

21. Yüzyılda



# Eğitim ve Toplum

Education And Society In The 21<sup>st</sup> Century

EĞİTİM BİLİMLERİ VE SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ / THE JOURNAL OF EDUCATION SCIENCES AND SOCIAL RESEARCHES

Cilt / Volume 12 - Sayı / Number 36 - Kış / Winter 2023

e-ISSN 2980-289X / ISSN : 2147 - 0928

Örgütsel Sinizm

*Organizational Cynicism*

**Ergün ÇINAR / Cemil ÇETİNKAYA / Arif ERCAN / Halil ATABEY / Ali BOZKURT**

Yök Atlas (2020-2021-2022) Verilerine Göre Biyoloji Öğretmenliği Programına  
Yerleşen Öğrenci Sayıları Ve Puanları Üzerine Bir Değerlendirme

*An Evaluation On Biology Teacher Training Programs*

*According To Yök Atlas (2020-2021-2022) Data*

**Meryem KONU KADİRHANOĞULLARI**

Tanzimat Fermanı, Islahat Fermanı, Adalet Fermanı ve Kanun-i Esasi-ni Tahlili

*Tanzimat Edict, Islahat Edict, Justice Edict and Kanun-i Esasi Analysis*

**Tuba ÖZHAZİNEDAR**

Türkiyedeki Siyasi Partilerin Programlarının "Milli"; "Millet"; "Milliyetçilik"; "Ulus"; "Ulusal";

"Ulusalcı"; "Halk"; "Halkçılık" Kavramları Açısından İncelenmesi

*Examination Of The Programs Of Political Parties In Turkey In Terms Of The*

*Concepts Of "Nation"; "Nationalism"; "National"; "People" and "Populism"*

**Prof. Dr. Ahmet ÇOBAN / Dr. Öğrt. Üyesi Serdar ERKAN**

Türk Dünyası Eğitim Birliğine Yönetişimsel Bir Katkı Örneği Olarak

*Uluslararası Avrasya Eğitim Sendikalar Birliği*

*International Eurasian Education Trade Unions as an Example of*

*Governance Contribution to Turkish World Educational Union*

**Fatih KOÇ**

Sosyal Medyanın Vücut Dismorfobiye ve İntihara Etkisi

*The Effect of Social Media on Body Dysmorphophobia and Suicide*

**Kadriye ÖZADMACA**

Azerbaycan Cumhuriyeti'nin Kurulmasının Güney Azerbaycan Türklerine Yansımaları

*The Implications of the Establishment of the*

*Azerbaijan Republic on the South Azerbaijani Turks*

**Oğuzhan ERKAN**

Kuyumculukta Geleneksel Yüzey Süsleme Yöntemi Olarak

*Granülasyon Tekniği ve Yeni Uygulamalar*

*Granulation As A Traditional Surface Decoration*

*Method In Jewellery And New Applications*

**Mehmet Fatih ÖZDEMİR**

Divan Şiiri'nde Farsça Yapılı İstiâri Mecazlar

*Persian Structured Figurative Metaphors in Divan Poetry*

**Prof. Dr. İsrafil BABACAN**

Çok Yıllı Ve Performans Esaslı Program Bütçeleme Yaklaşımı

*Çerçevesinde Stratejik Planlamanın Önemi*

**Saime Sunay GÜNAL**

Ortaokul Türkçe Öğretmenlerinin Kullandıkları Konuşma Yöntem ve Teknikleri

*Speaking Methods And Techniques Used By Secondary School Turkish Teachers*

**Derviş YILMAZ / İdris Çağrı ABACI**

Örgütsel Mobbing

*Organizational Mobbing*

**Abidin DÜNDAR / Eyüp KIZTANIR / Pınar DÜNDAR**



# 21. YÜZYILDA EĞİTİM VE TOPLUM EĞİTİM BİLİMLERİ VE SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ

EDUCATION AND SOCIETY IN THE 21<sup>st</sup> CENTURY  
THE JOURNAL OF EDUCATION SCIENCES AND SOCIAL RESEARCHES

21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi  
Uluslararası Hakemli Süreli Yayıdır.  
Nisan 15, Ağustos 15 ve Aralık 15 olmak üzere yılda üç kez yayınlanır.

21. Century, Journal of Education and Community Education Science and Social Researches  
International Peer-review published.  
April 15, August 15 and December 15 to be published three times a year.

“Dergimizde yayınlanan yazılar yazarının görüşlerini yansıtmaktadır. Makalelerde yer alan görüşler Türk Eğitim-Sen’in resmi görüşünü ifade etmemektedir.”

“Reflects the views of the author of articles published in our journal. The opinions expressed in the articles do not express the official views of the Turkish Education Union.”

ISSN: 2147-0928



www.asosindex.com



**DergiPark**  
AKADEMİK

dergipark.ulakbim.gov.tr/egitimvetoplum



Scope Database  
Journal indexing & Citation Analysis

“21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi Akademia Sosyal Bilimler İndeksi Tarafından Taranmaktadır.”

21. Century, Journal of Educational Science and Social Studies Education and Society indexed  
in akademia Social Sciences Index

KURULUŞ / ESTABLISHMENT

2012

**TÜRKİYE EĞİTİM, ÖĞRETİM VE BİLİM HİZMETLERİ KOLU**  
**KAMU ÇALIŞANLARI SENDİKASI (TÜRK EĞİTİM-SEN)**  
**ADINA SAHİBİ / JOURNAL OWNER**  
Talip GEYLAN

**SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ**  
**RESPONSIBLE EDITOR**  
Cengiz KOCAKAPLAN

**EDİTÖR / EDITOR**  
Prof. Dr. Yılmaz YEŞİL (Gazi Üniversitesi)

**DİL EDİTÖRÜ / LANGUAGE EDITOR**  
Dr. Latif İLTAR

**EDİTÖR KURULU / EDITORIAL BOARD**  
Prof. Dr. Nimetullah HAFIZ ( Piriştine Üniversitesi, Kosova )  
Prof. Dr. Elman NAŞİROV ( Devlet İdarecilik Akademisi Rektörü, Azerbaycan )  
Prof. Dr. Kulyash KAİMULDİNOVA ( Kazak Ulusal Üniversitesi, Kazakistan )  
Dr. Neriman HASAN ( Ovidius Üniversitesi, Romanya )  
Prof.. Dr. Abduvap ZULPUYEV ( Kırgızistan )

**İNGİLİZCE DİL EDİTÖRÜ /ENGLISH LANGUAGE EDITOR**  
Fatma BADEM

**KAPAK VE SAYFA TASARIM / COVER AND PAGE DESIGN**  
Altuğ Ajans Fatih Taha AKALAN

***21. Yüzyılda Eğitim Ve Toplum Eğitim Bilimleri Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi'nde yayımlanan makaleler yayımcının yazılı izni olmadan tamamı veya bir kısmı herhangi bir yolla çoğaltılamaz. Yazıların fikri sorumluluğu ve imla tercihi yazarlarına aittir. Başka kaynaklardan alınmış tablo, resim ve benzerlerinin yazılarda kullanım sorumluluğu yazara aittir.***

“21. Century, Journal of Education and Society Education Science and Social Researches articles published in whole or in part without the written consent of the publisher of any be reproduced. The idea of Scripture belongs to the author's responsibility and choice of spelling. other taken from sources tables, figures, and similar writings the author's responsibility belongs.”

YAYIN TARİHİ 15 Aralık 2023 / DATE OF PUBLICATION 15 December 2023

21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri  
Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi

Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri  
Kolu Kamu Çalışanları Sendikası  
Talatpaşa Bulvarı No:160/6 Cebeci-ANKARA  
TEL: 0 312 424 09 60  
www.egitimvetoplum.org  
www.egitimvetoplum.com  
www.egitimvetoplum.net  
egitimvetoplum@turkegitimsen.org.tr

21. Century, Journal of Education and  
Community Education Science and Social Studies

Turkish Education and Science Workers  
Trade Union  
Talatpaşa Avenue No:160/6 Cebeci-ANKARA  
TEL: 0312 424 09 60  
www.egitimvetoplum.org  
www.egitimvetoplum.com  
www.egitimvetoplum.net  
egitimvetoplum@turkegitimsen.org.tr

## YAYIN DANIŞMA KURULU / PUBLICATION BOARD OF OVERSEERS

- Prof. Dr. Abdurrahman GÜZEL  
(Başkent Üniversitesi)
- Prof. Dr. Aleksander KADİRBAEV  
(Rusya Federasyonu)
- Prof. Dr. Ali AKYILDIZ  
(Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ali YAKICI  
(Gazi Üniversitesi)
- Prof. Dr. Alikram ABDULLAYEV  
(Devlet İdarecilik Akademisi/Azerbaycan)
- Prof. Dr. Arzu TERZİ  
(İstanbul Üniversitesi)
- Prof. Dr. Bayram BAYRAKTAR  
(Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Bernt BRENDMEON  
(Norveç)
- Prof. Dr. Cemal YILDIZ  
(Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Cengiz HAKOV  
(Bulgaristan)
- Prof. Dr. Dursun YILDIRIM  
(Hacettepe Üniversitesi)
- Prof. Dr. Elfina SİBGATULLİNA  
(Rusya Federasyonu)
- Prof. Dr. Erhan AFYONCU  
(Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Fethi GEDİKLİ  
(İstanbul Üniversitesi)
- Prof. Dr. Fikret TÜRKMEN  
(Ege Üniversitesi)
- Prof. Dr. Fuad MEMMEDOV  
(Devlet İdarecilik Akademisi/Azerbaycan)
- Doç. Dr. Gazi UÇKUN  
(Kocaeli Üniversitesi)
- Prof. Dr. Himmet KONUR  
(Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim GÜLER  
(İstanbul Üniversitesi)
- Prof. Dr. Kadir ALBAYRAK  
(Çukurova Üniversitesi)
- Prof. Dr. Kemalettin KUZUCU  
(Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. M. Fatih KÖKSAL  
(Amasya Üniversitesi)
- Prof. Dr. Maria ÇIKİA  
(Gürcistan)
- Prof. Dr. Mehmet AKALIN  
(Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mehmet ERSAN  
(Ege Üniversitesi)
- Prof. Dr. Muammer NURLU  
(Gazi Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mustafa DELİCAN  
(İstanbul Üniversitesi)
- Prof. Dr. Nadim MACİT  
(Ege Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ramazan ÖZEY  
(Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Recep KÖK  
(Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Roin KAVRELİŞVİLİ  
(Gürcistan)
- Prof. Dr. Rüstem ŞÜKÜROV  
(Rusya Federasyonu)
- Prof. Dr. Sebahat DENİZ  
(Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Sevil SARGIN  
(Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Tacida HAFIZ  
(PriŐtine Üniversitesi, PRIŐTİNE / KOSOVA)
- Prof. Dr. Turan GÖKÇE  
(Ege Üniversitesi)
- Prof. Dr. Uwe BLAESİNG  
(Hollanda)
- Prof. Dr. Vahdettin ENGİN  
(Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim DİLEK  
(Gazi Üniversitesi)
- Prof. Dr. Hayati BEŞİRLİ  
(Gazi Üniversitesi)
- Doç. Dr. Asım YAPICI  
(Çukurova Üniversitesi)
- Doç. Dr. Bekir TATLI  
(Çukurova Üniversitesi)

Prof. Birsen ÇEKEN  
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)  
Doç. Dr. Bülent GÜL  
(Hacettepe Üniversitesi)  
Prof. Dr. Elman NESİROV  
(Devlet İdarecilik Akademisi/Azerbaycan)  
Prof. Dr. Gültekin AKENGİN  
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)  
Doç. Dr. Gözde YILMAZ  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Fatih Yahya AYAZ  
(Çukurova Üniversitesi)  
Doç. Dr. Erdal ŞAHİN  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Korkmaz MUSTAFAYEV  
(Diller Üniversitesi /Azerbaycan)  
Prof. Dr. Levent ERASLAN  
(Anadolu Üniversitesi)  
Prof. Dr. Mehmet Serhat YILMAZ  
(Kastamonu Üniversitesi)  
Doç. Dr. Mürteza HASANOĞLU  
(Devlet İdarecilik Akademisi/Azerbaycan)  
Prof. Dr. Nevzat TOPAL  
(Niğde Üniversitesi)  
Doç. Dr. Solmaz GÜZELOVA  
(Devlet İktisat Üniversitesi /Azerbaycan)

Prof. Dr. Nuri KAVAK  
(Osman Gazi Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Emel POYRAZ  
(Marmara Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Emel YILMAZ  
(Marmara Üniversitesi)  
Prof. Dr. Erdal AKSOY  
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)  
Doç. Dr. Hanefi BOSTAN  
(Marmara Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. M. Zahit SERARSLAN  
(Marmara Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Mustafa BÜLBÜL  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Nermin Özcan ÖZER  
(Marmara Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Tülin MALKOÇ  
(Marmara Üniversitesi)  
Prof. Dr. Yalçın SARIKAYA  
(Giresun Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Yalçın YILMAZ  
(Marmara Üniversitesi)  
Dr. İrina KAYAN-POKROVSKAYA  
(Ukrayna)  
Dr. Stale KNUDSEN  
(Norveç)

#### **YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD**

Talip GEYLAN, Haydar URFALI, Seyit Ali KAPLAN, Selahattin DOLGUN,  
Cengiz KOCAKAPLAN, Orhan KÜTÜK, Erhan BAYRAM

#### **YAYIN HAKEM KURULU / BOARD OF REFEREES**

Prof. Dr. Abdurrahman GÜZEL  
(Başkent Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ahmet KANLIDERE  
(Marmara Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ahmet Fazıl ÖZSOYLU  
(Çukurova Üniversitesi)  
Prof. Dr. Adnan BAKI  
(Karadeniz Teknik Üniversitesi)  
Prof. Dr. Aleksander KADİRBAYEV  
(Rusya Federasyonu)  
Prof. Dr. Ali YAKICI  
(Gazi Üniversitesi)

Prof. Dr. Alikram ABDULLAYEV  
(Devlet İdarecilik Akademisi/Azerbaycan)  
Prof. Dr. Alimcan İNAYET  
(Ege Üniversitesi)  
Prof. Dr. Bayram BAYRAKTAR  
(Dokuz Eylül Üniversitesi)  
Prof. Dr. Bernt BRENDEMEON  
(Norveç)  
Prof. Dr. Cemal YILDIZ  
(Marmara Üniversitesi)  
Prof. Dr. Cemil ÖZTÜRK  
(Marmara Üniversitesi)

- Prof. Dr. Cengiz HAKOV  
(Bulgaristan)
- Prof. Dr. Cihangir DOĞAN  
(Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Cüneyt KANAT  
(Ege Üniversitesi)
- Prof. Dr. Dursun YILDIRIM  
(Hacettepe Üniversitesi)
- Prof. Dr. Elfina SİBGATULLİNA  
(Rusya Federasyonu)
- Prof. Dr. Erdoğan ALTINKAYNAK  
(Ardahan Üniversitesi)
- Prof. Dr. Erhan AFYONCU  
(Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Fikret TÜRKMEN  
(Ege Üniversitesi)
- Prof. Dr. Fuad MEMMEDOV  
(Devlet İdarecilik Akademisi/Azerbaycan)
- Prof. Dr. F. Hülya AŞÇI  
(Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Gülay ÖĞÜN BEZER  
(Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Gülşen SEYHAN IŞIK  
(Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Hasan KASAP  
(Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Hayati BEŞİRLİ  
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)
- Prof. Dr. Harun DEMİRKAYA  
(Kocaeli Üniversitesi)
- Prof. Dr. Himmet KONUR  
(Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim GÜLER  
(İstanbul Üniversitesi)
- Prof. Dr. İsmail Hakkı DEMİRCİOĞLU  
(Karadeniz Teknik Üniversitesi)
- Prof. Dr. Maria ÇİKİA  
(Gürcistan)
- Prof. Dr. Mehmet AKALIN  
(Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mehmet ERSAN  
(Ege Üniversitesi)
- Prof. Dr. Meltem CANİKLİOĞLU  
Prof. Dr. Metin EKİCİ  
(Ege Üniversitesi)
- Prof. Dr. Muammer NURLU  
(Gazi Üniversitesi)
- Prof. Dr. Muammer TEKEOĞLU  
(Çukurova Üniversitesi)
- Prof. Dr. Murat DEMİRKAN  
(Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Murat DOĞANLAR  
(Çukurova Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mustafa DELİCAN  
(İstanbul Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mustafa Sabri KÜÇÜKAŞÇI  
(Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mustafa YILDIRIM  
(Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Muzaffer DOĞAN  
(Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Nadim MACİT  
(Ege Üniversitesi)
- Prof. Dr. Neslihan OKAKIN  
(Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Nesrin SARIAHMETOĞLU  
(Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi)
- Prof. Doç. Dr. Okan YEŞİLOT  
(Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ramazan ÖZEY  
(Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Recep KÖK  
(Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Roin KAVRELİŞVİLİ  
(Gürcistan)
- Prof. Dr. Rüstem ŞÜKÜROV  
(Rusya Federasyonu)
- Prof. Dr. Sebahat DENİZ  
(Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Selçuk MÜLAYİM  
(Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Tacida HAFIZ  
(Bosna-Hersek)
- Prof. Dr. Turan GÖKÇE  
(Ege Üniversitesi)
- Prof. Dr. Uwe BLAESİNG  
(Hollanda)
- Prof. Dr. Yavuz AKPINAR  
(Ege Üniversitesi)
- Prof. Dr. Yıldırım Beyazıt ÖNAL  
(Çukurova Üniversitesi)
- Prof. Dr. Zekeriya KURŞUN  
(Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi)
- Prof. Dr. Zeki KAYMAZ  
(Ege Üniversitesi)
- Prof. Dr. Zeki Salih ZENGİN  
(Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim DİLEK  
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

- Prof. Dr. Kasım İNCE  
(Pamukkale Üniversitesi)  
Prof. Dr. Yunus BALCI  
(Pamukkale Üniversitesi)  
Prof. Dr. Harun DEMİRKAYA  
(Kocaeli Üniversitesi)  
Prof. Dr. Abdulkadir EMEKSİZ  
(İstanbul Üniversitesi)  
Doç. Dr. Ali BALCI  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Ali KIZILET  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Doç. Dr. Ali SATAN  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Ali YILMAZ  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Ali BÜYÜKASLAN  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Ali Osman ALAKUŞ  
(Dicle Üniversitesi)  
Doç. Dr. Ayhan GENÇLER  
(Trakya Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ayfer YILMAZ  
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)  
Prof. Dr. Bahri ATA  
(Gazi Üniversitesi)  
Prof. Dr. Beyhan KESİK  
(Giresun Üniversitesi)  
Doç. Dr. Bilal DUMAN  
(Muğla Üniversitesi)  
Prof. Birsen ÇEKEN  
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)  
Prof. Dr. Bülent BAYRAM  
(Kırklareli Üniversitesi)  
Doç. Dr. Bülent GÜL  
(Hacettepe Üniversitesi)  
Doç. Dr. Bülent GÜVEN  
(Karadeniz Teknik Üniversitesi)  
Prof. Dr. Cemalettin ŞAHİN  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Cemil AYDOĞDU  
(Hacettepe Üniversitesi)  
Prof. Dr. Gültekin AKENGİN  
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)  
Doç. Dr. Gökhan DEMİRCİOĞLU  
(Karadeniz Teknik Üniversitesi)  
Prof. Dr. Cevdet YAKUPOĞLU  
(Kastamonu Üniversitesi)  
Doç. Dr. Erdal BAY  
(Gaziantep Üniversitesi)
- Doç. Dr. Ebru ÖZGEN  
(Marmara Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ferhat AĞIRMAN  
(Pamukkale Üniversitesi)  
Doç. Dr. Hacı Ömer BEYDOĞAN  
(Ahi Evran Üniversitesi)  
Prof. Dr. Hamza AKENGİN  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Zeynep GÜREL  
(Marmara Üniversitesi)  
Prof. Dr. Elman NESİROV  
(Devlet İdarecilik Akademisi/Azerbaycan)  
Prof. Dr. Erdal AKSOY  
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)  
Doç. Dr. Fatih SAKALLI  
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)  
Doç. Dr. Firdevs CANBAZ YUMUŞAK  
(TOBB ETÜ)  
Doç. Dr. Fuat BAYRAM  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Gözde YILMAZ  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Hakan AKÇAY  
(Yıldız Teknik Üniversitesi)  
Prof. Dr. Hasan MERT  
(Ege Üniversitesi)  
Prof. Dr. Hilmi BAYRAKTAR  
(Gaziantep Üniversitesi)  
Doç. Dr. Hikmet YAZICI  
(Karadeniz Teknik Üniversitesi)  
Doç. Dr. İsmet TÜRKMEN  
(Gazi Osman Paşa Üniversitesi)  
Doç. Dr. Kayhan KURTULDU  
(Karadeniz Teknik Üniversitesi)  
Doç. Dr. Korkmaz MUSTAFAYEV  
(Diller Üniversitesi /Azerbaycan)  
Prof. Dr. Kürşat ÖNCÜL  
(Osmangazi Üniversitesi)  
Doç. Dr. Latif BEYRELİ  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Lemara S. SELENDİLİ  
(M.V. Frunze Simferopol State University)  
Prof. Dr. Mehmet ÇERİBAŞ  
(Hacı Bektaş Veli Üniversitesi)  
Prof. Dr. Mehmet Hakkı SUÇİN  
(Gazi Üniversitesi)  
Prof. Dr. Muhammet KOÇAK  
(Gazi Üniversitesi)  
Prof. Dr. Muhammet YILMAZ  
(Çukurova Üniversitesi)

Doç. Dr. Mustafa AVCI  
(Anadolu Üniversitesi)  
Doç. Dr. Mustafa YILDIZ  
(Gazi Üniversitesi)  
Prof. Dr. Münir YILDIRIM  
(Çukurova Üniversitesi)  
Doç. Dr. Nuran ÖZTÜRK  
(Çukurova Üniversitesi)  
Doç. Dr. Murat AĞARI  
(Gaziantep Üniversitesi)  
Doç. Dr. Murat AŞICI  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Musa YÜCE  
(Marmara Üniversitesi)  
Prof. Dr. Mustafa ŞAHİN  
(Karadeniz Teknik Üniversitesi)  
Prof. Dr. Mustafa YILDIRIM  
(Necmettin Erbakan Üniversitesi)  
Prof. Dr. Nedim BAKIRCI  
(Niğde Üniversitesi)  
Prof. Dr. Orhan KURTOĞLU  
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)  
Doç. Dr. Sare ŞENGÜL  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Sevgi KESKİN  
(Sakarya Üniversitesi)  
Prof. Dr. Sibel GÖK  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Sinan ERTEN  
(Hacettepe Üniversitesi)  
Doç. Dr. Solmaz GÜZELOVA  
(Devlet İktisat Üniversitesi / Azerbaycan)  
Prof. Dr. Yavuz KARTALLIOĞLU  
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)  
Prof. Dr. Erdal ŞAHİN  
(Marmara Üniversitesi)  
Prof. Dr. Yusuf CERİT  
(Abant İzzet Baysal Üniversitesi)  
Prof. Dr. Çavuş ŞAHİN  
(Çanakkale 18 Mart Üniversitesi)  
Prof. Dr. Levent ERASLAN  
(Anadolu Üniversitesi)  
Doç. Dr. Hakkı ÇİFTÇİ  
(Çukurova Üniversitesi)  
Prof. Dr. Nuri KAVAK  
(Osman Gazi Üniversitesi)  
Prof. Dr. Fehmi Yılmaz  
(İstanbul Medeniyet Üniversitesi)  
Prof. Dr. Rıfat GÜNALAN  
(İstanbul Üniversitesi)

Doç. Dr. Sabri SİDEKLİ  
(Muğla Üniversitesi)  
Prof. Dr. Süleyman SOLMAZ  
(Pamukkale Üniversitesi)  
Prof. Dr. Mustafa ARSLAN  
(Pamukkale Üniversitesi)  
Doç. Dr. Yunus KILIÇ  
(Pamukkale Üniversitesi)  
Doç. Dr. Turgut TOK  
(Pamukkale Üniversitesi)  
Doç. Dr. Mehmet Vefa NALBANT  
(Pamukkale Üniversitesi)  
Prof. Dr. Nergis BİRAY  
(Pamukkale Üniversitesi)  
Doç. Dr. Recep AHISKALI  
(Marmara Üniversitesi)  
Prof. Dr. Tahir KODAL  
(Pamukkale Üniversitesi)  
Doç. Dr. Aleksandra GUMENNAYA  
(Kiev –Mogilyansk Akademisi-Ukrayna)  
Prof. Dr. Selçuk KOÇ  
(Kocaeli Üniversitesi)  
Doç. Dr. Halil TURGUT  
(Sinop Üniversitesi)  
Prof. Dr. Suat ÜNAL  
(Karadeniz Teknik Üniversitesi)  
Doç. Dr. Şahin BARANOĞLU  
(Adnan Menderes Üniversitesi)  
Doç. Dr. Onur Alp KAYABAŞI  
(Aksaray Üniversitesi)  
Doç. Dr. Ali Murat KIRIK  
(Marmara Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Ali TAN  
(Mersin Üniversitesi)  
Doç. Dr. Adem KOÇ  
(Osmangazi Üniversitesi)  
Doç. Dr. Ayhan DOĞAN  
(Gaziantep Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Ahmet ATALAY  
(Artvin Çoruh Üniversitesi)  
Yrd. Doç. Dr. Ayten Can TUNALI  
(Adnan Menderes Üniversitesi)  
Doç. Dr. Atınç OLCAY  
(Gaziantep Üniversitesi)  
Doç. Dr. Behiye KÖKSEL  
(Gaziantep Üniversitesi)  
Doç. Dr. Derya ÇELİK  
(Karadeniz Teknik Üniversitesi)



Dr. Öğr. Üy. Mehmet Yiğit ERSOYDAN  
(Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Mustafa KILINÇ  
(Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi)  
Doç. Dr. Mustafa YORULMAZLAR  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Nermin Özcan ÖZER  
(Marmara Üniversitesi)  
Prof. Dr. Levent MERCİN  
(Dumlupınar Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Abdülkadir PALABIYIK  
(Dokuz Eylül Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Ahmet KATILMIŞ  
(Marmara Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Ali KARACA  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Ayhan ORHAN  
(Kocaeli Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Bahadır Bumin ÖZARSLAN  
(Hacettepe Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ebru ÖZGEN  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Ebru GENÇTÜRK  
(Karadeniz Teknik Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Emel POYRAZ  
(Marmara Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Emel YILMAZ  
(Marmara Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Ercüment YILDIRIM  
(Sütçü İmam Üniversitesi)  
Prof. Dr. Erman ÖNCÜ  
(Karadeniz Teknik Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Esra KESKİNKILIÇ  
(Marmara Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Nesrin CANBEK MENGİ  
(Mersin Üniversitesi)  
Doç. Dr. F. NEŞE KAPLAN  
(Marmara Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Göksel ÖZTÜRK  
(Marmara Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Gül TUNCEL  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Hakan AKÇA  
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)  
Doç. Dr. Hanefi BOSTAN  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Haşim AKÇA  
(Çukurova Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Hülya ÇELİK  
(Sakarya Üniversitesi)

Doç. Dr. Faik Özgür KARATAŞ  
(Karadeniz Teknik Üniversitesi)  
Prof. Dr. İhsan KALENDEROĞLU  
(Gazi Üniversitesi)  
Doç. Dr. İsmail ŞIK  
(Çukurova Üniversitesi)  
Doç. Dr. İrfan GÖRKAŞ  
(Artvin Çoruh Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Kürşat DURU  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Kürşat KOÇAK  
(Nevşehir Üniversitesi)  
Doç. Dr. Mehmet ÖZMENLİ  
(Giresun Üniversitesi)  
Doç. Dr. Mehmet SOĞUKÖMEROĞULLARI  
(Gaziantep Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Metin YILDIRIM  
(Gaziantep Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Mustafa BÜLBÜL  
(Marmara Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Mustafa GÜLTEKİN  
(Gaziantep Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Murat ÇELİKDEMİR  
(Gaziantep Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Veli Savaş YELOK  
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Mehmet AKPINAR  
(Karadeniz Teknik Üniversitesi)  
Doç. Dr. Mehmet ŞAHİN  
(Çankırı Karatekin Üniversitesi)  
Doç. Dr. Mehmet PALANCI  
(Karadeniz Teknik Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Mustafa ONUR  
(Giresun Üniversitesi)  
Doç. Dr. Nedim ALEV  
(Karadeniz Teknik Üniversitesi)  
Prof. Dr. Oğuzhan YONCALIK  
(Kırıkkale Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Osman SEZGİN  
(Marmara Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Raif KALYONCU  
(Karadeniz Teknik Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Sedat BAHADIR  
(Artvin Çoruh Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Turgay SEBZECİOĞLU  
(Mersin Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Tülin MALKOÇ  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Ünal ÇAKIROĞLU  
(Karadeniz Teknik Üniversitesi)

Prof. Dr. Yalçın SARIKAYA  
(Giresun Üniversitesi)  
Doç. Dr. Yalçın YILMAZ  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Yasin ŞEHİTOĞLU  
(Yıldız Teknik Üniversitesi)  
Doç. Dr. Yaşar KOP  
(Kafkas Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Yusuf KESKİN  
(Sakarya Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Zekeriya BAŞARSLAN  
(Marmara Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Ali AHMETBEYOĞLU  
(İstanbul Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Dinçer KOÇ  
(İstanbul Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Fatma Nalan TÜRKMEN  
(Marmara Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Mehmet TAŞDEMİR  
(Marmara Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. VeySEL KÜÇÜK  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Volkan YURDADOĞ  
(Çukurova Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Yasin GÖKBULUT  
(Gazi Osman Paşa Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Zeki SEVEROĞLU  
(Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Mehmet Ali SARI  
(Pamukkale Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Sait KOFOĞLU  
(İstanbul Teknik Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Süleyman ÜNÜVAR  
(Gaziantep Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Yunus Emre TANSU  
(Gaziantep Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Temel KÖSA  
(Karadeniz Teknik Üniversitesi)  
Dr. Abdurrahman KEPOĞLU  
(Marmara Üniversitesi)  
Dr. İrina KAYAN-POKROVSKAYA  
(Ukrayna)  
Doç. Dr. M. Enes İŞIKGÖZ  
(Mardin Artuklu Üniversitesi)  
Doç. Dr. Selahattin KAYMAKÇI  
(Kastamonu Üniversitesi)  
Doç. Dr. Asuman AYPEK ARSLAN  
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üy. Mehmet Emin DİNÇ  
(Adıyaman Üniversitesi)  
Dr. Sibel YILMAZ TÜRKMEN  
(Marmara Üniversitesi)  
Dr. Stale KNUDSEN  
(Norveç)  
Dr. Öğr. Üy. Salih Kürşat DOLUNAY  
(Abant İzzet Baysal Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Taner ALTUN  
(Karadeniz Teknik Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Tuba Aydoğdu İSKENDEROĞLU  
(Karadeniz Teknik Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Tuba GÖKÇEK  
(Karadeniz Teknik Üniversitesi)  
Doç. Dr. Tolga ERDOĞAN  
(Karadeniz Teknik Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Ömer Zafer GÜVEN  
(Dumlupınar Üniversitesi)  
Doç. Dr. Kadir Kaan BÜYÜKİKİZ  
(Gaziantep Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Murat ÖZCAN  
(Gazi Üniversitesi)  
Doç. Dr. Muvaffak EFLATUN  
(Gazi Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Ünsal Yılmaz YEŞİLDAL  
(Akdeniz Üniversitesi)  
Doç. Dr. Mehmet Fatih DOĞRUCAN  
(Akdeniz Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Rabia Gökçen KAYABAŞI  
(Aksaray Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üy. Ayşegül DOĞRUCAN  
(Akdeniz Üniversitesi)  
Dr. Ali Osman AKALAN  
Dr. Sinan DEMİRTÜRK  
(Gazi Üniversitesi)  
Dr. Azra AKÇAY  
(Boston Üniversitesi)  
Doç. Dr. Cemile KINACI  
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)  
Dr. Halil ÖZYİĞİT  
(Pamukkale Üniversitesi)  
Doç. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN  
(Gazi Üniversitesi)  
Doç. Dr. Yılmaz YEŞİL  
(Gazi Üniversitesi)  
Dr. Mahmut ÇİTİL  
(Gazi Üniversitesi)  
Dr. Yavuz GÜLER

## BU SAYININ HAKEMLERİ

- Prof. Dr. Muhammed Eyyüp SALLABAŞ -YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
Prof.Dr. Sabriye SEVEN ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ  
Doç. Dr. M. Hanefi BOSTAN Marmara Üniversitesi  
Doç. Dr. Mustafa ÖĞE BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ  
Doç. Dr. Nasrullah UZMAN-ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
Dr. Fırat ORĞUN MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI  
Dr. Öğr. Üyesi Aybüke YALÇIN-ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
Dr. Öğr. Üyesi Halim KILIÇ-ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
Dr. Öğr. Üyesi İlknur KAMİLOĞLU-ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
Dr. Öğr. Üyesi Meral BÜYÜKYAZICI-Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Murat ERSÖZ-Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Doç. Dr. Turan ŞENER AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
Dr. Öğr. Üyesi-Hikmet ÇİÇEK DİCLE ÜNİVERSİTESİ  
Dr. Öğretim Görevlisi Habibullah HABİB MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
Dr. Öğretim Görevlisi Latif İLTAR -YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ  
Dr. Öğrt. Hayri Koç- Necmettin Erbakan Üniversitesi  
Dr. Öğrt. Üyesi Bilal GÜZEL- Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi  
Dr. Öğrt. Üyesi Mustafa Yasin BAŞÇETİN- Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Dr. Öğrt. Üyesi Nezir Ekinci-Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi  
Dr. Öğrt. Üyesi Ercan ARAS İĞDIR ÜNİVERSİTESİ,  
Dr. Sinan DEMİRTÜRK GAZİ ÜNİVERSİTESİ, GAZİ EĞİTİM FAKÜLTESİ

### ALAN EDİTÖRLERİ

- Çeviri Bilim – Prof. Dr. Nezir TEMUR  
Filoloji – Doç. Dr. Hakan AKÇA  
Halkbilimi – Prof. Dr. Seyfeullah Yıldırım  
Hukuk – Dr. Bahadır Bumin ÖZARSLAN  
Tarih – Dr. Sinan DEMİRTÜRK  
Sosyoloji – Prof. Dr. Ferhat AĞIRMAN  
Temel Eğitim – Doç. Dr. Mustafa YILDIZ  
Türk Dili ve Edebiyatı Öğretimi- Prof. Dr. Ali YAKICI  
Uluslararası İlişkiler: Dr. Cemil Doğaç İPEK  
Yabancı Dil Eğitimi – Doç. Dr. Muhammet KOÇAK  
Yabancılara Türkçe Eğitimi – Prof. Dr. Mehmet ÇERİBAŞ

### AKADEMİK TEMSİLCİLER / ACADEMIC REPRESENTATIVES

**Prof. Dr. Erman ARTUN (Çukurova Üniversitesi)**

- Prof. Dr. Okan YEŞİLOT (Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Cengiz ŞAHİN (Ahi Evran Üniversitesi)  
Doç. Dr. Mehmet ÇERİBAŞ (Hacı Bektaş Veli Üniversitesi)  
Doç. Dr. Süleyman DÖNMEZ (Çukurova Üniversitesi)  
Doç. Dr. Muhammet KOÇAK (Gazi Üniversitesi)  
Doç. Dr. Murteza HASANOV (Azerbaycan)  
Doç. Dr. Mustafa YILDIRIM (Necmettin Erbakan Üniversitesi)  
Doç. Dr. Mehmet Ali KIRPIK (Kafkas Üniversitesi)  
Doç. Dr. Seyfullah YILDIRIM (Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)  
Doç. Dr. Ahmet ÖZMEN (Kafkas Üniversitesi)  
Dr. Abdülkadir PALABIYIK (Dokuz Eylül Üniversitesi)  
Dr. Bayram POLAT (Niğde Üniversitesi)  
Dr. Elif GENÇ (Çukurova Üniversitesi)  
Dr. Erdoğan TEZCİ (Balıkesir Üniversitesi)  
Dr. Mustafa BÜLBÜL (Marmara Üniversitesi)  
Dr. Muharrem AVCI (Kastamonu Üniversitesi)  
Dr. K. Serdar GİRGİNER (Çukurova Üniversitesi)  
Dr. Ahmet Ali ARSLAN (Ardahan Üniversitesi)  
Dr. Ünsal Yılmaz YEŞİLDAL (Akdeniz Üniversitesi)  
Dr. Yunus Emre TANSU (Gaziantep Üniversitesi)  
Doç. Dr. Enes IŞIKGÖZ (Mardin Artuklu Üniversitesi)  
Öğr. Gör. Pehlivan UZUN (Kırıkkale Üniversitesi)  
Arş. Gör. Emrullah TÖREN (Kırklareli Üniversitesi)  
Mustafa Fedai ÇAVUŞ (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi)  
Doç. Dr. Onur Alp KAYABAŞI (Aksaray Üniversitesi)  
Ferhat AŞIKFERKİ (Prizren - KOSOVA)  
Doç. Dr. Aleksandra GUMENNAYA (Kiev – Mogilyansk Akademisi-UKRAYNA)



## 21. YÜZYILDA EĞİTİM VE TOPLUM YAYIN İLKELERİ

21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Uluslararası Hakemli Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 15 Nisan, 15 Ağustos ve 15 Aralık olmak üzere yılda üç kez yayınlanır.

21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Uluslararası Hakemli Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi uluslararası hakemli bilimsel bir yayındır.

21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Uluslararası Hakemli Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi'nde yayınlanmak üzere gönderilen özgün makaleler, Editör, dil editörleri ve alanlarına göre editör kurulunda yer alan bilim insanları tarafından incelendikten sonra konunun uzmanı iki hakem tarafından değerlendirilir ve hakemlerin ikisinden olumlu rapor gelmesi halinde yayınlanır. Hakemlerden birinin olumsuz rapor vermesi halinde üçüncü hakeme gönderilir.

Derginin genel yayın politikaları ile ilgili kararları yayın kurulu verir. Yayın kurulu editör ve editör kurulunun taleplerini dinleyerek uygun gördükleri kararları alarak Editörler ve editör kurulu aracılığı ile tatbik edilmesine imkân verir.

21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Uluslararası Hakemli Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi'ne gönderilen yazılar daha önce hiçbir yerde yayınlanmamış olmalıdır.

Dergi basılı olarak yayınlanmaktadır. Ancak derginin basım sürecinin ardından makaleler derginin internet adresinde de tam sayı ve münferit makale olarak yayınlanmaktadır. Dolayısı ile dergide yayınlanan makaleler açık erişimlidir ve bu şekilde kalarak bilimsel üretimlerin mümkün olduğunca ilgiliye ulaşma imkânı olacaktır.

Dergide yayınlanan yazılar için telif ücreti ödenmez, yazıların tüm hakkı 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Uluslararası Hakemli Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi'ne aittir.

Dergide yayınlanan yazıların içerikleriyle ilgili her türlü sorumluluk yazarına aittir.

Çalışmalarda intihal olup olmadığı hakemlerce incelenir, tespit edilmesi halinde hakem süreci dondurulur.

Yazının başlığı altında yazar adı, unvanı, görev yaptığı kurum ve kendisine ulaşabilecek e-posta adresi gibi bilgilere yer verilmemelidir. Yazılar sistem yöneticisine görülebildiğinden bu bilgiler hakem süreci tamamlandığında editörce eklenecektir.

Yazılar, <http://dergipark.gov.tr/egitimve-toplum> adresinden üye olunarak gönderilebilir.

Hakem süreci yaklaşık iki aydır, ancak bazı özel durumlarda hakemlerin çekilmesi veya zamanında değerlendirmeyi yapmaması durumunda yeni hakem atanarak süreç devam ettirileceği için bu süre uzayabilir.

### Derginin temel amaçları;

21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Uluslararası Hakemli Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, EĞİTİM BİLİMLERİ VE SOSYAL BİLİMLER alanlarına dâhil olan bilim dallarından makale kabul etmektedir. Basılı olarak yayınlanan dergi küresel ağ adresinde de hem tam metin hem de münferit makaleleri yayınlamaktadır. Bununla birlikte derginin amaçları aşağıda ifade edilmektedir;

Basılı olarak yayınlanan dergi ilgililere ve kütüphanelere ulaştırılırken, bunun yanında dergipark küresel ağ altyapısı üzerinden açık erişimli dergi sistemi aracılığıyla daha çok veri tabanında taranmak akademisyenlerin daha rahat ulaşacakları bilimsel malzemeyi sunmak.

Eğitim bilimleri ve sosyal bilimlerin birbiri ile ilgili olduğu düşüncesinden hareketle bu alanlarda yapılan çalışmalarını hiçbir karşılık talep etmeden bilimsel ölçüt ve değerlendirme kriterlerine tabi tutarak bilim dünyasının hizmetine sunmak.

## Yazım Kuralları

1. Derginin yayın dili Türkiye Türkçesidir.
2. Yazıların başında Türkçe başlık, İngilizce başlık ardından en az 200 kelime Türkçe özet ve en az 3 anahtar kelime (Anahtar kelime makalenizin içeriğini ve özünü karşılayabilecek, uluslararası ve ulusal çalışmalarda araştırma yapılırken makalenize dikkat çekecek sözcüklerden seçilmelidir.) ardından İngilizce özet ile Türkçe anahtar sözcüklerin İngilizce karşılığı anahtar sözcükler bulunmalı,
3. Not: Makaleniz değerlendirme sürecini tamamladığında yayın aşamasında sizden 750 ile 1250 kelime arasında genişletilmiş İngilizce özet talep edilecektir. Bu durum makalenizin daha fazla okuyucuya ulaşması ve daha fazla atıf alabilmenize imkân vermesi açısından önem arz etmektedir.
4. Yazılar Arial karakterinde 12 punto ile yazılmalıdır. Yazılar windows 95 ve üzeri programlarla 1 satır aralığında yazılmalıdır. Kullanmış olduğunuz özel bir font var ise dergiye bu fontu ayrı bir dosya ile ulaştırmanız gerekmektedir.
5. Yazılar yayın sürecinde profesyonel dizgi ekibinden yeniden dizileceği için;  
Çalışmanın kenar boşlukları üçer santim olmalı,  
Paragraf başlarında tab tuşu, paragraf aralarında enter tuşu kullanılmamalı,  
Satırları veya ilgili sözcükleri kaydırmak için ara boşluk tuşu kesinlikle kullanılmamalı,
6. Metinlerde Türk Dil Kurumu'nun yazım kurallarına uygunluk ön şarttır. Dergide yer alacak kısaltmalarda Türk dil Kurumu'nun kısaltma dizinine uygun olmalıdır.

7. Metin içinde göndermeler ad ve tarih ve/veya sayfa olarak parantez içinde belirtilmelidir. Örnek: (Tanpınar 1985) veya (Tanpınar 1985: 316). Üç satırdan az alıntılar satır arasında ve tirnak içinde, üç satırdan uzun alıntılar ise satırın sağından ve solundan birer santimetre içeride, blok halinde, 10 puntuyla, tek satır aralığıyla verilmelidir.

8. Dipnotlar sayfa altında, numaralandırılarak verilmeli ve sadece açıklamalar için kullanılmalıdır.

9. Makalenin sonunda yer alacak kaynakçada kitaplar (koyu ve italik) ve makaleler (dergi adı koyu, cilt Romen rakamıyla, sayı, üst üste iki nokta, sayfa numaraları) alfabetik sırayla ve şu düzenle verilmelidir:

ELÇİN, Şükrü, (1998), "Yeşil Abdal'ın Bir Şiiri", *Folkloristik: Prof. Dr. Dursun Yıldırım Armağanı*, (Ed. M. Özarslan-Ö.Çobanoğlu), Ankara: Feryal Matbaacılık, 216-231.

STOELTJE, J. Beverly, (1983), "Festival in America", *Handbook of American Folklore*, (ed R. M. Dorson.), Bloomington: Indiana University Press, 239-246.

TANPINAR, Ahmet Hamdi, (1985), *XIX. Asır Türk Edebiyatı Tarihi*, İstanbul: Çağlayan Basımevi.

ÜLKEN, Hilmi Ziya, (1952), "Milli Destan ve Folklor", *Türk Folklor Araştırmaları*, II, 33: 513-514.

WELLEK, R. ve A. WARREN, (1982), *Yazım Kuramı*, (Çeviren: Y. Salman ve S. Karantay), İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.

10. Bir yazarın birden fazla yayını kaynak gösterildiği takdirde yayınlar tarih sırasıyla, aynı yazarın aynı yıldaki yayınları ise (1985a), (1985b) şeklinde harf sırasıyla verilmelidir.

11. Tezlerin hangi üniversitede yapıldığı ve hangi akademik dereceye (yüksek lisans/doktora...) yönelik olduğu belirtilmelidir.

12. Yukarıda belirlenen yazım koşullarına uygun olmayan yazılar değerlendirmeye kesinlikle alınmayacaktır.

## SUBMISSION GUIDELINES FOR 21. YÜZYILDA EĞİTİM VE TOPLUM

Education and Society in the 21st Century International Refereed Journal of Educational Sciences and Social Researches is published three times a year on 15 April, 15 August and 15 December.

Education and Society in the 21st Century International Refereed Journal of Educational Sciences and Social Researches is an internationally recognized scientific publication.

The original articles submitted for publication in the 21st Century Education and Society International Refereed Journal of Educational Science and Social Research are evaluated by two expert referees after they have been reviewed by the scientists in the editorial board according to the editor, language editors and field, and positive reports from both referees published. A third referee will be sent if one of the referees reports negatively.

The editorial board decides on the general publishing policies of the magazine. The editorial board of the editorial board allows the editorial board and editorial board to make the necessary decisions by listening to the requests of the editorial board and the editorial board.

Articles submitted to the 21st Century Education and Society International Refereed Journal of Educational Sciences and Social Research should never have been published anywhere before.

The magazine is published in print. However, after the publication period of the magazine, the articles are also published as full articles and individual articles on the internet magazine's website. Therefore, the articles published in the journal are open access, and by this way, the scientific productions will have access to as far as possible.

No royalties are paid for articles published in the magazine, all rights reserved to the 21st Century Education and Society International Journal of Educational Sciences and Social Research.

Any responsibility for the contents of the articles published in the magazine belongs to the author.

During the studies, the referees are examined for the presence of plagiarism, and if so, the referee is suspended.

The title of the article should not include information such as the name of the author, the title, the institution in which he or she works, and the e-mail address to which he can be reached. Since the articles can be seen by the system administrator, this information will be added to the editor when the referee process is completed.

Entries can be submitted by subscribing at <http://dergipark.gov.tr/egitimvetoplum>.

The referee process has been around for about two months, but in some cases the referee may not be allowed to withdraw or make a timely assessment, so the time may be extended as a new referee may be appointed to continue the process.

### **Main objectives of the magazine**

Education and Society in the 21st Century International Refereed Journal of Educational Science and Social Research accepts articles from science branches that are included in the fields of EDUCATIONAL SCIENCES and SOCIAL SCIENCES. The printed magazine publishes both full text and individual articles at the global network address. The aims of the magazine, however, are stated below;

While the printed magazine is circulated to interested parties and libraries, Dergipark will be scanned through the global network infrastructure through the open access journal system to present more scientific materials that academicians will access more easily.

To bring the work done in these fields into the service of the scientific world by subjecting the educational sciences and social sciences to scientific criteria and evaluation criteria without demanding any response.



## Writing Rules

1. Turkey is the Turkish language of the journal.

2. At least 200 words of Turkish abstract at the beginning of the texts followed by a title in English and at least 3 Keywords (The key word should be selected from the words that will meet the content and essence of your essay and will be interesting to your essay while researching international and national studies) The words in English should have keywords in English,

3. Note: When you complete the Makaleniz evaluation process, you will be asked for an expanded English summary of 750 to 1250 words from the publication stage. This is important in that your essay will allow you to reach more readers and get more references.

4. The manuscript should be written in Arial font with 12 points. Entries must be written in windows 95 and 1 line between programs. If you have a special font you have used, you need to send this font with a separate file.

5. For the articles to be rearranged from the professional formatting team in the broadcasting process;

The margins of the work should be three inches,

At the beginning of a paragraph, tab key should not be used between paragraphs,

The spacebar key should never be used to scroll lines or related words,

6. Compliance with the writing rules of the Turkish Language Association is a prerequisite in the texts. Abbreviations to be included in the article should comply with the abbreviation index of the Turkish Language Association.

7. Submissions within the text must be indicated in brackets as name and date and / or page. Example: (Tanpinar 1985) or (Tanpinar 1985: 316). Less than three lines should be quoted with a line between the lines and quotes, and lines longer than three lines should be given with 10 lines and a single line within a centimeter of the left and right of the line.

8. Footnotes must be numbered on the bottom of the page and must be used for descriptions only.

9. Books (dark and italic) and books (magazine titles, bold, volume in Roman numerals, numbers, top two points, page numbers) should be arranged in alphabetical order,

ELÇİN, Şükrü, (1998), "Yeşil Abdal'ın Bir Şiiri", *Folkloristik: Prof. Dr. Dursun Yıldırım Armağanı*, (Ed. M. Özarslan-Ö.Çobanoğlu), Ankara: Feryal Matbaacılık, 216-231.

STOELTJE, J. Beverly, (1983), "Festival in America", *Handbook of American Folklore*, (ed R. M. Dorson.), Bloomington: Indiana University Press, 239-246.

TANPINAR, Ahmet Hamdi, (1985), *XIX. Asır Türk Edebiyatı Tarihi*, İstanbul: Çağlayan Basımevi.

ÜLKEN, Hilmi Ziya, (1952), "Milli Destan ve Folklor", *Türk Folklor Araştırmaları*, II, 33: 513-514.

WELLEK, R. ve A. WARREN, (1982), *Yazın Kuramı*, (Çeviren: Y. Salman ve S. Karantay), İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.

10. If more than one source of an author is indicated, the publications should be given in the order of date, while the same author's publications in the same year should be given in the order of (1985a), (1985b).

11. It should be noted at which university the theses are made and for which academic degree (masters / doctoral degree).

12. Writes that do not comply with the writing conditions specified above will not be strictly evaluated.

## Değerli Akademisyenler, Kıymetli Eğitim Çalışanları,

Türkiye Cumhuriyeti'nin 100. yılını kutlamanın gururunu ve sorumluluğunu taşıdık. Türk Eğitim Sen Genel Merkezi olarak, bu önemli dönemde, gelecek 100 yılda Türk eğitim sisteminin daha da ileriye taşınması için kararlı bir şekilde çalıştık. Üyelerimizin ve teşkilatlarımızın katkılarıyla belirlediğimiz hedefler doğrultusunda, eğitimde kaliteyi artırmak, öğretmenlerin ve öğrencilerin daha donanımlı olmalarını sağlamak için çabaladık. Ancak bu kutlu yolculukta bitiş değil, yeni başlangıçların habercisi olduk. Başarılarımızı taçlandırıp yeni hedefler belirlemek için, azimle ve kararlılıkla çalışmaya devam edeceğiz.

Geleceğe yön veren bir perspektifle, Türk eğitim sisteminin temel taşları olan eğitimcilerimizin ve öğrencilerimizin potansiyelini en üst düzeye çıkarmak için çaba gösterdik. Eğitim çalışanlarının akademisyenlerimizin sorunlarına dair tespitlerimiz her zaman ajandamızda güncellenerek her platformda çözüm arayışımızı diri tutmaktadır. Ekonomik ve özlük sorunları başta olmak üzere Türk milletinin geleceğine dair fikirleri ilde de Türk devletine destek olmak ana ilkemiz olmuştur. Türk Eğitim Sen olarak yenilikçi projelerle, eğitimde fırsat eşitliğini sağlama, mili insan yetiştirme ve toplumun her kesimine nitelikli eğitim sunma vizyonu ile hareket etmekteyiz. Cumhuriyetimizin 100. yılının getirdiği coşku ve enerjiyi, eğitim sistemimizi dönüştürmek için kullanarak, Türkiye'nin geleceğine katkı sağlama sorumluluğumuzu daha da büyük bir motivasyonla sürdüreceğiz. Yolumuza daha fazla destekle, güçlü bir kararlılıkla devam edeceğiz ve Türk eğitimini uluslararası alanda saygın bir konuma getirmek için çalışmalarımızı yılmadan, yorulmadan sürdüreceğiz.

Türk Eğitim Sen mantığı, bilimi ve ortak akılı sendikal mücadelesine rehber edinmiş bir sivil toplum kuruluşu olarak siz değerli akademisyen ve eğitim çalışanlarının zihin mücadelesi vererek göz nuru döktüğünüz her bir harf, sözcük, cümle, çalışma ve eserin kıymetinin idrakindeyiz. Bu bağlamda sendikal mücadelemizde bilimsel çalışmaların çok müstesna bir yeri olduğunu teşkilatlarımız adına onurla ifade ediyorum. Çıkarılmış olduğumuz akademik dergiler, düzenlediğimiz kongreler, alan uzmanlarını bir araya getirerek tertip ettiğimiz çalıştaylar sendikal ve toplumsal meselelerin çözümüne yönelik olabildiğince geniş tabanlı katılımı vücut bulan kurultaylar Cumhuriyetimizin 100. Yılından 1000. yılına emin adımlarla ilerleyen Türk devletinin aydınlık yarınlarına katkı sunmaktan kıvanç duyuyoruz. Bu çalışmalarda arasında önemli bir yeri olan nitelikli bilimsel araştırmaların ve makalelerin yayınlandığı 21. yüzyılda Eğitim ve Toplum dergisi; baskı sayısı, dağıtım ağı, elektronik ortamda indirilme ve görüntülenme sayıları itibarıyla Türkiye'deki hakemli bilimsel dergiler arasında seçkin bir yere sahiptir. On iki yıldır yayın hayatında olmasına rağmen, üç milyona yakın makale indirme sayısı ve yaklaşık iki milyon görüntülenme sayısı ile Türkiye'nin en çok takip edilen elektronik yayınlarından biri haline gelmiştir. Akademik teşvik ve

doçentlik ve Milli Eğitim Bakanlığı nezdinde atama kriterlerine katkısı bakımından değerli öğretmen, idareci, akademisyen, araştırmacılarımıza destek olan dergimizin siz değerli araştırmacılara sunduğu bu katkının devam etmesi en büyük arzumuzdur. Dergimize göstermiş olduğunuz tevccüh için teşekkür ederiz.

Türk Eğitim-Sen ve Uluslararası Avrasya Eğitim Sendikaları Birliği (UAESEB) tarafından müştereken düzenlenen, 2016'dan bu yana her yıl gerçekleşen kongrelerimiz yüzlerce katılımcının sunduğu bildirimler ile bir bilgi şölenine dönüşmüştür. Türk dünyasından katılan bilim insanları arasında tanışma ve yakınlaşmayı sağlaması, ilmi ve kültürel bağların kuvvetlenmesi bakımından Uluslararası mahiyette bu kongrelere imza atmanın onurunu sendikamız ve UAESEB adına yaşıyoruz. Türk dünyasının meselelerini önceleyen, fen ve mühendislik bilimleri ile eğitim bilimleri ve beşeri bilimler alanındaki kıymetli fikirlerin bilim dünyasına kazandırıldığı ve bu sene toplamda 9.sını düzenlediğimiz bu kongrelerin, üyelerimizden gelen talep ve destek doğrultusunda geleneksel hale gelerek önümüzdeki yıllarda da devam ettirilmesi kararlılığımızdır. Bu yılın kasım ayı sonunda tamamlanan ve Cumhuriyetimizin 100. Yılına ithaf ettiğimiz 4. Uluslararası Türk Dünyası Mühendislik ve Fen Bilimleri Kongresi büyük bir başarı ile gerçekleşmiştir. Bilimsel dergilerimiz, kongre, sempozyum, çalıştaylar ve konferanslar düzenleyerek üniversite çalışanlarının ve akademisyenlerin yanında olmayı sürdüreceğiz. Uluslararası hakemli yayınınımızın yeni sayısını sizlere takdim ederken, alan editörü, danışma ve hakem kurullarında yer almak nezaketini göstererek, bu çalışmaya en büyük manevi desteği ve bilimsel öncülüğü sağlayan kıymetli hocalarımıza, dergimize büyük bir tevccüh gösteren akademisyen, eğitim çalışanı yazarlarımız ile teşkilatlarımıza Türk Eğitim-Sen Genel Merkezi adına teşekkür ederim.

**Talip GEYLAN**  
**Türk Eğitim-Sen ve UAESEB**  
**Genel Başkanı**

## Yeni Bir Sayı, Yeni Bir Sunuş...

### Saygıdeğer Eğitimciler ve Bilim İnsanları,

Bilimsel gelişimin kilit bir unsuru olarak kabul edilen sorgulama ve araştırma bu faaliyetin neticesinde bilimsel yayınlar ortaya çıkarmalıdır. Çıkan bu yayınların okuyucu ile buluştuğu önemli zeminlerden birisi de akademik dergilerdir. Bunlar, araştırmacıların çalışmalarını paylaşma ve bilgi alışverişi yapma platformları olarak önemli roller üstlenmekle birlikte bilimsel araştırmaların sonuçlarının ve bulgularının yayınlandığı, bilim dünyasının geniş kitlelere ulaşmasını sağlayan kritik mecralardır. Önemli bir süreç olan yayın öncesi hakem değerlendirmesi, araştırmaların kalitesinin artırılmasına katkıda bulunur ve güvenilirliği sağlar. Ayrıca, farklı disiplinlerden ve coğrafyalardan araştırmacıların bir araya gelmesini teşvik ederek, uluslararası işbirliklerine olanak tanır.

Akademik dergiler, yeni fikirlerin, yöntemlerin ve keşiflerin tanıtılması ve yayılmasında önemli bir rol oynar. Bu dergiler, bilimsel kalkınmayı hızlandırarak sorunlara çözüm getirebilir ve genç araştırmacılar için önemli bir kaynak niteliği taşır. Ayrıca, eğitim süreçlerini destekleyerek geleceğin bilim insanlarının yetişmesine katkıda bulunur ve bilimsel bilginin paylaşılması ve yayılmasına önemli destekler oluşturur. Bu şekilde, toplum ve dünya genelinde bilimsel araştırmaların etkisini artırarak bilimsel kalkınmaya destek verirler.

Türk Eğitim Sen Genel Merkezi'nin yayınladığı dergilerden ilki olan bu derginin 13. cildinin otuz altıncı sayısını sizlerin takdirine sunmanın mutluluğunu yaşıyoruz. 2011 yılında başlayan ve 2012 Nisan'ında heyecanla başladığımız bu yolculuk, Türk bilim hayatına katkıda bulunma amacıyla sürdürdüğümüz bir çabanın yeni bir adımıdır. Dergimiz, ülkemiz genelindeki akademik çalışmalara destek olmak amacıyla yayın hayatına devam etmektedir. Bu başarıyı daha ileriye taşımak adına aynı kararlılık ve heyecanla çalışmalarımıza devam edeceğiz. Şiarımız, gelişmeye odaklanmak ve sürekli ilerlemektir. Sizlerden aldığımız destek ve ilgiyle bu yolda ilerlemeye devam ederken, sunulan desteğe layık olabilmek için gayret göstermeye devam edeceğiz.

Uluslararası bir platformda hakemli olarak yayın hayatına devam eden dergimiz, eğitim bilimleri ve sosyal araştırmalar alanında hizmet etmeye devam edecek. Derginin ulaştığı pek çok ülkeden de makale almaktayız. Bu gelen makaleler alanlarına hâkim bilim adamları tarafından değerlendirilmekte ve uygun bulunanlar siz değerli bilim insanı, eğitimci ve okurlarımız ile buluşmaktadır. Dergimizin ilk sayısından bu güne kadar emeği geçen bütün eğitimcilere ve bilim insanlarına, yayın danışma kurulumuza, editör kurulumuza, Türk Eğitim-Sen mensuplarına ve teşkilatlarına, Türk Eğitim-Sen'in ilçe ve şube yöneticilerine, genel merkez yönetim kuruluna ve bizden bu konuda hiçbir desteğini esirgemeyen genel başkanımız Sayın Talip GEYLAN'a huzurlarınızda teşekkürü zevkle yerine getirilmesi gereken bir görev olarak görürüz.

**Prof. Dr. Yılmaz YEŞİL**

**21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Dergisi Editörü**

## İçindekiler

Örgütsel Sinizm.....	717
<i>Organizational Cynicism</i>	
<b>Ergün ÇINAR / Cemil ÇETİNKAYA / Arif ERCAN / Halil ATABEY / Ali BOZKURT</b>	
Yök Atlas (2020-2021-2022) Verilerine Göre Biyoloji Öğretmenliği Programına Yerleşen Öğrenci Sayıları Ve Puanları Üzerine Bir Değerlendirme.....	739
<i>An Evaluation On Biology Teacher Training Programs According To YÖK Atlas (2020-2021-2022) Data</i>	
<b>Meryem KONU KADİRHANOĞULLARI</b>	
Tanzimat Fermanı, Islahat Fermanı, Adalet Fermanı ve Kanun-i Esasi'nin Tahlili .....	759
<i>Tanzimat Edict, Islahat Edict, Justice Edict and Kanun-i Esasi Analysis</i>	
<b>Tuba ÖZHAZİNEDAR</b>	
Türkiyedeki Siyasi Partilerin Programlarının “Milli”, “Millet”, “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusal”, “Ulusalıcı”, “Halk”, “Halkçılık” Kavramları Açısından İncelenmesi .....	787
<i>Examination Of The Programs Of Political Parties In Turkey In Terms Of The Concepts Of “Nation”, “Nationalism”, “National”, “People” and “Populism”</i>	
<b>Prof. Dr. Ahmet ÇOBAN / Dr. Öğrt. Üyesi Serdar ERKAN</b>	
Türk Dünyası Eğitim Birliğine Yönetişimsel Bir Katkı Örneği Olarak Uluslararası Avrasya Eğitim Sendikalar Birliği.....	809
<i>International Eurasian Education Trade Unions as an Example of Governance Contribution to Turkish World Educational Union</i>	
<b>Fatih KOÇ</b>	
Sosyal Medyanın Vücut Dismorfobiye ve İntihara Etkisi.....	831
<i>The Effect of Social Media on Body Dysmorphophobia and Suicide</i>	
<b>Kadriye ÖZADMACA</b>	
Azerbaycan Cumhuriyeti'nin Kurulmasının Güney Azerbaycan Türklerine Yansımaları.....	845
<i>The Implications of the Establishment of the Azerbaijan Republic on the South Azerbaijani Turks</i>	
<b>Oğuzhan ERKAN</b>	
Kuyumculukta Geleneksel Yüzey Süsleme Yöntemi Olarak Granülasyon Tekniği ve Yeni Uygulamalar .....	865
<i>Granulation As A Traditional Surface Decoration Method In Jewellery And New Applications</i>	
<b>Mehmet Fatih ÖZDEMİR</b>	

Divan Şiiri'nde Farsça Yapılı İstiârî Mecazlar .....	881
<i>Persian Structured Figurative Metaphors in Divan Poetry</i>	
<b>Prof. Dr. İsrâfil BABACAN</b>	
Çok Yıllı Ve Performans Esaslı Program Bütçeleme Yaklaşımı Çerçevesinde Stratejik Planlamanın Önemi .....	897
<b>Saime Sunay GÜNAL</b>	
Ortaokul Türkçe Öğretmenlerinin Kullandıkları Konuşma Yöntem ve Teknikleri .....	919
<i>Speaking Methods And Techniques Used By Secondary School Turkish Teachers</i>	
<b>Derviş YILMAZ / İdris Çağrı ABACI</b>	
Örgütsel Mobbing.....	937
<i>Organizational Mobbing</i>	
<b>Abidin DÜNDAR / Eyüp KIZTANIR / Pınar DÜNDAR</b>	



# Örgütsel Sinizm

## Organizational Cynicism

Ergün ÇINAR\*  
Cemil ÇETİNKAYA\*\*  
Arif ERCAN\*\*\*  
Halil ATABEY\*\*\*\*  
Ali BOZKURT\*\*\*\*\*

### Öz

Örgütsel sinizm kavramı bir örgütte iş gören kişilerin buldukları örgüte yönelik farklı sebeplerle olumsuz ve negatif tutumlara sahip olması olarak ifade edilmektedir. Örgütsel sinizmin, örgütün dürüstlükten uzak bir yapıya sahip olduğuna dair inanç, örgüte karşı beslenen ve öngörülen olumsuz duygular ve örgütün samimiyet ve dürüstlük kavramlarından uzak olduğuna yönelik ifadeler gibi olumsuz davranışlara yönelme olmak üzere üç temel etkeni bulunmaktadır. Örgütsel sinizmin sebepleri ele alındığında kişilik, psikolojik sözleşme ihlali, liderlik davranışındaki eksiklikler vb. gibi kavramlar karşımıza çıkmaktadır. Bununla beraber örgütsel sinizmin özellikle hem nedeni hem de sonucu olabilecek güven kavramının örgütsel sinizmle karşılıklı ilişkisinin yadsınamayacak derece de önem arz ettiği bilinmektedir. Var olan örgütlerde meydana gelen sinizm, artık son yıllarda Türkiye’de de araştırma ve inceleme konusu olarak ele alınmaktadır. Bu çalışmanın amacı örgütsel sinizm ile ilgili Türkiye’de yapılmış olan literatürdeki araştırmaları inceleyerek, araştırma konularından çıkarılabilecek uygulama önerilerini, hedef grupları ve bu grupların üzerindeki etkilerini,

\* Okul Müdürü, erguncinar42@gmail.com , ORCID: 0000-0001-8530-8829

\*\* Okul Müdürü, baskoyabQgmail.com, ORCID:000-0002-0298-1143

\*\*\* Öğretmen, arifercan3315@gmail.com, ORCID:0000-0001-5868-5995

\*\*\*\* Okul Müdür Yardımcısı, halilculu4224@gmail.com, ORCID:0000-0003-4370-9143

\*\*\*\*\* Halk Eğitim Merkezi Müdürü, bozkurt2071@gmail.com, ORCID: 0000-0002-2617-5058



örgütsel sinizm kavramı ile birlikte ele alınan diğer kavramların ve uygulanan davranışların araştırma konumuza olan katkılarını tespit edebilmek ve bundan sonraki çalışmalarda yol gösterici olabilmektir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel sinizm, literatür taraması, örgütsel sinizmin önemi

### **Abstract**

The concept of organizational cynicism is defined as having negative and negative attitudes towards the organization for different reasons. Organizational cynicism has three main factors: the belief that the organization has a structure that is far from honesty, the negative feelings towards the organization and the tendency towards negative behaviors such as expressions that the organization is far from the concepts of sincerity and honesty. When the causes of organizational cynicism are considered, we come across concepts such as personality, psychological contract violation, deficiencies in leadership behavior, etc. However, it is known that the mutual relationship between organizational cynicism and the concept of trust, which can be both the cause and the result of organizational cynicism, is undeniably important. Organizational cynicism, which occurs in existing organizations, has been the subject of research and examination in Turkey in recent years. The aim of this study is to examine the researches in the literature on organizational cynicism in Turkey, to determine the application suggestions that can be derived from the research topics, the target groups and their effects on these groups, the contributions of other concepts and applied behaviors to our research topic and to be a guide for future studies.

**Keywords:** Organizational cynicism, literature review, importance of organizational cynicism

## 1 Giriş

Örgütsel davranış söz konusu olduğunda karşımıza çıkan "sinizm" terimi son yıllarda dikkati üzerine çekmiştir. Buna yönelik olarak, sinizm terimi ile alakalı meydana getirilen araştırmalar yerli literatürde oldukça yeni olmasına rağmen kısa bir müddet içerisinde fazlaca sayıda yönetsel ve örgütsel faktörlerle alakalı deneye dayalı kuramsal araştırmalar da ele alınabileceği düşünülmektedir. İş görenlerin örgütleriyle ilişkili olarak; ümitsizlik, öfke, hayal kırıklığı, kızgınlık şeklinde olumsuz duyguları kazanması gibi oldukça basitçe belirtilen sinizm, iş görenler ve örgütler açısından birçok probleme yol açmaktadır. Sinik kişilerin olumsuz duyguları kazanmasının ana temelinde birçok şahsi ve örgütsel unsur var olmaktadır. Bu etkenler içerisinde yer alan "güven" duygusunun diğer etkenlere nazaran ayrı bir önemi ve yeri bulunmaktadır. Bunun için genel itibariyle bireyde meydana gelen güvensizlik duygusu, bir başka kişiye yönelik şüphe ile ön yargılı yaklaşmasına ve bu durum nedeniyle ara sıra kişinin yabancılaşarak içerisine kapanmasına ve sonucunda da gördüğü herkese karşı negatif duygulara kapılmasına neden olmaktadır. Bireylerarası ilişkileri geliştirmede en önemli etkenlerden bir tanesi, insanların kendileri dışında bulunan kişilere yönelik fikir ve davranışlarıyla alakalı olumlu duygularını ifade eden güven kavramıdır. Güven duygusunun karşılıklı olması elbette en etkili özelliğidir. Şöyle ki, bir insanın kendisi dışında birine güven duyması yeterli olmamakla birlikte izah edilen ifadeye göre eksik kalmaktadır. Eğer güven kavramı dahilinde bir örgüt ele alınıyorsa, bu örgütte yer edinen bireylerin ilkin örgüte, sonrasında da bu örgütte yer edinen bireylere güvenebilmesi ve bu güvenin birbirleri arasında karşılıklı olması gerekir. Örgütte iş gören bireylerin birbirlerine karşı olumlu duygulara yer vermesi ile örgütsel güven sağlanmaktadır. Bu durum ise kişilerin sinik kişilik özellikler göstermesini, kısaca negatif duygular barındırmasını engellemektedir. Açıkçası, güven neredeyse sinik duygular oradan kaçınmakta, güven eksikliğinin kendini gösterdiği kurumlarda ise, sinik kişilerin sayısı elbette fazlaca bir artış göstermektedir. Örgütsel sinizmin, diğer birçok örgütte olduğu gibi eğitim örgütlerinde de önemli bir yeri vardır. Eğitim çalışanlarının potansiyelini üst düzeyde kullanması, etkili ve verimli bir şekilde çalışması aslında büyük bir oranda çalıştıkları kurumla duygusal bağ kurmalarına, kurumun amaç ve değerlerini benimsemelerine, çalıştıkları kurumla özdeşleşmelerine, kendilerinden beklenen davranışlardan daha fazlasını göstermelerine bağlıdır. Bunu gerçekleştirmek ise ancak çalıştıkları eğitim kurumuna yönelik olumlu duygu, düşünce ve tutuma sahip olmalarıyla mümkündür. Bu bağlamda eğitim örgütlerinde, çalışanların çalıştıkları örgüte yönelik olumsuz tutum ifadesiyle tanımlanan örgütsel sinizme yönelik çalışmalar yapmak oldukça önemlidir. Toplumumuzun can damarı çocuk ve gençlerimizin en çok vakit geçirdikleri okullarımızda çalışanların çalıştıkları kuruma ilişkin olumsuz tutumları elbette çocuklarımızın ve örgüt içerisinde görev yapan çalışanların ruh sağlığı için önemli bir gerekliliktir. Bugün tüm dünya ülkeleri gibi bizim ülkemizde de yaşanan örgütsel sinizm, öğretmenleri ve öğrencileri doğrudan etkilemekte ve eğitimin kalitesini düşürmektedir.

## 2 Tanımlar

### 2.1 Kavramsal Çerçeve Sinizm

Bireylerin bir tek kendi çıkarlarını gözettiğine kanan ve bu durumda çevresinde bulunan herkese çıkarıcı gözüyle bakan kimseye “sinik”, sinik kişileri açıklayan fikir akımına “sinizm” denmektedir. Sinizme yönelik ana inançların çoğu olan dürüst olmak, hakkaniyet ve samimiyet gibi ilkelerin bireysel çıkarlar için suiistimal edildiği belirtilmektedir. Sinizmin yakın anlamları olarak belirtilen “kuşkuculuk”, “şüphencilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” kelimeleri uygar yorumda insanın “kusur bulan, zor beğenen, eleştiren” ifadelerini de kapsamaktadır (Erdost, 2007:514). Sinizm, insanların bilhassa içinde barındırdıkları gizli amaçlarını açığa vurmadıklarını, bu amaçların kötümser tutumla hayal kırıklığına dönmesi; kendi çıkarlarını herkesten çok koruyabilmeleri ya da artırmak için başkalarına yaranma ve işleri yönetme eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Sinizm kuvvetli negatif duyguları harekete geçiren hor görme, kızgınlık, utanma ve stres gibi duygusal unsurlardan meydana gelmektedir (Abraham, 2000:269). Temelini antik Yunan döneminin oluşturduğu sinizm, hem felsefi bir düşünce hem de ideolojik bir düşünce olarak karşımıza çıkmaktadır. söz konusu felsefik düşüncede etik olarak görülen kaideler ve değerler kabul edilmemekte ve doğanın kaidelerine uygun bir yaşantı gerçekleşmektedir. M.Ö. 500’lü rakamları kapsayan yıllarda meydana gelen bu felsefik düşünce akımının ilk temsilcisi olarak görülen sinik kişilik özelliklerini ilk gösteren Sokrates, Antisthenes’in yoluna ışık tutmuştur. Fakat literatürlerde pek çok bilinen temsilcisinin ise Sinoplu Diyojen olduğu ileri sürülmektedir (Mantere ve Martinsuo, 2001: 4). Diğer bir tanım ise sinizm, insanlara, kümelere, ideolojilere, içtimai topluluklara veya örgütlere ilişkin genel veya hususi bir tutumda güvensizlik, umutsuzluk ve hayal kırıklığı olarak ifade edilebilmektedir (Andersson, 1996: 154). Sinizme yönelik meydana getirilen araştırmalar ele alındığında, işgören ve işveren arasında meydana gelen yetersiz liderlik, düşük idare, iş yoğunluğu, verilen yeni görevler, çalışma saatlerinin uzunluğu, kapsamlı örgütlerin küçülmesi gibi durumlar sonucunda önem vermeme, aldırma, umursamama, hissizlik gibi duyguların açığa çıktığı belirtilmektedir. Yine bu araştırmalar içerisinde örgütsel sinizm tutumunu meydana getiren önemli etkenler şöyle ifade edilmiştir: örgütsel değişim için mücadele etme konusundaki isteksizlik (Wanous vd., 1994: 270), kuruluşa bağlılığın azalması ve iş doyumsuzluğu (Nafei, 2013: 52), yöneticilerin ücretinin yüksek olması, düşük kurumsal performans, artanişten çıkarılma (Andersson ve Bateman, 1997: 451), rol çatışmasının fazlalığı (Naus vd., 2007: 693), örgütsel adalet algısı (Kutani ve Çetinel, 2009: 698), psikolojik sözleşme eksikliği (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003: 627; Aydın Tükeltürk vd., 2013: 194), kuruluştaki artan güvensizlik (Özler vd., 2010: 47), kurum desteğinin azlığı (Kalağan 2009: 89). Tüm bu tanımlamalar sonucunda, örgütlerde meydana gelen sinizmin birçok olumsuz etkileri olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bunlar; iş görende performans düşüklüğü, örgütsel vatandaşlık davranışlarında istek olmaması, davranışların etik olmaması, özgüç ve motivasyon eksikliği, örgüt içerisinde birbirleriyle çatışma hali, işverene şikayet, kuruma devam etmeme ve işçi fazlalığı olarak belirtilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997; Wanous vd., 2000). Örgüte bağlılık duygusunun yok olması, iş doyumsuzluğu, işçi rotasyonunu azlığı, artan işten çıkarılma, vandalizm, sabotaj, sahtekarlık, artan örgütsel küçülme, gelir artış oranı, artan işten ayrılma oranları, kurallara uymamak,

itaat etmemek, kuruluştaki artan güvensizlik, kuruluştaki artan şüphe, işe yönelik artan soğuma, düşük kurumsal performans, artan iş bırakma oranı, artan duygusal tükenme, yöneticilerden gelen etik olmayan taleplere uymak, olumsuz tutumda artış moral ve motivasyonda azlık gibi olumsuz sonuçlar örnek verilebilmektedir. Bu örneklerin yanı sıra; kuruluşun aşağılanması, örgüt ile bağların kesilmesinde artış, iş görenlerde özgüven eksikliği, örgütsel değişim için mücadele etme konusundaki isteksizlik, kendini cahil hissetme, sendika temsilcilerinin iletişim eksikliği ve saygısızlığı, düşük moral, kurum liderlerine duyulan güvenin azalması, iletişim eksikliği ve yöneticinin saygı eksikliği de ifade edilmektedir (Kalağan, 2009). Barefoot (1989:48) sinizmi, çoğunlukla kişinin bencil ve hilekar olarak başkalarını değersizleştirilmesi olarak ifade edilen olumsuz görüştür. Sinizm; insan doğası söz konusu olduğunda kişinin bilgi seviyesinin az olması ile ilgili bir tutumdur (Costa ve diğ., 1986:284). Belirli bir kesim sinizmi kötülükçe tavırların ana unsuru olarak ele alırken başka bir kısım da makyavelizm görüşünü kapsadığını belirtmektedir. Makyavelizm ise siyasal hedeflere ulaşma yolunda her çeşit ahlaksızlığı uygun gören bir durum gibi ifade edilmektedir (Hançerlioğlu, 1999:195). Makyavelizm dolayısıyla bir benlik niteleyicisi hatta özelliği gibi de gösterilebilir. İzah edilen bu ifadelerle göre, kişinin makyavelizm özelliği fazlaysa kişi pragmatist, kendisi dışındaki herkesle arasına barikatlar koyan ve bir durumun nedeniyle değil sonucuyla ilgilendiği, kendi çıkarları için diğer kişileri kullanan, kazançlı tarafta bulunan, ikna edilebilirliği neredeyse imkansız olan, fakat başkalarını ikna edebilme yeteneğine sahip kişidir. Bu tarz insanlar elbette içinde buldukları duruma göre hareket ederler; yani mekan fark etmeksizin sayıca az kaidenin içinde var olduğu bir olgu varsa o olgunun ileri sürecini bekler, sonuca göre hareket ederler (Özkalp ve Kırel, 1998:106). Benlik özellikleri söz konusu olunca sinizm terimiyle ilgilenen bir diğer yazarın da Graham olduğu bilinmektedir. Graham, sinik kişilerin niteliklerinin herkesin yalan söylediği kanısına kapılma, kendi dışında herkesi egoist ve ilgisiz gibi kabullenme, çevresinde bulunan kişilerin amaçlarına şüphe ile yaklaşma, çevresindeki kişilerle kurduğu ilişkilerinde tedbirli olma ve güvenememe, düşmanca tavır gösterme ve kendi fikirlerinde inat etme, çevresindeki kişilerin kendilerine olan isteklerine kırılma, dostça duygulardan yoksun ve yardımsever olmama şeklinde ifade etmektedir

(Brandes, 1997:9).

## 2.2 Örgütsel Sinizm

Genel olarak örgütsel sinizme yönelik araştırmalar, sinizme kıyasla 1980'lerin sonu ve 1990'ların başında gelişmeye başlamıştır ve elbette örgütsel sinizm çalışması sinizm açısından nispeten yeni bir alandır. Örgütsel sinizm terimi, Kanter ve Mirvis'in (1989) Amerikalı işçiler hakkında yazdığı ve örgütlerde sinizmin neden arttığını gösteren bir kitaptan doğmuştur. Örgütsel sinizm; Bu, çalışanlar kuruluşlarının dürüstlükten yoksun olduğuna inandıklarında ortaya çıkar. Dürüstlük diye bir şeyin olmadığı algısı özellikle yaygındır; Bu durum ahlak, hakkaniyet ve dürüst olma gibi ana unsurların ihlal edildiği algısından kaynaklanıyor olabilir. Örgütsel sinizm ileriye yönelik bir özellik gibi kabul edilirken, deneyim yoluyla oluşan öğretiyi simgelediği ileri sürülmektedir. Başka bir tanıma göre örgütsel sinizm, tıpkı deneyimler sonucu oluşan

öğrenilmiş bir inanç gibi, birden fazla amaca bağlanabilen ve bir amaçtan diğerine genellenebilen bir tutumu ifade eder. James, (2005), örgütsel sinizm kavramının, bir bireyin duygularla bağlantılı bir davranış oluşturmasının, işverene ve örgüte yönelik olumsuz inançları ve tutumlarıyla alakalıdır. Dolayısıyla sinizmi doğal faktörlerdeki değişimlere açık, kişinin toplumsal ve öznel deneyimler geçmişine bir tepki olarak tanımlar. Örgütsel sinizm üzerine yapılan birçok çalışma, sinizmin bireysel ve örgütsel performans üzerinde olumsuz, önemli ve kalıcı etkileri olduğunu tartışmışlardır. Yine yazarlar konuyla ilgili analiz yöntemini tartışıyorlar, çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutumlarının nedeni nedir? Sorularına cevap bulmaya çalışmışlardır. Elde edilen cevapların sonucunda örgütsel sinizminin farklı teorilere dayandığı ortaya çıkmıştır.

Örgütsel sinizmi ele alan araştırmacılar, tartıştıkları teorilerde sinizmin bireyleri, sosyal organizasyonları, bireylerin mesleklerini, organizasyonel üst yönetimi ve organizasyonel değişim çabalarını içeren bir dizi hedefe odaklandığını belirtmişlerdir. Sinizmin teorik temellerini birleştirip yeniden inşa ederek yeni bir sinizm kavramı icat ettiler.

Örgütsel sinizm terimindeki temel etmen; sözünde yalan barınmaması, dürüst olma, hakkaniyet, samimiyet ve içtenlik etmenlerinden yoksun bırakılmaktır. Kurumlardaki liderler, kişisel çıkarlarını güvence altına almak için örgütsel sinizmin temel ilkelerinden mahrum kalmaktadırlar. Ayrıca, kurum içi dolandırıcılığa dayalı art niyetlere ve davranış kalıplarına yol açarlar (Mumcu ve Özyer, 2021).

Örgütsel sinizm, sinik bireylerin örgüte getirdikleri duyguların yanı sıra bu tutumların örgüt bağlamında yaşanan deneyimler yoluyla oluşmasıdır. Özetle örgütsel sinizm, inanç sistemini etkileyen, duygulardan meydana gelen ve kişilik özelliklerin davranışlarına yansıyan eğilimlerden oluşan bir tutum olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla örgütsel sinizm, bireylerin kurumun bütünlüğüne karşı eksikliği belirli inançlara, örgüte ilişkin farklı duygulara ve örgüte yönelik belirli davranışsal emellere sahip olduğunu belirtmekte ve çoğunlukla sinik olarak değerlendirildiği çok boyutlu bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerde algılanan sinizmin birçok olumsuz kişisel ve örgütsel sonuca yol açtığı düşünüldüğünde, böyle bir durum olduğunda işyerinde sinizmi önlemek veya kontrol altına almak için etkili stratejiler uygulamak çok önemli ve gereklidir. Bu tür stratejilerin uygulanmasında kuşkusuz en önemli sorumluluk örgütün en tepesinde yer alan yönetici ve liderlere aittir. Sinizm, bir örgütün değerlerini, eylemlerini ve güdülerini eleştirmekten kaynaklanan bir tutumdur. Elbette olumsuz bir tutum bir süre sonra örgütün davranışı haline gelir ve örgütte istenmeyen durumlar ortaya çıkabilir (Mumcu,2021).

### 2.3 Örgütsel Sinizmin Önemi ve Özellikleri

Bir araştırma yöntemi olarak sinizm kavramını ele alan araştırmacılar, sinizmin hem bireyler hem de kurumlar için etkili yönlerinin altını çizdiler. Bu bağlamda araştırmacılar, sinizm kavramının kavramsal olarak çeşitli çelişkiler içermesinin yanı sıra örgütler için yararlı bazı yönler içerdiğini öne sürmektedirler. Dean ve diğerleri (1998:3 7) araştırmalarında kurumsal sinizmin yararlı taraflarını şöyle ifade etmektedirler:

“Sinizm bir özellik değil, bir durum olarak görülmektedir. İnanç, duygu ve davranışı kapsayan yapıyı çevrelemektedir. Sinizm belirli bir iş ya da meslekle sınırlı değildir.” Sinik olmalarından dolayı kendileri dışında bulunan herkes verecekleri görevi yerine getirememeye düşüncesiyle sinik kişilere daha az görev vermektedirler. Yani Sinizmin kişiler ve kurumlar için işlevsel olabileceği çoğu zaman savunulmaktadır. Örgütsel sinizm ortaya çıktığında, güçlü bir iş ahlakına sahip çalışanların örgütlerde genellikle daha fazla çalıştıkları gözlemlenmiştir (Naus, 2007:27). İş görenlerin de birbirlerine saygılı olmaları ve itibar göstermeleri beklenir. Kurumda işveren adil davranır ve çalışanın hakkını verdiği zaman verim artar. Kurum, çalışanın beklentilerini karşılamadığında hayal kırıklığı, hüsrana ve uyuşukluk yaratır. Sinizm tüm bunlarda kendini gösterir. Hemen hemen tüm kuruluşlar sinik davranan çalışanlara sahiptir (James, 2005:5). Sinik iş görenler, örgütleriyle geniş ölçüde ilgilenirler ve dikkat gerektiren örgütsel sorunlar ve durumlar hakkında tavsiyelerde bulunurlar. Sinik iş görenler, örgütsel sorunların temel nedenlerinin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle örgütsel değişim çabalarına çok katkıda bulunurlar (Bommer vd, 2005). Buna ek olarak bir kurumun ve iş görenlerin kattığı anlamı anlamak için iş görenlerin kurumsal sinizme sebep olan tepkilerinin farkında olmak gerekli ve önemlidir (James, 2005: 6). Treadway’e (2004 : 500) göre yöneticiler, bir örgütte sinizme sebep olmada veya önlemede önemli bir rol oynamaktadır. Sinizm, örgüt iş görenlerinin deneyimlerinden kaynaklanıyorsa, onu en aza indirmek için tatmin edici yönetim çabalarına ihtiyaç vardır (Brown ve Cregan, 2008). Sinizm, iş görenlerin kurumun yönetimine yönelik ifadelerinde dürüst olmayan görüşleridir. Diğer bir deyişle, sinizmin yayılmasını önlemesine rağmen başarılı olabilmek için örgütlerin ve yöneticilerin sinizmle yüzleşebilmesi gerekmektedir (Kanter ve Mirvis 1989:62). Bu nedenle yöneticiler ve kuruluşlar için; iş görenlerin olumsuz tutumlarının azaltılması, çalışanların olumlu görünmesi ve sosyal duygularını geliştirici şeylere yönlendirilmesi önerilmektedir (James, 2005: 2 ).

#### 2.4 Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgüt arasında sinizme sebep olarak gösterilen oldukça değişik etkenlerin olduğu görülmüştür. Sinizmin sebepleri olarak şu ifadeler yer vermek mümkündür: Yanlış yönetilen değişim çabaları, yetersiz toplumsal destek, stres ve sıkıntının fazlalığı ve rol çatışması, rekabet olması için desteklerken hak edilmeyen terfi, şahsi ve kurumsal beklentilerin karşılanmaması, psikolojik sözleşme ihlalleri, amaç çatışması, karar alımında etken olma düzeyinin yetersizliği, artan örgütsel karmaşıklık iletişimsizlik, işten çıkarma (Reichers vd, 1997:59). Fazlaca sayıda yazar örgütsel sinizmi bir doktrin olarak ifade etse de bazı yazarlar örgütsel sinizmin kişilik özellikleriyle ilişkili olduğunu ileri sürmüşlerdir. Kişilik yaklaşımını ele alan yazarlar, sinizmi insan doğasını geniş bir perspektifinden tartışır. Bununla birlikte, örgütsel sinizm liderlik potansiyelinin etkili olmaması, şüphenin bireyde fazla olması, aşırı kaygı, içe kapanıklık ve şiddetli inanç sistemleriyle doğrudan ilişkili bulunmuştur (Görmen, 2012).

Örgütsel sinizmin meydana gelişinde en mühim unsurlardan birisi neredeyse tüm araştırmacılar tarafınca da belirtilmiş olduğu suretiyle psikolojik sözleşme ihlalleridir. Kurumlar ve birbirleriyle fazlaca gayri resmi, üstü kapalı beklentiler, verilen sözler ve

sorumluluklar şeklinde ifade edilen psikolojik sözleşmenin örgütler tarafından ihlal edildiği algısı, bireysel hayal kırıklıklarına ve sinik tutum ve davranışlara yol açmaktadır. Bunları deneyimleyen kişide sinik tutumların ve davranışların meydana gelmesine sebep olmaktadır (Özgener vd., 2008). Örgütsel sinizm ile ilgili duygu yüklü belirti olarak karşımıza çıkan psikolojik sözleşme ihlali, çalışanın işverene olan güveninin zayıflaması ve bir ilişkiye girme konusunda isteksizliği ifade eder (Cartwright ve Holmes, 2006:200)

## 2.5 Örgütsel Sinizm Türleri

Örgütsel sinizm ifadelerinde değişik yaklaşımlar olduğu için örgütsel sinizm türlerinin tanımlarında da değişik yorumlar yapılmıştır. Araştırmaya bakıldığında örgütsel sinizmin beş türle sınırlı olduğu görülmektedir. Bunlar; kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, mesleki sinizm, iş gören sinizmi ve örgütsel değişim sinizmidir (Abraham, 2000).

## 2.6 Kişilik Sinizmi

Sinizm türlerinin ilki olan kişilik sinizmi, çoğunlukla kişi davranışlarına negatif bakan doğuştan gelen bir sinizmdir. Kişilik sinizmine göre kişi diğer insanları hor görür, onlara saygısızca davranır ve diğer insanlarla zayıf bağlar kurar. Kişilik sinizminin temel fikri, insanların kişiliğini her zaman olumsuz olarak görmektir. Ana felsefi düşüncesi; Dünyanın toplumsal etkileşimlerinden memnun olmayan, dürüstlükten yoksun, suçları görmezden gelen, diğerlerini umursamayan ve egoist kişilerin çok olduğu inancıdır. Bu sebeple, narsisizmi benimseyen insanların köklü güvensizlikleri vardır. Güven kaybı neticesinde insanlar duygu ve davranışlarını öfke, hiddet, üzüntü ve aldatma şeklinde gösterirler. Kişilik sinizmi bir benlik özelliğidir. Bu öz-atıf, kişi davranışına ilişkin negatif görüşleri ifade eder. Doğduğu ilk andan bu yana var olur ve sabittir, kolay değişim göstermemektedir (Abraham, 2000:271).

Kişilik sinizmi ile ilgili araştırmalarda öz-sinizm bütüncül sinizm olarak da ifade edilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, sinizmin gerçekleşmesinde en önemli şeyin öz-sinizm olduğu sonucuna varılabilir. Ayrıca öz-sinizm ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye baktığımızda; Öz-sinizmin kişinin benliğinden meydana gelen, örgütsel sinizmin ise kişinin sinik tutumlar geliştirmesine sebep olduğu görülmektedir (Bommer, 2005).

## 2.7 Toplumsal Sinizm

Toplumsal sinizm, sinizmin durumsal özellikleri arasında yer almaktadır. Peterson (1989) toplumsal sinizmi insan ile toplum arasındaki sosyal psikolojik bir sözleşme olarak tanımlar. Bir birey sosyal sinizm yaşadığında, duyguları, beklentilerinin gerçekte karşılanmayacağı şekilde ifade edilir. (Pitre, 2004 :11). Diğer bir deyişle toplumsal sinizm, insanlarda hayal kırıklığı olarak öne sürülmüştür (Kanter ve Mirvis, 1989:65). İnsanların beklentileri karşılanmadığı ve hayal kırıklığını çoğunlukla yaşadığı için toplumda artık kanayan bir yara haline gelmektedir. Toplumsal sinizm,

toplumun karşılanmayan beklentilerinin bir sonucu olarak ortaya çıkar. Akademisyenler, Amerikalıların hayata karşı sinik izlenimlerin, 20. yüzyılda Amerikan toplumu ve siyasi çevrelerinde değişen geleceklerinden kaynaklandığını savunuyorlar. Sanayileşmenin ilk aşamalarında personelin sömürülmesi ve uygar bir örgütün boşa çıkan vaatlerinin yerine getirilmesi anlamına gelen sinizm kavramı, çeşitli yazarlar tarafından çalışma hayatını iyileştirmek için de kullanılmaktadır. Örneğin, bazı yazarlar sinizmi örgütlerde olumlu bir motivasyon unsuru olarak görmektedir. Ayrıca sinizmin, değişim için iyimser bir güç sağlayabilen geniş örgütsel dinamikler içinde bir stratejik kavramsallaştırma ve yaklaşım biçimi sağlayabileceği ileri sürülmektedir (Cuttler, 2019:266). Dahası, bunu toplumdan, kendilerinden, örgütlerden ya da başkalarından bıkkınlık olarak ifade ettiklerinde bile, kavramsallaştırmaları insanların başkaları hakkındaki zihinsel imgelerine atıfta bulunur (Dean ve diğerleri, 1998:3 ).

## 2.8 Mesleki Sinizm

Yetkililere ve kuruluşlara karşı olumsuzluk ve güvensizlik “mesleki sinizm” olarak adlandırılır. (Bateman ve diğerleri, 1992:770). Örgütsel sinizm, bir iş görenin mesleki sinizm çerçevesinde, işin sıkıcı olarak görülmemesi, bulunduğu işi ödül için değil ve çabaya değer olduğu öznel bir tutumdur. (Andersson, 1996). Ayrıca işe karşı duygusal umarsızlık, ilgisizlik, duyarsızlık ve dikkatsizlik de temel göstergelerdir. (İbrahim, 2000:273). Mesleki sinizmde iş gören, olumsuz tutumunu önce örgütün diğer iş görenlerine sonra da halka ifade eder. İş görenler yetersizliklerini iş yönetimlerine, politikalarına, uygulamalarına veya kaynak eksikliğine dayandırdıklarında sinizm örgütsel anlamda genişleyebilir (Naus, 2007:13). Sinizm üzerine yapılan araştırmalara baktığımızda mesleki sinizmi aynı zamanda iş sinizm gibi de adlandırıldığını görmekteyiz. Mesleki sinizm ile kurumsal sinizm aynı şey değildir, aksine aralarında açık bir nüans vardır; mesleki sinizm işin kapsadığı tüm içeriklere, örgütsel sinizm ise çalışma şartlarına odaklanır (Delken, 2004 :16).

## 2.9 İş Gören Sinizmi

Çalışma saatlerinin fazlalığı ve yoğunluğu, tarafsız ve yetki eksikliği ile yönetim ve idare, istenmeyen ileriye dönük örgütsel görevler, kurumların küçülüp küçülmesi sonucunda oluşan işveren-işgören ilişkilerinde yeni bir paradigmadır. Organizasyonlarda ve potansiyel bir işe alım görevlisi ile aday arasındaki yönetim düzeylerinin ortadan kaldırılması (Cartwright ve Holmes, 2006). Çalışan sinizminin açıklaması aslında şöyle ifade edilebilir: Bir kişiye, kümeye, ideolojiye, sosyal geleneğe ve kuruma yönelik hayal kırıklığı ve umutsuzluğun yanı sıra hor görme ve güvensizliğin oluşturduğu genel ama aynı zamanda öznel tutumdur (Andersson, 1996). Buna ek olarak örgütlerde sinizm, geniş sermaye, üst yönetim ve örgütteki diğer bölümlerle ilişkilendirilen bir tutumdur. Her şeyden önce, eşitsizlik duygusu işçilerin sinizminde vurgulanır. İş gören sinizmleri, sinik insanları örgütteki diğer insanlardan ayırmak için çok önemlidir (Demir ve Dalkılıç, 2021).



## 2.10 Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi, kurumda değişimi meydana getiren lidere yönelik itimat olarak belirtilse de örgütsel değişim sinizminin, çalışanların başarısız örgütsel değişim girişimlerine bir tepki ve örgütte değişikliği sağlayan lidere duyulan güvenin kaybı olduğu söylenmektedir (Reichers vd., 1997: 9). . Bu bağlamda örgütsel sinizmi ele alan araştırmacılar, negatif deneyimlere bir tepki olduğunu ve liderlik değişikliklerine karşı gerçek bir sadakat kaybı olduğunu savunmaktadırlar. Örgütsel değişimden sorumlu olanların iyi niyetli olmalarına rağmen, örgütsel değişime dair sinizmin hala var olabileceğini de savunmaktadırlar (James, 2005:27). Başka bir deyişle, örgütsel değişim sinizminin değişimin başarısına karamsar bir bakış açısı getirdiğini belirtmişlerdir. Çünkü değişimden sorumlu kişilerin isteksizlik, yetersizlik veya her ikisi ile suçlandığını açıkça ortadadır. Örgütsel değişimin sinizmiyle ilgili çeşitli terimler geliştirenler oldu. Örneğin, Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005) “değişim odaklı sinizm» (Qian, 2007) kavramını geliştirdiler ve değişim odaklı sinizmin belirli bir örgütsel değişime yönelik olumsuz bir tutum olduğunu savundular. Bu negatif tutumlar üç boyutu temsil etmektedir. Birincisi; belirli bir örgütsel değişiklik için yönetimin belirlediği ve duyurmuş olduğu isteklere yönelik inançsızlık durumu, ikincisi; değişiklik çabaları hakkındaki karamsarlık ve üçüncüsü hayal kırıklığı duygusu ve belirli bir örgütsel değişime karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranışlarda bulunma eğilimidir (Qian, 2007). Değişim odaklı sinizm kavramı derinlemesine ele alındığında; değişime yönelik direnme niyetinin içsel değişkenlerine yönelik algılanan bilgi kalitesi, meslektaş sinizmi ve yönetime olan itimat ile dışsal değişkenler olarak görülmektedir (Qian ve Daniels, 2008).

## 3 Örgütsel Sinizmi Oluşturan Faktörler

### 3.1 Yaş Faktörü

İnsanların gelişim dönemleri, işteki tutumlarını, algılarını, istek ve beklentilerini etkileyebilmektedir. Çalışma hayatının başlangıcında insan, önce iş arama ve iş bulma sorunlarını yaşar; Bu sayede eğitimine ve niteliklerine uygun bir işte çalışma isteği yüksektir. Ancak çalışma hayatlarının başında, umduklarının aksine artık istemedikleri bir işi kabul etmek zorunda kalırlar. Bu nedenle gençlerin kişisel beceri ve yeteneklerini kullanabileceği, insan ilişkilerinin iyi olduğu bir iş ve çalışma ortamına sahip olması çok önemlidir (Çakır, 2018:107). Genç çalışanların beklentileri çalışma hayatlarının erken dönemlerinde karşılanmazsa, genç çalışanlar örgütlerini olumsuz görme eğiliminde olabilir ve birey yaşadığı hayal kırıklığı nedeniyle örgütsel sinizm yaşayabilir.

### 3.2 Cinsiyet Faktörü

Kadın ve erkeklerin işlerine benzer tepkiler verdiklerinin altını çizen araştırmalar olduğu gibi, çoğu kez farklı iş tutumlarına sahip olduklarını da belirten çalışmalar vardır (Çakır, 2018). Cinsiyet rollerinin farklılığından dolayı kadın ve erkek çalışanlar çalışma koşullarına farklı değer veriyor ve şirket hayatından farklı beklentilere sahip

olmaktadırlar (Kalağan ve Güzeller, 2010). Lambert (1991), kadınların iş ve meslek hayatına bakış açılarının daha çok ilişki odaklı olduğunu, erkeklerin ise başarıya bakış açılarının daha fazla olduğunu kaydetmiştir. Cinsiyet değişkeni, çalışanların örgütsel sinizmini önemli ölçüde etkileyen kişisel özelliklerden biri olarak ifade edilmemektedir (Andersson ve Bateman, 1997). Bernerth ve diğerleri (2007), sinizm, eşitlik ve örgütsel değişime bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine yaptıkları pek çok çalışmada toplumsal cinsiyet ve örgütsel sinizm arasında herhangi bir ilişki bulamamışlardır.

