). Leading change: Why transformation efforts fail. Harvard Business Review, March-April, 59-67.
- Kotter, J. P., & Schlesinger, L. A. (2008). Choosing strategies for change. Harvard Business Review, 106-114.
- Kritsonis, A. (2005). Comparison of change theories. International Journal of Scholarly Academic Intellectual Diversity, 8(1), 1-7.
- Levy, A. (1986). Second-order planned change: Definition and conceptualization. Organizational Dynamics, 15(1), 5-23.
- Lewis, L. (2011). Organizational change: Creating change through strategic communication. John Wiley & Sons.
- Mdletye, M. A., Coetzee, J., & Ukpere, W. I. (2014). Exploring the triggers of transformational change in the South African Department of Correctional Services. Mediterranean Journal of Social Sciences, 5(10), 596-596.
- Nadler, D. A., & Tushman, M. L. (1989). Organizational frame bending: Principles for managing reorientation. Academy of Management Perspectives, 3(3), 194-204.
- Oreg, S. (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. European Journal of Work and Organizational Psychology, 15(1), 73-101.
- Özdemir, S., & Cemaloğlu, N. (2017). Örgütsel davranış ve yönetimi. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Öztop, S. (2014). Kurumsal aidiyet bilincinin çalışanların örgütsel değişim algısı üzerinde etkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19 (1), 299-316.
- Paksoy, M. H., & Özbezek, D. B. (2013). Örgütsel değişimde beşeri sermayenin rolü. Gazi Akademik Bakış, 6(12), 293-331.
- Palmer, I., Dunford, R., & Akin, G. (2017). Managing organizational change. 3rd Edition. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior. 17th Global Edition. England: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., Decenzo, D. A., & Coulter, M. (2013). Yönetimin esasları - temel kavramlar ve uygulamalar. 8.Baskı, Ankara: Nobel yayıncılık.
- Sahni, A. (1987). Approaches to organizational change and development.
- Saylı, Y., Tüfekçi, A. (2008). Başarılı Bir Örgütsel Değişimin Gerçekleştirilmesinde Dönüştürücü Liderliğin Rolü. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 0(30), 193-210.
- Stouten, J., Rousseau, D. M., & De Cremer, D. (2018). Successful organizational change: Integrating the management practice and scholarly literatures. Academy of Management Annals, 12(2), 752-788.
- Tokat, B. (2012). Örgütlerde değişim ve değişimin yönetimi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tunçer, P. (2011). Örgütsel değişim ve liderlik. Sayıştay Dergisi, 80(1), 57-83.
- Tunçer, P. (2013). Değişim yönetimi sürecinde değişime direnme. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 32 (1), 373-406.
- Uyguç, N. (2019). Etkili değişim yönetimi. 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayıncılık.

*Utku Teyfik GÜLEÇ*

- Van Dam, K., Oreg, S., & Schyns, B. (2008). Daily work contexts and resistance to organisational change: The role of leader-member exchange, development climate, and change process characteristics. *Applied Psychology*, 57(2), 313-334.
- Varoğlu, K., Basım, N., Sözen, H. C., Yeloğlu, O., Sağsan, M., & Şeşen, H. (2014). *Örgütsel değişim ve öğrenme*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Waddell, D., & Sohal, A. S. (1998). Resistance: a constructive tool for change management. *Management Decision*, 36(8), 543-548.
- Weick, K. E., & Quinn, R. E. (1999). Organizational change and development. *Annual Review of Psychology*, 50(1), 361-386.
- Yalçın, İ., Seçkin, Z., & Demirel, Y. (2009). Bilgideki değişimin örgütsel değişime etkisi üzerine bir inceleme. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 48-69.

**YAYINDAN ÇEKİLMİŞTİR/KALDIRILMIŞTIR  
RETRACTED**