



E-ISNN 2147-6985

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ

PAMUKKALE UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES INSTITUTE

Sayı/ Number 36

Temmuz/July 2019

Sahibi ve Yazı İşleri Müdürü

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Adına
Prof. Dr. Ahmet BARDAKCI

Editörler

Prof. Dr. Mustafa ARSLAN
Doç. Dr. Esra AYTAÇ ADALI
Dr. Öğr. Üyesi Umut UYAR

Uluslararası hakemli bilimsel bir dergi olan PAUSBED ilk olarak 2008 yılında yayımlanmıştır. 2017 yılından itibaren E-dergi olarak yayımlanmaktadır. PAUSBED 2018 yılından itibaren yılda dört kez (Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim) yayımlanacaktır. Dergide yayımlanan çalışmalardan, kaynak gösterilmek şartıyla alıntı yapılabilir. Çalışmaların tüm sorumluluğu yazarına/yazarlarına aittir.

İngilizce Redaktör

Öğr. Gör. Ayşe YAVUZ

Sekreteryası

Cansu EKİNCİ

DİZİNLENME

ULAKBİM
EBSCO HOST
ASOS Index
Araştırmaya Bilimsel Yayın İndeks
Türk Eğitim İndeks
SOBİAD, DergiPark, İSAM

Yazışma Adresi

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kınıklı Yerleşkesi 20070
Kınıklı – DENİZLİ / TÜRKİYE
Tel. + 90 (258) 296 21 82 Fax. +90 (258) 296 39 66
pausbed.pau.edu.tr

Danışma Kurulu

- Prof. Dr. Arif Bilgin Sakarya Üniversitesi, Türkiye
Sakarya University, Turkey
- Prof. Dr. Aylin ÖZMAN Türk Eğitim Derneği Üniversitesi, Türkiye
Turkish Education Association University, Turkey
- Prof. Dr. Celal ŞİMŞEK Pamukkale Üniversitesi, Türkiye
Pamukkale University, Turkey
- Prof. Dr. Faye HAMMILL Strathclyde Üniversitesi, İskoçya
University of Strathclyde, Scotland
- Prof. Dr. Francesco D'ANDRA Salento üniversitesi, İtalya
University of Salento, Italy
- Prof. Dr. Geri SMYTH Strathclyde Üniversitesi, İskoçya
University of Strathclyde, Scotland
- Prof. Dr. Géza DÁVID Eötvös Loránd Üniversitesi (Elte), Macaristan
Eötvös Loránd University (Elte), Hungary
- Prof. Dr. Himmet UMUNÇ Başkent Üniversitesi, Türkiye
Baskent University, Turkey
- Prof. Dr. İbrahim YEREBAKAN Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Türkiye
Recep Tayyip Erdoğan University, Turkey
- Prof. Dr. Kubilay AKTULUM Hacettepe Üniversitesi, Türkiye
Hacettepe University, Turkey
- Prof. Dr. Mehmet AKGÜN Pamukkale Üniversitesi, Türkiye
Pamukkale University, Turkey
- Prof. Dr. Mehmet Ali ÜNAL Pamukkale Üniversitesi, Türkiye
Pamukkale University, Turkey
- Prof. Dr. Mehmet MEDER Pamukkale Üniversitesi, Türkiye
Pamukkale University, Turkey
- Prof. Dr. Mithat ÜNER Gazi Üniversitesi, Türkiye
Gazi University, Turkey
- Prof. Dr. Naim KAPUCU Central Florida Üniversitesi, ABD
University Of Central Florida, USA
- Prof. Dr. Nevin GÜNGÖR ERGAN Hacettepe Üniversitesi, Türkiye
Hacettepe University, Turkey
- Prof. Dr. Sinan OLKUN Ankara Üniversitesi, Türkiye
Ankara University, Turkey
- Prof. Dr. Vincent LUIZZI Teksas Devlet Üniversitesi, ABD
Texas State University, USA
- Prof. Dr. Yıldırım ÖZBEK Akdeniz Üniversitesi, Türkiye
Akdeniz University, Turkey
- Prof. Dr. Tevfik DALGIÇ Texas at Dallas Üniversitesi, Amerika
University of Texas at Dallas, USA
- Prof. Dr. Bilal SÖĞÜT Pamukkale Üniversitesi, Türkiye
Pamukkale University, Turkey
- Doç. Dr. Cumali ÖKSÜZ Adnan Menderes Üniversitesi, Türkiye
Adnan Menderes University, Turkey
- Doç. Dr. Sedat YÜKSEL Uludağ Üniversitesi, Türkiye
Uludağ University, Turkey
- Doç. Dr. İrade MEMMEDOVA Azerbaycan Millî İlimler Akademisi, Azerbaycan
Azerbaijan National Academy of Sciences, Azerbaijan
- Doç. Dr. Mustafa BEYAZIT Pamukkale Üniversitesi, Türkiye
Pamukkale University, Turkey

Yayın Kurulu

| | |
|--------------------------------------|---|
| Prof. Dr. Ahmet DUMAN | Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla |
| Prof. Dr. Asuman ALTAY | Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir |
| Prof. Dr. Cem KILIÇ | TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Ankara |
| Prof. Dr. Bener GÜNGÖR | Atatürk Üniversitesi, Erzurum |
| Prof. Dr. Bülent GÜLOĞLU | İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul |
| Prof. Dr. Candan Dizdar TERWIEL | Hacettepe Üniversitesi, Ankara |
| Prof. Dr. Elif ÖZER | Pamukkale Üniversitesi, Denizli |
| Prof. Dr. Ertekin Mustafa DOKSANALTI | Selçuk Üniversitesi, Konya |
| Prof. Dr. Ferhat AĞIRMAN | Pamukkale Üniversitesi, Denizli |
| Prof. Dr. Handan KUMAŞ | Pamukkale Üniversitesi, Denizli |
| Prof. Dr. Hüseyin Gazi TOPDEMİR | Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla |
| Prof. Dr. Hüseyin KIRAN | Pamukkale Üniversitesi, Denizli |
| Prof. Dr. İsmail ÇEVİŞ | Pamukkale Üniversitesi, Denizli |
| Prof. Dr. Mehmet YAVUZ | Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon |
| Prof. Dr. Metin EKİCİ | Ege Üniversitesi, İzmir |
| Prof. Dr. Mustafa ARSLAN | Pamukkale Üniversitesi, Denizli |
| Prof. Dr. Selçuk Burak HAŞILOĞLU | Pamukkale Üniversitesi, Denizli |
| Prof. Dr. Suat KOLUKIRIK | Akdeniz Üniversitesi, Antalya |
| Prof. Dr. Yasemin BEYAZIT | Pamukkale Üniversitesi, Denizli |
| Doç. Dr. Ahmet YILMAZ | Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas |
| Doç. Dr. A. Nazif ÇATIK | Ege Üniversitesi, İzmir |
| Doç. Dr. Ferihan POLAT | Pamukkale Üniversitesi, Denizli |
| Doç. Dr. Gül AKTAŞ | Pamukkale Üniversitesi, Denizli |
| Doç. Dr. Halil ÖZYİĞİT | Pamukkale Üniversitesi, Denizli |
| Doç. Dr. Hakan Mehmet KİRİŞ | Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta |
| Doç. Dr. Mehmet Surur ÇELEPİ | Pamukkale Üniversitesi, Denizli |
| Doç. Dr. Nilfen KUNDAKÇI | Pamukkale Üniversitesi, Denizli |
| Doç. Dr. Selim KARAHASANOĞLU | İstanbul Medeniyet Üniversitesi, İstanbul |
| Doç. Dr. Özay ÖZPENÇE | Pamukkale Üniversitesi, Denizli |
| Doç. Dr. Şeyda SİVRİOĞLU | Pamukkale Üniversitesi, Denizli |
| Dr. Öğr. Üyesi Atalay ÇAĞLAR | Pamukkale Üniversitesi, Denizli |
| Dr. Öğr. Üyesi Emel SARITAŞ | Pamukkale Üniversitesi, Denizli |
| Dr. Öğr. Üyesi F. Zeynep BİLGE | Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, İstanbul |
| Dr. Öğr. Üyesi Halil TUNCA | Pamukkale Üniversitesi, Denizli |
| Dr. Öğr. Üyesi Safi AVCI | Pamukkale Üniversitesi, Denizli |
| Dr. Öğr. Üyesi Şevket KADIOĞLU | Pamukkale Üniversitesi, Denizli |

Alan Editörleri

Prof. Dr. Elif ÖZER
Prof. Dr. Ferhat AĞIRMAN
Prof. Dr. Fatih YAYLA
Prof. Dr. Handan KUMAŞ
Prof. Dr. Hüseyin KIRAN
Prof. Dr. İsmail ÇEVİŞ
Prof. Dr. Selçuk Burak HAŞILOĞLU
Prof. Dr. Yasemin BEYAZIT
Doç. Dr. Gül AKTAŞ
Doç. Dr. Ferihan POLAT
Doç. Dr. Halil ÖZYİĞİT
Doç. Dr. Mehmet Surur ÇELEPİ
Doç. Dr. Nilsen KUNDAKÇI
Doç. Dr. Özay ÖZPENÇE
Doç. Dr. Şeyda SİVRİOĞLU
Dr. Öğr. Üyesi Atalay ÇAĞLAR
Dr. Öğr. Üyesi Emel SARITAŞ
Dr. Öğr. Üyesi Halil TUNCA
Dr. Öğr. Üyesi Dr. Safi AVCI
Dr. Öğr. Üyesi Şevket KADIOĞLU

Hakem Kurulu

| | |
|---------------------------------------|--|
| Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ | Pamukkale Üniversitesi |
| Prof. Dr. Emel GÖNENÇ GÜLER | Trakya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ercan HAYTOĞLU | Pamukkale Üniversitesi |
| Prof. Dr. Gönül İÇLİ | Pamukkale Üniversitesi |
| Prof. Dr. Mehmet HACISALIHOĞLU | Yıldız Teknik Üniversitesi |
| Prof. Dr. MUHSİN ÖZDEMİR | Adnan Menderes Üniversitesi |
| Prof. Dr. Nilüfer NEGİZ | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ | Pamukkale Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ömer İŞCAN | Atatürk Üniversitesi |
| Prof. Dr. Rifat GÜNDAY | Ondokuz Mayıs Üniversitesi |
| Prof. Dr. Sabahat BAYRAK KÖK | Pamukkale Üniversitesi |
| Prof. Dr. Sevcan GÜNEŞ | Pamukkale Üniversitesi |
| Prof. Dr. Hürrem Sinem ŞANLI | Gazi Üniversitesi |
| Doç. Dr. Hüseyin ŞENKAYAS | Adnan Menderes Üniversitesi |
| Prof. Dr. Tuncay İMAMOĞLU | Atatürk Üniversitesi |
| Doç. Dr. Fatma YÜKSEL ÇAKIR | Adnan Menderes Üniversitesi |
| Doç. Dr. Güney ÇEĞİN | Pamukkale Üniversitesi |
| Doç. Dr. Hakan Mehmet KİRİŞ | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Doç. Dr. Hande DUYMUŞ FLORIOTI | Pamukkale Üniversitesi |
| Doç. Dr. Hasan ŞEN | Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi |
| Doç. Dr. Hüseyin ÇİÇEK | Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi |
| Doç. Dr. Mehmet ULUKÜTÜK | Bursa Teknik Üniversitesi |
| Doç. Dr. Metin KAPLAN | Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi |
| Doç. Dr. Sadık TÜRKOĞLU | Atatürk Üniversitesi |
| Doç. Dr. Sema TAĞI | Gazi Üniversitesi |
| Doç. Dr. Sinan AYTEKİN | Balıkesir Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ATILGAN SARIDOĞAN | İstanbul Arel Üniversitesi |

Hakem Kurulu

| | |
|--|--|
| Dr. Öğr. Üyesi Bilge AKSAY | Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Emine ŞENER | Ahi Evran Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi İlknur TAŞTAN BOZ | Trakya Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Meral BEKTAŞ | Mehmet Akif Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Mevhibe TÜRKMEN | Pamukkale Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Mısra CİĞEROĞLU ÖZTEPE | Pamukkale Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Murat ORHUN | Pamukkale Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Mustafa BAYHAN | Pamukkale Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Nezahat BELEN | Pamukkale Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Olgun Irmak ÇETİN | Trakya Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi ÖZLEM YAŞAR UĞURLU | Gaziantep Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Rezzan AYHAN TÜRKBAZ | Pamukkale Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Sibel ÖZAFŞAROĞLU SAKALLI | Uşak Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Sinem Pınar GÜREL | Pamukkale Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Şeyme GÜN EROĞLU | Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Tuğba AKIN | Adnan Menderes Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi UTKU AKSEKİ | Ege Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Ünal BOZYER | Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Yusuf KUVVETLİ | Çukurova Üniversitesi |
| Dr. Gül ŞEN | Bonn Üniversitesi |

İÇİNDEKİLER /CONTENTS

Araştırma Makalesi-Research Articles

| | |
|---|-----|
| Alev Özer TORGALÖZ..... | 1 |
| An Organizational Review of The Impacts of Sovereign Rating Companies <i>Kredi Derecelendirme Kuruluşları ve Etkileri Üzerine Bir Çalışma</i> | |
| Alper KURNAZ..... | 21 |
| Konaklama İşletmeleri Mutfak Departmanlarında Dış Kaynak Kullanımı: Marmaris Örneği <i>Outsourcing in Kitchen Department of Accommodation Businesses: The Case of Marmaris</i> | |
| Arzu BOY..... | 33 |
| Gürcistan Arşiv Belgeleri Işığında Çarlık Rusyası Dönemi'nde Rusça Yayınlanan Kars Gazetesi Yazılarına Bir Bakış <i>Evaluations on The Articles Published in The Kars Newspaper During The Period of Tsarist Russia</i> | |
| Aylin Sinem GÜLTAÇ, Gülsün ERİGÜÇ..... | 51 |
| Geçmişten Günümüze Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Kavramsal Bir Bakış Açısı <i>History of The Counterproductive Work Behaviors in Organizations: A Conceptual Perspective</i> | |
| Berkant DULKADİR..... | 69 |
| İş ve Zaman Analizi Yöntemi ile Performans Bilgi Sisteminin Oluşturulması <i>With Business and Time Analysis Method Creation of The Performance Knowledge System</i> | |
| Deniz AŞKIN..... | 79 |
| Toplumsal Gerçeklik ve Tanımlama: Modern Sonrası Dönemi Tanımlama Tartışmalarına Dair Kategorik Bir Çözümleme <i>Social Reality and Definition: A Categorical Analysis to The Discussions of Definition of Post-Modern Period</i> | |
| Deniz KÜZECİ..... | 89 |
| Henry De Montherlant'ın "Santiago Şövalyesi" Adlı Piyesinde Kaybolan Değerler ve İnsanlık Mesajı <i>Lost Values and Humanity Message in The Play Called The Master of Santiago of Henry De Montherlant</i> | |
| Enver ÇAKIN..... | 101 |
| Kişilik Özellikleri ile Girişimcilik Potansiyeli Arasındaki İlişkinin Adaptif Ağ Tabanlı Bulanık Çıkarım Sistemi (Anfis) İle Analizi <i>Analysis of The Relationship Between The Personal Characteristics and Entrepreneurship Potential with Adaptive Network Based Fuzzy Inference System (Anfis)</i> | |
| Gökçe ÖZDEMİR..... | 117 |
| Internal Destination Marketing: A Case Study <i>İçsel Destinasyon Pazarlaması: Bir Örnek Olay Çalışması</i> | |
| Gülcan ŞANTAŞ-Mahmut AKBOLAT-Hakan SAĞLAM..... | 131 |
| Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Affetme Ve Örgütsel Dedikodunun İntikam Niyeti Üzerindeki Etkisi <i>The Effect of Organizational Forgiveness and Organizational Gossip on Intention of Revenge Among Health Employees</i> | |
| Hanife YARMACI-Fatma Nur BAŞARAN..... | 149 |
| Çanakkale İli Çan Halıları <i>Çan (Çanakkale) Regional Carpets</i> | |

İÇİNDEKİLER /CONTENTS

Araştırma Makalesi-Research Articles

| | |
|--|-----|
| Hatice ÖZUTKU..... | 165 |
| Tükenmişliğin İş Yaşam Dengesi Ve Çalışan Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma <i>The Impact of Burnout on Work Life Balance and Employee Health: A Survey on Bank Employees</i> | |
| Hatice UYANIK..... | 183 |
| Hellenistik Orduların Mobil Kuleleri ve Savaş Tankları: Savaş Filleri <i>Mobile Towers and War Tanks of Hellenistic Armies: War Elephants</i> | |
| Hüseyin AYDOĞDU..... | 199 |
| John Locke'da Töz Problemi <i>The Problem of Substance in John Locke</i> | |
| İbrahim Sani MERT-Cem ŞEN..... | 213 |
| Örgütsel Destek, Örgütsel Adalet ve Öz Kendilik Değerlendirmesinin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisi <i>The Effect of Organizational Support, Organizational Justice and Self Evaluation on Psychological Capital</i> | |
| Koray TUAN..... | 233 |
| Yönetim Kurulu Özelliklerinin Sürdürülebilirlik Raporlarına Etkisi: Borsa İstanbul Örneği <i>The Influence of Board Characteristics on Sustainability Reporting: Empirical Evidence From Borsa Istanbul</i> | |
| Mehmet YILMAZATA..... | 243 |
| Ein Überblick Über Die Frühe Turkologische Forschung In Der Türkei Unter Historisch-Politischen Aspekten <i>Türkiye'deki Erken Türkolojik Çalışmalar ve Tarihi-Siyasi Tesiri Hakkında Hülasa</i> | |
| Mustafa Fedai ÇAVUŞ-Nazmiye Ülkü PEKKAN-Alptekin DEVELİ..... | 259 |
| Örgütsel Sosyalleşmeye Yeni Bir Öncül: Sosyal Zeka <i>A New Antecedent to Organizational Socialization: Social Intelligence</i> | |
| Mutlu TOKMAK..... | 273 |
| Algılanan Üst Yönetim Desteğinin İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi: Bir Araştırma <i>The Effect on Dedication For Work of Being Perceived Senior Management Support: A Research</i> | |
| Nurgül EVCİM-Sevcan GÜNEŞ-Hacer Simay KARAALP ORHAN..... | 291 |
| Yoksulluk Ve Ekonomik Göstergeler Arasındaki İlişki: Mena Bölgesi Analizi <i>The Relationship Between Poverty and Economic Indicators: Mena Region Analysis</i> | |
| Pınar SAVAŞ YAVUZÇEHRE-Cem KEYSAN..... | 311 |
| Yeni Büyükşehir Belediyesi Yapılanmasında Kent Merkezine Uzaklık İle Yerel Hizmetlerden Memnuniyet İlişkisi: Denizli Örneği <i>The Relationship Between The Distance to The Urban Center and The Satisfaction From Local Services in The Arrangement of New Metropolitan Municipalities: The Case of Denizli</i> | |
| Kadriye TOKER-Sinem Pınar GÜREL..... | 335 |
| Enflasyon- Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Ekonomisinde Mundell-Tobin Etkisinin Analizi <i>Relationship Between Inflation and Economic: The Analysis of Mundell-Tobin Effect in Turkey</i> | |

İÇİNDEKİLER /CONTENTS

Araştırma Makalesi-Research Articles

| | |
|---|-----|
| Mehmet DİNÇ Hasan Hüseyin UZUNBACAK Tahsin AKÇAKANAT..... | 349 |
| Örgütsel Nostaljinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde İşin Anlamlılığının Aracılık Rolü <i>The Mediating Role of Work Meaning in The Effect of Organizational Nostalgia on Turnover Intention</i> | |
| Umut BEKCAN..... | 371 |
| Stalin Döneminde Sovyet Dış Politikası İdeolojiden Saptı Mı? <i>Was Soviet Foreign Policy Deviated From The Ideology in The Stalin Era?</i> | |
| Ziyaeddin KIRBOĞA..... | 383 |
| Sembolik Tüketim ve Moda <i>Symbolic Consumption and Fashion</i> | |



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:15.02.2018 ✓Accepted/Kabul:30.01.2019

DOI: 10.30794/pausbed.395397

Araştırma Makalesi/ Research Article

Özer Torgalöz, A. (2019). "An Organizational Review Of The Impacts Of Sovereign Rating Companies", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli, s. 1-19.

AN ORGANIZATIONAL REVIEW OF THE IMPACTS OF SOVEREIGN RATING COMPANIES*

Alev ÖZER TORİALÖZ**

Abstract

The present study aims to provide a political economy approach to the sovereign rating concept, questioning the influence the sovereign ratings have on economies. The business and economics literature have regarded the rating agencies as significant actors of world economy, while frequently criticizing their failures. These implications suggest, that the impact of sovereign ratings is limited on economies and that the agencies should be considered only within the framework of information provision. In addition, some policy recommendations are presented in this study in line with the criticisms within the relevant literature.

Keywords: *Sovereign rating, Credit rating agencies, Political economy.*

KREDİ DERECELENDİRME KURULUŞLARI VE ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

Özet

Bu çalışma, ülke kredi derecelendirmesi kavramına politik ekonomi açısından bir açıklama sağlama amacıyla hazırlanmıştır. Bu bağlamda, kredi notlarının ülke ekonomilerine olan etkileri üzerinde çalışılmıştır. İşletme ve ekonomi literatürleri, kredi derecelendirme kuruluşlarının hatalarını eleştirmekle beraber, bu kuruluşları dünya ekonomisinin önemli aktörleri arasında değerlendirmektedir. Bu eleştiriler de göz önünde bulundurularak, bu çalışma, politik ekonomi açısından, kredi notlarının ülkelere politik ve ekonomik açıdan etkileri üzerinde durmaktadır. Bu incelemelerle, kredi notlarının etkilerinin kısıtlı oluşu ve derecelendirme kuruluşlarının uluslararası ekonomide bilgi sağlama rollerinin dışında değerlendirilmemesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca, derecelendirme kuruluşlarına yönelik değişiklikler için bazı politika önermelerinde de bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Kredi derecelendirme, Politik ekonomi, Kredi derecelendirme kuruluşları.*

*This study was produced from the M.A Thesis (titled as: "An Analysis of the Impacts of Sovereign Ratings on Countries' Economies: The Case of Turkey") written in 2009 at Koç University.

** Dr. Öğretim Üyesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İZMİR.
e-mail: alev.ozer@idu.edu.tr (orcid.org/0000-0002-0589-1231)

INTRODUCTION

This study is about one of the significant actors of the globalizing economy, the credit rating agencies. The study aims to analyze specifically the sovereign rating process in Turkey and the implications on both the economic outlook and policy-making following the rating announcements. It will provide an insight to what the sovereign rating is, how the credit rating agencies work and what their ratings' significance for a country's economy is. These questions will contribute to the understanding of the power exercised by the agencies and source of this power.

Having provided the general framework of the sovereign rating issue, it will be questioned how the sovereign rating system works in Turkey, by focusing on the specific sovereign rating changes. This will be a case study including an analysis of the past rating records given by the three major agencies Standard and Poor's, Fitch Ratings and Moody's for Turkey between the years 1993 and 2008 and the related main macroeconomic data, on which those ratings were announced to be based. By doing this, a comparison between the three agencies' decisions on Turkey's sovereign rating will be achieved. This comparison will be useful in order to have a better understanding about the widespread critiques on the rating methodologies, that there is no specific formula for the determination of the credit ratings, leading to a variety in the timing and features of the rating updates and thus questioning the 'attached' power of the rating system in general. In addition, the resulting changes on Turkish economy will be provided by using three most relevant indicators, so that the exercise of this 'power' is better observed. Following the study of the sovereign rating changes for Turkey, it will be investigated whether and, if any, how and to what extent the rating announcements had an effect on the economic conditions and later economic bureaucratic policies in Turkey. This will help us to see whether the role of the rating agencies for the countries is exaggerated or deserves the expectations. The significance of the sovereign rating results and their functioning in general will be questioned in the light of this Turkish case.

What the credit rating agencies serve for is simply to provide information as a basis for economic and financial decisions of major investors and economic actors. They have a grading mechanism with a wide ranging scale, according to which they determine certain grades for both countries and corporations as a result of their calculation processes and decision making analyses. In this way, the rating system is supposed to fulfill the 'guide role' within the international economics for the involving players. They are, in fact, not very recent outcomes of the international financial system. Their history dates back to the late 1880s, yet their significance increased with the early 1930s' economic conditions. It was the major economic turmoils related to the increasing debt problems contributing to the emerging necessity of the credit rating service in general. More detailed information about the CRAs' historical background will be provided in the following chapter. However, at this point, it would be more useful to have a shortcut focus on their definition and their functioning mechanism.

For a proper definition of what the credit rating means, Beers and Cavanaugh from the Standard and Poor's (2004: 1) stated that "[Standard and Poor's] sovereign credit ratings reflect its opinions on the ability and willingness of sovereign governments to service their commercial financial obligations in full and on time." With specific reference to their own company, they claimed that:

"Standard & Poor's appraisal of each sovereign's overall creditworthiness is both quantitative and qualitative. The quantitative aspects of the analysis incorporate a number of measures of economic and financial performance and contingent liabilities, although judging the integrity of the data is a more qualitative matter. The analysis is also qualitative due to the importance of political and policy developments and because Standard & Poor's ratings indicate future debt service capacity" (2004: 2).

Since it is the same what the rating agencies do in common, this definition applies to the whole system of the sovereign rating. In addition, Kucukkocaoglu (a) (2005: 10) clearly listed the main features of how the credit rating agencies (CRAs) function for sovereigns. *Firstly*, CRAs measure the government ruling systems' and their central banks' credit values. This seems to be the main source of power for the agencies within the international arena. *Secondly*, as already mentioned, they calculate and determine the probability of debt repayments by the debtors and the probability of debts, tangible assets, exporting foundations to be repayed. In addition, they evaluate the extent to what these assets can be invested on. These aspects can be applied also to the individual governments

taking their central banks and ministries of finance into account, since this study is mainly focusing on CRAs' situations at the government level, instead of the company basis. CRAs perform these activities periodically and make analyses and final evaluations leading to the credit ratings.

Many investment decisions, determination of credit availabilities and finance opportunities are likely to be the analyzed results of the calculations by the rating agencies, because the economic players usually do not have other alternatives and opportunities to look for information in shorter time. From this perspective, they are recognized as being useful data sources for the business environments and the entities, where the depending investments are assumed to flow. The quality and function of the data remains to be discussed further, as by doing so, it is possible that the agencies provide too much data, which are far from being the final points for the investors to look at for their decisions. However, the investors or financial actors are quite ready to adopt the outcomes provided by the agencies for their strategic choices. For instance, by looking to the rating scores of the relevant country, an investor finds it easy to decide on whether the country he has chosen is safe to be invested in terms of security or whether the credibility of the host government, where the company is located, is sufficient to repay its debts.

At this point, it needs to be ensured that the provided information is appropriate according to the established mechanism of the agencies themselves. The grades and ratings provided by the CRAs are published and provided as official valid information to the international business environment. Yet, many critiques argue that the shape of this guidance has changed with time and turned to be far more effective than being simply a source of information. "Although the credit rating agencies themselves often argue that they are merely in the business of information provision, in practice these informational ratings function as exclusive providers of global regulatory licenses" (Sinclair 1994 cited in Cooley 2003: 678). In this statement, Sinclair referred to the idea that the observed functions of the rating agencies exceed their pre-assumed responsibilities and they have somehow become authorities by publishing ratings, whose attached values have gradually increased. This aspect will be elaborated in the following chapters while discussing whether the CRAs fulfill their responsibilities in the expected manner. By this 'expected manner', the original point of establishment for this mechanism was intended to mean, where the initial responsibility of the rating agencies is to provide the relevant and efficient information for the economic actors and to provide a final evaluation about these actors' economic outlooks for a well functioning world economy.

While there are obviously quite enough reasons to attribute expectations and responsibilities to the rating agencies, there are also certain points where the power of rating agencies become questioned. Critiques are raised mainly deriving from the assumption that, unless the system works properly enough, the credit rating activity can easily turn to be an ineffective and inefficient one. Strikingly, the system itself is very likely to deviate from its informative nature, as the grounds on which operates, that are the rating criteria, are keen for this.

Coming to this aspect of rating grounds, there are two types of rating criteria applied by all agencies in general: these are political and economic ones. The economic criteria, which will be detailed in the following chapters, are mainly based on numerical and statistical data, that are chosen from a very large list of economic indicators as a result of a decision making process not likely to be purely apolitical at all. The point is that although the choice of the data to be used for the rating process looks a little biased and political, at the very end, the final outcome is reached as a result of the real data obtained from government officials and mathematical formulas applied to them. The political criteria, on the other hand, are relatively far from being 'neutral' in nature, and exposed to be dependent on the perception of the people interpreting them. The political criteria are only judgments in nature and thus even only this aspect would be sufficient to regard them as being less powerful than the meaning attached to them. In order to clarify this aspect of the political criteria, Sinclair (2005: 137) can be quoted here, arguing that "debt repayment is premised on both *capacity* and *willingness* to repay. Thus, judgments about officials' ability to manage and govern – and likelihood of them being willing to repay – are central." The managerial capacity stated here would be the aggregate whole of different political criteria. Such political criteria are determined taking into account, that the political events indirectly affect the economic decisions susceptible to the regulatory environment of the relevant country. They are mostly determined taking the possible risky political circumstances into consideration.

The risky political factors were listed by Kucukkocaoglu (b) (2005: 3) as: election system and election times, foreign policy developments and the level of democratic consolidation, the changes on the political leadership or agenda, the structure of the coalition, the situation of the opposition party and the degree of central bank independence. In addition, Kucukkocaoglu (c) (2005: 18) listed the political subjects on which the ability and willingness of the country to fulfill its obligations depend on as: the program of the governing political party and the length of their governing period, the character of the political system, the outlook of the political parties within the country, the comparison of the people's expectations from the government and the consequent outcomes of that government's services with regard to the voters' satisfactions, the possible existence of influential external political powers, the activities of the organized religious and ethnic groups in the domestic politics, the legal traditions and regulations in the country, the geopolitical/ strategic importance of the country, the qualifications of the bureaucrats with whom foreign investors would be in contact, the international integration of the country and the relations of the country with its neighbors and trade partners.

Taking these explanations into account, while the relevant economics literature tends to regard the rating agencies (CRAs) mainly as among the major economic/ financial actors in the global system, this study will question their role and investigate to what extent their power has an implication for the countries' economies, taking Turkey as the main case study. From this perspective, this will be an attempt to provide a political economy explanation of the sovereign rating issue. In addition, it will be indirectly elaborated and revealed at the end, that all these efforts of the CRAs as being a major party of the global financial system is only to guarantee the repayment of the debts by the borrower side to the creditor and to provide the most useful information for the investors and other economic actors worldwide. Their power is, and should be, limited to the information and insight provision, and the definition of what constitutes a country's economic well being, and thus they shouldn't have an authority of having the final say about a country's economic outlook. While this proves to be useful and meaningful, that the rating agencies are in favor of the debt repayment, which is in fact their starting point of emergence, there are common critiques towards the system as being concerned with the interests of key players at the expense of the others, who need to be rated the most in order to survive within the international economic system. This was pointed out also by Kerwer (2001: 5), referring to the epistemic authority perception of the rating agencies by Sinclair (2000). "Most importantly, this epistemic authority has a political dimension. It justifies financial markets as neutral and efficient means for allocating resources, even though they in fact favor the financial elite and disfavor redistribution." The striking point in this argument is that the authority of the agencies is transformed, consciously or not, into a biased one and they succeed in making this look as if it is the appropriate one.

This study also aims to provide an insight to the general criticisms, which have gradually increased with the major economic crises starting in the late 1990s by questioning why they whether the agencies do not fulfill their responsibilities towards the international economics they had proclaimed beforehand. This was mostly reflected by the concept of 'pro-cyclical behavior', that is easily observed on the agencies' rating behavior, as they tend to make most of their announcements after the crisis-inclined situations. The major study question, as indicated above, asks whether the rating agencies are in fact so much significant for the countries' economies or their role is exaggerated by the actors of the system exposed to overabundant information and following justifications of economic activities, which prevent them from accessing to the most relevant data for their decisions.

The reason why this topic was specifically chosen is that the credit rating agencies have increasingly become influential actors in the global financial system. The significance of the global economic and specifically financial system and their recently observed failures starting with the twenty first century has brought many questions to be answered. Not necessarily referring to the rating agencies, Porter in his book *Globalization and Finance* discusses the significance of a regulatory mechanism in the global economic and financial system. According to Porter (2005: 25), it would be impossible without governing entities and rules to 'transfer millions of dollars electronically', which is at the heart of today's finance. Only this reason alone would be sufficient to focus on the regulatory governance in the system, leading to the credit rating industry. While how the system operates and how the major actors involve in the scenarios of this system is to be left to the field of the international finance itself, some overlapping issues are considered within the framework of the international political economy. This derives from the very nature of these actors having transactions among each other and thus reflecting

diverse implications for the worldwide economies. Public authorities, financial institutions, multinational or local corporations are among the most popular ones, whose conducts usually have a variety of consequences for the global economic system. Together, they constitute the community within which the rating agencies operate and which they serve for.

It has strikingly become unavoidable to encounter any daily statement by a rating agency, mainly being Standard and Poor's, Moody's and Fitch Ratings, about a country's economic situation especially with regard to the financial stabilities. Under this exposure, major financial players do very carefully follow the statements made by these agencies, so that they keep up with the recent developments in the world economy in a supposedly most efficient way. This derives from the fact that these rating agencies' main motivation is to follow each and every political, economic or financial news, events and speculations to provide the correct explanations for their decisions and announcements. As mentioned before, many investors make their decisions in line with the results obtained from the credit scores, which are accepted to reflect the economic conditions in the country, besides the significant political events and changes. Moreover, the financial borrowing system is also highly based on the information coming from the rating agencies. According to the statistics articulated by Sen (03.07.2008), a debt amount of almost 20 trillion dollars, that is the 40 per cent of the total debts worldwide, was released only according to the rating grades given by the CRAs. This clarifies the inevitable effect of the agencies on the countries' economies, as the number of indebted countries increase every year. Especially for the developing countries, foreign debts constitute a large part of the government financing, such as the import expenses. Furthermore, it is the developing countries, where the political issues are largely intervened in the economic outlook. Thus, it would be significant to focus on these political aspects of the sovereign rating process.