### 3.3 Eğitim Faktörü

Eğitim düzeyi, çalışma hayatına bakış açılarını ve çalışma hayatından beklentileri etkisi altında bırakan temel değişkenlerdendir. Öğretim ve eğitim seviyesi ilerledikçe meslek hayatına ve mesleklere katılan anlamlar ve beklentiler farklılaşmaktadır (Çakır, 2018). Ele alınan çalışmalara bakıldığında, eğitim durumunun sinizme yönelik kurumsal tutumları etkisi altında bırakan değişkenlerden biri olduğunu görmekteyiz. Eğitim seviyesiyle kurumsal sinizm arasında anlamlı bir pozitif ilişki vardır. Diğer bir deyişle, eğitim seviyesi arttıkça örgütsel sinizm seviyesi de fazlalaşmaktadır (Fero, 2005:36). Tokgöz ve Yılmaz (2008) yaptıkları çalışmada lisans mezunu çalışanların ilköğretim mezunu çalışanlarına göre sinizm düzeyleri farkının çok büyük olduğunu belirtmişlerdir.

### 3.4 Medeni Durum Faktörü

Bireyin evli ya da bekar olması örgütsel sinizmi önemli ölçüde etkileyebilecek bir faktör olarak görülmektedir. Medeni durum ile örgütsel sinizme yönelik tutumlar arasındaki ilişki incelendiğinde, bireysel olarak çalışanların yüksek düzeyde örgütsel sinizme sahip olduğu ortaya çıkmıştır. (Delken, 2004: 51). Kanter ve Mirvis (1989), ayrılmış veya boşanmış çalışanların, evli veya bekar çalışanlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm sergilediğini bulmuşlardır. Başka bir çalışmada medeni durum ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Efilti vd, 2008: 11.).

### 3.5 Gelir Faktörü

Fero (2005:56) gelir düzeyi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Düşük gelirli bireylerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Delken (2004) insanları işlerinin çeşitliliğine göre parça başı, saatlik ücret ve sabit ücret olmak üzere üç gruba ayırmış ve sabit ücretlerin örgütsel sinizme daha yakın olduğunu bulmuştur. Yüksek ücretli çalışanlar, sabit ücretli çalışanlara göre daha fazla tatmin duyuyabilir çünkü daha fazla harcama yapabilir ve gelirlerini hızla tüketebilirler. Bundan dolayı sinizm yüksek olabilir.

### 3.6 Hizmet Süresi Faktörü

Kıdem, bir çalışanın işte ne kadar süredir çalıştığını ifade eder. Örgütsel sinizm ile görev süresi arasında anlamlı bir pozitif ilişki gözlemlenmiştir. Ancak ilişkinin düzeyi düşük olarak derecelendirilmiştir (James, 2005: 62). O'Connel, Holzman ve Armandi (1986) araştırmalarında kıdem ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki bulmuşlardır. 9 yıldan az veya 15 yıldan fazla hizmete sahip memurların örgütsel sinizmde çok az değer buldular (Brandes, 1997: 6). Polis sinizmi ile güvenlik hizmetlerinde polislerin hizmet süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Uzun bir iş deneyimine sahip bir kişi, daha kısa bir iş deneyimine sahip bir kişiye kıyasla daha siniktir (Lobnika ve Pagon 2004). Bir otel şirketinde yapılan bir araştırma, aynı şirkette sekiz yıldan uzun süredir çalışan çalışanların genellikle alaycı olduğunu ortaya çıkardı. Örgütsel sinizm düzeyinde anlamlı bir fark yoktur (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 302).

### 3.7 Hiyerarşi Faktörü

Örgütlerde meydana gelen hiyerarşi örgütsel sinizmi etkilemektedir. Buna nazaran, Kanter ve Mirvis (1989), bir örgütün üst hiyerarşik düzeyindeki iş görenlerin, alt hiyerarşik düzeyindeki iş görenlere nazaran daha azca örgütsel sinizm deneyimi yaşadıkları bulunmuştur. Bunun başlıca sebebi, yüksek düzeyde sorumlulukla birlikte yüksek düzeyde tatminin gelmesidir. Bundan kaynaklı, daha sorumlu iş görenler daha azca örgütsel sinizm yaşamaktadırlar (Delken, 2004:23).

## 4 Örgütsel Sinizmin Sonuçları

### 4.1 Örgütsel Sinizmin Psikolojik ve Fizyolojik Sonuçları

Kanter ve Mirvis (1989), kurumlarda görev yapan iş görenlerin beklentilerinin karşılanamaması durumunda örgütsel sinizm ile karşılaşmakta olduğunu ve bu meydana gelen sinizmin farklı psikolojik sonuçlar yarattığını belirtmiştir. Ele alınan çalışmalarda sinizmin nörolojik ve duygusal bozukluklara sebep olduğu; bunalım hali, uykuya doyamama, duygusal depresyon ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara sebep olmaktadır. Üstelik psikolojik, sosyolojik, ruhsal olarak da insanları derinden etkilemektedir. 1990'larda meydana getirilen araştırmalar göre, sinizm kapsamında, kişiler kızgınlık, kırgınlık, ıstırap duyguları ve koruyucu davranışlara fazlaca yakınlığını ifade etmiştir (Brandes, 1997:41). Örgütlerinde sinizm ile karşılaşan kişilerin, öfkelenme, asabi olma, tansiyon ve endişe şeklinde duygusal tepkileri de, örgütsel sinizmin ruhsal neticeleri şeklinde belirtilebilir.

Örgütsel sinizm yukarıda yer alan sonuçlarda kişinin psikolojik sağlığını kötü yönde etkilediği gibi, vücut sağlığını da negatif etkilemektedir. Literatürde sinizmin, sinik düşmanlık gibi ifade edilen ruhsal ve fiziksel durumlar üstündeki etkilerinin ele alındığı gözlenmiştir. Sinik kişilerde, kardiyolojik rahatsızlıklardan, kalp krizi, çarpıntılar ve damar hastalıkları şeklinde meydana gelmekte bu hastalıklar sinik bireylerin hem yaşam kalitesini hem de uzun süre yaşayabilmesi durumunu etkisi altında bırakmaktadır (Smith ve diğ., 1990:548). Araştırmaların bir kaçında sinizmin, toplumsal hizmet yoksunluğuna sebep olması ve buna yönelik kardiyolojik rahatsızlıklar riskinin

yükselebileceği belirtilmiştir (Scherwitz ve diğ., 1991:47). Yine meydana getirilen bir farklı inceleme de, sinizm ile erken vefat içinde bir ilişkinin bulunduğunu öne sürmektedirler (Smith ve diğ., 1990).

Ele alınan çalışmalarda da ifade edildiği gibi, kurumlarda karşılaşılan sinizm, duygusal sorunlara, iş görenlerde mühim fizyolojik sorunlara da sonuçlara da sebep olmaktadır. Bunun yanı sıra iş görenlerin rahatsızlanmasıyla işe gelmeme sorumsuzluğunun artması, işten istifa, motivasyon ve performans düşüklüğü gibi sebeplerle örgüte yönelik önemli bir kaybediş olarak kabullenilebilecek sonuçlara da yol açmaktadır (Kayaalp ve Özdemir,2020).

#### 4.2 Örgütsel Sinizmin Davranışsal Sonuçları

Sinizmin davranışsal sonuçlarını ifade eden araştırmacılar, sinizmin alkole yönelme, tütün kullanımı (Houston ve Vavak, 1991:17) ve normal olmayan bir kilo artışı gibi sağlığı negatif aralıkta etkileyen davranışlarla ilişkili olmasını öne sürmüşlerdir (Brandes, 1997).

#### 4.3 Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Sinizmin, kurumların verimliliğini ve etkililiğini aza indirgeyen, önemli manevi ve maddi kaybedişlere sebep olan faktörlere sahiptir. Bu doğrultuda işten eksilen doyumsuzluk, azalan örgütsel bağlılık, sabotaj, hırsızlık, sahtekarlık, artan örgütsel küçülme, artan ciro, düşük çalışan performansı, artan işten çıkarılma oranları, işten soğuma ve örgütsel performansın düşmesine kadar çok geniş bir alanda faaliyet gösteren örgütsel sinizm, sonuç itibarıyla uzun süre devam ederse dramatik sonuçlar olarak da ortaya çıkabilir. Bu durumda örgütün etkinliği ve uzun ömürlü olabilmesi tehlikeye düşebilir (Abraham, 2000, Andersson ve Bateman, 1997, Bommer ve diğ., 2005, Eaton, 2000, Fleming, 2005, Goldner ve diğ., 1977, James, 2005, Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003, Naus, 2007, O'Hair ve Cody, 1987, Reichers ve diğ., 1997, Thompson ve diğ., 2000, Turner ve Valentine, 2001, Wanous ve diğ., 1994, Naus 2007).

### 5 Sonuç

Örgütsel sinizmin, diğer birçok örgütte olduğu gibi eğitim örgütlerinde de önemli bir yeri vardır. Eğitim çalışanlarının potansiyelini üst düzeyde kullanması, etkili ve verimli bir şekilde çalışması aslında büyük bir oranda çalıştıkları kurumla duygusal bağ kurmalarına, kurumun amaç ve değerlerini benimsemelerine, çalıştıkları kurumla özdeşleşmelerine, kendilerinden beklenen davranışlardan daha fazlasını göstermelerine bağlıdır. Bunu gerçekleştirmek ise ancak çalıştıkları eğitim kurumuna yönelik olumlu duygu, düşünce ve tutuma sahip olmalarıyla mümkündür. Bu bağlamda eğitim örgütlerinde, çalışanların çalıştıkları örgüte yönelik olumsuz tutumları olarak tanımlanan örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar yapmak oldukça önemlidir. Toplumumuzun can damarı çocuk ve gençlerimizin en çok vakit geçirdikleri okullarımızda çalışanların çalıştıkları örgüte yönelik olumsuz tutumları elbette çocuklarımızın ve örgüt içerisinde görev yapan çalışanların ruh sağlığı için önemli bir gerekliliktir. Bugün

tüm dünya ülkeleri gibi bizim ülkemizde de yaşanan örgütsel sinizm, öğretmenleri ve öğrencileri doğrudan etkilemekte ve eğitimin kalitesini düşürmektedir.

## 6 Öneriler

### 6.1 Okul Yöneticileri İçin Öneriler

- Okul liderleri, okul öğretmenlerinin olumlu çabalarına gereken değeri ve desteği vermelidir.
- Öğretmen sinizmini en aza indiren seminerler ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine yer verilmelidir.
- Öğretmenlerin mesleki doyumları için proje çalışmaları, geziler, yarışmalar, tiyatro ve sinema gibi eğitim faaliyetleri yürütülerek, aktivite arttırılmalıdır.
- Okul liderleri, öğretmenlerin örgütü etkileyen tüm kararlarda fikirlerini dile getirmekte özgür olduğu olumlu bir örgütsel iklim yaratmalıdır. Bu doğrultuda yöneticiler çeşitli yöntemler (istek ve şikayet kutuları, araştırma çalışmaları, grup toplantıları vb.) geliştirmelidir.
- Okul yöneticileri, okul sistemindeki olumlu ve olumsuz öğretmen davranışlarının nedenlerini belirleyebilmeli ve örgüt içinde öğretmen kaygı ve stres düzeylerini en aza indirecek örgütsel davranış stratejileri geliştirebilmelidir. Liderlik becerilerine sahip olmalıdır.

### 6.2 Öğretmenler İçin Öneriler

- Öğretmenlerin mevcut çalışma koşulları ve örgüt kültürü geliştirilebilir.
- Sinizme yol açacak durumları azaltmak için öğretmenler hizmet içi eğitimlerden geçirilebilir.
- Öğretmenler ve okul yetkilileri arasındaki sosyal bağlar güçlendirilmelidir. Öğretmenlerin okula aidiyet duygusu artırılmalıdır.
- Bir araştırma grubu olarak; Bu tür araştırmaların çeşitli kuruluşlarda uygulamaları yapılabilir (anaokulları, akademik topluluklar ve eğitim kurumları).

## Kaynakça

- Abraham, R. (2000). *Organizational Cynicism: Bases and Consequences. Generic, Social, and General*. Psychology Monographs, 126(3), ss. 269–292.
- Andersson LM, Bateman TS (1997). *Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects*, J. Organ. Behav. 18:449-469
- Andersson, Lynee. M. (1996). *Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework*. Human Relations, ss. 1397-1398.
- Bernerth, JB, Armenakis, AA, Feild, HS ve Walker, HJ (2007). *Adalet, kinizm ve bağlılık: Önemli örgütsel değişim değişkenleri üzerine bir çalışma*. Uygulamalı Davranış Bilimleri Dergisi , 43 (3), 303-326.
- Brandes, P. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Doktora Tezi, Cincinnati Üniversitesi.
- Brown, M. ve Cregan, C. (2008). *Örgütsel değişim sinizmi: Çalışan katılımının rolü*. İnsan Kaynakları Yönetimi , 47 (4), 667-686.
- Bommer, W. H., Rich, G. A., and Rubin, R.S. (2005). *Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behaviour on Employee Cynicism about Organizational Change*. The Journal of Organizational Behaviour, 26, ss. 733-753.
- Cartwright, S. ve Holmes, N. (2006). *İşin anlamı: Çalışan bağlılığını yeniden kazanma ve sinizmi azaltma mücadelesi*. İnsan kaynakları yönetimi incelemesi , 16 (2), 199-208.
- Costa Jr, PT, Zonderman, AB, McCrae, RR ve Williams Jr, RB (1986). *Cook ve Medley HO Ölçeğinde sinizm ve paranoyak yabancılaşma*. Psikosomatik tıp , 48 (3), 283-285.
- Çakır, E., & Kacı, Ü. (2018). *İşletmelerde oryantasyon eğitiminin örgütsel sinizme ve örgütsel bağlılığa etkisi: Aydın organize sanayi bölgesinde bir uygulama*. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(1), 124-149.
- Dean, J. W., Stanley, D. J., Meyer, J. P., ve Topolnytsky, L. (1998). *Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change*. Journal of Business and Psychology, 19(4), 429-459.
- Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers (Dissertation of Master of Economics)*, Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht, Maastricht.
- Demir, S., & Dalkılıç, O. S. (2021). *Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Örgütsel Sinizme Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 28(2), 399-419.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Toronto, Ontario: York University.

Efiltili, S., Gönen, Y., ve Öztürk, F. (2008). *Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması*. 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon

Erdost.H.E. (2007). *Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi*. 15. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı. Sakarya Üniversitesi Yayınları, Sakarya.

Fero, H. C. (2005). *Flow and Cynicism in the Workplace*. The Claremont Graduate University.

Fleming, P. (2005). *İşçilerin oyun zamanı? Bir "eğlence kültürü" programında sınırlar ve sinizm*. Uygulamalı Davranış Bilimleri Dergisi , 41 (3), 285-303.

Goldner, FH, Ritti, RR ve Ference, TP (1977). *Örgütlerde alaycı bilgi üretimi*. Amerikan Sosyolojik İncelemesi , 539-551.

Görmen, M. (2012). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi Ve Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Hart, W., Kinrade, C., Lambert, JT, Breeden, CJ ve Witt, DE (2022). *Dürüstlük Ölçeği'nin yapı geçerliliğinin daha yakından incelenmesi*. Kişilik Değerlendirme Dergisi , 1-9.

Houston, BK ve Vavak, CR (1991). *Sinik düşmanlık: gelişimsel faktörler, psikosozal bağıntılar ve sağlık davranışları*. Sağlık Psikolojisi , 10 (1), 9.

J.A. (2000) *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism (Dissertation of Master of Arts)*, Faculty of Graduate Studies, York University, Toronto.

James, S. M. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of Potential Positive and Negative Effects on School Systems*. Doktora Tezi. College of Business The Florida State University.

J. H., ve Valentine, S. R. (2001). *Cynicism As A Fundamental Dimension Of Moral Decision-Making: A Scale Development*. Journal of Business Ethics 34, 123-136.

Jhangiani, RS, Chiang, ICA, Cuttler, C., & Leighton, DC (2019). *Psikolojide araştırma yöntemleri* . Kwantlen Politeknik Üniversitesi.

Johnson J. L., O'leary-K., and Anne M. (2003). *The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal*. Journal of Organizational Behavior, 24, s. 629.

Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*.

Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27(27), 83-97.

Kanter, DL ve Mirvis, PH (1989). *Alaycı Amerikalılar: Bir hoşnutsuzluk ve hayal kırıklığı çağında yaşamak ve çalışmak* . Jossey-Bass.

Kayaalp, E. & Özdemir, T. Y. (2020). *Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık Ve Örgütsel Yabancılaşma Algılarının Örgütsel Sinizm Düzeyleriyle İlişkisi*. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 1 (38), 101-113.

Kutanis, R. O. & Cetinel, E. (2009). *Adaletsizlik algısı sinizmi etkiler mi? Bir örnek olay*. 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı. Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir. 693-699.

Lobnika, B. (2004). *Slovenya'da Polis Sinizminin Yaygınlığı ve Doğası (Orta ve Doğu Avrupa'da Polislik: Çağdaş Ceza Adaletinin İnkilemleri)*, (Edt. Gorazd Mesko, Milan Pagon ve Bojan Dobovsek), Ceza Adaleti Fakültesi, Maribor Üniversitesi, Slovenya , 103-111. Açıklama .

Mantere, S., & Martinsuo, M. (2001, July). *Adopting and questioning strategy: Exploring the roles of cynicism and dissent*. In 17th EGOS-Europen Group for Organisation Studies Colloquium (pp. 5-7).

Mumcu, A. (2021). *İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü*. Doğu Üniversitesi Dergisi, 22(1), 151-165.

Mumcu, A. & Özyer, K. (2021). *Örgüt İkliminin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Lider - Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü* . Yönetim Bilimleri Dergisi , 19 (39) , 63-94

Nafei, WA ve Kaifi, BA (2013). *Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Mısır'daki eğitim hastaneleri üzerine uygulamalı bir çalışma*. Avrupa İşletme ve Yönetim Dergisi , 5 (12), 131-147.

Naus, A.J.A.M. (2007). *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*. Dissertation of Doctor of Philosophy, Maastricht University, Maastricht, 15-24.

O'Connell, BJ, Holzman, H., & Armandi, BR (1986). *Polis kinizmi ve uyum biçimleri. Polis Bilimi ve Yönetimi Dergisi* .

Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (1998), *Örgütsel Davramış*, 3. Baskı, AÜ Yay. No: 923, Eskişehir.

Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2010). *Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?*. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2), 47-57.

Pitre, J.L. (2004). *Organizational Cynicism At The United States Naval Academy: An Exploratory Study*. Dissertation of Master of Science In Leadership and Human Resource Development, Naval Postgraduate School, California, s. 111.

Reichers, AE, Wanous, JP ve Austin, JT (1997). *Örgütsel değişimle ilgili kinizmi anlamak ve yönetmek*. Yönetim Akademisi perspektifleri , 11 (1), 48-59.

Scherwitz, L., Perkins, L., Chesney, M. ve Hughes, G. (1991). *Cook-Medley Düşmanlık ölçeği ve alt kümeleri: CARDIA çalışmasında genç erişkinlerde demografik ve psikosyal özelliklerle ilişki*. Psikosomatik Tıp , 53 (1), 36-49.



Sedat, A. L. E. V. (2020). *Okullarda Örgütsel Sinizmin Yordayıcısı Olarak Lider-Üye Etkileşimi*. Trakya Eğitim Dergisi, 10(2), 347-360.

Smith, TW ve Papa, MK (1990). *Bir sağlık riski olarak alaycı düşmanlık: Mevcut durum ve gelecekteki yönler*. Sosyal Davranış ve Kişilik Dergisi , 5 (1), 77.

Treadway, DC, Hochwarter, WA, Ferris, GR, Kacmar, CJ, Douglas, C., Ammeter, AP ve Buckley, MR (2004). *Lider politik beceri ve çalışan tepkileri*. Üç Aylık Liderlik , 15 (4), 493-513.

Tokgöz, N., ve Yılmaz, H. (2008). *Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel işletmelerinde Bir Uygulama*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(2), 283-305.

Tükeltürk Aydın, Ş., Şahin Perçin, N., & Güzel, B. (2009). *Örgütlerde psikolojik kontrat iletişimleri ve sizm ilişkisi 4 5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma*.

Uslu, A., & Baydaş, A. (2021). *Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm Ve İş Tatmini Üzerine Etkisi: Trb1 Bölgesi Örneği*. *Electronic Journal Of Social Sciences*, 20(79).

Wanous, J.P., Reichers, A.E., ve Austin, J.T. (2000). *Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent and Correlates*. Group and Organizational Management, 25(2), ss. 132-153.

Yalınayak, JC, Dodge, KA, Peterson, BL, Dahlstrom, WG ve Williams Jr, RB (1989). *Cook-Medley düşmanlık ölçeği: öge içeriği ve hayatta kalmayı tahmin etme yeteneği*. Psikosomatik tıp , 51 (1), 46-57.

Qian, Y., ve Daniels, T.D. (2008) *A Communication Model of Employee Cynicism toward Organizational Change*. Corporate Communication: An International Journal, 13 (3), s. 32

## Organizational Cynism

When it comes to organizational behavior, the term “cynicism” has attracted attention in recent years. Despite being relatively new in the local literature, there is a belief that within a short period, numerous experimental and theoretical studies related to managerial and organizational factors can be conducted regarding the term cynicism. Cynicism, simply characterized by negative emotions such as hopelessness, anger, disappointment, and resentment that individuals acquire in relation to their organizations, leads to many problems for employees and organizations.

“Cynical” refers to someone who believes that an individual only looks out for their own interests and views everyone around them as opportunistic. Organizational cynicism occurs when employees believe that their organizations lack integrity. The perception that there is no such thing as honesty is particularly widespread; this perception may arise from the violation of key elements such as ethics, fairness, and honesty.

The main factors underlying the acquisition of negative emotions by cynical individuals include various personal and organizational elements. Among these factors, the feeling of “trust” holds a separate importance and place compared to other factors. The feeling of distrust that arises in an individual generally leads to a skeptical and prejudiced approach towards others, causing the person to occasionally alienate themselves and eventually develop negative feelings towards everyone they encounter.

One of the most important factors in developing interpersonal relationships is the concept of trust, which involves expressing positive feelings about one’s thoughts and behaviors towards others. Mutual trust is, of course, its most effective feature. If trust is considered within the context of an organization, individuals in that organization should be able to trust both the organization itself and the individuals within it, and this trust should be mutual among them. Organizational trust is established when employees express positive feelings towards each other, preventing individuals from exhibiting cynical personality traits and harboring negative emotions.

In essence, trust almost avoids cynical feelings, and in institutions where a lack of trust is evident, the number of cynical individuals is expected to increase significantly. Organizational cynicism has a significant place in educational organizations, as in many other organizations. The effective and efficient functioning of educational employees largely depends on establishing an emotional connection with the institution where they work, adopting the goals and values of the institution, identifying with the institution, and showing more than expected behaviors. Trust, built on a foundation of positive regard and shared values, acts as a shield against cynicism’s corrosive effects.

When individuals within an organization trust their leaders, colleagues, and the organization itself, cynicism finds less fertile ground. Collaborative efforts flourish, communication flows freely, and negative emotions recede. Conversely, a lack of trust creates fertile ground for cynicism. Broken promises, opaque communication, and unfair practices sow seeds of doubt and disillusionment, nurturing cynical attitudes. This poisonous atmosphere erodes collaboration, stifles innovation, and ultimately hinders organizational success.

The connection between cynicism and trust plays out particularly vividly in educational organizations. Teachers, entrusted with the education and well-being of future generations, require a strong sense of trust in their institution, colleagues, and leadership. When this trust is present, it empowers them to go beyond the call of duty, fostering a positive and engaged learning environment for students. Conversely, a cynical school culture, permeated by distrust and negativity, can significantly compromise educational quality. Children easily pick up on and absorb these cynical attitudes, potentially impacting their own development and trust in future institutions. Therefore, understanding the interplay between cynicism and trust is crucial for fostering healthy and successful organizations, particularly those entrusted with shaping the future, like educational institutions.

In this regard, conducting studies on organizational cynicism defined by negative attitudes towards the organization in educational organizations is crucial. The negative attitudes of employees towards the organization they work for are essential for the mental health of both our children, who are the lifeblood of our society, and the employees working within the organization. Organizational cynicism, experienced in our country like in all countries around the world, directly affects teachers and students, lowering the quality of education.

While organizational cynicism is considered a forward-looking characteristic, it is argued that it symbolizes wisdom acquired through experience. According to another definition, organizational cynicism represents an attitude that can be linked to multiple purposes and generalized from one purpose to another, much like a learned belief resulting from experience.

There are various factors identified as causing cynicism within the organization. The reasons for cynicism can be expressed as follows: improperly managed change efforts, insufficient social support, excessive stress and distress, conflicting roles, undeserved promotion while supporting competition, unmet personal and institutional expectations, psychological contract violations, goal conflicts, inadequate level of influence in decision-making, increased organizational complexity, communication breakdown, and layoffs (Reichers et al., 1997:59).

Due to different approaches in expressions of organizational cynicism, there have been varied interpretations in defining types of organizational cynicism. When looking at the research, it is seen that organizational cynicism is limited to five types. These are personality cynicism, social cynicism, professional cynicism, employee cynicism, and organizational change cynicism (Abraham, 2000).

Personality cynicism, the first type of cynicism, is a cynicism that primarily looks negatively at individual behaviors and is often innate. According to personality cynicism, a person looks down on others, treats them disrespectfully, and forms weak bonds with other people. The fundamental idea of personality cynicism is to always see the personality of individuals negatively. Social cynicism is among the situational characteristics of cynicism. Peterson (1989) defines social cynicism as a social psychological contract between individuals and society. When an individual experiences social cynicism, their feelings are expressed in a way that their expectations will not actually be met. Negativity and distrust towards authorities and organizations are referred to

as “professional cynicism” (Bateman et al., 1992:770). Organizational cynicism, within the framework of professional cynicism, is a subjective attitude that the work is not seen as monotonous, but as worth the effort and not just for reward (Andersson, 1996). The paradigm of employer-employee relationships resulting from increased organizational complexity, communication breakdown, and unwanted future organizational tasks due to the shrinking of institutions is new. Organizational change cynicism is said to be a reaction to unsuccessful organizational change attempts by employees and a loss of trust in the leader who brings about change in the organization (Reichers et al., 1997: 9).

#### **Etik Kurul İzni**

Bu çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir. Yaşayan hiçbir canlı (insan ve hayvan) üzerinde araştırma yapılmamıştır. Makale edebiyat sahasına aittir.

#### **Çatışma Beyanı**

Makalenin yazarı, bu çalışma ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile arasında mali çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

#### **Destek ve Teşekkür**

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

#### **Ethics Committee Permission**

Ethics committee permission is not required for this study. No research has been conducted on any living creature (human and animal). The article belongs to the field of literature.

#### **Deconfliction Statement**

The author of the article declares that there is no conflict of financial interest between him and any institution, organization, person related to this study.

#### **Support and Thanks**

Support was not received from any institution or organization in the study.



# Yök Atlas (2020-2021-2022) Verilerine Göre Biyoloji Öğretmenliği Programına Yerleşen Öğrenci Sayıları Ve Puanları Üzerine Bir Değerlendirme

## An Evaluation On Biology Teacher Training Programs According To YÖK Atlas (2020-2021-2022) Data

Meryem KONU KADİRHANOGULLARI\*

### Öz:

Bu araştırmada YÖK Atlas (2020-2021-2022) verilerine göre Biyoloji öğretmenliği programları üzerine bir değerlendirme yapılması amaçlanmıştır. Bu amaçla Biyoloji Öğretmenliği Yükseköğretim girdi göstergeleri 2020-2021-2022 verileri yokatlas.yok.gov.tr sayfasından indirilmiş ve incelenmiştir. Araştırmada doküman analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre 2022 yılında üniversitelerin Biyoloji öğretmenliği programı toplam kontenjanı 191, yerleşen öğrenci sayısı ise 149'dur. 2020 yılında Biyoloji öğretmenliği programına son sırada yerleşen öğrenci en düşük puan ile Ondokuz Mayıs Üniversitesine; en yüksek puan ile Hacettepe üniversitesine, 2021 yılında en düşük puan ile Ondokuz Mayıs Üniversitesine; en yüksek puan ile Dokuz Eylül Üniversitesine; 2022 yılında ise en düşük puan ile Necmettin Erbakan Üniversitesine; en yüksek puan ile Dokuz Eylül Üniversitesine yerleşmiştir. Adayların TYT ve AYT netleri, biyoloji öğretmenliği programına yerleşen öğrencilerin akademik başarılarının yüksek olmadığını göstermiştir. 2020 yılında öğrenciler TYT'de en fazla neti Türkçe testinden en az neti ise Sosyal Bilimler testinden; 2021 yılında TYT'de en fazla neti Türkçe testinden en az neti ise Fen Bilimleri testinden; 2022 yılında ise TYT'de en fazla neti Türkçe testinden en az neti ise Sosyal Bilimler testinden yapmışlardır. AYT puanlarında öğrencilerin en fazla başarılı oldukları test grubu 2020 yılında Matematik testi; 2021 ve 2022 yıllarında ise Biyoloji testi olmuştur. Biyoloji öğretmenliği lisans

\* Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Dr. Öğr. Üyesi, Mail: meryem\_6647@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-7359-7061

programı mezunlarının KPSS1: Genel Yetenek-Genel Kültür ve KPSS2:KPSS121 (ortalaması) başarıları açısından en yüksek başarı puanı Marmara Üniversitesine en düşük başarı puanı ise Van Yüzüncü Yıl Üniversitesine aittir.

**Anahtar Kelimeler:** Biyoloji öğretmenliği, YÖK Atlas veri tabanı, Yükseköğretim kurumları sınavı, Kamu personeli seçme sınavı

### Abstract

In this research, it was aimed to make an evaluation on Biology teaching programs according to Yök Atlas (2020-2021-2022) data. For this purpose, Biology Education Higher Education input indicators 2020-2021-2022 data were downloaded from yokatlas.yok.gov.tr and examined. Document analysis method was used in the research. The student who was placed last in the Biology teaching program in 2020 was transferred to Ondokuz Mayıs University with the lowest score;

to Hacettepe University with the highest score, and to Ondokuz Mayıs University with the lowest score in 2021; to Dokuz Eylül University with the highest score; In 2022, to Necmettin Erbakan University with the lowest score; He/she was placed in Dokuz Eylül University with the highest score. The TYT and AYT nets of the candidates showed that the academic achievement of the students placed in the biology teaching program was not high. The test group in which students were most successful in AYT scores was the Mathematics test in 2020, and the Biology test in 2021 and 2022. In terms of KPSS1: General Ability-General Culture and KPSS2: KPSS121 (average) achievements of biology teaching undergraduate program graduates, the highest achievement score belongs to Marmara University, and the lowest achievement score belongs to Van Yüzüncü Yıl University.

**Keywords:** Biology teaching, YÖK Atlas database, Higher education institutions exam, Public personnel selection exam

## Giriş

Eğitim kavramının Türkçede birbirinden farklı anlamlara (disiplin, kazanım, sosyal hizmet, öğrenim, kasıtlı kültürlenme süreci ve sosyal kurum) gelecek şekilde yer aldığı görülmektedir. Fakat eğitim dersleri ve Eğitim Fakültesi deyimleri içinde kelime olarak eğitim bir disipline işaret edecek şekilde kullanılmaktadır (Ertürk, 1984; Cansaran, 2004). Eğitim, insan davranışlarını istendik yönde değiştirmek amacıyla düzenlenip işe koşulan sistem ya da fiziksel uyarılmalar neticesinde beyinde istendik biyokimyasal değişiklikler meydana getirme aşamalarıdır (Sönmez,1994). Eğitim; yeni kuşakların, toplum yaşayışında yerlerini almak için hazırlanırken gerekli olan bilgi, beceri ve anlayış sağlamalarına ve kişiliklerini geliştirmelerine yardım etme faaliyettir (Başaran,1992; Tüylüoğlu,2003; Konak ve Özhasar,2019).

Biyoloji bir bilim dalı olarak; insan dahil olmak üzere tüm canlıları makro boyuttan mikro boyuta kadar, onları etkileyen dinamik olaylarla beraber incelemektedir. Günlük yaşamı etkileyen birçok etkenin aslında biyolojik kökenli olması, bunların zaman geçtikçe birer problem haline gelmesi ve bu problemlerin üstesinden gelinmesinin biyoloji eğitimine bağlı olduğunun fark edilmesi, biyoloji eğitimine verilen önemi arttırmıştır. Biyoloji eğitimi bireylerin vücutlarının nasıl işlediğiyle ilgili bilgileri veren, çevreleriyle ilgili temel bilgileri veren ve bu bilgiler sayesinde birçok soruna çözüm getirebilme olanağı sağlayan önemli bir eğitimidir (Kılıç, 2009; Cengiz ve Ekici,2019). Biyoloji eğitimi kişilerin, sosyal, psikolojik moral ve kişisel kararlarını almalarına; beslenme, sağlık, çevreyi koruma ve sevgi gibi çağdaş problemlerine yardımcı olma-ya hazırlamaktadır. Biyoloji bilimi bunu bir taraftan canlılar arasındaki doğal ilişkileri inceleyerek diğer taraftan araştırmalarla, bilgi toplamayı sürdürerek, insanların bu denge üzerindeki etkilerini açıklayarak yapmaktadır (Ergezen,1994; Yetkin,1998). Biyoloji biliminin ve biyoloji eğitiminin öneminin artması, biyoloji öğretmenin öneminin artması anlamına gelmektedir. İnsanlık için son derece önemli bir bilimin, bu alana yeteneği ve ilgisi olmayan öğretmenler tarafından öğretilmesi kabul edilemezdir. Bu sebeple bilinçli, alakalı ve akademik açıdan başarılı öğretmenler yetiştirmek oldukça önemlidir (Atıcı,2013).

Ülkeler arasında rekabetin çoğaldığı bu dünya düzeninde, gelişmekte olan tüm ülkelerde; sosyal, ekonomik, teknik ve siyasal yönden ilerleyebilmek adına nitelikli insan gücünü yetiştirmekten sorumlu eğitim kurumlarının önemi her geçen gün çoğalmaktadır (Delibaş ve Babadoğan,2009). Üniversiteler, bir toplumun en üst eğitim hizmet alanı olmasıyla, bulunduğu bölgeyi ekonomik, sosyal ve kültürel açılardan etkiledikleri için birer etki merkezi konumundadırlar. Toplumun ihtiyaç duyduğu nitelikli nüfusun oluşmasında katkı veren üniversiteler, bu açıdan toplumun önemli bir hizmet merkezidir (Üzülmez ve Arslan,2019). Millî Eğitim Bakanlığına bağlı olan ilk öğretim ve orta öğretim kurumlarının ihtiyacı olan öğretmenler büyük ölçüde eğitim fakültelerinden karşılanmaktadır (Karadeniz,2001).

Son zamanlarda öğretmenlerin istenilen şekilde kaliteli yetişememesi, sekiz yıllık zorunlu ilköğretim uygulamasına geçilmesi ile artan öğretmen ihtiyacına cevap verememiş gibi eksiklikler sebebiyle eğitim fakültelerinde yeniden yapılanma şeklinde çalışmalara başlanmıştır (Güllaç,2023). Günümüzde biyoloji öğretmeni 9 Üniversitenin Eğitim Fakültesi'ne bağlı Orta Öğretim Fen ve Matematik Alanlar Eğitimi



Bölümü'nde yetiştirilmektedir (ÖSYS, 2022). Butts “her şeyin ötesinde öğretmen yetiştirmeyi, insan kaynağını geliştirme planlarının kalbi olarak görmek zorundayız” demiştir. Dolayısıyla Eğitim-öğretim etkinlikleri arasında çok önemli öğelerden bir tanesi öğretmenlerdir. (Sözer, 1991, s. 6; Işık ve Soran,2005).

Literatür incelendiğinde öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini seçme sebeplerini araştıran birçok araştırma bulunmaktadır (Yong,1995; Chuene et al.,1999; Moran et al.,2001; Boz ve Boz,2008; Atıcı,2013; Nalçacı ve Sökmen,2016). Türkiye’de üniversitelere öğrenci seçme ve yerleştirme sınav sistemi, üniversite eğitimi almak isteyen öğrenci sayısının üniversitelerin kapasitesinden fazla olması gibi şartlar üniversiteye yerleşen öğrencilerin bazen ilgi, yetenek ve beklentileri dışında bölümleri tercih etmelerine de sebep olmaktadır (Yaman vd.,2008). Literatürde biyoloji öğretmen adaylarının biyoloji öğretmenliğini tercih etme nedenlerine bakıldığında bu nedenlerden bazıları; adayların üniversiteye giriş sınavlarında aldıkları puanların istedikleri başka bölümlere yetmemesi, her ay belirli bir gelire sahip olunması, adayların hem öğretmenlik mesleğini hem de biyoloji alanını sevmeleri, iş garantisi olması şeklindedir (Gürbüz ve Sülün,2004; Atıcı,2013).

Günümüzde Yükseköğretim Kurumu (YÖK) YÖK Atlas; verileri biyoloji öğretmenliği programına yerleşen öğrencilerin nitelikleri ve nicelikleriyle geçmişte yapılan değerlendirmeleri birer görüş olmaktan çıkarmakta ve daha nesnel ve bilimsel bir bilgi olarak sunmaktadır (Aktaş ve Aktaş, 2018).

YKS sonuçları Türkiye’de uygulanan eğitim politikaları açısından ayrı bir öneme sahiptir (Çokışler, 2022). Çünkü Türkiye’de ortaöğretim kurumlarından mezun olan öğrenciler için YKS hayatlarındaki önemli dönüm noktalarından birisidir. Öğrencilerin YKS’de göstermiş oldukları başarı, gelecekte hayatlarına yön veren bir mesleğe sahip olmalarını sağlamaktadır (Yağcı ve Güney,2022). YKS; Alan Yeterlilik Testi (AYT), Temel Yeterlilik Testi (TYT) ve Yabancı Dil Testi (YDT) olmak üzere üç testten oluşmaktadır. Bu testlerden TYT sınavında; Türkçeden 40 soru, Matematikten 40 soru, Sosyal Bilimlerden 20 soru ve Fen Bilimlerinden 20 soru yer almaktadır. Fen ve Sosyal Bilimler soruları %17, Türkçe ve Matematik soruları ise %33 oranında etki etmektedir. AYT sınavı; Fen bilimleri testi, Türk dili ve edebiyatı-Sosyal bilimler -1 testi, Sosyal Bilimler -2 testi ve Matematik testi olmak üzere toplam 4 testten oluşmaktadır. Her testten 40 ar soru bulunmakta ve toplam 160 soru yer almaktadır. YDT: Almaca, Arapça, Fransızca, Rusça ve İngilizce dillerinde yapılmakta olup toplam soru sayısı 80’dir (ÖSYM, 2022). Sınava dayalı olan eğitim sistemimizde YKS ne kadar önem taşımakta ise öğretmen atamalarında önemli bir rolü üstlenen KPSS de bireylerin geleceğini belirlemede o kadar etkili olmakta ve öğretmen adayları açısından o kadar önemlidir. Biyoloji öğretmen adaylarının atanabilmesi için KPSS kapsamında yer alan genel kültür, genel yetenek ve eğitim bilimleri alanlarında başarılı olmaları gerekmektedir (Karataş ve Güleş, 2013). Biyoloji öğretmenliği programını bitiren öğretmen adayları için KPSS Genel Kültür, Genel Yetenek Eğitim Bilimleri ve Öğretmenlik Alan Bilgisi Testinden (ÖABT) oluşmaktadır. ÖABT Eğitim Fakültesi mezunlarına ek olarak getirilen bir sınavdır. Öğretmen atamalarında 18 branştaki öğretmen adaylarına Genel Yetenek, Genel Kültür ve Eğitim Bilimleri testlerinin yanı sıra ÖABT uygulanmaktadır. ÖABT’ye katılan adayların KPSSP121 puanı hesaplanmaktadır. Öğretmen alımında bu puan esas alınarak yerleştirme gerçekleştirilmektedir. Soruların puan türüne etkisi Genel

Yetenek Testi %15, Genel Kültür Testi %15, Eğitim Bilimleri %20 ve ÖABT %50 şeklindedir. ÖABT’ de adaylara biyoloji alanı ile ilgili 75 soru sorulmaktadır (URL, 2022a).

Biyoloji Öğretmenliği Programı biyoloji eğitiminin çok büyük parçalarından olup bu programa yerleşen öğrenciler programın ilerleyen süreci açısından önem taşımaktadır. Dolayısıyla etkili bir biyoloji eğitimi ve öğretimi için bu alana hâkim biyoloji öğretmenlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyacın giderilebilmesi için öğretmen adaylarının eğitim fakültelerindeki hazır bulunuşluk düzeylerinin araştırılması ve akademik açıdan başarılarını artıracak planlamaların yapılması önem taşımaktadır (Yılmaz ve Çiftçi, 2021). Bu açıdan biyoloji öğretmenliğinde öğrenim görmekte olan öğrencilerin öğrenim sürecindeki başarı puanları ile mezun olduktan sonraki başarı durumlarının değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu araştırmanın amacı Biyoloji öğretmenliği programına ilişkin verileri değerlendirmektir.

Bu amaç doğrultusunda YÖK Atlas verileri Biyoloji Öğretmenliği programına kayıt yaptıran ve mezun olan öğrenciler hakkında hangi nitel ve nicel verileri sunmaktadır sorusuna cevap aranmıştır. Bu araştırma ile Biyoloji öğretmenliği programının değerlendirilmesiyle birlikte literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## YÖNTEM

Bu çalışmada doküman analizi gerçekleştirilmiştir. Doküman analizi, yazılı dokümanların içeriğini titizlikle ve sistematik bir şekilde analiz etmek için kullanılan bir araştırma yöntemidir (Wach & Ward, 2013). Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesi tekniği, tarama modeli esas alınarak gerçekleştirilmiştir (Şimşek vd.,2020). Betimsel amaçlı olarak planlanan çalışmada, nitel paradigmaya bağlı durum analizi yaklaşımı benimsenmiş, araştırma bütüncül tek durum deseninde (Çokişler,2021) gerçekleştirilmiştir. Bütüncül tek durum deseni, tek bir analiz birimiyle bir birey, bir program, bir okul vb. bütüncül olarak yürütüldüğü çalışmalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2005: 290). Bütüncül tek durum çalışmaları araştırmacıların çağdaş bir olguyu veya deneyimi yorumlamalarına yardımcı olmaktadır (Yin, 2014; Bascombe-Fletcher,2018). Bu sebeple çalışmada YÖK atlas veri tabanında bulunan Biyoloji öğretmenliği programına ait verileri bütüncül şekilde analiz edebilmek için bu yaklaşım tercih edilmiştir.

## Evren ve Örneklem

Bu çalışmada; Türkiye örneklemini oluşturan Biyoloji öğretmenliği programı bulunan ve YÖK Atlas da verileri yer alan 9 üniversitenin (Balıkesir Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, On dokuz Mayıs Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Van yüzüncü yıl Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi (KKTC Uyruklu), Gazi üniversitesi) verisi incelenmiştir. Araştırma evrenini Türkiye’deki üniversitelerin Biyoloji Öğretmenliği Programları oluşturmaktadır. 2020-2021-2022 eğitim öğretim yılında eğitim veren üniversitelerin Biyoloji Öğretmenliği Programları örneklem olarak kabul edilmiştir.

## Verilerin Toplanması

Biyoloji öğretmenliği programına ilişkin veriler <https://yokatlas.yok.gov.tr/> adresinden elde edilmiştir. İlk olarak “Program atlası” bölümünde lisans programı sekmesinden Biyoloji öğretmenliği programı seçilerek Biyoloji Öğretmenliği programı bulunan bütün üniversitelerin 2020, 2021 ve 2022 yıllarına ait genel bilgileri (yerleşenlerin cinsiyet dağılımı, toplam kontenjan, toplam yerleşen sayısı, yerleşen son kişinin puanı, tavan puanı (0,12), tavan başarı sırası, yerleşenlerin ortalama diploma notu verileri) derlenmiştir. İkinci aşamada “Net sihirbazı” bölümünde lisans programı sekmesinden Biyoloji öğretmenliği programı seçilerek 2020, 2021 ve 2022 yılına ait yerleşen son kişinin Ortaöğretim Başarı Puanı (OBP), TYT Türkçe, Sosyal, Matematik ve Fen ve AYT Matematik, Fizik, Kimya ve Biyoloji alanlarına ilişkin net ortalamaları verileri derlenmiştir. Son aşamada “Mezun Başarı Atlası” Bölümünden sınav sekmesinden “KPSS-1: Genel Yetenek-Genel Kültür” ve “KPSS-2: KPSS121” sınavları seçilerek; Genel Yetenek-Genel Kültür puanları ve KPSS121 puanları derlenerek tablo haline getirilmiştir. Derlenen veriler tablolar haline getirilmiştir. Veriler Yök Atlas veri tabanından 22 Şubat 2023 tarihinde alınmıştır. Taramada Biyoloji öğretmenliği programı bulunan bütün üniversiteler araştırmaya dahil edilmiştir.

## Verilerin Analizi

Bu araştırmada betimsel analiz ile veriler analiz edilmiş, bu veriler aritmetik ortalama, mod, frekans, yerleşen öğrenci sayıları temel alınarak değerlendirme yapılmıştır.

## Bulgular ve Tartışma

Bu araştırmanın amacı Biyoloji öğretmenliği programına ilişkin verileri değerlendirmektir. Bu bölümde, araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen bulgular aktarılarak yorumlanmıştır.

Tablo 1. Biyoloji Öğretmenliği Programı Yüksek Öğretim Girdi Göstergeleri Genel Bilgileri (2020-2021-2022)

	Toplam Kontenjan (N)			Toplam Yerleşen (N)			Yerleşen Son Kişinin Puanı			Yerleşen Son Kişinin Başarı Sırası			Tavan Puanı		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Balıkesir Üniversitesi	20	20	21	15	16	20	283,24	248,20	298,48	299,88	298,65	298,28	313,85	260,58	312,51
Dokuz Eylül Üniversitesi	21	21	21	21	21	21	304,34	262,11	312,65	243,91	252,25	257,10	322,42	279,46	379,29

Yök Atlas (2020-2021-2022) Verilerine Göre Biyoloji Öğretmenliği Programına Yerleşen Öğrenci Sayıları Ve Puanları Üzerine Bir Değerlendirme

Gazi Üniversitesi	21	21	21	21	21	21	313,25	271,19	326,50	223,96	226,83	223,16	333,79	280,34	339,14
Hacettepe Üniversitesi	21	21	21	21	21	21	324,74	282,17	341,26	200,82	200,13	192,05	402,61	338,06	362,95
Marmara Üniversitesi	21	21	21	21	21	21	315,43	271,46	326,06	219,28	226,15	224,16	363,90	304,85	365,12
Necmettin Erbakan Üniversitesi	21	21	21	8	8	19	283,64	248,66	298,06	298,67	297,03	299,61	301,89	265,61	319,46
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	21	21	21	15	15	21	284,19	248,29	299,71	297,11	298,33	294,39	356,48	290,46	412,76
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	0	0	21	-	-	4	-	-	300,31	-	-	292,58	-	-	318,41
Dokuz Eylül Üniversitesi (KKTC Uyruklu)	0	0	2	-	-	1	-	-	349,85	-	-	176,20	-	-	349,85

Tablo 1 Devamı. Biyoloji Öğretmenliği Programı Yüksek Öğretim Girdi Göstergeleri Genel Bilgileri (2022-2021-2022)

	Tavan Başarı Sırası			Yerleşenlerin Ortalama OBP			Yerleşenlerin Ortalama Diploma Notu			Yerleşen Erkek (N)			Yerleşen kız (N)		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Bahçeşehir Üniversitesi	222,60	256,93	257,48	417,20	414,06	408,69	83,4	82,8	81,7	1	3	7	14	13	13
Dokuz Eylül Üniversitesi	205,23	206,34	131,17	415,98	430,01	413,59	83,2	86	82,7	5	6	7	16	15	14
Gazi Üniversitesi	184,60	204,26	196,25	424,25	428,68	426,91	84,9	85,7	85,4	3	3	3	18	18	18
Hacettepe Üniversitesi	97,16	106,19	154,61	433,58	437,57	437,17	86,7	87,5	87,4	6	3	4	15	18	17

Marmara Üniversitesi	140,08	154,89	151,37	416,69	420,62	428,33	83,3	84,1	85,7	3	4	5	18	17	16
Necmettin Erbakan Üniversitesi	249,82	242,00	239,90	400,11	413,45	425,84	80	82,7	85,2	1	1	3	7	7	16
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	149,88	182,09	92,23	416,60	402,48	431,24	83,3	80,5	86,2	2	4	5	13	11	16
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	-	-	242,45	-	-	408,72	-	-	81,7	-	-	1	-	-	3
Dokuz Eylül Üniversitesi (KKTC Uyruklu)	-	-	176,20	-	-	471,11	-	-	94,2	-	-	1	-	-	0

Kontenjan sayısı her sene YÖK ve ÖSYM tarafından oluşturulan eğitim komisyonları tarafından belirlenmektedir (Taflı, 2021). Tablo 1’de Biyoloji Öğretmenliği programı bulunan üniversitelere verilen toplam kontenjan ve toplam yerleşen sayıları bulunmaktadır. Tablo 1 incelendiğinde üniversitelere en fazla 21 genel kontenjan verildiği ve bu üniversiteler içerisinde Dokuz Eylül, Gazi, Hacettepe ve Marmara Üniversitesine 2020, 2021 ve 2022 yıllarında verilen kontenjanların %100 oranında dolduğu ve boş kontenjan kalmadığı görülmektedir. Nitekim üniversitelerin iyi ve kaliteli oluşu bu durumun sebebi olarak gösterilebilir. Türkiye’nin en iyi üniversiteleri listesi olarak açıklanan üniversitelere bakıldığında (URL, 2022b) Dokuz Eylül, Gazi, Hacettepe Marmara ve Atatürk üniversitesi gibi üniversitelerin diğer biyoloji öğretmenliği programı bulunan üniversitelere göre üst sıralarda yer aldığı görülmektedir. Atatürk üniversitesi listede en iyiler arasında yer almasına rağmen biyoloji öğretmenliği programına yerleşen öğrenci bulunmamaktadır. Bu durumun sebebi olarak üniversitenin bulunduğu iklim koşulu düşünülebilir. Akar (2017) çalışmasında üniversite öğrencilerinin daha önceden yaşadığı iklime, beklentilerini karşılayacak sosyal ve kültürel çevreye yakın yer alan üniversiteleri tercih etmesi durumunu beklenen ve olağan bir olay şeklinde ifade etmiştir. Yerleşenler cinsiyet bakımından incelendiğinde çoğunluğun kız olduğu görülmektedir. Atıcı (2013) çalışmasında Biyoloji öğretmenliği bölümünde öğrenim görmekte olan adayların büyük bir bölümünü kızların oluşturduğunu, adaylardan bölümü ilk 10 tercihi arasına yazan kızların oranının erkeklere oranla daha fazla olduğunu belirtmiştir. Nitekim literatür incelendiğinde de öğretmenliğin genelde bayan mesleği olduğu ve kızlar tarafından daha çok tercih edildiği görülmektedir (Gold, 1996; Nayir ve Taneri, 2013; Tan, 2000). Yerleşenlerin ortaöğretim başarı puanları (OBP) ve yerleşen son kişinin puan durumları incelendiğinde 2020 ve 2021 yıllarında Hacettepe üniversitesinin en yüksek puana sahip olduğu görülmektedir. 2022 yılında ise en yüksek OBP ve yerleşme puanı Dokuz Eylül Üniversitesi (KKTC Uyruklu)’ne aittir. Diğer taraftan Yükseköğretim kurumları sınavı tercih işlemlerinde, adayların puanları yerine başarı sıralamalarına göre tercihte bulunması oldukça

önemlidir. Yılmaz (2020) çalışmasında puanların yıllar içerisinde değişiklik göstermesi tek başına değişen başarıyı yorumlamak için yeterli olmadığını, bu durumun nedeni olarak değişen sınav sistemi ve testlerin yıldan yıla farklı oranda zor olmasının bu puanların değişiminde etkili olduğunu belirtmiştir. Tablo 1’de 2021 yılı puan durumları incelendiğinde çoğunlukla puanlarda bir önceki seneye göre düşüş olduğu, 2022 yılında ise her iki seneye göre artış olduğu görülmektedir. 2021 yılında pandemi olması bu durumun nedeni olarak gösterilebilir.

Tablo 2.YÖK Atlas (2020-2021-2022) Verilerine Göre Biyoloji Öğretmenliği Programlarına TYT Taban Puanına Göre Yerleşen Son Kişinin Netleri

Üniversite	Yerleşen Son Kişinin Puanı			Yerleşen Sayısı			TYT Türkçe Net Sayısı			TYT Sosyal Net Sayısı			TYT Mat Net Sayısı			TYT Fen Net Sayısı		
	Ortaöğretim Başarı Puanı (OBP)						(40) (Toplam Soru Sayısı)			(20) (Toplam Soru Sayısı)			(40) (Toplam Soru Sayısı)			(20) (Toplam Soru Sayısı)		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ - (KKTC Uyruklu)	-	-	471,111	-	-	1	-	-	25,3	-	-	13,0	-	-	12,5	-	-	7,8
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ	444,250	450,950	401,738	21	21	21	29,00	29,00	26,8	7,50	3,00	6,5	19,50	12,25	24,8	8,50	9,00	12,0
GAZİ ÜNİVERSİTESİ	440,800	391,905	396,702	21	21	21	18,75	24,75	29,5	11,25	6,75	12,0	16,00	8,25	9,3	11,50	3,00	9,3
MARMARA ÜNİVERSİTESİ	436,250	439,450	428,553	21	21	21	20,00	27,00	19,8	8,75	6,00	0,0	10,25	5,50	21,8	12,50	9,00	9,8
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	374,050	471,122	468,057	21	21	21	18,00	32,75	22,5	6,75	12,25	6,3	17,50	11,25	4,3	3,50	1,50	9,5
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ	-	-	444,690	-	-	4	-	-	28,5	-	-	4,0	-	-	13,3	-	-	4,5
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ	343,950	384,831	435,786	15	15	21	24,50	23,25	17,8	3,75	8,00	4,5	8,00	4,75	21,8	12,75	10,00	6,8
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ	364,550	403,387	414,963	15	16	20	27,75	20,25	30,0	8,25	5,75	13,3	11,50	5,25	15,0	9,25	1,50	8,8
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ	366,700	430,861	374,211	8	8	19	28,25	15,75	30,8	6,75	9,00	7,3	10,75	5,50	9,3	10,50	8,50	9,8

Tablo 2’de üniversitelerin Biyoloji Öğretmenliği Programlarına son yerleşen öğrencilerin TYT netleri yer almaktadır. Tablo 2 incelendiğinde 2020 yılında Biyoloji öğretmenliği programına son yerleşen öğrenci en düşük puan ile Ondokuz Mayıs Üniversitesine; en yüksek puan ile Hacettepe üniversitesine, 2021 yılında en düşük puan ile Ondokuz Mayıs Üniversitesine; en yüksek puan ile Dokuz Eylül üniversitesine; 2022 yılında ise en düşük puan ile Necmettin Erbakan Üniversitesine; en yüksek puan ile Dokuz Eylül üniversitesine yerleşmiştir. Son iki yılda Dokuz Eylül Üniversitesine yerleşen öğrencilerin yüksek puanla yerleştikleri görülmektedir.

2020 yılında Biyoloji öğretmenliği programına yerleşen öğrenciler TYT’de Türkçe Testinden 23,75 (%59,38), Sosyal Bilimler Testinden 7,57 (%37,86), Temel Matematik Testinden 13,36 (%33,39) ve Fen Bilimleri Testinden 9,78 (%48,93) ortalama net soru yapmışlardır. 2020 yılında öğrenciler TYT’de en fazla neti Türkçe testinden en az neti ise Sosyal Bilimler testinden yapmışlardır. 2021 yılında Biyoloji öğretmenliği programına yerleşen öğrenciler TYT’ Türkçe Testinden 24,68 (%61,7), Sosyal Bilimler Testinden 7,25(%36,25), Temel Matematik Testinden 7,53 (%18,84) ve Fen Bilimleri Testinden 6,07 (%30,4) ortalama net soru yapmışlardır. 2021 yılında öğrenciler TYT’de en fazla neti Türkçe testinden en az neti ise Fen Bilimleri testinden yapmışlardır. 2022 yılında Biyoloji öğretmenliği programına yerleşen öğrenciler TYT’ Türkçe Testinden 25,7 (%64,2), Sosyal Bilimler Testinden 7,43 (%37,2), Temel Matematik Testinden 14,7 (%36,7) ve Fen Bilimleri Testinden 8,7 (%43, 5) ortalama net soru yapmışlardır. 2022 yılında öğrenciler TYT’de en fazla neti Türkçe testinden en az neti ise Sosyal Bilimler testinden yapmışlardır. Araştırmada 2020 ve 2022 sonuçlarının aksine 2021 yılında TYT de en az netin Fen bilimlerinden yapmış olunması dikkat çekicidir. Bu durumun sebebi olarak o yıl pandemi olması dolayısıyla tüm derslerin uzaktan eğitime uygun olmaması sebebiyle diğer yıllardan farklı bir durum sergilendiği düşünülebilir. Nitekim literatür incelendiğinde Tunç vd., (2021) yapmış oldukları çalışmada öğrencilerin, uzaktan eğitim süresince anlamakta zorlandıkları alan (sayısal) derslerine daha fazla takip etmek istediklerini ve sözel olması sebebiyle eğitim derslerinin uzaktan eğitime daha uygun olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 3. YÖK Atlas (2020-2021-2022) Verilerine Göre Biyoloji Öğretmenliği Programlarına AYT Taban Puanına Göre Yerleşen Son Kişinin Netleri

Üniversiteler	AYT Matematik			AYT Fizik			AYT Kimya			AYT Biyoloji		
	(40) (Toplam Soru Sayısı)			(14) (Toplam Soru Sayısı)			(13) (Toplam Soru Sayısı)			(13) (Toplam Soru Sayısı)		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ-(KKTC Uyruklu)	-	-	11,8	-	-	5,3	-	-	5,3	-	-	10,5



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ	15,50	10,75	25,0	4,50	2,25	1,3	2,50	3,50	2,8	2,75	3,50	1,5
GAZİ ÜNİVERSİTESİ	23,75	14,75	7,0	-	1,75	2,8	0,75	0,25	9,0	3,25	2,50	8,3
MARMARA ÜNİVERSİTESİ	7,75	1,75	18,8	3,00	2,25	4,5	5,50	6,00	2,8	5,50	10,75	5,0
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	25,75	3,00	11,8	1,50	0,75	3,8	-	2,75	3,8	1,25	6,75	8,0
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ	-	-	17,0	-	-	2,0	-	-	1,0	-	-	2,3
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ	9,75	1,00	17,5	1,75	2,25	2,0	4,75	8,50	3,0	8,75	7,00	-0,3
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ	10,00	9,25	3,0	-	0,00	-0,3	8,00	5,25	5,0	3,00	5,00	6,0
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ	7,75	1,00	12,3	-	1,25	1,8	5,50	8,50	5,0	7,25	5,75	1,8

Biyoloji Öğretmenliği Programına yerleşen öğrencilerin AYT puanları Tablo 3’de yer almaktadır. Tablo 3 incelendiğinde 2020 yılında Biyoloji öğretmenliği programına yerleşen öğrencilerin ortalama netleri Matematik Testinde 14,32(%35,8), Fizik testinde 2,69(%19,2), Kimya Testinde 4,5(%34,6), Biyoloji testinde 4,54(34,9) olmuştur. 2021 yılında Biyoloji öğretmenliği programına yerleşen öğrencilerin ortalama netleri Matematik Testinde 5,93(%14,82), Fizik testinde 1,5(10,7), Kimya Testinde 4,96(%38,2), Biyoloji testinde 5,89(%45,33) olmuştur. 2022 yılında Biyoloji öğretmenliği programına yerleşen öğrencilerin ortalama netleri Matematik Testinde 13,8 (%34,5), Fizik testinde 2,58(%18,4), Kimya Testinde 4,19(%32,2), Biyoloji testinde 4,79(%36,8) olmuştur. AYT puanlarına ilişkin ortalama netler yıllara göre incelendiğinde öğrencilerin en fazla başarılı oldukları test grubu 2020 yılında Matematik testi ;2021 ve 2022 yıllarında ise Biyoloji testi olmuştur.

Tablo 4. Biyoloji Öğretmenliği lisans programı mezunlarının KPSS-1 Genel Yetenek-Genel Kültür ve KPSS121 Ortalama Puanları

Üniversiteler	KPSS-1 Genel Yetenek- Genel Kültür (Ortalama) Puanı	KPSS-2 KPSS121(Ortalama) Puanı
MARMARA ÜNİV.-Biyoloji Öğretmenliği	69,91047	68,73992
GAZİ ÜNİV.-Biyoloji Öğretmenliği	69,36610	67,96268
BALIKESİR ÜNİV.-Biyoloji Öğretmenliği	67,89370	66,42232

HACETTEPE ÜNİV.-Biyoloji Öğretmenliği	68,81842	66,18520
ATATÜRK ÜNİV.-Biyoloji Öğretmenliği	66,87719	65,31072
ONDOKUZ MAYIS ÜNİV.-Biyoloji Öğretmenliği	67,97997	65,31053
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİV.- Biyoloji Öğretmenliği	68,56254	65,21284
DOKUZ EYLÜL ÜNİV.-Biyoloji Öğretmenliği	69,48968	65,20647
DOKUZ EYLÜL ÜNİV.-Biyoloji Öğretmenliği (KKTC Uyrıklı)	69,48968	65,20647
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİV.-Biyoloji Öğretmenliği	66,28665	64,46565

Tablo 4 'te Biyoloji öğretmenliği lisans programı mezunlarının KPSS1: Genel Yetenek-Genel Kültür ortalama puanları incelendiğinde en yüksek ortalama puanının Marmara Üniversitesine ait olduğu, ikinci sırada ise Dokuz Eylül Üniversitesinin yer aldığı görülmektedir. En düşük ortalama puanı ise Van Yüzüncü Yıl Üniversitesine aittir. Biyoloji öğretmenliği lisans programı mezunlarının KPSS2:KPSS121 (ortalama-sı) başarıları incelendiğinde en yüksek ortalama puanının Marmara Üniversitesinin, ikinci sırada ise Gazi Üniversitesinin yer aldığı görülmektedir. Puanların genel olarak birbirlerine yakın olmakla beraber en düşük ortalama puanının ise Van Yüzüncü Yıl Üniversitesine ait olduğu görülmektedir. Bu durumun nedeni olarak üniversitelerde yer alan öğretim programı farklılığı düşünülebilir. Nitekim Işık ve Soran (2005) yapmış oldukları çalışmada Türkiye'de biyoloji öğretmeni yetiştiren üniversitelerin öğretim programlarında bulunan alan dersleri, laboratuvar dersleri, seçmeli alan dersleri, öğretmenlik meslek dersleri, seçmeli öğretmenlik meslek dersleri ve genel kültür dersleri, ders isimleri, ders sayısı, toplam haftalık ders saati, toplam kredi ve derslerin dönemlerine ait bilgiler açısından karşılaştırılmış ve öğretmenlik meslek dersleri dışında üniversitelerin öğretim programları arasında farklılıklar bulunduğunu belirtmişlerdir.

2020 YKS taban puanları incelendiğinde Hacettepe Üniversitesinin YKS taban puanı 282,17 iken Marmara Üniversitesinin 271,45; Dokuz Eylül üniversitesinin ise 262,11 olduğu görülmektedir (YÖK ATLAS, 2020). YKS taban puanlarına bakıldığında KPSS puanlarında (KPSS1: Genel Yetenek-Genel Kültür ve KPSS2:KPSS121) Hacettepe üniversitesinin ilk sırada olmadığı görülmektedir. Bununla beraber Biyoloji öğretmenliği programındaki öğrencilerin KPSS2:KPSS121 başarılarının düşük olduğu söylenebilir. Bu konu ile alakalı olarak Özyay Köse (2015) tarafından yapılan çalışmada öğretmen adaylarının görüşlerinin çoğunlukla Biyoloji öğretmenliği Alan Bilgisi testinde yer alan "Alan" eğitimi sorularını çözmek için lisans eğitimi sırasında alınan eğitimin yeterli olmadığını ancak alan bilgisi sorularını çözmek için lisans eğitimi sırasında alınan eğitimin yeterli olduğunu Biyoloji öğretmenliği Alan Bilgisi testinde yer alan soruların eğitim fakültesi müfredatıyla örtüşmediği ve bu testi geçmek için

mutlaka dersane desteği alınması gerektiği şeklinde olduğunu belirtmiştir. Gökteş vd., (2014)'nin çalışma sonuçlarına göre, fen ve teknoloji öğretmen sınavda sorulan soruların öğretmenlik mesleği için gerekli düzeyin oldukça üzerinde olduğunu belirtmişlerdir

### Sonuç ve Öneriler

Biyoloji Öğretmenliği programına kayıt yaptıran öğrencilerin ve mezun olan öğrencilerin genel durum tablosunu ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada YÖK ATLAS veri tabanına ait 2020, 2021, 2022 verilerinden faydalanılmıştır. Araştırma sonuçları şu şekildedir; 2022 yılında üniversitelerin Biyoloji öğretmenliği programı toplam kontenjanı 191, yerleşen öğrenci sayısı ise 149'dur. 2020 yılında Biyoloji öğretmenliği programına son yerleşen öğrenci en düşük puan ile Ondokuz Mayıs Üniversitesine; en yüksek puan ile Hacettepe Üniversitesine, 2021 yılında en düşük puan ile Ondokuz Mayıs Üniversitesine; en yüksek puan ile Dokuz Eylül Üniversitesine; 2022 yılında ise en düşük puan ile Necmettin Erbakan Üniversitesine; en yüksek puan ile Dokuz Eylül Üniversitesine yerleşmiştir. Adayların TYT ve AYT netleri, biyoloji öğretmenliği programına yerleşen öğrencilerin akademik başarılarının yüksek olmadığını göstermiştir. Araştırmadan elde edilen bir diğer sonuç; 2020 yılında öğrenciler TYT'de en fazla neti Türkçe testinden en az neti ise Sosyal Bilimler testinden; 2021 yılında TYT'de en fazla neti Türkçe testinden en az neti ise Fen Bilimleri testinden; 2022 yılında ise TYT'de en fazla neti Türkçe testinden en az neti ise Sosyal Bilimler testinden yapmışlardır. AYT puanlarında öğrencilerin en fazla başarılı oldukları test grubu 2020 yılında Matematik testi; 2021 ve 2022 yıllarında ise Biyoloji testi olmuştur. Biyoloji öğretmenliği lisans programı mezunlarının KPSS1: Genel Yetenek-Genel Kültür başarıları açısından en yüksek başarı puanı Marmara Üniversitesine en düşük başarı puanı ise Van Yüzüncü Yıl Üniversitesine aittir. KPSS2:KPSS121 (ortalaması) başarıları açısından en yüksek başarı puanı Marmara Üniversitesine, en düşük başarı puanı ise Van Yüzüncü Yıl Üniversitesine aittir. Alan yazından edinilen bilgiler ve araştırmadan edinilen sonuçlara bakıldığında geliştirilen öneriler aşağıdaki gibi sırayla belirlenmiştir.

- Bu çalışmada Biyoloji Öğretmenliği programına yerleşen öğrenciler ele alınmış gelecekteki araştırmalarda farklı bölümler incelenebilir ve farklı sonuçlar elde edilebilir
- Cinsiyet bakımından kızlar lehine bir tercih eğilimi olan Biyoloji Öğretmenliği programlarına erkek öğrencilerin daha az olmasının nedenlerinin tespitine yönelik çalışmalar yapılabilir
- Biyoloji Öğretmenliği programına daha başarılı öğrencilerin gelmesini sağlamak amacıyla ilk sıralarda tercihlerine yerleşen öğrencilere burs vb. farklı teşvikler sunulabilir.
- YÖK Atlas veri tabanından önceki yılların sonuçları ile yapılacak karşılaştırmalarla yapılacak araştırmalarda daha detaylı sonuçlar elde edilebilir.
- Biyoloji öğretmenliği programı bulunan üniversitelere yerleşen öğrenci sayısının azlığının nedenine yönelik detaylı araştırmalar yapılabilir.

## Kaynakça

Akar, C. (2017), “*Üniversite seçimini etkileyen faktörler: İktisadi ve idari bilimler öğrencileri üzerine bir çalışma*”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 7(1), 97-120.

Aktaş, Ö. ve Aktaş, D. (2018), “*Yükseköğretim program atlası (2018) verilerine göre tarih bölümlerinin ve tarih öğretmenliği programlarının değerlendirilmesi*”, Turkish History Education Journal, 8(2), 476-498.

Atıcı, T. (2013), “*Biyoloji öğretmen adaylarının bölümü tercih etme nedenleri ve akademik başarıları*”, Turkish Journal of Education, 2(4), 4-12.

Barnogul, K., & Khilola, T. (2022), “*The essence of the biological education process, teaching printouts and legislation*”, Asian Journal of Multidimensional Research, 11(4), 129-133.

Bascombe-Fletcher, P. A. (2018). *A qualitative single-case holistic case study of faculty integration of digital technology into their teaching at one university in Trinidad and Tobago*. (Doctoral dissertation, University of Phoenix).

Başaran, İ.E. (1992). *Eğitime Giriş*. Gül Yayınları, Ankara.

Bilgiç, B. B. ve Şener, Ö. (2022), “*YKS Öğrencilerinin Covid-19 Korkusu, Sınav Kaygısı ve Başa Çıkma Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*”, İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8(2), 145-168.

Boz, Y. ve Boz, N. (2008), “*Kimya ve Matematik Öğretmen Adaylarının Öğretmen Olma Nedenleri*”, Kastamonu Eğitim Dergisi, 16(1), 137-144.

Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). *The Psychological Impact Of Quarantine And How To REDUCE İT: Rapid Review Of The Evidence*. The Lancet, 395(10227), 912-920. doi: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8).

Cansaran, A. (2004), “*Biyoloji öğretmenliği öğrencilerinin biyoloji öğretmenliği programı hakkında düşünceleri*”, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 24(1),1-21.

Cengiz, İ. Y. ve Ekici, G. (2019), “*Biyoloji öğretmen adaylarının biyoloji eğitimi laboratuvar dersine ilişkin metaforik algılarının incelenmesi*”, OPUS International Journal of Society Researches, 11(18), 1218-1258.

Chuene K, Lubben F ve Newson G (1999), “*The views of pre-service and novice teachers on mathematics teaching in South Africa related to their educational experience*”, Educational Research, 41(1), 23-34.

Çetin, Y., ve Başbay, M. (2015), “*Öğretmen ve öğrenci gözüyle on ikinci sınıf biyoloji dersi öğretim programı*”, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 38(38), 115-130.

Çokişler, N. (2022), “*YKS 2022 Sonuçları Ardından Turist/Turizm Rehberliği Programları Üzerine Bir Değerlendirme*”, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 33(2), 146-154.

Çokışler, N. (2022), “*Turist Rehberliği Programlarına Yerleşen Adayların Üniversite Snavı Başarı İstatistikleri Üzerine Betimsel Bir Analiz (2021)*”, Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 12(3), 621-632.

Delibaş, H. ve Babadoğan, C. (2009), “*Almanya İngiltere ve Türkiye Biyoloji öğretmeni yetiştirme programlarının karşılaştırılması*”, İlköğretim Online Dergisi, 8(2), 556-566.

Ergezen, S. (1994). *Biyoloji Eğitiminin Önemi ve Orta Öğretimde Biyoloji Öğretimi*. I. Ulusal Fen Bilimleri Eğitimi Sempozyumu, 9 Eylül Üni. Yay., 171-177.

Ertürk, S. (1984). *Eğitimde Program Geliştirme (5. Baskı)*. Ankara: Yelken Tepe Yayınları

Gold, A. (1996). *(Women and) Educational Management*. Gender Equality for 2000 and Beyond Conference, Ireland.

Göktaş O., Kurt H., Ekici G. ve Gökmen A. (2014). *Fen ve Teknoloji Öğretmen Adaylarının KPSS Kapsamındaki Alan Snavına Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi*. 11. Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi Adana 2014. Özetler Kitabı 955.

Güllaç, E. T. (2023), “*Eğitim fakülteleri lisans programlarının yeniden yapılandırılmasına ilişkin öğretim elemanlarının görüşlerinin değerlendirilmesi*”, Trakya Eğitim Dergisi, 13(1), 559-575.

Gürbüz, H. ve Sülün, A. (2004), “*Türkiye’de biyoloji öğretmenleri ve biyoloji öğretmen adaylarının nitelikleri*. *Milli Eğitim Dergisi*”, 161(31), 192-204.

Işık, S. ve Soran, H. (2005), “*Biyoloji öğretmeni yetiştiren kurumların öğretim programlarının karşılaştırılması*”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28(28), 109-117.

Karataş, S., Güleş, H. (2013), “*Öğretmen atamalarında esas alınan merkezi sınavın (KPSS) öğretmen adaylarının görüşlerine göre değerlendirilmesi*”, Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi, 6(1), 102-119.

Kılıç, G. (2009). *Üniversitelerin eğitim fakültelerinde öğrenim gören biyoloji eğitimi anabilim dalı öğrencilerinin nanobiyoteknoloji eğitimi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara

Konak, S. ve Özhasar, Y. (2019), “*Turizm lisans öğrencilerinin turizm ile ilgili bölümleri tercih nedenleri*”, International Journal of Contemporary Tourism Research, 3(1), 1-11.

Moran, A., Kilpatrick, R., Abbott, L., Dallat, J., ve McClune, B. (2001), “*Training to teach: Motivating factors and implications for recruitment*”, Evaluation and Research in Education, 15, 17-32

Nalçacı, A. ve Sökmen, Y. (2016), “*Öğretmen adaylarının mesleği tercih nedenleri ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasındaki ilişki*”, Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 17(3), 717-727.

Nayir, K. F., & Taneri, P. O. (2013), "*Karatekin Üniversitesi pedagojik formasyon öğrencilerinin öğretmenlik mesleğini seçme nedenlerine ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesi*", Çankırı Karatekin Üniversitesi Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi, 2(2), 1-13.

ÖSYS, (2022). *Yükseköğretim programları ve kontenjanları kılavuzu*. Ankara: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi

Özay Köse, E. (2015), "*Biyoloji Öğretmen Adaylarının Görüşlerine Göre Ortaöğretim Biyoloji Öğretmenliği Programının Biyoloji Öğretmenlik Alan Bilgisi Testine Uygunluk Düzeyi*", Fen Bilimleri Öğretimi Dergisi, 3(1), 40-51.

Sönmez, V. (1994). *Program geliştirmede öğretmen el kitabı*. Ankara: Pegem Yayınları.

Sözer, E. (1991). *Türk Üniversiteleri'nde öğretmen yetiştirme sistemlerinin öğretmenlik davranışlarını kazandırma yönünden etkililiği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.

Şimşek, A., Solmaz, R. ve Güleç, E. (2020), "*YÖK atlas verilerine göre gastronomi ve mutfak sanatları bölümlerinin değerlendirilmesi: ege bölgesi örneği*", Uluslararası global turizm Araştırmaları Dergisi, 4(2), 127-137.

Taflı, T. (2021), "*Türkiye'deki Fen Bilimleri Öğretmenliği Programlarının Genel Durumlarının ve Atama Sayılarının İncelenmesi*", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (46), 262-280.

Tan, M. (2000). *Eğitimde Kadın-Erkek Eşitliği ve Türkiye Gerçeği: Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*. İstanbul: TÜSİAD:21-111.

Tunç, C., Tunç, A., Dede, E., Taşarsu, E. ve KILIÇ, E. (2021), "*2020-2021 Eğitim Öğretim Yılında Sınavlara Hazırlanan 8. ve 12. Sınıflarda Pandemi Döneminin Öğrenciler Üzerindeki Etkilerinin Araştırılması*", International Journal of Trends and Developments in Education, 1(1), 19-32.

Tüylüoğlu, T. (2003). *Türkiye'de Turizm Eğitiminin Niteliği. Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı*, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Ankara Üniversitesi: Ankara.

URL (2022a) <https://izmiryargiakademi.net/Yargi/KursDetay/1/oabt-nedir--kac-soru-sorulur--hangi-branslarda-uygulanir-> erişim tarihi 24\_02\_2023

URL (2022b) <https://www.global-yurtdisiegitim.com/blog/turkiyenin-en-iyi-universiteleri-2022>. Erişim tarihi 24\_02\_2023

Üzülmez, M. ve Arslan, F. (2019). *YÖKATLAS veri tabanına göre Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi'nin etki alanı*. In 2nd International Symposium of Bandırma and Surrounding (pp. 17-19).

Wach, E., & Ward, R. (2013). *Learning about qualitative document analysis*. <http://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/20.500.12413/2989>

Yağcı, A. ve Güney, E. (2022), “*Yükseköğretim Program Atlas (2021) Verilerine Göre Özel Güvenlik ve Koruma Programının Değerlendirilmesi*”, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 9(3), 152-173.

Yaman, M., Gerçek, C., & Soran, H. (2008), “*Biyoloji öğretmen adaylarının mesleki ilgilerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi*”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 35(35), 351-361.

Yetkin, Y. (1998), “*Biyoloji eğitimi ile sağlanan davranış değişikliklerinin insanın yücelişi ve dünya barışına katkısı*”, Turkish Journal of Biology, 22, 347-367.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz, A. (2020). *Türkiye’de coğrafya öğretmenliği programlarının genel durumu ve değerlendirilmesi*. (Yüksek lisans tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.

Yılmaz, A., & Çifçi, T. (2021), “*Evaluation of geography teaching in terms of student preference according to the higher education program atlas data: The case of Marmara University (2016- 2020)*”, International Journal of Geography and Geography Education (IGGE), 44, 38-54.

Yin, R. K. (2014). *Case study research: Design and methods (5th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Yong, B.C.S. (1995). *Teacher Trainees’ Motives for Entering into a Teaching Career in Brunei Darussalam*. Teaching and Teacher Education, 11, 275–280.

Yükseköğretim Program ATLAS (2021). *Mezun Başarı Atlası Biyoloji Öğretmenliği* <https://yokatlas.yok.gov.tr/mezun-basari-atlasi.php> adresinden 27 Şubat 2023 tarihinden alınmıştır.

## Extended Abstract

Education is the process of creating desired biochemical changes in the brain as a result of the system or physical stimulation that is designed to change human behavior in the desired direction (Sönmez, 1994). Biology as a branch of science; It examines all living things, including humans, from macro to micro dimensions, along with the dynamic events that affect them. The fact that many factors affecting daily life are actually of biological origin, that they become problems over time, and that overcoming these problems depends on biology education has increased the importance given to biology education (Kılıç, 2009; Cengiz and Ekici, 2019). Recently, studies have begun in the form of restructuring in education faculties due to deficiencies such as the inability to train teachers in the desired quality and the inability to meet the increasing need for teachers with the introduction of eight-year compulsory primary education (Güllaç, 2023). Today, biology teachers are trained in the Department of Secondary Education Science and Mathematics Education under the Faculty of Education of 9 Universities (ÖSYS, 2022). Biology Teaching Program is a very important part of biology education and the students who are placed in this program are important for the further process of the program. Therefore, for effective biology education and training, biology teachers who are knowledgeable in this field are needed. In order to meet this need, it is important to investigate the readiness levels of teacher candidates in education faculties and make plans that will increase their academic success (Yılmaz and Çiftçi, 2021). In this respect, it is thought that the success scores of students studying in biology teaching during the education process and their success after graduation should be evaluated. The purpose of this research is to evaluate the data regarding the Biology teaching program. For this purpose, an answer was sought to the question of what qualitative and quantitative data the YÖK Atlas data provide about the students who enrolled and graduated from the Biology Teaching program.

In this research, document analysis was carried out. Document analysis is a research method used to meticulously and systematically analyze the content of written documents (Wach & Ward, 2013). In this study; The data of 9 universities that have a Biology teaching program and whose data are included in the YÖK Atlas, which constitute the Turkish sample, were examined. The research population consists of Biology Teaching Programs of universities in Turkey. Biology Teaching Programs of universities providing education in the 2020-2021-2022 academic year were accepted as samples. First, by selecting the Biology teaching program from the undergraduate program tab in the "Program atlas" section, general information for the years 2020, 2021 and 2022 of all universities with Biology Teaching programs was compiled. In the second stage, the Biology teaching program was selected from the undergraduate program tab in the "Net wizard" section and the net average data of the last settled persons for 2020, 2021 and 2022 were compiled. In the last stage, "KPSS-1: General Ability-General Culture" and "KPSS-2: KPSS121" exams are selected from the exam tab in the "Graduate Success Atlas" Section; General Ability-General Culture scores and KPSS121 scores were compiled and put into a table. The compiled data were turned into tables. The data was taken from Yök Atlas database on February 22, 2023.

According to the results of the research, the total quota for the Biology teaching program of universities in 2022 is 191 and the number of students placed is 149. The



student who was placed last in the Biology teaching program in 2020 was transferred to Ondokuz Mayıs University with the lowest score; to Hacettepe University with the highest score, and to Ondokuz Mayıs University with the lowest score in 2021; to Dokuz Eylül University with the highest score; In 2022, to Necmettin Erbakan University with the lowest score; He was placed in Dokuz Eylül University with the highest score. TYT and AYT scores of the candidates showed that the academic success of the students who were placed in the biology teaching program was not high. In 2020, students received the highest score in TYT from the Turkish test and the least score from the Social Sciences test; In 2021, the highest net score in TYT is from the Turkish test and the least net result is from the Science test; In 2022, they made the highest score in TYT from the Turkish test and the least score from the Social Sciences test. The test group in which students were most successful in AYT scores was the Mathematics test in 2020 and the biology test in 2021 and 2022. The highest success score of biology teaching undergraduate program graduates in terms of KPSS1: General Ability-General Culture and KPSS2: KPSS121 (average) success belongs to Marmara University, and the lowest success score belongs to Van Yüzüncü Yıl University.

#### **Etik Kurul İzni**

Bu çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir. Yaşayan hiçbir canlı (insan ve hayvan) üzerinde araştırma yapılmamıştır. Makale edebiyat sahasına aittir.

#### **Çatışma Beyanı**

Makalenin yazarı, bu çalışma ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile arasında mali çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

#### **Destek ve Teşekkür**

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

#### **Ethics Committee Permission**

Ethics committee permission is not required for this study. No research has been conducted on any living creature (human and animal). The article belongs to the field of literature.

#### **Deconfliction Statement**

The author of the article declares that there is no conflict of financial interest between him and any institution, organization, person related to this study.

#### **Support and Thanks**

Support was not received from any institution or organization in the study.

# Tanzimat Fermanı, Islahat Fermanı, Adalet Fermanı ve Kanun-i Esasi'nin Tahlili

## Tanzimat Edict, Islahat Edict, Justice Edict and Kanun-i Esasi Analysis

Tuba ÖZHAZİNEDAR\*

### Öz

Osmanlı Devleti tarihi boyunca siyasal, sosyal ve ekonomik alanda birçok yasal düzenleme yaptı. Osmanlı tarihinde merkez bürokrasisi ile ilgili ilk yasal düzenleme Sened-i İttifak ile başladı. Anayasal belge olarak kabul edilen Sened-i İttifak Tanzimat'ın temelini oluşturdu. Tanzimat ile birlikte devlet ve toplum ilişkileri yeniden düzenlendi, anayasal süreç başladı. Toplum hayatında yeni hukukî normlar ve kurumlar ortaya çıktı. Tanzimat'ın ardından Islahat Fermanı ilan edildi. Gayrimüslim tebaanın hakları netlik kazandı. Uygulamaya konulan reformların alanı genişletildi. Ülkenin daha iyi yönetilmesi için yerinden idareyi sağlamlaştıracak uygulamalar yürürlüğe konuldu. Temel hak ve hürriyetlerin genişletilmesi ve devlet güvencesine alınması için Adalet Fermanı ilan edildi. Kapsamlı kanun ya da anayasa olarak tanımlanan Kanun-i Esasi I. Meşrutiyetin ilanı ile yürürlüğe konuldu. Ülke tarihinde anayasaya dayalı parlamenter sistem başladı. Anayasa ile devletin yapısı, işleyişı, mekanizması düzenlendi. 1909 yılında Kanun-i Esasi'de yapılan değişiklikler ile sistem daha da güçlendirildi. Meşrutiyet sağlam bir zemine oturtuldu. Kanunlaştırma uygulamalarıyla Osmanlı toplumu meydana getirilmeye çalışıldı. Bu makalede Osmanlı Devleti'nde uygulamaya konulan kanuni süreçler değerlendirildi. Bu makalenin temel amacı Osmanlı Devleti'nde uygulamaya konulan kanunları tahlil etmektir. Betimleyici araştırma tekniğinin kullanıldığı makalede kanunların orijinal metinlerinden faydalanıldı. Elde

\*Dr Tuba Özhazinedar, tozhazinedar@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-6396-8946.

edilen bulguya göre; Osmanlı Devleti'nde uygulamaya konulan kanunlar beklenildiği gibi toplumun ihtiyaçlarına cevap veremedi, toplumsal bir bütünleşme sağlayamadı ve etnik unsurları bir arada tutamadı.

**Anahtar Kelimeler:** Temel Hak ve Hürriyetler, Kanun, Adalet, Devlet, Otorite

### **Abstract**

Throughout its history, the Ottoman Empire made many new arrangements in the political and social spheres. The first legal arrangement regarding the central bureaucracy in Ottoman history started with the Sened-i Alliance. The Sened-i Alliance, which was a constitutional document, formed the basis of the Tanzimat. With the Tanzimat, state and society relations were reorganized. The constitutional process began with the Tanzimat. New legal norms and institutions emerged in social life. The Edict of Reform was declared as a complement to the Tanzimat. With the Edict of Reform, the rights of non-Muslim subjects were clarified. The scope of the reforms put into practice was expanded. In order to better administer the state, practices to strengthen the central administration were put into effect. The Edict of Justice was proclaimed in order to expand fundamental rights and freedoms and to secure them under state guarantee. The Kanun-i Esasi, defined as the basic law or constitution, was put into effect with the declaration of the First Constitutional Monarchy. A parliamentary system based on a constitution began in the country's history. The Constitution regulated the structure, functioning and mechanism of the state. In 1909, the system was further strengthened with the amendments made to the Kanuni Esasi. The Constitutional Monarchy was placed on a solid ground. An attempt was made to create an Ottoman society through legalization practices; however, the desired success could not be achieved. In this article, the legal processes implemented in the Ottoman Empire were evaluated. The main purpose of this article is to analyze the laws implemented in the Ottoman Empire. In the article, in which descriptive research technique was used, the original texts of the laws were utilized. According to the findings, the laws put into practice in the Ottoman Empire could not respond to the needs of the society as expected, did not provide social integration and could not keep ethnic elements together.

**Keywords:** Fundamental Rights And Freedoms, Law, Justice, State, Authority

## Giriş

Oldukça uzun ve köklü bir geçmişe sahip olan Osmanlı Devleti, varlığı süresince birçok hukuki düzenleme gerçekleştirdi. Osmanlı Hukuku; Şer'i ve Örfi hukuka dayandırıldı. Şer'i hukuk kaynağını Kur'an, Sünnet', İcma', Kıyas ve Fıkıh'ta belirtilen kurallardan aldı. Örfi hukuk ise kaynağını İslam hukukunda yer almayan ve padişahın iradesine dayanan fermanlardan, berattan ve kanunnamelerden aldı. Örfi hukuk düzenlemelerinin şer'i hükümlere aykırı olup olmadıklarının tespitinde kadı ve müftüler yetkilendirildi. Böylece Örfi ve Şer'i hukuk birbirinden aykırı hükümler taşıyamadı. Hukuki düzenlemelerin İslam'da bir karşılığı olmadığına fetva yöntemine başvuruldu ve hukukta bir bütün sağlandı (Koşum, 2004: 149).

Devlet, Örfi ve Şer'i hukuku ihtilâfları çözen bir mekanizma olarak kullandı. Bünyesindeki pek çok etnik unsurları birbiriyle çatışmayacak şekilde, dengeli bir hale getirmeye gayret etti. Etnik unsurların ihtiyaçlarına cevap vermeye çalıştı. Yönetim ve halk arasında hak ve sorumlulukların düzenlemesi için sancak ve eyaletlerde görev yapan yöneticilere yetki tanıdı. Osmanlı yönetimi tarafından bu yetki kadılarına verildi. Merkezi yönetim tarafından atanan kadılar atandıkları bölgenin hem mülki amiri, hem belediye başkanı hem de adli görevlisi oldular. (Midilli, 2020: 79). Şer'i hukuku uygulayan kadılar, halkın yönetim karşısındaki temsilcisi ve sözcüsü görevini üstlendiler. Padişah tarafından atanarak buldukları bölgede eş zamanlı pek çok hizmeti yerine getiren kadılar, görevlerini ifa ederken aynı zamanda devlet ve vatandaş arasında bir köprü görevi de üstlendiler. Kadılık kurumu II. Mahmut dönemine kadar devam etti. Devletin askeri, siyasi ve idari yapılarında meydana gelen değişim kadılık kurumu da etkiledi. Kadıların görev ve yetkileri zamanla azaltıldı (Ortaylı, 2001: 72)

II. Mahmut dönemi ile devlet bambaşka bir sürece girdi. Devlet hukuki, idari, askeri, mali yönden ciddi bir değişim ve dönüşüm gerçekleştirdi. Ayanlarla yapılan protokol sonucunda 29 Eylül 1808'de Sened-i İttifak uygulamaya konuldu. Böylece demokrasi sürecine geçişte önemli bir kazanım elde edildi. Devlet iktidarı bir dereceye kadar kontrol altına alındı. Padişahın yetkileri ayanlarla paylaştırıldı (İnalçık, 1967: 666). II. Mahmut tarafından onaylanan Sened-i İttifak meşrutiyetçiliğe doğru atılan adımlardan ilkinin oluşturdu. Devlet yönetiminde rüşvet, yolsuzluk ve adam kayırma yasaklandı. Vergide adalet talep edildi. Reayanın korunması ve güvenliğinin temin edilmesi kabul edildi. İşkence yasaklandı. Sened-i İttifak, Osmanlı tarihine işkenceyi yasaklayan ilk belge olarak geçti (Pamir, 2004: 77).

Sened-i İttifak devletin siyasi yapısında esaslı bir değişiklik sağlamasa da padişahın ve merkezi otoritenin gücünü sınırlandırdı. Her ne kadar kısa süreli bir ahitname olsa da Sened-i ittifak ile otokrasinin gücü sınırlandırılarak demokrasinin yerleşmesi kısmi de olsa sağlandı. Türk demokrasi tarihinin önemli bir dönüm noktası elde edildi. Ülke tarihinde ilk kez devlet otoritesinin sınırlandırılabilceği fikri hayata geçirildi (Hazır, 1984: 18). II. Mahmut tarafından sadrazam olarak atanan Alemdar Mustafa Paşa devlet otoritesinin yeniden tesisi için devletin sosyal, siyasal ve ekonomik hayatında bir takım düzenlemeler gerçekleştirdi. Ülkede asayişin sağlanması için yeniçeri ocağını kontrol altına aldı (Pamir, 2004: 73). Devlet nizamında yapılan düzenlemelerden yeniçeriler rahatsızlık duydu ve 14 Kasım 1808'de ayaklanarak büyük bir isyan başlattı. II Mahmut yeniçerilerin Alemdar Mustafa Paşa'yı katletmesi karşısında sakinliğini

korudu. İktidarını sağlamlaştırır sağlamlaştırmaz Sened-i İttifak'ı ve ayanları ortadan kaldırdı (Ortaylı: 1995: 30).

Yeniçeri ocağının kaldırılmasının ardından II Mahmut, ülkede köklü bir takım değişiklikler gerçekleştirdi. Hükümet teşkilatında gerçekleştirilen yeniliklerle Divan-ı Hümayun kaldırıldı. Divan-ı Hümayun'un yerine Meclis-i Vâlâ Ahkâm-ı Adliye ve Meclis-i Vükela kuruldu. Meclis-i Vala Ahkâm-ı Adliye; devletle ilgili önemli kararların alındığı, kanunların, nizamnamelerin hazırlandığı, üst düzey devlet memurlarının yargılandığı bir kurum görevini üstlendi. Danıştay ve Yargıtay'ın yetkilerine de sahip olan Meclis-i Vâlâ Ahkâm-ı Adliye anayasal düzene geçişin ilk adımını oluşturdu (Berkes, 2009: 174). Meclis-i Vükela ise sadrazamın denetiminde bir araya gelen ve nazırlardan oluşan, önemli devlet işlerinin görüşüldüğü bir kabine meclisi görevini üstlendi. Sadrazamın başkanlığında toplanan mecliste kararlar oy çokluğuyla alındı. Devlet ile ilgili işler karara bağlandıktan sonra padişahın onayına sunuldu ( Akyıldız, 200: 252).

II. Mahmut döneminde yapılan bir diğer düzenleme kadılık kurumunda yapıldı. Kadıların görev ve yetkileri kısıtlandı. Yeniçeri ocağının kaldırılmasından sonra kadıların güvenlikle ilgili yetkileri zabıtlere devredildi ve kadıların mülkî görevleri sona erdirildi. Kadıların vergi toplama görevi İhtisap Nezaret'i'ne devredildi ve kadınların belediye başkanlığı görevleri sona erdirildi. Vakıfların idare ve denetiminin Evkaf Nezaret'i'ne verilmesiyle kadıların vakıflar üzerindeki denetim ve gözetimi de sona erdirildi. Böylece kadınlara yalnızca yargılama yetkisi verildi (Genca, 2014: 536).

II. Mahmut döneminde meydana gelen yenilikler, oluşturulan kurum ve kuruluşlar Tanzimat'ın hazırlayıcısı oldu. Bu dönemde yönetim anlayışında önemli değişiklikler meydana geldi. Devletin varlığı halk içindir anlayışı doğdu. Bu sebeple hukuk alanında ciddi yenilikler yapıldı. Meydana getirilen kanunlaştırma hareketleri ile toplumsal düzenlemeler gerçekleştirildi (Sander, 2007: 310). Yapılan yeniliklerle devlet otoritesi güçlendirildi. Devlet içerisindeki hiyerarşik yapılar yeniden düzenlendi. Uzun zamandan beri çökmüş olan sistemler, kurumlar ve kuruluşlar yapılandırıldı. İdarenin süratle iyileştirilmesiyle Müslim ve gayrimüslim tebaa arasındaki ayrım ortadan kaldırıldı. Halkın devlete olan güveni sağlanmaya çalışıldı (Beydilli, 2003: 357).

### **I.Tanzimat Fermanı'nın Muhtevası**

Tanzimat, ülke tarihinin modernleşme sürecindeki en önemli halkasını oluşturdu. Tanzimat ile devletin pek çok kurum ve kuruluşunda yeni düzenlemeler gerçekleştirildi. Yapılan düzenlemelerle toplumsal bir dönüşüm meydana getirildi. Osmanlılık çatısı altında temel ve hak hürriyetler tanındı ve yeni bir sistem hayata geçirildi. Böylece ülkenin devamının sağlanacağı düşünüldü. Bu bağlamda kanuni düzenlemeler yapıldı. Ülkenin sorunlarına acil ve uzun vadeli çözümler bulunmaya çalışıldı (Yıldız, 2012: 128). Tanzimat Fermanı, batılı devletlerin liberal fikirleri göz önünde bulundurularak hazırlandı. Ferman, Fransız İhtilal'i'nin etkilerini en aza indirmek, kültürel ve dini farklılıkları bir arada tutabilmek ve Osmanlı kimliğini inşa edebilmek için ilan edildi. Hukuk alanında yapılan yasal düzenleme ile düzen ve asayişin temini devlet güvencesine alındı. Tanzimat ile birlikte yazılı hukuk kuralları hayata geçirildi (Eryılmaz, 1992: 92).

Tanzimat, Osmanlı Devleti'nin içinde bulunduğu şartlardan dolayı ortaya ilan edildi. Değişen dünya koşulları, imparatorluğun yeniden yapılandırılmasını gerektirdi. Fransız İhtilali ile beraber mutlak monarşilerde yönetim anlayışı değişti. Fransız İhtilali ile başlayan demokrasi ve inkılâp hareketleri, vatandaş ve devlet arasındaki ilişkilerin yeniden düzenlenmesini gerektirdi. Osmanlı Devleti de bünyesindeki etnik unsurları göz önünde bulundurarak devlet ve vatandaş arasındaki ilişkileri düzenlemek, siyasi yapıyı kuvvetlendirmek, Osmanlılık bilincini uyandırmak ve Fransız İhtilali'nin etkilerini en aza indirmek için Tanzimat Fermanı'nı yürürlüğe koydu. Tanzimat Fermanı'nın yürürlüğe konulması ile Osmanlı devlet yönetiminde farklı bir devre başladı (Aktel, 1998: 180).

Tanzimat Fermanı 3 Kasım 1839 tarihinde Gülhane Parkı'nda ilan edildi. Tanzimat Fermanı ile devlet ve vatandaş arasındaki ilişkinin hukuki esasları düzenlendi. Tanzimat'ın ilanıyla can, mal, ırz güvenliği devlet garantisine alındı. Osmanlı halkı tebaadan çıkararak vatandaş kimliğine kavuştu. Fermanla birlikte Osmanlı halkı eşit vatandaşlık haklarını elde etti. Temel hak ve hürriyetlerini teminat altına aldı. Böylece Osmanlı tarihinde ilk kez temel haklar beyannamesi kabul edildi (Yıldız, 2012: 141) Tanzimat Fermanı, Osmanlı idaresine kanuni prensiplere göre yönetilmesi usulünü getirdi. Böylelikle bir hukuk devleti olma yönünde önemli bir adım atıldı. Mülkî, hukukî ve idari alanlarda değişiklikler meydana geldi. Askerî, mülkî ve hukukî alanda meydana gelen düzenlemelerle devlet işleyişinde ve bozulan düzeninin yeniden inşasında önemli bir adım atıldı. Tanzimat Fermanı'nın ilanı ile Osmanlı Devleti köklü bir değişim ve dönüşüm gerçekleştirdi (İnalçık, Seyitdanlıoğlu, 2011: 300).

Tanzimat Fermanı, mutlak iktidarın yetkilerini sınırlandırdı, devlet politikalarını değiştirdi, evrensel hukuk normlarının uygulandığı yeni bir devlet modelini ortaya çıkardı. Ferman, meydana getirdiği yasal düzenlemelerle devlet sisteminde köklü değişiklikler meydana getirdi. Devlet ve vatandaş arasındaki ilişkiye yeni bir boyut kazandırdı. Ferman ile birlikte hukuki açıdan çok sayıda kazanım elde edildi. Ülkede siyasal, sosyal ve kültürel alanlarda yenilikler meydana geldi. Tanzimat, siyasi, hukuki ve toplumsal boyutta meydana getirdiği değişikliklerle yeni bir insan modeli yarattı. Ortaya çıkan yeni insan modeli meşruiyeti yönetim için iyi bir zemin hazırladı (Aktel, 1998: 180).

