



KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
Kayseri University Journal of Social Sciences



Yolcu Numbe-er 1
June 2024

KAYÜJSS

Cilt 6 Sayı 1
Haziran 2024

KAYÜSOSDER

sosder@kayseri.edu.tr



KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Kayseri University Rectorate



İmtiyaz Sahibi / License Owner
Kayseri Üniversitesi adına Rektör
Prof. Dr. Kurtuluş KARAMUSTAFA

Editör / Editor
Prof. Dr. Hatice ERKEKOĞLU
Kayseri Üniversitesi

Yardımcı Editör / Co-Editor
Doç. Dr. Ebru SÖNMEZ KARAPINAR
Kayseri Üniversitesi

Yayın Sorumlusu / Broadcast Manager
Dr. Öğr. Üyesi Ayhan DURAK
Kayseri Üniversitesi

Mizanpaj Editörü / Layout Editor
Arş. Gör. Nadide AKTAŞ
Kayseri Üniversitesi

Dergi Sekreteryası / Journal Secretary
Arş. Gör. Dr. Ayşegül BOZDOĞAN
Kayseri Üniversitesi

Kayseri Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Kayseri Üniversitesi Rektörlüğü tarafından yayımlanan hakemli, disiplinlerarası akademik bir dergidir. Dergide yayımlanan yazıların, her türlü bilimsel, imlâ ve hukukî sorumlulukları yazarlarına aittir. Derginin amaç, kapsam ve diğer tüm ayrıntılar derginin resmî web sitesinde mevcuttur (<https://dergipark.org.tr/pub/kayusosder>).

Kayseri University Journal of Social Sciences is a scientific, interdisciplinary and academic journal published by Kayseri University Rectorate. All scientific, spelling and legal responsibilities of the articles published in the journal belong to the authors. Please check the Journal's website for aim, scope and other full details <https://dergipark.org.tr/pub/kayusosder>.



Dergimiz Asos, ISAM ve Google Akademik tarafından indekslenmektedir.
Our journal is indexed by Asos, ISAM and Google Scholar

Yayın Kurulu/Editorial Board:

Unvan, Ad-Soyad <i>Title, Name-Surname</i>	Üniversite-Kurum <i>University-Institution</i>	Ülke <i>Country</i>
Prof. Dr. Adem Üzümcü	Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Ahmet Yörük	Kadir Has Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Ali Deran	Tarsus Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Anvarbek Mokeev	Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi	Kırgızistan
Prof. Dr. Bayram Zafer Erdoğan	Anadolu Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Cengiz Tomar	Ahmet Yesevi Üniversitesi	Kazakistan
Prof. Dr. Cihan Çobanoğlu	University of South Florida	ABD
Prof. Dr. Derviş Boztosun	Kayseri Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Doğan Gürsoy	Washington State University	ABD
Prof. Dr. Ebru Aykan	Kayseri Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Fevzi Okumuş	University of Central Florida	ABD
Prof. Dr. Hakkı Büyükbaş	Kayseri Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Hüdaverdi Bircan	Cumhuriyet Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. İrfan Yazıcıoğlu	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Kemal Birdir	Mersin Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Lütfullah Cebeci	Kayseri Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Mehmet Dalkılıç	Kayseri Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Mehmet Sarıışık	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Michael Baker	Strathclyde University	Birleşik Krallık
Prof. Dr. Michael Basil	University of Lethbridge	Kanada
Prof. Dr. Muhsin Halis	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Mustafa Orçan	Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi	Kırgızistan
Prof. Dr. Muzaffer Uysal	University of Massachusetts Amherst	ABD
Prof. Dr. Oğuz Öcal	Kayseri Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Ömer Şanlıoğlu	Erciyes Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Ömer Torlak	İstanbul Ticaret Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Özgür Demirtaş	Kayseri Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Philip Kitchen	Salford University	Birleşik Krallık
Prof. Dr. Salih Kuşlivan	İstanbul Medeniyet Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Sameer Deshpande	University of Griffith	Avustralya
Prof. Dr. Semra Aksoylu	Kayseri Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Seyhan Çil Koçyiğit	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Tuncay Çelik	Kayseri Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Vefa Taşdelen	Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi	Kırgızistan
Prof. Dr. Yunus Yoldaş	Erciyes Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Yüksel Ekinci	University of Portsmouth	Birleşik Krallık
Prof. Dr. Zeki Tekin	Kayseri Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr. Neslihan Demirel	Kayseri Üniversitesi	Türkiye

Yayın Kurulu listesi unvana göre alfabetik olarak sıralanmıştır. /

Editorial board members are listed by academic titles and alphabetically by the first names

 KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Dergisi İletişim Bilgileri / Contact information	
	sosder@kayseri.edu.tr
	+90 352 432 38 38
	+90 352 504 38 37
	https://dergipark.org.tr/tr/pub/kayusosder_https://enstitu.kayseri.edu.tr/HM/Hizli-Menu/26
	Kayseri Üniversitesi Rektörlüğü, Mevlana Mah. 15 Temmuz Yerleşkesi, No: 5, 38030 Kayseri Türkiye

Bu Sayının Alan Editörleri
Field Editors of This Issue

Cilt: 6 Sayı: 1 Haziran 2024

	Unvan, Ad-Soyad <i>Title, Name-Surname</i>	Alan <i>Field</i>
1	<i>Prof. Dr. Ömer ŞANLIOĞLU</i>	<i>İİBF Alan Editörü</i>
2.	<i>Doç. Dr. Muhammed Bahaeddin YÜKSEL</i>	<i>İslami İlimler Alan Editörü</i>
3.	<i>Dr. Öğr. Üyesi Rıdvan YİĞİT</i>	<i>Tarih Alan Editörü</i>

Bu Sayının Hakemleri/Blind Referees of This Issue

Cilt: 6 Sayı: 1 Haziran 2024

Unvan	Ad-Soyad	Üniversite-Kurum
Title	Name-Surname	University-Institution
1. Doç. Dr.	Mehmet Ozan Cinel	Giresun Üniversitesi
2. Doç. Dr.	Hasan Tuncer	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
3. Doç. Dr.	İhsan Timür	Trabzon Üniversitesi
4. Doç. Dr.	Muhammed Fazıl Himmetoğlu	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi
5. Doç. Dr.	Turhan Moç	Iğdır Üniversitesi
6. Dr. Öğr. Üyesi	Ahmet Yirmibeş	Bartın Üniversitesi
7. Dr. Öğr. Üyesi	Dilara Çaycı Karaköse	Amasya Üniversitesi
8. Dr. Öğr. Üyesi	Gülferah Ertürkmen	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
9. Dr. Öğr. Üyesi	Gülşah Özşahin	Kırklareli Üniversitesi
10. Dr. Öğr. Üyesi	Kübra Karakaya Özyer	Eskişehir Osmangazi
11. Dr. Öğr. Üyesi	Merve Çelik Keçili	Anadolu Üniversitesi
12. Dr. Öğr. Üyesi	Nihan Yavuz Aksakal	İstanbul Ticaret Üniversitesi
13. Dr. Öğr. Üyesi	Samet Karahüseyn	Ordu Üniversitesi

İçindekiler / Contents

Makale Sıra No Paper Number	Makale Başlığı Paper Title	University-Institution	Makale Türü Paper Type	Sayfalar Pages
1	Kapadokya Krallığı Döneminde Pınarbaşı <i>Pınarbaşı during the Cappadocia Kingdom</i>	---	Derleme Review	1-11
2	Eğitim harcamaları ve gelir dağılımı ilişkisi: Avro bölgesi ülkeleri için panel Fourier nedensellik testi <i>The relationship between education expenditures and income distribution: Panel Fourier causality test for Euro area countries</i>	---	Araştırma Research	12-24
3	Develi yöresi Alevilerinde ölümle ilgili inanç ve uygulamalar <i>Beliefs and practices related to death among the Alevis of Develi region</i>	Kayseri Üniversitesi Kayseri University	Araştırma Research	25-36
4	Yöneticilerin iletişimci biçimlerinin çalışanların iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi <i>The effect of managers' communicative styles on employee's job satisfaction and intention to leave</i>	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Burdur Mehmet Akif Ersoy University	Araştırma Research	37-57
5	Yükseköğretim öğrencilerinin bilgi edinme, destek ve danışmanlık ihtiyaçları: Gümüşhane ve Bayburt üniversiteleri örneği <i>Information, support and counseling needs of higher education students: The case of Gümüşhane and Bayburt universities</i>	---	Araştırma Research	58-69



KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Dergisi

KAYSERİ UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Makale Türü	Derleme Makalesi	Yıl	2024	ss.	1-11
Gönderi Tarihi	14.11.2023	Cilt	6	DOI	10.51177/kayusosder.1391001
Kabul Tarihi	05.05.2024	Sayı	1		
Online Yayın Tarihi	29.06.2024	Ay	Haziran		

Kapadokya Krallığı döneminde Pınarbaşı *^Δ

Pınarbaşı during the Cappadocia Kingdom

Harun DUMAN¹

Öz

Eskiçağda Anadolu'ya gelen Asurlu Ticaret Kolonileri, Kayseri'de bulunan Kaniş Karum'u kendilerine merkez yapmalarıyla bölge önemli bir hale gelmiş ve dolayısıyla Pınarbaşı'nın da önemi artmıştır. Bu dönemde Pınarbaşı'ndan birçok ticaret kervanı ve ticaret yolu geçmiştir. Yazının da ticari ilişkiler vasıtasıyla Anadolu'ya gelmesi ile birlikte çivi yazısı özellikle Kaniş'te kullanılmaya başlanmıştır. Bu sayede Eskiçağda Kayseri ve dolayısıyla Pınarbaşı hakkında önemli bilgiler günümüze kadar ulaşmıştır. Anadolu'da Perslerin hâkimiyetinde kurulan yerel yönetimlere satraplar atanmış ve bunların Anadolu'daki en büyüğüne Kapadokya ismi verilmiştir. Büyük İskender'in, Persler ile savaşmasını fırsat bilen kral 1. Ariarathes, kendisini Kapadokya satrapı olarak ilan etmiştir. Kendisinden sonra gelen 3. Ariarathes, MÖ 255 yılında Grekçe "Basileos" unvanını kullanarak kral unvanını almıştır. Bu kral, Ariarathes (Pınarbaşı) adlı bir yerleşim yerini daha da yaşanılır hale getirerek burayı krallığın başkenti yapmıştır. 3. Ariarathes'in yerine gelen 4. Ariarathes ise krallığın başkentini Mazaka'ya (Kayseri) taşımıştır. Anadolu'nun büyük bir kısmını adım adım gezen İskoç Arkeolog William Ramsay, 1888 yılında yayınladığı "Anadolu'nun Tarihi Coğrafyası" adlı eserinde Pınarbaşı (Aziziye) ilçesi ile ilgili bilgi vermekte ve bölgenin eskiçağlarda ve yakın zamanlarda aldığı isimlere değinmektedir. Ramsay, ayrıca Pınarbaşı'ndan geçen Tsamantos (Zamantı) Irmağı hakkında da bilgiler vermektedir. Strabon'un bahsettiği Karmalis Çayı'nın Malatya ili sınırlarından geçen Tohma Çayı olamayacağını ve Karmalis'in, Tsamantos olması gerektiğini delilleriyle açıklamıştır.

Anahtar Kelimeler: Pınarbaşı, Aziziye, Ariarathes, Kapadokya, Kayseri.

Abstract

The Assyrian Trade Colonies, who came to Anatolia in the Ancient Age, made Kaniş Karumu in Kayseri their centre and the region became important and thus the importance of Pınarbaşı increased. During this period, many trade caravans and trade routes passed through Pınarbaşı. With the introduction of writing to Anatolia through trade relations, cuneiform script began to be used especially in Kaniş. In this way, important information about Kayseri and therefore Pınarbaşı in ancient times has survived to the present day. Satraps were appointed to the local administrations established under Persian rule in Anatolia and the largest of these in Anatolia was named Cappadocia. King Ariarathes I, who took advantage of Alexander the Great's war with the Persians, declared himself the satrap of Cappadocia. Ariarathes III, who came after him, took the title of king in 255 BC, using the

^Δ Yazarlar bu çalışmanın tüm süreçlerinin araştırma ve yayın etiğine uygun olduğunu, etik kurallara ve bilimsel atf gösterme ilkelerine uyduğunu beyan etmiştir. Aksi bir durumda Kayseri Üniversitesi KAYÜSOSDER Dergisi sorumlu değildir.

* Bu makale, 10-12 Mayıs 2018 yılında yapılmış olan ve kitap haline getirilmemiş, yayınlanmamış olan Pınarbaşı (Aziziye) Sempozyumunda sunulmuş bildirinin genişletilmiş halidir.

¹ Dr, Tarih Bölümü, Eskiçağ Tarihi, dumanharun63@gmail.com.

Greek title "*Basileos*". This king made a settlement called *Ariaratheia* (Pınarbaşı) even more livable and made it the capital of the kingdom. Ariarathes the 4th, who succeeded the 3rd Ariarathes, moved the capital of the kingdom to *Mazaka* (Kayseri). Scottish Archaeologist William Ramsay, who traveled through most of Anatolia step by step, gives information about the Pınarbaşı (Aziziye) district in his work titled "Historical Geography of Anatolia" published in 1888 and mentions the names the region took in ancient times and in recent times. Ramsay also gives information about the *Tsamantos* (Zamanti) River passing through Pınarbaşı. He explains with evidence that the Karmalis Stream mentioned by Strabon cannot be the Tohma Stream passing through the borders of Malatya province and that Karmalis must be Tsamantos.

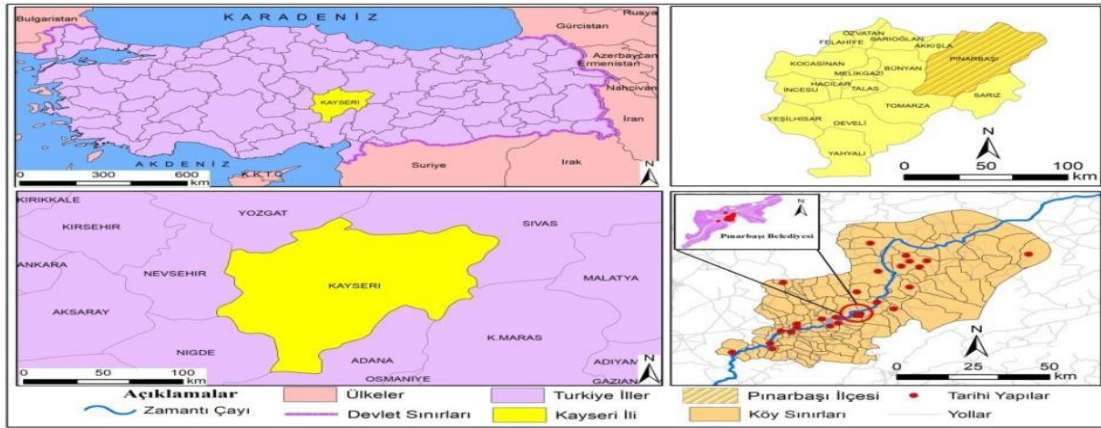
Keywords: Pınarbaşı, Aziziye, Ariaratheia, Cappadocia, Kayseri.

1. Giriş

Pınarbaşı, Kayseri ilinin 89 km doğusunda, Kayseri-Malatya yolu üzerinde yer alan 35.388 nüfuslu bir ilçedir. İlçe, İç Anadolu Bölgesi'nin yukarı Kızılırmak bölümündedir. Yüzölçümü 3328 km² olan ilçenin rakımı, 1546 metredir. Kayseri'ye 89 km uzaklıkta olup, kuzeyinde Sivas, batısında Bünyan, güneyinde Tomarza ve Sarız, doğusunda Kangal ve Gürün bulunmaktadır. İlçenin merkezinden başlayarak, doğu yönüne 2000 rakımına kadar çıkan Uzunyayla platosu önemli bir alanı kapsamaktadır. İlçe merkezi genellikle düz bir alanda kurulmuştur. İlçeye bağlı yerleşim yerleri genel olarak dağlık ve engebeli alanlarda meskündür. İlçenin güneydoğusunda Tahtalı sıradağları vardır. İlçede önemli bir akarsu olan ve Seyhan nehrinin bir kolu olan Zamanti Irmağı akmaktadır. Zamanti Irmağı, Şerefiye köyünün sınırlarında doğmakta, Tomarza sınırından geçerek Seyhan nehrine ulaşmaktadır. Bu akarsu, Pınarbaşı'nın Eskiçağlardan günümüze kadar yerleşim yeri olmasına katkı sağlamıştır. Doğu Anadolu bölgesinde hâkim karasal iklim Pınarbaşı'nda da mevcuttur. Kışları soğuk, yazları kurak ve sıcaktır (Canpolat, 2017, ss. 1-2).

Şekil 1

Pınarbaşı İlçesinin Haritası



Kaynak: Öcal, T. (2020). Pınarbaşı (Kayseri) tarihi-kültürel mekânın turizm amaçlı coğrafi analizi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (10)19, s. 248.

MÖ 2. binyıl başlarında Asurlular, büyük bir organizasyon kurarak Anadolu'da ticaret faaliyetlerine girişmişlerdir. Bu bağlamda Asurlular, Anadolu'daki yerel krallıkların da iznini alarak ticaret yapmaya ve vergi vermeye başlamışlardır. MÖ 1775-1725 yılları arasında tekabül eden bu döneme literatürde *Kültepe Çağı* denir (Memiş, 2011, ss. 224-225). Asurlu tüccarlar, Asur dilinde *Liman* manasına gelen Karumların yanında o dönemde bir de kervansaray manasına gelen ve tüccarların konakladığı *wabartum* adında yerleri kullanmışlardır. Anadolu'daki en önemli Karumlardan olan Kaniş Karum'unda yapılan kazılar ve araştırmalar neticesinde binlerce çivi yazılı tablet bulunmuştur. Böylece Eskiçağ Kayseri tarihine ışık tutulmuştur. Asurlu tüccarların Anadolu'ya özellikle Kayseri'ye gelme amaçları, genel olarak Asur'dan Anadolu'ya kalay ve dokuma ürünleri getirmek ve Anadolu'daki yerel

krallıklardan altın, gümüş ve bakır satın almaktı. Yollarını kaybetmemek için *SARRIDUM* adında rehberler ve eşek sürücüleri kiralarlardı. Ayrıca taşıdıkları mallardan sorumlu olan *KASSARUM* adında bir aracı da yanlarında bulunurdu. Kervanların koruması için de yerel krallıklara 1 MİNA gümüş (500 gram gümüş) veya 4 şekel gümüşten yapılmış para öderlerdi (Şahin, 2004; Işık, 2020, ss. 14-15).

Eskiçağlarda önemini koruyan Pınarbaşı, özellikle ticaretin de etkisi ile ticaret yollarının geçtiği bir yer olmuştur. Günümüzde Tomarza ve Pınarbaşı yolu izlenerek Kurubel Geçidi'ne rastlanabilir. Yine Kaniş Karum'a gelen tüccarlar, Anadolu'ya gelirken sırasıyla İslahiye, Bahçe, Maraş (Marqasi) ve Pınarbaşı yolunu kullanırlardı (Sağır, 2016, ss. 24-29). Kültepe/Kaniş'ten Asur ülkesine gitmek için de üç yol kullanırlardı. Bunlardan birincisi ve konuyla alakalı olan yol güzergâhı şu şekildedir: Kayseri'den Pınarbaşı'na, oradan Gürün ve Darende'ye, oradan da Malatya üzerinden Diyarbakır'a geçilir ve nihai olarak Dicle Nehri izlenerek Asur ülkesine varılırdı. Asurlu tüccarlar, gelirken de şöyle bir güzergâh kullanmışlardır; Dicle Nehri geçilerek Anadolu'ya varılır, daha sonra Urfa üzerinden Gaziantep ve Maraş'a varılır, zorlu olan Doğu Toroslardan da geçtikten sonra sırasıyla Göksun, Sarız ve Pınarbaşı'na varılır (Şahin, 2011, s. 91). En sonunda buradan Kaniş'e geçilirdi. Bu yola Güney Yolu denilirdi. Bir diğer Pınarbaşı üzerinden Kaniş'e varmanın yolu ise: Dicle nehri takip edilerek, Diyarbakır'a, Elazığ'dan geçerek ise Malatya'ya varılırdı. Buradan da Gürün, Darende ve Pınarbaşı üzerinden Kaniş'e varılırdı. Bu yol güzergâhına da Kuzey Yolu denilirdi (Özer, 2020, ss. 53-54).

Şekil 2

Asur Ticaret Kolonilerinin İzlemiş Olduğu Yol Güzergâhları



Kaynak: Şahin, H.A. (2010, 22-24 Ekim). Asurlu tüccarlar için güney yolu ve İncesu'nun önemi [Bildiri Sunumu]. 1. Ulusal İncesu Sempozyumu'nda sunulan bildiri, Kayseri, s. 93.

Bilinen ilk dünya imparatorluklarından birini kuran Pers kralı 2. Kyros, bütün Ön Asya devletlerini kendi himayesine almıştır. Bu bağlamda 2. Kyros, Pers İmparatorluğunun gerçek kurucusu sayılabilir (Memiş, 2012 s. 188). Kurduğu imparatorluk, etnik ve coğrafi bakımdan çok büyüktü. Bundan dolayı 2. Kyros, fethedilen yerlerin nasıl yönetileceği konusunu da vali manasına gelen *satrapes* veya *satrap* denilen yöneticilerle çözmeye çalışmıştır. Bu kelime Farsçada *Ksaçapavan* (krallığın koruyucusu) manasına geliyordu. Anadolu'yu işgal eden Persler, dönemin güçlü devletlerinden olan Lidyalıları yenerek Anadolu'ya tamamen hâkim olmuşlardır. Bu bölgeyi yönetmesi için ilk olarak satraplar görevlendirilmiştir. Buna göre; Artabas'a Kappadokia, Artakamas'a Phryghia, Khrysantas'a Lydia ve İonia, Adosios'a Karia, Pharnoukhos'a Aiolis ve Helles Pontos bölgeleri verilmiştir. Günümüz Türkiye sınırları içerisinde Perslerin beş tane büyük satraplığı vardır. Bunlar; Daskyleion, Sardeis, Kappadokia, İonia ve Armenia satraplıklarıdır. Orta Anadolu'da bulunan Kappadokia satraplığı,

Behistun kitabelerinde *Katpatuka* adıyla kaydedilmiştir. Bütün bu satraplıkların yönetimi, mimarisi ve ekonomisi büyük Pers krallığı örnek alınarak oluşturulmuştur. Satraplar, çok önemli meselelerde Pers kralının onayını almak zorunda kalırlardı. Kendi iç meselelerinde ise kendileri karar verirlerdi. Pers kralının adına Anadolu'dan vergi toplayan bu satraplar, isyan gibi durumlarda ordu toplama yetkisine de sahipti. Ayrıca satrapları denetleyen *kralın gözü* adlı denetim memurları da Anadolu'da mevcuttu. Bunlar, Pers devletinin aleyhine oluşabilecek herhangi bir durumu veya satrapların durumlarını Pers kralına rapor ederlerdi. Yukarıda saydığımız Pers satraplarının listesini Herodotos'un *Historia* adlı eserinde de görmek mümkündür. Herodotos bu listelere *Nomos* adını vermiştir. Herodotos, eserinde Kappadokia (Katpatuka) bölgesi için *Suriyeliler* diye söz etmektedir. Buradan yola çıkacak olursak dönemin bölge halkına Geç Hitit devletlerinden kalan insanlardan dolayı böyle dediği varsayılabilir. Eser, daha da derin incelendiğinde Helenlerin Kappadokia bölgesinde yaşayanlara genel olarak Suriyeliler dedikleri görülmektedir (Kaya, 2018, ss. 159-166). Yukarıda aktarılan bilgilerden yola çıkarak dönemin Kayseri ve Pınarbaşı yöresi hakkında sosyal, ekonomik mimari ve ticari yapısı hakkında yorumlar yapılabilir.

Bundan sonraki tarihlerde ise bölge halkı, bağımsız Kapadokya Krallığı'nın kurulması için girişimlerde bulunmuştur. Bu girişimler zamanla sonuç bulur ve MÖ 360 yılında bölgenin bir kolu Büyük Kapadokya'nın merkezi *Mazaka* (Kayseri) şehri olmuştur. Büyük İskender'in, bu girişimleri engelleme ve bölgeyi tekrar hâkimiyeti altına alma çabası halkın direnişi karşısında başarısız olmuş ve 1. Ariarathes MÖ 332'de kendisini kral ilan etmiştir. Bundan sonra gelen Kral 3. Ariarathes ise krallığın başkentini *Ariarathia* (Pınarbaşı) yapmıştır (Mutlu, 2018, s. 181).

Osmanlı Devleti döneminde ise Aziziye adı ile 1861 yılında Sultan Abdülaziz tarafından Sivas iline bağlı olarak kurulan Pınarbaşı, bu tarihten önce çoğu medeniyete ev sahipliği yapmıştır. Örneğin Hititlerin Kayseri ve Pınarbaşı dolaylarında hüküm sürdüğü bilinmektedir. Türklerin Anadolu'ya ayak basmalarından sonra Danişment Gazi'nin kurduğu Danişmendli Beyliği'nin sınırları içinde de kalan Pınarbaşı, bu dönemde Bizans ile Türk beylikleri arasında geçen savaşlara ve Anadolu'yu Türk toprağı haline getirme çalışmalarına şahit olmuştur (Temel, 1973, s. 18). Daha sonraki tarihlerde Osmanlı Devleti'nde önemi artan Aziziye, 1862 ve 1865 yılları arasında sancak yapılmıştır. 1865'ten 1923 yani Cumhuriyet'in ilanından sonraya kadar kaza olarak kalan Aziziye, 1927 yılından sonra Kayseri iline bağlanarak Pınarbaşı ismini almıştır (Akay, 2019, s. 152).

2. Kapadokya krallığının kuruluşu

Kapadokya krallığı, Anadolu'da kurulmuş en önemli siyasi yapılardan birisidir. Ulaşım ve ticaret yollarının üzerinde olması ona bu niteliği kazandırmıştır. Orta Anadolu'da doğu-batı yönlü bir bağlantı oluşturmuştur (Bulut, 2019, s. 158). Kapadokya ismi, Persler döneminde *Katpatukka* olarak anılmaya başlandığını belirtmiştik. Bu ismin anlamı ise (*iyi at yetiştirilen bölge*) manasına gelmektedir. Hititler, imparatorluk çağında (MÖ 1460-1190) at yetiştiriciliğine büyük önem veriyorlardı. Bu maksatla farklı ülkelerden at yetiştiricilerini kendi ülkelerine davet ediyorlardı (Erkiletlioğlu, 2006, s. 67). Fakat kelimenin Hatti, Hitit, Luvi ve Asur gibi dillerin hangisine ait olduğu hala tartışma konusudur. Yine de Katpatuka sözcüğüne yazılı olarak ilk kez Pers Kralı Büyük Daryus'un (Dareios, MÖ 522-486) İran'daki Bisütun (*Behistun*) yazıtında rastlanılır (Pekin, 2014, s. 22).

Büyük İskender, babası 2. Filip'ten devraldığı devleti daha da büyütme istemişi ve bu suretle Makedonya'dan başlayarak önce Yunanistan'da daha sonra da Anadolu'da fetihler yapmıştır. O dönemde Anadolu'da Perslerin hâkimiyeti vardır. Persler ile yaptığı savaş sırasında birçok başarı elde etmiş, Anadolu'nun ortasına kadar gelmiş ve *Ankyra*'dan (Ankara) Kapadokya'ya geçmiştir. Bölgenin çoğunu ele geçiren Büyük İskender, Kapadokya'ya Sabiktas adlı bir Persliyi satrap olarak atamış ve bölge Makedonyalıların egemenliğine girmiştir. Kapadokya bölgesi, Makedonyalıların egemenliğine geçtikten sonra Strabon, bölge hakkında şöyle der: "*Makedonialılar ülkenin bir kısmını isteyerek, bir kısmını da istemeyerek satraplıktan krallığa çevirmişlerdir. Bu krallıktan birine Asıl Kappadokia veya Tauros yakınındaki Kappadokia hatta Büyük Kappadokia ve diğerine de Kappadokia Pontika ismini vermişlerse de bunlar, Pontos olarak adlandırmışlardır*" (Arslan & Bulut, 2017, s. 53).

Nitekim bölge halkı, Makedonyalıların egemenliğini kabul etmeyerek satrap Sabiktas'a karşı gelmişlerdir. Büyük İskender'in de Persler üzerine tekrar sefere çıkmasını fırsat bilen halk, karışıklıklardan faydalanarak Pers soylularından 1. Ariarathes'in etrafında toplanmışlardır. Ariarathes ise, 45 bin kişilik ordu toplayarak Makedonyalıların egemenliğine son vermiş, MÖ 332 de kendisini bağımsız Kapadokya satrabı ilan ederek Kapadokya Krallığını kurmuştur. Böylelikle batıda Kızılırmak'tan, doğuda Fırat nehrine, güneyde Toroslardan, kuzeyde Karadeniz'e kadar yayılacak olan Kapadokya Krallığı tarih sahnesine çıkmıştır (Tekin, 2010, s. 162).

Şekil 3

Kral 1. Ariarathes Döneminden Bir Sikke



Kaynak: Kırılı, S., Şen, N., & Şahin, M. (2017). Vamık Volkan'ın tanımladığı bazı toplumsal ilmeklerin antik Kapadokya sikkelerindeki izdüşümleri. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18(2), s. 150.

3. Ariarathia'nın (Pınarbaşı) kuruluşu

1. Ariarathes'in ölümünden sonra yerine geçen oğlu 2. Ariarathes, Makedonyalılar ile savaşarak krallığı daha da güçlendirmiştir. 2. Ariarathes'ten sonra tahta geçen isim 3. Ariarathes olmuştur. Bazı bilim adamlarınca 3. Ariarathes, Kapadokya'nın gerçek kralı olarak kabul edilir. Çünkü kendisinden önce tahtta oturanların sikkelerinde "Kral" unvanı yer almıyordu. 3. Ariarathes'in bastırıldığı sikkelerde Grekçe "Basileos" yani kral unvanı kullanıldığı görülmüştür (Erkiletlioğlu, 2006, s. 73).

3. Ariarathes, bunlarla da kalmamış kendisine bir başkent arama sürecine girmiştir. Göksun-Sivas yolu üzerinde, içinden *Tsamantos* (Zamanti) Irmağı'nın geçtiği yörede, günümüz Pınarbaşı ilçesinin Beştepe, Çukuryurt ve Tepe Mahallesi olarak adlandırılan mevkilere ailesi ve ordusu ile yerleşmiştir. Daha sonra burayı başkent yaparak ismini Ariarathia koymuştur. Bu şehrin geçmişi Tabal Krallığına kadar dayanmaktadır. Tabal Krallığından kasıt Hitit devletinin yıkılmasıyla; Kayseri, Nevşehir ve Niğde illerini kapsayan bölgedir (Yiğit, 2000, s. 177). Yani diyebiliriz ki 3. Ariarathes zaten var olan bir şehri daha da geliştirerek, burayı Anadolu'nun ticari, kültürel ve idari merkezi haline getirmeye çalışmıştır.

Malatya'yı da kapsayacak şekilde Kapadokya sınırlarını genişletmiş ve Hititlerin, Pınarbaşı'nın Karakuyu köyüne yaptıkları dünyanın ilk barajını örnek alarak Pınarbaşı'nın Bağlama mevkiinde yaptığı ve hala kalıntıları bulunan büyük bir bentle yaklaşık 4 km uzunluğu ve 1,5 km genişliğine sahip bir baraj gölü yaptırmıştır (Bozkurt, 2016, s. 11; Himmetoğlu, 2018, s. 368). Kral 3. Ariarathes, bu barajda sandallarla dolaşıp zevk sefa sürdürdüğünü ve barajın çökerek etrafa zarar verdiğini Strabon, *Geographia* adlı eserinde şöyle anlatır:

Melas, dar bir geçitle Halys'a (Kızılırmak) bağlandığından Kral Ariarathes buraya bir baraj yaparak komşu ovayı denize benzer bir göl haline sokmuş ve bazı adaların Kyklad adaları gibi dış dünya ile ilgisini keserek burada çocukça zevklerle vakit geçirmiştir. Fakat birden baraj çökmüş, sular tekrar yayılmış ve bu şekilde dolan Halys, Kappadokia toprağının birçoğunu silip süpürmüş, birçok yerleşim yerini ve tarım arazilerini harap etmiştir (Strabon, 2012, s. 10).

Daha sonra Ariarathia'yı Anadolu'nun seçkin kentlerinden yapmak için girişimlerde bulunmuş olan karal 3. Ariarathes, 15 bini atlı olmak üzere 45 bin kişilik ordu kurmuş, Kapadokya ve Kilikya

bölgeleri arasındaki bölge olan *Kataonia* bölgesini ve ayrıca *Melid*'i (Malatya) de krallığın topraklarına katarak büyütülmüştür. Ayrıca İskender'in haleflerinden olan ve Mısır'da hüküm süren Seleukoslar ile siyasi evlilik yaparak konumunu daha da güçlendirmiştir. Nitekim 3. Ariarathes'in ölümü üzerine yerine geçen 4. Ariarathes, başkenti MÖ 220'de *Mazaka*'ya (Kayseri) taşımıştır. Bu tarihten sonra Ariarathes'in önemi azalmıştır (Erkiletlioğlu, 2006, s. 74).

Şekil 4

Kral 3. Ariarathes'e Ait Bir Sikke.



Kaynak: Kırılı, Şen, & Şahin, 2017, s. 151.

Kapadokya Krallığı, daha sonraki dönemlerde Roma İmparatorluğu hâkimiyetine girmiş ve özellikle Iulius Caesar ve Magnus Pompeius arasındaki siyasi çekişmelere de tanıklık etmiştir. Dönemin Kapadokya kralı III. Ariobarnazes, Magnus Pompeius'u desteklese de Caesar, Pompeius ile giriştiği mücadeleyi kazandıktan sonra kendisine dokunmamıştır. Daha sonra Marcus Antonius, Kapadokya krallığının son kralı olan Arkhelaos'u tahta geçirmiştir. Arkhealos, tahtta kaldığı yıllarda MÖ 36-MS 27, hem Roma İmparatoru Augustus Caesar ile yakın arkadaş olması hem de imparatorluğa daha yakın görünmek için *Mazaka* bölgesinin ismini *Caesarea* olarak değiştirmiştir (Tuncer, 2021, s.102). Roma İmparatorluğundaki bir iç çekişmeye bu kral döneminde de rastlanır. Kral Arkhelaos, Marcus Antonius ile Augustus arasındaki taht kavgasında Marcus Antonius'u desteklemiştir. Savaşı kazanan Augustus kendisine ve krallığına dokunmamıştır. Fakat daha sonraki yıllarda Roma'nın yöneticilerinden olan Tiberius, Arkhelaos'u Roma'ya çağırarak, izlediği siyaseti beğenmediğinden dolayı kral Arkhelaos'u öldürtmüştür. Böylelikle Kapadokya Krallığı MS 17'de sona ermiş ve yerine bir Roma eyaleti olacak olan *Provincia Cappadocia* kurulmuştur (Dio, 1955, s. 154; Tuncer, 2021, s. 20; Orhun, 2018, ss. 582-583).