In addition, in this study, the rating agencies' role as political actors will be elaborated with reference to the potential correlation between the rating announcements and the following implications on the economies and the further related economic policy making. By questioning this, the purpose of this study is to review the role of the agencies within the international political economy. While their main function is to provide a fair and efficient basis for the international financial transactions, whether too many responsibilities are loaded far beyond their original designations will be evaluated. A good justification for these questions would be the 1994 economic crisis in Turkey, one reason of which was considered to be in fact the downgrade announcement by the rating agency Moody's. Deriving from this case, it would be expected to assume that the rating announcements are so effective that they can even lead to raise economic crises. On the other hand, as it can be observed, that rating announcement was only one of the other factors causing the 1994 crisis. Thus, this complicated situation needs a clarification in order to have a better insight about the rating agencies and to indirectly allow them to function properly in the way they were designed to be. This study would further contribute to the literature by questioning the efficiency of getting low or high grades for these emerging markets, who try to set their policies in line with these grades in order to obtain better economic conditions.

The main argument of this study is that the power and significance of the rating agencies are exaggerated and their announcements are considered to be much more significant than it is observed in the real cases by attaching too much meaning to the rating results, taking the current criticisms into account. As stated before, the sovereign rating system was initially established as a guide for the investors and it was not intended to make them the sole authority for the economic players to make their economic decisions and to turn them into rule makers or regulators within the international economy. What was originally planned was a mechanism to provide insight for the international investors, who otherwise would not be able to be that much easily informed about the countries in which they decide to make investments. However, bureaucrats, policy makers, investors and scholars have an increasing tendency to expand the territories of the effects of rating announcements and the critiques are raised when these expectations are not fulfilled. This view also derives from the question of whether the rating agencies influence the worldwide political outcomes by representing certain interests, mainly the U.S' ones. It was also asserted, that the rating scores are used by the agencies and their home countries or indirectly the ones whose interests they are assumed to serve for as a stick to make their preferred policies to be implemented.

1. LITERATURE REVIEW

Despite being a relatively new issue on the agenda of the international economics, many scholars have focused on the credit rating issue from various perspectives. The most part of the literature on this issue belongs to the field of economics and international business, including large numbers of empirical and statistical studies deriving from numerical data and further analyses based on their evaluations. Mainly, they focus on a detailed investigation of rating functions and the significance of the credit rating for the global economy. Yet, what they usually tend to undermine is a critical evaluation of the rating practices in real life with a comparison of the theoretical basis, although there is an increasingly growing critique about a significant existence of such an overlap. An evaluation of such an argument can be achieved after a good analysis of what the rating agencies theoretically are designed for and how they operate in the field. There is a quite large literature on these issues in order to make such a comparison. The relevance of this idea to the study question is that the power of the rating agencies can be better evaluated when having enough information about what they were designed to do at the beginning and what they serve for in practice. The diverse themes within the literature on the credit rating issue can be mainly classified as follows: what the credit rating is, how the agencies work and where their source of power comes, their significance within the economic and financial governance, critiques about how they better should be organized and a broader literature on the financial and economic governance. The data about the rating agencies will be provided separately in the literature review chapter of this study.

There is an additional point to be made when trying to explain the role of the sovereign ratings for a country's economy. Other than referring to the general economic environment of the country as a whole, the sovereign ratings also provide an idea about the single firms operating within the country and their performance affected by the economic conditions. The rating used for this purpose is called as 'country ceiling', different from the sovereign rating, and it implies the limits of the ratings firms can have within definite countries. Accordingly, country ceiling "captures the specific risk of controls being imposed by the sovereign authorities on the conversion of local into foreign currency and on transfer abroad in order to meet external debt service obligations" (Fitch Ratings Criteria Report, 2007: 1). In fact, "they are not ratings, but rather act as the effective 'cap' on the Foreign Currency Rating that can be assigned to any issuer or transaction originating in the country; hence Country Ceilings do not have rating Outlooks. Transactions and entities can only achieve Foreign Currency Ratings above the Country Ceiling if there are specific features that materially reduce the credit vulnerability to Transfer and convertibility risk" (Fitch Ratings Criteria Report, 2007: 4). Thus, the country ceiling enables the issuers within a country to be rated higher than the official rating grade of the sovereign in which they are located. This significance of the credit ratings for governments is well expressed by Audino (1996: 22) as: "A sovereign government's foreign currency debt rating often serves as a cap on the maximum rating for most foreign obligations of issuers domiciled in that nation. This concept reflects the extremely broad range of financial powers and resources available to a sovereign government". The reason why the sovereign countries need these ratings derives mainly from the main premises of the financial globalization.

Financial globalization's effect contributing to the significance of the rating agencies was noted by Bissoondoyal- Bheenick (2005: 252) that "in recent years, the demand for sovereign ratings has increased mainly due to the inevitable globalization of markets. Investors and particularly managed funds are increasingly focused on international diversification. A change in sovereign ratings can be a major input in the re-weighting of international portfolios." A similar view was also held by Sassen (2002: 26), referring to the impact of globalization on the increasing significance of the credit rating agencies. According to Sassen, the agencies contribute to the establishment of transparency and order within the global market and thus exercise a kind of authority. This argument can be explained by connecting the financial globalization to the increasing necessity of transparency within the system, a gap supposed to be filled by the credit rating agencies. Sassen's argument in favor of the rating agencies' important responsibility is among the driving motives behind choosing to evaluate this process. However, to what extent it is appropriate to trust in their explanations is the striking aspect of this evaluation.

The role of the rating agencies within this notion of globalizing economy and the nature of the authority they exercise need to be elaborated. The concept 'embedded knowledge networks' introduced by Sinclair suggests the significant role played by the CRAs in the financial system. What is meant with this concept is that the actors

providing information for the international financial system are interacting and the resulting information is endogenous to the system. (See also Kerwer 2001: 4). They provide the grounds for the key financial organizations to conduct their financial transactions. In addition, they indirectly determine for the economic players what data and information is necessary to look for their activities and decisions.

At this point, CRAs contribute to this system, first by setting the standards about the definition of the necessary information and then by rating the companies and countries based on those standards, so that, for example, the investors would have a significant insight about the investment conditions. According to Sinclair (2005: 15), “the agencies’ views on what is acceptable shape the actions of those seeking their positive response”. In fact, it is this assumption leading to this study’s major concern, as to whether such important information becoming ‘embedded’ in the system is a correct and objective one. In a similar manner, it was stated by King and Sinclair (2003: 358), that “according to S&P’s President, Leo C. O’Neill (1992), the rating agencies see themselves as ‘quasi-regulatory institutions’. They are well placed to defer or modify government challenges to their authority, as the hesitancy with which any new effort (including Basel II) to pull them further into regulation demonstrates.” This possibility of the ‘modification of government challenges’ inevitably leads to questioning them analytically. The same view was held by Barry Hindess (in Larner and Walters 2004: 35), that it is “the use of financial markets (and credit-rating agencies) to regulate the conduct of states...” accepted as one of the main critical behavior of the CRAs. Such a criticism can, however, be supported in the study after analyzing the data in later chapters, because only then it can be understood how the ratings affect a country’s economy.

There is a broad literature of the critiques on the rating agencies from various perspectives. The mostly criticized aspect of the CRAs is related to their decision making process when finalizing the rating scores of certain countries. This is related to a critical evaluation of the predetermined qualitative and quantitative criteria applied by the rating agencies. Bissoondoyal- Bheenick (2005: 279) referred to this criticism, arguing that “qualitative and judgmental aspects of analysis are unavoidable even in the interpretation of quantitative indicators. Every measure of economic performance is the result of a complex interaction of economic, political, and social forces as reflected in the policy formation process within the government and in the reactions of private-sector economic actors to policy parameters.” In fact, the numbers on which the data is based are also the results of choices made by the rating analysts. It is inevitably a choice of including some data and not some others for the finalization of the ratings that leads to the determination of countries’ economic outlooks. Such choices indeed have a qualitative nature contrary to the attached value to them as being numerical side of the criteria. However, the involvement of some qualitative process does not necessarily mean that there is a tendency for the manipulation of the data used by the agencies.

The rating decision making process, as observed above, consists of different components with various aspects. It requires, as mentioned before, both analytical data and the interpretation of it what makes meaning of the grades. “Sovereign risk analysis is an interdisciplinary activity in which the quantitative analytical skills of the analysts must be combined with sensitivity to historical, political, and cultural factors that do not easily lend themselves to quantification” (Bissoondoyal- Bheenick 2005: 279). At this point, whether a CRA official can successfully manage the quantitative data, which has an unquestionable nature, with the qualitative skills in its correct way is important for the accuracy of the rating behavior. This is critical, because, as also mentioned by Bissoondoyal- Bheenick (2005: 251), the political and cultural factors are quite likely to influence the outcome of the decision by intervening as a bias-generating effect. He further strengthens his argument, claiming that purely economic and financial criteria are not sufficient to determine the rating scores and that these same criteria do not apply to several countries in the same way. Furthermore, as Cantor and Packer (1996: 39) have argued, another problem related to the applied criteria is the ambiguity in the relative weight given by the different agencies to each single factor. The decision of what criteria plays a more important role in the final rating score can also be regarded as a political act, far from being objective at all. This indirectly implies the critical assumption, that the agencies can have certain foreign policies with regards to the sovereign ratings.

Kerwer refers to this critical notion from a different perspective, viewing the rating behavior as a ‘voluntary’ action exercised within the globalizing finance inevitably. The reason why it is regarded as being ‘inevitable’ derives from the increasing significance of the credit rating in the global credit transactions and investment

patterns, where a third actor is necessary to set the rules and provide the effective functioning of the system. According to Kerwer (2001: 20), “third party enforcement can cause an accountability gap whenever voluntary expertise based standards are converted into coercive rules” What he argues is, that the system itself created this ‘accountability gap’ by establishing a newly arranged mechanism as the regulatory standard. However, in contrast to what Kerwer criticized, Larner and Le Heron (2004: 216) argued that the results of these third-party involvement lead to the establishment of the standards, which are necessary for further comparative evaluation in the system, possibly deriving from the huge international market and information problems.

Giselle Datz is a scholar whose works were specifically focused on as a guide of this study’s arguments and questions. A related point in the literature like the abovementioned ideas is made by Datz about the source of power of the rating agencies, which is a necessary aspect for evaluating their behavior. Datz (2004: 311) refers to Sinclair’s argument regarding the CRAs as part of these ‘embedded knowledge networks’, having become authorities in terms of specific problem solving experiences. Their power derives from the limitations they put on the investment behavior and the changes they lead on the financial markets by using the available information and expert knowledge. Datz further explains that the risk assessment and sovereign rating are part of the embedded neo-liberal strategy of development, leading to the financial liberalization. This newly emerging system, as can be obtained from this view, contributed to the increasing power of CRAs. Indeed, building on Datz’s argument, it can be claimed that the source of rating agencies’ authority derives also from their identification of economic wellbeing for a country and what may constitute problems for any country’s economy. In fact, this problem definition can be highly interpreted as a judgment of the analysts working for the agencies. On the other hand, there is an argument put by Datz (2004: 304) that “the power of credit ratings agencies has little to do with the efficiency of their work, or the accuracy of their estimations. It has a lot more to do with what they represent: a business of self-validation that plays with a panic-prone environment where the word ‘risk’ resonates loudly, and where ‘development policies’ are held hostage by the standards set by these agencies and their clients.” A very good point in this statement is that the CRAs are assumed to ‘represent’ a system of ‘self validation’, where the agencies serve for the interests of these represented entities and they do this indeed in a standardized mechanism.

A significantly differing criticism related to the accountability problem was also made by Kerwer (2001: 25) from the neo- institutionalist perspective, arguing that “rating agencies have to be observed with a dose of skepticism because their standard-setting activities largely go unchecked. Thus, the reason to be critical is not because they engage in 'ideological uncertainty transformation' which provides legitimacy for organizing the financial world in a way that favors the interests of a capitalist class. It is because rating agencies may not adapt their standard of credit-worthiness fast enough to avoid harm to borrowers and lenders.” There is, in fact, a mechanism checking the works of the CRAs. Yet, the problematic point is that this mechanism is also a U.S - based institution, called as Security Exchange Commission. This control mechanism does not satisfy some of the major critiques, arguing that these agencies simply reflect the interests of certain parties, as mentioned before, and mostly these parties are U.S. ones. This issue is in fact a part of a larger literature as in the case of many other global institutions mainly as the IMF or the World Bank, arguing that there is a need for a further mechanism ‘to rate the raters’ and to control the inspection responsibilities of the relevant institutions.

Apart from the specifically focused literature on credit rating, there is a broader literature on financial and economic governance, of which the rating agencies themselves are a part. The mostly articulated aspect of this economic governance concept for the rating agencies is their regulatory nature within the system. Their power deriving from their unique mission in the globalizing economy attributes them an additional and indirect regulatory feature. Their decisions become so embedded, that they have inevitably started to create their own regulatory framework, within which the actors behave accordingly. “Although the credit rating agencies themselves often argue that they are merely in the business of information provision, in practice these informational ratings function as exclusive providers of global regulatory licenses” (Sinclair 1994 cited in Cooley 2003: 678). What is intended to mean here with the ‘licenses’ is the rating records given for the countries as indicators of debt repayment capacities and broader economic outlooks. This grading mechanism makes them powerful actors within the system, where there is no other alternative institution serving solely for this purpose.

Although studies that focus on the credit rating system are rich in number, there are few works that include a further analysis supporting the criticisms taking both the political and economic aspects of the ratings agency power into consideration. So far, the economics literature has large number of statistical analyses on the economic data and information, yet mostly neglecting impact of the rating agencies on the policy making by the bureaucracies or only slightly mentioning it. On the other hand, political science works and articles have had a tendency to focus on the power relations aspect of the agencies and assuming that they had already taken place in the global capitalist system. Yet, for the evaluation of this power, it would be necessary to focus on a real case and compare this theoretical ground with the data provided by the agencies. This is what will be explained in the next section 'methodology' as an attempt to humbly fulfill such a gap in the literature.

1.1. Definition of Credit Rating Agencies

There is a limited literature by a relatively small number of scholar works on the definition of the credit rating system, as the remaining part mostly focuses on the criticisms and the evaluation of the rating methodology, taking different countries as case studies. Basically, credit rating agencies are firms responsible for calculating and determining the credit rating scores of both the companies and countries for economic purposes. The rating given for countries is called as 'sovereign rating', while the other type is called as corporate rating. There is also 'country rating' other than the 'sovereign rating' designed for the countries. Sovereign ratings mainly reflect the economic outlook of countries with respect to their ability to repay their debts, so that they can borrow easily further or attract more foreign investors to invest within their boundaries. In other words, according to Afonso et al. (2007: 9), sovereign ratings indicate the evaluations of default likelihoods. The ratings are determined as a result of various factors reflecting the ability and willingness of the sovereign to repay debt. (see also Lehmann 2004: 255).

The difference between the sovereign rating and country rating should be noted here, as this study will focus on the concept of 'sovereign rating' deriving from the political economic approach, and not the 'country rating', yet the country rating is also important when the corporations are the case. "Sovereign ratings are not 'country ratings', an important and often misunderstood distinction. Sovereign ratings address the credit risks of national governments, but not the specific default risks of other issuers. A rating assigned to a non-sovereign entity is, most frequently, the same as or lower than that assigned to the sovereign in the main country of domicile, but may be higher" (Beers and Cavanaugh, 2004: 1). For this reason, as mentioned before, the concept of 'country ceiling' was designed recently to give the corporations the chance to be rated higher than the government, when necessary. Since this study is about the countries' general economies and it is an attempt to make a political economic explanation of the rating system, the data chosen here is based on the 'sovereign ratings' provided by the agencies.

For the rating process, the agencies have predetermined political and economic criteria, according to which they make their calculations in line with the most recent developments about the rated entities and their capacities for debt repayment or credibility for doing business with/ within or investment. These criteria help them to provide information for further investment decisions of other actors. Most of all, the rating outcomes serve for the investment decisions in case of both lack of information and excessive information experienced by the investors. As Sinclair (1994: 452) remarked, "rating agencies can be considered endogenous solutions to the uncertainty that exists when a lender does not know the reputation of a borrower, due to the lack of community in capital markets (Taylor and Singleton, 1993: 198). Rating agencies operate as the agents of investors in these situations (Pratt and Zeckhauser, 1985)." Yet, it can also be argued that the information already available to the international economic community may be too confusing to make decisions for the players. This may also derive from the fact, that with the increasing technological improvements, the world economy is exposed to more data and information than what is necessary. Under these circumstances, a mechanism becomes necessary to separate the relevant and useful information from the irrelevant ones. Of course, as previously mentioned, in this case, the determination of the relevant information is a result of individual judgments of rating analysts. This aspect will be elaborated later.

There is a large literature on the main premises of the credit rating system and what they are supposed to be responsible for. It would be wrong to argue, that there is a convergence in the literature on that issue, as many scholars view the rating agencies from different perspectives. This eventually leads to a debate, as will be detailed in a separate discussion in this study, about the power and capability of the rating agencies as to whether they provide strict information about the rated entity's economic situation or only a foresight or opinion about the possible repercussions of certain economic or political indicators. Partnoy (2006: 83) stated, that the credit rating agencies regard their work as being simply a financial publishing. The Nationally Recognized Sovereign Rating Organizations have always claimed their business to be only about publishing purposes. Accordingly, their job consists of collecting relevant data, analyzing and evaluating them and then making the results of the analysis publicly available with their final opinions. From this point of view, what they produce as a result of their long processes is nothing more than an opinion based on obvious data which are already publicly available. Supporting this argument, "in July 1995, Leo O'Neill, S&P's president, stressed that ratings are opinions issued to inform investors rather than to protect them. Moody's emphasized in August 1999: "Because it involves a look into the future, credit rating is by nature subjective" (Kunczik 2001: 26). This 'forward looking' nature of the agencies was also articulated by Bissoondoyal- Bheenick (2005: 279) as being a feature specifically of the sovereign ratings. It is important to note here, that such 'defensive' statement made by Moody's simply refers to the very commonly addressed criticism about the rating agencies on making 'subjective' decisions.

Apart from the commonly known credit rating agencies, "there are further actors in the risk rating business. The Business Environment Risk Intelligence (BERI Institute in Geneva) was developed about 1975. "Foreland" (Forecast for Country Risk for International Lenders) is according to Peter Hoffmann (1991, 87) reliable, because the index predicted the problems of countries like Poland, Mexico, Hungary and Brazil years before their financial system got into troubles. Another important evaluation of country risks is done by Institutional Investor (a banking and investment journal; cf. Feder and Ross 1982). Since 1979 the American magazine has been publishing the risk-evaluation of countries by about 100 leading banks, investment firms and brokers twice a year (March and September)" (Kunczik 2001: 17). Such an overall insight on the definition of the credit rating enabled the basis upon which the next section will be built. The next section provides more details about the functioning mechanism of the rating system.

1.2.How do the Rating Agencies Operate

The criticisms within the literature mostly refer to the deficiencies on the working process of the rating agencies. Thus, it would be appropriate firstly to focus on this aspect and analyze the details provided by the literature. As briefly aforementioned, the rating behavior is based on two types of criteria: economic and political ones. The Fitch IBCA Sovereign Rating Methodology Report 2008 clearly listed their criteria under certain topics, which are similarly used by other rating agencies as well. These are mainly: *demographic, educational and structural factors, labor market analysis, structure of output and trade, dynamism of the private sector, balance of supply and demand, balance of payments, analysis of medium-term growth constraints, macroeconomic policy, trade and foreign investment policy, banking and finance, external liabilities, politics and the state and the international position.*

As it can be observed, there are multiple categories for the criteria to be applied. This can be explained with reference to Mitchell (1998: 91), that "the emergence of the economy, then, should not be examined merely as a conceptual innovation within the discipline of economics or in general social theory. These intellectual developments accompanied and interacted with a broader discursive change in which political and social practice constructed a new object." The assessments made by the rating agencies depend on multivariate types of indicators and it is an interdisciplinary work. This can be explained based on the motivations behind the credit rating mechanism, which was established mainly for the foreign investors and creditors. Since these actors have multiple interests in different areas, the rating process should correspond to the indicators beneficial for their final analyses. In other words, the points upon which the rating criteria are built on are the results of the needs of the investors and creditors for their decision making.

“A quick glance at common rating methodologies reveals that sovereign ratings are designed for a very different class of investors than those that are currently invested in low-income countries. The rating process evaluates countries on a broad range of criteria, including for instance structural factors impeding the functioning of markets, political stability, resilience to external shocks, prospects for economic growth and the health of the financial system. However, there is a clear emphasis on the liquidity of public finances through the assessment of budgetary flexibility, of public sector debt, and of any outstanding contingent liabilities, for instance due to guaranteed debt to state-owned enterprises of potential banking sector recapitalization requirements (Bhatia, 2002)” (Lehmann 2004: 256).

As also observed here, it is inevitable that the majority of the criteria consist of the economic and financial aspects. Ul Haque, Mathieson and Mark (1997: 10) similarly argued, that the ratings are the results of a comprehensive analysis reflecting different types of indicators such as rate of economic growth, current account balance and other ratios, mainly to GDP. Vulnerability to external shocks is usually measured by the extent to which the country depends on foreign trade or investment. In addition, the political criteria were listed generally as the government’s capacity to implement the economic policies, policies towards the foreign investors and creditors and the possible political instabilities. “For example, S&P determines the rating by evaluating the country’s performance in each of the following areas: political risk, income and economic structure, economic growth and prospects, fiscal flexibility, general government debt burden, off-shore and contingent liabilities, monetary flexibility, external liquidity, public-sector external debt burden and private sector external debt burden” (Afonso et al. 2007: 9). Here also, the dominance of the economy-related factors is interesting to observe. On the other hand, Kunczik (2001: 25) laid out the significance of the political criteria by detailing its components.

A parallel argument was made by Sinclair (1994: 457) referring to the rating agency Moody’s, that some countries such as Argentina, South Africa, the Philippines and Poland have defaulted on their foreign debts for some other reasons, rather than simply economic or financial ones. Among those factors, political, social and cultural concerns such as existence of radical uprisings, lack of public confidence in central authorities and inability to impose austerity were counted for a country’s liquidity problems. On the other hand, there are still arguments suggesting that the political events may not be that much effective for the sovereign rating process and indeed going beyond that, some claim, that at the end, it is purely economic indicators leading to the final credit ratings. One of the leading arguments in this line was made by Ul Haque et al. (1998: 12) with a related study. At the end of their work, they claimed:

“Our significant finding is that creditworthiness appears to be determined primarily through the observation and analysis of economic events. Political events and variables do not add any additional information once economic factors have been accounted for. There could be two explanations for this. First, the raters are primarily concerned with the “ability to service debt” and hence are concerned with political events only when they affect this variable. However, coups, crises, law and order problems may not affect this ability and hence raters do not react significantly to these. Second, while country economic performance is affected by political events, it offers a more continuous barometer of the evolving economic situation. It is not surprising then, to find that the raters attach more weight to the economic variables. The few discreet events such as coups, crises and revolutions and strikes may contribute some information to the extent that they have not already been reflected in economic variables.”

Their study is interesting, because in the same article, they had declared, that according to the rating agencies themselves, political factors are significant for the final rating of a country and that sudden political events can have unanticipated effects on a country’s rating (1998: 4). In addition, Ul Haque (1997: 13) stated that a country’s ratings are affected by international factors independent of the developments inside. For example, both some regional considerations and export profiles can strongly affect the ratings. Thus, ratings do not specifically focus on one of the theoretical explanations, rather incorporate both aspects. As can be observed here, there is no clear-cut consensus on the factors influencing the rating process at most. This also explains why that the rating officials very carefully try to refrain themselves from disclosing single details about the rating determination. There is no publicly available information about the exact rating procedures and this prevents the system from

being evaluated with regard to the weights of the rating criteria, either economic or political or also social. While these statements very clearly express the main rating methodology, there are certain details, where critical points are hidden.

The rating process, on which there is not enough information, takes a long time, since it is an outcome of long lasting study, data collection and calculations. "Sovereign rating, according to IMF (1999, 193), begins with meetings between the agency's staff and government officials in order to evaluate the sovereign's creditworthiness. This information is used to prepare a presentation for the rating committee. After the initial rating the agencies continue to monitor the economic developments of a sovereign. In recent years e.g. Duff & Phelps, Moody's and S&P have supplemented their ratings with watches and outlooks. The rating process includes three steps: 1. identification of risk factors; 2. prognosis of future developments and 3. determination of risk-weight. The main problem of the rating process is that the agencies don't give full information about the rating process, which is regarded as a kind of trade secret" (Kunczik 2001: 19). As mentioned above, this hidden nature of the rating process brings more questions into line. Parallel to this point, Sinclair (2001: 444) asks how the rating works, which Kunczik (2001: 27) believes to be belonging to the field of the sociology of knowledge. Bhatia (2002: 51) provides a further perspective to the issue of rating process:

"In essence, sovereign ratings are a product of a one-size-fits-all ranking process. The analysis is disaggregated into a number of categories, each of which is assessed in relation to the strengths and weaknesses of other rated sovereigns. Analytical categories cover political stability, the real economy, and the fiscal, monetary, and external sectors. The interface between the corporate and financial sectors and the sovereign balance sheet is institutionalized via a careful process of contingent liabilities estimation. The interface between market developments and sovereign vulnerabilities is institutionalized via detailed scrutiny of international liquidity factors. In an effort to protect the process from business related pressures and to preserve an element of discretion, all ratings decisions are taken by committee vote." These rating committees analyze the obtained information and finalize the rating results.

When turning to the technical aspect of the rating process, the rating committees are in charge of data collection and decision making. Since the major rating agencies have many branches in different countries in order to conduct both sovereign and corporate ratings more effectively, there is an inevitable coordination issue between the headquarters and the local branches. Whether there is a real necessity for such a coordination and consensus concerns is open to discussion, because it is mostly believed that the final ratings are determined by the authorities other than the local officials. As of the main critique towards the rating system of being under the influence of the U.S headquarters and indirectly the government policies, Sinclair (1994: 453) clarifies that there is generally no complete independence for these branches from their headquarters. "Although both agencies endeavor to hire mainly local officials in order to establish regional specialization, training and important rating committees, where rating determinations are actually made, are routed through New York. The objective in the case of both agencies is globally comparable ratings (so that an AA on a steel company in South Korea is equivalent in credit risk terms to an AA on a pulp mill in British Columbia, or a similar rating on a software company in California). New York remains the analytical core, where rating expertise is defined and reinforced." So, the headquarters are inevitably the ones who finalize the rating reports. However, the rating agency officials usually have a tendency to reject this aspect. Bruner and Abdelal (2005: 198) explain the process with specific reference to the Standard and Poor's' rating process, calling it as 'broadly representative'. Accordingly, "once a sovereign seeking a rating has entered a formal agreement with Standard & Poor's and forwarded preliminary economic and financial data, a team of two or more analysts visits the country for three to four days to meet with finance ministry and central bank representatives (including top officials), as well as a range of constituencies outside the government thought to be knowledgeable on politics and economic policy. The analysts then prepare for the rating committee a report including a suggested rating and rationale, which the committee assesses through a number of quantitative and qualitative lenses representative of 'economic risk' (the sovereign's ability to repay) and 'political risk' (the sovereign's willingness to repay). There is 'no exact formula' through which such considerations factor into the eventual rating (see Abdelal and Bruner 2005b)."

Marie Cavanaugh from Standard and Poor's explained that the governments invite the agencies and a team is sent to the country to collect economic and political data both from the government and the organizations. They talk to different economists of the country visited and then the committee consisting of specialists finalizes the rating¹. "The coordination effect of EKNs (embedded knowledge networks), as exemplified by rating agencies, is to narrow the expectations of creditors and debtors to a well-understood or transparent scope of thought, comprising a set of norms shared among all parties. Accordingly, the agencies do not merely constrain the capital markets but actually provide significant pressures on market participants themselves, contributing to their internal constitution as agents. This transformation of the merit infrastructure operating in markets is key to understanding the quasi-regulatory significance of rating agencies" (Sinclair 2001: 448).

Another significant point about the credit rating industry is about the employed staff in these agencies responsible for calculating and determining the rating scores. It is important to have information about this aspect, because most critiques are focused on the rating agencies' competencies and assume that they have certain connections with bureaucracies or large corporations which they are responsible to rate. "IMF (1999, 149) reports that in terms of educational work and background, most sovereign analysts have a master's degree, and on average they have 10-12 years of work experience in country risk analysis. This implies that with a high probability the analysts have a homogeneous view of the world" (Kunczik 2001: 27).

Such information about the rating analysts is significant also because "the judgment of the rating analysts plays an important role, both in evaluating economic and political variables (e.g., drawing conclusions about the degree of political stability) and in determining how much weight should be attached to different variables within each group of factors. Thus, a fair amount of subjective judgment goes into the final evaluation" (Ul Haque et al.: 11). While the interpretation of the collected data is left in the hands of these analysts, the possibility of a potential manipulation of these data by them is articulated very often. In a defensive manner and pointing out specifically this aspect, "S&P emphasizes that the agency operates with no government mandate and is independent of any investment banking firm, bank or similar organization" (Kunczik 2001: 16). One point should be made clear, yet, that it is inevitable for a credit rating outcome to include some subjective interpretation of the rating committee, as in many other social sciences conducted by personal determinations. "Qualitative and judgmental aspects of analysis are unavoidable even in the interpretation of quantitative indicators. Every measure of economic performance is the result of a complex interaction of economic, political, and social forces as reflected in the policy formation process within the government and in the reactions of private-sector economic actors to policy parameters. Consequently, sovereign risk analysis is an interdisciplinary activity in which the quantitative analytical skills of the analysts must be combined with sensitivity to historical, political, and cultural factors that do not easily lend themselves to quantification" (Bissoondoyal-Bheenick 2005: 279). At the end, according to Kunczik (2001: 27), "all use a qualitative approach based on quantitative indicators and qualitative factors." The credit rating staff has a different and unique language used in the rating process and specifically during the finalization meetings. This is reflected on how they use certain criteria and incorporate them so that a final analysis is obtained. Since it is a work simply done by a committee as a result of long meetings, it requires a specific framework, according to which every data and observation is properly communicated. "With certain institutions, effective communication may require voluntary compliance with distinctive rules of language, mathematics, or science" (Porter 2005: 25). Sinclair (2001: 449) similarly adds to that, that "regulation, as achieved by these quasi-regulatory mechanisms, results from coordination. Coordination, as accomplished by the agencies, consists of adjustment to the scope of thought, a narrowing in expectations among different social interests." In addition, Kunczik (2001: 41) argues, that "Ann Swidler and Jorge Ardití (1994, 313) point out, that scattered evidence suggests that those who must regularly deal with an impersonal, distant cultural world organized by abstract principles such as individualism or rationality construct knowledge differently than do those located socially and intellectually in more parochial settings."

Apart from the quality issue, a further point made related to the rating agency staff is about the quantity. "S&P has about 700 analysts and produces more than a third of the earnings of McGraw Hill. Governments of countries belonging to the category of emerging markets, e.g., have to pay between \$100,000 and \$150,000 for a rating." (Kunczik 2001: 16) At this point, however, "it is worth remembering that before the 1970s, the

¹ *Radikal* Newspaper, "Marie'nin Not Defteri", 25.01.1999

agencies' business model was radically different from what it is today. Before the 1970s, when the Securities and Exchange Commission created the NRSRO designation and various regulations began to depend on NRSRO ratings, credit rating agencies made money by charging subscription fees to investors, not ratings fees to issuers. In contrast, today roughly 90 percent of credit rating agencies' revenues are from issuer fees" (Partnoy 2006: 62). While these huge amounts are earned from the sovereign rating alone, there is the view, also held by the IMF, that more qualified and larger number of human resource should be employed by the rating agencies. Kunczik (2001: 27) expressed this, that "concerning the resources devoted to analysis it was found that 70 Sovereign ratings were done by only 12 country analysts and 5 study assistants. IMF (1999, 149) sums up: 'On average, each rating agency analysts is responsible for seven sovereigns.' IMF (1999, 150) argued that 'the number of countries followed by agency analysts is excessive in the light of the challenges associated with analyzing sovereigns.' IMF's proposal to solve this dilemma is quite naive from a social scientist's point of view. IMF recommends to increase the number of analysts (1999, 150: "The issue is that more of them are needed.")" On the other hand, the issue of payment has sometimes created ethical concerns for the scholars on credit rating field. "In the 1970s rating agencies began charging fees to those companies whose debt they rated. Tom McGuire, an executive vice-president of Moody's, argued: 'The pressure from fee-paying issuers for higher ratings must always be in delicate balance with the agencies' need to retain credibility among investors.' IMF (1999, 191f) sees the danger that 'issuers and intermediaries could be encouraged to engage in rating shopping – a process in which the issuer searches for the least expensive and/or least demanding rating. Such rating shopping can be particular dangerous when the ratings are used as a substitute for adequate disclosure requirements.'" (Kunczik 2001: 38).

There is a further dimension about the mentality of the rating process. Sinclair (1994: 457) clearly expressed that "the analysis of sovereign rating methodology presented in *Global Credit Analysis* suggests that Moody's favors what Gill has called the 'new constitutionalism' (Gill, 1993: p. 10). New constitutionalism is a doctrine and associated set of social forces which seek to place restraints on the democratic control of public and private economic organization and institutions... The new constitutionalism is intended to guarantee the freedom of entry and exit of internationally mobile capital with regard to different socio-economic spaces...The scope of these constraints in an era of substantial mobility of capital mean that political leaders will need to be perhaps as accountable to international market forces as they are to electorates (Gill, 1993: pp. 10-11)." It is related to the concern of the credit rating system in that it aims to serve for the freedom of movement of capital, goods and services.

1.3. Power of Credit Rating Agencies

One of the significant aspects of the rating agency power comes from the data they base their calculations on and the knowledge they produce at the end of the rating process. Sinclair (1994: 460) stated that "there is a transformation occurring in the knowledge structure in which economic and financial analysis takes place outside the US. Strange introduced the notion of knowledge structures (Strange, 1988: pp. 115-134). She considers that a knowledge structure 'determines what knowledge is discovered, how it is stored, and who communicates it by what means to whom and on what terms' (Strange, 1988: p. 117). The structure consists of a certain pattern of incentives and constraints on the development of forms of knowledge, determined by the dominant social forces in terms of their major interests." "Knowledge is key to understanding where the authority of EKNs [Embedded Knowledge Networks] is derived. Market actors in the new global finance are overwhelmed with data. EKNs supplement and organize readily available aggregate information through expert and local knowledge" (King and Sinclair 2003: 4). Sinclair (2001: 443) himself declared that "EKNs derive epistemic authority from the expert and local forms of knowledge they offer the market. The second form of knowledge—of "particular circumstances of time and place"—is not systematic but remains vital to the authority claims of the agencies." Soederberg (2003: 14) very clearly expressed the knowledge aspect of the CRA power.