### 1.1 Tanzimat Fermanı'nın Tahlili

Tanzimat Fermanı, Osmanlı Devleti'nin çağa ayak uydurmak zorunda kaldığı yasal düzenlemelerdir. Fransız İhtilali ile ortaya çıkan insan hakları beyannamesinin etkilerini hafifletmek için hazırlandı. Devlet bünyesindeki tüm unsurların vatandaşlık haklarını tanıdı. Bu fermanla tanınan haklar; halk tarafından istenmedi, padişahın rızası gözetilerek verildi. İnsan hakları ve kanunların üstünlüğü için değil devletin devamı için verildi (Niyazi, 1978: 208). Tanzimat Fermanı, hükümleri itibarıyla, anayasal ve kanunsal düzenlemeler değildir. Ferman'a aykırı bir durumun hukuki bir yaptırımını söz konusu değildir. Padişah Abdülmecid, fermanla belirtilen esaslara aykırı hareket etmeyeceğini beyan edip fermanın esaslarına uyacağına dair yalnızca yemin etti. Ferman, hukuken bağlayıcı ve hükümdarın yetkilerini sınırlayıcı anayasal bir metin olmayıp tek taraflı hükümdar iradesini belirten bir sözleşmedir (Zürcher, 2000: 80).

Devletin devamı için Tanzimat Fermanı'nın ilan edilmesi bir zaruret olarak görüldü. Kanunlarla yönetilmeyen devletlerin varlıklarını devam ettiremeyeceği kabul edildi. Hukukun önemi, ilkeleri ve kuralları kabul edildi. Tanzimat Fermanı'nın girişinde hukukun üstünlüğü benimsendi ve şu şekilde ifade edildi: "Herkesin bildiği üzere Devlet-i Aliyyemizin kuruluşundan beri, yüce Kuran hükümlerine ve şer'i kanunlara göre yönetilmiştir. Devletimiz 150 yıl boyunca kuvvetli kudretliydi ve bütün tebaası refah içinde yaşamıştı. Çok çeşitli sebeplerle yaşanan sıkıntılar Kuran'a ve kanunlara bağlı kalmadığından meydana gelmiştir. Kurallara uygun hareket edilmediği için zayıflık ve fakirliğe düşmüştür" (Eryılmaz, 1992: 98).

Ferman'ın ilanı ile devlet yönetimine ait esaslar belirlendi. Devletin en önemli amacının adaleti temin etmek olduğu kabul edildi. Adaletin olmadığı devletlerin payidar olamayacağı kabul edildi. Ülkenin yönetiminde birtakım yeni kanunların, düzenlemelerin ve uygulamaların yürürlüğe konulması gerektiği anlaşıldı. Hukuki düzenlemelerin hayata geçirilmesi ve uygulanması elzem görüldü. Bu sebeple fermanın her bir maddesi gerekçeleriyle açıklandı. Hukukun esaslarını temel alan bir yönetim teşekkül ettirilmeye çalışıldı. (Velidedeoğlu, 1940: 167).

Tanzimat Fermanı'nda kanunla yönetilmenin önemi sıklıkla vurgulandı. Kanunlarla idare edilmeyen ülkelerin varlıklarını devam ettiremeyeceği ifade edildi. Osmanlı Devleti'nin aslında sosyal hukuk devleti olduğu ve iledan sonraki süreç içerisinde yeniden Allah'ın yardımıyla sosyal hukuk devleti olacağı beyan edildi. Bunun için bazı yeni kanun ve uygulamaların yapılması gerekli görüldü (İnalçık, 1941: 240). Tanzimat Fermanı'nda; cihanda yaşamdan, erdemden ve irdan daha kıymetli bir şey bulunmadığı kabul edildi. Âdemoğlunun temel haklarını korumak için her şeyi yapabileceği göz önünde bulunduruldu. Bu yüzden Tanzimat Fermanı yaşam güvenliği, iffet, şeref ve mülkün muhafazasını esas aldı. Narhın belirlenmesini, askere alımları ve askerlik müddeti ile ilgili hükümleri yeniden düzenledi (Kalaycıoğlu, Sarıbay, 1986: 238).

Tanzimat ile devlet ve vatandaş arasında bir akit gerçekleştirildi. Devlet ile vatandaş arasındaki esaslar yeniden düzenlendi. Ferman, devletin vatandaşa vatandaşın da devlete güvenebileceğini vaat etti. Devletine sadakatile bağlanan vatandaşın devleti için canla başla çalışacağı düşünüldü. Özellikle de gayrimüslim vatandaşların devlete ve milletine aitik duygusu hissetmeleri için Tanzimat Fermanı vatandaşların güvenliğini temin edeceğini beyan etti. (Gayretli, 2008: 81) Devlet, Fransız İhtilali'nin etkilerini en aza indirmek için gayrimüslim vatandaşların mallarını, canlarını ve mülklerini koruma altına aldı. Gayrimüslimlerin kendilerini güvende hissetmelerini sağladı. Gayrimüslim vatandaşların ortak bir vatan etrafından birleşmeleri için çaba sarf etti. Böylece gayrimüslim vatandaşların bağımsız bir devlet kurma fikrinden uzaklaşmalarını hedefledi (Kaya, Biçer, 2021: 8028).

Devletin hak ve yükümlülükleri yerine getirebilmesi, varlığını devam ettirebilmesi ve masraflarını karşılayabilmesi için halkından vergi talebinde bulunması kabul edildi; ama adaletin tam manasıyla temin edilebilmesi için mali güce göre vergilendirme esası da kabul edildi. Vergide eşitlik sağlanması için herkesten gelirine göre vergi alınması usulü kabul edildi. Vergi ile ilgili kanuni düzenlemeler yapıldı (Cezar, 1985: 932). Bundan sonra her fertten gelirine, mülküne ve gücüne göre vergi tayin edildi. İltizamın zararları kabul edildi. Uygulamanın yarattığı haksızlık ve mağduriyet tanzim

edildi. Böylece vergi toplamada büyük keyfiliklere yol açan İltizam kaldırıldı (Çakır, 2001: 74).

Tanzimat Fermanı; “cihanda candan, maldan ve iffetten daha kıymetli bir şey yoktur,” ilkesini kabul ederek mal ve can güvenliğini devlet güvencesi altına aldı. Tüm halkın can, mal ve namus güvenliği sağlandı. Kişi dokunulmazlığı kabul edildi. Hiç kimsenin bir diğersinin ırz ve namusuna dokunamayacağı vaat edildi. Müsadere usulü kaldırılarak mülkiyet hakkı tanındı. Özel mülkiyetin tanınması ve korunmasının kişi hak ve özgürlükleri açısından son derece önemli olduğu kabul edildi. Müslim ve gayrimüslim vatandaşlara mal ve mülk sahibi olma evladına miras bırakabilme hakkı tanındı (Turan, 2009: 42). Yargılamada açıklık sağlandı, herkesin yasalar önünde eşit olduğu kabul edildi. Hiç kimsenin yargılanmadan herhangi bir cezai yaptırıma tabii tutulmayacağı kabul edildi (Gayretli, 2008: 81). Mahkemeler herkese açık hale getirildi. Firardaki kişinin mallarının müsadere edilmesinin önüne geçildi. Yapılan düzenleme ile firardaki kişinin suçundan ya da kabahatinden dolayı mirasçıları suçlanmadı, atfedilen suç ve kabahatten dolayı yargılanmadı ve mirastan mahrum edilemedi (Durhan, 2008: 62).

Tanzimat Fermanı'nda askerlikle ilgili düzenlemeler de yapıldı. Askerlik, hem adalet ve eşitlik ilkeleri hem de ülkedeki mevcut nüfus göz önünde bulundurularak düzenlendi. Askerlik hizmeti ile ilgili düzenleme yapılmasında tarım ve ticaret gelirlerinin önemli ölçüde düşmesi de etken oldu. Süresiz askerliğin bıkkınlığa neden olması, askerlik sonrası yeni bir hayat kurulmaması, ülkedeki Müslüman nüfusun azalması gibi gerekçelerle askerlik süresinde düzenleme yapıldı. Olağanüstü bir durum meydana gelmedikçe askerlik süresi dört veyahut beş sene ile sınırlandırıldı. Askeri düzenlemeler Baba-ı Serasker'de tartışıldıktan sonra, hatt-ı hümayun ile padişahın onayını sunuldu (Kara, Çatma, 2017: 358).

Fermanın hükümlerinin uygulamaya konulabilmesi için Meclis-i Ahkâm-ı Adliye üyeleri ve yüksek rütbeli devlet görevlilerinin belirli günlerde toplanması kararlaştırıldı. Meclis-i Ahkâm-ı Adliye üyelerinin düşüncelerini hiç çekinmeden özgürce söyleyebilmeleri için uygun koşullar sağlandı. Meclis-i Ahkâm-ı Adliye üyelerine gerekli kanuni düzenlemeleri hayata geçirebilmeleri için yetki tanımlandı. Meclis-i Ahkâm-ı Adliye üyeleri aldıkları kararlarda sorumlu tutuldu. Meclis-i Ahkâm-ı Adliye'de alınan kararların oybirliğiyle alınması ve kurumun bir üst kurul olarak görev yapması kuvvetler ayrılığı ilkesinin yerleşmesinde önemli bir katkı sağladı (Akyıldız, 2011: 6).

Tanzimat'la birlikte rüşvet ve iltimas yasaklandı. Yeterli maaş almayan memurlar için yasal düzenleme yapıldı. Memurların maaş eksikliklerinin rüşvetle gidermeleri kesinlikle yasaklandı. Rüşvetin tamamen ortadan kaldırılması için kanuni düzenleme yapıldı. Dini, devleti, mülkü ve milleti dirilmek için uygulamaya konulan fermana uyacağına dair padişah Hırka-i Şerife odasında bütün âlimler ve bakanların önünde yemin etti (Abadan, 1957: 15). Eski usul uygulamaları tamamen ortadan kaldıran Tanzimat Fermanı Padişah tarafından başta İstanbul olmak üzere bütün Osmanlı vilayetlerine, İstanbul'da bulunan bütün sefirliklere şu şekilde duyuruldu: Allah cümlemizi gayesine erdirdin. Bu kanunlara uymayanlar Allahın lanetine uğrasın ve ilelebet felah bulmasın. Âmin (Keleş, 2005: 263).



## 1.2 Tanzimat Fermanı'nın Katkıları

Tanzimat Fermanı ile Osmanlı Devleti hukuk devleti olmak için önemli bir adım attı. Ülke yönetiminde yeni ve çağdaş bir uygulama hayata geçirildi. Temel hak ve hürriyetlerin sınırları çizildi, adil yargılanma hakkı tanımlandı, hükümdarın yetkilerini sınırlandırılarak keyfi uygulamalara son verildi. Halkın temel hak ve hürriyetleri yönetime karşı muhafaza altına alındı (Zürcher, 2000: 99). Rüşvet ve adam kayırma uygulamaları sona erdirildi, rüşvet alanlar cezalandırıldı. Muhakeme edilmeden ceza yaptırım uygulamasını ortadan kaldırıldı. Hukukun üstünlüğü ilkesi kabul edildi (Feroz, 2006: 54). Çağa ayak uyduramayan kurumların varlığına son verildi. Tüm Osmanlı vatandaşları kanun önünde eşit statüde kabul edildi. Bir emirle vatandaşın yaşamına, vazifesine son verme uygulaması yürürlükten kaldırıldı. Kulluk anlayışına son verildi.<sup>1</sup> Bundan böyle hukukun yüceliği, kanuna hürmet ve mahkemelerin taraf-sızlığı kabul edildi. Hukuk devleti olma prensibi uygulamaya konuldu. Kamusal yaşamda keyfilik anlayışı ortadan kaldırılarak, vezirden çobana herkes eşit kabul edildi (Tanör, 1992: 88).

## 2 Islahat Fermanı'nın Muhtevası

Islahat Fermanı, Kırım Savaşı'ndan sonra yürürlüğe giren Paris Barış Antlaşması'nın dokuzuncu maddesi gereği ilan edildi. Islahat Fermanı'nın ilanına Avrupalı devletlerin siyasi ve ekonomik baskıları sebep oldu. Babıâli'de toplanan bütün nazırlar, üst düzey memurlar, şeyhülislam, patrik, hahambaşı ve cemaat ileri gelenlerinin önünde 18 Şubat 1856'da Islahat Fermanı ilan edildi (Bülbül, 1989: 175-176). Islahat Fermanı ile din hürriyeti tanımlandı, mabetler devlet güvencesine alındı. Medenî hukukla ilgili önemli adımlar atıldı. Gayrimüslim vatandaşları küçük düşürücü ifadeler yasaklandı. Gayrimüslim vatandaşlara devlet memuru olma, okul açma, ticarethane kurma yolu açıldı (Armaoğlu, 1997: 258-259).

Meclis-i Vâlâ-yı Ahkâm-ı Adliyye'nin ikiye ayrılmasıyla Divan-ı Ahkâm-ı Adliyye ile Şura-yı Devlet kuruldu. Meclis-i Vâlâ-yı Ahkâm-ı Adliyye Danıştay'ın görevini üstlenirken Şura-yı Devlet ise Yargıtay'ın görevini üstlendi. Yasama ve yargı birbirinden ayrıldı. Böylece Tanzimat'ın eksikleri tamamlandı (Aydın, 1994: 387). Yargı alanında yapılan hukuki düzenlemelerle yeni mahkemeler kuruldu. Şer'iyye, Nizamiye, Cemaat ve Konsolosluk mahkemeleri kuruldu. Islahat Fermanı sonrası Osmanlı hukuk sisteminde ve mahkeme yapılarında köklü değişiklikler meydana geldi (Kenanoğlu, 2007: 187).

### 2.1 Islahat Fermanı'nın Tahlili

Tanzimat Fermanı ile tanınan her din ve mezhepteki vatandaşların, can, mal ve ırz güvenliğinin koruma altında olduğu bir kez daha Padişah tarafından teyit edildi. Bu uygulamanın daha etkili olabilmesi için devlet kontrolünde imtiyazlı bir patrikhane-nin kurulması kararlaştırıldı. Patrikhanelerde özel meclislerin kurulmasına da izin verildi. Mecliste alınan kararlar padişahın onayına sunuldu. Padişah onayından sonra

<sup>1</sup>Metnin Orijinali için 233.pdf (muharrembalci.com)

kararlar uygulamaya konuldu (Şahin, 2012: 60). Patriklere, piskoposlara verilmiş olan yetki yenilendi. Patriklerin tayinlerinde mevcut olan kanunun hükümlerine göre atama kuralı kaldırıldı. Patriklerin hayat boyu atanmaları kabul edildi. Patriklerin ve piskoposların atamaları yeni yönetmeliğe göre yapıldı. Patriklerden ve piskoposlardan görevlerini eksiksiz yapmaları beklenildi (Gümüş, 2008: 219).

Çeşitli cemaatlerin ruhani reisleri ile patrik, metropolit, murahhasa, piskopos ve hahamların seçimleri hükümetin de dâhil olduğu bir yöntemle gerçekleştirildi. Seçilen dini liderlerin tayin ve atanması hükümet tarafından yapıldı. Rahiplere verilen hediyeler ve bağışlar kaldırıldı. Onun yerine rahiplere maaş bağlandı. Böylece dini liderler devlet korumasına alındı (Özhazinedar, 2019: 38) Gayrimüslim din adamlarının taşınmaz malları devlet güvencesine alındı. Hıristiyan ve diğer gayrimüslim halkın sorunlarına ilişkin kararlar kendileri tarafından seçilen bir meclise havale edildi (Gülsoy, 1999: 187).

Islahat Fermanı ile Hıristiyan ve diğer gayrimüslim halka din ve mezhep seçme hürriyeti, dini ayinlerini serbestçe yerine getirme hakkı tanındı. Hıristiyan ve diğer gayrimüslim halk ibadetlerini yerine getirirken herhangi bir tacize, sıkıntıya ve eziyete uğramayacağı padişah tarafından beyan edildi. Islahat Fermanı ile din ve ibadet özgürlüğü devlet güvencesine alındı. Hiç kimse dinini ve mezhebini değiştirmek zorunda bırakılmadı (Gümüş, 2008: 220) Bölge halkının tamamının aynı mezhepte olduğu şehir, kasaba ve köylerde bulunan dini yapılar ile okul, hastane ve mezarlık gibi yerler aslına uygun olacak şekilde tamir ve onarımlarına izin verildi. Bu tarz binaların tadilatı gerektiğinde bölgenin dini liderlerinin durumu hükümete arz etmesi gerekti. Padişahın onayından sonra tadilat yapıldı (Tanör, 1992: 96).

Islahat Fermanı'nın ilanı ile mezhep, lisan veyahut cinsiyet ayrımı gözetilerek kullanılan ifadeler, kelimeler, terimler, resmi yazışmalar kanunen yasaklandı. Fermanla birlikte Osmanlı uyruğundan olan herkes milliyet farkı gözetilmeksizin devlet memuru olabilme hakkını elde etti. Atamalarda yalnızca atama sahiplerinin liyakatleri esas alındı. Devlet memurluğuna atama ve terfiler padişahın onayıyla gerçekleştirildi (Osmanağaoğlu, 2004:164).Osmanlı Devleti'nde yaşayan herkesin devletin sivil ve askerî okullarına, koşulları sağladığı sürece hiçbir ayrıma tabii tutulmaksızın alınacakları bildirildi. Her cemaat kendisine ait ilim, zanaat ve endüstri mekteplerini Maarif Nezaretî'nin gözetiminde açabildi (Polat, 2021: 778).

Müslim ve gayrimüslim, gayrimüslim ve gayrimüslim, vatandaşlar arasında meydana gelen davalar dava meclislerine gönderildi. Burada davalar ve davacılar dinlenerek nihaiyi karara varıldı. Mahkemelerde görülen davalar halka açık gerçekleştirildi. Davalı ile davacı yüz yüze gelerek birbirleri hakkındaki ithamları rahatlıkla ifade edebildi. Fermanla birlikte davacılar ve şahitler kendi dinlerinde yemin edebildiler. İki gayrimüslim halk arasında meydana gelen davalarda taraflar isterlerse, davalarını patrik veya reislere baktırabildiler (Konan, 2015: 182).

Mahkemelerde ceza ve ticaret kanunları ile ilgili yürütülen usul ve duruşma ile ilgili kararlar en kısa sürede tamamlanarak ilam edildi. İlam düzenlendikten sonra ülkedeki mevcut dillere çevrildi. Daha sonra kararlar basılarak ilan olundu (Gümüş, 2008: 225). Mahkemenin verdiği karar neticesinde cezalandırılarak hapsedilen ve tutuklanan kimselere işkence ve eziyet tamamen yasaklandı. Aksine davrananların ceza

kanunnamesinin ilgili hükmü gereğince cezalandırılacağı bildirildi. Uygulanmanın yürürlüğe konulması için hapisanelerin ıslah edilmesi kararlaştırıldı (Konan, 2011: 276). Osmanlı yurttaşlarına askerlikten muaf olmaları için bedel-i nakdi ödeme şartı getirildi. Bedel-i nakdi Hıristiyanlar için zorunlu hale getirildi. Bu yüzden Müslümanlardan başka diğer halkın da askeri sınıflar içinde görevlendirilmeleri zorunlu hale getirildi. Bedel-i nakdi ödemek isteyen gayrimüslimlerden yönetmeliğin gereklerini yerine getirmeleri beklenildi. Yapılan düzenlemenin olası en kısa vakit dâhilinde yayımlanması ve duyurulması gerekli görüldü (Ayın, 1994: 12).

Vilayet ve mutasarrıflık divanlarında Müslim ve gayrimüslim azaların seçilmeleri için meclis yönetmeliği yeniden düzenlendi, delege seçimlerinin bağımsız bir şekilde yapılmasını sağlandı. Taşınmaz mal ve mülk alımlarında kanunlara, belediye zabıta yönetmeliklerine uymak ve onlara uygun davranma koşulu getirildi. Bu durum sağlandıktan sonra gayrimüslim vatandaşların Müslim vatandaşlar gibi vergilerini ödeyerek mülk sahibi olmalarına izin verildi. Islahat Fermanı ile gayrimüslim vatandaşlara emlak mülkiyeti hakkı tanındı (Gümü, 2008: 227).

Sınıf ve mezhep ayırımına tabi olmadan vergi alımları düzenlendi. Özellikle aşardan vergi alınmasında yaşanan suiistimaller için tedbirler uygulamaya konuldu. Vergilendirmede kademe usulü getirildi. Böylece herkesten gelirine göre vergi alınması sağlandı. Devlet gelirlerinin iltizam usulü yerine bu yeni yöntemle toplanacağı bildirildi. İltizamın bir kez daha kaldırılacağı ve iltizam uygulayanların çok sert cezalandırılacağı teyit edildi (Gençoğlu, 2011: 34). Ülkede bayındırlık işlerinin ifa edilmesinde yararlanacak finansal kaynakların hangi vasıtalarla ve nerelerden sağlanacağına dair düzenlemeler yapıldı. Saltanat gelirleri ve masrafları için yasal düzenleme uygulamaya konuldu (Gülsoy, 1999: 188).

Her bir cemaatin reisi Padişah tarafından atandı. Atanan ruhani reisler Meclis-i Vala'da görevlendirildi. Cemaatin reisleri Meclis-i Vala'da bir yıllığına görevlendirildi. Göreve kendi dinlerinde yemin ederek başladılar. Meclis-i Vala'da yapılan toplantılarda üyeler oylarını ve görüşlerini doğrudan açıklayıp ifade ettiler ve bundan dolayı rencide edilmediler (Ateş, 2007: 33). Eşitlik sistemi göz önünde bulundurularak işlenen suçun cezasıyla herkes aynı oranda cezalandırıldı. Mali sistemin düzenlenmesi için çeşitli kurumlar oluşturuldu. Vergi gelirini artırmak için çeşitli düzenlemelere gidildi. İhracatın artırılması için gereken yol ve yöntemler sağlandı, tarım ve ticaretin gelişmesini engelleyen sebepler ortadan kaldırılmaya çalışıldı (Gözler, 2014: 19). Bilim, sanat, eğitim alanında Avrupa'dan faydalanma yoluna gidildi. Harbiye, Tıbbiye ve Mülkiye gibi kurumların yapılandırılmasında Avrupa'nın bilim ve tekniğinden faydalanıldı. Ferman hem İstanbul'da hem de ülkenin her yerinde ilan edildi. Fermanın hükümlerinin daimi suretle yürürlükte tutulacağı ve bunun için her türlü çabanın sarf edileceği bildirildi (Osmanağaoğlu, 2004: 122).

## 2.1. Islahat Fermanı'nın Katkıları

Islahat Fermanı Tanzimat Fermanı'nın tamamlayıcısıdır. Islahat Fermanı ile Tanzimat Fermanı'nda tanınan temel hak ve hürriyetlerin varlığı bir kez daha teyit edildi. Tanzimat Fermanına atıf yapılarak can, mal ve namus güvenliğinin teminatı bir kez

daha yinelenildi. Islahat Fermanı ile beraber yeniden din ve vicdan hürriyeti tanındı. İrk, din, dil ayrımı ortadan kaldırıldı ve hiçbir mezhebin diğerinden üstün olmadığı kabul edildi (Uçarol, 1995: 210) Osmanlı tebaası mezhep, dil veya ırk ayrımı gözetmeden eşit kabul edildi. Hıristiyan vatandaşlara ayrımcı uygulamalar içeren sözcükler, ifadeler yazılar yasaklandı (Gazi, 2010: 337). Osmanlı tebaasına din, dil, ırk ayrımı gözetilmeksizin devlet kurumlarında memur olma hakkı tanındı. Ferman ile gayrimüslim<sup>2</sup> vatandaşlara din ve vicdan hürriyeti tanındı. Dinî ibadetler devlet koruması altına alındı ve ibadet serbestliği tanındı. Dinî imtiyazlar tayin edildi. Gayrimüslimlere devlet memuru olma, askerlik yapma, askeri okullara girme hakkı tanındı. Vergi, özel mülkiyet, konusunda eşitlik sağlandı, iltizam yöntemi ve cizye vergisi kaldırıldı (Kapani, 1970: 99).

Tanzimat Fermanı ile bütün Osmanlı vatandaşlarına verilen imtiyazlar Islahat Fermanı ile bir kez daha onaylandı. Islahat Fermanı'na daha ayrıntılı hükümler eklendi (Gazi, 2010: 336). Temel hak ve hürriyetlerin korunmasını esas alan Islahat Fermanı, modern hukuk prensipleri üzerine devleti yeni ve daha ileri bir seviyeye taşıdı. Islahat Fermanı toplumu her yönüyle kuşatacak haklar tanıdı (Gözler, 2014: 19). Ferman eşitlik prensibi üzerine inşa edildi. Hukuk devleti olma inşasında, modern ve merkezi devlet örgütlenmesinde, toplumun ve kurumların yeniden yapılandırılmasında Islahat Fermanı önemli bir rol oynadı (Osmanağaoğlu, 2014: 122).

### 3. Adalet Fermanı'nın Muhtevası

1858'de Ceza Kanunnamesi'nin yürürlüğe girmesiyle yaşama hakkı yasal güvence altına alındı. Böylelikle kişi güvenliği ihlal edildiğinde cezai yaptırım uygulanabili; fakat hak ihlali yapan memurların keyfi muameleleri karşısında cezai yaptırım uygulanmadı. Osmanlı halkının şikâyetleri üzerine 10 Aralık 1875'te Adalet Fermanı ilan edildi. Adalet Fermanı'nın ilanı ile şahıs emniyeti infaz ve koruma memurlarına karşı teminat altına aldı. Böylece ilk kanuni uygulama hayata geçirildi (Gümü, 2008: 221). Hak ihlali yapan memurların görevlerini kötüye kullanmaları engellendi. İşkence, angarya, kötü muamele ve uzun tutuklamaları önlemek için cezai müeyyideler yürürlüğe konuldu. Mahkemeler tanzim edildi, mahkemelerin tarafsız olmaları hususunda gerekli önlemler alındı. Cezai hükümlerin uygulanmasında gerekli hassasiyet gösterildi (Aktan, 2018: 841). Haklarında herhangi bir hüküm olmadan hiç kimsenin tutuklanamayacağı bildirildi. İşkence ve kötü muamele yasaklandı. Adalet Fermanı ile kişi hak ve özgürlüklerinin temin edilmesi, mahkemelerin tarafsız ve bağımsız olması, işkence ve angaryanın sona erdirilmesi, vergide adalet ve hakkaniyetin temin edilmesi, mülkiyet hakkının korunması amaçlandı. Fakat Kanun-i Esasi'nin yürürlüğe girmesiyle fermanın hükümleri uygulanamadı (Alpkaya, 1990: 1970)

#### 3.1 Adalet Fermanı'nın Tahlili

Adalet Fermanı ile devletin halkını ayırım gözetmeden, koruması, kollaması, halkın hak ve hürriyetlerine riayet etmesi, halkına adil davranması gerekli görüldü. Fermanla birlikte Osmanlı Devleti'nde yaşayan her unsurun temel haklarının sağlanacağı, can

<sup>2</sup> Orijinal Metin için 231.pdf (muharrembalci.com)

ve mal güvenliğinin temin edileceği, işkence ve zulmün kesinlikle yasaklanacağı bir kez daha teyit edildi. Köle ticaretine son verildi. Arazi alım satımında eşitlik esası uygulandı. Devletin tüm unsurları mal ve mülklerinin tasarruflarında özgür bırakıldı. Devletin ilerlemesine yönelik yasal düzenlemeler uygulamaya konuldu. Yasal düzenlemelerin vatandaşların huzuru, rahatı, güvenliği ve mutluluğu için yapılmasına karar verildi (Aktan, 2018: 839).

Vatandaşların adalet karşısında kendilerini güvende hissedebilmesi için yargının bağımsız olması şarttı esas alındı. Mahkemelerin tarafsız olması, yönetimin baskısından kurtulması ve mahkeme üyelerinin ehil insanlardan seçilmesi kabul edildi. Mahkeme hükümlerinin endişeye mahal bırakmaması için mahkeme üyelerinin güven verici, ahlaklı ve hakkaniyetli olması gerekli görüldü. Mahkeme üyeleri nedensiz azledilmemesinin önüne geçildi. Mahkeme üyelerine emeklilik hakları tanındı. Mahkemelerin talimatla kararlar alması yasaklandı. Kanun hükümleri her türlü suiistimalden uzak tutuldu (Kili, Gözübüyük, 2006: 21). İlk dereceli mahkemelerin en üstü olan Yargıtay, Adalet Bakanlığından ayrılarak iki özerk mahkeme haline getirildi. Her mahkemeye birer reis ile birer reis yardımcısı atandı. Yine bu kabilden diğer mahkemeler de yüksek mahkemeye bağlandı. Hak ve adaletin daha iyi sağlanması için mahkemeler düzenledi (Alpkaya, 1990: 171).

Adli teşkilatta yapılan seçimlerin güvenilir ve tarafsız olması sağlandı. Mahkeme üyeleri ile il meclis üyelerinin seçiminde hem Müslim hem de gayrimüslim vatandaşlara oy kullanma hakkı tanındı. İl merkezlerinde güvenilir, ehliyetli kişilerden oluşan başkanlık divanları kuruldu. Divana alınan kararların hukuka uygunluğu denetlendi (Turan, 2019: 1046). Müslim ve Müslim, Müslim ve gayrimüslim, gayrimüslim ve gayrimüslim arasındaki davalar Nizamiye Mahkemelerinde görüldü. Mahkeme, kararlarını verirken kanunları ve yasaları göz önünde bulundurarak vermelidir, hükmü getirildi. Hakkında bir hüküm olmadan hiç kimsenin tutuklanamayacağı, hiç kimseye işkence ve angarya yapılmayacağı bildirildi. Aksi şekilde davrananlar tespit edildiğinde şiddetle cezalandırılacakları beyan edildi. Ferman adaletin ancak cezai yaptırımla gerçekleşeceğini tüm Osmanlı halkına deklare etti (Özhazinedar, 2019: 42)

Vergilerin hak ve adalete uygun olarak toplanacağı bir kez daha teyit edildi. Devletin vergilerden elde ettiği meblağ giderlerini karşılamıyorsa, devlet başka gelir kaynaklarını araştıracağını beyan etti. Vatandaşların sahip olduğu tapu senetleri yeniden tanzim edildi. Her türlü mülkle ilgili tapular Defter-i Hakan-i tarafından kayıt altına alındı. Böylece mal güvenliği sağlandı. Mal, can ve ırzın korunmasında mahalli yetkililer görevlendirildi. Bu görev güvenilir ve dürüst zabıta kuvvetlerine verildi (Turan, 2019: 1047).

Yol, köprü ve derbent gibi imar işlerinde çalıştırılan işçilere kötü muamele, eziyet yasaklandı. Kötü muamele ve eziyet ile işçinin çalıştırılması yasaklandı. Tarım, ticaret ve sanayi işçilerinin hakları ile ilgili düzenleme yapıldı. Böylece hem işçinin refah ve gelir seviyesi artırıldı hem de devlet çalışma azmi artan işçi ile gelir seviyesini artırdı. Gayrimüslimlerin ruhani reislerine görevlerini özgürce yapabilme hakkı tanındı. Ruhani reislerin liyakat ve derecelerine göre maaş bağlandı. Gayrimüslimlerin ibadethane, okul, hastane gibi binaların inşasında kolaylık sağlandı. Bedel-i nakdi yaş sınırı 20 ila 40 yaş arası olarak belirlendi. Engelli, iş yapamaz durumda ve yaşlı olanlar bedel-i

nakdiden muaf tutuldu. 100 altın olan bedel-i nakdi 50 altına indirildi (Aktan, 2018: 840).

### 3.2 Adalet Fermanı'nın Katkıları

Adalet Fermanı ile adil yargılanma hakkı tanındı. Hiç kimse kanun dışı sebeplerle hapsedilemez, tutuklamaz ya da rehin alınamaz, hükmü getirildi. Kanun dışı eylemde bulunanlar üç yıl hapisle cezalandırıldı. İşkence ve angarya yasağına rağmen bunu sürdüren memurlara cezai işlem uygulandı. Mülkiyet hakkı esastır, hiç kimse bu haktan masun bırakılmaz, hükmü kabul edildi. Arazi Kanunnamesi 1875'te yürürlüğe girdi. Gayrimüslimler vatandaşlar da emlak ve mülklerinin alım ve satımında Arazi Kanunnamesi'nden yararlandı. Böylece gayrimüslimler de varislerine miras bırakabilme hakkını elde etti (Alpkaya, 1990: 170). Mal, can ve ırzın korunması, kişi dokunulmazlığı temel bir hak, olarak kabul edildi. İşçilerin yevmiesiz, zorla, işkence ile çalıştırılmayacağı beyan edildi. Gayrimüslimlerin dini liderleri görevlerinin icralarında serbest bırakıldı. Gayrimüslimlerin dini liderlerine liyakatlerine göre maaş bağlandı. Bütün vatandaşlar liyakatlerine göre kamusal hizmetlerde görevlendirildi. Adalet Fermanı ile ülkedeki bütün vatandaşlar eşit yurttaş kabul edildi. Adaletin herkese tahsis edilmesi sağlandı (Şahin, 2007: 4).

### 4 I. Meşrutiyet'in Muhtevası

23 Aralık 1876 yılında Kanun-i Esasi ilan edildi. Böylece devletin ilk anayasası yürürlüğe girdi. Anayasa "Meclis-i Mahsusa" tarafından hazırlandı. Anayasa 119 maddeden ve 7 kısımdan oluşturuldu. Anayasa'da padişahın hakları net bir biçimde tanımlandı. Osmanlı vatandaşlarının kamusal hakları belirlendi. Osmanlı Devlet'inde yaşayan tüm unsurlar din ve etnik kimlik ayırt etmeksizin Osmanlı vatandaşı olarak kabul edildi (Osmanağaoğlu, 2004: 272). Devletin yapısı, dini kimliği ve dili açık bir biçimde belirtildi. Vergi, basın, adalet sistemi ile sadrazam'ın ve şeyhülislam'ın hukuki durumları, düzenlendi. Memuriyetin gereklilikleri, milletvekilliğinin görev tanımı, yetkileri ve seçimleri tanımlandı (Tanör, 1992: 133).

II. Abdülhamit tarafından Cemiyet-i Mahsusa adı verilen bir anayasa komisyonu oluşturuldu. Komisyonunda 2 redif, 16 üst düzey görevli (üçü Hristiyan) ve 10 âlim yer aldı. Kanun-i Esasi hazırlanırken; Belçika, Fransa ve Prusya Anayasalarından faydalandı. Anayasanın tüm yetkileri Padişah tarafından belirlendi (Okandan, 1971: 145). Meclis; Mebusan ve Ayan olmak üzere iki kısımdan oluşturuldu. Ayan üyeleri kayd-ı hayat şartıyla padişah tarafından atandı. Meclis-i Mebusan üyeleri de erkek vatandaşlar tarafından seçildi. Meclisin almış olduğu kararlara son şekil padişah tarafından verildi. Padişaha meclisi açma ve kapama yetkisi tanındı. 1876 Meclisi Osmanlı-Rus savaşını bahane edilerek padişah tarafından kapatıldı (Aydın, 2015: 210).

Kanun-i Esasi ferman niteliğinde bir anayasa olarak hazırlandı. Bu sebeple olması gereken bir anayasadan hem daha uzun hem de oldukça ayrıntılı hükümler içerdi. Hükümlerin her biri gerekçeleriyle açıklandı. Kanun-i Esasi'de değişiklik ya da düzenleme yapabilmek için Meclis-i Mebusan'ın ve Heyet-i Âyan üyelerinin üçte iki

çoğunluğu ile padişahın onayı gerekli görüldü. (Gözler, 2014: 15). Hem yürütme yetkisi hem de siyasi erk padişaha tanındı. Devletin içte ve dıştaki işleyişinden padişah sorumlu tutuldu. (Yayla, 1982: 23-25). 1876 Anayasasının padişaha tanıdığı sınırsız yetkiler sebebiyle kişilere tanınan temel hak ve hürriyetler yok hükmüne düşürüldü (Okandan, 1957: 314).

#### 4.1 Kanun-i Esasi'nin Tahlili

Kanun-i Esasi, 1876'da irade-i seniyye ile yürürlüğe girdi. "Cemiyet-i Mahsusa" adı verilen bir kurul tarafından hazırlandı. 119 madde ve 12 bölümden oluşturuldu. Kanun-i Esasi kazuistik bir anayasadır. Kanuni Esasi'nin hükümlerini değiştirmek zordur. Anayasa düzenlemesi için her iki meclisin üye tam sayısının üçte iki çoğunluğu gereklidir. Üçte iki çoğunluk sağlandıktan sonra anayasa değişikliği Heyet-i Ayan'da da oylanır ve oylama sonrası padişahın onayına sunulur. Padişah onaylarsa anayasa değişikliği kabul edilir. Padişah onaylamazsa mutlak veto edilmiş olur. Bu yüzden oldukça sert bir anayasasıdır (Tanör, 1992: 134).

Kanun-i Esasi padişahın tayin ettiği bir heyet tarafından hazırlandı. Kanun-i Esasi tüm yetkilerin padişahta toplandığı bir anayasadır. Kanun-i Esasi biçimsel açıdan bir anayasadır fakat padişahın tek yanlı bir işleminden doğduğu için ferman anayasasıdır (Gözübüyük, 2013: 114).Devletin yönetim biçimi parlamentoya dayalı bir monarşidir. Devlet yapısı federal değil üniterdir. Devletin resmi bir dini vardır. Fakat toplumun ahengine ya da genel ahlaka mugayir olmadığı sürece, her Osmanlı unsuru dinini yaşama hakkına sahiptir. Osmanlı Devleti seküler bir devlet değildir. Devletin resmi bir dili de vardır. Devletin dili Türkçedir. Türkçeyi bilmek esastır (Teziç, 2015: 10).

Devlet başkanlığı babadan oğla geçer. Yürütmenin başı padişaktır. Egemenlik mutlak olarak padişaha tanındığından devletin bütün işleyişinde tam yetkili padişaktır. Padişah kutsaldır ve yaptıklarından sorumsuzdur. Meclis padişah tarafından açılır ve kapatılır. Kabine parlamentoya karşı değil padişaha karşı sorumludur. Hükümetler padişahın onayıyla kurulur ve dağılır. Parlamenter sistemin gereği olan güvenoyu yoktur. Bu yüzden Meclis-i Umumi'nin ihlali kolaydır. Meclisin kanun teklif etme, mevcut kanunları değiştirme yetkileri oldukça sınırlıdır (Gözler, 2015: 47).

Meclis-i Umumi olarak adlandırılan Osmanlı Parlamentosu iki kısımdan oluşur. Meclis-i Ayan üyeleri kayd-ı hayat şartıyla padişahın iradesiyle yetkilendirilir. Meclis-i Mebusan azaları erkek vatandaşlar tarafından 4 yıllığına seçilir. Anayasaya göre; Heyet-i Vükela, Heyet-i Ayan ve Heyet-i Mebusan azaları yasa önerisinde bulunabilir. Heyet-i Ayan ve Heyet-i Mebusan üyeleri yetkili oldukları konularla ilgili yasa önerisinde bulunabilir. Heyet-i Vükela, ise istediği her konuda kanun teklifinde bulunabilir (Kurbanlı, 2021: 191). Kanun teklifi hazırlandığında teklif ilk olarak sadrazam vasıtasıyla padişaha arz edilir. Padişah kanunla ilgili onay verirse kanun teklifi Şura-yı Devlet'e gönderilir. Şura-yı Devlet tarafından hazırlanan tasarı her iki mecliste oylanır. Her iki meclis de tasarımı oylarsa tasarı padişaha arz edilir. Kanunla ilgili son söz padişaha aittir.(Yamaç, 2014: 59).

Meclis her yıl Kasım ayında açılır, Mart ayında kapanır. Fakat bu süre padişahın isteğine göre değişiklik gösterebilir. Padişah gerekli gördüğü zaman meclisi erken de

açabilir geç de kapatabilir. Meclis ba irade-i seniyye ile açılır ve aynı irade ile kapanır. Meclisi açma, kapama, fesih etme, kanunları oylama, reddetme uygulamaya koyma, hükümeti göreve getirme, görevden alma yetkisi padişaha aittir. Aslında Kanun-i Esasi ile padişahın mevcut olan hakları yazılı hale getirildi. Padişahın meclisi süresiz fesih etme hakkı vardır. Bu sebeple meclis fesih edildikten sonra açılma tarihi için belli bir süre yoktur (Olgun, 2006: 48-49).

Yasama, yürütme ve yargı birbirinden ayrı değildir. Dolayısıyla kuvvetler arasında eşitlik prensibi yoktur. Padişah icra yetkisine haizdir. Sadrazam, bakanlar ve bakanlar kurulu aldıkları kararlarda serbest değildir. Padişah tarafından atandıkları için hükümet programı padişahın yetkisi dâhilindedir. Meclis, tek başına kanun teklif edebilme, mevcut kanunları değiştirebilme yetkisine sahip değildir. Kanun-i Esasi ile mutlak yetkileri sınırlandırılmış gibi gözükse de devlet yönetiminde son söz padişaha aittir. Devlet anayasal bir düzen geçmiş olsa da uygulama esasında anayasal bir devlet değildir. Devlet anayasa ile tanımlanmış; fakat anayasal sistemin etkileri gündelik hayata yansımamıştır (Mengüç, 2020: 671).

## 4.2. Kanun-i Esasi'nin Genel Esasları

Osmanlı Devleti bünyesindeki pek çok devletle birlikte bir bütündür ve hiç zaman bir bölünme kabul etmez. (m.1). Osmanlı Devleti'nin başkenti İstanbul'dur ve İstanbul'un öteki vilayetlerden bir farkı yoktur (m.2). İslam halifeliğine sahip olan Osmanlı Devleti, Osmanlı sülalesine aittir (m.3). Padişah hazretleri bütün İslam ülkelerinin halifesi ve aynı zamanda Osmanlı vatandaşlarının padişahı ve hükümdarıdır (m.4). Padişahın özel hayatı, istekleri kutsaldır. Padişah dokunulmazdır (m.5). Osmanlı sülalesinin temel hak ve hürriyetleri, mal ve mülkleri, onlar yaşadıkça devlet garantisindedir (m.6). Bakanların, askerlerin, üst düzey devlet görevlerinin, azilleri, rütbeleri, nişanları, terfileri, eyalet yöneticilerinin atamaları, barış ve savaş ilanları, ordunun komutanlığı, nizamnamelerin tanzimi, kanunların yürürlüğe koyulması, kaldırılması, meclisin açılması, tatil edilmesi, gerektiğinde Meclis-i Mebusan seçimlerinin yenilenmesi görevleri padişaha aittir (m.7) (Kili, Gözübüyük, 2006: 32-33).

### 4.2.1. Osmanlı Vatandaşlarının Temel Hak ve Hürriyetleri

Osmanlı Devleti'nde yaşayan her cinsten, her dinden olan efradın cümlesi Osmanlı kabul edilir ve Osmanlı vatandaşı olarak kanunen uygun olan durum ve şartlara göre yaşayabilir (m.8). Osmanlı Devleti'nde yaşayan bütün vatandaşların temel hak ve hürriyetleri diğer vatandaşların hürriyetlerinin başladığı yerde biter. Dolayısıyla Osmanlı Devleti'nde yaşayan bütün vatandaşlar diğer vatandaşların temel hak ve hürriyetlerine tecavüz etmemekle yükümlüdür (m.9). Temel hak ve hürriyetler dokunulmazdır. Hiçbir şahıs yasanın belirlediği kurallar dışında başka bir sebepten dolayı cezalandırılmaz (m.10). Devletin dini İslam'dır. Bu esasa sahip olmakla birlikte düzeni ve ahlak kaidelerini bozmamak şartıyla Osmanlı Devleti'nde mevcut olan her dinin icrası serbesttir. Eskiden olduğu gibi çeşitli cemaatlara verilmiş olan mezhep imtiyazı devlet güvencesindedir (m.11) (Özhazinedar, 2019: 52).



Basın kanuna uygun davrandığı sürece serbesttir (m.12). Osmanlı Devleti'nde yasalara uyulduğu takdirde ticaret, sanat vb her türlü şirket kurulabilir (m.13). Osmanlı vatandaşı olan herkes gerek şahsi gerek umumi bir nedenden dolayı kanuna ya da nizama aykırı gördüğü bir olayı yetkili bir makama dilekçe ile başvurabilir. Meclise davacı sıfatı ile de başvuruda bulunabilir. İşlerinden dolayı memurlardan şikâyetçi olmaya hakları vardır (m.14). Eğitim hakkı esastır. Yürürlükte olan kanuna uymak şartı ile her Osmanlı vatandaşı özel yâda umumi eğitim alabilir (m.15). Bütün okullar devlet kontrolündedir. Osmanlı halkının eğitimi bir üslupta ve nizamda tutmak şartıyla teşebbüste bulunan tedrisat çeşitli milletlerin inançlarına, yaşayışlarına zarar vermeyecek hususları içermelidir. (m.16) (Tanör, 1992: 179).

Osmanlı vatandaşlarının tamamı yasalar karşısında eşittir (m.17). Osmanlı vatandaşlarının devlet memuru olabilmesi için Türkçe bilmesi şarttır (md 18). Devlet memuriyetinde görevlendirilebilmek için ehliyet ve liyakat esastır (m.19). Herkesten gelirine göre vergi alınması esastır (m.20). Herkes kanunen sahip olduğu mülkün sahibidir. Devletin menfaati gerekmedikçe vergi tahsil edemez. Kimsenin malına el konulamaz (m.21). Osmanlı Devleti'nde herkesin evi, iş yeri devlet güvencesindedir. Kanunun gerekmediği manada hiç kimsenin evine girilemez (m.22). Hiç kimse bağlı bulunduğu mahkemeden başka bir mahkemeye sevk edilemez (m.23). Müsadere ve angarya yasaktır. Fakat savaş sırasında meydana gelen emirler ve yükümlükler hariçtir (m.24). Bir kanuna dayanmadıkça vergi, harç, gümrük tarhi adı altında kimsede para alınmaz (m.25). İşkence, angarya, eziyet kesinlikle yasaktır (m 26) (Osmanağaoğlu, 2014: 273-274).

#### 4.2.2 Hükümet

Sadrazam ve şeyhülislam padişah tarafından atanır (m.27). Hükümet sadrazam başkanlığında toplanır. Sadrazamlık makamı iç ve dış işlerinden de sorumludur. Bakanlar kurulu kararları padişah onayı ile icra olunur (m.28). Bakanların her biri kendi sorumluluğunda olan konuları yürürlüğe koyabilir, sorumluluğunda olmayanları sadrazama arz eder. Sadrazam kendi iradesine dâhil olan konuları ve bakanlar kurulu kararlarını padişah onayı olmadan yürürlüğe koyamaz (m.29). Hükümet emri altında olan durumlardan ve icraatlardan sorumludur (m.30). Mebuslardan biri ya da bir kaç kabinedeki bir bakan hakkında bir gensoru verdiğinde ilk olarak meclis başkanına arz eder. Karar meclis başkanı tarafından üç gün içerisinde ilgili şubeye gönderilir. Bu şube tarafından şikâyet tetkik edildikten sonra şikâyet edilen zata konu hakkında bilgi sorulur. Şikâyetin müzakere olunmasına dair kararname mecliste okunur. Şikâyet edilen zat meclise davet edilerek bizzat ya da aracıyla vereceği açıklama dinlenir. Meclisin 3'te 2'i yâda salt çoğunluğu tarafından kabul olunursa değerlendirme talebi sadrazama arz olunur. Arz esnasında padişah emri ile ilişkilendirilip Yüce Divana icra olunur (m.31) (Açıkgöz, 2021: 73)

Bakanlar hakkında şikâyet dilekçeleri ve bu dilekçelerin usulleri anayasaya uygun olarak yapılır (m.32). Bakanların memuriyetleri haricinde her nevi davada Osmanlı halkından imtiyazları yoktur. Bu gibi durumlarda bakanların mahkemesi ait olduğu dairede görülür (m.33). Yüce Divan tarafından suçlu bulunan bakan temize çıkana kadar görevinden azledilir (m.34). Bakanlar kurulu ile meclis arasında kararlar

görüülürken kararlardan biri ya da bir kaç bakanlar kurulu tarafından kabul edilip meclisin çoğunluğu tarafından gerekçeleri ile reddedilirse bakanlar kurulu kararı yeniden düzenler. Buna rağmen karar meclis tarafından tekrar reddedilirse kanun gereği meclisin feshi padişahın yetkisi dâhilindedir (m.35) (Özbudun, 1995: 4).

Bakanlardan her biri ne zaman isterse heyetlerin her ikisinde de bulunabilir ya da vekâleten memur atayabilir. Bakanlar meclis açılışlarında vekillerin önünde bulunmakla yükümlüdür (m.37). Gensoru için bakanlardan birisinin huzurunda ve Meclis-i Mebusan'da karar verilir. Mebus çağrıldıktan sonra ya bizzat kendisi meclise gelir ya da vekil tayin ederek sorulan sorulara cevap verir, yâda sorumluluğu üzerine alarak gensoruyu erteleyebilir (m.38) (Gürdoğan, 1959: 90-91).

#### 4.2.3. Memurin

Bütün memurlar kanuna göre liyakatleri göz önünde bulundurularak atanır. Bu doğrultuda atanan memurlar kanunen azli gerekmedikçe, kendisi istifa etmedikçe, hükümet tarafından zaruri bir sebep görülmedikçe görevlerinden alınamaz. Görevini layıkıyla yaparken herhangi bir zarurettten dolayı görevinden ayrılanların işlemleri kanuna göre düzenlenir. Bu düzenleme ile memuriyette yükselme, emekli olma ve azil maaşlarına nail olurlar (m.39). Her memurun vazifesi kanunla belirlenmiştir. Her memur kendi vazifesinden sorumludur (m.40). Memurun amirine hürmet ve saygı duyması gereklidir. Bu gereklilik ilgili kanunun belirlediği daireye aittir. Kanun dışı olan işlerde amire itaat sorumluluğundan kurtulmaya dayanak olamaz (m.41) (Gözler, 2007: 20).

#### 4.4.4. Meclisi Umumi

Meclis, Heyet-i Ayan'dan ve Heyeti Mebusan'dan oluşmaktadır (m.42). Her iki meclis de her sene kasım ayında toplanır ve padişahın tebliğ ile açılır. Her iki meclis de Mart ayında yine padişahın tebliğ ile kapanır. Meclislerden biri toplanmadığında diğeri de toplanmaz (m.43). Padişah gördüğü lüzum üzerine isterse meclisi vaktinden önce açar ve vaktinden önce kapatır (m.44). Meclis üyelerinden biri vatana ihanetle suçlandığında ya da Kanun-i Esasiyi yürürlükten kaldırmaya teşebbüs ettiğinde ya da rüşvetle suçlandığında meclis üyelerinin 3'te 2 çoğunluğu ile yargılanmasına karar verilir. Karar sonucunda mebusa hapis yâda sürgün cezası verilirse azalığı sona erer. İlgili mahkeme tarafından hüküm uygulanır (m.48) (Özkorkut, 2004: 176).

Bir kimse bahsi geçen iki heyetin ikisine de aynı anda üye olamaz (m.50). Bir kimse şahsına ait davasından dolayı meclisin her iki heyetine de dilekçe verebilir. Fakat ilk olarak çalıştığı daireye ya da dairenin ait olduğu yetkili mercie başvurmalıdır. Başvurmadığı ortaya çıkarsa dilekçesi reddedilir (m.52). Yargıtay'da düzenlenen kanun maddeleri önce Heyet-i Mebusan'da kabul edilir, sonra da Heyet-i Ayan'da kabul edilir. Sonra da onaylaması için Padişaha sunulur. Kanun maddeleri heyetlerden biri tarafından reddedilirse o sene içerisinde bir daha onaya sunulamaz (m.54). Kanunlar ilk olarak Heyet-i Mebusan'da sonra Heyeti Ayan'da madde madde okunur ve her biri oylanır. Oylama ile karar verilmedikçe ve meclisin çoğunluğu tarafından onaylanmadıkça kanunlar kabul olunmaz. (m.55) (Özhazinedar, 2019: 51-52).

#### 4.5.5. Mahkeme

Devlet tarafından kanuna uygun olarak atanan ve padişah beratı ile görevlendirilen hâkimler azledilemez. Hâkimlerin görevlerinde yükselmeleri, tayinleri, emeklilikleri ve bir suçlama ile görevlerinden azledilmeleri ilgili kanunun hükümlerine tabidir. Hâkimlerin ve mahkeme üyelerinin özelliklerini belirleyen kanundur. (m.81) Mahkemelerdeki her türlü dava alenidir ve mahkeme kararlarının ilanı zorunludur. Ancak kanunda açıklanmış sebeplerden dolayı mahkeme davayı gizli tutabilir (m.82). Herkes huzurun korunması için hukukunu muhafazası için kanunlara uygun olarak mahkemelere müracaat edebilir (m.83). Bir mahkeme vazifesi dâhilindeki bir davayı her ne sebepten olursa olsun reddedemez. Bir dava görülmeye başladıysa ya da dava için gerekli tahkikat yapıldıysa davanın ileri bir tarihe dahi ertelenmesi yapılamaz. Eğer ki davadan vazgeçerse cezayı gerektiren davada kanun gereği yerine getirilir (m.84) (Ülker, 2013: 109).

Her dava kendisi ile ilgili olan mahkemede görülür. Kişiler ve devlet arasındaki davalar da halka açık mahkemelerde görülür (m.85). Mahkemelere kimse müdahale edemez (m.86). Davalar, Şer'iyeye ve Nizamiye mahkemelerinde görülür (m.87). Mahkemelerin usul, görev ve yetkileri, mahkemelerin dereceleri ve kısımları ile hâkimlerin görevlendirilmeleri kanuna tabidir (m.88). Her ne sıfatla olursa olsun olağanüstü bir mahkeme kurulamaz ve mahkeme üstünde bir komisyon teşekkül ettirilemez. Fakat komisyon kanunen belirlenmişse hâkim tayin etme caizdir (m.88). Hâkimler, hâkimlik sıfatıyla devletin maaşlı bir başka memurunun işini yapamaz (m.90). Cezai yaptırımlarda amme hukukunu yerine getirmek için savcılar bulunur ve bunların görev ve dereceleri kanun ile belirlenir (m.91) (Yamaç, 2014: 63).

#### 5. II. Meşrutiyet'in Muhtevası

23 Temmuz 1908'de II. Meşrutiyet'in ilanı ile 1876 Anayasası yeniden yürürlüğe girdi. 1909'da gerçekleştirilen düzenleme ile anayasa tadil edildi. Padişahın sınırsız yetkileri kısıtlanarak yürütme organı olan hükümete devredildi. Parlatmentonun yetkileri artırıldı, hükümet meclise karşı sorumlu hale getirildi. Yürütmenin başı olan sadrazamın, bakanlar kurulunun ve meclisin üçte iki çoğunluğunun onayıyla çıkan kararlar padişah tarafından da imzalandı. Padişahın meclis açma ve kapatma yetkisi şarta bağlandı (Bulut, 2008: 8). Padişahın sürgün yetkisi kaldırıldı. Temel hak ve hürriyetler genişletildi. Kişi güvenliğinin devlet garantisinde olduğu bir kez daha teyit edildi. Kişi dokunulmazlığı güvence altına alındı. Hakkında herhangi bir suç isnadı olmadan kanun dışı tutuklama yasaklandı. Bir kez daha keyfi tutuklamanın önüne geçildi (Özhazinedar, 2019: 40)

21 Ağustos 1909'da gerçekleştirilen anayasa değişikliği ile basına uygulanan sansür sona erdirildi. Basın anayasa ile güvence altına alındı. Haberleşme gizliliği tanımlandı. Her türlü evrak ve postanın yargı kararı olmadan açılmayacağı kanunla düzenlendi. Toplantı, gösteri ve yürüyüş hürriyeti tanımlandı. Dernek kurma hakkı tanınarak siyasi parti yapılanmasının yolu açıldı. Anayasa değişikliği 130 numaralı kanun göz önünde bulundurularak gerçekleştirildi. Anayasa değişikliği Ayan Meclisi'nde onaylandıktan sonra padişahın da onayıyla yürürlüğe girdi (Bucaktepe, 2014: 53).

## 5.1 1909 Değişikliklerinin Analizi

Meşrutiyetin ilanından sonra Anayasa'da yapılan değişikliklerle hem hükümet yönetimi hem de vatandaşlık ile ilgili düzenlemeler yeniden tanzim edildi. 21 Ağustos 1909 düzenlemeleriyle meclis tipi meşrutî yönetim uygulamaya konuldu. Padişahın tek başına karar almasının önüne geçildi. Meclis yasama yetkisini kullanabildi. Meclisin kanun teklifinde bulunmak için padişahın onayına olan ihtiyacı ortadan kaldırıldı. Meclislere her konuda kanun teklif edebilme hakkı tanındı. Kanun tekliflerinin Şura-yı Devlet'te görülmesi uygulamasına son verildi. Devlet başkanı padişah olmakla birlikte devletin teokratik yapısı aynı kaldı; fakat yönetim sistemi yeniden düzenlendi, parlamenter sistem kuvvetlendirildi (Reyhan, 2008: 134).

Padişahın veto yetkisi sınırlandırıldı. Padişahın veto ettiği kanunlar meclisin 3'te 2 çoğunluğu tarafından onaylanırsa padişah da onaylamak zorunda bırakıldı. Padişahın yasama onayına son verildi. Yönetim padişaha karşı değil, meclise karşı sorumlu hale getirildi. Padişahın meclisi fesih yetkisi şarta bağlandı. Meclis ile hükümet meydana gelen anlaşmazlık çözülemezse padişah Kanun-i Esasi'nin 7. Maddesini göz önünde bulundurarak ve Meclis-i Ayan'ın da onayını alarak meclisi fesih edebildi (Tunçay, 1978: 253). Padişahın Şeyhülislam dışındaki hükümet görevlilerini atama yetkileri kısıtlandı. Hükümetin göreve başlaması için güvenoyu şartı getirildi. Yapılan değişikliklerle millet iradesi sağlanmaya çalışıldı. Böylece Kanun-i Esasi ferman anayasası olma özelliğinden çıkabilirdi. 1909 değişikliği ile vatandaş ve devlet arasında karşılıklı hak, görev ve yükümlülükler belirlendi. Böylece anayasal sistem tam manasıyla uygulanmaya konuldu (Mengüç, 2020: 683).

Düzenlemeler Kanun-ı Esasi'nin 21 maddesinin değiştirilmesiyle sağlandı. Buna göre Kanun-i Esasi'nin 3, 6, 7, 10, 12, 27, 28,29, 30, 35, 36, 38, 43, 44, 53, 54, 76, 77, 80, 113, 118.değiştirildi. Kanun-i Esasi'nin 119'uncu maddesi yürürlükten kaldırıldı, yerine üç yeni madde, 119, 120 ve 121maddeleri eklendi (Tunaya, 2003: 21).

## 5.2 1909 Değişiklikleri

İslam'ın halifesi olan Osmanlı imparatorluğu; Osmanoğulları soyundan gelen yaşça büyük olan kimseye aittir. Padişah meclis oturumunda, Meclis-i Umumi'de ve meclisin açılışında İslâm şeriatına, Kanun-i Esasiye uyacağına, vatana ve ulusuna sadakatle bağlı kalacağına dair yemin eder (m.3). Osmanlı sülalesinin hukuku, özel mal ve mülklerinin ödenekleri kanun gereğince devlet koruması altındadır. Bu kanun yürürlükte kaldığı müddetçe devletin kontrolü altındadır (m.6). Padişah isminin hutbelerde okutulmasını, madenî paralara resminin basılmasını, sadrazam ve şeyhülislamın atamasını, rütbe, nişanların takdimini kanunun kendisine verdiği yetkiye göre uygulayabilir. Sadrazam ve şeyhülislam kendi görevleri dâhilinde tek yetkilidir. Sadrazam tayin ettiği Bakanlar Kurulunu, onaylama yetkisi padişaha aittir. Padişahın meclisi açma kapatma şartları tanımlanmıştır (m 7) (Özhazinedar, 2019: 76).

Kişi hürriyeti devlet güvencesindedir. Hiç kimse kanun dışında bir sebeple tutuklanamaz, suç isnat edilemez ve hürriyetinden mahrum bırakılamaz (m.10). Basın ve matbuat anayasanın tanımış olduğu haklar çerçevesinde özgürdür. Basın ve matbuat basımından önce denetlemeye ve sansüre tabi tutulamaz (m12). Bakanlar Kurulunun

başı olan Sadrazam tayin ettiği Bakanlar Kurulu listesini ve diğer mebus atamalarını padişahın onayına sunar (m.27). Sadrazam başkanlığında oluşturulan Bakanlar Kurulu devlet yönetimiyle ilgili her işin yetkili mercidir. Padişahın onaylamasına ihtiyaç duyulan kararların haricinde her türlü onaylamada yetki sahibidir (m.28). Bakanlardan her biri yetkili oldukları bakanlıklar ile ilgili kararları uygulamaya koyabilir. Bakanlar, yetkileri dâhilinde olmayanları Sadrazamın onayına sunar. Sadrazam bakanlar kurulu kararlarına ihtiyaç duymayan kararları onaylar, müzakere gerektiren kararları ise Bakanlar Kurulunun onayına sunar. Daha sonra padişah onayı gerektirmeyen Bakanlar Kurulu kararlarını yürürlüğe koyar. Bu kararlar kanunun tanımış olduğu yükümlülükler doğrultusunda tayin olur. Şeyhülislam mecliste tartışılmaya gerekli görülmeyen kararları padişaha arz eder (m.29). Bakanlar Kurulu, Meclis-i Mebusan'a karşı sorumludur. Bakanlar Kurulu kararları padişah tarafından da imzalanır (m.30) (Eroğul, 2010: 92-99).

Kanun oylamasında Bakanlar Kurulu ve Meclis arasında ihtilaf meydana gelir ve bakanlar kurulu kararlarında direnirse kanun yeniden oylanır. Yapılan oylamada kanun Meclis-i Mebusan'da ikinci kez reddedilirse, bakanlar ya meclisin kararını kabul eder ya da istifa ederler. İstifadan sonra yeniden tayin edilen Bakanlar Kurulu bir önceki bakanların ileri sürdükleri kanun teklifinde yine ısrarcı olurlarsa ve meclis tarafından yine ret edilirse anayasanın yedinci maddesi hükmünce meclis padişah tarafından fesih edilir. Meclis seçime gider. Göreve gelen yeni Meclis ve Bakanlar Kurulu aynı yasa üzerinde yine çatışma yaşarlarsa bu sefer Meclis-i Mebusan yasayı onamak durumunda kalır (m.35). Meclis tatildayken ülkenin emniyetini tehlikeye düşürecek herhangi bir durum meydana geldiğinde tehlikeyi ortadan kaldırmak için Bakanlar Kurulu Kanun-ı Esasi'ye aykırı olmamak kaydıyla kanun hükmünde kararnameyi yürürlüğe koyar. Bu kararlar olağanüstü halin sona erip meclisinin açılmasıyla Bakanlar Kurulunun görev ve yetkileri ile sona erer (m.36) (Okandan, 1971: 296-300).

Hakkında soruşturma talep edilen bakanlardan biri Meclise davet edilir. Huzura çağrılan bakanın hakkında isnat edilen suç sabit görülürse nazırlığı düşürülür. Sadrazam hakkında da itimatsızlık meydana geldiğinde Bakanlar Kurulu hep birlikte düşürülür (m.38). Meclis her yıl kasım ayında padişahın iradesiyle açılır ve mayıs genel kurulunun ardından padişahın iradesiyle kapanır. Meclis heyetlerinden biri toplanmazsa meclisin açılışı gerçekleştirilmez (m.43). Bir kanunun yürürlüğe girmesinde ya da yürürlükte olan bir kanunun değiştirilmesinde esas unsurlar bakanlar, âyan üyeleri ve mebuslardır. Kanunları, kanun tasarılarını, tüzükleri ancak meclis üyeleri hazırlayabilir veya mevcut kanunu değiştirebilir. Vekiller hazırladıkları yasa tasarılarını kurula gönderir, yasa maddeleri kurulda kabul olunduktan sonra padişahın onayına arz edilir (m.53) (Gürdoğan,1959: 94-95).

Meclis-i Mebusan'da ve Âyan'da onaylanan kararlar padişahın onayına sunulur. Kanunlar padişah tarafından iki ay içerisinde ya onaylanır ya da yeniden tektik etmek üzere meclise geri gönderilir. Geri gönderilen kanunların kabulü için üçte iki çoğunluk esastır. Biran önce uygulanmasına karar verilen kanunlar on gün içerisinde ya onaylanır ya da geri gönderilir (m.54). Mebuslara her yıl meclis çalışmaları için hazineden otuz bin kuruş ödenek verilir. Mebusların yol harcırahları mülkiye memurlarının nizamnamesi baz alınarak hesaplanır. Toplantı süresi uzadığı takdirde kanuna uygun olarak aylık beş bin kuruş ek ücret ödemesi yapılır (m.76). Parlamento reisi ile

birinci ve ikinci reisin yetkileri kurul tarafından oylama ile yapılır. Meclisin açılışı çoğunluğun oyuyla seçilmiş bir vekil tarafından yapılır. Seçilen kişi padişahın onayına arz olunur (m.77). Meclis giderleri bütçe kanuna göre düzenlenir. Heyet-i Mebusan'ın tetkikinden sonra bütçe tutarı Bakanlar Kuruluna sunulur. Daha sonra meclis tarafından oylanır. Ödeneğin miktarına, dağıtımına ve tedarikine Bakanlar Kurulu karar verir (m.80) (Eroğul, 2010: 92-99).

Ülkenin olağan akışının dışında bir durum meydana geldiğinde hükümet olağanüstü hal ilan eder. Olağanüstü hal uygulaması dâhilinde bulunan yönetimlerin idaresi özel bir nizamname ile tayin olunur (m.113). Yürürlükte bulunan kanunlarda herhangi bir düzenleme yapılmadığı müddetçe yürürlükte kalmaya devam eder. Kanunlar toplumun ihtiyaçları baz alınarak hazırlanır, fıkıh ve ilgili hükümlere göre düzenlenir (m.118). Haberleşme mahremiyeti onaylanarak postanelere emanet edilmiş evrak, mektup, posta yargıç onayı veya mahkeme kararı olmadan açılmaz (m.119). Kanuna uygun olmak şartı ile toplantı ve gösteri yürüyüşü yapılabilir. Devletin bütünlüğüne zarar veren, meşrutiyeti ihlal eden, anayasaya aykırı davranan, toplum arasında fitne ve fesat meydana getirenler ile toplum ahlakına mugayir hal ve durum içerisinde olanlar gösteri ve yürüyüş hakkından yararlanamaz. Kanuna aykırı olan derneklerin yapılandırılması yasaktır (m.120). Meclis-i Âyan görüşmeleri halka açıktır; fakat kanunlarla ilgili yapılan görüşmeler halka kapalıdır. Bakanlar Kurulu veya Heyet-i Âyan üyelerinden beş kişi kanun görüşmelerinin halka açık olması yönünde onay verirse Heyet-i Âyan'ın toplantı yaptığı mekân halka açıktır. Teklifin kabulü veya reddi için çoğunluk kararı esastır (m.121) (Gürdoğan, 1959: 97).

1876 Anayasası 13 Nisan 1909 tarihinde düzenlenmeye başlandı. Padişahın sınırsız yetkilerinde kısıtlamalar yapıldı. Osmanlı Devleti'ne daha meşrutiyetçi bir yapı kazandırıldı; fakat uygulama kısa süreli oldu. İttihat ve Terakki'nin hükümet işleyişine olan müdahalesi Kanun-i Esasi'nin uygulanmasını engelledi. 1912 seçimlerinde kendi iktidarını sağlamlaştırmak isteyen İttihat ve Terakki anayasada değişiklik yaptı. Meclisi açma ve kapama yetkisini yeniden padişah devredildi. Kanun-ı Esasi 1909, 1914, 1915, 1916 (3 kez) ve 1918 değiştirildi. En son yapılan değişiklikle meclisin denetimi devre dışı bırakıldı. Anayasada yapılan düzenlemelerle İttihat ve Terakki'nin yönetiminde bir Meclisi Mebusan hayata geçirildi (Kapani, 1970: 104-105). I. Dünya Savaşı yenilgisinden sonra 21 Aralık 1918'de meclisin fesih edildi ve Osmanlı Meclisi uzun bir dönem toplanamadı. 12 Ocak 1920'de Misak-ı Milli kararlarını görüşmek üzere meclis açıldı. 28 Ocak 1920'de Misak-ı Milli kararları oy birliği ile kabul edildi. Bunun üzerine Meclis-i Mebusan 16 Mart 1920'de işgal edildi. (Tunaya, 1998: 13).

16 Mart 1920'den sonra Meclis-i Mebusan bir daha toplanamadı. Meclis-i Mebusan 11 Nisan 1920 tarihinde Vahdettin tarafından feshedildi. Meclis-i Mebusan'ın feshiyle II. Meşrutiyet dönemi sona erdi. TBMM'nin 20 Ocak 1921'de açılmasıyla yeni bir Anayasa hazırlandı. Hazırlanan Teşkilat-ı Esasiye Kanunu ile Kanun-i Esasinin varlığına son verildi. Böylece Osmanlı Devleti'nin anayasal süreci de nihayete erdi (Akyıldız, 2003: 247).

## Sonuç ve Değerlendirme

29 Eylül 1808'de Sened-i İttifak'ın ilan edilmesiyle devlet yönetiminde monarkın yetkilerinde kısıtlama süreci başladı. II. Mahmut merkezî otoriteyi sağlamlaştırmak için ayanlarla Sened-i İttifakı imzaladı. Senet ölü doğmuş bir anlaşma akdi olsa da ülke tarihinde anayasal süreci başlattı. Tanzimat'ın bir nevi hazırlayıcısı oldu. Fransız İhtilâli ile başlayan özgürlük, eşitlik, adalet fikirleri kısa sürede tüm dünyada etkisini gösterdi. İhtilal çok uluslu yapıları etkisi altına almayı başardı. Osmanlı Devleti ülkesindeki etnik unsurları bir arada tutabilmek ve milliyetçilik fikirlerini en aza indirmek için 3 Kasım 1839'da Tanzimat Fermanı'nı ilan etti. Dönemin padişahı Abdülmecid'in rızasıyla Mustafa Reşid Paşa tarafından hazırlanan fermanla hak ve özgürlükler kabul edildi. Can, mal, ırz gibi insanın temel değerleri devlet güvencesine alındı, eşit vatandaşlık hakkı tanındı, adalet sistemleştirilmeye çalışıldı. Fermana uyulmadığı takdirde herhangi bir cezai yaptırım uygulanmadı, sadece lanetlendi. Padişah fermana uyacağına dair yemin etti. Tanzimat'ın uygulamaları tam anlamıyla gerçekleşmediği için 18 Şubat 1856'da Paris Barış Konferansında alınan kararlar doğrultusunda Islahat Fermanı ilan edildi. Islahat Fermanı Tanzimat'ın bir nevi tamamlayıcı oldu. Gayrimüslim-Müslim eşitsizliği ortadan kaldırıldı. Gayrimüslimlerin eksik olan hakları teslim edildi. Islahat Fermanı ile birlikte "eşit haklar ve eşit yükümlülükler" sağlandı. İlan edilen her iki ferman temel hakları tam manasıyla güvence altına alamadı. Bu sebeple 10 Aralık 1875'te Sultan Abdülaziz döneminde Adalet Fermanı ilan edildi. Adalet Fermanı 1858'de ilan edilen Ceza Kanunnamesi baz alınarak hazırlandı. Ferman kural ihlali meydana geldiğinde cezai hükümler içerdi. Adalet Fermanı ile insan hakları için önemli bir adım atıldı; fakat 23 Aralık 1876'da I. Meşrutiyet ilan edildiği için ferman uygulanamadı. II. Abdülhamit'in padişahlığında ve Mithat Paşanın başkanlığında Kanun-i Esasi uygulamaya konuldu. Bir komisyon başkanlığında oluşturulan anayasa 11 bölüm ve 119 maddeden oluşturuldu. Anayasa egemenliğin kaynağını padişaha tanıdı. Padişah hem kutsal hem de dokunulmaz, kabul edildi. Yürütmenin başı kabul edilen padişaha sınırsız yetkiler tanındı. Meclisi açma ve kapama yetkisine sahip olan padişah I. Meşrutiyet'in kısa sürede sona ermesine neden oldu. 14 Şubat 1878'de Meclis-i Mebusan'ın tatil edilmesiyle baskı ve istibdat dönemi başladı. Bu dönem 24 Temmuz 1908'de Meşrutiyetin yeniden yürürlüğe girmesiyle sona erdi. Kanun-i Esasi uygulamaya konuldu. Büyük bir coşkuyla başlayan hürriyet ortamı kısa sürede bir kasa neden oldu. Yaşanan 31 Mart Bunalımı'nın ardından yapılan 1909 tadilleri ile anayasanın 21 maddesi değiştirildi. Bu tadille parlamento işlevsel hale getirildi. Yürütmenin başı sadrazam ve başkanlığında kurulan bakanlar kurulu oldu. Padişahın pek çok yetkisi kısıtlandı. Padişahlık imza makamına dönüştürüldü. Padişahın meclisi açma, kapama ve sürgün yetkisi elinden alındı. Kamusal hak ve hürriyetler genişletildi. Yasama, yürütme ve yargı organlarının görev ve yetkileri net bir biçimde tanımlandı. Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığı vurgulandı. Padişahın hazineyi sınırsız kullanma yetkisi kaldırıldı. Padişahın harcamalarını denetlemek için bütçe kanunu hazırlandı. Hazine'nin kullanımı meclise devredildi. 31 Mart Vakası'nın ardından 23 Ocak 1913'te askeri vesayet yönetimi ele geçirdi. İttihat ve Terakki'nin hükümet darbesiyle meşrutiyet rejimi yara aldı ve hürriyet ortamını bir kez daha sekteye uğradı. I. Dünya Savaşı'nın yenilgisinin ardından meclis fiilen sona erdi. 21 Aralık 1918 meşrutiyet devri kapandı. Osmanlı Devleti'nde kanuni süreçlerin uygulamaya konulmasında siyasî, sosyal ve ekonomik nedenler etken oldu. Halkın sorunları anlaşılmadığından hazırlanan kanuni uygulamalar halka inemedi ve dönemlerle sınırlı kaldı.

## Kaynakça

Aktan, Coşkun Can. *Haklar ve Özgürlükler Antolojisi*. Ankara: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, 2018.

Aktel, Mehmet. “*Tanzimat Fermanının Toplumsal Yansıması*.” Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, S. 3 (1998): s.177-184.

Akyıldız, Ali. “*Meclis-i Vükela*,” TDV İslam Ansiklopedisi, C.28 (İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, İstanbul, 2003), s.251-253.

Akyıldız Ali: “*Tanzimat*” TDV İslam Ansiklopedisi, Cilt 40, (Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 2011), s.1-10.

Alpkaya, Gökçen. “*Osmanlı Hukuk Reformu ve Kişi Özgürlükleri (1839-1908)*.” İnsan Hakları Yıllığı, C. 12, S.1, (1990): s.167-182.

Armaoğlu, Fahir. *19. yy. Siyasi Tarihi* (1789-1914). Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları, 1997.

Ateş, Toktamış. *Siyasal Tarih*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2007.

Aydın, Faruk. *Osmanlı Devleti'nde Tanzimat'tan Sonra Asker alma Kanunları* (1839-1914). Ankara: Genelkurmay Basımevi, 1994.

Aydın, Mehmet Akif. “*Divan-ı Ahkâm-ı Adliyye*,” TDV İslam Ansiklopedisi, Cilt 9, (İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 1994), s. 387-388

Aydın, Mustafa. “*1877-1878 Osmanlı-Rus Savaşı Esnasındaki Rumeli Göçünün Meclis-i Mebusan'a Yansımaları ve Yapılan Yardımlar*”. Osmanlı Araştırmaları Dergisi, C.45, S.45 (2015): s.209-230.

Berkes, Niyazi. *Türkiye'de Çağdaşlaşma*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 2009.

Beydilli, Kemal: “*Mahmut II*”, TDV İslam Ansiklopedisi, Cilt 27,(Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 2003), s. 352-357

Bucaktepe, Adil. “*Birinci ve İkinci Meşrutiyet Anayasalarında Öngörülen Devlet Modelleri Hakkında Bir Değerlendirme*.” Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S.42, (2014): s.45-56.

Bulut, Nihat. “*Türkiye'de Temel Hak ve Özgürlüklerin Gelişimi Açısından 1909 Anayasa değişikliklerinin Önemi*.” Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XII, S.1-2 (2008):s.1 -15.

Bülbül, Gül. “*Islahat Fermanı'nı Hazırlayan Sebepler ve Islahat Fermanı*”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 2, Sayı 2 (1989): s.157-179.

Cezar, Yavuz. “*Tanzimat'a Doğru Osmanlı Maliyesi*” Tanzimat'tan Cumhuriyete Türkiye Ansiklopedisi, Cilt 4, (İstanbul: İletişim Yayınları, İstanbul, 1985).s. 924-933.

Çakır, Coşkun. “*Tanzimat Dönemi Vergi Uygulamalarında Karşılaşılan Güçlükler ve Vergi İhtilalleri*”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C.51, S.1 (2001): s.71- 95.



Durhan, İbrahim. “*Tanzimat Döneminde Osmanlı Yargı Teşkilâtındaki Gelişmeler*”, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XII, S.3- 4, (2008): s.55-111.

Eroğul, Cem. “*1908 Devrimi’ni İzleyen Anayasa Değişiklikleri*”, 100. Yılında Jön Türk Devrimi, (Editörler) Sina Akşin, Sarp Balcı, Barış Ünlü, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2010.

Eryılmaz, Bilal. *Tanzimat ve Yönetimde Modernleşme*. İstanbul: İşaret Yayınları, 1992.

Feroz, Ahmet. *Bir Kimlik Peşinde Türkiye*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2006.

Gazi, Erdem. “*İlanından Yüz Elli Yıl Sonra Avrupa Birliği Müzakereleri Bağlamında İslahat Fermanı’na Yeniden Bir Bakış*”, Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, C.51, S.1(2010): s.327-348.

Gayretli, Mehmet, *Tanzimat Sonrasında Cumhuriyet’e Kadar Olan Dönemde Kanunlaştırma Çalışmaları*, İstanbul: Yayınlanmamış Doktora Tezi, İÜSBE, 2008.

Genca, Elif. “*Osmanlı Hukukunda Vakıfların Denetimi (Evkaf-I Hümayun Nezareti)*”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.LXXII, S. 1(2014): s.531-554.

Gençoğlu, Mustafa. “*1864 ve 1871 Vilâyet Nizamnamelerine Göre Osmanlı Taşra İdaresinde Yeniden Yapılanma*”, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.2, S.1 (2011): s.29-50.

Gözler, Kemal. *Türk Anayasa Hukuku Dersleri*. Bursa: Ekin Basın Yayın, 2014.

Gülsoy, Ufuk. “*İslahat Fermanı*”, TDV İslam Ansiklopedisi, Cilt 19, (İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları,1999).s. 185-190

Gümüş, Musa. “*Anayasal Meşrutî Yönetime Medhal: 1856 İslahat Fermanı’nın Tam Metin İncelemesi*”, Bilig Dergisi, S.47 (2008): s.215-240.

İnalçık, Halil, Seyitdanlıoğlu, Mehmet. *Tanzimat-Değişim Sürecinde Osmanlı İmparatorluğu*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2011.

İnalçık, Halil. “*Sened-i İttifak ve Gülhane Hatt-ı Hümayunu*”, Belleten Dergisi, C. XXXI, S.124 (1967): s.603-622.

İnalçık, Halil. “*Tanzimat Nedir? (1840- 1841)*”. Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi, S.1 (1941): s.237-263.

Kalaycıoğlu, Ersin, Sarıbay Ali Yaşar. *Tanzimat Modernleşme Arayışı ve Siyasal Değişme Türk Siyasal Hayatının Gelişimi*. İstanbul: Beta Yayınları,1986.

Kapani, Münci. *Kamu Hürriyetleri: Teorik ve Pozitif Gelişmeler Hürriyetlerin Korunması Problemi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1970.

Kara Hidayet, Çatma Bahattin. “*Osmanlı Devleti’nin Askere Alma Kanunlarında Bedelli Askerlik*”, International Journal of Social Science, S.64(2017): s.355-371.

Kaya, Mehmet Melik, Biçer Baykal. “*Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Vatandaş*,” Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, C.18, Sayı.44, (2021): s.8025-8053.

Keleş Erdoğan. “*Tanzimat Dönemi'nde Rüşvetin Önlenmesi İçin Yapılan Düzenlemeler (1839-1858)*,” Tarih Araştırmaları Dergisi, C.24, S. 38 (2005): s.259-280.

Kenanoğlu, M. Macit: “*Nizamiye Mahkemeleri*,” TDV İslam Ansiklopedisi, Cilt 33, (İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 2007), s.185-188.

Kili, Suna, Gözübüyük Şeref. *Türk Anayasası Metinleri Senedi İttifaktan Günümüze*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları, 2006.

Konan, Belkıs. “*Gayrimüslim Osmanlı Vatandaşlarının Hukuki Durumuna İlişkin Bir Değerlendirme*,” Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.64, S.1(2015): s.171-193.

Konan, Belkıs. “*İnsan Hakları ve Temel Özgürlükler Açısından Osmanlı Devleti'ne Bakış*,” Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XV (2011): s.253-288.

Koşum, Adnan. “*Osmanlı Örfi Hukukunun İslam Hukukundaki Temelleri*,” Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, C. 0, S.17 (2004): s.145-160.

Midilli, Muharrem. “*Osmanlı Taşrasında Ehl-i Örfeye Karşı Kadılar yahut Kanun-i Kadimin Ehl-i Şer Bekçileri (1453-1586)*,” Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, C.59, S.59 (2020): s.75 -103.

Ortaylı, İlber. *İmparatorluğun En Uzun Yüzyılı*, İstanbul: Hil Yayınları, 1995.

Osmanağaoğlu, Cihan. *Tanzimat İtibarıyla Osmanlı Tabiiyetinin (Vatandaşlığının Gelişimi)*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2004.

Polat, Habibe. “*1869 Maarif Nizamnamesi'ne Göre Osmanlı Devleti'nin Azınlık ve Yabancı Okulları Denetim Altına Alma Girişimleri*,” Asia Minor Studies, C.9, S.2 (2021): s.775-785.

Reyhan, Cenk. “*Jön Türk Hareketi Üzerine Kavramsal Bir Çerçeve*,” Akademik Bakış Dergisi, C.1, S. 2 (2008): s.121-138.

Sander, Oral. *Siyasi Tarih: İlkçağlardan 1918*. Ankara: İmge Kitapevi, 2007.

Şahin, Adil. *Devlet İktidarının Sınırlandırılması Bağlamında Türkiye Toplumunun Anayasal İnsan Hakları (1808-2011)*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2012.

Şahin, Adil. “*Osmanlı İmparatorluğu'nun Anayasal Belgelerinde Dillendirilen Haklar ve Özgürlüklerin Belirginleştirilmesi (1808 -1875)*,” e-Akademi Dergisi, Sayı: 60 (2007): s.1-10.

Okandan, Recai Galip. *Amme Hukukumuzun Ana Hatları*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Fakültesi Yayınları, 1971.

Okandan, Recai Galip. *Umumi Amme Hukuk, (Devletin Doğuşu, Pozitif ve Teorik Gelişmesi)*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1957.

Ortaylı, İlber. “*Kadı*,” TDV İslam Ansiklopedisi, C. 24 (İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 2001), s. 69-73.

Özhazinedar, Tuba. *II. Meşrutiyet Basımında Temel Haklar*. Ankara: Yayınlanmamış Doktora Tezi, GÜSBE, 2019.

Tanör, Bülent. *Osmanlı-Türk Anayasal Gelişmeleri*. İstanbul: Yapı kredi Yayınları, 1992.

Tunaya, Tarık Zafer. *Türkiye’de Siyasal Gelişmeler(1876-1938) Kanun-i Esasi ve Meşrutiyet Dönemi*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2003.

Tunaya, Tarık Zafer. *Hürriyetin İlanı*. İstanbul: Yeni Gün Haber Ajansı, 1998.

Turan, Ali: “*Ferman-ı Adalet*”, I. Uluslararası Adalet Bildiri Kitabı (Ed): Şevket Topal& Cengiz Yanıklar ,(Rize: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Yayınları, 2019), s. 1040- 1066.

Turan, Hilal. “*III. Selim’den Tanzimat’a Osmanlı Devleti’nde Yeniden Yapılanma Hareketleri*”, Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.11, S.2 (2009): s.37- 46.

Uçarol, Rıfat. *Siyasi Tarih*,(1789-2014). İstanbul: Filiz Kitapevi, 1995.

Velidedeoğlu, *Hıfzı Veldet*. Kanunlaştırma Hareketleri ve Tanzimat.İstanbul: Maarif Matbaası, 1940.

Yayla, Yıldızhan. *Anayasalarımızda Yönetim İlkeleri; Tevsi-i Mezuniyet ve Tefrik-i Vezaif*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi yayınları, 1982.

Yamaç, Müzehher. “*İlk Anayasa (1876 Kanun-i Esasisi)*”, Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, C.3, S. 5 (2014): s.54-68.

Yıldız, Mehmet. “*Tanzimat Fermanı*,” Journal of Islamic Research, C.5, S. 1 (2012): s.126-177.

Zürcher, Erik Jan. *Modernleşen Türkiye’nin Tarihi*. İstanbul: İletişim Yayınları, 2000.

### Extended Abstract

The Ottoman Empire implemented many legal regulations throughout its history. The legal arrangements made until the Sened-i İttifak were realized in order to protect the sultan's own power. In legal regulations prepared without considering the public interest, arbitrary practices and abuses sometimes occurred. The legal regulation that limited the power of the central authority and prevented the sultan from taking decisions alone was realized with the Sened-i İttifak. The first constitutional document in Turkish history was signed between the sultan and the ayans on September 29, 1808. Approved by Mahmut II, Sened-i İttifak constituted the first step towards constitutionalism. Accordingly, bribery, corruption and nepotism in state officials were banned. Justice in taxation was demanded. The protection and security of the reaya was accepted. Torture was banned. The first document prohibiting torture in Ottoman history was put into practice. Mahmut II repealed the Sened-i İttifak after consolidating his power. Although the document was stillborn, it paved the way for constitutional movements in the Ottoman Empire. After the Sened-i İttifak, the Tanzimat Ferman was proclaimed on November 3, 1839. The edict was proclaimed with the consent of Sultan Abdülmecid in order to minimize the effects of the French Revolution. The edict, written by Sultan Abdülmecid himself, recognized the fundamental rights and freedoms of Ottoman subjects. With the edict, the first basic declaration of peoples was adopted. Inequality between Muslims and non-Muslims was eliminated, courts became public, and justice in taxation was ensured. Regulations were made regarding the duration of military service. Many legal gains were achieved with the Edict. On February 18, 1856, the Edict of Islahat, the complement of the Tanzimat Edict, was enacted. The Edict of Reform was proclaimed to prevent the intervention of European states in the internal affairs of the Ottoman Empire. The Edict of Reform, which was proclaimed in accordance with the provisions of the Paris Peace Treaty, recognized the fundamental rights of non-Muslim citizens. Non-Muslim citizens gained equal status in the Ottoman Empire. Thus, by proclaiming the Edict of Reform, Sultan Abdülmecid once again confirmed that the Tanzimat Edict was in force. On December 10, 1875, Adalet Fermanı was promulgated in response to complaints that rights and justice were not being fulfilled in the country. With the Edict of Justice proclaimed during the reign of Sultan Abdülaziz, fundamental rights and freedoms were secured by the state. Criminal sanctions were imposed when personal security was violated. Torture and drudgery were strictly forbidden, and penalties were imposed on civil servants who violated the prohibition and abused their duties. The edict was promulgated at a time when the country was experiencing an economic crisis. Therefore, it did not find a very effective field of application. With the 1876 Constitution, the Adalet Fermanı was repealed. On December 23, 1876, the First Constitutional Monarchy was proclaimed. The first constitution of the country, the Kanun-i Esasi, came into force. Thus, the structure, functioning and mechanism of the state was reorganized. With the 1876 Constitution, the fundamental rights and freedoms of Ottoman citizens were determined by the constitution. Citizenship rights were regulated, human rights were limited by law, and the legal status of courts was clarified. On the other hand, the sovereign rights of the Sultan were not restricted. While the sultan retained all his powers, he was fully authorized in the implementation of the rights and freedoms in the constitution. Therefore, the Basic Law could not be clearly implemented in daily life.

Sultan Abdülhamit II expressed at every opportunity that he was very uncomfortable with the period of freedom that came with the First Constitutional Monarchy and the Kanun-i Esasi and looked for an opportunity to end the system. He cited the defeat in the 1877-78 Ottoman-Russian War as an excuse and suspended the parliament indefinitely. Thus, the First Constitutional Monarchy period came to an end, and the era of the despotism resumed. The Ottoman Constitution remained in force for 30 years without being implemented. On July 23, 1908, the Second Constitutional Monarchy was declared again with the resistance initiated by intellectuals, students and the Committee of Union and Progress. On August 21, 1909, the constitution was amended. The amendment expanded the public rights and freedoms of Ottoman citizens. The relationship between the state and citizens was regulated. The Constitutional Monarchy was placed on a solid foundation. Parliament was strengthened. The government was made responsible to the parliament. The rights of the Sultan were restricted. With this constitutional arrangement, important gains were made in the direction of democracy. The Ottoman Empire was given a more constitutionalist structure; however, the implementation was short-lived. The intervention of the Committee of Union and Progress in the functioning of the government prevented the implementation of the Law-i Esasi. Kanun-i Esasi was amended in 1914, 1915, 1916 (three times) and 1918. On January 12, 1920, the parliament was opened to discuss the Misak-ı Milli decisions. On January 28, 1920, the Misak-ı Milli decisions were unanimously accepted. The Parliament was occupied on March 16, 1920. Parliament did not meet again by Vahdettin on April 11, 1920. Thus, the constitutional process in the Ottoman Empire came to an end.

#### **Etik Kurul İzni**

Bu çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir. Yaşayan hiçbir canlı (insan ve hayvan) üzerinde araştırma yapılmamıştır. Makale edebiyat sahasına aittir.

#### **Çatışma Beyanı**

Makalenin yazarı, bu çalışma ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile arasında mali çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

#### **Destek ve Teşekkür**

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

#### **Ethics Committee Permission**

Ethics committee permission is not required for this study. No research has been conducted on any living creature (human and animal). The article belongs to the field of literature.

#### **Deconfliction Statement**

The author of the article declares that there is no conflict of financial interest between him and any institution, organization, person related to this study.

#### **Support and Thanks**

Support was not received from any institution or organization in the study.

# Türkiyedeki Siyasi Partilerin Programlarının “Milli”, “Millet”, “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusal”, “Ulusalıcı”, “Halk”, “Halkçılık” Kavramları Açısından İncelenmesi\*

## Examination Of The Programs Of Political Parties In Turkey In Terms Of The Concepts Of “Nation”, “Nationalism”, “National”, “People” and “Populism”

Prof. Dr. Ahmet ÇOBAN\*\*  
Dr. Öğrt. Üyesi Serdar ERKAN\*\*\*

### Öz

Sosyolojinin temel kavramlarından olan “Millet”, “Milliyetçilik”, “Milli”, “Halk” ve “Halkçılık” kavramları, Atatürk ilkeleri arasında yer alan “Milliyetçilik” ve “Halkçılık” ilkeleri ile doğrudan ilişkilidir.

Her toplumda demokrasinin vazgeçilmezi siyasi partilerdir. Siyasi partiler, bireylerin ve toplumun beklentisi doğrultusunda yapacakları faaliyetleri parti programı olarak yapılandırmaktadırlar. Hazırladıkları parti programlarıyla propagandalarını yapma ve iktidara gelme çabası göstermektedirler.

Türkiye Cumhuriyeti, demokratik bir devlet olmanın gereği olarak çok partili sistemi esas almaktadır. Bu çerçevede siyasi partiler kurulmakta, yapacakları işleri de hazırladıkları programlarla ortaya koyarak fikirlerini ve düşüncelerini ifade etmektedirler.

2019 yılı itibarıyla Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde üyesi bulunan dokuz parti yer almaktadır. Bu partilerin programları, bireylerin ve toplumun ihtiyaç ve beklentileri ile ilgili birçok sosyal konuyu kapsamaktadır. Bu sosyal konular içinde, Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluş felsefesini oluşturan Atatürk ilkeleri arasında yer alan “Milliyetçilik” ve “Halkçılık” ile ilgili ifadeler önem arz etmektedir.

\* Bu çalışma, “4.Uluslararası Türk Dünyası Eğitim Bilimleri ve Sosyal Bilimler Kongresi”nde salt bildiri özeti olarak sunulmuştur.

\*\* Sorumlu Yazar Prof. Dr. Ahmet ÇOBAN Ahcoban@Gmail.Com 0000-0002-8177-5670 DICLE ÜNİVERSİTESİ

\*\*\* Serdar.Erkan@Dicle.Edu.Tr 0000-0001-6096-749X Dicle Üniversitesi

Araştırmanın amacı, Türkiye'deki siyasi partilerin programlarının millet, milliyetçilik, milli, halk, halkçılık kavramları açısından incelemek ve gerekli değerlendirmeleri yapmaktır. Bu temel amaç çerçevesinde şu sorulara cevap aranmıştır:

Millet, Milliyetçilik, Milli, Halk ve Halkçılık kavramlarının,

1. Adalet ve Kalkınma Partisi programında yer alma durumu nedir?
2. Cumhuriyet Halk Partisi programında yer alma durumu nedir?
3. Halkların Demokratik Partisi programında yer alma durumu nedir?
4. Milliyetçi Hareket Partisi programında yer alma durumu nedir?
5. İyi Parti programında yer alma durumu nedir?
6. Milli, Millet, Milliyetçilik, Ulus, Ulusal, Ulusalıcı, Halk ve Halkçılık kavramları açısından parti programları arasındaki farklılıklar nelerdir?

Nitel araştırma yönteminin benimsendiği bu çalışmada, veri elde etmede doküman analizinden yararlanılmıştır. Öncelikle, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde üyesi bulunan partilerin programları incelenmiş, "Millet", "Milliyetçilik", "Milli", "Halk" ve "Halkçılık" kavramları ile ilgili analizler yapıldıktan sonra, her kavram ile ilgili ifadeler kategorik hale getirilmiştir. Elde edilen bilgiler, tablolarla ifade edilmiş ve gerekli değerlendirmeler yapılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Siyasi Parti, Parti Programı, Millet, Milliyetçilik, Milli, Halk, Halkçılık

### Abstract

The basic concepts of sociology such as nationalism, national, people and populism are directly related to "nationalism" and "populism" which are among the principles of Atatürk.

In every society, political parties are indispensable for democracy. Political parties structure their activities in line with the expectations of individuals and society as party programs. They make efforts to make their propaganda and come to power with the party programs they prepare.

Republic of Turkey, as a requirement of being a democratic state, is based on a multiparty system. Political parties are established in this way and express their ideas and thoughts by presenting the works they will do with the programs they prepare.

As of 2019, nine parties are located in Grand National Assembly of Turkey. The programs of these parties cover many social issues related to the needs and expectations of individuals and society. "Nationalism" and "Populism" related phrases, situated among principles of Atatürk which are constitute the founding philosophy of Republic of Turkey, are important among these social issues.

The aim of the research is making necessary assessments and to examine the programmers of National Political Parties in Turkey in terms of Nation, Nationalism, National, Public and Populism. Within the scope of this basic purpose, searched for answers to following questions:

The concepts of Nation, Nationalism, National, People and Populism,

1. What is the status of participating in the Justice and Development Party program?

2. What is the status of participating in the Republican People’s Party program?

3. What is the status of participating in the Democratic Party program?

4. What is the status of participating in the Nationalist Movement Party program?

5. What is the status of participating in the Good Party program?

6. What are the differences between party programs in terms of the concepts of National, Nation, Nationalism, Nation, National, Nationalist, People and Populism?

The qualitative searching method is adopted in this program and document analysis is used to obtain the data. First, the programs of the parties with members in the Grand National Assembly of Turkey were investigated. After the analysis related with “Nation,” “nationalism”, “National”, “People” and “Populism”, statements about each concept has been made categorically. The information obtained is expressed in tables and necessary evaluations are made.

**Keywords:** Political Party, Party Program, Nation, Nationalism, National, People, Populism.



## Giriş

Sosyolojinin temel kavramlarından olan “Millî”, “Millet”, “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusal”, “Ulusalıcı”, “Halk”, “Halkçılık” kavramları, Atatürk ilkeleri arasında yer alan “Milliyetçilik” ve “Halkçılık” ilkeleri ile doğrudan ilişkilidir.

## Millî, Millet, Milliyetçi

Millî, Arapça, “milletle ilgili”, “millele özgü”, “ulusal” anlamlarını ifade ederken, millet, “çoğunlukla aynı topraklar üzerinde yaşayan, aralarında dil, tarih, duygu, ülkü, gelenek ve görenek birliği olan insan topluluğu”, “ulus” “herkes”, “bir yerde bulunan kimselerin bütünü” halk ağzında “benzer özellikleri olan topluluk” (TDK, 2023) anlamlarını taşımaktadır. Milletın tanımı ve ölçütü konusunda her dönemde siyasî yaklaşımlar ışığında farklı nazariyeler ortaya atılmıştır. Dil, din, coğrafya, ortak tarih ve vatandaşlık gibi unsurların tek başına veya birkaçı bir arada milliyetin ölçütü olması gerektiği hususunda tartışmalar yapılmıştır (İslam Ansiklopedisi,2023a).

Bernard Lewis, millet sözcüğünün Aramice’den geldiğini ve “bir söz” anlamına gelen “milla” kökenine dayandığını belirtmekte ve “bir kutsal kitabı kabul eden insan topluluğu”nu ifade ettiğini söylemektedir. Etimolojisindeki dinsel anlam doğrultusunda millet sözcüğü daha çok aynı dine inanan insan topluluklarını ifade etmektedir (Karyelioglu,2012).

Fransızca anlamıyla millet, Sieyes’in yaptığı tanımdan hareketle, “özel çıkarlara karşı ortak çıkar etrafında birleşmiş olarak sınırlan belirli topraklarda yaşayan ve hukuk tarafından korunan ve aynı devlet tarafından yönetilmek İçin onay vermiş özgür bireylerin oluşturduğu bir insan topluluğu” demektir (Snyder, 1990). Renan’a (1882) göre, millet, bir ruhtur, manevi bir prensiptir. Bu ruhu bu manevi prensibi asknda bir olan iki şey teşkil eder. Bunlardan biri maziye diğeri ise hale (bu güne) aittir. Biri, zengin bir hatıralar mirasının müşterel sahipliğidir. Diğeri birlikte yaşama arzusu konusund mutabakat ve bir bütür halinde devralınan mirası yüceltme iradesidir. Burada önemli olan husus, milletin iradi bir birlik oluşudur (Çağla, 2007).

Millet, kendi varoluş formuyla uzlaşmış, bu formu ve onun gerğini kabullenmiş bireylerden oluşur. Millet, bir birlik ve birliktelik hali olarak bilinir. Millet olmanın reel temelleri; kültürel birliktelik, aynı vatanda ortak kaderi paylaşıyor olma gerçeği, ortak tarih, inanç birlikteliği. Millet, kendimiz olarak ait olduğumuz, insanlık denilen bütünü bir parçasıdır ve siyasal formdan öte bir şeydir. Millet, bireylerin sırf kendilerine ait ideal ve tasarımların ötesine taşan ilke ve ideallerle var olmasıdır. Başka bir ifadeyle millet, doğal-insanî varoluş sürecinde bilincin kendi kültürel dünyasına dönmesi ve öteki bireylerle bu zeminde müştereklik tesis etmesidir. Millet kavramı yanında halk kavramını da kullanıyoruz (Köktürk, 2016).

