

International Journal of

ARTS & SOCIAL STUDIES

ASSTUDIES

Cilt/Volume:5 Sayı/Number:9 Yıl/Year:2022

International Journal of Arts & Social Studies e-ISSN:2667-436X

International Journal of Arts and Social Studies (ASSTUDIES)

Cilt (Volume): 5 • Sayı (Number): 9 • Yıl (Year): 2022

e-ISSN 2667-436X

Sahibi (Owner):

Dr. Öğr. Üyesi Menekşe ŞAHİN KARADAL

Baş Editör (Chief Editor)

Dr. Öğr. Üyesi Menekşe ŞAHİN KARADAL

Editörler (Editors):

Dr. Öğr. Üyesi Gözde MERT

Editör Yardımcısı (Managing Editor):

Öğr. Gör. Fatma KÜÇÜK AK

Yayın Kurulu (Editorial Board):

Prof. Dr. Emin CİVİ

Prof. Dr. Fevzi OKUMUŞ

Prof. Dr. Salih OKUMUŞ

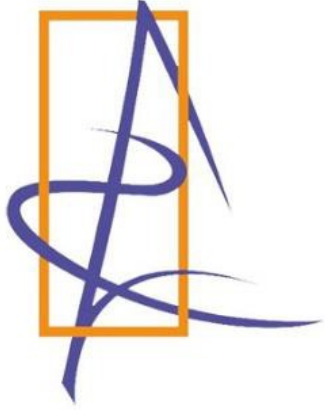
Prof. Dr. Hüseyin ARASLI

Prof. Dr. Mensur NUREDİN

Doç. Dr. Veclal GÜNDÜZ

Dr. Asuman ÖZDEMİR

Aralık 2022



Dergi Hakkında

AMAÇ

ASSTUDIES'in temel amacı; çok disiplinli alanlarda çalışmalar yapmakta olan bilim insanlarının bilgi, deneyim, değerlendirme, görüş ve önerilerini paylaştıkları bilimsel bir platform oluşturmak ve bu alandaki çalışmalara ulusal ve uluslararası düzeyde katkı sağlamaktır.

KAPSAM

ASSTUDIES dergisi yılda en az iki kez elektronik ortamda yayımlanmaktadır. Dergide çok alanlı (multidisipliner) Türkçe ve/veya İngilizce (güzel sanatlar, iktisat, işletme, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, maliye, uluslararası ticaret ve lojistik, Uluslararası İlişkiler, ekonometri, istatistik, bankacılık ve finans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İnsan Kaynakları Yönetimi, Sağlık Yönetimi, Turizm İşletmeciliği vd.) uygulamalı veya kuramsal çalışmalara, istatistiki analiz ve değerlendirmelere, nicel ve nitel araştırmalara yer verilmektedir.

DEĞERLENDİRME SÜRECİ

Yılda iki sayı halinde yayımlanan International Journal of Arts& Social Studies (ASSTUDIES) Dergisi Uluslararası hakemli bir dergidir. Dergide yayımlanan makaleler en az iki hakem tarafından incelenmektedir. Yayın şartları son sayfada yer almaktadır.

KISALTMA

Dergiye yapılan atıflarda ASSTUDIES kısaltması kullanılmalıdır.

HABERLEŞME ADRESİ

Dilkur Akademi, Migros Arkası İpekyolu İş Merkezi Kat:10 Aksaray 68100 Türkiye Tel : 0506 466 00 77 İnternet <https://journalemi.com/> <http://dergipark.gov.tr/asstudies>

DERGİNİN TARANDIĞI İNDEKSLER



ASOS

ASSTUDIES, 2020 Şubat döneminden itibaren ASOS indeksine alınmıştır.



Google Scholar

ASSTUDIES , 2019 Ocak döneminden itibaren Google Scholar indeksine alınmıştır.



Open AIRE

ASSTUDIES, 2019 Şubat döneminden itibaren OpenAIRE indeksine alınmıştır



Index Copernicus

ASSTUDIES , 2021 Nisan döneminden itibaren Index Copernicus indeksine alınmıştır.

International Journal of Arts and Social Studies (ASSTUDIES)

Cilt (Volume): 5 • Sayı (Number): 9 • Yıl (Year): 2022

İÇİNDEKİLER MAKALELER

128	Göktuğ ŞEKER Tbmm 27. Dönem Kadın Milletvekillerinin Sosyolojik Analizi <i>Sociological Analysis of the 27th Period Women Mep's of the Turkish Grand National Assembly</i>
149	Cansu BOZDOĞAN Türkiye'deki Özel Hastanelerin Dijitalleşmesi ve Akreditasyon Sürecine İlişkin Hastane Yöneticilerinin Görüşleri <i>Opinions of Hospital Managers on the Digitalization and Accreditation Process of Private Hospitals in Turkey</i>
166	Orhan ÇİNAR İbn Battûta Et-Tancı'nin Seyahatnâmesinde Maverâünnehir ve Maverâünnehir Sultani Tarmaşirin Han <i>Transoxiiana and Transoxiiana Sultan Tarmasirin Khan in Ibn Battuda's Travel Book</i>
174	Selen BİLGİNER HALEFOĞLU, Recep Baki DENİZ Sağlık Sektöründe Deneyimsel Pazarlama Uygulamalarının Müşteri Memnuniyetine Etkisine İlişkin Bir Araştırma <i>A Research on The Effect of Experiential Marketing Applications on Customer Satisfaction in The Healthcare Services</i>
197	Gökhan KOCA, Nursel KARADAĞ YILMAZ Organizational Justice in Universities- A Comparison in Turkey
223	Halil İ. ÖZKAN, Tuba KANCI Sam Shepard'in Gömülü Çocuk Oyununda Kimlik, Cinsiyet ve Şiddet <i>Identity, Gender and Violence in Sam Shepard's Buried Child</i>
240	Yayın Şartları <i>Publication Requirements</i>

TBMM 27. DÖNEM KADIN MİLLETVEKİLLERİNİN SOSYOLOJİK ANALİZİ

Doktorant Göktuğ ŞEKER¹

ÖZ

Siyasi elitler, dünyadaki tüm ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de kararların alınmasında önemli bir yerde bulunmaktadır. Siyasi elit grubunun içindeki en önemli aktörlerden birisi de şüphesiz milletvekilleridir. Bu araştırmada amaç milletvekillerinin sosyolojik olarak nasıl profile sahip olduğunu ortaya koymaktır. Yapılan araştırmada Türkiye’de elit olarak gruplandıracağımız milletvekilleri arasından 27. dönemde parlamentoda grubu bulunan siyasi partilerin, kadın milletvekilleri yaş, eğitim, aldıkları eğitimin türü, doğum yerleri, aday oldukları şehir ile doğdukları il arasındaki ilişki, coğrafi bölgelere göre partilerin kadın milletvekili yoğunluğu ve medeni durumları gibi birbirinden farklı yedi başlıkta sosyolojik olarak incelenmiştir. Bu dönemde parlamentoda grubu bulunan siyasi partilerin kadın milletvekili sayısı toplam yüzdür. Yüz milletvekilinin %54 iktidar partisinden, %17’si ana muhalefet partisinden %23’ü Halkların Demokratik Partisi’nden %4’ü Milliyetçi Hareket Partisi’nden ve %2’si ise İyi Parti’nin grubundandır. Meclisin 27. dönem kadın milletvekillerinin genel profili hukuk fakültesi mezunu, genç milletvekillerinin sayısının az olduğu, eğitim seviyesi olarak lisans ve üstü eğitime sahip ve evli kişilerden oluşmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kadın Milletvekilleri, Türkiye Büyük Millet Meclisi, Siyasi Parti

SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF THE 27TH PERIOD WOMEN MEP’s OF THE TURKISH GRAND NATIONAL ASSEMBLY

ABSTRACT

Political elites have an important place in making decisions in Turkey as well as in all countries in the world. One of the most important actors in the political elite is undoubtedly the deputies. The aim of this research is to reveal how the deputies have a sociological profile. In the research, among the deputies that we will group as elite in Turkey, the female deputies of the political parties that have a group in the parliament in the 27th term, age, education, type of education, place of birth, the relationship between the city they are a candidate for and the city where they were born, the density of women deputies of the parties according to geographical regions and the marital status. It has been examined sociologically under seven different titles such as In this period, the total number of female deputies of political parties with groups in the parliament is one hundred. Of the 100 deputies, 54% are from the ruling party, 17% from the main opposition party, 23% from the Peoples' Democratic Party, 4% from the Nationalist Movement Party and 2% from the Good Party. The general

¹Doktorant, İnönü Üniversitesi, gseker1903@gmail.com, (ORCID: 0000-0003-1798-5240)

profile of the 27th term female deputies of the Assembly consists of law faculty graduates, the number of young deputies is low, the level of education is undergraduate and higher, and they are married.

Keywords: Women Deputies, Turkish Grand National Assembly, Political Party

GİRİŞ

Toplumun içindeki elit olarak adlandırılan gruplar, ülkedeki kararların alınmasında etki sahibi olan, alacakları kararlarla halkı yönlendirebilen bu sebeple de toplum açısından mühim bir yerde duran kimselerdir. Siyasetin içerisindeki elitler ise ülke içindeki en faal yönetici grup arasındadır. Siyasi elitlerden birisi olan milletvekilleri de yönetici elitlerin Türkiye bağlamında en önemli aktörlerindedir. Türkiye Büyük Millet Meclisi de milletin temsil edilmesinin somut bir yeri olan, siyasi tarihimizle birlikte oluşmuş olan demokrasinin merkezi kurumudur. Bu araştırma kapsamında Türkiye’de 2018 genel seçimleriyle birlikte milletvekili seçilen 27. Dönemde parlamentoda grubu bulunan siyasi partilerin kadın milletvekillerinin toplum içindeki özelliklerinin sosyolojik açıdan tahlil edilmesi amaçlanmaktadır. Amaca ulaşmak için de kadın milletvekillerinin yaş grupları, memleketleri, medeni durumları, eğitim seviyesi, eğitim türü, milletvekillerinin coğrafi bölgelere göre yoğunluğu, milletvekillerinin aday olduğu yer ile doğum yeri gibi göstergeler temelinde araştırma yapılmıştır. Araştırma yönetici elitler grubunda olan milletvekillerinin çeşitli özellikleriyle değerlendirilmesi ve milleti yöneten kişilerin hangi niteliklere sahip olduğunu göstermesi bakımından önem arz etmektedir ayrıca siyasi partilerin milletvekillerinin arasında profil olarak ne gibi farklılık ve benzerliklerin olduğunu göstermesi bakımından ve genel olarak da Türkiye Cumhuriyeti’ni yönetenler hakkında bilgi vereceğinden dolayı da önemlidir. Bu araştırma betimleyici sosyolojik bir yaklaşımla ele alınmış bir araştırmadır. Betimleyici bir bakış açısından yola çıkılarak ele alınmış bir araştırma olması sebebiyle yapısal işlevselci bir yaklaşım tercih edilmiştir. Araştırmanın temel bilgi kaynağını Türkiye Büyük Millet Meclisi’nin kaynakları oluşturmaktadır bununla beraber ikincil kaynak olarak da bu konularda basılmış kitaplar, makaleler, internet kaynaklarından yararlanılmıştır. Mod, Medyan ve aritmetik ortalama gibi analiz yöntemleri de kullanılmıştır. Bu araştırmada hipotez yerine, araştırma soruları üzerinde durulacak ve bu sorulara yanıt bulunacaktır. Parlamentoda görev yapan kadın milletvekilleri genel olarak hangi yaş grubundadır, gençler hangi oranda parlamento da milletvekilidir, hangi eğitim seviyesine sahiptir, genellikle Türkiye’nin hangi bölgesinde doğmuştur, siyasi partiler arasında karşılaştırmalı olarak yapılacak incelemede partiler arasında profil farkı var mıdır, siyaset bilimi alanında eğitim almış kişilerin parlamentoda temsil alanı ne orandadır, siyasi partiler özelinde bazı niteliklere sahip kişilerin milletvekili olabilme potansiyeli daha mı fazladır ve milletvekilleri genel olarak kendi doğdukları yerlerden mi yoksa farklı bölgelerden mi aday gösterilmiş şeklindeki araştırma soruları etrafında bu araştırma şekillenmiştir. Araştırma üç ayrı başlık altında ele alınmıştır. İlk kısımda Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde 27. dönem itibarıyla grubu bulunan siyasi partilerin

tarihsel sürecine yer verilmiştir, ikinci kısımda ise siyaset sosyolojisindeki elit kuramlar alt başlığa ayrılarak incelenmiştir, çalışmanın ana temasını oluşturan üçüncü kısımda ise kadın milletvekillerinin sosyolojik analizi yapılmıştır.

1. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında ele alacağımız siyasi partilerin genel özellikleri tarihsel süreçleri hakkında bilgi verilecektir.

1.1. 27. Dönemde Parlamentoda Grubu Bulunan Siyasi Partiler Hakkında

1.1.1. Cumhuriyet Halk Partisi

Tarihsel kökeni Sivas Kongresi'ne kadar uzanan bu parti, Atatürk liderliğinde 1923 senesinde ilk olarak Halk Fırkası ismiyle siyasi hayata girmiş ardından 1924 senesinde Cumhuriyet Halk Fırkası ve 1935 senesinde yapılmış olan partinin üçüncü kurultayında da partinin adı Cumhuriyet Halk Partisi olarak değiştirilmiştir. 1927 senesinde partinin dört ana teması belirlenmiştir. Bunlar; laiklik, milliyetçilik, cumhuriyetçilik ve halkçılıktır sonraki süreçte ise devrimcilik ve devletçilik olarak iki ilke daha eklenmiştir. Partinin günümüzdeki logosu olan altı okun her biri bu ilkelerden birisini temsil etmektedir. İlk genel başkan olarak Atatürk seçilmiştir. 1938 senesinde Atatürk'ün ölümünün ardından kurultay yapılmıştır ve İsmet İnönü genel başkan olmuştur. 1945 senesiyle beraber tek parti döneminin artık devam ettirilemeyeceği kanısına varılmıştır. Bu sebeple İsmet İnönü, hükümet cephesinde oluşan olumsuz imajı ortadan kaldırmak II. Dünya Savaşı'nı kazanan devletlerin yaptıkları eleştirilere cevap vermek için Türkiye'de ki siyaset anlayışını değiştirme yoluna gitmiştir. Muhalefet partilerinin kurulmasına izin vermiştir (Karpat, 2015: 67). 1950'lere gelindiğinde ise Cumhuriyet Halk Partisi muhalefet konumunda yer almıştır. 1960 döneminde ise ülkemizde yaşanan modernleşme ile beraber göçlerin olması, artan kentleşme ve sanayide ilerleme gibi durumların artışıyla Cumhuriyet Halk Partisi siyasi yelpazenin solunda yer almıştır. Bu sol anlayışı aşırı sol değildir ortanın solu olarak görülmektedir. 1970'li senelerde ise görüşlerini demokratik sol olarak belirlemiştir. 1980 Darbesinin ardından kapatılan siyasi partilerin arasında Cumhuriyet Halk Partisi de yer almıştır. 1992 senesinde tekrardan siyasi hayata geri dönüş yapmıştır. Parti bu süreçte aynı isim ve logo ile siyasi arenaya katılmış ve genel başkan olarak da Deniz Baykal Seçilmiştir.

1.1.2. Milliyetçi Hareket Partisi

Cumhuriyetçi Köylü Millet Partisi, Fevzi Çakmak liderliğinde 1948 yılında kurulmuştur. Bu parti 1969 yılında kurulacak Milliyetçi Hareket Partisi'nin temeli oluşturduğu için önem arz etmektedir. Kurulduğu süreçten itibaren milliyetçi ve muhafazakar bir yapıda olan Cumhuriyetçi Köylü Millet Partisi siyasi söylem olarak da popülist bir dile sahiptir (Bora ve Can, 2009). Osman Bölükbaşı'nın partiden ayrılmasıyla beraber güç kaybeden Cumhuriyetçi Köylü Millet Partisi artık Alparslan Türkeş ve beraberindekilerle birlikte yeni bir hal almaya başlamıştır. 1967 yılında

gerçekleştirilen parti kongresinde teşkilat mensupları, partinin yeni bir popülerlik yakalaması amacıyla adının ve logosunun değişikliğini talep etmişlerdir ama istekleri gerçekleşmemiştir. Milliyetçi Hareket Partisi 9 Şubat 1969 tarihinde kurulmuştur. Alparslan Türkeş'in genel başkan seçilmesiyle birlikte partide çeşitli konularda değişiklikler yaşanmaya başlamıştır. Partinin logosu değişerek üç hilalli bir logo kabul edilmiştir. Türkiye'de 1980 yılında yapılmış olan darbe ile birlikte siyasi hayatta kapsamlı değişiklikler meydana gelmiştir. Alparslan Türkeş darbenin ardından tutuklanmıştır bununla beraber de 1981 yılında Milliyetçi Hareket Partisi kapatılarak mal varlığı da hazineye bırakılmıştır (Ana Britannica, 2004: 109). Yeniden parti olma girişiminde bulunan Milliyetçi Hareket Partisi bu sefer darbeden üç yıl sonra partinin danışma meclisi üyesi Mehmet Pamak ve ekibi Muhafazakar Parti'yi kurmuştur. Darbe sürecinin etkilerinin devam etmesiyle beraber 1983 seçimlerinde partilerin büyük bir çoğunluğu veto edilmiştir bu partilerin arasında Muhafazakar Parti de yer almıştır (Ana Britannica, 2004: 108). Muhafazakar Parti'nin 1985 senesinde yapılan kongresinde partinin ismi değiştirilerek Milliyetçi Çalışma Partisi olmuştur ve partinin genel başkanı olarak da Ali Koç seçilmiştir. 1987 senesinde Milliyetçi Çalışma Partisi olağanüstü kongreye gitmiş ve partinin genel başkanlığına Abdülkerim Doğru, genel sekreterliğine de Devlet Bahçeli seçilmiştir (Cumhuriyet Ansiklopedisi 4, 2002). Siyasi yasakların kalkmasıyla birlikte önceki kongreden yaklaşık altı ay sonra 4 Ekim 1987'de parti tekrardan kongreye gidilmiş ve Alparslan Türkeş partinin genel başkanı seçilmiştir. 1993 senesinde yapılan kongrede partinin ismi tekrardan Milliyetçi Hareket Partisi olarak değiştirilmiştir. Alparslan Türkeş'in 1997 senesinde ebediyete intikal etmesinin ardından tekrardan kongre yapılmış ve Devlet Bahçeli, Milliyetçi Hareket Partisi'nin genel başkanı seçilmiştir (Ana Britannica: 2004: 109). 18 Mart 2021 tarihinde yapılan kongreyle Devlet Bahçeli tekrardan genel başkan seçilmiştir. Milliyetçi Hareket Partisi siyasi faaliyetlerini Devlet Bahçeli liderliğinde devam ettirmektedir.

1.1.3. Adalet ve Kalkınma Partisi

1994 mahalli idareler seçimleriyle birlikte İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı seçilmiş olan ve bu süreçte Siirt'te yaptığı konuşmadan ötürü hapse atılan Recep Tayyip Erdoğan, hapisten çıktıktan sonra Yenilikçiler Hareketi'nin öncü isimlerinden birisi olmuştur. Bu hareket iki ana eksenden ortaya çıkmaktadır. İlk olarak Milli Görüş'ün düşüncelerini devam ettirerek halkın teveccühünü kazanma amacı de ilk hedefin gerçekleşmesi için uluslararası bir etki göstermektir. Fazilet Partisi'nin kapatılmasıyla birlikte Milli Görüş Hareketi yeniden parti kurma yoluna gitti ama Erdoğan ve arkadaşları bunu benimsemedi ve 2001 tarihinde Adalet ve Kalkınma Partisi'ni kurdu. Türkiye'de o süreçte yaşanan iktisadi kriz ve üçlü koalisyon gösterilen tepki seçmenleri Erdoğan'a yakınlaştırdı. Erdoğan milletvekili olmadığı için dönemin Cumhurbaşkanı Necdet Sezer hükümet kurma görevini Abdullah Gül'ü görevlendirdi ardından Siirt seçimleriyle Milletvekili olan Erdoğan tekrardan görevi devraldı sonuç olarak Adalet ve Kalkınma Partisi kurulduğu günden beri milletin iradesini arkasına

alarak iktidarı sürdürmektedir. Adalet ve Kalkınma Partisi Tüzüğü, tek millet, tek devlet, tek bayrak ve tek vatan anlayışı benimsenerek hazırlanmıştır. Muhafazakar ve liberal bir çizgide yol yürüten Adalen ve Kalkınma Partisi genel olarak politikalara bakış açısı eşitliği gözeten, yenilikleri önemseyen, iktisadi ve toplumsal problemlere karşı çözüm arayışında olan bir çizgidedir. Adalet ve Kalkınma Partisi'nin 24 Mart 2021'de gerçekleştirilen yedinci olağan kongresinin sloganı inandığın yolda yürü olmuştur ve bu kongrede Recep Tayyip Erdoğan tekrardan partinin genel başkanı seçilmiştir.

1.1.4. Halkların Demokratik Partisi

Ülkemizde ilk defa eş başkanlık sistemiyle çalışan Demokratik Toplum Partisi 2005 senesinde kurulmuştur. 2007 yılında Yargıtay tarafından Demokratik Toplum Partisi'ne terör örgütü PKK'ya destek veriyor olması sebebiyle dava açılmıştır ve Anayasa Mahkemesi de parti hakkında kapatma kararı verilmiştir. Bununla beraber partinin üyelerine beş senelik süre zarfında başka bir siyasi parti içinde üye, kurucu, yönetici ve denetçi olamayacaklarını kararı da alınmıştır. Partinin kapatılma olanağı göz önünde bulundurularak 2008 senesinde kuruculuğunu Mustafa Ayzit'in yapmış olduğu Barış ve Demokrasi Partisi kurulmuştur. Barış ve Demokrasi Partisi'nin milletvekilleri Halkların Demokratik Partisi'nin 2013 yılında kurulmasıyla birlikte bu partiye geçmişlerdir. 2013 yılında kurulmuş olan partinin eş genel başkanlık görevlerine de Figen Yüksekdağ ve Selahaddin Demirtaş getirilmiştir. Halkların Demokratik Partisi tüzüğünde partinin bütün halkların içindeki sömürülen, ezilen ve kabul görmeyen trans kişileri, işçileri, gençleri, sanatçı ve aydın gibi tüm grupların üstündeki baskı ve ayrımı engellemek için bununla birlikte de halkın iktidarının demokratik bir şekilde olmasını savunmaktadır (<https://www.hdp.org.tr/tr/parti-tuzugu/10/>). Partinin logosunu ise gövdesi iki tane elden oluşmuş olan bu ellerin rengi mordur ve etrafında yeşil yaprakları olan bir ağaçtır. Bu parti kurulduktan sonra partinin çatısı altında Barış ve Demokrasi Partisi, Ezilenlerin Sosyalist Partisi mensupları da yer almıştır.

1.1.5. İyi Parti

2015 yılında yapılmış olan seçimlerin ikincisinde Milliyetçi Hareket Partisi'nin aldığı oy oranını başarısızlık olan gören milletvekillerinin bir kısmı partinin kongreye gitmesini talep etmiştir. Ardından 2016 senesinde yapılmış olan olağanüstü genel kurulunun iptal edilmesine ve alınmış olan kararların hepsinin yok hükmünde olduğuna yargı tarafından kanaat getirilmesinin akabinde, partinin disiplin kurulunun vermiş olduğu karar ile İyi Parti Genel Başkanı'nın da içinde bulunduğu bazı milletvekilleri ihraç edilmişlerdir. Bu süreçten sonra da partinin içindeki muhalif kişilerin bir kısmı yeni bir oluşum kurma yoluna gitmişlerdir. Meral Akşener'in liderliğinde, Milliyetçi Hareket Partisi'nden ihraç edilen Ümit Özdağ, Yusuf Halaçoğlu gibi isimlerinde bulunduğu iki yüz kurucu üye ile İyi Parti 25 Ekim 2017 tarihinde kurulmuştur. Bu kurucu üyelerin arasında genel olarak MHP geçmişine sahip kişiler çoğunlukta olsa da Refah Partisi, Demokratik Sol Parti ve Anavatan Partisi'nde de siyaset yapan kişiler ve daha önce siyasi olarak tecrübe sahibi olmayanlarda vardır. Parti'nin

kuruluş sloganı ‘‘Türkiye İyi Olacak’’ şeklindedir. Partinin adı kayı boyundan ilham alınarak yapılan bir benzetmeyle yazılmıştır. Logosunda ise mavi renkteki bir yüzeyin üstünde güneş bulunmaktadır ve bu güneşinde etrafa saçılan sekiz tane ışığı vardır. Parti’nin kuruluş hedefleri arasında da parlamenter sisteme geri dönüş, ülkemizi dünyadaki en iyi iktisadi koşullar sahip on ülke arasına yükseltmek, milli gelir oranını arttırmak ve işsizliği azaltmak gibi başlıklar vardır. Seçimlerin erken bir tarihte yapılması durumuna karşı ilk kongresini 2017 yılının Aralık ayında yapmıştır. İkinci kongresini de 20 Eylül 2020 tarihinde yapmıştır. Meral Akşener tekrardan genel başkan olarak seçilmiştir. Kurulduğu süreçten sonra İyi Parti seçimlere katılmadan önce millet ittifakının kurucu üyelerinden birisi olmuştur.

1.2. Siyaset Sosyolojisinde Elit Teorileri

Elit kelimesi 17. asırda batıda halk dilinde kullanılmıştır. İlk olarak üst düzey kaliteli eşyaları, malları açıklarken kullanılmış olup sonraki zamanlarda daha da yaygın bir hal alarak üst düzey nitelikli kişi veya grupları içine almıştır. Buna örnek olarak askeriyedeki en üst düzey gruplar ya da soylu tabakası verilebilir (Bottomore, 1997: 7). Elit kavramı electa ile ‘‘eligre’’ kelimelerinden gelmiştir. Anlam olarak seçme veya seçilmiş olan demektir. Bizim dilimize ise Fransız ‘‘elite’’ kelimesinden uyarlanmıştır (Arslan, 2007). Siyaset alanında yaygın bir şekilde kullanılması ise 19. asrın sonundan itibaren. 1930’lu yıllarda ise İngiltere ve ABD’de Pareto’nun eserleriyle kullanılmıştır (Sala, 2009: 4). Elit kavramı ile ilgili genel bir tanım yapacak olursak, Toplumun içindeki egemen kesimlerin liderlerine veya egemen gücün, toplumdaki diğer gruplara nazaran nicel anlamda az kesime elit demek mümkündür. Bu teorileri üç ana başlıkta değerlendirecek olursak bunlardan ilki klasik elit kuramları, ikincisi demokratik yani çağdaş elit kuramları son olarak da Mills ve iktidar seçkinlerini kapsayan neo-klasik elit kuramlarıdır.

1.2.1. Klasik Elit Teorisi

Bu teorinin ünlü düşünürleri Robert Michels, Gaetano Mosca ve Pareto’dur. Robert Michels oligarşinin tunç kanunuyla bu konuya değinmiştir. Almanya’da ki işçi sendikalarıyla, demokratik siyasi partiler üzerine yaptığı bu çalışmaya dayanarak bu teoriyi 1911 senesinde geliştirmiştir. Buradaki ana tezi şudur; büyük yapılı örgütlerin yapıları itibariyle oligarşiyi ortaya çıkardıklarını ifade eder. Bu tezini doğrulamak amacıyla da Alman Sosyalist Partisi’nin iç dinamiklerini incelemiştir. Bunun asıl nedeni de bu partinin demokratik bir şekilde teşkilatlandığını düşünmesidir. Sonuç olarak ise parti yönetiminin oligarşiye dayalı bir yapıya sahip olduğunu ve demokrasinin sadece formalite olarak ve resmi düzenlemelerde olduğuna varmıştır. Bu durumu da genelleştirerek bütün büyük örgütlerin örgütlerinin içindeki demokratik yapıyı olanaksız duruma getiren bürokratik yapı geliştirme eğiliminde olduğu belirtmektedir (Eryılmaz, 2013: 55-59). Demokratik düzenin olması gereken şekli halkın halk için halk tarafından yönetilmesi iken Michels’e göre bu durumun hayata yansımada

olumsuzluklar bulunmaktadır. Pratikte mevcut olanın demokratik sistemlerde oligarşik bir kesimin olmasıdır. Halk asıl anlamda belirli bir kesimin yani azınlığın yönetimindedir. Kendilerini demokratik olarak nitelendiren partilerde ve sendikalarda bu şekil işlemektedir (Kışlalı, 1997:299). Belirli bir seviyede teşkilatlanma olmadan demokrasinin gelişmesi Michels'e göre zor görünmektedir. Gaetano Mosca, direk elit kavramını kullanmamıştır bunun yerine yönetici sınıf kavramını kullanmıştır. Ona göre kitle ile elit arasındaki farkın tarihsel süreçte toplumların hepsinde görülmesinin mümkün olduğu bundan dolayı da hakimiyet konumlarının özellikle iktidarın yalnızca tek bireyce sahip olunacak bir yer olduğunu ifade etmiştir. Gücü elinde bulunduran konumlar ve iktidar halkın geri kalan kısmına nazaran nicel olarak az olan kesimdedir. Azınlığa verilen isim de yönetici sınıftır (Vergin, 2003:116). Ayrıca Mosca, yönetimi elinde bulunduran elitlerin, mutlak olmadığını zaman içerisinde iktisadi, politik ve toplumsal yapının değişmesiyle birlikte kendini ona göre değiştireceğini ifade etmektedir (Kapani, 2003:112). Puanlama yöntemi gibi farklı bir bakış açısıyla eliti açıklayan Pareto'ya göre hayatın çeşitli kollarında ve görev gruplarında öne çıkanları elit olarak göstermiş bunu açıklamada da sıfır ile on arasında puan sistemi uygulamıştır. Bireylerin görev alanında kişilerden her birine aynı okul sınavlarında farklı konularda verilmiş olan notlara benzeyen bir şekilde, kapasitesinin karşılığı olarak bir not verildiğini göz önüne getirirsek ve örnek olarak en üst düzeydeki kişiyi tıp alanındaki bir kişi belirleyip bu kişiye 10 puan verirsek, tamamen donanımsız olan bir bireye de 0 verirsek veya zengin bir insana 6 verirsek tüm bireylerin yaptıkları aynı şekil değerlendirilebilir. Bu şekilde kendi görev gruplarından en fazla puanı almış olan bireylerden bir sınıf oluşturup buna elit ismini verebiliriz. Bu oluşan elit grubunu ise iktidardaki kişilerin oluşturmuş olduğu yöneten elit ve dışarıda kalanlara da yönetici olmayan elit şeklinde iki gruba ayırabiliriz bu şekilde toplumun içinde iki ayrı tabaka bulunur. Bunlardan birincisi; İktidarın üstünde yaratacağı etkilerin bizi ilgilendirmeyeceği tabaka buna elit olmayanlar diyebiliriz. İkincisi de yönetici olmayan ve yönetici olan elitler şeklindeki üst tabakadır. (Bottomore, 1990:8). Etik davranma, dürüst olma, kanunlara uyma yerine, fiiliyattaki durumu göz önünde tutan Pareto, görevlerini yerine getirdikleri alanda en fazla puanı almış bireylerin oluşturmuş olduğu gruba elit demiştir (Parry, 1993: 34). Elitlerin dolaşımı şeklinde bir döngüyle ön plana çıkan Pareto, siyasi elitin devamlı olarak hakim yerlere egemen olmayacağını ve elitlerin sürekli aynı yerde bulunamayacaklarını bir dolaşımın olacağını ifade etmiştir. Tarihsel süreci de aristokratlar mezarlığı olarak nitelemiştir (Kapani, 2003:116).

1.2.2. Demokratik Elit Teorisi

Demokratik elit teorisyenlerden biri olan Joseph Schumpeter, demokrasiyi bir yöntem olarak ele almıştır. Eşitlik, hürriyet, adalet gibi kavramların demokrasiyle özdeşleştirmem gerektiğini ifade eder çünkü demokrasiyi bir ideal olarak görmemektedir. Demokrasi düşünürüne göre halk kitesinin

yönetimi anlamına gelmemektedir. Seçimler yoluyla oy kullanan kişiler iktidarı eline alacak kişiyi veya grubu seçmektedir. Sonuç olarak siyasetteki elitleri belirlemektedir. Bundan dolayı yönetim amaçtan ziyade araç ve demokrasi halkın yönetmesi değil, halk tarafından kabul edilen yönetim olarak anlaşılır. (Schumpeter, 1967: 179-185). Halk sadece seçimlerde aktif bir rol sergilemektedir. Ondan ziyade bir rolü bulunmamaktadır. Temsili demokrasinin gereği olarak iktidardaki eliti seçen halk ve politika yapma yetkisini yönetene bırakmaktadır. Toplumların yapısal özellikleri, hayat şartlarının karışık olması, gittikçe gelişen teknoloji, siyasette uzmanlığın gerekliliği ve donanımlı olmayan bir insanın bu işleri gerçekleştirmemesi zorunlu kılmaktadır (Schumpeter, 1967: 186-191). Düşünür için iktidardaki kişilerin seçimle iş başına gelmiş olması o toplumda demokratiklik için yeterli bir unsurdur. Seçmenlerin demokratik yapılarda iktidardaki kişileri seçme veya seçmeme hakkı bulunmaktadır. Bu durumda iktidardaki elit olarak nitelendirilen bireyleri denetime ve görevlerini hakkıyla yapmaya teşkil etmektedir (Schmidt, 2001: 128-129). Sartori için hünerli siyasi elitin yönetmesi demokrasinin onu imkansız hale getirecek yanı değil aksine demokrasinin başarılı biçimde işlemesinin teminatıdır. Demokrasilerde elit olarak nitelenenler, bireylerin istekleri karşısında ilgili olmalı ve bireylerin siyasete katılımı konusunda ortam sağlamalıdır (Sartori, 1977: 73-79). Bu konuda farklı bir bakış açısı da Robert Dahl tarafından getirilmiştir. O modern demokratik sistemi seçilen elit poliarşisi şeklinde ifade etmiştir (Daver, 1993: 134). Ona göre klasik elit teorisyenlerinin öne sürmüştüğü şekilde demokrasiyi olanaksız kılacak birleşmiş bir siyasi manada elit bulunmamaktadır. Robert Dahl için bir ilin gelişimini idaren eden azınlıkla, eğitimi yönlendiren kesim aynı değildir. Toplumun içinde karışıklık artış gösterdikçe siyaseten elit olanlar güç kaybetmekte, kişiler ayrı istekleri söyleyen yapılara müdahil olmaktadır. Sonuç olarak da yalnızca siyasetteki elitlerden oluşmuş olan azınlığın söz söyleme yetkisine sahip olduğu azınlık baskısı siyaseti zayıflatır (Dahl, 1961: 155). Siyasi katılım demokrasilerin modern olanlarında devamlılık arz etmese de, demokrasinin ilkelerine bağlılık mevcuttur (Lerner, 1996:6). Bu konuyla ilgili farklı bir düşünür de Harold Lasswell'dir. Amacı klasik elit teorisyenlerinin demokrasi aldatması şeklinde ifade ettikleri varsayımlarını doğru olmadığını ifade etmektedir. Yönetilen kesimin iktidarı denetleme gücünün olmasının önem arz ettiğini belirtmektedir. Elit tabaka demokrasilerde iktidarı meydana getirmektedir ve halk tarafından seçilip denetlenmelidir (Carlton, 1996: 80). Bireylerin haklarının modern niteliğe sahip toplumlarda, uyanık ve sadece kendi menfaatini düşünen kişilerin baskısıyla benlikleriyle zıt bir duruma gelebileceklerini vurgulamıştır (Rustow, 1966: 693). Harold Laswell demokrasiyle yönetilen vatandaşların azınlıktaki elitlerce yönetilmekte olduğunu kabul etmektedir. Lakin siyasi elitin dışında kalan kesimin, elitler tarafından yönetimini demokratik değerlere uygun görmektedir. Demokrasinin geçerli olması iktidardaki elitlerin, yönetilenlere oranı değildir. Oranın zıtlık gösterdiği durumlarda açıklayacak olursak halkın azınlıkta, siyasi elitin çoğunlukta olduğu toplumların hepsi de demokratik

sayılmamaktadır (Selçuk, 1976:575). Demokratik elit teorisyenlerinden en son ele alacağımız isimde Raymond Aron olacaktır. Teorisini marksizmin karşısına koymuştur. Ona göre tarihsel süreçte toplumların hiçbirisinde veya ülkelerde yönetim biçiminin çoğunluğun azınlıktaki kişileri yönetimi olmamıştır. Sistemlerin hepsi oligarşiye dönük özelliklerdedir (Aron, 1976: 120-121). Demokratik yönetimlerde yöneten kişiler, diktadan ayrı olarak değişik menfaatler ile görüşlerde birleşmiş ve kutuplaşmışlardır. İşte bu birbirinden ayrı elitler arasında iktidar kazanma konusunda rekabet bulunmaktadır. Böylelikle ayrı elit kesimlerin bulunması aralarında olan rekabet kesimlerin birbirlerine karşı üstünlük oluşturmalarına engel olmakta sonuç olarak da hükümetin paylaşılması yapılmaktadır. Eğer bu niteliklere sahip ise herhangi bir oligarşiye dönük eğilimin bulunması demokrasiyi olanaksız hale getirmez (Aron, 1976: 123-138). Demokrasinin ayırt edici niteliğinin siyasetteki alınan kararların halk tarafınca değil, halk için olduğunu ifade etmektedir.

1.2.3. Neo Klasik Elit Teorisi

Demokratik elit teorisyenlerinin düşüncelerini kabul etmeyen, klasik elit teorisyenlerinin görüşleriyle de tam olarak aynı olmasa da onlar tarafından öne sürülen fikirlere benzer noktalara ulaştığını söylemek Wright Mills'in analizleri için mümkündür. Klasik elit teorisyenlerinden ayrıldığı nokta ise; Neo Klasik düşünürlerin toplumların tümünde dikkate değer özelliğin yönetici tabakada bulunduğudır. Wright Mills ise toplumlarda zaman dilimleri içinde birbirinden farklı güç yapısının olduğunu ifade etmiştir (Parry, 1993: 34). Wright Mills yaptığı çalışmalarında ABD'nin siyasi sisteminin ele almıştır. Ona göre seçkin olanlar, toplumdaki egemen kurumlarda ve oradaki üst düzey yerlerde bulunanlar şeklinde ifade etmiştir (Mills, 1974: 17). Ülkedeki önemli mevkilerde bulunan seçkin bireyler, siyasi sistemin birebir belirlenip, denetlenmesinde toplumdaki diğer gruplara göre daha çok etki sahibidir. Bunlar Wright Mills'e göre iktidar seçkinleridir. ABD siyasetinde yapmış olduğu araştırmalar sonucunda çeşitli seçkin tipleri ortaya koyan düşünüre göre ilk grupta siyasi seçkinler bulunmaktadır. Siyasetin içinde egemen konumda ve sürekli olan, politikaların belirlenmesinde rol alan ve ya politikaları uygulama yetkisine sahip olan kişiler siyasi anlamda seçkindir. İkinci grupta ise militarist seçkinler bulunmaktadır. Askeriyenin de siyaset içerisinde yerinin olduğunu vurgulamıştır ve seçkin olarak ifade etmiştir. Mills demokratik sistemlerde bile ordunun siyaset üstündeki etkisinin daima olduğunu vurgulamıştır (Mills, 1974: 237-246). Militarist seçkinlerin ellerinde bulunan rol toplumdan topluma farklılık göstermektedir. Bir diğer grupta ekonomik seçkinlerdir. Bunlar gelir düzeyi olarak üstte olan kişilerden oluşmaktadır. İktidarda bizzat bulunmasalar da, siyasetin içerisinde bir şekilde etki sahibi olmaktadır. İktidarı elinde bulduranların arka plana atamayacağı ekonomik seçkinler, iktidarını devam ettirmek isteyen kimselerin maddi anlamda desteğine ihtiyaç duyduğu kesimdir. Hayatın içindeki sosyal yapıda iktidarı tek başına tamamen elinde tutan bir seçkin grubu yoktur. Siyasetteki seçkinlerin haricinde iktidarı yönlendirebilecek farklı seçkinler mevcuttur. Modern toplumlarda ise seçkinler arasında birbirlerine

bağımlılık mevcuttur. Bağımlılık düzeyleri bakımından da seçkinler tek tip ve dayanışmacı seçkin şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Askeri ve Ekonomik seçkinler kendi menfaatleri için siyasi seçkinlere destek olurken, siyasi seçkinlerde meşruiyetlerini sağlamak için ekonomik ve askeri seçkinlerle etkileşim içerisinde. Bu üç seçkin gurubu arasında karşılıklı çıkarları bittiği takdirde yeni seçkin grupları oluşması için zemin oluşur (Mills, 1974: 304-308). Bu döngüyü merkezileşmiş iktidar şeklinde açıklayan Wright Mills için iktidardaki üst düzey göreve sahip kişiler, genellikle birbirine benzer kültürel, iktisadi ve eğitim alanında aşamalardan geçmişlerdir. Bu durumda seçkinlerin etkileşim düzeyi yüksek bir biçimde görevlerini yapmasına sebebiyet vermektedir. (Mills, 1963: 29). Bu şekilde oluşan merkezleşmeye karşılık toplumun alt kesimindeki kişiler birlik içinde değillerdir bu durumda onları güçsüz kılmaktadır. Bu yüzden de seçkinler, diğer kesimleri kolay bir şekilde kontrol edip onları yönlendirebilmektedirler (Mills, 1974: 33-42).

2. 27. DÖNEM KADIN MİLLETVEKİLLERİNİN SOSYOLOJİK ANALİZİ

Çalışmamızın ana temasını oluşturan bu bölümde siyaset sosyolojisindeki kuramlar kullanılarak 2018 genel seçimleriyle birlikte mecliste milletvekilliği görevini yerine getiren ve parlamentoda grubu bulunan partilerin kadın milletvekilleri analiz edilecektir. Siyasal elit olarak sayılan milletvekillerinin çeşitli açılardan niteliklerini belirlemek bu bölümün ana amacıdır. 2021 yılı itibarıyla parlamentoda grubu bulunan partiler arasında; Adalet ve Kalkınma Partisi'nin elli dört, Cumhuriyet Halk Partisi'nin on yedi, Halkların Demokratik Partisi'nin yirmi üç, Milliyetçi Hareket Partisi'nin dört, İyi Parti'nin ise iki tanedir. Bu rakamlar partilerin toplam milletvekillerine oranlandığı zaman Adalet ve Kalkınma Partisi'nde kadın milletvekili oranı %18,75, Cumhuriyet Halk Partisi'nde %12,5, Halkların Demokratik Partisi'nde %41,82, Milliyetçi Hareket Partisi'nde %8,33, İyi Parti'de ise bu oran %5,56'dır. Görüldüğü üzere kadınların 27. Dönemde en fazla temsil oranına sahip olduğu siyasi parti Halkların Demokratik Partisi'dir. En az ise Genel Başkanı kadın olan İyi Parti'dir.

2.1. Milletvekillerinin Doğum Yıllarına Göre Analizi

Türkiye'de çok partili hayata geçiş sürecinde milletvekillerinin yaş ortalaması daha yüksekken günümüze gelindiğinde bu ortalama düşmektedir.