In addition, there is a further dimension, that the rating announcements are accepted usually without being questioned. Since they are the sole source of information within the sector in which they function, usually their opinions are taken for granted, although there are increasing criticisms about their produced outcomes. "Rating agencies almost never have to justify their decisions, let alone provide compensation to others for the adverse consequences of their mistakes" (Kerwer 2001: 3). This derives from the fact, that there is no

substitute institution that can produce relevant information to the world finance, which is in great necessity for a reliable source. “There are a number of processes in which the personage of the expert, embodying neutrality, authority and skill in a wise figure, operating according to an ethical code ‘beyond good and evil’ has become so significant in our society. In our argument the rise of expertise is linked to a transformation in the rationalities and technologies of government. Expertise emerged as a possible solution to a problem that confronted liberal mentalities of government” (Rose and Miller 1992: 187). Bruner and Abdelal (2005: 207) add to that, that “the various roles that ‘ networks of knowledge based experts’, sometimes called ‘epistemic communities’, have played in policymaking, particularly with respect to conditioning ‘ the manner in which problems are understood by the policymakers or are represented by those to whom they turn for advice under conditions of uncertainty’ (Haas 1992, 2- 3). The ‘epistemic’ concept has been employed to explain ‘the authority exercised by [rating] agencies and its relationship to knowledge’, the point being, as Timothy Sinclair (1999) puts it, that ‘they do not seek to persuade, but to make judgments.’” This knowledge- based authority has another dimension that is the act of standard setting. “Whenever standards are made mandatory the legitimacy pattern should shift to the hierarchical model. However, often this is not the case, because third party enforcement is also justified by the legitimacy of expertise. In this case, the standard setter acquires power by third-party enforcement, which is not checked by corresponding accountability: “Even if standardizers bear relatively little responsibility, they may have great power. In such cases standardization may become a form of fairly strong organization, with concentrated power but diluted responsibility and little room for complaints” (Brunsson 1999: 124)” (Kerwer 2001: 7-8).

Deriving from the last point, it can be argued that their power also comes from the community to whom they serve for. Their business happens usually with the transnational financial and economic community, who in a sense are regarded as forming a transnational elite group. “In this sense, rating agencies have epistemic authority (Sinclair 2000, see also Strulik 2000). Most importantly, this epistemic authority has a political dimension. It justifies financial markets as neutral and efficient means for allocating resources, even though they in fact favor the financial elite and disfavor redistribution” (Kerwer 2001: 5). This situation attaches to them a different notion and empowers them with new capabilities, while changing the nature of their authority. “Bond rating agencies are being transformed into private makers of public policy, as rating institutions acquire power and authority within a context of a global economy of mobile financial resources. Rating agencies, like national states, are an example of what Cox has termed a ‘transmission belt’ in the process of globalization (Cox, 1992: p. 31).” (Sinclair 1994: 448) At a further stage, it can be claimed, that their formation of this transnational group gives them a sense of public nature. Bruner and Abdelal argued (2005: 208), that “governments - particularly the U.S. government, but also the G12 representatives meeting in Basel - have deputized the rating agencies. Public authority has not been privatized. Indeed, it is just the reverse: Private authority that emerged spontaneously, and which previously had no public counterpart, has been given public standing through laws and codes.” Sinclair (1994: 453) relevantly sees the authority of the rating agencies as a hybrid form between the state and the market. In another work, Sinclair (2001: 443) stated that “EKNs exercise authority in market transactions in two senses. First, they control, by constraining thinking to a specific range of acceptable possibilities, and as a consequence shape what market actors do.” However, this mentality can sometimes turn out to be prone to be abused and exceed the initial intentions, such as “that there are potentially unexpected consequences from using private rating agencies as a substitute for state-based regulation, due to the organizational incentives that shape the ratings industry. Cementing these organizational incentives into the emerging financial architecture will give rise to negative social and economic consequences” (King and Sinclair 2001: 2).

In this way, the rating agencies automatically construct their own framework and adjust the data they collect to fit within this framework, so that they can make their analyses and produce the rating scores. “Analysts live in a ‘world of literary images’ and get their information about a certain country mostly from the news media – even if they are specialized on certain countries. The news media on the other side publish the ratings – and so a system of self-references (in German: selbstreferentielles System) develops. The result is a perpetuation of stereotypes of certain countries. Furthermore it can be hypothesized (empirical studies still missing) that analysts/raters adhere to a common ideology – which they don’t call ideology, because they even don’t know that it is an ideology” (Kunczik 2001: 31). Thus, it can be argued, that the rating agencies determine their own ideology

and operate within this framework, which they believe to be encompassing the best indicators of countries' or corporations' performance. This is, in fact, the identification of what is the best for countries and corporations. As Löwenheim (2008: 256) stated, "these examinations not only reflect certain knowledge and ideas about 'good governance' but are also imbued with power, and they aim to shape and guide examined states' conduct. That is to say, it is materially powerful economic and political actors who carry out examinations of governance."

2. FINANCIAL REGULATION AND GOVERNANCE

As aforementioned, the credit rating industry belongs to the field of financial regulation and economic governance, being one of the actors of them. Thus, their literature has a tendency to see the place of the agencies within the broader framework of the governance and evaluate the agencies on this basis. The need for the rating also derived from the governance issue, as the worldwide economics has transformed into a disintermediation nature, which makes it harder to communicate between the actors. The rating agencies enable here the language. "The capital market moves from intermediation to regulation of firm and household behavior" (Porter 2005: 23).

From another perspective, the rating agencies can be considered as forming a part of the financial regime. "Although the regime concept has most often been used to refer to the rules created by states to govern their interactions, it has also been expanded to include the rules created by private-sector actors. (Porter, 1993; Cutler, Haufler, and Porter, 1999)" (Porter 2005: 27). "Institutions exist within the data gathering processes of investors which have the effect of coordinating capital allocation behavior by structuring information and subsequent decisions in particular ways. These institutions affect the thought and action of those trying to borrow funds, and can be understood as governance mechanisms; that is, as non-state means through which authority is exercised in markets and a form of policy created (Miller and Rose, 1990; Ferguson and Mansbach, 1991; Rosenau, 1992; Sinclair, 1994). In a context of dynamic economic activity, this structuring of information is giving rise to changes in the ways major features of economic and political life are arranged, with implications for the maintenance of hegemonic forces" (Sinclair 1994: 447).

In terms of the rating behavior, in line with the famous accountability problem, there is a debate over the nature of this accountability which is a very significant component of 'governance'. It is commonly argued, that the agencies' responsibility and being aware of the fact that they are usually the most important information providers makes them cautious about their calculations and thus there is no necessity for a separate audit mechanism. "According to the perspective of standard economic theory, there is no accountability gap since the agencies are adequately controlled by reputation. By contrast, critical political economy identifies the accountability problem as a major problem for analysis" (Kerwer 2001: 4) Furthermore, "the 'private' authority of the rating agencies is not so private after all. Governments have both valorized and codified their authority. Indeed, governments define the market for ratings and help to determine their influence. As John Ruggie observes, the scholarly literature has overstated the process of regulatory privatization, "obscuring the fundamental fact that in many instances of 'private governance' there has been no actual shift away from public to private sectors" (Bruner and Abdelal 2005: 193). "Global finance has a number of characteristics that make professional associations important in its governance. First, it is highly knowledge-intensive, and professional associations devote much effort to ensuring that their members are adequately trained. Second, it relies to a very important degree on trust, because of the large, intangible complex transactions involved, where the purchaser often has difficulty understanding or controlling the risks associated with the transaction.

Professional associations can function to certify their members as trustworthy. Third, as global financial markets have expanded, professionalization, accreditation, and licensing have become more important relative to alternative forms of organizing knowledge or to risk-management activities such as relying on old-boys' networks or the informal in-house knowledge that many large banks possess" (Porter 2005: 105).

3. ACTOR – NETWORK THEORY: How these Networks Create their own Power

Since these rating agencies work within a network in order to obtain the relevant data and then communicate it among themselves as a committee, the theory of actor network is relevant to study in order to understand this aspect of their work better. In addition, in the light of the actor- network theory, the criticisms can be evaluated

from a different perspective. Mainly, actor- network theory is about “the multiple and delicate networks that connect the lives of individuals, groups and organizations to the aspirations of authorities in the advanced liberal democracies of the present” (Rose and Miller 1992: 176). “The study of collective action problems and principal-agent relationships is increasingly displacing purely functional neoclassical assumptions about institutions (March and Olsen, 1984; Yarbrough and Yarbrough, 1990; Pratt and Zeckhauser, 1985; White, 1985; Ostrom, 1990; Taylor and Singleton, 1993)” (Sinclair 1994: 452). The agencies need to get the information for the sovereign ratings from the countries themselves, and thus establish regular connections specifically with the economic bureaucracies within the country rated. “Leading financial firms may work closely with their governments, especially in the USA, in aggressively pushing international rules and ideas that help these firms profitably expand their activities around the world, such as rules and ideas supporting unrestrained cross-border capital mobility and requiring debtor countries to adjust to the demands of global financial markets” (Porter 2005: 22).

CONCLUSION

Credit rating agencies serve to provide information as a basis for economic and financial decisions of major investors and economic actors. The initial concern of this study was an evaluation of the rating agencies in light of their announcements and how these announcements affect countries’ economies. This idea had emerged out of the concerns of the critiques held so far within the literature.

Credit rating agencies have a tendency to not make full declarations of the reasons underlying the rating changes. It is usually kept within the agencies which factors are more important in determining certain rating changes, but this further complicates an assessment of what elements of the economy would be affected the most by the rating announcements. Relevant to this problem, a further difficulty can be encountered when analyzing the political events in Turkey corresponding to the rating changes. Since the rating agencies do not make further explanations about the political issues and cannot give numerical measurements to the certain political aspects other than simply calling ‘political instability’ in general when necessary. Only an evaluation can be made based on the general ideology of the sovereign rating system, that any political uprisings or problematic elections, including the early ones, are considered as an impediment towards the country’s political and relevant economic stability.

REFERENCES

- Afonso, A., P. Gomes, & P. Rother (2007). "What 'Hides' behind Sovereign Debt Ratings?", *European Central Bank Working Paper Series*, 711.
- Audino, D. (1996). "The Rating Agency Approach to Credit Risks", *Euromoney Publications*, United States.
- Beers, D. T. & M. Cavanaugh. (2004). "Sovereign Credit Ratings: A Primer", *S&P*.
- Bhatia, A. V. (2002). "Sovereign Credit Ratings Methodology: An Evaluation", *IMF Working Paper, Treasurer's Department*, October 2002.
- Bissoondoyal – Bheennick, E. (2005). "An Analysis of the Determinants of Sovereign Ratings", *Global Finance Journal*, Vol.15, Issue.3, pp: 251-280.
- Boratav, K. (2003). *Türkiye İktisat Tarihi: 1908-2007*, İmge Kitabevi, Ankara.
- Bruner, C. M. & R. Abdelal. (2005). "To Judge Leviathan: Sovereign Credit Ratings, National Law, and the World Economy", *Journal of Public Policy*, 25/2, pp: 191-217.
- Cantor, Richard & F. Packer. (1996). "Determinants and Impact of Sovereign Credit Ratings", *FRBNY Economic Policy Review*, October 1996.
- Cantor, R & F. Packer. (1994). "The Credit Rating Industry", *FRBNY Quarterly Review* (Summer-Fall 1994).
- Castells, M. (1996). *The Rise of the Network Society*, Blackwell Publishers, Great Britain.
- Cohn, T. (2004). *Global Political Economy*, Longman Publisher Group, United States.
- Datz, G. (2004). "Reframing Development and Accountability: The Influence of Sovereign Credit Ratings on Policy Making in Developing Countries", *Third World Quarterly*, 25/2, pp: 303- 318.
- Eichengreen, B. (1999). *Toward a New International Financial Architecture*, Institute for International Economics, Washington DC.
- Ferreira M. A. & P. M. Gama. (2007). "Does Sovereign Debt Ratings News Spill Over to International Stock Markets?", *Journal of Banking and Finance*, Vol. 31, Issue.10, pp: 3162-3182.
- Hindess, B. (2004). *Global Governmentality: Governing International Spaces*, (Eds. Larner, W. and W. Walters), Routledge, United States.
- Kerwer, D. (2001). "Standardising as Governance: The Case of Credit Rating Agencies". *Gemeinschaftsgüter: Recht, Politik und Ökonomie*. Retrieved on 06. 01. 2009 from http://www.coll.mpg.de/pdf_dat/001_3.pdf.
- King, M. R. & T. J. Sinclair. (2003). "Private Actors and Public Policy: A Requiem for the New Basel Capital Accord". *International Political Science Review*, 24/3, pp: 345- 362.
- King, M. R. & T. J. Sinclair. (2001). "Grasping at Straws: A Rating Downgrade for the Emerging International Financial Architecture", *CSGR Working Paper*, 82/01.
- Kucukkocaoglu, G. (2005). "Derecelendirme Kurumları, Enformasyon Sistemleri" [Rating Agencies, Informaiton Systems]. Retrieved on 16. 11. 2008 from <http://www.baskent.edu.tr/~gurayk/finpazcuma7.doc>.
- Kunczik, M. (2001). "Globalization: News Media, Images of Nations and the Flow of International Capital with Special Reference to the Role of Rating Agencies". *Deutsches Übersee Institut*. Retrieved on 08. 02. 2009 from http://www.gigahamburg.de/dl/download.php?d=/content/publikationen/archiv/duel_arbeitspapiere/ap_04_0102.pdf
- Larner, W. & Le Heron (2004). *Global Governmentality: Governing International Spaces*, (Eds: Larner, W. and W. Walters), Routledge, United States.
- Lehmann, A. (2004). "Sovereign Credit Ratings and Private Capital Flows to Low-Income Countries", *African Development Bank*, Blackwell Publishing: U.S.A.
- Löwenheim, O. (2008). "Examining the State: a Foucauldian Perspective on International 'Governance Indicators'", *Third World Quarterly*, 29/2, pp: 255-274.
- Mitchell, T. (1998). "Fixing the Economy", *Cultural Studies*, 12/1, pp: 82-101.
- Partnoy, F. (2006). "How and Why Credit Rating Agencies are not Like Other Gatekeepers?", *Legal Studies Study Paper Series*, 07/46.

- Porter, T. (2005). *Globalization and Finance*, Polity Press, Great Britain.
- Rose, N. & P. Miller. (1992). "Political Power beyond the State: Problematics of Government", *The British Journal of Sociology*, 43/2. Pp. 173-205.
- Rosenbaum, J. (2008). *Der Politische Einfluss von Rating-Agenturen. [The Political Influence of Rating Agencies]*. Germany: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Sassen, S. (2002). "Cracked Casings: Changing Analytics for the Study of Transnational Processes", *Collaboration and Comparison in International Social Science Study*, (Eds: N. O. Tsuya and J. W. White), Social Science Study Council Working Paper Series.
- Schirm, S. A. (ed.). (2004). *New Rules for Global Markets: Public and Private Governance in the World Economy. Great Britain: Palgrave Macmillan.*
- Sinclair, T. (1994). "Between State and Market: Hegemony and Institutions of Collective Action under Conditions of International Capital Mobility", *Policy Sciences*, Vol.27, No.4, pp: 447-466.
- Sinclair, T. J. (2005). *The New Masters of Capital*, Cornell University Press, United States of America.
- Sinclair, T. J. (1994). "Passing Judgments: Credit Rating Processes as Regulatory Mechanisms of Governance in Emerging World Order", *Review of International Political Economy*, 1/1, pp: 133- 159.
- Sinclair, T. J. (2001). "The Infrastructure of Global Governance: Quasi – Regulatory Mechanisms and The New Global Finance", *Global Governance*, 7/4, pp: 441-451
- Sinclair, T. J. (2000). "Reinventing Authority: Embedded Knowledge Networks and the New Global Finance", *Environment and Planning C: Government and Policy*, 18, Issue.4, pp: 487-502.
- Sinclair, T. J. cited in Cooley, A. (2003). "Thinking Rationally About Hierarchy and Global Governance", *Review of International Political Economy*, 10/4, pp: 672- 684.
- Sklair, L. (2001). *The Transnational Capitalist Class*, Blackwell Publishers, Great Britain.
- Soederberg, S. (2003). "The Promotion of 'Anglo-American' Corporate Governance in the South: Who Benefits from the New International Standard?", *Third World Quarterly*, 24/1, pp: 7-27.
- Ul Haque, N., N. Mark & D. J. Mathieson (1998). "The Relative Importance of Political and Economic Variables in Creditworthiness Ratings", *International Monetary Fund Study Department*. (April 1998).
- Ul Haque, N. (1997). "Rating the Raters of Country Creditworthiness", *Finance and Development*, 34/1, pp: 10-13.
- Yentürk, N. (2003). *Körlerin Yürüyüşü: Türkiye Ekonomisi ve 1990 Sonrası Krizler. [The Walk of Blinds: Turkish Economy and Crises after 1990]*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş: 15.05.2018 ✓Accepted/Kabul: 10.01.2019

DOI: 10.30794/pausbed.423762

Araştırma Makalesi/ Research Article

Kurnaz, A. (2019). "Konaklama İşletmeleri Mutfak Departmanlarında Dış Kaynak Kullanımı: Marmaris Örneği", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli, s. 21-31.

KONAKLAMA İŞLETMELERİ MUTFAK DEPARTMANLARINDA DIŞ KAYNAK KULLANIMI: MARMARİS ÖRNEĞİ

Alper KURNAZ*

Özet

Bu çalışma ile Marmaris destinasyonunda yer alan 5 yıldızlı konaklama işletmeleri mutfak departmanlarının dış kaynak kullanım durumları tespit edilmeye çalışılmaktadır. Bununla birlikte çalışmada, dış kaynak kullanımının mutfak departmanlarında nasıl yürütüldüğü, sürecin nasıl başlatıldığı, hangi bölümlerde ya da hangi ürün gruplarında dış kaynak kullanımı yapıldığı hakkında bilgi verilmeye çalışılmıştır. Verilen bilgiler, alanyazın taraması ve konaklama işletmeleri mutfak yöneticileri ile yapılan görüşmelerle desteklenmektedir. Görüşmeler Marmaris'te faaliyet gösteren 5 yıldızlı konaklama işletmeleri mutfak yöneticileri ile yüz yüze yapılmış ve bulgular elde edilmiştir. Araştırma sonuçları bölüm bazında mutfak departmanlarında bir dış kaynak kullanımının olmadığını göstermiştir. Daha çok ürün bazında bir dış kaynak kullanımı hakimdir. Genel olarak dış kaynak kullanımı sürecinde bir sıkıntı yaşanmadığı ifade edilmektedir. Araştırma sonuçları doğrultusunda birtakım önerilere yer verilmiştir. Ayrıca katılımcılar dış kaynak kullanımını diğer işletmelere de tavsiye etmektedirler.

Anahtar Kelimeler: *Dış Kaynak Kullanımı, Konaklama İşletmeleri, Mutfak Departmanı.*

Jel Kodları: M11, L83, L2

OUTSOURCING IN KITCHEN DEPARTMENT OF ACCOMMODATION BUSINESSES: THE CASE OF MARMARİS

Abstract

With this study, it is tried to determine the outsourcing status of 5-star accommodation businesses kitchen departments located in Marmaris destination. Nevertheless, it has been tried to provide information on how outsourcing is carried out in the kitchen departments, how the process is initiated, and in which departments or in which product groups the outsourcing is carried out. The information provided is supported by literature and interviews with kitchen department of accommodation operators. Interviews were made face-to-face with kitchen managers of 5-star accommodation operations in Marmaris and findings were obtained. The results of the research show that there is no outsourcing in kitchen departments on a departmental basis. More outsourcing is dominant on a product basis. In general, it is stated that there is no problem in the process of outsourcing. Some suggestions are given in the direction of the research results. Participants also recommend outsourcing to other businesses.

Keywords: *Outsourcing, Accommodation Businesses, Kitchen Department.*

Jel Classification: M11, L83, L2

*Dr. Öğr. Üyesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, BOLU.
e-posta: alperkurnaz@gmail.com, (orcid.org/0000-0001-5288-0706)

1. GİRİŞ

Günümüzde teknolojik gelişmeler, üretim çeşitliliğinin artması, ulaştırma olanaklarının çeşitlenmesi, gelir seviyesinin ve toplumsal refahın yükselmesi ülkeler arası sınırları kaldırarak küresel bir pazar yapısı meydana getirmiştir. Küreselleşmenin sonucu artan rekabetin karşılınması için işletmeler daha bilinçli hareket etmeye ve kıt kaynaklarını daha verimli kullanmaya başlamıştır. Bu sorunları çözmek için, işletme sahiplerinin ve bu konuda akademik çalışmalar yapan yazar ve uzmanların sürekli çözüm arayışları yeni yönetim yaklaşımlarını da beraberinde getirmiştir (Özdoğan, 2006). Bu yaklaşımlar doğrultusunda çağdaş yönetim teknikleri (örgütsel öğrenme, değişim mühendisliği, yalın yönetim gibi) işletmelerin gündemine girmiş ve birçok yönetici bu yaklaşımlardan faydalanmaya başlamıştır. Bu yaklaşımların temel amacı, işletme maliyetlerini düşürmek, verimliliğini artırarak, rakiplere karşı üstünlük kurmaktır.

İşletmelerin temel faaliyetleri dışında gerçekleştirilen ve aslen işletme içinde yapılması hedeflenmeyen faaliyetlerin işletme dışında uzmanlaşmış tedarikçilerden temin edilmesi şeklinde gerçekleştirilen dış kaynak kullanımı (DKK) işletmeler tarafından uygulanan bir stratejik yönetim yaklaşımı olarak değerlendirilmektedir. İşletmeleri Dış kaynak kullanımının tercih edilmesinin temel sebebi, işletmelere rekabet üstünlüğü sağlaması ve diğer işletmelerle rekabet durumlarının sürdürülebilir özellikte olması isteğinden kaynaklanmaktadır. Özellikle işletmelerin rekabet üstünlüğünde ilk akla gelen maliyetlerin azaltılması olmakla birlikte, DKK, işletmelere sahip olduğu temel yeteneklere odaklanma, riskleri azaltma, hizmet kalitesini yükseltme, mal ve hizmet üretiminde farklılaşma yaratma, esnekliği artırma gibi çok çeşitli avantajlar da sunmaktadır (Çevirgen, 2009). Bu avantajların yanı sıra karşılıklı güvensizlikten kaynaklanan sorunlar, dış tedarikçi kullanma nedeniyle inovasyonda ve örgütsel öğrenmede yaşanabilen gerileme, ar-ge çalışmalarının zamanla yıpranması, dış tedarikçinin ürünü zamanla kendi bünyesinde pazarlaması gibi dezavantajlar da bulunmaktadır.

Bu çalışma ile konaklama işletmeleri içinde yer alan mutfak departmanlarının dış kaynak kullanım durumları tespit edilmeye çalışılmıştır. Marmaris yöresinde yer alan 5 yıldızlı konaklama işletmeleri mutfak departmanlarının tepe yöneticileri olan aşçıbaşılar ile görüşülmüş ve araştırma verileri elde edilmiştir. İlgili alanyazın incelendiğinde daha önce konaklama işletmeleri (Şahin, 2005; Özdoğan, 2006) ile yiyecek içecek departmanlarının DKK (Zorlu, 2008) açısından araştırma konusu olarak değerlendirildiği görülmüştür. Bu çalışma ile DKK konusu tüm dengelimi bir bakış açısı ile mutfak departmanına indirgenmiştir. Böylelikle ilgili alanyazına hem daha spesifik verilerin sunulması hedeflenmiş hem de konu ile ilgili farklı bir bakış açısı kazandırılması düşünülmüştür.

2. DKK

Son yıllarda küreselleşme, iletişimin hızlanması, bilginin önem kazanması ve bilişim teknolojilerindeki gelişme, tüketicilerin bilinç düzeyinin yükselmesi gibi birçok unsur rekabetin artmasına ve uluslararası boyut kazanmasına yol açmıştır. Bunun sonucu olarak işletmelerin hem ulusal, hem de uluslararası alanda rekabet edebilmesi ve farklı şekillerde yönetilmesi gereğini ortaya çıkarmıştır (Mersin, 2003).

Özellikle 1980'li yılların sonlarına doğru hemen hemen tüm sektörlerde hızla yayılan DKK, organizasyon yapılarının esnekleşmesinden, maliyet azalmalarına, teknoloji avantajından, rekabet avantajı sağlaması vb. gibi faydaları nedeniyle stratejik bir yönetim aracı olarak, işletmeler tarafından yaygın olarak kullanılmaktadır. Başlangıçta işletmenin kendisinin yaptığı işlerin sadece belli başlılarını dış kaynak kullanarak yaptırması söz konusu iken, taşıdığı avantajlarının dezavantajlarına nazaran daha çok olmasının anlaşılması ve özellikle rekabette bir avantaj sağlaması dolayısıyla giderek işletmelerin stratejik öneme sahip işleri dışında diğer tüm işlerinin dış kaynaklara yaptırılması gündeme gelmektedir ki, bu konuya ilişkin uygulamalarda özellikle Amerika Birleşik Devletleri ve Batı Avrupa ülkeleri gibi gelişmiş ülkeler önde gelmektedir (Globerman, 2004).

İşletmelerin rekabet stratejilerini hayatta kalabilmek uğruna oluşturduğu günümüzde, varlıklarını korurken bir yandan da yarışabilmek için ana faaliyet alanları dışında kalan fonksiyonlarını başka firmalara yaptırmak kaçınılmaz bir hal almıştır (Ecerkale ve Kovancı, 2005).

DKK Kavramı ve Gelişimi

DKK, işletmelerin rakiplerine kıyasla daha iyi yaptıkları temel yeteneklerin belirlenmesi ve geriye kalan yardımcı işler için alanlarında uzman firmalar ile sözleşmeler yaparak işletme faaliyetlerinin yürütülmesini esas alan bir yönetim tekniğidir (Hacıoğlu, Karaman ve Şahin, 2008). Bu kavram, bir işletmenin (alt sözleşmeci, tedarikçi, taşeron veya yüklenici) başka bir işletme (satın alıcı, müşteri, imalatçı veya sözleşmeci) için mal veya hizmet sağlama uygulamasını belirtmek amacıyla kullanılmıştır (Van Mieghem, 1999).

Türkçe kapsamında, “dış kaynak kullanımı” olarak giren ve yabancı alanyazında “Outsourcing” ya da “Co-sourcing” olarak isimlendirilen dış kaynaklardan yararlanma çağdaş bir yönetim terimi olarak ortaya çıkmıştır (Koçel, 1998). Yönetim alanyazınında DKK için yapılan tanımlarda diğer birçok disiplinde olduğu gibi tanımsal karmaşa yaşansa da DKK en basit anlamıyla; “ürün ya da hizmetlerin örgüt dışı kaynaklardan tedarik edilmesi” olarak tanımlanmaktadır (Lankford and Parsa, 1999). Budak ve Budak (2004) ise, “bir işletmenin yapması gerekli olan tüm faaliyetleri kendi bünyesinde gerçekleştirilmeyip, bir takım işlerin yapılmasını bu konuda uzmanlaşmış olan başka işletmelere bırakması ya da organizasyonun her işi kendisi yapması yerine asıl faaliyet alanı dışındaki işleri dış işletmelere yaptırması” olarak tanımlanmıştır.

Tanımlara bakıldığında DKK kavramının herhangi bir tedarik uygulamasından farklı olmadığı düşünülebilir. Ancak, DKK uygulamalarının tedarik uygulamalarından temel farkı, organizasyonun daha önce kendi bünyesinde gerçekleştirdiği faaliyetleri ya da yeterli kapasite ve olanaklara sahip olmasına rağmen gerçekleştirebileceği faaliyetlerinin bir kısmını dışarıdan bir organizasyona devretmesi, şeklinde ortaya çıkmaktadır (Coşkun, 2002). DKK, bir hizmet alanının ve onun hedeflerinin sorumluluğunun bir dış tedarikçiye transfer edilmesi sürecidir ve dış tedarikçiyle kontrata (sözleşmeye) dayalı uzun dönemli bir ilişkiyi içermektedir (Aydın, 2001).

Günümüzde işletmelerin gittikçe artan bir şekilde kendi sahip oldukları yetkinlik ve becerileri esas alan işleri yapmak istemeleri, temel yetkilerin kullanılmadığı işleri örgüt dışındaki başka işletmelerden sağlama eğilimi içinde olmaları, DKK uygulamasını ortaya çıkarmıştır (Koçel, 1998). Böylece DKK temel yetkinliklere odaklanmak, kalite ve hızı arttırmak ve anahtar iş süreçlerinde bilgi akışını gerçekleştirmek için kullanılan güçlü bir yönetim unsuru haline gelmiştir (Aslantaş, 1999).

1970’li yıllardan itibaren dünyada ve ülkemizde yaygınlık kazanmış olan ve özellikle inşaat sektöründe görülen “taşeron kullanma” ve imalatta görülen “fason üretim” birer dış kaynaktan yararlanma örneğidir (Koçel, 1998). Taşeron kullanma kavramı, uzun süre geleneksel uygulama alanını korumuş ve daha çok inşaat, taşıma ve genel olarak daha az nitelik gerektiren işlerle sınırlı kalmıştır. Son yıllarda ise ekonomik dalgalanmalara, teknolojik gelişmelere, artan rekabete ve küreselleşmeye bağlı olarak DKK uygulamaları önem ve yaygınlık kazanmıştır (Güzel, 1993).

DKK, bazı işletme fonksiyonlarının bağımsız üçüncü bir kuruluş aracılığı ile planlanması, yönetilmesi ve yürütülmesini sağlamaktır. DKK ile ilgili tanımlar incelenince aşağıdaki ortak noktaların bulunduğu görülmektedir (Embleton ve Wright, 1998):

- İşletme içi (iç kaynak) hizmetlerin işletme dışı tedarikçiler tarafından sağlanması,
- Rutin ve sürekli görevlerin tedarikçiye transferi,
- İşin tamamını ya da bir bölümünü gerçekleştirmeleri için diğer işletmelere ödeme yapılması.

Bu bilgiler ışığında DKK’nin özelliklerini de aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Arslantaş, 1999):

- DKK, uzun vadeli bir çözümdür,
- DKK, finansal kaynaklardan etkin bir şekilde yararlanılmasını sağlar,
- DKK, karşılıklı güvene dayanır,
- DKK, stratejik ortaklık anlayışı ile yürütülmelidir,

- DKK'de, tarafların kazan-kazan prensibine uygun hareketi söz konusudur,
- DKK, iş kaybı anlamına gelmemektedir,
- DKK, işletmenin birçok faaliyetini dış kaynaklar aracılığıyla sağlayabilmelerine yardımcı olmaktadır,
- DKK, en iyi yapılan iş üzerine yoğunlaşma anlamına gelmektedir,
- DKK, daha önce denenmiş bir süreci uygulayarak (benchmarking) hangi faaliyetlerin tedarikçi işletmelerden yararlanılarak gerçekleştirilmesi gerektiğine karar vermektir,
- DKK, gelip geçici bir tutku değildir, belirli planlar ve programlar dahilinde uygulanması gerekir.

Konaklama İşletmelerinde Yiyecek İçecek Hizmetleri ve Mutfak Departmanı

Tarih boyu gelenek ve göreneklerle şekillenerek devam eden yeme içme kültürü farklı toplumlarda çeşitli şekillerde gelişmiştir. İnsanlar, bireysel olarak yeme içme faaliyetlerinin dışında toplu beslenme kültürünü oluşturmuşlardır. Toplu beslenme kültürü de sanayileşme ve kentleşmeden etkilenerek günümüze kadar gelmiştir (Türksoy, 1997).

Konaklama sektörü yapısı itibari ile diğer sektörlerden farklıdır. Temel ürünün ağırlama ve konaklama olduğu sektörün farklılığı insan faktöründen kaynaklanmaktadır. Sürekli değişen talepler, gelişen teknoloji, ulaşımın kolaylaşması, rekabet yoğunluğu, kültürel etkileşimler gibi sosyal ve ekonomik değişimler konaklama sektörünü birebir etkileyen faktörlerdir. Sektördeki işletmeler, müşterilerini daha iyi ağırlamak, daha iyi bir konaklama hizmeti sağlamak için bu değişimleri birebir takip etmek zorundadır. Günümüze konaklama işletmelerinin en önemli gelir kaynağını yiyecek-içecek satışlarından elde edilen gelirler oluşturmaktadır. Ancak sektörde her şey dahil sisteminin getirdiği yoğun rekabet nedeniyle yiyecek-içecek kalemlerinin maliyetleri de son derece önem kazanmaktadır (Dönmez, Arıcı ve Angay Kutluk, 2011).

Yiyecek içecek hizmetlerinde dış kaynak kullanımına başvuran konaklama işletmeleri, sektördeki değişimleri daha hızlı takip edebilmekte, değişen trendler karşısında değişiklik yapma gereğini de tedarikçi firmaya devretmektedirler. Servis şekillerinde veya pişirme tekniklerinde meydana gelen değişimler tedarikçi firmalar vasıtası ile kısa sürede işletmeye adapte edilmekte, böylece sektördeki değişimlere kısa sürede etkili tepkiler verilebilmektedir. Konaklama işletmeleri, mutfak kültürünü değiştirmek istediğinde ise tedarikçi firmayı değiştirme yolu ile yatırım yapmadan yeni mutfak kültürlerini işletme bünyesinde sunma fırsatı yakalamaktadırlar (Zorlu, 2008).