Milliyetçilik, maddi ve manevi açılardan millet ve ülkesinin çıkarlarını her şeyin üstünde tutma anlayışı, ulusçuluk, ulusalcılık, nasyonalizm (TDK, 2023) anlamlarını ifade etmektedir. Modern dönemde “bir milletin bir devletle aynileşmesi” anlamına gelen milliyetçilik akımı, kitleleri milliyet duygusu etrafında toplayıp harekete geçiren en önemli unsur kabul edilmiştir (İslam Ansiklopedisi,2023a). Milliyetçilik, somut

bir toprağa bağlılık, ortak tarihsel geçmiş, ortak değerlere ve kültüre dayanan, ortak amaçlar çerçevesinde bir araya gelen, ortak bir tarih şuuru ve ortak bir kültürü olan toplumun üyeleri arasında topluluk şuuru yaratabilen bir değerdir (Domaniç, 1997).

Milliyetçilik bir toplumda milli kültürü hakim kılmak veya başka bir toplumun baskısından kurtulmak bağımsızlığı kazanmak kadar bağımsızlığını sürdürebilmek için gerekli olan kültür ve siyaset eğilimleridir diyebiliriz. Milliyetçilik milletlerin iç ve dış engellemelere rağmen, ekonomi dış politika, ve kültürel alanda sistemli ve şuurlu bir şekilde kendi değerlerine, kendi menfaatlerine ve kendi kimliklerine sahip çıkmalarıdır (Yıldız, ve Demir, 2015). Salzborn’a (2011) göre milliyetçilik, bir entegrasyon ideolojisi olarak bir taraftan birliklilik duygusu ve bilincinin oluşmasını sağlarken, diğer taraftan da, ortak geçmiş, ortak düşmanlar, ortak amaç ve gelecek duygusunun oluşmasını sağlamaktadır (Akıncı, 2019). Kohn’un (1961) bakış açısıyla milliyetçilik, dünya ölçeğinde paylaşılan bir “halet-i ruhiye” olmakta, millet de, herkesin bir mületin üyesi olması anlamında, bir kimlik olmaktadır” (Çağla, 2007).

Milliyetçiliğe ilişkin farklı tanımlamaların ortak noktası, bir ideoloji ve bu ideoloji ile bağlantılı kültürel bir formasyonun teşekkülüdür (Yanık, 2013). Milliyetçiliğin hareket noktası olan “kendine özgü kültür dünyası”, apaçık bir hakikattir. Milliyetçilik, biçimsel olarak bir “duygu durumu”dur. Milliyetçilik, sadece şu ana ve bugüne ilişkin bir duygu ve düşünce değildir. O, içinde bir gelecek tasarmı da taşır. Milliyetçiliğin varoluş temeli, millet denilen varolanın mevcudiyetidir (Köktürk, 2016). Milliyetçilik, Türkiye’nin toprak bütünlüğü, Türkiye’nin ulusal bağımsızlığı ve uluslararası toplumdaki konumu anlamına gelir (Wang, 2021/2022).

Milliyetçilik ulusal topluluk duygusu etrafında devlet ve toplum arasında bir köprü işlevi görmüştür. Delannoï’a (1998) göre ulus ve milliyetçilik arasındaki yoğun ilişki, bu iki kavram arasındaki farklılıkların göz ardı edilmesine neden olmamalıdır. Bütün milliyetçilikler bir ulusa dayanmakla birlikte ulus, milliyetçiliği anlamada tek kıstas değildir. Diğer taraftan milliyetçilik çoğunlukla üst ideal hedefler etrafında kendisini oluşturan bir ideolojidir ve bir meşrulaştırma ve seferber etme aracıdır ama aynı zamanda kişisel ve kolektif inançlara dair değerleri de içinde barındırmaktadır (Aydın, 2018).

Belirli bir coğrafyada ortak kültürel ve/veya etnik kökene sahip toplulukların siyasi ve tarihî meşruiyetiyle yüceltilmesini hedefleyen siyasal, sosyal, kültürel, dinî düşünce ve yaklaşımlarla ideolojik anlamda milli devletin güçlenmesini en önemli hedef sayan bir anlayış olarak milliyetçiliğin 1789 Fransız İhtilâli’nin ardından geliştiği kabul edilir. Kısa zamanda meydana getirdiği yeni devlet örgütlenmeleri itibariyle bütün zamanların en etkili siyasî ideolojisi olan milliyetçiliğin modern bir kavram olmasına karşılık kişinin üyesi bulunduğu sosyal gruplara ve kültürel unsurlara sevgi ve bağlılık göstermesi insanlık tarihiyle başlayan tabii bir süreçtir. John Locke İngiltere’de, Jean-Jacques Rousseau Fransa’da, Giuseppe Mazzini İtalya’da, Johann Gottfried von Herder Almanya’da ve Ziya Gökalp Türkiye’de milliyetçilik düşüncesinin öncüsü olarak görülür. Milliyetçilik, I. Dünya Savaşı’ndan sonra Asya ve Afrika’da da hızla yayılmıştır. Türkiye’de Atatürk, Mısır’da Sa’d Zağlül ve Cemal Abdünnâsır, Çin’de Sun Yat-sen gibi liderler bu süreçte rol oynamıştır. Cumhuriyet devrinde en azından 1930’lara kadar olan zaman diliminde milliyetçilik, bir millî kimlik inşası hedefinden

ziyade siyasi bir millet meydana getirme düşüncesi olarak hâlâ ümmet şuuru baskın olan halkı modernleştirmeye ve yeniden şekillendirmeye dönük, dış Türkler’i devre dışı bırakan bir karakter arz etmektedir. Bu şartlarda Cumhuriyet’in ilk yıllarında millet anlayışı etnik değil kültürel esastır ve bir bakıma Tanzimat’ın bütün tebaayı Osmanlı kimliği altında birleştirme projesinin benzeri olarak Cumhuriyet de Türkiye sınırları içerisinde kalan bütün müslüman tebaayı Türk üst kimliği altında toplamayı hedeflemiştir (İslam Ansiklopedisi, 2023b)

### Ulus, Ulusal, Ulusalçı

Türk Dil kurumu Sözlüğüne (2023) göre ulus “millet”; ulusal “milli” ve ulusalcı “milliyetçi” anlamlarını taşımaktadır. Roskin (2014), ulus kelimesinin Latince kökeninin (bugünkü anlamından farklı olarak) soy bağı anlamına geldiğini iddia etmektedir. (Aydın, 2018). Karyelioğlu’na (2012) göre ise Moğolca kökenden gelen ve “nation” sözcüğü karşılığında kullanılan “ulus” sözcüğü daha çok, farklı bir etnik topluluğu belirtmektedir. Carr, a (1967) göre, Eric H. Carr ile birlikte ulus kavramı, toplumsal, siyasi ve ekonomik süreçlerin genel çerçevesini çizen temel bir ifade olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Kaymaz, 2010).

Ulus kelimesi ve kavramı bütünüyle siyasi ve felsefi bireyciliği merkeze alan ve kendini sadece modern demokrasilerde bulan bir anlama haizdir. (Leca,1998, s.11) Bu manada ulus, modern döneme ait ve onunla anlam kazanan bir olgudur. Sosyolojik açıdan ulus aynı kültür ve egemenlik alanı üzerindeki kültürel, ekonomik ve siyasi sistemlerin çakışma süreçleriyle birlikte yerel kültürlerin standartlaşarak merkezi iktidar tarafından desteklenen bir üst kültür ile bağlanmasını ifade eder (Aydın, (2018). Hukuksal ve siyasi anlamda ulus, “belirli coğrafi sınırlar içinde yaşayan, bir resmi dili olan, müşterek kanunları bulunan insanların meydana getirdiği birliktir”. Bu tanımda siyasi bağımsızlığın ulusun varlığının belirleyici niteliği olduğuna dikkat çeken Kafesoğlu’na (1999) göre sosyolojik olarak ulus, “topluluk bütünüünün tamamlılık ve ahengini sağlayan, orijinal müesseselerini yaratan ve yaşatan duygu ve kültür birliğinin kaynağı milli kültür unsurları bakımından, fertleri arasında iştirak bulunan bir sosyal birliktir”. Bu tanımlamada dil, tarih, düşünce ve ahlak gibi manevi değerler bilincinde oluşan bir ortaklık vurgulanmaktadır (Hülür ve Akça, 2007).

Guibernau’ a (1997) göre ulusalcılık, “bir toprağa, ortak dile, ideallere, değerlere ve geleneklere bağlanma duygusu”nu ve “bir grubun onu diğerlerinden ‘farklı’ kılan semboller (bayrak, belirli bir şarkı, bir müzik parçası veya tasarım) ile özdeşleşmesi”ni kapsar (Hülür, ve Akça, 2007). Amerikan ve Fransız devrimleri ile başlayan süreç, ulusalcılığın eylem olarak tarih sahnesindeki yerini almasına tanıklık eder. Kohn’a (1962) göre Batı toplumlarında ulusalcılık, liberal ve demokratik sistemin gelişmesi sürecinde vatandaşlardan oluşan bir topluluk olarak ulusu temel almıştır. Böylelikle Batı ulusalcılığı, bireyi tabi olma düzeyinden vatandaş düzeyine yükselterek olumlu bir işlev üstlenmiştir. Doğu’da ise, ulusalcılığın işlevi iki boyutlu olmuştur. Batı’daki gibi, bireyi tabi olmaktan çıkarıp, onun vatandaş olmasını sağlamakla birlikte toplumun etnik/ kültürel temelde ulusal bağımsızlığını kazanmasına da öncü olmuştur (Kaymaz, 2010).

Gellner’e (2006) göre ulusalcılığın çıkış noktası, içinde yaşanılan topluluğa duyulan bağlılık duygusudur ve bu duygu aslında ulus kavramı ile bağlantılı bir olgu değildir. Söz konusu bağlılık duygusu, tarihin her döneminde, insanın toplu halde yaşama gereksiniminden doğan doğal bir durum olarak karşımıza çıkar. Kabileye, aileye, cemaate, zümreye, gruba duyulan bağlılık, ekonomik alt-yapının tarımsal niteliğinin değişmesi ve sanayileşme sürecinin gelişmesi ile birlikte ulus kavramına yönelmiştir. Yani ulusalcılık, sanayileşme ile birlikte ortaya çıkmıştır ve onunla arasında yakın ve zorunlu bir bağ vardır. Tarihsel olarak baktığımızda, ulusalcılığın, duygu, düşünce/ideoloji ve eylem/hareket olmak üzere, üç aşamalı bir gelişim süreci izlediğini görüyoruz. Ulusalcılık, her şeyden önce, kişinin içinde yaşadığı topluluğa karşı duyduğu ve benzerleriyle birlik oluşturarak kendisini daha güçlü hissetme gereksiniminden kaynaklanan bir bağlılık duygusu ve bu duygu etrafında şekillenen bir kimlik algılamasıdır. Türkçe olan ulusalcılık yerine yabancı kökenli milliyetçilik terimini tercih etmelerinin nedeni, bu terimin kökenini oluşturan “millet” kavramının Osmanlı geleneğinde dinsel bir anlam içermesidir. Ulusalıcı ile milliyetçi arasında duygu aşamasında dahi yeterince derin olan ayrılık, düşünce / ideoloji aşamasında daha belirgindir (Kaymaz, 2010).

### **Halk, Halkçılık**

Arapça kökenli olan halk kavramı, “aynı ülkede yaşayan, aynı kültür özelliklerine sahip olan, aynı uyruktaki insan topluluğu, folk”, “aynı soydan gelen, ayrı ülkelerin uyruğu olarak yaşayan insan topluluğu”, “bir ülke içerisinde yaşayan değişik soylardan insan topluluklarının her biri”. “belli bir bölgede veya çevrede yaşayanların bütünü, ahali”, “bir ülkedeki yurttaşların bütünü, kamu” anlamlarına gelmektedir. Halkçılık ise, “bireyler arasında hiçbir hak ayrılığı görmeme, topluluk içinde hiçbir ayrıcalık kabul etmeme görüş ve tutumu, popülizm”, “XX. yüzyılda Fransa’da ortaya çıkan, yoksul halkın yaşayışı ve duyguları üzerinde duran bir edebiyat çığır, popülizm” (TDK, 2023) anlamlarını taşımaktadır. Gökalp’a (1917) göre halk [people] kelimesi bazen kavim manasında, bazen bir devlete bağlı anlamında, bazen de millet anlamında kullanılan bir ifade olup, bilimsel açıdan elitler dışında kalan kimseler için kullanılması uygun olur. Buradan hareketle, folklorla karşılık olarak da halkçılık kelimesini kullanabilir.

General Harbord’a gönderilen ve Anadolu’daki gelişimi anlatan muhtıradan Anadolu ve Rumeli Müdafaa-i Hukuk Cemiyeti’nin amaçları arasında ulusal iradenin üstünlüğünü tesis etmek ifadesi, halk yerine ulusun ikame edildiği ve halkçılık düşüncesinin ulusal irade ve egemenlik zemininde tanımlandığı bir anlayışı ortaya koymuştur. Halkçılık, milliyetçilikle kopmaz bir bağ içinde ele alınmış; milliyetçiliği en temiz ve saf değere çıkaracak unsur olarak değerlendirilmiştir.

Halkçılık, halka ait devlet iktidarını temsil eder (güç halktan gelir); herkes kanun önünde eşittir; hükümet, halkın hükümeti olarak, herkesin refah kazanması için çalışır, ayrıcalıklara karşı durur, Türk toplumunun farklı sınıflara bölünmesini önler (Wang, 2021/2022). Toprak (1977), Erken Cumhuriyet seçkinleri için halkçılık ilkesinin toplumsal sınıflar içermeyen homojen bir ulus yaratma projesinin ifadesi (Baykan, 2017) olarak değerlendirmektedir. Giritli’ye (1921) göre, Atatürk’ün dile getirdiği,

“Halkçılık ilkesi” millî hâkimiyete bağlılığı; Türk milletine sevgi, saygı ve inanç his-sine dayanır. Göztepe (2008). Atatürk’ün anlayışında halkçılık; siyasi, ekonomik ve toplumsal uygulamalarda halkın çıkarının ön planda tutulmasını öngörür. Atatürk, halkçılığa daha çok siyasal bir anlam vermektedir. Ona göre halkçılık; ulusu oluşturan bireylerin, siyasal bakımdan eşit olmaları yani herkesin seçme ve seçilebilme hakları-na sahip olmaları demektir. Halkçılık, bireylerin hukuk önünde eşit olmaları ve hiçbir sınıfın, bireyin veya grubun ayrıcalığının olmaması demektir. Atatürk’ün halkçılık anlayışı, Osmanlı toplumsal yapısına bir tepki olarak ortaya çıkmıştır. Çünkü Osmanlı sisteminde, nüfusun çoğunluğunu meydana getiren halk, askere gider, vergi öder ve istenilen her şeyi yapardı. Ayrıca imparatorlukta meslek ve hiyerarşi içinde önemli ayrıcalıklı gruplar oluşmuş ve bu gruplar değişik sanlarla bu ayrıcalıklı konumlarını kullanmakta idiler. Kısaca söylemek gerekirse halkçılık; devletin öngördüğü sorumlulukların paylaşımında olduğu gibi, devlete ait kaynakların kullanılmasında da halkın çıkarlarını ön planda tutmayı gerektiren önemli bir ilkedir. Atatürkçü Halkçılık anlayışı toplumun ekonomik bakımdan güçsüz kesimlerin, özellikle köylülerin refah düzeyini yükseltmeye büyük bir önem vermekle beraber, sınıf mücadelesini reddet-mekte ve toplumun gelişmesinin, çeşitli sosyal gruplar arasında işbölümü dayanışma ile mümkün olacağına inanmaktadır (Dinç, ?).

Her toplumda demokrasinin vazgeçilmez siyasi partilerdir. Siyasi partiler, birey-lerin ve toplumun beklentisi doğrultusunda yapacakları faaliyetleri parti programı olarak yapılandırmaktadırlar. Hazırladıkları parti programlarıyla propagandalarını yapma ve iktidara gelme çabası göstermektedirler.

Türkiye Cumhuriyeti, demokratik bir devlet olmanın gereği olarak çok partili sis-temi esas almaktadır. Bu çerçevede siyasi partiler kurulmakta, yapacakları işleri de hazırladıkları programlarla ortaya koyarak fikirlerini ve düşüncelerini ifade etmek-tedirler.

2019 yılı itibariyle Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde üyesi bulunan dokuz parti yer almaktadır. Bu partilerin programları, bireylerin ve toplumun ihtiyaç ve beklentileri ile ilgili birçok sosyal konuyu kapsamaktadır. Bu sosyal konular içinde, Türkiye Cum-hurietü’nin kuruluş felsefesini oluşturan Atatürk ilkeleri arasında yer alan “Milliyetçilik” ve “Halkçılık” ile ilgili ifadeler önem arz etmektedir.

Araştırmanın amacı, Türkiye’deki siyasi partilerin programlarının milli, millet, milliyetçilik, ulus, ulusal, ulusalcı, halk ve halkçılık kavramları açısından incelemek ve gerekli değerlendirmeleri yapmaktır. Bu temel amaç çerçevesinde şu sorulara cevap aranmıştır:

Milli, Millet, Milliyetçilik, Ulus, Ulusal, Ulusalcı, Halk ve Halkçılık kavramlarının,

1. Adalet ve Kalkınma Partisi programında yer alma durumu nedir?
2. Cumhuriyet Halk Partisi programında yer alma durumu nedir?
3. Halkların Demokratik Partisi programında yer alma durumu nedir?
4. Milliyetçi Hareket Partisi programında yer alma durumu nedir?
5. İyi Parti programında yer alma durumu nedir?
6. Milli, Millet, Milliyetçilik, Ulus, Ulusal, Ulusalcı, Halk ve Halkçılık kavramla-rı açısından parti programları arasındaki farklılıklar nelerdir?

Nitel araştırma yönteminin benimsendiği bu çalışmada, veri elde etmede doküman analizinden yararlanılmıştır. Doküman incelemesi, araştırılması hedeflenen durumlar hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini içerir. Bu çerçevede, doküman olarak siyasi partilerin programları incelenmiştir.

Araştırmanın evrenini Türkiye Büyük Millet Meclisi’ndeki tüm siyasi partiler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Patton 1990: 176) tarafından amaçlı örneklemede açıklanan ölçüt örnekleme kullanılarak belirlenmiş beş siyasi parti oluşturmaktadır. Ölçüt örnekleminin mantığı, önceden belirlenmiş bazı önem ölçütlerini karşılayan tüm durumları gözden geçirmek ve incelemektir. Buna göre araştırmanın örneklemini oluşturan siyasi partilerin seçimindeki temel kriterler şunlardır:

1.TBMM’deki üye sayısı açısından, ilk beş sırada yer almak

2.2023 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde grubu bulunmak,

Bu siyasi partiler, üye sayısına göre şöyle sıralanabilir:

1. Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP),
2. Cumhuriyet Halk Partisi (CHP),
3. Halkların Demokratik Partisi (HDP),
4. Milliyetçi Hareket Partisi (MHP)
5. İyi Parti (İP).

Yıldırım ve Şimşek’e (2019, doküman incelemesi beş aşamada yapılabilir. Bunlar: ( Yıldırım ve Şimşek, 2021: 194): (1) dokümanlara ulaşma, (2) orijinalliğin kontrol etme, (3) dokümanları anlama, (4) veriyi analiz etme ve (5) veriyi kullanmaktır. Buna göre parti programlarının orijinal haline siyasi partilerin Web sitelerinde ulaşılmış, araştırmanın konusu ve amacı çerçevesinde gerekli incelemelerden Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde üyesi bulunan partilerin programları incelenmiş, “Milli”, “Millet”, “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusal”, “Ulusalıcı”, “Halk”, “Halkçılık” kavramları ile ilgili analizler yapıldıktan sonra, her kavram ile ilgili ifadeler analiz edilerek kullanılmaya çalışılmıştır. Elde edilen bilgiler, tablolarla ifade edilmiş ve gerekli değerlendirmeler yapılmıştır.

## **BULGULAR VE YORUMLAR**

Bu bölümünde, araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen verilerden hareketle Milli”, “Millet”, “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusal”, “Ulusalıcı”, “Halk”, “Halkçılık” kavramlarına ilişkin bulgular siyasi partilerin isimleri altında ayrı ayrı sunulmuştur. Daha sonra ise bu kavramlar açısından parti programları arasındaki farklılıklara yer verilmiştir.

### **Adalet ve Kalkınma Partisi**

AK Parti programında yer alan “Milli”, “Millet”, “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusal”, “Ulusalıcı”, “Halk”, “Halkçılık” kavramları ile ilgili ifadelerin durumu Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1.“Milli”, “Millet”, “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusal”, “Ulusalıcı”, “Halk”, “Halkçılık” Kavramlarının AK Parti Programına Göre Dağılımı

Kavramlar	f	%
Milli	8	11,43
Millet	9	12,86
Milliyetçilik		
Ulus		
Ulusal	13	18,57
Ulusalıcı		
Halk	40	57,14
Halkçılık		
Toplam	70	100,00

Tablo 1’de görüldüğü gibi, AK Parti programında yer alan 70 kavramdan “Halk” kavramı %57,14 oranı ile ilk sırada yer alırken, “Ulusal” kavramı %18,57 oranı ile ikinci sırada; “Millet” kavramı %12,86 oranı ile üçüncü sırada ve “Milli” kavramı %11,43 oranı ile dördüncü sırada yer almaktadır. AK Parti programında “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusalıcı” ve “Halkçılık” kavramları ise yer almamaktadır

### Cumhuriyet Halk Partisi

CHP programında yer alan “Milli”, “Millet”, “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusal”, “Ulusalıcı”, “Halk”, “Halkçılık” kavramları ile ilgili ifadelerin durumu Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2.“Milli”, “Millet”, “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusal”, “Ulusalıcı”, “Halk”, “Halkçılık” Kavramlarının CHP Programına Göre Dağılımı

Kavramlar	f	%
Milli	19	6,81
Millet		
Milliyetçilik	4	1,43
Ulus	17	6,09
Ulusal	184	65,95
Ulusalıcı		
Halk	53	19,00
Halkçılık	2	0,72
Toplam	279	100,00

Tablo 2’de görüldüğü gibi, CHP’nin programında yer alan 279 kavramdan “Ulusal” kavramı %65,95 oranı ile ilk sırada yer alırken, “Halk” kavramı % 19,00 oranı ile ikinci sırada; “Milli” kavramı %6,81 oranı ile üçüncü sırada; “Ulus” kavramı %6,09 oranı ile dördüncü sırada; “Milliyetçilik” kavramı % 1,43 oranı ile beşinci sırada; “Halkçılık” kavramı %0,72 oranı ile altıncı sırada yer almaktadır. CHP’nin programında “Millet” ve “Ulusalıcı” kavramları ise yer almamaktadır.

### Halkların Demokrasi Partisi

HDP programında yer alan “Milli”, “Millet”, “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusal”, “Ulusalıcı”, “Halk”, “Halkçılık” kavramları ile ilgili ifadelerin durumu Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3.“Milli”, “Millet”, “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusal”, “Ulusalıcı”, “Halk”, “Halkçılık” Kavramlarının HDP Programına Göre Dağılımı

Kavramlar	f	%
Milli		
Millet	1	1,03
Milliyetçilik	2	2,06
Ulus	6	6,19
Ulusal	4	4,12
Ulusalıcı	1	1,03
Halk	81	83,51
Halkçılık	2	2,06
Toplam	97	100,00

Tablo 3’te görüldüğü gibi, HDP’nin parti programında yer alan 97 kavramdan “Halk” kavramı %83,51 oranı ile ilk sırada yer alırken, “Ulus” kavramı %6,19 oranı ile ikinci sırada; “Ulusal” kavramı %4,12 oranı ile üçüncü sırada; “Milliyetçilik” ile “Halkçılık” kavramları %2,06 oranları ile dördüncü sırada; “Millet” ile “Ulusalıcı” kavramları %1,03 oranları ile beşinci sırada yer almaktadır. HDP’nin programında “Milli” kavramı ise yer almamaktadır.

### Milliyetçi Hareket Partisi

MHP programında yer alan “Milli”, “Millet”, “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusal”, “Ulusalıcı”, “Halk”, “Halkçılık” kavramları ile ilgili ifadelerin durumu Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4.“Milli”, “Millet”, “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusal”, “Ulusalıcı”, “Halk”, “Halkçılık” Kavramlarının MHP Programına Göre Dağılımı

Kavramlar	f	%
Milli	100	46,08
Millet	87	40,09
Milliyetçilik	16	7,37
Ulus		
Ulusal	4	1,84
Ulusalıcı		
Halk	9	4,15
Halkçılık	1	0,46
Toplam	217	100,00



Tablo 4’te görüldüğü gibi, MHP’nin programında yer alan 217 kavramdan “Milli” kavramı %46,08 oranı ile ilk sırada yer alırken, “Millet” kavramı %40,09 oranı ile ikinci sırada; “Milliyetçilik” kavramı %7,37 oranı ile üçüncü sırada; “Halk” kavramı %4,15 oranı ile dördüncü sırada; “Ulusal” kavramı %1,84 oranı ile beşinci sırada; “Halkçılık” kavramı %0,46 oranı ile altıncı sırada yer almaktadır. MHP’nin programında “Ulus” ve “Ulusalçı” kavramları ise yer almamaktadır.

### İyi Parti

İyi Parti programında yer alan “Milli”, “Millet”, “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusal”, “Ulusalçı”, “Halk”, “Halkçılık” kavramları ile ilgili ifadelerin durumu Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5.“Milli”, “Millet”, “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusal”, “Ulusalçı”, “Halk”, “Halkçılık” Kavramlarının İYİ Parti Programına Göre Dağılımı

Kavramlar	f	%
Milli	62	40,52
Millet	27	17,65
Milliyetçilik		
Ulus	18	11,76
Ulusal	19	12,42
Ulusalçı		
Halk	27	17,65
Halkçılık		
Toplam	153	100,00

Tablo 5’te görüldüğü gibi, İYİ Parti programında yer alan 153 kavramdan “Milli” kavramı %40,52 oranı ile ilk sırada yer alırken, “Millet” ile “Halk” kavramları %17,65 oranları ile ikinci sırada; “Ulusal” kavramı %12,42 oranı ile üçüncü sırada; “Ulus” kavramı %11,76 oranı ile dördüncü sırada; “yer almaktadır. İYİ Parti programında “Milliyetçilik”, “Ulusalçı” ve “Halkçılık” kavramları ise yer almamaktadır.

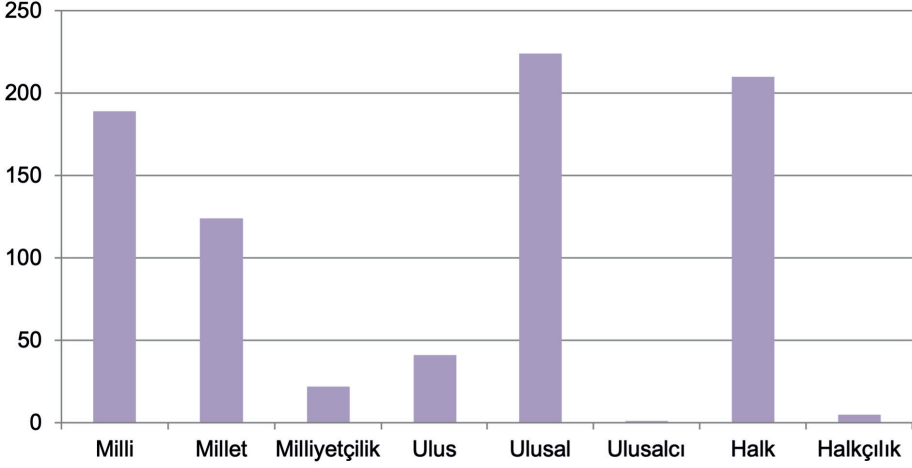
### Milli, Millet, Milliyetçilik, Ulus, Ulusal, Ulusalıcı, Halk Ve Halkçılık Kavramları Açısından Parti Programları Arasındaki Farklılıklar

Milli, millet, milliyetçilik, ulus, ulusal, ulusalıcı, halk ve halkçılık kavramları açısından parti programları arasındaki farklılıklara ilişkin durum Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6.“Milli”, “Millet”, “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusal”, “Ulusalıcı”, “Halk”, “Halkçılık” Kavramlarının Partilerin Programlarına Göre Dağılımı

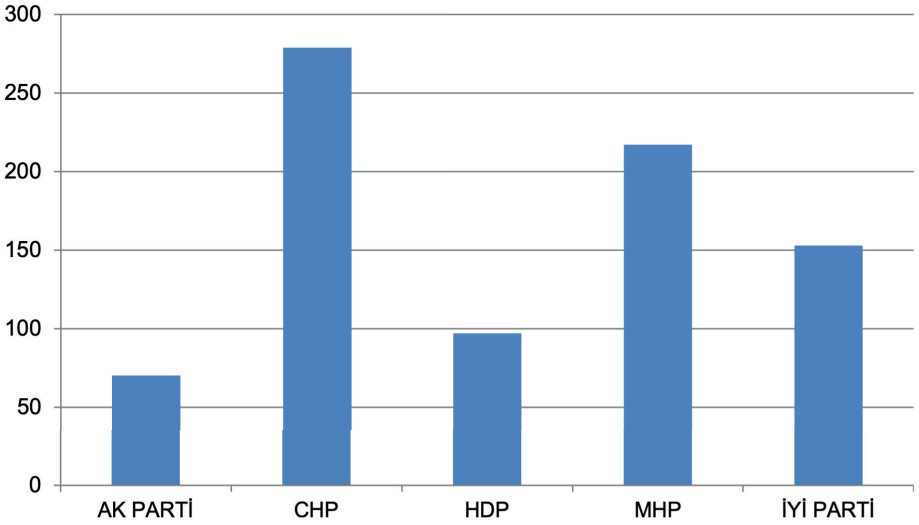
Kavramlar	Partiler										Toplam		
	AK PARTİ		CHP		HDP		MHP		İYİ PARTİ				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
Milli	8	11,43	19	6,81			100	46,08	62	40,52	189	23,16	
Millet	9	12,86			1	1,03	87	40,09	27	17,65	124	15,20	
Milliyetçilik			4	1,43	2	2,06	16	7,37			22	2,70	
Ulus			17	6,09	6	6,19			18	11,76	41	5,02	
Ulusal	13	18,57	184	65,95	4	4,12	4	1,84	19	12,42	224	27,45	
Ulusalıcı					1	1,03					1	0,12	
Halk	40	57,14	53	19,00	81	83,51	9	4,15	27	17,65	210	25,74	
Halkçılık			2	0,72	2	2,06	1	0,46			5	0,61	
Toplam	f	70		279		97		217		153		816	
	%	8,58		34,19		11,89		26,59		18,75		100,00	

Tablo 6’da görüldüğü gibi, Partilerin Programlarında yer alan “Milli”, “Millet”, “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusal”, “Ulusalıcı”, “Halk”, “Halkçılık” kavramlarının toplam sayısı 816’dır. Bu kavramlardan “Ulusal” kavramı %27,45 oranı ile ilk sırada yer alırken, “Halk” kavramı %25,74 oranı ile ikinci sırada; “Milli” kavramı % 23,16 oranı ile üçüncü sırada; “Millet” kavramı %15,20 oranı ile dördüncü sırada; “Ulus” kavramı %5,02 oranı ile beşinci sırada; “Milliyetçilik” kavramı %2,70 oranı ile altıncı sırada; “Halkçılık” kavramı %0,61 ile yedinci sırada ve “Ulusalıcı” kavramı %0,12 oranı ile sekizinci sırada yer almaktadır. Bu durum, Grafik 1’de daha somut bir şekilde görülmektedir.



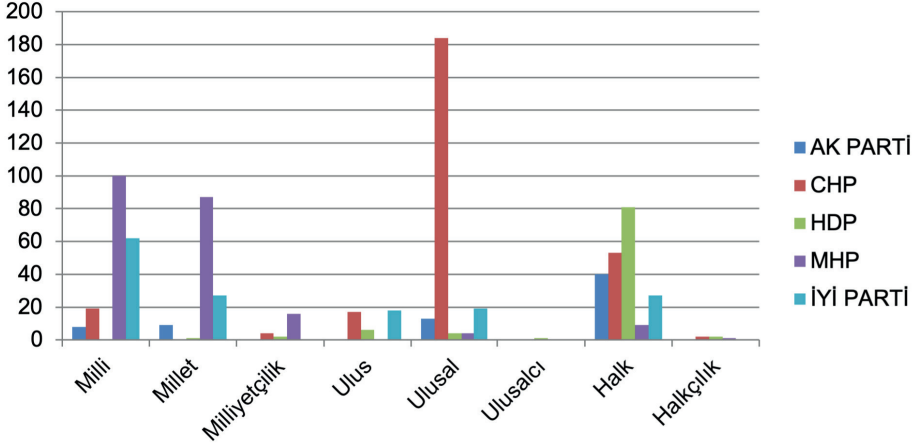
Grafik 1.Kavramların Dağılımı

“Milli”, “Millet”, “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusal”, “Ulusalci”, “Halk”, “Halkçılık” kavramlarının sayısı açısından partilerin programları karşılaştırıldığında, CHP %34,19 oranı ile ilk sırada yer alırken, MHP %26,59 oranı ile ikinci sırada; İYİ Parti %18,75 oranı ile üçüncü sırada; HDP %11,89 oranı ile dördüncü sırada ve AK Parti %8,58 oranı ile beşinci sırada yer almaktadır. Bu durum, Grafik 2’de daha somut bir şekilde görülmektedir.



Grafik 2. Kavramların Partileri Göre Dağılımı

“Milli”, “Millet”, “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusal”, “Ulusalci”, “Halk”, “Halkçılık” kavramları açısından parti programları karşılaştırıldığında ortaya çıkan durum Grafik 3’te somut bir şekilde görülmektedir.



Grafik 3. “Milli”, “Millet”, “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusal”, “Ulusalıcı”, “Halk”, “Halkçılık” Kavramlarının Parti Programlarına Göre Dağılımı

Grafik 3’te görüldüğü gibi, ağırlıklı olarak ilk sırada, CHP programında “Ulusal” kavramı yer alırken, MHP programında “Milli” ve “Millet” kavramları; HDP programında “Halk” kavramı yer almaktadır.

Tüm parti programlarında, “Ulusal” ve “Halk” kavramları yer alırken, AK Parti programında “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusalıcı”, “Halkçılık”; CHP programında “Millet” ve “Ulusalıcı”; HDP programında “Milli”; İYİ Parti programında “Milliyetçilik”, “Ulusalıcı” ve “Halkçılık”; MHP programında ise “Ulus” ve “Ulusalıcı” kavramlarının yer almadığı saptanmıştır.

### Sonuçlar Ve Öneriler

Bu bölümde, “Milli”, “Millet”, “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusal”, “Ulusalıcı”, “Halk”, “Halkçılık” kavramlarının partilerin programlarında yer alma durumuna ve bu kavramlar açısından parti programları arasındaki farklılıklara ilişkin sonuçlar ve öneriler yer almaktadır.

Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde üyesi bulunan partilerin programlarında, “Milli”, “Millet”, “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusal”, “Ulusalıcı”, “Halk”, “Halkçılık” kavramlar az çok yer almaktadır. Ancak, tüm partiler için bu kavramlara yeteri düzeyde yer verildiğini ifade etmek mümkün görülmemektedir. Tüm bu kavramların yer aldığı herhangi bir parti programı bulunmaması bunun somut kanıtı olarak değerlendirilebilir.

Tüm parti programlarında “Milli” kavramı, yer alırken HDP parti programında yer almaması, “Ulusalıcı” kavramının ise sadece HDP parti programında yer alması dikkat çeken bir durumdur.

“Milli” ve “Millet” kavramının ağırlıklı olarak sırasıyla MHP ve İYİ PARTİ programlarında yer alırken HDP parti programında “Milli”; CHP parti programında ise “Millet” kavramının hiç yer almamış olması; “Halk” kavramının ise tüm parti

programlarında yer almakla birlikte daha çok ağırlıklı olarak sırasıyla HDP ve CHP parti programlarında yer almış olması; “Milliyetçilik” kavramı en çok MHP parti programında yer alırken, İYİ PARİ ve AK PARTİ programlarında yer almamış olması, HDP parti programında ise “Millet” ve “Milliyetçilik” kavramına ilişkin olumsuz ifadelerin yer almış olması gibi sonuçlar, partilerin programlarını hazırlarken temele aldıkları ideolojilerinin kavramlara yer vermelerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Yukarıda ifade edilen sonuçlar, partilerin parti programlarının güncellerken, temele aldıkları ideolojilerden daha çok, oy almayı hedefledikleri toplumun değerlerine ve iktidar olmayı amaç edindikleri devletin kuruluş felsefesine gerekli duyarlılıkları göstermeleri önem arz etmektedir.

Siyasi partiler, parti programlarında yer verdikleri temel kavramlarla toplum nezdinde ve devlet için ayrıştırıcı anlamlara yol açacak ifadeler yerine; toplumun birliğini ve devletin bütünlüğünü güçlendirecek anlamları çağrıştıran ifadelere yer vermeleri başta toplum ve devlet için sonra da kendi sürdürülebilir politikaları için büyük değer taşımaktadır.

## Kaynakça

Akıncı, A. (2019). *Milliyetçiliğin Kökenleri: Etnisite/Ulus (Millet) İlişkisi*. İnsan ve İnsan, 6 21: 413-430.

AK Parti (2021). *AK Parti Programı*. <https://www.akparti.org.tr/en/parti/part-y-programme/>

Aydın, R. (2018). *Ulus, Uluslaşma ve Devlet: Bir Modern Kavram Olarak Ulus Devlet*. Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi, 6, 1: 229-256.

Baykan, T. S. (2017). *Halkçılık ve Popülizm: Türkiye Vakası ve Bir Kavramın Kullanımları*. Mülkiye Dergisi, 41 1: 157-194.

CHP (2021). *CHP Parti Programı*. <https://chp.azureedge.net/>

Çağla, C. (2007). *Renan, Irk ve Millet. Cogito Düşünce Dergisi*, Bellek: Öncesiz, Sonrasız. Sayı: 50.

Delannoi, G. (1998). *Milliyetçilik ve İdeolojik Kataliz*. Uluslar ve Milliyetçilikler. (Çev. S. İdemen.) Haz. Jean Leca. İstanbul: Metis Yayınları.

Dinç, S. (?). *Atatürkçü Düşünce Sistemine Göre Halkçılık İlkesi* [https://turkoloji.cu.edu.tr/ATATURK/arastirmalar/sait\\_dinc\\_ataturkcu\\_dusunce\\_sistemi\\_halkcilik.pdf](https://turkoloji.cu.edu.tr/ATATURK/arastirmalar/sait_dinc_ataturkcu_dusunce_sistemi_halkcilik.pdf)

Dinç, S. (2004). *Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi*, Adana 2004, 281 – 282)

Domaniç, N. N. (1997). *Milliyetçilikler*: İstanbul: Sarmal Yayınevi.

HDP (2021). *HDP Parti Programı*. <https://hdp.org.tr/tr/parti-programi/8/>

Edward H. Carr (1967). *Nationalism and After*. 2.B. Londra: Macmillan & Co.

Erözden, O. (1997). *Ulus-Devlet*. Ankara: Dost Kitabevi.

Esgin, Ali (2001), “*Ulus-Devlet ve Küreselleşmeye İlişkin Bazı Tartışmalar*”, C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, Aralık, Cilt: 25, No: 2.

Gellner, E. (2006). *Uluslar ve Ulusçuluk*, Çev. B. Ersanlı, G. G. Özdoğan. İstanbul: Hil Yayınları, 79-174

Giritli, İ. (1921). *Atatürk ve Halkçılık*”, Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi, 20: 186-188.

Gökalp, Z. (1917). *Millet nedir?* Z Gökalp – İçtimaiyat Mecuması. Volume 1, Issue 3, 146 – 154

Göztepe, Ö. (2008) *Mustafa Kemal’in Cumhuriyet söylemi: Halkçılık, Laiklik, Batıcılık, Milliyetçilik (1919-1938)* Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Guibernau, M. (1997). *20.Yüzyılda Ulusal Devlet ve Milliyetçilikler*, (Çev. Neşe Nur Domaniç), İstanbul: Sarmal Yayınevi.

Hülür, H. ve Akça, G. (2007). *İmparatorluktan Cumhuriyete Siyasal Bütünlük ve Ulusalılık Söylemi*. Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi, 22: 311-335.

İslam Ansiklopedisi (2023a). *Millet*. <https://islamansiklopedisi.org.tr/millet#2-osmanlilarda-millet-sistemi>

İslam Ansiklopedisi (2023b). *Milliyetçilik*. <https://islamansiklopedisi.org.tr/milliyetcilik>

İYİ Parti (2021). *İYİ Parti Programı*. <https://iyiparti.org.tr/kurumsal?q=Program>

Kafesoğlu, İ. (1999). *Türk Milliyetçiliğinin Meseleleri*. İstanbul: Ötüken Yayınları.

Karyelioğlu, S. (2012). *Ulus Devlet ve Milliyetçiliğin Tarihsel Dayanakları ve Küreselleşmenin Ulus Devlet ve Milliyetçilik Üzerindeki Etkileri*. Ethos Dergisi, 5, 1: 137-169.

Kaymaz, İ. Ş. (2010). *Kemalizm'in Ulusalçılık Anlayışı Ve Günümüz Türkiye'sinde Ulusalçılık-Milliyetçilik Algulamaları*. Memleket Siyaset Yönetim, 5, 13: 86-106.

Kohn, H. (1961). *The Idea of Nationalism: A Study in its Origins and Background*, 9th edition, New York : Mac Millan.

Kohn, H. (1962). *The Age of Nationalism: The First Era of Global History*. New York: Harper Pres.

Köktürk, M. (2016). *Millet ve Milliyetçilik*. İstanbul: Ötüken Neşriyat

Leca, J.(1998). *Neden Söz Ediyoruz?. Uluslar ve Milliyetçilikler*. (Çev. S. İdemen.) Haz. Jean Leca. İstanbul: Metis Yayınları.

MHP (2021). *MHP Parti Programı*. [https://www.mhp.org.tr/usr\\_img/\\_mhp2007/kitaplar/mhp\\_parti\\_programi](https://www.mhp.org.tr/usr_img/_mhp2007/kitaplar/mhp_parti_programi)

Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Beverly Hills, CA: Sage.

Roskin, M. G. (2014). *Çağdaş Devlet Sistemleri: Siyaset, Coğrafya, Kültür*. (Çev. B. Seçilmişoğlu) 7. Baskı. Ankara: Liberte Yayınları

Salzborn, S. (2011). “*Nation und Nationalismus im 21. Jahrhundert*”, Staat und Nation. Die Theorien der Nationalismusforschung in der Diskussion, hg., Samuel Salzborn, Stuttgart: Franz Steiner Verlag, 2011, s.9.

Snyder, L. L. (1990). “*French Nationalism*”, Louis L. Snyder (ed.), Encyclopedia of Nationalism. New York: Paragon House.

TDK (2023). *Güncel Türkçe Sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/>

Toprak Z (1977). *Halkçılık İdeolojisinin Oluşumu*. İçinde: A Aksay ve M Pirili (Der.), Atatürk Döneminin Ekonomik ve Toplumsal Tarihiyle İlgili Sorunlar Sempozyumu - Tebliğler Tartışmalar, İstanbul: İstanbul Yüksek İktisat ve Ticaret Mektebi Mezunları Derneği Yayını, 13–31.

Wang, S. (2021/2022). *Mustafa Kemal Atatürk'ün halkçılık ve devletçilik ilkesi: Sun Yatsen'in siyasi düşüncesiyle karşılaştırma*. Kuşak ve Yol Girişimi Dergisi, 3, 1: 40-49.

Türkiyedeki Siyasi Partilerin Programlarının “Milli”, “Millet”, “Milliyetçilik”, “Ulus”, “Ulusal”, “Ulusalıcı”, “Halk”, “Halkçılık” Kavramları Açısından İncelenmesi

Yanık, C. (2013). *Etnisite, Kimlik ve Milliyetçilik Kavramlarının Sosyolojik Analizi. Kaygı*. Bursa Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi, 20: 225-237.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2021). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldız, R. ve Demir, S. (2015). *Milli Kimliğin Oluşumunda Zihniyet*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8.



### Expanded Abstract

The concepts of “Nation,” “Nationalism,” “National,” “People,” and “Populism,” which are fundamental concepts in sociology, are directly related to the principles of “Nationalism” and “Populism” among the principles of Atatürk.

Political parties are indispensable for democracy in every society. Political parties structure their activities as party programs based on the expectations of individuals and society. They make efforts to propagate their programs and come to power. The Republic of Türkiye, as a democratic state, is based on a multi-party system. In this framework, political parties are established, and they express their ideas and thoughts by presenting their programs, reflecting the activities they will undertake in line with the expectations of individuals and society.

As of 2019, there are nine parties represented in the Grand National Assembly of Türkiye. The programs of these parties cover various social issues related to the needs and expectations of individuals and society. Among these social issues, expressions related to “Nationalism” and “Populism,” which constitute the founding philosophy of the Republic of Türkiye, and are among the principles of Atatürk, are crucial.

The purpose of the research is to examine the programs of political parties in Türkiye in terms of the concepts of nation, nationalism, national, people, and populism and to make necessary evaluations. In this context, the following questions were addressed within the framework of this basic purpose:

- 1.What is the situation of the concepts of Nation, Nationalism, National, People, and Populism in the Justice and Development Party program?
- 2.What is the situation of the concepts of Nation and Populism in the Republican People’s Party program?
- 3.What is the situation of the concept of National in the Peoples’ Democratic Party program?
- 4.What is the situation of the concepts of Nation and Populism in the Nationalist Movement Party program?
- 5.What is the situation of the concepts of National, Nation, Nationalism, People, Populism in the Good Party program?
- 6.What are the differences between party programs in terms of the concepts of National, Nation, Nationalism, People, Populism?

In this research, which adopts the qualitative research method, document analysis was used to obtain data. Document analysis involves the analysis of written materials containing information about the situations targeted for investigation. In this context, the programs of political parties were examined as documents. Document analysis can be conducted in five stages: (1) accessing documents, (2) checking for originality, (3) understanding documents, (4) analyzing data, and (5) using data.

Accordingly, the original versions of party programs were accessed on the official websites of political parties. Within the scope of the subject and purpose of the research, the programs of political parties represented in the Grand National Assembly of Türkiye were examined. After conducting analyses related to the concepts of “National,” “Nation,” “Nationalism,” “People,” “Populism,” expressions concerning each concept were analyzed and attempted to be used. The obtained information was expressed with tables, and necessary evaluations were made.

The universe of the research consists of all political parties in the Grand National Assembly of Türkiye. The sample of the research is determined by using criterion sampling, consisting of five political parties. The logic of criterion sampling is to review and examine all situations that meet some pre-determined important criteria. Accordingly, the basic criteria for selecting the political parties that constitute the sample of the research are as follows: 1. Ranking in the top five in terms of the number of members in the Grand National Assembly of Türkiye.

2. Having a group in the Grand National Assembly of Türkiye in the year 2023. These political parties can be ranked according to the number of members as follows:

Justice and Development Party (AKP)

Republican People’s Party (CHP)

Peoples’ Democratic Party (HDP)

Nationalist Movement Party (MHP)

Good Party (İP)

Thus, the original versions of party programs were accessed on the official websites of political parties. After necessary examinations within the scope of the subject and purpose of the research, the programs of political parties represented in the Grand National Assembly of Türkiye were examined. After conducting analyses related to the concepts of “National,” “Nation,” “Nationalism,” “People,” “Populism,” expressions concerning each concept were analyzed and attempted to be used. The obtained information was expressed with tables, and necessary evaluations were made.

In all party programs, the concepts of “National” and “People” are included, while in the AK Party program, the concepts of “Nationalism,” “Nation,” “Populism,” and “Populism” are included. In the CHP program, the concepts of “Nation” and “Populism” are included, in the HDP program, the concept of “National” is included, in the Good Party program, the concepts of “Nationalism,” “Populism,” and “Populism” are included, and in the MHP program, the concepts of “Nation” and “Populism” are not included.

In the programs of political parties represented in the Grand National Assembly of Türkiye, the concepts of “National,” “Nation,” “Nationalism,” “People,” “Populism” are more or less included. However, it is not possible to say that these concepts are adequately included in all parties. The absence of any party program that includes all of these concepts can be considered as concrete evidence.

While the concept of “National” is predominantly included in the MHP and Good Party programs, and the concept of “Populism” is not included in the programs of İYİ Party and AK Party, it is noteworthy that the concept of “National” is not included in the HDP party program, and the concept of “Populism” is included only in the HDP party program.

The results mentioned above indicate that the ideologies that parties rely on are effective in including concepts in their programs rather than updating their party programs. It is important for political parties to show sensitivity to the values of the society they aim to gain votes from and the founding philosophy of the state they aim to govern, rather than the ideologies they base their party programs on when updating their party programs.

Political parties should prioritize expressions in their party programs that strengthen the unity of society and the integrity of the state, rather than expressions that lead to divisive meanings for society and the state. This is of great value first for society and the state and then for their sustainable policies.

#### **Etik Kurul İzni**

Bu alışma için etik kurul izni gerekmemektedir. Yaşayan hiçbir canlı (insan ve hayvan) zerinde araştırma yapılmamıştır. Makale edebiyat sahasına aittir.

#### **Çatışma Beyanı**

Makalenin yazarı, bu çalışma ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile arasında mali çıkar atışması bulunmadığını beyan eder.

#### **Destek ve Teşekkr**

alışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

#### **Ethics Committee Permission**

Ethics committee permission is not required for this study. No research has been conducted on any living creature (human and animal). The article belongs to the field of literature.

#### **Deconfliction Statement**

The author of the article declares that there is no conflict of financial interest between him and any institution, organization, person related to this study.

#### **Support and Thanks**

Support was not received from any institution or organization in the study.

# Türk Dünyası Eğitim Birliğine Yönetişimsel Bir Katkı Örneği Olarak Uluslararası Avrasya Eğitim Sendikalar Birliği \*

## International Eurasian Education Trade Unions as an Example of Governance Contribution to Turkish World Educational Union

Fatih KOÇ\*\*

### Öz

Neo-liberalizm ile dünyada başlayan yeni yönetim anlayışı(yönetişim) beraberinde daha demokratik bir yönetim tarzının benimsenmesini getirmiştir. Küresel politikaların benimsenmesi ile birlikte bireye verilen değer artmış devletin yönetimi konusunda aktif katılım ilkesi benimsenen değerlerden birisi olmuştur. Bu konuda devletlerin dışa dönük olarak şeffaf olmasının yanı sıra içe dönük olarak da devletin sivil toplum örgütlerine yönelik katı tutumu ve güvensizlik sorununun çözümü ile bunların yönetime aktif olarak katılımı gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Sivil toplum örgütleri sayesinde bireyler artık kendini daha iyi ifade edebilme, sosyal sorumluluk alabilme, bilinçli ve ilgili vatandaşlar haline dönüşme şansını elde etmiş ve bu sayede “biz” deme cesaretini daha fazla göstermeye başlamıştır. İşte bu biz olma duygusunun daha çok gelişmesi ile birlikte Türk Dünyası’nda eğitim konusunda birliğin sağlanması, eğitim hususundaki sorunlar karşısında birlikte mücadele edilmesi için 2006 yılında Ankara merkezli olarak; Türkiye Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (Türk Eğitim-Sen), Azerbaycan Tahsil İşçileri Azad Hemkarlar İttifakı, Kazakistan İlim ve Eğitim Çalışanları Sendikası, Kırgızistan İlim ve Eğitim Çalışanları Sendikası yöneticilerinin kararı ile Uluslararası Avrasya Eğitimciler Birliği

\* Bu çalışmanın ‘öz’ bölümü “Kayfor Bişkek 2023”de salt bildiri özeti olarak sunulmuştur.

\*\* Öğr. Gör., Ardahan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Maliye Bölümü, Ardahan, fatihkoc@ardahan.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5639-5545

Sendikası(UAESB) kurulmuştur. Kuruluş, kurulduğu günden beri üye sayısını artırarak her yıl bir üye devlette Türk Dünyası'ndaki eğitim konuları başta olmak üzere bir çok sorun hakkında toplantılar düzenlemekte ve sonuç bildirgesi yayınlamaktadır. Ancak kuruluşun yapmış olduğu çalışmaların Türkiye ve diğer üye devletlerde etkileri nasıldır? Türk Dünyası'na katkıları nelerdir? Bu çalışmada UAESB'nin uluslararası sivil toplum kuruluşu olarak yönetim bağlamında Türk Dünyası'ndaki eğitim konusunda yapmış olduğu çalışmalardan bahsedilerek, kuruluşun Türk Dünyası'ndaki eğitim ve diğer alanlarda etkilerinin neler olduğu üzerinde durulacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Yönetişim, Avrasya, Türk Dünyası, Eğitim Birliği, Sendika

**Abstract:**

The new management approach (governance) that started in the world with neo-liberalism brought with it the adoption of a more democratic management style. With the adoption of global policies, the value given to the individual has increased, and the principle of active participation in the management of the state has been one of the values adopted. In this regard, in addition to the external transparency of the states, the inward attitude of the state towards non-governmental organizations and the solution of the problem of insecurity and their active participation in the administration have begun to be realized. Thanks to non-governmental organizations, individuals now have the chance to express themselves better, to take social responsibility, to become conscious and interested citizens, and by this means, they have begun to show more courage to say "we". With the further development of this sense of being us, in order to ensure unity in education in the Turkish World and to fight together against the problems in education, in 2006, Ankara-based; The International Union of Eurasian Educators Union (UAESB) was established by the decision of the directors of the Turkish Education and Science Services Branch Public Employees Union (Türk Eğitim-Sen), Azerbaijan Collectible Workers Azad Hemkars Alliance, Kazakhstan Science and Education Workers Union, Kyrgyzstan Science and Education Workers Union. The organization has been increasing the number of its members since the day it was founded, and has been organizing meetings in a member state every year on many problems, especially education issues in the Turkic World, and publishing a final declaration. However, what are the effects of the organization's work in Turkey and other member states? What are their contributions to the Turkish World? In this study, the studies of the UAESB, as an international non-governmental organization, on education in the Turkish World in the context of governance will be mentioned, and the effects of the organization in education and other fields in the Turkish World will be emphasized.

**Keywords:** Governance, Eurasia, Turkish World, Education Union, Union

## 1.Giriş

İnsanoğlunun yeryüzünde var olduğu günden bugüne kadar serüveni gerek bireysel gerek toplu bir şekilde varlığını devam ettirmeye yönelik bir kimliğe sahip olmak ve bu kimliğin etrafında istikrarlı bir şekilde yaşamak arzusu ile sürmüştür. Bir taraftan yaşamın zorluklarına göğüs gerebilmek diğer taraftan da arzu ve isteklerin karşılanması birlikteliklere olan ihtiyacı artırmaktadır. Bireysel ve toplumsal kimliğin oluşmasında ise en önemli faktörler kültür ve eğitimidir. Kültür birliği ile oluşmaya başlayan toplu kimlik bilinci eğitim ile gelecek nesillere aktarılmaktadır. 19.yüzyıl ile başlayan ulus devlet yapılanması beraberinde milletler arası kuruluşların kurulmasını getirmiştir. Zamanla bu kuruluşlar gelişerek dünya düzeni içinde söz sahibi olmaya başlamışlardır. BM, DSÖ, UNESCO, AB vb. Uluslararası Avrasya Eğitim Sendikalar Birliği' de yenedünya düzeninin ortaya çıkardığı birtakım gereksinimler neticesinde kurulmuştur. UAEEB'in amacı, 16.yüzyıldan sonra çeşitli gerekçeler ile birbirleri ile irtibatları kopmaya başlayan ve 20.yüzyıl itibari ile yeniden birbirlerine yaklaşan Türk Dünyası'nın birçok alanda ortak hareket etmesini ve karar vermesini sağlamaya yöneliktir. Şüphesiz Türk Dünyası'nda ortak bir şuurun oluşması noktasında UAEEB tek değildir. Bu hususta; TÜRKSOY (Uluslararası Türk Kültürü Teşkilatı), TÜRKPA (Türk Dili Konuşan Ülkeler Parlamenter Asamblesi), Türk Konseyi, Türk Akademisi, Türk Kültür ve Miras Vakfı gibi kuruluşlar bulunmaktadır. Ancak UAEEB'nin farkı, eğitim iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların oluşturduğu bir birlik olarak faaliyetlerinin daha çok eğitim üzerine olmasındandır. Bu bağlamda "UAEEB'in 21. Yüzyıl ile birlikte değişen dünya düzeni içerisinde Türk Dünyası eğitim birliğine bir katkısı var mıdır? "sorusu çalışmanın ana çatısını oluşturmaktadır. 21. Yüzyıl ile birlikte neo liberalizm ile birlikte devletlerin kamusal alandan dışlanmaya başlanması ile birlikte gelişen ve adına daha demokratik ve katılımcı yönetim denilen, yönetim; yenedünya düzeni içerisinde toplu bir kimlik adına bir faaliyette bulunulabilmesi açısından göz ardı edilmemesi gereken bir kavramdır.

Yönetişim kavramı ilk kez Dünya Bankası'nın 1989 tarihli "Krizden Sürdürülebilir Büyümeye-Sahra Altı Afrika: Uzun Vadeli Bir Perspektif Çalışması" nda yer almıştır. Raporun takdim kısmında başkan Berber B. Conable tarafından "Geçmişteki zayıf ekonomik performansın temel nedeni, kamu kurumlarının başarısızlığı olmuştur. Özel sektör inisiyatifi ve piyasa mekanizmaları önemlidir, ancak bunlar iyi bir yönetimle -verimli bir kamu hizmeti, güvenilir bir yargı sistemi ve halkına hesap veren bir idare- el ele gitmelidir." dile getirilmiştir. (Conable, 1989) Yönetişim kavramı 1992 yılında Dünya Bankası tarafından yayınlanan "Governance and Development" raporda dönemin başkanı Lewis Preston tarafından "İyi yönetim, sağlam ekonomik politikaların önemli bir tamamlayıcısıdır. Kamu sektörü tarafından verimli ve hesap verebilir yönetim ve öngörülebilir ve şeffaf bir politika çerçevesi, piyasaların ve hükümetlerin etkinliği ve dolayısıyla ekonomik kalkınma için kritik öneme sahiptir. Dünya Bankası'nın yönetim konularına artan ilgisi, adil ve sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etme çabalarımızın önemli bir parçasıdır. ..." şeklinde yeniden dile getirilmiştir. (Preston, 1992)

Dünya Bankası'nın ilk zamanlarda yönetimden beklentisi, yönetişimin daha adil ve sürdürülebilir bir kalkınmayı sağlamasına yöneliktir. İleleyen süreçte ise, bankaya göre iyi bir yönetim; şeffaf ve öngörülebilir bir karar alma süreci, profesyonel bir

bürokratik yönetim anlayışı, hesap verebilir bir yönetim anlayışı, kamusal kararlara toplumun her kesiminden katılımın sağlanması, hukukun üstünlüğü gibi ilkeleri içinde barındırmalıdır. Raporda ayrıca kamu sektörünün yönetimi, yasal/kurumsal yapı, hesap verebilirlik ve şeffaflık iyi yönetişimin özellikleri olarak sayılmıştır. Dünya Bankasının belirlediği ilkeler daha sonra Avrupa Komisyonu tarafından da Kabul edilmiştir. 25 Temmuz 2001 yılında Avrupa Komisyonu tarafından kabul edilen “Avrupa Yönetişimi: Beyaz Kitap” adlı eserde iyi yönetişimin ilkeleri olarak; Açıklık, Katılım, Hesap Verebilirlik, Etkinlik ve Uyum belirlenmiştir. (Communities, 2001)

Çalışmanın konusu itibariyle üzerinde yoğunlaşılacak olan şey yönetişimin ilkelere katılımcılıktır. Katılımcılık ilkesi içinde barındırdığı demokratiklik özelliğinin yanı sıra yürütülen proje ve verilen kararlarda daha etkili, verimli ve başarılı sonuçların alınmasını sağlamaktadır. Bu sonucun ortaya çıkmasında insanların alınan kararlara katılması ile birlikte sürecin sahiplenilmesi ve katkı sunulması etkili olmaktadır. Çalışmada Uluslararası Avrasya Eğitim Sendikalar Birliği'nin yürütmüş olduğu faaliyetler katılımcılık ilkesi gereğince yönetişim bağlamında değerlendirilecek olup, Türk Dünyası eğitim birliği açısından katkısının olup olmadığı noktasında yoğunlaşılacaktır.

## 2.Yönetişime Kısa Bir Bakış

Kamu hizmetlerinin sunulma biçimi yaklaşık kırk yıldır yoğun bir değişim sürecinden geçmektedir. (Genugten, 2010) Bir çok ülkede kamu sektöründe yaşanan özelleştirmeler ve tam rekabet piyasasının canlandırılması, beraberinde yeni düzenleyici rejimlerin ve idarelerin oluşmasını sağlamıştır. (Walsh, 1995) Yönetişim kavramı bu anlayışın gelişmesi ile birlikte gündeme gelmiştir. Dünya Bankası tarafından 1989 yılında ilk olarak kullanılan kavram 1992 yılında, bir ülkenin kalkınması için ekonomik ve sosyal kaynakların yönetimine yönelik Dünya Bankası tarafından yayınlanan rapor ile birlikte gelişmeye başlamıştır. Raporda iyi bir yönetişim; sağlam ekonomik politikaların, kamu sektörü tarafından verimli ve hesap verebilir yönetimin ve öngörülebilir ve şeffaf bir politika çerçevesinin temel bir tamamlayıcısı olarak sunulmuştur. Daha sonraki süreçte ise, “Yönetişim; politikaların öngörülebilir, açık ve şeffaf bir süreçle yapılması, profesyonel değerlerleri içeren bürokrasi, hükümetin faaliyetlerinden sorumlu tutulabilen bir yürütme erki, kamusal karar alımına katılan güçlü bir sivil toplumu içinde barındıran ve hukukun üstünlüğüne riayet eden bir yönetim tarzı olarak özetlenmiştir. (Owens, 2015) En basit haliyle ise yönetişim, karar verme süreci ve kararların uygulandığı (veya uygulanmadığı) süreçtir. (Sheng, Anonim)

Yönetişim kavramı 1993 yılında ise, OECD'nin Kalkınma Yardım Komitesi'nin gündeminde yer almış ve iyi bir yönetişim için yöneten ve yönetilenler arasındaki kamu otoritesinin önemine atıfta bulunulmuştur. (DAC, 1993) 1997 yılında IMF “İyi Yönetişim” raporunda, iyi yönetişimi ekonomik kalkınmanın temel unsurlarından birisi olarak kabul etmiştir. Aynı raporda katılımcılık ilkesinin ve çok taraflı kuruluşlarla koordinasyon sağlanmasının önemine de vurgu yapılmıştır. (Camdessus, 1997) Yönetişim kavramının gelişmesinde ve iyi bir yönetişim tanımlanmasının yapılmasında rol oynayan diğer bir kuruluş Birleşmiş Milletler(BM) olmuştur. BM tarafından yayınlanan “What is Good Governance” adlı yayında iyi yönetişimin 8 özelliği sahip

olması gerektiği vurgulanmıştır. Bunlar; Uzlaşma odaklılık, katılımcılık, hukukun üstünlüğünün gözetilmesi, etkin ve verimli olması, hesap verebilir olması, şeffaf, duyarlı, eşitlikçi ve kapsayıcı olmasıdır. (Sheng, Anonim)

İyi yönetişimin sağlanması konusunda benzer bir karar ise 25 Temmuz 2001 yılında Avrupa Komisyonu tarafından kabul edilen “Avrupa Yönetişimi: Beyaz Kitap” adlı eserde alınmıştır. Beyaz Kitap’a göre iyi bir yönetişimin ilkeleri şunlardır; Açıklık, Katılım, Hesap Verebilirlik, Etkinlik ve Uyum belirlenmiştir. (Communities, 2001)

**-Açıklık:** Kurumlar daha açık bir şekilde çalışmalıdır. Üye Devletlerle birlikte, AB’nin ne yaptığı ve aldığı kararlar hakkında aktif olarak iletişim kurmalıdırlar. Halkın geneli için erişilebilir ve anlaşılır bir dil kullanmalıdırlar. Bu, karmaşık kurumlara olan güveni artırmak için özellikle önemlidir.

**-Katılım/Katılımcılık:** AB politikalarının kalitesi, ilgililiği ve etkinliği, tasarımdan uygulamaya kadar politika zinciri boyunca geniş katılımın sağlanmasına bağlıdır. Geliştirilmiş katılım, nihai sonuçta ve politikaları uygulayan kurumlarda muhtemelen daha fazla güven yaratacaktır. Katılım/katılımcılık, önemli ölçüde merkezi hükümetlerin AB politikalarını geliştirirken ve uygularken kapsayıcı bir yaklaşım izlemesine bağlıdır.

**-Hesap verebilirlik:** Yasama ve yürütme süreçlerindeki rollerin daha net olması gerekiyor. AB Kurumlarının her biri, Avrupa’da ne yaptığını açıklamalı ve sorumluluk almalıdır. Ancak, Üye Devletlerden ve hangi düzeyde olursa olsun AB politikasının geliştirilmesi ve uygulanmasına dahil olan herkesten daha fazla netlik ve sorumluluğa ihtiyaç vardır.

**-Etkililik:** Politikalar etkili ve zamanında olmalı, net hedefler, gelecekteki etkinin değerlendirilmesi ve mümkünse geçmiş deneyimler temelinde ihtiyaç duyulanı sağlamalıdır. Etkililik aynı zamanda AB politikalarının orantılı bir şekilde uygulanmasına ve en uygun düzeyde karar alınmasına bağlıdır.

**-Tutarlılık:** Politikalar ve eylemler tutarlı ve kolay anlaşılır olmalıdır. Birlik içinde tutarlılığa duyulan ihtiyaç artıyor: görevlerin kapsamı genişledi; genişleme çeşitliliği artıracaktır; iklim ve demografik değişiklik gibi zorluklar, Birliğin üzerine inşa edildiği sektörel politikaların sınırlarını aşıyor; bölgesel ve yerel yönetimler AB politikalarına giderek daha fazla dahil olmaktadır. Tutarlılık, karmaşık bir sistem içinde tutarlı bir yaklaşım sağlamak için siyasi liderlik ve Kurumlar adına güçlü bir sorumluluk gerektirir.

### 3. Uluslararası Avrasya Eğitim Sendikalar Birliği

Uluslararası Avrasya Eğitim Sendikalar Birliği, 2006 yılında merkezi Ankara’da olmak üzere, 3335 sayılı Uluslararası Nitelikteki Teşekküllerin Kurulması Hakkındaki Kanun hükümlerine göre, Bakanlar Kurulu’nun 24.02.2014 tarih ve 2014/6069 sayılı kararı ile Türkiye Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası, Azerbaycan Tahsil İşçileri Azad Hemkarlar İttifakı<sup>1</sup>, Kazakistan İlim ve

<sup>1</sup>Detaylı bilgi için bkz:

<https://uaeseb.com/az%9999baycan-t%9999hsil-iscil%9999ri-azad-h%9999mkarlar-ittifaqi/>,

Erişim Tarihi: 07.05.2023



Eğitim Çalışanları Sendikası<sup>2</sup>, Kırgızistan İlim ve Eğitim Çalışanları Sendikası<sup>3</sup> yöneticilerinin kararı ile kurulmuştur. Birliğe 2010 yılında Kosova Türk Öğretmenler Derneği<sup>4</sup>, 2011 yılında Kıbrıs Türk Memur Sendikası<sup>5</sup> ve Makedonya Ufuk Derneği<sup>6</sup> dâhil olmuştur. Sonraki yıllarda ise, Irak' dan Irak Türkmen Eğitimcileri Öğretmen Örgütü<sup>7</sup>, Romanya'dan Romanya Türk ve Tatar Kökenli Öğretmenler Derneği<sup>8</sup>, Özbekistan'dan Özbekistan Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası'nın<sup>9</sup> birliğe katılması ile birliğe dâhil olan ülke sayısı 10'a yükselmiştir.

Birliğin internet sitesinde yer alan temel amaçları şu şekilde sıralanmıştır:<sup>10</sup>

- Birliğe üye kuruluşlar(sendikalar) arasında sosyal, ekonomik ve teknik alanlarda karşılıklı iş birliğini tesis etmek ve geliştirmek,
- Birliğe üye kuruluşlar(sendikalar) arasında bilgi ve birikimlerin paylaşılması ile sendikalar ve eğitim çalışanları arasında birlik ve beraberliği sağlamak,
- Birliğe üye kuruluşların(sendikaların) buldukları ülkelerde, insan haklarına ve demokrasiye olan saygının ve inancın gelişmesine katkıda bulunmak,
- Birliğe üye kuruluşların(sendikaların) buldukları ülkelerde eğitim ve öğretim hizmetlerinin yaygınlaşması ve kalitesinin artırılması için seferber olmak,
- Birliğe üye kuruluşların(sendikaların) buldukları ülkelerde eğitim çalışanlarının sosyo-ekonomik şartlarının iyileştirilmesine yönelik mücadele etmek,
- Birliğe üye kuruluşların(sendikaların) buldukları ülkelerde, uluslararası standartlara uygun sendikal örgütlenmenin yerleşmesine yönelik çalışma yapmak,
- Birliğe üye kuruluşların(sendikaların) buldukları ülkelerde, devletlerin sürdürdüğü ortak kültürel, bilimsel ve sosyal girişim ve faaliyetlere gereken destekleri vermek<sup>11</sup>; bu amaçlar doğrultusunda, ulusal ve uluslararası projeler hazırlayarak devlet yöneticilerine bunları sunmaktır.

2Detaylı bilgi için bkznz: <https://uaeseb.com/kazakistan-egitim-ve-bilimcalisanlari-sendikasi/>, Erişim Tarihi:07.05.2023

3 Detaylı bilgi için bkznz: <https://uaeseb.com/kirgizistan-cumhuriyeti-egitim-ve-bilimcalisanlari-sendikasi/>, Erişim Tarihi:07.05.2023

4 Detaylı bilgi için bkznz: <https://uaeseb.com/kosova-turk-ogretmenler-dernegi/>, Erişim Tarihi:07.05.2023

5 Detaylı bilgi için bkznz: <https://uaeseb.com/kibris-turk-memur-sen/>, Erişim Tarihi:07.05.2023

6 Detaylı bilgi için bkznz: <https://uaeseb.com/makedonya-ufuk-dernegi/>, Erişim Tarihi:07.05.2023

7Detaylı bilgi için bkznz: <https://uaeseb.com/irak-turkmen-egitimcileri-ogretmen-orgutu/>, Erişim Tarihi:07.05.2023

8Detaylı bilgi için bkznz: <https://uaeseb.com/romanya-turk-ve-tatar-kokenli/>, Erişim Tarihi:07.05.2023

9Detaylı bilgi için bkznz: <https://uaeseb.com/ozbekistan-egitim-bilim-ve-kultur-calisanlari-sendikasi/>, Erişim Tarihi:08.05.2023

10 UAESEB, <https://uaeseb.com/kurumsal/>, Erişim Tarihi: 08.05.2023

11 Bu konuda birlik tarafından 2014 yılından beri ödül törenleri düzenlenmektedir. Bu ödül törenleri şöyledir;

2014 yılı için: “Gasprali İsmail Bey Ödülü”,2015 yılı için: “Koca Seyit Ödülü”, 2016 yılı için: “Hoca Ahmet Yesevi Ödülü”, 2017 yılı için: “Atabetü'l Hakâyık Ödülü”, 2018 yılı için: “Dede Korkut Ödülü”, 2019 yılı için: “Kutadgu Bilig Ödülü”, 2020 yılı için: “Bilge Tonyukuk Ödülü”, 2021 yılı için: “Ahi Evran, Yunus Emre, Hacı Bektaş” ödülleri, 2022 yılı için: “Milli Mücadele'nin 100. Yılı Anısına” ÇİĞİLTEPE BİLİM ÖDÜLÜ, DUATEPE BİLİM ÖDÜLÜ, DUMLUPINAR BİLİM ÖDÜLÜ, ZAFER BİLİM ÖDÜLÜ, KURTULUŞ BİLİM ÖDÜLÜ, ZAFERTEPE BİLİM ÖDÜLÜ gibi ödüllerdır.

Birliğe üye sendikaların başkanları, kuruluş sürecinden günümüze kadar belli periyodlar ile bir araya gelmekte, ortak çalışmalar yürütmekte ve yıllık istişare toplantıları düzenlemektedirler. Toplantılarda ortaya çıkan sonuçlar bir bildiri olarak yayınlanmaktadır. (UAESEB, 2023) Birlik 2006 yılından 2019 yılına kadar yapmış olduğu temsilciler toplantısı sonuç bildirgelerini kendi internet sitesinde yayınlamıştır. 2006 yılındaki ilk toplantı Ankara'da; 2007 yılındaki toplantı Çolpon-Ata Kırgızistan'da; 2008 yılındaki toplantı Bakü'de; 2009 yılındaki toplantı Astana Kazakistan'da; 2010 yılındaki toplantı Antalya Türkiye'de; 2011 yılındaki toplantı Prizren Kosova'da; 2012 yılındaki toplantı KKTC'de; 2013 yılındaki toplantı Makedonya'da; 2014 yılındaki toplantı Astana Kazakistan'da; 2015 yılındaki toplantı Kırgızistan'da; 2016 yılındaki toplantı Bakü Azerbaycan'da; 2017 yılında toplantı yapılmamış; 2018 yılındaki toplantı Üsküp Makedonya'da; 2019 yılındaki toplantı K.K.T.C.'de düzenlenmiştir. Birlik 2006-2019 yılları arasında düzenlediği bu toplantılar ile aynı zamanda hedefleri arasında bulunan; üye ülkelerdeki devlet yönetimlerinin sürdürdüğü kültürel, bilimsel, sosyal girişim faaliyetlerinde ortak bir anlayışın geliştirilmesine yönelik belli bir çaba sergilemektedir.

#### **4.Uluslararası Avrasya Eğitim Sendikalar Birliği'nin Yönetişim Bağlamında Türk Dünyası Eğitim Birliğine Katkısının Değerlendirilmesi**

2006-2019 yılları arasında her yıl UAESEB tarafından üye devletlerin her birisinin en az bir temsilcisinin katıldığı toplantılar düzenlenmiştir. Düzenlenen temsilciler toplantılarında alınan bir çok kararın yanı sıra tavsiye kararları da alınmıştır. Bu nedenle sadece UAESEB'in Türk Dünyası eğitim birliğinin sağlanmasına yönelik kararları yönetim bağlamında değerlendirilecektir.

2019 yılında KKTC'de düzenlenen temsilciler toplantısında alınan 11 tavsiye kararından ilk 4 tanesi; 2018 yılında UAESEB tarafından Üsküp'de düzenlenen temsilciler toplantısında alınan 13 kararın ilk 10 tanesi; 2016 yılında Bakü'de düzenlenen temsilciler toplantısında alınan 5 kararın sadece ikinci maddesi; 2015 yılında 16-22 Eylül tarihleri arasında UAESEB tarafından Kırgızistan'da düzenlenen temsilciler toplantısında alınan 7 kararın 3.4.5.6. maddeleri; 2014 yılında 10-14 Haziran tarihleri arasında UAESEB tarafından Astana'da düzenlenen temsilciler toplantısında alınan 8 kararın 2.3.4.5 maddeleri; 2013 yılında 10-15 Haziran tarihleri arasında UAESEB tarafından Makedonya'da düzenlenen temsilciler toplantısında alınan 14 kararın 1.3.6.7.8.9.11. maddeleri; 2012 yılında 02-07 Temmuz tarihleri arasında UAESEB tarafından K.K.T.C.'de düzenlenen temsilciler toplantısında alınan 21 kararın 1.2.5.5.6.9.10.11.12.13.14.16. maddeleri; 2011 yılında 15-20 Haziran tarihleri arasında UAESEB tarafından Prizren Kosova'da düzenlenen temsilciler toplantısında alınan 8 kararın 1.2.3.4.5.7. maddeleri; 2010 yılında 16-22 Haziran tarihleri arasında UAESEB tarafından Antalya'da düzenlenen temsilciler toplantısında alınan 10 kararın 5.6.7.8. maddeleri; 2009 yılında 17-18 Mayıs tarihleri arasında UAESEB tarafından Astana'da düzenlenen temsilciler toplantısında alınan 6 kararın ilk 5 maddesi; 2008 yılında 3-4 Kasım tarihleri arasında UAESEB tarafından Bakü'de düzenlenen temsilciler toplantısında alınan 8 kararın 4.5.6.7. maddeleri; 2007 yılında 4 Haziran tarihinde UAESEB tarafından Çolpon Ata Kırgızistan'da düzenlenen temsilciler toplantısında alınan 25

kararın 9.10.12. maddeleri; 2006 yılında 4-6 Aralık tarihleri arasında UAESEB tarafından Ankara'da düzenlenen temsilciler toplantısında alınan 15 kararın bütün maddeleri eğitim ve eğitim birliğinin sağlanmasına yönelik kararlar olup, diğer kararlar Türk Dünyası ile ilgili siyasi kararlardır. Alınan kararların birlik tarafından, uygulanma noktasındaki yetkili makamlara ve hükümetlere tavsiye niteliğinde duyurulmasına yönelik karar verilmiştir.<sup>12</sup>

UAESEB tarafından 2019 yılında alınan tavsiye kararları şu şekildedir;

1. Birliğe dâhil ülkeler arasında öğretmen ve akademisyen değişimi gerçekleştirilmesine yönelik değişim ofisinin kurulması,
2. Teknolojik gelişmeler ile birlikte birliğe dâhil ülkelerde, alanında uzman kişiler tarafından çevrimiçi veya yüz yüze eğitim ve seminer verilmesi,
3. Birliğe dâhil ülkelerde çağın şartlarına uygun mesleki eğitim programlarının karşılıklı bir şekilde yürütülmesi,
4. Birliğe dâhil ülkelerde cazip olabilecek eğitim imkânlarının ve fırsatlarının sunulmasına yönelik eğitim fuarlarının düzenlenmesi ve bunun üye ülkeler tarafından desteklenmesidir.

2019 yılında alınan tavsiye kararlarına ilaveten eğitim çalışanlarının sosyo-ekonomik imkânlarının geliştirilmesine ve birliğin güçlenmesine yönelik aşağıdaki kararlar alınmıştır;<sup>13</sup>

1. Birliğe dâhil ülkeler tarafından uluslararası şekilde düzenlen eğitim kongreleri memnuniyet verici olduğu ve birliğe dâhil ülkeler tarafından destekleneceği,
2. Birliğin almış olduğu kararların hayata geçirilmesi noktasında ilgili alanlarda komisyonların kurulması,
3. Türk Cumhuriyetleri arasında ortak alfabe ve yazı dilinin oluşturulmasına yönelik çalışmaların yürütülmesi ve birliğe dâhil ülkelerdeki üye kuruluşların bu konuda kamuoyu oluşturması,
4. Birliğe dâhil ülkeler arasında bilgi, birikim, yöntem ve tecrübe paylaşımlarını sağlayabilecek organizasyonların yapılması ve sayılarının artırılması,
5. İlk sayısı 2019 yılında başlatılmak üzere, UAESEB üyesi sendikaların yaptığı faaliyetleri gösteren ve her yıl periyodik olarak yayınlanan bir derginin çıkarılmasıdır.

2019 yılında alınan kararlar doğrultusunda, Türk Dünyası'nda eğitim birliğinin sağlanmasına yönelik bir girişim söz konusudur. Karşılıklı bir şekilde öğretmen ve akademisyen değişimine yönelik açılacak bir ofisin kurulması ve faaliyetlerini yürütülebilmesi açısından birliğe dâhil ülkelerde ilgili yöneticiler veya hükümetler tarafından bununla ilgili mevzuat hükümlerinin uygun hale getirilmesi gereklidir. Dolayısıyla ilgili mevzuat hükümlerinin demokratik bir anlayış ile düzenlenebilmesi için birliğe dâhil ülkelerde ki sendikaların görüşlerinin ve önerilerinin alınması yönetim

122019 yılı ve diğer yıllarda düzenlenen bildirgeler için bakınız: <https://uaeseb.com/bildirgeler/>  
13UAESEB, <https://uaeseb.com/bildirgeler/>, Erişim Tarihi:08.05.2023

bağlamında önem arz etmektedir. Günümüzde Türkiye’de ve dünyanın birçok bölgesinde Yunus Emre Enstitüsü<sup>14</sup> ve Yök Farabi Değişim Programı adı altında bu hizmetler yürütülmektedir. Fakat bu oluşumlarda birliğin etkisinin ne kadar olduğunu ölçmek mümkün değildir. Ayrıca bu oluşumlar sadece Türk Dünyası’na yönelik değildir. Ancak birliğin gerçekleştirilmek istediği amaçlarının yürütülmesinde etkili olan bu iki oluşum çok önemlidir.

Ayrıca UAESEB tarafından; ‘Uluslararası Türk Dünyası Mühendislik ve Fen Bilimleri Kongresi’ ve ‘Uluslararası Türk Dünyası Eğitim Bilimleri ve Sosyal Bilimler Kongresi’ adı altında 2016 yılından beri kongreler düzenlenmekte ve bu kongrelerde sunulan bildiriler kitap olarak ve çevrimiçi şeklinde yayınlanmaktadır. Bu da birlik tarafından yapılmak istenen kongre, sempozyum hedeflerinin gerçekleştirildiğini göstermektedir. Birlik tarafından yürütülen bu faaliyetler harici ‘Avrasya Eğitim’ adlı 2019 yılında ilk sayısını yayınlayan bir dergi çıkartılmıştır. Ancak bu derginin devamı sağlanamamıştır.

UAESEB tarafından 2018 yılında eğitim ve eğitim birliğinin sağlanmasına yönelik alınan kararlar şu şekildedir;

1. Birliğe dahil olan ülkelerde verilen diploma ve sertifikaların tüm üye ülkelerde geçerli olması,
2. Ortak diploma ve sertifika için mevzuatta bulunan eksikliklerin giderilmesine yönelik çalışma yapılması,
3. Lisansüstü eğitimde ortak eğitim programlarının geliştirilmesi,
4. Üye ülkeler arasında bilimsel ve teknik araştırma yapan kurumlar arası işbirliğini sağlamak amacıyla Avrasya Teknoloji Transfer Ofisi, Mucit Destekleme Fonu ve Avrasya Bilimsel ve Teknik Araştırmalar İletişim Kurulu oluşturulmasına yönelik çalışmaların yapılması,
5. Yürütülecek bilimsel çalışmalara alt yapı desteği sunması için Türk Dünyası’nın tamamını kapsayacak şekilde “Türk Dünyası Eğitimci-Akademisyen Bilgi Bankası”nın oluşturulması,
6. İlk olarak Türkiye’de ve Kazakistan’da başlatılacak olan Ortak Türk Dünyası Tarihi dersinin, Avrasya ülkelerindeki okullara da getirilmesi,
7. Üye ülkelerdeki okullarda Türk Dili lehçelerinin öğretilmesine yönelik müfredatın hazırlanması,
8. Türkiye Türkçe’sinin diğer üye ülkelerde öğretilmesi için TİKA ve Yunus Emre Enstitüsü ile işbirliği yapılması,
9. Üye ülkelerden Türkiye’ye tahsile gelen öğrenci kontenjanının artırılması,
10. Türkiye’den üye ülkelere eğitim amacıyla gitmek isteyen öğrencilere kolaylık sağlanması ve gerekli imkanların sunulmasıdır.

14 “2009 yılında faaliyetlerine başlayan Yunus Emre Enstitüsü’nün yurt dışında 83 kültür merkezi bulunmaktadır. Kültür merkezlerimizde verilen Türkçe eğitiminin yanı sıra, farklı ülkelerdeki eğitim kurumlarıyla yapılan iş birlikleri ile Türkoloji bölümleri ve Türkçe öğretimi desteklenmektedir. Kültür merkezleri aracılığıyla kültür ve sanatımızı tanıtmak amacıyla birçok etkinlik düzenlenmekte, ulusal veya uluslararası etkinliklerde ülkemizi temsil edilmektedir.”

2018 yılında alınan tavsiye kararlarına ilaveten eğitim çalışanlarının sosyo-ekonomik imkânlarının geliştirilmesine ve birliğin güçlenmesine yönelik aşağıdaki kararlar alınmıştır;

1. Birliğe üye kuruluşlar tarafından alınan kararların uygulanabilmesi için ilgili mevzuat hükümlerinde düzenleme yapılabilmesi için gerekli kamuoyunun oluşturulması,
2. Birliğe dahil ülkelerde ortak alfabenin öneminin vurgulanması,
3. Birliğe dahil ülkelerdeki eğitim meselelerine ve sendikal çalışmalara dair yılda iki kez güncel bir haber dergisinin çıkarılması,
4. Birliğe dahil ülkelerdeki eğitim çalışanlarının sosyo-ekonomik durumlarının düzeltilmesine yönelik çalışma başlatılması,

2018 yılında alınan kararlar doğrultusunda, birliğe dahil ülkelerde verilen diplomaların birliğe dahil ülkelerde geçerli olmasını sağlamaya yönelik bir çalışma bulunmaktadır. 2023 yılı itibariyle birliğe dahil ülkelere; Azerbaycan'da 15 üniversitenin, Irak'da 19 üniversitenin, Kazakistan'da 27 üniversitenin, Kırgızistan'da 9 üniversitenin, Kosova'da 4 üniversitenin, Makedonya'da 3 üniversitenin, Özbekistan'da 11 üniversitenin, Romanya'da 12 üniversitenin diplomalarına Türkiye tarafından denklik verilmektedir.<sup>15</sup> Ayrıca Birliğe dahil ülkelerde ortak bir alfabe kullanılması istemi bulunmaktadır. Kazakistan tarafından 2023 yılı itibariyle latin alfabesine geçilecek olması Türk Dünyası eğitim birliğinin sağlanması açısından önemli bir adımdır.

UAESEB tarafından 2016 yılında eğitim ve eğitim birliğinin sağlanmasına yönelik alınan kararlar şu şekildedir;

2. Birliğe üye sendikalar arasındaki karşılıklı ilişkilerin geliştirilmesine yönelik projelerin geliştirilmesi,

UAESEB tarafından 2015 yılında eğitim ve eğitim birliğinin sağlanmasına yönelik alınan kararlar şu şekildedir;

3. Birliğe Türk Dilli ülkelerin tümünün üye yapılması için çalışmalar başlatılması,
4. Eğitim konusunda diğer uluslararası kuruluşlar ile işbirliği yapılmasına yönelik çalışmaların başlatılması,
5. Birliğe üye sendikalar ve STK'lar arasındaki işbirliğinin geliştirilmesi,
6. Birliğe üye ülkelerdeki sendikal kadroların deneyimlerinin aktarılmasına yönelik çalışmaların yürütülmesidir.

2015 yılında alınan kararlar doğrultusunda, Birliğe Türk Dünyasının bütün ülkelerinin katılması için bir çaba harcanmaktadır. Birliğe dahil olan ülke sayısının her geçen yıl artması bu hedefin gerçekleştirilmesinin yakın olduğunun bir göstergesi olabilir. Birlik üyeleri tarafından her yıl karşılıklı düzenlenen gezi ve ziyaretler birliğe dahil ülkelerdeki sendikal kadroların karşılıklı bir şekilde deneyimlerinin aktarılması için bir fırsat oluşturmaktadır.

<sup>15</sup> Detaylı bilgi için bkznz:<https://okultanima.yok.gov.tr/e devletbasvuru?>, Erişim Tarihi:11.05.2023

UAESEB tarafından 2014 yılında eğitim ve eğitim birliğinin sağlanmasına yönelik alınan kararlar şu şekildedir;

2. Türkiye'deki birliğe üye sendika olan Türk Eğitim-Sen tarafından 2015 yılında Türk Dünyası Eğitim ve Kültür Kongresi düzenlenmesine karar verilmesi,
3. Birliğe dahil ülkelerde eğitim çalışanlarının ekonomik sorunlarının çözülmesine yönelik çalışmalar yapılması,
4. Birliğe dahil ülkeler arasında sendikal anlayışın gelişmesine yönelik ziyaretlerin yapılması,
5. Birliğe yeni üyelerin davet edilmesi için davet mektuplarının gönderilmesidir.

2014 yılında alınan kararlar doğrultusunda, Birliğe dahil ülkeler arasında eğitim ve kültür kongresi düzenlenmesine yönelik bir karar alınmış olup bu karar düzenlenen eğitim bilimleri ve sosyal bilimler ile fen bilimleri ve mühendislik kongreleri ile gerçekleştirilmektedir. Bu kongreler vasıtasıyla birliğe dahil ülkelerdeki sendika üyeleri arasındaki birlik ve beraberlik duygusu gelişmektedir.

UAESEB tarafından 2013 yılında eğitim ve eğitim birliğinin sağlanmasına yönelik alınan kararlar şu şekildedir;

1. Balkan ülkelerindeki Türk azınlığın Türkçe eğitim alabilmesi için gerekli ekonomik ve fiziki şartların sağlanması,
3. Birliğe dahil ülkelerde eğitim çalışanlarının ekonomik sorunlarının çözülmesine yönelik çalışmalar yapılması,
6. Birliğe dahil ülkelerde ortak bir Türk kültürünün oluşması açısından Türk Dünyası Tarihi adlı seçmeli bir ders okutulması için hükümetler nezdinde girişimde bulunulması,
7. Birliğe dahil olan ülkelerde Türk gençlerine yönelik eğitim ve sosyal değişim programlarının hayata geçirilmesine yönelik tanıtıcı gezilerin düzenlenmesi,
8. Birliğe üye ülkelerin eğitim ve kültürlerine ilişkin sorunların çözümüne yönelik uluslararası bir sempozyum düzenlenmesi ve sonuç raporlarının devlet başkanlarından başlayarak ilgililere ulaştırılması,
9. Türk Dünyası'ndaki kadınların eğitim, iş ve siyaset hayatına katılmaları yönünde üye ülkelerdeki kamuoyunun oluşturulması ve aydınlatılması için bilimsel faaliyetler yürütülmesi ve UAESEB'in öncülük etmesi,
11. Birliğe dahil ülkelerde Milli Eğitim Bakanları ve eğitim politikalarının belirlenmesinde etkili olacak Türk Dünyası Eğitim Konseyi'nin oluşturulması hususunda girişimlerde bulunulmasıdır.

2013 yılında alınan kararlar doğrultusunda, Birliğe dahil ülkeler arasında eğitim ve kültür kongresi düzenlenmesine yönelik bir karar alınmış olup bu karar düzenlenen eğitim bilimleri ve sosyal bilimler ile fen bilimleri ve mühendislik kongreleri ile gerçekleştirilmektedir. Bu kongreler vasıtasıyla birliğe dahil ülkelerdeki sendika üyeleri arasındaki birlik ve beraberlik duygusu gelişmektedir.

UAESEB tarafından 2012 yılında eğitim ve eğitim birliğinin sağlanmasına yönelik alınan kararlar şu şekildedir;

1. Birliğe dahil ülkelerde eğitim çalışanlarının ekonomik sorunlarının çözülmesine yönelik çalışmalar yapılması,
2. Birliğe dahil ülkelerdeki sendikaların faaliyetlerinin kamuoyuna ve eğitim çalışanlarına tanıtılması için yılda en az bir defa yayın çıkartılması,
5. Birliğe dahil ülkelerde ve tüm Türk Dünyasındaki okullarda Türk şivelerinin seçmeli ders okutulması için hükümetler nezdinde girişimde bulunulması,
6. UAESEB'in birliğe dahil ülkelerin uluslararası eğitim kuruluşları ile ilişkilerinde katkıda bulunulması,
9. Birliğe dahil ülkelerde eğitim ve eğitim çalışanlarının sorunlarına yönelik düzenlenecek basın açıklaması, toplantı vb. organizasyonlara temsilci gönderilmesi,
10. Birliğe dahil ülkelerdeki sendikaların karşılaştıkları sorunların birlik tarafından duyurulması için çalışmalar başlatılması,
11. Birliğin ILO ile irtibata geçmesi ve ortak faaliyetler yürütmesi,
12. Avrasya Çalışma Konferansı'nın ve Bürosunun kurulmasına,
13. Avrasya Eğitim Sendikaları'nın dünü bugünü ve yarını üzerine çeşitli isimlerde çeşitli faaliyetlerin yürütülmesi ve bu faaliyetlerin üye ülkelerin devlet başkanlarına ve ilgili yöneticilerine takdim edilmesi,
14. UAESEB'in kurulduğunun ülkelerin devlet başkanlıklarına, dışişleri bakanlıklarına, çalışma bakanlıklarına ve diğer ilgili kuruluşlara bildirilmesi,
16. Kosova başta olmak üzere Türk azınlığın bulunduğu ülkelerdeki Türkçe eğitiminin önündeki engellerin kaldırılması için hükümetler nezdinde girişimde bulunulmasıdır.

2012 yılında alınan kararlar doğrultusunda, birliğe dahil ülkelerdeki eğitim çalışanlarının sorunlarına yönelik hem birliğe dahil ülkelerde hem de uluslararası alanda bir çok eylem ve faaliyet düzenlenmiş olup bu yapılan faaliyetler birliğin Türkiye'deki üyesinin resmi internet sitesinde yer almaktadır. Ancak birliğin faaliyetlerinin tanıtılması noktasında çıkarılması gereken yayın (2019 yılında 1 sayı çıkarılmış ve devam ettirilmemiştir), ortak Türk dersi noktasında bir çalışma yapılmamıştır. Yine yürütülen faaliyetlerin ilgili devlet başkanlarına ve hükümetlerine sunulmasına yönelik bir bilgi ve belge birliğin internet sitesinde yer almamaktadır. Bu nedenle birliğe dahil ülkelerde eğitim ve eğitim sorunlarına yönelik verilen kararlarda birliğin etkili olmadığı durumu ortaya çıkmaktadır.

UAESEB tarafından 2011 yılında eğitim ve eğitim birliğinin sağlanmasına yönelik alınan kararlar şu şekildedir;

1. Birliğe dahil ülkelerdeki eğitim alanındaki gelişmelerin paylaşılması ve iletişimin gelişmesi için ortak bir Web sitesinin kurulması,

2. Birliğe dahil ülkelerdeki sendika çalışanları arasında işbirliğinin geliştirilmesi için ikili ziyaretlerin gerçekleştirilmesi,
3. Birliğe dahil ülkelerde eğitim çalışanlarının ekonomik sorunlarının çözülmesine yönelik çalışmalar yapılması,
4. Birliğe üye ülkelerin eğitim ve kültürlerine ilişkin sorunların çözümüne yönelik uluslararası bir sempozyum düzenlenmesi ve sonuç raporlarının devlet başkanlarından başlayarak ilgililere ulaştırılması,
5. Birliğe dahil ülkelerdeki sendikaların faaliyetlerinin kamuoyuna ve eğitim çalışanlarına tanıtılması için yılda iki defa yayın çıkartılması,
7. Kosova ve Makedonya’da Türkçe eğitim ve öğretim faaliyetlerinin eksiksiz yürütülmesi için mevcut eksikliklerin acilen giderilmesidir.

2011 yılında alınan kararlar doğrultusunda, birliğe dahil ülkelerdeki sendikal faaliyetler ve eğitim faaliyetlerinin duyurulmasına yönelik internet sitesinin kurulması işlemi gerçekleştirilmiştir. Ancak alınan diğer kararların uygulanması ile ilgili bir bilgi ve belgeye rastlanılmamıştır. Bu durum birliğe dahil olan ülkelere yönetimlerin almış oldukları kararlarda birliğin etkisinin olup olmadığı noktasında bir ikilemi doğurmaktadır.

UAESEB tarafından 2010 yılında eğitim ve eğitim birliğinin sağlanmasına yönelik alınan kararlar şu şekildedir;

5. Birliğe dahil olan ülkelerdeki sendikalar karşılıklı olarak tecrübelerini paylaşması,
6. Birliğe dahil sendikaların uluslararası kuruluşlar ile işbirliği yapması,
7. Uluslararası kuruluşlardan sağlanacak finans kaynaklarının UAESEB adına birliğe dahil ülkelere eğitim ve eğitim çalışanlarının sorunlarının çözümü için harcanması,
8. Birliğe dahil kuruluşların faaliyetlerinin ve görüşlerinin paylaşılması için süreli bir yayın organı oluşturulmasıdır.

2010 yılında alınan kararlar doğrultusunda, birliğe dahil ülkelerdeki sendikaların uluslararası kuruluşlar ile işbirliğine yönelik bir bilgi bulunmamaktadır. Ayrıca birliğe dahil olan ülkelerdeki sendikaların faaliyetlerinin ve görüşlerinin paylaşılmasına yönelik süreli bir yayın organı da bulunmamaktadır.

UAESEB tarafından 2009 yılında eğitim ve eğitim birliğinin sağlanmasına yönelik alınan kararlar şu şekildedir;

1. Birliğe dahil ülkelere eğitim çalışanlarının ekonomik sorunlarının çözülmesine yönelik çalışmalar yapılması,
2. Birliğe dahil ülkelerdeki sendikaların, uluslararası standartlara uygun bir sendikacılık anlayışına sahip olmaları,
3. Birliğe dahil ülkelerdeki sendika çalışanları arasında işbirliğinin geliştirilmesi ve gençlerin sendikal manada bilinçlendirilmesi için ikili ziyaretlerin gerçekleştirilmesi,



4. Birliğe dahil olan ülkelerdeki sendikalar karşılıklı olarak tecrübelerini paylaşması,
5. USESEB'in kurumsal yapısının oluşturulması için gerekli alt yapı ve yazışma hizmetlerinin gerçekleştirilmesidir

2009 yılında alınan kararlar doğrultusunda, alınan kararların gerçekleştirilmiş olmasına yönelik bir bilgi ve belge bulunmamaktadır.

UAESEB tarafından 2008 yılında eğitim ve eğitim birliğinin sağlanmasına yönelik alınan kararlar şu şekildedir;

4. Türkiye'de düzenlenen 6. Uluslararası Türk Dili Sempozyumu'nda "Büyük Türkçe Sözlüğü" nün tanıtım toplantısında alınan kararların kabul edilmesi ve Türkiye Türkçesi'nin tüm Türk Devletlerinde ortak ders olarak okutulması,
5. Birliğe dahil ülkelerdeki sendika çalışanları arasında işbirliğinin geliştirilmesi için ikili ziyaretlerin gerçekleştirilmesi,
6. Türk Dilli halklar arasında işbirliğinin geliştirilmesine yönelik kültürel faaliyetler düzenlenmesi,
7. UAESEB'e bütün Türk Dünyası'ndan üye kabul edilmesidir.

2008 yılında alınan kararlar doğrultusunda, Türkiye Türkçe'nin birliğe dahil olan ülkelere ve Türk Dünyası'nda ortak ders olarak okutulmasına yönelik günümüze kadar hukuki bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durum birliğin yönetim bağlamında etkili olmadığını/olmadığının bir göstergesi sayılabilir. Ayrıca halen daha birliğe Türk Dünyası'ndan üye olmayan devletler bulunmaktadır.