Tablo 1

Kapadokya Krallığı'nın Hüküm Sürmüş Kralları

1. I. Ariarathes (MÖ 332-322)	2. II. Ariarathes (MÖ 301-280)	3. II. Ariarathes (MÖ280-230)
4. III. Ariarathes (MÖ 230-220)	5. IV. Ariarathes (MÖ 220-163)	6. V. Ariarathes (MÖ 163-130)
7. Orophernes (MÖ 159-157)	8. VI. Ariarathes (MÖ130-116)	9. VII. Ariarathes (MÖ 116-101)
10. VIII. Ariarathes (MÖ 101-99)	11. IX. Ariarathes (MÖ 99-87)	12. VIII. Ariarathes (iki kere) (MÖ 90-86)
13. I. Ariobarnazes (MÖ 95-63)	14. II. Ariobarnazes (MÖ 63-52)	15. III. Ariobarnazes (MÖ 52-42)
16. X. Ariarathes (MÖ 42-36)	17. Arkhelaos (MÖ 36-MS 17)	

Kaynak: Orhun, M. (2018, 16-20 Nisan). Kappadokia Krallığı [Bildiri sunumu]. *ICOSS Social Conference'de sunulan bildiri*, Nevşehir, s. 574.

İskoç Arkeolog, Seyyah ve Yeni Ahit uzmanı William Mitchell Ramsay 1851-1939, Anadolu'yu gezmiş, eski yollarını çizmiş ve 19. yy. Anadolu'su hakkında değerli bilgileri bir araya getirerek 1888 yılında *Anadolu'nun Tarihi Coğrafyası* adlı eserinde yayımlamıştır. Bu eserinde Pınarbaşı üzerinde de durmaktadır. Ramsay'ın Eskiçağda bölge hakkında bilgi sahibi olması ve isabetli yorumlar yapması eserinin incelenmesine olanak sağlamıştır. İlk olarak *Tsamantos* (Zamantı) Irmağına

değinen Ramsay, bu nehri Strabon'un Coğrafyası'nda geçen Karmalis Çayı olduğuna değinir. Bazı tarihçilere göre Strabon'un Coğrafyası'nda geçen Karmalis çayı, Malatya ili sınırları içinden geçen Tohma çayıydı. Bu savı Strabon'un eserinden verdiği örnekler ile çürütürerek Karmalis nehrinin büyük ihtimalle Tsamantos nehri olacağını şu şekilde belirtir:

Karmalis'in yerini tayin etmek için Karmalas Nehri için söylenmiş isimleri kontrol etmek gerekir. Ünlü coğrafyacı Heinrich Kiepert, Karmalis Nehri'nin Fırat'ın kollarından biri olan ve Melitene (Malatya) eyaletinden geçen Tohma Çayı olacağını düşünmüştür. Bu örnek Strabon'un belirttiği örnekler olduğuna terstir. Strabon, Geographia adlı eserinin 539 uncu sayfasında, yukarı Karmalas'ın geçici olarak tıkanıp ve sonuç olarak Cilicia'da Mallos (Mağarsa-Adana) civarındaki yerleri sel bastığından bahsediyor ve 537 inci sayfasında da Karmalas'ın Cappadocia'dan başka Cilicia'dan da geçtiğini söylüyor. Bu örneklerden yola çıkarak Karmalis Nehri'nin, Cappadocia'nın ta kuzeyinden doğarak Saros'la birleştikten sonra Mallos civarında denizle birleşen Tsamantos suyu olduğu kesindir. Pyramos Nehri'nin Mallos'a çok yakın geçtiği halde Zamanti ile Saros'un biraz daha ilerden aktıkları doğrudur. Fakat Tsamantos Nehri'nin geçtiği yerleri, Strabon'un dediği gibi, Mallos civarında bazı Kilikia köyleri diye tarif etmek mümkündür. Bunlar göz önüne alındığında Strabon'un tarifine uyabilen Tsamantos'tan başka nehir yoktur (Ramsay, 1960, s. 319).

Daha sonra da Tsamantos (Zamanti) Irmağının geçtiği yer olan Aziziye (Pınarbaşı) hakkında bilgi verir:

Bu nehrin şu anda kullanılan Tsamantos ismi, yüksek ihtimalle Bizans tarihçilerinin ara sıra bahsettikleri Tsamantos kal'asından (Kale) gelir. Bu kal'anın bulunduğu lokasyon tartışmalı olsa da Cappadocia'da, Zamanti Suyun aktığı yerlerde olma ihtimali de vardır. Kesin olarak bu kalenin nehrin üst taraflarında olduğunu da ilave edebiliriz. Zamanti Su ismini Gediz Çayı, Gebren Suyu, Porsuk Suyu gibi isimlerle karşılaştırınca, "Zamanti şehrinde gelen su" anlamına geldiği açıkça görülebilir. Bir şehre veya kaleye verilen Tsamantos veya Zamanti adının, Türklerin Anadolu'ya geldiği zamana kadar yaşamış olduğu kesindir. Nehre ismini net bir şekilde verebilecek iki nokta vardır; biri, son zamanlarda Çerkezlerin yaşadığı yerin kaymakamlığı olan ve Sultan Abdülaziz'e ithafen Aziziye denilen küçük yerleşim yeridir. Aziziye'nin konumu önemli ölçüde dikkate değerdir (Ramsay, 1960, s. 319).

Yazar, daha sonra Pınarbaşı mevkiinde bulunan Zamanti Irmağı ve bu suyun ismini nereden aldığı hakkında bilgi verir:

Zamanti suyunu kuşatan tepelerden bir takım harikulade su kaynakları akmaktadır. Nehrin, adını bu pınarlardan almış olması gayet mümkündür. Nasıl ki, Sakarya'nın da asıl su kaynağının çiftelerdeki büyük kaynaklar olup, bir iki mil aşağıda bunlara katılan uzun dereleri olmadığı kabul edilmiştir. Zamanti suyuna ismini vermek ihtimali olan bir ikinci yerde, su kaynağından az bir mesafede, nehrin tam üzerindeki Viranşehir'dir. Bu iki noktadan birisinin Karmalis olması lazım gelir. Tsamantos yüksek bir tepede olduğu için Viranşehir'de olmasına imkân yoktur; bu, daha ziyade Aziziye'nin lokasyonuna uyar; şu halde Viranşehir'in de Karmalis olması muhtemeldir (Ramsay, 1960, s. 319).

Sonraki bölümlerde ise yazar Zamanti isminin nihai kökeni üzerinde durmaktadır:

Bir başka ihtimal daha vardır: Karmalis, Bizans devrinde Tsamantos denilen yerin eski ismi olabilir. Her ne kadar, Rum tarihçilerinin Türk isimlerini kullanmaları daha geç bir devre tesadüf ederse de belki Zamanti da Bizanslıların Türklerden aldıkları ecnebi bir kelimedir. O zaman hem Tsamantos'un ve hem de Karmalis'in şimdiki Aziziye'nin isimleri olması muhtemeldir. Fakat bana bu ihtimal çok uzak gözüküyor. Tsamantos kelimesinde bir yerli Anadolu şivesi vardır. Bu suretle Tsamantos ismini taşıyan bir kal'a Aziziye'de olup yanındaki muhteşem kaynaklar da nehrin Zamanti suyu adını almasına sebep olmuştur (Ramsay, 1960, s. 320).

5. Sonuç

Eskiçağlardan günümüze kadar Kayseri ve yöresi çok önemli yerleşimlere ev sahipliği yapmıştır. Bölge, yazılı kaynaklar incelendiğinde Hattiler, Hititler, Hititler yıkıldıktan sonra ise onlardan kalan ardıllar, Persler, Romalılar ve nihai olarak Türklerin Anadolu'yu fethi ile günümüze kadar gelen hükümdarlıklarına şahit olmuştur. Bu bölge, Orta Anadolu'da yol geçiş güzergâhları üzerinde olmasından dolayı ticari olarak da gelişmiş, doğu ve batı arasında bir köprü vazifesi görmüştür. Özellikle Asur Ticaret Kolonileri devrinde Asurlu tüccarların uğrak noktası Kayseri Kültepe/Kaniş olmuştur. Asurlu Tüccarların Anadolu'daki ticaret ağlarının merkezi Kaniş Karum'u olmasından dolayı bölgenin önemi artmıştır. Öte yandan Asurlu tüccarlar, kendileri ile yazıyı da Anadolu'ya getirerek Anadolu'nun tarihi devirlerini başlatmışlardır. Yazı ile birlikte o dönemde Anadolu'da yer alan yerel beylikler, yaptıkları işleri kayıt altına almışlardır. Bunu yaparken de çivi yazısı ve kil tabletler kullanmışlardır. Bu sayede Eskiçağ Kayseri ve dolayısıyla Pınarbaşı hakkında bilgilere ulaşılmış oluyoruz.

Bu çalışmada görüldüğü üzere Pınarbaşı bölgesi, Hititler ve Asur Ticaret Kolonileri devrinde adı çok geçmese de kervan ve ticaret yollarının (Güney ve Kuzey yolları) Pınarbaşı üzerinden geçtiği görülüyor. Dolayısıyla bir yerden ticaret yolunun geçmesi o yerin gelişmesi ve diğer kültürlerle de maruz kalması sonucu ortaya çıkmaktadır. Yine, bu çalışmada Pınarbaşı bölgesinin Hitit ardıllarından olan Tabal Krallığının sınırları içerisinde olduğunu görmekteyiz. Bu bağlamda diyebiliriz ki Pınarbaşı, o dönemlerde siyasi ve kültürel olarak da önemini korumaktadır. Hititlerden başlayarak onlardan kalan Geç Hitit Devletlerinin son dönemine kadar olan dönemde bölge; hukuki, siyasi, kültürel ve ticari bakımdan dönemine göre önemli gelişmeler yaşamıştır.

Bundan sonraki dönemde ise bölge Pers hâkimiyetine girmiştir. Pers Kralı 2. Kyros'un Ön Asya'daki çoğu yeri fethetmesi ile birlikte büyük bir imparatorluk kurulmuş ve bu fethedilen yerlerin yönetimi zor olduğu için Satraplık denilen bir çeşit vali manasına gelen yönetici sınıfı ortaya çıkmıştır. Persler, bu sayede fethettikleri yerleri daha kolay yönetmişler ve merkezdeki Pers imparatoruna bağlı yöneticiler atamışlardır. O dönemdeki en önemli bölgelerden olan Orta Anadolu ve özellikle Kapadokya bölgesine de Katpatuka ismini vererek buraya da bir satrap veya vali atamışlardır. Çalışmada da belirttiğimiz üzere bu dönemde satrapların yaptıkları çalışmalar ile bölge kültürel bakımdan Pers etkisi ile donatılmaya çalışılmıştır. Bundan dolayı Kayseri ve çevresinin hatta Pınarbaşı'nın bile o dönemde Pers kültüründen etkilendiği sonucuna varılabilir.

Büyük İskender'in Anadolu'da Perslere karşı zafer elde etmesine müteakiben, Kapadokya'da Makedon egemenliği başlamış, nitekim Kapadokya halkı, Makedon egemenliğine karşı ayaklanmış ve Pers soylularından Ariarathes'in etrafında toplanarak Kapadokya krallığını kurmuşlardır. 3. Ariarathes ise, sulak, yerleşime uygun ve Zamantı Irmağının içinden geçtiği yeri krallığının başkenti yapmış, ismini de Ariarathia (Pınarbaşı) koymuştur. Dönemin ticari olarak uğrak noktalarından olan bu kent, 3. Ariarathes'in ölümüne kadar krallığın başkentliğini yapmış ve abad edilmiştir. 3. Ariarathes öldükten sonra ise yerine geçen 4. Ariarathes, krallığın başkentini Mazaka'ya (Kayseri) taşıyarak Ariarathia'nın önemini yitirmesine sebep olmuştur. Fakat bu dönemden sonra Ariarathia, yerleşime uygun ve Zamantı Irmağının bereketli sularından dolayı insanların yerleşmek için uğrak noktalarından biri olmuştur.

Arkeolog ve Seyyah olan William Ramsay ise Anadolu'yu karış karış gezerek izlenimlerini not aldığı ve 1888 yılında yayımladığı *Anadolu'nun Tarihi Coğrafyası* adlı eserinde o dönemdeki ismi ile Aziziye yani Pınarbaşı kazasına da uğrayarak izlenimlerini yazmıştır. Ramsay, Strabon'un *Geographika* adlı eserinde geçen *Karmalis Çayı* nın Zamantı Irmağı olacağı kanısına varır ve o dönemdeki bazı yazarların Zamantı suyunu lokalize ederken düştükleri yanlışları hem Strabon'dan hem de kendi izlenimlerinden yola çıkarak anlatır ve Pınarbaşı ile Zamantı Irmağı hakkında doğru bilgiler verir. Ona göre Zamantı Irmağı, yukarı Kapadokya bölgesinden doğarak günümüz Adana'da bulunan Mallos/Magarsa'dan da geçerek denize dökülür. Sadece bu bilgi bile bu nehrin Tohma Çayı olamayacağını doğrular niteliktedir. Zamantı Irmağının aktığı pınarlardan da bahseden Ramsay'a göre, şehir ismini bu pınarlardan almıştır. Pınarbaşı'nın çok güzel bir mevkie kurulduğuna değinen Ramsay, Zamantı isminin de Bizanslılar tarafından Türklerden alındığına dikkat çekmiştir.

6. Araştırmanın etik yönü

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Bu araştırmanın etik kurul izni gerektirmeyen araştırmalardan olduğunu beyan ederim.

7. Çıkar çatışması beyanı

Bu çalışmada, sonuçları veya yorumları etkileyebilecek herhangi bir maddi veya diğer asli çıkar çatışması olmadığını beyan ederim.

8. Katkı oranı

Çalışmanın tüm aşamaları yazar tarafından tasarlanmış ve hazırlanmıştır.

Notlar:

1. Asurlu tüccarların genel olarak ödedikleri vergiler şu şekildedir: *Tatum* (yol vergisi), *Niṣhatum* (tekstil, kalay ve gümüş vergisi), *Šaddū'atum* (Karumlara ödenen genel %2'lik vergi), *Qaggadatum* (baş vergisi), *E-İsratum* (öşür vergisi), *Wasitum* (ihraç vergisi), *Eriptum* (giriş vergisi). Ayrıntılı bilgi için bkz.: (Işık, 2020, s.15).
2. Karum ve Wabartum isimleri hakkında daha detaylı bilgi için bkz.: (Bayram, 1994).
3. Kaniş Karumu hakkında daha detaylı bilgi için bkz.: (Albayrak, 2003, s.1).
4. Asur Ticaret Kolonileri dönemi yerli halkı ve Asurlu tüccarlar arasındaki münasebetler ile ilgili daha detaylı bilgi için bkz.: (Çeçen, 1990).
5. Asur Ticaret Kolonileri döneminde genel olarak Anadolu'da izlenen yol güzergahları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.: (Gökçek, 2004, s.153).
6. Herodot'un Kapadokya bölgesinde yaşayanlar için Suriyeliler demesi hakkında Ayrıntılı bilgi için bkz.: (Herodotos, 2012, s. 41; Tuncer, 2021, s.10).
7. Eskiçağda Kapadokya bölgesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.: (Tuncer, 2021).
8. Tabal Krallığı, MÖ birinci bin yılın ilk yarısında Orta Anadolu'da batıda Tuz Gölü (Tatta), doğuda Malatya (Melid), kuzeyde Kızılırmak ve güneyde Kilikya bölgesine kadar uzanan sınırları olan bir Geç Hitit Krallığıdır. Bu krallık ile ilgili çalışmalar az olduğundan bilgiler sınırlıdır. Fakat dönemin süper gücü olan Asurlular ile savaştıkları bilinmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz.: (Pullu, 2006; Yiğit, 2000).

KAYNAKÇA

- Akay, T. (2019). Kuruluşundan Cumhuriyet'in ilk yıllarına kadar Aziziye kazası (Pınarbaşı) ve çevresinde at yetiştiriciliği. *Kafdağı Dergisi*, 4(2), 140-159.
- Albayrak, İ. (2003). Kaniş Karumu'nun bir mektubu. *Archivum Anatolicum*, 6(1), 1-9.
- Arslan, M., & Bulut, E. (2017) Eskiçağda Kappadokia bölgesinin sınırları. *Journal of History Studies*, 9(2), 49-65.
- Bayram, S. (1994, 5-9 Eylül). Kültepe metinlerinde geçen yeni yer adları ve bunların değerlendirilmesi [Bildiri Sunumu]. XI. Türk Tarih Kongresinde sunulan bildiri, Türk Tarih Kurumu Yayınları, Ankara.
- Bozkurt, M. (2016). *Pınarbaşı-Aziziye*. Pınarbaşı Belediyesi Kültür Yayınları.
- Bulut, E. (2019). Kappadokia kralı V. Ariarathes. *Karatay Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2, 148-161.
- Canpolat, F.A. (2017). *Pınarbaşı ilçesinin (Kayseri) beşeri ve iktisadi coğrafyası*. (Tez no. 486163) [Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden erişildi.

Duman, H. (2024). Kapadokya Krallığı döneminde Pınarbaşı.

Çeçen, S. (1990, 19-21 Temmuz). Yeni Kültepe metinlerine göre yerli-Asurlu münasebetleri [Bildiri Sunumu]. *Uluslararası 1. Hititoloji Kongresinde sunulan bildiri*, T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları, Çorum.

Dio, C. (1955). *Roman history VII*. Cambridge Press.

Erkiletlioğlu, H. (2006). *Geniş Kayseri tarihi*. Bel-Sin Eğitim Hizmet Güzelleştirme ve Yardım Vakfı Kültür Yayını.

Gökçek, L.G. (2004). Asur ticaret kolonileri çağında Anadolu'da kervan güzergâhları ve taşımacılık. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 151-164.

Herodotos, (2012). *Historia*. (Çev. M. Ökmen). Türkiye İş Bankası Yayınları.

Himmetoğlu, M. F. (2018). Kaniş'ten Mazaka'ya antik çağda Kayseri tarihi. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 6(13), 362-372.

Işık, A. (2020). Anadolu'da Asur ticaret kolonileri çağı. *Atlas Dergisi*, 8(1), 13-18.

Kaya, M.A. (2018), Anadolu'da Pers Satraplıkları: kuruluş, yönetim ve etnik yapı. *Cedrus Dergisi*, VI, 159-179.

Kırlı, S., Şen, N., & Şahin, M. (2017). Vamık Volkan'ın tanımladığı bazı toplumsal ilmeklerin antik Kapadokya sikkelerindeki izdüşümleri. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18(2), 147-160.

Memiş, E. (2011). *Eskiçağ Türkiye tarihi*. Ekin Yayınları.

Memiş, E. (2012). *Eskiçağ medeniyetleri tarihi*. Ekin Yayınları.

Mutlu, S.A. (2018, 4-5-6 Ekim). Pers hâkimiyeti altında Mazaka'da meydana gelen ekonomik ve kültürel gelişmeler [Bildiri sunumu]. 1. Uluslararası Develi-Âşık Seyrani ve Türk Kültürü Kongresinde sunulan bildiri, Erciyes Üniversitesi, Kayseri. <https://www.develikongre.org/icerikler/1asik-seyrani-ve-turk-k-kong>

Orhun, M. (2018, 16-20 Nisan). Kappadokia krallığı [Bildiri sunumu]. *ICOSS Social Conference'de sunulan bildiri*, Nevşehir.

Öcal, T. (2020). Pınarbaşı (Kayseri) tarihi-kültürel mekânın turizm amaçlı coğrafi analizi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(19), 242-267.

Özer, F. (2020). *Asur Ticaret Kolonileri Devrinde (M.Ö. 1974-1719) Anadolu'da maden ticaretinin ekonomiye yansımaları*. (Tez no. 621267) [Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden erişildi.

Pekin, F. (2014). *Kapadokya: Kayalardaki şiirsellik gezi rehberi*. İletişim Yayınları.

- Pullu, S. (2006). *Tabal bölgesi tarihi-M.Ö.I. binyılın ilk yarısında Tabal Krallığı'nın siyasal ve ekonomik tarihi*. (Tez no. 215086) [Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden erişildi.
- Ramsay, W.M. (1960). *Anadolu'nun tarihi coğrafyası*. (Çev. M.İ. Pektaş). Milli Eğitim Bakanlığı Basımevi. (Orijinal Çalışma 1888'de yayımlandı).
- Sağır, T. (2016). *Eski Anadolu'da önemli bir tapınak kenti: Kummanni / Komana (Şar)*. (Tez no. 421540) [Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden erişildi.
- Strabon, (2012). *Geographia XII-XIII-XIV*. (Çev. A. Pekman). Arkeoloji ve Sanat Yayınları.
- Şahin, H. A. (2004). *Anadolu'da Asur ticaret kolonileri devri (MÖ 1975- 1725)*. Erciyes Üniversitesi Kayseri ve Yöresi Tarih Araştırmaları Merkezi Yayınları.
- Şahin, H.A. (2010, 22-24 Ekim). Asurlu tüccarlar için güney yolu ve İncesu'nun önemi [Bildiri Sunumu]. 1. *Ulusal İncesu Sempozyumunda sunulan bildiri*, Kayseri.
- Tekin, O. (2010). *Eski Yunan ve Roma tarihine giriş*. İletişim Yayınları.
- Temel, M.A. (1973). *Kuruluşundan 50. yıla kadar Pınarbaşı*. Elif Matbaacılık.
- Tuncer, H. (2021). *Roma imparatorluğu döneminde Kapadokya bölgesi (MS I. ve II. yüzyıllar)*. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Yayınları.
- Yiğit, T. (2000). Tabal. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 40(3-4), 177-189.



KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Dergisi
KAYSERİ UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Makale Türü	Araştırma Makalesi	Yıl	2024	ss.	12-24
Gönderi Tarihi	05.03.2024	Cilt	6	DOI	10.51177/kayusosder.1447632
Kabul Tarihi	03.06.2024	Sayı	1		
Online Yayın Tarihi	29.06.2024	Ay	Haziran		

Eğitim harcamaları ve gelir dağılımı ilişkisi: Avro bölgesi ülkeleri için panel Fourier nedensellik testi^A

The relationship between education expenditures and income distribution: Panel Fourier causality test for Euro area countries

Onur YAĞIŞ¹

Öz

Gelir dağılımının ve sürdürülebilir büyümenin sağlanması açısından kamu eğitim harcamalarının artırılması ve nitelikli eğitim hizmetlerinin geliştirilmesi politikaları büyük öneme sahiptir. Beşeri sermayenin artırılmasına yönelik olarak yapılan eğitim harcamaları ekonomik büyümenin artmasına ve gelir eşitsizliğinin azalmasına önemli katkılar sunabilmektedir. Bu çalışmada 2008-2020 döneminde Avro bölgesi ülkeleri için eğitim harcamaları ve gelir dağılımı ilişkisini panel fourier nedensellik analizi ile incelenmesi amaçlanmıştır. Analiz sonucunda, söz konusu ülkelerde nedenselliğin geneli için eğitim harcamalarından gelir dağılımına doğru tek yönlü nedensellik elde edilmiştir. Ülkeler bazında bakıldığında, Finlandiya, İrlanda, İtalya, Letonya, Slovak Cumhuriyeti ve Slovenya’da eğitim harcamalarından gelir dağılımına nedensellik sonucuna ulaşılmıştır. Gelir dağılımından eğitim harcamalarına Letonya, Portekiz ve İspanya’da nedensellik ilişkileri tespit edilmiştir. Letonya için ise iki yönlü nedenselliğin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada yer alan diğer ülkelerde ise herhangi bir nedensellik söz konusu değildir. Araştırma bulgularından yola çıkarak eğitim düzeyinin artırılmasının gelir dağılımında eşitsizliğin ortadan kalkmasına katkı sağlayabildiğini söylemek mümkündür.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Harcamaları, Gelir Dağılımı, Avro Bölgesi, Panel Fourier Nedensellik

Abstract

Policies to increase public education expenditures and develop qualified education services are of great importance in terms of ensuring income distribution and sustainable growth. Education expenditures aimed at increasing human capital can make significant contributions to increasing economic growth and reducing income inequality. In this study, it is aimed to examine the relationship between education expenditures and income distribution for Eurozone countries in the 2008-2020 period with panel Fourier causality analysis. As a result of the analysis, one-way causality was obtained from education expenditures to income distribution for the overall causality in the countries in question. When looked at on a country basis, a causality conclusion was reached from education expenditures to income distribution in Finland, Ireland, Italy, Latvia, Slovak Republic and Slovenia. Causal relationships from income distribution to education expenditures have been determined in Latvia, Portugal and Spain. For Latvia, it was concluded that there was two-way causality. There is no causality

^A Yazarlar bu çalışmanın tüm süreçlerinin araştırma ve yayın etiğine uygun olduğunu, etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine uyduğunu beyan etmiştir. Aksi bir durumda Kayseri Üniversitesi KAYÜSOSDER Dergisi sorumlu değildir.

¹ Dr., onuryagis@hotmail.com

in the other countries included in the study. Based on the research findings, it is possible to say that increasing the level of education can contribute to the elimination of inequality in income distribution.

Keywords: Education Expenditures, Income Distribution, Eurozone, Panel Fourier Causality

1. Giriş

Gelir dağılımında adalet, toplumsal huzur ve istikrarın sağlanması bakımından ülkelerin gerekli önemi vermesi gereken meselelerden birisidir. İkincil gelir dağılımı gelir eşitsizliği açısından toplumun çeşitli gelir düzeyine sahip grupları arasında, gelir eşitsizliği kapsamında elde edilen gelirin yeniden dağıtılmasına karşılık geldiğinden önem kazanmaktadır. Bu bakımdan kamu harcamaları gelir adaletinin sağlanması için büyük öneme sahiptir. Kuznets ve Friedman'ın beşeri sermayeye dair bir kuramı bulunmaktadır. Buna göre, eğitim seviyesinin artırılması gelir dağılımında adaletin sağlanmasına katkı sağlayabilir ve bu hususta politik kararların alınmasını sağlayabilmektedir (Yumuşak & Bilen, 2000, s. 79; Pehlivan, 2009, s. 23).

Gini katsayısı, herhangi bir ülkede gelirin adaletli dağılıp dağılmadığıyla ilgili olarak bilgi edinilmesi için sık tercih edilen ve bu konuya dair literatürdeki çalışmalarda en çok kullanılan orandır. Dünya'da 2000'li yılların ardından ülkeler büyüme ya da kalkınma planlarının yanında sürdürülebilir kalkınma hedeflerini gerçekleştirmeye de yönelmiştir. Gelişmişlik, iktisadi verilerin iyi bir seviyede olmasının yanında, bireylerin eğitim, sağlık ve hukuki alanlardaki hizmetlere kolay erişebilmelerini kapsamaktadır (Can, 2013, s. 6; Elveren, 2013; Kutluay, 2020).

Wagner, 19. Yüzyılın sonlarında literatürde "Wagner Yasası" olarak bilinen bir görüş ortaya koymuştur. Bu görüşe göre, kişi başına düşen gelir düzeyi arttıkça kamu harcamalarının aldığı pay da artmaktadır. Buradan hareketle büyüme ve kamu harcamalarının ilişkili olduğunu söylemek mümkündür (Dişbudak, 2017, s. 62). Ekonomik kalkınmanın daha yüksek olduğu gelişmiş ülkelerde eğitim seviyeleri yüksek düzeylerde seyretmektedir (OECD, 2019).

Eğitim, toplumların politik, sosyal ve iktisadi gelişmişlik seviyelerini belirleyen önemli bir etmendir. Bu kavram bireylere ve toplumlara dışsal fayda sağlayabilen bir sistemden oluşmuştur. Devletler ekonomik kalkınmanın sağlanması için bu alana kamu harcaması gerçekleştirmek zorundadır (Ortaç, 2003, s. 239; Ayrangöl & Tekdere, 2014). Bu alana yapılan kamu harcamaları beşeri sermayenin geliştirilmesini hedeflemektedir. Eğitim düzeyinin yükselmesi ile beşeri sermaye yatırımları üretkenliğin, kazanç ve refahın artmasını, toplumsal refahın artmasını sağlamaktadır. Bu yatırım kapsamında, insana yapılan yatırım verimliliğinin artmasına, bireysel nitelik ve yaratıcılığın artması bakımından büyük önem arz etmektedir. Nitelik sahibi insan kaynağı, teknolojik yeniliklerin üretimi ve uygulanmasında, ülkelerin rekabet düzeyini artırmada en önemli faktördür. Bu açıdan eğitim stratejik bir konuma sahip olmaktadır. Bu bağlamda, beşeri sermayenin artırılması için devletin kamu harcamalarında eğitimin tüm kademelerinde yatırımlarını artırması gerekmektedir. Eğitim pozitif dışsallığa sahip mal ve hizmet olma özelliği taşımaktadır. Bu hizmetin bölünebilir ve tüketiminde bireyler arasında rekabet özelliği bulunmaktadır. Ayrıca eğitim hizmetinden faydalanan kişilerin almış oldukları hizmetin ücretini ödemeleri mümkün olduğu için, eğitim hizmeti özel olma niteliğini taşımaktadır. Hem kamusal hem de özel nitelik taşıyan eğitim hizmetleri konjonktüre bağlı olarak geçişken yapısal özelliğe sahiptir. Eğitimin özel mal olma özelliğinin yanında, toplumsal fayda bakımından kamusal mal olma özelliği de bulunmaktadır (Polat, 2008, s. 4; Susam, 2016, s. 189).

Toplumsal bakımdan eğitimin meydana getirmiş olduğu dışsal fayda sebebiyle devlet; tüm eğitim kademelerinde kamu harcamaları yapmaktadır. Bu hizmet yeterli şekilde sağlanamazsa bireye ve tüm topluma zarar verebilmektedir. Sağlanan dışsal fayda nedeniyle, toplumun tüm taleplerinin ülke düzeyinde devlet aracılığıyla karşılanması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Eğitim hizmetinin dışsallığı beşeri sermayenin gelişimiyle ilişkili olup bireysel verimliliğinin artırılmasına katkı sağlamaktadır. Ayrıca eğitim hizmetinde bulunan pozitif dışsallık niteliği vergi yükümlülükleri üzerinde bulunan vergi yükünün hafifletilmesi, politik karar verebilme mekanizmasının iyileşmesi, suç

oranlarının azalmasına katkı sağlaması ve ekonomik kalkınmaya olumlu katkı sağlaması sayılabilmektedir (Güngör & Göksu, 2013, s. 61; Çütcü vd., 2020).

Eğitim kişisel ve toplumsal fayda sağlaması bakımından önemli bir kavramdır. Eğitimin sağladığı kişisel fayda bireylerin gelecekteki gelir ve refah seviyesinin yükselmesi olarak ifade edilebilmektedir. Sosyal alanda sağladığı fayda ise eğitimin pozitif dışsallık ve yayılma etkileri göstermesidir. Eğitim bireylere şartları değiştirebilme zeminini oluşturabilmektedir. Bu durum eğitimde eşitlikle ilgilidir. Devletin kamu kaynaklarının belli miktarını eğitime ayırması ya da bu miktarı yükseltmesi gelir dağılımına olumlu katkı sağlamaktadır. İktisadi gelişim seviyesine ve gelir dağılımında farklılıklara etkisi bulunan eğitimden kaynaklı faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler, özel eğitim kurumları, özel ve kamu yatırım miktarı, toplumun bütün kesimlerine eğitimin erişilebilir olması, nitelikli eğitimin tüm ülkeye yayılması ve fırsat eşitliğinin sağlanması gibi unsurlar sayılabilmektedir. Eğitim seviyesi, genç nüfusa sunulan kamu harcamaları vasıtasıyla eğitim olanakları ve sağlanan gelir arasında iki yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Yani eğitim düzeyi yükseldikçe daha fazla gelir sağlama ihtimali artmakta, gelir düzeyi fazla olanların eğitime daha fazla harcama ve yatırım yapma imkanı söz konusu olmaktadır (Köse & Akyol, 2021, s. 802).

Eğitim sistemi ve toplumsal eşitsizliğe bakıldığında, eğitim anlayışının toplumun tüm kesimleri arasında gelir farklılıklarını azaltan bir rol oynadığını söylemek mümkündür. Eğitim politikaları kişisel niteliğin artırılması, toplumsal katkı ve gelişimin artmasına da olanak sağlamaktadır. Teknolojik gelişime verilen önem ülkelerin birbirleri arasında iktisadi gelişim seviyelerini belirleyen etmenlerden birisidir. Eğitim gelir artışını, kaliteli yaşamı, toplumsal huzuru sağlama, sosyal eşitlik amacına ulaşılmasına katkıda bulunmaktadır (Yıldız & Karakaş, 2019, s. 274).

Toplumlarda eğitim seviyesinin artması, uzun dönemde gelir eşitsizliğinin azalmasına ve statü farklılıklarının ortadan kalkmasına katkı sağlamaktadır. Elde edilen başarı ile daha düşük sosyo-ekonomik düzey arasında güçlü bir ilişki bulunduğunu, düşük gelir ve eğitim seviyesinin toplumsal ayrımlara neden olduğu yargısı bulunsa da devlet eliyle eğitimin tüm ülkede yaygınlaşması ve genç nüfusa eğitim olanaklarının aktarılması fırsat eşitliği sonucunu meydana getirmektedir. Eğitime erişim olanaklarında problem yaşandığında ayrışma ve eşitsizlikler meydana gelebilmektedir. Diğer yandan özel kurumlar vasıtasıyla eğitimde rekabete müsaade edilmesinin eğitimde niteliği artıracağı yönünde piyasa ve pazar şartlarını savunan yargılarda bulunmaktadır. Eğitim yoksul kesime sunmuş olduğu fırsatlar ile eşitsizliği ortadan kaldıran bir faktördür. Eğitim düzeyi yüksek birey, iş gücü piyasasında daha fazla gelir elde edebilmekte ve ekonomik büyümenin artmasına katkı sunmaktadır. Devlet tarafından uygulanan planlı eğitim yatırımları ve politikalar neticesinde bireylerin eğitim seviyeleri artmakta aynı zamanda gelir seviyeleri de artmaktadır. Bu durumda devletin yapmış olduğu sosyal yardım transferine duyulan talebi azaltabileceğinden toplumdaki gelir eşitsizliklerinin ortadan kalkabileceği ileri sürülmektedir. Gregorio ve Lee (2002) nitelikli sunulan eğitim fırsatlarının gelir dağılımını iyileştirdiğini belirtmiştir. Bu durum düşük gelir düzeyine sahip bireylerin yüksek gelir düzeyine sahip olanlara göre eğitim harcamalarından daha fazla miktarda yararlanması anlamına gelmektedir. Düşük gelirli bireylerin eğitim düzeyi arttıkça iktisadi durumlarının iyileşeceği beklenmektedir. Yüksek gelir düzeyine sahip bireyler, daha fazla eğitim harcamalarından faydalandığı durumda, gelir dağılımında eşitsizlik problemi yaşanmaktadır. Eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmasında, toplumda gelir düzeyi düşük kesimin eğitim harcamalarını karşılayacak maddi olanaklara sahip olmaması, bu kesimin devlet vasıtasıyla desteklenmesini zorunlu hale getirmektedir. Tüm eğitim hizmetlerinin toplumun tüm kesimlerine eşit şekilde dağılımı büyük öneme sahiptir. Dünyada temel eğitim olanakları kamu tarafından finanse edilmektedir. Bu bakımdan eğitim hizmetlerinin kamu tarafından eşit şekilde verilmesi ve gerekli denetimlerin yapılması gerekmektedir. Bu alana yapılan yatırımlar iktisadi gelişim ve verimliliğin artmasına katkı sağlayacağından ülkelerin eğitime ayırmış oldukları maddi kaynaklar bireysel ve toplumsal kazanımların artmasına olanak sağlamaktadır (Öztürk & Oktar, 2017; Özdemir, 2021, s. 577).