Tablo 1. Milletvekillerinin Doğum Yılına Göre Dağılımı

MİLLETVEKİLLERİNİN DOĞUM YILINA GRUBUNA GÖRE DAĞILIMI				
PARTİ/DOĞUM	1989 - 1996	1978 - 1988	1967- 1977	1956- 1966
AK PARTİ	2	9	32	11
CHP	1	6	6	4

HDP	1	7	10	5
İYİ PARTİ	-	-	1	1
MHP	-	-	3	1
TOPLAM	4	22	52	22

Kaynak: TBMM, (2021)

Parlamentodaki en genç milletvekilleri 1996 yılında doğmuş olan, Adalet ve Kalkınma Partisi İstanbul Milletvekili Rümeysa Kadak ve Halkların Demokratik Partisi Diyarbakır Milletvekili Dersim Dağ'dır. En yaşlı milletvekili 1956 yılında doğmuş olan, İyi Parti Ankara Milletvekili Şenol Sunat'tır. 27. Dönemde mecliste bulunan tüm milletvekillerinin doğum yıllarının ortalaması 1974 yılıdır. Bu doğum yıllarının modu 1967 senesi, medyanı ise 1972 senesidir. Tabloda görüldüğü üzere mecliste en fazla 1967 ile 1977 yılları arasında doğmuş olan kişilerin halkı temsil ettiği görülmekteyken en az da genç olarak nitelendirilecek 1996 ile 1989 yılları arasında doğan kişilerin olduğu gözlemlenmektedir. Meclisin genel olarak yaş grubu orta yaşın biraz üzerindedir. Milliyetçi Hareket Partisi ve İyi Parti genç yaş grubundaki kişiler arasında milletvekiline sahip değildir. Hatta iki partinin de en genç milletvekilleri 1967 ile 1977 doğum yılı grubundadır. Parlamentoda ki tüm partilerin yaş grubunun en fazla yoğunlaştığı yıllar ise 1967 ile 1977 yılları arasındadır. Mecliste 1959, 1966, 1983, 1987, 1989 doğumlu milletvekili bulunmamaktadır. 1990'lı yıllarda ise sadece 1992 ile 1996 doğum yılına sahip olan milletvekilleri vardır. Milliyetçi Hareket Partisi kadın milletvekillerinin doğum yılı ortalaması 1971 yılıdır. İyi Parti'de bu ortalama 1973 yılıdır. Cumhuriyet Halk Partisi'nde ise vekillerin doğum yılı ortalaması yaklaşık 1968 yılıdır. Halkların Demokratik Partisi kadın milletvekillerinin doğum yılı ortalaması yaklaşık 1964 yılıdır. Adalet ve Kalkınma Partisi'nde ise oran 1977 senesidir. Anlaşılacağı üzere parlamentoda en genç ortalamaya sahi parti iktidar partisiyken, yaş olarak en yüksek ortalamaya sahip parti de Halkların Demokratik Partisi'dir.

2.2. Milletvekillerinin Doğum Yerine Göre Analizi

Bu kısımda ise 27.dönemde milletvekili seçilen kadınların doğduğu yerlerin incelenmesi yapılacaktır. Böylelikle parlamentonda grubu bulunan siyasi partilerin kadın milletvekillerinin genel olarak Türkiye'nin hangi bölgesinden ve ilinden olduğuna değinilecek ayrıca yurt dışı doğumlu olan milletvekillerinin olup olmadığına bakılacaktır. Türkiye'nin hangi illerinden kişilerin temsil konusunda bizleri daha fazla temsil ettiği ve hangi illerden ise kadın milletvekili bulunmadığı da ayrıca incelenecektir. Buradaki bilgiler hazırlanırken Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin verilerinden yararlanarak yazılmıştır.

Türkiye Büyük Millet Meclisi 27. Dönem kadın temsili konusunda doğum yeri olarak en fazla milletvekilinin meclise gittiği bölge Marmara Bölgesi'dir. Marmara Bölgesi'nden toplam yirmi iki tane vekil meclise gönderilmiştir. Bu vekillerden en fazlası Adalet ve Kalkınma Partisi'nden en azı ise

birer milletvekili ile İyi Parti ve Milliyetçi Hareket Partisi'ndendir. Marmara bölgesinin illere göre analizinde ise on üç milletvekili İstanbul'dur. Doğum yeri olarak meclisteki vekillerden en azı sekiz kişi ile Ege ve Karadeniz bölgesindedir. Halkların Demokratik Partisi, İyi Parti ve Milliyetçi Hareket Partisi'ne mensup Ege ve Karadeniz Bölgesi'ne mensup milletvekili bulunmamaktadır. Halkların Demokratik Partisi'nin yirmi üç kadın milletvekilinin on beş tanesi Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi nüfusuna kayıtlıdır ve Diyarbakır nüfusuna kayıtlı olan kadın milletvekili sayısı dördtür. En fazla HDP kadın milletvekili meclise göndermiş olan ildir. Cumhuriyet Halk Partisi kadın milletvekillerinden hiç birisi Doğu ve Güneydoğu Anadolu nüfusuna kayıtlı değildir. Türkiye'de ki yedi coğrafi bölgenin hepsinden de meclise milletvekili gönderen tek Parti Adalet ve Kalkınma Partisi'dir. Marmara Bölgesi'nde Kırklareli, Yalova, Sakarya ve Çanakkale doğumlu kadın milletvekili yoktur. İç Anadolu Bölgesi'nde Çankırı, Karaman, Niğde, Nevşehir, Kırşehir ve Yozgat doğumlu kadın milletvekili yoktur. Ege Bölgesi'nde ise sadece Uşak doğumlu kadın milletvekili yoktur. Akdeniz Bölgesi'nde Osmaniye, Burdur ve Isparta doğumlu kadın milletvekili yoktur. Karadeniz Bölgesi'nde durum diğer bölgelere göre biraz farklıdır çünkü sadece Tokat, Bartın, Düzce ve Ordu doğumlu milletvekilleri vardır geri kalan illerde Samsun ve Bolu hariç kadın milletvekili dahi yoktur. Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde sadece Adıyaman doğumlu kadın milletvekili mecliste yoktur. Doğu Anadolu Bölgesi'nde ise Ardahan, Bitlis, Iğdır ve Bingöl doğumlu kadın milletvekili bulunmamaktadır. Adalet ve Kalkınma Partisi, Cumhuriyet Halk Partisi ve Halkların Demokratik Partisi milletvekilleri arasında yurt dışı doğumlular bulunurken İyi Parti ve Milliyetçi Hareket Partisi'nde yoktur.

Tablo 2. Milletvekillerinin Doğum Yerine Göre Dağılımı

MİLLETVEKİLLERİNİN DOĞUM YERİNE GÖRE DAĞILIMI					
DOĞUM YERİ / PARTİ	AK Parti	CHP	HDP	İYİ PARTİ	MHP
AKDENİZ	6	5	1	-	1
DOĞU ANADOLU	8	-	8	-	1
GÜNEYDOĞU	4	-	7	-	-
EGE	6	2	-	-	-
İÇ ANADOLU	9	3	2	1	1
KARADENİZ	6	2	-	-	-
MARMARA	13	4	3	1	1
TOPLAM	52	16	21	2	4

Kaynak: TBMM, (2021)

2.3. Milletvekillerinin Aday Olduğu Şehir ile Memleketi İlişkisi

Seçmen davranışını etkileyen faktörlerden bir tanesi de seçim dönemlerinde siyasi partiler tarafından aday olarak gösterilen kişilerin o yörenin insanı olup olmamasıdır. Milletvekilleri kendi yörelerinden olmayan adaylara çok sıcak bakmamaktadırlar. Buna örneğin 2015 yılı genel seçimlerinde Elazığ doğumlu olmayan bir adayın iktidar partisi tarafından aday gösterilmesi seçmenler tarafından tepkiye yol açmıştır. Yine 1987 seçimlerinde Anavatan Partisi milletvekili adayı Erzincanlı olduğu için partisinin mitinginde vatandaşlar tarafından tepkiye maruz kalmıştır. 27. Dönemde mecliste olan kadın milletvekilleri arasından Adalet ve Kalkınma Partisi'nin elli dört milletvekillinden on dokuz tanesi memleketleri dışından aday olmuş ve milletvekili seçilmişlerdir. Kocaeli'deki iki kadın milletvekili Trabzon ve Malatyalı'dır. Yalova ve Sakarya milletvekilleri İstanbul doğumludur. Ankara milletvekillerinden bir tanesi Şanlıurfalı'dır. Konya milletvekillerinden ikisinden birisi Norveç doğumlu diğeri ise İstanbul doğumludur. İzmir milletvekili Ankara doğumludur. Muğla milletvekili Tekirdağ doğumludur. Hatay milletvekili Ankara doğumludur. AK Parti'nin İstanbul da ki on bir milletvekilinden altısı İstanbul doğumlu değildir. Samsun milletvekili İstanbul doğumludur. Bolu milletvekili ise Düzce doğumludur. Cumhuriyet Halk Partisi 27. Dönem kadın milletvekillerinin on yedi tanesinden yedi tanesi kendi memleketinde milletvekilliği yapmamaktadır. Bursa'da ki iki kadın milletvekilinin birisi Bilecik diğeri ise Tunceli doğumludur. İzmir milletvekilleri Eskişehir ve yurtdışı doğumludur. Denizli milletvekili Aydın doğumludur. İstanbul'da ki dört kadın milletvekilinden bir tanesi İstanbul doğumlu değildir. Samsun milletvekili ise Ordu doğumludur. Milliyetçi Hareket Partisi'nin dört tane kadın milletvekilinin sadece bir tanesi kendi doğduğu yerden milletvekili olmuştur. Ankara milletvekili Kırşehirli, Konya milletvekili İstanbullu ve İstanbul milletvekili de Malatyalıdır. İyi Parti'nin iki kadın milletvekilinin ikisi de kendi memleketlerinde aday olarak gösterilmemişlerdir. Ankara milletvekili Bursa doğumlu, Isparta milletvekili ise Eskişehir doğumludur. Halkların Demokratik Partisi'nin kadın milletvekillerinin İstanbul da ki iki milletvekilinin dışında ülkenin batısında seçilmiş olan milletvekillerinin hiç birisi o yörenin insanı değildir. Doğu ve Güneydoğu Anadolu nüfusuna kayıtlıdır. Kocaeli, Yalova, Sakarya, Çanakkale, Konya, İzmir, Muğla, Samsun, Bolu ve Siirt illerindeki kadın milletvekillerinden hiç birisi o il doğumlu değildir.

2.4. Milletvekillerinin Coğrafi Bölgelere Göre Yoğunluğu

Araştırmamızda bu başlık altında 27. Dönemde parlamentoda grubu olan siyasi partilerin kadın milletvekillerinin genel olarak hangi bölgeden seçildiklerinin ele alacağız. Buradaki asıl amaç siyasi partilerin milletvekillerinin bazı bölgelerde mi yoğunlaştığını yoksa Türkiye geneline eşit şekilde mi yayıldığı incelenecektir. Adalet ve Kalkınma Partisi'ne baktığımız zaman elli dört kadın milletvekilinin yirmisi Marmara Bölgesi'nde, on iki milletvekili İç Anadolu Bölgesi'nde, beş milletvekili Ege Bölgesi'nde, altı milletvekili Akdeniz Bölgesi'nde, dört milletvekili Karadeniz

Bölgesi'nde, dört milletvekili Doğu Anadolu Bölgesi'nde ve üç milletvekili de Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapmaktadır. Cumhuriyet Halk Partisi on yedi kadın milletvekilinden yedisi Marmara Bölgesi'nde, iki milletvekili İç Anadolu Bölgesi'nde, dört milletvekili Ege Bölgesi'nde, iki milletvekili Akdeniz Bölgesi'nde, iki milletvekili Karadeniz Bölgesi'nde görev yapmaktadır. Partinin Doğu Anadolu Bölgesi ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde kadın milletvekili bulunmamaktadır. Milliyetçi Hareket Partisi'nin dört kadın milletvekilleri Marmara Bölgesi'nde bir kişi, İç Anadolu Bölgesi'nde iki kişi ve Akdeniz Bölgesi'nde bir kişidir. Karadeniz, Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde partinin kadın milletvekili bu dönemde bulunmamaktadır. İyi Parti'nin kadın milletvekillerinden birisi Akdeniz diğeri de İç Anadolu Bölgesi'ndedir. Halkların Demokratik Partisi'nin yirmi üç kadın milletvekilinin Marmara Bölgesi'nde beş, İç Anadolu ve Ege Bölgesi'nde birer kişi, Akdeniz Bölgesi'nde iki kişi, Doğu Anadolu Bölgesi'nde dört kişi, on kişi ise Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndedir. Karadeniz Bölgesi'nde ise Halkların Demokratik Partisi'nin kadın milletvekili yoktur. Milletvekili dağılımlarına göre Halkların Demokratik Partisi genel olarak Türkiye'nin doğusundaki illerden milletvekili parlamentoya göndermiştir. Bu durum aslında Türkiye'nin genel siyasi yapısı hakkında da bilgi verir niteliktedir. Etnik Kürt milliyetçiliği üzerinden siyaset anlayışı güden HDP bu bölgelerde daha fazla temsil oranına sahipken ülkenin batısına gidildikçe bu oran azalmaktadır. İktidar partisinin milletvekilleri ise Türkiye'de ki yedi bölgeye de yayılmıştır.

2.5. Milletvekillerinin Eğitim Durumuna Göre Analizi

Bireylerin eğitim seviyesi her alanda önemli olduğu gibi mecliste de önem arz etmektedir çünkü milletvekillerinin okuma yazmayı bilmeyen kişilerden seçilmiş olması parlamentoda işlerin daha geç gerçekleşmesine sebep olacaktır. Meclisteki kişiler halkı temsil eden kişiler olduğu için genel eğitim düzeyinin yüksek olması toplumun da yararına olacaktır. Seçim süreçlerinde milletvekillerinin eğitim seviyesi seçmen davranışını da etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Eğitim, siyasette elitlerin dolaşımına da etki etmektedir. Kişilere çeşitli açılardan farklı bakış açıları kazandıran eğitim, toplumdaki kurumlara ve yapılara daha akılcı ve değişikliklere ön ayak olabilecek hünerlerde kazandırmaktadır. Almond ve Verba'nın beş ayrı ülkede yaptığı çalışmanın sonuçları kişilerin eğitim seviyesinin, siyasi alanla olan etkileşiminde etkisi olduğunu göstermektedir. Bu durum da eğitim seviyeleri yüksek olan kişilerin siyasi faaliyetler ile olan ilişkisi şu şekildedir (Almond, Verba, 1989: 317). Eğitim seviyesi yüksek olan kişiler, devletin veya siyasi sistemin kişi üstündeki etkisinin, daha düşük eğitim seviyesine sahip olan kişilere göre daha çok farkındadır. Siyaseti ve seçim kampanyalarını, daha düşük eğitim seviyesindeki kişilere oranla daha çok dikkat ve takip etmektedir. Daha çok siyasi konularda bilgiye sahiptirler. Siyasete yönelik daha fazla bir siyasi konu dağarcığına sahiptir ve siyaset konusunda odak noktaları daha geniştir. Siyasi konuşmalarda bulunma ihtimalleri

daha çoktur. Siyaseti daha çeşitli bir birey çevresiyle tartışma olanağına sahiptir ve eğitim seviyesi yükseldikçe kişiler, kendilerini iktidarı etkisi altına alma konusunda donanımlı ve siyasi konuşmalara katılmakta daha hür hissederler.

Tablo 3. Milletvekillerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

MİLLETVEKİLLERİNİN EĞİTİM DURUMUNA GÖRE DAĞILIMI					
PARTİ / EĞİTİM DURUMU	İLKOKUL	LİSE	ÜNİVERSİTE	YÜKSEK LİSANS	DOKTORA
AK Parti	-	-	28	16	10
CHP	-	-	7	6	4
HDP	1	6	16	-	-
İYİ Parti	-	-	-	-	2
MHP	-	-	2	1	1
TOPLAM	1	6	53	23	17

Türkiye’de seçmen olabilmek için eğitim seviyesi şartı aranmazken milletvekili olabilmek için aranan eğitim düzeyi şartı asgari olarak ilkokuldur. Analizimize ilk olarak tüm kadın milletvekillerinin parti gözetmeden aldıkları eğitim düzeyine baktığımız zaman %1 oranda ilkokul mezunu, %6 oranında lise mezunu, %53 oranında üniversite mezunu, %23 oranında yüksek lisans mezunu, %17 oranında ise doktora mezunu bulunmaktadır. Bu durum aslında Türkiye’nin siyasi hayatı açısından olumludur; çünkü genel olarak baktığımızda eğitim seviyesinin %93 üniversite ve üzeri eğitim seviyesine sahiptir kalan %7’lik kısımda sadece bir siyasi partiye aittir. Siyasi partiler özeline indirgediğimizde ise partiler arasında gözle görülür bir farklılık vardır. İktidar partisinden elli dört milletvekilinin yirmi sekiz kişisi üniversite mezunudur, on altı kişi yüksek lisans mezunu ve kalan on kişi de doktora mezunudur. Adalet ve Kalkınma Partisi’nin kadın milletvekillerinin asgari eğitim düzeyinin üniversite olduğu görülmektedir. Cumhuriyet Halk Partisi için ise durum on yedi kadın milletvekilinin yedi kişisi üniversite mezunu, altı kişisi yüksek lisans mezunu iken dört kişide doktora seviyesine sahiptir. Partinin ilkokul ve lise mezunu düzeyinde milletvekili bulunmamaktadır. İyi Parti’nin iki kadın milletvekili ise doktora düzeyinde eğitim seviyesine sahiptir. Milliyetçi Hareket Partisi’nin dört milletvekilinin %50’si üniversite mezunu geri kalan iki milletvekilinin ise bir kişisi yüksek lisans diğeri biri de doktora seviyesinde eğitime sahiptir. Halkların Demokratik Partisi’nde ise diğer partilere nazaran durum biraz farklıdır. Diğer dört siyasi partinin kadın milletvekillerinin minimum eğitim düzeyi üniversite iken Halkların Demokratik Partisi’nde maksimum eğitim seviyesi üniversitedir. Partinin yirmi üç kadın milletvekilinin on altı kişisi üniversite mezunuyken kalan yedi kişiden altısı

lise mezunu ve bir kişisi de ilkokul mezunudur. Halkların Demokratik Partisi Diyarbakır Milletvekili Remziye Tosun parlamentodaki en düşük eğitim seviyesine (ilkokul) sahip kadın milletvekilidir.

2.6. Milletvekillerinin Almış Oldukları Eğitim Alanının Analizi

Bireylerin almış oldukları eğitimin seviyesi kadar bu eğitimleri hangi alanda almış oldukları da önem arz etmektedir. Göçebe yaşam tarzından yerleşik yaşama dönüşler birlikte ortaya çıkan belirli meslekler toplum içerisinde önemli bir statüye sahiptir. Ülkelerin birçoğunda üst düzey elitlerin dikkate değer bir kısmı aydınlardan ve bürokratlardan oluşmuştur. Hatta eğitim alanının haricinde kişilerin o eğitimi almış oldukları okul da toplumda onları ön plana çıkarır bir niteliğe sahiptir.

Tablo 4. Milletvekillerinin Aldıkları Eğitimin Alanlara Göre Dağılımı

MİLLETVEKİLLERİNİN ALDIKLARI EĞİTİMİN ALANLARA GÖRE DAĞILIMI						
EĞİTİM / PARTİ	AK Parti	CHP	HDP	İYİ PARTİ	MHP	TOPLAM
Eczacılık	3	1	-	-	2	6
Eğitim	4	-	2	1	-	7
Hukuk	15	7	6	-	-	28
İletişim	2	1	1	-	-	4
İİBF	8	4	3	-	1	16
Mimarlık	2	-	-	-	-	2
Mühendislik	4	1	-	-	-	5
Siyaset Bilimi	8	1	2	-	1	12
Tıp	4	2	1	1	-	8
Diğer	4	-	1	-	-	5

Kaynak: TBMM, (2021)

Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde 27. Dönem kadın milletvekillerinin arasından en fazla alınan eğitim bölümü hukuk fakültesidir. Tüm kadın milletvekillerinin yirmi sekiz kişisi bu bölümü bitirmiştir. Siyasetçilerin arasından bu alanın eğitimini alanların sayısı da on iki kişidir. Bu durum mecliste grubu olan siyasi partilerin kadın milletvekillerinin %12 demektir. Milletvekilliği yapanların %88 i eğitim alanı olarak siyaset bilimci değildir. Tıp, Eczacılık gibi sağlık alanlarında eğitim almış kişilerin sayısı ise on dördtür. Diğer olarak adlandırıldığımız grupta ise lojistik, sosyoloji, halkla ilişkiler gibi bölümler bulunmaktadır bu alanlarda eğitim alanların sayısı da beştir. Kadın milletvekilleri arasından genel olarak sosyal bilimler alanında olan kişilerin mecliste çoğunlukta olduklarını söylemek mümkündür. Siyasi partiler özelinde incelendiğinde ise Adalet ve Kalkınma Partisi de ki kadın milletvekillerinin profili meclisin genel profiliyle benzerlik göstermektedir. Adalet ve Kalkınma Partisi'nde de en fazla kadın milletvekili hukuk fakültesi mezunudur. Siyaset Bilimcilerin sayısı ise sekizdir. Parlamentodaki mimarlık alanında eğitim görmüş iki kişi de iktidar partisinin grubundadır. Ana muhalefet partisinin kadın milletvekillerinin arasında da en fazla kişi

hukuk fakültesi mezunudur. Sağlık alanındaki kişi sayısı üçtür. On yedi kadın milletvekilinin sadece bir kişisi siyaset bilimi mezunudur. İyi Parti ve Milliyetçi Hareket Partisi'nin 27. Dönemde kadın milletvekili sayısı az olduğundan dolayı eğitim alanlarında da çok değişiklik gözlemlenmemektedir. İyi Parti'nin bir milletvekili eğitim alanından mezundur, diğeri ise tıp doktorudur. Milliyetçi Hareket Partisi'nde ise bir siyaset bilimci, iki sağlık alanından milletvekili, diğeri ise işletme mezunudur. Bu iki partide ortak olan bir özellik parlamentoda en fazla koltuk sayısına sahip olan hukuk mezunu kadın milletvekillerinin bulunmuyor olmasıdır. Halkların Demokratik Partisi safında ise yine parlamentoya hakim olan hukukçuların sayısı burada da altıdır. İki kişi siyaset bilimcidir. Mühendislik ve mimarlık alanlarında bu partinin milletvekili yoktur.

2.7. Milletvekillerinin Medeni Hallerinin Analizi

Dünyanın çeşitli ülkelerinde farklı değerler yüklenen aile kurumu Türk toplum yapısı açısından önem arz etmektedir. İktisadi, kültürel, politik faktörlerin hepsi ailenin sosyolojik yapısının oluşmasında etkili bir konumdadır. Medeni durum faktörü tek başına düşünmek yerine diğer sosyolojik faktörlerle (örneğin; yaş ve meslek gibi) değerlendirildiğinde daha açıklayıcı bir nitelik kazanmaktadır. Ekonomik olarak özgürlük kazanamama, yaşın küçük olması evliliği kişinin kendi himayesi dışında etkileyen etmenlerdir.

Tablo 5. Milletvekillerinin Medeni Hallerine Göre Dağılımı

MİLLETVEKİLLERİNİN MEDENİ HALLERİNE GÖRE DAĞILIMI						
MEDENİ HAL / PARTİ	AK Parti	CHP	HDP	İYİ PARTİ	MHP	TOPLAM
Evli	40	14	12	2	4	72
Bekâr	6	1	7	-	-	14
Bilinmiyor	8	2	4	-	-	14

Kaynak: TBMM, (2021)

Parlamentoda ki kadın milletvekillerinin medeni durumlarına bakıldığında genel olarak evli olan kişilerin bulunduğu görülmektedir. Bu durum mecliste grubu olan bütün partiler için de ortak bir özelliktir. Milliyetçi Hareket Partisi ve İyi Parti'nin evli olmayan kadın milletvekili bulunmamaktadır. En fazla bekâr kadın milletvekili oranına sahip parti Halkların Demokratik Partisi'dir. Türkiye Büyük Millet Meclisi verilerine göre on dört kadın milletvekilinin de medeni durumları paylaşılmamıştır.

SONUÇ

Bir ülke hangi yönetim şekliyle yönetilirse yönetilsin veya hangi ideolojiye sahip olursa olsun, ülkede genel geçer olan, nicel anlamda az olan yönetici kesim ve onlara göre çoğunlukta olan bir yönetilen kesim vardır. Bu durum tarihsel süreci incelediğimizde ulus devletlerle birlikte göz önüne gelmeye daha çok başlamıştır. Bilge olan filozofların, yönetimi elinde bulundurması ya da toplumun

elit diye tabir edilen kesimce yönetimi o günden bugüne isimler değişse de süregelmiştir. Toplum yaşamında en dikkate değer şey, insanların birbirlerine ve ya diğer durumlara karşı eşit durumda olmaması bununda ortaya çıkardığı durum olarak merkezi yapının oluşması ve toplumda çeşitli grupların ortaya çıkmasıdır. Yapılmış olan bu araştırmada Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin 27. döneminde Türkiye'nin yönetilmesinde söz sahibi olan iktidar ve muhalefet partilerindeki kadın milletvekillerinin sosyolojik bir biçimde tahlili yapılmıştır. Klasik elit teorisyenlerinden; Vilfredo Pareto düşüncelerinden birisinde tarihi yapmış olan itici gücüm elit kesimi olduğunu ifade etmiştir. Bu gerçeklikle birlikte, yönetici elitlerden bir tanesi olan siyasetçilerin çeşitli eksenlerde hangi profillere sahip olduğu açıklanmaya çalışılmıştır. Kadın milletvekillerinin bölge olarak doğum yerleri, doğum yılları, aldıkları eğitimlerin seviyesi ve türleri, medeni durumları, milletvekillerinin partilere göre hangi bölgelerde daha yoğunlukta oldukları ve aday gösterilen kişilerin genel olarak doğdukları yerde mi yoksa farklı yerlerde mi aday gösterildikleri şeklindeki sosyolojik göstergeler ele alındığında parlamentoda grubu bulunan siyasi partilerin 27. dönem kadın milletvekillerinin genel olarak 1967 ile 1977 yılları arasındaki doğan kişilerden tercih edildiği ve genç olarak nitelendirebileceğimiz kişilerin oranlarının %4 olduğunu görmekteyiz. En yaşlı kadın milletvekili 1956 yılı doğumluyken en genç milletvekili ise 1996 yılı doğumludur. Siyasi partilerin milletvekili olarak aday gösterdikleri kişilerin doğdukları bölgeler aslında siyasi partinin profili hakkında da bilgi verir niteliktedir. Bu eksen etrafında değerlendirme yaptığımızda Adalet ve Kalkınma Partisi'nin kadın milletvekilleri en fazla Marmara Bölgesi doğumluyken, Halkların Demokratik Partisi kadın milletvekilleri genel olarak Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde doğmuşlardır. Diğer üç siyasi partinin milletvekilleri ise sayılarına göre orantılı bir şekilde dağılmıştır demek mümkündür. Hayatın içerisinde olduğu gibi siyasette de eğitim seviyesi önemli bir yer tutmaktadır. Halkların Demokratik Partisi haricindeki diğer partilere bakıldığında milletvekili olabilmek için bir nevi minimum üniversite mezunu olmanın gerekliliği göze çarparken bu durum Halkların Demokratik Partisi'ne geldiğinde ilkökul mezunu olan bir kişinin milletvekili olabilmiştir ve bu partide maksimum eğitim düzeyi üniversitedir. Bu durum ise eğitim seviyesindeki seçkin olmanın 27. dönem de genel anlamda geçerli olduğunu göstermektedir. Eğitimin seviyesiyle birlikte aslında, alınan eğitimin türünün de milletvekilliğinde etkili olduğu sonucuna da ulaşılmıştır; çünkü hukuk fakültesi mezunu olan kişilerin sayısı diğer eğitim türü gruplarına göre fazladır bununla birlikte, siyaset bilimi eğitimi alan kişilerin oranı yüksek olması gerekirken düşüktür bu durumda bu görevin yapılmasında siyaset alanında eğitim almanın önemli bir durum olmadığını göstermektedir. En az sayıda milletvekili bulunan eğitim grubu ise mimarlar ve mühendislerdir. Bu bağlamda sosyal bilimcilerin parlamentoya kadınlar bazında 27. dönemde çoğunlukta olduklarını söylemek mümkündür. Meclisteki kadın milletvekillerinin medeni durumlarına bakıldığında ise oran olarak evli olan kişilerin açık ara önde oldukları görülmektedir. Türkiye'de bazı

bölgelerde kendi yöresinden olmayan milletvekili adaylarına sıcak bakılmamakta ve sandıkta da tepki gösterilmektedir. İyi Parti dışındaki mecliste grubu olan siyasi partilerin oransal olarak çoğunluğu kendi memleketlerinden aday olarak gösterilmiş ve milletvekili seçilmişlerdir. Beş siyasi partinin yüz kadın milletvekilinden kendi memleketlerinde aday olmayanların sayısı da oranı da yirmi dokuzdur. Bir başka göstergemiz olan siyasi partilerin kadın milletvekillerinin partiye göre en çok hangi bölge bazında seçildikleri ve en fazla kadın milletvekilinin hangi bölgede olduğunu ele aldığımızda ise aslında siyasi partilerin genel olarak belirli bölgelerde daha fazla yoğunlaştığını görebiliriz. Halkların Demokratik Partisi'nin Doğu'daki illerden meclise vekil göndermesi ve Karadeniz'den hiç kadın milletvekilinin olmaması sonuçlarımızdan bir tanesidir. Milliyetçi Hareket Partisi'nin Doğu ve Güneydoğu Bölgesi'nden seçilmiş olan kadın milletvekilinin bulunmuyor olması da farklı bir sonuçtur. İktidar partisi olan Adalet ve Kalkınma Partisi'nin genel olarak her bölgede kadın milletvekilinin bulunuyor olması bu durumun sonucunun da aslında hem oy oranı olarak yüksek oy almış olmasının hem de Türkiye'de genel kabul görmüş olmasının etkisi bulunmaktadır. Son olarak kadın siyasi elitlerin 27. dönemde ele alınan elit türleriyle ilişkilendirildiğinde, halkı yönetenlerin kişi olarak az oldukları fakat karar almada halka yani çoğunluğa daha yetki sahibi oldukları anlaşılmaktadır. Kadın milletvekillerinin ise partiler düzeyinde daha fazla genel yapı itibariyle daha az sosyolojik açıdan benzerlik gösterdiği görülmektedir. Aslında genel olarak siyasetteki temsil olarak ne cinsiyet bazında ne de diğer göstergeler bağlamında eşitlik olmadığını söylemek mümkündür çünkü belirli bir yaş grubu eğitim düzeyi bir eğitim türüne mensubiyet gibi faktörler ve erkek egemen bir meclis görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Adalet ve Kalkınma Partisi, (2021). ‘‘<https://www.akparti.org.tr/media/279929>.’’
- Albertoni, Ettore. (1987). *Mosca and The Theory of Elitism*, Translation By Paul Goodrick, Basil Blackwell. Oxford.
- Almond, Gabriel., ve Verba, Sidney. (1989). *The Civic Culture: Political Attitudes and Democracy in Five Nations*. California. USA: SAGE Publication, Inc.
- Ana Britannica Genel Kültür Ansiklopedisi. (2004). *Milliyetçi Hareket Partisi*. Cilt 16, İstanbul, Ana Yayıncılık.
- Aron, Raymond. (1976) *Demokrasi ve Totalitarizm*. Çev: Vahdi Hatay, Kültür Bakanlığı İstanbul: Kültür Eserleri: 3.
- Arslan, Durmuş. Ali. (2007). *Elit sosyolojisi*. Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Bora, Tanıl ve Can, Kemal.(2009). *Devlet Ocak Dergah*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bottomore, Thomas, Burton. (1997). *Seçkinler ve toplum*. Ankara: Gündoğan.
- Carlton, Eric. (1996). *The Few and The Many: A Typology of Elites*, Scolar Press, Vermont.

Cumhuriyet Ansiklopedisi 1923 – 2000. (2002) Cilt 3 / 1961 – 1980, İstanbul, Yapı Kredi Yayınları.

Cumhuriyet Ansiklopedisi 1923 – 2000. (2002) Cilt 4 / 1981 – 2000, İstanbul, Yapı Kredi Yayınları.

Cumhuriyet Halk Partisi, (2021). “<https://www.chp.org.tr/haberler/chp-tarihi>.”

Dahl, Robert. (1961). *Yönetici Elit Modelinin Bir Kritiği*, Çev: Deniz Baykal, AÜSBF Dergisi, C: XVI, No: 2.

Dahl, Robert. (1996) *Demokrasi ve Eleştirileri*, Çev: Levent Köker, Ankara: Yetkin Yayınları.

Daver, Bülent. (1993) *Siyaset Bilimi*, Ankara: Siyasal Kitabevi.

Eryılmaz, Bilal. (2013), *Bürokrasi ve Siyaset*. İstanbul: Alfa Yayınları, s. 55-59.

Giddens, Anthony (1999), *İleri Toplumların Sınıfsal Yapısı*, Çev: Ömer Baldık, İstanbul: Biray Yayınları.

Halkların Demokratik Partisi, (2021). “(<https://www.hdp.org.tr/tr/parti-tuzugu/10/>).”

Kapani, Münici. (2003). *Politika Bilimine Giriş*, İstanbul: Bilgi Yayınları.

Karpat, Kemal. (2015). *Türk Siyasi Tarihi*, 6. Baskı, İstanbul: Timaş Yayınları.

Kışlalı, Ahmet, Taner. (1997). *Siyaset Bilimi*, Ankara: İmge Yayınevi.

Lerner, Robert, Stanley Rothman and Althea K. Nagai (1996) *American Elites*, Yale University Press, New Haven and London.

Mills, Wright. (1963). *Power, Politics and People*. Oxford University Press, New York.

Mills, Wright. (1974). *İktidar Seçkinleri*. Çev: Ünsal Oskay, Ankara: Bilgi Yayınevi.

Özdemir, Zeki. (2007). “1965-1969 Yılları Arasında Cumhuriyetçi Köylü Millet Partisi ve Milliyetçi Hareket Partisi”, Ankara, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Master Tezi.

Parry, Geraint. (1993). *Elite Theory and Democracy*, Ralph Young and Chris Binns (Ed.), *Introducing Government: A Reader*, Manchester And New York.

Popper, Karl. (1998). *Açık Toplum ve Düşmanları*, Çev: Mete Tuncay, İstanbul: Remzi Kitabevi.

Rustow, Dankwart. (1966). *The Study of Elites: Who's, Who, When, And How*, World Politics.

Sala, Bedir. (2009). “Türkiye’de seçkin sınıflar ve siyasal yapı”. Yayımlanmış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Sartori, Giovanni. (1977). *Demokrasi Kuramı*, Çev: Deniz Baykal, Tsiyd, Nkara.

Schmidt, Monfred. (2001). *Demokrasi Kuramlarına Giriş*. Çev: Emin Köktaş, Ankara: Vadi Yayınları.

Schumpeter, Joseph. (1967). *Kapitalizm Sosyalizm Demokrasi*, Çev: Tınaz R., İstanbul: Varlık Yayınları.

- Turhan, Mehmet. (1991). *Siyasal Elitler*. Ankara: Gündoğan Yayınları.
- TBMM, (2021) ‘https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.liste’
- Vergin, Nur. (2003). *Siyasetin Sosyolojisi*, İstanbul: Bağlam Yayınları.
- William, Henry. (1994). *In Defense Of Elitism*, Doubleday, New York.
- Yayla, Atilla (2002). *Liberalizm*, Ankara: Liberte Yayınları.

TÜRKİYE'DEKİ ÖZEL HASTANELERİN DİJİTALLEŞMESİ VE AKREDİTASYON SÜRECİNE İLİŞKİN HASTANE YÖNETİCİLERİNİN GÖRÜŞLERİ¹

Öğr. Gör. Cansu BOZDOĞAN²

ÖZ

21. yüzyılda dijital dönüşüme uyum sürecinde öncü örgütlerden biri de sağlık arzı sunan hastanelerdir. Sağlık Bakanlığı'na bağlı ayaktan ve yataklı tedavi hizmeti sunan hastanelerin dijital olgunluk seviyelerinin iyi durumda olduğu ve belgelendirildiği görülürken, ayaktan ve yataklı tedavi hizmeti sunan özel hastanelerin dijital olgunlukları ve akreditasyon süreçleri ile ilgili durum tespitinde eksiklikler olduğu görülmektedir. Bu çalışmada, özel hastanelerin dijitalleşme süreci ve akreditasyon süreçleri ile ilgili yönetici görüşlerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Nitel araştırma yöntemlerinden biri olan durum çalışması deseni benimsenmiş olup, veriler hem yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığı ile Eskişehir ilinde bulunan özel hastane yöneticileri ile yüz yüze görüşmeler yapılarak hem de doküman incelemesi yoluyla toplanmıştır. Elde edilen verilerin analiz edilmesiyle özel hastanelerin dijitalleşmesiyle ilgili güçlü, zayıf, fırsat ve tehditlerinin neler olduğu ile ilgili mevcut durum ortaya konmuş, bunun yanı sıra özel hastanelerin dijital anlamda akredite belgesine sahip olmada avantajların ve engellerin neler olduğu ile ilgili görüşler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Dijital Hastane, Akreditasyon, HIMSS, EMRAM.

Jel Kodları: I10, I19, I19

OPINIONS OF HOSPITAL MANAGERS ON THE DIGITALIZATION AND ACCREDITATION PROCESS OF PRIVATE HOSPITALS IN TURKEY

ABSTRACT

One of the leading organizations in the process of adapting to digital transformation in the 21st century is hospitals that offer health care. While it is seen that the digital maturity levels of the hospitals that provide outpatient and inpatient treatment services under the Ministry of Health are in good condition and documented, it is seen that there are deficiencies in the digital maturity and accreditation processes of private hospitals that provide outpatient and inpatient treatment services. In this study, it is aimed to reveal the views of the managers about the digitalization process and accreditation processes of private hospitals. The case study design, which is one of the qualitative research methods, was adopted, and the data were collected both by face-to-face interviews with private hospital managers in Eskişehir through a semi-structured interview form and by document review. By analyzing the data obtained, the current situation about the strengths, weaknesses,

¹ Bu araştırma, 7th International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Kongresi'nde online olarak sunulmuştur.

² Öğretim Görevlisi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, cozturk@ogu.edu.tr, (Orcid:0000-0002-8146-7555)

opportunities and threats of the digitalization of private hospitals has been revealed, as well as opinions about the advantages and obstacles of having a digital accreditation certificate for private hospitals.

Keywords: Digital Hospital, Accreditation, HIMSS, EMRAM.

JEL Codes: I10, I19, I1

GİRİŞ

Anlık tıklamalarla hayatımıza hız kazandıran dijital dünya yaşamın birçok alanında bireylerde hız isteği oluşturmaktadır.

Bireyler, mal veya hizmet sunumu sağlayan örgütlerden hızlı, aynı zamanda kaliteli hizmet almak istemekte, örgütlerde bu isteklere cevap verebilmek adına sürece uyumlanmak durumunda kalmışlardır. Bu uyuma ayak uydurmaya çalışan örgütlerden biri de sağlık hizmeti sunan hastanelerdir. Hastaneler sağlık hizmeti talebinde bulunan bireylere hızlı, aynı zamanda kaliteli hizmet sunma eğilimindedirler. Bu hizmetlerin sunumunda maliyetleri de minimize etmek temel hedefleri arasındadır.

Sağlık Bakanlığı dijital dönüşüme uyumda 2003 yılında “Sağlıkta Dönüşüm Programı”nı başlatmıştır. Sağlıkta Dönüşüm Programı çerçevesi ile “Nitelikli ve Etkili Sağlık Hizmetleri İçin Kalite ve Akreditasyon”, “Karar Sürecinde Etkili Bilgiye Erişim: Sağlık Bilgi Sistemi” bileşenleri ile hastanelerin dijitalleşme yolunda ilk adımlar atılmaya başlanmıştır. Bu bileşenlerin yerine getirilmesi için 2011 yılında Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğüne (SBSGM) yetki verilmiştir. SBSGM’nin dijital dönüşüm sürecindeki projelerinden biri de dijital/kâğıtsız hastane uygulamasıdır.

Bu araştırmada “Türkiye’deki Sağlık Bakanlığına bağlı bazı hastaneler dijital anlamda 6. ve 7. seviye akredite belgesine sahip iken, bu belgeye sahip neden özel hastane bulunmamaktadır?” araştırma sorusundan yola çıkılmıştır. Araştırmanın amacı, Türkiye’deki özel hastanelerin dijitalleşme süreci ile durumunu ortaya koymak ve dijitalleşme düzeylerini belgelendirmeleriyle ilgili yönetici görüşlerini ortaya çıkarmaktır. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden durum çalışması yöntemi tercih edilmiştir. Durum çalışması, tek bir durum ya da olayın derinlemesine boyutsal olarak incelendiği, verilerin çoklu kaynakları içeren veri toplama araçları (gözlemler, görüşmeler, görsel-ışitseller, dokümanlar, raporlar) ile sistematik bir şekilde toplandığı ve gerçek ortamda neler olduğuna bakıldığı bir yöntemdir (Subaşı ve Okumuş, 2017:420).

Araştırma Eskişehir ilinde bulunan ayaktan ve yataklı tedavi hizmeti sunan özel hastaneler ile sınırlandırılmıştır. Araştırmada amaçlı (seçkili örnekleme) yöntemlerinden kolayda örneklem seçilmiştir. Yönteme uygun olarak farklı pozisyonlarda bulunan 5 özel hastane yöneticisi ile birebir görüşme yapılmıştır. Bununla birlikte çeşitli bilgi ve dokümanlardan yola çıkarak durum incelemesi yapılmıştır. Alan yazında dijital hastaneler ile ilgili çalışmalar daha çok literatür taraması veya ikincil verilerle elde edilen tanımlayıcı çalışmalara (Ak, 2013; Avaner ve Avaner, 2018; Doğan, 2021; Sezer

Korucu ve Demir, 2017; Limon, 2019; Peker vd., 2018; Tüfekçi vd., 2017; Uysal ve Ulusinan, 2020) rastlanmaktadır. Bu konu ile ilgili alan yazında daha önce benzer bir çalışmaya rastlanmaması ve keşfedici nitelikte olması sebebi ile araştırmayı özgün kılmaktadır. Araştırma aynı zamanda özel hastaneler özelinde durum tespiti sunmakta olup, karar vericilere bazı önerilerde bulunulmuştur.

1. DİJİTAL HASTANE

Tıbbi ve idari hizmet alanlarını içinde toplayan sağlık kuruluşlarında süreçlere ve hastalara dair çok çeşitli veri toplanmaktadır. Her türlü karar alma aşamasında bu verilerin kullanılabilir olması kritik bir öneme sahiptir. Özellikle, hasta ile ilgili verilerin ve istemlerin hasta başında sisteme girilmesi; hasta ile ilgili her türlü tıbbi bilgiye (laboratuvar sonuçları, radyolojik görüntüler, günlük tıbbi ölçümler vs.) hastane içinden veya dışından anlık erişilmesiyle iş süreçleri hızlanmakta, tıbbi hatalar en aza indirilmeye çalışılmaktadır. Sağlık Bakanlığı, hastanelerin dijitalleşmesi ile hasta güvenliğini temel alan sağlık hizmet sunumunun etkinliğinin artmasını, hastanedeki iş süreçleri ve maliyetlerin azalmasını ve tüm bunlara ek olarak iş yükünün azalarak sağlık çalışanlarının memnuniyet oranlarının yükselmesini hedeflemektedir (Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü, 2018:7). Bu hedeflere ulaşabilmek için ise dijital hastane uygulamalarını yürütmektedir.