UAESEB tarafından 2007 yılında eğitim ve eğitim birliğinin sağlanmasına yönelik alınan kararlar şu şekildedir;

9. Birliğe dahil ülkeler, UAESEB'i uluslararası eğitim dünyası ile bütünleşmesi için çalışması,
10. Birliğe dahil ülkeler, eğitim çalışanlarının uluslararası alanda çalışmalarını kolaylaştıracağı çabalarda bulunması, önemli politik kararlar noktasında lobicilik faaliyetlerinde bulunması ve gerekli yasal alt yapının oluşması için çalışması,
12. Birliğe dahil ülkeler, kültürel kaynaşma için karşılıklı davetlerin düzenlenmesidir.

2007 yılında alınan kararlar doğrultusunda, birliğin uluslararası eğitim dünyası ile bütünleşmesi ile ilgili bir faaliyet bulunmamaktadır. Ancak birliğe dahil olan ülkelere eğitim ve eğitim sorunlarının çözümü ile politik kararlar noktasında lobicilik faaliyetleri birliğin Türkiye'deki üyesinin resmi internet sitesinde yer almaktadır.

UAESEB tarafından 2006 yılında eğitim ve eğitim birliğinin sağlanmasına yönelik alınan kararlar şu şekildedir;

1. Birliğe dahil ülkelere, eğitimin her aşamasında denklik sağlanması,

2. Birliğe dahil ülkelerde, orta dereceli devlet okullarında eğitim-öğretim sürelerine ortak şartlar getirilerek diploma denkliği sağlanması,
3. Birliğe dahil ülkelerde, yükseköğretimde diploma ve ünvan denkliği sağlanması,
4. Birliğe dahil ülkelerde, eğitim kurumlarında karşılıklı öğretmen ve akademisyen değişimi sağlanması,
5. Birliğe dahil ülkelerde, lisanüstü eğitimde ortak programların geliştirilmesi,
6. Birliğe dahil ülkelerde, ortak tarih ve edebiyat derslerinin okutulması,
7. Birliğe dahil ülkelerde, kardeş okul ve kardeş aile uygulamasının gerçekleştirilmesi,
8. Birliğe dahil ülkelerde, Türk Dili lehçelerinin öğretilmesi,
9. Birliğe dahil ülkelere, Türkiye'ye okumak için gelenler için kontenjan sayısının artırılması,
10. Birliğe dahil ülkelere, Türkiye'ye tahsile gelecek öğrencilerin teşvik edilmesi,
11. Birliğe dahil ülkelere, mevcut eğitim faaliyetleri ile planlanan eğitim politikalarında hükümetler tarafından sivil girişimlerin desteklenmesi,
12. Birliğe dahil ülkelere, çocuk istismarına ve uyuşturucu kullanımına yönelik ortak önleyici tedbirlerin alınması,
13. Birliğe dahil ülkelere, ortak bir yayın organı vesilesiyle kitle iletişim yayınlarının kullanımının artırılması,
14. Birliğe dahil ülkelere, ortak sportif ve kültürel müsabakalar düzenlenerek toplumsal kaynaşmanın sağlanması,
15. Birliğe dahil ülkelere eğitim çalışanlarının ekonomik sorunlarının çözülmesine yönelik çalışmalar yapılmasıdır.

2006 yılında alınan kararlar doğrultusunda, birliğe dahil olan ülkelere ortak diploma ve denklik işlemleri, Türk dilinin ve lehçelerinin öğretilmesi, karşılıklı öğretmen ve akademisyen değişiklikleri, lisans ve lisansüstü eğitim faaliyetleri gibi konularda başarı elde edilmiştir. Ancak birliğin yürüttüğü faaliyetlerin duyurulması ve etkililiği noktasında yeterli başarı elde edilememiştir.

## 5.Sonuç Ve Öneriler

Uluslararası Avrasya Eğitim Sendikalar Birliği, Türk Dünyası'nda eğitim birliğinin oluşturulabilmesi açısından önemli sayılabilecek bir kuruluştur. Birliğin 2006 yılında kurulmasından 2019 yılına kadar geçen sürede her yıl bir üye ülkede toplantı düzenlemesi ve burada alınan kararları bir bildirme olarak yayınlaması bu görüşü desteklemektedir. Birliğin kurulduğu 2006 yılında almış olduğu kararlar Türk Dünyası'nda birlik ve beraberliğin pekiştirilmesi ve ortak bir eğitim programı oluşturulabilmesi açısından özellikle daha önemlidir. UAEEB tarafından 2016 yılından beri düzenlenen kongre ve sempozyumlar, birliğe dahil ülkelere ve Türk Dünyası'ndan bir çok katılımcı ve sendikacıyı bir araya getirmektedir. Bu durum karşılıklı ilişkilerin geliştirilmesi açısından çok önemli ve etkilidir.

Ancak eğitim birliği ile ortak Türkçe ve tarih dersleri okutulması, lisans ve lisansüstü diploma ve denklik işlemleri ile karşılıklı öğrenci, öğretmen ve akademisyen değişikliği konularında birliğin etkisinin olup olmadığı açık değildir. Ayrıca birliğin yürüttüğü faaliyetlerin tanıtılması ile yayın organı oluşturulması noktasında başarısız olduğu söylenebilir. 'Avrasya Eğitim' adlı derginin 2019 yılı itibarıyla ilk sayısının çıkarılması ve devam ettirilmemesi/ettirilememesi bu fikri güçlendirmektedir. Yine birliğin, birliğe dahil ülkelere devlet başkanları ile hükümetler nezdinde ve mevzuat hükümlerinde bir etkisinin olup olmadığı hususunda bir bilginin olmaması, birliğin Türk Dünyası'nda eğitim birliğinin sağlanması hususunda ve yönetim bağlamında kararların alınmasında etkisinin olmadığı veya düşük olduğu izlenimini vermektedir.

Birliğin yönetim bağlamında Türk Dünyası'nda eğitim birliğinin sağlanması konusunda etkili olabilmesi için; lobicilik faaliyetlerini güçlendirmesi gerekmektedir. Bunun için birlik tarafından yürütülen faaliyetlerin tanıtılması ve küresel ölçekte faaliyetlerin yayınlanması ve duyurulması çok önemlidir. Ayrıca Türkiye Türkçesi ve Türk tarihi derslerinin başta birliğe dahil tüm ülkelere, daha sonra ise Türk Dünyası'nda ortak ders olarak okutulması için Yunus Emre Enstitüsü (Hoca Ahmet Yesevi Enstitüsü olabilir) benzeri bir kuruluşun Türk Dünyası özelinde kurulması için mücadele edilmelidir. Yine Türk Dünyası özelinde, Türk Dünyası'nda öğrenci, öğretmen ve akademisyen değişimi noktasında birlik tarafından YÖK'ün Farabi Değişim Programına benzer bir program oluşturulması (Çolpan Ata Programı, Ötüken Programı, Bilge Kağan Programı olabilir) için hükümetler nezdinde görüşmeler başlatılarak ilgili mevzuat hükümlerinin çıkarılması için çalışmalar yapılmalıdır. Ayrıca Türk Dünyası'nda eğitim birliğinin sağlanabilmesi için UAEEB'nin uluslararası eğitim kuruluşları ve devlet başkanları/hükümetler ile eğitim konusu özelinde maddi ve maddi olmayan ilişkilerini güçlendirmesi (bir nevi bu alanda baskı grubu niteliğinde) gerekli politik kararların alınmasında etkili olabilir.

UAEEB tarafından her yıl düzenlenen toplantılara; toplantının düzenlendiği ülkenin hükümet başkanı ile siyasi parti liderleri ve eğitim bakanlarının çağırılması ve davete icap etmelerinin sağlanması birliğin hedeflerinin gerçekleştirilmesi hususunda çok etkili olabilir. Çünkü birliğin Türk Dünyası'nda eğitim birliğini sağlama yönelik faaliyetlerinin anlam ve karşılık bulabilmesi konusunda ve hükümetler tarafından alınacak kararların yönetim bağlamında gerçekleştirilebilmesi hususunda bu toplantılar çok önemli organizasyonlardır.

Ayrıca UAASEB tarafından Türk Dünyası'nda eğitim birliğinin sağlanması noktasında, birliğe dahil ülkelerdeki eğitim fakülteleri öğrencileri başta olmak üzere diğer üniversite öğrencilerini, sendikaların kuracakları gençlik örgütlerine dahil etmeleri ve bu öğrencilerin Türklük gurur ve şuru ile yetiştirilmeleri ve karşılıklı ziyaretlere katılmalarının sağlanması çok etkili olabilir. Gelecek neslin mimarı olacak öğretmenlerin daha üniversite öğrencisi iken bu şuurla bilinçlendirilmesi; onların ekecekleri filizlerin ilerleyen dönemlerde yeşererek, Türk Dünyası'nda ortak bir eğitim anlayışının oluşmasına katkısı olabilir.

### Kaynakça

- Camdessus, M. (1997). *Good Governance*. Washington, DC: IMF.
- Communities, C. o. (2001). *European Governance A White Paper*. Brussels: European Commission.
- Conable, B. B. (1989). *Sub-Saharan Africa From Crisis to Sustainable Growth*. Washington D.C.: World Bank.
- DAC, O. (1993). *Orientations on Participatory Development and Good Governance*. Paris: OECD.
- Genugten, M. v. (2010). *Comparing Impacts of Modes of Governance*. P. L. Verhoest içinde, *Governance of Public Sector Organizations* (s. 177). Hampshire: PALGRAVE MACMILLAN.
- Owens, J. (2015). *Promoting Good Tax-Governance in Third-Countries: The Role of The EU*. Brussels : European Parliament's Committee on Economic and Financial Affairs (ECON) .
- Preston, L. T. (1992). *Governance and Development*. Washington, D.C.: World Bank.
- Sheng, M. Y. (Anonim). *What is Good Governance?* Bangkok: UNESCAP.
- UAESEB. (2023, 05 08). *USESEB*. UAESEB: <https://uaeseb.com/kurumsal/> adresinden alındı
- Walsh, K. (1995). *Public Services and Market Mechanisms: Competition, Contracting and the New Public Management*. London: Macmillan.

### E-Kaynaklar

- Azerbaycan Tahsil İşçileri Azad Hemkarlar İttifakı*, <https://uaeseb.com/az%-c9%99baycan-t%c9%99hsil-iscil%c9%99ri-azad-h%c9%99mkarlar-ittifaqi/>, Erişim Tarihi: 07.05.2023
- Irak Türkmen Eğitimcileri ve Öğretmen Örgütü*, <https://uaeseb.com/irak-turkmen-egitimcileri-ogretmen-orgutu/>, Erişim Tarihi:07.05.2023
- Kazakistan Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası*, <https://uaeseb.com/kazakistan-egitim-ve-bilimcalisanlari-sendikasi/>, Erişim Tarihi:07.05.2023
- Kırgızistan Cumhuriyeti Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası*, <https://uaeseb.com/kirgizistan-cumhuriyeti-egitim-ve-bilimcalisanlari-sendikasi/>, Erişim Tarihi:07.05.2023
- Kıbrıs Türk Memur Sen*, <https://uaeseb.com/kibris-turk-memur-sen/>, Erişim Tarihi:07.05.2023
- Kosova Türk Öğretmenler Derneği*, <https://uaeseb.com/kosova-turk-ogretmenler-dernegi/>, Erişim Tarihi:07.05.2023

**Makedonya Ufuk Derneği**, <https://uaeseb.com/makedonya-ufuk-derneği/>, Erişim Tarihi:07.05.2023

**Özbekistan Eğitim Bilim ve Kültür Çalışanları Sendikası**, <https://uaeseb.com/ozbekistan-egitim-bilim-ve-kultur-calisanlari-sendikasi/>, Erişim Tarihi:08.05.2023

**Romanya Türk ve Tatar Kökenli Öğretmenler Derneği**, <https://uaeseb.com/romanya-turk-ve-tatar-kokenli/>, Erişim Tarihi:07.05.2023

**UAESEB**, <https://uaeseb.com/kurumsal/>, Erişim Tarihi: 08.05.2023

**2019 yılı için bildirge**: <https://uaeseb.com/bildirgeler/>

**UAESEB Bildirgeler**, <https://uaeseb.com/bildirgeler/>, Erişim Tarihi:08.05.2023

### Extented Abstract

As of the 1980s, the world began to experience an era of change and transformation, especially with the influence of globalization. Especially in this process, as a result of the rapid spread of information, the classical understanding of public administration began to be questioned, the uniform and centralized management approach was opposed, and instead the logic of more localization and a more democratic management approach began to be adopted. In this period, economic, social, technological, political and many areas The change that took place caused the old public management approach to be abandoned and a new management approach to dominate in its place. This new management approach, which is rapidly developing under the influence of neo-liberalism and expressed as “governance”, has introduced the principle of adopting a more democratic management approach in the internal management of states. The phenomenon of “Governance”, which is undoubtedly not a new concept, is currently encountered in the report titled “From Crisis to Sustainable Growth - Sub-Saharan Africa: A Long-Term Perspective Study” published by the World Bank as a result of the events experienced in Africa in 1989. In the understanding of Governance where a participatory democracy is adopted rather than an interventionist state understanding; The principles of openness, participation, accountability, effectiveness/effectiveness and consistency are adopted. Thanks to Governance, which means managing together, the managers’ commanding attitudes are replaced by conciliatory; Instead of a non-transparent management style, a transparent and accountable management approach has begun to develop. Governance, which aims to bring equality and effectiveness for everyone by ensuring the development of participatory democracy, co-management approach, rule of law, accountability and responsibility, embraces the participation of civil society and the private sector in public administration as well as the state and their participation in decisions. Therefore, Governance aims at a participatory public management approach system. Thanks to this new management approach, global policies that are considered more democratic have been adopted by states and the value given to the individual has begun to increase. In addition, in this process, while states are trying to fulfill the requirements of the principle of transparency towards the outside world, they are trying to give up their strict attitudes and mistrust towards non-governmental organizations (NGOs) and make NGOs an element of the decision-making mechanism within the country as a necessity of the principle of active participation, which is a principle of the understanding of governance. They started to bring it. Because, thanks to Governance, which is expressed as self-management by reorganizing the relations between the state, civil society and the private sector; Non-governmental organizations and individuals have now had the chance to express themselves better, take social responsibility, become conscious and concerned citizens, and thus have begun to show more courage to say “we” and have a greater say in the administration. The further development of this sense of being ourselves has also manifested itself in the field of education, and as a result, unity in education has been achieved in the Turkic World, struggling together against educational problems, having a say in the decisions taken regarding education, education and science in the Turkish World. Based in Ankara in 2006, in order to ensure that education professionals who both work and raise the future generations of

the Turkish World can act in a professionally organized manner and become a parent umbrella of organizations in this field; The International Union of Eurasian Educators (UAESB) was established by the decision of the managers of the Public Employees Union of Turkey Education, Training and Science Services Branch (Türk Eğitim-Sen), Azerbaijan Collection Workers Free Trades Alliance, Kazakhstan Science and Education Employees Union, Kyrgyzstan Science and Education Employees Union. Developing cooperation and cooperation among education workers in the Turkish World, acting with a common mind and exchanging ideas are other founding objectives of the International Eurasia Education Union Union. In addition, the Union, which was established for the purpose of bringing together the linguistic, cultural and historical unity of the Turkish noble nations living in many parts of the world and whose ties have been severed with each other due to various reasons, aims to develop cooperation in education, culture, economy and international arena and to enable member states to support each other. is struggling. The Union, which was established with the motto of “Unity in Language, in Ideas, in Work”, especially in Gaspıralı’s words, has in the past carried out the work of Gaspıralı İsmail Bey, Ziya Gökalp, Zeki Velidi Togan, Mustafa Kemal Atatürk, İsa Yusuf Alptekin, Ebulfeyz Elchibey, Cengiz Aytmatov, Dr.Sadık Ahmet and many others. Aiming to carry the personal and institutional struggle even further, it struggles with the educational problems and unity existing in the Turkish World. The Union, which was established with the motto of “Unity in Language, in Ideas, in Work”, especially in Gaspıralı’s words, has in the past carried out the work of Gaspıralı İsmail Bey, Ziya Gökalp, Zeki Velidi Togan, Mustafa Kemal Atatürk, İsa Yusuf Alptekin, Ebulfeyz Elchibey, Cengiz Aytmatov, Dr.Sadık Ahmet and many others. Aiming to carry the personal and institutional struggle even further, it struggles with the educational problems and unity existing in the Turkish World. One of the most effective tools in the realization of the Turan ideal, which is the ultimate goal of unity in the Turkish World, is certainly the language and a common education system to be established as a result. For this reason, creating a common alphabet in the Turkic World and having it accepted by the public authorities of the states in the Turkic World is important for UASEB, an international non-governmental organization. Undoubtedly, the participation of unions and organizations that continue their activities in the field of education and science services in the states of the Turkish World to the Union is important in terms of strengthening the Union globally and making it more effective in the decisions to be taken by the countries. The International Eurasian Education Union Union, which was initially established with the participation of four unions in Turkey, Azerbaijan, Kazakhstan and Kyrgyzstan, over time, Kosovo Turkish Teachers Association, Cyprus Turkish Civil Servants Union, Macedonia Ufuk Association, Iraq Turkmen Educators Teacher Organization, It continues to grow with the inclusion of the Romanian Turkish Tatar Origin Teachers Association and the Uzbekistan Education and Science Employees Union. The Union, which has been continuing its struggle by increasing the number of its members since the day it was founded, organizes meetings in a member state every year on many problems, especially education issues in the Turkic World, and publishes a final declaration. However, what are the effects of the work carried out by the organization in Türkiye and other member states? What



are their contributions to the Turkish World? In this study, the studies carried out by the UAESB on education in the Turkic World in the context of governance as an international non-governmental organization will be mentioned and the effects of the organization on education and other fields in the Turkic World will be emphasized.

**Etik Kurul İzni**

Bu çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir. Yaşayan hiçbir canlı (insan ve hayvan) üzerinde araştırma yapılmamıştır. Makale edebiyat sahasına aittir.

**Çatışma Beyanı**

Makalenin yazarı, bu çalışma ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile arasında mali çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

**Destek ve Teşekkür**

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Ethics Committee Permission**

Ethics committee permission is not required for this study. No research has been conducted on any living creature (human and animal). The article belongs to the field of literature.

**Deconfliction Statement**

The author of the article declares that there is no conflict of financial interest between him and any institution, organization, person related to this study.

**Support and Thanks**

Support was not received from any institution or organization in the study.

## Sosyal Medyanın Vücut Dismorfofobiye ve İntihara Etkisi

### The Effect of Social Media on Body Dysmorphophobia and Suicide

Kadriye ÖZADMACA\*

#### Öz

Bu çalışmanın amacı KKTC’de yaşayan kişilerin sosyal medya kullanımlarının vücut dismorfofobiye ve intihara etkisini tespit etmektir. Ayrıca İntihar Olasılığı Ölçeğinin, Beden İmgesi Bozukluğu Testi ile Sosyal Medya Ölçeği arasında aracı bir etkisinin olup olmadığı konusu araştırılmak istenmiştir. Araştırma için KKTC’de yaşayan 195 kişiye ulaşılmıştır. Çalışmada kişisel bilgi formu, Sosyal Medya Kullanım Bilgileri, İntihar Olasılığı Ölçeği, Beden İmgesi Bozukluğu Testi ölçekleri kullanılmıştır. Bu noktada çalışmanın amacı bu ölçekler arasındaki ilişkiyi araştırmanın yanı sıra bu ilişkilerin birbirleriyle ilişkisinde aracılık rolünün olup olmadığını araştırmak olarak belirlenmiştir. Analizlere başlamadan önce veri seti üzerine normallik testleri yapılmıştır. Verilerin normallik varsayımı altında olduğu kanıtlanmasının ardından grup karşılaştırmaları için t testi ve ANOVA testleri kullanılmıştır. Sürekli değişkenler arasındaki ilişki için ise korelasyon analizi uygulanmıştır. Analizler sonucunda, sosyal medya kullanıcıların platforma göre farklı davranışlara sahip olabileceği fakat sosyal medyayı kullanma amacına göre Beden İmgesi Bozukluğu Testi sonuçlarının değişiklik göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca Beden İmgesi Bozukluk Testi ile İntihar Olasılığı Ölçeği arasında bir ilişki olmadığı ve bu yüzden Beden İmgesi Bozukluk Testi ile Sosyal Medya Ölçeği arasındaki ilişki için İntihar Olasılığı Ölçeği’nin aracı etkisinin olmadığı gözlemlenmiştir. Son olarak Beden İmgesi Bozukluk Testi ile Sosyal Medya Ölçeği arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

\* Uzm.Klinik Psikolog Kadriye ÖZADMACA İfo@Psikologevinde.Com /0000-0002-4858-9788

**Anahtar Kelimeler:** İntihar Olasılığı Ölçeği, Sosyal Medya, Beden İmgesi Bozukluk Testi

### **Abstract**

The aim of this study is to determine the effect of social media use of people living in TRNC on body dysmorphophobia and suicide. Additionally, we wanted to investigate whether the Suicide Probability Scale has a mediating effect between the Body Image Disturbance Test and the Social Media Scale. For the research, 195 people living in TRNC were reached. Personal information form, Social Media Usage Information, Suicide Probability Scale, and Body Image Disorder Test scales were used in the study. At this point, the aim of the study was determined to investigate the relationship between these scales, as well as to investigate whether these relationships have a mediating role in their relationship with each other. Before starting the analyses, normality tests were performed on the data set. After proving that the data were under the assumption of normality, t tests and ANOVA tests were used for group comparisons. Correlation analysis was applied for the relationship between continuous variables. As a result of the analysis, it was concluded that social media users may have different behaviors depending on the platform, but the results of the Body Image Disorder Test do not vary depending on the purpose of using social media. Additionally, it was observed that there was no relationship between the Body Image Disturbance Test and the Suicide Probability Scale, and therefore the Suicide Probability Scale did not have a mediating effect on the relationship between the Body Image Disturbance Test and the Social Media Scale. Finally, it was determined that there was a positive relationship between the Body Image Disorder Test and the Social Media Scale.

**Keywords:** Suicide Probability Scale, Social Media, Body Image Disorder Test

## Giriş

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte sosyal medya toplum hayatındaki yerini almaya başlamıştır. Özellikler gençler zamanlarının büyük bir kısmını sosyal medyada harcamaktadır. Sosyal medya araçları genel olarak bilgi almak, bilgi paylaşımında bulunmak, eğitim faaliyetlerinde bulunmak ya da arkadaş edinmek gibi amaçlar doğrultusunda kullanılıyor olsa da bunların yanı sıra insanların değer yapılarını, düşünce biçimlerini olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkileyen bir yanı da bulunmaktadır. Sosyal medya ile birlikte toplumun değer yargıları değişmektedir. Değişen bu değer yargıları karşısında insanların dayanma gücünde de değişimler görülmeye başlamıştır (Şener ve Yiğit, 2021).

Gençler arasında sosyal medya araçlarının yaygın kullanılması sonucunda insanlardaki güzellik algısı değişmiştir. Google+, Pinterest, Facebook, Instagram, Twitter, Youtube, Foursquare, Tiktok, bloglar en sık kullanılan sosyal paylaşım mecralarıdır. Bu mecralarda yayımlanan fotoğraflar ve videolar kişilerde oluşan güzellik algısının değişmesine neden olmuştur. Bu tarz değişimler çocukluk çağlarında başlayıp yetişkinlik çağına da tesir eden travmalara neden olabilir. Bu travmalar sonucunda kişilerde depresyon, şizofreni, özgüven kaybı başta olmak üzere birçok psikolojik rahatsızlığa neden olmaktadır (Öztürk, 2002).

Dismorfik bozukluk (DB), kişinin gerçekte var olmayan fakat var olduğunu düşündüğü bir beden kusuruna sahip olduğunu düşünmesi, bu konu üzerine bir uğraş göstermesi ve bir kusuru var ise de o kusuru olduğundan farklı bir kusur gibi değerlendirmesi olarak tanımlanabilir (APA, 2000). Genel olarak plastik cerrahlar ve dermatoloji uzmanlarına başvuran DB kişilerinde en sık görülen problemler; saç, cilt ya da bedenin bir bölümü ile ilgilidir. Bu kişilerde en belirgin durum ise herhangi bir bozukluk ya da farklılık olmamasına rağmen kişinin kendisini değerlendirme araçları olarak belirlediği biçimlerle kıyaslaması ve benzerlik bulunmaması durumunda hoşnutsuzluk duygusunun artması olduğu bilinmektedir (Öztürk, 2008).

Bu konu üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde BD ile ilgili psikoz ilişkisinin incelendiği “beden dismorfik bozukluğu – psikoz ilişkisi: bir vaka sunumu” çalışmasında gerçekte bir bozukluğu bulunmayan bir bireyin beden kusuru olduğunu düşünmesi durumunda olası durumlara ışık tutulmaya çalışılmıştır (Almış vd. 2011).

Çam Ray vd. tarafından yapılan “Beden Dismorfik Bozukluğu” çalışmasında bu bozukluğun tanımı, etyolojisine değinilmiş, sonrasında klinik özellikleri açıklanmıştır. Çalışmanın devamında tedavi süresinin farmakoterapi olarak bilinen yöntemler ve psikoterapi olarak bilinen bilişsel davranışçı tedavi yöntemlerine odaklanılmıştır (Çam Ray vd. 2012).

Bu çalışmada ise literatürde yer alan çalışmaların aksine, bireyleri beden dismorfik bozukluğuna ve intihara sürükleyen nedenlerden biri olduğu düşünülen sosyal medya ve sosyal medya araçlarının etkisi araştırılmak istenmektedir.

Literatür incelenmesi sonucu yola çıkılan bu çalışmada öncelikli amaç sosyal medyanın vücut dismorfobiye ve intihara etkisini araştırmak olarak belirlenmiştir. Bu amaçla kurulan hipotezler şu şekilde belirlenmiştir;

Hipotezler:

1. Sosyal medya araçlarından en çok kullanım oranlarına sahip uygulamalarından Instagram ve tiktok uygulaması kullananlar ile uygulamaları kullanmayanlar arasında Beden İmgesi Bozukluğu Testi sonuçları arasında bir ilişki var mıdır?
2. Sosyal medyayı kullanım amaçları ile Beden İmgesi Bozukluğu Testi sonuçları arasında bir ilişki var mıdır?
3. İntihar Olasılığı Ölçeği ile Beden İmgesi Bozukluğu Testi arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. İntihar Olasılığı Ölçeği ile Beden İmgesi Bozukluk Testi arasındaki ilişkide sosyal medya kullanımının aracı rolü var mıdır?

H1 : Instagram ve tiktok uygulamalarını kullananlar ile uygulamaları kullanmayanlar arasında Beden İmgesi Bozukluğu Testi sonuçları arasında bir ilişki yoktur.

H2 : Sosyal medyayı kullanım amacı ile Beden İmgesi Bozukluğu Testi sonuçları arasında bir ilişki yoktur.

H3 : İntihar Olasılığı Ölçeği ile Beden İmgesi Bozukluğu Testi arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki yoktur.

H4 : İntihar Olasılığı Ölçeği ile Beden İmgesi Bozukluk Testi arasındaki ilişkide sosyal medya kullanımının aracı rolü yoktur.

Literatürde direkt olarak sosyal medyanın beden dismorfik bozuklukla ve intihara etkisi üzerine bir çalışma yapılmamış olması ve bu iki ölçek arasındaki ilişkide sosyal medyanın rolünün olup olmamasının incelenmesi bu çalışmayı literatür için önemli kılmaktadır.

## Yöntem

Araştırma Modeli: Araştırma nicel bir modele sahiptir. KKTC'deki kişiler üzerinden sosyal medyanın vücut dismorfobiye ve intihar eğilimine etkisi incelenmek istenmektedir. Bu bağlamda tasarlanan nicel bir araştırma modeli ile çalışma yapılmıştır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklem Büyüklüğü: Araştırma evreni KKTC'de yaşayan bireyleri kapsamaktadır. Bu çalışma özelinde, araştırma evreninin tamamına erişim sağlamanın mümkün olmadığı göz önüne alınarak örnekleme yöntemi ile 195 kişi seçilmiştir.

Veri Toplama Yöntemi: Araştırmacı tarafından online platform aracılığıyla toplanan bilgiler analiz için hazır duruma getirilmiştir. Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formunun yanısıra Sosyal Medya Kullanım Bilgileri, İntihar Olasılığı Ölçeği, Beden İmgesi Bozukluğu Testi başlığı altında Beden Dismorfik Bozukluğu Ölçeği, Beden Kusuruyla İlgili Düşünceler Nedeniyle Engelleme, Beden Kusuruyla İlgili Düşüncelere Bağlı Sıkıntı, Beden Kusuruyla İlgili Düşüncelere Karşı Direnme, Beden Kusuruyla

İlgili Düşünceleri Kontrol Etme Düzeyi, Beden Kusuruyla İlgili Etkinliklerde Harcanan Zaman, Beden Kusuruyla İlgili Etkinlikler Nedeniyle Engellenme, Beden Kusuruyla İlgili Davranışların Yol Açtığı Zorlanma, Beden Kusuruyla İlgili Davranışlara Karşı Direnme, Beden Kusuruyla İlgili Davranışları Kontrol Etme Düzeyi, İçgörü ve Kaçınma ölçeklerini içeren anket formu kullanılmıştır.

İntihar Olasılığı Ölçeği: 1990 yılında Cull ve Gill tarafından önerilen bu ölçekte 36 madde yer almaktadır. Sorular “hiçbir zaman”, “nadiren”, “bazen”, “sıklıkla” ve “her zaman” gibi 5’li likert ölçeğe sahiptir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Atlı (2007) tarafından yapılmış ve çalışmada bu ölçeğin geçerlik güvenirlik testleri yapılmıştır. Ölçekte alınan puan arttıkça kişinin intihar olasılığının arttığını söylemek mümkündür.

Beden İmgesi Bozukluk Testi: Cash ve arkadaşları tarafından (2004) daha önce Philips tarafından hazırlanan testin geliştirilmesi ile elde edilen bu ölçekte 7 temel soru yer almaktadır. 5’li likert ölçüden meydana gelen 7 temel sorudan elde edilen 7 ila 35 arasında değişen puanlama sonucunda kişinin puanı arttığı durumda kişide olumsuz bir beden algısı olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu çalışmada Cash ve arkadaşlarının çalışmasında yer alan açık uçlu sorular, ölçeğe benzer şekilde likert ölçeklere çevrilmiş ve toplamda 12 likert ölçek kullanılmıştır.

Veri Analizi: Çalışma için elde edilen veriler SPSS 25 ve AMOS 24 yazılımları aracılığıyla analiz edilmiştir. Çalışmalarda güven düzeyi %95 olarak belirlenmiştir. Anketlerden elde edilen veriler üzerinde ilk olarak katılımcıların puanlarının normal dağılım gösterip göstermediği Kolmogorov-Smirnov testi ve çarpıklık basıklık katsayıları ile test edilmiştir. Daha sonra dağılım durumuna göre korelasyon katsayıları incelenmiştir. Bunların yanı sıra Sosyal Medya Kullanımının vücut dismorfofobisine etkisine intihar ölçeğinin aracılık etkisi yapısal eşitlik modeliyle incelenmiştir.

**Bulgular**

Tablo 1. Demografik Değişkenler

	N	%
<b>Cinsiyet</b>		
- Erkek	87	45,3
- Kadın	105	54,7
<b>Yaş</b>	Min: 18 Max: 60	Ortalama: 33,61 S.Sapma : 9,73
<b>Medeni Durum</b>		
- Evli	80	41,0
- Bekar	115	59,0
<b>Eğitim Durumu</b>		
- İlköğretim	27	13,9
- Lise	44	22,7
- Önlisans	21	10,8
- Lisans	66	34,0
- Yüksek Lisans - Doktora	36	18,6
<b>Aylık Gelir</b>		
- 2700 TL ve altı	45	23,3
- 2701 – 4000	28	14,5
- 4001 – 6000	39	20,2
- 6001 – 10000	33	17,1
- 10.000 TL üstü	48	24,9
<b>Çalışma Durumu</b>		
- Hayır	66	34,2
- Evet	127	65,8
<b>Çocuk Olma Durumu</b>		
- Hayır	105	55,0
- Evet	86	45,0
<b>Kronik Hastalık</b>		
- Hayır	140	72,5
- Evet	53	27,5
<b>Psikiyatrik Hastalık</b>		
- Hayır	154	80,2
- Evet	38	19,8

Katılımcıların %45,3'ü erkek (n=87), %54,7'si kadındır (n=105). Medeni durumları incelendiğinde, katılımcıların %41'inin evli, %59'unun bekar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim durumları incelendiğinde katılımcıların %34,0'ünün lisans, %18,6'sının yüksek lisans ve doktora, %13,9'unun ise ilköğretim mezunu olduğu görülmektedir. Aylık gelirler incelendiğinde ise %23,3'ünün 2700 TL ve altı gelire sahip olduğu, %24,9'unun ise 10.000 TL ve üzeri aylık gelire sahip olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Çalışma durumuna bakıldığında katılımcıların %65,8'inin çalıştığı, %34,2'sinin ise çalışmadığı görülmektedir. Katılımcıların çocuk sahibi olup olmadığı incelendiğinde %55'inin çocuğa sahip olmadığı, %45'inin ise bir ya da daha fazla çocuğa sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kronik hastalık olması durumu incelendiğinde katılımcıların %27,5'inin kronik hastalığa sahip olduğu, %72,5'unun ise bir kronik hastalığa sahip olmadığı söylenebilir. Psikiyatrik hastalık durumu incelendiğinde ise katılımcıların %80,2'sinin herhangi bir psikiyatrik hastalığa sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca katılımcıların yaş aralığı 18-60 arasında yer aldığı ve ortalama 33,61 olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Normallik Testi Sonuçları

	N	Ortalama + ss	Kolmogorov - Smirnov Testi	Çarpıklık	Basıklık
Sosyal Medya	195	0,5598 + 0,3121	0,260	-1,211	0,982
BİBT	195	25, 5263 + 10,1976	0,260	0,863	0,345
İÖÖ	195	101,1667 + 28,4319	0,260	0,331	1,163

Tablo 2'deki sonuçlar incelendiğinde Kolmogorov-Smirnov'a göre değişkenlerin normallik varsayımı sağlamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Fakat çarpıklık basıklık değerleri incelendiğinde bu değerlerin  $\pm 1,5$  aralığında olması değerlerin normallik varsayımını sağladığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu yüzden çalışmanın analiz aşamasında normallik varsayımı altında kabul edilen testlerle devam edilmiştir.

H1 : Instagram ve tiktok uygulamalarını kullananlar ile uygulamaları kullanmayanlar arasında Beden İmgesi Bozukluğu Testi sonuçları arasında bir ilişki yoktur.

Tablo 3. Instagram Kullanma Durumu ile BİBT Arası İlişki Testi Sonuçları

Instagram Uygulaması	Ort $\pm$ s.s.	T Testi	p değeri
Kullanıyor	25,440 $\pm$ 9,09	-0,012	0,990
Kullanmıyor	25,465 $\pm$ 9,63		

Instagram uygulamasını kullananlar ile kullanmayan arasında BİBT sonuçları t testi ile incelendiğinde p değerinin 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ışığında kişilerin instagram uygulamasını kullanması ile kullanmaması BİBT sonuçları bakımından farklılık göstermemektedir diyebiliriz. Bir başka ifade ile BİBT ölçe-



ğini kişinin instagram kullanıp kullanmaması etkilememektedir.

Tablo 4. Tiktok Kullanma Durumu ile BİBT Arası İlişki Testi Sonuçları

Tiktok Uygulaması	Ort ± s.s.	T Testi	p değeri
<b>Kullanıyor</b>	24,255 ± 8,47	-3,069	0,002
<b>Kullanmıyor</b>	28,960 ± 11,54		

Tiktok uygulamasını kullananlar ile kullanmayan arasında BİBT sonuçları t testi ile incelendiğinde p değerinin 0,05'ten küçük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ışığında kişilerin tiktok uygulamasını kullanması ile kullanmaması BİBT sonuçları bakımından farklılık göstermektedir diyebiliriz. Bu farklılığın Tiktok uygulaması kullanan kişilerin kullanmayanlarda düşük BİBT değerine sahip olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

H2 : Sosyal medyayı kullanım amacı ile Beden İmgesi Bozukluğu Testi sonuçları arasında bir ilişki yoktur.

Tablo 5. Sosyal Medya Kullanım Amacı ile BİBT Arası İlişki Testi Sonuçları

Sosyal Medya Kullanım Amacı	Ort ± s.s.	F Testi	p değeri
<b>Yeni arkadaşlar edinmek</b>	31,048 ± 9,162	1,604	0,148
<b>Sohbet etmek</b>	24,437 ± 7,642		
<b>Arkadaşlar ile takipleşmek</b>	25,694 ± 11,374		
<b>Gündemi takip etmek</b>	24,245 ± 8,206		
<b>Zaman geçirmek</b>	25,451 ± 10,114		
<b>Paylaşım yapmak</b>	22,909 ± 9,803		
<b>Diğer</b>	22,833 ± 5,636		
<b>Toplam</b>	25,464 ± 9,572		

Sosyal medyayı kullanım amaçları ile BİBT sonuçları arasındaki ilişki ANOVA testi ile incelendiğinde p değerinin 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ışığında kişilerin sosyal medyayı kullanma amaçlarına göre BİBT sonuçlarının farklılık göstermediği söylenebilir.

H3 : İntihar Olasılığı Ölçeği ile Beden İmgesi Bozukluğu Testi arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki yoktur.

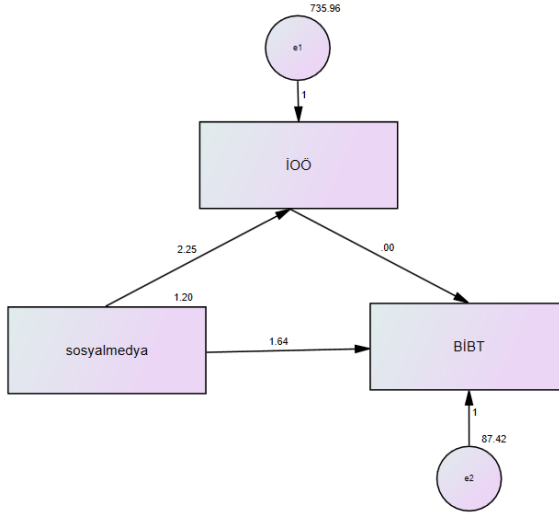
Tablo 6. Ölçekler Arasındaki Korelasyonların İncelenmesi

		BİBT	İÖÖ
<b>BİBT</b>	r	1	0,024
<b>İÖÖ</b>	r	0,024	1

Tablo 6'da BİBT ile İÖÖ arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmama durumuna korelasyon analizi ile bakılmıştır. Sonuçlara göre sadece iki ölçek arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p>0,05$ ).

H4 : İntihar Olasılığı Ölçeği ile Beden İmgesi Bozukluk Testi arasındaki ilişkide sosyal medya kullanımının aracı rolü yoktur.

Bu üç değişken arasında aracılık rolü olup olmaması durumuna yapısal eşitlik modeli yardımıyla bakılmıştır.



Şekil 1. Sosyal Medya ile BİBT Arasındaki İlişkide İÖÖ'nin Aracılık Etkisi

Şekil 1.'de görüldüğü üzere modeller arasındaki indeksler incelendiğinde İntihar Olasılığı Ölçeğinin diğer ölçeklerle ilişkisinin düşük çıktığı görülmektedir. Modelin uyum indeksine bakıldığında GFI değerinin 0,971 olarak hesaplandığı görülmektedir. Şekil 1.deki sonuçlar incelendiğinde Sosyal Medya Ölçeği ile İntihar Olasılığı Ölçeği arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamsız çıktığı ( $p=0,205>0,05$ ) söylenebilir. Sosyal Medya Ölçeği ile BİBT ölçeği arasındaki ilişki incelendiğinde ise p değerinin 0,008 olarak hesaplandığı, yani istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu ilişki incelendiğinde Sosyal Medya Ölçeği ile BİBT arasında pozitif yönlü ( $B=1,64$ ,  $p<0,05$ ) bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Şekil 3'ten çıkarılacak bir diğer sonuç ise İntihar Olasılığı Ölçeği'nin Sosyal Medya Ölçeği ile BİBT ölçeği arasındaki ilişkiye aracılık etkisinin olmamasıdır diyebiliriz.

## Tartışma

Teknolojik aletler sayesinde insanların birbirleri ile etkileşim hızı artmıştır. Zamanla bunun iyi yönlerinin olduğu ortaya çıkarken, aynı zamanda kişileri kötü etkileyen yanlarının olduğu da keşfedilmiştir. Sosyal medyanın ortaya çıkmasıyla birlikte toplumsal normların, değer yargularının da değiştiği bilinmektedir (Şener ve Yiğit, 2021). Değişen bu değer yargularından birisi de güzellik algısıdır. Sosyal medya ile

birlikte güzellik yargıları değişmiş ve kişilerin sosyal medyanın yarattığı güzellik algısına göre kendilerini kıyaslamalara başladığı görülmüştür. Bu karşılaştırmalar sonucunda kişilerde kendini yetersiz görme ile başlayan etkiler, depresyondan intihara kadar bir çok rahatsızlığa neden olmaktadır (Öztürk, 2002).

Bu çalışmada sosyal medyanın vücut dismorfobiye ve intihara etkisi irdelenmiştir. Bu bağlamda çalışma için KKTC’de yaşayan ve erişim sağlanan 195 kişi üzerinden analizler yapılmıştır. Çalışma için katılımcılara kişisel bilgi formunun yanı sıra, Sosyal Medya Kullanım Bilgileri, İntihar Olasılığı Ölçeği, Beden İmgesi Bozukluğu Testi soruları yöneltilmiştir.

Çalışma sonucu elde edilen veriler %45,3’ünün erkek, %54,7’sinin kadın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaş ortalamasının  $33,61 \pm 9,73$  olduğu, katılımcıların %41’inin evli, %59’unun bekar olduğu, %34’ünün lisans mezunu olduğu, %24,9’unun 10.000 ve üzeri aylık gelire sahip olduğu, %65,8’inin bir işte çalıştığı, %55’inin çocuğu olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca %27,5’inin kronik hastalığa, %19,8’inin psikiyatrik hastalığa sahip olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma için belirlenen hipotezlerin sonuçları incelendiğinde; instagram kullananlar ile kullanmayanlar arasında BİBT açısından bir fark görülmediği fakat tiktok uygulamasını kullanan kişilerin kullanmayanlardan daha düşük BİBT değerine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bahtiyar (2021)’in çalışmasında da benzer şekilde sosyal medyanın beden algısı, beden imgesi ilişkisine etkisinin az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kaya ve Dalkıç’ın (2020) çalışmasında ise instagramın beden algısı üzerinde etkili olduğu, instagram kullananların beden algısının yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Eşiyok Sönmez ve Özgen’in (2017) çalışmasında ise medya kullanımı ile beden imajı arasında bir ilişki olduğu, kullanıcıların sosyal medyada yer alan ünlülere benzeme eğiliminde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Analizler sonucunda ulaşılan bir diğer sonuç, sosyal medya kullanım amacına göre BİBT ölçeğinin değişkenlik göstermediğidir. Bunlara ek olarak, analizler sonucunda BİBT ile İÖÖ arasındaki istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı, İÖÖ değişkeninin BİBT ile Sosyal Medya Ölçeği arasındaki ilişkiye aracılık etkisinin olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu analizler sonucunda İÖÖ değişkeninin Sosyal Medya Ölçeği ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Literatürde yer alan çalışmalarda ise (Duman, 2019; Ayçin, 2023) tam tersi sonuçlara ulaşılmış, sosyal medya kullanımı ile intihar arasında bir ilişki olduğu ve önlem alınması gereken konular olduğu üzerinde durulmuştur.

Çalışma sonucu elde edilen bir diğer bulgu ise Sosyal Medya ile BİBT arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı çıkmasıdır. Literatürde Şengönül ve Aydın’ın (2023) çalışmasında da benzer şekilde sosyal medya ile görünüş kaygısı üzerindeki ilişkinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Avcılar’ın (2022) yaptığı çalışmada da sosyal medya platformlarından (instagram, tiktok, facebook ve diğer platformlar) özellikle kadın bedenini idealize etmesi açısından uygun mecralar olduğuna dikkat çekilmiştir.

## Sonuç

Araştırma sonuçlarına göre elde edilen bulgular incelendiğinde İntihar Olasılığı Ölçeği'nin Beden İmgesi Bozukluk Testi ile Sosyal Medya Ölçeği arasındaki ilişkiye aracı rolünün olmadığı saptanmıştır. Ayrıca sosyal medya kullananların kullandığı uygulamaya göre Beden İmgesi Bozukluk Testi sonucunun değiştiği gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra sosyal medya kullanan kişilerin, sosyal mecraları kullanma amacına göre Beden İmgesi Bozukluk Testi'nin farklılık göstermediği, kullanan kişilerin benzer oranlarda etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Ulaşılan bu sonuçlar ışığında, örneklem grubunun genişletilerek yeni çalışmalar yapılmasını uygun olduğu ve anketlerde nicel verilerin yer aldığı değişkenlere yer verilmesi gerektiğini söylemek mümkündür. Ayrıca sosyal medya platformlarını karşılaştırmak için platformlara yönelik ayrı ayrı soruların sorulmasının çalışma için daha anlaşılır sonuçlara ulaşılacağı düşünülmektedir. Son olarak sosyal medya platformundan beden imgesi bakımından olumsuz etkilenen kişilerin ne tarz yöntemler ile bu algılarını olumluya çevirdiklerini araştırmak, literatüre katkı sağlamak açısından önemli bir çalışma olacaktır.

Kaynaklar

Almiş, B. H., Cumurcu, B. E., Karlıdağ, R., Kartalçı, Ş. ve Gül, İ. G. (2011) *Beden Dismorfik Bozukluğu-Psikoz İlişkisi: Bir Vaka Sunumu*, Journal of Turgut Ozal Medical Center, 18 (3), 190-193.

Atlı, Z. (2007) *İntihar Olasılığı Ölçeği'nin Klinik Örneklemdeki Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*, Adnan Menderes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 106s.

Avcılar, E.G. (2022) *Sosyal Medyada Kadın Bedeninin İdealize Edilmesi*, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Kadın ve Aile Araştırmaları Dergisi, 2(2), 445-464s.

Ayçin, T. (2023) *İntihar Olgusu ve Medya İlişkisi: Enes Kara İntiharının Haber Siteleri Üzerinden İncelenmesi*, Yeni Medya Elektronik Dergisi, 7 (1), 58-83

Bahtiyar, M. (2021) *Üniversite Öğrencilerinde Sosyal Karşılaştırma, Sosyal Medya Tutumu ve Beden İmgesi İlişkisinin İncelenmesi*, Online Journal of Technology Addiction & Cyberbullying, 8(2), 23-38.

Cash, T. F. (2004) *Body Image: Past, present and future*, An International Journal of Research, 1, 1-5.

Cull, J. G. ve Gill, W. S. (1990) *Suicide probability scale manual*. Western psychological services, Los Angeles.

Duman, N. (2019) *İntihar ve Medya*, Ekev Akademi Dergisi, 23 (77), s323-332.

Eşiyok Sönmez, E. ve Özgen, Ö. (2017) *Medya Kullanımı ve Beden İmajı: Türkiye ve İngiltere Örneği*, Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, (27), 78-95.

Kaya, Z. ve Dalkıç, A. (2020) *Instagram Kullanan ve Kullanmayan Ergenlerde Beden Algısı ve Öz-yeterliğin İncelenmesi*, Gençlik Araştırmaları Dergisi, 8, 48-69s.

Öztürk O. (2008) *Nevrotik, Stresle ilgili ve Somatoform Bozukluklar*. Ruh Sağlığı ve Bozuklukları, Ankara, Tuna Matbaacılık San.ve Tic. A.Ş. (11. Baskı), 512-37.

Öztürk, O. (2002) *Ruh Sağlığı ve Bozuklukları*, Ankara, Nobel Yayınları.

Ray P. Ç., Demirkol M. E. ve Tamam L. (2012) *Beden Dismorfik Bozukluğu*. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 4(4): 547-565.

Şener, S. ve Yiğit, B.N. (2021) *Sosyal Medyanın Gençlerin Düşünce ve Değerlerine Etkisi*, Akademik Platform İslami Araştırmalar Dergisi, 5/3, 529-553s.

Şengönül, M. ve Aydın, B.N. (2023) *Genç Yetişkinlerde Sosyal Medya Kullanımına Dair Özellikler ile Sosyal Görünüş Kaygısı ve Yeme Tutumlarının İlgisi*, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6/1, 113-134s.

## Extended Abstract

With developing technology, the use of social media is increasing and becoming indispensable in social life. Social media, which is generally used for purposes such as accessing information, sharing information, using it in educational activities or making friends, affects people's lives positively or negatively. Commonly used social media channels; Google+, Pinterest, Facebook, Instagram, Twitter, Youtube, Foursquare, Tiktok, blogs. Widely used social media channels change people's value judgments. Photos and videos shared on these social media cause people's perception of beauty to change. Due to this changing perception of beauty, individuals cause trauma to themselves or those around them. As a result of traumas that begin in childhood and continue to affect later periods, individuals are dragged into psychological disorders such as depression, schizophrenia, and loss of self-confidence. Dismorphic disorder (DD) can be defined as a person thinking that he has a body defect that does not actually exist but that he thinks exists, making an effort on this issue, and even if he has a defect, he evaluates that defect as a different defect than it is. The aim of this study is to determine the effect of social media use of people living in TRNC on body dysmorphophobia and suicide. Additionally, we wanted to investigate whether the Suicide Probability Scale has a mediating effect between the Body Image Disturbance Test and the Social Media Scale. Hypotheses determined within the scope of the study; Hypothesis 1: There is no relationship between the Body Image Disorder Test results between those who use Instagram and TikTok applications and those who do not use the applications. Hypothesis 2: There is no relationship between the purpose of using social media and the results of the Body Image Disorder Test. Hypothesis 3: There is no statistically significant relationship between the Suicide Probability Scale and the Body Image Disturbance Test. Hypothesis 4: Social media use does not have a mediating role in the relationship between the Suicide Probability Scale and the Body Image Disturbance Test. In addition to the personal information form as a data collection tool, Social Media Usage Information, Suicide Probability Scale, Body Dysmorphic Disorder Scale under the title of Body Image Disorder Test, Inhibition Due to Thoughts About Body Defect, Distress Due to Thoughts About Body Defect, Resistance to Thoughts About Body Defect, Body The survey includes scales: Level of Controlling Thoughts Related to Flaws, Time Spent in Activities Related to Body Defects, Frustration Due to Activities Related to Body Defects, Strain Caused by Behaviors Related to Body Defects, Resistance to Behaviors Related to Body Defects, Level of Controlling Level of Behaviors Related to Body Defects, Insight and Avoidance form was used. For the research, 195 people living in TRNC were reached. At this point, the aim of the study was determined to investigate the relationship between these scales, as well as to investigate whether these relationships have a mediating role in their relationship with each other. The data obtained for the study were analyzed through SPSS 25.0 and AMOS 24 software. The confidence level in the studies was determined as 95%. On the data obtained from the surveys, it was first tested whether the participants' scores were normally distributed using the Kolmogorov-Smirnov test and skewness and kurtosis coefficients. Then, correlation coefficients were examined according to distribution status. After proving that the data were under the assumption of normality, t tests and ANOVA tests were used for group comparisons. Correlation analysis was applied for the relationship between continuous variables. As a result of the analysis, it was concluded that social media

users may have different behaviors depending on the platform, but the results of the Body Image Disorder Test do not vary depending on the purpose of using social media. In addition, the mediating effect of the suicide scale on the effect of Social Media Use on body dysmorphism was examined with a structural equation model. Additionally, it was observed that there was no relationship between the Body Image Disturbance Test and the Suicide Probability Scale, and therefore the Suicide Probability Scale did not have a mediating effect on the relationship between the Body Image Disturbance Test and the Social Media Scale. Finally, it was determined that there was a positive relationship between the Body Image Disorder Test and the Social Media Scale. In the light of these results, it is possible to say that it is appropriate to conduct new studies by expanding the sample group and that variables containing quantitative data should be included in the surveys. In addition, it is thought that asking separate questions for the platforms in order to compare social media platforms will yield more understandable results for the study. Finally, investigating the methods by which people who are negatively affected by social media platforms in terms of body image turn their perceptions into positive ones will be an important study in terms of contributing to the literature.

**Etik Kurul İzni**

Bu çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir. Yaşayan hiçbir canlı (insan ve hayvan) üzerinde araştırma yapılmamıştır. Makale edebiyat sahasına aittir.

**Çatışma Beyanı**

Makalenin yazarı, bu çalışma ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile arasında mali çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

**Destek ve Teşekkür**

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Ethics Committee Permission**

Ethics committee permission is not required for this study. No research has been conducted on any living creature (human and animal). The article belongs to the field of literature.

**Deconfliction Statement**

The author of the article declares that there is no conflict of financial interest between him and any institution, organization, person related to this study.

**Support and Thanks**

Support was not received from any institution or organization in the study.

## Azerbaycan Cumhuriyeti'nin Kurulmasının Güney Azerbaycan Türklerine Yansımaları

### The Implications of the Establishment of the Azerbaijan Republic on the South Azerbaijani Turks

Oğuzhan ERKAN\*

#### Öz

1813 tarihli Gülistan Anlaşması ve 1828 tarihli Türkmençay Anlaşması, Azerbaycan topraklarını ikiye bölmüş, Güney Azerbaycan bölgesini İran'ın kuzeybatısında bırakmıştır. Bu anlaşmalar sadece coğrafi olarak değil, aynı zamanda Azerbaycan halkını da ikiye ayırmıştır. Bu dönemden itibaren İran'ın sınırları içinde yaşayan halk, Güney Azerbaycan Türkleri olarak adlandırılmıştır. Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği (SSCB) döneminde, çeşitli halklar, 20. yüzyılın sonlarına kadar milli kimliklerini koruma konusunda zorluklarla karşılaşmıştır. SSCB yönetimi altında, bu toplulukların kültürel özellikleri ve kimlikleri sıklıkla bastırıldı, kısıtlandı veya görmezden gelindi. Bu süreçte, bu halklara kendi kültürlerini yaşamalarına izin verme konusunda sınırlamalar getirildi ve bu durum birçok baskıyla sonuçlandı. Mihail Gorbaçov'un SSCB'nin başına gelmesi ve açıklık (glasnost) ile yeniden yapılanma (perestrojka) reformlarını hayata geçirmesi, bu bölgede yaşayan topluluklar için özgürlük ve bağımsızlık mücadelelerinin tohumlarını atmıştır. Azerbaycan'da da benzer gelişmeler yaşanmıştır. Ancak Sovyet yönetiminin sert müdahalesi sonucunda, "Kara Yanvar" olarak anılan olaylar 20 Ocak 1990'da gerçekleşmiş ve birçok insanın hayatını kaybetmesine neden olmuştur. Bu olayların ardından özgürlük ve bağımsızlık arzusu daha da alevlenmiş, halk bir araya gelerek büyük bir mücadele başlatmış ve Azerbaycan Cumhuriyeti'ni kurmuştur. Bu gelişmeler, İran'da yaşayan Güney Azerbaycan Türkleri için umut ve-

\* Yüksek Lisans Öğrencisi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, oguzhanerkan0634@gmail.com,  
ORCID: 0000-0002-6133-1802



rici bir dönemin başlangıcını oluşturmuştur. 1925 yılından itibaren Fars yönetiminin baskılarına maruz kalan Güney Azerbaycan Türkleri, Azerbaycan'ın bağımsızlığının ardından uluslararası hak ve özgürlük mücadelesini yeniden başlamıştır. Azerbaycan Cumhuriyeti'nin kurulmasının ardından ve son yüzyıl içinde Güney Azerbaycan Türkleri arasında milliyetçilik hareketinin artan bir şekilde yayılması ve kurumsallaşması, Fars etnik grubuyla ilişkilerin nasıl şekillenebileceği sorusunu gündeme getirmektedir. Bu çalışma, Güney Azerbaycan Türkleri'nin Azerbaycan Cumhuriyeti'nin bağımsızlığından nasıl etkilendiğini, milliyetçiliği artıran olayları ve oluşturdukları siyasi örgütleri detaylı bir şekilde incelemeyi ve analiz etmeyi amaçlamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Azerbaycan, İran, Güney Azerbaycan

### **Abstract**

The treaties of Gulistan in 1813 and Turkmenchay in 1828 divided the Azerbaijani territories into two, leaving the South Azerbaijan region in the northwest of Iran. These treaties not only divided the geographical boundaries but also separated the Azerbaijani people. From this period onwards, the people living within the borders of Iran were referred to as South Azerbaijani Turks. During the Soviet Union era, various ethnic groups in this region faced difficulties in preserving their national identities. Under Soviet rule, the cultural characteristics and identities of these communities were often suppressed, restricted, or ignored. During this period, they were not allowed the freedom to practice their own cultures, and many oppressions occurred.

The arrival of Mikhail Gorbachev to the leadership of the Soviet Union and his implementation of policies of “glasnost” and “perestroika” paved the way for freedom and independence movements among the communities living in this region. Similar developments occurred in Azerbaijan. However, due to the harsh response of the Soviet authorities, the events known as “Black January” occurred on January 20, 1990, resulting in the loss of many lives. Following these events, the desire for freedom and independence intensified, and the people came together to start a great struggle, leading to the establishment of the Republic of Azerbaijan.

These developments marked the beginning of a hopeful period for South Azerbaijani Turks living in Iran. Since 1925, South Azerbaijani Turks had been subjected to repression by the Persian administration. After the independence of Azerbaijan, they reinitiated their international struggle for rights and freedom. With the establishment of the Republic of Azerbaijan and the increasing spread and institutionalization of nationalism among South Azerbaijani Turks over the past century, questions have arisen about how their relations with the Persian ethnic group might evolve. This study aims to examine and analyze in detail the impact of the independence of the Republic of Azerbaijan on South Azerbaijani Turks, events that have increased nationalism, and the political organizations they have formed.

**Keywords:** Azerbaijan, Iran, South Azerbaijan

## Giriş

1985 senesinde Sovyetler Birliği'nde Mihail Gorbaçov'un liderliği devralması, Sovyet Cumhuriyetleri arasında olduğu kadar Azerbaycan'da da büyük bir etki yaratmıştır. Gorbaçov'un başlattığı Perestroyka (yeniden yapılanma) ve Glasnost (açıklık) politikaları, Azerbaycan toplumunda büyük bir değişim rüzgarı estirmiştir. Bu süreç, Azerbaycan halkının daha özgür bir şekilde düşünce ve ifade özgürlüğünü deneyimlemesine olanak sağlamıştır. 1986 yılında Sovyetler Birliği, Birliği oluşturan cumhuriyetlerdeki ekonomik sorunları çözmek amacıyla yeniden yapılanma (Perestroyka) politikasını hayata geçirmiştir. Bu politika, Sovyet toplumunda büyük bir değişim ve dönüşüm sürecini beraberinde getirmiştir. Yeniden yapılanma çabalarıyla ekonomik reformlar gerçekleştirilerek, Sovyet ekonomisinin verimliliği artırılmaya çalışılmıştır. Siyasette ise açıklık politikasını hayata sokmuştur. Açıklık politikasıyla birlikte ortaya çıkan daha özgür politik atmosferde, Sovyetler Birliğini oluşturan uluslar komünizme olan bağlılıklarını sorgulama eğilimine girmişlerdir. Azerbaycan'da ortaya çıkan bu ılımlı atmosferden etkilenen milliyetçi aydınlar, Moskova'nın Azerbaycan siyasetine eleştiriler yönelterek milli duruşlarını ortaya koymaya başlamışlardır. Ruslar tarafından gerçekleştirilen haksızlıklar, Azerbaycan coğrafyasında olduğu gibi tüm Türk dünyasında da aydınlar tarafından eleştirilmeye başlanmıştır. Bu eleştiriler, halk arasında bilinçlenmeyi ve milli duyarlılığı artırmış, toplumda bir uyanışın ve direnişin fitilini ateşlemiştir. Ermenileri kışkırtarak, Azerbaycan'ın petrol ve doğalgaz gelirlerinden mahrum olmak istemeyen Moskova yönetimi, Azerbaycan'ı Rusya'nın ayrılmaz bir parçası olarak görmekte ve kontrolü altında tutmak istemektedir. Bu nedenle, Ermenilere destek vererek bölgede gerilimi artırmış ve istikrarsızlık yaratmıştır. Bu dönemde, Ermeni saldırılarına karşı Azerbaycan Türklüğünü korumak amacıyla ortaya çıkan halk hareketinin öncü isimlerinden biri, Ebulfez Elçibey olmuştur (Yoksa, 2020, s.221).

Ebulfez Elçibey, Azerbaycan'ın mücadeleci liderlerinden biri olarak öne çıkmıştır. Doğum tarihi 24 Haziran 1938 olan Elçibey, Nahçıvan'ın Sovyet Rusya tarafından kontrol edilen Ordubad ilinde bulunan Keleki köyünde dünyaya gelmiştir. Ailesi, annesi Mehrinisa Hanım ve babası Kadirkulu Bey, Halil Yurdu yaylasında yaşamaktaydı (Karademir, 2023, s.12).

Azerbaycan'da ikinci kuşak milli bilinci, 1980'lerin sonlarından itibaren başlayan Azerbaycan-Ermeni savaşıyla birlikte daha da güçlendi. Gorbaçov'un Sovyetler Birliği Komünist Partisi Genel Sekreteri olduğu dönemde, Karabağ üzerindeki Ermeni iddiaları Azerbaycan'da milliyetçilik duygularını daha da güçlendirdi. Bu milliyetçilik duyguları genel ekonomik reformun ötesine geçerek özerklik hatta bağımsızlık isteği noktasına ulaştı. Bu dönemde Azerbaycan Halk Cephesi (AHC), ulusal mücadeleyi sürdüren örgüt olarak ortaya çıktı. Savaş sayesinde bu mücadele, kendiliğinden şekillenen bir yapıya dönüştü (Yılmaz, 2002, s.45). Azerbaycan Türklerini Ermeni saldırılarından korumak ve Kuzey Azerbaycan'daki Rus politikalarına son vermek amacıyla birçok dernek, birlik ve benzeri oluşumlar bir araya gelerek Elçibey'i destekledi. Elçibey, resmi olarak Azerbaycan Halk Cephesi'ni 16 Temmuz 1989 tarihinde kurdu (Yoksa, 2020, s.221). Bakü'de düzenlenen gösteriler, 1988 yılından sonra yeni bir aşamaya geçen milli hareketin belirgin özelliklerini yansıttı. Bu gösterilerde en sık kullanılan sloganlar, "Azertürk" ve "Türk" sloganları oldu. Bu sloganlar, Sovyet rejiminin

Türklere yönelik asimilasyon politikalarına karşı bir tepki ve öz kimliklerine dönme çağrısı niteliğindedir (Yılmaz, 2002, s.45).

SSCB Komünist Partisi Genel Sekreteri Gorbaçov'un emriyle 20 Ocak 1990'da Sovyet orduları, ülke genelinde ve özellikle başkent Bakü'deki gösterilerin giderek artması sonucunda Bakü'ye girmiştir. Sovyet ordularının Bakü'deki katliamlarının ardından, bağımsızlık hareketlerinin başlangıçta biraz zayıfladığı gözlemlenmiştir ancak, zamanla gösteriler tekrar alevlenmiş ve iç ve dış gelişmelere paralel olarak Azerbaycan, 18 Ekim 1991 tarihinde bağımsızlığını resmen ilan etmiştir. Parlamento tarafından kabul edilen yasaların tarihleri şu şekildedir: Egemenlik Yasası 23 Eylül 1989, Ekonomik Bağımsızlık Yasası 25 Mayıs 1991, ve Bağımsızlık Bildirisi 30 Ağustos 1991 (Mollaer, 2004, s.66).

7 Haziran 1992 tarihinde Bağımsız Azerbaycan'da gerçekleştirilen demokratik seçimlerde halkın büyük bir kısmının desteğiyle Elçibey, Devlet Başkanı olarak seçilmiştir. Elçibey, Azerbaycan'ın tam bağımsızlığını ve sosyal hukuk devleti olma hedefini gerçekleştirmek için büyük bir mücadele vermiş; ayrıca milli bir ordu oluşturma, Ermeni saldırılarına son verme ve ekonomiyi güçlendirme gibi acil çözüm bekleyen sorunlarla da karşılaşmıştır. Devlet başkanı olarak göreve geldikten sonra Elçibey, tutkulu bir şekilde peşinde koştuğu ideallerini gerçekleştirmek için gerekli olan imkanları elde etmiştir. Bu nedenlerden dolayı, 1980'lerin sonlarında Sovyetler Birliği'nde ortaya çıkan siyasi ve ekonomik sorunların etkileri Azerbaycan'da da hissedildi. Bu dönemde Karabağ bölgesinde siyasi olaylar yaşanırken Güney Azerbaycan da zor bir durumdaydı. Bu gelişme, Elçibey'in tek bir milli devlet oluşturma amacıyla İran ve Rusya tarafından paylaşılan topraklar üzerinde odaklanmasına yol açmıştır (Yoksa, 2020, s.221-222).

### **1. Bağımsızlığın Güney Azerbaycan Türklerine Yansımaları**

Sovyetler Birliği'nin çöküşünden sonra Azerbaycan Cumhuriyeti bağımsızlığını ilan etti ve bu dönemde sınır komşusu olan İran'daki Azerbaycan Türkleri ile ilişki kurmaya başladı. Ancak, bu süreçte Ermenistan'ın Karabağ bölgesini işgali ve ardından başlayan Karabağ Savaşı, İran'daki Azerbaycan Türkleri arasında büyük bir rahatsızlık ve tepki yarattı. İran'ın, Ermenilere açık veya dolaylı destek sağlaması, Azerbaycan Türkleri'nin tepkisini çekti, çünkü İran bu durumu desteklemişti. Bu dönemde İran'da Türk milliyetçiliğinin yükseldiği gözlemlendi. İran'daki siyasi politikalar, Türk kimliği algısının artmasına katkıda bulundu. Zira 1979 Devrimi sırasında verilen vaatlerin yerine getirilmemesi önemli bir etken oldu. Ayrıca Tahran yönetimi, Güney Azerbaycan çevresindeki ekonomik yatırımların büyük bir kısmını merkezi illere yönlendirerek, bu bölgedeki Türk toplumunun ekonomik olarak geri kalmasına neden oldu. Bu, Türk kimliği algısının güçlenmesine katkı sağladı. Bunun yanı sıra, İran Türkleri'nin kültürel taleplerinin İran'daki Türk milliyetçiliğine olan etkisi, Güney Azerbaycan'da aktif olan siyasi figürlerin söylemleri ile birlikte, İran'da Türk milliyetçiliğinin yükselmesine yol açtı (Özdemir, 2020, s.377-378).

Azerbaycan Cumhuriyeti'nin Aralık 1991'de kurulmasının ardından, Azerbaycan Türkleri İran ve diğer yeni cumhuriyetlerde etkin bir şekilde politika, kültür ve entelektüel faaliyetlerde bulunmaya başladılar. Kendi ortak kimliklerini ifade etmek için

çeşitli çabalar içine girdiler. Azerbaycan'ın bağımsızlığı, Azerbaycanlıları kendi kök kimliklerini keşfetmeye ve tanımlamaya yönlendirdi. İran'da, az sayıdaki istisna dışında, Güney Azerbaycanlılar yeni bir Azerbaycan devletinin kuzeyde kurulmasını heyecanla destekledi (Erol, 2007, s. 116).

Azerbaycan Cumhuriyeti'nin bağımsızlığı, Güney Azerbaycanlıların milli hareketi üzerinde büyük bir etki yarattı. Bağımsızlığın ilanıyla birlikte, farklı görüşlere sahip Azerbaycanlılar, koordineli siyasi etkinlikler ve örgütlenme yoluyla bir araya gelmeye başladılar. Nahçıvan'da bulunan Azerbaycan Halk Cephesi, 4 Aralık 1989'da İran sınırındaki rejimin gevşetilmesini talep ederek çeşitli mitingler düzenledi. Bu mitingler, Güney Azerbaycan ile ekonomik, kültürel ve insan ilişkilerinin yeniden kurulmasını amaçlayan bu mitingler Aras Nehri kıyısında gerçekleşmiştir. 12 Aralık'tan sonra ikinci bir miting dalgası başladı ve Güney Azerbaycan'dan temsilciler de katıldı. Mitingler, toplu eğlenceler ve konserler gibi etkinliklerle birleştirildi. Mitingler sırasında, devlet yetkililerine Aras Nehri boyunca uzanan dikenli tellerin 31 Aralık'a kadar kaldırılması için bir ultimatom verildi. Azerbaycanlı protestocular, 31 Aralık'ta Aras Nehri boyunca uzanan SSCB-İran sınırındaki dikenli telleri yıkararak, uzun yıllar sonra nehrin iki yakasındaki akrabaların buluşmasını sağladılar (Erol, s.111-116). Kuzey ve Güney arasındaki bu canlı etkileşim, karşılıklı kültürel değişimi ve sosyal ilişkileri önemli ölçüde güçlendirdi. Bu aynı zamanda sınır ticaretini de olumlu yönde etkiledi (Askeri, 2022, s.53).

Kuzey Azerbaycan'da yaşanan 20 Ocak 1990 olaylarında Sovyet ordusu tarafından katledilen yaklaşık 130 Azerbaycanlı Güney'de de yankı uyandırmıştır. Kuzey ve Güney bölgelerindeki Türk toplulukları arasındaki akraba ziyaretleri, Kuzey Azerbaycan'da yaşanan katliamın hemen birkaç hafta sonrasına denk gelmiştir. Bu gelişmeler Güney Azerbaycan Türklerinde büyük bir dalgalandırmaya neden olmuş ve aynı zamanda İran Hükümeti'nde Kafkasya bölgesindeki durumla ilgili yeni tehdit algılamalarına sebebiyet vermiştir. Tahran yönetimi, Kuzey ve Güney Azerbaycan arasındaki ilişkilerin güçlenmesi ve milli taleplerin artmasından dolayı endişelenmiş ve Azerbaycan Cumhuriyeti'nin bazı bölgesel sorunlarına dair Rus ve Ermeni tezlerine yakınlık göstermeye başlamıştır (İpek, 2012, s.276-277).

1988'den sonra, Güney Azerbaycan Türklerinde milli bilincin oluşmasında Karabağ'da yaşanan o olaylarının artması önemli bir etkidir. 1988 yılında, Ermeni yönetiminin ırkçı bir yaklaşımla etnik temizlik hareketini başlatması ve 200 binden fazla Azerbaycan Türk'ünü Ermenistan ve Karabağ'dan zorla sürmeleri, sonrasında Sovyet emperyalizminin müdahalesiyle Karabağ'ın statüsünde değişikliklere yol açmıştır. 1989 yılında, Karabağ'ın kaybedilmesini bir felaket olarak gören Azerbaycanlı vatanseverler, 200 binden fazla kişiyle protesto eylemleri düzenlemiştir. Aynı dönemde, iki Azerbaycan'ın birleştirilmesi konusunda çeşitli girişimlerde bulunulmuştur. 17 Ocak 1990'da, Sovyet Başkanlık Divanının Azerbaycan'a karşı aldığı karara itiraz eden 1 milyondan fazla Azerbaycan Türk'ü, tepkilerini göstermek için bir araya gelmiştir. Ancak bu protestolar kanla bastırılmıştır. O dönemde oluşturulan meclis komisyonunun yaptığı araştırmalarla bu katliam da resmi olarak tescillenmiştir. Güney Azerbaycan'da aydınlar, hakları ihlal edilen yüzlerce, binlerce Azerbaycan Türk'ü için bir protesto metni hazırlayarak Birleşmiş Milletlere göndermişlerdir. Bu metinde, Bakü'de katledilen, ağır şekilde yaralanan, kaybolan ve istihbarat örgütleri tarafından

daha sonra kovuşturmayla uğrayan kişilerin durumu vurgulanmıştır (Duman, 2017, s.96-97).

Güney Azerbaycan Türklerinin faaliyetlerinde, dış faktörlerin belirleyici rol oynadığı söz konusu dönemde, Sovyetlerin dağılması ve Azerbaycan Cumhuriyeti'nin bağımsızlık kazanması en önemli motivasyon kaynağı olarak gösterilmektedir. Yeni devletin kurulduğu dönemde, resmi düzeyde ve sivil örgütlerin çabalarıyla Güney Azerbaycan'ın bağımsızlığını ve iki Azerbaycan ülkesinin birleşmesini savunan söylemler, kuzeydeki ideolojik ve stratejik hedeflerin meydana çıkmasına vesile olmuştur. Kısa süre içinde, bu yaklaşım güneyde de kabul görmeye başlamıştır. Bakü'deki bazı medya kuruluşları, Güney Azerbaycan'ın kuzeye katılmasını savunmuşlardır. Bu yayınlarda, İran'dan kuzeye iltica eden bazı aydınların oluşturduğu örgütlerin de katkısı gözlemlenmiştir (İpek, 2012, s.276).

Özellikle 1992 yılında Kuzey Azerbaycan'da Cumhurbaşkanı seçilen Ebulfez Elçibey'in Güney Azerbaycan'a yönelik açıklamaları, Güney Azerbaycan Türklerinin milli bilincinin gelişimine önemli katkılarda bulunmuştur (Duman, s.97).

## **2. Azerbaycan Cumhuriyeti'nin Kurulmasından Sonra Güney Azerbaycan Türkleri'nde Milliyetçiliğin Artmasına Sebep Olan Olaylar**

### **2.1. Babek Kalesi Gösterileri**

Azerbaycan'ın bağımsızlığını ilan etmesinin ardından, İran içinde Azerbaycan milli kimliğinin güçlenmesiyle ilişkilendirilen tüm gelişmelere rağmen, faaliyetler belirli bir seviyenin üzerine çıkamadı. İran'daki mevcut yönetim, 1993'ten itibaren ortaya çıkan tehdidi fark ederek, 1990'ların başında başlayan hareketin siyasi bir güç olarak günümüze kadar devam etmesini engelleyen politikalar uygulamıştır. Ancak tüm bu faktörlere rağmen, 1990'ların ortalarına gelindiğinde, İran toplumunun çeşitli kesimlerinden gelen reform taleplerinin belirginleştiği bir dönemde, Güney Azerbaycanlıların bir kısmı, 1990'ların başında kazandıkları ivme ile siyasi platformlarda haklarını aramaya başlama yolunda adım atmıştır. Kuzey Azerbaycan'ın bağımsızlığı, Güney Azerbaycanlıları siyasi amaçlara yönlendirmiş ve Güney Azerbaycanlılar için yeni bir başlangıcın habercisi olmuştur (Erol, 2007, s.128-129).

Sovyetler Birliği'nin çökmesinin ardından Azerbaycan Cumhuriyeti'nin kurulmasıyla birlikte, İran'daki Türk topluluğu da Tahran yönetimine karşı kültürel ve siyasi haklarını talep etmeye başlamıştır. Bu talepler zaman içinde siyasi sahada da etkili olmuştur. İslam Devrimi sırasında Türk halkından önemli destek alan İran yönetimi, devrimin ardından verdiği taahhütleri yerine getirmemiş ve Türkleri ülkenin yönetiminde birçok alanda dışlamıştır. Azerbaycan'ın bağımsızlığını ilan etmesinin ardından, Güney Azerbaycan Türkleri arasındaki bağımsızlık çabaları yeni bir boyut kazanmış ve yerel kültürel unsurları özellikle vurgulamıştır. Bu entelektüel ve siyasi faaliyetlerde Türklerin milli kahramanlarına özel bir önem verilmiş ve başlatılan mücadelede, tarihsel bir temele oturtulmaya çalışılmıştır (Özdamar, 2020, s.10).

Babek Hürremdin, Abbasilerin Azerbaycan bölgelerini fethetme amaçlı girişimde bulunduğu dönemde, yaklaşık 23 yıl boyunca Arap istilasına karşı direnen bir kişi-

lik olarak ön plana çıkmış ve Azerbaycan Türk topluluğu içinde milli bir kahraman olarak kabul edilmiştir. Hürremdin'in bu direnişi, Babek Kalesi'nde liderlik etmesi nedeniyle Azerbaycanlı Türkler, kalede bir araya gelerek Hürremdin'i onurlandırma etkinlikleri düzenlemişlerdir (Demirtürk, 2020, s.348).

Babek Kalesi, Pehlevi yönetimi ve İslam Cumhuriyeti'nin çabalarının, Güney Azerbaycanlıların tarihsel hafızasını ve öz kimliğini değiştirme amacındaki başarısızlığını açıkça gözler önüne sermektedir. Babek Hürremdin, Azerbaycan'ın her iki bölgesinde de milli bir kahraman olarak kabul edilmektedir. Güney Azerbaycan halkı, Babek Kalesi'nde açılan pankartlarda ve haykırdıkları sloganlarda Babek'i, İran'ın ulusal kahramanı değil, Azerbaycan'ın milli kahramanı olarak nitelendirdiklerini vurgulamışlardır. Resmi yetkililerin ve dini liderlerin kovuşturma kararlarına rağmen, Güney Azerbaycanlılar bu etkinliğe geniş çaplı olarak iştirak etmişlerdir. Güney Azerbaycanlıların Babek Hürremdin'i İran'ın ulusal kahramanı olarak görmeyi reddetmeleri, tüm dini fetvalara rağmen bu etkinliğe geniş katılımı iştirak etmeleri, Güney Azerbaycan toplumunda İranlılık ve Şii İslam kimliğinin zayıfladığını, öncelikli olarak Azerbaycan-Türk kimliğinin öne çıktığını göstermektedir (Özşahin, 2007, s.168-169).

Babek Kalesi etkinlikleri, hareketin ulusal kültürel aşamasından siyasi ve toplumsal sahaya geçişin en kritik unsuru olarak kabul edilmektedir. Bu etkinlikler, uzun yıllar boyunca Güney Azerbaycan Türk topluluğunun düşünsel dünyasında kök salan İranlılık kavramının yerine Azerbaycan-Türk kimliği anlayışının gelişmesine katkıda bulunmuştur. Bu bağlamda, Babek Kalesi etkinliği, Güney Azerbaycanlıların milli kimlik arayışları çerçevesinde bir özüne dönüş ritüeli olarak değerlendirilebilir (Abbas, 2019, s.28).

## 2.2 Karikatür Krizi

Günümüz İran topraklarında yaşayan Azerbaycan Türkleri, ülkelerinin evriminde siyasi, sosyo-kültürel ve ekonomik açıdan etkin roller oynamışlardır. Bu bağlamda, Güney Azerbaycanlılar, hem devlet yapısına zoraki entegre edilmişler hem de sistem dışı oluşumların içinde yer almışlardır. İran yönetiminin Fars milliyetçiliği politikaları, Azerbaycanlılar arasında kimliklerinin küçümsemesi olarak algılanmıştır (Gülkaç, 2019, s.56-57).

1925'ten itibaren İran'da iktidarı elinde bulunduran Fars yöneticileri zaman zaman Fars olmayan toplulukları küçümsemeye ve hor görmeye meyilli olmuşlardır. Ancak son zamanlarda yaşanan bir olay, İran'da Azerbaycan Türklerinin milli kimliklerini koruma çabalarını harekete geçirmiştir (Abbas, 2019, s.29).

Güney Azerbaycan Türkleri'nin milli kimliklerini koruma amacıyla gerçekleştirdiği siyasi aktivitelerin önemli bir örneği, 2006'daki Karikatür Krizi'dir. Bu dönemde, İran'ın resmi haber ajansı IRNA'ya bağlı olan İran-ı Cuma adlı bir gazetede yayımlanan "hamam böceği" temalı karikatür, Türkleri açıkça hedef alarak hakaret içeren ifadeler içermiştir. Bu olay, Güney Azerbaycan Türkleri'nin öfkesini kazanmış ve büyük tepki almıştır (Demirtürk, 2020, s.349).

Türklere karşı açıkça aşağılayıcı içerikler içeren bu yazılar ve çizimlerin yayınlanması, Güney Azerbaycan Türkleri için dayanılmaz bir noktaya gelmiş son olaydı. Mayıs Ayaklanması, Azerbaycan Türkleri arasında yaygın öfkeye yol açan hamam böceği benzetmesinin tetiklediği bir süreç olarak başladı. Bu ayaklanma, Güney Azerbaycan'da Türk varlığının etkili olduğunun küresel bir göstergesi olarak kabul edildi. İsyân, başlangıçta üniversite öğrencileri arasında başlasa da, genç liderler tarafından yönlendirildi. İran'ın kritik üniversitelerinde eylemler düzenleyen, özellikle gençler olmak üzere toplumu bu olaya karşı reaksiyon göstermeye çağıran Türk öğrencileri bulunmaktaydı. Yayımlanan bildirilerde, İran hükümetinin Türklere yönelik hakaretlere izin verilmemesi gerektiği vurgulanmış ve Türk ve Azerbaycan kimliklerine saygı duyulması gerektiği önemle belirtilmiştir (Çelik, 2018, s.77).

Mayıs 2006'da Güney Azerbaycan Türkleri, büyük gruplar halinde sokaklara çıktılar. Karikatürde, böceklerin Azerbaycan Türkçesi ile iletişim kurduğu, bu böceklerin dillerinin anlaşılmadığı ve İranlıların ülkelerini seviyorsa dışkılarını tuvalete bırakmamaları, bu böcekleri öldürmeleri gerektiği ifadeleri bulunuyordu. İlk olarak, Türk üniversite öğrencilerinin dikkatini çeken bu yayın büyük tepkilere yol açtı. Ancak İran yönetimi olayı ciddiye almadı ve sessiz kalmayı tercih etti. Devletin bu tavır, sorunun yayılmasına zemin hazırladı ve sonuç olarak Tebriz dahil Güney Azerbaycan'ın birçok şehrinde isyanların patlak vermesine yol açtı (İpek, 2012, s.278).

Gösteriler sırasında resmi binalar ve bankalar taş yağmuruna tutuldu. Gazetenin Urmiye'deki merkezi göstericiler tarafından ateşe verildi. Yüz binlerce Güney Azerbaycanlı protestolara katıldı. Gösterilerde 10 kişi hayatını kaybetti, yüzden fazla kişi yaralandı ve iki yüzün üzerinde kişi gözaltına alındı. Karikatür Krizi, İran İslam Devrimi sonrası yaşanan en büyük gösteri olarak kabul edilir ve bir hafta boyunca devam etti (Erol, 2007, s.135).

Gösteri başlangıcında güvenlik güçlerinin sergilediği kontrolsüz güç kullanımı ve aşırı şiddet içeren tutum, protestoları bastırmak için yetersiz kaldı. İran yönetimi ise protestoların engellenemeyeceğini anlayarak tutumunu değiştirdi ve olayların geldiği boyut ile gelecekteki tavrı hakkında açıklama yapma gereği duydu. İran hükümeti, olayların güvenlik kuvvetleri tarafından değil, PKK teröristleri tarafından çıkarıldığını iddia etti ve bu olayı "Amerikan komplosu" olarak adlandırdı (Yılmaz, 2017, s.49-50). Ancak olayların yatışmaması üzerine 23 Mayıs'ta gazete faaliyetine son verildi, karikatürist ve gazetenin editörü, ayrılıkçı içerikli yayın yaptıkları iddiasıyla tutuklandı. İran İçişleri Bakanı, "Bu durum tüm İran halkına yönelmiş bir aşağılamadır, kabul edilemez." şeklinde açıklamalarda bulundu ve Kültür Bakanı, Azerbaycan halkından özür diledi. Yayın hayatına ara veren gazete, 28 Ekim tarihinde yeniden faaliyete geçti ve ilk sayısında Azerbaycan halkından özür dilediğini açıkladı (Gülkaç, 2019, s.58).

Ancak tepkiler sadece karikatürün yayınlanmasıyla sınırlı değildi. Olaylar, Azerbaycan halkının uzun yıllar boyunca maruz kaldığı baskının bir sonucu olarak da okunabilir. Bu durumun sonucunda, İran'ın vatandaşlık bağlarını oluşturan Şiiilik prensibi etkisini yitirdi; Azerbaycan Türkleri ise milli birliklerini Şiiilik ötesine taşıma eğiliminde oldular. İran hükümeti, ilk kez Azerbaycanlılara, yönetimin önde gelen isimleri tarafından, bakanlar aracılığıyla seslenme ve onların varlığını tanıma durumunda bulundu. İran'da İslam Devrimi'nin ardından, Azerbaycan Türkleri ilk defa

kendi dillerine ve kültürel kimliklerine böylesine geniş kapsamlı bir toplumsal hareketle sahip çıkma fırsatı buldular ve bağımsızlık düşüncelerini filizlendirdiler (Gülkaç, 2019, s.59).

### 2.3. Traktör Sazi Futbol Takımı

Güney Azerbaycan'ın sakinlerinin direnişini ifade ettikleri sahalardan biri, sporun özellikle futbolun oynandığı arenadır. Futbol, farklı toplumların etkileşim gösterdiği bir saha olmasının yanı sıra milli kimliğin inşasında da merkezi bir rol oynar (Askeri, 2022, s.76). Türk nüfusunun büyük bir çoğunluğuna sahip olan Tebriz şehrinde, İran'ın önde gelen traktör fabrikasına ev sahipliği yapan Traktörsazi futbol kulübü, 1970 yılında kurulmuş olup İmam Yadigar Stadyumu'nda ortalama 60.000 seyirci önünde maçlarını oynamaktadır. Bu kulüp, son zamanlarda İran içindeki Türk topluluğunun kimlik mücadelesinin önemli bir ifadesi haline gelmiştir. Bu nedenle, kulüp taraftarlarının stadyumlarda yaptığı tezahüratlar, genellikle futbol maçlarıyla ilgisi olmayan bir şekilde, Güney Azerbaycan'ın demokratik hak ve özgürlük mücadelesine ve milli değerlerine yönelik sloganları içermektedir (Demirtürk, 2020, s.350). “Traktör” taraftarları, İran topraklarında en coşkulu ve ahlaki değerlere en sadık taraftar grubu olarak ün kazanmışlardır. “Traktör” taraftarları, maçlarda hükümet tarafından dayatılan Farslaştırmaya karşı çıkararak Türk dilini ve Türklerin sınırlı haklarını talep eden sloganlar atmaktadır (Abbas, 2019, s.34).

İran'da yaşayan Türk topluluğuna yönelik uygulanan zorlayıcı politika ve kültürel asimilasyon çabaları bağlamında, Traktör futbol takımının diğer rakiplerle yaptığı maçları kazandığı dönemler, güçlü çıkışlarla Türk topluluğunun moralini yükseltmiş ve kurumsal bir kimlik oluşturma yolunda ilk adımların atıldığı zamanlar olarak öne çıkmıştır. Traktör taraftarı olmanın, Türk kimliğiyle özdeşleştiği bir gerçek olarak kabul edilmeye başlanmıştır (Çelik, 2018, s.83). Bu dönemler, Türk topluluğu için önemli bir dayanışma ve kimlik oluşturma platformu haline gelmiştir.

Azerbaycan Milli Hareketi, özellikle Tebriz şehrinde Traktör Futbol Takımı'nın maçları gibi etkinliklerle birlikte, on binlerce kişiyi stadyumlara çekerek, spor etkinliklerini adeta siyasi mitinglere dönüştürmeye başladı. Bu organizasyonlarda milli talepleri, farklı sloganlar ve özgün pankartlarla ifade etme yoluna gitti. Milli Hareket'in “Politik Futbol” stratejisi görünüşte siyaset dışı bir sahada devam ediyor gibi görünse de, daha az maliyetli olması nedeniyle halk arasında da büyük ilgi görmüştür. Traktör takımının oyunları birbiri ardına izleyici rekorları kırmış, stadyuma akın eden on binler sporu bir kenara bırakıp tamamen milli sembolü tezahüratlar yapmışlardır. Azerbaycan'ın çeşitli bölgelerinden gelen taraftar grupları, Tebrizli taraftarların karşıladığı etkinliklerde milli birlik ve dayanışma mesajları ile buluşuyordu (Yılmaz, 2017, s.160). Bu organizasyonlar, Türk kimliğinin vurgulanması ve milli taleplerin seslendirilmesi açısından önemli bir rol oynamıştır.

Sonuç olarak, İran'da yaşayan Türkler için, Traktörsazi Kulübü'nün onları saran devlet baskısından bir tür kaçış yolu olarak kabul edildiği sonucuna varılabilir. Güney Azerbaycanlılar bu durum sayesinde siyasi taleplerini ifade etme gerekliliğini yerine getirerek politik özelemlerini duyurabilecek bir fırsata sahip olmuşlardır. Maçlarda



“Azerbaycan var olsun, istemeyen kör olsun,” “Tebriz, Bakü, Ankara, Biz Hara Farslar Hara” gibi sloganlar atılmıştır (Demirtürk, 2020, s.350)

Güney Azerbaycan'ın milliyetçi sloganları, sınırları dışında da yankı uyandırmıştır. Örneğin, Şubat 2013'te Asya Şampiyonlar Ligi'nde BAE'nin Al Jazeera takımı ile Traktör takımı arasında Tebriz'de gerçekleşen maçta, Traktör taraftarları “Güney Azerbaycan İran değil” yazılı bir pankart açmışlardır. Kısa bir süre sonra, İran güvenlik ve seferberlik güçleri pankartı kaldırmışlardır. Bu etkinlik, dünya genelindeki medya kuruluşları tarafından hızla haberleştirilmiştir (Askeri, 2022, s.79). Bu tür olaylar, Güney Azerbaycan'ın milli kimlik mücadelesinin uluslararası arenada da dikkat çekmesine neden olmuş ve bu hareketin yayılmasına katkı sağlamıştır.

### **3. Güney Azerbaycan Türkleri'nin Kurmuş Olduğu Önemli Siyasi Teşkilatlar**

#### **3.1. Bütov Azerbaycan Birliği**

1997 yılında, Azerbaycan Cumhuriyeti'nin eski Başkanı Ebulfez Elçibey tarafından kurulan Bütov Azerbaycan Birliği (BAB), önemli bir yapılandırma (Demirtürk, 2020, s.352). BAB'ın vizyonu, Güney Azerbaycan'ın bağımsızlığını kazanarak daha sonra Kuzey ile birleşerek Birleşik Azerbaycan Cumhuriyeti'ni kurmaktır (Gülkaç, 2019, s.74). Bütov Azerbaycan Birliği, başlangıç yıllarında Kuzey Azerbaycan ve Güney Azerbaycan arasında etkili bir yapı oluşturmayı hedefliyordu. Ancak 2000 yılında Elçibey'in vefatıyla, Bütov Azerbaycan Birliği beklenen etkinliğini kaybetmiştir ve günümüzde BAB tamamen faal yetsiz durumdadır (Çelik, 2018, s.90).

#### **3.2. Dünya Azerbaycanlılarının Haklarını Müdafie Komitesi**

1998 yılında, Azerbaycan'ın sınırları içinde Urmiye kökenli bir mimar olan Büyük Resuloğlu tarafından oluşturulan Dünya Azerbaycanlılarının Haklarının Müdafie Komitesi (DÜNAZHAK), kurulmuştur. İnsan haklarına yönelik faaliyetler yürüten bu örgüt, Güney Azerbaycan'ın haklarını korumak amacıyla faaliyet gösteren diğer kuruluşlara kıyasla daha etkili sonuçlar elde etmiştir (Çelik, 2018, s.90-91). DÜNAZHAK, insan hakları ve çevre konularında çalışmalarda bulunmakta, özellikle Güney Azerbaycan Türklerinin meselelerini küresel çapta duyurmayı hedeflemektedir. Halk desteğini tam anlamıyla kazanmamış olsa da, şu anda Norveç'te yaşayan Resuloğlu'nun Azerbaycanlılar arasındaki saygınlığından dolayı örgüt, önemli bir konuma sahip olmuş ve diğer birçok örgüte göre daha etkili bir mücadele yürüterek dikkat çekmiştir (Gülkaç, 2019, s.74-75).

#### **3.3. Dünya Azerbaycanlılar Kongresi**

Dünya Azerbaycan Kongresi (DAK), Amerika Birleşik Devletleri'nin Los Angeles şehrinde 1997 yılında kuruldu. DAK, ilk kurultayında 1997'de belirttiği hedefini, diaspora oluşturmak şeklinde ifade etti (Çelik, 2018, s.91). DAK, dünya genelinde yaşayan tüm Azerbaycan vatandaşlarını bir araya getirerek, onların etkinliklerini düzenlemek, Azerbaycan ve Azerbaycan Türklerinin sorunlarını uluslararası insan hakları

kuruluşlarına iletmek ve harekete geçmek, bu amaçla protesto etkinlikleri organize etmek, ülkelerin yasama organları ve devlet yöneticileriyle iletişime geçerek çözüm arayışına katkı sağlamak amacıyla faaliyet yürütmeyi hedeflemiştir. Zamanla kurul-tayın kurucuları arasında görüş ayrılıkları ortaya çıkmıştır. Bazı üyeler, DAK'ın Azer-baycan'ın diasporası değil, Azerbaycan Türk halkının uluslararası temsilcisi olduğunu vurgulamış ve Azerbaycan Cumhuriyeti ile de ilişkilerin denge altında tutulması ge-rektiğini ifade etmişlerdir. Örgütün ana amacı, Güney Azerbaycan toplumunun siyasi ve toplumsal haklarının korunması, Kuzey Azerbaycan'da işgal altındaki bölgelerin geri alınması, dünya genelinde yaşayan tüm Azerbaycanlıların ulusal duygularla bir-leşmeleri ve örgütlenmeleri için gerekli zeminin oluşturulmasıdır (Gülkaç, 2019, s.75). Hareketin liderliği ise Sabir Rüstemhanlı tarafından üstlenilmektedir (Demirtürk, 2020, s.352).

### 3.4. Güney Azerbaycan İstiklal Partisi

Güney Azerbaycan İstiklal Partisi (GAİP), 2004 yılında Güney Azerbaycan'ın bağımsızlığını savunma amacıyla kurulmuştur. GAİP, İran toplumunda birliği sağ-layan temel devlet baskısı olduğuna inanmaktadır. Bu baskının ortadan kalkması durumunda, tüm etnik grupların kendi bağımsızlıklarını aramaya yöneleceğine inan-maktadır. İslam yönetimi, demokratik reformlar açısından resmi olarak adımlar atsa da gerçekte yetersiz kalmış ve bu eksiklik devam edecektir. Bu nedenle, İran'da Fars milliyetçiliğine karşı çıkabilecek tek olasılığın, etnik toplulukların bağımsızlık çaba-ları olduğuna inanılmaktadır. (Askeri, 2022, s.71-72). Benzer bir şekilde İran Devleti altında bulunan Azerbaycan Türkleri'nin İranlılar tarafından kabul görmeyen hak arama çabaları başarıya ulaşmayacaktır. Fars milliyetçiliğinin etkilerinden sıyrılmak isteyen Azerbaycan Türkleri için en etkili yolun bağımsız bir devlet kurmak olduğuna inanılmaktadır ve GAİP bu çabalara destek sağlayacaktır (Gülkaç, 2019, s.77).

GAİP, köklerine dayanan topraklarda bağımsız bir devlet kurma hedefiyle siyasi bir çaba içindedir. Özgürlüğün elde edilmesinin ardından geçici bir yönetim oluşturu-lacak, en yakın gelecekte halkın tercihiyle seçim mekanizmasıyla hükümetin yapısı şekillenecek ve anayasa referandumla belirlenecektir. Oluşturulacak devletin resmi dili Azerbaycan Türkçesi olarak kabul edilmiş, yönetim şekli ise inanç ve düşünce öz-gürlüğüne dayalı laik bir cumhuriyet olarak tasarlanmıştır (Gülkaç, 2019, s.77). GAİP, merkezi komite tarafından yönetilir ve en üst düzey karar organı olan kurultay, üyeler ve onların seçtiği temsilcilerin üçte iki çoğunluğu ile toplanır (Çelik, 2018, s.93).

GAİP, özellikle ABD'nin Chicago kentinde faaliyet gösteren ve aynı zamanda Ba-kü'de genel merkezi bulunan Günaz TV aracılığıyla çalışmalarını yürütmektedir. Gü-naz TV, Güney Azerbaycan konularına odaklanan ve Güney Azerbaycan Türkleri için yayın yapan tek televizyon kanalıdır. Mali kaynaklarını bağışlar ve destekler yoluyla sağlayan bu kanal, gönüllülerin katkılarıyla faaliyetlerini sürdürmektedir. Azerbaycan Türklerinin kültürel öğelerini, tarihsel mirasını ve milli değerlerini vurgulayan prog-ramlarla birlikte, Güney Azerbaycan Türkleri için önemli olan politika ve siyasi duruş hakkında insan hakları perspektifiyle haberler sunmaktadır. İran içindeki Azerbay-can Türkleri için son derece kritik bir iletişim aracı olan Günaz TV, GAİP'in hedef kitlesine ulaşma çabalarında önemli bir role sahiptir. GAİP'in liderliğini Saleh İldırım yapmaktadır (Gülkaç, 2019, s.77).

### 3.5. Güney Azerbaycan Milli Direniş Teşkilatı

2006 yılının başlarında ortaya çıkan Güney Azerbaycan Milli Direniş Teşkilatı (AMDT), kendi kaderini belirleme hakkını vurgulayan bir yapı olarak Güney Azerbaycan'da faaliyet gösteren bir inisiyatif olarak öne çıkmıştır. Bu organizasyonun öne çıkan özelliği, faaliyetlerini İran sınırları içinde yürütüyor olmasıdır ve bu durum onu diğer siyasi yapılanmalardan ayıran ana faktördür. İran'daki siyasi baskı nedeniyle faaliyetlerini yarı açık bir şekilde sürdüren bu oluşum, Güney Azerbaycan'ın şehirlerinde dolaşıma giren yazılı materyaller, bültenler, el kitapları, broşürler ve dijital içerikler aracılığıyla propaganda çalışmalarını yürütmektedir. AMDT'nin temel amacı, milli özgürlüğünün sağlanmasıdır, bu nedenle AMDT, İran'dan ayrılma konusundaki isteği sıkça dile getirmektedir. (Demirtürk, 2020, s.353).

### 3.6. Güney Azerbaycan Milli Uyanış Hareketi (GAMOH)

Güney Azerbaycan Milli Hareketi bünyesinde dikkate değer bir yapılanma olarak GAMOH öne çıkmaktadır. Bu oluşumun lideri ise Prof. Mahmut Ali Çehreganlı olarak tanınmaktadır (Askeri, 2022, s.69).

GAMOH (Güney Azerbaycan Milli Hareketi Organizasyonu), Güney Azerbaycan Türklerinin haklarını uluslararası alanda savunma ve seslerini duyurma amacı güden bir organizasyondur. 1995 yılında Prof. Mahmut Ali Çehreganlı liderliğinde kurulan bu oluşum, Güney Azerbaycan'ın taleplerini gerçekleştirmenin yalnızca İran içindeki çabalarla sınırlı olamayacağını anlamıştır. Bu nedenle uluslararası anlaşmalar ve küresel organizasyonlar aracılığıyla haklarını aramayı hedeflerken, aynı zamanda uluslararası alanda bir diaspora oluşturarak etki alanını genişletmeyi amaçlamaktadır (Duman, 2018, s.127).