Bu çalışmanın amacı eğitim harcamalarının gelir dağılımı üzerindeki etkilerinin araştırılmasıdır. Bu yüzden çalışmada, 2008-2020 zaman aralığı ele alınarak eğitim harcamaları ve gelir dağılımı ilişkisi Avro bölgesi ülkeleri için araştırılmıştır. Çalışmada; Avro bölgesi ülkelerde eğitim harcamalarının gelir dağılımı üzerinde etkisi var mı? sorusunun cevabı aranmıştır. Çalışmada

Yılcı ve Kılıcı (2021) tarafından literatüre kazandırılan Panel Fourier Granger Nedensellik yöntemi kullanılmıştır. Bu test hem güncel olması hem de diğer analizlere göre hata payını en aza indiren bir teknik olması nedeniyle tercih edilmiştir. Bu çalışma ele aldığı konuya dair her bir Avro bölgesi ülke için Panel Fourier Granger Nedensellik testi kullanılarak bireysel sonuçlar elde etmesi bakımından hem özgünlük kazanmakta hem de literatürdeki diğer çalışmalardan farklılık göstermektedir. Bu açıdan literatüre katkı sağlaması ve sonuçlardan yola çıkarak politika önerileri sunulması hedeflenmektedir. Çalışmada öncelikle giriş bölümüne yer verilmiştir. Daha sonra literatür taramasının yapıldığı bölümün ardından yöntem ve bulgular ile devam edilmiştir. Son bölüm olarak sonuç kısmı ile çalışma tamamlanmıştır.

2. Literatür taraması

Literatürde son yıllarda gelir dağılımında adaletin sağlanmasına yönelik olarak kamu eğitim harcamalarının rolüne dair ampirik araştırmaların arttığı görülmektedir. Önceki çalışmalarda eğitim harcamaları ve büyümeye dair yapılmaktayken sonraki çalışmalarda eğitim ve sağlık gibi sosyal etmenlerin gelir eşitsizliğine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için araştırmalar yapılmıştır. Eğitim harcamaları birçok faktöre bağlı olarak değişmektedir. Bu faktörlere gelir, hane kişi sayısı, eğitim düzeyi, bireylerin aile geçmişi ve yerleşim bölgeleri, cinsiyet örnek olarak verilebilmektedir. Bu bağlamda aşağıdaki literatür taramasında ele alınan araştırma konusuna dair ulusal ve uluslararası literatüre dair çalışmalara yer verilmiştir.

Park (1996), 59 ülkeyi ele almıştır. Panel veri yönteminin uygulandığı çalışmada, eğitim seviyesi ile gelir dağılımının pozitif ilişkisinin varlığı kanıtlanmıştır. Goodspeed (2000), 1973-1997 zaman aralığını ele alarak ABD'yi araştırmıştır. Regresyon modelinin uygulandığı çalışma sonucunda, eğitim yatırımının gelir eşitsizliğinin ortadan kalkmasına olumlu katkı sağladığı bulunmuştur. Sylwester (2002), çeşitli ülke grupları için tahminde bulunmuştur. Uygulandığı çalışma sonucunda, OECD ülkelerinde eğitim yatırımının gelir eşitsizliğinin ortadan kalkmasına daha hızlı katkıların olacağını ileri sürmüştür. Gylfason ve Zoega (2003), 87 ülkede öğrenci sayısı, okullaşma seviyesi ve gelir seviyesi ilişkisine değinmiştir. Çalışmada okullaşma oranı ve gelirin pozitif ilişkili olduğuna ve durumunun sosyal eşitliğe de olumlu katkı sunduğu sonuçları üzerinde durulmuştur. Samer (2003), üç Afrika Ülkeleri için tahminde bulunmuştur. Çalışmada, kamuya yapılan eğitim harcamalarının eşitliğe ve iktisadi kalkınmaya tek başına etki yapamadığının varlığı kabul edilmiştir. Duman (2008), 1987-2005 dönemini ele alarak Türkiye için araştırma gerçekleştirmiştir. Çalışmada, yüksek eğitime erişim imkânının ve eşitsizliğin ortadan kalkmasına katkı sağladığı sonucu bulunmuştur. Farooq (2010), 2004-2005 zaman aralığını ele alarak Pakistan'ı araştırmıştır. Zaman serisi analizinin uygulandığı çalışma sonucunda, kadın ve erkek emek gücü arasında gelir dağılımının eşit olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Figueroa (2010), 2003 dönemini ele alarak Peru için tahmin gerçekleştirmiştir. Zaman serisi analizi sonucunda, politik ve toplumsal faktörlerin eşitsizlik yarattığına vurgu yapmıştır. Checchi ve Werfhorst (2014), 1950-1981 zaman aralığında doğanlar için bir araştırma gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, eğitim politikaları ile gelir dağılımını arasında ilişki bulunmuştur. Karim (2015), Bangladeş için incelemede bulunmuştur. Sonuç olarak kamunun sağlamış olduğu eğitim harcamalarından en çok üst gelir gruplarının faydalandığına ulaşmıştır. Yazar bu noktadan hareketle, devletin düşük gelire sahip kesime daha fazla eğitim harcaması yapması gerektiğini önermiştir. Jackson vd., (2015), 1955-1985 dönemini ele alarak ABD için tahminde bulunmuştur. Panel veri analizinin uygulandığı çalışmada, eğitim harcamalarının yoksulluğun azalmasına katkı sağladığı kanıtlanmıştır. Seefeldt (2018), 1987-2015 dönemini ele alarak ABD'yi incelemiştir. Panel veri incelemesinin sonucunda, eğitim harcamalarının eşitsizliğin azalmasına olumlu etkiler sunduğu vurgulanmıştır. Şenol ve Orhan (2021), 2002-2018 dönemini ele alarak 15 OECD ülkesi için tahmin gerçekleştirmiştir. Panel veri analizi sonucunda, kamusal eğitim harcamalarının gelir dağılımında adaletin sağlanmasında önemli bir rol üstlendiğine vurgu yapmıştır.

Erkişi ve Ceyhan (2020), 1993-2016 dönemini ele alarak 14 AB ülkesi için tahmin gerçekleştirmiştir. Panel veri analizleri sonucunda, gelir dağılımı ile enflasyon oranı ve eğitim harcamasının ilişkili olduğu vurgusu yapılmıştır. Sipahi (2021), 1999-2019 zaman aralığını ele alarak

Türkiye için tahminde bulunmuştur. Zaman serisi tekniğinin uygulandığı çalışmada, gelir dağılımı, enflasyon ve eğitim harcaması arasında nedensellik ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Özdemir (2021), 2001-2019 dönemini ele alarak Türkiye için tahminde bulunmuştur. Zaman serisi incelemesinin sonucunda, Gini katsayısı ve eğitim harcamaları arasında nedensellik tespit edilmiştir. Avcı (2022), 2000-2019 zaman aralığını ele alarak Türkiye'yi araştırmıştır. Toda-Yamamoto nedensellik testi ve ARDL analizi analizinin uygulandığı çalışma sonucunda, kamu sağlık harcamaları ve insani kalkınma endeksi arasında negatif, eğitim ile gelir eşitsizliği ve insani kalkınma arasında ilişki bulmuştur. Artige ve Cavenaile (2023), 1960-2010 dönemi 10 yıllık verileri ile Kolombiya hariç tüm ABD eyaletlerine dair çalışma yapmıştır. Yaptıkları genel denge modeli sonucunda, eğitim harcamaları ile gelir eşitsizliği arasında ilişki bulmamıştır. Ayan & Durgun (2023), 1986-2021 dönemini ele alarak Türkiye için araştırma yapmıştır. ARDL modelinin uygulandığı çalışmada, Gini katsayısı, reel kişi başına düşen GSYH, GSYH deflatörü ve dış açıklık arasında ilişkinin varlığı kanıtlanmıştır. Doğan (2023), 2008-2018 dönemini ele alarak 27 OECD ülkesi için inceleme gerçekleştirmiştir. Panel veri tekniği sonucunda, kamu eğitim harcamalarının gelir eşitsizliği üzerinde azaltıcı etki yapacağına ulaşmıştır. Yalçın vd., (2023), 2010-2019 dönemini ele alarak OECD ülkeleri için inceleme gerçekleştirmiştir. Panel veri tekniği sonucunda, kamu eğitim harcamalarının gelir eşitsizliğinin ortadan kalkmasına olumlu katkılar sağladığı sonucuna ulaşmıştır.

Literatür taramasında eğitim harcamaları ve gelir dağılımına yönelik olarak çeşitli ülkelere dair birçok çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Yapılan çalışmalarda eğitim harcamalarının gelir eşitsizliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik olarak olumlu katkı sağladığı görülmektedir. Elde edilen bulgular zaman aralığı ve ülke grubuna göre değişmesine rağmen genel görüş eğitim harcamalarının gelir dağılımında adaletin sağlanmasına pozitif katkı sağladığı yönündedir.

3. Yöntem ve bulgular

Bu çalışmada, eğitim harcamaları ve gelir dağılımı ilişkisi araştırılmıştır. Gelir dağılımı çalışmada bağımlı değişken şeklindedir. Çalışmadaki bağımsız değişken ise, eğitim harcamaları olarak incelenmiştir. Uygulamada 2008-2020 dönemine ait yıllık verilerle birlikte seçilmiş Avro bölgesi ülkeleri (Finlandiya, İrlanda, İtalya, Letonya, Litvanya, Portekiz, Slovak Cumhuriyeti, Slovenya ve İspanya) kullanılmıştır. Bu seçimde veri yetersizliği etkili olmuştur.

$$GN_{it} = \beta_0 + \beta_1 ED_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Buna göre, GN (Gini katsayısı, gelir dağılımı göstergesi), ED (Kamu eğitim harcamalarının GSYH'ya oranı(%), eğitim harcamaları göstergesi), şeklinde kullanılmıştır. ε_{it} hata terimini göstermektedir. Araştırmada kullanılan tüm veriler OECD veri tabanından elde edilmiştir.

Analizde ilk olarak durağan halde bulunmayan serilerde sahte regresyon problemi ortaya çıkabileceği olasılığından dolayı birim kök testine geçmeden önce yatay kesit bağımlılığı incelemesi yapılmıştır. Yatay kesit bağımlılığı ve homojenlik testlerinin ardından, panel fourier lm birim kök testi ve panel fourier granger nedensellik teknikleri ile çalışma devam etmiştir.

Araştırmada ($T > N$) için Breusch ve Pagan (1980) LM testinin tercih edilmesine karar verilmiştir (Pesaran, 2004, s. 4). LM istatistikleri aşağıdaki biçimde ifade edilmektedir.

$$LM_{BP}T. \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N \tilde{P}_{i,j}^2 \sim X_{N(N-1)/2}^2 \quad (2)$$

Panel veri analizinde incelenmesi gereken bir diğer önemli özellik eğitim katsayılarının heterojenliğidir. Pesaran ve Yamagata (2008) bu amaçla bir homojenlik testi geliştirmiştir. Bu testin hipotezi aşağıda belirtilmektedir (Pesaran & Yamagata, 2008, s. 52):

$$H_0: \beta_i = \beta, \forall i$$

$$H_1: \beta_i \neq \beta_j$$

Yatay kesit bağımlılığı ve heterojenlik sonuçlarının ardından sonraki aşamada Nazlıoğlu ve Karul (2017) tarafından açıklanan Fourier panel LM birim kök testi uygulanmıştır. Yazarlar aşağıdaki regresyon modelini önermişlerdir (Nazlıoğlu & Karul, 2017, s. 5):

$$\Delta y_{it} = \delta_{0i} + \delta_{1i} \Delta \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \delta_{2i} \Delta \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

Ardından Schmidt ve Phillips (1992) tarafından önerilen LM prensibini uygulayarak aşağıdaki regresyon modelinden birim kök testi istatistiklerini elde etmişlerdir:

$$\Delta y_{it} = \phi_i \tilde{S}_{it-1} + d_{ui} + d_{1i} \Delta \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + d_{2i} \Delta \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + v_{it} \quad (4)$$

Burada $\tilde{S}_{it} = y_{it} - \tilde{\psi}_i - \tilde{\delta}_{0i}t - \tilde{\delta}_{1i} \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) - \tilde{\delta}_{2i} \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right)$, $t = 2, \dots, T$, tahmin edilen katsayılar $\tilde{\delta}_{0i}, \tilde{\delta}_{1i}, \tilde{\delta}_{2i}$ denklem (3) yer almaktadır. Ve $\tilde{\psi}_i = y_{1i} - \tilde{\delta}_{0i} - \tilde{\delta}_{1i} \sin\left(\frac{2\pi k}{T}\right) - \tilde{\delta}_{2i} \cos\left(\frac{2\pi k}{T}\right)$ burada y_{1i} tüm y_{it} i'lerin ilk gözlemdir.

Denklem (4)'ten birim kökün sıfır hipotezi tüm i için $\phi_i = 0$ şeklindedir. Durağanlığın alternatif hipotezi bazı i için $\phi_i < 0$ şeklindedir. Her bir kesit için LM istatistiği $\tilde{\tau}_i(k) = \hat{\phi}_i / se(\hat{\phi}_i)$ şeklinde tanımlanmaktadır. Bu bireysel istatistiklerinin ortalaması alınarak panel istatistiği elde edilir. Fourier panel birim kök testi için elde edilen P_{LM} ve Z_{LM} değerleri aşağıda yer almaktadır (Nazlıoğlu & Karul, 2017, s. 5):

$$P_{LM}(k) = N^{-1} \sum_{i=1}^N \tilde{\tau}_i(k) \quad (5)$$

$\tilde{\tau}_i(k)$ 'nin asimtotik dağılımı k 'ye bağlıdır. $P_{LM}(k)$ ortalaması $\xi(k)$ olan ve varyansı $\zeta^2(k)$ olan standart normal bir dağılımı sahiptir (Nazlıoğlu ve Karul, 2017, s. 6):

$$Z_{LM}(k) = \frac{\sqrt{N}(P_{LM}(k) - \xi(k))}{\zeta(k)} \sim N(0,1) \quad (6)$$

Son adım olarak değişkenler arasındaki nedensel ilişkiyi incelemek için panel fourier granger nedensellik analizini uygulanmıştır.

Granger tarafından 1969 yılında ortaya çıkarılan nedensellik analizi ile değişkenlerin gelecekteki değerleri tahmin edilmekte ve yararlı bilgi sağlayıp sağlamadığı ortaya konulmaktadır. Önerilen bir diğer nedensellik testi de Holtz-Eakin, Newey ve Rosen (1988)'dir. Daha sonra Dumitrescu ve Hurlin (2012) bireysel Granger nedensellik testi regresyonları üzerine dayalı bir nedensellik testi daha önermiştir. Bu testte tıpkı Granger de olduğu gibi yapısal değişiklikleri göz ardı etmektedir. Bu durumda nedensellik ilişkisine dair doğru sonuçlar elde edememize yol açabilmektedir. Bu yüzden Yılancı ve Kılıcı (2021) yapısal değişikliklere izin veren Enders ve Jones (2016) nedensellik testine dayanan teste Fourier fonksiyonlarını eklemiştir. Bu nedensellik testi için aşağıdaki regresyonun tahmini yapılmıştır (Yılancı & Kılıcı, 2021, s. 355).

$$y_{i,t} = \alpha_i + \sum_{k=1}^k \gamma_i^{(k)} y_{i,t-k} + \sum_{k=1}^k \beta_i^{(k)} x_{i,t-j} + A_i \sin\left(\frac{2\pi t f_i}{T}\right) + B_i \cos\left(\frac{2\pi t f_i}{T}\right) + u_{i,t} \quad (7)$$

Burada $\beta_i = (\beta_i^{(1)}, \beta_i^{(2)}, \beta_i^{(3)}, \dots, \beta_i^{(K)})$ trigonometrik terimleri ifade etmektedir. Testin sıfır hipotezi nedenselliğin bulunmadığı şeklinde iken alternatif hipotez bulunduğu şeklindedir. Sıfır hipotezini test etmek için, bireysel Wald istatistiklerinin ortalamasını hesaplamaya yarayan test istatistiği aşağıda yer almaktadır.

$$W_{N,T}^{Hnc} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N W_{i,T} \quad (8)$$

Aşağıdaki tablolarda uygulaması yapılan ekonometrik tekniklerin sonuçları yer almaktadır.

Tablo 1

Yatay Kesit Bağımlılığı Test Sonuçları

CD Testi	GN	ED
LM	83.621 (0.000)	130.297 (0.000)

Tablo 1'e göre, GN ve ED olasılık değerleri $p \leq 0.01$ olduğundan yatay kesit bağımlılığı sözkonusu değildir boş hipotez reddedilerek alternatif hipotez kabul edilmiştir. Yatay kesit bağımlılığı bulunmaktadır.

Tablo 2

Delta Testi Sonuçları

Model 1	Test İstatistiği	Olasılık Değeri
$\tilde{\Delta}$	7.531	(0.000)
Δ_{adj}	6.658	(0.000)

Tablo 2'de Delta test sonuçları yer almaktadır. Delta (Δ) ve Düzeltilmiş Delta (Δ_{adj}) testinin olasılık değerine göre H_0 hipotezi reddedilmiştir. Dolayısıyla H_1 hipotezi kabul edilerek modelde kullanılan değişkenlerin heterojen bir yapıda olduğu sonucuna varılmıştır. Delta testlerinin ardından birim kök testine geçilmiştir

Tablo 3'te Nazlıoğlu ve Karul (2017) tarafından öne sürülen fourier panel Lm birim kök testinin GN ve ED için LM₁, LM₂ ve LM₃ sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3

Fourier LM Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler	GN			ED		
	Fourier tau LM ₁ k=1	Fourier tau LM ₂ k=2	Fourier tau LM ₃ k=3	Fourier tau LM ₁ k=1	Fourier tau LM ₂ k=2	Fourier tau LM ₃ k=3
Ülkeler						
Finlandiya	-2.489	-0.558	-2.003	-1.818	-1.650	0.621
İrlanda	-2.364	-3.093	-2.800	-2.599	-0.582	-1.809
İtalya	-8.635	-0.984	-2.642	-2.862	-2.805	-2.460
Letonya	-0.781	-0.579	-1.699	-1.463	-2.956	-1.147
Litvanya	-5.257	-1.349	-1.481	0.688	2.046	-0.239
Portekiz	-1.316	-1.579	-2.243	-0.399	0.669	-0.469
Slovak C.	0.331	-1.217	-0.324	-3.809	-4.381	-3.268
Slovenya	-1.667	-3.171	-0.169	-1.020	-1.368	-4.075
İspanya	-1.375	-0.343	-0.653	-1.481	-1.244	-2.575
I(0)P _{LM}	-2.617	-1.430	-1.557	-1.640	-1.363	-1.713
I(0)Z _{LM}	1.632	3.248	2.353	6.399	3.525	1.639
I(0)p	0.948	0.999	0.990	1.000	0.999	0.949
I(1)P _{LM}	1.210	0.675	0.254	3.684	2.107	3.186
I(1)Z _{LM}	12.22	7.149	6.481	22.23	21.68	18.55
I(1)p	0.006***	0.012**	0.005***	0.000***	0.001***	0.013**

*** ve ** ise sırasıyla %1 ve %5 anlamlılık düzeylerini belirtmektedir.

Yukarıdaki Tablo 3'te Nazlıoğlu ve Karul (2017) tarafından geliştirilmiş olan Panel Fourier Lagrange Çarpan Birim Kök Testi sonuçları yer almaktadır. Modelde yer alan GN ve ED değişkeninin I(0)'da 3 frekans değerinde de birim köklü olduğu ve serilerin I(0)'da durağan olarak bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. GN ve ED'nin I(1) de 1, 2 ve 3 frekans değerinde durağan olduğu sonucu bulunmuştur.

Panel fourier Lm birim kök testi sonucunda seriler I(1)'de durağan olmasının ardından Panel Fourier Granger Nedensellik testine geçilmiştir. Tablo 4'te Yılcı ve Kılıcı (2021) tarafından geliştirilmiş olan nedensellik testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4

Panel Fourier Granger Nedensellik Sonuçları

Ülkeler	ED→GN			GN→ED		
	Lag	Wald Stat	Prob	Lag	Wald Stat	Prob
Finlandiya	2	0.903*	0.05	2	1.530	0.46
İrlanda	1	0.858*	0.05	1	1.063	0.30
İtalya	2	11.361***	0.00	2	0.774	0.67
Letonya	2	5.448**	0.01	2	1.721*	0.08
Litvanya	2	0.060	0.97	2	0.309	0.85
Portekiz	2	0.983	0.61	2	5.426*	0.06
Slovak C.	2	3.164***	0.00	2	0.518	0.77
Slovenya	2	3.224**	0.01	2	1.505	0.47
İspanya	2	0.235	0.88	2	4.31**	0.01
Panel ZNT		1.810	0.01**	0.205		0.83

“*”, “**” ve “***”%1, %5 ve %10 anlamlılık düzeylerini göstermektedir.

Tablo 4'te verilen Panel fourier granger nedensellik sonuçları değerlendirildiğinde; panelin geneli için ED'den GN'ye doğru % 5 anlamlılık düzeyinde nedensellik sonucu elde edilmiştir. Ülke olarak incelendiğinde, Finlandiya, İrlanda, İtalya, Letonya, Slovak Cumhuriyeti ve Slovenya'da ED'den GN'ye doğru nedensellik sonucuna ulaşılmıştır. GN'den ED'ye doğru Letonya, Portekiz ve İspanya'da nedensellik ilişkileri tespit edilmiştir. Letonya için ise iki yönlü nedenselliğin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada yer alan diğer ülkelerde ise herhangi bir nedensellik söz konusu değildir.

4. Sonuç

Gelir dağılımına yönelik inceleme yapılan çalışmalarda son yıllarda artış yaşanmıştır. Önceki yıllarda büyüme ve gelir dağılımı ilişkisine yönelik çalışmalar yapılmaktayken son yıllarda sosyal faktörlerin gelir dağılımına etkileri araştırmacıların ilgisini çekmiştir. Gelir eşitsizliği gelişmişlik seviyesine bakılmaksızın tüm dünyanın sorunu haline dönüşmüştür. Bu kavramın ekonomik etkilerinin bulunmasının yanında sosyal ve toplumsal etkileri de bulunmaktadır. Gelir dağılımında adaletin bulunmadığı toplumlar sosyo-ekonomik bakımdan olumsuz etkilenmektedir. Bunun yanında gelir eşitsizliğinin bulunması siyasetçilerin aldıkları politik ve ekonomik kararların sorgulanmasına neden olabilmektedir.

Bu çalışmada eğitim harcamaları ve gelir dağılımı ilişkisi araştırılmıştır. Gelir dağılımı çalışmada bağımlı değişken şeklindedir. Çalışmadaki bağımsız değişken ise, eğitim harcamaları olarak incelenmiştir. Uygulamada 2008-2020 dönemine ait yıllık verilerle birlikte seçilmiş Avro bölgesi ülkeleri (Finlandiya, İrlanda, İtalya, Letonya, Litvanya, Portekiz, Slovak Cumhuriyeti, Slovenya ve İspanya) kullanılmıştır.

Çalışmanın sonucunda ise, panelin geneli için ED'den GN'ye doğru % 5 anlamlılık düzeyinde nedensellik sonucu elde edilmiştir. Ülke olarak incelendiğinde, Finlandiya, İrlanda, İtalya, Letonya, Slovak Cumhuriyeti ve Slovenya'da ED'den GN'ye doğru nedensellik sonucuna ulaşılmıştır. GN'den ED'ye doğru Letonya, Portekiz ve İspanya'da nedensellik ilişkileri tespit edilmiştir. Letonya için ise iki yönlü nedenselliğin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada yer alan diğer ülkelerde ise herhangi bir nedensellik söz konusu değildir. Bu sonuçlarda literatürde Park (1996), Goodspeed (2000), Sylwester (2002), Gylfason ve Zoega (2003), Samer (2003), Duman (2008), Farooq (2010), Figueroa (2010), Checchi ve Werfhorst (2014), Karim (2015), Jackson vd., (2015), Seefeldt (2018),

Şenol ve Orhan (2021), Erkişi ve Ceyhan (2020), Sipahi (2021), Özdemir (2021), Avcı (2022), Artige ve Cavenaile (2023), Ayan ve Durgun (2023), Doğan (2023) ve Yalçın vd., (2023), benzer bulgulara sahiptir. Bulunan sonuç seçilmiş Avro bölgesi ülkeler içinde yoksul kesimden de çok fazla insanı kapsayan en geniş öğrenci topluluğunun bulunduğu dolayısıyla bu seviyedeki eğitimin daha az bir maliyetle halka sunulduğunu göstermektedir. Eğitim harcamalarının önemli bir payının devlet tarafından karşılandığını, eğitimde eşitsizliklerin ortadan kaldırılarak eğitimde fırsat eşitliğinin sağlandığını, eğitim hizmetlerinde niteliğin ön planda tutulduğu bu durumda bu ülkelerde gelirin adil dağılmasına katkı sağladığını söylemek mümkündür. Kamu eğitim harcamalarının gelir eşitsizliğini ortadan kaldırıcı özelliğinin seçilmiş Avro bölgesi ülkelerde geçerli olduğu görülmektedir.

Bu noktadan hareketle, kamu harcama planlamaları yapılırken düşük gelir düzeyine sahip grupların daha fazla yararlanacağı gelir eşitsizliğini ortadan kaldırmaya yönelik adımların atılması, iş gücü verimliliğinin artırılması, beşeri sermaye birikimlerinin artırılması, eğitim hizmetlerinin niteliklerinin artırılması, gelir dağılımına yönelik kamusal planlamaların artırılması, istikrarlı sürdürülebilir politikaların uygulanması, sosyal ve iktisadi kalkınmanın sağlanması, istihdamın artırılması, kayıt dışı ekonomiye dair tedbirlerin alınması, düzensiz göçe mani olunması, mali alt yapıya dair tedbirlerin alınması, vergi dağılımında adaletin sağlanması önerilmektedir.

5. Araştırmanın etik yönü

Bu araştırmanın etik kurul izni gerektirmeyen araştırmalardan olduğunu beyan ederim.

6. Çıkar çatışması beyanı

Çalışmanın yazarı bu çalışmada, sonuçları veya yorumları etkileyebilecek herhangi bir maddi veya diğer asli çıkar çatışması olmadığını beyan eder.

7. Katkı oranı

Çalışmanın tüm aşamaları yazar tarafından tasarlanmış ve hazırlanmıştır.

KAYNAKÇA

- Artige, L., & Cavenaile, L. (2023). Public education expenditures, growth and income inequality. *Journal of Economic Theory*, 209(2023), 1-27.
- Avcı, B. S. (2022). Türkiye’de kamu eğitim ve sağlık harcamaları ile gelir eşitsizliğinin insani kalkınma üzerine etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 18(4), 1069-1088. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.1030258>
- Ayan, C., & Durgun, A. (2023). Türkiye’de iktisadi büyüme ve gelir dağılımındaki ilişkisi. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 15 (2), 171-186, <https://doi.org/10.53881/hiad.1215828>
- Ayrançöl, Z., & Tekdere, M. (2014). Türkiye ve OECD ülkelerinde yapılan eğitim harcamalarının karşılaştırmalı analizi. *Lefke Avrupa Üniversitesi (LAÜ) Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 1-30.
- Breusch, T., & Pagan, A. (1980). The lagrange multiplier test and its applications to model specification in econometrics. *Review of Economic Studies*, 47(1), 239-253.

Yağış, O. (2024). *Eğitim harcamaları ve gelir dağılımı ilişkisi: Avro bölgesi ülkeleri için panel fourier nedensellik testi.*

Can Y. (2013). *Sosyal hizmetler ve yoksulluk. Özel ihtisas komisyonu raporu,* <https://www.trakya2023.com/uploads/docs/28062013yed095.pdf>

Checchi, D., & Werfhorst, H. G. Von De. (2014). Educational policies and income inequality. *IZA Discussion Paper*, No. 8222.

Çütücü, İ., Atay, G., & Akkurt, A. (2020). Kalkınma-gelir dağılımı ilişkisi: Türkiye ekonomisi üzerine yapısal kırılmalı ekonometrik analiz. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 448-466.

Dişbudak, C. (2017). Kamu harcamaları bileşiminin gelir dağılımı ve refah etkileri: Türkiye örneği. [Bildiri Sunumu], V. Anadolu International Conference in Economics, Eskişehir. http://2017.econanadolu.com/admin1/dn_content/5906445fdf97d.pdf

Doğan, M. (2023). Kamu eğitim harcamalarının gelir eşitsizliği ve istihdamla ilişkisinin panel veri yöntemiyle analizi. *Maliye Dergisi*, 184, 171-196.

Duman, A. (2008). Education and income inequality in Turkey: Does schooling matter? *Financial Theory and Practice*, 32(3), 369-385.

Dumitrescu, E. I., & C. Hurlin. (2012). Testing for granger non-causality in heterogeneous panels. *Economic Modelling*, 29 (4), 1450–1460.

Elveren, A. Y. (2013). Gelir dağılımı çalışmaları için bir alternatif: Texas üniversitesi eşitsizlik projesi veri setleri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 35-42.

Enders, W., & Jones, P. (2016). Grain prices, oil prices and multiple smooth breaks in a var. *Studies in Nonlinear Dynamics & Econometrics*, 20(4), 399–419.

Erkişi, K., & Ceyhan, T. (2020). İktisadi büyüme ve gelir dağılımı adaleti ilişkisi: bir panel veri analizi. *Sosyoekonomi*, 28(43), 195-212, <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2020.01.11>

Farooq, M. (2010). Education and income inequality in Pakistan. *The Dialogue*, 5(3), 228-240.

Figueroa, A. (2010). Is education income-equalizing? Evidence from Peru. *Cepal Review*, 102(December), 113-133, <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a90d0616-414e-47af-9646-684f76723ac7/content>

Gylfason, T., & Zoega, G. (2003). Education, social equality and economic growth: A view of the landscape, *CESIFO Working Paper* No.876, https://www.cesifo.org/docdl/cesifo_wp876.pdf e.t.

Goodspeed, T. J. (2000). Education spending inequality and economic growth: Evidence from US States. <http://econ.hunter.cuny.edu/wp-content/uploads/2013/10/education.pdf>

- Granger, C.WJ. (1969). Investigating causal relations by econometric models and cross-spectral methods. *Econometrica*, 37(3), 424–438.
- Gregorio, J. D., & Lee, J. H. (2002). Education and inequality: New evidence from cross country data, *Review of Income and Wealth*, 48(3), 395-416.
- Güngör, G., & Göksu, A. (2013). Türkiye’de eğitimin finansmanı ve ülkelerarası bir karşılaştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 20(1), 59-72.
- Holtz-Eakin, D., W. Newey, & H. S. Rosen. (1988). Estimating vector autoregressions with panel data. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 56 (6), 1371–1395.
- Jackson, C. K., Johnson, R.J., & Persico, C. (2015). The effects of school spending on educational and economic outcomes: evidence from school finance reforms. *The Quarterly Journal of Economics*, 131(1), 157–218.
- Karim, M. R. (2015). Public education spending and income inequality in Bangladesh. *International Journal of Social Science and Humanity*, 5(1), 75-79.
- Köse, D., & Akyol, S. (2021). Eğitim harcamaları, gelir ve eşitlik ilişkisi: Akdeniz üniversitesi örneği. *Fiscaoeconomia*, 5(3), 801-823.
- Kutluay Ş. D. (2020). Eğitimin ekonomik büyüme üzerindeki etkileri: AB ülkeleri için panel veri analizi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 657-672.
- Nazlioglu, S., & Karul, C. (2017). Panel LM unit root test with gradual structural shifts. In *40th International Panel Data Conference*, 7(8), 1-26.
- OECD (2019). Education At A Glance 2019. <https://www.oecdilibrary>.
- OECD (2024). Gini Katsayısı ve Kamu Eğitim Harcamalarının GSYH’ya Oranı(%) Verileri. <https://data.oecd.org/>
- Ortaç, R. (2003). Cumhuriyetimizin 80. yılında eğitim harcamaları. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(2), 239-247.
- Özdemir Ö. (2021). Kamu eğitim harcamaları ve gelir dağılımı eşitsizliği üzerine bir nedensellik analizi: Türkiye örneği. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 576-592.
- Öztürk, E. & Oktar, S. (2017). Kalkınma gelir eşitsizliği ilişkisi: Türkiye örneği. *Akademik Hassasiyetler*, 4(8), 101-123.
- Park, K. H. (1996). Educational expansion and educational inequality on income distribution. *Economics of Education Review*, 15(1), 51-58.

Yağış, O. (2024). *Eğitim harcamaları ve gelir dağılımı ilişkisi: Avro bölgesi ülkeleri için panel fourier nedensellik testi.*

Pehlivan, M. S. (2009). *Gelir dağılımı eşitsizliğine devletin müdahale araçları: Sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik fonu örneği.* Ankara: Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü.

Pesaran, M. H. (2004). General diagnostic tests for cross section dependence in panels. *Cambridge Working Papers. Economics*, 1240(1), 1-39.

Pesaran, M. H., & Yamagata, T. (2008). Testing slope homogeneity in large panels. *Journal of Econometrics*, 142(1), 50-93.

Polat, E. (2008). *Türkiye'nin demografik yapısı içinde eğitim ekonomisinin yeri ve önemi*, [Yüksek Lisans Tezi Dokuz Eylül Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden erişildi.

Samer, A. (2003). *Financing primary education for all: Public expenditure and education outcomes in Africa.* Institute of Development Studies University of Sussex. United Kingdom. University of Sussex.

Seefeldt, B. (2018). *The impact of education expenditures on income inequality: Evidence from US States.* [Published Honors Dissertation, Bryant University]. https://digitalcommons.bryant.edu/honors_economics/27/

Sipahi, B. (2021). Türkiye'de eğitim harcamaları gelir dağılımı ve enflasyon ilişkisi: Eşbütünlüşme analizi. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(2), 553-567.

Susam, N. (2016). *Kamu maliyesi: Temel kavram ve esaslar.* Beta Yayınları.

Sylwester, K. (2002). Can education expenditures reduce income inequality? *Economics of Education Review*, 21(1), 43-52.

Şenol, N., & Orhan, A. (2021). Economic nature of social inequality, the impacts of education and health expenditures, and unemployment on income inequality in Turkey and selected OECD countries. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 5(2), 37-43.

Yalçın, A.Z., Yılmaztürk, A., & Yıldız, F. (2023), Kamu eğitim harcamalarının gelir eşitsizliğini azaltıcı etkisi: Seçilmiş OECD ülkeleri örneği (2010-2019). *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 21(48), 248-274, doi: 10.35408/comuybd.1239358

Yılancı, V., & Kılıcı, E. N. (2021). The Feldstein-horioka puzzle for the next Eleven countries: A panel data analysis with fourier functions. *The Journal of International Trade & Economic Development*, 30(3), 341-364.

Yıldız, S., & Karakaş, D.G. (2019). Türkiye'de eğitim eşitsizliğinin farklı yüzleri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 271-292.

Yumuşak, İ., & Bilen, M. (2000). Gelir dağılımı - beşeri sermaye ilişkisi ve Türkiye üzerine bir değerlendirme. *K. Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 77-96.



KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Dergisi
KAYSERİ UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Makale Türü	Araştırma Makalesi	Yıl	2024	ss.	25-36
Gönderi Tarihi	17.04.2024	Cilt	6	DOI	10.51177/kayusosder.1469721
Kabul Tarihi	21.05.2024	Sayı	1		
Online Yayın Tarihi	29.06.2024	Ay	Haziran		

Develi yöresi Alevilerinde ölümle ilgili inanç ve uygulamalar*^Δ

Beliefs and practices related to death among the Alevi of Develi region

Seyyid SERT¹
 Ahmet YALÇIN²

Öz

Ölüm insanoğlunun yaratılışının bir parçası ve hayatın kaçınılmaz gerçeğidir. Ölüm her doğan canlının başına gelen evrensel bir olgudur. Hangi inanca, cinsiyete ve topluma ait olursa olsun insanoğlu doğumla başlayan ve ölümle sona eren hayatını daha anlamlı kılabilmek için bu yolda büyük çaba sarf etmiştir. Bu hususta gayretini birtakım dini ritüellerle icrâ etmeye çalışmış ve bunları gelecek nesillere aktarmıştır. İnsan, öldükten sonra hatırlanmak ve sevdiklerini hatırlamak maksadıyla kendisinin de bir gün öleceğini düşünerek tarih boyunca ölüm ve ölümle ilgili ritüelleri hayatının en önemli meselelerinden bir yapmıştır. Bu ritüeller kişinin bağlı bulunduğu inanç ve içinde yaşadığı kültürün değerlerinden esinlenerek oluşturulmuştur. Ölen kimsenin inancı, toplumsal statüsü, vasiyeti, cenaze hizmetini gerçekleştiren kimselerin tutumu gibi değişkenlere bağlı olarak ölüm öncesi ve sonrasında gerçekleştirilen ritüellerde farklılıklar olabilmektedir. Alevilerde ölüm ve ölüm sonrasında gerçekleştirilen ritüeller konusunda yaşadıkları bölgelere göre çeşitli farklılıklar görülebilmektedir. Develi yöresinde yaşayan Alevilerde ölümle ilişkilendirilen inanış ve uygulamalar makalemizin temelini oluşturacaktır. Makalemizi yazarken Alevilikle ilgili kaynaklardan ve bizden önce bu alanda yapılmış olan çalışmalardan yola çıkarak yörede yaşayan katılımcılarla yaptığımız görüşmelerden ve saha gözlemlerinden faydalandık. Ölüm ve sonrası ile ilgili inanış ve uygulamalar hususunda; yörede yaşayan Alevilerin bazı küçük farklılıklar haricinde Geleneksel Alevilik anlayışına bağlı kaldığı ve yörede yaşayan Sünnilerden etkilendiği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mezhepler tarihi, Alevilik, Develi, erkân, cenâze.

Abstract

Death is part of the creation of human beings and an inevitable fact of life. Death is a universal phenomenon that happens to every living being. Regardless of faith, gender and society, human beings have made great efforts to make their life, which begins with birth and ends with death, more meaningful. In this regard, they have tried to fulfill their efforts with some religious rituals and passed them on to future generations. Throughout history, human beings have made death and death-related rituals one of the most important issues of their lives,

^Δ Yazarlar bu çalışmanın tüm süreçlerinin araştırma ve yayın etiğine uygun olduğunu, etik kurallara ve bilimsel atf gösterme ilkelerine uyduğunu beyan etmiştir. Aksi bir durumda Kayseri Üniversitesi KAYÜSOSDER Dergisi sorumlu değildir.

* Bu makale "Kayseri İli Develi Yöresinde Alevilik" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasının bir bölümünden üretilmiştir.

¹ Kayseri Üniversitesi, İslami İlimler Fakültesi, Temel İslam Bilimleri, ssert38@hotmail.com

² Doç. Dr., Kayseri Üniversitesi, İslami İlimler Fakültesi, Temel İslam Bilimleri, ahmetyalcin@kayseri.edu.tr

thinking that they will die one day in order to be remembered after death and to remember their loved ones. These rituals are inspired by the beliefs of the person and the values of the culture in which they live. Depending on variables such as the deceased person's beliefs, social status, will, and the attitude of those who perform the funeral service, there may be differences in the rituals performed before and after death. Alevi differ in the rituals performed before and after death according to the regions they live in. The beliefs and practices associated with death among Alevi living in the Develi region will form the basis of our article. While writing our article, we benefited from the sources on Alevism and the studies conducted in this field before us, as well as the interviews and field observations we made with the participants living in the region. Regarding the beliefs and practices related to death and after death; it is seen that the Alevi living in the region adhere to the traditional Alevi understanding of Alevism and are influenced by the Sunnis living in the region, except for some minor differences.

Keywords: History of sects, Alevism, Develi, erkân, funeral.

1. Giriş

Ölüm insan hayatının tabii bir sonucu olup bireyler ve toplumlar için önem arz eden bir olgudur. İnsan hayatını derinden etkileyen ve kaçınılmaz olan ölüm gerçeği farklı düşünce ve dini ritüelleri beraberinde getirmiştir (Yıldız, 2007, s. 2). Her grup ve tarikatta olduğu gibi Alevîliğinde kendine has erkân ve ritüelleri vardır. Bunların tamamı teknik anlamda ayin-i cem olarak isimlendirilir (Kutlu, 2016, s. 84). Ritüeller geleneksel toplumlarda yalnızca dinsel uygulamalar ve ibadetlerle sınırlı olmayıp hayatın tamamını içine alan uygulamalardır. Ritüeller öncelikle bir sosyal organizasyon aracıdır (Yıldırım, 2021, s. 258). Ölüm ruhun göçüdür. Alevîler ölümle birlikte ruhun göçtüğüne inanırlar. Ahiret, öldükten sonra ruhların bulunduğu ve herkesin dünyada yaptığı işlerin hesabını verdiği yerdir (Rençber, 2010, s. 399). Genellikle “ruhun bedenden ayrılması suretiyle kişinin maddî hayat kaynağını yitirmesi” şeklinde ifade edilen ölüm ve ölüm sonrası hususundaki algılayış, inanç ve uygulamalar toplumdan topluma, kültürden kültüre, devirden devire farklılık gösterebilmektedir (Topaloğlu, 2007, s. 32). Eski çağlarda yaşayan insanın hayatında her an gerçekleşebilecek sıradan bir olay olan ölüm, günümüz modern insanı için hayatın son evresinde gerçekleşen bir hadise olarak anlaşılmıştır. İlahi menşeli dinlerde ve bazı farklı inanışlarda ise ölüm; başka bir hayata, asıl hayata kapı aralayan bir geçişin adı olmuştur. Bu nedenle insanoğlu ölüm gerçeğinin etkisini hafifletecek ve unutturacak tören ve ritüelleri hayatının bir parçası haline getirmiştir (Yıldız, 2007, s. 2). Ölümün bir son olmasından korkan insanoğlu, dinlerin ölüm sonrasında inananlar için vaat ettiği güzel şeylerle kendisini teselli etmeye çalışmıştır. İlahi dinlere inananlar için ölüm mutlak bir son olmayıp asıl hayata geçişin adıdır. Ölüm olgusu yalnızca isabet ettiği kişiyle sınırlı kalmayıp başta ölenin ailesi olmak üzere çevresindeki birçok kimseyi etkilemektedir. Ölen kimseyi dünya gözüyle bir daha göremeyecek olan yakınları duygusal bir çöküş yaşamakla birlikte ölüye karşı sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmaktadır. Ölen kimsenin yıkanması, kefenlenmesi, defnedilmesi ve sonrasında yapılan uygulamalar bu sorumluluklardan bazılarıdır. Bu vazifeler ölen kişinin yakınları ve akrabaları arasında paylaşılmaktadır (Keleş, 2023, ss. 86-87). Toplumumuzda ölümle ilgili inanış ve ritüellerin şekillenmesinde İslam dininin önemli bir etkisi vardır. Bunu ülkemizde yaşayan Alevî nitelemeli grupların ölümle ilgili inanış ve uygulamalarına baktığımızda da açık bir şekilde görmekteyiz (Yıldız, 2007, s. 2). Alevilik-Bektaşılık ve Kızılbaşlıkta görülen birçok âdap, erkân ve teşkilatla ilgili birçok unsurun özünü Şamanî bir kültürden alıp İslâmî bir kültürle harmanlanarak varlığını sürdürdüğünü görmekteyiz (Fıçlalı, 2006, s. 264; İpek, 2022, s. 157). Hiç şüphe yok ki Alevilerde dinî hayatın oluşmasında ve şekillenmesinde, Alevî geleneğe uygulanan dini ritüellerde ve dinle bütünleşmiş olan âdetlerde Türk kültürünün ve Türk dilinin etkisi büyüktür (Yıldırım, 2021, s. 55). Alevî geleneğe *Ahirete iman* kuvvetli bir şekilde vurgulanmaktadır. Kıyamet, ölümden sonra dirilme (ba's), cennet, cehennem, sırat, Münker-nekir, mizan, azap, mahşer, hesap, vb. unsurların gerçek olduğuna inanılmakta ve Alevilikle ilgili yazılı kaynaklarda yer verilmektedir. Ahirete iman gereği olarak ölüm ve ölüm sonrası hayatla ilgili inanç ve uygulamalar Alevî geleneğinde önemszenmektedir (Üçer, 2019, s. 244). Alevîler dünyada iken cennet hevesi ile yaşamaz. Cehennemden de korkmaz. İnsan-ı kâmil olmak için çalışır. İnsan-ı kâmil olmak için çalışan dünyada iken kendini hesaba çeker ve iyi bir insan olmak için çalışır. (Rençber, 2010, s. 400).

Develi yöresinde yaşayan Aleviler arasında ölüm ve ölüm sonrası inanış ve uygulamaları ile ilgili makalemizi geleneksel Alevilikteki ölümle ilgili inanç ve uygulamalardan yola çıkarak ele almaya çalıştık. Araştırmamızda Develi yöresindeki Alevilerin inanç ve uygulamalarını anlatırken mülakat ve gözlem metodunu kullandık. Konu ile ilgili verileri 2024 yılı Mart-Haziran ayları içerisinde farklı zamanlarda yörede yaşayan Alevilerle gerçekleştirdiğimiz görüşmelerde elde ettik.

2. Develi yöresi Alevilerinde ölümle ilgili inanç ve uygulamalar

Develi Kayseri'nin en büyük ilçelerinden biridir. (Somuncu, 1998, s. 17; Bozdoğan, 2023, s. 45). Yörede yaşayan Alevî nüfus Develi merkez başta olmak üzere Alaylı, Çadıryeri, Derebaşı ve Karapınar mahallelerinde iskân etmektedir (Tan, 2018, s. 153). Bu mahalleler Adana il sınırına yakın ve Toros Dağları'nın eteklerinde yer almaktadır. Yörede yaşayan Alevî nüfusun yaşadığı Alaylı, Çadıryeri, Derebaşı ve Karapınar köyleri de mahalleye dönüştürülmüştür. Bu mahallelerde Koçgiri aşiretine mensup olan Kürt Alevileri yaşamaktadır. Bu mahallelerde yaşayan Kürt kökenli ve itikadı olarak Alevî inanca sahip olan insanlar 19. asrın ikinci yarısında bu bölgeye yerleşmişler ve bu köyleri kurmuşlardır (Budak, 2020, s. 277).

2.1. Ölüm algısı

Aleviler arasında “ölüm” olgusu iki farklı şekilde algılanmaktadır. Birincisi bedenın yaşamsal fonksiyonlarının son bulmasıyla gerçekleşen “biyolojik ölüm”, ikincisi ise kişinin kendisini manevi kötülüklerden arındırmasını ve kendini daha hayatta iken hesaba çekmesini ifade eden “ölmeden önce ölmek” şeklinde de ifade edilen “ikrar vermekle” irtibatlandırılan ölümdür (Keleş, 2023, s. 86). Bunlardan birincisi olan ölüm, dünyadan ayrılmak anlamında kullanılmaktadır ki, bu aslında ölüm sayılmaz. Diğerisi ise; “ölmeden önce ölmek”; üzerinde olan kul hakkından temizlenmiş olarak ölmek anlamına gelmektedir (Yıldız, 2007, s. 95). Ölüm bir son olmayıp, ruhın görünen âlemden görünmeyen âleme geçerek yer değiştirmesi ve yeni bir hayatın başlangıcı olarak görülmektedir. Bu yüzden ölüm sözcüğü Alevi kesimler tarafından fazla kullanılmamaktadır. Alevi- Bektaşî geleneğinde ölüm sözcüğü yerine “Hakk’a yürümek”, “göçmek” (İpek, 2012, s. 327), “don değiştirmek”, “gerçeklere kavuşmak”, “gerçeklere erişmek”, “sır olmak”, “emaneti teslim etmek”, “kalıbı dinlendirmek” vb. deyimler kullanılmaktadır (Keleş, 2023, s. 86). Alevi geleneğinde “Cenaze Merasimi/Töreni” yerine, ölüyle ilgili icra edilen uygulamalar “ Hakk’a Yürüme Erkânı” olarak isimlendirilmektedir (Aktaş, 2015, s. 17). Ölüm, *ruhun* başka bir âleme göçmesidir. Ruh göçü bütün Alevîler tarafından kabul edilen genel bir inanıştır (Yörükân, 2015, s. 449). İbrahimî dinlere göre ilk ölüm ve ölünün defni Hz. Âdem'in çocuklarından Kâbil ile Hâbil arasında yaşanan kıskançlık sebebiyle Kâbil'in Habil'i öldürmesi ve toprağa gömmesi hadisesine dayanmaktadır. Araştırma yaptığımız yörede yaşayan Koçgiri aşiretinin mensubu olan Alevilerin ölünün defnedilmesi geleneğini bu hadiseye dayandırdığı gözlemlenmiştir (Keleş, 2023, s. 87).

2.2. Ölüm ve ölü ile ilgili uygulamalar

Ülkemizde Alevi geleneğinin hâkim olduğu yerlerde ölüm esnasında ve ölüm sonrasında birtakım ritüellerin yapıldığı görülmektedir. Bu ritüellerin biçim ve uygulanışında yöreden yöreye bazı farklılıklar bulunmakta olup ve özellikle kırsal bölgelerdeki farklılıklar dikkat çekmektedir. Ölümle ilgili yapılan ritüelleri “ilk ve son aşama “veya “hazırlık ve gömme aşaması” olmak üzere iki kısımda değerlendirmek mümkündür. Ölüm hadisesinin başladığı andan itibaren cenaze namazının kılınmasına kadar gerçekleştirilen uygulamaları hazırlık aşaması; cenaze namazının kılınmasından ölünün gömülmesine kadar gerçekleştirilen işlemleri de gömme aşaması olarak ele alabiliriz (Yıldız, 2007, s. 96). Hazırlık aşamasında ölmek üzere olan fakat şuurunu tam olarak kaybetmemiş olan kişinin yakınları etrafına toplanırlar. Ölmek üzere olan kişinin yanında Yasin suresi okunur, kelime-i şehadet getirilir. Ölen kimsenin imansız gitmemesi ve günahlarının bağışlanması için yanında Kur'an- Kerim okunur. Şayet Kur'an okumayı bilen yoksa bilinen dualar okunur (İpek, 2012, s. 327). Bu hizmetleri yürüten kimse tarafından “Bismillah ve ala milleti Resulillah...” denilir ve üç kez “Kelime-i Tevhit” ve “Kelime-i Şehadet” getirilir. Yanında bulunan deneyimli bir kişi tarafından "Bismişah! Hak, Muhammet, ya Ali!"

ya da “Allah-Muhammed-Ali” sözlerini tekrar edilir (İpek, 2012, s. 327). Ölüm döşeğindeki kimsenin bu sözleri söylemesi için kesinlikle ısrar edilmez. Hasta bu sözleri söyleyemiyorsa sadece “Allah” sözü kendisine telkin edilir (Aktaş, 2015, s. 29). Ölen kimseyi yakınları ve musâhibi yalnız bırakmaz ve başucunda bekleyerek su verir veya ağzını ıslak bir bezle ıslatır (Gaspak, 2016, s. 109). Bir can Hakk’a yürüdüğünde ya da dâr-ı döşeğindeyken onun başına gidilip dua okunur, gülbank okunur. “Allah’ım hangi kapı bu canımız için hayırlıysa onu nasip et. Etrafına çektirme, ailesine kolaylık ver.” şeklinde dua edilir ve telkinlerde bulunulur. Kur’an-ı Kerim’den Âl-i İmran suresinin Türkçesi okunur. Fatiha suresi, İhlâs suresi, Felak ve Nas surelerinin Türkçeleri okunur (Kişisel iletişim-3, Nisan 2024). Ölüm hadisesinin gerçekleşmesinden sonra ölen kimsenin gözleri sıvazlanarak kapatılır ve çenesi enli bir bezle bağlanır. Baş kibleye doğru çevrilerek ayakları uzatılır ve başparmaklarından bağlanır (Karaoğlan, 2003, s. 38). Bu arada yavaş sesle Kuran okunur. Ölünün üzerindeki elbiseleri çıkarılır ve eğer çıkartmak mümkün değilse ölüyü incitmeden üzerindeki kıyafetleri kesilerek çıkarılır ve üzeri beyaz bir örtüyle kapatılır. Elleri göğsünün üzerine konulur ve cesedin şişmemesi için üzerine bıçak, makas vb. metal bir eşya konulur. Ölünün elleri yanlarına uzatılıp yanında güzel kokulu esans ve tütsüler bulundurulur (Yaman, 2018, s. 304). Ölen kimsenin bulunduğu odanın pencereleri açılarak oda havalandırılır. Bu sayede odada bulunan ölüm kokusunun / kötü havanın odadan çıktığına inanılır (İpek, 2023, s. 270). Ölünün bulunduğu oda 3 gün bazı Alevi gruplarda ise 40 gün boyunca (mum, lamba, ışık vb.) aydınlatılır (Aktaş, 2015, s. 32). Ayrıca Kürt Alevi köylerinin bazılarında 3 gün boyunca ölenin mezarı başında ateş yakılır (Yıldız, 2007, s. 98). Mezar başında yakılan bu ateş yırtıcı hayvanların mezarlardan uzak durması ve ölüye zarar vermemesi için yapılmaktadır. Cenaze gömüldükten sonra çok günahı olanın mezarına bir hayvanın girdiğine ve kırkı çıkana kadar her gün mezara geldiğine inanılır. Bu hayvandan korunmak için mezar sıkı sıkıya kapatılır ve mezarın başında ateş yakılır. Yörede ölen kimselerin mezarına belirli aralıklarla su dökülür. Bu uygulama, mezarın hayvanlar tarafından eşilmemesi, mezarın toprağının rüzgâr tarafından savrulmaması, cenazenin serinlemesi ve ölünün mezarda yanmasını engelleme düşüncesine dayanılarak yapılmaktadır (Kişisel iletişim-2, Nisan 2024).

3. Ölümünden sonra yapılacak işler

Kişi ruhunu teslim edince cenazenin hazırlanması, kefenlenmesi ve defnedilmesi için hazırlıklar yapılır. Bu görev ve sorumlulukların yerine getirilmesinde yakın akraba ve komşular cenaze sahiplerine yardımcı olur. Bir taraftan Dede veya Hoca, cenazeyi defnetmek için hazırlık yaparken diğer taraftan akraba ve komşular cenaze sahiplerini teselli edip onların üzüntülerini azaltmaya ve defin işlemlerine yardımcı olmaya çalışırlar. Ölüm sonrasında yapılacak işler dediğimizde; ölen kimsenin yakın ve uzak akrabalarına gerekli duyurunun yapılması, cenazenin yıkanması, kefenlenmesi, cenaze namazının kılınması, cenazeye katılanlardan ölen kişi için rızâlık alınması ve sonrasında yapılan işler akla gelir.

3.1. Ölümün duyurulması

Kişi ruhunu teslim ettiği vakit başında bulunan Alevi Dede veya Rehber “innâ lillâhi ve innâ ileyhi râciûn, miracı mübarek, mekânı cennet olsun...” diyerek ölümün gerçekleştiğini çevresine duyurur (Üçer, 2015, s. 388). Ölüm hadisesinin vuku bulmasıyla birlikte hastaya *cenaze* veya *mevta* denir (Gezer, 2022, s. 225). Ölüm gerçekleştikten sonra ölenin yakınları tarafından uzakta bulunan akrabalarına ve yakınlarına cenazeye katılmalarını sağlamak ve son vazifelerini yapmak üzere haber verilir. Yörede cami bulunmadığı için minarelerden selâ verilmez. Ölüm hadisesi ve cenazenin defin saati ile ilgili bilgiler telefon ve sosyal medya kanalıyla yakınlarına duyurulur. Şu an hemen hemen her mahallenin internet sayfası bulunmakta ve önemli haberler anında paylaşılmaktadır. Ölen kimsenin yanında bulunan yakınları tarafından mevtanın çenesi bağlanır, üstü örtülür ve sağlık çalışanlarına haber verilir (Kişisel iletişim-1, Mayıs 2024). Zaten ölüm gerçekleştiği anda köyde hemen duyulur. “*Kara haber tez duyulur*” atasözü bunu açık bir şekilde ifade etmektedir. Ölünün komşuları ve akrabaları cenaze evinde toplanarak bir taraftan yas tutarken diğer taraftan cenazeyi defnetmek için hazırlık yaparlar (Aktaş, 2015, s. 33). Ölüm olayı gerçekleştikten sonra cenazeyi fazla bekletmeden en kısa sürede vermek ülkemizdeki Alevi gruplar arasında yaygın olan bir gelenektir (Yıldız, 2007, s. 97). Nitekim ölen kimsenin cenazesinin bekletilmesi Anadolu’da hoş karşılanan bir hadise değildir (Gezer,

2022, s. 228). Ancak ölen kimsenin yurtdışında veya uzakta olan akrabası varsa; ortamın ve hava şartlarının da uygun olması halinde onun gelmesi beklenir. Ancak bu süre üç günden fazla olamaz. Cenaze, cem evinde veya ölenin evinin yanında morgda bekletilir. Mevta hangi köyden ise o köyün mezarlığına defnedilir (Kişisel iletişim-4, Mart 2024). Ölü yıkanmadan ve kefenlenmeden önce bir müddet evinde bekletilir ve başında ağıtlar yakılarak yakın akraba, eş ve dostlarının gelmesi beklenir. Yörede cenazeye hizmet etmenin çok sevap olduğu inancı yaygın olduğu için herkes son vazifesini yapmak için seferber olur (İpek, 2012, s. 328). Ölenin hastalanmasından defnedilmesine kadar yaşanan süreçte ailesi ve varsa musâhibi önemli bir rol oynamaktadır. Musâhiplik, Alevî gelenekte çok önem verilen bir kurumdur. Yolun gereği olan musâhiplik dünya ile ilgili işlerde dayanışmayı gerektirdiği için yol kardeşliği; ölünceye kadar devam etmesi ve taraflara karşılıklı sorumluluklar yüklemesi ve beraberliğin ölünceye kadar devam etmesi sebebiyle de ahiret kardeşliği olarak isimlendirilir (Üçer, 2015, s. 232). Musâhipler arasındaki kardeşlik ahirette de devam eder. Ölen kimse düşkün ilan edilmiş olsa ve düşkün olarak ölse onun cenazesini pîr, rehber dahi olsa musâhibinden başka hiçbir kimse kaldıramaz (Kaplan, 2012, s. 215).

3.2. Cenazenin yıkanması

Cenazenin yıkanması Alevi bir Dede veya bu işe ehil bir kişi tarafından yapılır. Ama günümüzde cenazelerin dede tarafından da yıkandığı belirtilmektedir. Her ne kadar “Cenaze yıkamak dedenin görevi değildir.” denilse de Kayseri’de gelen Veli Dede’nin cenaze yıkadığı kaynak kişiler tarafından söylenmektedir. Ölünün evinin önünde cenazeyi yıkamak için hazırlıklar yapılır. Günümüzde ise bu yıkama işleri araştırma yaptığımız yörede bulunan cem evlerinde yapılmaktadır (Kişisel iletişim-6, Nisan 2024). Cem evleri Alevîler için ibadet yeri olması yanında bireysel ve toplumsal problemlerin çözüldüğü bir mahkemedir. Cemler burada yapılır, düğünler ve nikâh törenleri burada yapılır, cenazeler burada yıkanır ve buradan uğurlanır. Cem evleri Alevîler için yaygın eğitim kurumlarıdır (Dedekarginoğlu, 2011, s. 387; Yaman, 2012, s. 27). Cenaze yıkama işlemi erkekler için dede veya hoca bayanlar için ise işin ehli bir bacı tarafından yapılmaktadır (İpek, 2012, s. 328). Alevîler arasında cenazeyi yıkayacak özelliklere sahip biri bulunamazsa cenaze Alevi olmayan bir Hoca tarafından da yıkanabilir (Üçer, 2015, s. 389). Cenazeyi yıkama ve kefenleme işlemleri cemevlerinde bulunan gasilhanede yapılmakta olup lazım olan sabun, sıcak su ve bez, kazma, kürek, kova vb. malzemeler mezarlığın bitişiğinde yer alan tek odalı gasilhanede hazır bulundurulmaktadır (Karaoğlu, 2003, s. 39). Cenaze tenesire götürülmeden önce tenesir güzel kokularla tütsülenir. Cenazeyi yıkayacak olan kişi “Ber cemâl-i Muhammed... kabrin ışıklı, mekanın cennet olsun...” diyerek dua eder (Üçer, 2015, s. 389). Ölü tenesir üzerine yatırılır ve cenaze erkek ise göbekten dizlere kadar kadın ise göğüslerinden dizlerine kadar olan avret yerleri örtülür. Yıkayıcının yanında ona yardım eden ve su döken bir yardımcı bulunur. Yıkamaya başlarken niyet edilerek besmele çekilir.” İnnâ lillâhi ve İnnâ ileyhi râciûn. El- hükmü lillâh. Güfrâneke yâ Rahmân...” diye dua edilir (Yaman, 2018, s. 304).

Cenazenin yıkama işlemi sona erdikten sonra başta musâhibi olmak üzere ölünün ailesi ve yakınları cenazenin yanına gelir ve “hakkımı helal et” diyerek “helallik suyu” dökerler. Helallik suyu dökmek ölüye karşı yapılması gereken son vazifelerdendir. Yıkama işleminin sona ermesinden sonra cenaze kurulanır, kefenlenir güzel kokular sürülür ve gülbanklar eşliğinde tenesir üzerine yatırılır (İpek, 2012, s. 328).

3.3. Cenazenin kefenlenmesi

Ölen bir kimsenin bedenini kefenlemek farzdır. Erkek bedeni “gömlek”, “eteklik” ve “sargı” olmak üzere üç parçadan kadın bedeni ise “gömlek”, “eteklik”, “sargı”, “başörtüsü”, ve “göğüs örtüsü” olmak üzere beş parçadan oluşmaktadır (Yaman, 2018, ss. 304-305). Ölüye önce boyundan geçirilip ayaklara kadar uzanan “gömlek” giydirilir, sonra başından ayaklara kadar uzanan “eteklik” en sonunda ise bütün vücudu saracak olan “sargı” giydirilir (Üçer, 2015, s. 389). Kadımlar için gömleğin üzerinden “başörtüsü” örtülür ve üzerine “eteklik” sarılır. Etekliğin üzerinden göğüs örtüsü örtülerek üzerine “sargı” sarılır. Ölünün başı ve ayaklarından sargının fazlalık uçları toplanarak bağlanır. Kefen bezi beyaz pamuk ipinden veya patiskadan olabilir. Kadımlar için ise ipekli ve desenli kumaştan da olabilir (Aktaş, 2015, s. 38).

Sert, S. & Yalçın, A., (2024). *Develî yöresi Alevîlerinde ölümle ilgili inanç ve uygulamalar*.

Cenaze kefenlendikten sonra yüzü açılır ve ölünün eş, dost ve akrabaları ölüyü ziyaret eder ve ondan helallik isterler. Küçükler ölünün sağ elinden öper. Büyükleri ve yaşlıları ise alından ve yanaklarından öper. Birinci öpüşte “Allah” ikinci öpüşte “Muhammed” üçüncü öpüşte ise “Ali” ismi zikredilir. Ziyaret esnasında ölünün kefeni ve cesedi üzerine kesinlikle gözyaşı dökülmez (Aktaş, 2015, s. 39; Yıldız, Harun, 2007, s. 100). Ölenin başının altına yastık konur, altına battaniye serilir. Ölen kimsenin toprağa gömülürken sevdiği ve değer verdiği bazı eşyalarla birlikte gömülmesi uygulaması az da olsa yörede varlığını devam ettiren uygulamalardandır. Bu eşya hayatta kullandığı sazı veya sevdiği bir enstrümanı olabilir (Kişisel iletişim-2, Nisan 2024).

3.4. Rızalık alınması (helallik alınması/cenazenin aklanması)

Helallik, ölenin evinin önünde ve mezarlıkta musallada cenaze namazı kılınırken alınır. Bu esnada ölenin yakınları ve komşularından rızalık alınır. Hakk’a yürüyen bir kimse aklanırken “*Rızalık Hizmeti*”, “*Hakk Hizmeti*” ve “*Sırlama/Toprakla Buluşturma Hizmeti*” diye üç hizmet yerine getirilir. “*Rızalık Hizmeti*” Hakk’a yürüyen canın evinin önünde; “*Hakk Hizmeti*” musalla taşının üzerinde; “*Sırlama/Toprakla Buluşturma Hizmeti*” ise mezarlıkta kabirde yerine getirilir (Aktaş, 2015, s. 40). Kefenlemesi tamamlanan cenaze için, cenaze namazı kılınmadan önce evinin önüne getirilir ve helallik istenir. “Ölmeden önce ölünüz.” sözünü kendisine rehber edinen Alevi gruplar bu hadiseye çok önem vermektedirler (Üçer, 2015, ss. 390-391). Rızalık alma uygulaması, ölen kimsenin ailesinin yakınlarının onayları alınarak yapılabilir (Gaspak, 2016, s. 111). Kefenlenme işleminin tamamlanmasından sonra cenaze tabuta konur ve tabut üç kez yere bırakılıp tekrar kaldırıldıktan sonra omuzlara alınır ve namazın kılınacağı yere götürülür ve musalla taşının üzerine konulur (Keleş, 2023, s. 94). Alevilik ve Bektaşilikteki yapılanmaya, inanç ve uygulamalara baktığımızda klasik bir tarikat sisteminin hâkim olduğunu görüyoruz. Kişinin ölmeden kendini hesaba çekmesi, kul hakkı hususunda titiz davranması ve öldükten sonra son bir kez yakınları tarafından ölen kimse adına rızalık alınması ve her canın yılda bir kez sorgudan geçirilmesi gibi uygulamalar Alevilik üzerindeki tasavvufi etkiyi açık bir şekilde göstermektedir. Tarikatlardaki yapılanma Anadolu’da kendine özgü bir anlayış geliştirmiş ve tasavvufun etkileri Alevîlerin inanç ve uygulamalarında açık bir şekilde belirginleşmiştir (Sarıkaya, 2017, s. 9).

3.5. Cenaze namazının kılınması ve telkin

Cenaze hizmetini yürütülebilmesi için öncelikli olarak Hakk’a yürüyen canın evinden başı öne getirilerek çıkarılması gerekir (Aktaş, 2015, s. 44). Cenaze namazının kılınışına bakıldığında da sünni kesimler tarafından kılınan cenaze namazından pek bir farkının olmadığı görülür (Kişisel iletişim-5, Mayıs 2024). Ancak bazı yörelerde cemevinde kılınan cenaze namazına “*halka namazı*”, mezarlıkta kılınan namaza ise “*saf namazı*” denildiği görülmektedir (Yıldız, 2007, s. 101). Cenaze namazları köylerde mezarlıkların önünde kılınmaktadır. Çünkü cenazelerin konduğu musalla taşı mezarlık girişlerinde bulunmaktadır. Karapınar, Alaylı ve Derebaşı mahallelerinde cemevi ve mezarlıklar birbirine çok yakın olmasına rağmen Çadiryeri mahallesinde mezarlık cemeviden uzakta bulunmaktadır. Hak meydanına cenaze töreni yapmak için cenaze getirilir, Türkçe dualar edilir. Cemevlerinin çoğunda da cenaze kıldırma olmaz. Cenazenin olduğu bölgede dede ve hoca bulunmazsa komşu yerlerden bir imam hoca gelir ve cenaze namazı kıldırır. Yörede cenaze ile ilgilenene hoca değil hizmet eri denilmektedir (Kişisel iletişim-5, Mayıs 2024).

Cenaze namazını kıldırarak olan imam ölünün göğüs hizasına gelerek ayakta durur ve “Niyet ettim Allah rızası için cenaze namazını kılmaya” diyerek niyet alır. Cemaat de aynı şekilde niyet alarak imama uyar. Namaza başlamadan önce imam şu sözleri söyler:

“Allah için salâta; Hz. Muhammed ve Ehl-i Beyt için salavâta; Hakk’a yürüyen er (veya: Hatun) kişi için duaya. Uyun hazır olan İmam’a. Er (veya: Hatun) kişi niyetine.” der ve tekbirle namaza başlar. Cemaat de aynı şekilde İmam’a uyar. Cenaze namazı dört tekbir ile kılınan rükû ve secdesi olmayan ve ayakta kılınan bir namazdır (Yaman, 2018, s. 306).

Cenaze namazının kılınmasından sonra cenaze daha önce hazırlanmış olan kabre götürülür ve yüzü kıbleye gelecek şekilde mezara yerleştirilerek üzeri tahta ile kapatılır ve üzerine toprak atılır. Cenazenin gömülmesinden sonra dede tarafından Kur'an okunur ve dua edilir (Üçer, 2015, s. 390).

Cenaze yolda götürülürken ve mezara indirilirken “ Bismillah ve billah ve bism-i Şah ve alâ milleti Resulillâh...” denilir (Yaman, 2018, s. 306).

Cenaze kabre konulduktan sonra kabrin başında bulunan yakınları ve mezarlıkta bulunan cemaat ayrılmadan hoca tarafından telkin verilir. Telkin, ölü defnedildikten sonra hoca veya mürid tarafından mezarın başında ölüye yapılan bir hatırlatmadır. Bazı yörelerde “*talkın*” da denilmektedir. Geleneksel Alevî inancında telkin ölüye değil dirilere verilir. Günümüzde ise ölülere verilmektedir. Telkin verecek olan hoca mezara karşı döner ve yüksek sesle şu telkinde bulunur. Telkin Türkçe olarak verilir. Hoca “Bismişah Allah Allah Allah Allah. Ey falan oğlu falan de ki dinim İslam'dır, peygamberim Hz. Muhammed Mustafa'dır. İmamım Şah-ı Veli Ali el- Murtaza'dır. Allah'ım sen sözünde durursun, sen sevdiğini rahmetinin gölgesinde saklarsın. Sen unutulmuş canlarımızı yalnız bırakma. Sen sahip çıkıcıların en hayırlısı en kutsalsın. Bu canlarımızı koru, Rahmetini merhametini kerametini esirgeme. Bismişah Hak-Muhammed- Ya Ali” der. Bazen Türkçe olarak Fatıha suresi okunur, eline niyaz eder ve hizmetimizi tamamlarız (Kişisel iletişim-7, Nisan 2024).

Cenaze ve telkin sona erince cemaat cenaze yakınlarına taziyelerini sunduktan sonra mezarlıktan ayrılır (Üçer, 2015, s. 390).