Dijital hastane; Hastane Bilgi Yönetim Sistemi (HBYS), dijital tıbbi kayıtlar, PACS (Picture Archiving and Communication in Medicine), dijital tıbbi arşiv, barkod, RFID (Radio Frequency Identification) teknolojileri, ilaç ve malzeme takibi, mobil ve tablet bilgisayarlar, tıbbi teknolojiler, bina, enerji, aydınlatma teknolojileri ve bilgi sistemleri, haberleşme sistemleri, veri, ses, görüntü ve multimedya teknolojileri, tele-tıp, tele-eğitim, sanal otopsi, sanal ameliyat, sanallaşma, yönetim hizmetleri, danışmanlık, yönlendirme, bahçe, otopark ve her çeşit entegre hizmetler gibi yönetim unsurlarının yer aldığı tam entegre hastane demektir. Dijital hastaneler, teknolojiyi hasta güvenliği ile sağlık bakım kalitesini artırmaya yönelik kullanan sistemleri barındıran hastanelerdir. Hastanelerde kullanılan çeşitli dijital sistemler ve bilgi yönetim sistemleri ile gelişen teknolojilerin hastane bilgi sistemlerine entegre edilmesi doktor, hemşire ve diğer sağlık profesyonellerinin hasta bilgilerine kolaylıkla ulaşımını sağlamaktadır (Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü, 2018:11).

Dijital hastane, her türlü tıbbi cihazın bilgi yönetim sistemine ağlar ve sensörler aracılığıyla veri/bilgi gönderebildiği; çalışanların ve hastaların yetki ve onamları dâhilinde bu sistemdeki veri/bilgiye hastaneden veya uzaktan erişebildiği bütünleşik sağlık hizmeti sunan bir hastane modelidir. Dijital hastaneler kağıtsız hastane uygulaması ile çevreci bir işleyiş sunarken, aynı zamanda sağlık hizmeti sunan ve sağlık hizmeti alan bireylere süre bakımında avantaj sağlamaktadır (Avaner ve Avaner, 2018:15-16).

Dijital hastane; idari, mali ve tıbbi süreçlerde asgari düzeyde bilişim teknolojilerinin kullanıldığı bir hastaneden her türlü iletişim aracı ve tıbbi cihazın birbiriyle ve diğer bilgi sistemleriyle bütünleşik olduğu, sağlık çalışanları ve hastaların tele tıp ve mobil tıp uygulamalarıyla hastane içinden veya dışından veri alışverişinde bulunabildiği hastaneye kadar geniş bir yelpazede tanımlanabilir (Sağlık Bakanlığı, 2014).

Bir hastanede bilişim teknolojilerinin kullanılıyor olması o hastanenin dijital hastane olarak nitelendirilmesi için yeterli olmamaktadır. Dijital hastane olabilmenin genel koşulları şunlardır;

- Elektronik order (istem) sistemi kullanılmalıdır.
- Hekim ve hemşire klinik karar destek sistemleri bulunmalıdır.
- Kapalı döngü ilaç yönetimi yapılmalıdır.
- İlaç karar destek sistemleri bulunmalıdır.
- Klinik veri havuzu oluşturulmalıdır.
- Veri ambarı ve iş zekası bulunmalıdır.
- Sağlık kurumları arasında veri paylaşımı yapılabilmelidir.
- Klinik bakım sürecini sağlayacak şekilde veri alışverişi yapılabilmelidir.
- Hizmet sunumunda kâğıt doküman kullanılmamalıdır (Sağlık Bakanlığı Sağlık

Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü, 2018:11).

Bu genel koşulları yerine getirmek için Dijital Hastane Sistem Bileşenleri şunlardır: (Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü, 2018:12-35).

- Hastane Bilgi Yönetim Sistemi (HBYS)
- Elektronik İstem (e-Order) Sistemi
- Görüntü Arşivleme ve İletişim Sistemleri (PACS-Picture Archiving Communication System)
- Laboratuvar Bilgi Yönetim Sistemi (LBYS)
- Eczane Yönetim Sistemi
- Eczacılık Hizmetleri Teknolojileri ve Kapalı Döngü İlaç Yönetim Sistemi
- Klinik Karar Destek Sistemi (decision support system) dir.

Özetle dijital hastane; sağlık talebinde bulunan hastaların, tüm sağlık profesyonellerinin, hastane varlıklarının ve bilginin bir bütün haline getirilmesi için tüm süreçlerin kağıtsız ve otomatize edilmiş biçimde dijital iş akışları halinde tasarlanmasıdır (Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü, 2020:6). Dijital hastaneler, sağlık hizmetinden yararlanan bireylere ve sağlık hizmeti sunan kurumlara, sağlık kuruluşları içerisinde yer alan sağlık profesyonellerine zaman, maliyet, kalite ve verimlilik açısından pek çok fayda sağlamaktadır.

2. HASTANELERİN AKREDİTASYONU

Türkiye’deki hastanelerin dijital olgunluk seviyelerinin belirlenmesi ve bu seviyelerden 6. ve 7. seviye dijital hastane olduğunun kanıtı olan akreditasyon süreçleri HIMSS (Healthcare Information and Management Systems Society-Sağlık Bilgi ve Yönetim Sistemleri Topluluğu) tarafından gerçekleştirilmektedir. 1961 yılında kurulan HIMSS, bünyesinde yer alan 600 şirket ve 450 dernek/vakıf ile birlikte dünya çapında sağlık alanında 70.000’den fazla kişiyi kapsamaktadır. Merkezi Şikago’da olan ve Amerika, Avrupa ve Asya’da yapılanması bulunan HIMSS’in kuruluş amacı, bilgi teknolojilerinin, sağlık hizmetleri sunumunda ve geliştirilmesinde en uygun düzeyde kullanımını sağlamaktır (HIMSS EURASIA, 2021a).

HIMSS kendi geliştirdiği EMRAM (Elektronik Medikal Sağlık Kaydı Adaptasyon Modeli) ile hastanelerin dijital olgunluk düzeylerini 0 ile 7 arasında derecelendirmektedir. 0 ile 7 arasındaki dereceler için hastanelerin sahip olması gereken koşullar belirlenmiş, 6. ve 7. seviye hastaneler dijital olgunluğa ulaşmış hastaneler olarak kabul edilmektedir. Dijital olgunluğa sahip bu hastaneler HIMSS başvurusu ile hastanelerin dijital süreçlerini değerlendirerek, geldikleri seviyeyi tespit etmek için dünyaca kabul edilen akreditasyon ve standart modeli olan EMRAM kullanmakta ve dijital süreçlerini 6. ve 7. seviyeye kadar tamamlamış olan hastaneleri akredite ederek belgelendirmektedir.

Tablo 1. Elektronik Sağlık Kaydı Benimseme Modeline (EMRAM) Göre Dijitalleşme Seviyeleri ve Kabiliyetleri

HASTANE SEVİYELENDİRME	HIMSS ANALYTICS EMRAM Elektronik Medikal Sağlık Kaydı Benimseme Modeli Kabiliyetleri
7	Bütüncül elektronik sağlık kaydı; başka kurumlarla veri alış-verişi; felaket kurtarma merkezi; üst düzey güvenlik ve mahremiyet önlemleri.
6	İlaç, kan ürünü ve anne sütü için, teknoloji destekli kapalı döngü uygulama yöntemi; bilgi sistemlerinde risk değerlendirmesi ve raporlandırılması; kapsamlı klinik karar destek sistemleri.
5	Yapısal hale getirilmiş doktor klinik formları; sızma tespit ve önleme sistemleri; mobil cihazların korunması.
4	Klinik karar destek sistemleri ile entegre olan elektronik order kaydı; hemşire ve yardımcı sağlık personeli klinik formları; sistemlerin sürekliliği için temel önlemler.
3	Hemşire ve yardımcı sağlık personeli klinik formları; ilaç ve tedavi kaydı (yatan hasta); rol tabanlı yetkilendirme.
2	Elektronik klinik veri havuzu; hastane içinde birlikte çalışabilen bilgi sistemleri; temel güvenlik önlemleri.
1	Üç temel bilgi sisteminin (eczane bilgi sistemi, laboratuvar bilgi sistemi, görüntüleme bilgi sistemi) hepsi mevcut.
0	Üç temel bilgi sisteminin (eczane bilgi sistemi, laboratuvar bilgi sistemi, görüntüleme bilgi sistemi) hepsi mevcut değil.

Kaynak: <https://dijitalhastane.saglik.gov.tr>

Tablo 1’de görüldüğü gibi HIMSS EMRAM seviyelendirmesi ile hastanelerin hangi seviyede hangi kabiliyetlere sahip olması gerektiği kriterlerle belirlenmiştir. HIMSS EMRAM seviyelendirmesi ile sağlık kuruluşunun işleyişinde bilişim teknolojilerini kullanma seviyesi denetlemek, 0 ile 7 arasında dijital olgunluk düzeylerini belirlemek, 6. ve 7. seviyeye ulaşmış hastaneleri belgelendirilerek hastanelerin dijital olgunluk seviyelerini uluslararası düzeyde derecelendirilmektedir. Aynı zamanda HIMSS EMRAM seviyelendirmesi ile hastanelerin sürekli gelişen sağlık bilişimi teknolojilerine uluslararası standartlarda uyum sağlamasını kolaylaştırmaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2020).

3. TÜRKİYEDE’Kİ DİJİTAL HASTANELERİN DURUMU

Yüksek teknolojiler ile donatılan kamu hastaneleri için Sağlık Bakanlığı’nın 2013-2017 Stratejik Planında ‘Bakanlığa ve bağlı kuruluşlarına ait tesislerde dijital hastane kavramını oluşturmak ve yaygınlaştırmak’ hedefi yer almıştır. Bu hedef doğrultusunda dijital/kâğıtsız hastane süreciyle ilgili çalışmaların yürütülmesi amacıyla 2011 yılında kurulan SBSGM’ye sorumluluk verilmiştir. Türkiye kamu hastanelerinin, dünyadaki gelişmelere paralel olarak dijital hastaneye dönüşüm çalışmalarını sürdüren SBSGM “Hastanelerimizde Dijital Dönüşüm Projesi” olarak başlattığı dijital/kâğıtsız hastane projesini 2012 yılında pilot uygulama olarak hayata geçirmiştir (Sezer Korucu ve Demir, 2017:393). Pilot uygulama çalışmaları kapsamında 2013 yılında HIMSS Avrupa’ya akreditasyon başvurusu yapan Ankara GMK Devlet Hastanesi HIMSS tarafından 2014 yılında Türkiye’deki ilk EMRAM 6. Seviye dijital hastane olarak belgelenmiş Türk hastanesidir (Avaner ve Avaner, 2018:22).

Dünya’da Kuzey Amerika bölgesinden sonra en fazla akredite olmuş hastaneye sahip bölge Türkiye’nin de içinde bulunduğu Avrupa bölgesidir. Avrupa bölgesinde EMRAM 6. ve 7. seviyede akredite olmuş hastane sayısı en fazla olan ülke ise Türkiye’dir. Avrupa bölgesinde Türkiye gelişmekte olan bir ülke olmasına rağmen Avrupa bölgesindeki gelişmiş ülkelere göre hastanelerde sunulan hizmetlerin dijital olma oranı daha yüksek bir seyirde gerçekleşmektedir. Türkiye’nin hem 6. hem de 7. seviye derecelendirme durumuna baktığımızda gelişmiş ülkelere göre ülke genelinde dijitalleşme aşamalarına daha çok önem veren bir ülke konumundadır. Sunulan sağlık hizmetleri kapsamında dijital hastanelerde daha kaliteli ve verimli hizmetlerin aktarılacağı söylenebilir. Aynı zamanda Türkiye belgelendirilmiş kaliteli sağlık hizmet sunumu bakımından çevre ülkelerden daha iyi konumda olmasının yarattığı avantaj sebebiyle, kaliteli hizmet alma düşüncesi olan hastaları kendine çekebilme konusunda önemli bir fırsata sahiptir (Doğan, 2021:1594).

Tablo 2. Türkiye'deki Seviye 7 Dijital Hastaneler

Sıra No	Hastane Adı
1	İstanbul Bahçelievler Devlet Hastanesi
2	İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi
3	İzmir Tire Devlet Hastanesi

4	İzmir Ödemiş Devlet Hastanesi
5	Yozgat Şehir Hastanesi
6	Isparta Şehir Hastanesi
7	Sinop Ayancık Devlet Hastanesi

Kaynak: www.dijitalhastane.saglik.gov.tr

2022 verilerine göre Türkiye’de seviye 7 toplam 7 tane dijital hastane bulunmaktadır. Seviye 7 dijital hastanelerin Marmara(2), Ege(2), İç Anadolu(1), Karadeniz(1) ve Akdeniz(1) bölgelerinde yer alan kamuya bağlı hastaneler olduğu görülmektedir (Tablo 2).

Tablo 3. Türkiye'deki Seviye 6 Dijital Hastaneler

1	Adana Şehir Hastanesi
2	Adana İmamoğlu Devlet Hastanesi
3	Adana Dr. Ekrem Tok Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesi
4	Adana Yüreğir Devlet Hastanesi
5	Artvin Arhavi Devlet Hastanesi
6	Ankara Gaziler Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Eğitim ve Araştırma Hastanesi
7	Aydın Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi
8	Aydın Didim Devlet Hastanesi
9	Aydın Nazilli Devlet Hastanesi
10	Bartın Devlet Hastanesi
11	Bolu İzzet Baysal Devlet Hastanesi
12	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi İzzet Baysal Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Eğitim ve Araştırma Hastanesi
13	Burdur Bucak Devlet Hastanesi
14	Burdur Devlet Hastanesi
15	Burdur Yeşilova Devlet Hastanesi
16	Bursa Gemlik Devlet Hastanesi
17	Burdur Gölhisar Devlet Hastanesi
18	Çanakkale Ayvacık Devlet Hastanesi
19	Çanakkale Ezine Devlet Hastanesi
20	Çanakkale Yenice Devlet Hastanesi
21	Çorum Alaca Devlet Hastanesi
22	Çorum Göğüs Hastalıkları Hastanesi
23	Çorum İskilip Atıf Hoca Devlet Hastanesi
24	Çorum Kargı Ahmet Hamdi Akpınar İlçe Devlet Hastanesi
25	Çorum Mecitözü İlçe Devlet Hastanesi
26	Çorum Osmancık Devlet Hastanesi
27	Çorum Sungurlu Devlet Hastanesi
28	Diyarbakır Hani İlçe Devlet Hastanesi
29	Edirne Keşan Devlet Hastanesi
30	Erzurum Hınıs Şehit Yavuz Yürekseven Devlet Hastanesi
31	Gaziantep Şehit Kamil Devlet Hastanesi
32	İstanbul Beykoz Devlet Hastanesi
33	İstanbul Dr. Siyami Ersek Göğüs Kalp ve Damar Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi
34	İstanbul Kartal Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi
35	İstanbul Pendik Devlet Hastanesi
36	İstanbul SBÜ Mehmet Akif Ersoy Göğüs Kalp ve Damar Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi
37	İstanbul SBÜ Şişli Hamidiye Etfal Eğitim ve Araştırma Hastanesi
38	İstanbul Üsküdar Devlet Hastanesi

39	İzmir Bornova Türkan Özilhan Devlet Hastanesi
40	İzmir Gaziemir Nevvar Salih İlgören Devlet Hastanesi
41	İzmir Alsancak Nevvar Salih İlgören Devlet Hastanesi
42	İzmir Torbalı Devlet Hastanesi
43	İzmir Urla Devlet Hastanesi
44	Kahramanmaraş Andırın Devlet Hastanesi
45	Kahramanmaraş Çağlayancerit Devlet Hastanesi
46	Kahramanmaraş Türkoğlu Dr. Kemal Beyazıt Devlet Hastanesi
47	Karabük Safranbolu İlçe Devlet Hastanesi
48	Kayseri Pınarbaşı Devlet Hastanesi
49	Kırıkkale Yüksek İhtisas Hastanesi
50	Kırşehir Kaman Devlet Hastanesi
51	Osmaniye Bahçe Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon
52	Osmaniye Düziçi Devlet Hastanesi
53	Osmaniye Kadirli devlet Hastanesi
54	Osmaniye Devlet Hastanesi
55	Nevşehir Ürgüp Devlet Hastanesi
56	Muş Varto Devlet Hastanesi
57	Sinop Boyabat 75. Yıl Devlet Hastanesi
58	Sinop Gerze Devlet Hastanesi
59	Sinop Atatürk Devlet Hastanesi
60	Trabzon Akçaabat Haçkalı Baba Devlet Hastanesi
61	Trabzon Kanuni Eğitim ve Araştırma Hastanesi
62	Trabzon Maçka Ömer Burhanoglu Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Merkezi
63	Trabzon Sürmene Devlet Hastanesi
64	Trabzon Vakfıkebir Devlet Hastanesi
65	Trabzon Tonya Devlet Hastanesi
66	Yozgat Sorgun Devlet Hastanesi

Kaynak: www.dijitalhastane.saglik.gov.tr

Türkiye’de seviye 6 toplam 66 tane dijital hastane bulunmaktadır. Seviye 6 dijital hastanelerin Karadeniz (21), Akdeniz(15), Marmara(13), Ege(8), İç Anadolu(6), Güneydoğu Anadolu(2), Doğu Anadolu (1) bölgelerinde yer alan kamuya bağlı hastaneler olduğu görülmektedir (Tablo 3).

2022 verilerine göre Türkiye’de dijitalleşme seviyesi en üst düzey olan seviye 7 toplam 7 tane hastane; seviye 6 toplam 66 tane hastane akredite olmuş ve dijital hastane statüsünü kazanmış ve dijital anlamda akredite olmuş hastaneler incelendiğinde bunların tamamının Sağlık Bakanlığı’na bağlı kamu hastaneleri olduğu görülmektedir (Tablo 2 ve Tablo 3).

4. METODOLOJİ

Araştırmada nitel araştırma desenlerinden durum çalışması yöntemi tercih edilmiştir. Türkiye’deki Sağlık Bakanlığına bağlı hastaneler dijital anlamda 6. ve 7. seviye akredite belgesine sahip iken, bu belgeye sahip neden özel hastane bulunmamaktadır? Araştırma sorusundan yola çıkılarak Türkiye’deki özel hastanelerin dijitalleşme süreci ile durumunu ortaya koymak ve dijitalleşme düzeylerini belgelendirmeleriyle ilgili yönetici görüşlerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

Özel hastanelerin dijitalleşme sürecinin ortaya çıkarmak amacıyla;

- Hastanenizin dijitalleşme sürecinde güçlü yönleriniz nelerdir?

- Hastanenin dijitalleşme sürecinde zayıf-eksik yönleriniz nelerdir?
- Hastanenin dijitalleşmesinin ne gibi fırsatlar sunduğunu düşünüyorsunuz?
- Hastanenin dijitalleşmesinin ne gibi tehditler sunduğunu düşünüyorsunuz?
- Hastanenin dijital olgunluk düzeyini nasıl değerlendiriyorsunuz? şeklinde sorular yöneltilmiştir.

Özel hastanelerin dijital anlamda akredite belgesini sahip olmada avantajlar ve engellerin neler olduğunu tespit etmek amacıyla ise;

- Hastanenin dijital olgunluk düzeyinin belirlenmesi ve bunun belgelendirilmesinin (akredite olması) avantajlarının neler olduğunu düşünüyorsunuz?
- Hastanenin dijital olgunluk düzeyinin belirlenmesi ve bunun belgelendirilmesi (akredite olması) yolundaki engellerin neler olduğunu düşünüyorsunuz?

Araştırmanın evrenini Eskişehir ilinde bulunan ayaktan ve yataklı tedavi hizmeti sunan özel hastaneler oluşturmaktadır. Araştırmada amaçlı (seçkili örnekleme) yöntemlerinden kolayda örneklem seçilmiştir. Yönteme uygun olarak farklı pozisyonlarda bulunan 5 farklı özel hastane yöneticisi ile birebir görüşme yapılmıştır. Araştırmada yüz yüze görüşme ve doküman incelemesi veri toplama teknikleri kullanılmıştır. Görüşmelerde yarı yapılandırılmış görüş formu kullanılarak katılımcıların görüşleri alınmıştır. Hastane yöneticilerinden görüşme tarih ve saatleri alınarak, izinleri doğrultusunda ses kayıt cihazı ile görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Veri kaybını önlemek amacıyla kayıt altına alınan sesler Word belgesine birebir aktarılmıştır. Bunun yanı sıra elde edilen bilgileri derinlemesine sunmak adına doküman incelemeleri yapılarak, Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilgi Sistemleri, HIMSS örgütü tarafından hazırlanmış ve yayınlanmış belgeler, görüşme yapılan özel hastanelerin web sayfalarından yer alan bilgilerden de yararlanılmıştır. Araştırmada nitel veriler kullanılarak içerik analiz yöntemi ile veriler analiz edilmiş ve raporlandırılmıştır. İçerik analizinde görüşme, gözlem veya dokümanlar yoluyla elde edilen veriler, dört aşamada analiz edilir: (1) verilerin kodlanması, (2) kod, kategori ve temaların bulunması, (3) kod, kategori ve temaların düzenlenmesi ile (4) bulguların tanımlanması ve yorumlanması (Miles ve Huberman, 1994; Baltacı, 2019).

5. BULGULAR

Tablo 4'te de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların çoğunluğunun kadın yönetici olduğu; 5 ile 12 yıl arasında kurumlarına hizmet verdikleri görülmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Cinsiyet	Görevi	Çalışma Süresi	Eğitim Durumu	Eğitim Alanı
Katılımcı_1	Kadın	Kalite Direktörü	5	Lisans	Hemşirelik
Katılımcı_2	Erkek	İdari İşler Koordinatörü	4	Lisans	İktisat

Katılımcı_3	Kadın	Kalite Direktörü	6	Lisans	Hemşirelik
Katılımcı_4	Kadın	Hemşirelik Hizmetleri Müdürü	8	Yüksek Lisans	İşletme
Katılımcı_5	Kadın	Kalite Direktörü	12	Lisans	Kamu Yönetimi

Farklı birimlerde görev yapan yönetici pozisyonundaki katılımcıların genellikle Lisans mezunu olduğu; Hemşirelik, İktisat, İşletme, Kamu Yönetim alanlarında eğitim aldıkları görülmektedir.

A- Hastane Yöneticilerinin Hastanelerinin Dijitalleşmesi İle İlgili Görüşleri

Hastanenizin dijitalleşme sürecinde güçlü yönleriniz nelerdir? Sorusuna ilişkin görüşler şu şekilde yer almaktadır.

Tablo 5. Hastanelerin Dijitalleşmesinde Güçlü Yönler

KATILIMCILAR	GÖRÜŞLER
K1, K3, K4,K5	SBYS Varlığı
K1, K3, K4,K5	Veri kaydı
K1, K3, K4,K5	Veri güvenliği
K1,K2	Güncel Dijital Cihazlar
K1	Cihaz-sistem entegrasyonu
K1	Hasta ve hekime kolaylık
K5	SBYS Personel Eğitimi
K3	Bilgi Sistemleri Ekibi

Hastane yöneticileri çoğunlukla hastanelerinin dijitalleşme sürecinde Sağlık Bilgi Yönetim Sistemlerine sahip olmaları ve bu sistemi hastanenin birçok biriminde kullanıyor olmalarını, dijital olarak veri kaydı yapabilmelerini, verilerin güvenli bir şekilde saklayabilmelerini güçlü yönleri olarak tanımlamışlardır. Bunun yanı sıra güncel teknolojik cihazlara sahip olmaları, cihazlar ile bilgi sistemlerinin entegre çalışmasını, dijitalleşmenin hastalara ve hekimlere kolaylık sağlamışını, Bilgi Sistemleri ekibine sahip olmanın ve bilgi sistemleri konusunda personellerine kullanıcı eğitimi vermenin hastaneleri açısından güçlü yönleri olarak ifade etmişlerdir (Tablo 5).

Hastanenizin dijitalleşme sürecinde zayıf-eksik yönleriniz nelerdir? sorusuna ilişkin görüşler şu şekilde yer almaktadır.

Tablo 6. Hastanelerin Dijitalleşmesinde Zayıf-Eksik Yönler

KATILIMCILAR	GÖRÜŞLER
K3, K4	Zayıf-eksik yön yok
K1	Personel eğitimsizliği
K1	Hata
K2	Tüm sistemlerin entegre olmaması
K5	Kısmen kağıt kullanımı

Araştırmaya katılanlardan 2'si hastanelerin dijitalleşme süreci ile ilgi eksik ya da zayıf yön görmediklerini, olsa bile bunun bilgi sistemleri ekibi tarafından tespit edilerek iyileştirmeler yapabileceğini ifade ederken, diğer katılımcılar personelin sistem hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığını, hataların olabileceğini, tüm sistemlerin bilgi sistemine entegre olmadığını, kağıtsız hastane ortamına tam olarak geçemediklerini zayıf-eksik olarak gördüklerini ifade etmişlerdir (Tablo 6).

Hastanenizin dijitalleşmesinin ne gibi fırsatlar sunduğunu düşünüyorsunuz? sorusuna ilişkin görüşler şu şekilde yer almaktadır.

Tablo 7. Hastanelerin Dijitalleşmesinin Sunduğu Fırsatlar

KATILIMCILAR	GÖRÜŞLER
K1,K3,K4	Kağıt israfını önleme
K3,K4	Veri erişim kolaylığı
K3,K5	Zaman tasarrufu
K3,K5	Maliyet tasarrufu
K1	İşgücü tasarrufu
K2	Uluslararası iletişim

Araştırmaya katılanlar dijitalleşmenin kağıt israfını önlemede, veri erişim kolaylığı sağlamada, zaman, maliyet, işgücü anlamında tasarruf sağlamada hastanelerine fırsatlar sunduğunu ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra dijitalleşmenin kurum ve kişilerle uluslararası iletişim kurmada fırsatlar sunacağını düşünmektedirler (Tablo 7).

Hastanenizin dijitalleşmesinin ne gibi tehditler sunduğunu düşünüyorsunuz? sorusuna ilişkin görüşler şu şekilde yer almaktadır.

Tablo 8. Hastanelerin Dijitalleşmesinin Sunduğu Tehditler

KATILIMCILAR	GÖRÜŞLER
K1,K2,K3,K4,K5	Veri güvenliği
K1,K3,K4,K5	Siber saldırı
K1,K3	Sistemsal problemler
K1	Hile

Araştırma katılımcılarının hepsi veri kaybı riskinin dijitalleşmede tehdit oluşturabileceğini ifade etmişlerdir. Araştırma katılımcılarının çoğunluğu var olan hastane sistemlerin siber saldırının tehdit oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Bununla birlikte sistem olarak yaşanacak problemler, kesintiler ve hilelerin de dijitalleşmede tehdit oluşturabileceğini ifade etmişlerdir (Tablo 8).

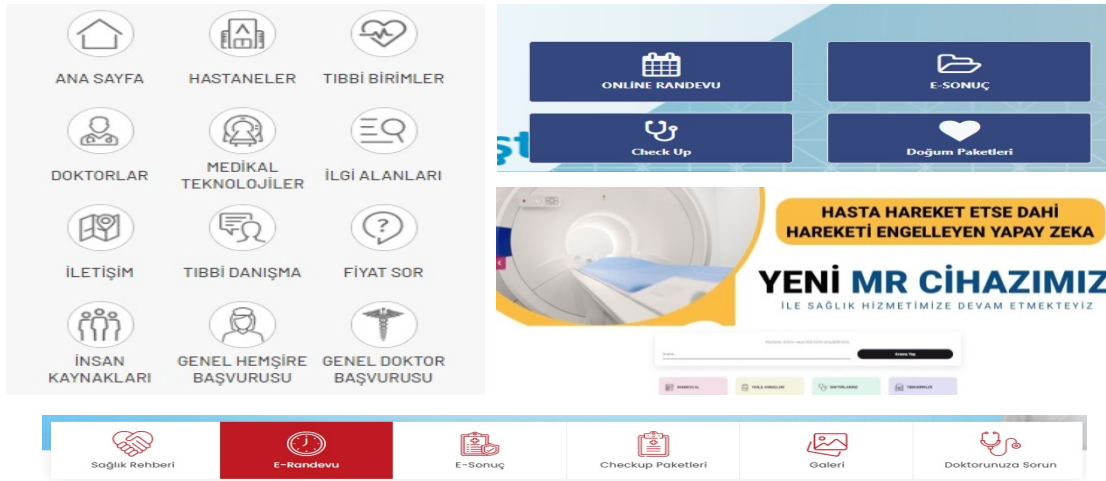
Hastanenizin dijital olgunluk düzeyini nasıl değerlendiriyorsunuz? sorusuna ilişkin araştırmaya katılanların çoğunluğunun hastanelerinin dijital olgunluk düzeylerini iyi durumda gördüklerini, oranlamak gerekirse %70-80 dijital dönüşüme ayak uydurabildiklerini ifade etmişlerdir. Ancak HIMSS'in belirlemiş olduğu EMRAM modeline göre tanımlama yapamayacaklarını; çünkü bu konuda bilgi sahibi olmadıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılara ait bazı ifadeler şu şekildedir:

K1- “%70 olarak değerlendiriyorum ben hastanemizin dijital olgunluk seviyesini. %100 değiliz. %100 olabilmeniz için tam anlamıyla kağıdı tamamen ortadan kaldırmak gerekli. O yüzden daha %70 seviyesindeyiz.”

K2- “ Oransal ifade etmek gerekirse ben %70 olarak düşünüyorum.”

K5- “Tüm konsültasyon süreçleri sisteme entegre. %70-80 arasında olduğunu düşünüyorum. Açıkçası çok fikrim yok. ”

Araştırma katılımcıların görüşlerine ek olarak, hastanelerin dijital olgunluklarını iyi durumda olduğunu gösteren ipuçları da özel hastanelerin web sitelerinden elde edilen bilgilerle desteklenmektedir.



Şekil 1. Eskişehir’deki Özel Hastanelerin Web Sayfa Görüntüleri

Şekil 1’de de görüleceği gibi özel hastaneler web sayfaları üzerinden hastanelerinin son teknoloji cihazların mevcudiyetini gösteren duyurulara yer vermişlerdir. Bunun yanı sıra e-randevu, e-sonuç, uzaktan tıbbi danışma gibi dijital çağa uyum gösteren iyi uygulama örneklerine de sahiptir.

B- Hastane Yöneticilerinin Hastanelerinin Dijital Akreditasyonu İle İlgili Görüşleri

Hastanenizin dijital olgunluk düzeyinin belirlemesi ve bunun belgelendirilmesinin (akredite olması) avantajlarının neler olduğunu düşünüyorsunuz? sorusuna ilişkin görüşler şu şekilde yer almaktadır.

Tablo 9. Hastanelerdeki Dijital Akreditasyon Süreçlerinin Sunacağı Avantajlar

KATILIMCILAR	GÖRÜŞLER
K3,K4,K5	Marka ve imaja etki
K1,K2	Standardizasyon
K2,K5	Mevcut durum tespiti
K5	Uluslararası bilinirlik

Araştırma katılımcıları hastanelerinin dijital hastane olarak akredite edilmesinin, hastanelerinin marka değerine ve imajlarına pozitif etki edeceğini, hastanelerde dijital ortamlardaki iş ve işlemlerle ilgili tüm süreçlerin standartlaştırılacağını, hastanelerin mevcut dijital durumlarının tespitine katkı sağlayacağını, uluslararası platformlarda hastanelerinin tanınmasında pozitif katkı sağlayacağını ifade etmişlerdir (Tablo 9).

Hastanenizin dijital olgunluk düzeyinin belirlemesi ve bunun belgelendirilmesi (akredite olması) yolundaki engellerin neler olduğunu düşünüyorsunuz? sorusuna ilişkin görüşler şu şekilde yer almaktadır.

Tablo 10. Hastanelerdeki Dijital Akreditasyon Süreçlerinin Engeller

KATILIMCILAR	GÖRÜŞLER
K1, K3,K4,K5	Yönetim kararı
K1,K5	Bütçe
K2,K4,K5	Bilgi yoksunluğu
K1,K5	Ekip çalışması

Araştırma katılımcıları hastanelerinin dijital hastane olarak akredite edilmesinin sadece üst yönetim kararı olmasının, akreditasyon kriterleri ve süreçleri ile ilgili yeterince bilgiye sahip olunmamasının, akredite belgesini elde etmede mali bir destek gerektirdiği ve bunun için yeterince bütçeye sahip olamamanın engel oluşturabileceğini düşünmektedirler. Bununla birlikte akreditasyon süreçlerinin bir ekip işi olduğunun tüm ekibin buna dahil olmada zorluklarla karşılaşabileceklerini düşünmektedirler.

Araştırma katılımcıları hastanelerin dijital olgunluk düzeyinin belirlemesi ve bunun belgelendirilmesi (akredite olması) yolundaki engellerden birisinin *sadece üst yönetim kararı olması ve bilgi yoksunluğu* olarak ifade etmişlerdir. Araştırma katılımcılarının düşüncelerini destekleyici bazı doküman bilgileri de şöyledir:

Sağlık Bakanlığı ve HIMSS tarafından çalıştaylar (Sağlık Bakanlığı, 2021b), konferanslar düzenlemiş; ancak bu etkinliklere kamu hastaneleri yönetici ve personelleri (HIMSS EURASIA, 2019a) ile özel sektör temsilcisi olarak genellikle HBYS firmalarının (HIMSS EURASIA, 2019b) katılım sağladığı gözlenmiştir.

Ne durumdayız?

HIMSS ile işbirliği kapsamında şimdiye kadar neler yapıldı?
EMRAM Seviye Belirleme Anketi Çalıştayları:

	Tarih	Yer	Katılan Hastane Sayısı
1	Eylül 2013*	Ankara	10 (*Protokol öncesi gönüllü çalıştay)
2	4 Mart 2014	Ankara	200
3	17-18 Aralık 2014	Ankara, İstanbul	257
4	10-11 Haziran 2015	Ankara	100
567			
1	20 Nisan 2017	Ankara	29
2	18 Mayıs 2017	Ankara	50
3	25 Mayıs 2017	İzmir	74 (Genel sekreterlikler ve başhekimlikler)
4	1 Haziran 2017	İstanbul	76 (Genel sekreterlikler ve başhekimlikler)
5	9 Haziran 2017	Ankara	26 (HBYS Firma temsilcileri)
6	16 Haziran 2017	Bursa	83 (Genel sekreterlikler ve başhekimlikler)
7	29 Haziran 2017	Erzurum	71 (Genel sekreterlikler ve başhekimlikler)
8	6 Temmuz 2017	Tokat	83 (Genel sekreterlikler ve başhekimlikler)
9	13 Temmuz 2017	Kahramanmaraş	70 (Genel sekreterlikler ve başhekimlikler)
10	14 Temmuz 2017	Mersin	43 (Genel sekreterlikler ve başhekimlikler)
11	20 Temmuz 2017	Afyonkarahisar	66 (Genel sekreterlikler ve başhekimlikler)
12	27 Temmuz 2017	Siirt	64 (Genel sekreterlikler ve başhekimlikler)
13	31 Temmuz 2017	Ankara	82 (Genel sekreterlikler ve başhekimlikler)
Toplam			1.338 Hastane ve 26 HBYS firması

771+26

Şekil 2. HIMSS Türkiye Tarafından Yapılmış Çalıştaylar

Şekilde 2’de HIMSS Türkiye Direktörlüğü tarafından 2018 yılındaki 8. Bölge Çalıştay’ındaki sunumda görüleceği gibi hastanelerin dijital süreçlerini belirleme, geliştirme ve akredite etmede kamu hastaneleri genel sekreterlikleri ve başhekimlikleri yer almıştır. Bunun yanı sıra 2021 yılında Antalya’da gerçekleştirilen Sağlık Bilişimi ve Teknolojileri Konferans ve Fuarında (HIMSS EURASIA, 2021b) ulusal ve uluslararası hem bakanlıklar hem de sektör temsilcileri düzeyinde katılımlar sağlanmış; ancak özel hastane temsilciliği düzeyinde katılımın olmadığı görülmektedir.

Araştırma katılımcıları hastanelerin bu tarz belgelendirme hizmetlerine ücret ödendiği ve bunun için yönetimin bütçe ayırması gerektiğini ifade etmişlerdir. Hastanelerin bu tarz belgelendirmeler için yeterince bütçeye sahip olmamasının engel oluşturabileceğini düşünmektedirler. Bu düşüncelerini destekleyici bilgiler şu şekildedir:

Hastanelerin dijital anlamda akreditasyon süreçlerinde HIMSS sağlık kuruluşlarının dijital olgunluk seviyesi tespit edilmek için anket hizmeti sunmakta, daha sonra talep üzerine hastanelere yerinde ziyaretlerle belgelendirmektedir. Bu hizmetleri belirli bir ücret karşılığında sunmaktadır. Sağlık Bakanlığı HIMSS ile 2019 yılında 5 yıl geçerliliğini koruyacak bir anlaşma imzalanmıştır. Bu anlaşma ile ücretli olan HIMSS analitik hizmeti olan EMRAM anketinden ücretsiz yararlanılmasını ve sağlık kurumlarının seviyelerinin belirlenmesini sağlamaktadır. Anket süreci ile sağlık kurumlarının seviyesi tespit edilmekte ve sağlık kurumlarının talebi üzerine yerinde ziyaret gerçekleştirilmektedir.

HIMSS tarafından sunulan anket süreci ücretsiz bir uygulama iken; yerinde ziyaret uygulaması ücretli bir hizmettir (Sağlık Bakanlığı, 2021a).

SONUÇ

Bu araştırmada Türkiye'deki özel hastanelerin dijitalleşme sürecindeki durumu ortaya koymak ve dijitalleşme düzeylerini belgelendirmeleriyle ilgili yönetici görüşlerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda özel hastanelerin dijitalleşme sürecindeki güçlü, zayıf yönlerinin, fırsat ve tehditlerinin neler olduğu ile ilgili mevcut durum ortaya konmuş, bunun yanı sıra özel hastanelerin dijital anlamda akredite belgesine sahip olmada avantajların ve engellerin neler olduğu ile ilgili görüşler sunulmuştur.

Araştırma katılımcıları hastanelerinin dijitalleşmesinde, sağlık hizmetinin sunumunda her türlü verinin elektronik olarak kaydedilmesinin, veri güvenliğinin sağlanmasının, Sağlık Bilgi Sistemine sahip olmanın ve güncel son teknoloji cihazlara sahip olmalarının güçlü yanları olduğunu; hastanelerinin dijitalleşmesinde zayıf-eksik yön olabilecek durumlar gözlemlenemediklerini ifade etmişlerdir. Hastane yöneticilerinin bu görüşlerini yapılan gözlem ve doküman incelemeleri de desteklemektedir.

Hastanelerinin dijitalleşmesinin kağıt israfını önlemede, veriye kolay ulaşım sağlamada, hem sağlık profesyonellerine hem de sağlık hizmetinden yararlanıcılar açısından zaman ve maliyet tasarrufu sağlaması açısından fırsatlar sunduğunu; veri kaybı, veri güvenliği, siber saldırıları gibi nedenlerle tehdit oluşturabileceğini ifade etmişlerdir.

Özel hastanelerin hem yönetici görüşleri hem de elde edilen gözlemler ile dijital olgunluk düzeylerinin iyi durumda oldukları ortaya konmuştur. Özel hastanelerin içerisinde oldukları mevcut durumda dijital anlamda akreditasyon sürecine hazır durumda oldukları gözlenmiştir.

Araştırmada yer alan özel hastane yöneticileri, hastanelerin dijital hastane olarak akreditasyon belgesine sahip olmanın kurumsal bazda iş ve işlemlerle ilgili süreçlerin standartlaştırılmasına, hastanelerinin dijital olgunluk düzeylerinin belirlenmesine katkı sağlayacağını, aynı zamanda işletme marka ve imajlarına olumlu etkisi olabileceğini düşünmektedirler. Aynı zamanda dijital hastane olarak akredite edilmesinin uluslararası bilinirlik açısından katkı sağlayacağını düşünmektedirler.

Araştırma katılımcılarının çoğunluğunun hastanelerin dijital olgunluk seviyelerinin tespit edilmesi ve bunun belgelendirmesiyle ilgili kriter ve süreçlerle ilgili bilgi sahibi olmadıkları görülmektedir. Bu doğrultuda Sağlık Bakanlığı Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü, HIMSS örgütü veya her ikisinin işbirliği ile özel hastane yöneticilerini bilgilendirmek ve dijitalleşme süreçlerine katkı sağlamak amacıyla konferans, çalıştay gibi etkinlikler düzenlenebilir.

Araştırmada yer alan özel hastane yöneticileri dijital akreditasyon ile ilgili belgelendirmelerde bütçe ayrılması gerektiğini ve bunun için bütçe ayrılmasının bir engel olabileceği ifade edilmiştir.

Sağlık Bakanlığı ile HIMSS örgütü tarafından yapılan anlaşmaya ilaveten özel hastaneleri de kapsayıcı anlaşmalar yapılması özel hastanelerin dijital hastane akredite belgesi almasında teşvik edici bir unsur olabilir.

KAYNAKÇA

Ak, B. (2013). Sağlıkta yeni hedef: Dijital hastaneler, *Akademik Bilişim 2013 – XV. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*, 917-976, 23-25 Ocak 2013, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

Avaner, T. ve Avaner, E. B. (2018). Yazılım teknolojileri ve sağlık yönetimi: HIMSS ya da dijital hastane hizmetleri üzerine bir değerlendirme, *Yasama Dergisi*, 37, 5-28.

Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır?, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.

Doğan, S. (2021). Dünyada ve Türkiye’de belgelendirilmiş dijital hastaneler üzerine bir araştırma, *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 8(71), 1588-1597.

HIMSS EURASIA, (25 Nisan 2019a). *Kamu Hastaneleri İçin EMRAM Çalıştayı*. Erişim Tarihi: Erişim: 25 Mayıs 2022, <https://himsseurasia.com/kamu-hastaneleri-icin-emram-calistayi-25-nisan-2019-diyarbakir/>

HIMSS EURASIA, (26 Mart 2019b). *HBYS Firmaları İçin Dijital Hastane Çalıştayı*. Erişim Tarihi: 25 Mayıs 2022, <https://himsseurasia.com/hbys-firmalari-icin-dijital-hastane-calistayi-26-mart-2019-istanbul/>

HIMSS EURASIA, (2021a). *HIMSS Hakkında*. Erişim Tarihi: 25 Mayıs 2022, <https://himsseurasia.com/himss-hakkinda/>

HIMSS EURASIA, (2021b). *Sağlık Bilişimi ve Teknolojileri Konferansı ve Fuarı Sonuç Raporu*. Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2022, https://himsseurasia.com/wp-content/uploads/2022/04/HIMSS2021_RAPOR_TR-1.pdf

Limon, S. (2019). Hastanelerdeki tıbbi dokümanların geleneksel ortamdan elektronik ortama dönüşümü, *Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi (SOSGÜZ)*, 1(1), 30-39.

Miles, M. B., Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. New York: Sage Publications, Inc.

Sağlık Bakanlığı, Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü (2018). *Tam Donanımlı Dijital Hastane Kılavuzu*.

Sağlık Bakanlığı, Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü (2020). *Yeni Kriterlere Göre HIMSS EMRAM Seviye 7 Validasyonu Yol Haritası*. Erişim Tarihi: 08 Haziran 2022, <https://dijitalhastane.saglik.gov.tr/TR,56708/yeni-kriterlere-gore-himss-emram-seviye-7-validasyonu-yol-haritasi.html>

Sağlık Bakanlığı, (20 Kasım 2014). *Dijital-Kağıtsız Hastane Nedir?*. Erişim Tarihi: 25 Mayıs 2022, <https://dijitalhastane.saglik.gov.tr/TR,5007/dijital-kagitsiz-hastane-nedir.html>

Sağlık Bakanlığı, (17 Haziran 2020). *EMRAM Hakkında*. Erişim Tarihi: 25 Mayıs 2022, <https://dijitalhastane.saglik.gov.tr/TR,4858/emram-hakkinda.html>

Sağlık Bakanlığı, (21 Nisan 2021a). *HIMSS EMRAM Kriterleri Sık Sorulan Sorular*. Erişim Tarihi: 25 Mayıs 2022, <https://dijitalhastane.saglik.gov.tr/TR,34103/himss-emram-kriterleri-sik-sorulan-sorular.html>

Sağlık Bakanlığı, (10 Eylül 2021b). *Çalıştay Sunumları*. Erişim Tarihi: 28 Mayıs 2022, <https://dijitalhastane.saglik.gov.tr/TR,24448/calistay-sunumlari.html>

Sezer Korucu, K.ve Demir, M. (2017). Hospital, Current Debates in Public Finance, Public Administration & Environmental Studies, Current Debates, Aydın, M. (Edt.); Pınarcıoğlu, N. Ş. (Edt.); Uğurlu, Ö. (Edt.), *A New Trend In Health:Digital (385-400)*, London; IJOPEC Publication, No. 13, ISBN 978-1-912503-15-5, <https://doi.org/10.5281/zenodo.1291836>.