İnsanoğlunun uzun süren varoluş mücadelesinde, temel gereksinimlerinden birisi olarak kabul edilen yemek karşımıza çıkmaktadır. İnsanlar, bu varoluş mücadelesinde yaşamsal faaliyetlerin devamlılığını sağlayabilmek ve yaşamlarını sürdürebilmek için diğer ihtiyaçlarını ikinci planda tutmuş veya göz ardı edebilmiştir (Gökdemir, 2005). Mutfak her türlü yiyeceğin hazırlandığı, pişirildiği ve bazen de işletmenin yapısı gereği tüketildiği yerdir (Kaya, 2000).

Endüstriyel anlamda mutfak departmanı, insanların ikametleri dışında yeme içme faaliyetlerine cevap verebilmek için yiyecek ve içecek üretebilecek gerekli alt yapı donanımına sahip, ürün tedariki ve depolaması yapabilecek, ham mamul ürünü tam mamul ürüne çevirebilecek ekipmanlarla donatılmış, gerekli insan ve makine gücüne sahip tüm bu özellikleri bünyesinde bulunduran fiziki ve sosyal alanlar bütünüdür.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın Amacı ve Araştırma Problemi

Bu araştırmada, Marmaris destinasyonunda yer alan 5 yıldızlı konaklama işletmeleri mutfak departmanlarının dış kaynak kullanım durumları tespit edilmeye çalışılmaktadır. Mutfak departmanında dış kaynak kullanımının hangi bölümlerde (sıcak mutfak, soğuk mutfak, kasaphane, pastane gibi) ne ölçüde yapıldığına ve yapılmadığının tespiti araştırmanın ana problemini temsil etmektedir. Eğer DKK varsa ve hangi ürünleri kapsıyorsa bunların tespiti ise alt problemi oluşturmaktadır.

Evren ve Örneklem

Araştırmmanın evrenini Marmaris'te yer alan işletme ve yatırım belgeli 5 yıldızlı konaklama işletmeleri oluştururken, araştırmanın örneklemini 14 adet 5 yıldızlı konaklama işletmesinin mutfak departmanları oluşturmaktadır. Araştırma, örnekleme oluşturan mutfak departmanlarının tepe sorumlusu olan aşçıbaşı ile yüz yüze görüşülerek gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ortalama 25-50 dakika sürmüştür. Amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme araştırma örnekleme yöntemi olarak seçilmiştir. "Araştırmacı önceden belirlediği bir dizi ölçüt doğrultusunda örneklem birimlerini önceden seçer" (Baş ve Akturan, 2013: 201) tanımlamasından yola çıkılarak bu yöntem tercih edilmiştir.

Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Veri Toplama Süreci

Araştırma kapsamında kullanılacak olan veriler 10-20 Nisan 2018 tarihleri arasında elde edilmiştir. Bu araştırmada sosyal bilimlerin nitel araştırma yöntemlerinden görüşme yöntemi tercih edilmiştir. Görüşme tekniği, kişi ya da kişilerin görüşmeyi yapan kişinin sorulan sorular karşısında kendi davranışı, düşünce ve hisleri doğrultusunda sunmuş olduğu bilgileri toplamaya yarayan nitel veri toplama ve bir araştırma yöntemidir (Türnüklü, 2000). Araştırma verilerinin elde edilmesi için yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme yönteminin kullanılmasının sebebi, elde edilmek istenen verilere daha iyi ulaşılabileceği düşüncesinden kaynaklanmaktadır.

Araştırma soruları ise ulusal ve uluslararası alanyazın incelenerek oluşturulmuştur. Araştırma sorularının içerik bakımından geçerliliğinin sağlanması açısından alanında uzman kişilerle görüşülmüş ve araştırma sorularında anlaşılabilen kısımların düzeltilmesi sağlanmıştır. Gizlilik kavramı doğrultusunda ve işletmeler ile güven ilişkisi kurabilmek adına, hiçbir konaklama işletmesinin adı araştırmada kullanılmamıştır. Araştırmada elde edilen verileri yorumlayabilmek için kodlar kullanılmıştır. Araştırmanın yapıldığı işletmelerin, işletme ile ilgili bilgileri çok fazla paylaşmak istememeleri ve sezon başı iş yoğunluğu sonucu oluşan zaman darlığı, araştırma kısıtları olarak ifade edilebilir.

Marmaris destinasyonunda yer alan işletme ve yatırım belgeli konaklama işletmeleri ile ilgili genel bilgiler aşağıda verilmektedir.

Tablo 1. Marmaris'te Yer Alan Turizm İşletme Belgeli Konaklama İşletmeleri

| Türü | Tesis S. | Oda S. | Yatak S. |
|------------------------|----------|--------|----------|
| 5 Yıldızlı Tatil Köyü. | 2 | 695 | 1.444 |
| 4 Yıldızlı Tatil Köyü | 1 | 110 | 220 |
| 5 Yıldız | 16 | 5499 | 11747 |
| 4 Yıldız | 24 | 4060 | 8341 |
| 3 Yıldız | 27 | 2281 | 4623 |
| 2 Yıldız | 12 | 648 | 1313 |
| 1 Yıldız | 1 | 23 | 46 |
| Apart | 26 | 1547 | 3314 |
| Butik Otel | 2 | 50 | 100 |
| TOPLAM | 113 | 14942 | 31.206 |

Kaynak: Muğla İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü (2018).

Tablo 1'de görüldüğü üzere işletme belgeli konaklama işletmelerinden 5 yıldızlı 2 tatil köyü ile 5 yıldızlı 16 tane konaklama işletmesinin olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2. Marmaris'te Yer Alan Turizm Yatırım Belgeli Konaklama İşletmeleri

| Türü | Tesis S. | Oda S. | Yatak S. |
|-----------------------|----------|--------|----------|
| 4 Yıldızlı Tatil Köyü | 1 | 80 | 160 |
| 5 Yıldız | 4 | 1182 | 2410 |
| 4 Yıldız | 4 | 784 | 1618 |
| 3 Yıldız | 5 | 228 | 460 |
| 2 Yıldız | 2 | 43 | 86 |
| Butik Otel | 4 | 101 | 202 |
| TOPLAM | 20 | 2418 | 4936 |

Kaynak: Muğla İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü (2018).

Yatırım belgeli işletmelerden (Tablo 2) 5 yıldızlı tatil köyü bulunmazken, 5 yıldızlı 4 konaklama işletmesi Marmaris destinasyonunda yer almaktadır. Marmaris'te toplam 22 adet konaklama işletmesinin 5 yıldızlı olduğu verilerden anlaşılmaktadır. Bu 22 adet 5 yıldızlı konaklama işletmesinden 14 işletmenin mutfak departmanı tepe yöneticileri (aşçıbaşı ya da aşçıbaşı yardımcısı) ile görüşmeler yapılarak bulgular elde edilmiştir.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUMLARI

Bu başlık altında katılımcılar ile ilgili tanımlayıcı bilgiler (Tablo 3) ile görüşme sorularından elde edilen bilgiler verilmektedir.

Tablo 3. Katılımcılar İle İlgili Tanımlayıcı Bilgiler

| Katılımcı | Cinsiyet | Yaş | Eğitim | İşletmedeki Pozisyon |
|-----------|----------|-----|----------|----------------------|
| K1 | Erkek | 42 | Lisans | Aşçıbaşı |
| K2 | Erkek | 33 | Önlisans | Aşçıbaşı |
| K3 | Erkek | 41 | Lise | Aşçıbaşı |
| K4 | Erkek | 37 | Lise | Aşçıbaşı |
| K5 | Erkek | 50 | Lise | Aşçıbaşı |
| K6 | Erkek | 52 | Önlisans | Aşçıbaşı |
| K7 | Erkek | 40 | Lise | Aşçıbaşı |
| K8 | Erkek | 41 | Lisans | Aşçıbaşı |
| K9 | Erkek | 40 | Lise | Aşçıbaşı |
| K10 | Erkek | 43 | Lise | Aşçıbaşı |
| K11 | Erkek | 37 | Lise | Aşçıbaşı |
| K12 | Erkek | 35 | Lise | Aşçıbaşı |
| K13 | Erkek | 42 | Lise | Aşçıbaşı |
| K14 | Erkek | 41 | Lisans | Aşçıbaşı |

Araştırma kapsamında yer alan katılımcılar ile ilgili tanımlayıcı bilgiler Tablo 3'te değerlendirildiğinde, tüm katılımcıların erkek olması dikkati çekmektedir. 33 ila 52 yaş aralığında olan katılımcıların tamamı aşçıbaşı pozisyonunda görev almaktadır. Eğitim seviyelerine göre en büyük grubu lise mezunu (9) olan katılımcılar oluşturmaktadır. Diğer katılımcılar ise üniversite mezunudur.

Katılımcılara ilişkin tanımlayıcı bilgilere yer verdikten sonra aşağıda DKK ile ilgili örnekleme ait bulgular yer almaktadır.

"İşletmenizde mutfak departmanında DKK faaliyetini gerçekleştiriyor musunuz?" sorusuna katılımcıların tamamı bölüm olarak bir DKK yapmadıklarını ifade etmişlerdir. Diğer bir ifadeyle, mutfak departmanlarında var olan sıcak mutfak, soğuk mutfak, pastane, kasaphane, personel mutfağı, banket mutfağı, alakart mutfağı

gibi mutfağı oluşturan bölümlerden hiçbirisinde DKK yoktur. Buna sebep olarak, mutfak yöneticileri Marmaris bölgesinin henüz bu alt yapıya sahip olmadığını (K3, K7, K11, K12, K14) ifade etmektedirler. Bölgede böyle bir talebi karşılayacak yemek fabrikalarının olmamasının büyük etken olduğunu (K1, K2, K4, K5, K13) ayrıca bölgede var olan konaklama işletmelerinin üretim faaliyetlerini işletmenin kendi bünyesinde yapmak istemesi (K6, K8, K9, K10) de diğer bir faktör olarak ifade edilmektedir.

Araştırmaya katılan mutfak yöneticilerine DKK faaliyetine karar vermeden önce herhangi bir araştırma (maliyet, fiyat, personel, servis imkanı, vb.) gerçekleştirip gerçekleştirmedikleri sorulduğunda, gerçekleştirdiklerini ifade etmektedirler. Özellikle işletmeler, alakart mutfağı gibi ana mutfak haricinde kurulması planlanan ya da faaliyette olan mutfaklar için böyle bir araştırma yaptıklarını (K1, K5, K6, K9, K14) belirtmektedirler. Özellikle 3 katılımcı (K2, K7, K13) personel maliyetini baz alarak böyle bir araştırmaya gittikleri ifade ederken, 4 katılımcı (K3, K8, K10, K11) ise ürün kalitesi açısından araştırma yaptıklarını belirtmektedir. K4 ve K12 ise DKK stok maliyetlerinin yüksek olması sebebiyle araştırma yaptıklarını beyan etmiştir.

Araştırmada yöneltilen, “DKK düzeyini belirtir misiniz?” sorusuna katılımcılar tamamı, yalnızca bazı malzemelerin dışarıdan temin edildiğini ifade etmişlerdir. Bu malzemelerin hangileri olduğu sorusuna ise, temel soslar, kıvam kazandırıcılar, pastane bölümünde kullanılan bazı sütlü tatlılar, kek çeşitlerinin bir kısmı, lezzet arttırıcılar (çeşniler) şeklinde cevap vermişlerdir.

“DKK yapmaya yönelten sebepler nelerdir?” sorusuna cevap olarak, katılımcılar mutfakta üretimin verimli bir şekilde devam etmesi (K1, K3, K8) amacıyla bu tercihlerde bulduklarını ifade etmektedirler. Aynı zamanda az personel ile üretim (K2, K5, K6, K7, K9, K11, K12) de diğer bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte hazır ürünlerden alınan üretim sonuçlarının istendik bir şekilde gerçekleşmesi (K4, K8, K10) ve servisi kolaylaştırması (K13, K14) da önemli bir etken olarak değerlendirilmiştir.

“DKK yaptığınız firmada dikkat ettiğiniz kriterler nelerdir?” sorusuna katılımcılar, öncelikle alınan malzemelerin bir markaya ait olmasına dikkat ettiklerini (K1, K2, K9, K13, K14) ifade etmişlerdir. Yiyecek içecek sektöründe mevcut tercih edilen gıda markalarının ürünlerini kullandıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca tüm katılımcılar gıda markalarının sunmuş oldukları tedarik sürecine, iade sürecine, sezon başı ve sezon sonu işletmelerin açılış ve kapanış zamanlarında yaşanan sözleşme sürecine, gıda ürünlerinden istenen sonucun alınması ve benzeri gibi kriterlerin önemine vurgu yapmışlardır. Bunun yanında katılımcılar, firmaların hizmet ve fayda sağlayabilecek kapasitede olmasına (K8, K12), işletmeye gösterdikleri öneme ve işletme politikalarına duyulan saygıya (K3, K11, K13), yapılan sözleşmelerdeki maddelere uygunluğa dikkat ettiklerini ifade etmektedirler. Tüm katılımcılar bu faktörlerin karşılıklı güven açısından çok önemli olduğunu vurgulamışlardır.

Katılımcılar, “DKK yaptığınız firma ile karşılaştığınız sorunlar var mı?” sorusuna herhangi bir sorun yaşamadıklarını, yaşamaları durumunda tedarikçi firma ile sorun ile ilgili iletişime geçildiğini, anlaşamama durumunda tedarikçi firma değişimi yoluna gidildiğini ifade etmişlerdir.

“DKK size fayda sağladı mı, eğer sağladı ise bu faydalar nelerdir?” sorusuna katılımcılar dış kaynak kullanımının faydalı olduğunu belirtmektedir. Üretmiş olduğu hizmet konusunda uzmanlaşmış işletmelerden hizmet satın almanın hem iş yükünü azalttığını (K3, K7, K8, K11, K12) hem de çalışanların motivasyonu açısından olumlu sonuçlar ortaya konduğu (K1, K5, K8, K14) katılımcılar tarafından ifade edilmektedir.

“DKK ile ortaya çıkabilecek olası riskler nelerdir?” sorusuna katılımcılar firmaların vermiş olduğu vaatlere uymaması durumunda oluşabilecek sorunların sebep olduğu durumları ortaya çıkabilecek riskler olarak nitelendirmektedir. Katılımcıların bu risklerle ilgili olarak ortak dile getirdiği ifade işletmelerinin adının lekelenmesi ihtimalidir. Bu sebeple DKK yapılacak işletmenin hassas bir araştırma sonucu tercih edilmesi gerektiğinin altı çizilmektedir. Bununla birlikte DKK yapılan firmanın ürünleri zamanında, taahhüt ettiği gibi teslim etmemesi, hizmeti geciktirmesi, standart bir tedarik hizmeti sağlayamaması, genel olarak anlaşma koşullarına uymaması ifade edilen diğer ortak riskler olarak değerlendirilmiştir.

“DKK tercih etmedi iseniz sebepleri nelerdir?” şeklinde yönetilen soruya katılımcılar bölüm olarak (sıcak mutfak, soğuk mutfak, pastane, kasaphane, personel mutfağı) bir DKK tercihlerinin olmadığını ifade etmektedirler.

Ancak ürün bazında DKK tüm katılımcı işletmeler tarafından tercih edildiği ifade edilmektedir.

“DKK yaptıktan sonra tekrar kendi bünyenizde bu işi yapmak için bir altyapınız var mı? Bununla ilgili bir şey yapılabilir mi?” sorusuna katılımcılar, bir alt yapılarının olmadığını ifade etmişlerdir. Bunun sebebi olarak da DKK yaptıkları ürün ya da hizmetlerle ilgili olarak piyasada çok firma olduğunu dile getirmektedirler. Böyle olası bir durumda başka firmalar tercih sebebi olarak değerlendirilmektedir. Sadece 4 katılımcı (K3, K7, K7, K11) kendi bünyelerinde altyapı açısından bir yetersizlik olmadığını ancak dış kaynak kullanımını tercih ettiklerini belirtmiştir.

“İşletmenizde gelecekte DKK uygulamayı düşünüyor musunuz?” sorusuna katılımcıların tamamı DKK mutfak bölümü için ürün bazında her zaman olacağını ifade etmektedirler. Sadece bir katılımcı gelecek planlamasında tüm aktivitelerde kendi personeli daha aktif kullanarak DKK uygulamasına kısmen de olsa son vermeyi düşündüklerini belirtmektedir.

“DKK uygulamasını diğer işletmelere tavsiye eder misiniz?” sorusuna katılımcılar, DKK uygulamasını diğer işletmelere tavsiye edebileceklerini ifade etmektedirler. Eğer işletmeler tam ve sınırsız hizmet vermek istiyorsa DKK kaçınılmaz bir uygulama olarak tüm katılımcılar tarafından değerlendirilmektedir.

Son soru olarak katılımcılara, görüş ve düşünceleri yöneltmiştir. Katılımcılar bu soruya, işletmelerin ek yük olarak değerlendirilebilecek tüm hizmetlerde DKK uygulamalarını faydalı bir araç olarak görmektedir. Bir katılımcı DKK'yı hizmetlerin özgünlüğü açısından riskli olarak düşünmektedir. Buna örnek olarak da sunulan bir yemeğin tamamının kendi mutfaklarına özgü olarak üretilmesi gerektiğini savunmaktadır. Diğer katılımcılar ise günümüz hizmet kalitesi anlayışında uzmanlardan faydalanmanın nihai ürün açısından olumlu ve olması gereken bir atılım olarak görmektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

İşletmeler yapıları gereği bünyelerinde farklı süreçlerin gerçekleştiği örgütlerdir. Yapısında karmaşık birçok sürecin gerçekleştirildiği organizasyonların işletmeciliğin her alt alanı ile ilgili temel yetenek geliştirmeleri nerdeyse olanaksızdır. İşletmelerin rekabetçi ekonomilerde daha esnek hareket edebilmeleri için, sürekli taşıdıkları atıl yüklerden kurtulmaları gerekmektedir. Kendilerinin temel yetenek olarak belirlemedikleri işleri diğer tedarikçilere devrederek, ancak uzman oldukları alanlarda, rekabet olanaklarının yüksek olduğu alanlardaki faaliyetlere yönelerek, hem performanslarını arttırabilirler, hem de karlılıklarını yükseltebilirler. Bu anlamda uygulanabilecek yeni yönetim tekniklerinden biriside dış kaynaklardan yararlanma olarak ortaya çıkmaktadır. Felsefe olarak dış kaynaklardan yararlanma uzun yıllardır aslında işletmeler tarafından uygulanmakta olan bir teknik olarak görülmekte olsa da, bu tekniğin bir süreç olarak sözleşmeye dayalı olarak yürütülmesi açısından Türk işletmeleri açısından çok eski olmayan bir uygulama olduğu görülmektedir (Şahin, 2011).

Araştırma sonucunda Marmaris yöresi 5 yıldızlı konaklama işletmelerinin mutfak departmanlarının bölüm olarak (soğuk mutfak, sıcak mutfak gibi) bir DKK uygulamasına sahip olmadığı görülmektedir. Ürün bazında DKK uygulaması ise tüm katılımcı işletmeler de görülmektedir. Bu ürünleri genellikle temel soslar, kıvam kazandırıcılar, pastane bölümünde kullanılan bazı sütlü tatlılar, kek çeşitlerinin bir kısmı, lezzet arttırıcılar (çeşniler) oluşturmaktadır. DKK uygulamasına başlamadan önce araştırma yapıldığı görülmüştür. İşletmeleri DKK uygulamasına yönelten sebepler olarak, üretimin verimli olması, az personel ile üretim yapılması, DKK sonucu temin edilen ürünlerden verim alınması ifadeleri dikkati çekmektedir. Özellikle marka tercihi DKK uygulaması açısından dikkat edilen faktör olarak değerlendirilmiştir. DKK sözleşmesi sırasında tedarik sürecine, iade sürecine, sezon başı ve sezon sonu işletmelerin açılış ve kapanış zamanlarında yaşanan iletişime, gıda ürünlerinden istenen sonucun alınması dikkat edilmektedir. Sözleşmeden doğacak problemlerde ise muadil ürün üreten diğer bir firmaya yönelme genel tutum olarak görülmektedir. Katılımcı tüm işletme temsilcileri DKK uygulamasını diğer işletmelere tavsiye etmekte, bunun günümüz gelişmelerine ayak uydurmak için elzem olduğuna inanmaktadır. Sadece bir işletme temsilcisi bu durumu olumsuz değerlendirmekte işletmede üretilen hizmetlerin özgünlüğü açısından bu durumu riskli görmektedir.

Araştırma sonuçları ile ilgili olarak yukarıda yapılan değerlendirmeler ışığında birtakım önerilere aşağıda yer verilmektedir.

•DKK uygulaması sadece ürünler üzerinden yürütüldüğü araştırma sonucu anlaşılmıştır. Bölüm bazında (kasaphane, personel yemekhanesi gibi) DKK uygulaması ile hem fiziki mekandan hem de personel giderlerinden tasarruf elde edilebilir.

•Katılımcılar personel yemekhanesi için DKK uygulaması yapmak istediklerini ancak yörede bu kapasitede hizmet veren bir yemek fabrikasının olmadığı ifade etmişlerdir. Bu amaçla girişimciler yörede talebe yönelik bir yemek fabrikası girişiminde bulunabilirler.

•DKK uygulaması yapılan firmalardan daha çok hazır ürünler temin edildiği görülmektedir. Firmalar ürün yelpazelerini genişleterek işletmelere yeni ürünler sunabilir.

•Tüm katılımcılar DKK uygulaması diğer işletmelere tavsiye etmektedir. Sonuç olarak diğer işletmeler bu uygulama hakkında araştırma yapıp DKK uygulamasından faydalanabilirler.

•Araştırma sonucunda DKK uygulamasının daha çok hazır ürün gruplarında olması gelecek araştırmalara yeni bir araştırma konusu sunmaktadır. Bu amaçla başka araştırmacılar hazır ürün kullanımı hakkında yeni araştırmalar yapabilirler.

•Araştırma DKK uygulamasının konaklama işletmelerindeki mutfak departmanları üzerine yapılmıştır. DKK uygulaması yapılan firmalarla yapılacak yeni çalışmalar ile farklı ve karşılaştırılabilir bulgular elde edilebilir.

KAYNAKÇA

- Aktaş, A. ve Özdemir, B. (2012). *Otel İşletmelerinde Mutfak Yönetimi*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Arslantaş, C. (1999). *Yeni Bir Yönetim Stratejisi Olarak DKY ve İlaç Sanayinde Faaliyet Gösteren Firmaların Dış Kaynaklardan Yararlanma Uygulamaları*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydınlı, F. (2001), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Dış Kaynaklardan Yararlanma ve Bankacılık Sektöründeki Uygulamalara İlişkin Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baş, T. ve Akturan, U. (2013). *Nitel Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Kitapevi, Ankara
- Budak, G. ve Budak, G. (2004). *İşletme Yönetimi*. 5. Baskı, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, İzmir.
- Coşkun, R. (2002). “Öz Yetkinliklere Odaklanma Stratejisi Olarak Dış Kaynak Kullanımı (Outsourcing)”, (Editörler: Dalay, I., Coşkun, R. ve Altunışık, R) *Stratejik Boyutuyla Modern Yönetim Yaklaşımları* (11. Bölüm), Beta Yayınları, İstanbul.
- Çevirgen, A. (2009). “Konaklama İşletmelerinde Dış Kaynak Kullanımı (Outsourcing) Uygulamaları Üzerine Bir Değerlendirme”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 9/4, 1341-1355.
- Dönmez, A., Arıcı, A. ve Angay Kutluk F. (2011). “Antalya’daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Yiyecek-İçecek Maliyet Kontrolü Ve Fiyatlandırma Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma”, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 3/1, 201-222.
- Ecerkale, K. ve Kovancı, A. (2005). “İnsan Kaynaklarında Dış Kaynak Kullanımı”, *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 69-75.
- Embleton, P. R. ve Wright, P. C. (1998). “A Practical Guide to Successful Outsourcing”, *Empowerment in Organizations*, 6/3, 94–106.
- Globerman, S. ve Vining, A. (2004). “The Outsourcing Decision: A Strategic Framework,” *International Trade 0404007*, EconWPA.
- Gökdemir, A. (2009). *Mutfak Hizmetleri Yönetimi*, (Editör: Alptekin Sökmen), Detay Yayıncılık, Ankara
- Güzel, A. (1993). “Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri”, *Çimento İşveren Dergisi*, 3-11.
- Hacıoğlu, N., Karaman, Ş. ve Şahin, B. (2008). “Turizm İşletmelerinde Dış Kaynaklardan Faydalanma”, (Editörler: Fevzi Okumuş ve Umut Avcı). *Turizm İşletmelerinde Çağdaş Yönetim Teknikler*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Muğla İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü (2018). <http://www.muğlakulturturizm.gov.tr/Eklenti/57336,konaklama-tesisleripdf.pdf?0> (16.04.2018).
- Kaya, A. (2000), *Misafirperverlik Endüstrisinde Temel Mutfak Bilgisi*, Güneş Ofset, Antalya.
- Koçel, T. (1998). *İşletme Yöneticiliği*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, İstanbul.
- Lankford, W. M. ve Parsa, F. (1999).” Outsourcing: A Primer”, *Management Decision*, 37/4, 310–316.
- Maviş, F. (2003). *Endüstriyel Yiyecek Üretimi*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Mersin, D. N. (2003). Lojistik Sektöründe Dış Kaynak Kullanımı, *3D Lojistik Dergisi*, (Şubat - Mart).
- Özdoğan, O. N. (2006). *Otel İşletmelerinde Faaliyet Alanları Açısından Dış Kaynak Kullanımı (Outsourcing) Ve Finansal Performans Üzerine Etkileri*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, B. (2005), *İşletmelerde Dış Kaynaklardan Yararlanma ve Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Uygulama*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, B. (2011). “Dış Kaynaklardan Yararlanma ve İşletme Fonksiyonlarına Uygulanabilirliği”, *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*. II, 86-106.
- Türksoy, A. (1997). *Yiyecek İçecek Hizmetleri Yönetimi*, Turhan Yayıncılık, Ankara.

- Türnüklü, A. (2000). "Eğitim bilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilir nitelikteki bir araştırma tekniği: Görüşme", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 24, 543-559.
- Van Mieghem, J., A. (1999). "Coordinating Investment, Production and Subcontracting", *Management Science*. 45/7, 954-971.
- Zorlu, Ö. (2008). *Konaklama İşletmelerinde Yiyecek İçecek Hizmetlerinde Dış Kaynak Kullanımı (Outsourcing) ve Marmaris Yöresinde Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:14.03.2019 ✓Accepted/Kabul:14.05.2019

DOI: 10.30794/pausbed.539910

Araştırma Makalesi/ Research Article

Boy, A., (2019). "Gürcistan Arşiv Belgeleri Işığında Çarlık Rusyası Dönemi'nde Rusça Yayınlanan Kars Gazetesi Yazılarına Bir Bakış", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli, s. 33-49..

GÜRCİSTAN ARŞİV BELGELERİ IŞIĞINDA ÇARLIK RUSYASI DÖNEMİ'NDE RUSÇA YAYINLANAN KARS GAZETESİ YAZILARINA BİR BAKIŞ

Arzu BOY*

Özet

1877-1878 Osmanlı Rus Savaşı'ndan sonra Kars, 3 Mart 1918 Brest Litovsk Antlaşması'na kadar Rus yönetiminde kalmış ve bu süreç zarfında her alanda bir Ruslaştırma politikası uygulandığı için halk Anadolu'nun iç kısımlarına göç etmeyi tercih etmiştir. Göç etmeyip bölgede kalan Türk halkının Anadolu ile bağlantısı kesilmeye çalışılmış, Kars'ta Türkçe yayına izin verilmemiş ve şehre dışarıdan Kuran-ı Kerim dışında kitap sokulmamıştır. Bu dönemde Rus yönetimi tarafından çıkarılan "Kars gazetesi", Rusça olduğu için Türk halkı için yayın değeri taşımamasına rağmen tarihi açıdan büyük öneme sahiptir. Kars gazetesi 1883-1917 yılları arasındaki döneme ait önemli bilgiler içermiştir.

Çalışmadaki amaç gazete vesilesi ile bölgedeki yaşanmışlıkları ortaya çıkarmak ve yine bu gazete vesilesi ile Rus aydınlarının ve yönetiminin Türk-Müslüman halka yönelik bakış açısının tespitini yapmaktır. Bu doğrultuda gazetenin temin edilen sayıları incelenmiş, kıymetli öğrencim Dilbar İzatova'nın desteği ile çevirisi yapılmış, gazete ile ilgili değerlendirmelere yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Rusya, Gazete, Basın, Halk, 1877-1878 Osmanlı Rus Savaşı.*

EVALUATIONS ON THE ARTICLES PUBLISHED IN THE KARS NEWSPAPER DURING THE PERIOD OF TSARIST RUSSIA

Abstract

After 1877-1878 Ottoman-Russian War, Kars remained under Russian rule until the Treaty of Brest-Litovsk dated March 3, 1918, and during this process, because it applied a Russianization policy in all areas, the people preferred to migrate to the inner parts of Anatolia. Turkish people who did not immigrate and remained were tried to be disconnected with Anatolia, Turkish broadcasting was not allowed in Kars and any book excepting the Holy Koran was not allowed in the city. In this period of time, because the Kars Newspaper published by Russia was in Russian, it historically has a great importance, although it has no value for the Turkish people. The Kars newspaper included important information from the period between 1883-1917.

The aim of the study is to reveal the experiences in the region through the newspaper and to determine the perspective of Russian intellectuals and administration towards Turkish-Muslim people. In this direction, the supplied issues of the newspaper were examined and translated with the support of my esteemed student Dilbar İzatova and some evaluations related to the newspaper were included.

Keywords: *Russia, Newspaper, Press, Public, 1877-1878 Ottoman Russian War.*

*Dr. Öğr.Üyesi, Kafkas Üniversitesi Eğitim Fakültesi, KARS.
e-posta:arzunar@hotmail.com (orcid.org/0000-0001-7611-7975)

Giriş

1877-1878 Osmanlı-Rus Savaşı'ndan sonra imzalanan Berlin Antlaşması ile Elviye-i Selâse kapsamında Kars, Rusya'ya bırakılmıştı¹. Kars, Osmanlı Devleti yönetiminde olduğu dönemde Erzurum vilayetinin bir sancağıydı. Bu dönemde Kars'ın merkez, Şüregel (Kızılçakçak, Akyaka), Zaruşad (Arpaçay) ve Kağızman adlı 4 kazası vardı. Rusya, Kars'ı ele geçirince Kars'ı Oblast (sancak) olarak yeniden örgütlemiş ve Kars oblasti, Kağızman, Ardahan, Oltu okruglarına ayrılmıştı².

8 Şubat 1879'da imzalanan Muâhade-i Katiyye Anlaşması'yla bölgedeki Türk Halkı Anadolu'ya göç etmeye başlamıştı. Türk halkının Anadolu'ya göç etmesiyle birlikte, yerlerine Khakhol, Dukhobor, Malakan gibi Rus kolonileri, Nemets (Alman), Estonyalı gibi Protestan Köylüler ile Anadolu ve Kafkasya'dan gelen çok sayıda Rum, Ermeni, Yezidi Asuri gibi gayri müslim halk yerleştirilmişti³. Rus yönetiminde olduğu süre boyunca dini, sosyal eğitim gibi alanlarda olduğu gibi basın yayın konusunda da Kars'taki yerleşik halka yönelik birtakım sınırlamalar getirilmiş, Anayurttan kitap gazete getirilmesi yasaklanırken sadece Kuran-ı Kerim ile mevlüt kitaplarının getirilmesine izin verilmişti⁴. Bölgedeki yerleşik halka yönelik yayın yasağı koyulmuş olmasına rağmen Kars'ın bu coğrafyaya sonradan yerleştirilen halka tanıtılması ve bölgede meydana gelen olaylardan Rus halkının haberdar olması için 1883'te Rus basımevi kurulmuş ve Kars gazetesi çıkarılmıştır⁵. Gazetenin redaktörlüğünü, bir dönem Boris Esadze isimli bir harp tarihçisi yapmıştır⁶.

1883-1917 yılları arasında yayınlanan gazete, Kars valisi Aleksandr İgnatyevič Grosman Dönemi'nde 34 yıl toplam 1779 sayı yayınlanmıştır⁷. Yılda 52 sayı olarak çıkan gazetenin 1888 ve 1914 yıllarında 53'er sayısı çıkmıştır. Gazete genelde haftada salı günleri çıkmasına rağmen bazı haftalar Çarşamba Perşembe ve Cuma günleri çıkmıştır. Gazetenin çıktığı ilk yıllarda günlük üç yüz baskısı yapılmış, 1905'ten itibaren şehirde Ermeni bir basımevi kurulmuş 1918'de çıkan bir yangında iki basımevi de Ermeniler tarafından yakılmıştır⁸.

Kars gazetesi, Rusça olması hasebiyle Kars'ta yaşayan Türkler için bir haber kaynağı vazifesi görmemiştir. Fakat yaşanan ve yapılan her şeyin gazeteye nasıl yansdığı çok büyük bir tarihi değere sahiptir. Çünkü bu coğrafyadaki her şey çalışmaya konu olan dönem boyunca dünyaya ve Anavatana bu gazete aracılığı ile aktarılmıştır⁹.

Rusça yayınlanan Kars gazetesi resmi, gayr-i resmi ilanlar olmak üzere üç kısımdan oluşmaktadır. Bu bölümlerde Kars ile ilgili önemli bilgiler bulunmaktadır. Bu önemden hareketle çalışmada, gazetede Kars ile ilgili önemli kısımların çevirisi yapılmış ve bölgenin Rus yönetimi altındaki durumu tespit edilmiş, Rus yönetiminin ve aydınlarının bölge halkına bakış açısı ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Gazetenin bazı bölümleri, Tiflis devlet arşivinde yapılan araştırmalar esnasında bir dosya içinde bulunmuş ve çalışmada kullanılması uygun görülmüştür. Aşağıda, yapılan araştırmalar sonucunda temin edilen gazete ve gazete kopyülerinden yararlanılarak elde edilen bilgilerin, konuyla ilgili kaynaklar ile harmanlanmasıyla elde edilen sonuçlar bulunmaktadır.

1 Fahrettin Kırzioğlu, *Kars Tarihi*, İşıl Matbaası, İstanbul 1953, s.553; Yavuz Aslan, Arzu Boy, "Çarlık Rusyası Yönetimi'nde Kars'ta Eğitim", Atatürk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi, Sayı:59, 2017, ss.547-576.