4. Ölümünden sonra yapılacak hizmetler

Cenaze defnedildikten sonra cenazeye katılan ve özellikle uzaktan gelenler için cenaze yakınları tarafından kesilen kurbanlarla hazırlanmış olan yemekler lokma olarak ikram edilir. Cenazeye katılanlar için mutlaka yemek hazırlanır. Cenaze sahiplerinin maddi yükünü azaltmak için cem evi önünde para toplanır ve yemeğin masrafları buradan karşılanır (Kişisel iletişim-4, Mart 2024). Yemek yapma imkânının olmadığı durumlarda ise cenazeye katılanlara bisküvi, pasta, gofret, lokum vb. yiyecekler lokma olarak hazırlanır ve ikram edilir. Lokma yenildikten sonra Dede veya Hoca tarafından sofraya dua okunur (Üçer, 2015, s. 390). Cenazeye katılanlar Hakk'a yürüyen cana karşı son görevlerini yapmanın huzuruyla cenaze evinden ayrılırken “*Allah sabırlar versin*”, “*Başınız sağ olsun, yedik içtik Allah kabul etsin*” vb. dua ve temennilerle dua ederler.

Cenaze defnedildikten sonra yöreden yöreye değişmekle birlikte yaklaşık on gün boyunca yas tutulur. Ölen kimsenin ruhuna saygıdan dolayı yas süresince cenaze evinde televizyon izlenmez, gürültülü bir şekilde gülünmez. Süslü ve abartılı kıyafetler giyilmez. Koyu renk kıyafetler giyilir. Banyo yapılmaz, erkekler tıraş olmaz. Ölünün kırkı çıkana kadar elbiseler ters giyilir. Yas süresince köyde eğlence ve düğün yapılmaz (Kişisel iletişim-1, Mayıs 2024). Eğer düğün günü daha önce kararlaştırılmış ise cenaze sahiplerinden helallik alınır ve onların müsaadesi alınarak sade bir şekilde abartılı eğlencelerden kaçınarak düğünler yapılabilir (İpek, 2012, s. 330). Yörede ölen kimsenin ardından ağıt yakılması yaygın bir uygulamadır. Ölen kimsenin gençliğini, güzelliğini, yiğitliğini, yaşadığı acıları, ardında bıraktığı yakınlarını ve çektikleri acıları dile getiren ezgilerden oluşan ağıtlar kadınlar tarafından okunmaktadır. Her yörede ağıt yakan ve sesi güzel olan “ağıtçı kadınlar” bulunmakta ve cenazelere davet edilmektedir. Yöremizde yer alan Karapınar mezrasında da ağıtçı bir kadın bulunmakta ve cenazelere davet edilerek ağıtlar yakmaktadır. Çevredeki kadınlar da bu ağıtlara eşlik etmektedirler. Ağıt yakma işi bazen ölünün başında bazen de ölenin mezarı başında yapılmaktadır. Bölge halkı saç-baş yolarak ağıt yakmanın dinimizce yanlış olduğunu bilse de bu uygulamayı devam ettirmektedir (Kişisel iletişim-9, Nisan 2024).

4.1. Dâr'dan indirme erkânı

Ölen kimse defnedildikten sonra ülkemizde yaşayan Alevî gruplara özgü olan *dârdan indirme âyini* yapılır. Dâr'dan indirme erkânı bir ayin-i ruhanidir. Ölen kimsenin ruhunun rahatlaması ve istirahatini temin etmek için gerçekleştirilen bir erkândır (Coşkun, 2013, s. 274). Bu ayin ülkemizde

kırsal kesimde yaşayan Alevîler arasında uygulanmaktadır. Dâr çekmek köylerde önem verilen bir ritüel olup kökeni Hz. Adem'e dayandırılmaktadır. Öldükten sonra *dâr*'ı çekilmeyen kimsenin mezarında rahat edemeyeceğine, huzursuz olacağına inanılır (Yıldız, 2007, s. 104). Kişi hayatta iken Alevî geleneğine göre ölen bir kimsenin ahirette huzurlu ve mutlu olabilmesi için *dâr*'ının çekilmesi gerekir. Ölen kimsenin üzerindeki kul haklarının ve borçlarının, işlemiş olduğu suç ve günahlarının affedilmesi için dede huzurunda kurulmuş olan halk meclisinde rızalık alınır. Böylece ölü ahirete borçlu olarak gitmez, temizlenmiş olarak gider (İpek, 2012, s. 329). Hakk'a yürüyen bir canın, Hakk'a kavuşabilmesi için doğduğu andaki saflığına ve temizliğine kavuşabilmesi gerekir. Bu da ancak ölen kimsenin yakınları veya musâhibi tarafından dede huzurunda bütün canların katılımıyla gerçekleşecek olan *dâr* erkânı ile mümkündür (Coşkun, 2013, s. 273). *Dâr* erkânını başlatmak için dede cenaze yakınlarından ve meydanda bulunanlardan erkânı yönetmek için rızalık alır. Bu rızalık alınmadan *dâr* erkânı yapılamaz (Rençber, 2020, s. 48).

Alevî geleneğinde ölen bir Alevî canın ruhunu ta'ziz için *dar*'ı çekilir. Ölen kimsenin yakınları tarafından *dârdan* indirme erkânı açtırılır. Meydan kurulunca ölen kimsenin velisi, musâhibi veya vasileri meydana gelerek *dâr-ı mansûr'a* dikilirler. Ölen kişi için "ağrınmış, incinmiş, gücenmiş kişiler varsa dile gelsin, bile gelsin, hakkını istesin, Allah eyvallah" sözleriyle tercüman okurlar. Ölen kimsenin borçları varsa yakınları tarafından ödenir ve meydanda bulunan herkesten rızalık alınır (Fığlalı, 2006, s. 270). *Dâr-ı Mansûr*; ağaca asılır gibi usulüne uygun bir şekilde pirin huzurunda elleri yana bırakarak ve sağ ayak parmağı sol ayak parmağının üstüne gelecek şekilde ayakları bitiştirerek durmaktır. Talip bu duruşuyla bu yolda Hallac-ı Mansur gibi canını vermeye razı olduğunu ve kendini sorgulatarak verilen hükme razı olduğunu ifade etmektedir (Kaplan, 2012, s. 262). Ceme katılan kişilerin ölen kimseden razı olduklarını belirten "Öz gönül birliği ile biz suçlarından vazgeçtik. Allah da affetsin. Ruhu şad olsun. Hak erenleri yardımcısı olsun." sözleriyle cem sona erer. Ölünün ruhunu yüceltmek maksadıyla zahirler tarafından nefes ve düvazlar okunur (Üzüm, 2007, s. 168). Erkân sona erdikten sonra cenâze sahipleri tarafından hazırlanmış olan kırk yemeği katılan cemaatle birlikte yenilir. Kurbanlar kesilir, hazırlanan lokmalar dağıtılır ve ölen can için dualar edilir (Rençber, 2020, s. 48). *Dârdan* indirme erkânı icra edilirken yapılan ölü için af ve mağfiret dilenmesi ve kabirdeki azabının hafifletilmesi için yapılan dualara baktığımızda kabir azabı ve sorgu sualin Alevî geleneğinde de kabul gördüğünü açık bir şekilde müşahade etmekteyiz (Kaplan, 2019, s. 168). Ahirete iman konusu ile ilgili olan kavramlar Alevîliğin yazılı kaynaklarında geniş bir şekilde işlenmektedir (Kaplan, 2019, s. 176).

Dârdan indirme töreni, ölen kişinin defnedildiği gün defnedilmeden önce ve defnedildikten sonraki akşam yapılabildiği gibi, müsait olunan bir günde yapılabilir. Tören için müsait olan gün definden sonraki ikinci, üçüncü yedinci veya kırkıncı gün olabilir (Üçer, 2015, s. 391; Yıldız, 2007, s. 107). Geleneksel Alevîlikte ölen kimseler için *dâr* çekildiği gibi hayatta olan talip ve dervişler için de *dâr* çekilir. Hiçbir Alevî ve Bektaşî öldükten sonra kusurlarının ortaya çıkarılmasını istemez. Bu sebeple ölen kimseler için yapılan *dâr* erkânı hayat boyunca bireyleri davranışlarında dikkatli davranmaya yönelten ve kişisel ve sosyal sorumluluklarını artıran bir yetiye sahiptir. *Dâr* erkânı hem birey hem de toplum üzerinde bir otokontrol gücüne sahiptir (Rençber, 2020, s. 31)

4.2. Ölünün yıl dönümü (Mezar kaldırma)

Ölen kimsenin ölümünün üzerinden bir yıl geçtikten sonra ölenin ailesi ve yakınları tarafından bir tören yapılır. Bu törene yörede "mezar kaldırma" adı verilmektedir. Bir kimse öldüğü zaman bir yıl süreyle ölenin mezarı yapılmaz. Ölenin mezarının yapılması o kişi ile irtibatın kesilmesi manasında yorumlandığı için erkenden ölen ile irtibatı kesmek günah olarak değerlendirilmektedir (Karaoğlan 2003, s. 47).

Bu törenin yapılacağı zaman genellikle herkesin müsait olduğu bir zamana göre belirlenmekte olup yöre insanınca belirlenmektedir. Bu yörede mezar kaldırma törenleri okulların tatil olup yaz mevsiminin başladığı haziran ayında yapılmaktadır. Daha önce mezar kaldırma töreninin yapılacağı tarih belirlenir. Telefonla ve sosyal medya aracılığıyla herkese duyurulur. O yıl içerisinde kaç kişi vefat etmişse mezar kaldırma töreni hazırlığı ve masrafları o kişiler tarafından karşılanır. Cenaze sahipleri maddi imkânlar ölçüsünde kurbanlarını keserek hazırlıklarını yaparlar. Mezar kaldırma törenine davet edilen kişiler, cenazenin yakınları ve köylüler, ölenin mezarının başında toplanır ve burada hazin bir

tören yapılır. Cenazenin yakınları ölen kimseyi hayırla yâd eder ve mezarı başında ağıtlar yakarlar. Bu sırada daha önce geçici olarak mezarın başına dikilmiş olan tahta ve taşlar sökülür ve yerine üzerinde ölenin resim, adı, soyadı, doğum ve ölüm tarihinin yazılı olduğu mezar taşları dikilir. Taş veya mermerden ölüne kabri yapılır ve yeniden düzenlenir. Daha sonra “lokmalara” dağıtılır ve kesilen kurbanlarla yapılmış olan yemekler yenilir. Yemekten sonra ölen kimselerin üzerine Yasin ve Fatiha sureleri okunur. Herkes kendi yakınlarının mezarlarını ziyaret eder ve Kur’an okuyup dua eder. Tören bu şekilde sona erer ve herkes dağılır (Kişisel iletişim-2, Nisan 2024).

Lokma ibadeti Alevilerde önemli bir yere sahiptir. Cemlere katılırken Alevî talipler evlerinde bulunan yiyeceklerden getirirler. Bir araya toplanan lokmaların dede tarafından duası okunur ve cem sonunda eşit olarak ceme katılanlara dağıtılır. Yapılan cemler hangi niyetle yapılıyorsa bu lokmalar “Hızır Lokması, Düşkünlük Lokması, Dârdan İndirme Lokması, Birlik Lokması” şeklinde isimlendirilir (Rençber, 2019, s. 256). Mezar kaldırma töreninden sonra ölenin karısı veya kocasının evlenebilmesi için geçmesi gereken bir yıllık yas tutma süre tamamlanmış ve yeniden evlenebilmek için bir mâni kalmamıştır. Taraflar artık yeniden evlenebilirler (Karaoğlan, 2003, s. 48).

Genellikle arife günü ve bayram günlerinde mezarlar ziyaret edilir. Mezarlar ziyaret edilirken mezar sahipleri yanlarında yiyecek ve içecek götürür ve ölüne hayrına buradaki insanlara ikram ederler. Mezarlar ziyaret edilirken Kur’an okunur ve dualar edilir.

5. Sonuç

Ölüm olgusu Alevi gruplarda “Hakk’a yürümek” tabiri ile ifade edilmekte olup cenaze hizmetlerinin icra edilmesi esnasında yerine getirilen uygulamalar da “Hakk’a Yürüme Erkânı” olarak isimlendirilmektedir. Develi yöresinde ve yöreye bağlı mahallelerde 1900’lü yıllardan beri Alevi nüfusun yaşadığı anlaşılmaktadır. Bu yörede yaşayan Aleviler Tunceli’den Sivas Zara; Kayseri Sarız bölgelerine gelmiş daha sonra ise Develi yöresine gelerek yerleşmiştir.

Genelde kapalı bir toplum yapısına sahip olan Aleviler cenaze, düğün, bayram vb. etkinliklerinde bu kapalı yapının dışına çıkmakta ve dini ritüellerini daha serbest bir şekilde icra etmektedir. Toplumsal hayatın tabii bir sonucu olarak gelişen arkadaşlık, dostluk ve akrabalıklar toplumsal gruplar arasındaki ilişkileri çeşitlendirmekte ve karşılıklı sorumluluklar yüklemektedir. Bütün bu yeni dostluk ve akrabalıklar “son vazife” olarak görülen cenaze ritüeline katılımı çeşitlendirmekte ve artırmaktadır. Baba Mansur Ocağına bağlı olan Develi ve yöresinde yaşayan Alevilerin cenaze hizmetinin icra edilmesinde ortak hareket ettikleri görülmüştür. Cenaze hizmetini yürüten Dede ve Hoca tarafından bazı farklılıklar müşahade edilse de yörede icra edilen ritüellerde geleneksel kabul devam etmektedir. Yörede yaşayan Aleviler cenaze hizmetini yürütmek için kendi aralarından Alevi kültürüne göre yetişmiş ve Kayseri ve Adana gibi yakın bölgelerde yaşayan “Hoca” ve “Bacı” denilen kişilere müracaat etmektedir. Bu yörede yaşatılan ölümle ilgili inanış ve uygulamalara baktığımızda İslâm dininin ve İslâm öncesi Geleneksel Türk dinlerinde var olan inançların büyük etkisi olduğunu görmekteyiz. Mezarlıkların yüksek tepeler üzerine yapılması, mezarların çiğnenmemesi ve etrafının koruma altına alınması, ölüyü anmak kurbanlar kesilmesi ve ağıtlar yakılması, ruh ve ruhlarla ilgili inanışlar vb. hususlarda geleneksel Türk Altay toplulukları ile paralellik göstermektedir.

Cenaze ritüeli esnasında yerine getirilen helallik/rızalık alınması, Kur’an okutulması, Yasin ve Fatiha surelerinin okunması, cenazenin yıkanması, kefenlenmesi, cenaze namazının kıldırılması ve cenaze sonrasında lokma dağıtılması gibi İslâmî uygulamaların yörede yaşayan Aleviler tarafından geleneğin bir parçası olarak kabul edildiği görülmüştür. Bu yörede yaşayan Alevilerin icra ettikleri cenaze hizmetleri ile Sünnî toplumun uygulamaları arasında birçok benzerlik bulunmaktadır. Bu inanış ve uygulamaların büyük bir ekseriyetinin Sünnîler tarafından yapılan uygulamalarla örtüştüğü görülmektedir.

Sert, S. & Yalçın, A., (2024). *Develi yöresi Alevilerinde ölümle ilgili inanç ve uygulamalar*.

6. Araştırmanın etik yönü

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Etik kurul onayı Kayseri Üniversitesi Etik Kurulu 18.03.2024 tarihli 93352 sayılı kararı ile alınan izinle yürütülmüştür.

7. Çıkar çatışması beyanı

Çalışmanın tüm yazarları bu çalışmada, sonuçları veya yorumları etkileyebilecek herhangi bir maddi veya diğer asli çıkar çatışması olmadığını beyan ederler.

8. Katkı oranı

Yazarlar makaleye eşit oranda katkı sağlamış olduklarını beyan ederler.

KAYNAKÇA

- Aktaş, A. (2015). Alevilerde ölüm, cenaze, yas ile ilgili inanış ve ritüeller. *Alevilik-Bektaşilik Araştırmaları Dergisi*, 12, 17-65.
- Bozdoğan, R. (2023). *Erciyes'in ak yüzü Develi* (1. bs). Sebat Ofset Matbaacılık.
- Budak, A. (2020). Kültürel belleğin yinelenmesi: Kayseri'de Koçgiri aşireti'nin yerleştiği köylerde bezemeli mezar taşları. *Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi*, 95, Article 95.
- Coşkun, N. Ç. (2013). Alevi-Bektaşî geleneğinde dârdan indirme cemi ve bu cemin toplum yaşamındaki önemi. *Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi*, 65, Article 65.
- Dedekarginoğlu, H. (2011). Alevilikteki tanım ve terimler. *Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi*, 60, Article 60.
- Fığlalı, E. R. (2006). *Türkiye'de Alevilik-Bektaşilik* (5. Baskı). İzmir İlahiyat Vakfı Yayınları.
- Gaspak, (2016). Alevilerde ölümle ilgili inanış ve uygulamaların dinler tarihi açısından değerlendirilmesi (Arguvan örneği). *Fırat Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 21(2), 107-127.
- Gezer, S. (2022). *Kayseri Alevileri Yedi Bucak Avşarları tarih-kimlik- inanç-kültür*. Nobel Yayın.
- İpek, Y. (2012). Samsun ve çevresindeki Alevilerin hayatın safhalarıyla ilgili İnanış ve uygulamaları. *Samsun Sempozyumu* (Ceylan Ofset, ss. 319-331). Ondokuz Mayıs Üniversitesi. file:///C:/Users/SEYY% C4%B0D/Downloads/_TEBL% C4%B0% C4%9E%20SON%20HAL% C4%B0.pdf

- İpek, Y., Kalafat, Y. (2023). Develi Kızık halk inançlarında Kuman/Kıpçak izleri. R. Özkan (Ed.), 3. *Uluslararası Develi Aşık Seyrani ve Türk Kültürü Kongresi Develi Bildirileri I*, (1. Baskı, ss. 265-272). Kayseri Büyükşehir Belediyesi Yayınları.
- İpek, Y. (2022). Tarihçe. Y. İpek (Ed.), *Şia'dan Kızılbaşlığa Türklerde Alevilik* (4. Baskı, ss. 17-178). Bizim Kitaplar Yayınları.
- Kaplan, D. (2019). Alevilerin Osmanlı'da oluşturdukları iktidârî literatür. *Türkiye Araştırmaları Literatür Dergisi*, 15(29), Article 29.
- Kaplan, D. (2012). *Yazılı kaynaklarına göre Alevilik* (4. Baskı). Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- Karaoğlan, H. (2003). Pazarcık yöresi Alevilerinde ölüm ve ölü ile ilgili uygulamalar. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1(2), 37-52.
- Keleş, B. (2023). Sivas/Zara Habeş bölgesi Alevi köylerinde icra edilen cenaze hizmeti. *Alevilik-Bektaşılık Araştırmaları Dergisi*, 28, 75-98. <https://doi.org/10.24082/2023.abked.429>
- Kişisel iletişim-1. (2024, 6 Mayıs). 1973 Karapınar doğumlu, öğretmen, üniversite mezunu.
- Kişisel iletişim-2. (2024, 5 Nisan). 1981, Derebaşı doğumlu, ev hanımı, lise mezunu.
- Kişisel iletişim-3. (2024, 2 Nisan). 1952 Alaylı doğumlu, emekli, okuryazar.
- Kişisel iletişim-4. (2024, 5 Mart). 1970 Kayseri doğumlu, hizmet eri (hoca), lise mezunu.
- Kişisel iletişim-5. (2024, 6 Mayıs). 1966 Karapınar doğumlu, cemevi başkanı, ilkokul mezunu.
- Kişisel iletişim-6. (2024, 2 Nisan). 1951 Alaylı doğumlu, cemevi başkanı, ilkokul mezunu.
- Kişisel iletişim-7. (2024, 4 Nisan). 1949 Kayseri doğumlu, Dede, ilkokul mezunu.
- Kişisel iletişim-8. (2024, 16 Nisan). 1969 Sarıkaya doğumlu, Sarıkaya muhtarı, ilkokul mezunu.
- Kişisel iletişim-9. (2024, 5 Nisan). 1965 Sarıkaya doğumlu, memur, üniversite mezunu.
- Kutlu, S. (2016). *Alevilik-Bektaşılık Yazıları* (3. Baskı). Ankara Okulu Yayınları.
- Rençber, F. (2010). 40 soruda Adıyaman'da geleneksel Alevilik. *Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi*, 56, *Alevilik özel sayısı*, Article 56, *Alevilik özel sayısı*.
- Rençber, F. (2019). Alevî nitelemeli gruplarda zekât ve lokma anlayışı. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Kongresi Tam Metin Kitabı* (TDV İslâm Araştırmaları Merkezi; ss. 254-257). Asos Yayınevi.<http://ktp.isam.org.tr/detayilhmklzt.php?navdil=tr&midno=137686875&MakaleAdi2=alevi&Dili=t%C3%BCrk%C3%A7e>
- Rençber, F. (2020). Alevî-Bektaşî geleneğinde “dârdan indirme erkânı”: Adıyaman örneği. *Sırat*, 1(1), Article 1.

Sert, S. & Yalçın, A., (2024). *Develî yöresi Alevilerinde ölümle ilgili inanç ve uygulamalar*.

Sarıkaya, M. S. (2017). Alevilik-Bektaşiliğin tasavvufi boyutu üzerine. *Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi*, 82, Article 82.

Somuncu, M. (1998). *Cumhuriyet'in 75. yılında Kayseri*. Plaka Matbaacılık.

Tan, A. (2018). *Türkiye genelinde Alevi köyleri* (2. Baskı). Ürün Yayınları.

Topaloğlu, B. (2007). İslam'da ölüm. *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi* (C. 34, ss. 34-35). TDV İslâm Araştırmaları Merkezi. <https://islamansiklopedisi.org.tr/olum#2-islamda-olum>

Üçer, C. (2015). *Tokat yöresinde geleneksel Alevîlik* (3. Basım). Ankara Okulu Yayınları.

Üçer, C. (2019). *Anadolu'da Alevi ocakları ve grupları*. Ankara Okulu Yayınları.

Üçer, C. (2015). *Alevîlikte musâhiblik* (2. Baskı). Ankara Okulu Yayınları.

Üzüm, İ. (2007). *Tarihsel ve kültürel boyutlarıyla Alevîlik*. Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.

Yaman, A. (2012). Geçmişten günümüze Alevi ocaklarında değişime dair sosyo-antropolojik gözlemler. *Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi*, 63, 17-38.

Yaman, M. (2018). *Alevîlik inanç, edep, erkân* (3. Basım). Demos Yayınları.

Yıldırım, R. (2021). *Geleneksel Alevîlik* (4. Baskı). İletişim Yayınları.

Yıldız, H. (2007). Alevi geleneğinde ölüm ve ölüm sonrası tören ve ritüeller. *Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi*, 42, 1-21.

Yörükan, Y. Z. (2015). *Anadolu'da Aleviler ve Tahtacılar* (4. Baskı). Ötüken Neşriyat.



KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Dergisi

KAYSERİ UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Makale Türü	Araştırma Makalesi	Yıl	2024	ss.	37-57
Gönderi Tarihi	25.07.2023	Cilt	6	DOI	10.51177/kayusoder.1332380
Kabul Tarihi	13.03.2024	Sayı	1		
Online Yayın Tarihi	29.06.2024	Ay	Haziran		

Yöneticilerin iletişimci biçimlerinin çalışanların iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi* ^Δ

The effect of managers' communicative styles on employee's job satisfaction and intention to leave

Funda KIRAN¹

Bengisu HANIMOĞLU²

Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT³

Öz

Yöneticilerde olması gereken özellikler arasında iletişim oldukça önemli bir yere sahiptir. Öte yandan kurulması gereken iletişimci biçimi şekli üzerinde fikir birliğine varılmış değildir. Bu doğrultuda hazırlanan çalışmada yöneticilerin çalışanlarına gösterdiği iletişimci biçimlerinin, çalışanların iş tatmini ile işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin saptanması amaçlanmıştır. Gerçekleştirilen çalışmanın evreni kamu ve özel sektör çalışanları olarak belirlenmiş ve kolayda örneklem yöntemine başvurulmuştur. Verilerin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Veri toplama süreci ve eksik ile uç verilerin temizlenmesinin ardından toplam 352 anket analiz kapsamına dâhil edilmiştir. İstatistik paket programları ile gerçekleştirilen analiz sonucunda yöneticinin arkadaş canlısı, ilgili, iletişimci imajı, rahat, açık ve etki bırakan iletişim şekillerinin çalışanların iş tatminini arttırdığı ve işten ayrılma niyetini azalttığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İletişimci Biçimleri, İletişim, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti

Abstract

Communication has a very important place among the characteristics that managers should have. On the other hand, there is no consensus on the type of communicator that should be established. In this study, it is aimed to determine the effect of the communicative styles that managers show to their employees on employees' job satisfaction and turnover intention. The population of the study was determined as public and private sector employees and convenience sampling method was used. Questionnaire technique was used to collect the data. After the data collection process and the cleaning of missing and extreme data, a total of 352 questionnaires were included in the analysis. As a result of the analysis carried out with statistical package programs, it was determined

^Δ Yazarlar bu çalışmanın tüm süreçlerinin araştırma ve yayın etiğine uygun olduğunu, etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine uyduğunu beyan etmiştir. Aksi bir durumda Kayseri Üniversitesi KAYÜSOSDER Dergisi sorumlu değildir.

* Kafkas Üniversitesi tarafından düzenlenen 29. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Arş. Gör. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Bucak İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, fkiran@mehmetakif.edu.tr

² Arş. Gör., Bağımsız Araştırmacı, bengisucayir@gmail.com,

³ Prof. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Bucak İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, ozlemcetinkaya@mehmetakif.edu.tr

Kıran, F., Hanımoğlu, B., & Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2024). Yöneticilerin iletişimci biçimlerinin çalışanların iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi.

that the manager's friendly, caring, communicative image, relaxed, open and influential communicative styles increase employees' job satisfaction and reduce intention to leave.

Keywords: Communicator Styles, Communication, Job Satisfaction, Intention to Leave

1. Giriş

Yöneticilerin temel görevleri dikkate alındığında örgütün amaçlarına ulaştıracak şekilde planlama yapma, planlamaları da dikkate alarak işleri organize etme, astındaki çalışanları yönetme, işler arasında koordinasyonu sağlama ve denetleme gibi faaliyetlerin yer aldığı söylenebilir (Fayol, 1916). Bu görevlerin gerçekleştirilmesinde yöneticilerin birçok niteliğe sahip olması gerektiği aşikârdır. Yöneticilerde olması gereken özellikler sıralandığında da iletişim konusu genellikle bu listenin içerisine dâhil edilmektedir. Keza; yöneticilerde aranan niteliklerin listelendiği iş ilanlarında iletişimin yer bulduğu hatta ve hatta en fazla tekrar edilen nitelik olduğu görülmektedir (Kıran & Bozkurt, 2021, s. 412). Ayrıca, yöneticilerin harcadıkları zamanın örgütteki geleneksel yönetim, sosyal ağ oluşturma, insan kaynakları yönetimi ve iletişim görevleri açısından değerlendirilmesi sonucunda en fazla geleneksel yönetim ve iletişim için ayrılmaları da (Luthans vd., 1993, s. 751) iletişimin yöneticiler için önemini ifade eder niteliktedir. Ek olarak iletişim etkin yönetici olmak için anahtar kabiliyet olarak da görülmektedir (Luthans vd., 1993, s. 756). Sonuçta; örgütün başarısı için belirlenen planlar, stratejiler ve politikaların gerçekleşme düzeyinin yüksek olması etkili iletişim olmadan oldukça zordur (Lovas & Ghoshal, 2000, s. 885; Oswald vd., 1994, s. 487). Belirlenen planlar, stratejiler ve politikalarındaki başarı düzeyiyle iletişim ilişkisine paralel olarak astında konumlanan çalışanlarla iletişimini kuvvetli tutan yöneticilerin daha başarılı oldukları saptanmıştır (Aytürk, 2015, ss. 7, 195). Bu başarının kaynaklarından birinin yöneticilerin örgüt ile çalışanlar arasında köprü oluşturmaları olduğu söylenebilir. Örgütlerin çalışanlara ve çalışanların örgütlere ilişkin tutumunda yöneticilerin davranışları oldukça belirleyici rol oynamaktadır. Yöneticiyle çalışanlar arasındaki kaliteli ilişki, birbirlerine olumlu duygularla yaklaşmalarını sağlamanın yanında çalışanların örgüte karşı da pozitif hissiyat geliştirmesini sağlamaktadır (Poon, 2004). Alparslan ve diğerleri (2017, s. 572) de yöneticilerin davranışlarının çalışanlar üzerinde etkili olduğunu ifade etmekte ve güler yüzlü, hoşgörülü, anlayışlı, özenli, güven verici ve saygılı davranışlara sahip yöneticilerin çalışanları mutlu ettiğinin üzerinde durmaktadırlar.

Yöneticilerin sergilediği iletişimin örgütlerin başarısındaki rolü olduğu kabul edildiğinde ise sonraki soru iletişimin nasıl kurulması gerektiği olmaktadır. İletişim üzerine odaklanan literatür tarandığında iletişimin farklı şekillerinin olduğu görülmektedir. Konu üzerinde çalışmaları bulunan Norton (1978, 1983)'a göre bireyler arasında yüz yüze gerçekleşen iletişim süreci ve bireylerin mesajları algılayışı üzerinde durulduğunda bireylerin, “arkadaş canlısı”, “rahat”, “tartışmacı”, “etki bırakan”, “ilgili”, “kesin”, “dramatik”, “sözsüz iletişim kuran”, “iletişimci imajı”, “açık” ve “baskın” olmak üzere farklı iletişim teknikleri kullandığı görülmektedir. Farklılaşan iletişimci biçimlerini dikkate alan çalışmada da iletişimin ilişkili olduğu iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisini derinleştirmek ve iletişimi bütünüyle ele almaktan ziyade çeşitleri üzerinde durmayı amaçlamaktadır. Bu sayede yöneticilerin çalışanları mutlu etmede en fazla hata yaptığı konu olan iletişim yetersizliğinin (Alparslan vd., 2020, s. 65) önüne geçilerek iş tatminlerinin nasıl arttırılacağı ve işten ayrılma oranlarının nasıl düşürülebileceği üzerinde durulacaktır. Elde edilecek sonuçlar uygulayıcılara yönelik öneriler geliştirilmesine de yardımcı olacağı düşünülmektedir.

2. Kavramsal çerçeve

2.1. İletişim

“İletişim” kelimesi İngilizce ve Fransızca dillerinde var olan “communication” kavramının kabul ettiği üzere haberleşme olarak benimsenmiştir. Sonraki yıllarda kavram genişletilmiş ve artık sadece haberleşme değil aynı zamanda kapsamlı bir ileti alışverişi anlamına da gelecek olan iletişim kelimesiyle alanda kabul görmeye başlamıştır. İletişim yani “Communication” kavramı köken itibarıyla

Latince olan ve birden çok kişiye ve nesneye ait ortaklaşa gerçekleştirilen manasındaki “communis” kavramından gelmektedir (Zıllıoğlu, 2007, s. 22). Böylece kavramın kökeninden yola çıkarak iletişimin sadece iletileri aktarmaya yaradığı söylenemez. Ayrıca toplumsal bir etkileşimin doğmasına da zemin hazırlamaktadır. İletişim, iletilerin karşılıklı aktarılması ile ortaya çıkan sosyal bir etkileşimdir (Gerbner, 1967, s. 41). İletişim insanla başladığı için toplumsal bir olgu olarak kabul edilmekte ve o olmaksızın toplumsal varlığın ayakta kalamayacağı düşünülmektedir (Erdoğan & Alemdar 2005, s. 17). Bu doğrultuda neyin iletişim olarak görülmesi gerektiğinin de önemli olduğu düşünülmektedir. İletişim sadece sözlü olmak zorunda değildir. Beden dili, jest ve mimikler ve hatta susmak bile bir iletişim biçimi olarak düşünülmelidir. İletişimin kurulabilmesi için önemli olan, verilmek istenen mesajın hedef kitlede bir anlama sahip olmasıdır.

2.2. İletişimci Biçimleri

İnsan ilişkilerinin temeli iletişime dayanmaktadır. Diğer insanlarla iletişim kurarken ne tür bir iletişim tarzı benimsediğimiz de oldukça önemlidir (Eskiyörük, 2015, s. 15-22). Bu doğrultuda Norton (1978, 1983) iletişimci biçimlerini, kaynak tarafından gönderilen mesajların alıcı tarafından nasıl yorumlandığı, filtrelendiği veya anlaşıldığı üzerinde etkili olan bir kavram olarak tanımlamıştır. Kişiler arasında kurulan sözel ya da sözsüz iletişimin anlaşılması, yorumlanması ve karşılık verilmesi iletişimci biçimlerinin temelini oluşturmaktadır. İletişimci biçimleriyle ilgili yapılan tanımlamanın yanı sıra sınıflandırma da Norton (1983) tarafından gerçekleştirilmiş olup, 11 başlık altında kategorize edilmiştir. (Dursun & Aydın, 2011, ss. 3-6). Buna göre iletişimci biçimleri ve temel özellikleri şu şekilde ifade edilmiştir.:

Arkadaş Canlısı: Art niyeti olmadan, samimi bir şekilde iletişim kurabilecek sosyal bireylerdir.

Etki Bırakan: Bu kişiler davranışlarından ötürü hafızalarda yer edinir. Etkileme kapasiteleri yüksektir.

Rahat: İletişim esnasında rahattırlar, telaş yapmazlar, kendilerine olan güvenleri yüksektir.

Tartışmacı: İletişim sürecinde sürekli tartışır, kanıt görmek ister, inandığı bir konuyu sonuna kadar savunur, olumsuzlukların üzerine gider.

İlgili: Karşısındaki kişinin anlattıklarını dinler onu anlamaya çalışır, empati kurar. İletişimin kesintiye uğramaması için elinden geleni yapar.

Kesin: Herhangi bir konuda kavram karmaşası yaşanmaması adına anlam olarak net ifadeler seçer, iddiaların havada kalmaması adına belgelerle konuşmayı tercih eder.

Sözsüz İletişim Kuran: İletişim sırasında göz teması kurar. İletişimi daha etkili hale getirmek için vücut dilini ve sözsüz iletişim kodlarını önemser. Jest ve mimikleri yerinde kullanır.

Dramatize Eden: İletişiminde abartı ifadeler yer verir. Ses tonunu konuşmanın içeriğine göre ayarlar. Konuşması sırasında duygusal ifadeler bolca yer verir.

Açık: Bu bireyler samimi ve güvenilirdir, içine kapanık değildir, söylemek istediklerini rahatça söyler.

Baskın: İletişim sırasında baskın olmak ister, kendini kabul ettirmeye çalışır.

İletişimci İmajı: İletişimci imajına sahip bireyler ise bir ortama girdiğinde daha öncesinde görüştüğü veya görüşmediği tüm kişilerle iletişime geçebilir. İnsanlarla çekinmeden iletişim kurabilir.

İletişimci biçimlerindeki farklılıklar göz önünde bulundurulduğunda verilmek istenen mesaja, alıcıya, kurulmak istenen ilişkiye uygun bir iletişimci biçiminin tercih edilebileceği söylenebilmektedir. Bu doğrultuda her ilişki ve her mesaja aynı iletişimci biçiminin kullanılmayacağı düşünülmektedir.

Tüm kurum ve kuruluşlarda gerçekleştirilen işler astlar ve üstler arasında iletişim yoluyla sürdürülmektedir. Bu nedenle örgüt içinde oluşturulan ast-üst ilişkileri moral, motivasyon ve iş tatmini üzerinde son derece etkili olmaktadır (Aytürk, 2015, s. 45).