Subaşı ve Okumuş (2017). Bir araştırma yöntemi olarak durum çalışması, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2), 419-426.

Tüfekci, N., Yorulmaz, R. ve Cansever, İ. H. (2017). Digital hospital, *Journal of Current Researches on Health Sector (J o C R e H e S)*, 7(2), 143-156.

Uysal, B. ve Ulusinan, E. (2020). Güncel dijital sağlık uygulamalarının incelenmesi, *Selçuk Sağlık Dergisi*, 1, 46-60.

Vermişli Peker, S.; Yavuz Van Giersbergen, M.; Biçersoy, G. (2018). Sağlık bilişimi ve Türkiye’de hastanelerin dijitalleşmesi, *Sağlık Akademisi Kastamonu*, 3(3), 228-267.

İBN BATTÛTA ET-TANCÎ'NİN SEYAHATNÂMESİNDE MAVERÂÛNNEHİR VE MAVERÂÛNNEHİR SULTANI TARMAŞİRİN HAN

Orhan ÇİNAR¹

ÖZ

İbn Battûta olarak bilinen Şerefeddin Ebu Abdullah Muhammed b. Abdullah b. Muhammed b. İbrahim et-Tancı el-Levâtî (1304-1368) XIV. yüzyılın ilk yarısında bugünkü Fas topraklarında bulunan Tanca'dan hareket ederek Hac vazifesini yerine getirmek için Kutsal Topraklara gelmiştir. Ardından Anadolu ve İstanbul üzerinden Karadeniz'in kuzeyine Deşt-i Kıpçak havzasına ulaşarak Altın Orda Hanlığını ziyaret etmiştir. Buradan Harezmi ve Maverâünnehir topraklarına ulaşmıştır. Özellikle bölgenin Buhara, Naşeb ve Semerkant gibi önemli şehirleri hakkında izlenim sahibi olmuş ve Maverâünnehir'de Çağatay Hanlığı sultanı Tarmaşirin Han'ın misafiri iken duyduklarını ve gördüklerini daha sonra İbn Cüzey el-Kelbi'ye kaleme aldırılmıştır. Anlattıkları birçok kaynağa olmayan ve bizzat şahit olduğu olaylar olması bakımından son derece önemlidir. Bu çalışmada Maverâünnehir seyahati esnasında verdiği bilgiler ve misafiri olduğu Tarmaşirin Han dönemi hakkında elde ettiği, duyduğu ve gördüğü izlenimler hicri 1325 tarihinde Osmanlı Devleti mütercimlerinden olan Damat Mehmed Şerif Paşa'nın Türkçe tercümesinin Mümin Çevik tarafından sadeleştirilip yayımlanan *İbn Battuta Seyahatnamesi* ²adlı eseri ölçüt alınarak değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İbn Battuda, Maverâünnehir, Seyahatnâme, Tarmaşirin Han.

Jel Kodları: Siyasi, Sosyal

TRANSOXIANA AND TRANSOXIANA SULTAN TARMASIRIN KHAN IN IBN BATTUDA'S TRAVEL BOOK

ABSTRACT

Ibn Battuda, whose real name was Ebu Abdullah Muhammed Ibn Battuda et-Tancı came to the holy lands to fulfill her pilgrimage by departing from Tangier, which is in the territory of today's Morocco in the first half of the 14th century. Then she reached the North of the Black Sea via Anatolia and Istanbul and visited the Golden Horde Khanate. From here it reached the lands of Khwarezm and Transoxiana. He especially had an important cities of the region such as Bukhara and Samarkand and later had Ibn Cuzey write down what he heard and saw while he was the guest of the Chagatai Khanate Tarmasirin Khan in Transoxiana. It is extremely important in terms of the fact that they are events that are not in many sources and that she personally witnessed. In the study, the information he gave during his journey to Transoxiana and the impressions he obtained and heard about the Tarmasirin Khan period, which he was a guest of were evaluated based on the

¹ Orta Çağ Tarihçisi, orhantarihci@gmail.com, (ORCID: 0000-0002-0052-4555)

² *Ebu Abdullah Muhammed İbn Battuda et-Tancı İbn Battuda Seyahatnamesi* (2015), Sadeleştiren ve Baskıya Hazırlayan, Mümin Çevik, İstanbul: Bilge Kültür Sanat Yayınları.

book of Ibn Battuda Travel Book which was simplified and published by Mumin Cevik the Turkish translation of Damat Mehmet Pasha one of the Ottoman translators in 1325 AH.

Keywords: Ibn Battuda, Transoxiana, The Book of Travels, Tarmasirin Khan.

JEL Codes: Political, Social

GİRİŞ

Asıl adı Şerefeddin Ebu Abdullah Muhammed b. Abdullah b. Muhammed b. İbrahim et-Tancî el-Levâtî (1304-1368) olan ve literatürde İbn Battuda olarak bilinen seyyah, doğduğu topraklar olan Fas'tan hareketle Nil Bölgesi, Suriye, Hicaz, Irak, İran, Anadolu, İstanbul, Deşt-i Kıpçak, Maverâünnehir, Horasan, Afganistan ve Hindistan coğrafyasına seyahat etmiştir. Gezdiği birçok ülkede sosyal hayata karışarak evlilikler yapmıştır. Hatıralarını hiçbir şüpheye yer bırakmadan güvendiği İbn Cüzey el-Kelbî'ye yazdırmıştır (Aykut,2015, s.363). *Tuhfetu'n-Nuzzâr fî Garâibi'l-Acâibi'l-efsâr* isimli eserin literatürdeki adı *Rihle ve İbn Battuda Seyahatnamesi*'dir. İbn Cüzey el-Kelbî'nin kaleme aldığı nüsha, Paris Bibliotheque Nationale'de muhafaza altındadır. Çeşitli dillere çevrilen seyahatnamenin ilk muhtasar Türkçe tercümesi ismi bilinmeyen bir mütercime *Terceme-i Seyahatnâme-i İbn Battuda* adıyla hicri 1290 yılında İstanbul Süleyman Efendi Matbaası'nda bastırılmıştır.³ Eserin tam Türkçe neşrini ise ilk defa hicri 1325'te İstanbul'da Mehmet Şerif Paşa üç cilt halinde yayımlamıştır⁴ (Aykut,2015, s.367).

1. İBN BATTUDA'NIN MAVERAÜNNEHİR'E GELİŞİ VE MOĞOLLARDAN BAHSEDİŞİ

Orta Çağ müelliflerinin eserlerinde Maverâünnehir olarak ifade edilen coğrafya Amuderya ve Sırderya Irmaqları arasında kalan bölgedir (Şeşen,1998, s.217). Bölge tarih boyunca Hun, Köktürk, Uygur, Karahanlı, Selçuklu ve Harezmsahlar gibi Türklerin hakimiyetinde kalırken XIII. yüzyıl başlarında Cengiz Han istilası ile Moğolların eline geçti. 1227 yılında Cengiz Han'ın ölümünün ardından oğlu Çağatay'ın kurduğu Çağatay Hanlığının bölgede güç kaybetmesi ile yönetim Timurluların hakimiyetinde XVI. yüzyılın başlarına kadar kaldı. Timurluların ardından Maverâünnehir'de başlayan Şeybaniler dönemi Özbek hanlıklarının ortaya çıkışına kadar devam etti.

İbn Battuda XIV. yüzyılın başlarında seyahatini gerçekleştirirken Maverâünnehir'in Buhara, Semerkant ve Nahşeb şehirlerinde Çağatay Hanlığı hüküm sürmekteydi. Harezmi ve Deşt-i Kıpçak havalisinde ise Altın Orda Hanlığı bulunmaktaydı (Çinar,2019, s.43). Harezmi üzerinden bölgeye inen İbn Battuda'nın ilk uğradığı şehir Vebkim'di. Buhara sınırında bulunan Vebkim'i bağılık, bahçelik güzel bir şehir olarak tanımlayan seyyah, bölge üzümünün kalitesinden ve "allu" isimli yeşilken

³ *Terceme-i Seyahatnâme-i İbn Battuda*, İÜ Ktp., nr. 508.

⁴ *Seyahatnâme-i İbn Battuda*, İÜ Ktp., nr. 4904.

yenebilen aynı zamanda kurusunun Hindistan ve Çin'e ihraç edilmesinden bahsetmektedir (Battuda,2015, s.277).

İbn Battuda'nın yolculuğunda söz ettiği ve üzerinde çokça durduğu yer Maverünnehir'in merkezi olan Buhara'dır. Ancak O'nun şehre gelişi Cengiz Han ordularının şehri tahrip etmesinden sonraki döneme denk gelmektedir. Dolayısıyla burası için tahrip edilmiş, büyük bir kısmı virane durumda kalmış bir şehir olarak söz etmektedir (Battuda: 277). Öte yandan Buhara'nın tahrip edilmesine neden olan Moğollardan ve Cengiz Han ile ilgili duyduklarına dayanarak söz etmiştir. Moğol ismi ilk defa VII. yüzyıl Çin kaynaklarında Meng-wu, Mong-wu ve Meng-wa şeklinde görülür (Togan,2007, s.99). Birçok bilim insanı Moğolların atasını Şian-we veya Şianbe topluluğu kabul ederek zamanla bu topluluklar arasından Meng-wu ismiyle Moğolların doğduğu konusunda hem fikir olmuşlardır. Moğol asıllı kabileler M.Ö. II. Bin yıldan itibaren Türk asıllı boyların doğusunda ve Tula Irmağı sınırında görülmüşlerdir. Bu tarihlerde Mançurya'nın batı ve güneybatısına kadar yayılmışlardır (Özgüdenli,2005, s.225).

İbn Battuda güçlü, uzun boylu ve cömert biri olarak nitelediği Cengiz Han'ın iktidarı ele geçirmesinden sonra Türkistan'ı ve Maverünnehir'i istila edişini detay vererek aktarmıştır. Asıl adı Temuçin olan Cengiz, 1206 yılının başlarında Moğol aşiretlerini bir araya getirerek aynı yıl Kerulan Irmağı'nın kenarında toplanan kurultayda han ilan edilerek Cengiz Han adını almıştır (Gizli Tarih,1995, s.134). Kurultayın ardından Cengiz Han için devletinin sınırlarını genişletme politikası üç ana merkezden planlanmıştır. İlki Tangut bölgesi, Kuzey Çin'deki Kin Devleti ve Güney Çin'deki Song hanedanlığı idi. İkincisi Karahitayların hüküm sürdüğü Doğu Türkistan, üçüncüsü Harezmeşahların hâkim olduğu Batı Türkistan'ın Maverünnehir bölgesi idi. Cengiz Han'ın Maverünnehir üzerine yaptığı seferlerde Harezmeşahlar Devleti ile kurduğu ticari ilişkilerin 1218 yılında bozulmasının etkisi vardı. Otrar şehrine gelen bir Moğol ticaret kervanının şehrin valisi İnalçık tarafından katledilmesi ilişkilerin savaşa dönüşmesine neden oldu. Moğol ordusu Harezmeşahların ülkesini ele geçirmek üzere harekete geçti ve önce Otrar şehrine hareket etti. *“Cengiz Han'ın üzerine yürümekte olduğunu haber alan Otrar valisi, düşmanın durumunu öğrenmek için ileriye casuslar gönderdi. Rivayete göre casuslardan biri dilenci kıyafetine bürünerek Cengiz'in kumandanlarından birinin ordugahına girmeye muvaffak oldu. Kendisine yemek verecek kimse bulamadı. Bir Tatar askerinin yanında saatlerce beklediği halde askerinin bir lokma yiyeceği olmadığını gördü. Nihayet akşam olunca asker çantasından kuru bir bağırsak çıkarıp suda ıslattıktan sonra atından aldığı kanı bu bağırsağa doldurdu ve ağzını bağlayıp ateşte pişirdi. Yiyeceği bundan ibaretti. Casus Otrar'a dönerek vaziyeti valiye anlattı ve Tatarlarla savaşa kimsenin gücü yetmeyeceğini ifade etti. Bunun üzerine Vali Sultan Celaleddin'den yardım istedi. Kendisine altmış bin kişilik kuvvet gönderildi. Nihayet her iki ordu savaşa başladı. Cengiz Han'ın ordusu bunları müthiş bir bozguna uğratarak erkekleri kılıçtan geçirdi, çocukları ise esir aldı. Arkasından bütün kuvvetleriyle birlikte Sultan*

Celaleddin de muharebe meydanına geldi. Her iki taraf arasında şimdiye kadar görülmemiş bir savaş oldu. Neticede Cengiz Han galip gelerek Maverâünnehir’i zapt etti” (Battuda: 277,278). Önce Otrar şehri ardından Semerkant ve Buhara Moğol hakimiyetine girdi.

Cengiz Han henüz sağlığında iken ele geçirdiği toprakları oğulları arasında Türk geleneklerine göre pay etmişti. İkinci oğlu Çağatay’a Çin sınırından Maverâünnehir’e kadar uzanan toprakları bırakmıştı (D’ohsson,2006, s.167). İbn Battuda’nın seyahati sırasında ise bölge Çağatay Hanı Tarmaşirin’in kontrolüne geçmiş bulunuyordu. Böyle bir ortamda seyyah Buhara’yı dolaşırken şehrin Feth-i Abâd isimli kırsalına girmişti. Burada Şeyh Seyfeddin-i Baharzi isimli bir din aliminin kabri ve adına inşa edilmiş olan zaviye bulunuyordu. Zaviyenin şeyhi Baharzi’nin soyundan gelen Yahya Baharzi idi (Battuda: 278). İbn Battuda, Feth-i Abâd şehrinde hadis alimi Ebu Abdullah Buhari’nin mezarını da ziyaretinden bahsederek alimlerin mezarlarının kitabelerini not edişini anlatmaktadır. Bu kitabelerin isimlerini kayıt altına aldığı ancak Hindistan’a giderken korsanlar tarafından soyulduğunu ve kayıtları kaybedişini açıkça anlatmaktadır (Battuda: 278).

İbn Battuda’nın Maverâünnehir’de uğradığı şehirlerden biri de Çağatay Hanlığının merkezlerinden biri olan Nahşeb şehri idi. Buhara sınırında bulunan şehrin bağılık, bahçelik şirin bir kasaba oluşundan söz etmektedir. Burası aynı zamanda Alaaddin Tarmaşirin Han’ın yazlık sarayının da bulunduğu bir kasaba idi. Battuda Nahşeb şehrinde başından geçen bir olayı ve Tarmaşirin Han’a nasıl ulaştığını şu şekilde anlatır: *“Burada şehrin beyine ait bir eve indik. Yanımdaki cariyelerden biri gebe olup doğum zamanı yaklaşmıştı. Doğum yapmak üzere onu Semerkant’a götürmek istedim. Hastayı bir mahmile koyduk. Arkadaşlarımızın bir kısmı geceleyin yola çıktılar. Öteki cariyelerim, yol azığım ve bütün eşyalarım onların yanında idi. Arkadaşlarımdan bir kısmı benimle beraber Nahşeb’de kalmışlardı. Sabah olunca biz de hareket ettik. Diğer arkadaşların gittiği yolu değil de başka bir yolu takip ederek Sultanın karagahına ulaştık. Çok acıkmış idik. Çarşıdan uzak bir yere indiğimiz için arkadaşlardan birini yiyecek satın almaya gönderdim. O geceyi bir tüccarın emaneten verdiği çadır içerisinde geçirdik. Arkadaşlar öteki yoldaşlarımızı aramaya gittiler, akşama doğru onları bulup getirdiler. Sultan civardaki bir yere avlanmaya gitmişti. Naibi bulunan Tokbuğa Bey ile görüştim. Benim için mescidine yakın bir yerde bir hargah kurdurdu. Cariyeyi bu çadıra yerleştirdim. O gece bir kız çocuğu doğurdu. Bu çocuk dünyaya geldiğinden bu yana çok mutlu idim. Ancak ne var ki Hindistan’a gidişimden iki ay sonra onu kaybettim” (Battuda: 279).*

2. İBN BATTUDA’NIN MİSAFİR OLDUĞU MAVERAÜNNEHİR SULTANI

Battuda'nın seyahati sırasında ziyaret ettiği Maverâünnehir hükümdarı Tarmaşirin Han (1326-1335) Çağatay hanları arasında İslam'ı kabul eden üçüncü sultandı (Uluğ Beg,1994, s.317). İbn Battuda'ya göre Müslüman olunca Alâaddin adını almıştı (Battuda: 279). Çağatay ulusunun hâkim olduğu topraklar göz önüne alındığında İslamiyet'in ve Türkçenin yaygın olduğu muhakkaktı. Ancak hanlığın kurucusu Çağatay Han'ın (1227-1242) Moğol yasalarına bağlılığından dolayı Müslümanlarla arası iyi değildi. Tarmaşirin Han döneminde Türkçenin resmi dil haline geldiği ve ibadetlerin dahi Türkçe yapıldığını görmekteyiz (Battuda: 280). O'nunla beraber İslamiyet resmi din kabul edilerek Moğol yasalarından giderek uzaklaşmış ve başkent de Buhara'ya taşınmıştı. Kendisini Türk sultanı diye tanımlayan Tarmaşirin Han hakkında İbn Battuda bir sabah namazı sırasında ilk karşılaşmasını şu şekilde ifade etmektedir: *“sırtına Kudüs kumaşından yeşil bir cübbe, başına ise yine aynı kumaştan yeşil bir külah giymiş olan Sultan bana hitaben Türkçe, “hoş musun, yahşi misin, kutlu eyü müsün?” yani nasılsın iyi misin gelişin bize şeref verdi deyip yaya olarak otağına gitti. Halk dilek ve şikayetlerini kendisine arz etmek üzere yolda önüne çıkardı”* (Battuda: 280). Halkı ile iç içe olan özellikle din adamlarına ayrı bir önem veren Tarmaşirin Han hakkında İbn Battuda bizzat şahit olduğu şu hikâyeyi de anlatmaktadır: *“Bir gün ikinci namazına mescide gittiğimde Sultan Tarmaşirin henüz gelmemişti. Kölelerinden biri seccade getirerek mihrabın karşısına her zaman namaz kıldığı yere serdi ve imam Hüameddin Yağı'ya hitaben “efendimiz abdest tazeleyinceye kadar namaza durmayıp kendisini beklemenizi istiyor” dedi. İmam efendi ayağa kalkıp “namaz Allah için midir? Yoksa Tarmaşirin için midir?” diyerek müezzine kamet getirmesini emretti ve namaza duruldu. Sultan geldiği zaman iki rekât kılınmış olduğundan en son safta mescidin kapısı yanında ve ayakkabıların konulduğu yerde son iki rekâti cemaatle yetişemediği iki rekâti de yalnız başına eda etti. Sonra ayağa kalktı ve musafaha etmek üzere imam efendinin yanına gitti. Mihrabın karşısına oturdu. Hoca efendi Sultanın yanına oturdu, ben de hoca efendinin yanına oturdum. Sultan bana hitaben “memleketine döndüğün zaman Acem şeyhlerinden birinin Türk sultanına böyle yaptığını söyle” dedi”* (Battuda: 281). İcraatlarıyla Çağatay Hanlığı içinde Moğol kültürünün sarsılmasına neden de olan Tarmaşirin Han döneminde Müslüman ülkelerle ticari faaliyetler artarak daha önce Moğol topraklarına uğrayamayan Suriye ve Mısırlı tacirler serbest bir şekilde gelmeye başlamışlardı (el-Ömerî: 91). Kendisinin Müslüman oluşu ve Moğol geleneğinden uzaklaşması ve hatta başkenti Buhara'ya taşınması Moğol yasalarından uzaklaşmasına neden olmuş ve yerleşik hayat, tarım ve ticaret faaliyetlerinin artırılmasına yönelik bir yönetim anlayışı başlatmıştır. Bu duruma tepki gösteren Moğol yasalarına sıkı sıkıya bağlı kalan ve göçebe hayat tarzından taviz vermek istemeyen bir muhalif topluluk oluşmuştur. Böylece Çağatay ulusu içinde İli Havzası ile Almalık bölgesinde toplum içinde ikilik doğmuş ve siyasi bütünlüğün parçalanmasına ortam hazırlanmıştır (Karayev,1995, s.222).

İbn Battuda'nın teferruatlı bir şekilde anlattığı ve bu olaylarla ilgisi olan bir durumda Tarmaşirin Han'ın tahtan indirilmesidir. Ülke içinde ikiliklerin giderek artmasını fırsat bilen hanedan

üyelerinden bir şehzade Buzan Oğul önderliğinde ilk isyan başlamıştır (Battuda: 282). Tarmaşirin Han ilk başlarda bu isyan hareketini bastırmak için oğlu Celaledin Sencer'i Semerkant'a göndermiş hatta oğlu babası adına yeniden para bastırmıştır (Markof,1892, s.558). Ancak Almalık bölgesinde muhalif grupların Buzan Oğul'a biat etmesi tüm planları bozmuştur. Tarmaşirin Han bu birleşmenin ardından kendisine karşı bir suikast girişimi endişesiyle Gazne'ye çekilme kararı aldı. Fakat Amuderya Irmağı'nı geçip Belh şehrine yaklaşırken muhalif gruplar yakalanarak Buzan Oğul'a teslim edildi (Battuda: 283). 1335 yazında toplanan Almalık kurultayında da hanlık makamından azledildi (Natanzi,1957, s.111). İbn Battuda'dan öğrendiğimiz rivayetlerden birine göre, Neseף şehrinde idam edilerek burada Boynu Kesik Şeyh Şemseddin türbesine defnedildi. (Battuda: 283). Diğer bir rivayete görede, Buzan Oğul yerine tahta çıktığında oğlu Bişay, kız kardeşi ve eniştesi Firuz ile birlikte Hindistan'a geçerek Tuğluklulara iltica etti ve buraya yerleşti. (Battuda: 283).

İbn Battuda'nın Tarmaşirin Han'ın bulunduğu yer olan Nahşeb'den ayrılmasının ardından uğradığı şehir Semerkant olmuştur. Seyyahın dünyanın en güzel ve en büyük şehirlerinden biri olarak tarif ettiği Semerkant Vâdi-i Kusarin isimli bir nehrin kenarında kurulmuştu. Şehrin sakinleri öğleden sonra bu nehrin kenarında gezintiye çıkarlardı. Ancak şehrin büyük bir kısmının Moğol istilası sırasında tahrip edildiği anlaşılmaktadır. En son Harezmsahlardan tarafından tamir ettirilen şehrin etrafını sarmalayan surların da İbn Battuda'nın ziyareti sırasında yerinde olmadığı görülmektedir. Seyyahın Semerkant'a uğradığı ve üzerinde durduğu son aktarımı din alimlerinden biri olan Kusem b. Abbas'ın mezarıdır. Bu zatın şehrin savunulması sırasında şehit düştüğü ve hem Semerkant halkı hem de Moğollar arasında saygın bir yeri olduğu anlaşılmaktadır. Şehir halkı her pazartesi ve her cuma gecesi mezarı ziyarete gelirlerdi. Moğollar da ziyarete geldiklerinde öküz, koyun ve para olarak adadıkları adaklarını buraya getirirlerdi. Bu adakların hepsi oradan gelen geçene, zaviye ve kabrin bakıcılarına dağıtılırdı. Battuda'nın anlatımına göre *“kabrin üstünde dört ayağı istinad eden bir kubbe bulunur. Her ayak iki mermer sütun üzerine oturtulmuş olup, bu sütunların kimi yeşil, kimi siyah, kimi beyaz ve kimi kırmızıdır. Kubbenin içi altın yaldızlı mermerlerle süslenmiştir. Çatısı ise kurşunla kaplanmıştır. Kabrin üzerinde murassa ve köşeleri gümüşle kaplı abanoz tahtalar bulunmakta, baş tarafında ise gümüşten yapılmış üç kandil asılmaktadır. Türbenin içi yün ve pamuk sergilerle döşenmiştir. Civarda akan büyük bir su, türbenin yanındaki zaviyenin içinden geçer. Suyun her iki yanı ağaçlarla kaplıdır. Zaviyede dervişlerden başka gelen gidenler de kalırlar. Tatarlar, Müslüman olmadan önce de bu kutsal yere asla dokunmadıkları gibi, gördükleri bazı alametlerden dolayı onunla teberrük ederlerdi”* (Battuda: 286).

SONUÇ

Şüphesiz dünya tarihini anlamamıza büyük oranda yardım eden unsurların başında seyyahların eserleri gelir. Özellikle Moğol ve Türk fetihlerini düşündüğümüzde geniş coğrafyaya yayılan bu iki topluluk sadece kendi içlerinde yazılmış ya da kendi dönemlerinden kalan çeşitli kaynakların ışığında değerlendirilemez. Bu bakımdan Moğol ve Türk coğrafyalarını gezen seyyahların izlenimleri ve bizzat tanık oldukları hadiseler dönemi anlamamız bakımından son derece önemlidir. Öte yandan zamanın şehirleri, kasabaları ve köyleri ile toplum yaşantısı, yiyecek, içecek ve tören kültürleri gibi unsurlar seyyahların izlenimleriyle daha anlaşılır hale gelmektedir. Orta Çağ'ın en önemli Arap seyyahlarından biri olan İbn Battuda'da hac için çıktığı yolculuğu seyahate dönüştürerek birçok ülke gezmiş ve Türk coğrafyasını birebir görme imkanı bulmuştur. Arap coğrafyası dışında Altın Orda Hanlığı ve Çağatay Hanlığı bölgelerini de dolaşma şansı yakalayan seyyah, Cengiz Han sonrası Maverâünnehir bölgesi hakkında gözlemlerini ve şahit olduğu hadiseleri öğrenmemize olanak sağlamıştır. Çünkü Moğol istilası sonrası Moğol kayıtlarının olmayışı ilgiyi Arap müelliflerin üzerinde yoğunlaştırmış ne var ki onlarda duyumları üzerinden hareket ettikleri için objektif bilgilerin günümüze ulaşmasında engel teşkil etmiştir. Böyle bir ortamda İbn Battuda'nın anlattıkları birincil elden kaynak görevi üstlendiği için araştırmalarımıza ışık tutmuştur. Özellikle Moğol istilası sonrası ve Cengiz Han sonrası Maverâünnehir ve orada bulunan yönetim hakkında detaylı bilgiler elde etmemizi sağlamıştır. Tarmaşirin Han zamanında Çağatay Hanlığının İslam'a geçişi ve konuşulan dilin Türkçe olmaya başlaması ve ibadetlerin bile Türkçe yapılıyor olması İbn Battuda seyahatnamesinden öğrenilmektedir. Bu durum seyyahların eserlerinin kıymetinin anlaşılması bakımından son derece önemlidir.

KAYNAKÇA

- Aydınlı, O. (2009). "Semerkant", *İA*,36, İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, s. 484-486.
- Aykut, A.Sait. (1999). "İbn Battûta", *İA*, XIX, İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, s. 361-368.
- Barthold, V.V. (1990). *Moğol İstilasına Kadar Türkistan*, Ankara: TTK.
- Cüveynî, Alâeddin Ata Melik b. Muhammed (1912). *Târih-i cihân gûşâ*, Neşr. Mirza Muhammed Kazvini, London.
- Çınar, O. (2019). "Çağatay Devleti Zamanında Türkistan'ın Siyasi, Askeri ve Sosyal Durumu", Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul: MSGSÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- D'ohsson, M. (2006). *Moğol Tarihi*, Çev. Kalan, E., İstanbul: IQ Yayınları.
- Grigor, A. (1954). *Okçu Milletlerin Tarihi*, Çev. Andresyan, H. İstanbul: Osman Yalçın Matbaası.
- İbn Battuda Seyahatnamesi* (2015). Sadeleştiren ve baskıya haz., Mümin Çevik, İstanbul: Bilge Kültür Sanat Yayınları.

İbn Arabşah. (2012). *Acaibu'l Makdur*, Çeviri ve Notlar, Ahsen Batur, İstanbul: Selenge Yayınları.

Kafalı, M. (2005). *Çağatay Hanlığı (1227-1345)*, İstanbul: Berikan Yayınları.

_____, (1976). *Altın Orda Hanlığının Kuruluş ve Yükseliş Devirleri*, İstanbul: İÜEF Yayınları.

Kafesoğlu, İ. (1984). *Harezşahlar Devleti Tarihi*, Ankara: TTK.

Karayev, Ö. (1995). *Çağatayskiy Ulus*, Bişkek.

Markof, A.K. (1892). *İventarniy Katalog Müsülmanskih Monet Ermitaja*, St. Petersburg.

Marshal, R. (1993). *Doğudan Yükselen Güç: Moğollar*, İstanbul: Sabah Yayınları.

Mirza Uluğ Beg (1994). *Tort Ulus Tarikhi*, Özbekçe çev., Ahmedov, B., Nurkulov, N., Hasaniy, M., Taşkent: Çolpan Neşriyat.

Moğolların Gizli Tarihi (1948). Çev., Ahmet Temir, Ankara: TTK.

Natanzi, Mu'iniddin (1957). *Muntakhab-al-Tavarikh-i Mu'ini*, Puples par Jean Aubin, Teheran.

Ömeri, Şihabeddin b. Fazlullah (2014). *Türkler Hakkında Gördüklerim ve Duyduklarım*, Çev., Batur, A., İstanbul.

Özgüdenli, O. (2003). "Mâverâünnehir", *TDVİA*, c. 28, s. 177-180.

_____, (2005). "Moğollar", *TDVİA*, c. 30, s. 225-229.

Reşîdüddin Fazlullah (1338). *Câmi'ü't-tevârih*, Neşr. Behmen Kerimi, Tahran.

Roux, J.P. (2001). *Moğol İmparatorluğu*, İstanbul: Kabalcı Yayınevi.

Seyahatnâme-i İbn Battuda, İÜ Ktp., nr. 4904.

Şeşen, R. (1985). *İslam Coğrafyacılarına Göre Türkler ve Türk Ülkeleri*, Ankara: Türk Kültürünü Araştırma Enstitüsü Yayınları.

_____. (1992). "Buhara", *TDVİA*, c. 6, s. 363-367.

Terceme-i Seyahatnâme-i İbn Battuda, İÜ Ktp., nr. 508.

Togan, Z.V. (2007). "Moğollar, Çingiz ve Türklük IV," *Cengiz Han'ın Kimlik Şifresi*, İstanbul: Birharf Yayınları.

Togan, İsenbike. (2002). "Çingiz Han ve Moğollar," *Türkler*, VIII, Ankara: Yeni Türkiye Yayınları, s. 250.

Yakubovskiy, A. Yu. (2000). *Altın Ordu ve Çöküşü*, çev. H. Eren, Ankara: TTK.

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE DENEYİMSEL PAZARLAMA UYGULAMALARININ MÜŞTERİ MEMNUNİYETİNE ETKİSİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Dr. Selen BİLGİNER HALEFOĞLU¹

Prof. Dr. Recep Baki DENİZ²

ÖZ

Bu araştırma ile sağlık sektöründe deneyimsel pazarlama uygulamalarının müşteri/hasta memnuniyetine etkisinin olup olmadığı varsa deneyimsel pazarlama modüllerinin hangi değişkenlere göre farklılaştığının ortaya çıkartılması amaçlanmıştır. Çalışmanın evrenini, 2022 yılında İstanbul ilinde faaliyet gösteren devlet hastaneleri ve özel hastanelerden hizmet alan ve ayakta tedavi gören hastalar oluştururken, araştırmanın örneklemini bu hastalar arasından rastgele yöntemle seçilen 620 hasta oluşturmaktadır. Bu çalışmada iki kısımdan oluşan bir veri toplama aracı kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini öğrenmek amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgiler Formu” ve katılımcıların deneyimsel pazarlama uygulamalarından memnuniyet düzeylerini belirlemek üzere ise “Ayaktan Hasta Memnuniyeti Ölçeği” kullanılmıştır.

Sağlık sektöründe deneyimsel pazarlama uygulamalarının müşteri memnuniyetine etkisine yönelik yapılan araştırmaya katılan hastaların duygusal, duygusal, bilişsel, davranışsal ve ilişkisel deneyim algılarının bazı demografik özelliklerine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Araştırmada ortaya çıkan sonuçlara bakıldığında katılımcıların deneyimsel pazarlama uygulamalarına ilişkin puanları oldukça bir birine yakın ve tümü de yüksek düzeyde memnuniyeti göstermektedir. Katılımcıların en çok memnun oldukları deneyim sırasıyla duygusal, bilişsel, duygusal, davranışsal ve ilişkisel deneyim olmuştur.

Anahtar Sözcükler: Deneyimsel Pazarlama, Deneyimsel Pazarlama Modülleri, Müşteri Memnuniyeti, Sağlık Sektörü Pazarlaması.

JEL Kodu: M31

¹Dr.T.C Maltepe Üniversitesi, selenhalefogu@maltepe.edu.tr (ORCID: 0000-0002-2279-4433)

²Prof. Dr., Beykent Üniversitesi, bakideniz@beykent.edu.tr (ORCID: 0000-0002-4972-6369)

A RESEARCH ON THE EFFECT OF EXPERIENTIAL MARKETING APPLICATIONS ON CUSTOMER SATISFACTION IN THE HEALTHCARE SERVICES

ABSTRACT

With this research, it is aimed to reveal whether experiential marketing practices in the health sector have an effect on customer / patient satisfaction, if any, according to which variables the experiential marketing modules differ. While the population of the study consists of outpatients receiving service from public and private hospitals operating in Istanbul in 2022, the sample of the study consists of 620 randomly selected patients from among these patients. In this study, a data collection tool consisting of two parts was used. The "Personal Information Form" prepared by the researchers to learn the demographic characteristics of the participants and the "Outpatient Satisfaction Scale" were used to determine the satisfaction levels of the participants from the experiential marketing practices.

It was investigated whether the sensory, emotional, cognitive, behavioral and relational experience perceptions of the patients participating in the research on the effect of experiential marketing practices in the health sector differ depending on some demographic characteristics. When the results of the research are examined, the scores of the participants regarding the experiential marketing practices are very close to each other and all show a high level of satisfaction. The experiences that the participants were most satisfied with were emotional, cognitive, sensory, behavioral and relational experiences, respectively.

Keywords: Experiential Marketing, Experiential Marketing Modules, Customer Satisfaction, Healthcare Marketing.

JEL Code: M31

GİRİŞ

Günümüzde sosyal faktörlerdeki sürekli değişim ile birlikte tüketici alışkanlıkları da değişerek deneyim ekonomisi çağını açmıştır. Bu rekabetçi yeni çağda, geleneksel pazarlama teknikleri ve klasik tutundurma çabaları ana akımı temsil etmede yetersiz kalabilmektedir. Bu nedenle pazarlama alanında yeni bir değerler dizisi olarak beliren deneyimsel pazarlama, markaların tüketicilerinin dikkatini çekmesine, ürün ya da hizmetlerini göstermesine ve olumlu deneyimler yaşamalarını sağlayarak, memnun, sadık müşterilere ulaşmasına da yardımcı olmaktadır.

Teknolojideki ve markaların algılanma biçimlerindeki değişimlerle birlikte, markalar arasındaki şiddetli rekabet, şirketleri işlevsel özelliklerden ziyade deneyimlere odaklanmaya zorlamaktadır (Schmitt, Experiential Marketing, 1999) (Whelan & Wohlfeil, 2006). Kaliteli ve iyi düşünülmüş marka imajları artık doğal kabul edildiğinden, müşteriler "...duyularını kamaştırarak, kalplerine dokunacak ve zihinlerini harekete geçirecek ürünler ve deneyimler talep etmeye başlamıştır" (Schmitt, Experiential Marketing, 1999).

Günümüzde klasik pazarlama anlayışına karşı değişen tutumlar gibi tüketiciler de değişmekte ve kendilerine gönderilen kitle mesajlarından daha fazlasını beklemektedirler (Hauser, 2007). Çağımızın tüketicileri giderek medya konusunda daha bilgili ve bir o kadar da gönderilen kitle mesajlarından yorgun düşmüş görülmektedirler (Gautier, 2003). Ayrıca, eskisinden daha fazla ürün seçeneği olması

ve bunlar hakkında daha çok bilgiye rahatlıkla erişebilmeleri tüketicilerdeki marka bilincini geliştirmiştir (Schuler, 2004). Sonuç olarak, günümüz tüketicilerinin sadece klasik tutundurma süreci araçları kullanılarak değil, aynı zamanda şahsi olarak onlara ulaşan, akılda kalıcı, duygulara hitap eden ve anlam teşkil eden deneyimler yoluyla da iletilmesi gerektiği belirtilmektedir (Hauser, 2007). Norton'un belirttiği gibi, günümüz tüketicileri en önemli ihtiyaçlarının kaliteli zaman geçirmek olduğunu fark ettiklerinden deneyimsel teklifleri, değerli zamanlarını iyi değerlendirmenin bir yolu olarak da görmektedirler (Norton, 2003)

Klasik tutundurma çabalarına kıyasla deneyimsel pazarlama, ürünleri ve tüketicileri çok sayıda mesaj bombardımanına tutmak yerine, akılda kalan, duygulara hitap eden ve anlam taşıyan tekniklerle birbirine bağlamaya çalışmaktadır. Ürün veya hizmetler ile tüketiciler arasında bire bir etkileşime izin verdiği için tüketicilerin kalbini ve zihnini kazanmakta ve rekabet avantajı elde etmektedir. Ayrıca, Hoch ve Deighton, deneyimsel pazarlamanın ve deneyimlerden öğrenmenin tüketicilerin markaları daha iyi tanımalarını sağladığını belirtmektedir (Hoch. & Deighton, 1989)

Deneyimsel pazarlamanın yükselişi, geleneksel pazarlamanın etkinliğini kaybetmesi ile açıklanabilir (Smilansky, 2009). Ek olarak, pazarlamaya yönelik yeni yaklaşım, bilgi teknolojisinin sürekli varlığından ortaya çıkmış ve birbirleriyle, her yerde, her zaman bağlantı kurmayı ve deneyim alışverişinde bulunmayı mümkün kılmıştır (Schmitt, 1999) (Wolburg, 2014).

1. DENEYİMSEL PAZARLAMANNIN TANIMI VE KAPSAMI

Tüketicilerin ürün veya marka ile kişisel etkileşimlerinin yarattığı duygusal önem, “deneyim” olarak ifade edilmektedir (Holbrook, 2000). Schmitt'e (1999) göre deneyimsel pazarlama, müşterilerin şirket ve markalara karşı nasıl hissedeceklerini, düşüneceklerini, harekete geçeceklerini ve ilişki kuracaklarını yönetme sistemidir. Deneyimsel pazarlamanın geleneksel pazarlama çabalarından farkı, müşteriler için duygusal bir bağlılık yaratmaktır (McCole, 2004). Deneyimsel pazarlamaya geçiş, iki yönlü bir iletişim modeli sağlayan teknolojideki gelişmelerden kaynaklanmaktadır (Schmitt, 1999).

Deneyimsel pazarlama uygulaması, bir ürün ya da hizmetin, deneyim yoluyla pazarlanmasını içerir, böylece tüketici, deneyimin nesnesiyle duygusal olarak ilgilenir. (Lantos, 2018). Deneyimsel pazarlama, müşterilere somut, etkileşimli deneyimler ve bol miktarda bilgi sağlayarak müşterileri satın alma kararı vermeye yönlendirir (Holbrook, 2000)

Deneyimsel pazarlama, en basit şekilde, müşteri ihtiyaç ve isteklerini, onları iki yönlü bir iletişime dahil ederek belirleme ve yerine getirme süreci olarak açıklanır. Bu iletişim, marka kişiliğine hayat vermek ve yalnızca hedeflenen kitlelere yönelik değil, aynı zamanda markanın kendisi için de değer sağlamaktır (Smilansky, 2009).

Wohlfeil ve Whelan (2006) deneyimsel pazarlamayı, tüketicilerin davranışsal düzeyde etkin olarak bulunduğu bir pazarlama etkinliği oluşturarak marka değerlerini iletmenin etkileşimli bir metodu

olarak tanımlamaktadır. Onlara göre bu aktif katılım, marka ile olumlu iletişim kurulmasını sağlamaktadır. Hauser ise (2007, akt: (Same & Larimo, 2012) deneysel pazarlamayı müşteri/marka ilişkisine bütüncül bir yaklaşım olarak tanımlar.

Deneyselliğin nihai amacı, bütünsel deneyimler yaratmaktır (Kotler, Marketing Insights from A to Z: 80 concepts every manager needs to know, 2003). Schmitt (1999) deneysel pazarlamayı, tüketicilere markanın arkasındaki fikirleri anlamaya ve kabul etmeye yönelik gözleme ve katılma olanağı sunmak şeklinde tanımlamıştır.

Deneysel pazarlama fikri, pazarlama literatüründe marka deneyimi, tüketim deneyimi, ürün deneyimi, alışveriş deneyimi ve hizmet deneyimi gibi farklı bağlamlarda yaygınlaşmıştır (Brakus, Schmitt, & Zarantonello, 2009).

Mesajı geleneksel bir yöntemle, örneğin ticari ve basılı reklam medyası aracılığıyla sunmak yerine, deneysel pazarlama, müşterilerin mesajın bir parçası olmalarını ve deneyimleyerek öğrenmelerini sağlar. Deneysel pazarlama, tüketicilerle bağlantı kurmak için duygu, mantık ve olağan düşünce süreçlerinin unsurlarını birleştiren bir fikirdir. Farklı duyu türlerini kendine çeken deneysel pazarlama, rahatlık ve haz duygusu uyandırmanın yanı sıra pratiklik ve kolaylık sağlamayı da amaçlar (Zarantonello & Schmitt, 2010).

Bugün, tüketicilerin deneyimlere karşı yüksek boyutlardaki gereksinimini bilen pazarlamacılar, ürün sunumlarını deneysel hale dönüştürmek için yeni yöntemler ve yeni içerikler arayışına girmişlerdir (Poulsson & Kale, 2004). Dolayısıyla giderek daha fazla işletme, alışveriş deneyimlerini tasarlayarak ve teşvik ederek bu sorunlara çözüm bulmaktadır (Pine & Gilmore, 1998). Sayılarla göstermek gerekirse Shaw ve Ivens, firmalarda üst düzey yönetici pozisyonunda görev yapan kişilerin %85'inin, fiyat, ürün ve kalite gibi geleneksel unsurların, farklılaşma ve rekabet avantajı sağlama açısından yeterli olmadığına inandıklarını -araştırma bulgularıyla- belirtmektedirler (Shaw & Ivens, 2002)

2. STRATEJİK DENEYİMSEL PAZARLAMA MODÜLLERİ

Mevcut araştırmalarda, bilim adamları pazarlama deneyimini bileşen perspektifi açısından tanımlamaktadırlar. Bileşenler açısından bakıldığında, deneyim pazarlamasının babası olan Schmitt, (1999) deneysel pazarlamanın, stratejik deneysel modüllerini duygusal, duyusal, davranışsal, ilişkisel ve düşünsel olmak üzere beş ana başlıkta toplamıştır.