2Oblast: Askeri vilayet. Kars ve Batum Oblastlarını Tümgeneral rütbesindeki askeri vali yönetiyordu. Kazaları albay rütbesindeki askeri kaymakam, bucakları ise halkın seçtiği bucak müdürleri yönetiyordu. (Nebahat Oran Arslan, "I. Dünya savaşında Kars Ardahan İğdir", Kars Ardahan İğdir İllerinde Tarih, Kültür ve Ekonomi Sempozyumu, Sayı:1, Ankara 2004, 30.).Okrug: Candan Badem'in kitabında sancak olarak ifade edilirken Ortaylı'nın makalesinde kaza olarak tanımlanmıştır. (Candan Badem, *Çarlık Rusyası Yönetimi'nde Kars Vilayeti*, Bir zamanlar Yayıncılık, İstanbul 2010, s.37; Ortaylı, "Çarlık Rusyası Yönetimi'nde Kars", İÜEF, Sayı:IX, İstanbul 1978, 343-363).

3Fahrettin Kırzioğlu, *Kars Tarihi*, s.553; Kırzioğlu, Kars Yaylası, Kars Lisesinde Yetişenler Cemiyeti, İstanbul 1946, s.15.

4 Cem Ender Arslanoğlu, *Kars- Milli İslam Şurası (5.11.1918-17.1.1919) ve Cenub-i Garbi Kafkas Hükümeti Muvakkata-i Milliyesi*, Azerbaycan Kültür Derneği Yayınları, Ankara 1986,s.74.

5 CHP Halkevleri Bürosu Yayınlarından, *Kars*, Yeni Sabah Matbaası, İstanbul 1943, s.79.

6Levent Küçük, Sancaktan Oblasta: Kars Vilayeti, VIII. Uluslar arası Atatürk Kongresi, Atatürk Araştırma Merkezi, 13-15 Ekim 2015, Ankara 2017, ss.1069-1089.

7 Alper Alp, "Kars Tarihi bakımından Bir kaynak Olarak Vilayet Gazetesi", *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl:16, Nisan 2012, ss.89-102.

8 CHP Halkevleri Bürosu Yayınlarından, *Kars*, Yeni Sabah Matbaası, İstanbul 1943, s.79; Arzu Boy, *Kars Eğitim Tarihi Tanzimat'tan 2015'e (Basılmamış Doktora Tezi)*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum 2016, s.321.

9 Kars'ta yaşayan Türk halkı basın konusunda yaşanan sıkıntıları Azerbaycan ve Kırım'da çıkan gazeteleri okuyarak aşmaya çalışmış ve Dünya'da ve Osmanlı Devleti'nde yaşanan hareketlikleri bu gazeteler vesilesi ile aşmaya çalışmışlardır. Bu açıdan bakıldığında tarihin bu döneminde Azerbaycan ve Kırım basını Türk halkına oldukça büyük yararlar sağlamıştır (Arslanoğlu, *Kars- Milli İslam Şurası (5.11.1918-17.1.1919) ve Cenub-i Garbi Kafkas Hükümeti Muvakkata-i Milliyesi*, s.74; Oktay Kızılkaya, *Milli Mücadele Dönemi'nde Kars ve Civarında Sosyal ve Kültürel Hayat*, Kars- Akhalsikhe (Ahıska) Uluslararası Tarih Sempozyumu Bildiriler Kitabı, T.C. Kafkas Üniversitesi Cavakışılı Adına Tiflis Devlet Üniversitesi Ahıska Şubesi, Kars 2001, s.70).

1.Halkın Gelişim Durumu İle İlgili Yazılar

Gazetede, Kars'ın durumu ile ilgili olarak bilgi edinmemizi sağlayan vilayete ait yıllık raporlar bulunmaktaydı. Raporlarda halkın durumu, eğitimi, sağlığı ile ilgili bilgi verilmiştir. Vali raporunda yer alan "Halkın Kültürlenmesi" başlıklı yazıda; Kars'ta ikamet edenlerin müslimler ve gayr-i müslimler olmak üzere ikiye ayrıldığı ve yerel halkın bilinçlenmesinin şart olduğu bunun içinde büyük Rus İmparatorluğu ile ilişki kurulması ile Rus İmparatorundan destek alınacağı dile getirilmiştir. Geçmişte Türk İmparatorluğu ile iyi ilişkilerin kurulduğu, Rus yönetiminin bölgede otoritesini koymasını ve dış ilişkilerini iyi tutması gerektiği vurgulanmıştır. Yazıda eğitilmiş olmak için eğitim düzeyi yüksek olanlarla ilişki içerisinde olmanın şart olduğu belirtilmiş, bölgede okulların artırılması ve bunun için elden gelen çabanın harcanması gerektiği izah edilmiştir. Rusya'daki uygulamaların dikkate alınması ve ilgili şirketlerle sıkı ilişkilere girilmesi toprak alınmasının gerekliliğinden bahsedilmiştir. Köy halkının maddi olarak yetersiz olduğu için bu tür girişimlerde bulunamayacağı, desteğe ihtiyaç duyacağı belirtilen yazıda, destek konusunda Rus İmparatorluğu'nun ilgili desteği sağlayacağı dile getirilmiştir. Köylerde okul açılmadan önce köy halkı ikna edilmeye çalışıldığı, barışçıl ve aydınlatıcı konuşmalar yapıldığı, köy halkı onay verdikten sonra Halk Geliştirme Bakanlığı'nın devreye girdiği ve okul yapımı için gereken yardım sağlandıktan sonra köylülerin de desteği ile okul binalarının yapıldığı açıklanmıştır¹⁰.

"Halkın Sağlığı" başlıklı yazıda; Kars'ın işgal altında bulunduğu 1911'de tifo, kolera, difteri gibi birkaç hastalığın yörede yaygın bir şekilde bulunduğu ve Tifo'nun bölgenin özellikle maddi durumu iyi olmayan kesiminde etkili olduğu dile getirildikten sonra çeşitli açıklamalar yapılmıştır. Hastalığı yenmek için sağlık ekibi kurulmuş ve sağlık ekipleri büyük bir titizlikle çalışmıştır. Ekipte 15 doktor, 48 hemşire bulunmaktaydı. 1888'de vilayette 6 sivil ve 27 askeri doktor üç veteriner olduğu düşünülürse 1911'e kadar doktor sayısında bir artış yerine bir azalmanın söz konusu olduğu söylenebilir. Bölgede Rus yönetimi tarafından aynı yıl 5.876 çocuğa çiçek aşısı yapılmıştır. Vali raporlarına göre aşılanan çocuk sayısının az olmasının nedenleri aşıcıların sayısının yetersiz oluşu ve yerel halkın cehaleti idi¹¹. Vali raporunda yerel halkın aşı yaptırmak istememesi halkın cehaletine bağlanmış olmasının, kötü niyet göstergesi olduğu aşıkardır. Rus yönetiminin şehirdeki camileri ve medreseleri kapatması yerel halkta bir güvensizlik oluşturmuş, yaşanan bu güvensizlik nedeni ile yerel halkın Rus yönetimine olan güvensizliğini bu şekilde ortaya koymuş olma ihtimali çok yüksektir. Vali raporlarının taraflı yazılması bu hususlara dikkat edilmemiş olduğu gerçeğini gözler önüne sermiştir. "Halkın Sağlığı" yazısına göre Tıbbi yardımlar ve ambulanslar hasta sayısına göre ayarlanmaktaydı. İstatistiklere göre 61637 hasta bulunduğu bölgedeki nüfus ise 371894'tür. Bölgede yaşayanların hastalıklardan kurtulmasının yolu sağlık ekiplerine ulaşabilmelerinden geçmektedir¹². Hasta sahiplerinin sağlık ekiplerine ulaşabilmeleri imkanlarla ilgili bir husus olması hasebiyle imkanları müsait olanlar sağlık ekiplerine kolay ulaşabilirken, olmayanlar ulaşamamaktadır. Bu bağlamda sağlık ekiplerine ulaşım ulaşamama durumu yine halkın maddi durumu ile ilişkili bir hadise olarak karşımıza çıkmıştır.

"Halkın Benimsedikleri" başlıklı yazıda ise; Halkın eğitim seviyesi arttıkça yaşam kalitesinin de buna bağlı olarak arttığı ifade edilmiştir. Halkın kendi içinde ikiye ayrıldığı birinci kesimin eskiden burada ikamet eden eski köklü Türk kesimi, ikincisinin Rus yönetimi esnasında halkı geliştirmek amacıyla buraya yerleştirilen eğitilmiş kesim olduğu belirtilmiştir. Müslüman ve Hristiyanların zengin kesiminin dürüst ve sakin bir yaşam sürdürdüğü ifade edilirken fakir kesimin bölgede usulsüz işler yaptığı, alı koyma adam öldürme, kanun dışı yaşam sürdürdükleri belirtilmiştir. Ayrıca Kürtler ve Karapapaklar¹³ usulsüz işler yapan kesime konulmuş, Ermenilerde¹⁴ bu kategoride değerlendirilmiştir. Yaşam tarzları genellikle kanun dışı işlerle uğraşmak olarak görülmüştür. Maddi durumu iyi olan Ermenilerin zengin kısmının ilişkilerini, aynı inançta olan ve aynı dili konuşan Ermeni göçebeleri ile değil de farklı inançlara mahsus zengin kesimleri ile sürdürmüş oldukları ifade edilmiştir. Öte yandan bölgede yapılan

10 STsA (Sakartvelos Tsentraluri Saistorio Arkivi Gürcistan Merkez Arşivi), Dosya No: 1438-1-75-8

11 Badem, Çarlık Rusyası Yönetiminde Kars Vilayeti, s.277.

12 STsA (Sakartvelos Tsentraluri Saistorio Arkivi Gürcistan Merkez Arşivi), Dosya No:1438-1-75-8

13 Rusça yayınlanan Kars gazetesindeki vali raporlarında Karapapaklar usulsüz işler yapan kesime koyulmasına rağmen Fahrettin Kırzioğlu'nun "Edebiyatımızda Kars" adlı eserinde Karapapakların Kars'ta 1877-1878 Osmanlı Rus Savaşı'nda gösterdikleri kahramanlıklardan bahsedilmiştir. Hatta bu savaşta Mihralı Beyin Karapapaklardan oluşan birlikleri ile Ruslarla mücadele ederek Rusları kaçırdığından bahsedilmiştir. Ayrıca aynı eserde Karapapaklar cesur bir halk olarak nitelendirilmiştir (Fahrettin Kırzioğlu, *Edebiyatımızda Kars*, Işıl Matbaası, İstanbul 1958, s.11.

14 1883-1898 arasında Kars'ya vali olarak bulunmuş Tomiç'e göre Ermeni köylüleri iyi çiftçilerdir ve kötü kişilerin etkisine kolay kolay kapılmazlar. Fakat şehirde yaşayıp ticaret ve zanaatle uğraşanları dejenere olmuş, yozlaşmışlardır (Badem, *Çarlık Rusyası Yönetiminde Kars Vilayeti*, s.65).

istatistiklere göre 1911'de çeşitli suçlardan yakalananlar şu şekildedir: Adalet mahkemelerince tutuklanan kişi sayısı 5178, hırsızlıkla ilgili tutuklanan kişi sayısı 411, yüksek halk mahkemelerince tutuklanan kişi sayısı 27 olmak üzere hepsi toplam 5616 kişi çeşitli suçlardan tutuklanmıştır. Kars'ta toplam 374894 kişinin ikamet etmiş olduğu ve bölgede suçları işleyen kesmin genelde topraksız ve az toprak sahibi olan fakir kesim olduğu dile getirilmiştir¹⁵. Yazıda hırsızlıkların etnik farklılıklardan ileri geldiği şeklinde bir çıkarımda bulunulması doğru bir tespit olmayıp aslında maddi durumla alakalı olduğu gerçeğinin biraz arka plana atılmış olması doğru bir yaklaşım tarzı değildir. Zengin ve varlıklı insanların maddi durumlarından kaynaklı olarak hırsızlık yapma ihtimalleri düşüktür. Maddi durumları düşük kişilerin ise hangi etnik gruba dahil olursa olsun hırsızlık yapma ihtimalleri yüksektir. Bu bağlamda eleştiriler yapılırken etnik ayırım yapılması düşündürücüdür.

"Kars yöresi halklarının siyasi ilişkileri ile devlet akti ile hakların özgürleşmesi için yapılan etki" başlıklı yazıda; Rusya'nın merkezindeki kültürlü kesimle Kafkasya bölgesindeki üst seviyede yaşayan toplum arasında sıkı ilişkiler kurulmuştur. Sosyalist Parti'nin, keskin, halka yakın olmayan idealleri sonucu yerel halk ile hiçbir şekilde iletişime geçilmemiş, dayatıcı fikirlerle yapılanma konusunu, yönetimin hayata geçiremediği dile getirilmiştir. Seçim esnasında çalışma yapılan yerlerde bölgenin posta –telgraf- demiryolu gibi ulaşım araçları kullanılmış ve normal yaşam olumsuz etkilenmiştir. Her toplumda olduğu gibi Rusya'nın Kars'a hakim olduğu dönemde de siyasi partiler görüldüğü kadarı ile halka ve sorunlarına inmeyi başaramamış ve seçim öncesi vaatler ile seçim sonrasında yaptıkları arasında dağlar kadar fark oluşmuştur.

Bölgede yapılacak en önemli işlerden birisi 21 Kasım'da bir miting düzenleyerek ilde açılması düşünülen okulun yerinin tespit edilmesi ve öğretmen kadrosunun halka empoze edilmesidir¹⁶. Makalede 17 Nisan-17 Aralık Anayasasına göre halkın durumunun iyileştirilmesi, halkın refaha kavuşması için Rus yöneticilerinden medet umulmaktadır. Kars'ın merkeze uzak olması gibi sebeplere beklentiler Rus yönetimi tarafından karşılanamamıştır. Çünkü Kars, bulunduğu coğrafya itibarıyla sınır şehri olmanın sürekli dezavantajlarını yaşamıştır¹⁷.

2.Halkın Coğrafi Dağılımı İle İlgili Yazılar

Kars Yöresinde Etnografik ilişkilerin halklara göre dağılımı makalesinde; Kars yöresinde yaşayanların coğrafyaya göre şu şekilde dağılımı yapılmıştır:

1. Ruslar, Kars yöresinin tam merkezi kısmında yaşamaktadır. Ardahan'da sadece iki Rus köyü mevcuttur ve burada başka Rus köyü bulunmamaktadır.

2. Ermeniler genellikle Kars ve Kağızman'ın güney doğusunda yaşamlarını sürdürmektedirler. Genellikle Kars'ın kuzeyinden ziyade güneyinde yaşamayı tercih etmişlerdir.

3. Yunanlılar, Oltu taraflarına toplanmakla birlikte Kars yöresinin her tarafına dağılmış şekilde yaşamlarını sürdürmektedirler.

4. Türkler ise yörenin her tarafında yaşamış ama kuzeybatı kesiminde yoğun bir şekilde bulunmuşlardır.

5. Karapapaklar genelde Kars ve Ardahan'ın kuzey doğu kesimlerinde yaşamışlardır.

6. Türkmenler yörenin her kısmına dağılmışlar ve en fazla yerleştikleri bölge Ardahan ve Oltu olmuştur.

7. Kürtler yörenin her tarafına dağılmış, en çok buldukları yer Ardahan'ın Kuzeyi, Posof'un güneyi, Kağızman yöresidir. Kürtler güneyde kuzeyden daha fazla nüfusa sahiptirler.

8. Yezidi Kürtler ise genelde yörenin doğusunda ve Digor ırmağı kenarında yaşamışlardır.

9. Süryaniler, Estonlar ve Almanlar ise Kars'ın merkezinde yaşamışlardır.

10. Asetinler, Çerkezler ve Abazalar Kars yöresine Gürcistan'da bulunan Soğanlık Dağı sırtlarından gelmişlerdir¹⁸.

15 STsA (Sakartvelos Tsentraluri Saistorio Arkivi Gürcistan Merkez Arşivi), Dosya No:1438-1-75-8

16 STsA (Sakartvelos Tsentraluri Saistorio Arkivi Gürcistan Merkez Arşivi), Dosya No:1438-1-75-8.

17 İlber Ortaylı, Çarlık Rusyası Yönetiminde Kars, İÜEF Tarih Enstitüsü Dergisi, Sayı:IX, İstanbul 1978, ss.343-363.

18 STsA (Sakartvelos Tsentraluri Saistorio Arkivi Gürcistan Merkez Arşivi), Dosya No: 1438-1-724-17

Bu maddelerde dikkati çeken en önemli noktalardan biri Müslümanların, Türkler, Türkmenler ve Karapapaklar şeklinde ayrı ayrı sınıflandırılmış olmasıdır¹⁹. Etnik sınıflandırma III. Aleksandr Dönemi'nde uygulanan Slavlaştırma kolonizasyon politikasının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır²⁰. İslamiyet bilindiği gibi birleştirici bir özelliğe sahip olmasına rağmen bu şekilde bir ayrımla sizler farklısınız bir bütün olamazsınız şeklinde bir algı yaratılmaya çalışılmıştır. Gazetede yapılan bu ayırım Anadolu'nun parçalanmaya çalışıldığı süreçlerde de aynı şekilde bilindik bir politika olarak çeşitli devletler tarafından kullanılmıştır. İkinci maddede görüldüğü üzere Ermeniler Anadolu'nun kuzeyinden ziyade güneyinde hatta güneydoğusunda yaşamayı tercih etmişlerdir. Bu durumun sebebi buldukları coğrafyanın sınıra yakın olması olası bir kaos da sınır dışına çıkabilmeyi planlamaları ve bölgeye yönelik istek ve emellerinden kaynaklanmıştır. Yunanlılar bölgenin her tarafına dağılmış ve sayıları az olduğu görülmüştür ki bugün Tiflis'in merkez ilçesi Soğanlık'ta o dönem halkın % 40'ını Rum halkı oluşturmuştur. Bölükbaş Köyü'nde ve Oltu'da bulunmaları onların bölgenin her tarafına yayıldığı göstermiştir²¹.

3.Kars'a Bağlı Olan Oltu İle İlgili Yazılar

"Kars'a bağlı Oltu'da Çingeneler" başlıklı makalede; Oltu civarında Sevkar köyünde 11 evde toplam altmış altı Çingene'nin yaşadığı dile getirilmiştir. Çingeneler bölge halkına uyum sağlamış ve onların gelenek ve göreneklerine göre yaşamış çok az konuda çevre insanına göre farklı davranmışlardır. Sevkarlılar'ın oraya nasıl geldiğine dair tam olarak kesin malumat bulunmamaktadır. Yüz hatları, tenlerinin esmer oluş ve gözlerindeki ateşimsi ifade onların doğudan geldiğinin belirtisi olarak görülmüştür. Makalede Çingeler'in Yahudilere benzediği fakat kendilerini Müslüman olarak adlandırdıkları gözlenmiştir. Kendi öz dillerini unutmadan Türkçeyi iyi bir şekilde konuşmayı sürdürmüşlerdir. Kaygısız ve duygusal olarak adlandırılmış Sevkarlılar, birtakım kötü özelliklerini bırakmışlardır. Köylerinde sadece hayvancılıkla uğraşmamış tarımla ilgilenmiş ve en iyi kayısı cinsini yetiştirmişlerdir. Sevkarlılar Yaz aylarında gezinti maksatlı kabile ziyaretlerine çıkmış, Tiflis'te Ahıska'da dans ve eğlenceler tertip etmişlerdir. Sevkarlılar Avrupa'nın çeşitli yerlerindeki kendi kabilelerinden farklı insanlara göre hırsızlığa yatkın görülmemiş fakat fala bakma gelecek ile ilgili yorum yapma gibi hususlardan vazgeçmemişlerdir²².

4.Kars'ta Poshov İle İlgili yazılar

Kars'a bağlı Poshov'da köy sakinleri tarafından desteklenen köy çocuklarının okuma yazma öğrendiği birçok cami bulunmaktaydı. Ayrıca kimi zaman eğitim evlerde de verilmiştir²³. Makalede bölge sakinlerinin en önemli işlerinin tarım ve hayvancılık olduğu belirtilmiştir. Hayvancılık, geniş ve zengin meralara sahip olan bölgede ileri boyutta yapılmış, tarım ise bölgede tarım için elverişli arazinin olmayışı, yetersiz sulama ve ilkel tarım yöntemlerinden dolayı fazla gelir getirmemiştir. Tarımda kotan adı verilen pulluklar kullanılmıştır. Pulluğun toprakta çok fazla derine inmeyişi gibi bazı dezavantajları mevcuttu. Tarıma elverişsiz olan killi toprak yağmurla yumuşayıp kuraklıkta çekilip sertleşiyor bu serleşmeden çatlayan topraktan içeri giren güneş, ürün köklerini mahvediyordu. Bunu önlemek için zaman zaman gübrenin eşit miktarda dağıtılması gerektiği makalede dile getirilmiştir. Ürünün olgunlaşma zamanında tırpanla yapılan toplamanın ürüne zarar verdiği belirtilmiştir. Serpa denilen gereçle mahsul toplansa daha az ürüne zarar verileceğine vurgu yapılan makalede birkaç çift öküzle bağlanmış sivri taşlı uzun ağaçla yapılan harmanlama yönteminde aynı şekilde ürüne zarar verdiği açıklanmıştır.

Bölgede genellikle buğday (hem kış hem de bahar buğdayı) arpa, nadiren, yulaf, mısır ve mercimek ekilmiştir. Karabuğday ekiminin fazla sonuç vermesi ve içindeki fazlaca şeker oranından dolayı arıcılar genelde karabuğdayı tercih etmişlerdir. Son dört yıl içerisinde ürünlerden alınan mahsülün miktarı aşağıda verilmiştir²⁴:

19 Alp, "Kars Tarihi Bakımından Bir Kaynak Olarak Vilayet Gazetesi Kars," *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, ss.89-102.

20 Yurt Ansiklopedisi, Kars, Anadolu Yayıncılık, C.VI, s.4495; Ortaylı, "Çarlık Rusyası Yönetiminde Kars", 343-363.

21 STsA (Sakartvelos Tsentraluri Saistorio Arkivi Gürcistan Merkez Arşivi), Dosya No: 1438-1-75-8.

22 Kars Gazetesi, 3 Temmuz 1884, s.2.

23 Cem Ender Arslanoğlu, *Cenub-i Garbi Kafkas Hükümeti Muvakkata-i Milliyesi*, s.72.

24 Kars Gazetesi, 18 Eylül 1884, No:38, s.2-3.

| Yıllar | Kış buğdayı | Bahar buğdayı | Mısır | Saman |
|--------|-------------|---------------|----------|------------|
| 1880 | 400 pud* | 4700 pud | 4940 pud | 84299 pud |
| 1881 | 2940 pud | 510 pud | 5700 pud | 109260 pud |
| 1882 | 16500 pud | 66760pud | 5770 pud | 103930 pud |
| 1883 | 19160 pud | 96630pud | | 148890 pud |

Tabloda görüldüğü üzere yıllar ilerledikçe ürün miktarında belirgin bir artış gözlenmiştir. Mısır miktarı en azken saman miktarının en fazla olduğu dikkat çekmiştir. Mahsulün yıllar geçtikçe artması tarım da meydana gelen gelişmelere bağlanabilir.

Hayvancılık arazinin elverişli olmasından kaynaklı gelişim göstermiştir²⁵. Bölgede bulunan yerel ırk öküzlerin kısa boy, güçlü kaslar kısa ayaklar olarak, inekler ise az sütlü olarak tanımlanmıştır. Öküz ve ineklerin tüm yıl boyunca ağaç ve çalılardan beslendiği belirtilmiştir. Bölgedeki kısa boylu ve cesur güçlü ayakları sağlam olarak tanımlanan atlar, binicilik ve taşımacılıkta kullanılmışlardır. Her ailenin bir atı kesinlikle mevcuttu. Koyunlar çok sayıda yetiştirilmiş ve yünleri, keçe, yastık, şilte gibi ihtiyaç ürünlerinde kullanılmıştır²⁶. Ayrıca süt ve etinden de yararlanıldığı belirtilmiştir. Yerli koyunlar koyu kırmızı renkli ve kıvrıkcık yünlü olarak tanımlanmışlardır. Koyunlardan elde edilen kuyruk yağı saklanıp yemeklere kullanılmıştır. Makalede keçiler kötü kokulu ve pek beslenilmesi tercih edilmeyen hayvanlar olarak tanımlanmışlardır. Sadece tek bir özelliklerinin cazip gelebildiği belirtilmiştir. Koyun sürülerine liderlik yapma özellikleri belki insanları keçi yetiştirmeye itebilir diye yazılmıştır. Kars ve çevresinde bulunan bizonlar ise bakımı zor olduğu için sadece varlıklı aileler tarafından yetiştirilmişlerdir. Bakımları yapılmadığında Bizon ölümlerinin hızlandığı görülmüştür.

Hayvan sürülerini korumak için çoban köpekleri bulunmuştur ve köpekler vahşi, sinirli olarak tanımlanmış çoban müdahale etmez ise onu parçalayacakları yazılmıştır. Kars'ta çok fazla tavuk hindi, kaz ve ördek besiciliği yapılmamış olduğu da izah edilmiştir.

Bölgede bahçecilik, pek getirisi olmadığı için tercih edilmemiştir. Yerel halka göre rüzgar duman tırtıllar sebebiyle meyve ve sebze yetiştiriciliği pek münasip değildir. Buna rağmen en fazla yetiştirilen meyve hiç bakıma ihtiyaç durulmadığı için kara eriktir. Bunun dışında Elma, Armut, Vişne, tut ve ceviz yetiştiriciliği de yapılmaktadır. Bölgede meyve bahçeleri Poshov dışında Badela, Nopalo, Çilvaşa, Gume, Cacun ve Digor'da mevcuttur²⁷.

Bölgede bilimsel etkinliklere fazlaca yer verilmediği ve önemsenmediği dile getirilmiştir. Öte yandan Posovlular, güçlü vucüt yapılarına rağmen, kısa ömürlü ve aralarında nadiren 80-90 yaşlarında olanlar bulunmaktadır. Ospa hastalığı, kızıl hastalığı, tifo ve tenya hastalığı yetişkinler arasında, sıracı hastalığı ise çocuklar arasında yaygın bir şekilde görülmüştür²⁸.

Poshov'un adet ve göreneklere başlıklı yazıda; halk arasında kızların doğumu sevice karşılanmamasına rağmen erkek çocuk doğumlarının sevgiyle karşılandığı, erkeklerin özellikle babaları tarafından ilgi gördükleri fakat kız çocuklarının ise aynı ilgi ve şefkati görmedikleri belirtilmiştir. Erkek çocukları 6-7 yaşlarından sonra eğitim almaları için mollalara verilmişlerdir. Öğretmenler tarafından çocuklar sevgi ve ilgi görmüşlerdir. Yoksullara karşı özellikle ilgili olan Türkler, misafirperver, büyüklerine saygılı, yalan söylemeyen, hırsızlık ve yakıp yıkmaktan nefret eden kişiler olarak tanımlanmıştır. Ayrıca erkek çocukları on beş yaşından sonra büyük sorumluluk almaya başlamış ve ailenin geçiminde rol üstlenmişlerdir²⁹.

5. İki Gazi Hakkında Başlıklı Yazı

"İki Gazi Hakkında" başlıklı makalede; I. Nikolay harbinde kahramanlık gösteren iki kişi konu edilmiştir. Bu iki kişi ile sokakta karşılaştıklarını ve barınak gibi bir yerde yaşadıkları belirtilmiştir. Yaşlı olan bu kişilere ciddi bir şekilde yardımın gerekliliği ortaya çıkarılmıştır. Gün boyunca bu iki kahraman gözlemlenmesine rağmen kimse

25 Arzu Boy, "Çarlık Rusyası Yönetimi'nde Kars'ta Tarım ve Hayvancılık", *İğdir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:12, Temmuz 2017, ss.417-434.

26 Kafkas Kalendar, na 1890-1891, s.251.

27 Kars Gazetesi, 18 Eylül 1884, No:38, s.2-3.

28 Kars Gazetesi, 10 Temmuz 1884, No:28.

* Pud:16.3 kiloluk ağırlık birimi

bu insanların yanına gelip gitmemiş ve ilgilenmemiştir. Makalede bu iki kahramana yapılan ilgisizliğin çok ayıp olduğu çünkü bu iki kahraman kendi canlarını kanlarını Kafkasya'nın özgürlüğü için çarpışarak feda ettikleri izah edilmiştir. Bu kahramanlar bugün bu yörelerin bu kadar gelişmiş olmasında büyük katkı sağlamışlardır. Daha önce bu topraklarda vahşi dağlıların yaşadığı ve ellerinde ateşlerle köylere inilerek buradan geçen yolcuları yakalamaları için baskı yaptıkları dile getirilmiştir. Ayrıca bu halkın geçmişi, Gürcü halkının geçmişine benzetilmiştir. Halk uzun zaman birçok acılar çekmiş birçok zorlukla karşılaşmışlardır. Kafkas dağlılarına helal yiyecek nasıl elde edilir öğretildiği dile getirilmiştir. Bu mücadeleler sırasında Kafkas dağlarında bir kahraman doğduğu ve bu kahramanın isminin Şamil olduğu dile getirilmiştir³⁰.

Makalede ismi geçen Şamil büyük olasılıkla Türkiye'de büyük bir saygı duyulan Şeyh Şamil'dir. Şeyh Şamil Çeçenistan'da Ruslara karşı Gazi Muhammet'in yanında yer almış, Muhammet, bir savaşta şehit olunca Ruslarla mücadeleye başlamıştır³¹. Ruslara karşı büyük başarılar kazanmasının ardından Rus çarı I. Nikola tarafından kendisine elçi gönderilmiş ve maddi değeri büyük olan teklifler yapılmış olmasına rağmen bu teklifler Şeyh Şamil tarafından kabul edilmemiştir. I.Nikola'nın teklifleri kabul edilmeyince, Rus ordusu Şeyh Şamil'in üzerine yürümüş ve Şeyh Şamil'in bulunduğu kale Rus ordusu tarafından basılmıştır. Yapılan mücadelede Şeyh Şamil, oğlu Muhammet Sait, hanımı Cevheret, kız kardeşi Mesedo ve amcasını kaybetmiştir. Savaş uzun yıllar sürmüş ve sonrasında Şamil teslim olmak zorunda kalmıştır. Şamil Petesburg'a götürülmüş ve Çar II. Aleksandr tarafından karşılanmıştır³².

Makalede, Kafkasya'nın kurtuluşunun ellinci yıl dönümünde imparator, bir savaş görevlisinin üç ruble olan maaşını altı rubleye çıkarmış olmasına rağmen bu savaş gazilerinin unutulmuş olduğu ve bunun çok büyük bir ayıp olduğu izah edilmiştir. Çünkü bu kişiler mücadeleler esnasında kaç defa ölümlerle burun buruna gelmişlerdir.³³ Londra'da yayınlanan The Daily News gazetesi, Şamil'in liderliğinde devam eden Kuzey Kafkas dağlı kabilelerinin özgürlük savaşını en meşhur Rus generallerinin ünlerini sıfırlayan bir savaş olarak şu şekilde değerlendirilmiştir. *"Şamil, Rusları 20 yıldır uğraştırıyor. Rusya şu ana kadar Polonya'yı ele geçirmek için harcadığından çok daha fazlasını Kafkasya için harcamış durumda. Şamil ile Ruslar arasında devam etmekte olan savaş ile gelen bilgiler sınırlı. Rus kaynaklar, çoğu uydurma olan sadece kendi zafer hikayelerini veriyor. Ama bu savaşın bilinen bir bilançosu var: 53 yıldır süren, en meşhur Rus generallerinin ünlerini sıfırlayan bir savaş.. Tiflis'in merkezindeki karargahında bile kendisini güvende hissetmeyen Kafkasya Rus orduları komutanı Vorontsov, Çar'dan asker sayısının 120 bine çıkarılmasını istedi"*³⁴.

Öte yandan Halistin Kukul'un yazdığı Şeyh Şamil ve Çeçenistan adlı esere göre Şeyh Şamil'in Rusya'da esir hayatı yaşadığı iki yıl süresince iyi muamele görmüş emrine hizmetçiler verilmiştir³⁵. Oysaki bu makalede asil savaşçının iyi muamele görmediği kaldığı evin bile kulübeye benzetildiği ifade edilmiştir.

Kars bölgesinin Grenadarsk –Zerduş Köyünde de aynen bu şekilde bir savaşçı bulunmaktadır ve o da unutulmuştur. Onun adı Rodion Leonteviç Sudak'tır. Sudak seksen iki yaşındadır ve 18 Eylül 1850 yılında Hristiyan ordusunda yardımcı görevli olarak, Minsk Guberniyasının Borisov şehrinin Mosievşi köyünde savaşa katılmış ve 14 Ağustos 1866 yılında askeri görevini tamamlamış olduğu dile getirilmiştir. Bu savaş görevlisi Kuban –Eğir alayının 6.rezerv taburunda 1853'te görev yaptığı ve 1854'te ise Tiflis-Eğir taburunda 1855'te Yüksek Majestelerinin Leyb-Grenadars Erivan taburunda görev yapmış, 1862'de astsubay görevine yükseldiği aktarılmıştır.

Sudak 1854'te Lezgilere³⁶ karşı savaşmış, 1855'te Kars mücadelesinde bulunmuş, 1858-59 yıllarında Lezgilere karşı tekrar savaşmış, 1864'te Çerkezlerle karşı savaşmış, 1853,54,55 yıllarında Çeçenistan'da ve Dağıstan'da

30 Şeyh Şamil 1797'de Dağıstan'ın Avar Köyü olan Gimri'de doğdu. Babası Dengav Muhammed ,Gimri'de yaşamıştır. Büyük dedesinin Kumruk Türklerinden olduğuna dair bilgiler mevcuttur. Şeyh Şamilin aslen nerden geldiğine dair çeşitli bilgiler olmasına rağmen Kumruk Türklerinden olduğu ağırlık kazanmıştır. (Hilmi Özden, Şeyh Şamil ve Hacı Murat Üzerine, *Bizim Ahıska*, Kış 2014, ss.40-45)

31 Savaş Yanar, Türk-Rus ilişkilerinde Gizli Güç Kafkasya, Kültür Sanat Yayıncılık, 2002, s.44; Berna Akyüz Sizgen, *Cumhuriyet Dönemi Romanının Şeyh Şamil'e ve Mücadelesine Yaklaşımı*, International Congress On Turkish Geography Social sciences research II, 20-22 Nisan, Antalya, 2018, ss.271-281.