Kıran, F., Hanımoğlu, B., & Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2024). Yöneticilerin iletişimci biçimlerinin çalışanların iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi.

2.3. İş tatmini

İş tatmini, çalışanların çalışma koşulları hakkında duygu ve zihinsel değerlendirmelerini içeren bir kavramdır (Aşan & Erenler, 2008, ss. 204-205). İş tatmini bireyin çalışma ortamına karşı duygu, davranış ve tutumlarını içerir. Dolayısıyla iş tatmini, işin gerektirdiği niteliklerle çalışanların beklentileri birbiriyle eşleştiği zaman gerçekleşmektedir (Davis, 1982, ss. 95-97). İş tatmini üzerinde etkisi bulunan pek çok farklı etken vardır ancak iş tatmini açısından asıl önemli olan işin koşullarının bireyin beklentilerine, taleplerine, ihtiyaçlarına hangi boyutta uyum sağladığıdır. Çalışanların tatmininde etken olan unsurlar iş arkadaşları, ücret, terfi imkânları, kendini geliştirme imkânı vb.dir (Gibson vd., 1997, ss. 101-106). Bu durumda iş tatmini çalışanın iş arkadaşlarını, aldığı ücreti, sahip olduğu terfi olanaklarını, kendini geliştirmesi için sunulan imkanları ve işin kendisini değerlendirerek sonucunda işine karşı duyduğu olumlu hissiyattır.

İş tatmininin diğer alanlarda olduğu gibi yönetim alanında da önemsenmesindeki temel sebep, iş tatmininin işle ilgili olumlu bazı sonuçlara büyük ölçüde bağlı olmasıdır (Yousef, 1998, ss. 184-185). Günümüzde iş tatmini, örgütsel davranış alanında oldukça yaygın olarak çalışılmaktadır. Çünkü iş tatmini, sonuçları itibarıyla sadece bireysel olarak görülmemeye aynı zamanda örgütsel ve toplumsal olarak da görülmeye başlanmıştır (Aşan & Erenler, 2008, s. 204). Örneğin Locke (1976) iş tatmininin olumsuz etkilerini “yaşam doyumuna etkisi”, “beden sağlığına etkisi”, “ruh sağlığına etkisi” ve “işteki verimliliğine etkisi” olmak üzere dört grupta derlemektedir. Örgütsel ve toplumsal olarak ele alınmaya başlanan bu kavram özellikle örgütlerdeki yöneticilerin tutum ve davranışlarıyla yüksek ilişkili görülmektedir. Şöyle ki; yöneticinin göstermiş olduğu davranışlarla çalışanların bir yöneticiden beklediği tutum ve davranışlar farklı olduğunda çalışanların iş tatmin düzeyi düşmektedir (Aşan & Erenler, 2008, ss. 203-205).

2.4. İşten ayrılma niyeti

İşten ayrılma niyeti bir örgütte görev alan bireyin kısa bir süre zarfında işinden ayrılmayı düşünmesi ve ayrılmayı talep etmesi olarak tanımlanabilmektedir. (Mobley, 1982, s. 10). Başka bir deyişle çalıştığı iş yerinde ilişkilerini kesmeyi talep etmesidir. İşten ayrılma çalışanın kendi isteği ile gerçekleşebileceği gibi isteği dışında da gerçekleşebilir. (Demirbaş & Haşit, 2016, s. 141). Bir çalışan işten ayrıldığında, işletme birçok olumsuz durumla karşı karşıya kalmaktadır. Hem o alanda yetişmiş nitelikli bir insan gücünü kaybetmiş olmakta hem de onun yerine yeni bir çalışan almak istediğinde alınan personelin eğitim süreci zaman kaybına neden olmaktadır. Ayrıca işletme sahibi, çalışanın işe uyum sağlayıp sağlayamayacağından endişe duyabilmektedir (Bannister & Griffeth, 1986, s. 433). Bu duruma yol açan birçok faktör vardır. Bunlar literatürde (Cotton & Tuttle, 1986, ss. 63-64; Mueller & Price, 1990; Takase vd., 2005):

- Örgüt dışı etkenler (işsizlik oranı, mümkün olan yeni iş olanakları gibi),
 - Örgüt içi etkenler (yönetim şekli, örgüt kültürü ve değerleri, ücret, motive etmek için verilen teşvikler, işyerindeki arkadaşlık ilişkileri gibi),
 - Kişinin kendisinden kaynaklanan etkenler (kişilik, medeni durum, aile, yaş gibi)
- olarak sınıflandırılmaktadır.

2.5 İletişimci biçimleri, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti

İnsanlar ilk çağdan bu yana düşüncelerini, duygularını, edindiği çeşitli bilgileri anlatabilmek adına başka bireylerle iletişim sürecine dâhil olmaktadır (Işık, 2016, s. 18). Örgütsel yaşamda ise günümüz yönetim yaklaşımları insan ilişkilerine dayanmaktadır. Bu ilişkilerin temeli de kişinin kendisiyle olan iletişiminin yanı sıra başkalarıyla olan iletişimini de kapsamaktadır.

İletişimsel uyum teorisine göre insanlar diğer insanlarla olan etkileşimlerinde, iletişimi kolaylaştırmak veya sosyal açıdan kabul görmek gibi amaçlar doğrultusunda konuşma şekillerinde, ses tonlamalarında, el veya vücut hareketlerinde karşı tarafla uyumlu olmaya özen göstermektedir. Bu durum onların pozitif iletişim kurmalarını sağlamaktadır (Kılıç, 2018, s. 851). Yükseltilmesi istenen iş tatmini (Karcioğlu vd., 2009; Kim, 2002; Miles vd., 1996; Nathan vd., 1991; Schweiger & Denisi, 1991;

Soysal vd., 2017; Yüksel, 2005) ve azaltılması talep edilen işten ayrılma niyeti (Duran vd., 2020; Sökmen & Sezgin, 2017; Ünler vd., 2014) üzerinde rol oynayabilen iletişimde dikkat edilmesi gereken unsur iletişimsel uyum teorisine göre alıcıyla oluşacak uyumdur (Kılıç, 2018, s. 851). Bahsedilen uyumun göz önüne alındığı çalışmadaki amaç; kamu ve özel sektördeki çalışanların iş tatminini ve işten ayrılma niyetini etkileyen yönetici iletişimci biçimlerinin etki gücü ve yönünün saptanmasıdır.

Literatür incelendiğinde de çalışmaların büyük bir kısmının örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisine odaklandığı görülmektedir. Örneğin Gray ve Laidlaw (2002, s. 213) yöneticilerin iletişim tarzlarının çalışanların iş tatmin düzeyini etkilediğini ifade etmektedirler. Karcioğlu ve arkadaşları (2009, s. 59) hemşireleri konu alan çalışmalarının sonucunda örgütsel iletişim ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Elmas (2017, s. 86) otomotiv sektörü çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel iletişimin iş tatminini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Miles ve arkadaşları (1996, s. 280) yapmış oldukları çalışmada iletişim boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisine bakmışlardır. Araştırma sonucunda işle ilgili olarak olumlu iletişimin iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisi olduğu bulunmuştur. Bunun yanı sıra başka çalışmalarda da (Kim, 2002, s. 231; Nathan vd., 1991, s. 352; Schweiger & Denisi, 1991, s. 110) ast ve üst arasındaki iletişim kanallarının açık olması ve iletilmek istenen mesajın doğru ve amaçlanan şekilde aktarılmasıyla iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bunun yanı sıra literatürde iletişimci biçimlerinin iş tatmini üzerindeki etkisi ve ilişkisini konu alan araştırma sayısının yok denecek kadar az olduğu görülmektedir. Örneğin Pişiren (2010, s. 194) yöneticilerin iletişimci biçimlerinde yaşanan değişim ile çalışanların iletişim doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda 2007 yılıyla kıyaslandığında 2010 yılında, iletişimcilerin daha tartışmacı, dramatik, baskın, canlı, iyi iz bırakan, açık, ilgili, rahat, dost canlısı, iyi iletişimci imajına sahip olduğu bulunmuştur. Literatürdeki çalışmalara dayanarak oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H₁: Arkadaş canlısı iletişimci biçiminin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Etki bırakan iletişimci biçiminin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: İletişimci imajı iletişimci biçiminin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: İlgili iletişimci biçiminin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₅: Dramatize eden iletişimci biçiminin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₆: Baskın iletişimci biçiminin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₇: Sözsüz iletişim kuran iletişimci biçiminin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₈: Rahat iletişimci biçiminin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₉: Açık iletişimci biçiminin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₀: Tartışmacı iletişimci biçiminin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₁: Kesin iletişimci biçiminin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Konuyla ilgili literatürden yola çıkarak çalışanların işinden yana duyduğu tatmininin, çalışanların örgütte kalma isteğini de beraberinde getirdiği söylenebilir. Çalışanlarla yöneticiler arasındaki nitelikli ve etkin iletişim, çalışanların örgüte bağlılıkları ve örgütte kalma istekleri üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir (Eroğlu, 2011, s. 126). Yapılan çeşitli çalışmalarda (Choi, 2006; Çekmecelioğlu, 2007; Nadiri & Tanova, 2010; Poon, 2004; Scott vd., 2006; Sökmen & Sezgin, 2017; Takase vd., 2005) iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu

Kıran, F., Hanımoğlu, B., & Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2024). Yöneticilerin iletişimci biçimlerinin çalışanların iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi.

görülmüştür. Dolayısıyla çalışanların iş tatmini arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı söylenebilmektedir. Bu doğrultuda oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H₁₂: Arkadaş canlısı iletişimci biçiminin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₃: Etki bırakan iletişimci biçiminin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₄: İletişimci imajı iletişimci biçiminin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₅: İlgili iletişimci biçiminin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₆: Dramatize eden iletişimci biçiminin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₇: Baskın iletişimci biçiminin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₈: Sözsüz iletişim kuran iletişimci biçiminin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₉: Rahat iletişimci biçiminin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₂₀: Açık iletişimci biçiminin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

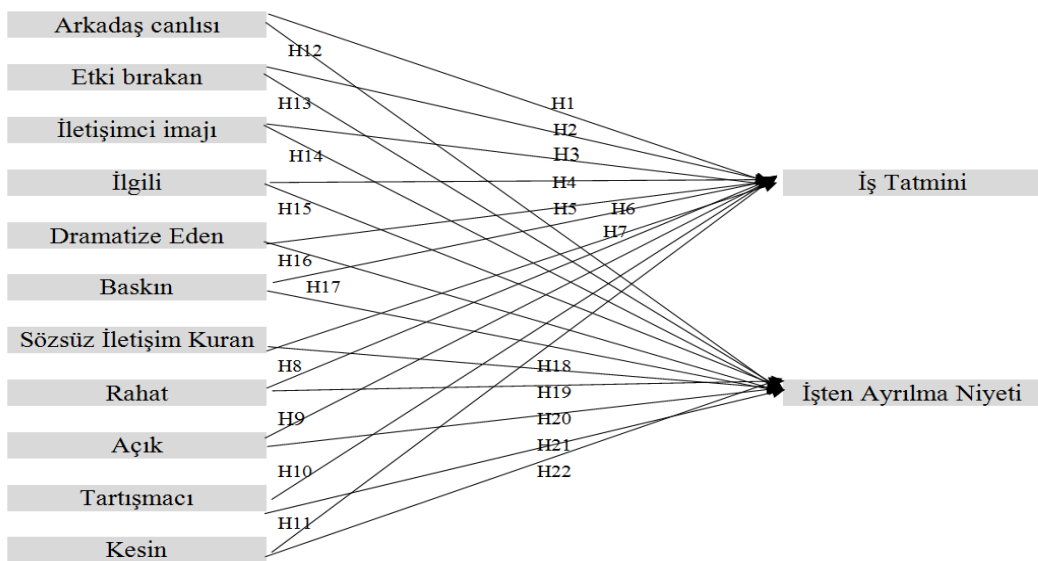
H₂₁: Tartışmacı iletişimci biçiminin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₂₂: Kesin iletişimci biçiminin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotezlerin gösterildiği araştırma modeli ise şu şekildedir.

Şekil 1

Araştırma Modeli



3. Araştırma metodolojisi

Araştırmada kullanılan desen, tarama araştırma desendir. Verilerin toplanmasında da ilgili araştırma deseninde başlıca kullanılan araçlardan biri olan anket tekniğine başvurulmuştur. Kesitsel araştırma şeklinde tasarlanan çalışmanın analiz düzeyi mikro düzey araştırma tasarımıdır. Çalışmada kullanılan veriler için etik kurul raporu alınmıştır.

3.1. Araştırma amacı ve önemi

Literatür incelendiğinde olumlu iletişimin pozitif etkileri olduğu saptanmakla birlikte olumlu iletişimle hangi iletişim şekillerinin kastedildiği konusuna oldukça az değinildiği düşünülmektedir. Bu düşünceyle gerçekleştirilen çalışmada, yöneticilerin iletişim biçimleri üzerinde durulmuş ve iş tatmininin artırılması ve işten ayrılma niyetinin azaltılması için en fazla etkiye sahip olan yönetici iletişimci biçimlerinin tespiti amaçlanmıştır. İletişimci biçimleri olarak ise çalışmada arkadaş canlısı, etki bırakan, iletişimci imajı, ilgili, dramatize eden, baskın, sözsüz iletişim kuran, rahat, açık, tartışmacı ve kesin iletişim biçimleri alınmıştır.

3.2. Veri Toplama Aracı

Çalışmada, nicel araştırma yöntemlerinde tercih edilen anket tekniği kullanılmıştır. Veri toplamak için dizayn edilen anketler toplam dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm katılımcılara dair demografik özelliklerin tespitine yöneliktir. Sonraki bölümde Norton (1983) tarafından literatüre kazandırılan ve Türkçe uyarlaması Dursun ve Aydın (2011) tarafından gerçekleştirilen 47 sorunun bulunduğu “İletişimci Biçimleri Ölçeği” kullanılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde literatüre Brayfield ve Rothe (1951) tarafından kazandırılan ve Türkçe uyarlaması Keser ve Bilir (2019) tarafından gerçekleştirilen *İş Tatmini Ölçeği*’nden yararlanılmıştır. Bu ölçek beş sorudan oluşmaktadır. Anketin son bölümünde ise Cammann ve arkadaşlarının (1983) geliştirdiği ve Gürbüz ve Bekmezci (2012) tarafından Türkçeye uyarlaması gerçekleştirilen üç sorudan oluşan *İşten Ayrılma Niyeti ölçeği*’ne yer verilmiştir.

3.3. Araştırmanın örnekleme

Araştırmanın evrenini hem kamu hem de özel sektördeki çalışanlar oluşturmaktadır. TÜİK verileri incelendiğinde Türkiye’de 2022 Ağustos ayındaki çalışan sayısının 31 milyon 14 bin kişi olduğu görülmektedir (TÜİK, 2022). Dolayısıyla evren büyüklüğünün 31 milyon 14 bin kişi olduğu ifade edilebilir. Örneklem büyüklüğünün tespitinde madde sayısı ile katılımcı oranları dikkate alınmıştır. Cattell’a (1978) ve Jeong (2004)’a göre örneklem sayısının belirlenmesinde madde sayısı dikkate alınmalıdır. Cattell’a (1978) göre ankette yer alan her madde için örneklemdeki kişi sayısı 3 ile 6 kişi arasında, Jeong (2004)’a göre ise örneklem sayısı her madde için 5 kişiden fazla olmalıdır. Bu doğrultuda ölçeğin 55 maddeden oluşması sonucunda en az 275 katılımcının çalışmada yer alması yeterli kabul edilmektedir. Çalışmada ise kolayda örneklem yöntemi kullanılmış ve toplam 375 çalışana ulaşılmıştır. Eksik, özensiz yanıtlanmış ve uç değer oluşturabilecek anketlerin çıkarılmasının ardından 352 anket analiz kapsamına alınmıştır. Katılımcılara dair bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Kıran, F., Hanımoğlu, B., & Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2024). *Yöneticilerin iletişimci biçimlerinin çalışanların iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi.*

Tablo 1

Katılımcıların Bazı Değişkenlere Göre Dağılımları

Cinsiyet	Sıklık	Yüzde(%)	Yöneticinin Cinsiyeti	Sıklık	Yüzde(%)
Kadın	203	57,7	Kadın	84	23,9
Erkek	149	42,3	Erkek	268	76,1
Yaş	Sıklık	Yüzde(%)	Yöneticinin Yaşı	Sıklık	Yüzde(%)
20 ve 20 altı	16	4,5	40 ve altı	132	37,5
21-30	137	38,9	41-50	143	40,6
31-40	140	39,8	50 üstü	77	21,9
41 ve üstü	59	16,8			
Eğitim Düzeyi	Sıklık	Yüzde(%)	Yöneticinin Eğitim Düzeyi	Sıklık	Yüzde(%)
İlköğretim ve Ortaöğretim	46	13,1	İlköğretim ve Ortaöğretim	44	12,5
Lisans	211	59,9	Lisans	199	56,5
Lisansüstü	95	27	Lisansüstü	109	31
Çalışma Süresi	Sıklık	Yüzde(%)	Yöneticinin Pozisyonu	Sıklık	Yüzde(%)
6 yıldan az	149	42,4	Alt Düzey Yönetici	52	14,8
6-10 yıl	81	23	Orta Düzey Yönetici	210	59,6
11-15 yıl	54	15,3	Üst Düzey Yönetici	90	25,6
15 yıldan fazla	68	19,3			
Aylık gelir*	Sıklık	Yüzde(%)	Sektör	Sıklık	Yüzde(%)
5000 TL ve altı	141	40	Kamu	167	47,4
5001-8000TL	119	33,8	Özel	185	52,6
8000 TL üstü	92	26,2			

*Araştırma verilerinin toplandığı dönemde yaşanan artış sebebiyle ilgili döneme ait tutar 2.825,90 ila 5.500,35 TL arasında değişmektedir.

Tablo 1'e göre katılımcıların çoğu kadın, 31-40 yaş aralığında, lisans mezunu, 6 yıldan az deneyime sahip ve 5000 TL ve altında geliri bulunmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların ilk yöneticileri ise büyük oranda erkek, 41-50 yaş aralığında, lisans mezunu ve orta düzey yönetici konumundadırlar. Katılımcıların bulunduğu sektör incelendiğinde ise dengeli bir dağılım vardır.

3.4. Normallik testi

Verilerin normal dağılım durumunu incelemek için öncelikle katılımcı sayısı 30'un üstünde olan çalışmalarda kullanılan ve p değerinin 0,05'ten büyük olması durumunda verilerin normal dağıldığını kabul eden Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır (Gürbüz & Şahin, 2016, s. 218). Gerçekleştirilen analiz sonuçları p değerinin 0,05'ten küçük olduğunu göstermiş yani, normal dağılım kabulünün aksi yönünde sonuçlar ortaya çıkmıştır. Kolmogorov-Smirnov testinde normallik dağılımının reddedilmesinin sonucunda bir diğer yöntem olan Çarpıklık ve Basıklık katsayıları incelenmiştir. Verilerin normalliğe yakın dağılım gösterebilmesi için ilgili katsayıların +1,5 ve -1,5 arasında bulunması gerekmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Çalışmaya ait katsayılar Tablo 2'de gösterilmiştir. Tablo

2'ye göre verilerin belirtilen aralıkta olduğu dolayısıyla normallik varsayımına uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2

Değişkenlerin Basıklık ve Çarpıklık Bilgisi

Boyutlar	Basıklık	Çarpıklık	Boyutlar	Basıklık	Çarpıklık
İşten ayrılma niyeti	,748	-,797	Baskın	-,543	,259
İş tatmini	-,697	-,070	Sözsüz İletişim Kuran	-,086	-,209
Arkadaş canlısı	-,582	-,436	Rahat	-,157	-,268
Etki bırakan	-,933	,681	Açık	-,341	,142
İletişimci imajı	-,322	-,553	Tartışmacı	-,009	-,463
İlgili	-,625	,205	Kesin	-,262	-,327
Dramatize Eden	-,033	-,531			

3.5. Güvenilirlik analizi

Normallik sayılınsının ardından ölçeğin güvenilirliği incelenmiştir. Araştırma kapsamına dâhil edilen değişkenlerin güvenilirliklerine dair bilgi veren Cronbach Alfa katsayıları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3

Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri

Boyut Adı	Cronbach Alfa	Madde Sayısı	Madde Çıkartılması Sonucu Cronbach Alfa	Madde Sayısı
İşten ayrılma niyeti	,923	3	,923	3
İş tatmini	,857	5	,857	5
Arkadaş canlısı	,870	4	870	4
Etki bırakan	,899	4	899	4
İletişimci imajı	,756	4	756	4
İlgili	,651	3	651	3
Dramatize Eden	,604	3	604	3
Baskın	,613	4	613	4
Sözsüz İletişim Kuran	,514	4	-	0
Rahat	,440	4	607	3
Açık	,446	4	638	3
Tartışmacı	,673	4	673	4
Kesin	,517	3	-	0
İletişimci Biçimi	,921	41	,923	32

Güvenilirlik değerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olabilmesi için Cronbach Alfa değerinin 0,60'tan yüksek olması gerekmektedir. Sözlü iletişim kuran, rahat, açık ve kesin boyutlarının bu değer altında olduğu saptanmıştır. Güvenilirlik değerinin istenilen düzeye yükseltilmesi için sözlü iletişim kuran boyutundan iki maddenin silinmesi gerektiği yapılan analizde görülmüştür. Geçerlilik analizine dâhil edebilmek için bir faktörde en az üç madde bulunması (Karagöz, 2016, s. 1014) ve sözlü iletişim kuran boyutunda toplam dört sorunun yer alması neticesinde boyuttaki tüm sorular çıkartılmıştır. Faktörlerin 0,60 katsayısının üzerinde olması için ayrıca rahat boyutundan bir soru ve açık

Kıran, F., Hanımoğlu, B., & Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2024). *Yöneticilerin iletişimci biçimlerinin çalışanların iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi.*

boyutundan bir soru çıkartılmıştır. Kesin boyutundan da bir sorunun çıkartılması güvenilirlik seviyesini istenilen seviyeye yükseltse de boyuttaki soru sayısının üçten az olması ilgili boyutun tamamen çıkartılmasına neden olmuştur. Yapılan değişiklikler sonrasındaki güvenilirlik seviyeleri Tablo 3'te yer almaktadır. Bu doğrultuda H₇, H₁₁, H₁₈ ve H₂₂ hipotezleri incelenememiştir.

3.6. Geçerlilik analizi

Ölçeklerin ve boyutların güvenilirlik seviyelerinin istenilen düzeyde olması ve boyutların normal dağılım göstermesiyle birlikte ölçeklerin geçerliliği test edilmiştir. Ölçeklerin geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilerek AMOS programı kullanılarak incelenmiştir. Programda tüm ölçeklerin farklı kavramları ölçtüğünü belirlemek amacıyla tüm ölçekler dâhil edilerek gerekli inceleme gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum iyiliği değerlerinin istenilen seviyelerde olmadığı görülmüş ve estimate oranının düşük olması neticesinde tartışmacı boyutundan iki soru çıkartılmıştır. Bu işlem sırasında boyuttaki soru sayısının üç sorudan az olması dolayısıyla tüm boyutun analize dahil edilmemesine karar verilmiştir. Soru çıkarma işleminin ardından tek kovaryansın yapılmasıyla uyum iyiliği değerleri (CMIN/DF: 2,783; CFI: 0,876; RMSEA: 0,071) kabul edilebilir değerler seviyesine (CMIN/DF: ≤ 5; CFI: ≥ 0,85; RMSEA: ≤ .08) ulaşmıştır (Bengül, 2019, s. 263). Dolayısıyla H₁₀ ve H₂₁ hipotezleri de araştırma kapsamında test edilememiştir.

3.7. Korelasyon analizi

Hipotezlerdeki ifadeleri test etmek üzere gerçekleştirilecek regresyon analizinin yapılabilmesi için değişkenlerin ilişkili olması gerekliliği nedeniyle ilk olarak korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz doğrultusunda iletişimci biçimlerinin alt boyutları olan arkadaş canlısı, etki bırakan, iletişimci imajı, ilgili, rahat ve açık boyutlarıyla iş tatmininin ve işten ayrılma niyetinin ilişkili olduğu saptanmıştır. Öte yandan yöneticilerdeki dramatize eden ve baskın iletişim şekillerinin çalışanların iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile ilişkili olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla; H₅, H₆, H₁₆ ve H₁₇ hipotezleri için etki testi yapılamamıştır.

Tablo 4

Korelasyon Testi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Arkadaş canlısı	-										
2. Etki bırakan	,717**	-									
3. İletişimci imajı	,628**	,732**	-								
4. İlgili	,628**	,716**	,659**	-							
5. Dramatize Eden	,479**	,521**	,532**	,492**	-						
6. Baskın	,308**	,487**	,449**	,372**	,450**	-					
7. Rahat	,669**	,561**	,566**	,575**	,231**	,106*	-				
8. Açık	,683**	,653**	,651**	,676**	,538**	,479**	,479**	-			
9. İşten ayrılma niyeti	-,291**	-,140**	-,181**	-,132*	-,011	-,026	-,261**	-,207**	-		
10. İş tatmini	,384**	,264**	,278**	,237**	,081	,063	,296**	,264**	-,785**	-	
11. İletişimci biçimi	,808**	,871**	,818**	,815**	,688**	,656**	,696**	,822**	-,156**	,259**	-

3.8.Regresyon Analizi

Yöneticilerin sahip olduğu arkadaş canlısı, ilgili, iletişimci imajı, rahat, açık ve etki bırakan iletişimci biçimlerinin iş tatminine etkisi analiz edilirken basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Dolayısıyla her iletişimci biçimi değişkeni için ayrı model kurulmuştur. Öncelikle regresyon analizinin önkoşulları incelenmiştir. Önkoşullara dair analiz sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Tanı Testleri Sonuçları- İş Tatmini

	Durbin Watson Değeri	Düzeltilmiş Re-Kare	F- Testi	F Olasılık Değeri	Artıkların Çarpıklık Değerleri	Artıkların Basıklık Değeri
Arkadaş canlısı	1,963	,145	60,600	,000	-,574	,218
İlgili	1,886	,056	20,877	,000	-,806	-,806
İletişimci imajı	1,930	,077	29,218	,000	-,760	,281
Rahat	1,947	,085	33,688	,000	-,627	,139
Açık	1,882	,067	26,247	,000	-,673	,013
Etki bırakan	1,899	,067	26,324	,000	-,767	,275

Önkoşulların incelenmesinde öncelikle hata terimlerinin normal dağılımı test edilmiş ve basıklık çarpıklık değerlerinden yararlanılmıştır. İlgili değerlerin +/-1,5 aralığında yer alması (Tabachnick & Fidell, 2013) gerçekleştirilen tüm analizlerin normallik sayılına uygun olduğunu göstermektedir. Oto korelasyon sorununun olmaması bir diğer önkoşuldur ve ilgili sorunun mevcudiyeti Durbin- Watson değeri vasıtasıyla incelenmiştir. İlgili değer normal kabul edilmesi için bulunması gereken aralık 1,5-2,5 şeklinde olup modellerin Durbin- Watson değerleri bu aralıktadır. Ayrıca F Testi olasılık değeri dikkate alınmıştır. Bu değer 0,05'ten küçük olması kurulan modelin bütün olarak anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Bu doğrultuda tüm modellerin anlamlı olduğu ifade edilebilir. Tablo 6 modellerin sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 6

Modellerin Sonuçları- İş Tatmini

	Beta Değeri	Standart Değeri	Beta T-Değeri	T-Testi Değeri	Olasılık Değeri
Arkadaş canlısı	,370	,384	7,785	,000	
İlgili	,278	,237	4,569	,000	
İletişimci imajı	,340	,278	5,405	,000	
Rahat	,311	,296	5,804	,000	
Açık	,299	,264	5,123	,000	
Etki bırakan	,286	,264	5,131	,000	

T değeri olasılık değeri incelendiğinde, ilgili katsayının 0.05'ten küçük olduğu görülmektedir. Bu durum katsayının istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Yani; H₁, H₂, H₃, H₄, H₈ ve H₉ hipotezleri kabul edilmektedir. Beta değerinin sonucu tüm ilişkilerin yönünün pozitif olduğunu göstermektedir. Ayrıca standart beta değeri sonuçlarına göre yöneticinin arkadaş canlısı, ilgili, iletişimci imajı, rahat, açık, etki bırakan iletişim seviyesindeki bir standart sapmalı artışın çalışanın iş tatminini sırasıyla 0,384; 0,237; 0,278; 0,296; 0,264; 0,264 standart sapma artırdığı tespit edilmiştir.

Çalışmada ayrıca yöneticilerin sahip olduğu arkadaş canlısı, ilgili, iletişimci imajı, rahat, açık ve etki bırakan iletişimci biçimlerinin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi test edilmiş olup analiz

Kıran, F., Hanımoğlu, B., & Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2024). *Yöneticilerin iletişimci biçimlerinin çalışanların iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi.*

edilmesinde basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Regresyon analizinin yapılabilmesi için gerekli olan önkoşullara dair analiz sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7

Tamı Testlerinin Sonuçları – İşten Ayrılma Niyeti

	Durbin Watson Değeri	Düzeltilmiş Re-Kare	F-Testi	F Testi Olasılık Değeri	Artıkların Çarpıklık Değerleri	Artıkların Basıklık Değeri
Arkadaş canlısı	2,012	,082	32,472	,000	,721	-,570
İlgili	2,003	,017	6,174	,013	,782	-,673
İletişimci imajı	2,020	,030	11,812	,001	,788	-,689
Rahat	2,035	,068	25,519	,000	,777	-,607
Açık	1,985	,040	15,642	,000	,722	-,611
Etki bırakan	2,011	,017	6,991	,009	,749	-,669

Önkoşulların incelenmesinde öncelikle hata terimlerinin normal dağılıma uygunluğu test edilmiş ve normal dağılımın sorgulanmasında basıklık çarpıklık değerlerinden yararlanılmıştır. Gerçekleştirilen tüm analizlerin normallik sayılına uygun olduğu saptanmıştır. Oto korelasyon sorunu Durbin -Watson değeri yardımıyla test edilmiş ve modellerde otokorelasyon sorunun olmadığı görülmüştür. Ayrıca F Testi olasılık değerleri modellerin anlamlı olduğunu kanıtlamaktadır.

Tablo 8

Modellerin Sonuçları- İşten Ayrılma Niyeti

	Beta Değeri	Standart Değeri	Beta T-Değeri	T-Testi Değeri	Olasılık Değeri
Arkadaş canlısı	-,383	-,291	-5,698	,000	
İlgili	-,211	-,132	-2,485	,013	
İletişimci imajı	-,302	-,181	-3,437	,001	
Rahat	-,374	-,261	-5,052	,000	
Açık	-,319	-,207	-3,955	,000	
Etki bırakan	-,206	-,140	-2,644	,009	

T değeri olasılık değeri incelendiğinde H_{12} , H_{13} , H_{14} , H_{15} , H_{19} ve H_{20} hipotezlerinin kabul edildiği tespit edilmiştir. Beta değerinin sonucu tüm ilişkilerin negatif yönlü olduğunu göstermektedir. Ayrıca standart beta değeri sonuçlarına göre yöneticinin arkadaş canlısı, ilgili, iletişimci imajı, rahat, açık ve etki bırakan iletişim şekli seviyesindeki bir standart sapmalık artışın çalışanın işten ayrılma niyeti seviyesini sırasıyla 0,291, 0,132, 0,181, 0,261, 0,207, 0,140 standart sapma azalttığı bulunmuştur.

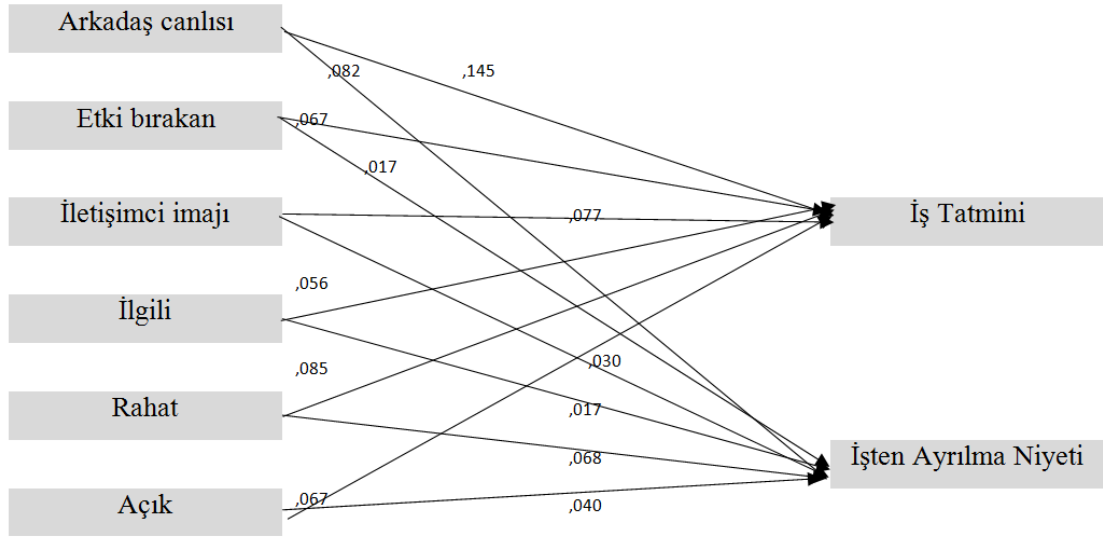
4. Araştırma modelinin analiz sonuçları

Şekil 2’den de kolaylıkla görüleceği üzere analiz sonuçlarına göre araştırma modeli kabul edilebilir ve anlamlı bir destek bulmuştur. İlişkiler daha önce literatürde yer aldığı gibi, iş tatmini değişkeni üzerinde olumlu ve pozitif yönde olup, işten ayrılma niyeti üzerinde ise negatif yöndedir. Genel olarak araştırma modeli üzerinde çalışılan veri setiyle çok kuvvetli desteklenmese de literatür taraması sonucunda oluşturulan regresyon modellerinin açıklama gücü anlamlıdır ayrıca kabul edilebilir düzeydedir. Oluşturulan hipotezlerin bazıları, istatistiksel olarak anlamlıdır. Şekil 2’ ye göre çalışmanın bulgularını özetlemek gerekirse:

- İş tatmininin artmasında en çok rol oynayan yönetici iletişim şeklinin arkadaş canlısı iletişim biçimi olduğu,
- İşten ayrılma niyetini en fazla düşüren yönetici iletişim şeklinin arkadaş canlısı iletişim şekli değişkeni olduğu görülmektedir.