Duyusal Deneyim Modülü (SENSE): Duyu pazarlaması, ses, görme, dokunma, tat ve koku yoluyla duyusal deneyimler yaratma hedefiyle müşterilere hitap eder. Duyusal pazarlama, firmaları ve ürünleri farklılaştırmak, müşterileri isteklendirmek ve estetik zevk, heyecan veya güzellik yoluyla

ürünleri değerli kılmak için kullanılabilir (Schmitt, 2000; 1999). Duyusal modül, bileşenleri dolayısıyla turizm ve konaklama endüstrisi tarafından sıklıkla kullanılan bir pazarlama stratejisidir.

Duyusal Deneyim Modülü (FEEL): Duyusal pazarlama, bir markayla bağlantılı, olumludan coşkulu ve sevinçli ruh haline değin değışen duygusal deneyimler tasarlamak amacıyla müşterilerin iç dünyalarına ve duygularına seslenir (Schmitt, 1999: 61). Tüketim sırasında duyguların en güçlü şekilde ortaya çıkması amaçlanır. En yoğun duygular seyahat ve konaklama sektörü gibi yüz yüze iletişimin çok kullanıldığı hizmet sektöründe yaşanır (Schmitt, 2000: 128).

Düşünel Deneyim Modülü (THINK) : Düşünel pazarlama, müşterileri yaratıcı şekilde meşgul eden bilişsel, problem çözme deneyimleri yaşatma amacıyla akla ve mantığa yönelik iken, düşünme ise, sürpriz ve provokasyon yoluyla hedef müşterilerin yakınsak ve değışik düşüncelerine yöneliktir (Schmitt, 1999: 61). Bir anlamda tüketicilerin yenilikçi düşüncelerini harekete geçirmeyi amaçlar ve onları yenilikçi düşünmeye, ürün ve hizmetleri değerlendirmeye teşvik eder.

Davranışsal Deneyim Modülü (ACT): Eylem pazarlaması, müşterilerin fiziksel deneyimlerini hedef alır ve onlara, alternatif yaşam tarzlarını ve etkileşimleri sunarak hayatlarını zenginleştirir (Schmitt, 1999: 62). Davranışsal deneyimin anahtar kelimesi “eylemdir” ve tüketicilerin diğer insanlarla etkileşime girmesini ve/veya fiziksel bir deneyim yaşamasını amaçlar (Sheu, Su, & Chu, 2009).

İlişkiel Deneyim Modülü (RELATE): İlişkiel pazarlama, Duyusal, Duyusal, Davranışsal ve Düşünel Pazarlamanın özelliklerini içerir. Bununla birlikte, ilişkiel pazarlama, bireyin kendine özgü duygularının ötesine geçer ve böylece bireyi başkalarıyla ilişkilendirir. (Schmitt, 1999: 62). İlişki, diğer insanlarla, diğer sosyal gruplarla veya bir ulus, toplum veya kültür gibi daha geniş, daha soyut sosyal olgularla bağlantı anlamına gelir (Schmitt, 2000: 171).

3. SAĞLIK SEKTÖRÜNDE DENEYİMSEL PAZARLAMA

Dünya standartlarında bir hastane, ‘hastalarına kapsamlı, tedavi edici ve koruyucu sağlık hizmetleri sunan en gelişmiş teşhis ve tedavi tesisleriyle donanmış, çok disiplinli, uluslararası standartlarda bir tıp merkezini’ ifade etmektedir. Sağlık Hizmeti ise, müşteri/hasta ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak ve onları bu sürecin, somut ürünler (örneğin MR, B.T. Ultrason Taraması vb.) kullanılarak yapılabileceğine ikna etmek için hastayla etkileşim içinde tasarlanan soyut faaliyetler ve performans olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle, günümüzde sağlık hizmetlerinin pazarlanması, giderek rekabetin arttığı sağlık hizmetleri pazarındaki konumlarını güçlendirmek isteyen hastaneler için ayı bir önem kazanmıştır. Dolayısıyla sağlık kuruluşları (hastaneler) tüketici merkezli hale gelmiş ve tüketiciler de, hızlı ve kaliteli hizmetleri makul fiyatlarla talep ederek olağanüstü tıbbi bakım sunulmasını beklemeye başlamıştır. Diğer yandan uzun yaşama arzusu da, huzurevleri, özel hastaneler, sağlık merkezleri, kaplıcalar ve fitness kulüpleri gibi özel sağlık hizmetlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Mehta, 2015).

Mevcut küresel pazarda rekabetin artması, sağlık kuruluşlarının rekabet avantajı geliştirmek ve dolayısıyla ‘ayakta kalmak’ için yeni tüketici odaklı stratejiler benimsemesini sağlamıştır. Uzmanlar, hizmetlerini yalnızca fiyat, ürün ve tutundurma gibi geleneksel pazarlama karması bileşenlerini uygulayarak farklılaştırmanın artık bir rekabet avantajı sağlamadığını ve bu nedenle hizmet deneyiminin günümüzün en önemli rekabet üstünlüğü aracı olduğunu belirtmektedirler (C., Spiller, & Noci, 2007).

Sağlık hizmeti çok arzulanmayan ama esasen birçok durumda gerekli olan bir hizmettir, yani son derece ‘zahmetli’ ancak bireyin refahı için yüksek derecede önemli olmasına rağmen “istenmeyen bir hizmet” olarak görülmektedir (Berry & Beudapudi, 2007). Sağlık hizmeti her zaman arketipsel bir profesyonel hizmet olarak düşünülmüştür (Wilson, 1994), çünkü tüketiciler çoğunlukla onu anlayacak teknik bilgidен yoksundurlar. Ayrıca, yüksek güvenilirlik kalitesi olan sağlık hizmetleri gibi bazı hizmetlerin geniş bir yorum marjı vardır, bu da tüketicilerin kaliteyi gerçek deneyime değil algılarına göre değerlendirme eğiliminde oldukları anlamına gelir.

Berry ve Beudapudi, uygun deneyimsel pazarlama stratejisini uygularken farkında olunması gereken sağlık hizmetleri ile diğer hizmetler arasındaki bazı önemli farklılıklara dikkat çekmiştir: (Berry & Beudapudi, 2007)

Sağlık hizmetinden yararlanacak olan tüketiciler, kendilerini daha savunmasız, talepkar, hassas ve hizmet sağlayıcıya daha bağımlı hale getiren stres, acı, belirsizlik, korku kombinasyonu ile bu hizmeti almaya gelirler.

Sağlık hizmetleri düşünüldüğünde, pek çok tüketici hizmeti “istenmeyen” olarak algıladığı için isteksizdir. Bu sebeple, hasta-hekim karşılaşması sırasında “işbirlikçi” rollerini reddedebilirler.

Sağlık hizmeti tüketicileri, diğer hizmet sektörü tüketicilerine oranla daha çok risk altındadır. Sağlık hizmetinin ana amacı hastaları iyileştirmektir, ancak hastaların, doğru ilacın verilmemesi, iletişim hataları, hastane enfeksiyonları, teşhis ve tedavi hataları gibi çeşitli nedenlerden dolayı zarar görme riskleri mevcuttur.

Diğer yandan sağlık çalışanları da işleri gereği yoğun stres altındadırlar. Sürekli hasta bireylere hizmet vermek, tükenmişliği ve yüksek duygusal stresi tetikleyen bir durumdur.

3.1. Müşteri Memnuniyeti

Günümüzün şirketleri, müşteri memnuniyetinin başarı için anahtar bileşen olduğunu ve aynı zamanda pazar değerini genişletmek için yaşamsal bir rol oynadığını bilmektedir. Müşteri memnuniyeti, mal veya alınan hizmetle alakalı satın alma ve tüketim deneyimine dayanan genel bir değerlendirme şeklinde ifade edilmektedir (Fornell, Johnson, Anderson, Cha, & Bryant, 1996). Aynı zamanda müşteri memnuniyeti, gelecekteki müşteri davranışını tahmin eden bir tür barometredir (Hill, Roche, & Allen, 2007).

Alanda yapılan ilk araştırmalar, müşteri memnuniyetini belirli bir satın alma kararıyla ilgili değerlendirici bir yargı olarak tanımlamıştır (R.L. & DeSarbo, 1988) (Oliver, 1979). Geleneksel modeller müşteri memnuniyetini bilişsel bir sürecin sonucu olarak kabul etmiş, yeni geliştirilen modellerde ise duygusal süreçlerin müşteri memnuniyetinin öngörülmesine katkıda bulunduğundan bahsedilmiştir (Fornell, Johnson, Anderson, Cha, & Bryant, 1996).

Solomon, müşteri memnuniyetini, tüketicinin bir ürünü satın almasının ardından yaşadığı genel bir duygu veya tutum olarak tanımlamıştır (Solomon, 1994). Müşteri memnuniyeti, belirli bir ürün veya hizmetle alakalı tüketim sonrası değerlendirme yargısı şeklinde de tanımlanır (Gundersen, Heide, & Olsson, 1996). Ayrıca Kotler, müşteri memnuniyetini 'bir ürünün algılanan performansını kendi beklentileriyle kıyaslamasından kaynaklanan memnuniyet veya hayal kırıklığı hissi' olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla, hizmet kalitesi gibi müşteri memnuniyetinin de farklı yazarlar tarafından yapılmış çok çeşitli tanımları bulunmaktadır (Kotler, 2006)

Ürünün özellikleri, işlevi, güvenilirliği, satış etkinliği ve satış sonrası müşteri desteği, müşteri memnuniyetini artırmak için gerekli olan önemli konulardır. Memnun kalan müşteriler genellikle yeniden gelir ve daha fazlasını satın alırlar. Daha fazla satın almakla kalmaz, yaşadıkları deneyimleri paylaşarak potansiyel müşterilere ulaşabilmek için bir aç olarak da gönüllü olarak görev alırlar (Hague & Hague, N., 2016).

Philip ve Hazlett'e göre müşteri memnuniyeti, müşterinin beklentilerinin karşılanması veya aşılması algısıdır (Phillip & Hazlett, 2017). Ürün veya hizmet performansı beklentinin altında kalırsa müşteri tatmin olmaz. Ancak performans beklentilerle eşleşirse, müşteri tatmin olur. Performansın beklentinin üzerine çıkması durumunda, müşteri memnun veya çok memnun olur (Phillip & Hazlett, 2017). Ancak Ekinci, Sarıkaya-Türk ve Preciado müşteri memnuniyetinin hizmet kalitesinin değerlendirilmesinden kaynaklandığını savunmaktadır (Ekinci, Sarıkaya-Türk, & Preciado, 2013)

3.2. Problem

Modern tıp bağlamında, hizmetlerin kalitesi ve bunlardan kaynaklanan memnuniyet düzeyi ile ilgili konularda hastaların görüşlerine önem verilmesi yaygın bir uygulamadır. Sunulan sağlık hizmetlerine ilişkin hem kalite hem de memnuniyet düzeyi ölçümü güçlü değerlendirme araçlarıdır. Spesifik olarak, klinik çalışmalar ile ulaşılan sonuçlarla birlikte hastaların sağlık hizmetlerine ilişkin görüşlerinin kaydedilmesi, farklı sağlık kuruluşlarının ve sağlık hizmeti düzeylerinin işleyişi için verimli katkılar sağlayabilir (Drosos, Tsotsolas, Zagga, & Chalikias., 2015). Müşteri memnuniyetinin yanı sıra, sunulan hizmetlerin kalitesi de farklı bir yetkinlik kazanmanın araçları olduğu için sağlık sektöründe birçok pazarlama stratejisinin mihenk taşıdır (Taylor, 1994).

3.3. Amaç

Bu araştırma ile sağlık sektöründe deneyimsel pazarlama uygulamalarının müşteri/hasta memnuniyetine etkisinin olup olmadığı varsa deneyimsel pazarlama modüllerinin hangi değişkenlere

göre farklılaştığının ortaya çıkartılması amaçlanmıştır. Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi düzenlenmiştir.

H1: Hastaların deneyimsel pazarlama alt boyutlarından biri olan **duyusal deneyim algıları** mesleğe, eğitim durumuna, gelir durumuna, cinsiyete ve yaşa, hastane türüne göre farklılaşmaktadır.

H2 Hastaların deneyimsel pazarlama alt boyutlarından biri olan **bilişsel deneyim algıları** mesleğe, eğitim durumuna, gelir durumuna, cinsiyete ve yaşa, hastane türüne göre farklılaşmaktadır.

H3 Hastaların deneyimsel pazarlama alt boyutlarından biri olan **duygusal deneyim algıları** mesleğe, eğitim durumuna, gelir durumuna, cinsiyete ve yaşa, hastane türüne göre farklılaşmaktadır.

H4 Hastaların deneyimsel pazarlama alt boyutlarından biri olan **davranışsal deneyim algıları** mesleğe, eğitim durumuna, gelir durumuna, cinsiyete ve yaşa, hastane türüne göre farklılaşmaktadır.

H5 Hastaların deneyimsel pazarlama alt boyutlarından biri olan **ilişkisel deneyim algıları** mesleğe, eğitim durumuna, gelir durumuna, cinsiyete ve yaşa, hastane türüne göre farklılaşmaktadır.

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, sağlık sektöründe deneyimsel pazarlama uygulamalarının müşteri memnuniyeti üzerindeki etkisi bazı değişkenler bakımından incelenmesi amaçlandığından, betimsel nitelikte ve tarama modeline uygun olarak yapılmıştır. “Tarama araştırmaları genellikle geniş kitlelerin görüşlerini hedeflemekte ve mevcut durumu tespit ederek, betimleme yapmaktadır.” (Yöyen, 2020). Karasar’a göre de “Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir.” (Karasar, 2017, s. 111). Bu açıklamalara uygun olarak, araştırmada, sağlık sektöründe deneyimsel pazarlama uygulamalarının müşteri memnuniyeti düzeylerinin bazı bağımsız değişkenlere göre anlamlı farklılaşmalar gösterip göstermediğini araştırmak üzere genel tarama modelinden yararlanılmıştır.

4.2 Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, 2022 yılında İstanbul ilinde faaliyet gösteren devlet hastaneleri ve özel hastanelerden hizmet alan ve ayakta tedavi gören hastalar oluştururken, araştırmanın örneklemini bu hastalar arasından rastgele yöntemle seçilen 620 hasta oluşturmaktadır. Örneklemi oluşturan hastaların demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	417	67,3
	Erkek	203	32,7
Yaş	18-33 yaş	112	18,1
	34-49 yaş	264	42,6
	50-65 yaş	184	29,7
	65 yaş ve üstü	60	9,7
Eğitim	İlköğretim	14	2,3
	Lise	87	14
	Ön Lisans	65	10,5
	Lisans	280	45,2
	Y. Lisans/Doktora	174	28,1
Meslek	İşçi	15	2,4
	Memur	94	15,2
	Emekli	140	22,6
	Esnaf/S. Meslek	74	11,9
	Özel sektör	197	31,8
	Çalışmıyor	100	16,1
Gelir	0-4.999 TL	72	11,6
	5.000-9.999 TL	168	27,1
	10.000-14.999 TL	145	23,4
	15.000-19.999 TL	96	15,5
	20.000 TL ve üstü	139	22,4
Hastane	Devlet H.	268	43,2
	Özel H.	352	56,8

Katılımcıların %67,3 kadın olup en yüksek orandaki yaş grubunu %42,6 ile 34-49 yaşındaki hastalar oluşturmaktadır. Hastaların %45,2'si lisans mezunudur. En büyük meslek grubunu %31,8 ile özel sektörde çalışan hastalar oluşturmaktadır. Hastaların gelir durumlarına bakıldığında en büyük grubu %23,4 ile geliri 10.000-14.499 TL arasında olanların, en küçük grubuysa %11,6 ile geliri 5.000 TL'nin altında olanların meydana getirdiği görülmektedir. Araştırmaya katılan hastaların %43,2'si devlet ve kalan %56,8'i özel hastanelerdendir.

4.3. Ölçme Araçları

Bu çalışmada iki kısımdan oluşan bir veri toplama aracı kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini öğrenmek amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgiler Formu” ve katılımcıların deneyimsel pazarlama uygulamalarından memnuniyet düzeylerini belirlemek üzere ise Kaya ve Maimaiti (2018) tarafından geliştirilen “Ayaktan Hasta Memnuniyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin yapılan kapsam ve güvenilirlik analizleri sonucunda 29 madde ve beş farklı alt boyuttan meydana geldiği bulunmuştur. Araştırmacılar beş boyutlu yapının toplam varyansın %64,1'ini açıkladığını ve güvenilirlik katsayılarının. 64 ile .95 arasında değiştini bulmuşlardır.

Ölçek maddelerinin boyutlara göre dağılımı bu araştırma için yeniden düzenlemiştir. 5’li likert tipindeki ölçeğin maddeleri araştırmaya katılan hastalarca ‘Kesinlikle katılmıyorum’ (1) ile ‘Kesinlikle katılıyorum’ (5) seçeneklerinden biri işaretlenerek yapılmaktadır. Ölçek boyutlarından alınan puanın yüksekliği hastanın ilgili deneyimsel pazarlamaya ilişkin algı düzeyini göstermektedir. Ölçek boyutları ve maddelerin boyutlara göre dağılım aşağıdaki gibidir.

- Duyusal Deneyim: Madde 7, 13, 25 ve 27 (4 Madde).
- Duygusal Deneyim: Madde 6, 9, 12, 14 ve 17 (5 Madde).
- Bilişsel Deneyim: Madde 1, 5, 10, 16, 22 ve 29 (6 Madde)
- Davranışsal Deneyim: Madde 2, 3, 4, 11, 15 ve 28 (6 Madde)
- İlişkisel Deneyim: Madde 8, 18, 19, 20, 21, 23, 24 ve 26 (8 Madde)

Ölçeğin bu araştırma için uygunluğu Cronbach Alpha modeli yoluyla güvenilirlik katsayılarına bakılarak hesaplanmış ve incelenmiştir. “ $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek/boyut güvenilir değildir, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin/boyutun güvenilirliği düşük, $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek/boyut oldukça güvenilir ve $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek/boyut yüksek derecede güvenilir olarak nitelendirilir (Karagöz, 2016, s. 491).

Tablo 2. Ölçek Boyutlarına İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Boyut	Madde Adedi	Cronbach Alfa Katsayısı (α)
Duyusal deneyim	4	0,855
Duygusal deneyim	5	0,891
Bilişsel deneyim	6	0,863
Davranışsal deneyim	6	0,885
İlişkisel deneyim	8	0,912

Tablo 2’de ölçeğin güvenilirlik analizi sonucu gösterilmiştir. Buna göre ölçeğin boyutları ile alakalı güvenilirlik katsayıları 0,855 ile 0,912 arasında değişmekte olup bu çalışma için yüksek derecede güvenirlir (iç-tutarlılığın) olduğu anlaşılmaktadır.

Kişisel Bilgiler Formunda, katılımcıların sahip oldukları genel demografik özelliklere dair (meslek, yaş, cinsiyet eğitim ve aylık gelir durumu,) beş soru yer almaktadır. Ayrıca bu bölümde katılımcılara es sık ayakta hizmet alınan hastane türü (özel-devlet) de sorulmuştur.

4.4 Verilerin Analizi

Çalışmaya katılan hastalardan, toplanan verilerin tümü bir istatistik paket programına aktarılmış analizler öncesi Kolmogorov-Smirnov (K-S) ve Shapiro-Wilk (S-W) testi ile veri gruplarının normallik dağılımları incelenmiştir. Veri gruplarının normallik dağılımı ve araştırma hipotezlerine bağlı olarak hastaların, cinsiyeti ve başvurdukları hastaneye göre deneyimsel pazarlama uygulamalarından memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için bağımsız gruplar *t*-testi,

gelir ve yaşı göre anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için tek-yönlü varyans analizi testi (ANOVA) ve meslek ile eğitim durumuna göre anlamlı fark olup olmadığını ortaya çıkarmak için (normallik varsayımı sağlanmadığından) non-parametrik Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi, tüm istatistiksel hesaplamalarda .05 olarak kabul edilmiştir.

5. BULGULAR

Sağlık sektöründe deneysel pazarlama uygulamalarının müşteri memnuniyetine etkisine yönelik yapılan araştırmaya katılan hastaların duyuşsal, duygusal, bilişsel, davranışsal ve ilişkisel deneyimlerine yönelik genel ve bazı demografik özelliklerine bağılı olarak elde edilen memnuniyet düzeyleri aşığıda, araştırmının hipotezlerine uygun olarak sunulmuştur.

Katılımcıların, sağlık sektöründe deneysel pazarlama uygulamalarına ilişkin müşteri memnuniyet düzeylerini belirlemek üzere Kaya ve Maimaiti (2018) tarafından geliştirilen, Ayaktan Hasta Memnuniyet Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte bulunan 29 madde araştırmacılar tarafından deneysel pazarlama bileşenlerine göre beş alt boyuta ayrılmıştır. 5'li likert tipi ölçeğin puan aralıkları ve sunulan seçenekler aşığıdaki gibidir.

<u>Seçenek</u>	<u>Puan Aralığı</u>	<u>Memnuniyet Düzeyi</u>
Kesinlikle katılmıyorum	1,00 – 1,80	Çok düşük
Katılmıyorum	1,81 – 2,60	Düşük
Kararsızım	2,61 – 3,40	Orta
Katılıyorum	3,41 – 4,20	Yüksek
Kesinlikle katılıyorum	4,21 – 5,00	Çok yüksek

Tablo 3. Katılımcıların Deneysel Pazarlama Uygulamalarına İlişkin Ortalama Puanları (N=620)

Boyut	\bar{X}	ss	Düzey
Duyusal deneyim	3,61	0,96	Yüksek
Duygusal deneyim	3,78	0,87	Yüksek
Bilişsel deneyim	3,64	0,86	Yüksek
Davranışsal deneyim	3,55	0,93	Yüksek
İlişkisel deneyim	3,49	0,88	Yüksek

Tablo 3'te katılımcı hastaların, deneysel pazarlama uygulamalarından aldıkları puanların ortalamaları standart sapma değerleri ile birlikte gösterilmiştir. Buna göre; katılımcıların deneysel pazarlama uygulamalarına ilişkin puanları oldukça bir birine yakın ve tümü de yüksek düzeyde memnuniyeti göstermektedir. Katılımcıların en çok memnun oldukları deneyim sırasıyla duygusal ($\bar{X}_{Duygusal}=3,78\pm 0,87$), bilişsel ($\bar{X}_{Bilişsel}=3,64\pm 0,86$), duyuşsal ($\bar{X}_{Duyuşsal}=3,61\pm 0,96$), davranışsal ($\bar{X}_{Davranışsal}$

Davranışsal= $3,55\pm 0,93$) ve ilişkisel ($\bar{X}_{\text{ilişkisel}}=3,49\pm 0,88$) deneyim olmuştur. Genel olarak, katılımcıların en üst düzeyde olmamakla birlikte deneyimsel uygulamalardan ‘yüksek’ düzeyde memnun oldukları söylenebilir.

Katılımcı hastaların, bazı demografik özelliklerine bağlı olarak deneyimsel pazarlama uygulamalarına ilişkin memnuniyet düzeylerinde (aldıkları puanlarda) anlamlı değişiklikler olup olmadığı incelenmiştir. Hastaların, cinsiyet ve hastane türüne bağlı olarak puanlarında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için bağımsız gruplar t-testi, yaş ve aylık gelire göre farklılaşmalarını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi testi (ANOVA) ve eğitim durumu ile mesleğe göre farklılaşmaları belirlemek için ise non-parametrik Kruskal-Wallis *H* testi uygulanmıştır. ANOVA sonrası anlamlı fark olması durumunda hangi gruplar arasında anlamlı fark olduğu Tukey *HSD* testi, Kruskal-Wallis *H* testi sonrası anlamlı fark olması halinde ise hangi gruplara arasında anlamlı fark olduğu Mann-Whitney *U* ile araştırılmıştır.

H1: Hastaların deneyimsel pazarlama alt boyutlarından biri olan **duyusal deneyim algıları** mesleğe, eğitim durumuna, gelir durumuna, cinsiyete ve yaşa, hastane türüne göre farklılaşmaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların Deneyimsel Pazarlama Alt Boyutlarından Duyusal Deneyim Algılarının Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşma Durumları ($N=620$)

Değişken/Grup	Betimsel İst.			Test İstatistiği		Anlamlı Fark
	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>t</i> / χ^2 / <i>F</i>	<i>p</i>	
Yaş						
18-33 yaş (1)	112	3,63	0,98	1,27	0,283	-
34-49 yaş (2)	264	3,68	0,91			
50-65 yaş (3)	184	3,51	0,98			
65 yaş ve üstü (4)	60	3,53	1,03			
Cinsiyet						
Kadın	417	3,62	0,95	0,56	0,575	-
Erkek	203	3,58	0,98			
Eğitim durumu						
İlköğretim (1)	14	2,89	0,81	20,49	0,000***	1 < Diğer
Lise (2)	87	3,41	0,82			4, 5 > 2, 3
Ön Lisans (3)	65	3,47	1,09			
Lisans (4)	280	3,66	0,97			
Y. L./Doktora (5)	174	3,73	0,92			
Gelir						
0-4.999 TL (1)	72	3,27	0,96	11,89	0,000***	3, 4, 5 > 1, 2
5.000-9.999 TL (2)	168	3,35	1,01			5 > 3, 4
10.000-14.999 TL (3)	145	3,61	0,92			
15.000-19.999 TL (4)	96	3,65	1,00			
20.000 TL ve üstü (5)	139	4,01	0,72			
Meslek						
İşçi (1)	15	3,25	1,18	29,01	0,000***	1 < Diğer
Memur (2)	94	3,55	0,89			5 > 2, 3, 4, 6

<i>Emekli (3)</i>	140	3,40	1,07			
<i>Esnaf/S. Meslek (4)</i>	74	3,58	1,01			
<i>Özel sektör (5)</i>	197	3,90	0,80			
<i>Çalışmıyor (6)</i>	100	3,44	0,94			
Hastane türü						
<i>Devlet H.</i>	268	3,01	0,87	16,27	0,000***	Özel > Devlet
<i>Özel H.</i>	352	4,06	0,75			

Hastaların, deneysel pazarlama alt boyutlarından biri olan duysal deneyim algılarının demografik özelliklerine göre farklılaşma durumları Tablo 4’de özetlenmiştir. Buna göre;

Hastaların, yaş [$F_{(3; 616)}=1,27; p=0,283$] ve cinsiyete [$t_{(618)}=0,56; p=0,575$] göre duysal deneyim algıları arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($p>.05$). Yani, hastaların yaşı ve cinsiyeti duysal deneyim algıları üzerinde etkili değildir.

Hastaların eğitim durumlarına bağlı olarak duysal deneyim algıları arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur ($X^2_{(4)}=20,49; p<.001$). Hangi gruplar arasında anlamlı fark olduğunu tespit etmek üzere yapılan post-hoc Mann-Whitney U testi sonucuna göre; a) ilköğretim mezunu hastaların duysal deneyim algıları diğer tüm hastalardan daha düşükken, b) lisans ve yüksek lisans/doktora mezunu hastaların duysal deneyim algıları, lise ve ön lisans mezunu hastalardan daha yüksektir.

Hastaların gelir durumlarına bağlı olarak da duysal deneyim algıları arasında anlamlı fark tespit edilmiştir [$F_{(3; 616)}=11,89; p<.001$]. Post-hoc Tukey HSD testi sonuçlarına göre; a) geliri 10.000 TL’nin üstünde olan hastaların (Grup 3, 4 ve 5) duysal deneyim algıları geliri 10.000 TL’nin altında olanlardan (Grup 1 ve 2) daha yüksekken, b) geliri 20.000 TL’nin üstünde olan hastaların (Grup 5) duysal deneyim algıları da geliri 10.000 ile 19.999 TL olanlardan (Grup 3 ve 4) daha yüksektir.

Hastaların meslek durumlarına bağlı olarak da duysal deneyim algıları arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur ($X^2_{(5)}=29,01; p<.001$). Post-hoc Mann-Whitney U testi sonuçlarına bakıldığında; a) işçilerin duysal deneyim algıları diğer tüm hastalardan daha düşükken, b) özel sektör çalışanı hastaların duysal deneyim algıları, memur, emekli, esnaf/serbest meslek çalışanı ile çalışmayan hastalardan daha yüksektir.

Hastaların gittikleri hastane türüne bağlı olarak da duysal deneyim algıları arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur [$t_{(618)}=16,27; p<.001$]. Özel hastaneye giden hastaların duysal deneyim algıları, devlet hastanelerine giden hastalardan daha yüksektir.

H2 Hastaların deneysel pazarlama alt boyutlarından biri olan **bilisel deneyim algıları** mesleğe, eğitim durumuna, gelir durumuna, cinsiyete ve yaşa, hastane türüne göre farklılaşmaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların Deneyimsel Pazarlama Alt Boyutlarından Bilişsel Deneyim Algılarının Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşma Durumları (N=620)

Değişken/Grup	Betimsel İst.			Test İstatistiği		Anlamlı Fark
	n	\bar{X}	ss	t/ χ^2 /F	p	
Yaş						
18-33 yaş (1)	112	3,68	0,91	1,43	0,233	-
34-49 yaş (2)	264	3,70	0,84			
50-65 yaş (3)	184	3,60	0,82			
65 yaş ve üstü (4)	60	3,47	0,98			
Cinsiyet						
Kadın	417	3,68	0,82	1,62	0,107	-
Erkek	203	3,56	0,94			
Eğitim durumu						
İlköğretim (1)	14	2,92	0,73	21,75	0,000***	1 < Diğer
Lise (2)	87	3,43	0,84			4, 5 > 2
Önlisans (3)	65	3,54	1,01			
Lisans (4)	280	3,69	0,84			
Y. L./Doktora (5)	174	3,77	0,81			
Gelir						
0-4.999 TL (1)	72	3,38	0,84	11,82	0,000***	3, 4, 5 > 1, 2
5.000-9.999 TL (2)	168	3,43	0,92			5 > 3, 4
10.000-14.999 TL (3)	145	3,65	0,89			
15.000-19.999 TL (4)	96	3,66	0,86			
20.000 TL ve üstü (5)	139	4,02	0,61			
Meslek						
İşçi (1)	15	3,41	1,13	20,28	0,001**	2, 4, 5 > 1, 3, 6
Memur (2)	94	3,67	0,75			
Emekli (3)	140	3,45	0,95			
Esnaf/S. Meslek (4)	74	3,73	0,86			
Özel sektör (5)	197	3,83	0,77			
Çalışmıyor (6)	100	3,40	0,87			
Hastane türü						
Devlet H.	268	3,10	0,80	16,48	0,000***	Özel > Devlet
Özel H.	352	4,06	0,65			

Hastaların, deneyimsel pazarlama alt boyutlarından bilişsel deneyim algılarının demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadıkları Tablo 5’de özetlenmiştir. Buna göre;

Hastaların, yaş [$F_{(3; 616)}=1,43; p=0,233$] ve cinsiyete [$t_{(618)}=1,62; p=0,107$] göre bilişsel deneyim algıları arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir ($p>.05$). Başka bir deyişle, hastaların yaşı ve cinsiyeti bilişsel deneyim algıları üzerinde etkili değildir.

Hastaların eğitim durumlarına bağlı olarak bilişsel deneyim algıları arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur ($X^2_{(4)}=21,75; p<.001$). Post-hoc Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre; a) ilköğretim mezunu hastaların bilişsel deneyim algıları diğer tüm hastalardan daha düşükken, b) lisans ve yüksek lisans/doktora mezunu hastaların bilişsel deneyim algıları, lise mezunu hastalardan daha yüksektir.

Hastaların gelir durumlarına bağlı olarak da bilişsel deneyim algıları arasında anlamlı fark tespit edilmiştir [$F_{(3; 616)}=11,82; p<.001$]. Post-hoc Tukey *HSD* testi sonuçlarına bakıldığında; a) geliri 10.000 TL'nin üstünde olan hastaların (Grup 3, 4 ve 5) bilişsel deneyim algıları geliri 10.000 TL'nin altında olan hastalardan (Grup 1 ve Grup 2) daha yüksekken, b) geliri 20.000 TL'nin üstünde olan hastaların (Grup 5) bilişsel deneyim algıları da geliri 10.000 ile 19.999 TL olan hastalardan (Grup 3 ve Grup 4) daha yüksektir.

Hastaların meslek durumlarına bağlı olarak da bilişsel deneyim algıları arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur ($\chi^2_{(5)}=20,28; p=0,001$). Post-hoc Mann-Whitney *U* testi sonuçlarına göre; özel sektör, esnaf/serbest meslek çalışmanı ve memur hastaların bilişsel deneyim algıları, işçi, emekli ve çalışmayan hastalardan daha yüksektir.

Hastaların gittikleri hastane türüne bağlı olarak da bilişsel deneyim algıları arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur [$t_{(618)}=16,48; p<.001$]. Özel hastaneye giden hastaların bilişsel deneyim algıları, devlet hastanelerine giden hastalardan daha yüksektir.

H3 Hastaların deneyimsel pazarlama alt boyutlarından biri olan **duygusal deneyim algıları** mesleğe, eğitim durumuna, gelir durumuna, cinsiyete ve yaşa, hastane türüne göre farklılaşmaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların Deneyimsel Pazarlama Alt Boyutlarından Duygusal Deneyim Algılarının Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşma Durumları ($N=620$)

Değişken/Grup	Betimsel İst.			Test İstatistiği		Anlamlı Fark
	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>t</i> / χ^2 / <i>F</i>	<i>p</i>	
Yaş						
18-33 yaş (1)	112	3,88	0,86	1,13	0,335	-
34-49 yaş (2)	264	3,81	0,83			
50-65 yaş (3)	184	3,71	0,89			
65 yaş ve üstü (4)	60	3,71	0,99			
Cinsiyet						
Kadın	417	3,80	0,83	0,81	0,419	-
Erkek	203	3,74	0,94			
Eğitim durumu						
İlköğretim (1)	14	3,47	0,94	7,01	0,136	-
Lise (2)	87	3,67	0,79			
Ön Lisans (3)	65	3,66	1,05			
Lisans (4)	280	3,83	0,85			
Y. L./Doktora (5)	174	3,83	0,85			
Gelir						
0-4.999 TL (1)	72	3,62	0,83	6,88	0,000***	3, 4, 5 > 1, 2
5.000-9.999 TL (2)	168	3,58	0,93			5 > 3, 4
10.000-14.999 TL (3)	145	3,80	0,87			
15.000-19.999 TL (4)	96	3,82	0,88			
20.000 TL ve üstü (5)	139	4,07	0,72			
Meslek						
İşçi (1)	15	3,72	0,80	12,96	0,024*	5 > Diğer

<i>Memur (2)</i>	94	3,76	0,87			
<i>Emekli (3)</i>	140	3,61	0,99			
<i>Esnaf/S. Meslek (4)</i>	74	3,74	0,97			
<i>Özel sektör (5)</i>	197	3,96	0,77			
<i>Çalışmıyor (6)</i>	100	3,74	0,76			
Hastane türü						
<i>Devlet H.</i>	268	3,31	0,85	13,61	0,000***	Özel > Devlet
<i>Özel H.</i>	352	4,15	0,69			
<i>*p<.05, ***p<.001</i>						

Hastaların, deneysel pazarlama alt boyutlarından biri olan duygusal deneyim algılarının demografik özelliklerine göre değişkenlik durumları Tablo 6’da özetlenmiştir. Buna göre;

Hastaların, yaş [$F_{(3; 616)}=1,13; p=0,335$], cinsiyete [$t_{(618)}=0,81; p=0,419$] ve eğitim durumlarına ($X^2_{(4)}=7,01; p=0,136$) göre duygusal deneyim algıları arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir ($p>.05$). Diğer bir deyişle, hastaların yaşı, cinsiyeti ve eğitim durumları duygusal deneyim algıları üzerinde etkili değildir.

Hastaların gelir durumlarına bağlı olarak duygusal deneyim algıları arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir [$F_{(3; 616)}=6,88; p<.001$]. Post-hoc Tukey HSD testi sonuçlarına bakıldığında; a) geliri 10.000 TL’nin üstünde olan hastaların (Grup 3, 4 ve 5) duygusal deneyim algıları geliri 10.000 TL’nin altında olan hastalardan (Grup 1 ve Grup 2) daha yüksekken, b) geliri 20.000 TL’nin üstünde olan hastaların (Grup 5) duygusal deneyim algıları da geliri 10.000 ile 19.999 TL olan hastalardan (Grup 3 ve Grup 4) daha yüksektir.

Hastaların meslek durumlarına bağlı olarak da duygusal deneyim algıları arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur ($X^2_{(5)}=12,96; p=0,024$). Post-hoc Mann-Whitney U testine göre; özel sektör çalışanı hastaların duygusal deneyim algıları, diğer tüm hastalardan anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Hastaların gittikleri hastane türüne bağlı olarak da duygusal deneyim algıları arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur [$t_{(618)}=13,61; p<.001$]. Özel hastaneye giden hastaların duygusal deneyim algıları, devlet hastanelerine giden hastalardan daha yüksektir.

H4 Hastaların deneysel pazarlama alt boyutlarından biri olan **davranışsal deneyim algıları** mesleğe, eğitim durumuna, gelir durumuna, cinsiyete ve yaşa, hastane türüne göre farklılaşmaktadır.

Tablo 7. Katılımcıların Deneysel Pazarlama Alt Boyutlarından Davranışsal Deneyim Algılarının Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşma Durumları (N=620)

Değişken/Grup	Betimsel İst.			Test İstatistiği		Anlamlı Fark
	n	\bar{X}	ss	t/ χ^2 /F	p	
Yaş						
<i>18-33 yaş (1)</i>	112	3,49	0,98	1,48	0,219	-
<i>34-49 yaş (2)</i>	264	3,63	0,89			
<i>50-65 yaş (3)</i>	184	3,53	0,92			
<i>65 yaş ve üstü (4)</i>	60	3,39	1,03			

Cinsiyet							
<i>Kadın</i>	417	3,60	0,87	1,95	0,051	-	
<i>Erkek</i>	203	3,45	1,03				
Eğitim durumu							
<i>İlköğretim (1)</i>	14	2,77	0,71	25,98	0,000***	1 < Diğer	
<i>Lise (2)</i>	87	3,45	0,90			5 > 2, 3, 4	
<i>Önlisans (3)</i>	65	3,44	1,05				
<i>Lisans (4)</i>	280	3,54	0,95				
<i>Y. L./Doktora (5)</i>	174	3,77	0,82				
Gelir							
<i>0-4.999 TL (1)</i>	72	3,19	0,95	14,30	0,000***	3, 4, 5 > 1, 2	
<i>5.000-9.999 TL (2)</i>	168	3,27	0,98			5 > 3, 4	
<i>10.000-14.999 TL (3)</i>	145	3,58	0,94				
<i>15.000-19.999 TL (4)</i>	96	3,65	0,86				
<i>20.000 TL ve üstü (5)</i>	139	3,98	0,69				
Meslek							
<i>İşçi (1)</i>	15	3,28	1,07	24,964	0,000***	2, 4, 5 > 1, 3, 6	
<i>Memur (2)</i>	94	3,59	0,78			5 > 2, 4	
<i>Emekli (3)</i>	140	3,34	1,03				
<i>Esnaf/S. Meslek (4)</i>	74	3,57	0,98				
<i>Özel sektör (5)</i>	197	3,80	0,84				
<i>Çalışmıyor (6)</i>	100	3,33	0,92				
Hastane türü							
<i>Devlet H.</i>	268	2,89	0,81	19,57	0,000***	Özel > Devlet	
<i>Özel H.</i>	352	4,05	0,67				

Hastaların, deneysel pazarlama alt boyutlarından biri olan davranışsal deneyim algılarının demografik özelliklerine göre değişkenlik durumları Tablo 7’de özetlenmiştir. Buna göre;

Hastaların, yaş [$F_{(3; 616)}=1,48; p=0,219$] ve cinsiyete [$t_{(618)}=1,95; p=0,051$] göre davranışsal deneyim algıları arasında anlamlı fark görülmemiştir ($p>.05$). Yani, hastaların yaşı ve cinsiyeti davranışsal deneyim algıları üzerinde etkili değildir.

Hastaların eğitim durumlarına bağlı olarak davranışsal deneyim algıları arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur ($X^2_{(4)}=25,98; p<.001$). Post-hoc Mann-Whitney U testi sonuçlarına bakıldığında; a) ilköğretim mezunu hastaların davranışsal deneyim algıları diğer tüm hastalardan daha düşükken, b) yüksek lisans/doktora mezunu hastaların davranışsal deneyim algıları, lise, ön lisans ve lisans mezunu hastalardan daha yüksektir.

Hastaların gelir durumlarına bağlı olarak da davranışsal deneyim algıları arasında anlamlı fark görülmüştür [$F_{(3; 616)}=14,30; p<.001$]. Post-hoc Tukey HSD sonuçlarına göre; a) aylık geliri 10.000 TL’nin üstünde olan hastaların (Grup 3, 4 ve 5) davranışsal deneyim algıları geliri 10.000 TL’nin altında olan hastalardan (Grup 1 ve Grup 2) daha yüksekken, b) geliri 20.000 TL’nin üstünde olan hastaların (Grup 5) davranışsal deneyim algıları da geliri 10.000 ile 19.999 TL olan hastalardan (Grup 3 ve Grup 4) daha yüksek bulunmuştur.

Hastaların meslek durumlarına bağlı olarak da davranışsal deneyim algıları arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur ($\chi^2_{(5)}=29,01$; $p<.001$). Post-hoc Mann-Whitney U testine göre; a) özel sektör çalışanı, esnaf/serbest meslek çalışanı ve memur hastaların davranışsal deneyim algıları işçi, emekli ve çalışmayan hastalardan daha yüksekken b) özel sektör çalışanı hastaların davranışsal deneyim algıları da memur ve esnaf/serbest meslek çalışanı hastalardan daha yüksektir.

Hastaların gittikleri hastane türüne bağlı olarak da davranışsal deneyim algıları arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur [$t_{(618)}=19,57$; $p<.001$]. Özel hastaneye giden hastaların davranışsal deneyim algıları, devlet hastanelerine giden hastalardan daha yüksektir.

H5 Hastaların deneyimsel pazarlama alt boyutlarından biri olan **ilişkisel deneyim algıları** mesleğe, eğitim durumuna, gelir durumuna, cinsiyete ve yaşa, hastane türüne göre farklılaşmaktadır.

Tablo 8. Hastaların Deneyimsel Pazarlama Alt Boyutlarından İlişkisel Deneyim Algılarının Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşma Durumları ($N=620$)

Değişken/Grup	Betimsel İst.			Test İstatistiği		Anlamlı Fark
	n	\bar{X}	ss	$t/\chi^2/F$	p	
Yaş						
18-33 yaş (1)	112	3,53	0,97	0,89	0,447	-
34-49 yaş (2)	264	3,53	0,86			
50-65 yaş (3)	184	3,40	0,86			
65 yaş ve üstü (4)	60	3,49	0,87			
Cinsiyet						
Kadın	417	3,52	0,84	0,98	0,327	-
Erkek	203	3,44	0,97			
Eğitim durumu						
İlköğretim (1)	14	2,71	0,75	16,92	0,002**	1 < Diğer
Lise (2)	87	3,43	0,81			
Ön Lisans (3)	65	3,41	1,03			
Lisans (4)	280	3,49	0,87			
Y. L./Doktora (5)	174	3,50	0,86			
Gelir						
0-4.999 TL (1)	72	3,24	0,84	9,37	0,000***	3, 4, 5 > 1, 2
5.000-9.999 TL (2)	168	3,26	0,95			5 > 3, 4
10.000-14.999 TL (3)	145	3,50	0,88			
15.000-19.999 TL (4)	96	3,52	0,88			
20.000 TL ve üstü (5)	139	3,82	0,71			
Meslek						
İşçi (1)	15	3,26	1,19	18,55	0,002**	2, 4, 5 > 1, 3, 6
Memur (2)	94	3,58	0,84			
Emekli (3)	140	3,29	0,90			
Esnaf/S. Meslek (4)	74	3,56	0,95			
Özel sektör (5)	197	3,70	0,79			
Çalışmıyor (6)	100	3,28	0,90			
Hastane türü						
Devlet H.	268	2,96	0,80	15,25	0,000***	Özel > Devlet

Özel H.	352	3,89	0,71			
---------	-----	------	------	--	--	--

Hastaların, deneyimsel pazarlama alt boyutlarından birisi olan ilişkisel deneyim algılarının demografik özelliklerine göre değişkenlik durumları Tablo 8’de özetlenmiştir. Buna göre;

Hastaların, yaş [$F_{(3; 616)}=0,89; p=0,447$] ve cinsiyete [$t_{(618)}=0,98; p=0,327$] göre ilişkisel deneyim algıları arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($p>.05$). Diğer bir şekilde ifade etmek gerekirse, hastaların yaşı ve cinsiyeti ilişkisel deneyim algıları üzerinde etkili değildir.