GAMOH'un ana amacı, Güney Azerbaycan Türklerini bir araya getirerek milli dayanışmalarını güçlendirmek ve kendi geleceklerine yön vermelerini sağlamaktır. Prof. Mahmut Ali Çehreganlı, 1996 yılındaki seçimlerde geniş destek kazanmış ve İran Türklüğünün önde gelen temsilcisi olarak öne çıktığı için Tahran yönetimi tarafından ciddi bir tehdit olarak görülmüş ve farklı suçlamalarla birkaç kez gözaltına alınıp tutuklanmıştır.

GAMOH, İran'ın eski Cumhurbaşkanı Muhammed Hatemi'nin özellikle anadilde eğitim ve çeşitli reform vaatlerini yerine getirmemesi gibi faktörler nedeniyle Tahran hükümeti ile işbirliği yolunu terk etmiş ve daha kararlı bir muhalefet stratejisi izlemeye başlamıştır (Demirtürk, 2020, s.351).

2002 yılında GAMOH'un lideri olan Çehreganlı, İran'dan sürülerek ülkeyi terk etmek zorunda kalmıştır. Bu olay, GAMOH'un uluslararası alanda daha etkili bir şekilde faaliyet göstermesine yol açmış ve örgütün farklı ülkelerde temsilcilikler açmasına neden olmuştur. GAMOH, Azerbaycan, Türkiye, Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri gibi farklı ülkelerde temsilciliklerini kurmuş ve Birleşmiş Milletler, çeşitli uluslararası kuruluşlar, Avrupa Birliği ve Avrupa Parlamentosu tarafından tanınmış bir uluslararası örgüt haline gelmiştir.

GAMOH, İran içindeki Güney Azerbaycan Türkleri'nin öncelikli taleplerinden biri olan ana dilde eğitim hakkını desteklemiştir. İran Anayasası'nın 15. maddesinde yer alan anadilde eğitim hakkının sınırlanmasını, İran'ın Türk topluluğuna yönelik organize bir asimilasyon girişimi olarak yorumlamıştır (Özdemir, 2020, s.379).

Çöhreganlı'ya göre, GAMOH'un hedefleri oldukça geniştir. Bu hedefleri şu şekilde listeleyebiliriz:

- En üst düzeyde özerkliğin Güney Azerbaycan'a sağlanacağı bir federal İran devleti çerçevesinde demokratik, çağdaş ve laik bir devlet oluşturmayı hedeflemektedir,
- Özgür bir vatan oluşturmak amacıyla kendi yönetimi, meclisi ve askeri gücü olan bir devlet kurmak,
- Bu ülkenin başkentini Tebriz olarak belirlemek (Özşahin, 2007, s.162).

2003 yılında yayınladığı bir beyanatta, Çehregani İran toplumunun farklı etnik gruplardan oluştuğunu ve Azerbaycanlıların bu toplulukların en büyük fraksiyonunu temsil ettiğini belirtti. Ayrıca, İran'da demokratik, seküler ve insan haklarına saygılı bir yapıda, tüm etnik grupları temsil eden bir yönetim modeli arzuladıklarını ifade etti. Çehregani ayrıca, İran rejiminin terörü desteklediğini ve nükleer silah elde etme isteğinin kanıtları olduğunu iddia etti (Erol, 2007, s.132).

GAMOH, İran sınırları içinde ve uluslararası alanda etkili olmaya başlamıştı. Ancak, İran yönetimi, GAMOH'un etkinliklerini durdurma amacıyla güvenlik güçlerini kullanarak ciddi tedbirler almış ve örgüte karşı sıkı bir denetim uygulamıştır. Bu güvenlik önlemleri sonucunda GAMOH'un etkisi azalmıştır (Taş, 2014, s.133).

GAMOH, elde ettiği moral destekle Güney Azerbaycan'ın sürekli olarak gündemde olmasını sağlamıştır (Erol, 2007, s.133). Güney Azerbaycan, İran'ın kuzey bölgesinde bulunur ve yönetsel olarak farklı bölgelere ayrılmıştır. Bu bölgede yaşayan nüfus büyük ölçüde yer değiştirmek zorunda kalmış, siyasi temsil hakları kısıtlanmış, kendi tarih ve kültürlerini yaşamalarına izin verilmemiş ve Türk kimlikleri nedeniyle ayrımcılığa uğramıştır. Bu olumsuz koşullara rağmen, demokratik haklarını elde etmek için şiddet eğilimine gitmemişlerdir. Ayrıca, İran yönetimini devirmeyi hedefleyen devletlerle, özellikle ABD ve İsrail ile iş birliği yapmamışlar ve bu ülkelerden yardım almamışlardır. GAMOH, milli ve yerel kimliklerini vurgulayarak öncelikli hedefini, Güney Azerbaycan'da yaşayan ve tahmini 30-35 milyon kişiden oluşan Azerbaycan Türklerinin toprak ve milli birliğini sağlamak olarak belirlemiştir. Bu amacı gerçekleştirmek için çaba göstermektedir, ancak Türkiye ve Kuzey Azerbaycan gibi Türk halklarından destek alsalar da resmi düzeyde herhangi bir yardım almadıkları gözlemlenmektedir (Duman, 2018, s.134-135).

GAMOH örgütü, temel olarak üç ana ilkeyi benimsemektedir: milliyetçilik, modernlik ve din özgürlüğü. Bu prensipler, Ziya Gökalp'in tanımlamalarına dayanmaktadır. Örgüt, İran içinde gizlice faaliyet gösterirken uluslararası düzeyde 24 farklı temsilciliğe sahiptir (Gülkaç, 2019, s.56).

## Sonuç

1991 yılında Azerbaycan Cumhuriyeti'nin bağımsızlığını ilan etmesi, Güney Azerbaycan Türkleri arasında milliyetçilik duygularının yeniden canlanmasına yol açtı. Özellikle Pehlevi dönemi ve İslam Devleti döneminde yaşadıkları baskı ve asimilasyon politikaları, Güney Azerbaycan Türklerini daha fazla bir araya getirdi. Azerbaycan Cumhuriyeti'nin kurulması, Güney Azerbaycan Türkleri için büyük bir umut kaynağı oldu. Bu dönemde Azerbaycan Devlet Başkanı Ebulfez Elçibey'in Güney Azerbaycan politikası, İran'da yaşayan Türkleri büyük ölçüde heyecanlandırdı ve bir araya gelmelerini teşvik etti. Güney Azerbaycan Türkleri, artık Türk milliyetçiliği çatısı altında birleşerek daha etkin bir şekilde seslerini uluslararası arenada duyurmayı başardılar. Bu neticede kendi siyasi teşkilatlarını kurmaya başladılar. Bu gelişmeler karşısında İran rejimi, hem Azerbaycan Cumhuriyeti'nin varlığından endişe etti hem de Güney Azerbaycan Türklerinin artık daha güçlü bir pozisyonda olduğunu fark etti. Bu nedenle İran rejimi, adımlarını daha dikkatli bir şekilde atmaya başladı.

## Kaynakça

Abbas, K. (2019), *Güney Azerbaycan'da Basın Faaliyetleri: Muhammet Hatedmi'nin Cumhurbaşkanlığı Dönemi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi

Askeri, K. (2022). *İran'da Güney Azerbaycan Milli Hareketi Meselesi ve İran-Azerbaycan İlişkilerine Etkisi*, Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi

Celilova, E. (2019). *Güvenlik Politikaları Bağlamında Azerbaycan-İran İlişkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi

Çelik, O. (2018). *İran'da Türk Etnik Yapısı Ve İran'da Türk Milliyetçiliği Hareketleri*, Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi

Demir, G. (2019). *Güney Azerbaycan 'da bağımsızlık hareketleri "Güney Azerbaycan Demokratik Cumhuriyet" örneği (1945-1946)*, Edirne: Trakya Üniversitesi

Demirtürk, S. (2020). *İran Türklerinin Örgütlü Mücadele Girişimleri Ve Buna Yönelik Kurduğu Teşkilatlar*. Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi, 8(25), 343-357

Duman, S. (2017). *Güney Azerbaycan Türklerinin Demokratik Hak Ve Özgürlük Mücadelesi*, Ankara: Berikan Yayınevi

Erol, O. (2007). *İran İç Politikasında Azerbaycan Türkleri (1906-2006)* Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi.

Gülkaç, D. (2019). *Günümüzde Güney Azerbaycanda Muhalif Hareketler*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi

İpek, C. D. (2012). *Güney Azerbaycan Türklerinde Kimlik Sorunu*, Türk Dünyası İncelemeleri Dergisi , 12 (1) , 267-283

Karademir, F. (2023), *Azerbaycan Bağımsızlık Mücadelesi Lideri Ebulfez Elçibey*, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi

Mollaer, F. (2004). *Azerbaycan'da Demokrasi ve Geleceği Üzerine Bazı Gözlemler*, Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi , (8) , 63-78.

Özdemir, S. (2020). *Güney Azerbaycan Meselesi: Tarihi Ve Kültürel Boyutu* . Atatürk ve Türkiye Cumhuriyeti Tarihi Dergisi, S.7, 359-386

Özdamar, F. (2020). *İran Türklerinde Babek ve Babek'i Anma Törenleri*, İram Yayınları, S.8, 4-21

Özşahin, M. (2007). *Güney Azerbaycan'da Bağımsızlık Hareketleri ve Güney Azerbaycan'ın Türk Dünyası İçin Önemi*, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü

Rahimova, A. (2020). *Modern İranın Oluşum Süreci: 20. Yüzyılın İkinci Yarısında İranda Meydana Gelen Siyasi ve Sosyal Dönüşümler*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

Sarısamam, S. (2018). *Güney Azerbaycan'da Kurulan Azerbaycan Milli Hükümeti Ve Türk Kamuoyu*. Karadeniz İncelemeleri Dergisi, 13(25), 163-184.

Sefercik, K. (2022), *Bağımsızlık Sonrası Azerbaycan Cumhuriyetinin Toprak Bütünlüğü Ve Sınır Sorunları*, Yüksek Lisans Tezi, Karabük: Karabük Üniversitesi

Taş, G. (2016). *İrânın Ulusal Bütünlüğü Ve Güney Azerbaycan Sorunu*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi

Uzun, Ö. (2016). *İrân'da Etnopolitik Hareketler (1922-2004)*. Ortadoğu Etütleri, 2(2), 207-216.

Ünal, S. (2019). *Azerbaycan Milli Hükümeti (1945-1946)*, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları

Yılmaz, C. (2017). *İrân'da Yaşayan Azerbaycan Türkleri ve Azerbaycan-İrân İlişkilerine Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi

Yılmaz, E. (2020). *İlham Aliyev Dönemi Azerbaycan-İrân İlişkileri*, Doktora Tezi, Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Yılmaz, Y. (2002). *Sovyetler Birliği'nin Dağılmasından Sonra İrân'ın Azerbaycan Politikası*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi

Yoska, E. (2020). *Ebulfez Elçibey'in Azerbaycan Özelinde Türk Dünyası Meselelerine Bakışı*. Journal of Universal History Studies , Prof. Dr. Mustafa Keskin Special Issue , 216-237

### Extended Abstract

After the collapse of the Soviet Union, the Republic of Azerbaijan declared its independence and began to establish relations with the Azerbaijani Turks in neighboring Iran during this period. After the establishment of the Azerbaijan Republic in December 1991, the Azerbaijani Turks began to actively engage in politics, culture and intellectual activities in Iran and other new republics. They have made various efforts to express their common identity. Azerbaijan's independence led Azerbaijanis to discover and define their own roots.

In the period in which external factors played a decisive role in the activities of the South Azerbaijani Turks, the dissolution of the Soviets and the independence of the Azerbaijan Republic are shown as the most important source of motivation. During the period of the establishment of the new state, discourses defending the independence of South Azerbaijan and the unification of the two Azerbaijani countries at the official level and through the efforts of civil organizations have led to the emergence of ideological and strategic objectives in the north. Especially the statements of Ebulföz Elcibey, who was elected President of Northern Azerbaijan in 1992, made important contributions to the development of the national consciousness of the South Azerbaijani Turks.

After the declaration of independence of Azerbaijan, the independence efforts among the South Azerbaijani Turks took on a new dimension and emphasized local cultural elements. In these intellectual and political activities, special attention was given to the national heroes of the Turks and the struggle that was started was tried to be based on a historical basis.

Despite all the developments associated with the strengthening of Azerbaijani national identity within Iran after the declaration of Azerbaijan's independence, activities could not exceed a certain level. The current administration in Iran, recognizing the threat that emerged from 1993, has implemented policies that prevent the movement, which began in the early 1990s, from continuing as a political force to the present day. However, despite all these factors, by the mid-1990s, at a time when the demands for reform from various sections of Iranian society were becoming apparent, some of the South Azerbaijanis started to seek their rights on political platforms with the momentum they gained in the early 1990s. The independence of Northern Azerbaijan has led the South Azerbaijanis to political goals and heralded a new beginning for the South Azerbaijanis.

With the establishment of the Republic of Azerbaijan following the collapse of the Soviet Union, the Turkish community in Iran began to demand cultural and political rights against the regime of Tehran. These demands have also been effective on the political field in time. The Iranian administration, which received significant support from the Turkish people during the Islamic Revolution, did not fulfill the commitments it made after the revolution and excluded the Turks in many areas of the country's governance. After the declaration of independence of Azerbaijan, the independence efforts among the South Azerbaijani Turks took on a new dimension and emphasized in particular local cultural elements. In these intellectual and political activities, special



attention was given to the national heroes of the Turks and the struggle that was initiated, was tried to be based on a historical basis.

The Azerbaijani Turks living on the territory of Iran today have played politically, socio-cultural and economically active roles in the evolution of their country. In this context, the Southern Azerbaijanis were both forcibly integrated into the state structure and took part in non-systemic formations. The Iranian regime's policies of Persian nationalism were perceived as underestimation of their identity among Azerbaijanis.

An important example of the political activities carried out by the South Azerbaijani Turks in order to protect their national identity is the Caricature crisis of 2006. During this period, the "cockroach"-themed caricature, published in Iran-I Cuma, which is affiliated with Iran's official news agency IRNA, had made insulting statements by openly targeting Turks. This incident gained hatred of the South Azerbaijani Turks and received a great reaction.

One of the fields where residents of South Azerbaijan express their resistance is the arena where sports, especially football, are played. Traktorsazi football club, which is home to Iran's leading tractor factory in Tabriz city, which has a large majority of the Turkish population, was founded in 1970 and plays its matches in front of an average of 60,000 spectators at Imam Yadigar Stadium. This club has recently become an important expression of the identity struggle of the Turkish community within Iran. Therefore, the chants of club fans in stadiums, often unrelated to football matches, include slogans directed at the struggle for democratic rights and freedom and national values of South Azerbaijan.

There are important political organizations established by the Turks of South Azerbaijan. Bütov Azerbaijan Union (BAU), founded in 1997 by Ebulfez Elçibey, former President of the Republic of Azerbaijan, is an important structuring. The vision of the BAU is to establish the United Republic of Azerbaijan by gaining the independence of South Azerbaijan and then merging with the North.

In 1998, World Azerbaijanis Rights Committee (DÜNAZHAK), which was created by the Great Messenger, an architect of Urmia, was established within the borders of Azerbaijan. This organization, which carries out activities for human rights, has achieved more effective results than other organizations operating to protect the rights of South Azerbaijan.

The World Azerbaijan Congress (WAC) was established in 1997 in Los Angeles, United States. In its first congress, the WAC stated its goal in 1997 as to create a diaspora. THE WAC aims to bring together all Azerbaijani citizens living throughout the world, organize their activities, communicate the problems of Azerbaijani and Azerbaijani Turks to international human rights organizations and take action, organize protest activities for this purpose, communicate with the legislatures and state administrators of the countries and contribute to the search for a solution.

ONMSA (Organization of the National Movement of South Azerbaijan) stands out as a remarkable structure within the National Movement of South Azerbaijan. The leader of this group is prof. Mahmut Ali is known as a Conqueror. ONMSA (Organization of the National Movement of South Azerbaijan) is an organization that aims to

defend the rights of the South Azerbaijani Turks in the international arena and to make their voices heard. In 1995, the prof. This formation, led by Mahmoud Ali Jahrajanlı, understood that the realization of the demands of South Azerbaijan cannot be limited to efforts within Iran alone. Therefore, while aiming to seek their rights through international agreements and global organizations, it also aims to expand its sphere of influence by creating a diaspora in the international arena. The GAMOH organization basically adopts three main principles: Nationalism, modernity and religious freedom. These principles are based on the descriptions of Ziya Gökalp. The organization has 24 different representative offices at international level while operating secretly inside Iran.

#### **Etik Kurul İzni**

Bu çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir. Yaşayan hiçbir canlı (insan ve hayvan) üzerinde araştırma yapılmamıştır. Makale edebiyat sahasına aittir.

#### **Çatışma Beyanı**

Makalenin yazarı, bu çalışma ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile arasında mali çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

#### **Destek ve Teşekkür**

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

#### **Ethics Committee Permission**

Ethics committee permission is not required for this study. No research has been conducted on any living creature (human and animal). The article belongs to the field of literature.

#### **Deconfliction Statement**

The author of the article declares that there is no conflict of financial interest between him and any institution, organization, person related to this study.

#### **Support and Thanks**

Support was not received from any institution or organization in the study.



# Kuyumculukta Geleneksel Yüzey Süsleme Yöntemi Olarak Granülasyon Tekniği ve Yeni Uygulamalar

## Granulation As A Traditional Surface Decoration Method In Jewellery And New Applications

Mehmet Fatih ÖZDEMİR\*

### Öz

Granülasyon, pürüzsüz bir yüzeyi lehim kullanmadan yüzlerce minik metal granül (güverse) ile süsleme yöntemi olarak, çoğunlukla mücevher nesnelерinde kullanılmaktadır. Mikro-mini boyutlu küreciklerin, lehim kullanmadan metalik yüzeye birleştirildiği bu popüler teknikle, parçanın bir bölümünde detay oluşturmak veya belirli alanı dokuyla kaplamak amaçlanmaktadır. Görsel etkinin ve teknik kabiliyetin iç içe olduğu granülasyon, M.Ö. üçüncü bin yılda ortaya çıkmış, Yunan uygarlığı ve Etrüsk medeniyetinde zirveye ulaşmıştır. Bu büyük sanatsal ve teknik başarının tanıkları olarak, çoğunlukla altın takılardan oluşan yüzlerce minik granülle süslenmiş zarif parçalar örnek olarak gösterilmektedir. Çalışmada; tekniğin tarihsel süreç içerisinde kullanımına ve bazı ünlü sanatçıların yenilikçi çalışmalarına yer verilerek, geleneksel olan bu yöntemin tanıtılması ve sanatsal bir yaklaşımla yeniden değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Literatür taraması sonucu derlenen verilerle, tarihsel olarak tekniğin tüm üretim süreçleri incelenmiş, ayrıca günümüzde yeniden keşfine ve gelişimine katkı sunan sanatçılara yer verilmiştir. Bu geleneksel mirasın anlaşılmasına ve korunmasına katkı sağlaması ve çağdaş yaklaşımlarla yayılmasını teşvik etmesi açısından çalışmanın önemli olduğu düşünölmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** El Sanatları, Kuyumculuk, Yüzey Süsleme, Granülasyon.

\* Öğr. Gör., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye, m.ozdemir@hbv.edu.tr,  
Orcid No: 0000-0002-9435-439X

### **Abstract**

Granulation is most commonly used in jewellery as a method of decorating a smooth surface with hundreds of tiny metal granules without the use of solder. This popular technique, which involves the bonding of micro-sized spheres to the metal surface without the use of solder, is used to add detail to a part or to add texture to a specific area. The art of granulation, which combines visual effect and technical skill, dates back to B.C. It was developed in the third millennium and reached its peak in the Greek and Etruscan civilisations. Exquisite pieces decorated with hundreds of tiny granules, mostly gold jewellery, bear witness to this great artistic and technical achievement. The aim of the study is to introduce this traditional method and re-evaluate it with an artistic approach by including the use of the technique in the historical process and the innovative works of some famous artists. The data gathered as a result of the literature review has been used to examine all the production processes of the technique historically, including artists who are contributing to its rediscovery and development today. This study is considered important in terms of contributing to the understanding and protection of this traditional heritage and promoting its dissemination with contemporary approaches.

**Keywords:** Crafts, Jewellery, Surface Decoration, Granulation.

## 1. Giriş

Granülasyon teriminin kökeni, tahıl veya tohum anlamına gelen Latince “granum” a kadar uzanmaktadır. Tekniği tanımlamak için bu küçük granüllere atıfta bulunularak granülasyon terimi kullanılmaktadır. Bir süsleme tekniği olan granülasyon; kuyumculuk sanatında “granül ya da güverse” olarak adlandırılan küçük metal kürelerin, lehim kullanmaksızın metalik bir yüzeye ve birbirlerine ısıtılarak kaynaştırılmasıdır.

Kuyumcular tarafından çok eski zamanlardan itibaren yaygın olarak kullanılan geleneksel lehimleme yönteminde; birleştirilecek öğeler arasındaki metalik bağlantı genellikle daha düşük ergime noktasına sahip lehim alaşımı ile sağlanmaktadır. Ancak bu yöntem granüller arasında lehim kalıntısı bırakmaktadır. Geleneksel yöntemle pek mümkün olmayan hassas ve saf metalik bağlantılar, granülasyonda koloidal sert lehimleme ile yapılmaktadır. Burada, birleştirici madde olarak katı bakır formları ve bir organik bağlayıcı kombinasyonu kullanılmaktadır. Uygulanan kaynak işlemi ile birleştirilecek metaller temas yüzeylerinde erimiş duruma getirilmektedir (Untracht, 1985:348). Bu durumun oluşması için, üzerine minik altın kürelerin yerleştirildiği metal levhanın tümü, yüzey ile küreler arasında kalıcı bağ (füzyon) oluşturacak şekilde yüksek bir sıcaklığa kadar ısıtılmaktadır.

Granülasyon tekniğinin M.Ö. 2500’lerden beri mücevherlerin yüzey süsleme-sinde kullanıldığı bilinmektedir. Uzmanlara göre tekniğin yayılması üç aşamada gerçekleşmiştir. İlki, M.Ö. 3000’lerde başlamış ve bu beceri Sümerlerden Mısır, Filistin, Kıbrıs, Girit, Truva ve Miken’e geçmiştir. M.Ö. 900’lerde başlayan ikinci aşamada, Fenikeliler tüccarlar granülasyonu Filistin ve Suriye’den Kartaca, Malta, Sicilya ve Sardinya’ya getirmişlerdir. Son olarak, bu süsleme tekniği M.Ö. 800’lerden itibaren İtalya’da kullanılmaya başlamıştır (Bachmann, 2006:109).

Bu teknikle yapılan altın takıların en eski arkeolojik buluntuları, tarihi Ur şehrinde bulunan Sümer kraliçesi Pu-Abi’nin mezarında keşfedilmiştir (Görsel 1). Tekniğin en güzel örneklerine M.Ö. 8. ve 2. yüzyıllar arasında rastlanmaktadır (Despini, 1996:24). Eski Mısırlıların da aşına olduğu bu tekniği, tam anlamıyla Etrüskler geliştirmiştir. Etrüsk kuyumcuları, Yunan kökenli eski eserlerden etkilenmişler ve neredeyse tamamen saf altından yapılmış granülleri kullanarak ince detaylara sahip takılar üretmişlerdir. Bu dönemde tercih edilen granüller, genellikle çıplak gözle bakıldığında toz gibi görünecek kadar küçük boyuttadır. Bir santimlik çizgi oluşturmak için neredeyse yetmişden daha fazla tane sayısına ihtiyaç duyulmaktadır (Carroll,1974:34). Mükemmel şekilde sıralanmış granüller ve kusursuz desenler (sfenks ve aslanlar) ile dikkat çekici derecede yüksek teknik standartlara bu dönemde ulaşılmaktadır (Görsel 2). 1800’lerin ilk yarısında Roma çevresinde (Cerveteri, Toscanella ve Vulci) gerçekleştirilen kazılarda, göz alıcı antik Etrüsk granül takıları ortaya çıkarılmıştır (URL 1). Alet ve çalışma yöntemleri, günümüze göre ilkel olmasına rağmen o kadar eksiksiz bir bilgi ve ustalıkla yapılmıştır ki, işlerin büyütülmeden veya başka bir yardımcı araç kullanılmadan yapıldığına inanmak oldukça güçtür. Günümüzde modern aletlere ve bilgiye sahip çok az kuyumcu, Etrüsklerin bu süreçteki ustalığı ile rekabet edecek beceriye ancak sahip olabilmektedir.



**Görsel 1.** Granül süslemeli altın hançer, Ur Kraliyet Mezarları (URL 2).



**Görsel 2.** Etrüsk, granülasyon tekniği ile süslenmiş aslan motifli fibula (URL 3).

Minik altın kürelerinin bir yüzeye veya birbirine yapıştırılmasında kullanılan malzeme ve işlemler hakkında doğru açıklama veren hiçbir kayıtlı bilginin olmaması, sonraki zanaatkarların süreci fiilen yeniden keşfetmelerini gerekli kılmıştır. Bu nedenle, günümüze kadar pek çok sanatçı-zanaatkar, bu ilk ustaları taklit etmeye çalışmış ve bazıları oldukça yakın yaklaşımlarla başarılı olmuşlardır. Viktorya döneminin ünlü İtalyan kuyumcusu Alessandro Castellani, üretim yöntemini çözmek için bu eserleri çok detaylı bir şekilde incelemiş ancak granülasyon bağı bulmacası ölümünden sonra yirminci yüzyıl başlarında çözülebilmiştir.

İki ünlü sanatçı ve aynı zamanda usta kuyumcu olan Elisabeth Treskow ve John Paul Miller'in çalışmalarına bakıldığında, bunu başardıkları görülebilmektedir. Bu zanaatkarlar, granülasyonu yalnızca teknik açıdan geliştirmekle kalmamış, geçmişin estetik ruhunu da yakalamışlardır. Amerikalı kuyumcu John Paul Miller, antik granülasyon tekniğini, Etrüsk altın takılarından bu yana nadiren görülen bir dereceye kadar geliştirmiştir. Tanelenmiş altının dokusal zenginliğini minenin parlaklığıyla birleştirerek, tıpkı eski çağlarda olduğu gibi bugün de mücevhere tatmin edici bir mükemmellik kazandırmaktadır. Bu zanaatkarın yorumu için deniz yaşamında bulunan sonsuz çeşitlilikteki şekil ve yüzey tasarımı bir ilham kaynağı olmaktadır. Almanya'nın Köln şehrinden Prof. Elisabeth Treskow'da bu yüzyılın yetiştirdiği birkaç usta kuyumcudan biri olarak kabul edilmektedir. Treskow, çalışmaları ile modern zamanda zorlu granülasyon sürecinin üstesinden gelen ilklerden biri olduğunu kanıtlamakta, mücevherlerinin yüzey zenginleştirmesinde son derece kişisel ve teknik olarak bunu başarıyla kullanmaktadır (Neumann, 1982:218).

## 2. Granülasyon Tekniği

Granülasyon tekniği; granüllerin yapılması, koloid (tutkal) solüsyonunun hazırlanması, granüllerin yüzeye yerleştirilmesi ve kaynaştırılması gibi süreçlerden oluşmaktadır.

### 2.1. Granül Üretimi

Granüller uygulanacakları metal zemin ile aynı alaşımdan yapılmaktadır. Granül üretiminde saf ya da yüksek ayar altın ve gümüş kullanılmaktadır. 18 ayarın altındaki altın alaşımlarının ve 925 ayar gümüşün kullanımı tavsiye edilmemektedir. Granül yapımında kullanılan en yaygın yöntem; uygun çapa sahip mandrel etrafına ince telin sarılmasıyla elde edilen bobinin, halkalar şeklinde kesilmesi ve simetrik halkaların ısıtılarak, erime sıcaklığında küçük küreler halinde bükülmesidir. Bu yöntemle farklı boyutta granüller üretilmektedir.

Antik çağda altın tanelerinin nasıl yapıldığı bilinmemektedir. Bu dekoratif tekniği taklit etmeye çalışan M.S. 16. yüzyılın yetenekli İtalyan sanatçıları, granül üretimine ilişkin bazı talimatlar bırakmışlardır. Bu talimatlardan, modern uygulama ve deneylerden çıkan sonuçlara göre antik çağda birkaç yöntemin kullanıldığı tahmin edilmektedir. Bir yöntemine göre; eşit boyutlu küçük altın tel parçaları, kilden bir pota içerisinde kül veya toz haline getirilmiş kömür katmanları arasında dağıtılmaktadır. Altın tel parçaları 1063 °C'de erimeye başlamakta ve yaklaşık 1093 °C'de erimiş tel parçaları mikroskobik kürecikler haline gelmektedir. Bu çok zaman ve yakıt tüketen bir yöntem olmasına karşın aynı boyutta taneler üretebilmek için tek yöntem olarak kabul edilmektedir (Hackens, 1983:186).

Granülasyon yapımında ilk olarak, bir metal makası ile altın telden aynı boyutlarda parçalar kesilmektedir. Parçaların boyutu, onlardan elde edilecek kürelerin boyutunu belirlemektedir. Kesilen parçalar, birbirinden ayrı olacak şekilde potaya serilmiş birinci kömür tozu tabakası üzerine dağıtılmakta ve üzerleri ince kırılmış başka bir kömür tozu tabakası ile örtülmektedir. Bu işlem katmanlar halinde, pota dolana kadar devam ettirilmektedir. Bu işlemden sonra pota daha önceden 1100 °C'ye kadar ısıtılmış fırına yerleştirilmekte ya da kömür kızarana kadar ısıtılmaktadır. Böylelikle küçük tel parçalarının, kömür içinde eriyerek minik granüllere dönüşmesi sağlanmaktadır. Kömür yavaşça soğutulduktan sonra potanın içindekiler su ve deterjan dolu bir kâseye boşaltılmaktadır. Böylece küçük granüller kabın dibine çökerken, kömür yüzeyde kalarak yıkanabilmektedir. Granülleri çevreleyen kömür katmanlarının indirgeyici atmosferi oksidasyonu engelleyeceğinden, granüllerin ayrıca asitle temizlenmeleri gerekmemektedir (Neumann, 1982:219).

Granülasyon yapımında bir diğer yöntemde küçük granüller oksit içermeyen temiz metalin kaba dişlere sahip eğelerle törpülenmesiyle elde edilen parçacıklardan yapılmaktadır. Bunlar bir kömür bloğu üzerine yerleştirilmekte ve her bir parçacık şalümo ile ısıtıldığında tek bir top halinde eriyecek şekilde ayrılmaktadır. Elde edilecek küçük toplar 1 mm kadar büyük veya 0.25 mm kadar küçük olabilmektedir. Alevin indirgeme özellikleriyle birleşen (oksijenden daha fazla gaz) şalümo ısı, kaynaştırma için uygun sıcaklık ve oksitsiz bir yüzey oluşturmaktadır. Parçacıklar, ısıtıldıklarında



birbirlerine gitmeyecekleri ve daha büyük kütle oluşturmayacakları şekilde birbirlerinden yeterince ayrılmak-tadır. Granüller soğuduktan sonra bir kap içerisinde yıkanmakta ve boyutlarına göre tasnif edebilmek için farklı ağırlıklarına sahip eleklerden geçirilmektedir (Huycke, 2022:288).

## 2.2. Granül Yerleşimi ve Desen Oluşturma

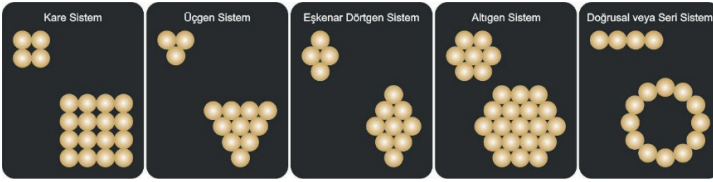
Metal yüzeyinin ihtişamını artıran, aynı zamanda teknik bir işlem olan granülasyonda öncelikle istenilen desene karar verilmektedir. Süslemelerde ağırlıklı olarak geometrik ve hayvansal motifler ile figüratif temsiller tercih edilmektedir. Süsleme amacıyla granüllerin bir metal yüzeyine yerleştirilmesinde belirli temel düzenler bulunmaktadır (Görsel 3). Bunlar; doğrusal veya seri stil, geometrik kütleli stil, rastgele stil, çeşitli büyüklükte veya şekilde granül stiller ve üç boyutlu stildir (Untracht, 1985:352).

Doğrusal veya seri stilde, geometrik ve serbest formları tasvir etmek veya temsili figürlü temalar oluşturmak için granüller birbiri ardına çizgisel bir hareketle dizilmektedir. Bu stilde düz çizgi, doğrusal açık ve kapalı eğriler elde edilmektedir. Geometrik kütleli stilde, yuvarlak tanecik yapısından dolayı oluşan granül grupları, belirli ilişkiler içinde dizilerek geometrik bir ritim oluşturmaktadır. Rastgele stilde, granüller gelişigüzel yerleştirilmektedir. Bu nedenle granüller arasındaki boşluklar düzensiz olmaktadır. Üç boyutlu stilde, granüller birbiri üzerine yerleştirilerek ve katmanlar sırasıyla kaynaştırılarak üç boyutlu yapılar oluşturulmaktadır. Farklı boyut ve şekillerde granüller kullanılarak üç boyutlu serbest yapılar yapılabilmektedir.



Görsel 3. Antik dönemlere ait granül yerleştirme stilleri (URL 4, 5, 6).

Geleneksel olarak granülasyon, iki boyutlu düz bir karakterdedir. En yakın dizilim ilkesine göre küreler, yakın kümelenme ve aralarındaki boşlukları doldurma özelliğine sahiptir. Ortaya çıkan temel geometrik desen bir üçgen olmaktadır. Bu sabit form, uygulanması kolay olduğu için antik ve çağdaş parçalarda çok sık bulunmaktadır. Granüllerle desen geliştirmede, kare, eğik, eşkenar dörtgen ve altıgen gibi çeşitli sistemler kullanılmaktadır (Görsel 4). Minimum dört granül birime sahip olan kare sistemde, granüller sıralar halinde düzenlenmektedir. Her bir granül, diğerleri ile tamamen çevrelendiğinde, dört granüle dokunmakta ve büyüme modeli her zaman dik açılarda olmaktadır. Granüller arasında içbükey kare biçiminde bir boşluk ortaya çıkmaktadır. Eğik sistemde minimum birim, biri diğer ikisinin arasında ve üstünde veya altında bir konuma yerleştirilerek, üç granülden meydana gelen bir üçgen oluşturulmaktadır. Eşkenar dörtgen (baklava şekli) sistemde, granüller ikisi yan yana, biri üstte, biri altta alt boşlukta olmak üzere dört granülden oluşmaktadır. Bu büyüme modellerinden baklava varyasyonları üretilmektedir. Altıgen sistemde ise, minimum yedi granül kullanılarak altı kenarlı altıgen şekli üretilmektedir. Üç eksenli olan bu sistemde, granüller arasında içbükey üçgen şeklinde bir boşluk ortaya çıkmaktadır. Bu temel geometrik sistemlerin her birinden ve diğer sistemlerden sınırsız sayıda varyasyon üretilebilmektedir (Untracht, 1985:354).



**Görsel 4.** Granüllerle desen geliştirme sistemleri (yazar).

Uygulanacak desen belirlendikten sonra her bir granül tanesi, koloid solüsyonundan ince bir boya fırçasına alınarak ya da cımbızla tutularak, desene uygun olacak şekilde, metal iş parçası üzerindeki yerine yerleştirilmektedir (Görsel 5). Kuyumcular, oldukça zorlayıcı olan bu süreçte granülleri güvenli bir şekilde sabitlemeden önce bitmemiş mücevher parçası üzerinde tutunmalarını sağlamaktadırlar. Lehimlemeyi kolaylaştırmak ve geçici bir yapışma elde etmek amacıyla, erken antik çağlardan itibaren granülasyonda kullanılan, bir dizi organik yapıştırıcılardan bahsedilmektedir. Theophilus; bir un ezmesinden, Cellini; kitre sakızından, Zosimos; sığır derisinden elde edilen öküz tutkalından, Biringuccio; ayva ezmesi ve arap sakızından bahsetmektedir. Ayrıca antik çağ boyunca çok popüler olan balık tutkalı kullanımından da söz edilmektedir (Hackens, 1983:186). İlk zanaatkarların, büyüteç gibi optik araçları olmadılarından, granüllerin yerleşiminde çocukları çalıştırdıkları ve bu çocukların görme yetilerinin genellikle 10-12 yaşlarında kalıcı olarak zarar gördüğü söylenmektedir (Ware, 1965:19).



**Görsel 5.** Granüllerin iş parçası üzerine yerleştirilmesi (URL 7).

### 2.3. Granüllerin Kaynaştırılması

Granülasyon sürecinin açık ara en zor ve önemli kısmı granüllerin kaynaştırılmasıdır. Bu kısımda küreler ile alt tabaka arasında metalik bir bağ kurulmaktadır. Önemine rağmen uzun zaman boyunca teknolojik bir sır olarak kalmıştır. Bu konuda çok az net fikri olan bilim adamları; antik granülasyonun birleştirme sürecine dayanan bağımsız bir teknik olduğunu, süreç bilgisinin kaybolduğunu, günümüze yazılı hiçbir kaydın ulaşmadığını ve tekniğin detaylarının ancak deneylerle belirlenebileceğini varsaymışlardır. Ancak Etrüsk mücevherlerinin teorik belgeleri ve yakın tarihli kimyasal analizleri, bu yöntemin en azından M.Ö. 7. yüzyıldan beri bilindiğini göstermektedir (Despini, 1996:24). Pliny; bakır tuzunun, bakır silikat açısından zengin krizokol taşından türetildiğini ve karbonlaştırıcı yapııştırıcı olarak bir hayvan derisi tutkalının kullanıldığını kaydetmiştir. Diğer tarihçiler, bakır karbonat içeren değerli taş malakit [Cu<sub>2</sub>CO<sub>3</sub>(OH)<sub>2</sub>] kullanımından bahsetmektedir (Neumann, 1982:219). Tekniğe dair geniş çapta deneyler gerçekleştirilmiştir. Eski sürecin keşfedilmesi ancak 1933'de olmuştur.

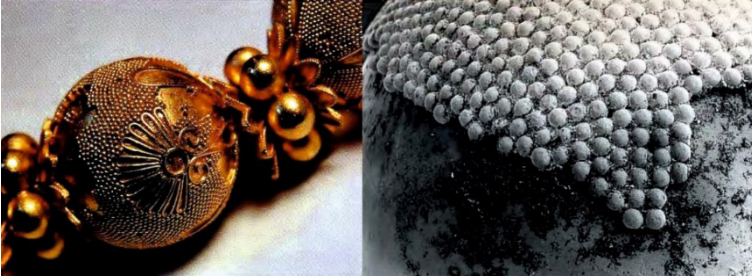
Dekoratif olarak yerleştirilen granüllerin metal yüzeye nasıl birleştirildiği, İngiliz araştırmacı Henry A.P Littledale'in doğal bir olguya dayanan koloidal sert lehimleme yönteminin patentini aldığı 1933 yılına kadar bilinmemektedir. Bu yöntem; toz haline getirilmiş bakır tuzları ile bitkisel reçine (kitre sakızı) veya hayvansal tutkalın (balık tutkalı) eşit miktarlarda karışımını içermektedir. Bu karışım sayesinde taneler tabakanın yüzeyine sıkıca yapışmakta ve karışım sertleştiğinde granüllerin yerlerinden hareket etme riski ortadan kalkmaktadır. Tüm parçanın ısıya maruz bırakılarak, sıcaklığın kademeli olarak yükseltilmesi sonucu bir dizi reaksiyon oluşmaktadır. Bakır tuzu ve tutkal bileşiği, 100 °C'de Bakır II oksit (CuO) veya kuprik oksit haline gelmektedir. Tutkal, 600 °C'de yanarak oksidin metalik bakıra indirgenmesine neden olmaktadır. Alaşımın sıvı fazı, altın büyük oranda gümüş içeriyorsa 850 °C'de, bakır içeriyorsa 900 °C'de başlamaktadır. Altın ve bakır, yaklaşık 890 °C'de temas noktasında birlikte erimekte, böylece lehimleme gerçekleşmektedir. Bu işlemle birleştirme, altının erime noktası olan 1063 °C'nin çok altında bir erime noktasında elde edilmektedir. İşlemin tekrarı, bakırın altın içinde daha büyük bir difüzyonuna neden olmakta ve en sonunda yüzeyde hiçbir bakır izi bırakmadan granüller sıkıca sabitlenmektedir (Wolters, 1981:126).

Tanelerin birbirine ve daha katı yüzeylere kaynaşması, moleküler bir alışverişin sonucudur. İşlem, temel olarak bir çeşit organik yapııştırıcıyla karıştırılmış bir bakır tuzu kullanılmaktan oluşmaktadır. Bu çözelti, küçük taneleri yerine yapıştırmak için kullanılmaktadır. Yapıştırıcı karbonize olurken, bakır bileşik bir oksit oluşturana kadar, tüm parça indirgeyici bir alevle ısıtılmaktadır. Yapıştırıcı yandıktan sonra karbonu bakır oksidi ile birleşerek ve karbon dioksit olarak geçerek, ince bir moleküler saf bakır tabakası bırakmaktadır. Bu film tabaka, güçlü ve hassas bir bağ oluşturmak için hem tanelerden hem de taban yüzeyinden gelen altın molekülleri ile birleşmektedir. Birleşme süreci sonunda parça hava ile soğutulurken asitte temizlenmekte, eğer kaynaşmayan granüller varsa eritme işlemi tekrarlanmaktadır (Young, 2010:210).

Granülasyonun süsleyeceği metal ısıtıldıktan sonra % 50 oranında su ile seyreltilmiş nitrik asit çözeltisinde soğutulurken temizlenmektedir. Daha sonra iyice

durulanan ve kurutulmuş metale granüller, başlangıçta ince bir organik yapıştırıcı macun ile yapıştırılmaktadır. Macun için kitre sakızı veya balık yapıştırıcısı kullanılmakta ve eşit miktarda toz formundaki bakır hidroksit  $[Cu(OH)_2]$  gibi bir bakır tuzu saf suyla birlikte karıştırılmaktadır (Richard, 1976:122).

Tüm granüller yerlerine yerleştirildiğinde ve bakır bağlayıcı tamamen kurduğunda, metal parça turuncu renkte düşük bir alevle yavaşça ısıtılmaktadır. Metal üzerinde, yüksek oksidasyon oranını önleyen düşük alev, neredeyse oksijensiz bir dış kabuk oluşturmaktadır. Yüzey hafifçe eriyene kadar parçanın ısıtılmasına devam edilmekte ve bu noktada granüllerin tam birleşmesi (yüzey füzyonu) meydana geldiğinde, alev hızlıca metalden çekilmektedir. Isının tam olarak ne zaman uzaklaştırılacağını öğrenmenin tek yolu deneyimdir. Isı uygulandığında yapıştırıcı karbonlaşmakta ve bakır hidroksit bakır okside dönüşmektedir. Oksitteki oksijen daha sonra karbonla birleşmektedir. Karbon, bakır oksidi, bakıra indirgerken geri kalanı ise karbondioksit gazı olarak dağılmaktadır. Bakır tabakası sadece temas noktasında metal taban oluşturarak birleştirme sağlamaktadır. Birleştirmede lehim kullanılmadığı için lehim izi olmamakta ve küreler alt tabaka üzerinde serbestçe duruyor gibi gözükmektedir. Aradaki metalik bağlantı yalnızca büyüteç altında bakıldığında görülmektedir (Görsel 6).



**Görsel 6.** Büyüteç altında kolye üzerinde sabitlenmiş granül detayı (Ogden, 2004:190).

### 3. Çağdaş Granülasyon Örnekleri

Günümüzde modern altın takı parçalarını süslemek ve onları daha karmaşık ve benzersiz kılmak için çeşitli granülasyon teknikleri kullanılmaktadır. Zamanın testinden geçmiş olan bu antik teknik, eski zanaatkarların beceri ve işçiliğinin bir kanıtı olarak günümüz çağdaş mücevher tasarımcılarının eşsiz eserlerinde yaşamaya devam etmektedir. Klasik granülasyon çalışmaları Elisabeth Treskow, Johann Michael Wilm, Reinhold Bothner ve Harold O'Connor tarafından temsil edilirken, heykelsi hayvan tasvirleriyle bilinen John Paul Miller'in yenilikçi tasarımları ve David Huycke'nin tamamen kürelerden oluşan obje tasarımları, granülasyona yeni bir boyut kazandırmaktadır.

#### 3.1. John Paul Miller

Granülasyon sanatının yirminci yüzyılda yeniden canlandırılmasını sağlayan usta kuyumcu ve sanatçı Miller, Yunan ve Etrüsklere ait klasik parçaları kopyalamak yerine

sanat formuna yeni katkılar ve formlar kazandırmıştır. Ürettiği üç boyutlu büyüleyici biyomorfik formlarda, yalnızca küresel granüller ile değil, küçük geometrik şekillerle süslemeler yapmış ve parçaların bazı kısımlarını renkli mine ile kaplamıştır (Görsel 7).



Görsel 7. John Paul Miller: biyomorfik mücevherler (URL 8).

### 3.2. Elisabeth Treskow

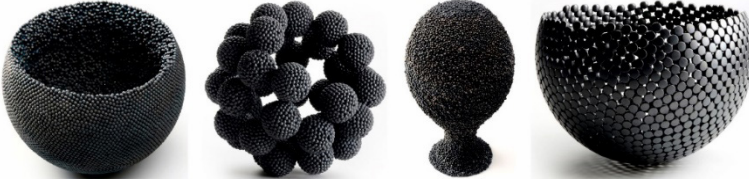
Kendini Etrüsk granülasyon tekniğine ve olanaklarını anlamaya adanmış ünlü kadın kuyumcu Treskow, yıllarca süren deneysel çalışmaları sonucunda 1930'larda antik tekniği yeniden keşfetmiştir. Sanatçının ilham kaynağını Greko-Romen mitolojisinden motifler, flora ve fauna dünyasının öğeleri, Bauhaus sanatçıları ve stilleri, geometri, soyut şekiller ve İskandinav stilleri oluşturmaktadır (Görsel 8). Sanatçının antik takılara olan tutkusu, onun stiline ve tekniklerine yansımaktadır. Malzemeleri sofistike bir şekilde düzenleyerek, mükemmel bir ustalıkla ürettiği mücevherleri insanları büyülemektedir.



Görsel 8. Elisabeth Treskow: renkli taşlı altın mücevherler (URL 9).

### 3.3. David Huycke

Dünyaca ünlü gümüşçü ve bir görsel sanatçı olan Huycke, geleneksel granülasyon tekniğine olan yenilikçi yaklaşımı ile tanınmaktadır. Heykelsi formda gümüş eşyalar üreten sanatçı, granülasyon tekniğini bu eşyalarda büyük bir ustalıkla kullanmaktadır. Granülleri bir alt zemin tabakasına değil metalik olarak birbirine bağlayarak, üç boyutlu objeler inşa etmektedir. Yaptığı gümüş eşyaları kendi renginde ve patine ile renklendirerek sunmaktadır (Görsel 9).



Görsel 9. David Huycke: patine gümüş objeler (URL 10).

#### 4. Sonuç Ve Değerlendirme

Antik dönemlerden günümüze, özellikle mücevherlerde ve eşya dekorasyonunda kullanılan granülasyon tekniği ile geniş formatlı pandantifler, broşlar, disk biçimli küpeler, telkâri ile birlikte kullanılmış yüzük ve kemer tokaları üretilmiştir. Üretilmiş parçaların üzerinde av sahnesi gibi çeşitli sahnelerin olduğu temsili kompozisyonlar ve geometrik desenler yer almaktadır. Bazı eserler binlerce minik granülden oluşmaktadır. Tekniğin uygulamalarının büyük çoğunluğunu altın ve onun alaşımları oluşturmaktadır. Ancak gümüşten, altın ve gümüş bileşiminden oluşan granülasyon uygulamaları da bulunmaktadır. Bu teknikte bir iş parçası; granüllerin üretilmesi, dekoratif düzende metale yerleştirilmesi ve granüllerin ısıtılarak metalik olarak sabitlenmesi olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır. Özellikle Etrüsk granülasyon eserlerinin insanları büyüleyen ihtişamı, yüzyıllar boyunca durağan kalan bu sanatın yeniden keşfedilebilmesinin önünü açmıştır. Uzun çalışmalar sonucu 19. yüzyılda yeniden keşfedilen granülasyon, teknik ve sanatsal olarak 20. ve 21. yüzyıllarda yeniden doğuşu yaşamıştır. Tekniğin keşfine ve gelişimine katkı sağlayan tüm kuyumcu ve sanatçılar, kendilerine özel metot ve sanatsal yaklaşımları ile granülasyonu, çağdaş bir mücevher ve obje tasarım diline çevirmişlerdir. Modern malzeme ve yöntemlerle, granülasyonun kimyasal ve fiziksel sınırları genişletilerek üç boyutlu çözümler aranmıştır. Ülkemizde; özellikle granülasyon tekniği üzerine yapılmış bir araştırmaya, deneysel uygulama ve sonuçlarına ve doğrudan granülasyon tekniği ile üretim yapan bir usta kaydına rastlanılmamıştır. Günümüze ulaşan Türk kökenli geleneksel takılara bakıldığında ve genel olarak ülkemizde üretilen altın ve gümüş takı modelleri incelendiğinde, granülasyon tekniğinin kullanıldığı gözlemlenmiştir. Ancak bu takılarda granülasyon tekniği, salt bir kullanımdan ziyade yan bezeme unsuru olarak tasarıma katkı sağlamaktadır. Özellikle telkâri takılarda bu durum sıklıkla görülmektedir. Ayrıca granüllerin birleştirilmesinde tekniğin özü olan koloidal sert lehimleme (füzyon) yerine lehimle birleştirme yöntemi kullanılmaktadır. Yabancı literatürde bu tekniğe dair kitap, makale ve tez çalışmalarına rastlanması, deneysel çalışmaların yapılması ve elde edilen sonuçların kullanılıyor olması, doğrudan bu tekniği kullanan sanatçıların varlığı ve tekniğe yenilikçi katkılar sunması, Türk kuyumcu ve akademisyenlerine düşen görev ve sorumluluğun yadsınamaz gerçeğini de ortaya koymaktadır.

### Kaynakça

Bachmann, Hans Gert, (2006). *The Lure of Gold: An Artistic And Cultural History*. New York: Abbeville Press Publishers.

Carroll, Diane Lee, (1974). *A Classification for Granulation in Ancient Metalwork*. American Journal of Archaeology, 78: 33-39.

Despini, Aikaterini, (1996). *Greek Art – Ancient Gold Jewellery*. Athens: Ekdotike Athenon.

Hackens, Tony, (1983). *Gold Jewelry: Craft, Style & Meaning from Mycenae to Constantinopolis*. Belgium: Published by Brown/Louvain-La-Neuve.

Huycke, David, (2022). *Decorative and Structural Granulation in Larger Silver Artefacts*. The Santa Fe Symposium Papers, 287-310.

Neumann, Robert Von, (1982). *The Design and Creation of Jewelry*. USA: Chilton Book Company.

Ogden, Jack, (2004). *Castellani and Italian Archaeological Jewelry*. New York: Yale Uni. Press.

Richard, Alison, (1976). *Handmade Jewellery Techniques and Design*. London: Phaidon Press.

Untracht, Oppi, (1985). *Jewelry Concepts and Technology*. USA: Published by Doubleday.

Ware, John, (1965). *Metal Fusion and Granulation*. New York: RIT Scholar.

Wolters, Jochem, (1981). *The Ancient Craft of Granulation*. Germany: Gold Bull.

Young, Anastasia, (2010). *The Workbench Guide to Jewelry Techniques*. USA: Interweave Press.

### İnternet Kaynakları

URL 1: <https://www.langantiques.com/university/granulation-and-its-techniques/> Erişim Tarihi: 08.01.2023.

URL 2: <https://www.penn.museum/collections/object/289447> Erişim Tarihi: 17.01.2023.

URL 3: <https://www.metmuseum.org/art/collection/search/245958> Erişim Tarihi: 13.01.2023.

URL 4: <https://collections.vam.ac.uk/item/O111638/bowl> Erişim Tarihi: 27.01.2023.

URL 5: <http://ancientrome.ru/art/artworken/img.htm?id=8194> Erişim Tarihi: 17.01.2023.

URL 6: <https://ancientart.tumblr.com/image/44160175020> Erişim Tarihi: 25.01.2023.

URL 7: <https://www.youtube.com/watch?v=Ljt6-fDK48o> Erişim Tarihi: 15.01.2023.

URL 8: <https://viola.bz/jewelry-by-john-paul-miller/> Erişim Tarihi: 20.01.2023.

URL 9: <https://www.van-ham.com/de/kuenstler/elisabeth-treskow.html> Erişim Tarihi: 11.01.2023.

URL 10: <http://www.davidhuycke.com/works/objects> Erişim Tarihi: 05.01.2023.



### Extended Abstract

Granulation, a traditional surface decoration method, is the heat fusion of tiny metal spheres, called “granules or güverse” in jewellery making, to a metal surface and to each other in a certain pattern order, without the use of solder. This technical skill, which is used for decorative purposes, mostly in the surface decoration of jewellery and emerged in the Middle East in 3000 BC, was passed from Sumer to Egypt, Palestine, Cyprus, Crete, Troy and Mycenae. In the phase beginning around 900 BC, Phoenician merchants brought granulation from Palestine and Syria to Carthage, Malta, Sicily and Sardinia. It began to be used in Italy from 800 BC onwards. Granulation reached its highest technical and artistic standards under the Greeks and Etruscans. The tools and working methods, although primitive by today’s standards, were made with such complete knowledge and craftsmanship that it is hard to believe that the work was done without enlargement or other auxiliary tools. Today, very few jewellers with modern tools and knowledge it can compete with the Etruscan mastery of the Etruscans in this process.

The most difficult and important part of the granulation process is the fusing of the granules. The absence of any recorded information that gives an accurate description of the materials and processes used to glue the tiny balls to a surface or to each other made it necessary for later craftsmen to actually rediscover the process. For this reason, many artists and craftsmen have tried to imitate these early masters and some of them have succeeded with very close approaches. In conventional soldering, which is widely used by jewellers as a joining method, the metallic connection between different items is usually achieved with a solder alloy with a lower melting point. Since this traditional method leaves solder residue between the granules, the “colloidal soldering” method is applied in granulation. Here, a combination of solid copper forms and an organic binder is used as a joining agent. The metals to be joined are brought to a molten state on the contact surfaces by the welding process (Untracht, 1985:348). For this to occur, the entire metal sheet on which the tiny gold spheres are placed is heated to a high temperature so that a permanent bond (fusion) is formed between the surface and the spheres.

The granules used in surface decoration are made of the same alloy as the metal ground to which they will be applied. Pure or high-carat gold and silver are used in granule production. The most common method used in granule production is to cut the coil obtained by winding a thin wire around a mandrel of suitable diameter into rings and to bend the symmetrical rings into small spheres at melting temperature by heating. It is not known how gold grains were made in antiquity. The talented Italian artists of the 16th century AD, who tried to imitate this decorative technique, left some instructions for the production of granules. From these instructions and the results of modern practice and experiments, it is estimated that several methods were used in antiquity. According to one method, small pieces of gold wire of equal size are distributed between layers of ash or pulverised coal in a clay crucible. The gold wire pieces start to melt at 1063 °C and at about 1093 °C the melted wire pieces become microscopic spherules. Although this is a very time and fuel consuming method, it is recognised as the only method to produce grains of the same size (Hackens, 1983:186).

In granulation decorations, which enhance the splendour of the metal surface, geometric and animal motifs and figurative representations are predominantly preferred. There are certain basic patterns in the placement of granules on a metal surface

for ornamental purposes. These are linear or serial style, geometric massed style, random style, granular styles of various sizes or shapes and three-dimensional style (Untracht, 1985:352). In the linear or serial style, granules are arranged one after the other in a linear motion to depict geometric and free forms or to create representative figural themes. In this style, straight lines, linear open and closed curves are obtained. In the geometric massed style, the granule groups formed due to the round grain structure are arranged in certain relationships and form a geometric rhythm. In the random style, the granules are placed randomly. In the three-dimensional style, granules are placed on top of each other and the layers are fused in sequence to form three-dimensional structures.

From antiquity to the present day, large-format pendants, brooches, disc-shaped earrings, rings and belt buckles used in combination with filigree have been produced with the granulation technique, which has been used especially in jewellery and decoration of objects. Especially the splendour of Etruscan artefacts, which fascinated people, paved the way for the rediscovery of this art, which remained stagnant for centuries. Rediscovered in the 19th century as a result of long studies, granulation experienced a technical and artistic rebirth in the 20th and 21st centuries. All jewellers and artists who contributed to the discovery and development of the technique have turned granulation into a contemporary jewellery and object design language with their own methods and artistic approaches. With modern materials and methods, three-dimensional solutions have been sought by expanding the chemical and physical limits of granulation. This ancient technique, which has stood the test of time, lives on in the unique creations of today's contemporary jewellery designers as a testament to the skill and craftsmanship of ancient artisans. While classical granulation studies are represented by Elisabeth Treskow, Johann Michael Wilm, Reinhold Bothner and Harold O'Connor, the innovative designs of John Paul Miller, known for his sculptural depictions of animals, and David Huycke's object designs consisting entirely of spheres give granulation a new dimension.

The aim of the study is to contribute to the introduction of granulation as a traditional surface decoration method and its re-evaluation with an artistic approach. Within the scope of the study, the production processes of the technique historically and the artists who contributed to its rediscovery and development today are included. The study is considered to be important in terms of contributing to the understanding and protection of this traditional heritage and promoting its dissemination with contemporary approaches.

#### **Etik Kurul İzni**

Bu çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir. Yaşayan hiçbir canlı (insan ve hayvan) üzerinde araştırma yapılmamıştır. Makale edebiyat sahasına aittir.

#### **Çatışma Beyanı**

Makalenin yazarı, bu çalışma ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile arasında mali çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

#### **Destek ve Teşekkür**

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

#### **Ethics Committee Permission**

Ethics committee permission is not required for this study. No research has been conducted on any living creature (human and animal). The article belongs to the field of literature.

#### **Deconfliction Statement**

The author of the article declares that there is no conflict of financial interest between him and any institution, organization, person related to this study.

#### **Support and Thanks**

Support was not received from any institution or organization in the study.



# Divan Şiiri'nde Farsça Yapılı İstiârî Mecazlar

## Persian Structured Figurative Metaphors in Divan Poetry

Prof. Dr. İsrail BABACAN\*

### Öz

Divan şiiri sanatlı mecaz anlatımıyla ön palana çıkmış bir şiir geleneğidir. Bu gelenekte manaya dayalı sanatlar özel öneme sahiptir. Şairler bilhassa istiâreye, kelime ve ibarelere yeni anlamlar katması açısından hususî bir değer atfetmişlerdir. Bu edebî sanat, en eski Türkçe belâgat kitaplarından itibaren mecazla birlikte ele alınmış ve onun alt sınıfı olarak kabul edilmiştir. Özellikle XIX. asırda yazılan belâgat kitaplarından itibaren, istiâre-mecaz ilişkisi daha belirgin şekilde ele alınmış ve istiârenin şiire katkıları hakkında değerlendirmeler yapılmıştır. Bu değerlendirmelerde kimi zaman istiâre mecazın bir cüz'ü, kimi zaman alt sınıfı, kimi zaman da aşağı yukarı özdeşi sayılmıştır. Çalışmamızda bu tür tespitler ilgili kaynaklardan alınarak değerlendirilmiştir. Böylece teori zemininde mecaz-istiâre ilişkisi ortaya konmuştur. Yazımızın asıl kısmında, Farsça unsurlarla kurulan mürekkep istiâre örneklerine oluşum biçimleri esas alınarak yer verilmiştir. Bu tür istiârî mecazların, Farsça isim ve sıfat tamlamaları, kesik ve ters çevrilmiş tamlamalar ve diğer Farsça birleşik yapı usulleriyle oluştuğu görülmüştür. En önemlisi de, böylesi yapıların kalıplaşmış mecaz anlam kazanarak, kullanıldıkları her yerde benzer manaları taşıdıkları tespit edilmiştir. Tespit edilen mecazî karşılıklar, Farsça şiir sözlüklerine ve metin bağlamına göre değerlendirilmiştir. Sonuç olarak Farsça yapılı istiârî mecazların, şiir dilini ve üslubunu daha canlı hale

\* İbabacan76@gmail.Com ORCID: 0000-0002-5613-3940 Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

getirdiği, somutlayıcı anlamı güçlendirdiği, kelime ve ibarelere yeni manalar kattığı görölmüştür. Farsça istiârî mecazlar kalıplaştığından, İnan ve Hindistan'da bunlar hakkında sözlükler oluşturulduğu gibi, Osmanlı sahası Türk şiiri için de benzer çalışmaları yapılması gerekmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Mecaz, İstiâre, Divan şiiri.

### **Abstract**

Divan poetry is a poetic tradition characterized by artful metaphorical expression. In this tradition, meaning-based arts have a special importance. Poets especially attributed a special value to metaphor in terms of adding new meanings to words and phrases. Since the earliest Turkish rhetorical books, this literary art has been treated together with metaphor and considered as its subclass. Especially since the rhetoric books written in the XIXth century, the relationship between metaphor and figurative language has been discussed more explicitly and evaluations have been made about the contributions of figurative language to poetry. In these evaluations, some times figurative metaphor was considered as a part of metaphor, some times as a subclass, and some times as more or less identical. In our study, such determinations were taken from there levants our cesandevaluated. Therefore, the relationship between metaphor and figurative allusion is presented on the basis of theory. In the main part of our article, examples of ink metaphors formed with Persian elements are given on the basis of their formation forms. It has been observed that such figurative metaphors are formed by Persian noun and adjective phrases, cutandinverted phrases and other Persian compound structures. Most importantly, it has been determined that such structures acquire a stereotypical figurative meaning and carry similar meanings wherever they are used. The figurative equivalents were evaluated according to Persian poetry dictionaries and textual context. As a result, it has been seen that Persian figurative metaphors make the language and style of poetry more vivid, strengthen the concrete meaning, and add new meanings towards words and phrases. Since Persian figurative metaphors are stereotyped, as dictionaries have been created about them in Iran and India, similar studies should be carried out for Ottoman Turkish poetry.

**Keywords:** Figurative Language, Metaphor, Divan poetry.

## Giriş

Divan şiiri, edebiyat tarihinde, süslü ve dolaylı anlatımı temsil eden üsluba sahip şiir anlayışı olarak bilinir. Bu üslupta “tasannu” yani sanatlı aktarımın ağırlıkta oluşu, göze çarpan ilk niteliktir. Şiir veya nesir olsun her sanatlı aktarımın, birtakım edebî vasıta ve gereçleri kullanması ise kaçınılmazdır. Divan şiirinde söz konusu vasıta ve gereçlerinin en fazla bilineni edebî sanatlardır. Bu sanatlar tezkireler ve belâgat kitaplarında, “bir güzelin kıyafetleri” mesabesinde temsil edilerek, kıyafet insan için ne kadar gerekliyse edebî sanatların da şiir için vazgeçilmezliği anlatılmıştır. Bazen de “güzellerin süs ve zîneti” diye adlandırılarak, var olmadıkları durumda zarafet yoksunluğu ortaya çıkacağı vurgulanmıştır.

Zikredilen durum sadece tezkireler ve eski belâgat kitaplarının dikkatini çekmemiş, modern araştırmalarda da dillendirilmiştir. Örneğin Çavuşoğlu, Divan şiirinin yazılış şeklini şöyle anlatır: “...şiirde asıl olan önce mânâyı bulmak sonra onu teşbih, istiâre, tezâd gibi sanatlarla bezemek ve nihayet tevriye, îham, istiâre, telmih sanatları ile çağrışımlar yapıp zenginleştirmektir” (Çavuşoğlu, 1986: 6). Başka bir misalde kabilinden Akün, Divan şiirinin âdetâ bel kemiği olan “mazzûn”u türlü yönlerden tanımlarken onun hakkında, “objeyi başka bir objeye benzerlik bakımından münasebetli kılan, bunlardan birini diğeri yerine geçiren teşbih, istiâre ve mürâât-i nazîr sanatı; mecâz-ı mürsel sanatı, hüsn-i ta’lîl, tevriye sanatı ve diğeri edebî sanatlar üzerine kurulu olmak üzere bir tip tasnif düşünülebilir” (Akün, 1994: 423) şeklinde izah getirmektedir. Örneklerde görüldüğü üzere Divan şiiri, dokusu edebî sanatlardan oluşan örgü gibidir.

Divan şiiri üzerine çalışan ya da onu okuyan herkesin bildiği üzere mecaz, edebî sanatlarla örülü manzum dokunun temel desenidir. Çünkü mecaz şair açısından hüner ve zekâ, okuyucu bakımından ise zevk ve selikadır. Öte yandan şiir dokusu içinde istiârenin önemli bir rolü vardır. Bu yüzden istiârenin şiire en esaslı tesiri şöyle anlatılır: “Teşbihin en ileri derecesi istiâre denilen hünerdir ki eşyanın ve olayın adını değiştirmek ve onu daha mükemmel, daha güzel, daha heyecan verici benzerinin adıyla anmaktır” (Çavuşoğlu, 1986: 4). Kısacası istiâre, lafza mana zenginliği katan en mühim edebî araçtır.

İstiâre, XVII. yüzyılda kaleme alınmış ve Osmanlı sahasında belli başlı ilk belâgat kitabı olan Miftahû'l-Belâga ve Mîsbahu'l-Fesâha'dan itibaren kaynaklarda yer almış, XIX. asırdan sonra da, müstakil başlıklar altında incelenip türlü tasniflere tabi tutulmuştur. Bu bakımdan, önemli kaynakların verdiği teorik bilgiler ışığında istiârenin mecazla ilişkisine baktıktan sonra, Divan şâirlerince nasıl mecazî anlatımın önemli unsurlarından biri haline getirildiğini örnekleriyle ortaya koymak faydalı olacaktır.

## Teori Zemininde Mecaz-İstiâre İlişkisi

Geleneksel belâgat kitaplarında ve modern edebî sanatlara dair kaynaklarda mecaz-istiâre ilişkisi türlü yönlerden ele alınmıştır. Bazen her ikisinin tanım ya da tarif yakınlığı, bazen istiârenin mecaz içinde tasnifi, bazen de istiârenin doğrudan mecazın parçası sayılması söz konusudur. Öncelikle mecaz ve istiârenin geçmişten günümüze intikal eden tanımları sırasıyla şöyledir: “Lafzın tahsis edildiği lügat manası, yani

temel anlamı dışında kullanılmasıdır. Mecazda lafız ile o lafzın gösterdiği anlam arasındaki ilişki hakikatin dışındadır” (Saraç, 2004: 101). “İstiâre bir lafza, aralarındaki benzerlik alakası dolayısıyla lügat/temel anlamının dışında yeni bir anlam vermektir” (Saraç, 2004: 101). Zikredilen her iki tanımda açıkça görüldüğü üzere mecaz ve istiârede kelime ya da kelimeler, temel yani gerçek anlamı dışında kullanılır.

Anılan sebepten olsa gerek Osmanlı sahasında bilinen ilk Türkçe belâgat kitabı olan Miftahû'l-Belâga ve Misbahu'l-Fesâha'da istiârede kullanılan ibarenin “aslî olan manasına müşâbih” (Summak, 1999: 34) yani gerçek anlamında olmadığı vurgulanmıştır. Mebânî'l-İnşâ'da Süleyman Paşa, mecazı izah ederken istiâreye o kadar yaklaştırır ki verdiği örnek doğrudan açık istiâredir. Şöyle ki, mecazda kullanılan lafzın başka bir lafza işaret ettiğine kâni olan Süleyman Paşa, “ay deyip bir güzel yüz murâd olduğu gibi” (Yıldız, 2016: 101) misalini verir. Benzer şekilde mecazı, “bir hayalin yerine onunla ilgili türden diğer bir hayali yerleştirmek, hiç değilse iki hayali zihinde birleştirmek” (Rey, 2018: 130) diye istiâreyi hatırlatacak biçimde tanımlayan Ahmed Reşîd'in bu tanımının, istiâre yerine de geçebileceği açıktır.

Benzer şekilde modern kaynaklarda, istiârenin mecazla ortak yönleri söz konusu edilir. Mesala Bilgegil, mecaz ve istiârenin ortak vasfı sayılabilecek mananın hakikat dışında kullanılması noktasında istiâre ve mecaz için sırasıyla şunları söyler: “İstiâre yapılırken bir lafız mânâsını idare yoluyla başka bir lafza bırakır; bir engel karîne de, gerçek mânânın düşünülmesini önler”. Mecazda, “lafzın kendisine tahsis olunan mânâ dışındaki bir tasavvura delâleti iki sûretle vukû bulur. Ya arada gerçek mânâsında kabûlüne engel bir unsur yer alır ya da buna rastlanmaz” (Bilgegil, 1989: 154 ve 130). İzahlarda görüldüğü üzere mecazda da istiârede de lafız başka manaya işaret etmekte olup gerçek mananın anlaşılmasına engel mevcuttur. Her ne kadar yeni kaynakların birinde, “İstiârede kelimeler gerçek anlamı dışında kullanıldığı için mecâza benzer. Fakat mecaz değildir. Mecâzda benzetme amacı yoktur. İstiâre ise benzetmeye dayanır. Bu yönüyle mecazdan ayrılır”<sup>1</sup> (Külekçi, 1999: 48) şeklinde bir görüş varsa da, hem mecaz hem istiârede gerçek anlamdan bahsedilemez. Dolayısıyla hakikî anlamdan uzaklaşmak açısından mecaz ve istiâre arasında fark yoktur. Ayrıca klâsik belâgatte, “bir lafız aynı anda hem hakikat hem de mecazî anlama yorulamaz” (Saraç, 2004: 97) kaidesi vardır.

İstiâreyi, “bir lafzın mânâ-yı hakikîsini terk ile ona müşâbeheti olan diğer bir mânâ i'âresi” şeklinde tanımlayan Ahmed Reşîd, istiâre unsurlarının hakikî anlamdan uzaklaşmasına Fuzûlî'nin şu beytini örnek gösterir:

*Hevâ arâ'is-i gülzâra geldi çehre-güşâ*

*Bahâr gülşene giydirdi hulle-i hadrâ*

Yazara göre beyitte, ârâ'is kelimesi gerçek anlamda kullanılmış olamaz. Çünkü bu durumda “gülzârın gelinleri” terkibi anlamsızdır ve edebiyat kitaplarında bunlara karîne-i mâni'a derler. “Hulle-i hadrâ” terkibi de benzer şekildedir ve “yeşil elbise” anlamına gelen bu terkinin gülşen ile uyumsuzluğu “giydirmek” fiili üzerindedir. Söz

1 Nitekim iddia sahibi, edebî sanatları tasnif ederken istiâreyi, mecazlar içinde incelemiştir. Dolayısıyla mecaz ve istiâre arasında yapılan ayırım, türe dayalı bedi' farklılık değil teknik bir izah olarak anlaşılmalıdır. Ayrıca, kimi şiirlerde kullanılan istiârelerin fazlasıyla hayalî olması ve benzetme yönünün zihnen kolay kavranamaması, mana bakımından bunları tamamen klâsik mecaza dönüştürmüştür.

konusu fiil de, “karîne-i mâni’â”dır (Rey, 2018: 138). Örnekten anlaşıldığı üzere aslında birer istiâre olan “ârâ’is-i gülzâr” ve “hulle-i hadrâ”, aynen klâsik mecaz gibi gerçek anlamlarından uzaklaşmıştır.

Belâgat kitaplarının çoğu, mecaz ve istiârenin hakikî anlamı ifade etmemesinden hareketle istiâreyi, mecazın kollarından biri sayar. Buna göre mecaz, istiâreden daha geniştir, çünkü değişik yollarla sağlanabilir. İstiâre yalnızca gerçek anlam yerine geçmek suretiyle mecazlaşır. Oysa mecaz, amacına göre yan anlam ve parça-bütün benzeri ilişkilerle de vücut bulur. Yani istiâreden daha geniş olup kinâye ve mecâz-ı mürsel gibi farklı biçimlerde tezahür eder.

Bununla birlikte konuya ihtiyatlı yaklaşarak istiâreyi, “gerçek anlam ile mecaz anlam arasındaki benzerlik ilişkisi” (Ali Nazimâ, 2012: 31) ya da “mecaz ile teşbihin karıştığı unsur” (Belen, 2010: 306) diye tanımlayanlar da vardır. Fakat bu tür teşebbüsler bile istiârenin, en azından, mecazın bir cüz’ü olması gerçeğini değiştirmez.

Kaynaklarda, istiârenin aslında bir tür mecaz sayılacağına işaret eden yollardan biri de, mecaz grupları içinde tasnif edilmesidir. Ahmed Hamdî teşbih, mecâz-ı mürsel ve istiâreyi aynı sınıf sanatlardan sayar. Eğer unsurlar arasındaki ilişki gerçeklik-gerçek dışılığa dayalıysa mecaz, benzerliğe dayalıysa istiâre, benzerlik dışındaysa mecâz-ı mürseldir (Kılıç, 2007: 80). Selim Sâbit’e göre de mecaz üç türdür: Mecâz-ı mürsel, kinâye ve istiâre (Selim Sâbit, 1302/1885: 18). Bu konuda en açık tasnif, Ta’lîm-i Edebiyyât’tadır. Üslubun önce “mecâz-ı tahyîli” ve “mecâz-ı tebliğî” diye ikiye ayrıldığı eserde istiâre, “mecâz-ı tahyîli”yi sağlayan unsurlardan addedilir. Ayrıca daha açık biçimde istiâre-i temsiliyyeye, “mecâz-ı mürekkeb” adı verilir (Recâizâde Mahmûd Ekrem, 2016: 299). Bütün bu tasnif ve izah edilen ilişkiler istiârenin, mecazın hususî biçimi olduğunu ortaya koymaktadır.

XIX. yüzyıldan itibaren mecaz-istiâre bağlantısı daha net ifadelerle dile getirilir ve istiârenin bir tür mecaz olduğu açıkça söylenir. Örneğin Said Paşa’ya göre mecaz iki türdür: Mecâz-ı mürsel ve istiâre. Sahih alaka mecaz ile hakikat arasındaki benzerlikten gayri yolla oluşursa mecâz-ı mürsel, değilse istiâre söz konusudur (Aydoğan, 2007: 400). Menemenlizâde Tâhir’e göre de itibar görmüş eski belâgat kitaplarında ta’rîz, kinâye, tezâd, mukâbele, tevriye ve telmih gibi pek çok edebî sanat mecaz sınıfından sayılıyorsa da bunları manaya dayalı sanatlar başlığında toplayarak, öğrencilerin anlayışını kolaylaştırmak açısından mecazı, istiâre ve mecâz-ı mürselle sınırlandırmak gerekir (Menemenlizâde Tâhir, 2013: 276). Reşid Rey, kapalı istiâreyi (istiâre-i mekniyye), mecazın en güçlü ve etkili diye nitelendirip özellikle şiirin ruhu sayar (Rey, 2018: 144). Aynı görüşü Şehabettin Süleyman, şöyle anlatır: “İstiâre mecâzların en kuvvetlisidir. Bunun sâyesinde her şey canlanır, kesb-i kuvvet, kesb-i hutût ve eşkâl eyler. Edebiyata ait kitapları biraz karıştırmakla istiârenin mâneviyâta nasıl kuvvet verdiğini anlamak gayet kolaydır” (Şehabettin Süleyman, 2017: 313). Bu ifadelerden anlaşıldığı kadarıyla istiâre, mecazın, anlam yönünü pekiştirip zenginleştiren usullerin en önemlisidir.

Cumhuriyet sonrası araştırmalarda da istiârenin mecazlığı kimi zaman açıkça vurgulanır. Mesala Saraç’a göre istiâre alakası teşbih/benzerlik olan mecaz-ı lügavîdir (Saraç, 2004: 109). Bu konuda başka bir tespit şöyledir: “Mana ile ilgili bazı sanatlar kelimenin gerçek manaları ile yapılır. Bir kısmı da istiârede olduğu gibi kelimenin



mecazî manası ile yapılır ki bunlara mecaz sanatları ismi de verilir” (Kocakaplan, 1992: 63). Aynı bahisde diğer bir tasnif ise şu şekildedir: “Şer’î, akli veya örfî mecazlar; istiâre, mürsel mecaz ve kinâyenin dışında değildir” (Coşkun, 2007: 42). Görüldüğü gibi istiâreyi teorik zeminde, mecazdan ayırmak mümkün olmaz. Aslında, aşağıda konuyu ele alacağımız uygulamalı kısımda da benzer bir durum vardır.

### Divan Şiirinde Farsça Yapılı İstiârî Mecazların Oluşumu

Divan şiirinde Farsça yapılı istiârî mecazlardan kastımız, lafız bakımından birden çok Farsça unsurla teşkil olunan “mürekkebe istiâre”dir. Söz konusu teşkil, Farsça isim ve sıfat tamlamaları olabileceği gibi, bu tamlamaların kesilmiş veya ters çevrilmiş şekli olan izâfet-i maktû ve izâfet-i maktûb biçimleri de olabilir. Ayrıca pek çok Farsça birleşik kelime şekilleriyle de istiârî mecaz oluşturulabilir. Mesela, “seng-dil” gibi kendilerinde sıfat anlamı bulunmayan iki unsurun bir araya gelerek sıfat oluşturduğu vasf-ı terkîbiler, bu tür birleşik yapılardandır.

Örneğin aşağıdaki beyitte yer alan “arûs-ı felek” Farsça isim tamlaması, “güneş ve yıldızların (Afifi, 1376/1997: III/1784) yerine geçen istiârî bir mecazdır:

*Halk-ı cihâmı itmege mâyil şafak degül  
Ruhsârına arûs-ı felek gâze bağladı  
(BRD, G 1043/5, s. 993)*

Şu beyitte Ahmet Paşa’nın, altından iplik manasında sarf ettiği “rişte-i zerrîn” Farsça sıfat tamlaması, güneş ışıkları; “derzî-i subh” isim tamlaması ise güneş yerine kullanılmıştır:

*Seherde rişte-i zerrînle dikdi derzî-i subh  
Kenâr-ı hargeh-i sebzün için katîfe-i âl  
(APD, şn 23/42, s. 68).*

Benzer şekilde çözülmüş, gevşemiş dizgin manasına gelen “inân-ı güseste” Farsça sıfat tamlaması verilen beyitte mecazen, “sersemleyip heyecandan kontrolü kaybetmek ve acele etmek” (Afifi, 1376/1997: III/1825) karşılığında istiârî mecazdır. Ayrıca beyitteki “ter-dâmen” (ıslak etek) ters çevrilmiş Farsça tamlamanın da aslı, “dâmen-i ter”dir ve ters dönmüş şekliyle mecazen “fasık ve günahkâr” (Servet, 1379/2000: 112) demektir:

*Dirler ki gözüme niçe ter-dâmen olasın  
Nef ola mı öğüt bu inân-ı güsesteye  
(AHD, şn 712, G/6, s. 779).*

Bağdatlı Rûhî’nin şu beyitte kullandığı “hazef-pâre” (çömlekten parça) ters çevrilmiş tamlamanın (izâfet-i maktûb) aslı, “pâre-i hazef”dir (çömlek parçası). Tamlama bu biçimde ters dönerek istiârî mecaz olarak değersiz, önemsiz, kıymetsiz ve bayağı gibi anlamlar kazanır:

*Benzemez gayrılar eşârına Rûhî şî’ri  
Bir degül çünkü hazef-pâre ile seng-i le’âl  
(BRD, K 21/32, s. 129)*

Necatî Divânı'nda alınan şu beyitteki “kebûter-bâz” Farsça kesik tamlama (izâfet-i maktû), gerçekte “kebûter-i bâz” biçimindedir. Ancak izâfet kesresi kesilmiş şekliyle mecazen, “hileci, sahtekâr, manevî faaliyetlerle meşgul rint” (Çendbahâr, 1380/2001: III/1673) gibi çok değişik anlamlar kazanan istiârî bir mecaza dönüşür:

*Elden evrâkın salup bir bir uçurdu göklere  
Benzedi bir dil-ber-i kebûter-bâze gül  
(BD, G 301/2, s. 286).*

Aşağıda verilen şu misalde ise, “hümâ-sâye” bir vâf-ı terkîbî yani unsurları aslında sıfat olmadığı halde kullanıldığı yerde sıfat anlamı kazanan Farsça bir yapıdır. İstiârî mecaza dönüştürü bu örnekte, cömertliği ve bağışlayıcılığı çok geniş karşılığındadır. Bu istiârede hümânın zengin çağrışımlarından istifade edilmiştir:

*Yine şikâra çıkdı hümâ-sâye şehriyâr  
Bu şâdilige hande eder kebk-i kûhsâr  
(HBD, G 85/1, s. 164).*

Yukarıda izah ettiğimiz yapılar dışında daha birçok Farsça gramatikal yolla istiârî mecaz oluşturmak mümkündür. Örneğin aşağıdaki beyitlerde yer alan “kûhen-sakf-ı âsiyâ” gökyüzü ve dünya anlamında vâf-ı terkîbî ile isim; “nergis-i cân-şikâr” maşukun ya da güzellerin âşığı derde düşürüp yakan gözleri manasına isim ve izâfet-i maktûb; asılsız ve nispetiz karşılığındaki “bî-peder ü mâder” yapısı ise kelimelerin atıf yoluyla birleşmesi biçiminde kurulan istiârî mecazlardandır:

*Bu rûzgârda bir pâyidâr var mı aceb  
Niçün turur bu kûhen-sakf-ı âsiyâ düşmez  
(İD, G 43/5, s. 65)*

*Lâle bigi içüm yahıldı çünkim  
Ol nergis-i cân-şikârı gördüm  
(AHD, şn 526, G/5, s. 646)*

*Etdüm o kadar ülfeti gussayla ki oldum  
Ferzend-i gam-ı bî-peder ü mâder-i âlem  
(NFD, K 23/26, s. 205)*

İstiârî mecazların, aynen klâsik mecaz gibi hakîkî manadan uzaklaşarak yeni bir lügavî karşılık kazanmalarına, son olarak Ahmedî'den aldığımız şu beyitteki “gü-nahsız ve adı iyie çıkmış” (Azîmî, 1382/2003: 194) anlamındaki “pâk-dâmen” örneği üzerinden hareket ederek açıklama getirmek istiyoruz:

*Hubs iderlerse Ahmedî'yi ne gam  
Şu bigi ol çü pâk-dâmendür  
(AHD, K 31/21, s. 185)*

Beyitte “dâmen”, günahsız kimsenin kendisini; pâk ise günahsızlığı temsil etmektedir. Dâmen kelimesi gerçek anlamını tamamen yitirmiş, pâk ise yan anlam kazanmak suretiyle hakikî manasından uzaklaşmıştır. Yani bu Farsça yapılı mürekkebi istiârî mecazda, gerçek anlamdan uzaklaşma ve yan anlam kazanma gibi geleneksel mecaz teşkili için temel şartlar vücuda gelmiştir. Dolayısıyla “pâk-dâmen” ibaresi, hem günahsız kimseyi temsil etmek bakımından istiâre; hem de kendisini oluşturan unsurların yeni mana kazanması açısından mecazdır.

Farsça yapılı istiârî mecazlar uzun zaman kullanıldığında tıpkı deyim ve atasözleri gibi kalıplaşır ve buldukları her yerde benzer karşılık taşır. Bu yüzden böylesi ifadeler için zamanla, Farsçada adına kinâye, mecaz ya da şiir sözlükleri denen hususî lügatler hazırlanmıştır. Örneğin İran sahasındaki çoğu kez adı “ferheng-i kinâyât” olan sözlükler, Ferheng-i Şîrî veya Gıyâsü'l-Lüga; Hindistan sahasında Anandrac, Bahâr-ı Acem ile Mustalahâtuş-Şu'arâ böylesi lügatlerdendir. Osmanlı müellifleri de istiârî ya da diğer türden mecazlara kayıtsız kalmamış bunlara dair, başta Ferheng-i Şu'urî olmak üzere, Tuhfetü'l-Emsâl ve Mecma'ü'l-Emsâl gibi eserler kaleme almışlardır. Ancak bu eserlerdeki örnek şiirlerin Farsça olması, Türkçe şiirlerde Farsça yapılı istiârî mecazların, Farsçada olduğu gibi mi yoksa anlam değişmesine uğrayarak mı kullanıldıklarını değerlendirmeyi imkânsız kılmaktadır.

### Farsça Yapılı İstiârî Mecazların Şiir Dili ve Üslubuna Katkıları

Farsça yapılı istiârî mecazların belâgate dair bir unsur olarak herhangi bir istiâreden farkı yoktur. Bu yüzden pek çok açıdan her istiârenin şiir üzerinde oluşturduğu tesirin benzeri, bunlar için de söz konusudur. Dolayısıyla Türkçe belâgat kitaplarında istiârenin metne katkıları hususundaki tespitler, bu konuda önemli bir yol göstericidir.

Örneğin Menemenlizâde Tâhir, istiârenin metne katkısını şöyle anlatır: “İstiâre mevzû-ı bahsi daha canlı, daha asîl, daha latîf bir surette tasvîr eder, haysiyyât ve ma'neviyyâta cisim ve cân verir, âmâl ve harekât i'âre eder” (Menemenlizâde Tâhir, 2013: 286). Bu tespitten hareketle, aşağıda Bâkî Dîvânı'ndan alınan beyitte, “bahti iyi, mutlu; takat, güç, iktidar ve azamet sahibi” (Afîfî, 1376/1997: III/1290) anlamındaki “bülend-ahter”, istiârî bir mecazdır. Söz konusu ifade memduhun görkemli ve göreceli soyut payesini, gökyüzünde yüksek bir yerde parlak biçimde yer alan yıldız suretinde temsil eder. Böylece Menemenlizâde Tâhir'in, “ma'neviyyâta cân ve cisim verir” tespitine örnek teşkil eder:

*Emîr-i şâh-nazar dâver-i bülend-ahter*

*Vezîr-i hûb-siyer hâce-i huçeste-hisâl*

(BD, K 20/15, s. 50)

Recâizâde Mahmûd Ekrem'e göre şartlarına uygun teşkil edilen bir istiâre, mühim ve göze çarpar niteliktedir. Çünkü icâza sahip olup teşbih gibi sözü uzatmaz. Ayrıca teşbihten daha belîğdir. Böylece ona göre daha etkilidir (Recâizâde Mahmûd Ekrem, 2016: 306). Buna istinâden aşağıdaki beyitte, “dünya ve içinde var olan bütün canlılar ile varlıklar” demektense onun benzetileni olan “kârbân-ı fenâ (fenâ, yokluk kervanı) demek hem kelime tasarrufu sağlar hem de getirdiği çağrışımlarla okuyucu üzerindeki tesiri artırır:

*Bir kerre kârbân-ı fenâ didi bana kim  
Cennet çemenlerinde açılır bekâ yüki  
(NCD, G 572/5, s. 502)*

Buna mukabil kimi zaman istiârenin yukarıda izah edilenin tam tersi bir rolü de vardır. Şehabettin Süleyman'a göre istiâre bazen, "lisânı tevsî eder" (Şehabettin Süleyman, 2017: 312). Bu durumun, metnin etkileyiciliğini artırdığı ve temsil edilen unsurun vasıflarını cisimleştirdiği açıktır. Mesela şu beyitte gökyüzü, dünya ve talih yerine "dolâb-ı bî-karâr" (kararsız dolap, su değirmeni) istiârî mecazın kullanılması, dünyanın şekli, dönekliği, insan öğütmesi ve sürekli hareket halinde olması vasfını su değirmenine yükler. Böylece anlatılan düşünce somutlanarak dolap ve bî-karar kelimelerinin anlamı genişletilir:

*Ser-sebz ü hurrem ola gülistân-ı devletün  
Devr itdügince bu yedi dolâb-ı bî-karâr  
(NCD K 8/40, 42)*

İstiârî ifadelerin, anlam değeri açısından da temsil ettiği kavramı görsel kılıp şairane hale getirdiği şeklinde bir düşünce vardır (Coşkun, 2007: 66). Bu bilgiden hareketle verilen şu beyitte, "beş vakit namaz" yerine "penc tuhfe" (beş hediye) denmesi, daha zarif bir kullanımdır:

*İzn-i nüzûl ile olucak sonra müstetâb  
Geldi bu penc tuhfe ile dâd-dârdan  
(İD, K 2/42, s. 26)*

Bize göre istiârî mecazların şiir diline en mühim katkısı, "mazmûn" denen Divan şiirinin temel macazlarını yani deyimsel ifadelerini vücuda getirmesidir. Örneğin bu şiir geleneğini iyi bilenler, şu beyitteki "hokka-i mercân" ifadesinin, Divan şiirinde, maşukun dudağının mazmunu olduğunu hemen anlarlar:

*Ol ham gümüşt ak bileğin boynuma salsa  
Ağzı sadeşi hokka-i mercânı bir öpsem  
(ADD, şn 130/5, s. 145)*

## Sonuç

Divan şiiri, mecazî ve sanatsal anlatımı en iyi yansıtan şiir geleneklerinden biridir. Bu şiir geleneğinde edebî sanatlar, bilhassa da istiâre, kelime ve ibarelerin anlam dünyasının sembol değerlerini artıran en mühim unsurdur. Bir kavram ya da anlamın yerini tutan Farsça yapılı mürekkebi istiâreler, Divan şiirindeki mecazî anlatımın önemli yollarından biridir. Bu yolun ehemmiyeti ve tesiri, geleneksel Türkçe belâgat kitaplarında açıkça belirtilmiştir.

Bu tür istiâreler, bilinen Farsça isim ve sıfat tamlamaları, izâfet-i maktû' ve maklûblar ile değişik birleşik kelime yapıları şeklinde teşkil olunur. Farsça yapılı istiârî mecazlar, şiir dilini canlı, somutlayıcı, şairâne ve anlam açısından geniş bir perspektife taşır. Şiirde kelime hazinesini ve çoklu anlamı zenginleştirir. Ayrıca bu tür ifadelerde mecazî karşılığın göz ardı edilmesi, şiiri anlamamızı güçleştirir.

Farsça yapılı istiârî mecazlar hakkında İran ve Hindistan'da çeşitli lügatle kaleme alınmıştır. Benzer şekilde bunların Türkçe şiirlerde karşılıklarına dayalı yeni sözlüklerin yazılması gerekir.

**Kaynakça**

- AFİFÎ, Rahîm, (1376/1997), *Ferhengnâme-i Şi'ri (3 Cilt)*, Tahran: İntişârât-ı Surûş.
- AKÜN, Ömer Faruk, (1994), "*Divan Edebiyatı*", TDV İslam Ansiklopedisi 9. Cilt, İstanbul: TDV Yayınları, 389-427.
- Ali Nazîmâ, (2012), *Muhtıra-i Belâgat*, (Hazırlayan: Ömer Zülfe), İstanbul: İz Yayıncılık.
- AYDOĞAN, Saliha, (2007), *Sa'îd Paşa Mizânü'l-Edeb, İnceleme-Metin-Dizin*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türk Dili ve Edebiyatı Anabilim Dalı (Eski Türk Edebiyatı), Ankara.
- AZİMÎ, *Mühendis Sâdık*, (1382/2003), Ferheng-i Bist Hizâr Mesel ve Hikmet ve İstîlâh, Tahran: İntişârât-ı Dânişgâh-ı Tahran.
- BELEN, Maksut, (2010), *Mehmed Nüzhet Efendi'nin Hayatı*, Edebî Kişiliği, Eserleri Üzerine Bir İnceleme, (Doktora Tezi), Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türk Dünyası Araştırmaları Enstitüsü Anabilim Dalı, Türk Dünyası Edebiyatları Bilim Dalı, İzmir.
- BİLGEGİL, Kaya, (1989), *Edebiyat Bilgi ve Teorileri (Belâgat)*, İstanbul: Enderun Kitabevi.
- COŞKUN, Menderes, (2007), *Söziin Büyüsü Edebî Sanatlar*, İstanbul: Dergây Yayınları.
- ÇAVUŞOĞLU, Mehmed, (1986), "*Divan Şiiri*", Türk Dili Dergisi Divan Şiiri Özel Sayısı, Ankara: TDK Yayınları, 1-16.
- ÇENDBAHÂR, Lâletik (1380/2001), *Bahâr-ı Acem (3 Cilt)*, Tahran: İntişârât-ı Tîlâye.
- KILIÇ, Atabey (2007), *Ahmed Hamdî*, Belâgât-i Lisân-ı Osmânî (İnceleme-Metin-Dizin, Kayseri: Laçın Yayınları.
- KOCAKAPLAN, İsa, (1992), *Açıklamalı Edebî Sanatlar*, İstanbul: MEB Yayınları.
- KÜLEKÇİ, Numan, (1999), *Açıklamalar ve Örneklerle Edebî Sanatlar*, Ankara: Akçağ Yayınları.
- Menemenlizâde Tâhir, (2013), *Osmanlı Edebiyatı-Belâgat*, (Hazırlayanlar: M. Fatih Köksal-Vedat Ali Tok), Ankara: Kurgan&Edebiyat Yayınları.
- Recâizâde Mahmûd Ekrem, (2016), *Ta'lim-i Edebiyyât-Eleştirel Basım*, (Hazırlayan: Furkan Öztürk), İstanbul: DBY Yayınları.
- REY, Ahmed Reşid, (2018), *Nazariyyât-ı Edebiyye I-II*, (Haz. Adem Can), İstanbul: DBY Yayınları.
- SARAÇ, M. A. Yekta, (2004), *Klâsik Edebiyat Bilgisi Belâgat*, İstanbul: Gökkuşbe Yayınları.
- Selîm Sâbit, (1302/1885), *Mi'yârü'l-Kelâm*, İstanbul: Matbaa-i Osmâniyye.

SERVET, *Mansûr*, (1379/2000), *Ferheng-i Kinâyât*, Tahran: İntişârât-ı Suhan.

SUMMAK, Abdülkadir, (1999), *Miftâhu'l-Belâga ve Misbâhu'l-Fesâha* (Transkripsiyonlu Metin), (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türk Dili ve Edebiyatı Anabilim Dalı, Eski Türk Edebiyatı Bilim Dalı, Urfa.

Şehabettin Süleyman, (2017), *San'at-ı Tahrîr ve Edebiyat*, (Hazırlayan: Hatice Gündoğan), İstanbul: DBY Yayınları.

YILDIZ, Fatma, (2016), *Mebâni'l-İnşâ Cild-i Evvel*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türk Dili ve Edebiyatı Anabilim Dalı, Aydın.

### Extended Abstract

Divan poetry is the most important poetic tradition in the history of Turkish literature, representing ornate and artistic expression. As in all classical poetic traditions, Divan poetry, based on this characteristic, has attached a special importance to literary arts. Literary arts are described as “the dress worn by the beautiful” or “ornament and adornment” in poetry tezkires and rhetoric books. In other words, a poem without them was considered to be odry and plain or lacking in elegance.

The most influential literary arts on poetry are undoubtedly those based on meaning. Among those based on meaning, the most prominent one is metaphor. In some books of rhetoric, metaphor is considered to be very comprehensive, while in others it is limited to metaphor, allusion and allegory. However, in all sources from rhetoric books to the works on literary arts written in the modern period, metaphor is handled with figurative speech. In this article, we have subjected this course to evaluation based on important sources. Therefore, we have tried to reveal the rhetorical basis of metaphor in Turkish poetry in the historical process. In this process, we have seen that the relationship between metaphor and allusion has been evaluated more and more distinctly.

The most important part of our article is the title in which we present the Persian structured metaphors with examples. In this section, we firstly explain what we mean by the phrase “Persian-structured figurative metaphors.” Accordingly, what we mean by this phrase are examples such as “büt-i çînî, bülend-ahter, derzî-i subh, kebûter-bâz, kûhen-sakf-ı âsiyâ, nergis-i cân-şikâr, penc tuhfe, rişte-i zerrîn, ter-dâmen, hokka-i mercân”. As can be seen, these examples are composed of known Persian noun and adjective phrases, inverted phrases (izâfet-i maktû, izâfet-i maktûb) or other Persian compound elements. For example, qualitative compounds such as “seng-dil”, which are not adjectives in both of their constituent words, but when they come together they form adjectives, are among the elements of compound structure in Persian. The examples mentioned above are composed of more than one word. If such expressions are used metaphorically as allegory in poetry, they become mixed allegory. Because they are composed of more than one element. That is why we call them “Persian-structured istiârî metaphors.” Expressions consisting of such structures were frequently used in Divan poetry, but their metaphorical equivalents were often ignored. It is clear that responding only on the basis of its constituent elements can not fulfill the poet's intended meaning. For example, the literal equivalent of the inverted Persian phrase “bed-güher” in the couplet below is “kötü cevher”. However, what the poet means is that “the person who reveals the secret is of bad moral and a gossip”. In other words, his morals are corrupt. As can be seen, in the meanings to be given to Persian-structured figurative metaphors, stereotypical metaphor equivalents should not be ignored:

*Yâkût bildi la'l-i lebûn kandan oldugın  
Bu sırrı fâş kılmağa ol bed-güher yeter  
(HBD, G 88/4, p. 166)*

For this reason, very important dictionaries explaining such metaphors have been written in Iran and India from the past to the present. Ferheng-i Reşidî, Bahâr-ı Acem, Ferheng-i Nizâm, Anandrâc, Mustalahatu'ş-Şu'arâ, Ferheng-i Cihângirî, Gıyâ-sü'l-Lüga, Çerâğ-ı Hidâyet and the like are the best known of such works. Even in the



Ottoman field, this necessity was recognized in time, and Works such as Ferheng-i Şu'ûrî, Tufetü'l-Emsâl and Mecma'ül'l-Emsâl were written. However, since the examples in these Works are in Persian, we can not see whether Persian figurative metaphors in Turkish poetry carry the same meaning as their Persian counterparts.

As the old books of rhetoric indicate, istiâre is a simile made only with the simile. However, this element, the simile, often loses its original meaning. It gains a new meaning. The basic principle of metaphor is that the word or phrase loses its true meaning. In short, metaphor often constitutes figurative language. For example, in the following couplet, the world is compared to a house by using the expression “dâr-ı gurûr” in the sense of “world”. However, only the house (dâr) to which it is likened is mentioned. These manticobstacle (karine-i ma'ânî) here is “gurûr”. Because gurûr (pride), as an abstractentity, cannot have a dâr (house). One of the most important roles of metaphors in poetry is their abstraction:

*Nidedirsin sana bu dâr-ı gurûr  
Ki oldu şâdîsi cem'i şitâb  
(AHD, K 11/4, p. 126)*

Similarly, in the following couplet, “the courage to under taked ifficult tasks” is symbolized by the phrase “resen-bâzân-ı dünyâ” (the world’s tight-rope walkers):

*İder bir mertebe cünbiş reh-i pür-pîç-i mûr üzre  
Virür hayret temâşâsı resen-bâzân-ı dünyâ  
(NŞD, şn. 10/38, p. 36)*

Another important effect of Persian figurative metaphors on Turkish poetry is their shortening of words, “icâz”. For example, in the following couplet, instead of saying “the world and all the creatures and beings that exist in it”, saying its simile “karbân-ı fenâ (caravan of existence)” both saves words and increases the impact on the reader with the connot ations it brings:

*Bir kerre kârbân-ı fenâ didi bana kim  
Cennet çemenlerinde açılır bekâ yüki  
(NCD, G 572/5, p. 502)*

Sometimes figurative metaphors expand the meaning and the literal meaning of the word. For example, in the following couplet, the use of the figurative metaphor “dolâb-ı bî-karâr” (unstable cupboard, watermill) instead of the sky, the world and fortune attributes the shape of the world, its fickleness, its grinding of people and its constant movement to the watermill. In this way, the idea is concretized and the meaning of the words “cupboard” and “bî-karar” is expanded:

*Ser-sebz ü hurrem ola gülistân-ı devletün  
Devr itdügince bu yedi dolâb-ı bî-karâr  
(NCD K 8/40, 42)*

In our opinion, the most important role of Persian-structured figurative metaphors is that they give rise to the basic metaphors of Divan poetry called “mazmûn”, that is, idiomatic expressions. For example, those who know this poetic tradition well will

immediately understand that the expression “hokka-i mercân” in the following couplet is the imagery of the lips of the lover in Divan poetry:

*Ol ham gümüş ak bileğin boynuma salsa  
Ağzı sadeîi hokka-i mercânı bir öpsem*  
(ADD, şn 130/5, p. 145)

As a result, it is obvious that Persian figurative metaphors should be collected from Turkish divans and dictionaries should be created as soon as possible.