Şekil 2

Araştırma Modelinin Hipotez Sonuçları



5. Sonuç ve tartışma

Zoga bir örgütteki iletişim ağını insan vücudundaki sinir sistemine benzetmekte ve iletişimin sinir sisteminin tüm vücudu kaplamasının örgütteki karşılığı olduğunu ifade etmektedir (Sabuncuoğlu, 1974, s. 141). Bu yapının mimarları ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasındaki rol daha çok yöneticiler olarak görülmektedir. Öyle ki bu ağ yöneticilerin başarı düzeyiyle de ilişkilendirilmektedir. Hammaker ve Rader'a (1977, s. 148) göre iyi diye nitelendirilen yöneticiler iyi bir iletişime sahipken; kötü yöneticilerin ise muhtemelen kötü bir iletişim biçimi vardır. Bu doğrultuda iyi iletişimci olmak ifadesi üzerinde durulması gerekmektedir. İyi iletişimin irdelenerek iletişimciye dair bazı kaidelerin getirilmesi sonucunda yöneticiler de hem kendilerini hem de çalıştıkları örgütü başarılı kılmak adına çaba harcayabileceklerdir. Bu doğrultuda ise çalışanların, yöneticilerden beklediği iletişim şekillerinin üzerinde durulması yararlı görülmektedir. Ek olarak da yöneticilerin iletişim şekillerinin yönetim alanında üzerinde durulan değişkenler olan iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin bilinmesi, konunun önemini ortaya çıkaracaktır. Bu doğrultuda hazırlanan çalışmada hem özel hem de kamu sektörlerindeki çalışanlar dikkate alınmış ve çalışanların yöneticilerinin iletişim biçimleri hakkında bilgi alınarak yöneticilerin sergilediği farklı iletişim şekillerinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre yöneticilerin sergilediği arkadaş canlısı, ilgili, iletişimci imajı, rahat, açık ve etki bırakan iletişim biçimleri çalışanların iş tatminini arttırmakta ve işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Etki değerleri dikkate alındığında ise iş tatmininin artmasında en çok rol oynayan yönetici iletişim şeklinin arkadaş canlısı iletişim biçimi olduğu saptanmıştır. Ardından sırasıyla iletişimci imajı, rahat, açık, etki bırakan ve ilgili iletişim şeklinin etkili olduğu bulunmuştur. İlgili değişkenlerin işten ayrılma niyetiyle olan ilişkisi yine etki değerleri üzerinden incelendiğinde arkadaş canlısı iletişim şeklinin işten ayrılma niyetini en fazla düşüren değişken olduğu tespit edilmiştir. Arkadaş canlısı

Kıran, F., Hanımoğlu, B., & Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2024). Yöneticilerin iletişimci biçimlerinin çalışanların iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi.

iletişimin ardından en fazla etki büyüklüğünden en küçük etki büyüklüğüne sırasıyla rahat, açık, iletişimci imajı, ilgili ve etki bırakan iletişim şekillerinin işten ayrılma niyetini azalttığı saptanmıştır.

Literatüre göre; arkadaş canlısı, birbirlerini destekleyen ve yardımlaşan gruplarda çalışanların iş tatmin düzeyi yüksek olmaktadır. Bu ortamlarda bireyin işiyle ilgili negatif tutumu bulursa bile çalışma arkadaşlarına duyduğu sevgiden dolayı işinden mutluluk duymaktadırlar. Sevdiği çalışma arkadaşları sayesinde birey işinin zevkli olduğunu düşünebilmektedir (Özkalp, 2004, s. 77). Çalışanın örgütte dost ve destekleyici iş arkadaşlarına sahip olmasıyla iş tatminini arttırması (Erdil vd., 2004, s. 24; Erdoğan, 1996, s. 242) arkadaş canlısı iletişim şekliyle yaklaşan yöneticinin çalışanın iş tatmini üzerinde rol oynaması sonucuyla paraleldir. Tam tersi bir senaryo incelendiğinde de çalışanın örgütsel yalnızlık hissetmesi durumunda iş tatminini azaldığı (Erdirencelebi & Ertürk, 2018, s. 603; Wright, 2005, s.189) ve işten ayrılmaların tetiklendiği görülmüştür (Demirbaş & Haşit, 2016, s. 137; Erdirencelebi & Ertürk, 2018, s. 603; Kaymaz vd., 2014, s. 40). Arkadaş canlısı yaklaşımların çalışanda yalnızlık hissiyatını gidermesini sağlayacağı düşünüldüğünde yöneticilerin arkadaş canlısı iletişiminin de örgütsel değişkenlere etki edeceği beklenmektedir. Sonuçta yönetici de bir iş arkadaşı hatta çalışanı en çok etkileyebilecek iş arkadaşı olarak görev yapmaktadır.

İş tatmini üzerinde etkili olan bir diğer iletişim şekli ise yöneticilerdeki iletişimci imajıdır. Bir başka deyişle; daha önce tanıştığı veya yeni tanıştığı kişilerle birebir iletişim kurmayı kolay bulan, kalabalık bir grubun içerisinde en iyi iletişimcilerden biri olarak algı oluşturan yöneticilerin çalışanların iş tatminini arttırdığı ve işten ayrılma niyetini azalttığı saptanmıştır. Dışadönüklük olarak da ifade edilebilecek iletişimci imajına sahip bir yöneticinin çalışanlarıyla da çekinmeden rahatlıkla iletişim kurmaları bu sonucu ortaya çıkarttığı düşünülmektedir. Keza literatürde de samimi davranışlar, yakın ve bireysel ilişkiler, dinleme, etkili-doğru iletişim, iyimser-pozitif yaklaşım, esprili olma gibi davranışların çalışanları mutlu ettiği ifade edilmektedir (Alparlan vd., 2019). Ayrıca dışadönük yöneticilerin politik yeteneğini ve alt boyutları olan ilişki ağı kurma, kişiler arası etki, sosyal zeka ve samimi görme değişkenleri arasında pozitif yönlü güçlü ilişkilerin olması (Çoban & Deniz, 2021, s. 391) çalışanların iş tatminlerinde iyileşme ve işten ayrılma niyetlerinde azalmaya neden olacağı düşünülmektedir.

Bradley ve Baird'e (1977, s. 201) göre, Y Teorisini benimseyen yöneticilerin sergilediği iletişimci biçimlerinden birisi rahat iletişim tarzıdır. Bu teoriyi benimseyen yöneticiler ayrıca etkin ve başarılı yönetim (Kelly, 1980), liderden memnuniyet, duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları (Gürbüz vd. 2014, s. 1888), iş tatmini (Wangdi & Tobgay, 2022, s. 34) gibi değişkenlerle ilişkilendirilmektedir. Literatürde yer alan bu sonuçlar araştırma kapsamında saptanan yöneticilerdeki rahat iletişimci tarzının iş tatminini arttırmasını ve işten ayrılma niyetini azaltmasını destekleyici niteliktedir. Ayrıca bu sonuçla paralel bir diğer çalışma ise Infante ve Gorden (1981) tarafından gerçekleştirilmiştir. Infante ve Gorden'nın (1981) yürüttüğü çalışmada üst ve ast çalışanların kendi iletişimci biçimleri algıları ile tatminleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda ise rahat iletişimci biçiminin astların tatminini en çok arttıran iletişimci biçimlerinden biri olduğu saptanmıştır.

Yöneticilerin göstermiş olduğu açık iletişimci biçiminin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi olabileceği hipotezi çalışmanın başında geliştirilmiş olsa da araştırmacılarda etkinin yönü ile ilgili bir ikilem oluşmuştur. Bir görüşte, Türk toplumunun yüksek bağlamlı iletişimi benimsemesi (Erdem & Günlü, 2006, s. 182; Hofstede, 1980, ss. 51-52) dolayısıyla çalışanların da yüksek bağlamlı iletişim beklentisi oluşacağı ve açık iletişime yönelen yöneticilere karşı negatif tutum göstereceği üzerinde durulmuştur. Bu beklenti açık iletişim biçimini tercih eden yöneticilerin çalışanların iş tatminini olumsuz ve işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkileyebileceğini düşündürmektedir. Diğer görüş ise yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ilişkinin net ve açık olması gerekliliğine (Gülver, 2014, s. 42; Kim, 2002, s. 233; Nathan vd., 1991, ss. 365-367; Schweiger & Denisi, 1991) dayanmaktadır. Bu düşünce sonucunda mesaj ast tarafından daha iyi anlaşılabilir, daha net anlaşılan mesaj astın başarısı üzerinde rol oynar ve gelen başarı iş tatminini artırması ve neticesinde işten ayrılma niyetinin azalması sonucunu doğurur. Başka bir deyişle bu görüş, açık iletişimci biçiminin iş tatminini pozitif ve işten ayrılma niyetini negatif etkileyebileceği şeklinde sonuçlanmaktadır. Yapılan analiz ise yöneticinin gösterdiği açık iletişimci şeklinin iş tatminini pozitif ve işten ayrılma niyetini negatif etkilediğini göstermektedir. Çalışmaya katılan kişilerin neredeyse yarısına yakınının 30 yaş altında olması Türkiye'deki yüksek bağlamlı ilişkinin değişmeye başlayıp başlamadığına dair soruları gündeme getirdiğine inanılmaktadır.

Bu anlamda yeni işgücü olarak karşılaşılabilecek kuşakları daha iyi anlamak için iletişimle kuşaklar arasındaki ilişkiyle de gelecekteki çalışmaların kuvvetlendirilebileceği düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında ele alınan bir diğer iletişimci biçimi ise söyledikleriyle ve söyleyiş tarzıyla iletişim kurulan kişiyi hatırlatan ve belirli bir izlenim oluşturan etki bırakan iletişim tarzıdır. Analiz sonucunda ise yöneticinin etki bırakan iletişim tarzının iş tatminini arttırdığı ve işten ayrılma niyetini azalttığı görülmüştür. Yüksek etki bırakan liderlerin karizmatik olarak nitelendirilmesi (House, 1992, s. 81) ve çalışanların yöneticilerini karizmatik lider olarak algılama düzeyiyle iş tatminleri arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunması (Vuran, 2019, s. 184; Vlachos vd., 2013, s. 582; Zehir vd., 2011, s. 55) çalışmanın sonucunu destekler niteliktedir. Ayrıca liderin karizmatik davranışlarının çalışanlarda olumlu etkiye sebep olması ve özellikle karizmatik lider takipçilerinin karizmatik olmayan yöneticiye sahip takipçilere göre daha mutlu hissettikleri (Vlachos vd., 2013, s. 582) de yöneticinin etki bırakan bir yanının olmasının çalışanların iş tatminini arttırdığı sonucunu desteklemektedir. Ek olarak karizmatik liderlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişki (Yavan vd., 2018, s. 907) de çalışma kapsamında incelenen bir diğer hipotez sonucuyla paralellik oluşturmaktadır.

İş tatmini üzerinde pozitif ve işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkiye sahip olan yöneticilerin kullandığı bir diğer iletişim şekli ise ilgili iletişim biçimidir. Farklı bir deyişle yöneticilerin insanları dinlediğini gösterecek tepkiler vermesi, iletişimlerinde özenli davranmaları ve karşısındaki kişinin söylediği şeyi her zaman aynen tekrar edebilecek nitelikte iletişim kurmaları örgütsel değişkenler üzerinde rol oynamaktadır. Çalışanların kendilerini önemli hissetmelerine neden olabilecek bu iletişim şeklinin alakalı örgütsel değişkenler üzerinde etki bırakması şaşırtıcı değildir. Ayrıca bu tarz bir iletişim, iletişim kazalarının da önüne geçilmesinde etkili olacağı bu durumun da olası yanlışlıkların önüne geçmesi sebebiyle de çalışanlarda mutluluk oluşturacağına inanılmaktadır. Keza çalışanları mutlu eden davranışlar arasında özel değer verme-özel hissettirme, fikirlere değer verme, dinleme gibi davranış şekillerinin yer aldığı (Alparslan vd., 2019, s. 93) ve mutsuz eden davranışlarda da çalışanları önemsememe davranışının bulunduğu görülmektedir (Alparslan vd. 2020, s. 68).

Çalışma gerçekleştirilirken bazı kısıtlamalarla karşı karşıya kalınması araştırma kapsamı üzerinde etkili olmuştur. İlk olarak ankette yer alan soru sayısının fazla olması neticesinde örnekleme katılımcıların tüm soruları dikkatlerini vererek doldurmamış olabileceklerini düşündürmektedir. Bu doğrultuda özellikle iletişimci biçimi ölçeğinin daha kısa bir versiyonun oluşturulması gelecekteki çalışmalara katkı sağlayacağına inanılmaktadır. Ayrıca, çalışmada bir değişken olarak yer alan yöneticilerin iletişimci biçimlerinin, çalışanların algıları neticesinde belirlenmiş olması yöneticilere dair çalışanların sahip olduğu önyargıların da çalışmaya dahil olmasına neden olmuştur. Bu kısıtlar neticesinde araştırma sonunda yöneticinin arkadaş canlısı, ilgili, iletişimci imajı, rahat, açık ve etki bırakan iletişimci biçimlerinin iş tatminini pozitif, işten ayrılma niyetini negatif yönlü etkilediği saptanmıştır. Bu doğrultuda yöneticilere başta arkadaş canlısı bir iletişimci biçimi sergilemeleri ya da rahat, açık, iletişimci imajı, ilgili ve etki bırakan iletişim şekillerini çalışanlarına göstermeleri önerilmektedir. Bu durumda örgütlere de yöneticilerin iletişimci biçimlerini geliştirmelerine yönelik eğitimlerin sunulması tavsiye edilmektedir. Örneğin kişiler arası iletişimi arttırmada ve mevcut iletişimdeki eksiklikleri gidermede kullanılan yöntemlerden biri olan NLP (Sinir Dili Programlama) eğitimi ilgili ve dramatize eden iletişimci biçimlerini geliştirmektedir (Güneş vd., 2015, s. 716). Bu doğrultuda örgütler, yöneticilerinin çalışanlarla iletişiminde özellikle ilgili davranışlarına yönelik çalışmalarında bu tür bir eğitim programı tercih edilebilirler. Ayrıca konunun astların kendi aralarındaki iletişimci biçimleri incelenerek ilgili iletişim biçimlerinin performans düzeyine etkisi veya astların yöneticilerine karşı kullandıkları iletişimci biçimlerinin saptanması üzerine yapılacak çalışmalar da konunun derinliğini arttıracaktır. Ek olarak, yöneticilerin sergilediği iletişimci biçimlerinin çalışanların iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin derinleştirilebilmesi için aracı ve düzenleyici değişkenlerin de modele dâhil edilmesi önerilmektedir.

5. Çalışmanın etik yönü

Yapılan çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirini gerçekleştirilmemiştir.

Kıran, F., Hanımoğlu, B., & Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2024). *Yöneticilerin iletişimci biçimlerinin çalışanların iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi.*

Bu araştırma Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'nun 02.06.2021 tarihli, 2021/06 toplantı nolu ve GO 2021/262 karar nolu ile alınan etik kurul izniyle yürütülmüştür.

6. Çıkar çatışması beyanı

Çalışmanın yazarları, çalışmayı etkileyecek herhangi bir maddi veya diğer asli çıkar çatışması olmadığını beyan etmektedir.

7. Katkı Oranı

Yazarlar makaleye eşit oranda katkı sağlamışlardır.

KAYNAKÇA

- Alparslan, A. M., Yastioğlu, S., & Taş, M. A. (2017). İşgörenleri mutlu eden yönetici davranışlarını belirlemeye yönelik bir araştırması. *5. Örgütsel Davranış Kongresi*, Antalya 3-4 Kasım 2017.
- Alparslan, A. M., Yastioğlu, S. & Taş, M. A. (2019). *Mutlu eden yöneticiler pozitif psikoloji bağlamında araştırmalar ve öneriler*. Nobel Yayınevi.
- Alparslan, A., Kıran, F., Aksoy, Ş. K., & Pehlivan, D. (2020). Mutsuz eden yöneticilerden beklenen liderlik tarzları üzerine senaryo araştırması, *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 65-72.
- Aşan, Ö., & Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Aytürk, N. (2015). *Örgütsel ve Yönetimsel Davranış: Örgütlerde insan ilişkileri ve yönetsel davranış yöntemleri*. Detay Yayıncılık.
- Bannister, B. D., & Griffeth, R. W. (1986). Applying a causal analytic framework to the mobley, horner, and hollingsworth (1978) Turnover model: A useful reexamination, *Journal of Management*, 12(3), 433-443.
- Bengül, S. (2019). Müşteri şikayet yönetimi kalitesi belirleyicilerinin marka imajı ve marka bağlılığı üzerindeki etkisi, *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, 31, 251-276.
- Bradley, P. H. & Baird, J E. Jr. (1977). Management and communicator style: A correlational analysis, *Central States Speech Journal*, 28, 194-203.
- Brayfield, A. H & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Cammann, C., Fichman, M, Jenkins G.D., & Klesh, J.R. (1983). Assessing the attitudes and perceptions of organizational members, *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices*, (Ed: S.E. Seashore, E. E. III Lawler, P. H. Mirvis & C. Cammann) Wiley, New York.
- Cattell, R. B. (1978). *The scientific use of factor analysis*. Plenum.
- Choi, K. (2006). A structural relationship analysis of hotel employees' turnover intention, *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 11(4), 321-337.

- Cotton, J. L. & Tuttle, J. M. (1986), Employee turnover: a meta-analysis and review with implications for research, *The Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2007). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 79-97.
- Çoban, R., & Deniz, M. (2021). Yöneticilerin kişilik özelliklerinin politik yeteneklerine etkisi üzerine sağlık sektöründe bir araştırma, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 46, 375-396.
- Davis, K. (1982). *İşletmelerde insan davranışı örgütsel davranış*, (Çev. Tosun, K. v.d.) İstanbul Matbaası.
- Demirbaş, B., & Haşit, G. (2016). İşyerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1),137-158.
- Duran, A., Unur, K., & Şeker, F. (2020). Otel çalışanlarının iletişim becerilerinin işlerinden ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş yaşamında yalnızlığın aracılık rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(4), 2848-2868.
- Dursun, Ö. Ö., & Aydın, H. C., (2011). İletişimci biçimleri ölçeğinin türkçeye çevirisi, uyarlanması, geçerlik ve güvenilirliğinin sağlanması, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 263-286.
- Elmas, N. (2017). *Örgütsel iletişimin iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama* (Tez No. 451828) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden erişildi.
- Erdem, R., & Günlü, E. (2006). İletişim eğilimlerinin yüksek bağlam-düşük bağlam ayırımı ile incelenmesi: hastane çalışanları örneği, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9(2), 177-195.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu S. Z., & Erat S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama, *Gebze Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Erdirençelebi, M., & Ertürk, E. (2018). Çalışanların örgütsel yalnızlık algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17(2), 603-617.
- Erdoğan, İ. (1996) *İşletme*, Beta Yayınları.
- Erdoğan, İ., & Alemdar, K. (2005). *Öteki kuram: Kitle iletişim kuram ve araştırmalarının tarihsel ve eleştirel bir değerlendirmesi*. Erk Yayınları.
- Eroğluer, K. (2011). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: kuramsal bir inceleme, *Ege Akademik Bakış*, 11(1), 121-136.
- Eskiyörük, D. (2015). *Örgütsel iletişim*. Cinius Yayınları.
- Fayol, H. (1916). *Administration Industrielle Et Générale; Prévoyance, Organisation, Commandement, Coordination, Controle*, H. Dunod Et E. Pinat.

- Kıran, F., Hanımoğlu, B., & Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2024). *Yöneticilerin iletişimci biçimlerinin çalışanların iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi*.
- Gerbner, G. (1967). Mass media and human communication theory, *Human Communication Theory*, 40-60.
- Gibson J.L., Ivancevich J.M., & Donnelly, J.H. (1997). *Organization*, 9. Baskı, Irwin Mcgraw-Hill.
- Gray, J., & Laidlaw, H. (2002). Part time employment and communication satisfaction in an Australian retail organization, *Employee Relations*, 24(2), 211-228.
- Gülver, M. (2014). Örgütsel iletişim ve ast üst ilişkileri. Harmancı, *Güvenlik sektöründe insan ilişkileri*, (Ed: F. M. Gözübenli, M. & Alaç, A. E.) 25-44. Nobel Yayınevi, ISBN:978-605-133-959-7
- Güneş, E., Devebakan, N., & Doğan, O. (2015). Sağlık yöneticilerinin iletişim yetenekleri üzerindeki etkisi açısından NLP eğitiminin rolü ve karşılaştırmalı bir veri analizi, *Journal of International Social Research*, 8(40), 708-721.
- Gürbüz, S., & Bekmezci, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 189-213.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe – yöntem – analiz*. Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., Şahin, F., & Köksal, O. (2014). Revisiting of theory x and y: A multilevel analysis of the effects of leaders' Managerial assumptions on followers' Attitudes. *Management Decision*, 52(10), 1888-1906.
- Hammaker, P.M., & Rader, L. T. (1977). *Plain talk to young executives*. Richard D. Irwin, Homewood. IL.
- Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership, and organization: Do American theories apply abroad? *Organizational Dynamics*, 9(1), 42-63.
- House, R. (1992). Personality and charismatic leadership, *The Leadership Quarterly*, 3/2, 81-108.
- Infante, D. A., & Gorden, W. I. (1981). Similarities and differences in the communicator styles of superiors and subordinates: Relations to subordinate satisfaction, *Communication Quarterly*, 30(1), 67-71.
- Işık, M. (2016). *İletişim bilimine giriş*. Eğitim Yayınevi.
- Jeong, J. (2004). *Analysis of the factors and the roles of hrd in organizational learning styles as identified by key informants at selected corporations in the republic of Korea* [Doktora Tezi, A&M University]. <https://oaktrust.library.tamu.edu/handle/1969.1/2222>
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS 23 Uygulamalı istatistiksel analizler*. Nobel Yayınevi.
- Karcioğlu, F., Timuroğlu, K., & Çınar, O. (2009). Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi-bir uygulama, *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 20(63), 59-76.
- Kaymaz, K., Eroğlu, U., & Sayılar, Y. (2014). Effect of loneliness at work on the employees' Intention to leave, "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(1), 38- 53.

- Kelly, J. (1980). *Organizational behaviour, It's data first principlers and application*, Homewood, Ill: R. D. Irwin
- Keser, A., & Bilir, K. B. Ö. (2019). İş tatmini ölçeğinin türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Kılıç, N. P. (2018). Kuşaklararası iletişim: Üniversite öğrencilerinin yaşlılarla iletişim biçimleri, *Journal of International Social Research*, 11/55.
- Kıran, F., & Bozkurt, Ö. Ç. (2021). Mintzberg'in yönetici rolleri modeli kapsamında iş ilanlarının analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(2), 394-418.
- Kim, S. (2002). Participative management and job satisfaction: Lessons for management leadership. *Public Administration Review*, 62/2, 231-242.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, (Ed: Dunnette, M. D.), Rand McNally.
- Lovas, B., & Ghoshal, S. (2000). Strategy as guided evolution, *Strategic Management Journal*, 21, 875-896.
- Luthans, F., Welsh, D. H. B., & Rosencrantz, S. A. (1993). What do Russian managers really do? *Journal of International Business Studies*, 4, 741-61.
- Miles, E.W., Patrick, S., & King, W.C. (1996). Job level as a systemic variable in predicting the relationship between supervisory communication and satisfaction, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 277-292.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*, Addison-Wesley, MA.
- Mueller, C. W., & Price, J. L. (1990). Economic, psychological, and sociological determinants of voluntary turnover, *Journal of Behavioral Economics*, 19(3), 321-335.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry, *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 33-41.
- Nathan, B. R., Mohrman, A. M., & Milliman, J. (1991). Interpersonal relations as a context for the effects of appraisal interviews on performance and satisfaction: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 34, 352-369.
- Norton, R. (1983). *Communicator style: Theory, applications, and measures*, Sage Publications Incorporated.
- Norton, R. W. (1978). Foundation of a communicator style construct, *Human Communication Research*, 4(2), 99-112.
- Oswald, S. L., Mossholder, K. W., & Harris, S. G. (1994). Vision salience and strategic involvement: implications for psychological attachment to organization and job, *Strategic Management Journal*, 15, 477-489.
- Özkalp, E. (2004). *Örgütsel davranış*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Kıran, F., Hanımoğlu, B., & Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2024). *Yöneticilerin iletişimci biçimlerinin çalışanların iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi*.
- Pişiren L. (2010). *Uluslararası bir grup tarafından satın alınan bir üretim şirketinde yaşanan kültür değişimi sürecinde, yöneticilerin iletişimci biçimlerindeki değişimin çalışanların iletişim doyumuna olan etkisinin değerlendirilmesi*. (Tez No. 278444) [Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden erişildi.
- Poon, J. M. (2004). Effects of performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention, *Personnel Review*, 33(3), 322-334.
- Sabuncuoğlu, Z. (1974). Modern işletmelerde haberleşme sorununun analizi, *Bursa İ.T.İ.A. Dergisi*, 3(1), 138-161.
- Schweiger, D. M., & Denisi, A. S. (1991). Communication with employees following a merger: A Longitudinal field experiment. *Academy of Management Journal*, 34, 110- 135.
- Scott, A., Gravelle, H., Simoens, S., Bojke, C., & Sibbald, B. (2006). Job Satisfaction and Quitting Intentions: A Structural Model of British General Practitioners, *British Journal of Industrial Relations*, 44(3), 519-540.
- Soysal, A., Pınar, Ö. K. E., Yağar, F., & Meryem, T. (2017). Örgütsel iletişim ve iş tatmini düzeylerinin incelenmesi: Bir özel hastane örneği, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37, 243-253.
- Sökmen, A., & Sezgin, A. C. (2017). İş tatmini ve işten ayrılma niyetinin değerlendirilmesi: Otel işletmeleri sınır birim. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(2), 237- 250.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*, 6. baskı, Pearson, Boston.
- Takase, M., Phillip M., & Elizabeth M. (2005). Nurses' job dissatisfaction and turnover intention: Methodological myths and an alternative approach, *Nursing and Health Sciences*, 7, 209-217.
- TÜİK, (2022). İşgücü istatistikleri, Ağustos 2022, (01.10.2022) <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Agustos-2022-45654>.
- Ünler, E., Kılıç, B., & Çıray, J. C. (2014). İletişim, *Öneri Dergisi*, 11(41), 237-250.
- Vlachos, P. A., Panagopoulos, N. G., & Rapp, A. A. (2013). Feeling good by doing good: employee csr-induced attributions, job satisfaction, and the role of charismatic leadership, *Journal of Business Ethics*, 118(3), 577-588.
- Vuran, Y. (2019). *Karizmatik liderliğin iş tatminine etkisindeki lider-takipçi etkileşimi ile örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rolü*. (Tez No. 614175) [Doktora tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden erişildi.
- Wangdi, T., & Tobgay, S. (2022). The impact of McGregor's theory x/y on the level of job satisfaction of teachers and principals, *Management*, 9(3), 34-40.
- Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the workplace* [Doktora tezi, University of Canterbury]. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ir.canterbury.ac.nz/server/api/core/bitstreams/b4447aaa-cc17-4f14-b60a-1f4d1b40b481/content

- Yavan, A. A., Sökmen, A., & Bıyık, Y. (2018). Karizmatik liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 898-913.
- Yousef, D. A. (1998). Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment, *International Journal of Manpower*, 19(3), 184-194.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir işletmede yapılan görgül çalışma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.
- Zehir, C., Erdogan, E., & Basar, D. (2011). The relationship among charismatic leadership, ethical climate, job satisfaction and organizational commitment in companies, *Journal of Global Strategic Management*, 10, 49-59.
- Zıllıoğlu, M. (2007). *İletişim bilgisi ve tanımı*, Açık öğretim Yayınları.



KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Dergisi

KAYSERİ UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Makale Türü	Araştırma	Yıl	2024	ss.	58-69
Gönderi Tarihi	18.09.2023	Cilt	6	DOI	10.51177/kayusosder.1362116
Kabul Tarihi	24.06.2024	Sayı	1		
Online Yayın Tarihi	29.06.2024	Ay	Haziran		

**Yükseköğretim öğrencilerinin bilgi edinme, destek ve danışmanlık ihtiyaçları:
Gümüşhane ve Bayburt üniversiteleri örneği^Δ**

**Information, support and counseling needs of higher education students: The case of
Gümüşhane and Bayburt universities.**

 Özgür ERAKKUŞ¹

Öz

Bu araştırmada Gümüşhane ve Bayburt üniversitelerinde yükseköğretimlerine devam eden öğrencilerin hangi konularda bilgi edinme, destek ve danışmanlık ihtiyaçlarının olduğu, destek aldıkları kişi ve kurumlardan beklentilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Model olarak ise durum çalışması kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2018-2019 akademik yılında, Gümüşhane ve Bayburt Üniversitelerinde yüksek öğrenim gören ve tipik durum örneklemesi ile belirlenen 84 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen görüşme formu kullanılmıştır. Elde edilen veriler içerik analizinde tabii tutulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre; üniversite öğrencileri tarafından, sağlık sorunları, kişilerarası ilişkiler, okul ve mesleki gelişim gibi destek ihtiyacı duyulan konular belirtilmiştir. Bilgi edinmeye ve desteğe hiçbir ihtiyacı olmadığını belirten katılımcılar da mevcuttur. Katılımcılar yakın çevrelerinden, kurumlardan ve yazılı-görsel materyallerden bilgi edinip destek almaktadırlar. Ayrıca kurumların destek ihtiyacı duyabilecek kesime (öğrencilere) ulaşmada daha aktif olması gerektiğini de belirtilmiştir. Sonuçlar bağlamında; yükseköğretim öğrencilerinin bilgi edinme ve destek ihtiyaçlarının karşılanması için Eğitim Bilimleri, Sosyal Hizmet ve Sosyal Politika disiplinlerinin birikimleri birlikte değerlendirilmesi gerektiği önerileri sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Gençlik, Psikososyal Sorunlar, Destek ve Danışmanlık, Yaşam Boyu Eğitim, Sosyal Politika.

Abstract

This research aims to determine the information, support, and counseling needs of students continuing their higher education at Gümüşhane and Bayburt Universities, as well as their expectations from the individuals and institutions providing support. Qualitative research method was used in the research, and the case study model was employed. The study group of the research consists of 84 university students determined by typical case sampling method, who were enrolled in Gümüşhane and Bayburt Universities during the 2018-2019 academic year. In the research, an interview form developed by the researcher was used as the data collection tool. The obtained data were subjected to content analysis. According to the research results, university students expressed the need for support in areas such as health problems, interpersonal relationships, school, and vocational development. There are also participants who state that they do not need any information or support. Participants acquire information and support from their immediate surroundings, institutions, and written-visual materials. In the context of the results, recommendations have been made for the accumulation of the disciplines of Educational

^Δ Yazarlar bu çalışmanın tüm süreçlerinin araştırma ve yayın etiğine uygun olduğunu, etik kurallara ve bilimsel atf gösterme ilkelerine uyduğunu beyan etmiştir. Aksi bir durumda Kayseri Üniversitesi KAYÜSOSDER Dergisi sorumlu değildir.

¹Dr. Öğretmen, Bursa, ORCID: 0000-0002-8522-6003, enginler@yandex.com.tr

Sciences, Social Work, and Social Policy to be jointly evaluated to meet the information and support needs of higher education students.

Keywords: Youth, Psychosocial Problems, Support and Counseling, Lifelong Education, Social Policy.

1. Giriş

Bireyler dünyaya geldikten sonra sürekli değişim ve gelişim içindedirler. Bu yüzden bireyler, bazen öğrenmek için bazen de biyopsikososyal sorunlarıyla başa çıkmak için destek ve danışmanlığa ihtiyaç duyarlar. Bireyin gelişimi; fiziksel, bilişsel ve psikososyal olarak üç ana alan ile ifade edilebilir (Sigelman vd., 2018). Gelişim alanları birbirleriyle etkileşim halindedir ve karmaşık bir süreçtir (Bayhan & Artan, 2012). Gençler doğuştan getirdikleri özelliklerle birlikte, aileden, sosyal çevreden, kitle iletişim araçlarından edindikleriyle de hayata bakış açılarını ve davranış biçimlerini şekillendirmektedir. Gençlerin de kendi (içsel) veya dış çevre kaynaklı durumlarıyla ilgili destek ve danışmanlık ihtiyaçları bulunabilmektedir. Mevcut ve ilerideki yaşantılarını etkileyecek şartlar için bilgi edinme ihtiyaçları da olabilir (Dilber, 2014).

Bireylerin yaşam kalitesinin artmasında pek çok kişi ve kurum etkili ve sorumludur. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre [DSÖ] "Sağlık, yalnızca hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, beden, ruhen ve sosyal yönden tam bir iyilik durumudur" şeklinde ifade edilmektedir (DSÖ, 2022). Bireyin bütüncül bir bakış açısıyla sağlığını nasıl koruyacağını bilmesi ve gerektiğinde ilgili kişi ve kurumlardan destek alması bu bağlamda bir haktır. Sosyal çalışma alanı açısından bakıldığında da temel hakların tanımlanması ve desteklenmesi ile ayırım yapılmaksızın her bir insanın bu haklardan yararlanması sağlanması gerekliliğine vurgu yapar (Zengin & Altındağ, 2016). Bireyin hayata hazırlanması ve yaşam kalitesinin artmasında etkili olan bir başka alan da eğitimidir (Çakmak, 2018). Çeçen'e göre (2020), eğitim ve insan hakları farklı kavramlar olsalar da ortak hedefleri; tüm bireyler için özgürlük, refah ve onurlu bir yaşamın sağlanmasını güvence altına almaktır. Uluslararası kuruluşlarca hazırlanan insan hakları belgeleri, eğitimde ayırmacılığı ve dışlamayı önlemeye çalışırken; kapsayıcı, çoğulcu, katılımcı, eleştirel ve insan kişiliğinin tam gelişmesine uygun ortamların oluşturulmasını desteklemektedir (Akyeşilmen, 2014). Eğitim, yaşam boyu bireyin hayatında yer almalıdır. Yaşam boyu öğrenme sadece yetişkin eğitimi ile sınırlı bir kavram olmayıp erken çocukluk döneminden itibaren her yaş düzeyinde ve çeşitli ortamlarda gerçekleşir (Erdamar, 2011). UNESCO (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü), ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü), OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü), AB (Avrupa Birliği) ve Dünya Bankası gibi uluslararası kurum ve kuruluşların etkisiyle günümüzde yaşam boyu öğrenmeyle ilgili araştırmalara ilgi artmıştır. Avrupa Birliği kurumları, politikaları oluşturmak amacıyla yaşam boyu öğrenmeye temel çerçeve tanımlamıştır. Bu tanıma göre yaşam boyu öğrenme ister resmi ister gayri resmi olsun bilgi, beceri ve yetkinliği geliştirmek amacıyla sürekli olarak üstlenilen tüm amaçlı öğrenme faaliyetlerini kapsar (Lassnigg, 2005).

Ülkemizde yükseköğretim kurumlarının kuruluş, amaç ve işleyişlerini belirleyen temel kanunlardan biri olan 4/11/1981 tarih ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 4. Maddesinde Yükseköğretimin amacı;

Öğrencilerini; beden, zihin, ruh, ahlak ve duygu bakımından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş; ilgi ve yetenekleri yönünde yurt kalkınmasına ve ihtiyaçlarına cevap verecek, aynı zamanda kendi geçim ve mutluluğunu sağlayacak bir mesleğin bilgi, beceri, davranış ve genel kültürüne sahip vatandaşlar olarak yetiştirmektir (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 1981).