Hastaların eğitim durumlarına bağlı olarak ilişkisel deneyim algıları arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur ($X^2_{(4)}=16,92; p=0,002$). Post-hoc Mann-Whitney U testine göre ilköğretim mezunu hastaların ilişkisel deneyim algıları diğer tüm hastalardan daha düşüktür.

Hastaların gelir durumlarına bağlı olarak da ilişkisel deneyim algıları arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür [$F_{(3; 616)}=9,37; p<.001$]. Post-hoc Tukey HSD testi sonuçlarına göre; a) geliri 10.000 TL’nin üstünde olan hastaların (Grup 3, 4 ve 5) ilişkisel deneyim algıları geliri 10.000 TL’nin altında olan hastalardan (Grup 1 ve Grup 2) daha yüksekken, b) geliri 20.000 TL’nin üstünde olan hastaların (Grup 5) ilişkisel deneyim algıları da geliri 10.000 ile 19.999 TL olan hastalardan (Grup 3 ve Grup 4) daha yüksek bulunmuştur.

Hastaların meslek durumlarına bağlı olarak da ilişkisel deneyim algıları arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur ($X^2_{(5)}=18,55; p=0,002$). Post-hoc Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre; özel sektör çalışanı, esnaf/serbest meslek çalışanı ve memur hastaların ilişkisel deneyim algıları, işçi, emekli ve çalışmayan hastalardan daha yüksektir.

Hastaların gittikleri hastane türüne bağlı olarak da ilişkisel deneyim algıları arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur [$t_{(618)}=15,25; p<.001$]. Özel hastaneye giden hastaların ilişkisel deneyim algıları, devlet hastanelerine giden hastalardan daha yüksektir.

SONUÇ

Araştırmada ortaya çıkan sonuçlara bakıldığında katılımcıların deneyimsel pazarlama uygulamalarına ilişkin puanları oldukça birbirine yakın ve tümü de yüksek düzeyde memnuniyeti göstermektedir. Katılımcıların en çok memnun oldukları deneyim sırasıyla duygusal, bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve ilişkisel deneyim olmuştur.

Hastaların, deneyimsel pazarlama alt boyutlarından biri olan **duyuşsal deneyim** algılarının demografik özelliklerine göre farklılaşma durumları incelendiğinde hastaların yaşları ve cinsiyetlerinin duyuşsal deneyim algıları üzerinde etkili olmadığı görülmüştür. Diğer yandan hastaların gelir düzeyleri ve eğitim durumları yükseldikçe duyuşsal deneyim algılarının yükseldiği tespit edilmiştir. Hastaların meslek durumlarına bağlı olarak da duyuşsal deneyim algıları arasında anlamlı fark bulunmuştur. İşçilerin duyuşsal deneyim algıları diğer tüm hastalardan daha düşükken, özel sektör çalışanı hastaların

duyusal deneyim algıları, memur, emekli, esnaf/serbest meslek çalışanı ile çalışmayan hastalardan daha yüksektir. Özel hastaneye giden hastaların duyusal deneyim algılarının devlet hastanesine giden hastalardan yüksek olduğu görülmüştür.

Hastaların, deneyimsel pazarlama alt boyutlarından **bilişsel deneyim** algılarının demografik özelliklerine göre değişkenlik gösterip göstermeme durumları incelendiğinde hastaların yaş ve cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Hastaların gelir ve eğitim durumları yükseldikçe bilişsel deneyim algılarının arttığı tespit edilmiştir. Hastaların mesleklerine göre bilişsel deneyim algıları incelendiğinde serbest meslek çalışanı/esnaf, memur ve özel sektör çalışanı hastaların bilişsel deneyim algılarının, işçi, emekli ve çalışmayan hastalardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Özel hastaneye giden hastaların bilişsel deneyim algıları, devlet hastanelerine giden hastalardan daha yüksektir.

Hastaların, deneyimsel pazarlama alt boyutlarından birisi olan **duygusal deneyim** algılarının demografik özelliklerine göre değişkenlik gösterme durumları incelendiğinde hastaların eğitim durumu, cinsiyet ve yaşa göre duygusal deneyim algılarının farklılaşmadığı görülmüştür. Hastaların gelir durumuna göre inceleme yapıldığında ise gelir durumunun yükselmesi ile duygusal deneyim algısının arttığı ve özel sektör çalışanlarının duygusal deneyim algılarının diğer tüm meslek gruplarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Özel hastaneye giden hastaların duygusal deneyim algıları, devlet hastanelerine giden hastalardan daha yüksektir.

Hastaların, deneyimsel pazarlama alt boyutlarından birisi olan davranışsal **deneyim** algılarının demografik özelliklerine göre değişkenlik gösterme durumları incelendiğinde hastaların yaşları ve cinsiyetlerinin davranışsal deneyim algıları üzerinde etkisi olmadığı görülmüştür. Hastaların eğitim ve gelir durumlarının davranışsal deneyim algısı üzerinde etkili olduğu bulunmuş, eğitim ve gelir seviyesinin artmasıyla hastaların davranışsal deneyim algılarının yükseldiği tespit edilmiştir. Meslek durumuna bağlı olarak incelendiğinde ise özel sektör çalışanı, esnaf/serbest meslek çalışanı ve memur hastaların davranışsal deneyim algıları işçi, emekli ve çalışmayan hastalardan daha yüksekken, özel sektör çalışanı hastaların davranışsal deneyim algıları da memur ve esnaf/serbest meslek çalışanı hastalardan daha yüksektir. Özel hastaneye giden hastaların davranışsal deneyim algıları, devlet hastanelerine giden hastalardan daha yüksektir.

Hastaların, deneyimsel pazarlama alt boyutlarından birisi olan **ilişkisel deneyim** algılarının demografik özelliklerine göre değişme durumları incelendiğinde yine yaş ve cinsiyetin ilişkisel deneyim algısı üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Eğitim durumuna göre değerlendirme yapıldığında ise ilköğretim mezunu hastaların ilişkisel deneyim algılarının diğer tüm hastalardan daha düşük olduğu bulunmuştur. Meslek ve gelir durumu açısından ilişkisel deneyim algısı incelendiğinde, gelir durumu yüksek olan hastaların ilişkisel deneyim algılarının da yüksek olduğu bulunmuş ve özel sektör çalışanı,

esnaf/serbest meslek çalışanı ve memur hastaların ilişkisel deneyim algılarının, işçi, emekli ve çalışmayan hastalardan daha yüksek olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Tüm verilerin işığında, özel hastaneye giden hastaların, duygusal, bilişsel, duyusal, davranışsal ve ilişkisel deneyim algılarının tamamının devlet hastanelerine giden hastalardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yine aynı şekilde aylık geliri ve eğitim seviyesi yüksek olan hastaların tüm deneyim algılarının çalışmayan ya da emekli olan hastalardan yüksek olduğu bulunmuştur. Yaş ve cinsiyet ise deneyimsel pazarlama alt boyutlarında anlamlı farklılaşmaya neden olmamıştır.

Buradan hareketle, aylık geliri ve eğitim seviyesi yüksek olan özel sektör çalışanlarının özel hastaneleri tercih ettiği ve tüm deneyimsel pazarlama alt boyutları ile ilgili algılarının diğer katılımcılardan daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu sebeple özellikle özel hastanelerin deneyimsel pazarlama uygulamalarına yönelmesi, hedef kitleleri açısından müşteri/hasta memnuniyetini arttıracak bir motivasyon kaynağı olarak değerlendirilmelidir. Deneyimsel pazarlamanın, hastaların gelecekte hastane hizmetlerini yeniden kullanmak istemelerini sağlamaya çalışan bir hastane pazarlaması olduğu gerçeğinden hareketle, marka değerlerinin hastalara iletilmesi, uzun süreli değer sağlanması ve hizmet alan kişilerin aktif katılım göstermesi amaçlanmalıdır.

Sağlık sektöründe reklam ve pazarlama uygulamalarına yönelik yasal düzenlemeler, hastane yöneticilerinin pazarlama süreçlerini sınırlandırmaktadır. Bu nedenle pazarlama uygulamalarının hastane içi süreçlere odaklanarak yapılması ve hastalar için iyi bir deneyim tasarlamaya yönelik uygulamaların arttırılması büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

Berry, L., & Beudapudi, N. (2007). Health care. Afertile field for services research. *Journal of Service Research*, 10(2), 111-122.

Brakus, J., Schmitt, B., & Zarantonello, L. (2009). Brand Experience: What is it? How is it measured? Does it Affect Loyalty? *Journal of Marketing*, 73(05), 52-68.

C., G., Spiller, N., & Noci, G. (2007). How to Sustain the Customer Experience: An overview of Experience components that co-create value with the Customer. *European Management Journal*, 25(5).

Drosos, D., Tsotsolas, N., Zagga, A., & Chalikias, M. (2015). Multicriteria Satisfaction Analysis Application in the Health Care Sector. *7th International Conference on ICT in Agriculture, Food and Environment* (s. 737-754). HAICTA.

Ekinci, Y., Sarikaya-Türk, E., & Preciado, S. (2013). Symbolic Consumption of Tourism Destination Brands. *Journal of Business Research*, 66, 711-718.

Fornell, C., Johnson, D., Anderson, W., Cha, J., & Bryant, E. (1996). The American Customer Satisfaction Index: Nature, purpose and findings. *Journal of Marketing*.

Gautier, A. (2003). Think Again: Why Experiential Marketing is the Next Big Thing. *NZ Marketing Magazine*, 8.

Gundersen, M., Heide, M., & Olsson, U. (1996). Hotel Guest Satisfaction Among Business Travellers: What are the important factors? *Administration Quarterly*, 37(2), 72-81.

Hague, P., & Hague, N. (2016). *Customer Satisfaction Survey: The Customer Experience through the customers eyes*. Londra: Cogent Publication.

Hauser, E. (2007). *Experiential Marketing*. 10 20, 2022 tarihinde Experiential Forum: www.experientialforum.com/content/view/112/48/, adresinden alındı

Hill, N., Roche, G., & Allen, R. (2007). *Customer Satisfaction: The Customer Experience through the Customers'Eyes*. Londra: Cogent Publishing Ltd.

Hoch, J., & Deighton, J. (1989). Managing what consumers learn from experience. *Journal of Marketing*, 53(2), 1-15.

Holbrook, M. (2000). The Millennial Consumer in The Texts of our times: Experience the Entertainment. *Journal of Macromarketing*, 20(178), 178-192.

Karagöz, N. (2016). *SPSS ve AMOS uygulamalı nicel-nitel karma bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel.

Karasar, N. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler ve Teknikler*. Ankara: Nobel.

- Kotler, P. (2003). *Marketing Insights from A to Z: 80 concepts every manager needs to know*. New Jersey: John Wiley&Sons.
- Kotler, P. (2006). *Marketing Management*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Lantos, G. (2018). *Consumer Behavior in Action: Real life Applications for Marketing Managers*. New York: NY:M.E.Sharpe.
- McCole, P. (2004). Refocusing Marketing to Reflect practice: The changing role of marketing for business. *Marketing Intelligence and Planning*, 22(5), 531-539.
- Mehta, P. (2015). *Reconceptualizing mix elements for Health Services*. Researchgate: www.researchgate.net/publication/285089711 adresinden alındı
- Norton, D. (2003). Toward Meaningful Brand Experience. *Design Management Journal*, 1-10.
- Oliver, R. (1979). *Product Satisfaction as a function of prior expectation and subsequent disconfirmation: New Evidence*. Bloomington: Indiana University.
- Phillip, B., & Hazlett, J. (2017). Welcome to the Experience Economy. *Harvard Business Review*, 76, 97-105.
- Pine, B. J., & Gilmore, J. H. (1998). Welcome to the Experience Economy. *Harvard Business Review*, 76(4), 97-105.
- Poullsson, S., & Kale, S. (2004). The Experience Economy and Commercial Experiences. *The Marketing Review*, 4(3), 267-277.
- R.L., O., & DeSarbo, W. (1988). Response Determinants in Satisfaction Judgements. *Journal of Consumer Research*, 495-507.
- Same, S., & Larimo, J. (2012). Marketing Theory: Experience Marketing and Experiential Marketing. *Business and Management*, 481-487.
- Schmitt, B. (1999). Experiential Marketing. *Journal of Marketing Management*, 15(1-3), 53-67.
- Schmitt, B. (1999). *Experiential Marketing: How to Get Customers to Sense, Feel, Think, Act and Relate to your Company and Brands*. New York: Free Press.
- Schuler, L. (2004). *Experiential Marketing: Changing the way you relate to brands*. Experiential forum: <http://experientialforum.com/survey/AWBWEMF.pdf> adresinden alındı
- Shaw, C., & Ivens, J. (2002). *Building Great Customer Experiences*. New York: Palgrave Mc Millan.
- Sheu, J., Su, Y., & Chu, K. (2009). Segmenting Online Game Customers-The Perspective of Experiential Marketing. *Expert Systems*, 36(4), 8487-8495.
- Smilansky, S. (2009). *Experiential marketing: a practical guide to interactive brand experiences*. Londra: Kogan Page.
- Solomon, M. (1994). *Consumer Behaviour*. Boston: Ally and Bacon.

Taylor, S. (1994). Distinguishing Service Quality from Patient Satisfaction in Developing Healthcare Marketing Strategies. *Hospital and Health Services Administration*, 39(2), 221-236.

Whelan, S., & Wohlfeil, M. (2006). Communicating Brand Through Engagement with "lived" Experiences. *Brand Management*, 13(4-5), 313-329.

Wilson, T. D. (1994). Information needs and uses: fifty years of progress. *Journal of Documentation Review*, 15-51.

Wolburg, J. (2014). Lifestyle Brands: A Guide to Aspirational Marketing. *Journal of Consumer Marketing*, 31(4), 331-332.

Yöyen, E. (2020). *Araştırma Yöntemlerine Giriş*. Ankara: Nobel.

Zarantonello, L., & Schmitt, B. (2010). Using the Brand Experience Scale to Profit the Consumers and Predict Consumer Behavior. *Brand Management*, 17(7), 532-540.

ORGANIZATIONAL JUSTICE IN UNIVERSITIES- A COMPARISON IN TURKEY¹

Dr. Gökhan KOCA²

Nursel KARADAĞ YILMAZ³

ABSTRACT

As the world becomes more and more globalized, rapid changes in technology and evolving structure of today's workforce have forced organizations to create more practical solutions to the issue of low productivity (Wright and Lund, 2001:10). When focusing on the overall performance picture of any organization, it is seen that work motivation and organizational justice practices arise as one of the most serious issues in the current business environment. That's why today's competitive organizations have urged their managerial-level experts to find out more effective motivation tools and organizational justice practices to increase their productivity level and meet the evolving needs of their workforce (Allen and White, 2002:18).

Finding factors that affect organizational justice is generally considered as a essential stage to reaching success in organizations and mainly in universities. This study purposes to find and compare factors affecting the organizational justice level of faculty members who are hired by Aksaray University (a new university in Turkey) and Çukurova University (an older University in Turkey). This is the first study comparing two Turkish universities in terms of their faculty members' organizational justice levels. A survey was performed on 179 people from Aksaray University and 189 people from Çukurova University in the month's March and April 2013. In both universities, varied organizational justice forms diversing according to age, sex, position, marital status, work length and hometown have been disclosed. According to results there is a significant differences between sex and procedural justice in both universities; age and procedural justice in Aksaray University and age and interactional justice in Cukurova University; Marital status and procedural/interactional justice in Aksaray University, marital status and distributive/interactional justice in Cukurova University; Working years and distributive/procedural justice in Aksaray University, working years and distributive/interactional justice in Cukurova University. Further studies can handle commitment profiles or with the relationship between the attitudes and behaviors of the teaching staff.

Keywords: Organizational Justice, Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Aksaray University, Cukurova University

Jel Codes: D23, Z10, Z18

INTRODUCTION

¹ This paper was presented in 8th International EMI Entrepreneurship&Social Science Congress

²Dr. Gökhan KOCA, gkoca68@hotmail.com, (ORCID: 0000-0003-2643-4053)

³Nursel KARADAĞ YILMAZ, nkyilmaz2@gmail.com

As the world becomes more and more globalized, rapid changes in technology and evolving structure of today's workforce have forced organizations to create more practical solutions to the issue of low productivity (Wright and Lund, 2001:10). Additionally, as an inevitable result of some contemporary phenomena such as workforce diversity, postmodernist administration style, and feminism, today's workforce environment has been forced to focus on the urgency of understanding the motivation and productivity perspectives (Wright, 2004:36).

When focusing on the overall performance picture of any organization, it is seen that work motivation and organizational justice practices arise as one of the most serious issues of the current business environment. That's why today's competitive organizations have urged their managerial-level experts to find out more effective motivation tools and organizational justice practices to increase their productivity level and meet the evolving needs of their workforce (Allen and White, 2002:52). Scholars believe that the more employers manage to motivate their employees, the more organizations achieve their defined goals (Ambrose and Kulik, 1999:18).

For years and years, by reviewing the root of organizational development, scholars have tried to diagnose the ingredients of organizational justice and workforce motivation. Since the beginning of the 1980s, numerous motivational theories have been formulated to understand the type of human behavior and bridge the gap between an individual's desire and organizational preferences (Wright, 2004:38). Rainey and Steinbauer (1999:12) claim that the overall achievement of any organization depends on its managerial skill and capability to motivate employees. According to Rainey and Steinbauer (1999:13), in order to hold a better perspective on motivation, it is essential to advance the efficiency and effectiveness of organizational activities.

The purpose of the study

Does money lonely draw a satisfactory desirability to please workers' entire wants? There's no hesitation that cash may attraction workers' courtesy up to the front door, nevertheless, owners' requirement to produce some other motivations to inspire their workers to do their best contributions (Wright, 2004:8). It is well known that University faculty members frequently change their universities and institutes, transferring the intellectual assets of that institute consequently. Therefore, universities may have difficulty operating effectively if they are weak in maintaining the organizational justice of their teaching staff. Logically, determining factors that affect organizational justice of them should be recognized as a fundamental step toward building an effectual University. In view of this rationale, this paper aims to find and compare the issues affecting the organizational justice of faculty members at Aksaray University (new university) and Çukurova University (old University). Though, there are many studies on the subject of organizational justice; this study is expected to be the first comparing two universities in terms of faculties' organizational justice levels. Additionally, this study is to become the

first investigation conducted in these universities on such a theme. Thus, this study is distinctive and opportune for preparing and determining the appropriate local policies. These policies can be spotted by analyzing the reasons underlying faculties' preference to work in old or new universities.

1. THEORETICAL FRAMEWORK AND LITERATURE REVIEW

The definition and content of motivation are varied among scholars. Shafritz and Russell (2003) define motivation as a combination of all of the factors in one's working environment that can enhance productivity level. Similarly, Buhler (2003:11) reflects motivation as some quantity of energy that a worker participates in a given mission. Additionally, Kreitner (1998:7) also made a definition of motivation as a psychological exercise of providing drive and way for social conduct. According to Greenberg and Baron (2003), motivation is the continuing process that arouses, directs, and keep up workers' perception to achieve defined goals. In the same vein, Pinder (1998:6) describes motivation as a set of interior and exterior forces that pledge work-related behavior, and control its form, way, concentration, and period.

In general, motivational theories are classified by dividing into two core classes. These are content (acognitive) theories and process (cognitive) theories of motivation. Whereas content theories of motivation consider motivation as a consequence of an individual's internal attributes (intrinsic motivation), process theories focus on motivation as an integration of external and internal forces (extrinsic motivation) (Wooldridge, 2006:2).

Content theories of motivation explain the encouraging factors that steer human behavior. It focuses on intrinsic motivation in order to understand what kind of forces enables the organization to reshape and motivate its workforce (Nigro and Nigro, 2000:14). They also help managers to create a healthier way of understanding employees' needs and show a way of motivating employees' behaviors (Buhler, 2003). These content theories of motivation are *Classic Organizational Theory (Scientific Management)*, *Human Relations Approach*, *Organizational Humanism Theory (Needs Theories)*, and *Contingency Theory of Motivation*.

The second approach is the cognitive processes used in determining motivation (Wooldridge, 2006:2). Process theories of motivation attempt to find out the right methods of directing motivation to create the highest level of efficiency in the organization. According to Netz and Shulamith (2004:5), an individual's motivation process can be evaluated with three basic assumptions that are self-efficacy, result opportunities, and self-evaluated fulfilment (dissatisfaction). These development theories of motivation (*Equity Theory*, *Goal Setting Theory*, and *Expectancy/Valency Theory*) help employers to diagnose the best way of exerting efforts in order to reach the ultimate goals for the organizations.

Workforce motivation largely bases on organizational justice assumptions that try to explain how employee motivation and performance can be influenced by organizational justice practices. **Organizational justice** mentions to procedures that are used to assign results between workers to explain that apparent undesirable injustice that makes them mad and an encouraging injustice leads them sense of responsibility (Greenberg and Baron, 2003:11). In general, organizational justice theories advise that commons' insight of equality within the organization concerning how and what choices are made around the delivery of results affects motivation. These theories are significant for organizations that have been forced to lay off people. The results of fairness insights can have an financial effect on organizations, and they can affect job attitudes such as satisfaction and turnover intention (Koh & Boo, 2004:13). Organizational Justice Theory attentions on insights of equality in organizations, by classifying workers' opinions and feelings about their action and others with organizations. There are three types of organizational justice approaches called distributive justice, procedural justice, and interactional justice (Greenberg & Baron, 2003:10).

2. DISTRIBUTIVE JUSTICE: EQUITY THEORY

Staffs need to identify the present delivery of their organization's properties by questioning several queries to managers connected to internal equity and justice practices (Culyer, 2001:12). In different point of view, staffs need to guarantee the presence of organizational justice which mentions to workers' insight of justice in terms of the delivery of results, measures to regulate them, and personal relations (Greenberg and Baron, 2003:15).

Although there is no single perfect definition, it is widely agreed that equity implies equality (Culyer, 2001:13). According to Huseman and Hatfield (1990:8), equity is a subjective comparison process in which employees match up their pay rates to the pay rates of other employees. This comparison process leads each employee to create his/her own perceptions of equity.

Distributive justice states to approaches that are used to assign results between staffs by presumptuous that apparent undesirable injustice makes staffs feel annoyed and a optimistic injustice crops a sense of fault (Greenberg and Baron, 2003:9). Equity occurs when employees observe that the proportion of inputs to outputs is the same for them as it is for others whom they compare themselves. On the other hand, inequity occurs when employees observe that the proportion of inputs to outputs is unlike for them than it is for others whom they comparison themselves. Williams (1999:9) highlights that these two moods produce dissimilar results. On one hand, the sensation of annoyance inspires staffs to be less fruitful and less pleased under underpayment circumstances. On the other hand, the stress consequential from the fault will inspire staffs to be more creative, but still less pleased under overpayment circumstances.

Since distributive justice focuses on outcome fairness, J. Stacy Adam's equity theory has been generally used as the source for distributive justice (Robbins, Summers, and Miller, 2000:11). The term equity theory of motivation was first presented by J. S. Adams in 1963. Adams's Equity theory is based on perceived fairness. Its basic idea emphasizes the employees' desire for comparisons with others to reach an agreement on what is fair and reasonable in an exchange (Allen and White, 2002:18). Equity theory suggests that apparent injustice is a motivational power. When an employee accepts that she or he has been unevenly preserved in assessment to others, she or he will try to eliminate the inequity. Individuals are supposed to assess justice by a proportion of inputs to outputs (Ramlal, 2004:11). Inputs to a job contain work experience, education, exertion, and capability. Results from a job contain pay, gratitude, promotions, superiority, and paybacks (Wooldridge, 2006:4).

According to distributive justice, staffs are inspired to decrease apparent injustice. They may try to decrease injustice in different ways. An employee may alteration his or her level of input; he or she who feels underpayment is probably to work less hard. Another thing is to change the behavior, possibly by inspiring that person to put forth more exertion. An employee who feels inequity may comparison him or herself to a dissimilar individual to evaluate justice. For organizations and managers, distributive justice highlights the position of a prize system that is apparent as fair by staffs. In addition to the above-mentioned reactions, the employee can withdraw from the situation completely. He or she can quit the job and look for employment elsewhere (Greenberg and Baron, 2003:5).

2.1. Procedural Justice

Insights of justice in organizations are not only fanatical by results as it happens in distributive justice. They are also affected by the justice of the procedure that is used to spread results. Procedural justice is worried with making and applying choices rendering to reasonable procedures. Procedural justice claims that people who feel fairly treated are more eager to admit decisions even if these decisions are undesirable (Saunders and Thornhill, 2003:7).

Greenberg and Baron (2003:7) describe **procedural justice** as workers' sympathetic of the routine procedure which is used to select results. The procedural justice method receives that having the chance to operate the choice process can affect insights of justice (Williams, 1999). Employees show a high concern about organizational justice. On one hand, they imagine the equal delivery of the results they obtain; on the other hand, they want fairness in the decision-making processes practical to control the way of assigning plunders (Williams, 1999:12).

Studies suggest that people have complex models of procedural justice. There is an emphasis on the consistency of rules and policies. Reasonable procedures should assurance that cases are preserved similar. Also, procedures must be independent and unbiased. In other words, decisions should be made an unbiased manner. Balanced decision-makers must perform the actions to reach a reasonable and exact

assumption. If people believe the third party, they are more probable to opinion the decision-making process as reasonable. In addition to that, staffs who are straight pretentious by the choices should have a “voice” and picture in the decision-making procedure. Having picture confirms the position of group members and takes trust to the decision-making scheme. Finally, decisions should not be secret and deceptive and there should be appealed opportunities for incorrect decisions.

2.2. Interactional Justice

The most recent measurement of organizational justice is interactional justice. Along with the conventional result and the application process, relational action is also among the significant mechanisms of organizational justice. The **interactional justice** viewpoint studies the way of procedural justice’s method toward the responses of staffs to each other’s. It helps to progress insights of reasonable action and stretches a great deal of care to the fineness of the relational acts of staffs with others (Williams, 1999:6).

Saunders and Thornhill (2003:5) state that, since it has been evaluated as making the same kind of perceptual results as procedural justice, Greenberg approaches interactional justice as a side of procedural justice rather than as a distinct factor of organizational justice. Chan (2000:9) also supports this idea and mentions that interactional justice was primary presented as an independent justice variable, and it is currently considered to be a procedural justice component with questions raised by some researchers. According to Chan (2000:9) regardless of how interactional justice is viewed either as an independent or as part of procedural justice, it consists of two components called interpersonal sensitivity and explanations or social accounts. Greenberg and Baron (2003) name these two items “informational justification” and “social sensitivity.” Information justification refers to “the care of information received about a choice” while communal compassion mentions to “ the quantity of self-respect and admiration established in the course of presenting an unwanted result, such as a pay cut or the loss of a job” (p.205). In interactional justice, the most important thing is interpersonal communication. It considers whether people feel they were told the truth and treated respectfully. An employee may not like or support an idea, but if it is presented fairly, they are more likely to accept it.

2.3. Relevant Previous Studies On Organizational Justice

Ohbuckhi, Sugawara, Teshigara and Imazai (2005:8) conducted an interview survey with Japanese plaintiffs of civil court-martials and examined the relationship between their perception of results and procedure of trials, answers to trials, and assessment of the judicial system. They found that the favorability of trial results and bureaucratic fairness of trials enhanced gratification with the trial results and assessment of the judicial system. According to the survey findings, satisfaction was mostly strongminded by apparent favorability, while the assessment of the judicial system was strongminded by hypothetical procedural justice. The study designated constancy with procedural justice theories.

Because, the perception of procedural justice was augmented by the sense of control and assessment of relative factors, despite each being pretentious by favorability.

In a study, Robbins, Summers, and Miller (2000:11) tried to find the relationships between distributive and procedural justice, justice factor and organizational commitment, and justice mechanisms and interactive purposes. The findings showed that procedural justice decisions probably affect insights of distributive justice. In addition to that, distributive justice and procedural justice have relationships with obligation and income drives. The study suggests managers, worried with perceptions of justice on the job, should focus not only on objective predictors of such perceptions but also on formerly held attitudes and intentions. More importantly, this study indicates that people are more probably to act against injustice if they believe this type of injustice is probably to go on in the future.

Erdogan, Kraimer, and, Liden`s (2001:11) performance evaluation study conducted in Turkey showed that the validity of performance standards, knowledge of performance standards, and organizational level of employees were connected to procedural justice, whereas perceived performance and reasonable hearing were each definitely connected to later procedural justice. Another result was that people made basis ascriptions when making judgments about procedural justice. According to the researchers, these attributions may deliver the relation between worker perceptions of justice and their future behaviors.

The study conducted by Staley, Dastoor, Magner and Stolp (2003:9) examined the influence of distributive justice, procedural justice, and interactional justice in Federal budget decision-making to Federal managers' obligation to the Federal government as an paying organization. The study reinforced only chief effect relationships among procedural justice and interactional justice and the manager's organizational commitment. There was no provision for a chief result relationship between distributive justice and organizational commitment. The authors feel that the findings of the study advise that Federal managers can be inspired mainly by psychological results of budget choices. They also think that the absence of interface between interactional justice and distributive justice may be equally based. Federal managers may attention on social connections because the attendance of some social connections meets social standards, and this may lead to confident psychological results like self-esteem and self-identity.

The study conducted on foreign workers and local employees indicated the rank of concentrating on the labor position and service relationships of foreign labors. Outcomes indicated that even after regulatory for cultural and demographic changes, foreign workers had lower insights of distributive justice than local staffs and managers regarded the presentation and organizational citizenship behavior of foreign labors lower than those of local staffs (Ang, Dyne, and Begley, 2003:13).

McFarlin and Sweeney (1992:15) measured procedural justice and distributive justice. In addition, they evaluated insights of two personal results including pay and job fulfilment, and two

organizational results including organizational commitment and junior's assessment of manager. According to their findings, distributive and procedural justice were significant forecasters of work results. They also discovered that distributive justice was a sturdier forecaster of personal consequences than procedural consequences, but for organizational results, the result was the opposite. According to these results, the authors feel that if they see actions as reasonable, staffs may assessment the organization positively, even if they are disgruntled with such personal results as low pay increase. Another finding was that distributive and procedural justice had an communicating effect on organizational results, juniors' assessment of manager and organizational commitment.

Williams, Pitre, and Zainuba (2002:16) examined whether the insight of interactional justice would affect organizational citizenship behaviors (OCB) intention. The result indicated that there was a relationship with each other. Although distributive and interactional justice was related to OCB, only the perceptions of interactional justice prejudiced an worker's meaning to perform citizenship behaviors.

2.4. Demographic Factors

Iskan and Sayin (2010:8) conducted a survey for their study. 190 workers from EAE company joined their survey. According to results, they found statistically differences between sex and organizational justice. Females have higher procedural justice scores than males. Sanlimeshur (2015:3) conducted a survey for their study. 85 people who work for government agencies joined her survey. According to results, she found statistically significant differences between sex and organizational justice. Females have higher procedural justice scores than males. Jepson and Rodwell (2012:4) research females and organizational justice. According to their findings, there are statistically significant differences between distributive/procedural justice and sex. Ramamoorthy and Flood (2004:3) studied about sex and organizational justice. To their findings, there is a statistically significant difference between interaction justice and sex. According to findings, distributive and procedural justice affects females in the organization. Basar (2011:3) conducted a survey for his study 487 elementary school teachers in Ankara joined his survey. According to his results, he couldn't find any differences between organizational commitment and sex.

Aizzad Mohd (2011:4) conducted a survey for his study about organizational justice. 136 people who work in the telecommunication industry in Malaysia joined the survey. According to results, he found statistical differences between age and procedural justice. Dundar and Tabancali (2012:2) conducted a survey for their study. 314 primary school teachers joined their survey. As result, they found statistical differences between age and interaction justice. According to Sanlimeshur's study(2015:15), there are no statistically differences between age and organizational justice.

Imazai and Ohbuchi (2002:3) research solutions to conflict and procedural justice. Their findings showed that, there are statistically significant among between procedural/interactional justice and status.

Aryee, Budhwar and Chen (2002:5) research organizational justice and work outcomes. To their findings, there are statistically significant differences between distributive/interactional justice and status.

Ohbuckhi et.al. (2005:3) conducted an interview survey with Japanese plaintiffs of civil trials and inspected the relationship between their perception of results and procedure of trials, answers to trials, and assessment of the judicial system. They found that there are statistically differences between procedural/interactional justice and marital status. The study conducted by Staley et.al. (2003:2) examined the influence of distributive justice, procedural justice, and interactional justice in Federal budget decision-making to Federal directors' obligation to the Federal government as an employing organization. To their findings, there are statistically differences between distributive/interactional justice and marital status. According to Iscan and Sayın's (2010:11) study, there are no differences between marital status and Organizational Justice. Also in Dundar and Tabancali's (2012:13) study, there are also no differences between marital status and organizational justice.

McFarlin and Sweeney (1992:13) measured procedural justice and distributive justice. In addition, they evaluated perceptions of two individual results including pay and job fulfilment, and two organizational results including organizational commitment and junior's assessment of supervisor. They found that there was a statistically significant difference between distributive/procedural justice and working years. Williams et.al. (2002:14) examined whether the perception of interactional justice would affect organizational citizenship behaviors (OCB) intention. The result showed that there were statically significant differences between distributive/interactional justice and working years. Ang et.al. (2003) run a study on foreign workers and local employees indicating the importance of concentrating on the labor position and employment relationships of foreign workers. According to their findings, there were statistically differences between distributive/interactional justice and working years. Roch and Shanock (2006:13) conducted a survey for their study about organizational justice. 401 part-time and 272 full-time staffs joined the survey. According to the results, they found statistically differences among distributive/interactional justice and working years. Elevanto, van den Bos, Linna, Kivimaki, Ala-Mursula, Pentti and Vahtera (2005:14) conducted survey for their study about organizational justice. 7083 males and 24,317 females Finnish public-sector employees joined the survey. According to results, they found statistically differences between distributive/procedural justice and working years.

There has been no study comparing the two universities in regard to organizational justice in the relevant literature until now. This is the first study comparing faculty members of two universities in terms of organizational justice level.

3. METHODS

A survey method is used in this study, and the survey was conducted between March and April 2013. 179 people from Aksaray University and 189 people from Çukurova University joined this survey. Before starting the study, consent was taken from the university authorities and the participants. This study is exploratory in nature because this study aims to analyze the demographic factors, which affect the organizational justice levels in two different universities. The SPSS program was used for statistical analyses.

Research Question 1- What are the factor differences that affect the faculty members' organizational justice level at Aksaray University and Çukurova University?

3.1 Hypothesis

H₁: Organizational justice level is different among the male and female faculties at Aksaray University and Cukurova University.

H₂: Age has an effect on the faculty members' organizational justice level at Aksaray University and Çukurova University.

H₃: Status has an effect on the faculty members' organizational justice level at Aksaray University and Çukurova University.

H₄: Marital Status has an effect on the faculty members' organizational justice level at Aksaray University and Çukurova University.

H₅: Seniority has an effect on the faculty members' organizational justice level at Aksaray University and Çukurova University.

H₆: Hometown of the faculty members has an effect on the faculty members' organizational justice level at Aksaray University and Çukurova University.

3.2 Variables

- Gender (Male and female)
- Age (People's genetic ages when they filled out the survey were divided into five different groups, 25 years old and below, 26-35 years old, 36-45 years old, 46-55 years old and 55 and above.)
- Status (This variable is analyzed into six different categories; research assistant, lecturer, instructor, assistant professor, associate professor and professor.
- Marital Status (This variable operationalized in three groups; married, single and divorced/separated)
- Working period
- Hometown (operationalized as people from the hometown in which the respective University is located [yes] and others [no])

- Organizational Justice (organizational justice was measured in three ways as distributive, procedural, and interactional justice. In distributive justice, researchers used Price and Mueller's (1986) Distributive Justice Index contained six items that question the degree of justice for the distribution of organizational centers by as employee responsibilities, schooling, skills, and performance. Price and Mueller's distributive justice measure has been exposed to some reliability tests to verify the tool's reliability and validity. For example, its coefficient alpha values were noticed as .98 by Moorman, Blakely, and Niehoff (1998) and .74 by Niehoff and Moorman (1993).

Procedural justice, researchers used Sweeney and McFarlin's (1997) 13-item measurement scale deliberate to regulator to what degree the respondent believes that the organization receives procedural justice with respect to the justice of organizational resources. The coefficient alpha values was noticed as .85 by Moorman et.al. (1998) and .84 by Sweeney and McFarlin (1997).

Finally, to measure interactional justice, researchers used Niehoff and Moorman's (1993) 9-item scale that stresses on the degree of workers' perception regarding whether their opinions and wants are measured in making job decisions. The procedural justice measurement scale's coefficient alpha values were noticed as .92 by Niehoff and Moorman, (1993) and .98 by Moorman et.al. (1998). In general, the reliability and validity test results of organizational justice types settle that equally the validity and reliability levels of the items are acceptable.

This survey contains total of 28 questions with Likert scale 1- Totally not agree.....5- Totally Agree

3.3 Reliability of Measurement

To the testing reliability of measurement, Cronbach Alfa scores were used in this study. As seen in Table 1, Cronbach Alpha Scores are bigger than 0,60.

Table 1. Reliability of Measurement

Measurement	University	Number	Cronbachalfa score
Distributive	Aksaray		0.90
Justice	Cukurova	6	0.94
Procedural	Aksaray		0.88
Justice	Cukurova	13	0.92
Interactional	Aksaray		0.92
Justice	Cukurova	9	0.94

Variables also were checked for the absence of multicollinearity. The data was track a collinearity diagnostic, which was available in SPSS linear regression analysis. Data were also tested for (multivariate) outliers. A Mahalanobis distance of 15.0 and above can be accepted a multivariate outlier.

3.4 Research Design

This study used a cross-sectional research design. The cross-sectional research design is the one that is most applied in the social sciences. It allows the identification of gathered data measured at a single point in time on all proper variables. It also allows the researcher to identify relationships and correlations among numerous variables and it is also appropriate for studies on large groups of subjects (Nachimas & Nachimas, 2008). These strengths made a cross-sectional design suitable for this study. This study employed quantitative data collection and analysis methods.

3.5 Sampling

Although the survey aimed to collect data from all faculty members, researchers could reach 179 people at Aksaray University and 189 people at Çukurova University. Aksaray University was chosen for this study as a new university because it is the newest university in the territory. Çukurova University was chosen as an old university for this study because it is the oldest one in the territory except for the Universities in Ankara, İstanbul and İzmir. Therefore, these two universities were chosen for this study in order to make a good comparison.

Sampling size which represents the main population was calculated to the level of $e=0.05$ and $\alpha=0.05$ (%95 confidence level $Z=1.65$). Standard deviation and variance are not known therefore $P \times Q$ level is accepted as $0,5 \times 0,5$ and the formula of sampling size was defined as $n = \frac{P \times Q}{(e/Z)^2}$ [54]. To this formula for Aksaray University $n = 68$ and the main population is bigger than %10, therefore, $68/549 \geq 0.1$, for Çukurova University $n=68$ and the main population is smaller than %10 therefore $68/1900 < 0.1$, therefore, a correction factor wasn't added. (Kurtulus, 1998:52).

Accordingly sampling size for Aksaray University was calculated based on correction factor $549 - 68/549 - 1 = 0.88$; $n = 0.88 \times 68 = 60$, for Çukurova University $n=68$.

3.6 Reliability

Reliability means that the results are reliable time after time and that this can be explained by variables. The required data were obtained from the survey filled out by faculty members of two universities voluntarily. Surveys were mailed or handed out to all faculty members and only filled out by faculty members willing to join this study.

3.7 Validity

External validity refers to whether this study is applicable to other groups. This study has external validity to a certain extent. The findings of the study can be applied to Aksaray and Çukurova

Universities but it cannot be applied to the other organizations as each organization has different dynamics and characteristics. The lack of randomization was also a threat to the validity of the data collected. The information given in survey was provided on a snapshot basis.

Empirical validity means that the relationship and the implementation of the variables measured should be the identical in the real world. To enhance empirical validity, in this study a wide series of linked variables was selected to increase the validity and compare the results. As researchers studied the literature and observed at many sizes of the study, it was

understood that this study has content validity.

3.8 Limitations

This study is to be used only for the comparison of Aksaray University and Çukurova University.

3.9 Findings

Descriptive of the study

According to data 64 females (35.8%) and 115 males (64.8%) joined this survey from Aksaray University and 78 females (41.3%) and 111 males (58.7%) joined this survey from Çukurova University. Additionally, 33 (18.4%) research assistants, 49 (27.4%) lecturers, 7 (3.9%) instructors, 73 (40.8%) assistant professors, 12 (6.7%) associate professors and 5 (2.8%) full professors from Aksaray University and 90 (47.6%) research assistants, 17 (9%) lecturers, (2.1%) instructors, 21 (11.1%) assistant professors, 25 (13.2%) associate professors and 32 (16.9%) full professors from Çukurova University joined this study. Among those people, 133 (74.3%) of them were married, while 46 (25.7%) of them were single at Aksaray University and at Çukurova University, 111(58.7%) of the respondents were married, 73 (38.6%) of them were single and 5 (2.6%) of them were divorced/separated (Table 2).

Table 2. Descriptive Of The Data

		Aksaray University		Cukurova University	
Demographic Information		Number	%	Number	%
Sex	Female	64	35,8	78	41,3
	Male	115	64,2	111	58,7
Status	Research Assistant	33	18,4	90	47,6
	Lecturer	49	27,4	17	9
	Instructor	7	3,9	4	2,1
	Assistant Professor	73	40,8	21	11,1
	Associate Professor	12	6,7	25	13,2

	Professor	5	2,8	32	16,9
Age	25 and below 25	8	4,5	17	9
	26-35	74	41,3	99	52,4
	36-45	80	44,7	40	21,2
	46-55	14	7,8	26	13,8
	55 and above 55	3	1,7	7	3,7
Marital Status	Married	133	74,3	111	58,7
	Single	46	25,7	73	38,6
	Divorced/Separated	0	0	5	2,6
Working Years	Below 5 years	117	65,4	84	44,4
	6-10	20	11,2	25	13,2
	11-15	23	12,8	37	19,6
	16-20	10	5,6	21	11,1
	21-25	9	5	22	11,6
Hometown	Yes	46	25,7	97	51,3
	No	133	74,3	92	48,7

Table 3. Comparison Between Distributive, Procedural, Interaction Justice, and Sex

Organizational Justice Types	University	Sex	N	Mean	Standard Deviation	T	P
Distributive Justice	Aksaray	Female	64	3,0833	1,16874	1,089	0,353
		Male	115	2,8899	1,08325		
	Çukurova	Female	78	2,9936	1,00878	1,759	0,516
		Male	111	2,7282	1,03766		
Procedural Justice	Aksaray	Female	64	3,2933	0,52188	1,134	0,049
		Male	115	3,1786	0,82840		
	Çukurova	Female	78	3,1696	0,35810	2,317	0,030
		Male	111	3,0340	0,44501		
Interaction Justice	Aksaray	Female	64	3,4809	1,15046	1,606	0,645
		Male	115	3,1981	1,09013		
	Çukurova	Female	78	3,6111	0,79192	2,452	0,230
		Male	111	3,3033	0,92538		

In Table 3, while distributive and interaction justice weren't found to vary statistically with the gender in Aksaray University but a statistically significant difference was found between procedural justice and gender and it is ($t=-1.134$, $p=0.049<0.05$). The same difference was also found to exist among Çukurova University' faculty members ($t=-2.317$, $p=0.030<0.05$). As seen in Table 3, females have higher procedural justice scores than males in both universities. According to these results, female faculty members feel that all levels in the university have been identified in procedures.