32 Şeyh Şamil 1870 yılında hacca gitmek istemiş ve 1871'de Medine'de vefat etmiştir.(M. Halistin Kukul, Şeyh Şamil ve Çeçenistan, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara, 2002, s.54)

33 STsA (Sakartvelos Tsentraluri Saistorio Arkivi Gürcistan Merkez Arşivi), Dosya No:1438-1-724-18

34 M.Murat Yeşil, "Batılı Kaynakların Penceresinden 19. Yüzyılda Kuzey Kafkasyalıların Ruslara Karşı Verdiği Bağımsızlık ve Özgürlük Mücadelesi", İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, C.6, Sayı.5, 2017, ss.2670-2690

35 M. Halistin Kukul, Şeyh Şamil ve Çeçenistan, s.54)

36 Kafkasya'da yaşayan Müslüman bir halk (www.filozof.net)

Şamille olan mücadelede on yıllık başarılı görevinden sonra kendisine bronz madalya ve Georgiyevski kurdalesiyle ödüllendirilmiştir.

Makalede Sudak'ın 27 Ekim 1871'de askeri komisyonun yardımı ile Tiflis ilinde savaş yıllarında geçirdiği kötü günlerin etkisi ile soğuk algınlığı hastalığından hastaneye yatırılmıştır. Hastalık zamanla ilerlemiş tedavi edilemez hale gelmiştir. Sudak savaş sonrası kendisine verilen üç rubleyi itiraz ederek almaması gayet doğal bir davranıştır. Sudak'ın üç rubleye itiraz edip almamasından sonra kendisine otuz altı ruble maaş bağlanmıştır. 1888 yılında da ilgili kurumca sosyal güvenceye bağlanmıştır. Sudak'ın iki oğlu olduğu bunlardan birinin 18, diğerinin 12 yaşında olduğu makalede bildirilmiştir. Bu çocuklar Sudak'a bakmamaları halinde aklıktan ölme ihtimali vurgulanmıştır.

Sudak, görevde bulunduğu 22 yıl boyunca görevini ciddiyetle sürdürmüştür. Maddi durumunu iyileştirmek maksadı ile talep üzerine ilk önce Tiflis'e daha sonra da San-Petesburg'a gitmiştir. Ona gittiği yerlerde bir hazine vermemişlerdir. 1909 yılında 1902-1909 yılları arasında yedi yıllık maaş artışı olacağını dile getirdikleri makalede bildirilmiştir. Yaşlı savaşçı kötü durumda olduğunu yetkililere bildirmiş ve onlar da maaşını yılda otuz altı rubleden yetmiş iki rubleye çıkarmıştır. Makalenin sonunda hastalığın onu yavaş yavaş yendiği ve devletin ona sahip çıkması gerektiği ifade edilmiştir³⁷.

6. Ağrı Dağı, Kura Nehri, Arzi İşi Başlıklı Yazılar

Türklerin Ağrı, Ermeni ve Avrupalıların Ararat, Hristiyanların Massis dedikleri Ağrı Dağı'ndan gazete sayfalarında bahsedilmiştir. Gazetede bu dağın kutsal olduğu ve dağla ilgili birçok efsane olduğu ifade edilmiş, bu kutsallıktan Rumların ve Avrupalıların da haberi olmadığı izah edilmiştir. İncil'deki Ararat Dağı'nın Ağrı Dağı olduğu hakkındaki düşüncelerin bütün dünyaya yayıldığı ve Ermenilerin buna kesin bilgi gözü ile baktıkları vurgulanmıştır³⁸. Öte yandan bu dağla ilgili efsaneleşmiş bilgiler gerçek manada bütün dünyaya duyurulmuştur. Bilgilere göre Tanrının buyruğu ile Nuh'un yaptığı gemi sular çekildikten sonra bu dağın üzerinde oturmuştur. Hatta gemiden kalan parçaların halen dağın zirvesinde olduğu inancı sürmektedir³⁹.

Gazetede, Kars bölgesinin akan suları başlığı ile Kursu diye adlandırılan Kura Irmağı'nın Allahuekber dağları civarından doğup Hazar Denizi'ne dökülmesine kadar geçen serüveni anlatılmıştır⁴⁰.

Kars bölgesinde "Arazi İşi" başlığı ile verilen yazıda; Türk kanunlarına göre ev arsaları dışındaki arsaların gelir elde etmek amacı ile kişilerin kullanımına veren devlet hazinesine ait olduğu ve arazinin devletin haberi olması şartıyla nesilden nesile geçebileceği vurgulanmıştır. Toprak yabancılara verilmeden nesilden nesile aktarılmış sadece hazinenin payının verilmesi ve toprağın boş bırakılmaması şartı esas koşulmuştur. Toprak boş bırakılırsa toprak ellerinden alınarak açık arttırma ile satıldığı belirtilmiştir. Rus yönetimi bölgeyi ele geçirdikten sonra tüm arsaların sahibi olmuştur. Rus kanunlarına göre bölgeden göçenlerin, topraklarını da Rusya'ya devretmiş olduklarını kabul etmiş oldukları dile getirilmiştir⁴¹. Bu bağlamda Kars Osmanlı Devleti Dönemi'nde iken topraklar beş kısma ayrılıyordu.1.Arâzi-i Memlûke,2. Arâzi-i Mevkûfe, 3. Arâzi-i Metrûke, 4. Arâzi-i Mevat, 5. Arâzi-i Emiriyye'dir⁴². Arâzi-i Emiriyye devlete ait topraklara verilen isimdi. Gazetede yazıda bahsi geçen toprak Arâzi-i Emiriyye'dir⁴³. Bu tür topraklarda devlet, kâr elde etmek amacıyla arazileri kişilerin kullanımına veriyordu. Bu kullanım hakkı geniş boyutta olup, neredeyse özel arazi denilebilirdi. Kullanım hakkı devlet hazinesine para kazandırmak şartıyla nesilden nesile geçmekteydi. Eğer arazi üç sene boyunca işlenmeyip hazineye kazanç sağlamıyorsa arazi devlet tarafından alınarak başka bir kullanıcıya verilmekteydi⁴⁴.

37 STsA (Sakartvelos Tsentraluri Saistorio Arkivi Gürcistan Merkez Arşivi), Dosya No: 1438-1-724-18

38 Kars Gazetesi, 30 Kasım 1884, No:44,s.3.

39 Tarhan Toker, *Kars (Coğrafya, Ekonomi)*, Kars Basimevi, Kars 1939, s.6.

40 Kars Gazetesi, 2 Ekim 1884, No:40, s.3.

41 Kars Gazetesi, Kars Bölgesinde Arazi İşi, No:71, s.2.

42 2 1.Arâzi-i Memlûke: Mülk topraklardı. Bu tür toprakların tasarruf hakkı bütünüyle sahiplerine aitti.2. Arâzi-i Mevkûfe: Vakıf topraklarıdır.3. Arâzi-i Metrûke: Terk edilmiş topraklardır. 4. Arâzi-i Mevat: Sahipsiz topraklardır.5. Arâzi-i Emiriyye: Devlete ait topraklardır. (Enver Ziya Karal, *Osmanlı Tarihi*,C.VI, TTK, Ankara,1995, s.223).

43 Yusuf Halaçoğlu, *XIV-XVII. Yüzyıllarda Osmanlılarda Devlet Teşkilatı ve Sosyal Yapı*, TTK, Ankara 1998, s.91.

44 Karal, *Osmanlı Tarihi*, s.223;Kafkas Kalendar, na 1891 god, otd II,s.231.

7.Eğitim İle İlgili Yazılar

“Müslümanların gelişmesi” başlıklı yazıda; Kafkasya’da hakim olan kültürün Müslüman kültürü olduğu vurgulanarak söze başlanmıştır. Akabinde Kars’taki Müslümanların ne kadar uzak olursa olsun Anadolu ile irtibatlarını kesmediklerini, mesafe uzun olsa da sürekli gidip geldikleri dile getirilmiştir. Makalede Müslümanların eğitim seviyesinin düşük olduğu vurgulanmış ve son yıllarda üçüncü sınıfı bitiren çok az kişinin bulunduğu, Müslümanların şeriatla yönetildiği aktarılmıştır ki şeriatla yönetilme Kars’ta hiçbir zaman söz konusu olmamıştır. Ayrıca makalede İslamiyet’te kişilere hayır deme hakkının olmadığı dile getirilmiştir. Her dinde olduğu gibi Müslümanlarında inandıkları bir peygamberlerinin olduğu vurgulanmıştır. Eğitimin kafaya koyulan taç gibi olduğu onun için denizlerin bile aşılacağı fakat İslamiyet’in ise eğitime ket vurduğu makalede dile getirilmiş, Müslümanların dinlerinden dolayı eğitime kıymet vermediği izah edilmiştir. Velilerin çocuklarına karşı çok ilgisiz oldukları söylenmiştir. Kars’ın Ağbaba kazasının Güllübulak Köyünde açılan okulda altmış olan öğrenci sayısı köyün imamının aileleri çocuklarını okuldan almalarını örgütlemesi sonucunda okuldaki öğrenci sayısı 5’e düşmüştür. Delever Köyünde de köy halkı toplanmış ve öğretmenin köyden gitmesi için baskı yaptıkları yazılmıştır.⁴⁵ Gazetede Müslümanlarla ilgili olan hemen hemen her yazıda Müslümanları küçük gören ifadeler kullanılmıştır. Buradan hareketle Rusların, Kars’ta yaşayan yerli halkı yarı medeni insanlar olarak gördüğü ve bu önyargıların gazetede yazılarda kendini gösterdiği bunun altında yatan sebeplerin de gazete içeriğinin taraflı olmasından kaynaklandığı görülmüştür.

“Kars yöresinde Müslüman toplumunun eğitim alması” başlıklı makalede Müslüman toplumunun eğitim alması halk arasında kültürel ilişkilerin de artması manasına geldiği üzerinde durulmuş, Kars ile Dağıstan arasında bir karşılaştırma yapılmıştır. Makalede bölgedeki nüfusun etnik gruplara göre dağılımı yapılmıştır. Bölgede ikamet eden Müslümanların 156 bin olduğu, bu rakamın bölgedeki tüm halkın % 51’ini oluşturduğu ifade edilmiştir. 1903 sayımına göre Kars yöresinde altmış bin nüfusun birinci çoğunluğu Türklere ait olduğu vurgulanmış, Onları kırk üç bin nüfusuyla Kürtler takip etmiş, on dört bin nüfusla Türkmenler, sekiz yüz yetmiş beşle Dağlılar, diğer Asya halklarından Sünni olanlardan yedi yüz otuz üç, Şii üç yüz kırk altı kişinin yaşadığı belirtilmiştir. Makalede bu dağılım yapıldıktan sonra bu milletler içinde en kültürlülerinin Türkler olduğu açık bir şekilde izah edilmiştir. Ardından Türklerin dışındaki halk arasında kültür konusunda pek bir fark olmadığı yazılmıştır. Ayrıca Müslüman toplumundaki eğitim durumunun yıllar ilerledikçe azaldığı üzerinde durulmuş, Müslümanların %98’inin eğitimsiz olduğu vurgusu yapılmıştır. Aldıkları düşük seviyedeki dini eğitim ile de kendilerini eğitilmiş saydıklarına değinilmiş ve aldıkları bu düşük seviyedeki dini eğitimin onları sadece gayri müslümlerden ayırt etmek için olduğuna temas edilmiştir. Kars’ta Osmanlı Devleti Dönemin’de medreseler ve rüştiyeler vardı. Rusların hakimiyetinden sonra medreseler ve rüştiyeler kapatılmış, Rus mektepleri açılmıştır. Bu okullara gidilirse Rusçayı öğrenerek Rum ve Ermenilerin tercümanlıklarından kurtulacaklarını ve diğer faydalarını empoze etmeye çalışmışlardır⁴⁶. Fakat Türk halkı Rusça eğitim yapılacak bu mekteplerde çocuklarının, dini ve milli hislerinin köreltilceğini düşünerek çocuklarını göndermemişlerdir. Buradan hareketle Müslümanlar çocuklarını Rus okullarına göndermemelerinin sebebi eğitim almak istememeleri ya da cahilliklerinden değil çocuklarının Türkçeden uzaklaşmaları kaygısıdır. Nitekim Türkçe eğitime izin verilmemişti. Türkçe eğitime izin verilen yerlerde ise büyük sıkıntılar çıkarılmıştır. Türkçe eğitime izin verilen yerlerde ise programın Rus öğretmenler tarafından hazırlanması ve okulda Rus öğretmenler bulunması şartı bulunmuştur⁴⁷. 1911’de öğleye kadar Rus mektebine öğleden sonra medreseye giden Yasin Haşimoğlu, Kars vilayetindeki eğitim ile ilgili şunları ifade etmiştir; “İlk tedrisat mecburi değildi. Türkler mekteplere girmek hususunda diğer milletlerle aynı hukuka sahip bulunuyorlardı. *Bazı Türk köylerinde hükümet tarafından mektep açılmıştıysa da Türklerin Rus dilinde eğitim almak istememeleri ve Rusların’da buna icbâr etmemeleri yüzünden mekteplere devam edilmemiş ve kapanmıştır. Rum ve Ermeni köylerinin hepsinde dolgun mevcutlu mektepler vardı. Türklerin kendi dillerinde mollalar tarafından okutulmasına mani olunmazdı. Ancak köylerde imam olan ve çocukları okutanların Rus tebaasında bulunması ve Rusya’da okumuş olması şarttı. Rus mekteplerinde mevcudu az olan Türk talebeye ücreti hükümet tarafından verilmek üzere mollalar tarafından haftada iki saat ders veriliyordu*⁴⁸.

45 STsA (Sakartvelos Tsentraluri Saistorio Arkivi Gürcistan Merkez Arşivi), Dosya No: 1438-1-724-12

46 Fahrettin Erdoğan, *Türk Ellerinde Hatıralarım*, s.29; Esin Dayı, *Elviye-i Selase’de Milli Teşkilatlanma*, Kültür Eğitim Vakfı Yayınları, Erzurum, 1997, s.10.

47 Ardahan Valiliği, *Osmanlı Arşiv Belgelerinde Ardahan*, Ardahan Valiliği Yayını, İstanbul 2009, s.132.

48 Yasin Haşimoğlu, *Oltu Şura Hükümeti Mebusu Yasin Haşimoğlu’nun Hatıraları*, (Haz.Erdal Aydoğan), Salkımsöğüt Yayınları, Erzurum 2005, s.16.

Yine bu makalede Müslümanların bölgedeki suç potansiyelini arttırdığı, kanunsuz işlerle, kötü olarak anıldıkları ifade edilmiştir. 1902 yılında Kars'ta 839 suç işlenmiş bunun 69'unun adam öldürme, 154'ünün kaba güç kullanma, 185'inin kundaklama olduğu ortaya çıkarılmıştır. 1904 yılında ise 762 suç ilenmiş bunun 41'inin adam öldürme, 35 hırsızlık, 105 adam yaralama olduğu tespit edilmiştir. Uzun zamandır yapılan bir tespite göre; hapishaneler kapatılırsa bu kadar suçlu ancak eğitim seviyesinin yükseltilmesi ile düzeltilebilir şekilde değerlendirme yapılmıştır⁴⁹.

"Tatar kızı okulda" başlığı ile yazılmış bir makalede toplumumuzun yaralarından birine parmak basılmıştır. Kızların okuması ile ilgili yaşanan tereddütler Kars'ın Rus işgali altında bulunduğu yıllardaki yaşanmışlıklarla gazeteye yansımıştır. Makalede 17 Kasım'da bir tarihi olay yaşandı şeklinde giriş yapılmıştır. Kars'ta eğitim veren Rusların açtığı ve Rus ve Müslümanların gittiği bir okula halkın erkek çocuklarını bile göndermezken bir kız çocuğunun okula gittiği yazılmıştır. Bir Müslüman'ın kızı Zinaide'yi Rus Müslüman okuluna göndermesi çok dikkat çekmiş ve bu makalede dile getirilmiştir. Makalenin sonunda ise ağır yasakların olduğu Müslüman toplumunda Zinaide gibi bir kırlangıç kuşunun toplumla ilgili parlak geleceğe ışık tutacağı ve topluma öncülük edeceği dile getirilmiştir⁵⁰.

Kars yöresindeki Müslüman halk, çocuklarının Rusça eğitim almasını istemediği için okula göndermemiştir⁵¹. Fakat bu durum Müslüman halkın eğitimden uzak duran cahil bireyler olarak değerlendirilmesine yol açtığı gözlenmiştir. Oysaki İslamiyet'in ilk emrinin oku olduğu ve eğitimi esas alan bir din olduğu herkes tarafından bilinmektedir. Toplumumuzun bazı kesimlerinde kız çocuklarının eğitime katılımı ile ilgili yaşanan tereddütlerin İslamiyet ile ilgili olmayıp bu durumum kişilerin eğitime bakışıyla ilgili bir durum olduğu alenen ortadadır. Bunu Türklüğe ve İslamiyet'e bağlamak çok anlamsız bir yaklaşımdır.

Halkın Gelişmesi ile ilgili yazıda belirtildiğine göre; 1911'de bölgede eğitim durumunun değiştiği belirtilmiş, Kars'ta gündüz eğitim veren resmi okullar, temel eğitim veren köy okulları bakanlıkça desteklenen dini kilise okulları bulunmaktaydı⁵² ve bunlardan bakanlığın desteklediği 115 okul içerisinde 87 tanesi dini eğitim veren kilise okuluydu. Bunların dışında camide eğitim veren okul sayısı ise 158 adettir. Geçen yıl ki istatistiklere göre (1910) çeşitli eğitim veren kurum sayısı 17783, bu okullarda eğitim gören erkek öğrenci sayısı ise 13816, kız öğrenci 3966'dır⁵³.

"Müslüman Okullarına Sorulan Soru" başlıklı makalede Rus yönetimi tarafından açılan Müslüman okulları ile ilişkilerin iyi düzeyde olduğu vurgulanmış, bu okulların zamanla şehirde etkili olmaya başladığı gözlenmiştir. Halk bu okullardaki eğitimi başlangıçta önemsememiş olsa da sonradan ilgi göstermeye başlamıştır. Eskiden sadece dini eğitimin olduğu okullarda sonraki süreçte farklı alanlarda eğitim verilmiş böylelikle kültür seviyelerinde artış olmuştur. Buldukları çevreye de olumlu etki ettikleri söylenmiştir. Öğrenci velileri artık yönetimin açtığı okullara çocuklarını daha bir istekli göndermişlerdir. Makaleye göre Entelektüel bir yazarın kaleme aldığı makaleye göre yöre halkı çok cahil olduğu için bunların kültürel gelişimi bihayli zaman almıştır. Ayrıca makalede Türk ve Kürt köylerinde yörenin yöneticiliğini bir sağlıkçının ya da tüccarın yaptığı, yöneticilere büyük saygı duyulduğu ve onların yöredeki diğer insanlardan çok farklı olduğu ifade edilmiştir. Makalede eğitilmiş insanların çocuklarının çok farklı olduğu nerde nasıl davranılacağına farkında oldukları dile getirilmiştir.

Makalede Müslümanları ikna etmenin zor olduğu ve karşısındaki fikri doğru da olsa inanmak istemedikleri söylenmiştir. Kars askeri vali yardımcısı Aliyar- Bey Kars'taki psikolojiyi okuyan eğitilmiş biridir. Müslümanların genelinde kazançlarını maddi yatırıma dönüştürdükleri, çok az Müslüman'ın eğitime para harcadığı dile getirilmiştir. Makalede Hristiyanlar'ın okul açılmasına olumlu baktığı Müslüman köylerinde ise okul açılmadan köy halkıyla temasa geçildiği onların onayı alındıktan sonra okul açmaya karar verildiği yazılmıştır.

Müslüman köylerinde açılan okullara hemen öğretmen atanmış ve halk okul yapımı için ayrılan arazide okulunu kendisi yapmıştır. Okul açılışları yapıldıktan sonra eğitime başlanmıştır.⁵⁴

49 STsA (Sakartvelos Tsentraluri Saistorio Arkivi Gürcistan Merkez Arşivi), Dosya No:1438-1-724-04

50 STsA (Sakartvelos Tsentraluri Saistorio Arkivi Gürcistan Merkez Arşivi), Dosya No:1438-1-724-15

51 Yasin Akdoğan, "Çarlık Siyasetinin Kars İlinde Güttüğü Temsil Siyasetinden Uyuşturma" Doğu Dergisi, Sayı:7(48), Aralık 1936, s.26.

52 Arzu Boy, *Kars Eğitim Tarihi Tanzimat'tan 2015'e (Basılmamış Doktora Tezi)*, s.86.

53 STsA (Sakartvelos Tsentraluri Saistorio Arkivi Gürcistan Merkez Arşivi), Dosya No:1438-1-75-8

54 STsA (Sakartvelos Tsentraluri Saistorio Arkivi Gürcistan Merkez Arşivi), Dosya No: 1438-1-724-11

Halkın gelişmesi ile ilgili bir yazıda; yönetim tarafından açılan okulların tablosu verilmiştir. Aşağıdaki tabloda Kars bölgesinde eğitim gören öğrenciler, ikamet ettikleri yere, dini inançlarına ve mezheplerine göre bir dağılımı yapılmıştır. Ayrıca Kars'taki üç sınıflı erkek okulunun öğrenci sayısının diğer okullardan fazla olduğu görülmüştür. Tabloya göre Ermeni öğrenci sayısı fazladır. Bu durum Rus yönetimi esnasında bölgeye yapılan göçler sonucunda ortaya çıkmış bir artıştır⁵⁵.

Sonuç

1877-1878 Osmanlı Rus Savaşı'ndan sonra Kars'ın Rus yönetimine girmesiyle birlikte çeşitli yerlerden getirilen Khakhol, Dukhobor, Malakan gibi Rus kolonileri, Nemets (Alman), Estonyalı gibi Protestan Köylüler ile Anadolu ve Kafkasya'dan gelen çok sayıda Rum, Ermeni, Yezidi Asuri gibi gayri müslim halk yerleştirilmiştir. Yerleştirme hadisesinden sonra Kars'ta bulunan Türk- Müslüman halkın büyük bir kısmı Anadolu'nun içlerine göç etmeyi tercih etmiştir. Bölgede kalanlar için onların Anadolu ve dünyadaki olaylardan haberdar olmasını sağlayacak bir Türkçe basın faaliyeti yoktu. Ayrıca Kars'a herhangi bir Türkçe yayın sokulmasına izin verilmemiştir. Türkçe yayına izin verilmemiş olmasına rağmen Rus yönetimi tarafından özellikle yeni yerleştirilen halka bölgeyi tanıtmak ve icraatlerini halka duyurmak amacıyla Rusça yayınlanan Kars gazetesi çıkarılmıştır. Bu yazıların bir kısmında yönetimin bölgede bulunan yerel halka iyi muamele ettiğini ispatlamaya çalışan ve zaman zaman onları eleştiren vali raporları ve yazılar kaleme alınmıştır. Özellikle vali raporlarında halkın yaptıklarının temelini inilmeden niçin yapıldığı araştırılmak yerine yapılanlar cehalete ve bilgisizliğe bağlanmıştır. Bu durum açık bir şekilde ön yargının devreye girmesinin sonucudur. Örneğin bölgedeki bir kısım yerel halkın, çocuklarına aşı yapılmasına izin vermeyişleri onların cehaletine bağlanmış olması ön yargının olduğunun işaretidir. Oysa ki Müslüman-Türk halkı ve Rus yönetimi arasında bir güvensizlik mevcuttur ve halkın yönetime duyduğu güvensizliğin sebebini ise yaşanmışlıklar teşkil etmiştir. Toplumdaki huzurun ve mutluluğun yolu toplumu oluşturan bireylerin yönetime duyduğu güvenden geçmektedir.

Gazete vali raporunda "Halkın Benimsedikleri" başlıklı yazıda; toplumda işlenen suçların mezheplere göre oranlarının tespit edilmesi iyi niyetli bir yaklaşım değildir. Bir toplumda huzur ve adaletsizliğin olması bireyleri, hangi mezhepten olursa olsun yanlış işler yapmaya sürükleyebilir. İşlenen suçları mezheplerle değil de kişilerin maddi kazançları ile ilişkilendirmek daha doğru bir yaklaşım tarzıdır. Ayrıca Kars'ın bulunduğu coğrafi konumdan kaynaklı olarak dezavantajlı bir coğrafya olduğunun dile getirildiği görülmüştür. Açıkçası Kars, hem Osmanlı Dönemi'nde hem de Rusya Dönemi'nde sınır şehri olmanın birçok olumsuzluğunu yaşamıştır. Cumhuriyet Dönemi'nde de aynı şekilde konum ve iklim kaynaklı olumsuzluklar yaşamış ve görünen o ki yaşamaya devam edecektir.

Kars'ın iklim ve coğrafyası, orada yaşayan halkın geçim kaynağını hayvancılık olması yönünde onları fazlasıyla etkilemiştir. Bölgenin çeşitli yerlerin de olduğu gibi Poshov'da da hayvancılığın ileri boyutta yapıldığı gazetede belirtilmiştir.

Eğitim ile ilgili makalelerde Türk- Müslüman halkın eğitimden uzak durduğu, cehalete meylettği ifade edilmiştir. Halk, gerçekte eğitimden değil Rusça eğitim veren okullardan uzak durmuştur. O günkü halkın psikolojisi ile düşünmek gerekirse haklılık payı yüksektir. Çünkü dil, bir milleti millet yapan değerlerden biridir. Dilini unutan bir millet kaybolup gitmeye mahkumdur. Dolayısıyla halkın Rusça eğitimi istememesi gayet normal görülmelidir. Rus yönetiminin bölgeyi Ruslaştırma çabaları düşünülürse, Rus dilinin öğretilmesi ve yaygınlaştırılması Rusların uyguladığı Ruslaştırma politikalarının başında geldiği aşikardır. Eğitim politikası olarak Ruslar etkili bir milli politika yürütmüşlerdir. Fakat bu politikayı yürütme aşamasında köklü bir milleti yok etme çabasına girildiğinin de dile getirilmesi esastır.

Sonuç olarak Rus Dönemi'nde gazetede çıkan yazılarda Rus yönetiminin bölgede bulunan halka eşit davranmadığı ve Türk-Müslüman halkı, bölgeye sonradan yerleştirilen halkla eşit görmediği gazete sayfalarına yansımıştır. Rus yönetiminin şehirleşme adına faaliyetleri olmasına rağmen merkezi yerlerdeki gibi hizmet götüremediği, tespit edilen hususların başındadır. Basının faaliyetlerinin objektif olması gerektiği esnasından yola çıkılırsa 1883-1817 yılları arasında Kars'ta yayınlanan Rusça Kars gazetesinin bu esasa uymadığı aşikardır.

⁵⁵ Ortaylı, "Çarlık Rusyası Yönetiminde Kars", ss.343-362.

| Okul Adı | Dağılı | Dini | Şehirli | Köylü | Fakir kesim | Yabancı | Toplam | ??? | Ermeni | Katolik | Müslüman | Diger İnançlar | Toplam | Rus | Ermeni | Yunan | Diger halklar | Toplam |
|--------------------------------------|--------|------|---------|-------|-------------|---------|--------|------|--------|---------|----------|----------------|--------|------|--------|-------|---------------|--------|
| Kars'ta 3 sınıflı erkek okulu | 6 | 18 | 113 | 80 | 9 | 1 | 227 | 91 | 106 | 12 | 7 | 11 | 227 | 26 | 120 | 73 | 8 | 227 |
| Kars'ta 4 sınıflı Bayan marına okulu | 13 | - | 58 | 14 | 15 | - | 100 | 39 | 58 | - | - | 3 | 100 | 28 | 58 | 13 | 1 | 100 |
| Kağızman'da 2 sınıflı normal okul | 8 | 2 | 97 | 15 | 10 | - | 132 | 30 | 94 | 1 | 4 | 3 | 132 | 23 | 94 | 8 | 7 | 132 |
| Ardahan'da 2 sınıflı Normal okul | - | 1 | 55 | 7 | 1 | - | 64 | 15 | 21 | 13 | 2 | 13 | 64 | 18 | 34 | 9 | 3 | 64 |
| Oltu 2 sınıflı normal okul | 5 | 3 | 10 | 77 | 6 | - | 101 | 29 | 58 | 11 | 3 | - | 101 | 5 | 69 | 24 | 3 | 101 |
| Grenadars 1 sınıflı normal okul | - | - | - | 30 | 2 | - | 32 | 20 | 11 | - | 1 | - | 32 | 20 | 11 | - | 1 | 32 |
| Karakurt 1 sınıflı normal okul | - | 5 | 7 | 39 | 2 | - | 53 | 30 | 15 | - | 8 | - | 53 | 2 | 15 | 28 | 8 | 53 |
| Digor 1 sınıflı normal okul | 1 | - | 5 | 19 | - | - | 25 | 1 | 22 | - | 2 | 25 | - | - | 22 | 1 | 2 | 25 |
| Toplam | 33 | 29 | 345 | 281 | 45 | 1 | 734 | 255 | 385 | 37 | 27 | 30 | 734 | 122 | 423 | 156 | 33 | 734 |
| Yüzde | 4.5 | 4.6 | 47.0 | 38.8 | 3.1 | 0.1 | 100 | 34.7 | 52.8 | 5.0 | 3.7 | 4.1 | 100 | 16.6 | 57.6 | 21.8 | 4.6 | 100 |

Kaynakça

- Akdoğan, Y. (1936). "Çarlık Siyasetinin Kars İlinde Güttüğü Temsil Siyasetinden Uyuşturma" *Doğuş Dergisi*, Sayı:7(48), Aralık.
- Alp, A. (2012). "Kars Tarihi bakımından Bir kaynak Olarak Vilayet Gazetesi", *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl:16, Nisan, ss.89-102.
- Aslan, Y. ve Boy, A. (2017). "Çarlık Rusyası Yönetimi'nde Kars'ta Eğitim", *Atatürk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi*, Sayı:59, 2017, ss.547-576.
- Arslan, N. O. (2004). "I. Dünya savaşında Kars Ardahan İğdir", *Kars Ardahan İğdir İllerinde Tarih, Kültür ve Ekonomi Sempozyumu*, Sayı:1, Ankara, s.30
- Arslanoğlu, C. E. (1986). *Kars- Milli İslam Şurası (5.11.1918-17.1.1919) ve Cenub-i Garbi Kafkas Hükümeti Muvakkata-i Milliyesi*, Azerbaycan Kültür Derneği Yayınları, Ankara.
- Badem, C. (2010). *Çarlık Rusyası Yönetiminde Kars Vilayeti, Bir zamanlar* Yayıncılık, İstanbul 2010, s.37;
- Boy, A. (2016). *Kars Eğitim Tarihi Tanzimat'tan 2015'e (Basılmamış Doktora Tezi)*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Boy, A. (2017). "Çarlık Rusyası Yönetimi'nde Kars'ta Tarım ve Hayvancılık", *İğdir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:12, Temmuz, ss.417-434.
- CHP Halkevleri Bürosu Yayınlarından. (1943). *Kars*, Yeni Sabah Matbaası, İstanbul.
- Dayı, E. (1997). *Elviye-i Selase'de Milli Teşkilatlanma*, Kültür Eğitim Vakfı Yayınları, Erzurum, 1997, s.10.
- Erdoğan, F. (1998). *Türk Elleri Hatıralarım*, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- Halaçoğlu, Y. (1998). *XIV-XVII. Yüzyıllarda Osmanlılarda Devlet Teşkilatı ve Sosyal Yapı*, TTK, Ankara , s.91.
- Haşimoğlu, Y. (2005). *Oltu Şura Hükümeti Mebusu Yasin Haşimoğlu'nun Hatıraları*, Haz: Erdal Aydoğan, Salkımsöğüt Yayınları, Erzurum.
- Karal, E. Z. (1995). *Osmanlı Tarihi, C.VI*, TTK, Ankara,1995.
- Kızılkaya, O. (2001). *Milli Mücadele Dönemi'nde Kars ve Civarında Sosyal ve Kültürel Hayat, Kars- Akhaltsikhe (Ahıska) Uluslararası Tarih Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, T.C. Kafkas Üniversitesi Cavakışvılı Adına Tiflis Devlet Üniversitesi Ahıska Şubesi, Kars.
- Kırzioğlu, F. (1946). *Kars Yaylası*, Kars Lisesinde Yetişenler Cemiyeti, İstanbul .
- Kırzioğlu, F. (1953). *Kars Tarihi*, Işıl Matbaası, İstanbul.
- Kırzioğlu, F. (1958). *Edebiyatımızda Kars*, Işıl Matbaası, İstanbul 1958, s.11.
- Kukul, M. H. (2002). *Şeyh Şamil ve Çeçenistan*, Kültür Bakanlığı Yayınları, s.54)
- Küçük, L. (2017). *Sancaktan Oblasta: Kars Vilayeti, VIII. Uluslar arası Atatürk Kongresi*, Atatürk Araştırma Merkezi, 13-15 Ekim 2015, Ankara, ss.1069-1089.
- Ortaylı, İ. (1978), "Çarlık Rusyası Yönetiminde Kars", *İÜEF*, Sayı: IX, İstanbul, 343-363.
- Özden, H. (2014). *Şeyh Şamil ve Hacı Murat Üzerine*, Bizim Ahıska, Kış, ss.40-45)
- Sizgen, B. A. (2018). "Cumhuriyet Dönemi Romanının Şeyh Şamil'e ve Mücadelesine Yaklaşımı", *International Congress On Turkish Geography Social sciences research II*, 20-22 Nisan, Antalya, ss.271-281.
- Toker, T. (1939). *Kars (Coğrafya, Ekonomi)*, Kars Basımevi, Kars , s.6.
- Yanar, S. (2002). *Türk-Rus İlişkilerinde Gizli Güç Kafkasya*, Kültür Sanat Yayıncılık.
- Yeşil, M.M. (2017). "Batılı Kaynakların Penceresinden 19. Yüzyılda Kuzey Kafkasyalıların Ruslara Karşı Verdiği Bağımsızlık ve Özgürlük Mücadelesi", *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, C.6, Sayı.5, ss.2670-2690
- Yurt Ansiklopedisi. (1982-83). *Kars*, Anadolu Yayıncılık, İstanbul.