Bu ifadelerden de anlaşılacağı üzere yükseköğretim kurumlarının görevi sadece bilgi aktarmak değil, öğrencilerin beden, zihin, ruh, ahlak ve duygu bakımından dengeli ve sağlıklı gelişimini de gözetmektir. Sılay'a (2010) göre; yükseköğretim kurumları, öğrencilerinin kendileriyle, birbirleriyle ve yaşadıkları toplumla olan ilişkilerini geliştirmek ve şekillendirmek için güçlü olanaklara sahiptirler. Bu güçlü olanak etkili biçimde kullanılmalıdır (Sılay, 2010). Tanıma göre yükseköğretim sonrası iş hayatında da bireylerin bazı özellikler kazanmış olması beklenmektedir. İşin gerektirdiği bilgi ve beceri yanında ekip çalışmasına yatkın olması, çözüm odaklı olması, değişen şartlara uyum göstermesi ve evrensel kabul görmüş etik değerlere sahip olması bu bağlamda öne çıkan kazanımlardır (Musayev,

2014). Yükseköğretim kurumlarına erişim, kabul ve sosyal eşitlik ile öğrenme ve öğretme süreci açısından nitelik, Avrupa düzeyindeki yükseköğretim politika belgelerinde yer alan yüksek öncelikli kriterler olarak karşımıza çıkmaktadır (Gaebel & Zhang, 2018). Ülkemizdeki yüksek öğretim kurumları tarafından da bu standartların yakalanması ve gerekli kriterlerin sağlanması önem arz etmektedir.

Kurumların yeterli kriterlere sahip olması elbette hizmete ulaşmada tek faktör değildir. Bireyler, kurumlarca sunulan veya sunulması beklenen hizmetlere ulaşmada zorluklar ve sınırlılıklar yaşayabilmektedir. Özasan ve Özmen'e göre (2019) bunlar; kurumların hizmetleri hakkında farkındalığın az olması, çevrelerindeki kişilerin de yeterli bilgiye sahip olmaması veya bilgi sahibi olsa bile işbirliğine yanaşmaması, bazı etkinlikler için parasal imkân gerektiği, yetiştirilme tarzının yeterince girişimciliğe ve cesarete yatkın olmaması, kurumların hedef kitleye ulaşmadığı, kurumlarda müracaatçılarla yeterince ilgilenilmediği şeklinde sıralanmaktadır. Farklı özelliklere sahip yükseköğretim öğrencilerinin, durumlarına özgü sorunları da olabilmektedir. Örneğin, yapılan araştırmalarda engelli öğrencilerin diğer ortamlarda karşılaştıkları sorunların üniversite eğitim sürecinde de devam ettiği ifade edilmektedir (Tekin, 2019). Okul ortamı dışındaki unsurlar da gençleri etkilemektedir. Bireyin ilk olarak etkilendiği ortam ailedir. Sanayi Devrimi sonrası modernleşme ile toplumsal düzen ve kültürel yapı konusunda pek çok değişim ve dönüşüm meydana gelmiştir. Bu durum, aile yapısını da etkilemiştir. Modernleşme sonucu oluşan değişimler, fırsatlar kadar riskleri de beraberinde getirmiştir denebilir (Gökler & Atamtürk, 2021). Bir ülkedeki veya bir bölgedeki çalışma hayatı ve gelir dağılımı da psikososyal sorunların oluşumunda etkili olabilir. Diğerleri ile karşılaştırıldığında işgücüne katılım aynı oranda olsa bile işgücünün ucuz olması halinde bağımlı nüfusa düşen pay da az olacaktır (Çetinkaya, 2017). Ailenin ve toplumun gelir düzeyi gençleri doğrudan etkilemektedir. Gençlerde, mezuniyet sonrası insan onuruna yakışır düzgün iş (decentwork) bulabilme kaygısı da geleceğe dönük endişelerin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Musayev ve Akcan'a göre (2002) yükseköğretim öğrencileri eğitim hayatları süresince mesleki ve ekonomik kaygılar gibi pek çok kaygı ile başa çıkmak durumunda kalmaktadırlar. Bu durum gençlerin yaşam kalitesini düşürmektedir. Yükseköğretim döneminde öğrencilerin çalışma hayatını tanıması ve girişimcilik fikirleri de geliştirmesi de beklenebilir. Ancak, öğrencilerin mensup oldukları alt kültürler girişimcilik becerilerini engellemektedir (Musayev & Akcan, 2022). Genel olarak, öğrencilerin yükseköğretim sürecinde çalışma hayatına katılımında yeteri kadar istekli olmadıkları ve öğrencilikle ilgili birtakım faaliyetlerle yetindikleri söylenebilir (Akbaş & Arpat, 2020). Çalışma hayatı ile ilişkili "Endüstri 4.0", "Toplum 5.0" gibi kavramlar da hem öğrencilere gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılması hem de öğretim programlarının güncellenmesi açısından yükseköğretimin gündeminde yerini almıştır (Serpil, 2022). Fakat bu güncellemelerin ne kadar hedeflerine ulaştığı ya da gerçekçi olduğu farklı disiplinler tarafından araştırılması gereken bir gerçektir.

Durmuş ve Okanlı'ya (2018) göre; yükseköğretim öğrencilerinin psiko-sosyal değişkenlerin iyi bilinmesi, sorunların irdelenmesiyle probleme dair bulguların tespit edilmesi ve bu bilgiler ışığında bireylerin uyumunu ve yaşam kalitesini artıracak yaklaşımlara ihtiyaç bulunmaktadır (Durmuş & Okanlı, 2018, s. 186). Yükseköğretim kurumlarında öğrencilere akademik danışmanlar atanmaktadır. Kurumlarca hazırlanan yönetmeliklerde danışmanların akademik kapsamda bazı sorumlulukları olduğu görülmektedir. Köser ve Mercanlıoğlu'na göre (2010); akademik personel olan danışmanların yürüttüğü hizmetlerin işleyişinde de sıkıntılar olduğu görülmektedir.

İlgili araştırmalara bakıldığında; son yıllarda üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri üniversitelerden; mesleğe hazırlama ve üniversitenin personel ile teknik yeterliği konusunda memnuniyet düzeylerinin azaldığı (Arıcı vd., 2019), öğrencilerin üniversite içi yaşam, sosyal ve spor faaliyetleri açısından da memnun olmadıkları görülmektedir (Mahiroğulları, 2017). Köksal ve Topkaya (2021)'e göre, üniversite öğrencilerinin akademik, psikolojik, sosyal, kültürel, ekonomik, sağlık, yaşam, iletişim, meslek edinme ve boş zamanı değerlendirme ile ilgili birçok sorunları mevcuttur. Dursun vd. göre (2020) öğrenciler arasında siber zorbalığın %47 gibi bir oranda yaygın olduğu; stres, anksiyete, depresyon ve buna bağlı uyku problemi oranının yüksek olduğu (Köksal ve Topkaya, 2021); umutsuzluk oranının ise her geçen gün arttığı (Cihan vd., 2023) açıkça görülmektedir. Türkiye'de üniversite öğrencilerinde intihar davranışı ile ilgili çalışmalara bakıldığında Alpay (2015) üniversite öğrencilerinde intihar davranışını incelediği çalışmasında katılımcıların %27,7' sinde intihar düşüncesi olduğunu,

Erakkuş, Ö. (2024). Yükseköğretim öğrencilerinin bilgi edinme, destek ve danışmanlık ihtiyaçları: Gümüşhane ve Bayburt üniversiteleri örneği

%8,2'sinin ise geçmişte intihar girişimi bulunduğunu tespit etmiştir. Benzer bir araştırmada öğrencilerin %35'inde intihar düşüncesi, %12,5'unda intihara yönelik plan ve %4,2' sinde geçmiş intihar girişimi olduğu belirtilmiştir (Atıkan, 2019). Bu veriler, üniversite öğrencilerinin intihar davranışında riskli bir grupta oldukları düşüncesini destekler niteliktedir.

Toplumsal değişimler, tüm kesimleri etkilediği gibi yüksek öğretim çağındaki gençleri de etkilemektedir. Gençler, yaşadıkları sorunlar karşısında ciddi bir desteğe ihtiyaç duymaktadır (Sarıtuç, 2018). Bu ihtiyaçların çeşitli nedenleri olabilir. Gençleri sadece eleştirmek çözüm değildir. Karşılaşılan problemler etkileşimde oldukları kurumların, sorunların çözümünde işbirliği yapması gerektiğini göstermektedir. Bu araştırma belirtilen üniversiteler kapsamında; yükseköğretim öğrencilerinin bilgi edinme, destek alma ve danışmanlık ihtiyaçlarını belirlemek, bu bağlamda da öğrenci odaklı hizmetlerin iyileştirilmesine katkı sağlamayı hedeflemektedir. Araştırma üniversitelerin öğrencilere daha etkili hizmetler sunmalarını ve akademik başarı ile birlikte beden, ruhen ve sosyal yönden tam bir iyilik halinde olabilmeleri yönündeki stratejilerin belirlenmesinde katkı sağlayabilir. Ayrıca araştırma öğrencilerin üniversite kaynaklarını ve diğer kurum ve kuruluşların bu yöndeki kaynaklarını daha etkin kullanmaya yönelik çeşitli çıkarımda bulunma adına önemlidir. Araştırma sonuçları aynı zamanda yükseköğretim politikalarının ve programlarının geliştirilmesinde temel bir bilgi kaynağı olarak hizmet edebilir, böylece daha uygun ve etkili politikaların belirlenmesine katkıda bulunabilir.

2. Amaç

Bu araştırmanın amacı yükseköğretimde okuyan öğrencilerin bilgi edinme, destek, danışmanlık ihtiyaçları ve beklentilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Üniversite öğrencilerinin destek, danışmanlık ve bilgi edinme ihtiyacı duyduğu konular nelerdir?
2. Üniversite öğrencilerinin destek veya danışmanlık aldığı kişi ve birimler hangileridir?
3. Üniversite öğrencilerine yönelik destek ve danışmanlığın, nasıl olması gerektiği ile ilgili beklentileri nelerdir?

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın modeli

Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış olup model olarak ise durum çalışması şeklinde tasarlanmıştır. Yin (2013)'e göre durum çalışması, bir olgunun gerçekliği içinde incelenmesi, araştırılması ve tanımlanmasıdır. Durum çalışması, araştırılmak istenen konuyu farklı durumların da etkileyebileceği gerçeğinden yola çıkarak tüm bunların bütüncül bir anlayışta incelenmesidir (Patton, 2014).

3.2. Çalışma grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2018-2019 akademik yılında, Gümüşhane ve Bayburt Üniversitelerinde yüksek öğrenim gören ve tipik durum örnekleme ile belirlenen 84 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Tipik örnekleme büyük popülasyonlar üzerinde yapılan çalışmalarda kullanılır ve katılımcı adayları genellikle herkes gibi davranma olasılıklarına göre seçilirler (Creswell, 2017). Bu araştırmada da farklı fakülte ve bölümlerden, kadın ve erkek dağılımı gözetilerek gönüllü olarak araştırmaya katılan üniversite öğrencileri çalışma grubunu oluşturmaktadır. Veri doyumuna ulaşıldığında veri toplamaya son verilmiştir.

3.3. Veri toplama araçları

Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Form öncelikle taslak olarak hazırlanmış ve nitel araştırma alanında deneyimli bir akademisyen ile gençlik araştırmalarında deneyimli bir akademisyene uzman görüşü için gönderilmiştir. Uzman görüşlerinde formda amaca hizmet etmeyen ve çakışan soru formları düzeltilmiş ya da taslak formdan çıkarılmıştır. Pilot uygulamada üç üniversite öğrencisine soruların anlaşılabilirliği sorulmuş, son hali verilen formda üç soru bulunmaktadır:

1. Destek, danışmanlık ve bilgi ihtiyacı duyduğunuz konular nelerdir?
2. Destek aldığınız kişi ve birimler nelerdir?
3. Sizce destek ve danışmanlık hizmeti nasıl verilmelidir?

Görüşmeler, 2018 yılında kesitsel olarak yapılmıştır. Görüşme formuna verilen cevaplar yazılarak anlık kayda alınmıştır. Görüşmeler 7 ile 15 dakika arasında sürmüştür. Görüşmeyi kabul eden gönüllü öğrencilere, verdikleri cevapların bilimsel bir araştırma için kullanılacağı söylenmiştir.

3.4. Verilerin analizi

Elde edilen veriler, betimsel analiz ile yorumlanmıştır. Betimsel analiz, derinlemesine analiz gerektirmeyen durumlarda tercih edilir (Yıldırım & Şimşek, 2008, s.89). Bu çalışmada görüşme formu kullanılarak yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu teknikte her soru, formda yazıldığı gibi aynı sırada sorulabilir (Bal, 2021).

Üniversite öğrencilerinin, destek ve bilgi ihtiyacı duyduğu konular bölümünde katılımcıların verdikleri cevapların ortak özelliklerine göre kod ve temalar belirlenerek tabloya eklenmiştir. Üniversite öğrencilerinin, destek aldığı kişi ve birimler ve desteğin nasıl olması gerektiği ile ilgili görüşlerinde ise sadece cevap kategorileri verilmiştir. Bir katılımcının ilgili soruda birden fazla ifadesi var ise tabloda ayrıca yer almıştır.

4. Bulgular

Araştırmada kullanılan sorulara ilişkin görüşmelerden elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 1

Katılımcı Olan Üniversite Öğrencilerinin, Destek ve Bilgi İhtiyacı Duyduğu Konular

Destek ve Bilgi İhtiyacı Duyulan Konular				
Temalar	Kodlar		Frekans	%
Sağlık ve duygularını yönetme	1	Hayata olumsuz bakma, yoğun kaygılar, takıntılar, stres	10	11,90
	2	Zorluklar karşısında yılma, yapması gerekenlerde isteksizlik	6	7,14
	3	İçe kapanıklık	4	4,76
	4	Yetersizlik hissi	2	2,38
	5	Duygularını kontrol edememe	2	2,38
	6	Öfke kontrolü	2	2,38
	7	Halsizlik, bitkinlik	1	1,19
	8	Sağlık sorunları	1	1,19
	9	DEHB	1	1,19
	10	Kötü alışkanlıklar	1	1,19
Kişisel Gelişim, Hayata Hazırlık	12	Kişisel gelişim ve yeteneklerini tanıma, keşfetme	6	7,14
	13	Ders çalışma ve okul sorunları	4	4,76
	14	Gelecek kaygısı	3	3,57
	14	İş bulma ve iş hayatı	3	3,57
	15	Kariyer sınavları	3	3,57
	16	Toplumda kendini ifade etme	3	3,57
	17	Mesleki gelişim	3	3,57
	18	Evlilik	1	1,19
	19	Para yönetimi	1	1,19
Etkileşim	20	Kişilerarası ve toplumla ilişkiler	7	8,33
	21	Aile ilişkileri	4	4,76
	22	Karşı cinsle ilişkiler	2	2,38
Diğer	23	Hiçbir konuda desteğe ihtiyaç duymuyorum	18	21,42

Tablo 2

Katılımcı olan üniversite öğrencilerinin, destek aldığı kişi ve birimler

Destek Alınan Kişi ve Birimler		Frekans	%
1	Destek alınacak yer yok	35	41,66
2	Yakınlarım, aile	12	14,28
3	Desteğe gerek yok	9	10,71
4	Arkadaşlar	5	5,95
5	Sorunlarımı kendim çözüyorum	5	5,95
6	Psikolog	4	4,76
7	Okul PDR birimi	3	3,57
8	Okul psikoloğu	3	3,57
9	PDR bölümü öğrencileri	2	2,38
10	Tıp doktorları	2	2,38
11	Kitap ve videolar	2	2,38
12	Destek alınacak birim varsa da ulaşma yollarını bilmiyorum	2	2,38

Tablo 2'ye bakıldığında; öğrencilerin destek aldığı kaynaklar arasında en yaygın olanlar yakın çevreleri ve aileleri (%14,28) ile arkadaşları (%5,95) olarak belirlenmiştir. Ayrıca, bir psikolog (%4,76), okulun Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) birimi (%3,57), okul psikoloğu (%3,57) gibi profesyonel destek kaynakları da bulunmaktadır. Destek arayışında olan öğrencilerin bir kısmı ayrıca tıp doktorlarına (%2,38), PDR bölümü öğrencilerine (%2,38), kitap ve videolara (%2,38) başvurdukları görülmektedir. Ayrıca destek almak için uygun bir birim veya kişiye erişme konusunda zorluk yaşayan öğrencilerin oranı oldukça yüksektir (%41,66). Bazı öğrenciler ise destek almaya ihtiyaç duymadıklarını belirtmiştir (%10,71).

Tablo 3

Katılımcı olan üniversite öğrencilerinin, desteğin nasıl olması gerektiği ile ilgili görüşleri

Destek Nasıl Olmalı?	Frekans	%
1 Diğer meslek dalları ve birimlerle ekip çalışması yürütülmeli	6	7,14
2 Bireyin ailesini ve çevresini de sürece dâhil etmeli	5	5,95
3 Danışma merkezlerine / kurumlara daha kolay ulaşılmalı	3	3,57
4 Müracaatçının yaşam şartları dikkate alınmalı	3	3,57
5 Geneli ilgilendiren konularda talep beklenmeden bilgilendirme yapılmalı	2	2,38
6 Güven vermeli	3	3,57
7 Gerçekçi çözümler önermeli	3	3,57
8 Empati duymalı	3	3,57
9 Anlayışlı ve duyarlı olunmalı	2	2,38
10 Danışman dinlemesini bilmeli	2	2,38
11 Gençlere yönelik destek hizmetleri yetersiz	2	2,38
12 Destek verme sistematik olmalı	1	1,19
13 Toplumla ve kurumlara iç içe olmalı	1	1,19

Tablo 3, üniversite öğrencilerinin destek hizmetlerinden beklentilerini ve nasıl olması gerektiği hakkındaki görüşlerini içermektedir.

Öğrencilerin destek hizmetlerinden en çok beklentileri arasında, farklı meslek dalları ve birimlerle işbirliği yapılması (%7,14) ve bireyin ailesinin ve çevresinin sürece dâhil edilmesi (%5,95) bulunmaktadır. Ayrıca, danışma merkezlerine ve kurumlara daha kolay ulaşılabilirlik talebi (%3,57), müracaatçının yaşam şartlarının dikkate alınması (%3,57) gibi konular da öne çıkmaktadır.

Destek hizmetlerinin güven verici olması (%3,57), gerçekçi çözümler sunması (%3,57), empati göstermesi (%3,57), anlayışlı ve duyarlı olması (%2,38) gibi özellikler de öğrencilerin talepleri arasındadır. Ayrıca, danışmanların etkin dinleme becerisine sahip olması (%2,38), gençlere yönelik destek hizmetlerinin yetersizliğine dikkat çekilmesi (%2,38) gibi konular da belirtilmiştir.

5. Tartışma

Birey ailesi, akranları, arkadaşları, yaşadığı mahalle, okul, işyeri, yazılı-görsel medya, toplumdaki diğer unsurlar, resmi ve özel kurumlar ile bir şekilde etkileşim halindedir. Bireyin benliğini oluşturma çabası çocukluk ve gençlikte yoğun olarak gerçekleşir. Bireyler yaşam boyu hayatı anlamlandırma, sorunlarıyla başa çıkma, yeni bilgi ve beceriler edinme çabası içindedirler. Genellikle gençlik dönemi içinde olan üniversite öğrencilerinin çeşitli konularda bilgi edinme, destek ve danışmanlık ihtiyaçları bulunmaktadır (Köksal & Topkaya, 2021).

Bayburt ve Gümüşhane Üniversitelerinde yapılan araştırmada elde edilen bulgulara göre; gençler bedensel ve ruhsal sorunlarından bahsetmiştir. Katılımcılar aile bireyleri, arkadaş çevresi ve diğer bireylerle iletişim sorunu yaşadığını belirtmektedir. Kişisel ve mesleki gelişim sorunları da ifade edilmiştir. Okul ve dersler hakkında destek ve bilgi talebi belirtilmiştir. 84 katılımcıdan 18'inin (%21,42) hiçbir konuda desteğe ihtiyaç duymadığını söylemesi de ilginç bulunabilir. Benzer şekilde Özkan ve Yılmaz (2010) tarafından yapılan çalışmada da 421 öğrenciden %19'u üniversite yaşamına uyum göstermede, %16,6'sı okul arkadaşlarıyla %15,7'si karşı cinsle arkadaşlıkta sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir. İkiz ve Otlu (2015) tarafından yürütülen 40 öğrencinin katıldığı araştırmada öğrenciler yalnızlık, iletişimde grup içi uyumsuzluklar ile uyku ve yeme bozukluklarını ifade etmiştir. Girgin vd. (2018) tarafından yapılan araştırmada 43 kişiden oluşan çalışma grubunda toplumsal statü, başarıma, yeterlilik, ait olma ve ilgi görme ihtiyaçları öne çıkmaktadır.

Araştırmaya katılan öğrenciler çoğunlukla aile bireyleri ve arkadaş çevrelerinden destek almaktadır. Bazı katılımcılar bazı meslek elemanlarından da destek aldıklarını belirtmiştir. Yazılı ve görsel materyaller de başvurulan kaynaklardır. Destek alınacak yer olmadığını belirtenlerin sayısı oldukça fazladır. İlginç bir bulgu olarak; "Hiçbir konuda ihtiyacım olmadığı için hiçbir kişi-kuruluştan destek ve danışmanlığa başvuruyorum" diyenler de mevcuttur. Beden ve ruh sağlığı birbirinin ayrılmaz parçasıdır (DSÖ, 2022). İç ve dış unsurlar bu sorunların oluşumunda etkili olabilir. Sorunların çözümünde bireyin ve etkileşimde olduğu diğer bireylerin çabası gerekir (Dilber, 2014). Gerekliğinde destek verecek birimlere de ihtiyaç bulunmaktadır. Araştırma bulgularına göre; gençler, okulla ilgili konularda ve kendini tanıma konularında desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Eğitim literatüründe öğrenmeyi öğrenme en çok kullanılan kavramlardan biridir. Öğrencilerin öğrenmeyi öğrenme, kendini tanıma, kişisel ve mesleki gelişim, hayata hazırlanma ihtiyaçlarında öğretim elemanlarına da önemli rol düşmektedir. Eğitim ön lisans / lisans eğitimi sonrası iş hayatına başlama ile bitmemekte ve yaşam boyu devam etmektedir. Bazen aile, toplum ve okul, bireyi belli bir kalıba zorlayabilmektedir (Çakmak 2018). Hayata hazırlanmak yerine liseye ve üniversiteye giriş sınavlarına hazırlanmak okullarda daha öncelikli olabilmektedir (Erakkuş, 2023). Bireyin sosyal gelişimi ve iletişim becerileri kazanması da ihmal edilen başka bir alandır. Bu durum gençlerin diğer bireylerle çatışma yaşamasına da sebep olmaktadır (Polat ve Özdemir, 2017). Yükseköğretim, meslek hayatına atılma öncesi bir adım olduğu için mesleki konularda da bilgilendirme ihtiyacı hissedilmesi doğaldır. Emek piyasasındaki belirsizlikler, iş arama süreci, nasıl bir yaşam kuracağı vb. konular, öğrencilerin kaygı yaşamasına sebep olabilmektedir (Erakkuş, 2023). Bazı katılımcıların desteğe ihtiyacım yok, kendi sorunumu kendim çözerim şeklindeki cevapları; toplumda ve toplumun bir parçası olan okullarda işbirliğinden çok, rekabetin ön planda olmasından kaynaklı olabilir.

Eğitim, sağlık, mesleki vb. konularda üniversite öğrencilerinin ulaşabileceği pek çok kurumun varlığı söz konusudur. Ancak bu kurumların ne kadar verimli olduğu ve tanınma-ulaşılabilirlik durumları da araştırma sonuçları bağlamında ele alınmalıdır. Üniversitelerde Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı birimleri ve rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri veren birimleri mevcuttur. Mesleki danışmanlık konusunda kariyer merkezi/ofisi gibi birimler de bu amaca hizmet etmektedir. Bu birimlerin kaç kişiye ulaştığı ve verimi gibi konularda araştırmaların yoğunluğuna bakıldığında özellikle merkez yerleşke dışındaki fakülte ve yüksekokullarda sunulan hizmetlerin yetersiz olduğu yönünde sonuçlara ulaşılmıştır (Cihan vd., 2023; Durmuş & Okanlı, 2018; Mahiroğulları, 2017; Köksal & Topkaya, 2021). Yerleşkelerde aile hekimleri ve uzman personel bulunmaktadır. Özellikle ruhsal kaynaklı sorunlar uzun süre takip ve ilgilenme gerektiği söylenebilir (Aydın & Egemberdiyeva, 2018). İş-Kur, Kültür ve Turizm Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Hizmetler Müdürlüğü, Gençlik ve Spor

Müdürlüğü, Emniyet ve Jandarma teşkilatları, Belediye vb. kurumlar da öğrencilerin iletişim halinde olduğu kurum ve kuruluşlardan sayılabilir. Sosyal Hizmet/ Sosyal Çalışma meslek elemanlarından katılımcılarca bahsedilmemesi de önleyici ve gelişimsel rehberlik yerine, sorun temelli müdahale yaklaşımlarının daha yaygın olduğu sonucunu öne çıkarmaktadır.

6. Sonuç ve öneriler

“Üniversite öğrencilerinin destek, danışmanlık ve bilgi ihtiyacı duyduğu konular nelerdir?” sorusu kapsamında, yükseköğretim öğrencilerinin çabuk yıldıkları, isteksiz, umutsuz oldukları, çeşitli kaygılarının bulunduğu anlaşılmaktadır. Öğrenciler, kişisel ve mesleki gelişim konularında bilgi edinmeye, destek ve danışmanlık almaya ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra desteğe ihtiyacı olmadığını ifade eden katılımcılar da mevcuttur.

Üniversite öğrencileri, destek ve danışmanlık aldıkları kişi ve birimleri; yakın çevrelerindeki bireyler, birim personelleri, kitap-video gibi araçlar olarak belirtmişlerdir. Destek ve danışmanlık ihtiyacını herhangi bir şeye ihtiyaç duymadan sorunlarını kendisinin çözdüğünü ifade edenler de mevcuttur. Aynı zamanda destek ve danışmanlık alacak bir birim olmadığını da belirtmişlerdir. Destek ve danışmanlık hizmetlerinde müracaatçının içinde bulunduğu şartların dikkate alınması gerektiği, müracaatçıya daha sistematik yaklaşılması ve çözüm odaklı olunması gerektiği ifade edilmiştir.

Bu bağlamda şu öneriler sunulabilir.

- Her düzeyde eğitim veren kurumlar sadece bilgi ve sınavlara hazırlama temelli değil bireye ve dolayısıyla topluma odaklanacak şekilde tasarlanmalıdır.
- Sunulan hizmetlerde değişen şartlara uyum sağlanmalıdır. Farklı sosyal çevrelerden gelen bireylerin farklı ihtiyaçları bulunabilmektedir. Bu sebeple hedef kitleyi tanımak, müdahale etmek ve politika üretmek için önemlidir.
- Hem uygulayıcılar hem de teorisyenler açısından bütüncül anlayış geliştirilmelidir.
- Yükseköğretim öğrencilerinin bilgi edinme ve destek ihtiyaçlarının karşılanması için Eğitim Bilimleri, Sosyal Hizmet ve Sosyal Politika disiplinlerinin birikimleri birlikte değerlendirilmelidir.
- Araştırmacılar tarafından odak grup görüşmesi yapılarak veya ölçek kullanılarak özellikle metropol illeri kapsayan farklı bölgelerde yükseköğretim öğrencilerinin bilgi edinme, destek ve danışmanlık ihtiyaçlarına yönelik kesitsel ve boylamsal çalışmalar yapılabilir.

7. Araştırmanın etik yönü

Yapılan çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirini gerçekleştirilmemiştir.

Araştırmanın verileri 2020 yılı öncesi toplanmış olduğundan bu araştırmanın etik kurul izni gerektirmeyen araştırmalardan olduğunu beyan ederim.

8. Çıkar çatışması beyanı

Bu çalışmada, sonuçları veya yorumları etkileyebilecek herhangi bir maddi veya diğer asli çıkar çatışması olmadığını beyan ederim.

9. Katkı oranı

Çalışmanın tüm aşamaları yazar tarafından tasarlanmış ve hazırlanmıştır.

Erakkuş, Ö. (2024). *Yükseköğretim öğrencilerinin bilgi edinme, destek ve danışmanlık ihtiyaçları: Gümüşhane ve Bayburt üniversiteleri örneği*

KAYNAKÇA

- Akbaş, T. T., & Arpat, B. (2020). Ön lisans öğrencilerinde girişimcilik eğiliminin demografik değişkenler ile ilişkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15(57), 1-14.
- Akyeşilmen, N. (2014). Uluslararası insan hakları düzenlemeleri ve eğitim: Eğitime hak temelli bir bakış. *Milli Eğitim Dergisi*, 44(201), 5-16.
- Alpay, Ü. (2015). *Benlik kurgularının intihar ve sorun çözme becerileriyle ilişkisi*. (Tez No. 390205) [Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden erişildi.
- Arıcı, F., Ekin, Ö., & Efendioğlu, A. (2019). Üniversite öğrencilerinin üniversite eğitimi ve yaşamına ilişkin problemleri: Bir durum çalışması. *Journal of Advanced Education Studies*, 1(2), 79-95.
- Atılkan, Y. N. (2019). *Üniversite öğrencilerinin çocukluk çağı ruhsal travmaları ile saldırganlık eğilimi ve intihar olasılığı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Tez No. 584988) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden erişildi.
- Aydın, M., & Egemberdiyeva, A. (2018). Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeylerinin incelenmesi. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 3(1), 37-53.
- Bal, H. (2021). *Nitel araştırma yöntem ve teknikleri*. Sentez Yayıncılık.
- Bayhan, P. S., & Artan, İ. (2012). *Çocuk gelişimi ve eğitimi*. Morpa Yayınları.
- 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu. (2005, 15, 7). Resmî Gazete. <https://mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5395.pdf>
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma deseni- Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları* (S. B. Demir, Çev.). Eğiten Kitap.
- Çakmak, Ö. (2008). Eğitimin ekonomiye ve kalkınmaya etkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(11), 33-41.
- Çeçen, A. (2020). *İnsan hakları*. Astana Yayınları.
- Çetinkaya, Ş. (2017). Gelir dağılımı adaletinin ve ekonomik büyüme ile ilişkisi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 1-11.
- Dilber, F. (2014). Kitle iletişim araçları ve suç olgusu. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014(3), 60-66.
- Durmuş, M., & Okanlı, A. (2018). Üniversite öğrencilerinin problem çözme becerileri ile psikolojik dayanıklılık düzeylerinin değerlendirilmesine yönelik bir araştırma. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 2(4), 177-189.

- Dursun, S., Gökçe, A., & Aytaç, S. (2020). Siber zorbalık: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *International Journal of Social Inquiry, 13*(2), 465-485.
- Erakkus, O. (2023). Lise öğrencileri üzerinde emek piyasasındaki belirsizliklerin öğretmen görüşlerine göre derinlemesine incelenmesi. *Anadolu Türk Eğitim Dergisi, 5*(2), 140-161.
- Erdamar, G. (2011). Yaşam boyu öğrenme. Ö. Demirel (Ed.) *Eğitimde yeni yönelimler içinde* (ss. 219-237), Pegem Akademi Yayınları.
- Gaebel, M., & Zhang, T. (2018). *Trends 2018 Learning and teaching in the European Higher Education Area*. European University Association.
- Girgin, B. Ç., Bozgeyikli, H., & Kesici, Ş. (2018). Gençlerin psikolojik ihtiyaçları nelerdir? *OPUS International Journal of Society Researches, Youth Researches Special Issue, 11-26*.
<https://doi.org/10.26466/opus.395945>
- Gökler, R., & Atamtürk, E. (2021). Ebeveynlik rollerindeki değişim. *Sosyal Politika ve Sosyal Hizmet Çalışmaları Dergisi, 2*(2), 151-177.
- Kacur, M., & Atak, M. (2011). Üniversite öğrencilerinin sorun alanları ve sorunlarla baş etme yolları: Erciyes Üniversitesi örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1*(31), 273-297.
- Kılıç, S. (2013). Örneklem yöntemleri. *Journal of Mood Disorders, 3*(1), 44-46.
<https://doi.org/10.5455/jmood.20130325011730>
- Köksal, B., & Topkaya, N. (2021). Üniversite öğrencilerinin yaşadığı sorunlar ve sorun alanlarının depresyon, anksiyete ve stresle ilişkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 19*(2), 926-949.
- Köser, D. B., & Mercanlıoğlu, Ç. (2010). Akademik danışmanlık hizmetinin önemi ve Türkiye'deki üniversitelerde akademik danışmanlık hizmetinin değerlendirilmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2*(2), 27-36.
- Lassnigg, L. (2005). *Lifelong learning, school to work and labour market transitions*. SISWO/Social Policy Research.
- Mahiroğulları, A. (2016). *Üniversite öğrencilerinin rekreatif etkinliklere katılımını etkileyen faktörlerin belirlenmesi*. {Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi}. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden erişildi.
- Musayev, İ., & Akcan, H. K. (2022). Yüksek din öğrenimi gören öğrencilerin iş bulma kaygısı: Hakkâri Üniversitesi İlahiyat Fakültesi örneği. *Türkiye Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi, 13*, 47-66.
<https://doi.org/10.53112/tudear.993542>
- Musayev, İ. (2014). Ortaokul öğrencilerinin olumlu ve olumsuz davranışlara ilişkin görüşleri. *Akademik*

Erakkuş, Ö. (2024). *Yükseköğretim öğrencilerinin bilgi edinme, destek ve danışmanlık ihtiyaçları: Gümüşhane ve Bayburt üniversiteleri örneği*

Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi, (46), 1-12.

Özaslan, O. M., & Özmen, Ş. C. (2019). Gençlerin yaşam kalitesini arttıramama nedenleri üzerine bir çalışma. *Sosyal Hizmet Sempozyumu: Evrensel Değerler Işığında Sosyal Hizmet Uygulamalarında Çağı Yakalamak. Bildiri Kitabı*, Ankara.

Özkan, S., & Yılmaz, E. (2010). Üniversite öğrencilerinin üniversite yaşamına uyum durumları (Bandırma Örneği). *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi, 5(13), 153-171.*

Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (M. Bütün & S. B. Demir, Çev.). Pegem Akademi.

Polat, Ş., & Özdemir, M. (2017). İş özellikleri, iş-yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin aday öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 2(7), 343-360.*

Sarıtuğ, B. (2018). Popüler kültürün gençlerdeki değer algısına etkisi ile ilgili bir durum tespiti. *Karaelmas Eğitim Bilimleri Dergisi, 6(2), 213-230.*

Serpil, H. (2022). Yükseköğretimin metalaşması ve çalışma hayatının dönüşümü. O. Dünder (Ed.), *Çalışma Kavramına Sosyolojik Bakış* içinde (ss. 107-122). Kriter Yayınevi.

Sılay, N. (2010). *Yükseköğretimde karakter eğitiminin incelenmesi*. (Tez No. 261976) [Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden erişildi.

Sigelman, C. K., De George, L., Cunial, K., & Rider, E. A. (2018). *Life span human development*. Cengage AU.

Şengül, M., & Serpil, H. (2018). Türkiye'de ve dünyada ortak ve çift diploma programları: Güncel durum ve öneriler. *Yükseköğretim Dergisi, 8(1), 78-89.*

Tekin, H. H. (2019). Engelli üniversite öğrencilerinin eğitim yaşamındaki sorunları: Konya örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8(2), 1531-1548.*

World Health Organization (WHO). (2022). WHO remains firmly committed to the principles set out in the preamble to the Constitution. <https://www.who.int/about/governance/constitution>

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.

Yin, R. K. (2013). *Case study research: Design and methods*. Sage Publications.

YÖK (1981). 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu. Resmî Gazete. <https://resmigazete.gov.tr/arsiv/17506.pdf>

Zengin, O., & Altındağ, Ö. (2016). Bir insan hakları mesleği olarak sosyal hizmet. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi, 27(1), 179-190.*