Table 4. Comparison Between Distributive, Procedural, Interaction Justice, and Age

Organizational Justice Types	University	Age	N	Mean	Standard Deviation	F	p
Distributive Justice	Aksaray	Below 25	8	3,1875	1,16645	11,430	00,226
		26-35	74	3,1577	1,15401		
		36-45	80	2,7563	1,03963		
		46-55	14	2,8690	1,13073		
		55 and +	3	3,2778	1,66944		
	Çukurova	Below 25	17	3,2157	0,92189	22,011	00,095
		26-35	99	2,9310	0,98054		
		36-45	40	2,6375	1,09966		
		46-55	26	2,7244	1,08520		
		55 and +	7	2,1667	1,09713		
Procedural Justice	Aksaray	Below 25	8	3,3077	0,97648	33,688	00,007
		26-35	74	3,1590	0,70344		
		36-45	80	3,1519	0,42680		
		46-55	14	3,9121	1,54315		
		55 and +	3	3,0513	0,37945		
	Çukurova	Below 25	17	3,0905	0,34103	00,213	0,931
		26-35	99	3,0870	0,42378		
		36-45	40	3,0577	0,41616		
		46-55	26	3,1213	0,41463		
		55 and +	7	3,1978	0,55976		
Interactional	Aksaray	Below 25	8	4,1111	1,03382	22,104	00,082
		26-35	74	3,4429	1,17797		
		36-45	80	3,1083	1,03343		
		46-55	14	3,2540	0,90647		

Justice		55 and +	3	2,8889	2,00924		
	Çukurova	Below 25	17	3,4908	0,76364	22,554	00,040
		26-35	99	3,5073	0,93720		
		36-45	40	3,0972	0,85594		
		46-55	26	3,3547	0,68495		
		55 and +	7	3,6508	0,75203		

As seen in Table 4, a new variable was created with an age variable and an ANOVA test was employed. According to the findings, there is a statistically significant difference between age and procedural justice ($F=3.688$, $p=0.007<0.05$) at Aksaray University. According to TUKEY test results, faculty members, whose ages are between 46 and 55, scored higher in procedural justice than others at Aksaray University. But there was no difference between distributive justice, interaction justice and age at Aksaray University.

A statistically significant difference was found between interaction justice and age ($F=2.554$, $p=0.040<0.05$), but no difference was found between distributive and procedural justice and age among faculty members of Çukurova University. Especially TUKEY test results displayed a high procedural justice score for faculty members who are older than 55.

Table 5. Comparison Between Faculty Members' Organizational Justice Types And Status

Organizational Justice Types	University	Status	N	Mean	Standard Deviation	F	p
Distributive Justice	Aksaray	Research Assistant	33	2,7626	1,06314	11,928	00,092
		Lecturer	49	3,1633	1,00144		
		Instructor	7	3,9524	1,26825		
		Assistant Professor	73	2,8626	1,11491		
		Associate Professor	12	2,7361	1,39526		
		Professor	5	2,7333	1,09761		
	Çukurova	Research Assistant	90	3,0741	0,97890	44,759	00,000
		Lecturer	17	2,0490	0,75886		
		Instructor	4	1,5000	0,66667		

		Assistant Professor	21	2,8571	1,13442		
		Associate Professor	25	2,7400	0,87939		
		Professor	32	2,8229	1,09080		
Procedural Justice	Aksaray	Research Assistant	33	2,9674	0,72391	22,935	00,014
		Lecturer	49	3,2323	0,53305		
		Instructor	7	3,8791	0,76131		
		Assistant Professor	73	2,3298	0,83771		
		Associate Professor	12	0,9692	0,56320		
		Professor	5	3,2196	0,36325		
	Çukurova	Research Assistant	90	3,0795	0,39703	00,611	00,692
		Lecturer	17	2,9955	0,22504		
		Instructor	4	3,1731	0,26923		
		Assistant Professor	21	3,1941	0,42386		
		Associate Professor	25	3,1415	0,51203		
		Professor	32	3,0505	0,47604		
Interactional Justice	Aksaray	Research Assistant	33	3,1145	1,22804	22,794	00,019
		Lecturer	49	3,4286	1,18178		
		Instructor	7	4,4286	0,99469		
		Assistant Professor	73	3,3196	0,94225		
		Associate Professor	12	2,6574	1,04173		
		Professor	5	2,9111	1,11715		

	Çukurova	Research Assistant	90	3,6531	0,90418	66,264	00,000
		Lecturer	17	2,5882	0,78838		
		Instructor	4	2,5556	0,44444		
		Assistant Professor	21	3,2222	0,75359		
		Associate Professor	25	3,6089	0,80195		
		Professor	32	3,3576	0,70201		

As seen in Table 5; there was a statistically significant difference between procedural justice ($F=2.935$, $p=0.014<0.05$), interaction justice ($F=2.794$, $p=0.019<0.05$) and status in Aksaray University. According to TUKEY test results demonstrated the highest procedural justice and interactional justice scores for instructors. But there was no difference between distributive justice and status.

As seen in Table 5; there was a statistically significant difference between distributive justice ($F=4.759$, $p=0.00<0.05$), interactive justice ($F=6.264$, $p=0.000<0.05$) and status in Çukurova University. TUKEY test results demonstrated the highest distributive justice scores for Research Assistants and interactional justice scores for associated professors. But there was no difference between procedural justice and status.

Table 6. Comparison Between Organizational Justice Types and Marital Status Among Faculty Members of Aksaray University

Organizational Justice Types	Marital Status	N	Mean	Standard Deviation	T	P
Distributive Justice	Married	133	2,9561	1,11273	0,003	0,953
	Single	46	2,9674	1,13454		
Procedural Justice	Married	133	3,3048	0,72237	7,215	0,008
	Single	46	2,9732	0,71945		
Interactional Justice	Married	133	3,4010	1,01163	4,380	0,038
	Single	46	3,0048	1,34745		

As seen in Table 6; There is no difference between distributive justice and marital status but there was a statistically significant difference between procedural justice ($t=7.215$, $p=0.008<0.05$), interaction justice ($t=4.380$, $p=0.038<0.05$) and marital status in Aksaray University. According to

TUKEY test results, married faculty members have more procedural/interactional justice scores than single ones, therefore, the difference exists.

Table 7. Comparison Between Organizational Justice Types and Marital Status Among Faculty Members of Çukurova University

Organizational Justice Types	Marital Status	N	Mean	Standard Deviation	F	P
Distributive Justice	Married	111	2,5721	0,99459	99,772	00,000
	Single	73	3,2215	0,98290		
	Divorced/Separated	5	3,1333	0,81138		
Procedural Justice	Married	111	3,0603	0,42201	00,833	00,436
	Single	73	3,1254	0,40206		
	Divorced/Separated	5	3,2308	0,49554		
Interactional Justice	Married	111	3,2242	0,83013	88,318	00,000
	Single	73	3,7002	0,87874		
	Divorced/Separated	5	4,0667	0,91826		

As seen in Table 7; there is a significant difference between distributive justice ($F=9.772$, $p=0.000<0.05$), interaction justice ($F=8.318$, $p=0.000<0.05$) and marital status in Çukurova University. According to TUKEY test results, single faculty members have more distributive justice scores and divorce/separated faculty members have more interactional justice scores than the others, therefore, the difference exists.

Table 8. Comparison Between Organizational Justice Types And Working Years

Organizational Justice Types	University	Working Years	N	Mean	Standard Deviation	F	P
	Aksaray	Less than 5 years	117	2,9929	1,16140	2,825	0,026
		6-10	20	2,9250	1,14896		
		11-15	23	2,7899	0,94042		
		16-20	10	2,2167	0,76598		

Distributive Justice		21-25	9	3,8519	0,44444		
	Cukurova	Less than 5 years	84	3,1329	0,95437	4,524	0,002
		6-10	25	2,7200	0,96071		
		11-15	37	2,3739	0,85383		
		16-20	21	2,9365	1,15768		
		21-25	22	2,5303	1,22111		
Procedural Justice	Aksaray	Less than 5 years	117	3,1460	0,62992	13,885	0,000
		6-10	20	3,0192	0,50773		
		11-15	23	3,2174	0,39473		
		16-20	10	3,0923	0,49561		
		21-25	9	4,7692	1,42100		
	Cukurova	Less than 5 years	84	3,0925	0,35418	0,989	0,415
		6-10	25	3,1108	0,54260		
		11-15	37	2,9875	0,44982		
		16-20	21	3,2015	0,28103		
		21-25	22	3,1224	0,51061		
Interactional Justice	Aksaray	Less than 5 years	117	3,3153	1,19010	1,818	0,127
		6-10	20	3,0000	1,11578		
		11-15	23	3,5314	0,80956		
		16-20	10	2,7111	0,93139		
		21-25	9	3,8148	0,61864		
	Cukurova	Less than 5 years	84	3,6918	0,85152	4,538	0,002
		6-10	25	3,3022	1,06888		
		11-15	37	3,0210	0,77815		
		16-20	21	3,2328	0,65159		
		21-25	22	3,4545	0,86605		

A new variable was created by dividing the working years variable into 5 groups. there is a significant difference among distributive justice ($F=2.825$, $p=0.026<0.05$), procedural justice ($F=13.885$

$p=0.000<0.05$) and working years in Aksaray University faculty members. According to TUKEY test results, the higher scores existed for less than 5 working years in distributive justice. And also the higher scores existed for 6-11 working years in procedural justice. But there are no significant differences between interaction justice and working years at Aksaray University. There is a statistically significant difference among distributive justice ($F=4.525$, $p=0.002<0.05$), interaction justice ($F=4.538$, $p=0.002<0.05$) and working years among Çukurova University faculty members. According to TUKEY test results, the difference existed for less than 5 working years in distributive/interactional justice. Less than 5 working years had bigger distributive/interactional justice scores, but there was no difference with procedural justice.

Table 9. Comparison Between Organizational Justice Types And Hometown

Organizational Justice Types	University	Hometown	N	Mean	Standard Deviation	T	p
Distributive Justice	Aksaray	Yes	46	3,1884	1,22303	2,643	0,106
		No	133	2,8797	1,06883		
	Cukurova	Yes	97	2,8368	1,03049	0,000	0,989
		No	92	2,8388	1,03818		
Procedural Justice	Aksaray	Yes	46	3,2692	0,83509	0,282	0,596
		No	133	3,2024	0,69846		
	Cukurova	Yes	97	3,0531	0,41071	1,567	0,212
		No	92	3,1288	0,41980		
Interactional Justice	Aksaray	Yes	46	3,4420	1,13879	1,012	0,316
		No	133	3,2498	1,10963		
	Cukurova	Yes	97	3,4341	0,89647	0,004	0,952
		No	92	3,4263	0,87447		

As seen in Table 9; among the Aksaray University faculty members, there was no difference among any organizational commitment level and hometown. Among the Çukurova University's faculty members there was no difference in any organizational commitment level and hometown.

CONCLUSION

In order to be efficient, organizations have to find some methods to improve their members' motivations and organizational justice. This paper examines the faculty members' organizational (distributive, procedural and interaction) justice level differences regarding their demographic

characteristics of them for Aksaray University and Çukurova University. A statistically significant difference between age and procedural justice existed whereas there was no difference between distributive and interactional justices and age at Aksaray University. These findings support Aizzad Mohd's (2011:14) study. There was a statistically significant difference between interactional justice and age, while there was no difference between distributive and procedural justice and age for the faculty members of Çukurova University. These results also support Dundar and Tabancali's (2012) findings. Especially faculty members, whose ages are between 46 and 55, scored higher in procedural justice than others at Aksaray University. Exclusively, faculty members older than 55 scored highest, in terms of procedural/interactional justice at Çukurova University.

The employees' age rise, their chances of finding an alternative job diminish and they also don't have a chance to get extra education opportunities. And also they have gained retirement rights so they can speak freely. Therefore, their organizational justice scores increase. According to the results, there are significant differences between procedural/interactional justice and age, but there is no difference between distributive justice and age.

There are no differences between distributive, interactional justice and sex among Aksaray University' faculty members but there is a difference between procedural justice and sex, and it is statistically significant. The same difference also exists among the faculty members of Çukurova University. Females appear to have higher procedural justice scores than males in both universities. This result supports Iscan and Uyar (2010:11) and Sanlimeshur (2015:15) findings.

There is a statistically significant difference between procedural justice, interactional justice and status, but no difference was found between distributive justice and status at Aksaray University. While instructors' scores emerge as the highest, the lowest scores belong to Associate Professors. These results support Imazai and Omuichi's (2002:14) study. As seen in Table 5, there is also a statically significant difference between distributive justice, interaction justice and status among faculty members of Çukurova University. These results support Aryee, Budhwar and Chen's (2002:11) study. Research assistants have the highest distributive justice scores in contrast to instructors. Associated professors have the highest interactional scores, on the other hand, instructors have the lowest interactional justice scores. High costs of quitting, seeking alternative job opportunities and career expectations for research assistants and instructors can be viewed for these results. Associated professors have more life and job experiences, therefore their interaction scores can be high.

In view of marital status, a statistically significant difference was found for procedural/interactional justice, but no difference for distributive justice was detected at Aksaray University. The highest procedural/interactional scores were from married faculties. These results support Ohbuchi et.al's (2005:13) study. There were statistically significant differences between

distributive/interactional justice and marital status at Çukurova University. These results support Staley et.al.'s (2003:14) findings. Because of their economic responsibilities, procedural/interactional justice scores of married personnel can be high. Because of the career expectations, distributive/interactional justice scores of divorced/separated personnel can be high.

In view of working years, a statistically significant difference was found for distributive justice and procedural justice, but no difference for interaction justice was detected at Aksaray University. These results support McFarlin and Sweeney (1992) and Eleano et.al.'s (2005:10) study. On the other hand, there are statistically significant differences between distributive justice and interaction justice detected at Cukurova University. This result also supports the findings of Williams et.al. (2002:13), Ang et.al. (2003:12) and Roch and Shanock's (2006:13) studies. Because of career expectations, finding an alternative job diminish and they also don't have a chance to get extra education opportunities, these results can be found.

According to findings, the most effective sources of organizational justice level of faculty members are observed as life/job experiences, future worries, career expectations and family. Generally, academicians from new universities prefer to work in big cities because of their abilities, on the other hand, the ones in an old university try to change their university on account of career expectations. Identifying factors that affect faculties' organizational justice level is particularly important for devising resourceful policy directions and practices. Additionally, this study helps further new studies on this particular subject. This study compared the organizational justice level of faculty members in old and new universities, and it is supposed that these findings are to be deemed valuable by newly established universities.

REFERENCES

- Aizzad Mohd, N. (2011). Organizational Justice, Age, And Performance Connection In Malaysia. *International Journal of Commerce and Management*, Vol. 21 Issue: 3, pp.273-290
- Allen, R. S., & White C. S. (2002). Equity Sensitivity Theory: A Test Of Responses To Two Types Of Under-Reward Situations. *Journal of Managerial Issues*, 14, 435-452
- Ambrose, M. L., Kulik, C. T. (1999). Old Friends, New Faces: Motivation Research In The 1990s. (Yearly Review of Management). *Journal of Management*, 25, 231-237
- Ang, S., Dyne, L.V., Begley, T.M. (2003). The Employment Relationship Of Foreign Workers Versus Local Employee: A Field Study Of Organizational Justice, Job Satisfaction, Performance, And OCB. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 561- 583. Retrieved March 14, 2013, from ProQuest database.

Aryee, S., Budhwar, P.S., Chen, Z.X. (2002). Trust As A Mediator Of The Relationship Between Organizational Justice And Work Outcomes: Test Of A Social Exchange Model. *Journal of Organizational Behavior*. Volume 23, Issue, 3, p. 267-285

Basar, U. (2011). *Örgütsel Adalet Algisi, Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Görgül Bir Araştırma*. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Buhler, P. M. (2003). Managing In The New Millennium: Understanding The Manager's Motivational Tool Bag. *Supervision*, 64, 20-23

Chan, M. (2000). Organizational Justice Theories And Landmark Cases. *International Journal of Organizational Analysis*, 8, 68-88. Retrieved March 17, 2013, from ProQuest database.

Culyer, A. J. (2001). Equity: Some Theory And Its Policy Implications. *Journal of Medical Ethics*, 27, 275

Dundar, T. Tabancali, E. (2012). The Relationship Between Organizational Justice Perceptions And Job Satisfaction Levels. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* Volume 46, 2012, Pages 5777-5781

Elevano, M., van den Bos, K., Linna, A., Kivimaki, M., Ala-Mursula, L., Pentti, J. Vahtera, J. (2005). Combined Effects Of Uncertainty And Organizational Justice On Employee Health: Testing The Uncertainty Management Model Of Fairness Judgments Among Finnish Public Sector Employees. *Social Science & Medicine* Volume 61, Issue p. 2501–2512

Erdogan, B., Kraimer, M.L., Liden, R.C. (2001). Procedural Justice As A Two-Dimensional Construct: An Examination In The Performance Appraisal Context. *The Journal of Applied Behavior Science*, 37, 205-222.

Greenberg, J., Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing The Human Side Of Work*. (8th edition). Prentice Hall of India, New Delhi (2005)

Huseman, R. C., Hatfield, J. D. (1990). Equity Theory And The Managerial Matrix. *Training & Development Journal*, 44, 98-103

Imazai, K. Ohbuchi K. (2002). Conflict Resolution and Procedural Fairness in Japanese Work Organizations. *Japanese Psychological Association. Published by Blackwell Publishers*. Volume 44, No.2.

Iscan, O.F., Sayin, U., (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 4, 2010

Jepson, D. M. Rodwell, J. (2012). Female Perceptions of Organizational Justice. *Department of Business, Faculty of Business and Economics, Macquarie University. Blackwell Publishing* Vol.19 No.6

Koh, H.C., & Boo, E.H. (2004). Organizational Ethics And Employee Satisfaction And Commitment. *Management Decision*, 42, 677-693.

Kreitner, R., Kinicki, A. (1998). *Organizational Behavior* (5th edition). Boston: Irwin McGraw-Hill

Kurtuluş, K. (1998), *Pazarlama Araştırmaları*, İ. Ü. İşletme Fakültesi No: 274, İ. Ü. İşletme İktisadı Enstitüsü No: 406, 6. Baskı, İstanbul.

McFarlin, D.B., Sweeney, P.D. (1992). Distributive And Procedural Justice As Predictor Of Satisfaction With Personal And Organizational Outcomes. *Academy of Management Journal*, 35, 626-637

Nachimas, D. & Frankfort-Nachimas, C. (2008). *Research Methods In The Social Sciences*. (6th edition). Worth Publishers, New York, United States

Netz, Y., Shulamith, R. (2004). Age Differences In Motivational Orientation Toward Physical Activity: An Application Of Social-Cognitive Theory. *The Journal of Psychology*, 138, 35-49

Nigro, L. G. & Nigro, F. A. (2000). *The New Public Personal Administration*. (5th edition). Thomson Wadsworth Group, Belmont CA

Ohbuchi, K., Sugawara, I., Teshigara, K., Imazai, K. (2005). Procedural Justice And The Assessment Of Civil Justice In Japan. *Law & Society Review*, 39, 875-891

O'Sullivan, E., Rassel, G. R. & Berner, M. (2003). *Research Methods For Public Administrators*, (4th edition). Longman, United States

Perry, L. S. (1993). Effects Of Inequity On Job Satisfaction And Self-Evaluation In A National Sample Of African American Workers. *The Journal of Social Psychology*, 133, 565-574

Pinder, C. C. (1998). *Work Motivation In Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall

Rainey, H. G., Steinbaner, P. (1999). Galloping Elephants: Developing Elements Of A Theory Of Effective Government Organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 9, 1-32

Ramoorthy, N. Flood, P. C. (2004). Gender and Employee Attitudes: The Role of Organizational Justice Perceptions. *British Journal of Management*. Vol.15, 247-258.

Ramlall, S. (2004). A Review Of Employee Motivation Theories And Their Implications For Employee Retention Within Organizations. *Journal of American Academy of Business*, 52- 63.

Robbins, T., Summers, T., Miller, J. (2000). Intra-And Inter-Justice Relationships: Assessing The Direction. *Human Relations*, 53, 1329-1335.

Roch, S.G., Shanock, L. R. (2006). Organizational Justice In An Exchange Framework: Clarifying Organizational Justice Distinctions. *Journal of Management*, Vol.32, Issue, 2, p.299-322

Sanlimeshur, O. (2015). *Organizasyonlarda Algılanan Örgütsel Adalet ile Çatışma İlişkisi Ve Bir Araştırma*. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Saunders, M.N., & Thornhill, A. (2003). Organizational Justice, Trust And The Management Of Change: An Exploration. *Personnel Review*, 32, 360-375.

Shafritz, J. M. & Russell, E. W. (2002). *Introducing Public Administration*. (3rd edition). Longman, United States

Staley, A.B., Dastoor, B., Magner, N.R., Stolp, C. (2003). The Contribution Of Organizational Justice in Budget Decision Making To Federal Managers' Organizational Commitment. *Accounting & Financial Management*, 15, 505-524. Retrieved March 15, 2013, from ProQuest database.

Williams, S. (1999). The Effects Of Distributive And Procedural Justice On Performance. *The Journal of Psychology*, 133, 183

Williams, S., Pitre, R., Zainuba, M. (2002). Justice And Organizational Citizenship Behavior Intentions: Fair Rewards Versus Fair Treatment. *Journal of Social Psychology*, 142, 33-44. Retrieved March 17, 2013, from EBSCOhost database.

Wooldridge, B. (2006). Cognitive Theories Of Motivation & Organizations. Handouts.

Wright, B. E. (2004). The Role Of Work Context In Work Motivation: A Public Sector Application Of Goal And Social Cognitive Theories. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 14, 59-79

Wright, C., Lund, J. (2001). State Regulation And The New Taylorism: The CASE of Australian Grocery Warehousing. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 56, 747-770

SAM SHEPARD'IN GÖMÜLÜ ÇOCUK OYUNUNDA KİMLİK, CİNSİYET VE ŞİDDET

Yüksek Lisans Öğrencisi Halil İ. ÖZKAN¹

Doç. Dr. Tuba KANCI²

ÖZ

Sam Shepard, ABD'nin en ilgi çeken tiyatro yazarlarından biridir. Shepard'ın *Gömülü Çocuk* adlı piyesi de yazarın en dikkate değer metinlerindedir ve birçok incelemenin konusu olmuştur. Bu eserde Shepard, Amerikan Rüyası ile özdeşleşen ideal aile tablosunun gerçek dışılığını tartışmaya açmıştır. Bu makalede, *Gömülü Çocuk* oyunundaki kimlik, cinsiyet ve şiddet nosyonları birbirleriyle ilişki içinde analiz edilmiştir. Oyundaki kimliklere dair sorunlar Judith Butler'ın performatif toplumsal cinsiyet kuramı ile ele alınmış ve ne tür erkeklik krizlerine yol açtıkları incelenmiştir. *Gömülü Çocuk'ta* toplumsal pratikte sergilenen edimler kişilerin cinsiyet kimlikleri için belirleyicidir. Oyunda, erkekliklerine dair başarısız algıların varlığı erkek karakterler için erkekliklerini geri kazanma dürtüsü şeklinde ortaya çıkmakta ve buna yönelik olarak çeşitli şiddet edimlerinin sergilendiği görülmektedir. Patriarka için makbul erkeklikleri var ederek, patriarkal düzeni koruma altına alan erkeklerin şiddet edimleri, kadınları tahakküm altına alarak, onların toplumsal varlığını sınırlı bir alan içinde hapsedmektedir. Erkekler ise erkekliklerini kazanmak uğruna girdikleri mücadelelerde yok olma tehlikesi ile karşı karşıya kalmaktadır. Nitekim şiddet, insan varlığı ve sosyal ilişkiler için yıkıcı etkiye sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Gömülü Çocuk; Sam Shepard; Kimlik bunalımı; Cinsiyet rolleri; Şiddet

Jel Kodları: Y80, Y92

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Kocaeli Üniversitesi, E-mail: ozkan_hll@hotmail.com, (ORCID: 0000-0003-3318-3184)

² Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi, tubakanci@gmail.com, (ORCID: 0000-0002-1834-5440)

IDENTITY, GENDER AND VIOLENCE IN SAM SHEPARD'S BURIED CHILD

ABSTRACT

Sam Shepard is one of the most interesting playwrights in the USA. Shepard's play *Buried Child* is among the author's most notable plays and has been the subject of many studies. In this play, Shepard discussed the unreality of the ideal family picture identified with the American Dream. In this article, the notions of identity, gender and violence in the play *Buried Child* are analyzed in relation to each other. The problems related to identities in the play are addressed with Judith Butler's performative gender theory, and the masculinity crises they led to is examined. In *Buried Child*, the acts exhibited in social practice are determinative for the gender identities of people. The existence of unsuccessful perceptions of their masculinity brings about an urge for the male characters to regain their masculinities, and various acts of violence are exhibited in the play in this regard. Violent acts of men which protect patriarchal order by creating acceptable masculinities for patriarchy, subjugates women and confines their social existence within a limited space. Men, on the other hand, face the danger of being annihilated in their struggles to gain their masculinity. As a matter of fact, violence has a devastating effect on human existence and social relations.

Keywords: Buried Child; Sam Shepard; Identity crises; Gender roles; Violence

JEL Codes: Y80, Y92

GİRİŞ

Tiyatro bir çeşit ilişki biçimidir. Bu ilişki temel olarak iki dünya arasındaki bağlama dayanır: sahnede var olan fiziksel dünya ve oynayanlarla seyircilerin zihnindeki imgelerden doğan algısal dünya. Teatral olan ise kendini bilinçli olarak seyir haline getirir (Aydınalp, 2019 :3). Günlük insan davranışları bir manada teatraldır. Bu davranışlar sergileyen, sergilenen, maruz kalan ve mekân ile son halini alır. Kimi zaman ise görünen ile gerçekte olan arasında bir fark ortaya çıkabilir. Aslında sıkı sıkıya bağlı, ritmik veya anlamlı gözükten yapılar derinlerde başka ifadeler içerebilirler. Sam Shepard'ın *Gömülü Çocuk* oyunu da varsayılan düzenliliğe karşı alternatif perspektifler sunması bakımından dikkat çekicidir. Bu makalede, sosyal dünyada var olmayan, yozlaşmış ve çökmüş bir ailenin dramı üzerinden işleyen *Gömülü Çocuk* oyunu, oyundaki kimlik bunalımları ve şiddet eylemlerine odaklanılarak, cinsiyet rolleri ve erkeklik krizleri ekseninde analiz edilecektir.

Toplumsal yaşamdan göstergesel değerler içeren *Gömülü Çocuk*'ta her karakterin, içinde bulunduğu koşula göre değişen cinsiyet edimleri, kimlikleri ile etki-tepki ilişkisi içindedir. Tüm bunlar Judith Butler'ın toplumsal cinsiyetin performatifliği önermesine karşılık gelir. Buna göre, toplumsal cinsiyet edimleri erkekler ve kadınlar için farklı biçimlerde gerçekleşmektedir. Performatiflik, kişinin dışarıda görünen yüzünde (bedeninde) özsel olduğuna inanılan ve sürekli tekrar edilen edimlerden oluşmaktadır (Butler, 2014: 20). *Gömülü Çocuk* piyesinin karakterleri performatif edimlerin oluşturduğu ve normatif hale dönüşen cinsiyet rollerinin dışında hareket ederler ve bunlara dair kimlik

bunalımları yaşarlar; aile içinde ve dışında buldukları konumlar itibarıyla birbirinden farklı tepkiler gösterirler. Bu tepkilerin oyundaki erkeklik krizlerine yönelik boyutları da söz konusudur. Öyle ki erkek karakterler birbirlerinden farklı biçimlerde erkeklik krizleri yaşamakta ve kadın karakterler de bu erkeklik krizlerine birbirlerinden farklı biçimlerde müdahil olmaktadır. Bu farklılıklar, performatif toplumsal cinsiyet edimleri, erkeklik kategorileri, bulunulan sosyal ve kültürel konumlar ile ilişkilidir. Tüm farklı erkeklik biçimlerine ve erkeklik sorunlarına rağmen erkekler, erkekliklerini yeniden elde etmede tek bir tür eylemi faydalı bulmaktadırlar: şiddet. Buna göre erkekler, şiddete başvurarak kendi erkekliklerini bulurlar ve bunları sergilerler. Şiddet, erkekler için yaşadıkları kimlik bunalımı ve cinsiyet rollerine dair krizi aşmada bir araçtır. Aynı zamanda şiddet, kadınlar için de sindirici ve baskılayıcı etkilere sahiptir.

Bu makalede, *Gömülü Çocuk* oyununun eleştirileri, göndermeleri ve tasarımları cinsiyet rolleri bağlamında incelenmiş olup, kimlik, cinsiyet ve şiddet nosyonları birbiriyle ilişki içinde değerlendirilmiştir. Oyun kişileri üzerinden betimsel metin analizi yapılmış, oyundaki kimlik krizleri ile şiddet edimlerinin sebepleri ve bunların nasıl gerçekleştiği incelenmiştir. Makalenin ilk bölümünde Sam Shepard ve *Gömülü Çocuk* hakkında bilgilere yer verilmiş, ikinci bölümde, genel olarak yazarın oyunlarındaki erkek ve kadın karakterlere dair eleştiriler üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde oyunun konusu için kısa bir özet yapıldıktan sonra, dördüncü bölümde kimlik bunalımlarına dair problemler, cinsiyet rolleri ile bir arada değerlendirilmiştir. Oyundaki bazı göndermelerin oyunun başlıca eleştirilerine katkı sunduğu düşünüldüğünden üzerinde ayrıca durulmuştur. Beşinci bölümde ise erkeklerin kimlik krizlerine şiddet yoluyla tepki göstermesi tartışılmıştır. İncelemeler oyunun İngilizce basımı ve Türkçe çevirisi ile karşılaştırmalı olarak yürütülmüştür.

1. KUSURLU YAŞAMLARIN EMSAL ANLATICISI: SAM SHEPARD

Sam Shepard, 5 Kasım 1943'te ABD'nin Illinois eyaletinde doğdu. Babası ABD ordusunda askerdi, bu yüzden de ailesiyle birlikte sürekli bir yerden bir başka yere taşındı. Shepard'ın babası savaş nedeniyle cepheye gittiğinde onunla annesi ilgilendi. Babası alkol bağımlılığı ile ilgili problemler yaşamıştı ve akabinde ailesini terk etmişti. Babasının alkol sorunlarıyla uğraşması ve ailesini terk etmesi, Shepard'ın küçük yaşlarına tekabül eder. Tüm bunlar onun aile dramaları yazma nedenini bir ölçüde açıklamaktadır (Sumarsono vd., 2021: 346).

Shepard, kariyerine piyes yazarı olarak 1960'larda Broadway'de başladı. Hayatı boyunca 58 tiyatro oyunu yönetti, kısa hikayeler, anılar ve senaryolar yazdı. Asıl ününü ise aile hikayelerine dair üçleme³ olarak yayınlanan eserleriyle yakaladı (Sumarsono vd., 2021: 347). Shepard bunlardan ikincisi olan *Gömülü Çocuk* oyunu ile 1979 yılında Pulitzer Ödülü'nü kazanmıştır (Burried Child, 2005).

³ Üçlemedeki oyunlar, *Aç Sınıfın Laneti* (1977), *Gömülü Çocuk* (1978) ve *Vahşi Batu* (1980) isimlerini taşımaktadırlar.

Shepard, sunduğu aile hikayeleriyle beraber “kültürel kodları” da sahneye taşımıştır (Putzel ve Westfall, 1989: 110). Ayrıca yazarın oyunlarında aile içinde kurduğu karamsar hava, kötü durumlar, günahlar ve başarısızlık yine onun aile geçmişi ile bağlantılıdır (Hammood vd., 2020: 118).

Shepard’ı ve eserlerini inceleyen Bonnie Marranca, onun izlerini anlayabilmenin öncelikle Amerikan Tiyatrosu’nu anlamakla mümkün olduğunu söyler. Marranca, Avrupa Tiyatrosu’nun iki temel özelliği olarak andığı ironi ve sinizmin Amerikan Tiyatrosu’nda karşılığı olmadığını; bunun yerine melodramın ön plana çıktığını belirtir. Buna göre, Avrupa Tiyatrosu’nda belirsizlik ve bunalıma gösterilen reaksiyon sessizlikken, Shepard’ın karakterleri bu stresle baş etme stratejisi olarak konuşmayı tercih eder; onlar “inançlarını kaybetmezler,” “düşlerinin yasını tutarlar” (Marranca, 1981: 17).

Sam Shepard, Amerikan Rüyası’na getirdiği eleştirilerle bilinen bir yazardır. Amerikan Rüyası, mutlu bir aileye ve finansal başarıya yöneliktir (Dhungana, 2007: 4). Ayrıca “güzel bir hayat düşü, sınıflar arası hareketlilik, eşitlik düşü, ev, toprak ve aile sahibi olma düşü, başarı düşü” gibi unsurları içerir. Ancak Rüya, gerçekte bireyi sosyal çevresine yabancılaştırırken, aynı zamanda onu tek tipleştirmekle de meşguldür (Günay, 2017: 4). Shepard, Rüya’ya olan eleştirilerini, temelde, ideal Amerikan ailesi dogmasına karşı çıkararak dile getirmiştir (Abdelsamie, 2013: 22). Nitekim o, Rüya’nın zirve dönemi olan 1960’ları “çürümüşlük” olarak nitelendirir (Dhungana, 2007: 57). Amerikan Rüyası’nın ortaya çıkışı “yeni ve müreffeh hayatın logosu” olmuş, fakat fırsatlar ülkesi olarak görünen yeni karadaki deneyim tek bir sonucu meydana getirmemiştir (2007: 28-29). Olumlu sonuçlar olumsuz sonuçları saklayamamıştır.

2. SHEPARD’IN ERKEKLERİ VE KADINLARI

Sam Shepard’ın oyunlarında ilgi uyandıran karakterler daha ziyade erkek karakterlerdir. Olaylar daha çok erkek karakterlerin merkezde olduğu tuhaflıklar ve sembolik göstergelerle gelişmektedir. Bunun yanında piyeslerdeki kadınların genellikle yan rollerde ve tanıdık gelen tipler olduğu ve seyircide/okuyucuda onlara karşı ön yargıların geliştiği söylenebilir. Bu noktada Shepard’ın, izleyicileri/okuyucuları karakterleri algılamada manipüle ettiği görülmektedir (Mustazza, 2009: 36).

Shepard’ın karakterlerine dair yapılan kritikler incelendiğinde tek tip bir görüşün olmadığı anlaşılır. Örneğin Marranca, Shepard’ın oyunlarında eyleyici kitlenin erkekler olduğunu ifade eder. Oyunlardaki erkek karakterler, düşünüp karar alabilen ve bunları sosyal hayatta sergileyebilen kişilerdir. Kadınlar ise oyunun arka tarafındadır, kendilerini ev içine kapatırlar ve burada işlev kazanmaya çalışırlar. Onlar, “erkeklerin şiddet ve istismarına uğrayan, sığ ve değişime kapalı oyun kahramanlarıdır.” Marranca, söz konusu erkek baskınlığını yalnızca karakterlere dayandırmaz; aynı zamanda sahnede görünen mekânsal uzam da erkeğinkidir (1981: 23-24).

Carla J. McDonough da Shepard’ın oyunlarında erkek karakterlerin sorunlarının ön planda tutulduğunu ve kadın karakterlerin yan rollerde durduğunu söyler. Bu konuda Florence Falk’a başvuran

McDonough, oyunlardaki erkeklerin kadınları nesneleştirmesinin açıkça “pornografik” nitelik taşıdığını belirtir. Tüm bunlara rağmen Shepard’ın erkekleri kadın-erkek ilişkisini olduğu şekliyle kabul ederken, kadınlar yeni hayallere sahip olabilmektedir (McDonough, 1995: 65-68).

Rudolf Erben ise Shepard’ın kadın karakterlerine daha olumlu yaklaşanlardandır. Ona göre, Shepard’ın oyunlarındaki kadınlar, modern, özgür ve sosyal olarak aktiftir. Bunu desteklemek için de oyunlardaki kadınların evden gitmekte özgür olduklarını gösterir. Bu durum, ona göre kadınların özgürlüğünü açığa çıkaran dramaturjik bir karardır. Erben, ayrıca kadınların “soğuk yapılı” ve “duygusuz” olduklarını söyler. Bunların da kadınlara güç verdiğini düşünmektedir (Blaser, 2013: 21).

Charles G. Whiting, Shepard’ın oyunlarında genç kadınların akıllı, hırslı ve daha akılda kalıcı olduğunu ifade eder. Ancak bu olumlu nitelikler sadece oyunlardaki yeni nesil kadınları karşılamaktadır. Yaşlı kadınlar ise durağandır ve ev içinden çıkmaya çalışmazlar. Onlar, eril tahakküme boyun eğmişlerdir ve ailelerinin kültürel mirasına sahip çıkmayı görev bilirler (2013: 21).

Yukarıdaki kritiklere bakıldığında Shepard’ın oluşturduğu karakterler hakkında farklı görüşler olduğu anlaşılmaktadır. Shepard, yazdığı oyunlarda, üzerinde tartışılır erkek ve kadın ilişkileri kurgulamıştır. Buna göre, erkekler oyunlarda daha etkin ve görünür olmakla beraber, onların kalıplaşmış davranışlarının toplumsal bir eleştirisine yer verildiği söylenebilir. Shepard’ın özellikle genç kadınlarla yaşlı kadınlar arasında oluşturduğu kontrast ise, geleceğe dair umudunu ima eder.

3. GÖMÜLÜ ÇOCUK: RESMİN DIŞI

Gömülü Çocuk, Amerikalı yazar Sam Shepard’ın üçleme şeklinde yayınlanan oyunlarından ikincisidir. Yazar bu oyunla 1979 yılında, Amerika’da büyük değer atfedilen Pulitzer Drama Ödülü’ne layık görülmüştür. Oyun, genel olarak Amerikan Rüyası, kırsal ekonomik bunalım, Vietnam Savaşı gibi konulara doğrudan göndermelere sahiptir. 1977 yılında yayınlanan ve ilk kez 1978 yılında sahnelenen oyun, ilk bakışta Amerikan toplumuna has bir hikâyeymiş gibi gözükse de içeriğinin birden fazla yer ve zamanla ilgili olduğu söylenebilir. Ayrıca bu piyes, son haline 1978 yılında kavuşmakla beraber, o zamana dek, yazarı tarafından üç defa değişikliğe uğratılmıştır. (Whiting, 1988: 548).

Gömülü Çocuk üç perdeden oluşan, dram türünde bir tiyatro eseridir. Bununla beraber oyun, postmodern ve absürt tiyatrodan öğeler taşır. Buna örnek olarak da oyundaki diyalog formatı gösterilebilir; *Gömülü Çocuk*, modern tiyatro eserlerinde görülen düzgün ve birbirini takip eden diyalog deseninden uzaktır. Bu yönüyle modern edebiyat metinlerinden ayrılmaktadır (Beşe, 2013, s. 53). Bunun yanında hikayedeki aile de postmodern bir dünya görüşüne uygun olarak, zamanının toplumundan kopuktur (Porter, 1993: 117).

Gömülü Çocuk’ta Sam Shepard, “ölüler evi” olarak tasvir ettiği bir çiftlik evinde bir Amerikan ailesinin “olası dünyasını” kurgulamıştır (Amani vd., 2017: 81). Oyunda yedi karakter vardır: Dodge,

Halie, Tilden, Bradley, Vince, Shelly ve Peder Dewis. Oyun 1970'lerin ABD'sinde geçer. Illinois eyaletinde yaşayan bir ailede anne (Halie) ile oğlu (Tilden) arasında yaşanan ensest ilişki sonrası doğan çocuğun, ailenin babası (Dodge) tarafından öldürülüp evin arka bahçesine, kimsenin bilmediği bir yere gömülmesinden yıllar sonrası anlatılır. Bu olay bir sır olarak aile üyelerince saklanmıştır. Torunun (Vince) ve kız arkadaşının (Shelly) ziyareti ile sır çözülmeye başlar. İletişimsizlik, şiddet, kimlik bunalımı ve eşitsizlik oyunda öne çıkan kavramlardır.

Birinci perdede evin salonu olduğu anlaşılan alt katta Dodge görünür. Sağlıksız bir hali vardır, öksürük krizlerine tutulur. Halie, daha sonra yatak odası olduğu anlaşılan, üst kattan konuşur. Evin oğlu Tilden arka bahçeden eve mısır taşır ve üçü, mısırın nereden geldiğini tartışırlar. Arka bahçeye uzun süredir bir şey ekilmemiştir. Halie, Peder Dewis ile buluşmaya gider, Tilden arka bahçeye çıkar, Dodge ilaçlarını alıp uykuya dalar. Evin diğer oğlu Bradley, takma bacağıyla içeri girip babası Dodge'un saçını tıraş eder, bunu yaparken kafatasında yaralar oluşturur.

İkinci perdede evin torunu Vince, kız arkadaşı Shelly ile New Mexico'da olduğunu sandığı babasını görmeye giderken büyükannesi ve büyükbabasını da ziyaret etmek ister. Evde Halie'yi bulamaz ama Dodge'u görür ancak Dodge, onu tanımaz. Vince, kendisini büyükbabasına hatırlatmaya çalışırken Tilden eve girer ve o da Vince'i tanımaz. Shelly Tilden ile sohbet ederken Vince Dodge'un ısrarı ile ona viski almaya gider. Bradley yeniden eve gelir ve Tilden'ı korkutup kaçıtır. Dodge'un yüzünü battaniye ile örter ve Shelly'nin ağzına elini sokar.

Üçüncü perdede Bradley, Dodge'un kanepesinde yatmaktadır. Shelly ile Dodge'un aile hakkında sohbet ettikleri görülür. Dodge'un sakladığı şeyler olduğunu düşünen Shelly bunları öğrenmek ister. Daha sonra Halie, Peder Dewis ile eve döner. Dodge ailenin sakladığı sırrı anlatır. Bu sırada Vince, sarhoş halde, bir asker marşı söyleyerek geri döner. İçki şişelerini yere atarak, savaş sahnesi canlandırır. Bu defa evdeki kişiler onu tanırlar ve adıyla ona seslenirler. Vince, Dodge'un ölürken söylediği vasiyetiyle evin yeni sahibi olur. Shelly ise evi terk eder. Halie yatak odasına çıkar ve Tilden gömülü çocuğu bulup yukarıya (yatak odasına) çıkarır.

Gömülü Çocuk'un İngilizce basımında görüldüğü üzere Shepard'ın ABD'li illüstratör Norman Rockwell'in çizimlerine selam çakması da Amerikan Rüyası'nda idealize edilmiş aile tablosuna bir daha bakmak anlamına gelebilir. *Gömülü Çocuk*'ta Rockwell'e dair iki göndermeden söz edilebilir: büyük evlerle, zengin sofralarla, gülen yüzlerle resmettiği umut dolu Amerikan aileleri çizimleri ve dönemin ABD Başkanı Roosevelt'in II. Dünya Savaşı'na dair yaptığı kongre konuşmasından yola çıkarak ülkenin savaş bütçesine destek amaçlı çizdiği Dört Özgürlük kapakları. Oyunda Shelly evi görür görmez “[t]ıpkı filmlerdeki gibi” sözleriyle tepki verir ve sonra da evi Rockwell kapaklarına benzetir.⁴ Bu kapaklar

⁴ Oyunun İngilizce basımında karşılaştığımız üzere Shelly şu cümleyi kurar: “*It's like a Norman Rockwell cover or something.*” (Shepard, 2005: 47). Bu cümle oyunun Türkçe çevirisinde yer almamaktadır.