Arşiv Belgeleri

STSA (Sakartvelos Tsentraluri Saistorio Arkivi Gürcistan Merkez Arşivi), Dosya No: 1438-1-75-8

STSA (Sakartvelos Tsentraluri Saistorio Arkivi Gürcistan Merkez Arşivi), Dosya No: 1438-1-724-17

STsA (Sakartvelos Tsentraluri Saistorio Arkivi Gürcistan Merkez Arşivi), Dosya No:1438-1-724-18

STsA (Sakartvelos Tsentraluri Saistorio Arkivi Gürcistan Merkez Arşivi), Dosya No: 1438-1-724-12

STsA (Sakartvelos Tsentraluri Saistorio Arkivi Gürcistan Merkez Arşivi), Dosya No:1438-1-724-04

STsA (Sakartvelos Tsentraluri Saistorio Arkivi Gürcistan Merkez Arşivi), Dosya No:1438-1-724-15

STsA (Sakartvelos Tsentraluri Saistorio Arkivi Gürcistan Merkez Arşivi), Dosya No: 1438-1-724-11

Sürelî Yayınlar

Ruşça Kars Gazetesi

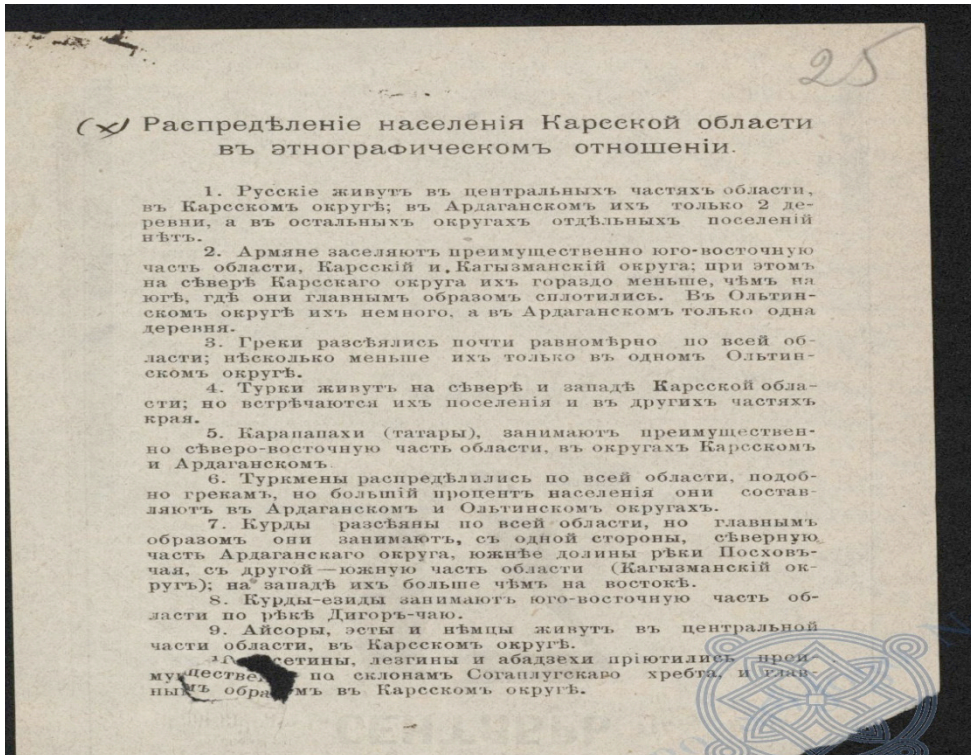
Salnameler

Kafkas Kalendar, na 1890-1891, s.251.

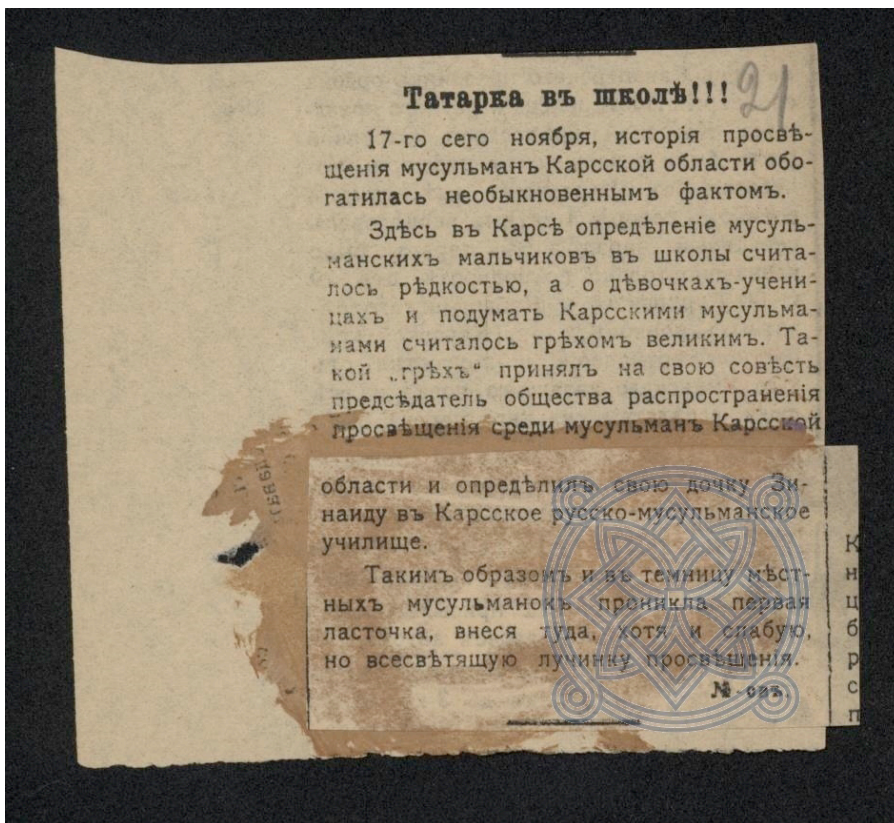
İnternet Kaynakları

Kafkasya'da yaşayan Müslüman bir halk (www.filozof.net)

EKLER



Belge 1:Kars Oblast'ında Etnik grupların coğrafyaya dağılımı



Belge 2: Tatar kızı okulda makalesini gösteren küpür



Belge 3: Kars Gazetesindeki "İki Gazi hakkında" Başlıklı Makale

Наши корреспонденты.

Сел. Дигоръ, Карсской области. Надняхъ въ кругу мѣстныхъ учителей Нахичеванскаго участка, Кагызманскаго округа, произошло оживленіе по случаю давно желаннаго пріѣзда инспектора народныхъ училищъ, А. И. Семенова. Всѣ школы съ самаго основанія ихъ (Дигорское училище за 8 лѣтъ) не посѣщались ни однимъ инспекторомъ и „каждый молодець работаль на свой образецъ“.

Школы нуждались въ насущныхъ потребностяхъ, вслѣдствіе отсутствія авторитетнаго руководителя, направляющаго дѣла ихъ къ рациональной постановкѣ, какъ съ внѣшней, такъ и съ внутренней стороны. Г. Семеновъ осмотрѣлъ всѣ училища, детально провѣрялъ все, что имѣлось въ нихъ, сдѣлалъ необходимыя указанія. Вездѣ при училищахъ созывалъ крестьянскій сходъ, разъяснялъ великое значеніе образованія, облагораживающаго человѣка и способствующаго поднятію экономического благосостоянія, назначеніе школы, преслѣдующей учебно-воспитательную задачу. Предлагалъ устраивать подходящія зданія подъ школу, такъ какъ имѣющіяся помѣщенія въ сел. Зыбни, Зырчи, Нахичевани и Пивикъ-Суфлѣ не соотвѣтствуютъ своему назначенію и ниже всякой критики.

Съ чувствомъ глубокаго удовлетворенія констатируемъ фактъ, что курды сел. Пивикъ-Суфла, которыхъ всегда и всюду считаютъ дикарями, отвели большой участокъ земли подъ школу. Къ веснѣ будущаго года они обязались доставить весь строительный матеріаль, но просили для поддержанія оказать небольшую субсидію изъ казны, въ виду ихъ бѣдности. Инспекторъ обѣщалъ удовлетворить ихъ просьбу. Не то мы видимъ, къ стыду нашему, въ сосѣднихъ армянскихъ селахъ: Зыбни, Зырчи и Нахичевани, гдѣ населеніе рѣшительно не желаетъ приложить ни юты старанія для постройки школьныхъ зданій. Въ виду такого безучастнаго и необыкновенно индифферентнаго отношенія жителей къ школѣ, г. инспекторъ поставилъ ультиматумъ, что если означенныя села къ веснѣ будущаго года не приступятъ къ постройкѣ училищныхъ помѣщеній, то школы будутъ закрыты и перенесены въ другія мѣста, гдѣ потребность въ нихъ явно ощущается, такъ какъ всѣ онѣ со-

Belge 4: Kars Gazetesindeki “Bizim Görevli” başlıklı makale



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:23.08.2018 ✓Accepted/Kabul:20.12.2018

DOI: 10.30794/pausbed.397895

Araştırma Makalesi/ Research Article

Gültaç, A. S. ve Erigüç, G. (2019) "Geçmişten Günümüze Örgütlerde Üretkenlik Karşiti İş Davranışları: Kavramsal Bir Bakış Açısı", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli, s. 51-68.

GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE ÖRGÜTLERDE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI: KAVRAMSAL BİR BAKIŞ AÇISI

Aylin Sinem GÜLTAÇ*, Gülsün ERİGÜÇ**

Özet

Üretkenlik karşiti iş davranışları; örgüt çalışanı tarafından çeşitli sebeplerle örgüte ve çalışma arkadaşlarına maddi ve manevi zararlar verebilecek davranışların bilinçli ve istekli bir şekilde yerine getirilmesi anlamına gelmektedir. Bu davranışların örgütlerin amaçlarına ulaşmasında en büyük engellerden biri olduğu bilinmektedir. Bu çalışmada üretkenlik karşiti iş davranışları kavramının geçmişten günümüze yansımaları ortaya koymak ve Ocak 2003-Mayıs 2017 tarihleri arasında yapılan ve belirli kıstaslara göre belirlenen bilimsel makalelerin ve tezlerin incelenmesi ve karşılaştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda üretkenlik karşiti iş davranışlar kavramı, türleri, boyutları, nedenleri, sonuçları ve bu davranışları engellemenin yollarının incelenmiştir. Bu çalışma ile gerçekte hangi davranışın üretkenlik karşiti sayılabileceğine karar verilmesi, üretkenlik karşiti iş davranış türleri ve boyutları arasındaki anlam karmaşası giderilmesi, bu davranışların nedenlerinin ve sonuçlarının tespiti ile yöneticilere faydalı olacağı düşünülmektedir. Üretkenlik karşiti iş davranışları türlerinden ya da literatürde bu davranışlar yerine kullanılan Örgütsel Sapma, Saldırgan Davranışlar, İşyeri Nezaketsizliği, Örgütsel İntikam, Muhalif Davranışlar ve Örgütsel Sabotaj konuları hakkında yapılan araştırmalar da çalışma kapsamında yer almaktadır.

Anahtar Sözcükler: Üretkenlik Karşiti İş Davranışları, ÜKİD, Örgütsel Sapma, Olumsuz Davranışlar.

HISTORY OF THE COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS IN ORGANIZATIONS: A CONCEPTUAL PERSPECTIVE

Abstract

Counterproductive Work Behaviors; it means that the behaviors that could cause material and moral harm to the organizer and his colleagues by the organizational staff for various reasons are consciously and eagerly carried out. It is known that these behaviours are one of the biggest obstacle in reaching the aims of organisations. In this study, it is aimed to reveal the daily reflection of the concept of counterproductive work behaviors and to examine and compare the scientific articles and dissertation determined between January 2003 and May 2017 according to certain criteria. For this purpose, the concept of counterproductive work behavior, types, dimensions, causes, possible consequences and ways of preventing these behaviors are examined. By this study it is thought that what behavior is actually judged to be counterproductive, that the meaning complexity between types and dimensions of counterproductive behavior is resolved, and that the causes and consequences of these behaviors are useful to the managers. Researches on organizational deviation, aggressive behaviors, workplace insensitivity, organizational revenge, dissociative behaviors and organizational sabotage, which are used instead of these behaviors in the types of counterproductive work behaviors or in the literature are also included in the scope of the study.

Key Words: Counterproductive Work Behavior, CWB, Workplace Deviance, Negative Behaviours.

*Arş. Gör. Aylin Sinem GÜLTAÇ, Muş Alparslan Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu, Sağlık Yönetimi Bölümü, MUŞ.

e-mail: as.gultac@alparslan.edu.tr (orcid.org/0000-0003-1759-5533)

**Prof. Dr. Gülsün ERİGÜÇ, Hacettepe Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ANKARA.

e-mail: geriguc@hacettepe.edu.tr (orcid.org/0000-0001-5186-9345)

GİRİŞ

Geçmişten günümüze hızla artan rekabet ve gittikçe gelişen teknoloji ortamında örgütlerin varlığını devam ettirebilmesi ve rakiplerinin önüne geçebilmesi için gerekli olan temel unsurlardan biri işgücüdür. Sağlık kurumlarında üretimde devamlılığın sağlanması, maliyetlerin azaltılması ve karlılığın optimum düzeye çıkarılması ancak nitelikli ve etkin insan kaynaklarının varlığı ile mümkün olabilmektedir. Sağlık kurumları yöneticileri çalışanlarının performansını arttırmayı hedeflerken aynı zamanda iş devir hızını en aza indirmek durumundadırlar. Ancak sağlık kurumlarında işgücünün planlanması da yönetilmesi de kolay değildir.

Örgütler insan kaynaklarını en verimli şekilde koordine ederek amaçlarına ulaşmayı hedeflerler. Örgüt içinde çalışanlar tarafından bireysel ya da grup halinde gerçekleştirilen her türlü davranışa örgütsel davranış denir. Sağlık kurumlarında örgütsel davranış kavramının anlaşılmasında örgüt, çalışan ve davranış kavramlarının bilinmesinde yarar vardır. Söz konusu insan davranışı olduğunda belirlenmiş kurallar bütünü bulunmadığı için örgüt çalışanlarının kontrol edilmesinin ve yönetilmesinin zor olduğu bilinmelidir. Sağlık kurumlarında örgüt çalışanları gerek kendi kişilik özelliklerinden gerekse örgütte buldukları çalışma ortamından kaynaklanan sebeplerle işyerinde istenmeyen davranışlar gösterme eğilimi içinde olabilmektedirler. Doğrudan veya dolaylı olarak örgütü ve örgüt çalışanlarını (yöneticileri, çalışma arkadaşlarını, astları, müşterileri vb.) hedef alarak bilinçli ve istekli bir şekilde gerçekleştirilen olumsuz davranışlara üretkenlik karşıtı iş davranışları denilmektedir. Örgüte ve örgüt çalışanlarına zarar verme niyeti ile yapılan bu davranışlar açık ya da gizli bir şekilde ortaya çıkabilmektedir (Spector ve Fox, 2011: 342).

Bu çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışları, geçmişten günümüze üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramının yerine kullanılan kavramlar, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türleri, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutları, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicileri, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile benzer kavramlar, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının muhtemel sonuçları üzerinde kapsamlı bir alan yazın taraması yapılmıştır. Bu çalışmada Ocak 2007- Mayıs 2017 tarihleri arasında Türkçe literatürde üretkenlik karşıtı iş davranışları ve türleri konusunda yayımlanan bilimsel makale ve tezlerin içerik analizi ile incelenmesi ve karşılaştırılması amaçlanmıştır.

1. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ilk olarak Hollinger tarafından 1986 yılında 'Sapkın Davranışlar' kavramı ile ortaya çıkmıştır. Literatürde bu davranışlar birçok farklı kavramla anlatılmaya çalışılmış olsa da hepsi örgüte ve çalışanlara yönelik bilinçli bir şekilde zarar veren, bireysel menfaatler doğrultusunda gerçekleştirilen eylemlerini içermektedir (Hafız, 2012: 220; akt. Le Roy vd., 2012).

Sackett (2002: 5) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını; örgütün yasal çıkarlarına aykırı olarak kasıtlı yapılan davranışlar olarak tanımlarken, Gruys (2003: 30) bu davranışları örgütün bir üyesi tarafından bilinçli olarak gerçekleştirilen ve örgütün meşru haklarına ters düşen davranışlar olarak tanımlamaktadır. Demirel (2009: 117) 'e göre örgüt üyeleri tarafından bilinçli ve planlı olarak gerçekleştirilen bu davranışlar, örgütün işleyişine amaç ve hedeflerine engel oluşturacak niteliktedir. Aynı zamanda çalışanlar tarafından örgütsel çıkarların göz ardı edilmesi veya örgütsel çıkarların korunmasına yönelik kötü niyetli olmaları üretkenlik karşıtı davranışların temelini oluşturmaktadır. Hogan (1998: 274) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını işe gelmeme ile başlayan ve örgüt ya da bireylere açıkça zarar verebilecek, fiili tecavüz kadar uzanan sapkın davranışlar olarak tanımlamıştır. Gruys ve Sacrett (2003: 30) 'e göre bir davranışın üretkenlik karşıtı olarak kabul edilmesinde belirleyici olan, davranışın sonucu değil doğrudan doğruya kendisi ve zarar verme potansiyelidir. Mann ve Arkadaşları (2012: 142) 'na göre ise; Üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgütün amaçlarını ve fonksiyonlarını doğrudan etkileyerek, örgütün tüm süreçlerine ve çalışanlarına zarar veren, böylece örgütsel verimliliği azaltan davranışlardır.

Marcus ve Schuler (2004: 648-649) 'e göre bir davranışın üretkenlik karşıtı olarak ifade edilebilmesi için;

- Maddi sonuçlarına bakılmaksızın kişinin kendi iradesiyle yapılmış olması,
- İstenmeyen bir sonuca yol açmasa bile zarar verme potansiyeli taşıması ve
- Yasaları ihlal ediyor olması gerekmektedir.

Goode (2008) ise olumsuz bir davranışın üretkenliğe aykırı olması için 4 koşulun sağlanması gerektiğini savunmuştur. Bu koşullar şu şekilde ifade edilmiştir ;

- Bir görev veya kural bir çalışanın gözü önünde ihlal edilmeli,
- İlgili çalışan bu duruma bir tepki göstermeli veya yargılamalı,
- Bu tepki genelde negatif olmalı,
- Sapma davranışıyla ilgili bir durum ortaya çıkmalıdır(akt; Ayazlar ve Güzel: 2013:9).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramı incelenirken örgütlerde meydana gelen her olumsuz olayın sebebinin bu davranışlar olmadığı bilinmesinde yarar vardır. Örneğin örgüt çalışanın rahatsızlığı sebebi ile bir süre iş kalitesinin düşmesi, fazla mesaiye bırakılan çalışanın üretimde hatalar yapması, makine arızası sebebi ile çalışanlarda iş performansının düşüklüğü gibi durumlarda çalışan davranışı üretim karşıtı olmayabilir. Literatürde, meydana gelen bir iş davranışının üretkenlik karşıtı olarak nitelendirilmesi için hangi ölçütün ya da ölçütlerin kullanılması gerektiği konusunda ortak bir görüş bulunmamaktadır. Aynı zamanda çalışanlar tarafından gerçekleştirilen her üretkenlik karşıtı davranışın sonucunda örgüte ve çalışma arkadaşlarına zarar verebileceği hususu da tartışmaya açıktır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları incelenirken literatürde bu davranışları tanımlayan bazı kavramlar ve açıklamaları Tablo1’de sunulmuştur.

1.1.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Türleri

Üretkenlik karşıtı iş davranışları her örgütte ortaya çıkabilecek olumsuz iş davranışları olduğu için türleri konusunda günümüze kadar yapılan çalışmalarda bu davranışların türleri hakkında bir görüş birliği bulunmamaktadır. Çalışmalara bakıldığında literatürde üretkenlik karşıtı iş davranışları türleri ile bu davranışların boyutlarının farklı kavramlar olmasına rağmen karıştırıldığı ve sıkça birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Örneğin Gruys (2000: 43-58) yaptığı çalışmalar sonunda 66 farklı üretkenlik karşıtı iş davranışı bulunduğunu öne sürmüş ve bunları 11 kategori altında toplamıştır. Bunlar; hırsızlık ve benzeri davranışlar, mülkiyete zarar verme, bilginin kötüye kullanımı, zaman ve kaynakların kötüye kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymama, düşük devam (işe devamsızlık), düşük iş kalitesi, alkol kullanımı, uyuşturucu kullanımı, uygunsuz sözlü eylemler, uygunsuz fiziksel eylemlerdir.

Genel olarak literatürde sıkça kullanılan üretkenlik karşıtı iş davranışları araştırmacı tarafından Tablo 2’ de özetlenmiştir.

Tablo 1: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Kavramları ve Tanımları

| YAZAR | KAVRAM | TANIM |
|--------------------------------------|---|---|
| Hollinger (1986) | Sapkın Davranış | Çalışanların isteyerek örgütün normlarını ihlal etmesi ve böylece örgütün refahını veya örgütün diğer üyelerini tehdit altına alma davranışları |
| Robinson ve Bennett (1995) | İş Yeri Norm Dışı Davranış (İş Yeri Sapkınlığı) | Örgütün bir üyesi tarafından belirli normları ihlal ederek örgütün mevcut refahını tehdit eden kasıtlı davranışlar |
| Baron ve Neuman (1996) | İş Yeri Fırlı Tecavüz (İş Yeri Saldırganlığı) | Mevcut ya da eski iş arkadaşına veya örgüte zarar vermeyi hedefleyen birey davranışları |
| Vardi ve Wiener (2002) | Örgütsel Kötü Davranışlar | Temel örgütsel ve/veya toplumsal normları ihlal eden kasıtlı davranışlar |
| Giachalone ve Greenberg (1997) | Anti Sosyal Davranış (Muhafif Davranışlar) | Örgüte, çalışanlarına ya da paydaşlarına zarar veren veya verme amacı güden tüm davranışlar |
| Skarlicki ve Folger (1997) | Örgütsel Misilleme Davranışı | Hoşnutsuz çalışanların algıladıkları adaletsizlik karşısında işverene verdikleri ters tepkiler |
| Bies, Tripp, and Kramer (1997) | İntikam/Hinç (Revenge) | Algılanmış zarar unsurlarına karşı eylemlerden veya toplumsal düzeni ihlal eden eylemlerdir |
| Neuman and Baron (1998) | Saldırgan Davranış | Bireylerin çalıştıkları kişilere zarar verme ve incitme düşüncesi ile giriştikleri çabalar |
| Robinson ve Bennett (2000) | Üretkenlik karşıtı davranışlar | Önemli örgüt kurallarını kasıtlı bir davranış yoluyla çiğneyerek örgütün kendisine ve/veya çalışanlarına zarar vermek |
| Fox and Spector (2002) | Üretkenlik Karşıtı Davranış | Örgütlerde birey ya da grupların bilinçli bir şekilde yazılı ya da sözlü olarak, yerleşik örgüt normlarına karşı gelerek, örgütün yapısına, üyelerine, varlıklarına, ilişkilerine zarar veren ya da verme gücüne sahip olan tüm davranışlar |
| Marcus (2004) | İş Yeri Üretkenlik Karşıtılığı | Bir örgüt üyesince gerçekleştirilen, örgütün diğer üyelerine ya da örgüt bütününe zarar vereceği ve fayda sağlamayacağı açık olan davranışlar. |
| Sackett ve DeVore (2002) | Üretkenlik Karşıtı Davranış | Örgütün bir üyesi tarafından bilinçli olarak gerçekleştirilen örgütün meşru haklarına ters düşen davranışlar |
| Martinko, Gundlach, & Douglas (2002) | Norm Dışı Davranış | Bir grup çalışanın bilinçli olarak gerçekleştirdiği ve örgüt malına, üyesine veya örgüt ilişkilerine zarar veren yazılı veya yazısız normlara aykırı tüm davranışlar |
| Gruys ve Sackett (2003) | Üretkenlik Karşıtı Davranış | Herhangi bir örgüt üyesine kasıtlı olarak uygulanan davranışlar |

Tablo 2: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Türleri

| ÜKİD TÜRLERİ | ÖRNEKLER |
|-------------------------|--|
| Başkalarına Zarar Verme | Suistimal Etme, Fiziksel ve Duygusal İstismar, Tehdit Etme, Kötü Eleştiri Yapma, Aşağılama, Küçümseme, Görmezden Gelme, Bireyin Çalışmasını Engelleme, Saldırgan Davranışlar, Dedikodu, Ayrımcılık, Sosyal Baskı, Psikolojik Şiddet, Irkçılık, Misilleme, Cinsel Taciz vb. |
| Kundaklama | Sabote Etme, Mülke Zarar Verme, Makine ve Eşyaları Tahrip Etme, Üretimi Durdurma/Yavaşlatma vb. |
| Üretimi Saptırma | Yapıyor-muş Gibi Davranma, Bilgiyi, Zamanı ve Kaynakları Kötüye Kullanma, Düşük İş Kalitesi, İsrif vb. |
| Geri Çekilme | Soyutlanma, İşe Gitmeme, İşe Geç Gitme, İşten Erken Ayrılma, Olması Gerekenden Daha Uzun Molalar Verme |
| Çalma | Hırsızlık, Yolsuzluk, Rüşvet vb. |
| Diğerleri | İSG Kurallarına Uymama, Alkol/Uyuşturucu Kullanımı, Güvensizlik vb. |

Kaynak: Tablodaki kavramlar; Hollinger ve Clark, 1982 :97-114, Robinson ve Bennett, 1995: 556, Baron ve Neuman, 1996: 162, Giacalone ve Greenberg, 1997, Gruys, 2000: 43-58, Kaukianien vd., 2001: 360 , Keashly, 2001: 242-245, Bies ve Tripp, 2005:66, Kelloway, 2010:18, Pearson vd., 2005: 191, Spector vd., 2006, Stewart, 2004:22 kaynaklarından derlenmiştir.

Collins ve Griffin (1998) oldukça farklı türleri bulunan bu davranışların daha iyi anlaşılması ve örgüt bireyleri ile yöneticileri tarafından önenebilmesi amacıyla örgüt içinde yarattığı etkiye ve olumsuz sonuçlarına bağlı olarak farklı önem derecesinde değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamışlardır (akt. Collins vd., 2002: 40).

1.2. Üretim Karşıtı İş Davranışları Boyutları

Üretkenlik karşıtı iş davranışları boyutları hakkında yapılan araştırmalarda bu davranışların genel olarak 2' ye ayrıldığı söylenebilir. Bunlardan birincisi örgüte yönelik davranışları ifade ederken diğeri ise örgüt çalışanlarına yönelik davranışlar olarak ifade edilmektedir (Bennett ve Robinson, 2000: 352; Spector, 2011: 342-343).

Hollinger ve Clark (1982: 275) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını örgüt malına zarar verme ve üretimden sapma olarak iki boyutta incelemişlerdir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını örgüt içinde meydana gelen sapkın davranışlar olarak tanımlayan Robinson ve Bennett (1995: 565) ise Hollinger ve Clark' ın sınıflandırmasına **bireylerarası boyutları** da ekleyerek bu konuyu daha geniş bir bakış açısı ile değerlendirmişlerdir. Robinson ve Bennet'in sapkın davranışlar boyutlandırması Şekil 1' de özetlenmiştir.



Şekil 1. Robinson ve Bennet'in Sapkın Davranışlar Boyutlandırması

Kaynak: Doğan ve Kılıç, 2014: 117

Robinson ve Bennett (1995: 565)' e göre örgüte yönelik sapma davranışları içerisinde yer alan mülkiyet saptırması ve bireye yönelik sapma davranışları içerisinde yer alan bireylere saldırı davranışları ciddi üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak tanımlanmıştır. Aynı zamanda örgüte yönelik sapma davranışları içerisinde yer alan üretimi saptırma ve bireye yönelik sapma davranışları içerisinde yer alan politik saptırma davranışları önemsiz üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak tanımlanmıştır.

Chen ve Spector üretkenlik karşıtı iş davranışlarının 6 boyutta incelenmesi gerektiğini öne sürmüşlerdir. Chen ve Spector (1992: 180)' a göre bu boyutlar; **saldırganlık, sabotaj, düşmanlık ve şikâyet, hırsızlık, madde kullanımı ve devamsızlıktır.**

Baron ve Neuman (2005: 18-19)' ın örgüt içinde saldırgan davranış boyutlandırmasını ve bu boyutların altında ise saldırgan davranış türleri ile ilgili örnekler Şekil 2'de gösterilmektedir.

| Fiziksel- Sözlü | Aktif- Pasif | Dolaylı-Dolaysız Boyut | |
|--------------------|-----------------|---|--|
| | | Dolaysız | Dolaylı |
| Fiziksel | Aktif | Silahlı yaralama, öldürme | Çalma |
| | | Tecavüz, cinsel saldırı | Kundaklama |
| | | Düşmanca tavırlarla dik dik bakma | Mülke zarar verme |
| | | Müstehcen/düşmanca mimikler yapma | Hedef birey tarafından ihtiyaç duyulan kaynaklara zarar verme |
| | | Çalışma arkadaşlarıyla çatışma | İhtiyaç duyulan kaynakları saklama |
| | Pasif | İşle ilgili sosyal toplantılara katılmama | Hedef birey tarafından düzenlenen toplantılara geç kalma |
| | | Hedef birey içeri girer girmez odayı terk etme | Hedef bireyi kötü hissetmesi için işe geç gitme |
| | | Kasten yavaş çalışma | Hedef bireyin refahını korumada başarısız olma |
| | | İhtiyaç duyulan kaynakları vermeyi reddetme | Önemli sorunlarla ilgilenen bireyleri oyalama |
| | | Hedef bireyin kendini ifade etmesini engelleme | Hedef bireye verilecek olan zammı/promosyonu geçerli bir neden olmaksızın onaylamama |
| Sözlü | Aktif | Tehdit etme | Hatalar için başkalarını suçlama |
| | | Bağırıp çağırma | Hedef bireyin arkasından konuşma |
| | | Cinsel taciz yapma | Dedikodu çıkarma/yayma |
| | | Aşağılama, alay etme, kaba/saygısız sözlerle iğneleme | Hedef bireyi başkalarına küçümseme |
| | | Haksız yere sert eleştiri yapma | Başkalarını hedef bireye karşı kızdırtma |
| | Pasif | Telefonlara kasten cevap vermeme | Bilginin ulaştırılmasını ihmal etme |
| | | Hedef bireyle konuşmama | Hedef birey hakkındaki dedikoduları yalanlamayı ihmal etme |
| | | Beddua etme, lanet okuma | Hedef bireyi korumayı ihmal etme |
| | | Hedef bireyin isteklerini reddetme | Olası tehlikelere karşı hedef bireyi uyarmama |
| | | Zor zamanlarda düşük ilgi gösterme | Hedef birey için önem arz eden bilgileri sağlamayı ihmal etme |

Şekil 2: Neuman ve Baron'un Saldırgan Davranışlar Boyutlandırması

Kaynak: Doğan ve Kılıç, 2014: 120

Neuman ve Baron (1996: 163-164) 'a göre saldırgan davranışlar, sözlü-fiziksel, dolaylı-dolaysız ve aktif-pasif olmak üzere üç grupta incelenebilmektedir. Örneğin; dolaysız boyutta yer alan silahlı yaralama fiziksel ve aktif davranış olarak tanımlanırken dolaylı boyutta yer alan olası tehlikelere karşı hedef bireyi uyarmama davranışı sözlü ve pasif davranış olarak tanımlanmaktadır.

Berry ve arkadaşları (2007: 410) sapkın davranışlar olarak adlandırdıkları üretkenlik karşıtı davranışların boyutlarını **bireylerarası ve örgütsel** olarak iki grupta ele almışlardır. Bu davranış örneklerinden dedikodu yapma, şiddet gösterme, örgütün diğer bireylerinden çalma davranışları bireylerarası sapkın davranışlar olarak

gösterilirken; örgüt malına bilerek zarar verme, iş yavaşlatma veya durdurma, örgütün sırlarını başkaları ile paylaşma gibi davranışları örgütsel sapkın davranışlar olarak ifade etmektedir (Berry vd. ,2007: 410).

Kelloway ve arkadaşları (2010: 22) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını örgüt çalışanlarının şahsi amaçları doğrultusunda birtakım amaçlara ulaşmak için başvurdukları bir çeşit protesto yöntemi olduğunu savunmuşlardır ve bu davranışları sabotaj, çalma, saldırganlık, nezaketsizlik vb. olarak örneklendirmiştir. Kelloway ve arkadaşlarının protesto davranışlarını boyutlandırması Şekil 3'te gösterilmektedir.

| Örgütü Hedef Alan Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları | |
|--|--|
| <p><i>Özdeşleşme Derecesi:</i> Örgütsel - Düşük <i>Algılanan Adaletsizlik:</i> Örgüt bireyin kendisine ve muhtemelen diğerlerine de adaletsizlik yapıyor. <i>Enstrüman:</i> Eşitliğin sağlanması ve örgüte zarar verme <i>Örnek:</i> Örgütten çalma, sabotaj, geri çekilme.</p> | <p><i>Özdeşleşme Derecesi:</i> Örgütsel-Düşük Grup - Yüksek (Sendika, Çalışma Arkadaşları) <i>Algılanan Adaletsizlik:</i> Gruba ya da grup üyelerine adaletsizlik yapıyor. <i>Enstrüman:</i> Grubun statüsünü güçlendirme ve örgüte zarar verme <i>Örnek:</i> Grev, grup olarak iş yavaşlatma.</p> |
| Bireysel Hareket | Kolektif Hareket |
| <p><i>Özdeşleşme Derecesi:</i> Örgütsel - Yüksek Birey (Hedefe Karşı) - Düşük <i>Algılanan Adaletsizlik:</i> Birisi bireyin kendisine ya da örgüte haksızlık yapıyor. <i>Enstrüman:</i> Eşitliğin sağlanması ve bireye zarar verme. <i>Örnek:</i> Nezaketsizlik, saldırganlık, bireyden çalma.</p> | <p><i>Özdeşleşme Derecesi:</i> Örgütsel-Yüksek Grup - Yüksek, Birey (Hedefe Karşı) - Düşük <i>Algılanan Adaletsizlik:</i> Birisi, grup üyelerinden birine ya da örgüte haksızlık yapıyor. <i>Enstrüman:</i> Eşitliğin sağlanması ve bireye zarar verme. <i>Örnek:</i> Psikolojik şiddet, bezdirme, zorbalık.</p> |
| Bireyi Hedef Alan Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları | |

Şekil 3: Kelloway ve Arkadaşlarının Protesto Davranışları Boyutlandırması

Kaynak: Doğan ve Kılıç, 2014: 118

Spector (2011: 342-343)' un üretkenlik karşıtı iş davranışlarını boyutlandırması ise **bireysel ve örgütsel** olmak üzere iki şekildedir. Spector bireyler arasında meydana gelen üretkenlik karşıtı iş davranışlarını gerçekleştiren bireylerin doğrudan örgüte zarar verme niyetinin bulunmadığını ancak sonuçları bakımından dolaylı olarak örgüte de zarar verdiğini ifade etmektedir. Örgütsel boyutta bakıldığında ise doğrudan örgütsel normların ihlalini, örgüte bilinçli bir şekilde zarar verme niyetini ve örgütün çıkarlarına aykırı davranışları içermektedir.