#### **Etik Kurul İzni**

Bu çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir. Yaşayan hiçbir canlı (insan ve hayvan) üzerinde araştırma yapılmamıştır. Makale edebiyat sahasına aittir.

#### **Çatışma Beyanı**

Makalenin yazarı, bu çalışma ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile arasında mali çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

#### **Destek ve Teşekkür**

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

#### **Ethics Committee Permission**

Ethics committee permission is not required for this study. No research has been conducted on any living creature (human and animal). The article belongs to the field of literature.

#### **Deconfliction Statement**

The author of the article declares that there is no conflict of financial interest between him and any institution, organization, person related to this study.

#### **Support and Thanks**

Support was not received from any institution or organization in the study.



# Çok Yıllı Ve Performans Esaslı Program Bütçeleme Yaklaşımı Çerçevesinde Stratejik Planlamanın Önemi

Saime Sunay GÜNAL\*

## Öz

Kamu idarelerinde; kaynakların etkin kullanılması, kaynak ve amaç ilişkisinin kurulması, makro ekonomik dengenin, mali disiplinin, hesap verme sorumluluğunun ve mali saydamlığın sağlanması amacıyla 2006 yılından itibaren çok yıllık ve performans esaslı bütçe yapılmaya başlanmıştır. 2020 yılından itibaren de performans esaslı program bütçe sistemi yaklaşımı benimsenmiştir. Çok yıllık performans esaslı program bütçenin en önemli unsurlarından biri stratejik planlamadır. Stratejik planlama, kamu idarelerinin her kademesi için amaç ve hedeflerin belirlenmesini ve bu hedeflere ulaşılmasında koordinasyon ve uyumu gerektirmektedir. Stratejik plan sınırlı kaynağın alternatif tercihler arasında dağılımında bütçe hazırlama sürecine önemli bir destek sağlarken, bütçeleme işlemi de kaynaklar hakkında bilgi sağlayarak planlamaya önemli bir kaynak olmaktadır. Uygulamada süreçler arasındaki kopukluğun giderilmesi, stratejik planlama, performans programı ve faaliyet raporlarına ilişkin mevzuatın bütüncül bir yaklaşımla ele alınması, uygulama sonuçlarının etkin bir biçimde izlenmesi halinde stratejik plan ve bütçenin uygulama ve birbirlerini yönlendirme düzeyinin artırılması sağlanabilecektir. Bu çalışmada; kamu bütçe sürecinin tarihsel gelişimi, çok yıllık performans esaslı bütçe süreci bileşenleri ve kavramları ile bütçe ve plan ilişkisinde önemli görülen kalkınma planları ve Orta Vadeli Programa (OVP) ilişkin bilgi verilmektedir. Ayrıca, stratejik planlamanın kavramsal çerçevesi

\* İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Bölümü Doktora öğrencisi,  
sunaygunal@hotmail.com, Tel: 5063330708, Orcid: 0000-0003-1164-1738.

açıklanarak Türk kamu yönetimindeki kapsamı ve zorlukları ele alınmaktadır. Çalışmanın temel amacı, bütçe sürecinin doğru işleminin ve stratejik plan uygulamasının önemini vurgulamaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Bütçe, Stratejik Plan, Performans Programı, Faaliyet Raporu, Orta Vadeli Program

### **Abstract**

In public administrations; multi-year and performance-based budgets have been made since 2006 in order to use resources effectively, establish the source-purpose relationship, ensure macroeconomic balance, financial discipline, accountability and financial transparency. As of 2020, a performance-based program budget system approach has been adopted. One of the most important elements of the multi-year performance-based program budget is strategic planning. Strategic planning requires the determination of goals and objectives for all levels of public administrations and coordination and harmony in achieving these goals. While the strategic plan provides significant support to the budget preparation process in the distribution of limited resources among alternative preferences, the budgeting process also becomes an important resource for planning by providing information about resources. If the disconnection between the processes in practice is eliminated, the legislation regarding strategic planning, performance program and activity reports is addressed with a holistic approach, and the implementation results are effectively monitored, the level of implementation and mutual guidance of the strategic plan and budget can be increased. In this study; Information is provided on the historical development of the public budget process, multi-year performance-based budget process components and concepts, development plans and the Medium Term Program (MTP), which are considered important in the relationship between budget and plan. Additionally, the conceptual framework of strategic planning is explained and its scope and challenges in Turkish public administration are discussed. The main purpose of the study is to emphasize the importance of the correct functioning of the budget process and strategic plan implementation.

**Keywords:** Budget, Strategic Plan, Performance Program, Activity Report, Medium Term Program

## Giriş

Stratejik plan ve bütçe farklı anlamları olsa da uygulamada iç içe olan kavramlardır. Bütçe ile kaynakların planlanmış şekilde kullanılmasına imkan sağlanmaktadır. Kamuda bütçe yapılmasındaki temel amaç; kamu kesimine ayrılan kaynakların hangi hizmetlere, hangi ölçüde dağıtılacağına ait kararları yansıtan bir plan oluşturulması, kamu harcamalarını etkinlik açısından karşılaştırmaya olanak verecek bir sistemin meydana getirilmesi, kamu yönetiminin başarısının ölçülmesi ve yürütme organına gelirlerin toplanması ve harcamaların yapılması için yetki verilmesi ve bu yetkinin denetlenmesidir (Candan, 2006:110).

Bütçenin ilk uygulamaya başlandığı yıllardan itibaren genel olarak, gelir ve gider tahminlerini gösteren belge olduğu bilinmektedir. Cumhuriyetin ilanından sonra kabul edilen 1050 sayılı Muhasebei Umumiye Kanunu, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun yayımlandığı 24.12.2003 tarihine kadar yürürlükte kalmıştır. 1050 sayılı Kanun'un yürürlükte kaldığı süre içerisinde “klasik bütçe” ve “program esaslı bütçe” olmak üzere iki farklı bütçe sistemi geçerli olmuştur. 5018 sayılı Kanun ile öncekilerden farklı olarak çok yıllık ve “performans esaslı bütçe” anlayışı benimsenmiştir. Bunun yanı sıra Temmuz 2019'da yayımlanan kamu politika belgelerinden Onbirinci Kalkınma Planı'nda önümüzdeki yıllarda “program bütçe” sistemine geçileceği belirtilmiş ve 16 Ekim 2020 yılında 5018 Sayılı Kanun'da yapılan düzenlemeyle “performans esaslı program bütçe” başlığıyla performans esaslı bütçelemeye yeni bir boyut getirilmiş, 10 Eylül 2021 tarihinde yayımlanan 2022-2024 dönemi bütçe çağrısı ekindeki belgede “...Performans esaslı program bütçe reformunun hayata geçirilmesine karar verilmiştir...” ifadesine yer verilmiştir.

Bu çalışma kamu yönetiminde çok yıllık performans esaslı bütçe sürecinde stratejik planın kapsamı ve zorluklarının yanı sıra stratejik plan uygulamasının önemini vurgulamayı, plan sürecinde sistemin aksayan yönlerini tespit etmeyi, çözüm önerilerinde bulunmayı hedeflemiştir. Bu çalışmanın kapsamı; bütçe sürecinin tarihsel gelişimi, bütçe süreci ve kavramları bağlamında bütçe ile stratejik plan arasındaki ilişki ile sınırlıdır. Bu çalışmada önce, çok yıllık performans esaslı bütçe süreci, bileşenleri ve kavramları ele alınmaktadır. Bütçe ve plan ilişkisinde önemli görülen kalkınma planları ve Orta Vadeli Programa (OVP) ilişkin bilgi verilmektedir. Daha sonra da stratejik planın Türk kamu yönetimindeki kapsamı ve zorlukları hakkında bilgi verilerek stratejik planın önemi vurgulanmakta ve son olarak genel bir değerlendirme yapılmaktadır.

## Çok Yıllı Ve Performans Esaslı Program Bütçe

Kamu bütçesi kavramı düzenleyici ve denetleyici kurumlar dahil merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerini, mahalli idareleri, sosyal güvenlik kurumlarını ve ticari faaliyette bulunan diğer kamu kuruluşlarını kapsamaktadır. Genel olarak kamu otoritesinin her türlü geliri toplaması ve gideri yapması ile birlikte ortaya çıktığı kabul edilen bütçe kavramı, bütçenin belirli bir süre için hazırlanmasını gündeme getirmiştir. Bütçe kavramı, ortaya çıktığı dönemde “para çantası” veya “kamu cüzdanı” karşılığı olarak kullanılmış, bütçe uygulamalarının gelişmesiyle giderek siyasi ve hukuki bir

nitelik kazanmış, çağdaş bütçecilik anlayışıyla da ekonomik bir nitelik kazanmıştır (Coşkun, 2000:11). Performans esaslı bütçeleme, piyasa odaklı yönetim anlayışına uygun bir sistemdir. Sistem dünyada; stratejik planlamaya, performans sözleşmelerine dayalı ve bütçe formatlı olmak üzere farklı modellerde uygulanmaktadır. Ülkemizde sistemin stratejik planlamaya dayalı olan modeli tercih edilmiştir.

Türkiye modern anlamda bütçe hazırlama ve tekniklerini uygulama bakımından geç kalmış ülkelerden biridir. Bütçenin hazırlanması, onanması ve denetim haklarının millet temsilcilerine geçmesi büyük zorluklar ve gecikmelerden sonra ancak XIX. yüzyıl sonlarında mümkün olabilmıştır (Edizdoğan ve Çetinkaya, 2019:32-33). Türkiye Cumhuriyeti'nin bütçe esasları ilk olarak 1924 Anayasası ile belirlenmiştir. Ancak mali sistemimizin yakın zamana kadar temelini teşkil eden çağdaş bütçe hakkı, 1927 yılında yayımlanan 1050 sayılı Muhasebe-i Umumiye Kanunu ile gerçekleşmiştir. 1961 Anayasası ile bütçelemeye ilişkin yeni düzenlemeler getirilmiş, 1924 Anayasası'ndan farklı olarak yasaların Anayasa'ya uygunluklarının Anayasa Mahkemesi tarafından yargısal denetime tabi tutulması ile diğer kanunların yanı sıra vergi, gider ve bütçe kanunlarına da yargı denetimi yolu açılmıştır. 1982 Anayasası'yla da 1961 Anayasası'ndan farklı olarak bütçede değişiklik yapılabilme esaslarını gösteren hüküm konulmuştur. Bütçe uygulamalarının tek mali yılla sınırlı olması ön planda olmuştur (Karacal ve Uyduranoğlu Öktem, 2007: 5-6). Günümüzde bütçeler hazırlanırken önce kamu hizmetleri ve bu hizmetleri gerçekleştirmek için yapılacak giderler belirlenmekte, daha sonra bu giderleri karşılayacak gelir miktarı saptanmaktadır (Giray, 2020:55).

Klasik bütçe anlayışında bütçe ödenekleri verilirken yapılacak kamu hizmetinin niteliği ve niceliği değil, o hizmeti sunan kuruluş göz önüne alınmakta, harcanan para kadar hizmetin yapıldığı kabul edilmektedir. Uzun bir geçmişi ve geniş bir uygulama alanı olan klasik bütçeye ilişkin birçok eleştiri yapılmıştır (Karacal ve Uyduranoğlu Öktem, 2007:8). Bu eleştiriler içinde, "bütçenin plan ile ilişkisinin kurulamaması" eleştirisi çalışma konusuyla alakalı olarak dikkate alınmıştır.

Klasik bütçenin eksiklikleri ve gelişmiş ülkelerdeki bütçeleme anlayışındaki gelişmeler sonucunda ülkemizde program bütçe anlayışına bir geçiş olmuştur. Program bütçe veya program performans bütçe<sup>1</sup> kavramının kullanılmaya başlanmasıyla, ödenekler ve hizmetler arasında net bir ilişki kurularak bütçe daha etkin bir yapıya kavuşturulmak istenmiştir. Program bütçelemeye ilişkin çalışmaların geçmişi 1955 yılına dayanmaktadır. Bu yılda Millî Savunma Bakanlığında program bütçe çalışmalarına başlanmıştır. 1969 yılında Maliye, Millî Eğitim, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarıyla Tarım Bakanlığında program bütçe pilot çalışmaları yürütülmüştür. 1970 yılında ise tüm genel ve katma bütçeli daireler, program bütçe model çalışmalarına dahil edilmiştir. Geliştirilen program bütçe modeli, bütçe hazırlık sürecinden, program yapısının oluşturulması, program gerekçesinin tasarlanmasına kadar kapsamlı bir içeriğe sahiptir. Söz konusu model siyasi ve bürokratik sahiplenmeyi gerektirmesi, detaylı istatistik üretme gibi çeşitli nedenlerle uygulanma şansı bulamamıştır. 1973 yılından itibaren modelin sadece sınıflandırma bölümü, program yaklaşımından da önemli

<sup>1</sup>Program bütçe veya program performans bütçe kavramlarının 1960-70 yıllarında aynı anlamda kullanıldığı anlaşılmıştır (Tosun, 2007:161). Program ve performans bütçe arasındaki fark, program bütçenin performans bütçeye göre daha geniş bir kavram olmasından kaynaklanmaktadır. Program bütçe kamu yönetimi tarafından yapılması gereken görevlerin işlevsel sınıflandırılması iken performans bütçe, kamu yönetimi tarafından mali yıl içinde kendilerine ayrılan ödeneklerle amaçları gerçekleştirmelerini saptayan bir sınıflandırma olarak tanımlanmaktadır (Karacal ve Uyduranoğlu Öktem, 2007: 8).

düzeyde taviz verilerek kullanılmaya başlanmıştır. Bu sınıflandırmanın 2004 yılında analitik bütçe sınıflandırmasına geçilmesine kadar kullanılmasına devam edilmiştir (T.C.Maliye Bakanlığı, Program Yapısı ve Program Gerekçesi Rehberi, 2017:9).

Türkiye’de 1973- 2003 yılları arasında yaklaşık 30 yıl uygulanan program bütçe sistemi sırasında gerek sistemden gerekse uygulamadan kaynaklanan birtakım aksaklıklar yaşanmıştır<sup>2</sup>. Program bütçe sisteminin üç önemli aşaması vardır. Bunlar; gerekçe, ödeneklendirme ve sistem analizidir. Kamu idarelerinde o yıllara kadar olmayan kaynak-amaç ilişkisi, ileriki yılların hizmet projeksiyonlarını gösteren programların olması, bütçe-plan ilişkisi, hizmete göre ödenek ayrılması, yöneticilerin yaptıkları veya yapacakları hizmetlere daha farklı açıdan bakmalarının sağlanması gibi hususların yerine getirilmesi program bütçe sisteminin dikkati çeken yönleri olmuştur (Tosun, 2007:161-167).

Ülkemizde uygulanan bütçe AB’ye uyum süreciyle beraber değişiklik göstermeye başlamış ve bu bağlamda hazırlanan 5018 sayılı Kanun 10.12.2003 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) tarafından kabul edilmiştir. Bu Kanun ile mali sistemin daha etkinleşmesi, uluslararası standartlara ve AB normlarına uygun bir kamu mali yönetim ve kontrol sisteminin oluşturulması amaçlanmıştır (Karacal ve Uydu-ranoğlu Öktem, 2007:6). Kanun ile bütçenin; kapsamı, süreci ve uygulaması ile bütçe denetimi kavramı ve yöntemleri yeniden düzenlenmiştir. 5018 sayılı Kanun ile çok yıllık bütçeleme uygulaması başlamıştır. Kısacası ülkemizde; cumhuriyet öncesi ve cumhuriyetin ilanından 1973 yılına kadar klasik bütçe sistemi, 1973 yılından 2004 yılına kadar program bütçe sistemi uygulanmıştır. 2004 yılından itibaren ise performans esaslı bütçe sistemi uygulanmaktadır. Ancak 2020 yılında 5018 sayılı Kanun’da yapılan değişiklikle, en son kalkınma planı ve bütçe çağrı belgesinde önümüzdeki yıllarda performans esaslı bütçe sisteminden “program bazlı performans bütçe” sistemine geçileceği belirtilmiştir. Performans esaslı bütçelemenin daha etkin bir şekilde uygulanması için söz konusu bütçeleme sisteminden elde edilen kazanımlardan da faydalanılarak performans bilgileri ile bütçede tahsis edilen kaynaklar arasında bağ kuran performans esaslı program bütçe hayata geçirilmiştir. Bütçe çağrı belgesinde program bütçe; harcamaların program sınıflandırmasına göre tasnif edildiği, harcama önceliği geliştirme konusunda karar alıcılara kamu hizmet sunumu performansına ilişkin bilgilerin sağlandığı ve bu bilgilerin kaynak tahsisi sürecinde sistematik olarak kullanıldığı bir bütçeleme sistemi olarak tanımlanmıştır<sup>3</sup>.

Çok yıllık bütçeleme; genel olarak çok yıllık bir süreç için devlet gelirlerini ve ödenek miktarlarını belirleyen bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Çok yıllık bütçeleme ile bütçe yılı ile takip eden iki yıl kapsamaktadır (Tosun, 2007:294).Çok yıllık bütçeleme, “orta vadeli harcama sistemi” ya da “orta vadeli kaynak tahsisi” gibi değişik isimlerle de ele alınmaktadır (Kesik, 2012: 641). Dünya Bankası; makro disiplinin sağlanması, stratejik önceliklere göre kamu kaynaklarının dağıtılması ve kaynakların uygulamada etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasını temin etmek amacıyla Haziran 1998’de orta vadeli harcama sistemi (medium term expenditure framework-MTEF) diye adlandırdığı ve çok yıllık (üç yıl) bütçe projeksiyonlarına dayanan bir kaynak kullanım sistemi geliştirmiş ve bunu bir el kitabı haline getirmiştir (Yılmaz, 1999:47).

2 Ayrıntılı bilgi için bakınız (Altuğ, 2019:41-49)

3 2021-2023 Bütçe Hazırlama Rehberi s.12



Türkiye’de çok yıllık bütçeleme anlayışına yönelik atılan en önemli adım 1999 tarihinde başlatılan Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı çalışmalarıdır. Bu çalışmalar çerçevesinde oluşturulan özel ihtisas komisyonlarından birisi de “Kamu Mali Yönetimin Yeniden Yapılandırılması ve Mali Saydamlık Özel İhtisas Komisyonu” dur. Kamusal karar alma süreçlerinde kaynakların etkin ve verimli bir şekilde kullanılabilmesi için temel bir çerçeve sağlamak amacıyla toplanan komisyonun çalışmalarının bir ayağı da çok yıllık bütçeleme sistemine geçiştir. Komisyonun yapmış olduğu çalışmalarda bu sisteminin dört temel aşamadan meydana gelmesi gerektiği belirtilmiştir. Bunlardan ilki, ekonomik ve mali yapının ortaya konulması; ikincisi, bütçe politikası beyanı; üçüncüsü, sektör/kuruluş planlarının ve bütçelerinin hazırlanması ve dördüncüsü, parlamentonun bütçeleri onaylamasıdır (Çetinkaya ve diğ., 2011:125).

2003 yılında yayımlanan 5018 sayılı Kanun, bütçenin stratejik planlar dikkate alınarak izleyen iki yılın bütçe tahminleriyle birlikte görüşülüp değerlendirileceğini hüküm altına almıştır. 5018 sayılı Kanun’un maddelerinin hepsi aynı tarihte yürürlüğe girmemiştir. “stratejik planlama ve performans esaslı bütçeleme” başlığı altında düzenlenen 9’uncu maddenin yürürlük tarihi 01.01.2005 olmuştur. Böylelikle Türkiye’de çok yıllık bütçeleme ilk bütçesi 2006 yılında hazırlanan 2006-2008 yıllarını kapsayan bütçe olmuştur. Çok yıllık bütçeleme sistemi, bir kamu kaynak kullanım sistemidir. Çok yıllık bütçeleme temel olarak, makro ekonomik dengenin ve mali disiplinin sağlanmasını, politikacıların ve karar alıcıların uzun vadeli düşünme ve karar alabilmesinin kolaylaşmasını, siyasi karar verme sürecinde verimliliği ve kamusal kaynakların dağılımında etkinliği ulaşmayı hedeflemektedir (Tunçer ve Kılıçer, 2013:123). Çok yıllık bütçeleme, yıllık bütçe sürecinin özellikle çok yıllık gelir ve harcama tahminleri veya çok yıllık bir mali plan gibi çok yıllık anlayış ile birlikte değerlendirildiği, politika-plan-bütçe bağlantısının gerçekleştirildiği bir bütçe yaklaşımı şeklinde algılanmalıdır (Mutluer ve diğ., 2006: 170). Diğer taraftan; orta vadeli harcama sistemi ya da çok yıllık bütçeleme sisteminin başarıya ulaşabilmesi için politik kararlılık ve toplumun tam desteği olmalı, yukarıdan aşağıya doğru kurumlara bir yetki devri, kurumlardan ve kurumsal yapılardan ise aşağıdan yukarıya doğru bir raporlama yükümlülüğü olmalı, bu yapıda görev alanların rol ve sorumlulukları açıkça tanımlanmalı ve bütçe mutlaka hükümetin bütün mali işlemlerini kapsayacak bir yapıda olmalıdır (Arslan, 2006:93).

5018 sayılı Kanun, kamu mali yönetiminde üç temel amacı benimsemektedir: (i) mali disiplin, (ii) kaynakların etkin dağılımı ve stratejik önceliklere dayanarak kullanımı ve (iii) hizmetlerin ve programların etkinliği ve verimliliğidir. Esas itibarıyla 5018 sayılı Kanun ile kamu mali yönetimine getirilen anlayış; kamu kaynaklarının kontrolünün sağlanması, kaynakların gelecek dönem tahsislerinin yeniden planlanması ve kaynakların yönetim fonksiyonlarının yeniden üretilmesi şeklinde yorumlanabilir (Çetinkaya ve diğ., 2011:124). 5018 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesiyle birlikte, kamu mali yönetiminde; mali disiplin, hazine birliği, hesap verme sorumluluğu ve mali saydamlık ilkeleri hedeflenerek stratejik plan yapılmasına ve performans esaslı bütçelemeye geçilmiştir.

4 16 Ekim 2020 tarih 31276 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 7254 sayılı Kanun’la bu başlık “Stratejik Planlama ve Performans Esaslı Program Bütçe” olarak değiştirilmiştir.

5018 sayılı Kanun öncesindeki kamu mali sistemine dönük eleştirilerin önemli kısmı bütçe odaklı olmuştur. Özellikle kamu kurum bütçelerinin hükümet politikaları ve kalkınma planlarından kopuk olması, kurumsal stratejilerin mevcut olmaması, bütçedeki gelir ve gider kalemlerinin kurumsal hedeflerle uyumlu olmaması bu eleştirilerden bazılarıdır. 5018 sayılı Kanun'da öngörülen performans esaslı bütçeleme modeli, bütçe sistemindeki salt bir değişimden ziyade, kamuda kurulmaya çalışılan stratejik planlamaya dayalı stratejik yönetim modelinin temel unsurlarından birini oluşturmaktadır (Taner, 2015:31).

Performans esaslı bütçeleme üç temel prensibi esas alır, bunlar; devletin kural ve düzenlemelerden ziyade toplumun amaç ile misyonuna göre hareket etmesi, vergi mükelleflerinin sonuçlara göre ödeme yapması ve sürecin amaç ile sonuçlara göre ölçülmesidir (Susam, 2019:174). Performans esaslı bütçeleme, kamu idarelerinin ana fonksiyonlarını ve bu fonksiyonların yerine getirilmesi ile gerçekleştirilecek amaç ve hedefleri belirleyen ve kaynakların bu amaç ve hedefler doğrultusunda tahsisini ve kullanılmasını sağlayan, performans ölçümü yaparak ulaşılmak istenen hedeflere ulaşıp ulaşılmadığını değerlendiren bir bütçeleme tekniğidir (Tosun, 2007:473).

Performans esaslı bütçeleme sistemi, kamu hizmet sonuçlarına daha fazla odaklanmayı sağlar, planlamayı geliştirir, saydamlığı artırır, devletin hedef ve önceliklerinin kamu hizmet programlarının hedef ve öncelikleriyle ne ölçüde uyuyduğunu ortaya koyar, hizmet programlarının fiili sonuçları ve performans hakkında bilgi verir (Batirel, 2012: 144). Performans esaslı bütçeleme sisteminin uygulanmasında ülkeler bazında farklı modeller olsa da sistemin işleyişinde, performansın ölçülmesine yönelik göstergeler net olmalı; performans hedeflerini sağlamak için kurum yöneticilerine gerekli yetki ve sorumluluk verilmeli; kurum yöneticilerinin ödenek kullanımı açısından esnekliğinin olmasının yanında, uygulamalar çerçevesinde hesap verebilir olmalı; bunun için de performans dayalı ücret uygulaması sisteme dahil edilmeli; performans kültürüne sahip kamu personeli olmalı ve kamusal faaliyet içinde görev alan personel yetenek ve çalışmalarına göre değerlendirilmelidir (Tüğen ve Özen, 2012:111). Ayrıca, etkin işleyen bir iç kontrol ve performans bilgi sisteminin kurulması; bağımsız bir iç ve dış denetim sisteminin olması; devletin fonksiyonel analizinin yapılması yani kamu kesimince yürütülecek hizmetlerin çerçevesinin net bir şekilde çizilmesi ve kamusal hizmetleri yürütecek birimlerin görev, yetki ve sorumluluklarının belirlenmesi gerekmektedir (Mutluer ve diğ.,2006:168-169).

## Bütçe Süreci

5018 sayılı Kanun'un 9'uncu maddesinde "stratejik planlama ve performans esaslı program bütçe" başlığıyla ifade edilen stratejik planlama, performans esaslı program bütçenin temel bileşenlerinden birisidir. Diğer bileşenler; performans programı ve faaliyet raporudur. Performans esaslı bütçeleme özünü, faaliyetlerin belirlenmiş hedef ve göstergeler ışığında yürütülmesi ve sonuçların bu hedef ve göstergelere dayalı olarak değerlendirilmesi oluşturmaktadır. Bütçeleme süreci öncesinde hazırlanan stratejik planlar ile süreçte hazırlanan performans programları ve faaliyet raporları bu amacı gerçekleştirmek için kullanılan temel araçlar olup, bu üç temel araç birbirine bağlıdır (Edizdoğan ve Çetinkaya, 2019:151).

İdareler stratejik plan hazırlayarak; orta ve uzun vadeli amaçlarını, temel ilke ve politikalarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini, bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımlarını belirlemektedir (Arslan, 2012:67). Bu bağlamda; performans programı yoluyla stratejik planın yıllık uygulama dilimleri, faaliyet raporları yoluyla da stratejik plan ve performans programında öngörülen hedeflere ilişkin gerçekleştirmeleri gösterilir.

### **Bütçe Süreci Bileşenleri**

Performans esaslı bütçeleme sürecinin birinci aşaması stratejik planlamadır.<sup>5</sup> İkinci aşaması olan performans programı ise sürecin etkin şekilde işleyebilmesi açısından önemli bir adımdır. Genel anlamda performans programı, bir mali yılda kamu kurumunun stratejik planı doğrultusunda yürütmesi gereken faaliyetleri, bu faaliyetlerin kaynak ihtiyacını, performans hedef ile göstergelerini içeren, idare bütçesinin ve idare faaliyet raporunun hazırlanmasına dayanak oluşturan belge olarak tanımlanmaktadır. Programın hazırlık sürecinde stratejik amaçlar tespit edilmekte, bu amaçlar çerçevesinde performans hedefleri belirlenmekte ve bu hedeflere yönelik faaliyet ile projeler belirlenerek gerekli kaynak ihtiyacı tespit edilmektedir. Faaliyet ile projelerin analizi için gerekli olan performans göstergeleri de düzenlenmekte ve nihai performans programı şekillendirilmektedir. Performans programının hazırlanması bakımından kamu idarelerinin üzerinde dikkatle durmaları gereken aşama, performans hedef ve göstergelerinin doğru şekilde oluşturulmasıdır (Özen, 2008:77). Mali yılın sonunda faaliyet raporunun hazırlanması sırasında da bu hedef ve göstergeler kullanılmaktadır.

Hazine ve Maliye Bakanlığı'nca hazırlanan Performans Programı Hazırlama Rehberine göre; performans programları, stratejik planlarla bütçeler arasında daha güçlü bir bağ kurulmasını sağlayan araçlardır. 5018 sayılı Kanun'da performans programları idarelerin bir mali saydamlık ve hesap verebilirlik aracı olarak öngörülmüştür<sup>6</sup>. Bu kapsamda performans programlarında; stratejik planlarda yer alan orta ve uzun vadeli amaç ve hedeflere ilişkin yıllık uygulama dilimi ve hedefleri, söz konusu hedefleri gerçekleştirmek üzere belirlenen faaliyetler ile bunların kaynak ihtiyacı yer almaktadır. Performans hedeflerine ne derece ulaşıldığını ölçmek, izlemek ve değerlendirmek üzere oluşturulan performans göstergelerine de bu programlarda yer verilmektedir.

Performans esaslı bütçeleme sürecinin son aşaması da kamu idareleri tarafından hazırlanmakta olan faaliyet raporudur. Bu rapor mali saydamlık ve hesap verme sorumluluğunu gerçekleştirmenin en önemli araçlarından biridir (Özen, 2008:78). 5018 sayılı Kanun'un 41'inci maddesinin beşinci paragrafında "İdare faaliyet raporu, ilgili idare hakkındaki genel bilgilerle birlikte; kullanılan kaynakları, bütçe hedef ve gerçekleştirmeleri ile meydana gelen sapmaların nedenlerini, varlık ve yükümlülükleri ile yardım yapılan birlik, kurum ve kuruluşların faaliyetlerine ilişkin bilgileri de kapsayan mali bilgileri; stratejik plan ve performans programı uyarınca yürütülen faaliyetleri ve performans bilgilerini içerecek şekilde düzenlenir." şeklinde faaliyet raporunun içeriğinin nasıl olması gerektiği belirtilmiştir.

<sup>5</sup> Stratejik planlama bir sonraki kısımda açıklanmıştır.

<sup>6</sup> 2021-2023 Bütçe Hazırlama Rehberi s.130

## Bütçe Süreci Kavramları

Çalışmanın bu kısmında, bütçe sürecinde kullanılan Kalkınma Planı ve OVP kavramları açıklanacaktır. 5018 sayılı Kanun'un "orta vadeli program ve bütçe hazırlama rehberi" başlığı altında düzenlenen 16'ncı maddesinin ikinci paragrafında "Merkezi yönetim bütçesinin hazırlanma süreci, Cumhurbaşkanı tarafından en geç Eylül ayının ilk haftası sonuna kadar kalkınma planları, stratejik planlar ve genel ekonomik koşulların gerekleri doğrultusunda makro politikaları, ilkeleri, hedef ve gösterge niteliğindeki temel ekonomik büyüklükleri de kapsayacak şekilde onaylanan orta vadeli programın Resmi Gazete'de yayımlanması ile başlar." denilmektedir.

Kalkınma Planı, ülkenin orta vadede kalkınma hedeflerini içeren politika dokümanıdır. Planlar, TBMM tarafından kabul edilerek yürürlük kazanmaktadır ve hukuksal statüleri de TBMM kararı niteliğindedir (Yavuz, 2017:62). Türkiye'de 1960 yılında kurulan Devlet Planlama Teşkilatı'nın (DPT)<sup>7</sup> kuruluşundan günümüze kadar geçen süre zarfında 11 kalkınma planı hazırlanmıştır. On İkinci Kalkınma Planı hazırlıkları 10 Haziran 2022 tarih ve 31862 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı'nın 2022/10 Sayılı Genelgesiyle başlamıştır. Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013) hariç olmak üzere diğer tüm kalkınma planları beş yıllık dönem kapsamıştır. Dokuzuncu Kalkınma Planının yedi yıllık bir dönem için hazırlanmasının sebebi, 2005 yılında başlayan AB ile tam üyelik müzakerelerine destek olması amacıyla AB'nin aynı dönemi kapsayan mali takvimine uyum sağlanması olarak açıklanmıştır (Yavuz, 2017:63)

Kalkınma Plan hükümleri, kamu idareleri için emredici; özel kesim için yol gösterici niteliktedir. Kamu idareleri yatırımlarını belirlerken ve yıllık bütçelerine harcama olanağı oluştururken ilgili dönemin kalkınma planı ve yıllık programında belirtilen hedeflere uymak zorundadır (Altuğ, 2019:58). Kalkınma Planı, diğer politika dokümanları ile stratejik planların hazırlanmasında tüm idarelere, önceliklerini belirlemede yön verecek bir politika seti sunmaktadır (On Birinci Kalkınma Planı 2019-2023, 2019:5).

Bütçe sürecinin diğer bir kavramı olan OVP, harcama birimlerine kamu yönetiminin mali politikaları hakkında mesaj ileten bir belge niteliğindedir. Kamu idarelerinin OVP'daki bilgilerden, kendilerinin görev alanına etkilerini saptamaları gerekmektedir. OVP içeriği bakımından bazı beklentileri de beraberinde getirmektedir. Öncelikle kamu ve özel kesim için bir çerçeve niteliğinde olmalıdır. Yürütmenin amaçları, politikaları ve öncelikleriyle ilgili bilgi sunmalı; uzun vadeli amaçlar doğrultusunda, üç yıllık hedefler içinde hangi hedeflere odaklanılacağını belirlemeli; bütçe uygulama sonuçları ile ekonomik koşullardaki değişimlere göre her yıl yenilenerek dinamik bir yapı oluşturulmalıdır (Edizdoğan ve Çetinkaya, 2019:242). 5018 Sayılı Kanun'a göre OVP'nin eylül ayının ilk haftası sonuna kadar Resmi Gazete'de yayımlanması gerekmektedir. Kamu idareleri OVP kapsamında hazırladıkları bütçe tekliflerini en son 2018 yılında Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesiyle birlikte Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığına iletmektedir. OVP kurumlar için yol gösterici ve bağlayıcı nitelik taşıması nedeniyle kurum bütçelerinin bunlara uygun olarak

<sup>7</sup> DPT'nin önce 2011 yılında "Kalkınma Bakanlığı" adıyla teşkilat yapısı değiştirilmiş, daha sonra 2018 yılında yapılan düzenlemeyle de Cumhurbaşkanlığına bağlı "Strateji ve Bütçe Başkanlığı" adıyla yeni teşkilat yapısına dönüştürülmüştür.

hazırlanması beklenmektedir. OVP'nın zamanında yayımlanması sürecin etkin işlemesi açısından önemlidir.

Mevzuata göre kamu idarelerinin bütçelerini, OVP çerçevesinde belirlenen sınırlar içerisinde, kendi kurumsal önceliklerini de saptayarak gelecek üç yıllık dönem itibarıyla hazırlamaları gerekmektedir. Uygulamada kamu idarelerinin takip eden iki yıla ait bütçelerini, çok yıllık bir perspektif ve anlayış yerine sadece ödeneklerini belli bir oranda arttırmak suretiyle hazırladıkları, ayrıca TBMM'de yapılan bütçe görüşmelerinde de yalnızca gelecek yıl bütçesinin görüşüldüğü ve değerlendirildiği, izleyen iki yılın bütçe tahmin rakamları üzerinde tartışma yapılmadığı bilinmektedir (Kesik, 2012:647).

### **Stratejik Planlamanın Kapsamı ve Önemi**

Strateji kelimesi önceden belirlenen bir amaca ulaşmak için izlenen yol olarak tanımlanabilir. Kamu sektörü açısından strateji, kurumun amaçlarını gerçekleştirme hedefinde uzun dönemde etki yaratması öngörülen bir karar ya da birbirini izleyen kararlar bütünü olarak tanımlanmaktadır. Planlama kavramı da gelecekte ulaşılması istenen amaçların ve bu amaçlara ulaşmak için yol ve araçların belirlenmesi, bunlar arasında seçim yapılması ve gerekirse bunların tasarlanması olarak tanımlanabilir. Çalışmanın bu bölümünde stratejik planlamanın Türk kamu yönetimindeki kapsamı, önemi ve zorlukları hakkında bilgi verilmektedir.

### **Stratejik Planlamanın Kapsamı**

Stratejik planlamanın kamu sektöründe kullanılmaya başlanması onu önemli bir unsur haline getirmektedir. Türkiye'de ilk yasal altyapısı 2003'de oluşturulan ve 2006 yılından itibaren uygulanmaya başlanan stratejik planlama dünyada birçok ülkede 1990'lı yıllardan itibaren gündeme gelmiştir. Stratejik planlamayı gerek özel gerekse kamu sektöründe, uzun dönem perspektifiyle kurumun misyon, vizyon ve temel değerleri ile stratejik amaç ve hedeflerine ulaşmayı ve bunların istikrarlı bir şekilde sürdürülebilir olmasını sağlama çalışmalarının tamamı olarak görmek mümkündür.

Stratejik plan 5018 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin (n) bendinde yapılan tanıma göre; kamu idarelerinin orta ve uzun vadeli amaçlarını, temel ilke ve politikalarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini, bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımını içeren plandır. Stratejik plan; kuruluşun misyonunu, vizyonunu içeren, amaçlarını, hedeflerini sonuç odaklı bir şekilde ifade eden ve bunlara ulaşmayı mümkün kılacak yöntemleri kapsayan uzun vadeli bir projeksiyondur (Tosun, 2007: 475). Misyon, bir kuruluşun varlık sebebidir. Kuruluşun ne yaptığını, nasıl yaptığını ve kimin için yaptığını ifade ederken vizyon, bir idarenin geleceğini sembolize eder ve idarenin uzun vadede neler yapmak istediğinin güçlü bir anlatımıdır (Tosun, 2007: 469, 477).

Kamu idareleri açısından stratejik planlama; kamu idaresinin mevcut durumunun analiz edilmesi, kurumun gelecekte bulunmak istediği yerin yani vizyonun tespit edilmesi, bu vizyona ulaşmak için gerekli orta ve uzun vadeli amaç, hedef ve önceliklerin

belirlenmesi, amaç ve hedeflerin ölçülmesi için performans göstergelerinin geliştirilmesi ve belirlenen göstergeler sayesinde ulaşılmak istenen düzeye ulaşıp ulaşılmadığının izlenmesi ve değerlendirilmesini içeren bir süreç olarak tanımlanabilir (Saygılı, 2014: 4). Stratejik planlama ana hatlarıyla en iyi sonuçlar almak için etkili bilgi toplama, stratejik alternatif geliştirme, araştırma ve şimdiki kararların gelecekteki çıkarımları üzerine vurgu gerektirirken, iletişim ve katılımı kolaylaştırır, muhalif ilgi ve değerleri barındırır, akıllı ve makul olarak analitik karar vermeyi ve başarılı bir icrayı sağlar (Acar, 2012: 90).

Bu tanımlamaların içeriği bize stratejik planlama ile bir yandan kurum ya da kuruluşun misyonu, vizyonu, amaçları ve hedefleri belirlenirken diğer taraftan bunlara ulaşmayı sağlayacak kaynakların yönetim ve denetimini de kapsayan uzun vadeli bir sürecin işlemeye başladığını anlatmaktadır. Stratejik plan bir kez yapılan bir işlem değildir. Ortaya çıkan fırsat ve tehditlere göre güncellenen ucu açık ve dinamik bir süreçtir. Stratejik planlama kurumların kendilerini ifade etme tarzlarını ortaya koyarken, kurumlar arasında koordinasyon ve işbirliğine de katkı sağlayacaktır.

Beş yıllık bir dönem için hazırlanan stratejik plana ilişkin, Kamu İdarelerince Hazırlanacak Stratejik Planlar ve Performans Programları ile Faaliyet Raporlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 8'inci maddesine göre; stratejik plan hazırlık süreci, stratejik plan genelgesinin yayımı ile başlatılır. Genelge; bakanlıklar ile bakanlıklara bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlarda Bakan, diğer kamu idarelerinde ise üst yönetici tarafından yayımlanır. Genelgede; çalışmaların üst düzeyde sahiplenildiği ve takibinin yapılacağı, çalışmaların Strateji Geliştirme Biriminin (SGB) koordinasyonunda yürütüleceği, stratejik planlama ekibine ve kurulması halinde alt çalışma gruplarına harcama birimlerinde üyelerin görevlendirilmesi gerektiği, Strateji Geliştirme Kurulu (SGK) üyelerinin isimlerine yer verilir. Stratejik planlama ekibinde, harcama birimlerinin aktif biçimde temsil edilmesi, stratejik plan genelgesinin yayımlanmasını müteakip iki ay içerisinde stratejik planlama ekibi; stratejik planlama sürecinin aşamalarını, bu aşamalarda gerçekleştirilecek faaliyetler ile bu faaliyetlerden sorumlu birim ve kişileri, aşama ve faaliyetlerin tamamlanacağı tarihleri gösteren zaman çizelgesini, stratejik planlama ekibi üyelerinin isimlerini içeren bir hazırlık programı oluşturur. Hazırlık programı idare içerisinde duyurulur.

Kamu idareleri için hazırlanan stratejik planlama kılavuzunun 2021 yılında yayınlanan 3.1. sürümünde stratejik planlama; farklı görevlere ve donanımlara sahip birçok kişiyi bir araya getiren, başta üst yöneticiler olmak üzere idare genelinde sahiplenmeyi gerektiren zaman alıcı bir süreç olarak tanımlanmıştır.

Kamu idareleri için hazırlanan stratejik planlama kılavuzu (2021:1), kamu yönetimi ve kamu mali yönetimi reformları çerçevesinde kamu idarelerinde uygulanmakta olan stratejik yönetim sürecini; kamunun orta ve uzun vadede odaklanmak istediği önceliklerin belirlenmesi, makro düzeyde bütçe hazırlama ve uygulama sürecinde mali disiplinin sağlanması, kaynakların stratejik önceliklere göre dağıtılması ve etkin kullanılıp kullanılmadığının izlenmesi ile bunun üzerine kurulu bir hesap verme sorumluluğunun geliştirilmesine temel teşkil edecek şekilde belirlemiştir. Stratejik planlamayı ise; planlı hizmet sunumu, politika geliştirme, belirlenen politikaları programlar ve bütçelere dayandırma ile uygulamayı etkili bir şekilde izleme ve değerlendirmeleri

sağlamaya yönelik temel bir araç olarak benimsemiştir. Böylelikle bir yandan kamu mali yönetimine etkinlik kazandırılırken, diğer yandan kamu idarelerinin kurumsal kültür ve kimliğinin gelişimi ile güçlendirilmesine destek olunacağı vurgulanmıştır. Stratejik planlama ile asgari seviyede kamu kaynağıyla hedeflenen sonuçlara ulaşılması ve toplum ihtiyaçlarına cevap verebilecek azami etkinin oluşturulması amaçlanmıştır.

### **Stratejik Planlamanın Önemi**

Devletler katılımçılık, şeffaflık, hesap verebilirlik bağlamında planlamanın önemi anlamışlar ve kaynakların ihtiyaçlara dağıtımında planlamaya önem vermişlerdir (Çetinkaya ve diğ., 2011:119). Stratejik planlama; kurum veya kuruluşun amaçları ve öncelikleri konusunda ortak bir görüş sağlaması, kaynak tahsisleri ve faaliyet planlaması için sağlam dayanaklar oluşturması, çıktıların kontrol edilmesi ile benzer konularda karşılaştırma yapabilmeyi sağlayan standartlar belirlemesi ve kurum veya kuruluşun performansını değerlendirmeye yardımcı olması nedenleriyle önemli bir belge olmaktadır. Stratejik planlama, kalkınma planları, OVP ve bütçe ilişkisinin güçlendirilmesini; kamuda etkin bir yönetim ve harcama sisteminin kurulmasını; kurumların gelecekteki somut hedeflere dayalı planlama anlayışına sahip olmalarını; kurumların vizyon değerlendirmeleri ile sürekli gelişme, yeni gelişmelere göre kendini yenileme, hizmet kalitesi, etkinliği ve çeşitliliğinin artırılması anlayışlarının geliştirilmesini sağlayacaktır. Ayrıca, performans göstergelerinin oluşturulması zorunluluğu nedeniyle kurumların her türlü planlama ve uygulama faaliyetlerinin; etkinlik, yerindelik, katılımçılık, şeffaflık ve hesap verme sorumluluğu ilkeleri doğrultusunda şekillendirilmesine yardımcı olacak, süreçlere entegre olmuş bir şekilde denetim ve izlemeyi kolaylaştıracak, sistematik veri toplama ve sonuçları analiz etme alışkanlığı kazandıracak ve kurumlarda katılımcı yönetimi (yönetişimi) geliştirecektir (Yılmaz, 2003: 78-79).

Stratejik planlama sayesinde; kamu harcamacı birimlerin ödenek tekliflerinde maliyetlerin gerçekçi saptanması, tahminlerin tutarlı yapılması, kısıtlı kamu kaynağının etkin bir şekilde tahsis edilmesi ve kamudaki birimler arasında eksik ve asimetrik bilginin yönetilmesi mümkün olabilecektir. Ayrıca, kamu mali yönetimine etkinlik kazandırması söz konusu olan stratejik planlama, kurumsal kültür ve kimliğin gelişmesine ve güçlenmesine de destek olacaktır. Böylelikle, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde, kaynakların etkin ve verimli kullanılmasında, daha kaliteli hizmet sunulmasını sağlamada önemli bir süreç olacaktır.

Stratejik planlamanın, girdilere değil, sonuçlara odaklı olması; dinamik ve düzenli gözden geçirilerek değişen şartlara uyarlanması; hedeflenen ve ulaşılabilir bir geleceği planlaması; uzun vadeli bir yaklaşım olması; stratejik yönetim aracı olması; izleme, değerlendirme ve denetlemeye önem vermesi nedenleriyle hesap verme sorumluluğunun temelini oluşturmaktadır. Ayrıca; stratejik planlama süreciyle ilgili olan tarafların katkısı, ortak çabası ve desteğiyle yürüyen katılımcı bir yaklaşımı gerektirmesi; farklı yapı ve ihtiyaçlara uyarlanabilen esnek bir araç olması; plan belgesinin yanı sıra planın hazırlanma sürecinin de kuruma değer katacağının dikkate alınmasıyla stratejik planın önemi çok daha iyi anlaşılacaktır.

## Stratejik Planlama Sürecinin Zorlukları

Stratejik plan; kurumun misyon, vizyon ile stratejik amaç ve hedeflerini, performans programı; belirlenen hedefler ve amaçlara nasıl ulaşılacağını ve bütçe de bu hedeflere ulaşmanın maliyetini gösterir denilebilir. Bütçelemenin plan ile ilişkisi bulunmaması halinde, bugünün önceliklerinin gelecekteki değerinin hesaplanamamasına, performans ölçüm sistemi ile ilişkisi kurulamaması halinde ise hatalar ortaya çıkartılamaz ve dolayısıyla planların revize edilmesi de mümkün olamaz, bütçe ile bağlantısı olmayan planlama faaliyeti iyi niyetli bir temenni olarak kalır (Acar, 2012:90). Acar, konuyla ilgili olarak aynı zamanda; bilginin işlenip plana dönüşmesi, planın izlenmesi, sonuçta raporlamanın gerçekleştirilip varsa sapmaların belirlenmesi ve arzu edilen duruma ilişkin yeni amaç ve hedeflerin oluşturulması hallerinin planı stratejik olmaya zorladığını vurgulamıştır.

Geleneksel kamu yönetimi anlayışından farklı stratejik bakış açısını içeren yapının bir takım zorlukları da beraberinde getirmesi çok normaldir. Nitekim ülkemizde uygulanmakta olan stratejik planlama çalışmalarında karşılaşılan sorunlar 2015 yılında Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan raporda; makro ve mikro boyut olarak iki temel kategoride açıklanmıştır. Makro boyutta yaşanan sorunlar; kurumsal düzeyi aşan ve reformun uygulanması ile yönetilmesini etkileyen temel sorunlar olup, stratejik yönetim sürecine dâhil tüm merkezi ve yerel yönetim birimlerini etkilemektedir. Bu sorunlar, üst yönetimin stratejik yönetim sürecini gerektiği gibi sahiplenmemesi; hesap verebilirliğin sağlanamaması; faaliyet raporlarının performansı yansıtan dokümanlar olması gerekirken idarenin tanıtım kılavuzu niteliğinde düzenlenmesi; süreçle ilgili kurumlar arasında koordinasyon eksiliğinin bulunması; bütçe hazırlama takvimi ile bütçe ve yatırım kararlarında stratejik plana uygunluk olamaması; Sayıştay'ın performans denetiminin tam anlamıyla uygulamaya geçirilememiş olması; stratejik planın kalkınma planı, hükümet programı, OVP, yıllık program gibi üst politika belgeleri ile diğer ulusal, bölgesel ve sektörel plan ve programlara uygun olarak hazırlanmaması ve bu belgelerle ilişkisinin sağlanamaması; stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporlarının bütçe sürecine yeterince entegre edilememesi; strateji geliştirme birimlerinin kuruluşu ve işleyişinde eksiklikler bulunması başlıkları altında incelenmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2015: 31-41).

Mikro boyutta sorunlar ise, üst yönetimin desteğinin yeterince sağlanamaması; stratejik planın hazırlanması sürecinde kamu idarelerine eğitim ve danışmanlık ve verebilecek özel eğitim ve danışmanlık kurumlarının nitelik ve nicelik olarak ihtiyacı karşılayamaması; stratejik planların içerik ve uygulanabilirlik açısından öngörülen yeterliliği sağlamaması; stratejik plan hazırlık sürecinde iç ve dış katılımın etkin bir şekilde sağlanmaması; kurumlar arası bilgi ve deneyim paylaşımında bulunulmaması; stratejik planların karar alma süreçlerinde kullanılmaması; izleme değerlendirme sisteminin yeterince kurulamaması; kılavuzlar arasında dil birliği ve sürekliliğin olmaması olarak belirlenmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2015: 41-47).

Bingöl (2006:193-194); stratejik planlama çalışmalarının karakterini iki uçla sınırlanan bir aralıkta değerlendirmiştir. Bu uçlardan birisinde stratejik planlamanın kanuni yükümlülüğün yerine getirilmesi için hazırlanan bir belge olarak, diğer yanda ise stratejik planlamayı bütüncül bir kurumsal dönüşüm projesi olarak ele almıştır. Bu



bağlamda stratejik planlamanın, toplam kalite ve performans yönetiminin yanı sıra kurumsal süreç analizlerinin gerçekleştirilmesini; karar verme, muhasebe ve bütçeleme süreçlerinin iyileştirilmesini; yönetim bilgi, karar destek sistemleri ve raporlamalarının geliştirilmesini; mali, fiziki, beşeri kaynak kullanımlarının “strateji” temeline oturtulmasını mümkün kılacağını belirtmiştir. Mevzuat çerçevesinde uygulamanın bu iki uç arasında hangi noktada yer alacağı konusunu ise idarenin ihtiyacı, tercihleri, kapasitesi, liderlerinin algısı ve sahiplenmesinin belirleyeceğini ifade etmiştir.

Erkan (2008:33); stratejik planlamanın çoğu durumda birden fazla amaca hizmet eden bir yönetim aracı olduğunu belirtmiştir. Bu amaçlar arasında; etkin ve etkili yönetimin sağlanması, katılımcı karar verme ve yönetim kalitesinin arttırılması ile etkin kontrol sağlanması hususlarını saymış ve birden fazla amaca hizmet eden araçlar için amaç karmaşasının çıkmasını doğal bir sonuç olarak kabul etmiştir. Barca ve Balcı (2006: 36) ise stratejik planın yürürlüğe girmesiyle kamu yöneticilerinden sadece belirlenen görevleri belli kural ve prosedürler içerisinde gerçekleştirmelerinin istenmediğini, bunun yanı sıra değişen çevre koşulları içerisinde doğan fırsat ve tehditlere karşı kurumlarının nasıl bir anlayış sergilemesi fırsatlardan yararlanmak ve tehditleri bertaraf etmek için hangi kurumsal yönlerini güçlendirmeleri ve hangi zayıflıkları gidermeleri gerektiğini düşünme; misyon (varlık nedenlerini) ve vizyonlarını (gelecekte neyi başarmak istedikleri) gözden geçirerek gelecek hedeflerini belirleme; bunlar için hangi kurumsal araçlardan, fonlardan, insan kaynağından vs. yararlanacaklarını tayin etme ve sonuçları belli performans ölçütleri ile değerlendirmelerinin istendiğine dikkat çekerek kamudaki anlayış değişikliğine vurgu yapmıştır.

Stratejik planlama uygulanmasında genel ve ülkemize özgü sorunlar vardır. Genel sorunlar, kamu ve özel kesimin yapısından kaynaklanmaktadır. Kamu ve özel sektör arasındaki farklılıkların nedenleri: özel sektör kuruluşlarının nihai amacı kar elde etmek iken, kamu kurumlarında kamu yararının ön plana çıkması; özel sektörde net hedeflerin varlığı, kar amacıyla hareket etme, yöneticilerin inisiyatif kullanabilmesi ilkelerinin kamu yönetimi için geçerli olmaması; özel sektör, kar ölçümü açısından işlevselken, kamu kurumunda hizmet başarılarının ölçümünün zor olması; özel sektörde mal ve hizmetlerin maliyetlerinin müşteriler tarafından karşılanması, stratejik kararların alınmasında müşteri istek ve beklentilerinin gözetilmesini gerektirirken, kamuda böyle bir yol izlenmemesi; özel sektör, rekabet ortamından etkilenirken kamu kurumlarının böyle bir endişesinin olmaması; piyasa koşullarına göre hareket eden özel sektöre karşın siyasal baskılar, pazarlıklar, hukuki sınırlar, kıt mali kaynaklar ve vatandaşın baskısı gibi çok unsurlu ortamda kamu yönetiminin karar alması; özel sektörde esnek karar alma süreçleri söz konusu iken, kamu yönetiminde kararların uzun ve bürokratik yapının hakim olduğu bir süreçten geçmesidir (Özgür, 2004, aktaran Yıldırım ve Tahtaloğlu, 2016: 187-188).

Ülkemize özgü olarak kamu sektöründe stratejik planlama yaklaşımının benimsenmesi ve uygulanmasını zorlaştıran etkenler: gelecek yönelimi olmayan sadece günü kurtarmaya odaklı bürokrasi kültürü; maliyet ve verimlilik hesabı yapmayan bireysel veya grup çıkarlarına dayalı kaynak dağıtımı ve kullanımı; çalışanı motive etmeyen personel rejimi; güncel gelişmelere kapalı ve demokratik olmayan yönetim anlayışı; politik baskı ve çıkar gruplarının kamunun işleyişine müdahale etmesi; kaynak kullanımı ve yönetim kademelerindeki çatışma alanlarının çokluğu ve kamuda

bilgi yerine tecrübeye önem verilmesi olarak sıralanabilir (Narinoğlu, 2006, aktaran Çetin, 2019: 70-71).

Kamu idareleri için hazırlanan stratejik planlama kılavuzunda “stratejik planlama” kavramı “stratejik yönetim” sürecinin bütününe kapsayacak şekilde kullanılırken 5018 sayılı Kanun’da stratejik yönetim kavramına yer verilmemesi, kamu yönetimi-mizde stratejik yönetimin uygulama ve denetim aşamalarının oluşmasında önemli bir engel olarak değerlendirilebilir ( Bozkurt, 2019:130). Kamu kesimindeki planlama anlayışının kağıt üzerinde yapılsa da uygulamada tahmin edilen hedeflere ve amaçlara ulaşamadığı, bu durumun Türkiye’de kamu yönetiminin geleneksel işleyiş tarzından ve planlama sisteminin karmaşık yapısından kaynaklandığı düşünülmektedir.

## Sonuç

Stratejik plan hazırlama 2006 yılında ve performans esaslı bütçe uygulaması 2004 yılından itibaren, performans esaslı program bütçe uygulaması ise 2020 yılında 5018 Sayılı Kanun’da yapılan değişiklikle başlamıştır. Performans esaslı program bütçe uygulamasının önceki bütçe hazırlıklarından farkının olup olmayacağını zaman gösterecektir. Stratejik planın ilk yapılmaya başlandığı yıllarda yetkili kurum DPT, bütçe ile ilgili kurum ise Maliye Bakanlığı idi. Stratejik plan ve bütçe ilişkisindeki bu ikili yapı 2018 yılında Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçildikten sonra Cumhurbaşkanlığı bünyesinde kurulan Strateji ve Bütçe Başkanlığı adındaki tek bir kurum nezdinde toplanmış, böylelikle koordinasyon ve uyum tam olarak sağlanmıştır.

5018 sayılı Kanun’a göre bütçeler, stratejik planlar dikkate alınarak izleyen iki yılın bütçe tahminleriyle birlikte görüşülür ve değerlendirilir. Dolayısıyla plan ve bütçe etkileşimi olmazsa olmaz bir niteliktedir. OVP ve çok yıllık bütçeler ile birlikte yeni bir orta vadeli harcama çerçevesi oluşmuş, kamu idarelerinin uzun süreli plan ve program yapmaları sağlanmıştır. Kamu idarelerinin stratejik plan yapma zorunluluğu olması, bütçe plan ilişkisinin güçlenmesine ve hükümetin öncelikleri ile idarenin önceliklerinin uyumlaşmasına katkı sağlamaktadır.

Performans esaslı program bütçe sistemi kendi içerisinde tutarlı bir yapıya sahip olmakla birlikte performans dayalı bir kaynak tahsisi öngörmemektedir. Performans göstergeleri alt programın etkinliği ve etkililiğine ilişkin bilgi sağlayan, alt program hedeflerine ulaşma seviyesini ölçmeye ve izlemeye yönelik araçlar olarak tanımlanmaktadır<sup>8</sup>. Program bütçe sisteminin hem stratejik plan hem de performans programındaki alt programlarda yer alan iki ayrı performans bilgisiyle ikili bir yapı oluşturduğunu söylemek mümkündür. Stratejik planlardaki performans bilgisi kurumlardaki yönetsel hesap verebilirlik bakımından, performans programındaki performans bilgisi ise merkezi düzeyde kamu maliyesi anlamında hesap verebilirlik bakımından ayrı işlevlere sahiptir.

5018 sayılı Kanun ile getirilen performans esaslı bütçeleme ile uluslararası standartlara uygun olarak geliştirilen analitik bütçe sınıflandırması birlikte değerlendirildiğinde; üst politika belgelerinde belirlenen amaç ve hedefler ile analitik bütçe sınıflandırmasına göre hazırlanan bütçeler arasında yeterli düzeyde ilişki kurulamadığı,

8 2021-2023 Bütçe Hazırlama Rehberi s.122

stratejik planlar ve performans programları yoluyla üretilen performans bilgisinin bütçeleme ve karar alma süreçlerine dahil edilemediği, kaynak tahsisi kararlarında çoğunlukla girdilere odaklanması nedeniyle performans esaslı bütçelemenin tam olarak uygulanmadığı, dolayısıyla performans esaslı bütçe sisteminin klasik bütçe yaklaşımına benzer özellikler göstermeye devam ettiği anlaşılmaktadır.<sup>9</sup> Edizdoğan ve Çetinkaya (2019) da, bütçe hazırlanmasına genellikle bir önceki yılın rakamlarıyla başladığını, bu rakamların bütçenin uygulanacağı yılda beklenen fiyat artışlarıyla düzeltildiğini, bu durumun aslında bütçenin performans esaslı değil “performans bütçe görüntülü klasik bütçe” şeklinde uygulanmasını gösterdiğini belirtmişlerdir.

Konuyla ilgili mevzuata göre performans programlarının stratejik planları esas alması, bütçelerin de performans programlarına uygun olarak hazırlanması gerekmektedir. Ancak uygulamada performans programlarının stratejik plandan yeterince yararlanılmadan, plandaki amaç ve hedeflerle ilişki kurulmadan hazırlandığı ve bu ilişkinin kurulmasını sağlayan mevcut yapının işletilmediği anlaşılmaktadır. Ayrıca Stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporlarının bütçe sürecine yeterince entegre edilemediği, 5018 sayılı Kanun’un istediği belgelerin üretildiği ancak sürecin hala klasik bütçe mantığıyla sürdürüldüğü anlaşılmaktadır (10.Kalkınma Planı 2014-2018 Kamuda Stratejik Yönetim Çalışma Grubu Raporu, 2015: 40).

Performans esaslı program bütçe sisteminin yürütülmesi sırasında performans ölçümünde ve raporlamada araçsal veya kurumsal eksiklikler nedeniyle sorun veya zorluklar ortaya çıkabilir. Bu sorunlar arasında; performans esaslı program bütçe sistemini yürüten aktörlerin kamusal fayda saikiyle hareket etmelerinin sağlanamaması, politikacı istekleriyle rasyonalitenin uyuşmaması, çıkar çatışmalarının ve politikacıların partizan veya ideolojik tutumlarının strateji seçimini güçleştirilmesi, hesap verme sorumluluğunun yerine getirilememesi sayılabilir. Bu sorunların dikkate alınmaması, değerlendirilmemesi ve çözüm üretilmemesi halinde performans esaslı program bütçe sisteminin uygulanabilirliğinde zorluklar yaşanması kaçınılmazdır.

Bütçe sürecinde harcamacı kuruluşlar hizmet maliyetleri, kalitesi ve nispi etkinlik v.b. hususlarında, bütçe tekliflerini değerlendirerek onaylayacak olan bakanlığa göre daha fazla bilgiye sahiptirler. Söz konusu kuruluşlar bütçe tekliflerini sunarken gerçek maliyetleri saklayabilir, böylece düşük gösterdiği bu programa ödenek alabilir ve yıl içinde programa ek ödenek talebinde ya da gelecek yıl programlarında yeni ödenek talebinde bulunma hakkını kazanabilirler (Demirbaş, 2012: 684). Bu durum bütçe sürecinde asimetrik bilgi sorununa işaret eder ve kamu kaynaklarının etkin tahsisini engelleyen durumu ortaya çıkarır.

Sonuç olarak; stratejik plan, performans programı, bütçe ve faaliyet raporu arasında mevcut olan kopukluk giderilmeli; bu dokümanlar arasındaki ilişki mutlaka kurulmalıdır. Stratejik planlama, performans programı ve faaliyet raporlarına ilişkin mevzuat tek bir ikincil mevzuat altında ele alınmalı, üst politika belgeleri ile kurumsal stratejik planlar etkin bir biçimde izlenerek bu belgelerin uygulanma ve birbirlerini yönlendirme düzeyi artırılmalıdır.

Son olarak, stratejik plan ve bütçe ilişkisinin doğru bir şekilde yapılandırılmasında kurum içi uygulama sonuçlarının takip edilmesi ve denetlenmesi önemlidir. Kamu mali yönetim süreçlerinden olan iç denetim, stratejik planlama süreci ile etkileşim içindedir. Çünkü iç denetim kurum faaliyetlerinin etkinliğinin artırılmasına, kamu kaynaklarının korunmasına, olası risklerin tespit edilmesine ve önleyici kontrollerin geliştirilmesine katkı sağlamayı hedeflemektedir. Bu bağlamda, stratejik plan ve iç denetim süreçlerinin birlikte ele alınarak, iç denetim faaliyetleri sonrası hazırlanan raporların, stratejik plan sürecine etkileri araştırmacıların üzerinde çalışabilecekleri bir konu olarak görülmektedir.

### Kaynakça

**2021-2023 Dönemi Bütçe Hazırlama Rehberi**, Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, [https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/10/2021-2023\\_ButceHaz%C4%B1rlamaRehberi.pdf](https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/10/2021-2023_ButceHaz%C4%B1rlamaRehberi.pdf) 03.09.2023.

Acar, İ.A. (2012) **Plan – Bütçe İlişkisi ve Üniversitelerde Stratejik Planlama**, Kamu Mali Yönetimi ve Denetimi Sempozyumu Kitabı, Ege Üniversitesi Yayını, 85-98.

Altuğ, F. (2019) **Kamu Bütçesi**, Beta yayıncılık.

Arslan, A. (2012) **Kamu İdarelerinde Stratejik Planlama -Performans Programı -Faaliyet Raporlaması - İç Kontrol Sistemi Teori – Mevzuat – Uygulama**, Seçkin Yayıncılık San. Ve Tic. A.Ş.

Arslan, M. (2006) **Orta Vadeli Harcama Sistemi (Çok Yıllı Bütçeleme) ve Türkiye’de Uygulanabilirliği, Kamu Mali Yönetiminde Stratejik Planlama ve Performans Esaslı Bütçeleme**, Editör: Çoşkun Can Aktan, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic.A.Ş., 73-96.

Barca, M.ve Balcı A. (2006) **Kamu Politikalarına Nasıl Stratejik Yaklaşılabılır?** Amme İdaresi Dergisi, TODAIE yayını, 29-51 <http://acikerisim.mu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12809/7800/barca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, 29.09.2023.

Batırel, Ö.F. (2012), **Türkiye’de Performans Bütçe Sistemi: Sorunlar ve Öneriler**, Kamu Mali Yönetimi ve Denetimi Sempozyumu Kitabı, Ege Üniversitesi Yayını, 144-145.

Bingöl, N. (2006) **Kamu Yönetiminde Stratejik Planlama**, Kamu Mali Yönetiminde Stratejik Planlama ve Performans Esaslı Bütçeleme, Editör: Çoşkun Can Aktan, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic.A.Ş., 193-204.

Bozkurt, P. (2019), **Türk Kamu Yönetiminde Stratejik Yönetim ve Politikası: Bir Kamu Kurumu Örneğinde**, 2.baskı, Gazi Kitabevi.

Candan, E. (2006) **Türk Bütçe Sisteminde Performans Denetimi**, [https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=od1rNww2YHNT7xmkonTQuw&no=c0yBlK8J\\_dPkOlCg\\_LRZEQ](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=od1rNww2YHNT7xmkonTQuw&no=c0yBlK8J_dPkOlCg_LRZEQ), 03.10.2023.

Çoşkun, G. (2000) **Devlet Bütçesi Türk Bütçe Sistemi**, Turhan Kitabevi.

Çetin, S. (2019) **Kamu Sektöründe Stratejik Planlama**, Gazi Kitapevi.

Çetinkaya, Ö.ve diğ. (2011), **Türkiye’deki Çok Yıllı Bütçe Uygulamasının Stratejik Planlar Ve Orta Vadeli Mali Planlar Bağlamında Etkinliğinin Değerlendirilmesi**, Akdeniz İ.İ.B.F.Dergisi (22), 119-146, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/372756>, 12.09.2023

Demirbaş, Tolga (2012), **Kamu Bütçeleme Sürecinde Yazılı Olmayan Kuralların Önemi ve Bütçe Reformlarına Etkisi, “Yeni” Maliye Değişim Çağında Kamu Maliyesi: Yeni Trendler, Yeni Paradigmalar, Yeni öğretiler, Yeni Perspektifler**, 675-702, Editörler: Çoşkun Can Aktan, Ahmet Kesik, Dilek Dileyici, T.C. Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Yayını No: 2012/420.

Edizdoğan, Nihat ve Özhan Çetinkaya (2019), *Kamu Bütçesi*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.

Erkan, Volkan (2008) *Kamu Kuruluşlarında Stratejik Planlama: Türkiye Uygulaması ve Kuruluşlarda Başarıyı Etkileyen Faktörler*, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Yayını.

Giray, (2009) *Maliye Tarihi*, Dora Basım Yayın dağıtım Ltd.Şti.

*Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu*, (2021) Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, sürüm 3.1.

*Kamuda Stratejik Yönetim Çalışma Grubu Raporu*, Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018, (2015) T.C. Kalkınma Bakanlığı.

Karacal, Müge ve Ayşe Uyduranoğlu Öktem (2007) *Bütçe Kılavuzu Uzman Olmayanlar İçin Bir El Kitabı*, TESEV yayınları.

Kesik, Ahmet (2012) *Türkiye’de Yeni Bütçeleme Süreci, “Yeni” Maliye Değişim Çağında Kamu Maliyesi: Yeni Trendler, Yeni Paradigmalar, Yeni öğretiler, Yeni Perspektifler*, 635-656, Editörler: Coşkun can aktan, Ahmet Kesik, Dilek Dileyici, T.C. Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Yayın No: 2012/420.

Mutluer M.Kamil, ve diğ. (2006) *Bütçe Hukuku*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları 99 Hukuk 7, Güncelleştirilmiş 2.Baskı.

Narinoğlu, Ahmet (2006) *Yerel Yönetimlerde Stratejik Planlama ve Uygulama*, Mart Matbaacılık.

*On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)*, (2019) T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı.

Özen, Ahmet (2008) *Performans Esaslı Bütçeleme Sistemi ve Türkiye’de Uygulanabilirliği*, T.C. Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Yayın No: 2008/382.

Özgür, Hüseyin (2004) *Kamu Örgütleri Stratejik Yönetim*, Muhittin Acar ve Hüseyin Özgür (Ed.) Çağdaş Kamu Yönetimi II, (s. 207-272), Nobel Yayıncılık.

*Program Yapısı ve Program Gerekçesi Rehberi*, (2017) T.C. Maliye Bakanlığı.

Saygılı, Duygu Demir (2014) *Merkezi Kamu İdarelerinde Stratejik Planların Uygulama Etkinliğinin Artırılması*, Uzmanlık Tezi, T.C.Kalkınma Bakanlığı Kurumsal ve Stratejik Yönetim Dairesi Başkanlığı, yayın no:2903.

Susam, Nazan (2019) *Kamu Maliyesi, Temel Kavram ve Esaslar*, 3.baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.

Taner, Ahmet (2015) *Kamuda Stratejik Yönetim Ve Bütçe, Sayıştay Dergisi*, Sayı: 99, 29-46, <https://dergi.sayistay.gov.tr/Upload/95906369/files/dergi/pdf/der99m2.pdf>, 19.09.2023.

Tosun, Ertan (2007) *Kamu Mali Yönetimi: Devlet Bütçesi Odaklı Bir Yaklaşım*, Devlet Bütçe Uzmanları Derneği.

Tunçer, Mehmet ve Erkan Kılıçer (2013) *Örnek ülkelerde ve Türkiye’de Çok Yıllı Bütçeleme Sistemi*, Finans Politik Ekonomik Yorumlar, S:109-125, [https://www.researchgate.net/publication/320565474\\_Ornek\\_Ulkelerde\\_ve\\_Turkiye'de\\_Cok\\_Yilli\\_Butceleme\\_Sistemi/link/59ee1b5caca272029ddf6227/download](https://www.researchgate.net/publication/320565474_Ornek_Ulkelerde_ve_Turkiye'de_Cok_Yilli_Butceleme_Sistemi/link/59ee1b5caca272029ddf6227/download), 16.09.2023.

Tüğen Kamil ve Ahmet Özen (2012) *Türkiye’de Performans Esaslı Bütçeleme Sistemi Uygulamasının Değerlendirilmesi Kamu Mali Yönetimi ve Denetimi Sempozyumu Kitabı*, Ege Üniversitesi Yayını, 110-119.

Yavuz, Mehmet (2017) *Kamu yatırımlarının yönetimi: müstakil projelerden toplulaştırılmış projelere geçiş*, Doktora tezi, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, <https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/37711/468512.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 08.09.2023.

Yıldırım, Handan ve Hava Tahtaloğlu (2016) *Türk Kamu Yönetimi Stratejik Plan Uygulamasında Sahiplenme ve Katılım Sorunları* Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 181-196, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/226549>, 11.07.2023

Yılmaz, Hakkı Hakan (1999) *Kamu Mali Yönetiminin Yeniden Yapılandırılması: Dünya Bankası Orta Vadeli Harcama Sistemi*, Yıllık Programlar ve Konjonktür Değerlendirme Genel Müdürlüğü Finansman Dairesi, DPT.

Yılmaz, Kutluhan (2003) *Kamu Kuruluşları İçin Stratejik Planlama Uygulaması*, Sayıştay Dergisi Sayı: 50-51, 67-86, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3165247> 29.09.2023.

## Summary

In this study, it is aimed to emphasize the scope and difficulties of the strategic plan in the multi-year performance-based budget process in public administration, as well as the importance of strategic plan implementation, to identify the failing aspects of the system in the plan process, and to suggest solutions. The scope of the study is limited to the historical development of the budget process, the relationship between the budget and the strategic plan in the context of the budget process and concepts.

The budget allows the resources to be used in a planned manner. Although the meanings of strategic plan and budget are different, they are intertwined concepts in practice. While the strategic plan provides significant support to the budget preparation process in the distribution of limited resources among alternative preferences, the budgeting process also becomes an important resource for planning by providing information about resources. Strategic plan preparation started in 2006 and performance-based budget implementation started in 2004, and performance-based program budget implementation started in 2020 with the amendment made to Law No. 5018.

The first stage of the performance-based budgeting process is strategic planning. Strategic planning is not a one-time process. It is an open-ended and dynamic process that is updated according to emerging opportunities and threats. While strategic planning reveals the way institutions express themselves, it will also contribute to coordination and cooperation between institutions. The second stage is the performance program, which is defined as the document that includes the activities that the public institution must carry out in line with its strategic plan in a fiscal year, the resource needs of these activities, performance targets and indicators, and forms the basis for the preparation of the administration budget and administration activity report. The last stage of the performance-based budgeting process is the activity report, which is one of the most important tools for public administrations to achieve financial transparency and accountability.

According to Law No. 5018, budgets are discussed and evaluated together with the budget estimates for the following two years, taking into account the strategic plans. Therefore, the interaction of plan and budget is indispensable. The fact that public administrations are obliged to make strategic plans contributes to the strengthening of the budget-plan relationship and the harmonization of the priorities of the government and the administration.

Although the performance-based program budget system has a consistent structure within itself, it does not foresee a performance-based resource allocation. It is possible to say that the program budget system creates a dual structure with two separate performance information included in the sub-programs of both the strategic plan and the performance program. Performance information in strategic plans has separate functions in terms of managerial accountability in institutions, and performance information in the performance program has separate functions in terms of accountability in terms of public finance at the central level.



According to the relevant legislation, performance programs must be based on strategic plans and budgets must be prepared in accordance with the performance programs. However, in practice, it is understood that performance programs are prepared without making sufficient use of strategic plans and without establishing a relationship with the goals and objectives in the plan, and the existing structure that enables the establishment of this relationship is not operated, and the performance-based budgeting system continues to show similar features to the classical budget approach.

During the execution of a performance-based program budget system, problems or difficulties may arise due to instrumental or institutional deficiencies in performance measurement and reporting. Among these problems; failure to ensure that the actors carrying out the performance-based program budget system act with the motive of public benefit, incompatibility of rationality with politicians' wishes, conflicts of interest and partisan or ideological attitudes of politicians making strategy selection difficult, failure to fulfill accountability. If these problems are not taken into account, evaluated and solutions are not produced, it is inevitable to experience difficulties in the applicability of the performance-based program budget system.

During the budget process, spending agencies have more information about issues such as service costs, quality and relative effectiveness than the ministry that will evaluate and approve the budget proposals. This situation points to the problem of asymmetric information in the budget process and reveals a situation that prevents the effective allocation of public resources.

In conclusion; the gap between the strategic plan, performance program, budget and activity report should be eliminated; and the relationship between these documents must be established. Legislation regarding strategic planning, performance program and activity reports should be handled under a single secondary legislation, and the level of implementation and guidance of these documents should be increased by effectively monitoring top policy documents and corporate strategic plans.

Finally, it is important to monitor and audit the internal implementation results in structuring the strategic plan and budget relationship correctly. Internal audit, which is one of the public financial management processes, interacts with the strategic planning process. Because internal audit aims to contribute to increasing the effectiveness of institutional activities, protecting public resources, detecting possible risks and developing preventive controls. In this context, the effects of the reports prepared after internal audit activities by considering the strategic plan and internal audit processes together on the strategic plan process are seen as a subject that researchers can study in future.

**Etik Kurul İzni**

Bu çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir. Yaşayan hiçbir canlı (insan ve hayvan) üzerinde araştırma yapılmamıştır. Makale edebiyat sahasına aittir.

**Çatışma Beyanı**

Makalenin yazarı, bu çalışma ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile arasında mali çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

**Destek ve Teşekkür**

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Ethics Committee Permission**

Ethics committee permission is not required for this study. No research has been conducted on any living creature (human and animal). The article belongs to the field of literature.

**Deconfliction Statement**

The author of the article declares that there is no conflict of financial interest between him and any institution, organization, person related to this study.

**Support and Thanks**

Support was not received from any institution or organization in the study.

# Ortaokul Türkçe Öğretmenlerinin Kullandıkları Konuşma Yöntem ve Teknikleri

## Speaking Methods And Techniques Used By Secondary School Turkish Teachers

Derviş YILMAZ\*  
İdris Çağrı ABACI\*\*

### Öz

Günlük yaşamda dört temel dil becerisi içinde dinlemeden sonra en çok başvuru-  
lanan beceri olan konuşma; bireyin sosyal hayatında iletişim kurmasını, bilgi ve biri-  
kimlerini paylaşmasını, duygu, düşünce, hayal ve gözlemlerini ifade etmesini sağlayan  
en etkili araçtır. Birey hayatın her alanında duygu, düşünce, istek ve görüşlerini pay-  
laşırken konuşma becerisinin düzeyi oranında başarı sağlayabilir. Konuşma, insanın  
kendini ifade etmesi açısından çok önemli olduğu gibi Türkçe öğretiminin de temelini  
oluşturmaktadır. Çünkü konuşma; okuma, yazma, anlama, öğrenme gibi çeşitli be-  
cerilerin de alt yapısı konumundadır. Dolayısıyla bu becerinin ilkokuldan itibaren ve  
özellikle ortaokuldaki Türkçe derslerinde geliştirilmesi son derece önemlidir. Buna  
bağlı olarak bu çalışmada Türkçe öğretmenlerinin ortaokul öğrencilerine konuşma  
becerisini kazandırmada başvurdukları yöntemler araştırılmıştır. Alan yazında ve  
Türkçe Dersi Öğretim Programı'nda yer verilen konuşma yöntem ve tekniklerinden  
hangilerinin sınıf ortamında tercih edildiği, hangilerinin öğretmenler tarafından et-  
kili bulunduğu, hangi konuşma yöntem ve tekniklerinden kaçınıldığını belirginleştir-  
mek önemlidir. Çalışmanın içerik ve yöntem bakımından benzerleri önceki öğretim  
programı esas alınarak uygulanmıştır. Ancak hem zaman faktörü hem de 2019 yılı  
itibarıyla uygulanmakta olan son Türkçe Dersi Öğretim Programı düşünüldüğünde  
ve önceki çalışmalarla yapılabilecek karşılaştırmaların alan yazına sağlayacağı katkı  
göz önüne alındığında önem arz ettiği düşünülmektedir. Araştırmada nitel araştırma

\* dyilmaz4085@hotmail.com, Öğretmen MEB, ORCID: 0000-0001-9516-5227

\*\* Öğretmen MEB, idriscagriabaci@gmail.com, ORCID: 0009-0002-8646-3278

desenlerinden durum çalışması tercih edilmiştir. Araştırma verilerini toplamak için yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Mersin ili, Akdeniz ilçesindeki üç farklı ortaokulda görev yapan on Türkçe öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda Türkçe öğretmenlerinin konuşma dil becerisini geliştirmek için en çok başvurdukları yöntemlerin beyin fırtınası ve kelime ve kavram havuzundan seçerek konuşma olduğu, en az başvurdukları yöntemin ise eleştirel konuşma olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca öğretmenler en az kullandıkları konuşma yöntemlerinden biri olan eleştirel konuşma yöntemini en etkili konuşma yöntemlerinden biri olarak gösterirken, en çok başvurdukları beyin fırtınası yöntemini konuşma becerisini geliştirmede etkili yöntemler arasında bulmadıklarını belirtmişlerdir.

**Anahtar Kelimeler:** Konuşma, konuşma eğitimi, konuşma yöntem ve teknikleri.

### Abstract

Speaking, which is the most frequently used skill after listening among the four basic language skills in daily life, is the most effective tool that enables individuals to communicate in social life, share their knowledge and experience, and express their feelings, thoughts, dreams and observations. While sharing their feelings, thoughts, wishes and opinions in all areas of life, individuals can achieve success in proportion to the level of their speaking skills. Speaking is very important in terms of human self-expression and also constitutes the basis of Turkish language teaching. Because speaking is the substructure of various skills such as reading, writing, comprehension and learning. Therefore, it is extremely important to develop this skill starting from primary school and especially in Turkish lessons in secondary school. Accordingly, this study investigated the methods used by Turkish teachers in teaching speaking skills to middle school students. It is important to clarify which of the speaking methods and techniques in the literature and in the Turkish Language Teaching Program are preferred in the classroom environment, which ones are found effective by teachers, and which speaking methods and techniques are avoided. Similar studies in terms of content and methodology were conducted based on the previous curriculum. However, considering both the time factor and the latest Turkish Curriculum, which is being implemented as of 2019, and considering the contribution that comparisons with previous studies will provide to the literature, it is thought to be important. Case study, one of the qualitative research designs, was preferred in the study. A semi-structured interview form was used to collect research data. The study group of the research consists of ten Turkish teachers working in three different secondary schools in Akdeniz district of Mersin province. As a result of the study, it was revealed that the methods that Turkish teachers used most to develop speaking language skills were brainstorming and speaking by selecting from a pool of words and concepts, while the method they used least was critical speaking. In addition, while the teachers indicated that the critical speaking method, which is one of the least used speaking methods, is one of the most effective speaking methods, they stated that they did not find the brainstorming method, which they used the most, among the effective methods for developing speaking skills.

**Keywords:** Speech, speech education, speech methods and techniques

## 1.Giriş

İnsanın günlük yaşamında çevresiyle iletişim kurmasında en çok başvurduğu dil becerilerinden birisi konuşmadır. Kişi, hayatın her alanında duygu, düşünce, istek ve görüşlerini paylaşırken konuşma becerisinin düzeyi oranında başarı sağlayabilir.

“Bireyin sosyal hayatında iletişim kurmasını, bilgi ve birikimleri paylaşmasını, duygu, düşünce, hayal ve gözlemlerini ifade etmesini sağlayan en etkili araç” (Özbay, 2006, s. 7) şeklinde tanımlanan konuşma, çocukların kazandıkları ilk dil becerilerinden biridir ve yapılan araştırmalara göre, dinlemeden sonra en çok kullanılan beceridir (Temizyürek, 2007, s. 118). Dinlemenin anne karnında başladığı bilinen bir gerçektir. Konuşmanın ise doğumdan sonra çocuğun çıkardığı ilk seslerle başladığı kabul edilmektedir. Konuşma sırasında kullanılan kelimeler, bireyin zihinsel sözlüğündeki yaklaşık 60.000 kelime içinden saniyenin onda biri gibi bir sürede seçilmektedir. Kısaca çok kolay ve basit gibi görünen ve aralıksız sürdürülen konuşma, zihinsel ve fiziksel çok sayıda karmaşık işlemler sonucu gerçekleşmektedir (Ferrand, 2001’den akt. Güneş, 2014, s. 2). Birey, günde ortalama 12 saat iletişim kurar. Bunun beş saatini dinlemeye, dört saatini konuşmaya, geri kalanını da okuma ve yazmaya ayırır (Güneş, 2014, s. 2). Buradan hareketle konuşma dil becerisinin günlük yaşamda ne kadar etkili ve gerekli olduğu anlaşılabilir. Bireysel ve toplumsal hayatta önemli bir yer tutan konuşma; okul, iş ve toplum hayatında başarı ya da başarısızlığı belirleyen etmenlerden de biridir (Kurudayıoğlu, 2003, s. 290; Temizyürek, 2007, s. 118). İnsanlar yüzyıllar boyunca konuşma becerilerinin gücü nispetinde birbirlerini etkilemiş, üstünlük kurmuş ve ilişkilerini düzenlemişlerdir. Konuşmanın insan ilişkilerindeki bu önemi günümüzde kitle iletişim araçlarının yaygınlaşmasıyla daha da artmaktadır.

İnsanın kendini ifade etmesi açısından bu kadar önemli olan konuşma; okuma, anlama, yazma gibi becerilerin alt yapısını oluşturmakta ve bu nedenle de Türkçe öğretiminin temelini konumlanmaktadır (Güneş, 2014, s. 2). Geçmişten günümüze Türkçe Öğretim Programları incelendiğinde konuşma dil becerisinin geliştirilmesine yönelik amaç, kazanım ve etkinliklerin bütün programlarda yer aldığı ve üzerinde önemle durulduğu görülmektedir. Bununla birlikte, diğer dil becerileri ile kıyaslandığında üzerinde en az çalışma yapılan dil becerisinin konuşma olduğu da bilinmektedir (Öztürk ve Altuntaş, 2012, s. 343; Güneş, 2014, s. 2).

Türkçe derslerinin önemli bir bölümünü oluşturması beklenen konuşma eğitimi-ne, yeterince önem verilmediği görülmektedir. Başka konular işlenirken konuşma becerisi kazandırmaya ancak bir iki düzeltme ve geçici öğütle değinilmekte; daha geniş çalışmalar, öğretmen ve öğrenciyi asıl konudan uzaklaştırmaktadır. Bu şekilde verilen bir konuşma eğitiminin başarılı olmasını beklemek mümkün değildir (Göğüş, 1978, s. 177 akt. Kurudayıoğlu, 2003, s. 290). Ayrıca Türkçe öğretmenlerinin, derslerde konuşma eğitimi amaçlarına yönelik davranışların kazandırılmasında yeteri kadar özen göstermedikleri de bilinmektedir. Bunun en büyük kanıtı Talim Terbiye Kurulunun okullara gönderdiği ve konuşma eğitime hassasiyet gösterilmesi gerektiğini belirttiği bir genelgedir (Kurudayıoğlu, 2003, s. 292).

Alan yazında Türkçe öğretmenlerinin konuşma yöntem ve tekniklerini kullanma durumlarını ele alan çalışmalar mevcuttur. Öztürk ve Altuntaş (2012), çalışmalarında Türkçe öğretmenlerinin konuşma eğitime yönelik görüşlerini ve konuşma

eğitiminde karşılaştıkları sorunları ortaya koymayı amaçlamışlardır. Araştırmanın sonuçları arasında “öğretmenlerin konuşma becerisinde yer alan bazı amaç ve kazanımları öğrencilerin seviyesinin üzerinde buldukları, konuşma eğitiminde bazı etkinlikleri, yöntem ve teknikleri kullanmadıkları, konuşma eğitimine yeterince zaman ayırmadıkları ve konuşma becerisini değerlendiren ölçme araçlarını kullanmadıkları” ifadeleri yer almaktadır.

Erden (2014), çalışmasında Türkçe öğretmenlerinin konuşma becerisini geliştirmek için en çok başvurdukları yöntemlerin soru-cevap, beyin fırtınası ve güdümlü konuşma olduğunu; en az tercih ettikleri yöntemlerin ise serbest ve empatik konuşma olduğunu tespit etmiştir. Araştırmada öğretmen tercihlerinde kalabalık sınıflarda uygulanabilirlik, zaman tasarrufu ve yöneme hâkim olma gibi durumların etkili olduğu görülmektedir.

Karadüz ve Damar (2015), 2006 yılında uygulanmaya başlanan Türkçe Öğretim Programı'nda yer alan konuşma yöntem ve tekniklerinin öğrenme ve öğretme sürecinde hangi düzeyde gerçekleştirildiğini belirlemeye çalışmışlardır. Çalışma sonucunda öğrencilerin tartışma, eleştirel konuşma, katılımlı konuşma, serbest konuşma, güdümlü konuşma, hazırlıksız konuşma ve münazara yöntemleriyle konuşma yöntemlerine daha istekli oldukları belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenler, çeşitli nedenlerle konuşma etkinliklerinin arka planda kaldığını belirtmişlerdir.

Bizim çalışmamıza kaynaklık eden bütün bu çalışmalarda öğretmenlerin hangi yöntem ve teknikleri etkili buldukları, hangilerini etkili bulmadıkları, ders içi etkinliklerde hangilerini tercih ettikleri, hangilerini kullanmaktan kaçındıkları ve konuşma eğitiminin diğer yönlerine ait başka birçok bulgu mevcuttur. Ancak söz konusu bu çalışmaların tamamı, 2005 Türkçe Dersi Öğretim Programı'nın uygulandığı dönemlerde yapılmıştır. Halen kullanılmakta olan 2019 Türkçe Öğretim Programı'nın uygulanma sürecinde de benzer bir çalışmanın güncellenerek yapılması alan yazın açısından önemlidir.

Bu çalışmada ortaokullarda görev yapan Türkçe öğretmenlerinin konuşma eğitiminde hangi yöntem ve teknikleri tercih ettikleri belirlenmeye çalışılacaktır. Türkçe öğretmenlerinin öğrencilerine konuşma dil becerisini gerektiği ölçüde kazandıramadıkları (Demir ve Gül Özdil, 2019), bu konuda birtakım aksaklıkların olduğu (Aksu ve Uyar, 2022) düşünülmektedir. Bütün bunların belirginleştirilmesi ve konuşma eğitiminin durumunu tasvir etmek adına aşağıda yer alan araştırma soruları belirlenmiştir:

- Konuşma becerisinin kazandırılmasında Türkçe öğretmenlerinin en çok tercih ettikleri yöntem ve teknikler nelerdir?
- Konuşma becerisinin kazandırılmasında Türkçe öğretmenlerinin tercih etmekten kaçındıkları yöntem ve teknikler nelerdir?
- Öğretmenlerin en etkili olduğunu düşündükleri konuşma yöntem ve teknikleri hangileridir?
- Türkçe öğretmenlerinin 2019 Türkçe Öğretim Programı'nda yer alan konuşma becerisine yönelik amaç ve kazanımlara ilişkin görüşleri nelerdir?

- e. Türkçe öğretmenlerinin ders kitaplarında yer alan konuşma etkinlikleri ve bunların uygulanabilirliğine ilişkin görüşleri nelerdir?

Bu sorulara Türkçe öğretmenlerinin dilinden cevaplar verildiğinde, mevcut konuşma eğitiminin durumu hakkında bir betimleme yapabilmek mümkün olacak, başvurulan/başvurulmayan yöntem ve teknikler belirlenmiş olacaktır. İlkokulda sınıf öğretmenlerinin verdiği Türkçe eğitiminin de konuşma eğitimine katkısı elbette vardır; ancak sınıf öğretmenleri, lisans eğitimi sırasında konuşma eğitimi dersi almamaktadır. Liselerde verilen edebiyat derslerinin de öncelikli amaç ve kazanımları konuşma eğitimi vermek değildir. Bu yüzden araştırma, ortaokullarda Türkçe derslerini veren Türkçe öğretmenleri ile sınırlı tutulmuştur. Çalışmanın sonuçları öğretmen yetiştiren eğitim fakültelerine bağlı Türkçe Öğretmenliği Anabilim Dalında çalışan öğretim üyelerine, MEB'e bağlı Hizmet İçi Eğitim planlayıcılarına ışık tutacaktır. Ayrıca ortaokullarda görev yapmak olan Türkçe öğretmenleri ve üniversitelerin Türkçe Öğretmenliği bölümünde öğrenim gören öğretmen adayları da çalışmanın sonuçlarından fayda sağlayacaklardır.

### 1.1. Türkçe Öğretim Programında Yer Alan Konuşma Yöntem ve Teknikleri

MEB tarafından yayınlanan son Türkçe Dersi Öğretim Programı'nın "Kazanımlar ve Açıklamaları" kısmında ortaokul Türkçe derslerinin işlenişinde, konuşma dil becerisinin geliştirilmesine yönelik her sınıf bazında uygulanması beklenen yöntem ve tekniklere yer verilmiştir.

Beşinci sınıflar için belirlenen kazanımlar ve önerilen yöntemler:

- "T.5.2.1. Hazırlıklı konuşma yapar. Öğrencilerin verilen bir konuyu görsellerle destekleyerek kısa sunum hazırlamaları ve sunum öncesinde prova yapmaları sağlanır.
- T.5.2.2. Hazırlıksız konuşma yapar.
- T.5.2.3. Konuşma stratejilerini uygular. Serbest, güdümlü, kelime ve kavram havuzundan seçerek konuşma gibi yöntem ve tekniklerin kullanılması sağlanır." (MEB, 2019, s. 35)

Altıncı sınıflar için belirlenen kazanımlar ve önerilen yöntemler:

- "T.6.2.1. Hazırlıklı konuşma yapar. Öğrencilerin verilen bir konu hakkında görsellerle destekleyerek kısa sunum hazırlamaları ve prova yapmaları sağlanır.
- T.6.2.2. Hazırlıksız konuşma yapar.
- T.6.2.3. Konuşma stratejilerini uygular. Serbest, güdümlü, yaratıcı, hafızada tutma tekniği ve kelime kavram havuzundan seçerek konuşma gibi yöntem ve tekniklerin kullanılması sağlanır." (MEB, 2019, s. 39)

Yedinci sınıflar için belirlenen kazanımlar ve önerilen yöntemler:

- “T.7.2.1. Hazırlıklı konuşma yapar. Öğrencilerin düşüncelerini mantıksal bir bütünlük içinde sunmaları, görsel, işitsel vb. destekleyici materyaller kullanarak sunu hazırlamaları sağlanır.
- T.7.2.2. Hazırlıksız konuşma yapar.
- T.7.2.3. Konuşma stratejilerini uygular. Katılımlı, yaratıcı, güdümlü, empati kurma, tartışma ve eleştirel konuşma gibi yöntem ve tekniklerinin kullanılması sağlanır.” (MEB, 2019, s. 43)

Sekizinci sınıflar için belirlenen kazanımlar ve önerilen yöntemler:

- “T.8.2.1. Hazırlıklı konuşma yapar. a) Öğrencilerin düşüncelerini mantıksal bir bütünlük içinde sunmaları, görsel, işitsel vb. destekleyici materyaller kullanmaları, sunu hazırlamaları sağlanır. b) Öğrenciler araştırma sonuçlarını sempozyum, panel, forum vb. ortamlarda sunmaya teşvik edilir.
- T.8.2.2. Hazırlıksız konuşma yapar.
- T.8.2.3. Konuşma stratejilerini uygular. Yaratıcı, güdümlü, empati kurma, tartışma, ikna etme ve eleştirel konuşma gibi yöntem ve tekniklerinin kullanılması sağlanır.” (MEB, 2019, 47).

Araştırmanın bundan sonraki bölümlerinde, yayınlanan son Türkçe Öğretim Programı'nda geçen bu konuşma yöntem ve tekniklerini öğretmenlerin ders içi uygulamalarda ne kadar sıklıkla tercih ettikleri ve katılımcıların bunların dışında kullandıkları başka yöntem ve tekniklerin neler olduğu ortaya çıkarılmaya çalışılacaktır.

## 2.Yöntem

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada nitel yöntem kullanılmıştır. Nitel araştırmaların odak noktası bir grup bireyin durumlarını, duygularını, algılarını, tutumlarını, değerlerini, inançlarını ve deneyimlerini anlamak, açıklamak, incelemek, keşfetmek ve netleştirmektir. (Kumar, 2011, s. 110) Bu çalışma, Türkçe öğretmenlerinin ortaokul öğrencilerinin konuşma becerisini geliştirmede kullandıkları yöntemleri ortaya çıkarmaya yönelik bir çalışmadır. Çalışmanın deseni, nitel araştırma çerçevesinde durum çalışması olarak belirlenmiştir. Nitel durum çalışmalarının en belirgin özelliği bir ya da birden fazla durumun derinlemesine incelenmesidir. Söz konusu durum ya da durumlara ait ortamlar, bireyler, olaylar, süreçler vb. etkenlerin tamamı bütüncül bir bakış açısıyla ele alınır ve ilgili durumu ya da durumları nasıl etkiledikleri veya bu durum ya da durumlardan ne şekilde etkilendikleri üzerinde çalışılır. (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s. 83).

Mersin ili Akdeniz ilçesindeki ortaokullarda görev yapmakta olan Türkçe öğretmenlerinin kullandıkları konuşma yöntem ve tekniklerini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışma betimsel bir araştırmadır. Betimsel araştırmalarda, bir durum, problem, olgu, hizmet ya da program sistematik şekilde tanımlanmaya çalışılır ya da bir toplumun yaşam koşulları ya da belirli bir konuya ilişkin tutumları hakkında bilgi

sağlanır. Betimsel çalışmaların temel amacı incelenen konuya ya da probleme ilişkin nelerin yaygın olduğunu ortaya koymaktır (Kumar, 2011, s. 10).

## 2.2. Veri Toplama Aracı

Çalışmada verilerin toplanması için nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği tercih edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde, araştırmacı önceden sormayı planladığı soruları içeren görüşme formunu hazırlar. Araştırmacı, görüşmenin akışına bağlı olarak değişik yan ya da alt sorularla görüşmenin akışını etkileyebilir ve kişinin yanıtlarını açmasını ve ayrıntılara inmesini sağlayabilir. Eğer kişi görüşme esnasında belli soruların yanıtlarını başka soruların içerisinde yanıtlamışsa araştırmacı bu soruları sormayabilir. (Türnüklü, 2000, s. 5) Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği belirli düzeyde standartlık sağladığı ve aynı zamanda da esnekliğe sahip olduğu için çalışmada tercih edilmiştir.

Mersin ili Akdeniz ilçesindeki ortaokullarda görev yapmakta olan Türkçe öğretmenlerinin kullandıkları konuşma yöntem ve tekniklerini belirlemek amacıyla yapılacak araştırmada kullanılacak olan yarı yapılandırılmış görüşme formunda genelde araştırma problemi ve özelde de araştırma soruları doğrultusunda şu soru maddelerine yer verilmiştir:

1. Öğrencilerinizin konuşma becerisini geliştirmek için hangi yöntem ve teknikleri kullanıyorsunuz?
2. Öğrencilerinizle gerçekleştirdiğiniz konuşma etkinliklerinde hangi yöntem ve teknikleri kullanmaktan kaçınırsınız?
3. Sizce öğrencilerin konuşma becerisini geliştirmede hangi yöntem ve teknikler etkilidir?
4. Mevcut programda öğrencilerin konuşma becerisini geliştirmek için neler amaçlanmıştır?
5. Ders kitaplarında konuşma etkinliklerine ne derecede yer verilmiştir? Bu etkinlikleri uygulamak mümkün müdür?