Amerikalı olmanın birer sembolü olarak “kutsal emanetler” haline gelmiştir. Eserlerinin estetik değerleri bir kenara bırakıldığında Rockwell, “bulunduğu toplumun cinsiyet, sosyal statü ve normlarını işleyen bir kod yazıcısıdır” (İlhan, 2011: 87). Shepard, *Gömülü Çocuk* oyununda oluşturduğu kurgu ile bir yandan Amerikan mitine lokal bir saldırı gerçekleştirirken, diğer yandan da ailedeki yozlaşma örneğini ulusötesi sınıra taşımıştır (Putzel ve Westfall, 1989: 110).

4. KİMLİK BUNALIMLARI VE CİNSİYET ROLLERİ

Kimlik, ne olduğumuz ve nasıl olduğumuza ilişkin kişisel ve toplumsal bir bilgiyi ifade eder. Türk Dil Kurumu’nun *Güncel Türkçe Sözlük*’üne bakıldığında kimlik sözcüğünün şu şekilde tanımlandığı görülür: “Toplumsal bir varlık olarak insanın nasıl bir kimse olduğunu gösteren belirti, nitelik ve özelliklerin bütünü.” (TDK, 2019). Kimlik gelişimi ise çocuk yaşlardan başlamakla birlikte, tüm yaşam boyunca devam eder. Kimliğin gelişimi, kişinin kendisini ve toplumunu kabul etmekle doğru orantılı ilerler (Atak, 2011: 166). Bu bağlamda, kimlik kavramının insana dair iki yönü olduğu söylenebilir: kişinin toplumdaki rolü ve kendiliği. Cinsiyet kimliği ise kişinin kendisini ve toplumun kişiyi belli bir cinsiyet kategorisi içerisinde algılamasına dayanır. Buradaki cinsiyet biyolojik cinsiyetten farklıdır; toplumsal cinsiyete karşılık gelir. Erkek ve kadın bireyler üzerinde toplumsal kategorilerin belirlenmesi söz konusudur. Bu kategoriler içerisinde erkek/erkeklik/erkeksilik ve kadın/kadınlık/kadınsılık normları oluşur. Cinsiyet kimlikleri yargı kalıplarını ve özümsemeleri beraberinde getirebilir. Cinsiyet kimliği, “bedeni, benliği ve toplumsal var oluşu” içerir (Başar ve Yüksel, 2014: 390). Butler’ın “performatif kimlik kuramı” da toplumun cinsiyet kimliklerine dair oluşturduğu kalıplara ve normlar dizisine atıfla ortaya çıkar (Oralgül, 2016: 53). Performatiflik, özneyi edimler ve bu edimlerin tekrarıyla inşa eder. Yapan öncesinde yoktur, o, “yapılana eklenen bir kurgudur;” Butler’ın söylediği üzere, “kimlik, tam da kendisinin birer sonucu olduğu söylenen ‘dışavurumlar’, ‘ifadeler’ tarafından performatif olarak kurulur” (2014: 77).

Sam Shepard’ın oyunlarında karakterlerin kimlik bunalımlarına ve buna yönelik çözüm arayışlarına girmelerine sıkça rastlanır. *Gömülü Çocuk*’ta kahramanlar toplum normlarının dışında görünürler. Tümü belli zamanlarda kimlikleriyle ilgili mücadele halindedir ve bu bağlamda da kimlik bunalımları oldukça görünür düzeydedir (Mir ve Vijaya, 2017: 613). Ek olarak, *Gömülü Çocuk*’taki kimlik bunalımlarının cinsiyet rolleri ile yakından ilgili olduğu söylenebilir. Karakterler arasındaki kadın-erkek ilişkileri, taciz ve şiddet olayları kimlik bunalımlarının cinsiyet rolleri ile ilişkisini aleni kılmaktadır. Bu bağlamda, ilerleyen sayfalarda, oyundaki kişilerin sahip oldukları, kaçtıkları, ideallerinde olan ve onlara miras kalan kimliklerinin cinsiyet rolleriyle olan bağı tartışılacaktır.

Piyenin yaşlı babası Dodge ile onun yaşlı karısı Halie “orası” ve “burası” diye söz ettikleri, aynı evde ve iki ayrı mekânsal uzamda⁵ yaşamaktadırlar (Suner, 2005: 7). Birbirlerini görmeyen ve uzak kalmalarından dolayı bağıarak iletişim kurmaya çalışan çiftin aralarındaki iletişim sorunu net biçimde görülmektedir. Dodge, “evin babası ve reisidir”; o, gücünü kaybetmiş, evin eski otoriteridir. Dodge, işlediği suçtan sonra kimliğini kaybetmiştir. Hikayedeki ensest ilişkiden doğan çocuk, onun tarafından evin arka bahçesine, kimsenin bilmediği bir yere gömülmüştür. Evdeki lanete karşı Dodge’un tepkisi, olduğu kişiden kaçmak şeklinde cereyan etmiştir (Sumarsono vd., 2021: 348-349). Bundan sonra Dodge, kendisinin de dediği gibi sosyal olarak “görünmez” biridir. “Ben görünmez adamım” diyerek de bunu itiraf eder (Shepard, 2000: 45).

Dodge’un kendi kimliğine başkasını karıştırmamak isteği açıktır çünkü güçten düşmüş patriarktır o, kendini tehlikede hisseder. Dodge, oğlu Bradley tarafından saç kesilerek ve bunu yaparken kafasında yaralar bırakılarak alaya uğrar. Karısı Halie, onun söylediklerine uymaz. Nitekim Dodge, artık “siyasi hakkı doğuran erki” temsil edemeyecektir (Pateman, 2017: 139). Dodge’un tüm bunlara reaksiyonu kaçış stratejisini uygulamak olmuştur, ancak kaçışı onu hem fiziksel hem de zihinsel olarak olumsuz etkilemiştir (Sumarsono vd., 2021: 349-355).

Halie ise ayrı kanatlarda kişilikler sergiler; o, bir yandan güçlü bir anne figürünü temsil etmekte, öte yandan da evi düzenleyen ve ideal Amerikan ailesi belleğine sahip çıkan ancak bunda başarısız olan bir ev kadını olarak gözükmektedir. Bu durumdaki zıtlık, onun kimliği ile ilgili karmaşıklığı ifade etmektedir (Blaser, 2013: 32). Yaşlı anne Halie, kendi oğluya ilişkiye giren ve ondan çocuk doğuran günahkâr anne rolündedir. Halie, toplumdaki değerlerin aksi yönünde, uçarı bir görüntü çizmiştir. Ailesine ve kocasına karşı yükümlülüklerini yerine getirememiştir; kocasını aldatmış, oğlunu baştan çıkarmıştır. Halie’nin kontrastlı kimlikleri, gizil ve tanımlanmış olarak ikiye ayrılabilir. Gizil kimliği Halie’nin güçlü anne figürünü anımsatan halidir, tanımlanmış olan ise onun sosyal statüsüdür.

HALIE’NİN SESİ: Dodge! Tilden bir şey içmiyor değil mi? Bir şey içmediğinden emin olmalısın. Onu izlemek zorundasın. Biz ondan sorumluyuz. Anlıyor musun? Artık kendine bakamıyor, ona bakmak zorundayız. Bizden başkası bunu yapamaz. Onu başka bir yere gönderemeyiz. Eğer çok paramız olsaydı onu bir yere gönderebilirdik. (...) (Shepard, 2000: 49).

Halie, söz konusu otorite sahibi tavrını ara ara göstermekle beraber, bunu tam anlamıyla özümseyememiştir; Halie, bu kimliğinden kaçmaktadır. O, bulduğu fırsatlarda tanımlanmış rolüne (karı, ev kadını ve anne) sığınmaktadır. Toplum yaşamına uygun düşmeyen görüntüsünü görmezden gelip, bir gelenekçi gibi davranır; yalnızca erkeğine görevini hatırlatan bir eştir (Mustazza, 2009: 37).

Evin yaşayan iki çocuğu da kimlik bunalımı yaşamaktadır. Tilden, kendi kimliğini kaybetmiştir; hala benlik duygularına sahiptir fakat zihinsel rahatsızlığı bunu sekteye uğratar. Bu durum oğlu Vince’in

⁵ Bahsi geçen mekânsal uzam alt kat ve üst kat biçimindedir. Alt kat, televizyon ile kanepeler gibi eşyalarla dolu salonu ve üst kat, aile fotoğrafları ile saçların olduğu yatak odasını gösterir.

ona seslenişinde görülebilir; Tilden, Vince'in "baba" diye seslenişini üstüne alınmaz (Mir ve Vijaya, 2018: 58).

Bradley ise ödipal simge işlevi gören tahta bacağıyla evde tutsak değildir; serbestçe girip çıkar. Ancak onun bu serbestliği, aslında evin dışında kalmasından, orada istenmemesinden kaynaklanır (Orbison, 1994: 513). Eski patriarkın (Dodge) da yeni patriarkın (Vince) da gözüne giremez. Dodge, saçını alaycı biçimde kesmesinden dolayı onu istemez. Vince, onun tahta bacağına dışarı atarak onu evden kovmuştur. Ayrıca Bradley, bir kaza sonucu kopan uzvu sebebiyle annesinde ona karşı acıma duygusu yaratır, Halie'nin bahsettiği "ideal oğul veya erkek" hayallerinde görünmez. Kendi başına iş açmış biri- ayağını testere ile kazara kendisi kesmiştir- olarak bahsedilir ondan, beceriksiz ve ezilmiş kimliği ile görünür. Bu yüzden Bradley'nin sosyal hayat ile arası soğuk kalmıştır.

Vince ve Shelly çifti oyunun genç kuşaklarıdır. Sahneye çıktıkları ilk andan itibaren özgür ruhlu gençler olarak gözükürler; daha bireysel ve modern havadadırlar. Ancak yaptıkları aile ziyareti onlar hakkındaki dengesizlikleri ortaya çıkarır. Vince, evin altı yıl boyunca uzakta olan çocuğu ve torunudur. New York'ta kendine yeni bir kimlik edinmiştir. Giydiği modern kıyafetler, güneş gözlüğü ve taşıdığı saksafon çantası bunu belli eder. Ayrıca eve girmeden önce evdekilerin onu nasıl göreceği ile ilgili yaşadığı kaygı da bunu destekler. Vince, ilk olarak bu kimliği ailesine açık etmekten çekinir, bu konuda gergin görünür. Söz konusu gerginlik, geleneksel aile değerlerine ters düşme korkusundan kaynaklanmaktadır (Mustazza, 2009: 38). Vince korkuya kapılmakta haksız sayılmaz ve beklediğinden daha zor bir durumla karşı karşıya kalır. Babası Tilden onu tanımaz, dedesi Dodge aralarındaki kan bağına reddeder. Kimlik bunalımı Vince'i bu noktada kuşatmaya başlar (Mir ve Vijaya, 2017: 613). Büyükbabasına içki almak için evden çıkan Vince, aslında bir kaçış planı yapmaktadır. Ancak aile bağından kaçamadığı son sahnedeki monoloğu ile anlaşılır:

VINCE: Dün gece kaçacaktım. Kaçıp gidecektim. (...) Ön camda kendimi görebiliyordum. Yüzümü, gözlerimi. Yüzümü inceledim. En ince noktasına kadar tek tek inceledim. Bir başka adama bakıyor gibiydim. Ardında bıraktığı tüm yarışı görebiliyordum. Bir annenin yüzü gibi. (...) Yüzü yavaş yavaş babasının yüzüne dönüştü. (...) Ve babasının yüzü büyükbabasının yüzüne dönüştü. Ve bu böyle sürüp gitti. Şimdiye kadar hiç görmediğim ama yine de tanıdığım yüzlere dönüşerek (Shepard, 2000: 107).

Vince'in gördüğü sanrılar, onun kimliğini de miras aldığını ortaya koyar. Buna göre Vince, benlik duygusunun köklerinin kaynağını - "erkekliğini"- tam da ön camda gördüğü aile üyelerinden alır (Blaser, 2013: 30). Vince'in hatırladıkları, ideal aile nosyonuyla ilişkilidir. Gerçek kabul ettiği anılar ile gerçekçi şüphesi arasında sıkıştığı görülür; "Vince ikonlar bulmak ister, idealleştirilmiş anılar canlandırır" (Putzel ve Westfall, 1989: 112). Ancak Vince, bir yandan da geçmiş nesillerin damgasını üzerinde taşımaktadır (Orbison, 1994: 516).

Shelly, ziyarete geldiği aile için bir yabancısıdır. Onun evdeki herhangi biriyle duygusal veya fiziksel bağı yoktur. Aynı zamanda evdeki en dengeli ve sağlıklı karakter olan Shelly, oyunun diğer

kadını Halie'nin aksine genç ve özgür bir kişilik çizer. Shelly ile Halie arasındaki kontrast üçüncü perdenin başlarında yok olur (Mustazza, 2009: 36-40). Eve girdikten kısa süre sonra burada ne aradığını bilmeyen Shelly, Dodge'a büyükbaba diyecek ve evi bir anlığına kendisininmiş sanacaktır. Bu pozisyon değişimi onun, Halie'nin odasında vakit geçirmesiyle mümkün olmuştur (Mir ve Vijaya, 2018: 58).

DODGE: Unuttun mu? Kimin evi sanıyordun peki?

SHELLY: Benim.

(...)

SHELLY: Burada benden başka kimse yaşamıyormuş, yalnızca ben yaşıyormuşum gibi. Yani herkes gitmiş. Sen buradasın ama sanki senin de burada olmaman gerekiyor. Neden bilmiyorum. Evden mi geliyor yoksa başka bir şeyden mi? Tanıdık bir şeyler var. Burada yolumu kaybetmezmişim gibi. Sen hiç bu duyguyu hissettin mi? (Shepard, 2000: 88).

Shelly, Halie'nin yokluğunda onun odasında bir gece geçirerek eve dair hislerini edinmiştir. Shelly'nin hisleri ona güven vermektedir. Ancak bu hisler, ev içine aittir ve doğrudan Halie'yi çağırıştır. Bu hisler annelik ve karılık sıfatlarını taşır. Shelly bu kimliği daha fazla taşıyamaz, asıl sahibi Halie'ye teslim eder çünkü bu rol ailenin dışından birini içeremez (Morimoto, 2003: 126).

Gömülü Çocuk oyununda karakterler genel olarak kimlikleri bakımından kararsızdır. Söz konusu kimlikler açısından ilk sorun kaçış stratejisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişiler, çoğunlukla geçmişte yaşadıkları problemler nedeniyle mevcut kimliklerini terk etmeye çalışırlar. Kimlikler, aile içinde var olanlardır ve bu bakımdan geleneksel nitelikler taşırlar. Söz konusu gelenek, Amerikan Rüyası ile ilişkilidir ve içerisinde cinsiyet kimliklerine dair normatif ifadeleri de barındırır. Buna göre, “aile reisi” olan erkeğin ve onun eşinin nasıl bir şahsa sahip olacağı bellidir. Böylelikle kadınlar ile erkekler mekânsal uzamlara ayrılmış; kadınlar, “kadınlıkları” ile yatak odalarına ve erkekler patriarkal rolleri ile “erkekliklerine” hapsedilmiştir.

5. ERKEKLİK KRİZLERİ VE ŞİDDET

Erkekliğin doğallığını ilk sorgulayan Freud'dur. Freud, erkekliği üstbenliğe dayandırır. Buna göre erkeklik, Oedipus Kompleksi'ne dair koyulan yasakların çocukta içselleşmesi ile çocuğun aslen babasıyla kurduğu ilişkinin bir ürünüdür. Erkek çocuklar babaları ile girdikleri rekabet sonrası iğdiş edilme korkusuyla geri çekilir (Connell, 2019: 42). Adler ise iş bölümüne dayandırdığı cinsiyet kategorilerini erkekler açısından bir ayrıcalık siyaseti olarak görür. Tüm toplumsal kurumlar ve pratikler bu ayrıcalığın korunmasına yönelik işler. Kadınların görece pek değerli bulunmayan işlerle uğraşması ve erkeğin kadından daha büyük bir rol üstlenmesi inancı erkekliğe dairdir. Erkeklik, üstünlük, güçlülük gibi “erkeksi erdemler” ile kendini bulur (Adler, 1985: 142-150). Bourdieu'ye göre erkeklik, tahakküm etme gücüne mahkûm bir temsiliyettir. Söz konusu temsiliyet, erkekler önünde, erkeklik için inşa edilmiştir. Erkeklik - kendiliğinden olma yanılgısıyla - “feragat, sessizlik ve teslimiyet” gibi “kadınlık

erdemlerine” karşıt ve şiddet uygulama becerisine sahip bir tür görevdir (Bourdieu, 2015: 67-71). Butler ise, eril ve dişil edimlerin yasaklarla birlikte incelenmesi gerektiğini belirtir. Çünkü arzunun yeni alanı kültürel alandır ve bu alanda ataerkil iktidar, yasaklar aracılığıyla yalnızca olumsuz, dışlayıcı olarak değil; aynı zamanda bir “onay ve söylem yasası” olarak da kendini dayatır (Butler, 2014: 132). Bu bağlamda ise erkeklik, performatif edimlerin oluşturduğu belli kalıp ve normların bedensel olarak, doğalmışçasına sergilenmesi biçiminde karşımıza çıkar. Böylece beden, doğrudan cinsiyetli bir varlığa dönüşmüş olur (Barutçu, 2021: 68).

Cinsiyet normları, şiddetin öğrenilmesinde ve sergilenmesinde etkindir. Erkekler arasında şiddet, erkekliği kanıtama veya kazanma yollarından biridir. Şiddet, bir yandan, erkekliği kurucu bir işlev görürken; öte yandan, sarsılan otoritenin yeniden tesisini mümkün kılar. Erkek şiddeti, güçler arası hiyerarşik ilişkilere ve cinsiyet hiyerarşisine dayanmaktadır. Eril şiddet, ataerkil egemenliğe dayanan yapısıyla kadınlar üzerinde bilinçli-bilinçsiz, istemli-istemli üstünlük yaratmaktadır (Sancar ve Göç-Bilgin, 2021: 33-38).

Gömülü Çocuk’ta çok fazla bağırma ve kavga görülmektedir. Bu bağlamda Amerika, ideal dogmasının aksine şiddetin gerçekleştiği ve şiddeti körükleyen yerdir (Saeidabadi ve Shahabi, 2016: 22). Shepard’ın erkekleri yalnızca Amerikan mitine değil, aynı zamanda Amerikan erkeklik fikirlerine de gömülüdür. Onlar, özgürlüğün ve hak sahipliğinin politik birer imajıdır. Patriarkanın yıkıcılığı erkekleri de etkilemektedir. Erkek karakterler, şiddete başvurarak zayıflıklarını ortaya çıkarmaktadırlar. Ayrıca erkekler, şiddete yönelme baskısıyla kendilerini, birbirlerini ve çevrelerini yok etme eğilimindedirler (Syed, 2014: 254).

Oyunda Dodge’un güçsüz hali, Bradley’nin sakatlığı, Tilden’in zihinsel rahatsızlığı bu kişilerin ne “tam anlamıyla erkek” olabildiklerini ne de toplumda “diğer herkes gibi” bir sorumluluk üstlenebileceklerini işaret eder (Chipeng, 2020: 8808). Bu kişiler kayıptır. İsimleriyle bilinmeyendirler, bedenleriyle görünmeyendirler, erkeklikleriyle var olamayandırlar. Şiddet, tam da bu noktada erkeklerce, erkekliklerini hatırlamak, geri kazanmak veya kaybetmemek için kullanılır. Erkeklerin şiddeti, ayrıcalıklarını devam ettirmek, erkekler arasında erkekliği kanıtlamak ve sistemin devamlılığını ortaya koymak biçimlerinde görünür vaziyettedir (Connell, 2019: 160-161).

Gömülü Çocuk’un erkekleri, erkekliklerini kanıtlamak için mücadeleye girerler. Patriarkal düzenin öğretisi tarafından aktarılan gerçeklik sınırlı yapıdadır; erkekler, bu sınırlı gerçekliğin peşinden koşarken şiddet edimlerinde bulunurlar (McDonough, 1995: 65). Dodge, piyesteki aciz görüntüsüne rağmen geçmişte vahşi bir suç işlemiştir. Patriarkın ensest ilişkiye karşı tavrı, bu ilişkiden doğan çocuğun akıbetine yönelik dayattığı düzen biçimi ile aynı olmuştur: “susturmak” (Starja, 2012: 81).

Bradley tek bacaklı biri olmasına rağmen oyundaki fiziksel portresi güçlüdür. Bradley’nin ilk eylemi, evin patriarkını sembolik anlamda yerinden eden ve onu alaya alan bir eylemdir – babasının

saçını tıraş ederken kafatasında kesik izleri bırakır. İkinci perdenin sonunda ise Shelly’yi ağzına açmaya zorlar ve elini onun ağzına zorla sokmaya çalışır. Bradley’nin ikinci eylemi, bir tecavüzü göstermektedir (Morimoto, 2003: 127). Bradley’nin sergilediği bu davranışlar, Connell’in “hegemonik erkeklik” dediği statü durumuna yaklaşma çabasıdır. Hegemonik erkeklik, patriarkanın meşruluk sorununu toplumsal cinsiyet pratikleriyle aşmaya girişen bir kurgudur; belli erkeklik kalıpları dayatarak erkekliğin diğer anlamlarını “işgal eder,” onlar üzerinde baskı kurar (Connell, 2019: 150).

Shelly ise bir ayağıyla evin içinde, bir ayağıyla evin dışındadır. Evde yabancı biri olarak yaşar. Kısa süreli de olsa oraya aidiyet hisseder. Meraklı hâli, genç yaşı, özgüveni ve güzelliğiyle erkekler için arzu edilendir ve onlar arasındaki mücadeleye hareket katar. Bradley’nin sözlü tacizine ve fiziksel tecavüzüne uğrayan Shelly, onun tahta bacağına saklayarak onu sembolik bir şekilde hadım etmiş olur. Shelly’nin şiddete karşı, genç bir kadın olarak misilleme yapabildiği görülmektedir; bu Shelly’nin eril tahakküm düzeninde meşru olmayan eylemidir (Mustazza, 2009: 40). Aslında Shelly, hegemonik erkekliğe bir isyanda bulunur. Bradley’nin şiddetinde bir hegemonik erkeklik kurbanıdır ama ona boyun eğmez. Shelly, yalnız erkeklerle değil, erkekliklerle de mücadele etmektedir. Bunu yaparken de onlarla iletişim kurar, onları algılamaya çalışır ve onların karakter özelliklerini çözümler. Bu yönüyle Shelly, “ailedeki erkekliğin anatomistidir” (Chipeng, 2020: 8812).

Bir zamanlar “model bir erkek çocuk” olan Tilden’in zihinsel sorunları olan koca bir adama dönüşmesi Dodge’un hastalığıyla eş zamanlıdır. Bradley’nin bir kaza sonucu bacağına kesmesi de öyle. Bu eş zamanlılık erkekler arasındaki rekabeti ve saldırganlığı arttırmakla birlikte, onların bedensel mücadeleye girerek “gerçek erkeklik” sergileme çabalarını da körüklemiştir. Gerçek erkeklik, “erkeklerin bedenine içkin” ve dolayısıyla bu bedenlerle sınırlıdır (Connell, 2019: 99). Bedensel mücadeleler birer erkeklik göstergesine dönüşmüştür.

Gömülü Çocuk’taki genç erkekler, yaşlı patriarkın ölümünden sonra dahi babalarından kaçamazlar. Çünkü onlar şiddet içeren erkekliği babalarından miras almışlardır. Miras, yalnızca maddi şeylerin bırakılmasını ifade etmez; aynı zamanda, simgesel bir aktarımdır. Şiddet sergilemeyi kendine hak gören erkeklik modelini, kadın bedenine bağlama fikrini de yine babalarından öğrenmişlerdir (McDonough, 2002: 154). Shepard’ın oyunundaki şiddet de miras yoluyla bir sonraki jenerasyona aktarılır (Morimoto, 2003: 129). Vince, yolculuğunda aradığı kimliği, kendinden geçerek (sarhoş olarak) erkekliğini sergilemesiyle bulur. Shelly, bir yandan sırrın açığa çıkmasında bir katalizör işlevi görürken, öte yandan Vince’in belleğindeki ideal kurgu yerine alternatif bir öneride bulunarak ondaki şiddetin açığa çıkmasını sağlar (Wyman, 2016: 41). Nitekim Vince, oyunun sonunda şiddete başvurduğunda kimliğini kazanmada başarılı olur (Mir ve Vijaya, 2018: 57). McDonough’un da belirttiği üzere oyundaki erkekler, ataerkil ideolojinin kodlarını dayatmak için şiddete başvurumaktadırlar (2002: 155).

Dodge’un oyunun ana karakteri olmasını sağlayan asıl niteliği, onun mutlak ataerkil gücü temsil etmesi değildir; aksine Dodge’un hastalığı ve fiziksel zayıflığı ile maskülen gücünü yitirmesi bunu

sağlamaktadır (Mir ve Vijaya, 2017: 614). Karakterin zayıflığının dramatik hali seyircinin/okuyucunun Dodge'a bağlanmasını sağlamıştır. Erkeklik, izleyenin/okuyanın içindedir. Erkeklik hayalleri yalnızca erkekler tarafından kurulmamıştır. Nitekim piyesin erkeklik dizaynı Dodge ile değil, Halie ile gerçekleştirilir. Halie, ilk perdede bilhassa ölen oğlu Ansel'i ve yer yer Tilden'ı kullanarak erkeklik idealini tasvir eder:

HALIE: Ansel büyük bir adam olabilirdi. Hem de en büyüklerinden biri. En çok neye üzülyorum biliyor musun? Bir çatışmada ölmediğine. Onun gibi birisine bir motel odasında ölmeyi yakıştıramıyorum. Bir askere. Madalya alabilirdi. O, kahramanlık için yaratılmıştı. Peder Dewis'le konuştum, Ansel adına bir plaket konması için. O da benimle aynı fikirde. Ansel'i basketbol takımından tanıyor. Her maçına gitmiş. Peder'in en sevdiği oyuncuymuş. Şehir konseyine Ansel'in bir heykelinin yapılması için öneride bulunmuş. Büyük, muhteşem bir heykel, bir elinde basket topu, diğerinde de tüfek. İşte Ansel'i böyle görüyor (Shepard, 2000: 50-51).

Halie'nin Ansel ile çizdiği erkeklik ideali şiddete hiç de uzak değildir. Halie, cinsiyet hiyerarşisini kabul etmek istemektedir; o, yalnızca ev içi görevleriyle uğraşmalı ve evin erkekleri eve sahip çıkmalıdır (Blaser, 2013: 40). Nitekim Dodge, ailenin sırrını anlatırken Halie, "Ansel onu sustururdu! Ansel bu yalanları anlatmasına izin vermezdi! O bir kahramandı! Bir adam! Bir erkek! Bu ailedeki erkeklere ne oldu? Hani sizin erkekliğiniz?" sözleri ile oyunun sonuna kadar eksikliğini hissettiği, "erkeklik idealinden yoksun erkeklere" bağırır (Shepard, 2000: 102). Halie'nin çaresizliği bir tür ritüele dönüşür. O, erkekleri her aradığında Ansel'i anmaktadır; fırsat bulduğu her seferde ideal aile düşünün vadettiği erkeklığe seslenmektedir (Abdelsamie, 2013: 31).

Oyundaki karakterlerin her biri şiddet edimi göstermektedir ve yine her biri döngü içinde kurban ve zalim rolünü oynamaktadır (Görmez, 2007: 128). Yine de şiddete oyunun büyük bölümünde erkekler başvurmuştur. Connell'in dediği gibi şiddet, egemenliği dayatmada kullanılan bir silahtır ve "[n]itekim erkekler, kadınlardan daha sık silahlanırlar" (2019: 159). Erkeklerin şiddeti, onları içine alan bir girdaba neden olur. Bu yıkımdan kendileri kaçamaz ancak kadınlar geri çekilerek kendilerini kurtarabilmektedir (McDonough, 1995: 69). Kadınlar yıkım anında sahneyi terk edebilecek ve hayatta kalabilecek güçtedir.

McDonough'un da belirttiği üzere Shepard, oyunlarında erkeklerin de sıklıkla erkek baskısı ve gücü tarafından baskı altında tutulduğunu işlemiştir (2002: 160). Nitekim buradan neşet eden mesele eril tahakkümden herkesin nasıl kurtulacağı ile ilgilidir. Patriarkal iktidar, tüm kimlikleri kısıtlama eğilimindedir. Bir çözüm önerisi sunmasa da Shepard, iktidar ilişkilerini görmeye olumlu bir katkı yapmıştır.

SONUÇ

Sam Shepard'ın *Gömülü Çocuk* oyunu, yalnız Amerikan toplumu için geçerli kalmamış içerdiği konu ve örneklendirdiği aile yapısı ile birçok toplumda da geçerlilik kazanabilmiştir. Absürtlükler ile

anlatının daha belirgin ve tuhaf kılındığı bu eserde, aile bireyleri üstünden toplumsal tutumlar tartışmaya açılmıştır. Bu makalede, *Gömülü Çocuk* oyunundaki karakterlerin söylem ve eylemlerine odaklanılarak, Butler'ın cinsiyet edimlerinin performatifliği kuramı üzerinden, kimlik, cinsiyet ve şiddet nosyonları birbirleriyle ilişki içinde tartışılmıştır. Buna göre, aile içindeki her kişi performatif edimlerde bulunarak toplumsal cinsiyet kimliklerine ulaşmaktadır.

Shepard'ın *Gömülü Çocuk* oyununda, erkek karakterler kimlik bunalımı ile şekillenmiş ve bu sancılı dönemi hepsi birbirinden başka ama sonunda şiddet ile sahip oldukları geleneksel erkeklik modelleriyle savuşturmuşlardır. Oyunda aile ve kan bağı, erkeklerin kaçamadığı bir yaşam biçimi dayatmaktadır adeta. Söz konusu biçimler, erkeklik edimleriyle yakından ilişkilidir ve kimlik bunalımları ile şiddet sorunu, bu makalede, cinsiyet rolleri ve erkeklik ekseninde tartışılmıştır. Burada da gösterildiği üzere, şiddet durumu kimlikler için yıkıcı ve yeniden kurucu etkilere sahiptir.

Oyunda genel olarak erkek ve kadın cinsiyetleri üzerinden ayrılmış kimlikler göze çarpar. Karakterlerin her biri de kimlikleriyle sorun yaşamaktadırlar. Kimlik bunalımına tepkiler erkek ve kadın karakterler tarafından farklı şekillerde gerçekleşmektedir. Erkekler, şiddet yoluyla erkekliklerini kazanırken, kadınlar ya Amerikan Rüyası'ndan gelen ideal kurguyu düşlemiş ya da kaçıp hayatta kalmaya çalışmıştır. Şiddet, erkeksi gücü aktif kılarak hem erkekliğe yaklaşmayı hem de kadınlıktan uzaklaşmayı ifade etmiştir. Ailenin içinde bulunduğu koşullar erkeklerin birbirleri ile yakın temasta bulunmasını sağlamış ve alandaki (evdeki) güç savaşı çeşitli mücadele stratejileriyle sürdürülmüştür. Oyundaki erkek kişiler güçlülük halini erkeklik gereği olarak düşünmüş ve doğal kabul ettikleri iktidar ilişkilerinde karar verici olmak istemişlerdir. Bunun için risk almış, yok olma tehlikesiyle karşı karşıya gelmişlerdir ve ancak zafer olarak adlandırdıkları konuma ulaşmaları onları durdurabilmiştir. Zafer, patriarkın ölümüyle eş zamanlıdır.

Bu şiddetli mücadele kadınlar arasında görülmez. Onlar ya toplumsal cinsiyet rollerine uygun davranarak yeni patriarka saygı duymuş (Halie gibi) ya da mücadelenin bitmeyeceği mekânı terk etmeyi seçerek (Shelly gibi) söz konusu mücadelenin bir öznesi veya nesnesi olmayı reddetmişlerdir. Tam da bu noktada Shepard'ın geleceğe dair olumlu ve umutlu bakış açısını yine geleceğin kadınlarına teslim ettiği düşünülebilir. Vince her ne kadar “kan bağı” ile somutlaştırdığı erkekliğinden kaçamasa da Shelly bunun kendisi ile alakası olmadığını söyleyebilmiştir.

Gömülü Çocuk, ortaya attığı sorunla eril tahakküme bakışı genişletmektedir. Eril tahakkümden erkeklerin de olumsuz etkilendiğini göstermektedir. Cinsiyet kimliklerinin doğallığı algısı performatif olarak üretilirken, toplumsal yaşamda bulunan statüde erkeklerin daha fazla hak sahibi olduğunun doğallığı algısı da erkekleri söz konusu konular için birbirleriyle ölesiye mücadele ettirmekte ve bu savaşı yeniden üretmektedir. Patriarkın değişmesi, mücadeleyi bitirmek yerine yeni bir mücadele başlatmak olarak karşımıza çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

Abdelsamie, A. M. (2013). The Ideal of the Family In Sam Shepard's Buried Child. *Bulletin of The Faculty of Arts*, 35, 21-39. doi:10.21608/bfa.2013.234056

Adler, A. (1985). *İnsanı Tanıma Sanatı*. (K. Şipal, Çev.) İstanbul: Say Kitap Pazarlama.

Amani, O., Pirnajmuddin, H., & Marandi, S. M. (2017). Sam Shepard and the "Famillial Maze": Possible Worlds Theory in Buried Child. *GEMA Online Journal of Language Studies*, 17 (2), 69-83. doi:10.17576/GEMA-2017-1702-05

Atak, H. (2011). Kimlik Gelişimi ve Kimlik Biçimlenmesi: Kuramsal Bir Değerlendirme. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3 (1), 163-213.

Aydınalp, E. (2019). Shakespeare'in Teatrallığı: Hamlet, Macbeth ve Othello. *YEDİ: Sanat, Tasarım ve Bilim Dergisi* (21), 1-9. doi:10.17484/yedi.454899

Barutçu, A. (2021). Eşikte Dans, Performatif İnşa ve Yıkıcı-Aracı Bir Kimlik Olarak Köçeklik. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 24 (2), 62-95. doi:10.18490/SOSARS.927211

Başar, K., & Yüksel, Ş. (2014). Çocukluktan Yetişkinliğe Cinsiyet Kimliği ile İlgili Sorunlar: Uygun Değerlendirme ve İzlem. *Psikiyatride Güncel*, 4 (4), 389-404.

Beşe, A. (2013). 1960 Amerikan Tiyatro Grupları ve Postmodern Sahne Dili. *Humanitas* (1), 51-58.

Blaser, A. (2013). *Beyond Bedrooms and Kitchens: A Critical Analysis of the Mother Figures in Sam Shepard's Family Plays*. (Yüksek Lisans Tezi), B.F.A. Carnegie Mellon University, Department of Theatre and Dance. Boulder: University of Colorado Boulder.

Bourdieu, P. (2015). *Eril Tahakküm*. (B. Yılmaz, Çev.) İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

Burried Child-The Sam Shepard Website (2005). Erişim tarihi: 7 Eylül 2022 <http://www.sam-shepard.com/buriedchild.html>

Butler, J. (2014). *Cinsiyet Belası: Feminizm ve Kimliğin Altüst Edilmesi*. (B. Ertür, Çev.) İstanbul: Metis Yayınları.

Chipeng, Z. (2020). Where Are the Men?- The Masculine Crises in Buried Child. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17 (6), 8806-8819.

Connell, R. W. (2019). *Erkeklikler*. (İ. Yılmaz, Dü., & N. Konukcu, Çev.) Ankara: Phoenix Yayınevi.

Dhungana, H. R. (2007). *Sam Shepard's Buried Child "The disintegration of American Dream"*. (Yüksek Lisans Tezi), Tribhuvan University, Arts in English. Kirtipur: Central Department of English.

Görmez, A. (2007). Man, Woman, Violence and Sam Shepard. *Tiyatro Araştırmaları Dergisi*, 3 (24), 125-143. doi:10.1501/TAD_0000000085

Günay, G. (2017). *Eugene O'Neill ve Sam Shepard Oyunlarının Amerikan Rüyası Bağlamında İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi, İleri Oyunculuk Programı. İstanbul: Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hammood, N. A., Mahmood, S. D., & Hashim, M. R. (2020). The Offstage Character in Modern American Drama: Sam Shepard's Buried Child. *International Journal of Applied Linguistics & English Literature*, 9 (4), 117-124. doi:10.7575/aiac.ijalel.v.9n.4p.117

İlhan, K. (2011). *Amerikan Vatandaşı ve Sosyal Rol Modeli Oluşturulmasında Norman Rockwell İllüstrasyonlarının Katkısı ve İrdelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir: Güzel Sanatlar Enstitüsü.

Marranca, B. (1981). Alphabetical Shepard: The Play of Words. *Performing Arts Journal*, 5 (2), 8-25.

McDonough, C. J. (1995). The Politics of Stage Space: Women and Male Identity in Sam Shepard's Family Plays. *Journal of Dramatic Theory and Criticism*, 65-84.

McDonough, C. J. (2002). Patriarchal Pathology from the Holy Ghostly to Silent Tongue. *Cambridge University Press*, 154-170.

Mir, D. A., & Vijaya, R. (2017). Familial Disintegration: A Study of Sam Shepard's Buried Child. *International Journal of Academic Research and Development*, 2 (6), 612-615.

Mir, D. A., & Vijaya, R. (2018). Quest for Identity: A Study of Sam Shepard's Buried Child. *Language in India*, 2, 55-59.

Morimoto, M. (2003). Male Conflicts in Sam Shepard's Family Trilogy. *Osaka Literary Review* (42), 121-138. doi:10.18910/25179

Mustazza, L. (2009). Women's "Roles" in Sam Shepard's Buried Child. *Literature in Performance*, 5 (2), 36-41. doi:10.1080/10462938509391581

Oralgül, E. E. (2016). Judith Butler'ın Kimlik ve Siyaset Anlayışı. *ETHOS: Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar*, 9 (1), 47-62.

Orbison, T. (1994). Authorization and Subversion of Myth in Shepard's Buried Child. *Modern Drama*, 37 (3), 509-520. doi:10.1353/mdr.1994.0024

Pateman, C. (2017). *Cinsel Sözleşme*. (Z. Alpar, Çev.) İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.

Porter, L. R. (1993). Modern and Postmodern Wastelands: "Long Day's journey Into Night" and Shepard's "Buried Child". *Penn State University Press*, 17 (1), 106-119.

Putzel, S. D., & Westfall, S. R. (1989). The Back Side of Myth: Sam Shepard's Subversion of Mythic. *Journal of Dramatic Theory and Criticism*, 109-124.

Saeidabadi, S., & Shahabi, H. (2016). The Investigation of Identity Construction: A Foucauldian Reading of Sam Shepard's Buried Child. *Kata*, 18 (1), 19-24. doi:10.9744/kata.18.1.19-24

- Sancar, S., & Göç-Bilgin, M. (2021). *Erkekler, Erkeklikler ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*. Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği. Ankara: CEİD Yayınları..
- Shepard, S. (2000). *Toplu Oyunları 1*. (Ş. Yücel, Çev.) Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.
- Shepard, S. (2005). *Buried Child*. New York: Random House.
- Starja, A. (2012). Motifs of Repetition of Fate and Return to the Past in Some of Sam Shepard's Plays. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3 (7), 79-81. doi:10.36941/mjss
- Sumarsono, I., Nurisma, R. A., Agusalim, I. D., Kusumawati, E., & Amalo, E. A. (2021). Escapism in Sam Shepard's The Buried Child. *Jurnal Pendidikan Bahasa*, 8 (2), 346-357. doi:10.36232/jurnalpendidikanbahasa.v8i2.1488
- Suner, L. (2005). Sam Shepard'ın Gömülü Çocuk Adlı Oyununda Uzam ve Zaman. *Tiyatro Araştırmaları Dergisi* (19), 2-24. doi:10.1501/TAD_0000000038
- Syed, M. (2014). Patriarchal Pathology: The Case of Sam Shepard's Buried Child and Mahesh Dattani's Where There's a Will. *The Criterion*, 5 (2), 253-259.
- TDK. (2019). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. Erişim Tarihi: 10 Eylül 2022 <https://sozluk.gov.tr>
- Whiting, C. G. (1988). Digging up Buried Child. *Modern Drama*, 31 (4), 548-556. doi:10.1353/mdr.1988.0009
- Wyman, S. M. (2016). Sam Shepard's Buried Child: Unearthing the Family Drama. *ANQ: A Quarterly Journal of Short Articles, Notes and Reviews*, 29 (1), 40-42. doi:10.1080/0895769X.2016.1180235

YAYIN ŞARTLARI PUBLICATION REQUIREMENTS

Dergide yayınlanması talebiyle editöre gönderilen eserler, gizli tutulan hakemlerin (iki hakem) olumlu görüşleri alınmaksızın ya da hakemler tarafından önerilen düzeltmeleri içeren yeni metin sağlanmaksızın yayınlanmaz. Hakemlerden biri olumlu diğeri olumsuz görüş bildirdiğinde eser üçüncü bir hakeme gönderilir.

1. Hazırlanan çalışmalar, DergiPark üzerinden (<http://dergipark.gov.tr/ijemi>) sisteme yüklenmek suretiyle dergi editörlüğüne iletilmelidir. Hakem incelemesi dâhil tüm aşamalar DergiPark sistemi üzerinden yürütülecektir.

2. Gönderilen makalelerin ilk ve ikinci sayfası özet ve abstract bölümü şeklinde olmalı, makalenin yabancı dildeki adı, en fazla 300 kelimelik Türkçe ve yabancı dilde özetlerinin ve en az 3 adet anahtar kelimenin (Key Words) eklenmesi gerekmektedir. Çalışmanın sonunda Kaynaklar yer almalıdır.

3. Sayfa yapısı: Üst ve alttan 2,5 cm; yanlardan 2,5 cm. olmalıdır. Bu şekilde hazırlanan yazılar kural olarak 25 sayfadan fazla olmamalıdır.

4. Metin yazıları: Times New Roman karakteri ile 11 punto 1,5 satır aralığı, ilk satırı özel 1,25 cm değerinde paragraf, paragraf arası boşluklar öncesi ve sonrası 0 nk olmak üzere iki yandan hizalı yazılmalıdır. Ana başlık 14 punto, ikinci ana başlık 10 punto, özet ve abstract 9 punto kullanılmalıdır. Yazar adı, ana başlığın altına sola dayalı olarak akademik unvan olmadan “adı SOYADI” biçiminde yazılmalı, unvan, eposta adresi ve kurum bilgileri dipnot şeklinde ana başlık bölümünde verilmelidir.

5. Makalenin daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere gönderilmemiş olması gerekir.

6. Yazarlara telif hakkı ödenmeyecektir. Yazarlar, yayımlanan yazılar üzerinde Journal EMI Editörlüğü’nün, her türlü formatta yayımlamak dâhil, tüm yayın haklarına sahip olduğunu kabul ederler.

BU ŞARTLARI TAŞIMAYAN BAŞVURULAR KABUL EDİLMEMEYECEKTİR.

Haberleşme Adresi:

Dilkur Akademi Migros Arkası İpekyolu İş Merkezi Kat:10 Aksaray 68100 Türkiye 0506 466 00 77

İnternet Adresi:

<http://dergipark.gov.tr/asstudies>, <https://asstudies.com/>