## 2.3. Çalışma Grubu:

Bu çalışmanın araştırma grubunu Mersin İli Akdeniz ilçesindeki ortaokullarda görev yapan Türkçe öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde amaç ortaokullarda Türkçe derslerine giren öğretmenlere ulaşmak olduğu için yargısal (amaçlı) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Yargısal örneklemede dikkate alınan temel nokta çalışmanın amaçlarına ulaşmak için en iyi bilgiyi kimin sağlayabileceğini belirlemektir. Araştırmacının yapması gereken, bu bilgilere sahip olduklarını ve bunları paylaşmak isteyebileceklerini düşündüğü kimselere ulaşmaktır (Kumar, 2011, s. 221). Araştırmada on Türkçe öğretmeninden oluşan çalışma grubundaki altı katılımcıların cinsiyet, mesleki kıdem ve eğitim durumlarına ait bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır:



Tablo 1: Katılımcıların Cinsiyet, Mesleki Tecrübe ve Eğitim Durumları

Özellikler	Katılımcılar	Frekans (f)
Cinsiyet	Erkek	4
	Kadın	6
Mesleki Tecrübe	1-5 yıl	1
	5-10 yıl	4
	10-15 yıl	4
	15 yıl ve üstü	1
Eğitim Durumu	Lisans	7
	Yüksek Lisans	3

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların dört tanesini erkekler (f=4), altı tanesini bayanlar (f=6) oluşturmaktadır. Mesleki tecrübelerine bakıldığında 1-5 yıllık mesleki tecrübeye sahip olanların sayısı ve 15 yıl üstü deneyime sahip olanların sayısı bir iken (f=1), 5-10 yıllık ve 10-15 yıllık mesleki tecrübeye sahip olanların sayısı dördütdür (f=4). Eğitim durumları incelendiğinde ise katılımcıların yedi tanesinin lisans mezunu olduğu (f=7), üç tanesinin ise yüksek lisans mezunu (f=3) olduğu görülmektedir.

Araştırma sırasında katılımcıların her birine cinsiyetlerine göre erkek ise 1.E.K., 2.E.K.; bayan ise 1.B.K., 2.B.K. şeklinde kodlar verilerek bulgular değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin araştırmaya katılmasında gönüllülük esas alınmıştır.

#### 2.4. Veri Toplama Süreci

Görüşme için gönüllülük esaslı göz önünde bulundurularak seçilen öğretmenlerle görüşme yapmadan önce, öğretmenler okullarında ziyaret edilmiş ve görüşme için randevu alınmıştır. Toplamda üç farklı okuldan on öğretmenle görüşme yapılmıştır. Görüşmeler, öğretmenlerin uygun oldukları zamanlarda, uygun mekânlar (kendi okullarında) ve görüşme için uygun ortamlar (sessizlik, ışık düzeni, sıcaklık, teşvik edici sözler...) hazırlanmaya çalışılarak yapılmış ve görüşme esnasında öğretmenleri yönlendirmemeye özen gösterilmiştir. Görüşmeler, ses kayıt cihazı kullanılarak kaydedilmiştir. Veriler, 2022-2023 öğretim yılı, bahar döneminde, nisan ve mayıs aylarında toplanmıştır.

#### 2.5. Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliği

Görüşme tekniğinin kullanıldığı çalışmalarda geçerlik, görüşme yapılan kişinin vermiş olduğu yanıtlara ve bu yanıtların analizi sonrasında okuyucuya sunulan bilgilere ve yargılara yönelik bir pozisyon alıştır. Görüşme sonrasında elde edilen bilgiler araştırmaya katılan kişilerin öznel yargıları olduğu için bu kişilerden elde edilen verilerin doğru ve gerçek bilgiyi sunup sunmadığı önemli bir sorundur. Aynı zamanda araştırmacının örneklemeden elde ettiği verileri analiz edip ulaştığı sonuçların ve bu sonuçlara ulaşma sürecinde göstermiş olduğu etkinliklerin doğruluğu ve dürüstlüğü de oldukça önemli bir geçerlik sorunudur. (Türnüklü, 2000, s. 552)

Araştırma sürecinde çalışmanın geçerliğini sağlamak için: Görüşmeye başlamadan önce görüşülecek kişiyle kendisine ait doğru ve gerçek bilgileri katıksız olarak vermesini sağlayacak güven ilişkisine girilmeye çalışılmıştır. Yazılı metne dönüştürülen sözel konuşmaların doğruluğunu ve gerçekliğini test etmek için veriler tekrar sahibine götürülüp okutulmuştur. Böylece hem verilerin elde edilmesi sürecinde yapılabilecek olası hatalar azaltılmış hem de elde edilen bilgilerin doğruluğu ve kesinliği tekrar test edilmiştir.

Yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılarak yapılacak olan bu araştırmanın güvenilirliğini sağlamak için görüşme yapılan her öğretmene aynı sorular, aynı sözcüklerle ve aynı biçimde sorulmuştur. Alınan cevaplar neticesinde ulaşılan sonuçlar araştırmaya katılan öğretmenlerle paylaşılmış ve görüşleri alınarak olabildiğince doğru ve yansız betimleme yapılmaya çalışılmıştır. Gerçek görüşmelere başlamadan önce pilot görüşmeler yapılarak bir görüşme standardizasyonu elde edilmeye ve farklı zamanlarda yapılacak görüşmelerin tutarlılığı sağlanmaya çalışılmıştır.

### 3. Bulgular

Ortaokul öğrencilerinin konuşma becerisini geliştirmede Türkçe öğretmenlerinin kullandığı yöntem ve teknikleri belirlemek amacıyla yapılan araştırmada Türkçe derslerine giren on öğretmenle yarı yapılandırılmış görüşme yapılmış ve aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

#### 3.1. Türkçe Öğretmenlerinin En Çok Tercih Ettiği Konuşma Yöntem ve Teknikleri

Öğretmenlere Türkçe Öğretim Programı'nda yer alan konuşma yöntem ve tekniklerinden hangilerini daha çok tercih ettikleri sorulmuştur. Verdikleri cevaplar Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: En çok tercih edilen konuşma yöntem ve teknikleri

En çok tercih edilen yöntem ve teknikler	f
Beyin Fırtınası	6
Kelime ve Kavram Havuzundan Seçerek Konuşma	6
Güdümlü Konuşma	5
Serbest Konuşma	5
Empati Kurma	5
Yaratıcı Konuşma	3
Eğitsel Drama	2
Katılımlı Konuşma	1
Tartışma	1
Eleştirel Konuşma	1

Tablo 2’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin en çok tercih ettikleri iki konuşma yöntemi beyin fırtınası ile kelime ve kavram havuzundan seçerek konuşmadır (f=6). Türkçe Öğretim Programında başlıca bir yöntem olarak önerilmemesine rağmen öğretmenler beyin fırtınası tekniğini kısa sürede birçok fikir elde etmeye yaraması, yeni bir metne giriş yapmada etkili olması gibi nedenlerle sıkça tercih ettiklerini belirtmişlerdir:

“Ayrıca beyin fırtınası tekniğini de kısa sürede birçok görüşe ulaşmayı sağladığı için tercih ediyorum.” (3.B.K.)

“Yeni bir metne başlamadan önce beyin fırtınası da yaptırım. Metnin anahtar kelimeleri üzerinde beyin fırtınası yapmak bence çok etkili. Öğrenci metne hazırlanıyor.” (4.E.K.)

Öğretmenlerin kelime ve kavram havuzundan seçerek konuşma yöntemini sıkça kullanmalarında ders kitaplarında bu yönteme sıkça rastlamaları ve öğrencilerin söz varlığına katkı sağladığını düşünmeleri etkili olmuştur.

“Kelime ve kavram havuzundan seçerek konuşma yöntemini kullanırım. Öğrencilerin öğrendikleri kelime, kavram, atasözü ve deyimleri anlatımlarında kullanmalarını sağlayarak söz varlıklarını ve ifade güçlerini zenginleştirmeyi amaçlarım.” (3.E.K.)

Öğretmenler bu iki yöntem dışında en çok güdümlü konuşma, serbest konuşma ve empati kurarak konuşma yöntemlerini kullandıklarını belirtmişlerdir (f=5). Bu yöntemleri tercih etme gerekçelerinin başında da ders kitaplarında sıklıkla rastlanması gelmektedir:

“Ben derslerimde en çok güdümlü konuşma, kelime ve kavram havuzundan seçerek konuşma yöntemlerine başvuruyorum. Zaman zaman beyin fırtınası da yapıyorum. Bu yöntemleri ders kitaplarında çok karşılaştığımız için tercih ediyorum.” (2.E.K.)

Öğretmenlerden üç tanesi yaratıcı konuşmayı, iki tanesi eğitsel drama tekniğini; birer tanesi de katılımlı konuşma, tartışma ve eleştirel konuşmayı derslerinde sık kullandığı yöntemler arasında saymıştır.

Öğretmenlerin verdikleri cevaplarda yöntemleri seçme sıklıklarını belirleyen faktörlerin uygulamadaki kolaylık, verimlilik ve ders kitaplarındaki sıklık olduğu görülmektedir.

#### 4.2. Türkçe Öğretmenlerinin En Az Tercih Ettiği Konuşma Yöntem ve Teknikleri

Öğretmenlere konuşma etkinliklerinde konuşma yöntem ve tekniklerinden hangilerini daha az tercih ettikleri sorulmuş ve verdikleri cevaplar Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: En az tercih edilen konuşma yöntem ve teknikleri

En az tercih edilen yöntem ve teknikler	f
Eleştirel Konuşma	7
Hafızada Tutma Tekniği	5
Serbest Konuşma	2
Yaratıcı Konuşma	2
Katılımlı Konuşma	2
Tartışma Yöntemi	2
İkna Etme	2
Eğitsel Drama	1

Tablo 3'e bakıldığında öğretmenlerin en çok eleştirel konuşma yöntemini kullanmaktan kaçındıkları (f=7) görülmektedir. Öğretmenler buna gerekçe olarak öğrencilerin eleştirel düşünme düzeylerinin yetersiz olduğunu, eleştiri yaparken çok ileri gidip kırıcı olduklarını göstermişlerdir:

“Eleştirel konuşmayı pek kullanmıyorum. Çünkü öğrencilerimiz tam anlamıyla eleştirel düşünme becerisine sahip değil. Bu beceriye sahip olmadıkları için de eleştirel konuşma da gerçekleştirmek çok zor. O yüzden gerçek anlamda bir eleştirel düşünme yapamıyoruz.” (4.E.K.)

“Aynı şekilde Eleştirel konuşmayı da pek tercih etmem. Bu da hazırlık gerektirir. Ayrıca öğrencilerin zihinsel yetkinliği buna pek müsait olmuyor.” (5.B.K.)

Öğretmenlerin en çok kaçındıkları ikinci yöntem hafızada tutma tekniğidir (f=5). Bu tekniği çok kullanmama sebepleri arasında öğrenci seviyesinin üstünde bulmaları ve ders kitaplarında çok karşılaşmamaları yer almaktadır.

“... hafızada tutma tekniğini kullanmıyorum. Ders kitaplarında da etkinliklerde karşılaşmadım. Ayrıca fazla süre gerektirme sebebiyle tercih etmiyorum.” (3.B.K.)

“Hafızada tutma tekniğini de çok kullanmıyorum. Çünkü tüm sınıf seviyelerine uygun olmuyor. Özellikle 5 ve 6.sınıflarda bu yöntemi kullanmak zor oluyor.” (4.E.K.)

Öğretmenler ayrıca serbest konuşma, yaratıcı konuşma, katılımlı konuşma, ikna etme ve tartışma yöntemlerini ikişer kez, eğitsel drama yöntemini de bir kez tercih etmediklerini belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin tercih etmekten en çok kaçındıkları yöntemlere verdikleri cevaplar irdelendiğinde eleştirel konuşmayı çok az tercih etmelerinin sebebi, eleştirme becerisini öğrencilerin seviyesinin üstünde bulmalarındır. Ayrıca öğrencilerin sağlıklı eleştiri yapamadıklarını belirtmektedirler. Bu durum, yöntemin doğası ve tavsiye edilen kullanım amacıyla çelişmektedir. Konuşma etkinliklerinde bu yöntemi kullanırken

amaç; “belirli bir konuyu olumlu ve olumsuz yanlarıyla ve tarafsız bir bakış açısıyla değerlendiren yorum yapma, fikir ve çözüm üretme becerilerini geliştirmektir”. Öğretmenlerin öne sürdükleri bahaneler hiç de doğru ve yerinde görülmemektedir. Ayrıca yöntem tercihinde belirli olan bir diğer etkenin de ders kitaplarındaki karşılaşma sıklığı olduğu görülmektedir.

### 4.3. Öğretmenlerin Konuşma Becerisini Geliştirmede En Etkili Bulduğu Yöntem ve Teknikler

Öğretmenlere öğrencilerin konuşma becerisini geliştirmede hangi yöntem ve tekniklerin daha etkili olduğu sorulmuş ve alınan cevaplar Tablo 4’te gösterilmiştir:

Tablo 4: Konuşma becerisini geliştirmede en etkili yöntem ve teknikler

En etkili yöntem ve teknikler	f
Empati Kurma	6
Tartışma	5
Eleştirel Konuşma	4
Yaratıcı Konuşma	4
Eğitsel Drama	3
Katılımlı Konuşma	3
Güdümlü Konuşma	3
Kelime ve Kavram Havuzundan Seçerek Konuşma	3
Beyin Fırtınası	2
Serbest Konuşma	1

Tablo 4’e bakıldığında öğretmenlerin konuşma becerisini geliştirmede en etkili buldukları yöntem empati kurmadır (f=6). Bu yöntemin çok etkili bulunmasında genellikle öğrenciye başkasının hislerine kulak verdirme, karşdakini anlayabilme becerilerini kazandırmanın etken olduğu görülmektedir.

“Empati yöntemini etkili buluyorum. Karşısındakini anlamak ve vicdan, merhamet duygusu geliştirmek için empati yöntemi kullanıyorum.” (2.B.K.)

Öğretmenler tarafından etkili bulunan bir diğer yöntem tartışmadır (f=5). Ancak yukarıda Tablo 2’ye bakıldığında sadece bir öğretmen bu yöntemin en çok tercih ettiği yöntemler arasında olduğunu söylemiştir. Öğretmenlerin etkili buldukları halde bu yöntemi az tercih etmelerinin nedeni fazla zaman alması ve iyi bir ön hazırlık gerektirmesi olabilir.

“Tartışma da etkili bir yöntemdir. Ama maalesef bu yöntemleri biz daha az kullanıyoruz. Çünkü öğrencilerin iyi bir ön hazırlık yapması gerekiyor bu yöntemlerde. Bir de bütün sınıfın katılmasını sağlayamıyoruz. Etkinlik belli birkaç öğrenci üzerinde yoğunlaşıyor.” (2.E.K.)

Öğretmenlerin empati kurma ve tartışma dışında etkili bulduğu iki yöntem; eleştirel ve yaratıcı konuşmadır (f=4). Tartışma yöntemindeki tezat, eleştirel konuşma için de geçerlidir. Tablo 2'e bakıldığında sadece bir öğretmenin eleştirel konuşmayı en çok tercih ettiği yöntemler arasında saydığı görülmektedir. Ayrıca Tablo 3'te öğretmenlerden yedi tanesi eleştirel konuşmayı en az tercih ettiği yöntemlerden biri olarak belirtmiştir. En az tercih edilen bir yöntemin en çok etkili bulunan yöntemler arasında gösterilmesi ilginçtir.

Beyin fırtınası (f=2) ve serbest konuşma (f=1) yöntemlerine bakıldığında da ilginç bir durum ortaya çıkmaktadır. Katılımcılar Tablo 2'de de görüleceği üzere en çok tercih ettiklerini söyledikleri bu iki yöntemi en etkili buldukları yöntemler arasında son sıralarda göstermişlerdir.

#### **4.4 Programın Konuşma Eğitimine Katkısı Hakkında Öğretmenlerin Düşünceleri**

Öğretmenlere Türkçe Öğretim Programında konuşma becerisini geliştirmek için nelerin amaçlandığı sorulmuştur. Verilen cevapların genelinde 2006 Türkçe Öğretim Programı ile 2019 Türkçe Öğretim Programının kıyaslandığı görülmüştür. Buna göre 2006 Türkçe Öğretim Programının her açıdan daha kapsamlı olduğu, konuşma saatlerinde uygulanabilecek etkinlik örnekleri barındırdığı belirtilmiştir. 2019 yılında yayınlanan programda sadece kazanımların verildiği, ders içi etkinliklerin işlenişine ve kullanılabilir yöntem ve tekniklere dair açıklamaların yapılmadığı dile getirilmiştir.

“Eski programda bütün konuşma yöntemleri ve teknikleri ayrıntılı biçimde açıklanmıştı. Örnek etkinlikler yer alıyordu. Şimdiki programda ise sadece isimleri var, herhangi bir açıklama yok. Bu yüzden önceki programın daha iyi hazırlanmış olduğunu düşünüyorum.” (4. B. K.)

Katılımcılardan biri son programın ilk okuma ve yazma öğretimi üzerine yoğunlaştığını; dinleme, konuşma, okuma ve yazma dil becerilerine ilişkin açıklamaların çok sınırlı olduğunu vurgulamıştır:

“Ben bu programa baktığımda, daha çok birinci sınıflara okuma yazma öğretimi için hazırlanmış olduğunu düşünüyorum. Okuma yazma öğretimi ile ilgili bir sürü açıklama yapılmış, detaya inilmiş, örnekler verilmiş ama konuşma, yazma, dinleme ve okuma için bence yeterince açıklama yok.” (1.B.K.)

#### **4.5. Ders Kitaplarındaki Konuşma Etkinliklerinin Uygulanabilirliği Hakkında Öğretmenlerin Düşünceleri**

Öğretmenlere ders kitaplarında konuşma etkinliklerine ne derecede yer verildiği, bu etkinlikleri uygulayabilmenin mümkün olup olmadığı sorulmuştur. Verilen cevaplarda ders kitaplarındaki bütün temalarda her metin için bir konuşma etkinliğine yer verildiği belirtilmiştir. Ancak bu etkinliklerin uygulanabilirliği söz konusu olduğunda öğretmenler bazı etkinlikleri öğrenci seviyesinin üstünde bulduklarını, özellikle öğrenciden ön hazırlık beklenen etkinliklerin gerçekleştirilmesinde zorluklar yaşadıklarını belirtmişlerdir.

“Kitaplarımızda çocukların duygu, düşünce, hayallerini geliştirmek için hem yazma hem de konuşma olarak etkinlikler var. Anma bu etkinlikleri maalesef derslerimizde çok iyi bir şekilde kullanamıyoruz. Çünkü bizim çocuklarımız kırsal bölgeden geldikleri için, çok okumadıkları için, hayal ve görüş ufukları çok dar. Çocuklar üretme konusunda çok yetkin değiller. Çocuklar üretmedikleri için hem yazı hem de konuşma etkinlikleri verimli bir şekilde yapamıyoruz.” (1.E.K.)

“Etkinlik için öğrencinin ön hazırlık yapması gerekebiliyor. Bu durumda koskoca sınıftan birkaç kişi hazırlık yapıp geliyor. Öyle olunca da etkinlik üç beş dakikada bitiyor. Mecburen diğer çalışmalara geçiyoruz. Yani sağlıklı yapamıyoruz.” (4.B. K.)

## 5. Sonuç Ve Tartışma

Ortaokul öğrencilerinin konuşma becerilerini geliştirmede Türkçe öğretmenlerinin kullandıkları yöntem ve teknikleri araştırmak için yapılan bu çalışmada şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Öğretmenlerin konuşma becerisini geliştirmek için en çok başvurdukları yöntemler beyin fırtınası ile kelime ve kavram havuzundan seçerek konuşma yöntemleridir. Bunların yanında güdümlü konuşma, empati kurma ve serbest konuşma yöntemleri de öğretmenlerin çok tercih ettikleri yöntemler arasındadır. Çalışmaya katılan öğretmenler bu konuşma yöntemlerini tercih etmelerinde sınıf içinde uygulamanın kolay olması, verimli olduğunu düşünmeleri ve ders kitaplarında sıkça bu yöntemlere yer verilmesi gibi faktörlerin etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Öztürk ve Altuntaş (2012), Erden (2014) ve Karadüz ve Damar (2015) tarafından yapılan çalışmalarda en çok tercih edilen yöntemlerin beyin fırtınası, güdümlü ve serbest konuşma olduğu; bunların dışında eleştirel, tartışma, kelime ve kavram havuzundan seçerek konuşma yöntem ve tekniklerinin de öğretmenler tarafından tercih edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Genel olarak tercih edilen yöntemlerin önceki çalışmalarla örtüştüğü, en çok tercih edilen iki yöntem karşılaştırıldığında ise bir farklılaşmanın bulunduğu görülmektedir. Bu farklılaşma çalışma grubu, kullanılan ders kitaplarının farklı olması ve öğretmenlerin yönetime bakış açıları gibi faktörlere bağlanabilir. Öğretmenler yöntem seçiminde öğretim programı yanında kullandıkları ders kitapları, yönetime olan hakimiyetleri ve öğrencilerinin düzeyi gibi durumları da gözetmektedir. Bir yöntemin kullanılmasında bu faktörlerin etkisi önceki araştırmalarda olduğu gibi bu çalışmada da bir kez daha ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin en az tercih ettikleri konuşma yöntemi eleştirel konuşmadır. Öğretmenlerin büyük bir kısmı öğrencilerin eleştirel düşünme becerisine sahip olmadıklarını, sağlıklı eleştiri yapamadıklarını, eleştiri yaparken maksadı aşır kırıncı cümleler kurduklarını, bu yüzden de bu yöntemi tercih etmediklerini belirtmişlerdir. Eleştirel konuşmada amaç belirli bir konuyu olumlu ve olumsuz yanlarıyla ve tarafsız bir bakış açısıyla değerlendirerek yorum yapmak, fikir ve çözüm üretme becerilerini geliştirmektir (Özbay, 2016, s. 110). Buna göre öğretmenlerin, eleştirel konuşma yönteminin amaç ve uygulanışı hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları, eleştiri kavramını sadece olumsuz anlamda değerlendiren öğrencilerinin tutumlarını değiştirmeye çalışmadıkları ve yöntemi sınıf içinde doğru bir biçimde kullanamadıkları anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin en az tercih ettikleri bir diğer yöntem hafızada tutma tekniğidir. Bu yöntemin fazla tercih edilmemesinde de yine öğretmenlerin yöntemi uygulama konusunda yeterli bilgiye sahip olmamaları ve ders kitaplarında bu yöntemle çok fazla karşılaşmamaları etkili olmaktadır. Öztürk ve Altuntaş (2012) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin birkaç yöntem ve teknikle dersi işledikleri, diğer yöntemlere yeterince hâkim olmadıkları vurgulanmıştır. Çalışma ile ulaşılan önemli bir sonuç da Türkçe öğretmenlerinin temel dil becerileri ve bunlardan biri olan konuşma becerisinin geliştirilmesi için kullanılabilecek yöntem ve teknikler hakkında teorik ve uygulama bilgisine eksiksiz sahip olmaları gerektiğidir.

Öğrencilerin konuşma becerisini geliştirmede öğretmenlerin en etkili buldukları yöntemler: empati kurma, tartışma, eleştirel konuşma ve yaratıcı konuşmadır. Öğretmenler, tartışma yönteminin çok etkili olduğunu düşünmelerine rağmen bu yöntem, en çok tercih ettikleri konuşma yöntemleri arasında değildir; tercih etmekten en çok kaçındıkları yöntem olan eleştirel konuşma ise en etkili buldukları konuşma yöntemlerinden biridir. Bunun yanında öğretmenlerin en çok tercih ettikleri yöntemlerin başında beyin fırtınası ve serbest konuşma gelmesine rağmen bu iki yöntem en etkili buldukları yöntemler arasında son sıradadır. Bu çelişkiler değerlendirildiğinde bir kez daha öğretmen yeterliliklerinin önemi ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin konuşma yöntemleri hakkında yeterli donanıma sahip olmadıkları, amaç ve uygulama aşamalarını yeterince bilmedikleri düşünülmektedir.

Öğretmenler yayınlanan son Türkçe Öğretim Programı'nda sadece kazanımların verildiğini, ders içi etkinliklerin işlenişine ve kullanılabilecek yöntem ve tekniklere dair açıklamaların yapılmadığını, dolayısıyla programın kendilerine yeterince rehberlik etmediğini belirtmişlerdir. Çalışma sırasında ulaşılan konuşma yöntem ve teknikleri hakkında öğretmenlerin tercih etme/etmeme ve etkili bulma/bulmama görüşleri değerlendirildiğinde yönetime hakimiyet konusunda aksaklıkların olduğu görülmektedir. Söz konusu aksaklıkların giderilmesi için program uygulama kılavuzu ya da ders kitapları yanında öğretmen kılavuz kitaplarının kullanılması gibi önlemlerin alınması gerekmektedir.

Öğretmenler, ders kitaplarındaki bütün temalarda her metin için bir konuşma etkinliğine yer verildiğini belirtmişlerdir. Ancak bu etkinliklerin uygulanabilirliği söz konusu olduğunda, bazı etkinlikleri öğrenci seviyesinin üstünde bulduklarını, özellikle öğrenciden ön hazırlık beklenen etkinliklerin gerçekleştirilmesinde zorluklar yaşadıklarını vurgulamışlardır. Ders kitapları hazırlanırken bölgesel farklılıklar özellikle göz önüne alınmalı ve etkinliklerin uygulanabilirliği ayrıntılı olarak değerlendirilmelidir.



### Kaynakça

AKSU, H., & UYAR, Y. (2022). *Ortaokul Türkçe Derslerinde Verilen Konuşma Eğitiminin Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi*. Okuma Yazma Eğitimi Araştırmaları, 10(1), 85-101. <https://doi.org/10.35233/oyea.1051710>

GÜNEŞ, F. (2014). *Konuşma Öğretimi Yaklaşım ve Modelleri*. Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi ISSN: 1308-7177 , 151-175.

DEMİR, S. ve GÜL ÖZDİL, B. (2019). *Öğretmen görüşlerine göre ortaokul öğrencilerinin konuşma becerileri*. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 19(3), 865-881.

ERDEN, B. (2014). *Ortaokul Türkçe Dersi Öğretim Programında Konuşma Eğitime Yönelik Olarak Önerilen Yöntem/Tekniklere İlişkin Öğretmen Görüşleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.

KARADÜZ, A. ve DAMAR, G. (2015). *Ortaokul Türkçe Öğretim Programındaki Konuşma Yöntem Ve Tekniklerinin Uygulanma Durumu*. Akademik Araştırmalar Dergisi, 17(67), 145 - 166.

KUMAR, R. (2011). *Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Edge Akademi.

KURUDAYIOĞLU, M. (2003). *Konuşma Eğitimi ve Konuşma Becerisini Geliştirmeye Yönelik Etkinlikler*. Türklük Bilimi Araştırmaları , 287-309.

MEB. (2019). *İlköğretim Türkçe Dersi (1.- 8. Sınıflar) Öğretim Programı*. Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü.

MEB. (2006). *İlköğretim Türkçe Dersi (6, 7, 8. Sınıflar) Öğretim Programı*. Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü.

ÖZBAY, M. (2006). *Türkçe Özel Öğretim Yöntemleri I*. Ankara: Öncü Kitap.

ÖZBAY, M. (2016). *Türkçe Özel Öğretim Yöntemleri II*. Ankara: Öncü Kitap.

ÖZTÜRK, B. K. ve ALTUNTAŞ, İ. (2012). *İlköğretim İkinci Kademedeki Konuşma Eğitimine Yönelik Öğretmen Görüşleri: Nitel Bir Çalışma*. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi Journal of Research in Education and Teaching ISSN: 2146-9199, 342-356.

TEMİZYÜREK, F. (2007). *İlköğretim İkinci Kademedeki Konuşma Becerisinin Geliştirilmesi*. Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences , 113-131.

YILDIRIM, A. ve ŞİMŞEK, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

TÜRNÜKLÜ, A. (2000). *Eğitimbilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilir nitel bir araştırma tekniği: Görüşme*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 24 , 543-559.

### Extended Abstract

Speaking, which is the most frequently used skill after listening among the four basic language skills in daily life, is the most effective tool that enables individuals to communicate in social life, share their knowledge and experience, and express their feelings, thoughts, dreams and observations. The individual communicates his/her feelings, thoughts, wishes and opinions in all areas of life through this tool and can achieve success in proportion to the level of his/her speaking skills. Speech, which has an important place in individual and social life, is also one of the factors that determine success or failure in school, work and community life. For centuries, people have influenced each other, dominated each other and organized their relations in proportion to the power of their speaking skills. Today, this importance of speech in human relations increases even more with the widespread use of mass media. Speaking is very important in terms of human self-expression and also constitutes the basis of Turkish language teaching. Because speaking is the substructure of various skills such as reading, writing, comprehension and learning. Therefore, it is extremely important to develop this skill from primary school and especially in Turkish lessons in secondary school. When the Turkish Teaching Programs from past to present are examined, it is seen that the objectives, achievements and activities for the development of speaking language skills are included in all programs and emphasized. However, it is also known that speaking education is not given enough importance in the researches. It is stated that while other subjects are taught, speaking skills are mentioned only with a few corrections and temporary advice; especially due to the weight given to reading, writing and grammar lessons, speaking education is disrupted. In this study, the methods and techniques used by Turkish teachers in teaching speaking skills to middle school students were investigated. It is important to clarify which of the speaking methods and techniques in the literature and in the Turkish Language Teaching Program are preferred in the classroom environment, which ones are found effective by teachers, and which speaking methods and techniques teachers avoid using. Similar studies in terms of content and methodology have been conducted based on previous curricula. However, considering both the time factor and the latest Turkish Curriculum, which is being implemented as of 2019, and considering the contribution that comparisons with previous studies will provide to the literature, it is thought that the study is important. Case study, one of the qualitative research designs, was preferred in the study. The most prominent feature of qualitative case studies is the in-depth examination of one or more situations. All of the factors such as environments, individuals, events, processes, etc. belonging to the situation or situations in question are handled from a holistic perspective and how they affect or are affected by the relevant situation or situations is studied. A semi-structured interview form was used to collect the research data. The study group of the research consists of ten Turkish teachers working in three different secondary schools in Akdeniz district of Mersin province. Since the aim of determining the study group was to reach the teachers who teach Turkish lessons in secondary schools, the judgmental (purposive) sampling method was used. As a result of the study, it was revealed that the methods that Turkish teachers most frequently used to develop speaking language skills were brainstorming and speaking by selecting from a pool of words and concepts, while the method they used the least was critical speaking. In addition, while teachers indicated that the critical speaking method,

which is one of the least used speaking methods, is one of the most effective speaking methods, they stated that they did not find the brainstorming method, which they used the most, among the effective methods for developing speaking skills. In addition to the curriculum, the factors affecting teachers' choice of methods are the textbooks they use, their mastery of the method and the level of their students. In the study, it was understood that teachers did not have sufficient knowledge about the purpose and application of some speaking methods and techniques and could not use these methods and techniques correctly in the classroom. It was revealed that measures such as the preparation of a program implementation guide or the reuse of teacher's guidebooks together with textbooks should be taken to overcome these problems. Teachers stated that in the last Turkish Teaching Program published, only achievements were given, there were no explanations about the processing of in-class activities and the methods and techniques that could be used, so the program did not guide them sufficiently. In addition, regarding the applicability of the activities in the textbooks, secondary school Turkish teachers emphasized that they found some of the activities above the level of the students and that they had difficulties especially in the realization of the activities that require preliminary preparation from the students.

#### **Etik Kurul İzni**

Bu çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir. Yaşayan hiçbir canlı (insan ve hayvan) üzerinde araştırma yapılmamıştır. Makale edebiyat sahasına aittir.

#### **Çatışma Beyanı**

Makalenin yazarı, bu çalışma ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile arasında mali çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

#### **Destek ve Teşekkür**

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

#### **Ethics Committee Permission**

Ethics committee permission is not required for this study. No research has been conducted on any living creature (human and animal). The article belongs to the field of literature.

#### **Deconfliction Statement**

The author of the article declares that there is no conflict of financial interest between him and any institution, organization, person related to this study.

#### **Support and Thanks**

Support was not received from any institution or organization in the study.

# Örgütsel Mobbing

## Organizational Mobbing

Abidin DÜNDAR\*  
Eyüp KIZTANIR\*\*  
Pınar DÜNDAR\*\*\*

### Öz

Mobbing terimini ilk kez 1960'larda hayvan davranışları üzerine yaptığı çalışmada kullanmış olan Kontranz Lorenz'dır. İşyerinde karşılaşılan psikolojik taciz diğer bir ismi ile mobbing, kamu ve özel örgütlarda işgörenlerin fiziksel ve psikolojik sağlıklarını yitirmelerine sebep olan, bunun sonucunda da çalıştığı örgütden uzaklaşma hissine sahip olmasına yol açan her çeşit kaba davranıştır. Buna ek olarak mobbing, maruz bıraktığı kişiyi çalıştığı örgütte yıpratma sürecine katmaktadır. Mobbing, iş hayatından uzaklaştırmak amacıyla sürekli ve sistemli olarak üstler veya meslektaşlar tarafından bir kişiye yönelik olarak gerçekleştirilen anti sosyal davranışları ifade eder. Bu davranışlar, taciz, istismar, rahatsızlık ve sindirme gibi şekillerde ortaya çıkar ve örgütün bütünü ile işgörenin moral, motivasyon, üretkenlik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde yıkıcı etkilere neden olur. Bu çalışmanın amacı mobbing ile ilgili araştırmalara fayda sağlamak ve mobbing'in tam olarak ne olduğunu açıklayarak mobbing süreci hakkında bilgi vermektir. Bu çalışmada mobbinge neden olan faktörler açıklanmakta, mobbingin sonuçlarından bahsedilmekte ve mobbinge baş etme yolları gösterilmektedir. Bu çalışma nitel bir derleme deseniyle hazırlanmıştır.

\* Mail: dundar42@yahoo.com, ORCID: 0009-0003-3418-8697, MEB - Konya Kemal Akpınar İmam Hatip Ortaokulu

\*\* Mail: eypkztnr@gmail.com, ORCID: 0009-0003-8824-3110, MEB- Konya Zeki Altındağ İlkokulu

\*\*\* Mail: pdundar42@yahoo.com, ORCID: 0009-0004-7350-5330, MEB-Konya Karatay Belediyesi Erenler Anaokulu

### **Abstract**

The term mobbing was first used by Kontranz Lorenz in the 1960s in his study on animal behavior. Psychological harassment in the workplace, also known as mobbing, is any kind of rude behavior that causes employees in public and private organizations to lose their physical and psychological health and, as a result, to have a feeling of distancing from the organization they work for. In addition to this, mobbing adds the person subjected to it to the process of attrition in the organization. Mobbing refers to anti-social behaviors that are carried out continuously and systematically by superiors or colleagues against a person in order to remove him/her from work life. These behaviors occur in forms such as harassment, abuse, harassment and intimidation and cause devastating effects on the morale, motivation, productivity, job satisfaction and organizational commitment levels of the organization as a whole and the employee. The purpose of this study is to benefit the research on mobbing and to provide information about the mobbing process by explaining what exactly mobbing is. In this study, the factors that cause mobbing are explained, the consequences of mobbing are mentioned and ways of coping with mobbing are shown. This study was prepared with a qualitative review design.

## Giriş

Bir örgütte, işgörenlerin yöneticileriyle var olan ilişkileri, aynı zamanda çalışma hayatındaki ilişkileri meydana getirmektedir. Bireyin, gündelik yaşantısında çevresinde meydana gelen sosyal ilişkilerin etkisi altında kalması nasıl mümkün ise çalışma yaşantısında da hizmet ettiği örgütün sosyal ortamından etkilenmesi elbette kaçınılmazdır. Günümüzde çalışma şartlarına baktığımızda, işgörenlerin büyük bir çoğunluğu çalıştığı örgütte gününün fazlaca bölümünü geçirmektedir. Buna yönelik, iş ortamında karşılaşılan sosyal ilişkiler, işgörenin yaşantısında büyük bir öneme sahiptir (Gökçe, 2008:14). Günümüzde, örgüt içerisinde görülen mobbing eylemlerinin örgütün kalitesi ve verimliliği üzerinde oluşan olumsuz etkisi yoğun halde hissedilmeye ve fark edilmeye başlanmıştır. Örgütte meydana gelen mobbing eylemleri sonucunda ortaya çıkan zararların ve olumsuz sonuçların, mobbing kavramına yönelik yapılan araştırmaların ve istatistiksel sonuçların bulunduğu çalışmaların artmasında çokça payı vardır (Gerberich ve ark, 2004:504, Apak, 2009: 18). Yaşadığımız ülkemizde bu alana yönelik son yıllarda dikkat çeken örgüt kavramı hem yurt dışında hem de Avrupa’da yıllardır araştırma konusu olarak ele alınmış, her yıl milyonlarca kişinin örgüt ortamında astları, üstleri, yönetici ve patronlarının yanı sıra çalışma arkadaşları tarafından mobbinge maruz bırakıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgüt içerisinde hizmet veren çalışanların birbiriyle olumlu bir etkileşim içerisinde olması, örgüt çalışanlarının birbirlerine olan güven duygusunu iyi yönde etkilemekte ve verimli bir iletişim kurmalarına neden olmaktadır. Fakat aksi durum olarak örgüt içerisinde hizmet veren çalışanların birbirleriyle olumsuz bir etkileşim içerisinde olması kişiler arası stresi ortaya çıkarmaktadır ve olumsuz bir iletişim kurmalarına neden olmaktadır (Ertürk, 2007:346). Bir örgüt içerisinde meydana gelen stres, işgörenlerin ve örgütün işlevlerini azaltarak yerine getirememesine sebebiyet vermektedir. Yüksek düzeyde yaşanan stres işgörenin fiziksel ve zihinsel sistemini alt üst etmekte, bu sebeple stresli işgören birey işe devamsızlık, verdiği hizmette hata yapma, bulunduğu yerde kazalara neden olma ve kendi performansının düşesi gibi tepkileri göstermektedir (Schermerhorn 1989, Aydın, 1998:169). Eğitim örgütlerinde meydana gelen stres ise fazlaca büyük zararlara sebebiyet vermektedir. Bir eğitim örgütünde hizmet veren bir öğretmenin yaşadığı olay stresi açığa çıkararak, eğitime yönelik performansının azalmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda strese giren öğretmen, örgüt içerisinde iletişim sağladığı diğer meslektaşlarını da olumsuz etkiler ve bu durum örgütün genel performansının düşmesine sebep olmaktadır. Okul içerisinde yaşanan sonucunda da örgütün genel performansının düşmesine sebep olan stresin ana kaynağı çoğunlukla örgütlerde meydana gelen mobbing eylemleridir. Bireyi ve bulunduğu örgütü geniş yelpazede etki altına alan, bireyin ruhsal sağlığını ve hizmet verimini aza indirgeyen en önemli sebeplerden biri, bugüne kadar gizli tutulan ismi konulamayan duygusal saldırının örgütlerde yoğun bir şekilde yaşanan “mobbing eylemleri” olduğu bilinmektedir (Uzunçarşılı, 2007:7).

Bütün bu ifadelerle yönelik mobbing ile ilgili belirli tanımlamalara yer vermek yerinde olacaktır. Mobbinge ilişkin pek çok tanım mevcuttur. Uluslararası Çalışma Örgütüne göre (ILO) mobbing kavramı, “Birey ya da grubu sabote etmek amacıyla yapılan, intikam duygusu, zalimce, kötü niyetli ve aşağılayıcı tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi” şeklinde ifade edilmektedir (Tınaz, 2006:42). Leymann (1996:170)’ a

göre ise mobbing (mobbing), örgütte hizmet veren bir kişiye yönelik, sayıca bir veya birkaç kişinin uyguladığı, uzun bir süre yoğun bir şekilde cereyan eden, uygulayan kişiyle kurban arasında gelişen negatif iletişim davranışlarıdır. Çoğunlukla taciz, dikkatsizlik, saldırının özneliği ve sıklığıyla mobbingin uzun bir süre örgütte devam etmesi bu belirtileri açığa çıkarmaktadır. Kısacası mobbing (mobbing) rahatsız eden göz temasları, tehditkâr ve öfkeli sözler, şiddeti yansıtan fiziksel hareketler, düşmanca tavırlar sergileme ve mobbing uygulanan kişi hakkında yalan yanlış söylentileri yayma olarak ortaya çıkabilmektedir (Keashly, 2001:241).

Mobbing ile ilgili tanımlamalardan hareketle mobbing eyleminin nedenlerini belirtmekte fayda vardır. Davenport ve arkadaşları (2003:52) tarafından yapılan araştırmalarda mobbinga maruz kalan bireylerin genellikle ortak özelliğinin çalıştıkları örgüte bağlı ve hizmet verdikleri iş ile bütünleşmiş bireyler olduğu belirtilmiştir. Maruz kalan mağdurların başarı odaklı, örgüte aitlik hisleri gelişmiş, hassas yapıda, dürüst ve politik davranmayan özelliklerinin kendilerinde bulunması elbette bir tesadüf olmamaktadır (Yüçetürk, 2003). Tüm bu tanımlar sonucunda, bir örgütte hizmet veren bir kişinin mobbing eylemlerine maruz kalmasının sebepleri arasında, mağdur olan kişinin örgütsel adanmışlık düzeyinin yüksek olması gösterilebilmektedir. Fakat aynı zamanda bu durum örgüt içerisinde mobbing eylemlerine maruz kalan bireyin ve bu eylemlerin yaşanılması sürecine şahit olan diğer işgörenlerin örgütsel adanmışlık düzeyini de etkileyebilmektedir (Apak, 2009: 23). Ele alınan araştırmalar eğitim sektöründe mobbinge yoğun bir şekilde karşılaşıldığını göstermektedir. Gökçe (2008) çalışmasında mobbinge en çok hangi sektörde karşılaşıldığını araştırmıştır. Bu çalışma ile kamu ve belediyelerde, endüstri ve eğitim alanında, yöneticiler ve işgörenler arasında mobbinge neden olan saldırgan davranışların yaşandığı belirtilmiştir. Bu araştırma % 37,3'ünün eğitim alanında işgörenler arasında mobbing yaşandığını ortaya koymuştur. Buna ek olarak mobbinge neden olan saldırgan davranışların, sadece sağlık departmanında, meslektaşlar arasında, ortalamadan daha sık yaşandığı bilinmektedir. Dünya üzerinde yer alan farklı ülkelerde, yıllardır eğitim örgütlerindeki öğrenciler arasında meydana gelen zorbalık araştırılmış ve bu duruma çözüm yolları aranmaktadır. Fakat eğitimcilerin de eğitim örgütlerinde mobbinge maruz kalmaları, araştırmacıların dikkatlerini bu konuya çekerek; eğitimcilerin hizmet verdikleri eğitim örgütlerinde yaşadıkları mobbingi irdelemeye yöneltmiştir. Ülkemizde ele alınan araştırmalarda da mobbing davranışları yaygın bir şekilde görülmektedir (Ertürk, 2007:358). Üniversite hastanelerine yönelik ele alınan bir araştırmada, hizmet verenlerin % 78,7'sinin mobbing davranışlarına maruz kaldığı ve % 31,6'lık kısmının 2-5 yıl aralıklarıyla mobbing davranışlarına maruz kaldığı saptanmıştır (Mansur, 2008:82).

Örgüt içerisindeki ilişkilerin ve iletişimin yapısında meydana gelen bozulmalara, örgütsel işlevsellikteki başarısızlıklara, motivasyon kaybına ve hedeften uzaklaşmaya yol açan mobbing davranışları, eğitim örgütlerinde gözlemlenebilir önemli sorunlara yol açabilir. Bu sorunlar itibar kaybına neden olduğu gibi, bireyin sağlığını, yaşam kalitesini, mesleki durumunu da olumsuz yönde etkilemektedir. Eğitim örgütleri öğrencilerin ve dolayısıyla toplumların geleceğine yön veren örgütlerdir. Bu açıdan öğretmenlerin motivasyonunu, iş doyumunu ve örgüte bağlılığını azaltan, tükenmişliğe neden olan mobbing gibi durumların eğitim örgütlerinde yer almaması gerekmektedir. Okullarda öğretmenlere yönelik zorbalığın önlenmesi, öğretmenlerin

mobbingden en az etkilenmesinin sağlanması ve bu olumsuzluklarla baş edebilecek becerilerle donatılması gerekmektedir. (Şenerkal, 2014). Geçmişten günümüze Mobbing ile ilgili literatürler incelendiğinde, eğitim örgütlerinde uygulanan mobbingin eğitim örgütlerindeki sonuçları üzerinde fazla durulmadığı gözlenmiştir. Yapılan bu çalışmanın eğitim örgütlerinde mobbing davranışı ile ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Sonuç olarak bu çalışmanın amacı örgütsel mobbing alanında kaleme alınmış bilimsel araştırma literatürlerini inceleyerek uygulamaya yönelik öneriler geliştirmektir. Bu çalışma, literatür taramasına dayalı bir araştırma süreci sonunda kaleme alınmıştır. Araştırma kapsamında Google akademik arama motorunda örgütsel mobbing literatürleri taranarak, görece yakın tarihli araştırmalar tespit edilmiş ve bu araştırmalar arasından nitelik bakımından yeterli görülenler seçilerek araştırmanın amacı doğrultusunda incelenmiştir.

### 1. Mobbing Tanımı

Mobbingin tanımı ile ilgili literatür incelendiğinde benzer birçok tanımlamanın olduğu görülmektedir. Bu tanımlamalar mobbing eyleminin amacına ve kurbanda bıraktığı etkiye göre değişiklik göstermektedir. Davenport, Schwartz ve Elliott (2003:46) mobbing teriminin maruz bırakan kişinin karşı tarafa uyguladığı duygusal bir saldırı olarak ifade etmektedirler. Mobbing, maruz kalan bireyin saygısızca ve zarar veren davranışların odağında olması ile ortaya çıkmaktadır. Bir örgütte bir çalışanın, hedefinde bulunan diğer çalışana isteği haricinde devamlı zarar veren ve kötülük barındıran davranışlarda bulunması ve bu davranışları da alay ve ima yoluyla gerçekleştirmesi, hedefindeki kişinin toplumsal itibarını zedelemek istemesi, sürekli saldırgan bir ortamı kollaması ve tüm bunların hedefindeki kişinin işten çıkarılmasına yönelik yapması mobbingin tam tanımı olarak karşımıza çıkmaktadır (Ertürk, 2007:347). Bu tanımdan anlaşıldığı gibi, mobbing uygulayan kişi hedefine aldığı kişiye çoğu aman tek başına saldırmamaktadır. Mobbing uygulayan kişi hamlelerinin tesirini artırmak için örgütte çalışan diğer kişileri kendi statüsünü kullanarak hedefindeki kişiye mobbing davranışlarını göstermeleri için yönlendirmektedir. Dolayısıyla bu durum mobbinge uğrayan kişiyi daha da çaresi kılmaktadır.

Mobbing uygulayan kişi gücünü kötüye kullanarak maruz bıraktığı kişiyi tehdit etmekte, aşağılanmasına sebep olmakta ve bu şekilde gücünün etkisini göstererek, maruz bıraktığı kişinin özgüveninin kaybolması, sürekli endişe hali içerisinde aşırı stres yaşaması amaçlanmaktadır (Ertürk, 2005:346). Mobbing söz konusu olduğunda bir örgütte çalışanlar arasında ortaya çıkan rekabet durumunun neden olduğu çatışma ile mobbing kavramı çoğunlukla karıştırılmaktadır. Rekabet var olduğunda çalışanlar arasında farklı çatışmalara ilişkin şiddet meydana gelebilmektedir. Fakat bahsedilen bu çatışma ve meydana gelen şiddet, örgüte ilişkin olaylara ve konulara yönelik olduğunda istenilir bir özellik olurken, kişisel değerlere yönelik olduğunda ise istenmeyen bir özellik olarak görülmektedir. Mobbing davranışlarının görüldüğü örgütte ortam sisli hale gelmekte, etkili iletişim kurulamamakta ve etkileşim düşmanca bir tavır olarak açığa çıkmaktadır (Albini ve ark, 2003:445). Leymann (1996) mobbingin çoğunlukla görüldüğü iş yerlerinde sözü edilen mobbingin var olabilmesi için, bu zorbalığa uğrayan işgörenin karşılaştığı olumsuz davranışlara karşı kendini



savunamayacak hale gelmesi gerektiğini belirtmiştir. İşyerinde çalışan kişilerin, bir veya birkaç kişi tarafından sistematik olarak belirli aralıklarla veya her gün uğradığı psikolojik taciz, kişinin duygusal bağlamda inciten ve zarar veren davranışlara maruz kalması şeklinde tanımlanmaktadır. İşyerinde karşılaşılan psikolojik taciz diğer bir ismi ile mobbing, kamu ve özel örgütlarda işgörenlerin fiziksel ve psikolojik sağlıklarını yitirmelerine sebep olan, bunun sonucunda da çalıştığı örgütten uzaklaşma hissinde sahip olmasına yol açan her çeşit kaba davranış olarak ifade edilmektedir (Tutar, 2004:13). Buna ek olarak mobbing, maruz bıraktığı kişiyi çalıştığı örgütte yıpratma sürecine katmaktadır (Çivilidağ ve Sargın, 2011: 2).

## 2. Mobbing Terimi

Birden fazla insanın bir araya gelerek yasa dışı oluşturduğu şiddet yanlısı kalabalık anlamına işaret eden “mob” kelimesi, fiilen saldırganlık ve rahatsız edici davranışlarda bulunulmak için toplanılmayı ifade etmektedir (Yıldırım, 2008). Bir örgütte çalışan kişilerin kendi içlerinde zarar veren davranışları bir diğerine uygulamaları ya da bir eğitim örgütünde öğrenci veya görev yapmakta olan idareciler arasında rahatsız edici davranışların görülmesi durumlarına yönelik ifade edilen kendi dilimizin dışında pek çok terim vardır. İngiltere’de bu konu üzerine ele alınan çalışmalarda genellikle “Bullying” terimi kullanılmaktadır. ABD’de yapılan çalışmalarda “Bullying” ve “mobbing” terimleri farklı yerlerde kullanılmıştır. “Bullying” terimi ABD’de, eğitim örgütlerindeki öğrencilerin birbirleri üzerinde uyguladıkları mobbing davranışını ifade ederken, “Mobbing” terimi ise bir örgütte veya iş yerlerinde çalışanlar arasında meydana gelen mobbing davranışı olarak belirtilmektedir. Duygusal ve fiziksel bir saldırı söz konusu olduğunda “Bullying” kelimesi, taciz ve duygusal saldırı söz konusu olduğunda “Mobbing” kelimesi kullanılmaktadır. Bu duruma yönelik olarak Leymann ve Roller (2004), “Bullying” ve “Mobbing” terimlerinin literatürdeki kullanım alanlarını ayırarak bu tanımlamalara kendi çalışmalarında yer vererek aynı şekilde kullanılmasını önermektedirler.

Yabancı literatürlerde “örgütnde zorbalık” kavramı pek çok terimle ifade edilebilmesi Türkçe kaynaklara da yansımaktadır. Ülkemizde bu konu üzerinde geniş kapsamlı tartışmaların meydana gelmesi mobbing hakkında ele alınması gereken araştırmaların ve makalelerin ne kadar gerekli olduğunun bir göstergesidir. Ülkemizde ele alınan araştırmalarda çoğunlukla “mobbing” kavramı kullanılırken, Yüçetürk ve Dökmen (2003), “mobbing” terimini, Solmuş (2008) ise “taciz ve duygusal zorbalık” kavramlarını kullanmayı seçmiştir.

## 3. Mobbing Süreci

Yaman (2007:28), mobbing sürecini dört madde ile açıklamaktadır:

**Eleştiler Durum:** Bu durum genellikle bir çatışmadan kaynaklanır. Çatışma psikolojik şiddeti tetikler. Eylemler çok kısa başlar ve daha sonra iş arkadaşları ve üstler tarafından küçük düşürülmeye kadar uzanmaktadır, bu sebeple bu durum psikoşiddetin ilk aşaması olarak belirtilmektedir.

Psikoşiddet ve aşağılama: bu durum bireye saldırgan davranışları göstermese de sonucunda işten kovulma olmasa da çeşitli sayıda farklı davranışları kapsayabilmektedir. Gözlemlenen bu davranışların ortak bir paydası vardır, o da günlük etkileşimde kişiyi normal anlamının dışında cezalandırmak veya reddetmektir. Saldırganlık bu olayların arkasındadır.

İnsan kaynakları yönetimi: Geçmişteki aşağılanmalara dayanarak bir kişinin kusurlu durumunu yanlış değerlendirmek çok kolaydır. Yönetim, her şeyden önce önyargıları reddetme eğilimindedir. Bu çok yaygın durum, kişiyi işten kovma isteği uyardırmakta ve çoğu zaman yönetimin “Çatışma Yasası” olarak gördüğü duygusal şiddete yol açar. Kurbanlar bu aşamada aşağılanmaktadır. Yanlış fikirleri barındıran yöneticiler ve iş arkadaşları, meydana gelen bu durumu bireysel niteliklerden çok çevresel faktörlere bağlamaktadır. Örgütün psikolojik çalışma koşullarından kaynaklanan bu gibi durumlarda yönetim sorumluluk almayı reddetmektedir.

Kovulma: işten kovulan bireyde ciddi hastalıkları meydana gelmekte, mobbinge maruz bırakılan kişi tıbbi ve psikolojik destek almaktadır. Fakat bazen uzmanlar mağdur kişiyi anlamadan ve dinlemeden paranoid ve bipolar gibi yanlış teşhisler de koyabilmektedir, bu duruma dikkat edilmesi gerekmektedir.

Okullarda zorbalık süreci, öğretmenlerin öğrenciler arasında eleştirilmesi ve bu eleştirinin duyulması ile başlayabilmektedir. Bazen kurban olarak seçilen öğretmenlerle ilgili duvar yazıları olabilir. Zorbalık ortaya çıktığında, öğretmeni korkuttukları iddia edilen öğrenciler genellikle “şaka yapıyorum” veya “söz konusu öğretmen onlarla dalga geçiyor” diyerek kendilerini savunurlar. Bu nedenle, zorbalığı durdurmak için ilgili öğretmenler, öğrencileri tarafından zorbalığa maruz kaldıklarını açıkça bildirmeli ve belgelemelidir. Ayrıca, yeni öğretmenler okulda karşılaşabilecekleri zorbalığa karşı taviz vermeden ve zorbalıkla baş etme stratejilerinden ödün vermeden nasıl önlem alabilecekleri konusunda eğitilmelidir (Gökçe, 2008:14).

#### 4. Mobbing türleri

Mobbing belirli statü sahibi kişiden bir diğer belirli statü sahibi kişiye doğru yön izlemektedir. Vandekerckho ve Commers (2003:45), bu durumu mobbing davranışlarının uygulandığı yöne göre, aşağı, yatay ve yukarı doğru mobbing olarak üçe ayırmaktadırlar.

Aşağı doğru uygulanan mobbing, bir örgütte çalışan yüksek statülü bir kişinin kendi emrinde hizmet veren diğer bir çalışana yönelik uyguladığı mobbingdir. Bu duruma aynı okulda görev yapmakta olan bir okul müdürünün kendi emrinde hizmet veren müdür yardımcılara, öğretmenlere veya işgörenlere belirli veya belirsiz sebeplerden dolayı uyguladığı mobbinge örnek olarak verilebilir.

Yatay mobbing ise, bir örgütte aynı statü çerçevesinde hizmet veren kişiler arasında meydana gelen mobbingdir. Aynı okulda görev yapmakta olan iki müdür yardımcısından birinin diğer görev yapan müdür yardımcısına uyguladığı mobbing, yatay mobbingdir.

Yukarı doğru mobbing ise diğerlerinden farklı olarak, bir örgütte alt statüye sahip kişilerin, üst statüye sahip kişiye uyguladıkları mobbing olarak tanımlanmaktadır. Bir okulda görev yapan öğretmenlerin, okul müdürüne veya müdür yardımcısına uyguladığı mobbing bu duruma örnek olarak gösterilebilir.

## 5. Mobbing Davranışlarının Sınıflandırılması

Bir örgütte mobbing davranışları maruz bırakılan kişi üzerinde çeşitli şekillerde uygulanabilmektedir. Bir örgütte, mobbing uygulanan kişiye yönelik planlanan davranış türlerinde bireysel özellikler, örgüt içindeki rol, örgütsel yapı, işgörenin çalışma ortamı, bağlı olduğu değerler ve inançlar dâhil olmak üzere pek çok faktör önemli yer tutmaktadır. Leymann (1996) uygulanan mobbing davranışlarının 45 farklı şekilde ortaya çıktığını ifade etmiş ve bu bu davranışları 5 farklı grupta toplamıştır:

### 1.Grup: İletişim Biçimi ve Etkileri

Kendini ifade etme yeteneği yöneticisi tarafından sınırlandırılmaktadır. Konuşurken daima sözü kesilmektedir. Kendini ifade etme yeteneği mobbing uygulayan kişi tarafından kısıtlanmaktadır. Çoğunlukla hakarete uğramaktadır ve azar işiten kişi yine kendisi olmaktadır. Örgüt içerisinde performansı sürekli eleştirilmektedir. Özel hayatınız daima eleştirilmektedir. Örgüt dışında da telefon ile rahatsız edilmektedir. Sözlü ve yazılı tehditler almaktadır. Yalancı gözüyle bakılmaktadır. Örgüt içerisindeki diğer çalışanlar ile mevcut ilişkisi zımnen reddedilmektedir.

### 2.Grup: Sosyal İlişkilere Saldırı

İnsanlar mabbinge maruz kalan kişi ile iletişim kurmamakta ve konuşmamaktadır. Başka biri ile kendinin konuşması ve görüşmesi engellenmektedir. Örgüt içerisindeki diğer işgörenden izole edilmektedir. Örgüt içerisindeki çalışma arkadaşlarının kendisi ile konuşması yasaklanmaktadır. Çalışma ortamında yokmuş gibi davranılır.

### 3.Grup: İtibara Saldırı

Kişinin kendinin bulunmadığı ortamda arkasından kötü konuşulmaktadır. Gerçeği yansıtmayan dedikodular yayılmaktadır. Diğer kişiler tarafından alaya alınmaktadır. Akıl hastası insan gibi görülmeştir. Psikiyatrik bir süreçten geçmesi için zorlanmaktadır. Kendisinde bulunan herhangi bir engeli veya eksikliği ile dalga geçilmektedir. Sesi, jest ve mimikleri, yürüyüşü ile dalga geçilmektedir ve taklit edilmektedir. Politik tercihleri veya dini inançları dalgaya alınmaktadır. Buna ek olarak özel hayatı ve milliyeti alay konusu olmaktadır. Özsaygıyı ve toplum içindeki itibarı sarsacak bir işi yapması için üzerinde baskı kurulmaktadır. Örgüt içerisinde gösterdiği gayreti ve başarısı haksızlıkla değerlendirilmektedir. Verdiği kararlar genellikle sorgulanmaktadır. Kendi isminin dışında küçük düşürücü isim ve lakaplarla çağrılmaktadır. Kendisine cinsel imalarda bulunulmaktadır.

#### 4. Grup: Yaşam ve İş Kalitesine Saldırı

Örgüt içerisinde önemli görevlerden yoksun bırakılmaktadır. Bulunduğu görevler ise sınırlandırılmaktadır. Anlam ifade etmeyen görevler kendisine verilmektedir. Örgüt içerisinde sarf edebileceği yeteneğinden nitelik olarak düşük görevler verilmektedir. Verilen göreve adapte olamadan hemen yeni görevler verilmektedir. Özsaygıyı ve toplum içindeki itibarı sarsacak görevler verilerek üstlerinin ve diğer meslektaşlarının gözünden düşmesi sağlanmaktadır. Örgüt içerisinde meydana gelen zararlardan kendisi sorumlu tutulmaktadır.

#### 5. Grup: Doğrudan Sağlığı Etkileyen Saldırıları

Fiziksel anlamda kendisini zora sokacak görevler yapması için baskı altındadır. Fiziksel şiddete maruz kalmaktadır. Aynı şekilde şiddet ile tehdit edilmektedir. Fiziksel ve cinsel tacize uğramaktadır.

İfade edilen bu mobbing davranışlarını bir veya birden fazla kişi uygulayabilmektedir. Bazen maruz bırakılan kişiye bu davranışlar uygulanırken, bazen de hepsi aynı anda uygulanmamaktadır (Yüçetürk, 2003).

#### 6. Mobbing Davranışının Nedenleri

Örgüt içerisinde zorbalığı açığa çıkaran dört unsurun, liderin yeterli ve etkili olmaması, örgüt içerisindeki çalışma planlarının eksikliği, maruz bırakılan kişinin korumasız ve savunmasız bir halde olması, çalışma ortamındaki ahlaki standartların düşük olması olarak ifade edilmektedir. Bu davranışlara ek olarak Ural (2009:30) mobbing eylemlerinin sebepleri şu şekilde ifade etmektedir:

- Örgüt içerisinde grup kuralları için kişiyi zorlamak.
- Düşmanca davranışlar sergilemekten haz duymak.
- Mobbing davranışına maruz kalan kişinin fiziksel ve psikolojik anlamda acı çekmesinden zevk almak.
- Bireyin can sıkıntısını bu şekilde gidermek istemesi.
- Önem verdiği kişileri kayırmaya yönelik teşviklerde bulunması.
- Kendi çıkarı için iyiyi de kötüyü de mübah olarak görmesi.
- Bireyin kendi eksikliğini kapatmak istemesi.
- Bencilik içeren düşüncelere sahip olması.
- Narsist bir özelliğinin bulunması.
- Yanıltılmış sosyal içgüdüye sahip olmak.

Örgüt içerisinde uygulanan mobbing davranışları, C. Aytmatov'un tabiriyile çalışan kişiyi "mankurta" dönüşmek için uygulanan saldırganlıktır. Eski tarihte

karşımıza çıkan mankurt Türk boylarını asimile etmek için uygulanan işkence şekli olarak ifade edilmektedir. Mankurtlaşan insanlar sanki robot gibi sahibinin her dediğini hiçbir şarta bağlı kalmaksızın yerine getiren, benliğini ve geçmişini unutan, yönlendirilmeye hazır, şuursuz bir insana dönüşmektedir. Mobbing davranışlarının temelini maruz bıraktıkları kişiye hükmetme, boyun eğdirerek örgütten uzaklaştırma ve soğutma isteği oluşturmaktadır (Tutar, 2004:14). Kök (2006)'ün ele aldığı çalışmasında Leymann (1993)'in yıldırma davranışlarına maruz kalan kişilerle yaptığı görüşmeler sonucunda örgüt içerisinde mobbing davranışlarını meydana getiren dört özelliğin, bu davranışları uygulayan kişinin bireysel özellikleri, bu davranışlara maruz kalan kişinin bireysel özellikleri, var olan örgütsel sistemin yetersizliği, neden olan sosyal sistem olduğunu belirtmektedir.

### 7. Örgüt Kültürünün Mobbing Davranışlarına Etkisi

Öğrencilerin ikinci yuvası olan okullar, eğitim hizmetleri sağlayan bir kuruluştur. Bir eğitim örgütünde örgütsel davranış analizi başka örgütlere göre oldukça önemlidir. Bunun nedeni olarak gösterilen insan bu örgütlerin ürünüdür. İyi bir yetiştirme, kişinin sağlam bir okul kültürü içinde yetişmesiyle alakalıdır. Toplumlar arasında meydana gelen kültürel farklılıklar insanların birbiriyle ilişkilerine de yansıdığı için, işyerinde zorbalık ve onu kışkırtan davranışlar belirlenirken bu kültürel farklılıklar göz önünde bulundurulmalıdır. Bu duruma örnek olarak; bir Avrupa ülkesinde insanların selamlaşmak için kucaklaşıp öpüşmesi istenmeyen bir durumken Akdeniz ülkesinde bu durum tam tersidir. İki farklı kültüre sahip bu ülkelerin yalnızca selamlaşmalarında görülen bu farklılık, toplumdaki insan ilişkilerine ve buna bağlı olarak örgütndeki insan ilişkilerine de yoğun bir şekilde yansımaktadır. Bu sebeple işyerinde zorbalığın tanımlanması ve zorbalığa yol açan davranışların belirlenmesinde evrensel ölçütler ortaya koymak yerine, araştırmanın yapıldığı toplumun ve işyerinin özelliklerinin dikkate alınması gerekmektedir (Gökçe, 2008:14).

Örgüt kültürünün ana unsurlarını oluşturan gelenekler, normlar, törenler, inançlar, değerler ve semboller örgüt içerisinde görev yapan çalışanların davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Hiçbir birey içinde nefes aldığı toplumun kültüründen bağımsız nasıl hareket edemiyorsa, hiçbir çalışan da aynı şekilde örgüt kültüründen bağımsız hareket edememektedir. Buna yönelik sert bir hiyerarşik yapısı mevcut olan örgütler, mobbingi meydana getiren bir kültürel yapıya sahiptir. Bunun sebebi olarak, örgütlerde var olan yönetimin insan hislerini dikkate almadan gücünü uygulaması olarak gösterilebilmektedir (Eşenli ve Aktel, 2019:530).

Bir örgütte meydana gelen mobbing psikoşiddet ve taciz anlamında kullanılarak, simgesel şiddet ve örgüt içerisindeki iletişimde yaşanan kopukluk, kişilerin birbirleriyle kurduğu iletişimde empati duygusunu kaybetmek kastedilmektedir. Örgüt içerisindeki çalışanlar arasındaki iletişimde özgünlüğün var olmaması ile de açıklanabilecek bireyler arası çatışmalar mobbingi hızlandırmakta, diğerinin varlığının önyargılı kabulü çoğu zaman ötekileştirme, fiziksel ve sosyal izolasyon ve saldırgan eylemler örgütün zayıflamasına neden olmaktadır. Çalışanların birbirleriyle uyumundaki eksikliğin moral bozarak bireyde güven ve özgüven kaybına neden olmakta, böylece yaşanan olumsuz tutumlar mobbinge teşvik etmektedir (Köse, 2006:24).

Örgütsel statüye yönelik işgörenlerin örgüt içerisinde yöneticilerden daha çok mobbinge maruz bırakılarak, bu kişilere meslektaşlarından veya diğer işgörenlerden daha fazla yöneticileri mobbing uygulamaktadır (Kök, 2006: 168). Psikoşiddetin uygulanmasına müsait örgüt kültürü ve yapısı, çalışanlardaki saldırgan ve şiddet içeren güç kullanımını açığa çıkarmaktadır. Bu durum daha çok klasik yönetim anlayışının var olduğu örgüt ve kuruluşlarda görülmektedir. Çünkü klasik yönetim anlayışı bireyin kendisine, sosyal ve psikolojik niteliklerine değer vermemektedir (Ural, 2009:114). Örgüt içerisindeki iletişim zayıflığı, üstler ve astlar arasındaki çatışmalar, meslektaşların birbiriyle çatışmaları, astlar ve üstler ile zayıf ilişkiler, üstlerin veya astların tehditkar söylemleri, örgüt içindeki “gayri resmi gruplara” katılmama, sosyal desteğin azlığı, yetersiz bir örgütsel kültürün başlıca nedenlerini oluşturmaktadır. Örgütte uygulanan zorbalığın ana sebeplerinden en önemlisi, düşmanca bir çalışma ortamıdır. Zorbalığın uygulandığı örgüt iklimi, yöneticilerin yönetsel davranışlarını, örgüt içindeki yüksek rol dağılımını ve çalışanların sosyal iklimden memnuniyetsizliğini içerir. Örgüt içinde çalışanların ayrıcalıklı tutumu ve örgüt içindeki kaynak ve fırsatların haksız kullanımını zorbalığın önde gelen nedenlerindedir. Örgütsel tutumlarda demokratik süreçlere müsaade etmeyen örgüt kültürü, kapalı ve yıldırıcı bir kültür olmaktadır (Tutar, 2004:15).

## 8. Mobbingin Sonuçları

Bir örgütte meydana gelen mobbing sürecinde en çok zarar görenler mağdurlardır. Kasıtlı ve sistematik şekilde yenilenen psikolojik zorlamaların etkileri, kişide yavaş, kümülatif hasar olarak kendini göstermektedir (Tınaz, 2006:49).

Genel insan hakları standartları, ahlaki olmayan iletişim ve aşırı psiko-sosyal stres kaynakları göz önüne alındığında, mobbing–nın ciddi psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklara neden olduğu görülür. Bu tür sonuçlar söz konusu olduğunda, hedef seçilen kişi artık mağdur değil, kurbandır. Ancak mobbing sonucu kurban, duygusal yönden yıprandığı için, hastalanmış değil zarar görmüş kabul edilir Genel insan hakları normları, etik dışı iletişim ve fazlaca psikososyal gerilimleri dikkate alındığında mobbingin önemli fiziksel ve psikolojik hastalıklara sebep olduğu görülmektedir. Mobbing uygulayan kişinin hedefinde olan kişi mağdur olmaktan çıkmaktadır, artık o kurbandır. Fakat zorbalık sonucunda mağdur, duygusal olarak tükenmiş olduğu için hasta değil, zarar gören birey olarak kabul edilmektedir. Zorbalık süreci, mağdurun sağlığını ve başlıklık sistemini basitçe zayıflatmaktadır. Çoğunlukla mobbing, mağdurların işlerini değiştirmelerine ve kişisel yaşamlarında birçok problemlerle karşılaşmalarına sebep olabilir. Sonuç olarak, kişi işini ve gelirini kaybeder. Bu duruma bir de sosyal dışlanma eklenince intihar dahi meydana gelebilmektedir. Mağdur mobbingi önleyemiyorsa muhakkak klinik yardım almalıdır. Zorbalık sonunda mağdur farklı sağlık problemleri sergilemeye başladığında, saldırganlar ve durumu gözlemleyen kişiler herhangi bir zorluk yaşamazlar. Fakat bazı işverenler mobbingin nedeninin mağdur olduğuna inanmaktadır. Bu sebeple mobbinge maruz bırakılan kişi, örgüt çalışanlarına kendilerinin neden olduğu sorunları yaşattıkları için suçlanmaktadır.

Bir bireye verilen toplumsal zarar göz önüne alındığında, ilk olarak onun toplumsal imajının zedelendiğini görülmektedir. Örgütte yabancılaşan ve profesyonel

kimliğini kaybeden kişiler, devamında sosyal ve aile ortamlarındaki statülerini kaybetmektedirler. Örgütte dışlanarak kendi çevresinde de mobbing eylemleriyle karşılaşan birey olan biteni anlatamaz hale gelmektedir. Dolayısıyla hayatındaki bütün negatif durumları kendisinden bilir ve suçladığı kişi yine kendisidir. Bu süre zarfında sağlığında meydana gelmeye başlayan rahatsızlıkları da hissetmeye başlamaktadır. Sistematik psikolojik şiddetin mağdurların sağlığı üzerinde meydana gelen acımasız sonuçlar zamanla ortaya çıkar. Panik atak şeklinde görülen depresyon, hipertansiyon, taşikardi, konsantre olamama, terleme, titreme, anlamsız korku ve heyecan bunlardan başlıcalarıdır. Makul olmayan ısı nedeniyle titreme, boğazda yumru veya açlık, başta ve sırtta oluşan ağrı, zayıflamış bağışıklık sistemi, mide-bağırsak bozukluğu, terk edilmişlik hissi, iştahsızlık, halsizlik, deride meydana gelen kızarıklık/kaşınma, vb. (Tınaz, 2006:48).

Mobbinge maruz kalan birey yaşamının her alanında özgüven kaybı yaşayarak hayat kalitesini düşürmektedir. İfade edilen durumu ilk olarak ailesinde daha sonra arkadaşlarında ve devamında da örgüt içerisindeki çalışma arkadaşlarıyla var olan sosyal ilişkilerinde yaşamaktadır. İlişkilerinde çoğunlukla korkan, çekimser davranışlar sergileyen, şaşkın ve beceriksiz bir kişi olarak görülmektedir. Birey sosyalleştiği ortamlardan kaçınmaktadır verdiği randevularını unutabilmektedir. Yaşadığı fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklardan şikayetlenmektedir. Diğer aile bireyleriyle olan bağı zedelenir ve aile içerisinde sahip olduğu sorumluluklarını yerine getiremez hale gelmektedir. Maddi gelirinde bir düşme yaşanmaktadır buna bağlı olarak sağlık harcamaları artmaktadır. Birden öfke boşalması yaşayabilmektedir. Fazla strese bağlı olarak panik atağı meydana gelmekte ve ara ara depresyonlar görülebilmektedir. Sevdiği kişilere karşı kendi de saldırgan davranışlar sergilemeye başlamaktadır (Gökçe, 2008:12). Dolayısıyla mobbing sadece mağduru değil çevresindeki her bireyi de etkisi altına almaktadır. Buna ek olarak örgüt içerisinde meydana gelen huzursuzluklar sonucu mağdur kişinin çoğunlukla hastane raporları alması, örgüte bağlılığının azalarak kişinin örgütten uzaklaşma isteğinin meydana gelmesi, tüm bunların sonucunda kendiliğinden örgütü terk etmesi örgütün verimliliğini düşürmektedir (Tınaz, 2006:47). Örgüt içerisinde uygulanan psikoşiddetin sonuçları arasında gösterilen, bireyin örgütten ayrılması, bireyde oluşan özgüven kaybı, ayrılma durumu sonucunda yeni iş bulamama kaygısı, bireyde ortaya çıkan tükenmişlik sendromu, örgütte gösterdiği performansın düşmesi, bireyde meydana gelen stres ve depresyon, örgüt içi çatışma ve mağdurda da ortaya çıkan saldırgan davranışlar örgüt için önem ifade etmektedir (Çobanoğlu, 2005:19-21).

Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin mobbing eylemlerine maruz kalması örgütsel verimliliklerini negatif yönde etkilemektedir. Okul çalışanlarının örgüt ortamında kendilerini güvende hissetmelerinin görevlerine karşı bağlılıklarının artmasıyla ilişkili olduğu görülmektedir. Günümüz şartlarında toplumsal sorunlarla içli dışlı olan öğretmen ve yöneticiler, bir de örgüt içerisinde “zorbalık” gibi psikolojik baskılara maruz kaldıklarında görevlerini yapmakta zorluk çekmektedirler. Bu bağlamda “mobbing” davranışına maruz kalmak, örgüt yöneticilerinin ve diğer işgörenlerin örgütsel hayat kalitesini düşürmektedir. Eğitim örgütlerinde görülen mobbing davranışlarına dair yapılan çalışmalarda en yaygın mobbing davranışının maruz bırakılan kişinin sözünün kesilmesi olduğu belirtilmektedir. Buna ek olarak öğretmenlerin örgüt

içerisinde, “meslektaşlarının gruplaşması”, “emeğin aşağılanması”, “imali ve alaylı konuşmalar” gibi mobbing eylemleriyle karşılaştıkları belirlenmiştir. Bu eylemlere maruz bırakılan kişilerin karşılığında sergiledikleri davranışlar “önemsiz kabul etme”, “duymamış gibi davranma”, “rest çekme” olarak tespit edilmiştir. Yüçetürk (2003) ele aldığı araştırmasında mobbing eyleminin meydana gelmesini tetikleyen davranışların, liderlik becerilerinin zayıf olması, katı bir hiyerarşik yapı, insan kaynaklarına verilen önemin yetersiz olması, kapalı kapı politikası, meydana gelen çatışmada yönetiminin etkisinin yadsınmaması, edilen şikâyetlerin umursanmaması, zorlayıcı davranışlar, buldukları eylemlerde “günah keçisi” arama istekleri, takım çalışmasının verimsizliği ve dayanışmanın düşmesi, işgören haklarının koruma altına alınmaması ve adaletsiz davranma şeklinde belirtmiştir. Kök (2006), kamu ile birlikte özel sektörde çalışan banka işgörenlerine yönelik yaptığı araştırmasında bayan işgörenlerin erkek işgörenlerden daha fazla mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşmıştır. Gökçe (2008), özel ve resmi eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmen ve yöneticilerle yaptığı araştırmasında; bayan öğretmenlerin mesleki yeterlilik, iletişim ve sosyal durumlarına ilişkin mobbing eylemleriyle karşılaştıklarını belirtmiştir.

### Sonuç ve Tartışma

Günümüzde, işyerinde uygulanan mobbingin, örgütsel üretkenlik üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu giderek daha fazla hissedilmektedir. İşyerinde uygulanan mobbing davranışının olumsuz sonuçları, bu alanda yapılan araştırmaların ve istatistiksel sonuçları olan çalışmaların sayısını artırmaktadır. Mobbing davranışlarının sebep-sonuç ilişkileri ele alındığında, doğrusal bir sonuca ulaşamayacağı görülmektedir (Zapf, 1999:72). Bir örgütte meydana gelen herhangi bir etken mobbingin sebebi olabilirken aynı zamanda mobbing davranışının sonucu olarak da görülmektedir. Örgütler içerisinde mobbing olarak algılanan bir etken diğer örgütlerde algılanmayabilir. Dolayısıyla mobbing davranışlarının asıl sebeplerini ele alabilmek için mobbing uygulanan örgüt, mobbinge maruz kalan kişi ve mobbing uygulayan kişi gibi değişkenlerin aynı durumda incelenmesi gerekmektedir. Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık düzeyi gün geçtikçe önem kazanmaktadır. Örgütün hedefleri doğrultusunda, toplumun kendisine yönelik beklentilerini karşılayan, öğrenmeye açık insangücü yetiştirebilmeleri, kaliteli eğitim ile mesleklerini aktif ve etkili bir şekilde yapabilmeleri bir öğretmen ile mümkün hale gelmektedir (Celep, 2000:15). Okul verimliliği ve öğrenci başarısı, örgütte görev yapan öğretmenlerin çok boyutlu örgütsel bağlılığı ile ilişkilidir. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık ve üretkenlik olumlu yönde birbirini etkisi altına almaktadır (Celep, 2000:138). Bu bilgiler göz önüne alındığında, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbing davranışları arasında bir bağlantı olduğu sonucuna varılabilir. Çünkü bu konuda yapılan bilimsel araştırmalar ve ilgili literatür dikkate alındığında eğitim ve tıp alanı gibi kâr amacı gütmeyen kamu örgütlerinde mobbingin çok yaygın olduğu gözlemlenmiştir.

Gökçe (2006:20) ‘nin ele aldığı araştırmasına göre, Hubert ve Veldhoven (2001) yaptığı araştırmada mobbing davranışlarının eğitim örgütlerinde çoğunlukla meydana geldiği ve bu mobbing davranışlarının % 37,3’ünün işgörenler arasında (yatay) oluştuğu ortaya çıkarılmıştır. Dick ve Wagner (2001:247) çalışmalarında öğretmenlerin



okul yöneticileri tarafından kendilerinin görmezden gelindiğini ve haksızca eleştirilerek zorbalığa uğradıklarını, meslektaşları tarafından ise dedikoduya maruz bırakılarak, örgüt içerisinde yapılan sosyal toplantı ve etkinliklerden soyutlanarak mobbinge uğradıklarını belirtmişlerdir. Buna ek olarak O'conner (2004:2-3) tarafından eğitim örgütlerinde mobbing ile ilgili ele alınan çalışmada öğretmenlerin; yöneticileri, denetçiler, öğretmen arkadaşları, veliler ve öğrencileri tarafından mobbinge maruz bırakıldıkları ortaya çıkarılmıştır. Başka bir araştırmada Ertürk (2005); araştırma bağlamında ilköğretim okulu öğretmenleri arasında, 53 yaş ve üzerinde olanların daha fazla mobbing eylemlerine maruz kaldığı ve mobbing davranışlarının % 60'ının yukardan aşağıya doğru gerçekleştiğini tespit etmiştir. Çobanoğlu (2005:144 -145) "Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı Ve Mücadele Yöntemleri" isimli çalışmasında ise okul yöneticilerinin yaşça genç, net fikirli ve medenî cesarete sahip öğretmenleri mobbinge maruz bıraktıklarını buna ek olarak öğrencileri tarafından uygulanan mobbing davranışları sebebiyle meslekten ayrılan öğretmenlere rastlandığını belirtmiştir. Buna ek olarak, örgüt içerisinde uygulanan psikoşiddetin sonuçları arasında gösterilen, bireyin örgütten ayrılması, bireyde oluşan özgüven kaybı, ayrılma durumu sonucunda yeni iş bulamama kaygısı, bireyde ortaya çıkan tükenmişlik sendromu, örgütte gösterdiği performansın düşmesi, bireyde meydana gelen stres ve depresyon, örgüt içi çatışma ve mağdurda da ortaya çıkan saldırgan davranışların örgüt için önemli olduğunu ifade etmektedir. Eşenli ve Aktel (2019), "Yönetimde Örgüt Kültürü İle Mobbing İlişkinin Yeri Ve Önemi" isimli çalışmasında sert bir hiyerarşik yapısı mevcut olan örgütlerin mobbingi meydana getiren bir kültürel yapıya sahip olduğunu, dolayısıyla örgütlerde var olan yönetimin insan hislerini dikkate almadan gücünü uygulaması olarak gösterilebildiğini ifade etmektedir.

Bu sonuçlar mobbing davranışlarının ülkemizde bulunan eğitim örgütlerinde özellikle ilkokullarda ciddi boyutlara ulaştığını, bundan hareketle insan kaynağının örgütler için en değerli varlık olduğu algısının henüz yerleşmediğini göstermektedir. Alan yazında belirtilen araştırmaların odaklandığı konu irdelendiğinde, ülkemizde bu alanı anlamaya, açıklamaya ve mobbingi tanıtmaya ilişkin çalışmaların yoğun olduğu görülmektedir. Mobbinge dikkat çekmek, tanımlamak ve tartışmaya açmak için yapılacak çalışmaların önemi elbette büyüktür. Bu derleme kapsamında ele alınan konuların gelecek çalışmalara rehber niteliğinde olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma, mobbing alanında ele alınan belirli literatürlerle sınırlıdır. Bundan sonraki araştırmalarda çalışma alanı daha da genişlettilererek, hatta farklı örgütlerde çalışanlardan elde edilecek verilerle mobbinge yönelik önlem ve önerilerin belirlenmesi literatüre ve örgüte önemli katkılar sağlayacaktır. Daha geniş örneklemeler üzerinde ve daha farklı ölçekler kullanılarak, farklı bağlamlarda ve okul kademelerinde araştırmalar gerçekleştirilebilir.

## Öneriler

Bu sonuçlar ışığında, uygulayıcılara katkı sağlayacak öneriler aşağıdaki gibi ifade edilebilir;

1. İşgörenler ve yöneticiler mobbing konusunda bilgilendirilmelidir.
2. Taranan literatür içinde çoğu örnekte en büyük sorun yönetimin de mobbinga katılma olgusudur. Liderlik özelliklerinin bulunmadığı yöneticiler mobbinga destek olmakta bu olguyu bir strateji olarak kullanmaktadır. Yine araştırmalar dönüşümcü ve etik liderlik becerilerinin örgütlerdeki örgütsel güveni arttırdığı ve mobbing eylemlerini azalttığını açığa çıkarmıştır. Dolayısıyla örgüt yöneticileri etik ilkelerin farkında olmalı, bu ilkeleri tam anlamalı ve örgüt içerisinde uygulamalıdır. Bu sebeple örgüt yöneticilerinin etik liderlik yetenek ve becerilerini daha iyi seviyeye yükseltecek, geliştirecek eğitim programları hazırlanabilir ve örgüt yöneticilerine eğitim verilebilir.
3. Örgütlerde mobbing eylemlerine maruz kalan mağdurlarının başvurabileceği okul, il ve ilçe düzeyinde kurullar oluşturulmalı, mağdurlar bilgilerinin açık edilmeyeceğini bilerek bu kurullara rahatlıkla başvurabilmeli, destek alabilmelidir.
4. Örgüt yöneticilerinin etik ilkelere uymayan davranışları bu kurullar tarafından izlenmeli ve gereği yapılmalıdır.
5. Örgüt içerisinde mobbinge yönelik bir kültür oluşturulmalı, vizyon ve misyon için olduğu gibi mobbing olgusuna ilişkin etik ilkeler belirlenerek yazılı ve görsel olarak tüm işgörene duyurulmalıdır.
6. Örgüt yönetimi ve işgörenler arasındaki ilişki güçlendirilmeli ve örgüt içerisindeki görevler ve iş yükü eşit şekilde dağıtılmalıdır.
7. Örgüt işgöreninin sosyal bağlılıklarını artıracak etkinlik, toplantı gibi uygulamalara yer verilmelidir.
8. Örgüt ikliminin mobbingle ilişkisini belirleyecek araştırmalar yapılabilir.

### Kaynakça

Albini E, Benedetti L, Giordano S, Punzi S, & Cassito M, 2003. Dysfunctional Workplace Organization And Mobbing: Four Representative Cases. La Medicina Del Lavoro [Workplace Medicine], 96, 432-9.

Apak E, 2009. *Mobbing Eylemleri Ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Y. Lisans Tezi.

Aydın İP, 1998. *Yöneltilmiş Mesleki Ve Örgütsel Etik*, Pegem Özel Eğitim Ve Hizmetleri Tic. Limited Şti.

Brand, C. Ve O'Conner, L. (2004). *Okul Reddi: Bir Takım Gerektirir*. Çocuklar Ve Okullar , 26 (1), 54.

Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma Ve Öğretmenler*. Anı Yayıncılık.

Cemaloğlu, N., Ertürk, A. (2007). *Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Mobbing Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi*, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 5-2,( 345-362).

Çivilidağ A, Sargın N, 2011. *Farklı Ortaöğretim Örgütlerinde Çalışan Öğretmenlerde Psikolojik Taciz (Mobbing): Antalya İli Örneği*. Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi, 2, 3, 11-22.

Çobanoğlu Ş, 2005. *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı Ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.

Davenport, Noa, Schwartz, Ruth, D., Elliott, Gail, P, 2003. *Mobbing: İşyerlerinde Duygusal Taciz*, (Çev: Osman Cem Önortay), Sistem Yayıncılık: İstanbul.

Ertürk, A. (2005). *Öğretmen Ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Mobbing Eylemleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Eşenli G, & AKTEL M, 2019. *Yönetimde Örgüt Kültürü İle Mobbing İlişkisinin Yeri Ve Önemi*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(3), 525-549.

Gerberich SG, Church TR, MCGOVERN PM, HANSEN H, NACHREINER NM, GEISSER MS, RYAN AD, MONGIN SJ, WATT GD, 2004. *An Epidemiological Study Of The Magnitude And Consequences Of Work Related Violence: The Minnesota Nurses' Study*. Occupational And Environmental Medicine, 61, 6, 495-503.

Gökçe, AT (2006). *İş Yerinde Mobbing: Özel Ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen Ve Yönetim Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*.

Gökçe A, 2008. *Mobbing: İşyerinde Mobbing Eğitim Örneği*. Ankara (Turkey): Öğretimi Yayınları.

Hubert, AB Ve Van Veldhoven, M. (2001). *İstenmeyen Davranış Ve Mobbing İçin Riskli Sektörler*. Avrupa Çalışma Ve Örgütsel Psikoloji Dergisi , 10 (4), 415-424.

Keashly, L, 2001. *Interpersonal And Systemic Aspects Of Emotional Abuse At Work: The Target's Perspective*. Violence And Victims, 16(3), 233-268.

Kök, S, 2006. “İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Mobbing”; 14. Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı , Atatürk Üniversitesi, Erzurum, Ss. 161-170.

Köse H, 2006. *Örgüt İçi İletişimde Negatif Bir Olgu: Psikolojik Mobbing Ve Sistemli Bir Ötekileştirme Süreci Olarak Mobbing*. II. Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu, 24-6.

Leymann H, 1993. *The Effect Of Major Railway Accidents On The Psychological Health Of Train Drivers—II. A Longitudinal Study Of The One-Year Outcome After The Accident*. Journal Of Psychosomatic Research, 37, 8, 807-17.

Leymann H, 1996. *The Content And Development Of Mobbing At Work*. European Journal Of Work And Organizational Psychology, 5, 2, 165-84.

Leymann F, Roller D, 2004. *Workload Balancing In Clustered Application Servers, Google Patents*.

Mansur FA, 2008. *İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Schermerhorn J, 1989. *Management For Productivity: Advanced Instructional Modules*. Aim, Wiley.

Solmuş T, 2008. *İş Ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*, Epsilon.

Şenerkal, R, 2014. *Üniversitelerde Akademi İşgörenine Yönelik Mobbing Süreci: Mobbing Davranışları İle Akademisyenlerin Sağlığı Ve Bireysel Performansı İlişkisi* (Master's Thesis, ESOGÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Tınaz, P, 2006. *İşyerinde Psikolojik Taciz Mobbing*. Çalışma Ve Toplum, 4(11), 13-28.

Tutar H, 2004. *İş Yerinde Psikolojik Taciz*, 3. Baskı. Ankara: Barış Kitap Basın Yayın Dağıtım.

Ural C, 2009. *Psikoşiddete Maruz Kalmış Öğretmenlerin Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Uzunçarşılı Ü, Yoloğlu N, 2007. *Mobbing/İş Yerinde Duygusal Taciz: Ulusal Ve Uluslar Arası Boyutu İle Çatışma Yüklü Bir İletişim Biçimi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi, 7, 27, 7-18.

Van Dick, R. Ve Wagner, U. (2001). *Öğretimde Stres Ve Zorlanma: Yapısal Bir Eşitlik Yaklaşımı*. İngiliz Eğitim Psikolojisi Dergisi , 71 (2), 243-259.

Vandekerckhove W, Commers MR, 2003. *Downward Workplace Mobbing: A Sign Of The Times?* Journal Of Business Ethics, 45, 1-2, 41-50.

Yaman E, 2007. *Üniversitelerde Bir Eğitim Yönetimi Sorunu Olarak Öğretim Elemanının Maruz Kaldığı İnfomal Cezalar: Nitel Bir Araştırma. Unpublished Doctoral Dissertation*). Marmara University, Institute Of Educational Sciences, İstanbul.

Yıldırım T, 2008. *İlköğretim Okullarında Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Mobbing Ve Etkileri*. Unpublished Master's Thesis. Yeditepe University. The Institute Of Social Sciences, İstanbul.

Yüçetürk E, 2003. *Örgütlerde Durdurulamayan Mobbing Uygulamaları: Düş Mü? Gerçek Mi?* Bilgi Yönetimi, Temmuz.

Zapf, D. (1999). *Organisational, Work Group Related And Personal Causes Of Mobbing/Bullying At Work*. International Journal Of Manpower.

## Extended Abstract

Nowadays, the negative impact of acts of intimidation on the quality and productivity of the organization has started to be felt and noticed intensely. The damages and negative consequences that arise as a result of acts of intimidation in the organization have a lot to do with the increase in the number of studies and statistical results on the concept of intimidation. The concept of organization, which has attracted attention in recent years in this field in our country, has been handled as a research topic for years both abroad and in Europe, and it has been concluded that millions of people are subjected to mobbing by their subordinates, superiors, managers and bosses as well as their colleagues in the organizational environment every year. Stress occurring within an organization causes the functions of the employees and the organization to decrease and fail to fulfill. High levels of stress disrupt the physical and mental system of the employee, and for this reason, the stressed employee shows reactions such as absenteeism, making mistakes in the service he/she provides, causing accidents in his/her workplace and decreasing his/her own performance. Stress that occurs in educational institutions causes great harm. The event experienced by a teacher serving in an educational institution reveals stress and causes a decrease in his/her performance towards education. At the same time, the stressed teacher negatively affects other colleagues with whom he/she communicates within the institution and this situation causes a decrease in the overall performance of the institution. The main source of stress within the school, which leads to a decrease in the overall performance of the organization as a result, is often the acts of intimidation that occur in organizations. It is known that one of the most important reasons that affect the individual and the organization in a wide range, which reduces the mental health and service efficiency of the individual, is the “mobbing actions” that are intensely experienced in organizations, which is an unnamed emotional attack that has been kept secret until today. When the literature on mobbing from past to present is examined, it is observed that the results of mobbing in educational institutions have not been emphasized much. It is thought that this study will contribute to the literature on mobbing behavior in educational institutions. As a result, the aim of this study is to examine the scientific research literature written in the field of organizational mobbing and to develop recommendations for practice. This study was written as a result of a research process based on literature review. Within the scope of the research, organizational mobbing literatures were searched on Google academic search engine, relatively recent studies were identified, and those deemed sufficient in terms of quality were selected and examined in line with the purpose of the study.

## Definition of Mobbing

Psychological harassment is defined as the systematic, periodic or daily psychological harassment of employees by one or more people in the workplace, and is defined as being subjected to behaviors that hurt and harm people emotionally.

## **Mobbing Term**

There are many terms outside of our own language that refer to situations in which people working in an organization apply harmful behaviors to one another or disturbing behaviors are observed among students or administrators working in an educational institution. In the UK, the term “Bullying” is generally used in studies on this subject. In studies conducted in the USA, the terms “Bullying” and “mobbing” are used in different places. While the term “Bullying” refers to the intimidation behavior that students in educational institutions apply on each other in the USA, the term “Mobbing” refers to the intimidation behavior that occurs between employees in an organization or workplace. The word “Bullying” is used when there is an emotional and physical attack, and the word “Mobbing” is used when there is harassment and emotional attack.

## **Classification Of Mobbing Behaviors**

In an organization, mobbing behaviors can be applied to the person subjected to mobbing in various ways. In an organization, many factors, including individual characteristics, role in the organization, organizational structure, working environment, values and beliefs of the employee, have an important place in the types of behaviors planned for the person subjected to mobbing.

## **Types Of Mobbing**

Mobbing is directed from a person with a certain status to another person with a certain status. Vandekerckho and Commers (2003) divide this situation into three as downward, horizontal and upward mobbing according to the direction in which mobbing behaviors are applied.

## **Causes Of Mobbing Behavior**

It is stated that the four factors that reveal bullying in the organization are that the leader is not sufficient and effective, the lack of work plans in the organization, the exposed person is unprotected and vulnerable, and the moral standards in the work environment are low.

## **The Effect Of Organizational Culture On Mobbing Behaviors**

The traditions, norms, ceremonies, beliefs, values and symbols that constitute the main elements of organizational culture significantly affect the behavior of employees working in the organization. Just as no individual can act independently of the culture of the society in which they breathe, no employee can act independently of the organizational culture. Organizations with a rigid hierarchical structure have a cultural structure that creates mobbing. The reason for this can be shown as the application of power by the management in organizations without taking into account human feelings.

## Mobbing Process

The mobbing process consists of four different processes: critical situation, psycho-violence and humiliation, human resources management and dismissal.

## Conclusion

Today, it is increasingly felt that mobbing in the workplace has a negative impact on organizational productivity. The negative consequences of mobbing behavior in the workplace increase the number of researches and studies with statistical results in this field. When the cause-effect relationships of mobbing behaviors are considered, it is seen that a linear conclusion cannot be reached (Zapf, 1999, p.72). While any factor occurring in an organization can be the cause of mobbing, it is also seen as the result of mobbing behavior. A factor that is perceived as mobbing within an organization may not be perceived in other organizations. Therefore, in order to address the actual causes of mobbing behaviors, variables such as the organization where mobbing is applied, the person subjected to mobbing and the person who applies mobbing should be examined in the same situation. Zapf (1999:71) states that methodological problems make empirical research difficult. For this reason, the studies discussed so far have mostly been based on interviews with the victims of mobbing behavior. The level of organizational commitment in educational institutions is gaining importance day by day. In line with the goals of the organization, it becomes possible to raise a human resource that meets the expectations of the society towards itself and is open to learning with a teacher who can actively and effectively perform his/her profession with quality education (Celep, 2000, p.15). School productivity and student success are related to the multidimensional organizational commitment of teachers working in the organization. High levels of organizational commitment and productivity positively influence each other (Celep, 2000, p.138). Considering this information, it can be concluded that there is a connection between teachers' organizational commitment levels and mobbing behaviors. Because, considering the scientific researches and related literature, it has been observed that mobbing is very common in non-profit public institutions such as education and medicine.

According to Gökçe's (2006, p.20) research, Hubert and Veldhoven (2001) found that mobbing behaviors mostly occur in educational institutions and 37.3 % of these mobbing behaviors occur among employees (horizontal). Dick and Wagner (2001, p.247) stated in their study that teachers were ignored and unfairly criticized and bullied by school administrators, and that they were subjected to mobbing by their colleagues by being subjected to gossip and being isolated from social meetings and activities within the organization. In addition, O'conner (2004, p.2-3) found that teachers were subjected to mobbing by administrators, supervisors, fellow teachers, parents and students in a study on mobbing in educational institutions. In another study, Ertürk (2005) found that among primary school teachers, those who were 53 years of age or older were exposed to mobbing acts more and that 60 % of mobbing behaviors occurred from top to bottom. Çobanoğlu (2005, p.144 -145) stated in his study that school administrators subject teachers who are young in age, have clear ideas and civil courage to mobbing, in addition to this, teachers who leave the profession due to mobbing



behaviors applied by their students are encountered. Çobanoğlu (2005), in his study titled “Mobbing, Emotional Assault in the Workplace and Methods of Struggle”, states that the results of psycho-violence applied in the organization, the individual’s leaving the organization, the loss of self-confidence in the individual, the anxiety of not finding a new job as a result of the separation situation, the burnout syndrome that occurs in the individual, the decrease in the performance in the organization, the stress and depression in the individual, the conflict within the organization and the aggressive behaviors that occur in the victim are important for the organization. Eşenli and Aktel (2019), in their study titled “The Place and Importance of the Relationship between Organizational Culture and Mobbing in Management”, state that organizations with a rigid hierarchical structure have a cultural structure that creates mobbing, so the existing management in organizations can be shown as the application of power without considering human feelings.

These results show that mobbing behaviors have reached serious dimensions in educational institutions in our country, especially in primary schools, and that the perception that human resources are the most valuable asset for organizations has not yet been established. When the focus of the studies in the literature is examined, it is seen that there are intensive studies on understanding, explaining and introducing mobbing in our country. Of course, studies to draw attention to, define and discuss mobbing are of great importance. It is thought that the topics covered in this review will serve as a guide for future studies.

This research is limited to certain literatures in the field of mobbing. In future studies, expanding the study area and determining measures and suggestions for mobbing with the data to be obtained from employees working in different organizations will make important contributions to the literature and the organization. Research can be conducted on larger samples, using different scales, in different contexts and school levels.

### **Recommendations**

In the light of these results, suggestions that will contribute to practitioners can be expressed as follows;

1. Employees and managers should be informed about mobbing.
2. In the literature reviewed, the biggest problem in most cases is the participation of the management in mobbing. Managers who do not have leadership qualities support mobbing and use this phenomenon as a strategy. Again, research has revealed that transformational and ethical leadership skills increase organizational trust in organizations and reduce mobbing acts. Therefore, organizational managers should be aware of ethical principles, fully understand these principles and apply them in the organization. For this reason, training programs can be prepared to improve and develop the ethical leadership skills and abilities of organizational managers to a better level and training can be given to organizational managers.

3. School, provincial and district level committees should be established in organizations to which victims of mobbing can apply, and victims should be able to easily apply to these committees and receive support, knowing that their information will not be disclosed.
4. Behaviors of organizational managers that do not comply with ethical principles should be monitored by these committees and necessary actions should be taken.
5. A culture towards mobbing should be created within the organization, ethical principles regarding the mobbing phenomenon should be determined and announced to all personnel in writing and visually, as well as for the vision and mission.

**Etik Kurul İzni**

Bu çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir. Yaşayan hiçbir canlı (insan ve hayvan) üzerinde araştırma yapılmamıştır. Makale edebiyat sahasına aittir.

**Çatışma Beyanı**

Makalenin yazarı, bu çalışma ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile arasında mali çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

**Destek ve Teşekkür**

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Ethics Committee Permission**

Ethics committee permission is not required for this study. No research has been conducted on any living creature (human and animal). The article belongs to the field of literature.

**Deconfliction Statement**

The author of the article declares that there is no conflict of financial interest between him and any institution, organization, person related to this study.

**Support and Thanks**

Support was not received from any institution or organization in the study.