1.3. Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Belirleyicileri

Üretim karşıtı iş davranışları örgütlerde çalışanların moral, motivasyon ve performans düzeylerini etkileyen örgütleri maddi ve manevi açıdan zarara uğratan istenmeyen davranışlardır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak ifade edilen bu olumsuz iş davranışlarına birçok durum sebep olabilmektedir. Bu davranışların belirleyicilerini bireysel ve örgütsel faktörler olarak 2 grupta sınıflandırmak mümkündür (Skarlicki, Folger ve Tesluk, 1997: 435).

Demir (2009: 68) üretkenlik karşıtı iş davranışının oluşumunda durumsal faktörlerin kişisel faktörlerden daha belirleyici olduğunu belirtmiştir. Araştırmacı tarafından oluşturulan Tablo 3'te üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bireysel örgütsel nedenleri gösterilmiştir.

Tablo 3: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Bireysel ve Örgütsel Belirleyicileri

| BİREYSEL FAKTÖRLER | ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">•Moral ve motivasyon düzeyi•Gerekli olan beceri ya da araçlardan yoksunluk•Örgütsel güvensizlik•Güçsüzlük•Örgütsel engellenme•İş tatmini•Ast-üst ilişkileri•Duygusal zekâ•Kişilik•Öz yeterlilik algısı•Kontrol odağı•Negatif duygusallık•Örgütsel bağlılık ve işe adanmışlık•Yaş, cinsiyet ve medeni durum•Eğitim düzeyi•Tükenmişlik düzeyi | <ul style="list-style-type: none">•Örgütsel adaletsizlik•Yetersiz örgütsel destek,•Yanlış yönetsel uygulamalar,•Düşük iş kontrolü•Fiziksel açıdan uygun ya da yeterli olmayan çalışma ortamı•Yönetsel baskılar•Örgüt kültürü•Örgütün ücret, terfi ve kariyer imkânları•Rol çatışması ve rol belirsizliği•Örgüt iklimi•Etik iklim |

Kaynak: Tablodaki kavramlar;Kaplan 1975; Fox vd., 2001: 293; Vardi ve Weitz, 2002: 54; Martinko, vd., 2002: 40, Spector ve Fox, 2005: 162; Dalal, 2005: 1242; Seçer ve Seçer, 2007: 160; Berry, vd., 2007: 411; Furnham ve Siegel, 2012: 211; Chirasha ve Mahapa, 2012: 417; Ariani, 2013: 48; Le vd., 2014: 7 kaynaklarından derlenmiştir.

Üretkenlik karşıtı davranışların sebebi, çalışanların kendilerinden beklenen normlara uymak adına yeterli motivasyonlarının olmaması ya da tam aksi bu normları ihlal etmeye motive olmalarıdır (Kaplan, 1975). Fox ve Spector (1999: 919) çalışanların işyerinde uğradıkları hayal kırıklıklarını, duygusal tepkiler aracılığıyla örgütlerde istenmeyen davranışsal tepkiler olarak ifade etme eğiliminde olduğunu savunmuşlardır.

Berkowitz (1998: 53)' e göre iş hayatında karşılaşılan stres yaratan durumlar ve meydana gelen diğer tatsız durumlar, olumsuz duygulara neden olmakta ve bu duygular bireyde örgüte karşı düşmanlık hissi oluşturmaktadır. Düşmanlık hissi kişi üzerinde stresörler ve olumsuz durumlar devam ettikçe saldırgan davranışlara yol açmaktadır. Saldırgan davranışlar, hedef bireye karşı fiziksel şiddet uygulama ya da hedef bireyde psikolojik rahatsızlıklara neden olabilecek stresörlere de sebep olabilmektedir.

Khan, Peretti ve Quratulain (2009: 128)' in araştırmalarına göre örgüt çalışanlarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını sergilemesinde örgütsel adaletsizlik ve olumsuz duygulardır. Bu duyguları özellikle kızgınlık, suçluluk, utanma, gurur ve kıskançlık olarak belirtmişlerdir. Furnham ve Siegel (2012: 212) ise; üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bireylerin duygusal zekâsı ile ilişkili olduğunu savunmuşlar. Duygusal zekâsı yüksek insanların genellikle örgütsel adaletsizlik algısı üzerine üretkenlik karşıtı davranışlara eğilim göstermediğini ifade etmişlerdir.

1.3.Üretim Karşıtı İş Davranışları İle İlişkili Bazı Kavramlar

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile içerik bakımından aynı davranış türlerine değinse de yazarlar tarafından farklı şekillerde ifade edilen bazı kavramlar bulunmaktadır. Örneğin; Fox ve Spector (1999: 916); Neuman ve Baron (2005)'a göre örgütsel saldırganlık (aggression), Kalyva (2011: 76); Robinson ve O'Leary-Kelly (1998)'e göre **antisosyal davranış**; Hogan ve Hogan (1989)'a göre **kötüye kullanma (delinquency)**; Robinson ve Bennett (1995: 556)'e göre **sapkınlık (deviance)** Keashly vd. (1994)'ne göre **kötü davranış (abusive)** Keashly (1998)e göre **duygusal İstismar**, Moretti, 1986: 134)'e göre **endüstriyel sabotaj**, Ball, Trevino ve Sims (1994)'e göre örgütsel vatandaşlık karşıtı davranışlar olarak tanımlanmıştır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile negatif ilişkisi olan kavramlar; örgütsel adalet (Yeşiltaş vd., 2012: 33; Ayazlar ve Güzel, 2013: 16), örgütsel öğrenme (Avcı, 2009: 41), örgütsel destek (Öcel, 2009: 161; Tuna ve Boylu, 2016: 515), **psikolojik kontrat** (İyigün, 2011: 24), **etik iklim** (Doğan ve Kılıç, 2014: 283) , **duygusal zeka** (Dirican, 2013: 83), örgütsel bağlılık (Demirel 2009: 128), çalışma yaşam kalitesi (Sezici, 2014: 242), örgütsel vatandaşlık davranışı (Polatçı vd., 2014: 8) ve **demokratik yönetim tarzıdır**(Kanten ve Ülker, 2014: 32). Bir örgütte çalışanlar tarafından üretkenlik karşıtı iş davranışının gerçekleşme durumu ne kadar çok ise bu davranışlar ile negatif ilişkisi olan davranış türleri o kadar az bulunuyor demektir.

Çalışmadan elde edilen bulgulara göre üretkenlik karşıtı iş davranışları ile pozitif ilişkisi olan kavramlar; **işten ayrılma eğilimi** (Demir ve Tütüncü, 2010: 72), **ayrımcılık algısı** (Akyüz ve Özer, 2016: 70), **tükenmişlik** (Demirel ve Seçkin, 2009), **psikolojik kontrat ihlali** (Fettahlıoğlu, 2015: 145), örgütsel sinizm (Yıldız, 2013: 868), **agresif davranışlar** (Taştan, 2013: 476), **olumsuz duygu durumu** (Tuna ve Boylu, 2016: 515), **kötü muameledir** (Taştan,2014).

2.ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmada Ocak 2007- Mayıs 2017 tarihleri arasında Türkçe literatürde üretkenlik karşıtı iş davranışları ve türleri konusunda yayımlanan bilimsel makale ve tezlerin içerik analizi ile incelenmesi ve karşılaştırılması amaçlanmıştır.

3.ARAŞTIRMA EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Bu çalışmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın amacına yönelik olarak Ocak 2003- Mayıs 2017 tarihleri arasında Türkiye’de yapılmış olan çalışmalar araştırma kapsamına dahil edilmiştir.

4.VERİ TOPLAMA ARACI VE YÖNTEMİ

Bu çalışmada, taranan ve kapsam dâhiline alınan makalelerden elde edilen ikincil verilerden faydalanılmıştır. Veri toplama aracı olarak ise nitel araştırmalarda doküman incelemesi yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla, YÖK Tez Arama Merkezi, Google Akademik ve Ulakbim arama motorları kullanılarak Ocak 2003-Mayıs 2017 tarihleri arasında yayımlanan bilimsel makale ve tezler incelenmiştir. Arama kriterleri ve anahtar kelimeler Tablo 4’te verilmiştir.

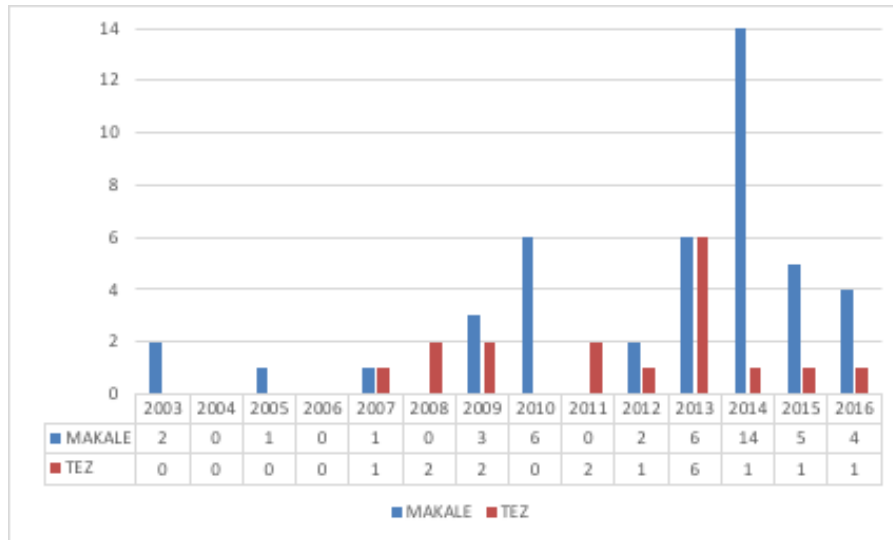
5.BULGULAR

Bu bölümde analize tabi tutulan makalelere ilişkin bulgular yer almaktadır. 2003-2017 yılları arasında incelenen 75 çalışmanın 49’u makale 26’sı tezdır. Ancak 4 makalenin tam metnine ulaşamadığından ve 9 tezin erişimi çalışmanın tamamlandığı tarihte kısıtlı olduğundan toplamda 45 makale ve 17 tez incelenmiştir.

Grafik 1’ e göre en fazla makale 2014 yılında yayımlanmıştır. Yayımlanan makale ve tez sıklığı ile yayım yılları arasında doğrusal bir ilişki görülmemektedir.

Tablo 4: Tarama Kriterleri ve Sonuçları

| | |
|--|--|
| Veri Tabanları | YÖK Tez Arama Merkezi Google Akademik Ulakbim |
| Anahtar Kelimeler | 1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları/Üretim Karşıtı Davranışlar 2. Örgütsel Sapma/ Sapkın Davranışlar/ İşyeri Sapkınlığı 3. Örgütsel Kusur 4. Örgütsel Misilleme 5. Muhafız Davranışlar/ Örgütsel Vatandaşlık Karşıtı Davranışlar 6. İşyerinde Olumsuz Duygular 7. Örgütsel İntikam/ Örgütsel Sabotaj 8. İşyeri Nezaketsizliği/ İşyeri Kabalığı 9. Negatif İş Davranışları 10. Saldırgan Davranışlar |
| Arama Kriterleri(Sınırlılıkları) | -Ocak 2003- Mayıs 2017 tarihinde yayımlanmış olması - YÖK Tez Arama Merkezi' nde yayımlanmış bir tez olması -Ulakbim ve Google Akademik veri tabanlarında bulunan bir makale olması -Türkiye'de yapılmış bir çalışma olması -Nicel, nitel ya da karma araştırma yöntemlerinden birini kullanmış olması -Tam metnine ulaşılabilir olması |
| Çıkan Sonuç Sayısı | Makale: 2570 Tez: 26 |
| Özet İncelemesinden Sonra Elde Edilen Sonuç Sayısı | Makale: 49 Tez: 26 |
| Tam Metne Ulaşılamayan Ve Kısıtlı Olan Yayınlar Çıkarıldıktan Sonra Elde Edilen Sonuç Sayısı | Makale: 45 Tez: 17 |



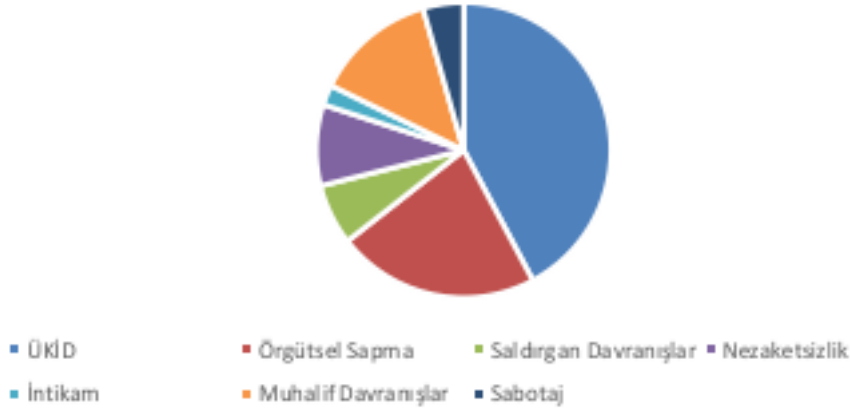
Grafik 1: Yıllara Göre Yayımlanan Makale ve Tez Sıklığı

(İncelenen çalışma sayısı 62 olmasına rağmen 1 makalenin yayım yılına ulaşılammıştır.)

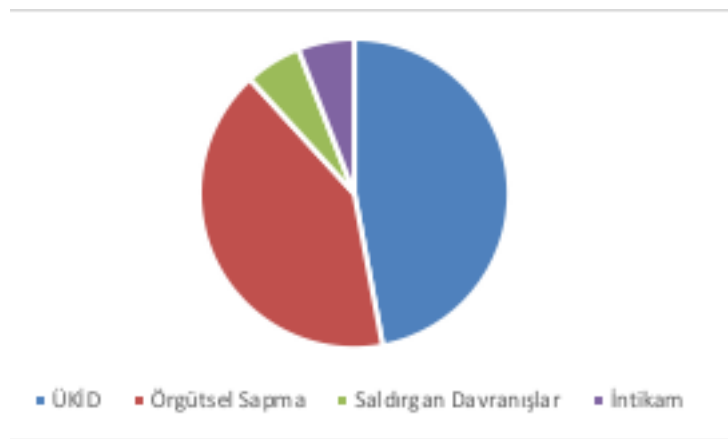
Çalışma konuları ve sıklığı incelendiğinde Tablo 5 ve Grafik 2’ de en fazla çalışmanın üretkenlik karşıtı iş davranışları konusunda yapıldığı görülmektedir. Aynı zamanda Tablo 5 ve Grafik 3 incelendiğinde İşyeri Nezaketsizliği, Muhalif Davranışlar ve Örgütsel Sabotaj konusunda tez çalışmanın bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 5: Çalışma Konuları ve Sıklığı

| ÇALIŞMA KONUSU | MAKALE | | TEZ | |
|--|--------|-------|------|-------|
| | SAYI | % | SAYI | % |
| Üretkenlik Karşıtı Davranışlar(Üretim Karşıtı Davranışlar) | 19 | 42.22 | 8 | 47.05 |
| Örgütsel Sapma(Sapkın Davranışlar, İşyeri Sapkınlığı) | 10 | 22.22 | 7 | 41.17 |
| Saldırgan Davranışlar | 3 | 6.66 | 1 | 5.88 |
| İşyeri Nezaketsizliği/İşyeri Kabalığı | 4 | 8.88 | - | - |
| Örgütsel İntikam | 1 | 2.22 | 1 | 5.88 |
| Muhalif Davranışlar | 6 | 13.33 | - | - |
| Örgütsel Sabotaj | 2 | 4.44 | - | - |
| Toplam | 45 | 100.0 | 17 | 100.0 |



Grafik 2: Çalışma Konusu Hakkında Yayımlanan Makale Sıklığı



Grafik 3: Çalışma Konusu Hakkında Yayımlanan Tez Sıklığı

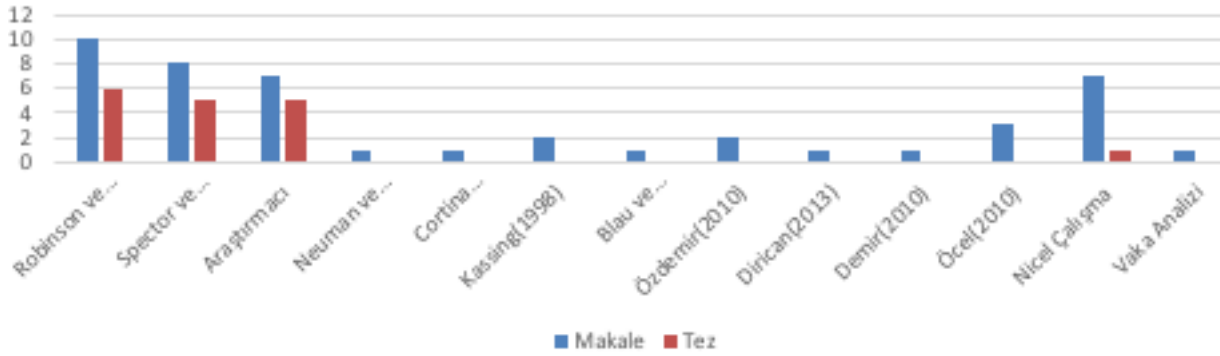
Tablo 6: Makalelerde ve Tezlerde Kullanılan Anahtar Kelimelerin Sıklıkları

| ANAHTAR KELİMELER | KULLANIM SIKLIĞI | | | |
|--|------------------|-------|-----|-------|
| | MAKALE | % | TEZ | % |
| Üretkenlik Karşıtı Davranışlar (Üretkenlik Karşıtı İş/Çalışma Davranışları, Üretim Karşıtı Davranışlar, Üretim Karşıtı İş/İşyeri Davranışları, ÜKİD, Üretkenliğe Aykırı Davranışlar, Üretkenlik Dışı Davranışlar, ÜKİD Ölçeği) | 20 | 13.42 | 7 | 10.76 |
| Örgütsel Sapma (İşyeri Sapıklığı, Sapıklık, Sapkın Davranışlar, Örgütsel Sapıklık, İşyerinde Sapma, Örgüte Yönelik Sapkın Davranışlar) | 15 | 10.06 | 8 | 12.30 |
| Saldırgan Davranışlar (Şiddet, Zorbalık, Psikolojik Zorbalık, Örgütsel Şiddet, Agresif Davranışlar, Agresyon, Psikolojik Taciz) | 15 | 10.06 | 1 | 1.53 |
| Örgütsel Adalet (Adalet, İşyerinde Adalet, Adalet Algısı, Örgütsel Adaletsizlik, Adil Dünya İnancı) | 7 | 4.69 | 7 | 10.76 |
| Örgütsel Muhalefet (Muhalefet, Çalışan Muhalefeti) | 13 | 8.72 | - | |
| İşletme/Sektör (Konaklama/Ağırlama/Otel İşletmeleri, Tekstil Sektörü, Kamu Sektörü, İlaç Sektörü, Hizmet Sektörü, Sağlık Sektörü) | 9 | 6.04 | 4 | 6.15 |
| Olumsuz Duygular/Davranışlar (İntikam, Örgütsel İntikam, İntikamcı Davranış, Sabotaj, Örgütsel Sabotaj, Ayrımcılık, Sosyal Kaytarma Davranışı, Kötü Muamele) | 9 | 6.04 | 4 | 6.15 |
| Kişilik (Kişilik Yapısı, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Bireysel Değerler, Kişisel Belirleyiciler) | 6 | 4.02 | 4 | 6.15 |
| Örgüt İklimi (Etik İklim, Etik İş İklimi, Örgütsel Etik, Etik, Algılanan Örgütsel Etik İklim, Olumsuz Örgüt İklimi) | 2 | 1.34 | 6 | 9.23 |
| İşten Ayrılma Niyeti (İşten Ayrılma Eğilimi) | 5 | 3.35 | 1 | 1.53 |
| Psikolojik Sözleşme (Psikolojik Kontrat, Psikolojik Sözleşme İhlali) | 4 | 2.68 | 1 | 1.53 |
| İşyeri Nezaketsizliği (İşyeri Kabalığı) | 5 | 3.35 | - | |
| Tükenmişlik (Duygusal Tükenme, İşyerinde Tükenmişlik) | 4 | 2.68 | - | |
| Güçlendirme (Psikolojik Güçlendirme, Yapısal Güçlendirme) | 4 | 2.68 | | |
| Duygusal Zekâ | 2 | 1.34 | 2 | 3.07 |
| Örgütsel Vatandaşlık Davranışı | 1 | 0.67 | 2 | 3.07 |
| Diğer | 55 | 36.91 | 18 | 27.69 |
| Toplam | 149 | 100.0 | 65 | |

Makalelerde ve tezlerde kullanılan ölçekler ve kullanım sıklıkları Tablo 7 ve Grafik 4’ te de gösterilmiştir. Tablo 7 ve Grafik 4’ e göre çalışmalarda en fazla kullanılan yöntem Robinson ve Bennett’in oluşturduğu Örgütsel Sapma Ölçeği ve Spector ve Ark.’nin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği’dir.

Tablo 7: Makale ve Tezlerde Kullanılan Soru Formları ve Kullanım Sıklıkları

| Sayı | SORU FORMLARI | MAKALE | | TEZ | |
|------------------------------------|---|--------|-------|-----|-------|
| | | % | Sayı | % | Sayı |
| Robinson ve Bennett (1995 ve 2000) | Bireylerarası ve Örgütsel Sapma Ölçeği | 10 | 22.22 | 6 | 35.29 |
| Spector ve Ark.(2006) | Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği | 8 | 17.77 | 5 | 29.41 |
| Araştırmacı | Araştırmacının Oluşturduğu Anket | 7 | 15.55 | 5 | 29.41 |
| Neuman ve Baron(1998) | Düşmanca Davranışlar Ölçeği | 1 | 2.22 | - | - |
| Cortina vd.(2001) | İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği | 1 | 2.22 | - | - |
| Kassing(1998) | Örgütsel Muhalefet Ölçeği | 2 | 4.44 | - | - |
| Blau ve Andresson(2005) | İşyeri Nezaketsizliği Algısı Ölçeği | 1 | 2.22 | - | - |
| Özdemir(2010) | Muhalef Davranışlar Ölçeği | 2 | 4.44 | - | - |
| Dirican(2013) | Robinson ve Bennett’in Bireylerarası ve Örgütsel Sapma Ölçeği(1995)’nin TR Uyarlaması | 1 | 2.22 | - | - |
| Demir(2010) | Robinson ve Bennett’in İşyerinde Sapkın Davranışlar Ölçeği(2007)’nin TR Uyarlaması | 1 | 2.22 | - | - |
| Öcel(2010) | Spector ve Ark.’nin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği(2006)nin TR Uyarlaması | 3 | 6.66 | - | - |
| Nicel Çalışma | | 7 | 15.55 | 1 | 5.88 |
| Vaka Analizi | | 1 | 2.22 | - | - |
| TOPLAM | | 45 | 100.0 | 17 | 100.0 |



Grafik 4: Makale ve Tezlerde Kullanılan Soru Formları ve Kullanım Sıklıkları

6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bilgi toplumuna geçişin en önemli getirilerinden biri sadece maddi olanaklar ile değil aynı zamanda örgüt çalışanlarının donanımlarından, niteliklerinden, yeteneklerinden ve sahip oldukları bilgi birikiminden faydalanarak örgütün amaç ve hedeflerine ulaşılacağı farkında olunmasıdır. Örgütler verimliliğin ve kar maksimizasyonun sağlanabilmesi için insan faktörünün önemini göz ardı edemez. Örgüt içindeki iletişim oldukça önemlidir. Sorunlarını açıkça ifade edemeyen bireyler üretkenlik karşıtı iş davranışları geliştirmeye eğilimlidir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının örgütlerde sadece finansal açıdan değil aynı zamanda hem sosyal hem de psikolojik açıdan oldukça zarar verdiği bilinmektedir. Örgütlerde verimliliğin düşmesi, üretim maliyetlerinin artması, örgüt çalışanlarında moral ve motivasyon kayıplarına bağlı olarak performans düşüklüğü, kaynakların israfına zemin hazırlanması ve bunun sebep olduğu kayıplar, işletmenin piyasa değerinin azalması gibi örnekler bu zararlardan bazılarıdır. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının neden olduğu en büyük problemlerden biri de örgüt çalışanlarının örgütsel bağlılığının azalması bu sebeple örgütsel değer ve normlara ters düşen davranışlar sergileyerek öz menfaatlerini örgütsel çıkarılardan üstün tutmalarıdır.

Örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının getirdiği zararlardan korunmak için birçok farklı yol izlenebilir. Bunlardan bazıları örgüt çalışanları arasında iletişimi desteklenmesi, çalışanlar için karşılıklı güven ortamı oluşturarak duygu ve düşüncelerinin açıkça ifade edebilmelerinin sağlanması ve bu sayede örgütsel muhalefetin engellenmesi, çalışanların örgüt içinde bulunduğu konum da dikkate alınarak çeşitli karar ve değişim süreçlerine katılımının sağlanması, örgütlerde bilgi ve beceri eksikliğinden kaynaklanan örgütsel sessizliğin önüne geçilmesidir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının en önemli sebeplerinden biri örgütsel adaletsizliktir. Örgütlerde çalışanların örgütsel adaletsizlik algısının ortadan kaldırılması için ödül ve ceza sisteminin gözden geçirilmesi beklenir. Örgüt çalışanları kim olursa olsun aynı yanlış davranışı sergileyen iki bireyin cezalandırılma yönteminin de aynı olacağını bilmesi gerekir. Aynı şekilde örgüt içinde elde edilen başarının ödülü bireyler arasında aynı olmalıdır. Bu yüzden örgütlerde ödül ve cezaları açıkça tanımlamak ve örgütsel adaletin herkes için var olduğunun kanıtlanması önemlidir.

Çalışmada üretkenlik iş davranışlar kavramı, türleri, boyutları, nedenleri ve bu davranışları engellemenin yolları incelenmiştir. Aynı zamanda bu çalışma ile literatürde bulunan üretkenlik karşıtı iş davranış türleri ve boyutları arasındaki anlam karmaşası giderilmeye çalışılmıştır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları türlerinden ya da literatürde bu davranışlar yerine kullanılan Örgütsel Sapma (Sapkın Davranışlar, İşyeri Sapkınlığı), Saldırgan Davranışlar, İşyeri Nezaketsizliği/İşyeri Kabalığı, Örgütsel İntikam, Muhalif Davranışlar ve Örgütsel Sabotaj konuları hakkında yapılan araştırmalar da çalışma kapsamında yer almaktadır.

Çalışmanın en önemli bulguların biri de İşyeri Nezaketsizliği, Muhalif Davranışlar ve Örgütsel Sabotaj konusunda tez çalışmanın bulunmadığının tespitidir. Bu sebepler ile bu çalışmanın ileride bu konu hakkında çalışma yapacak olan çalışmacılara faydalı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Akyüz M., Özyer K., (2016) " Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma" Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi, 1(2), s.53-76
- Ariani, D. W. (2013), "The Relationship Between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior", International Journal of Business Administration, 4(2), s.46-56
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009) 'Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki" Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 20(1), s. 33-44
- Ayazlar, G., Güzel, B., (2013) " Örgütsel Adaletin Otel Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti ve İşyerinde Sapma Davranışına Etkisi" Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 10 (3), s.6-23
- Ball, G. A., Trevino, L. K. ve Sims, H. P. Jr. (1994). "Just and unjust punishment influences on subordinate and citizenship" Academy of Management Journal, 37, s.299-322
- Baron, R.A. ve Neuman, J.H.(1996) "Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes", Aggressive Behavior, 22(3), s.161-173
- Baron, R.A. ve Neuman, J.H.(2005) " Aggression in the Workplace: A Social-Psychological Perspective" İçinde: Fox S, Spector PE, editors. Counterproductive work behaviour: Investigations of actors and targets. Washington, DC: American Psychological Association; 2005.
- Berkowitz, L. (1998) "Affective Aggression: The Role of Stress, Pain, and Negative Affect", in G.G. Russell, D. Edward (eds.), Human Aggression, s.49-72, San Diego
- Berry, C.M., Deniz S.O. ve Sackett P. (2007) "Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, and Their Common Correlates: A Review and Meta-Analysis", Journal of Applied Psychology, Cilt:92, Sayı:2, s.410-424
- Bies, R.J., T.M. Tripp (2005) "The Study of Revenge in the Workplace: Conceptual, Ideological, and Empirical Issues", İçinde Fox, S., P.E. Spector (ed), Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets, , Washington, DC, s.65-81
- Bies, R.J., T.M. Tripp, R.M. Kramer (1997) "At the Breaking Point: Cognitive and Social Dynamics of Revenge in Organizations", içinde Giacalone, R.A., J. Greenberg (Ed), Antisocial Behavior in Organizations, 18-36, Thousand Oaks, CA US: Sage Publications, Inc
- Chen, P. Y. ve Spector, P. E. (1992) "Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study" Journal of Occupational and Organizational Psychology, 65 (3), s.177-184.
- Chirasha, V. and Mahapa, M. (2012). "An Analysis of the Causes and Impact of Deviant Behaviour in the Workplace. The Case of Secretaries in State Universities", Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences, 3 (5), s. 415-421
- Dalal, R. S. (2005), "A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior", Journal of Applied Psychology, 90, s.1241-1255
- Demir, M. (2009). Konaklama İşletmelerinde Duygusal Zekâ, Örgütsel Sapma, Çalışma Yaşamı Kalitesi Ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin Analizi,(Basılmamış Doktora Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Demir, M., Ö. Tütüncü (2010) "Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki", Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 21(1),s.64-74
- Demirel, Y. (2009), "Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(15),115-132
- Doğan S., Kılıç, S.,(2014) " Algılanan Örgütsel Etik İklimve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" C.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1), s. 269-292
- Fettahlıoğlu, Ö.O., (2015) " Kurumsal İtibar Yönetiminin, Psikolojik Sözleşme İhlali ile Üretkenlik Karşıtı Davranışlar İlişkisinde Düzenleyici Etkisi" Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal, 4, s. 132 - 149
- Fox, S. ve P. E. Spector. (1999) "A Model of Work Frustration-Aggression," Journal of Organizational Behavior, 20, s.915-931

- Fox, S., P.E. Spector, D. Miles (2001) "Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions", *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), s.291-309. doi: 10.1006/jvbe.2001.1803.
- Furnham, A. ve E. M. Siegel. (2012) "Reactions to Organizational Injustice: Counter Work Behaviors and the Insider Threat," *Justice and Conflicts*: s.199-217
- Griffin., R. W., Anne, A. O.-K., & Collins, J. (2002). "Dysfunctional work behaviors in organizations". *Journal of Applied Psychology*, s.36-50
- Giocalone, R.A. ve Greenberg, J.(1997) "Antisocial Behavior in Organizations", London: SAGE s.399
- Gruys, M.L. (2000) "The Dimensionality of Deviant Employee Behavior in the Workplace", *Doktora Tezi*, University of Minnesota, Minnesota,
- Gruys M.L. ve Sacrett P.R. (2003) " Investigating the Dimentionality of Counterproductive Work Behavior" *International Journal of Selection and Assessment*. 11(1), s.30
- Hogan, J., R. Hogan (1989) "How to Measure Employee Reliability", *Journal of Applied Psychology*, 74(2), s.273-279
- Hollinger, R. ve Clark, J. (1982) " Employee deviance: A response to the perceived quality of the work experience" *Work and Occupations*,9(1), s. 97-114.
- Hollinger, R. C. (1986),"Acts against the Workplace: Social Bonding and Employee Deviance", *Deviant Behavior*, 7, s.53-75
- İyigün, N. Ö. (2012), "Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve Kişilik Özelliklerinin Rolü: İlaç Sektöründe Bir Araştırma" 1, İstanbul: Beta Yayınları s.15-29
- Kalyva, E. (2011) "Antisocial Behavior in Children with ADHD: Causes and Treatment", in R.M. Clarke, (ed.), *Antisocial Behavior: Causes, Correlations and Treatments* New York: Nova Science Publishers, Inc, s.75-92
- Kaplan, 1975 Kaplan, H. B. 1975. "Self-Attitudes and Deviant Behavior," *Pasific Palisades, CA: Goodyear*
- Kaukianien, A., Salmivalli C., Björkqvist, K., Österman, K., Lahtinen, A., Lagerspetz, A. (2001) "Overt And Covert Aggression in Work Settings in Relation to the Subjective Well-Being of Employees", *Aggressive Behavior*. Vol.27, No.5, s.360-371
- Kanten, P., Ülker, F., (2014) " Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşısı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü" *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, s. 16-40
- Khan, A. K., Peretti, J. M., Quratulain, S. (2009) " Envy And Counterproductive Work Behaviors: Is More Fairness Always Preferred?" *Journal of Organizational Behavior* 35 (1), s.128-144
- Keashly, L. (1998). "Emotional Abuse in the Workplace: Conceptual and Emprical Issues". *Journal of Emotional Abuse*,1 (1), s.85-117
- Keashly, L. (2001) "Interpersonal and Systemic Aspects of Emotional Abuse at Work: The Target's Perspective", *Violence and Victims*, 16(3), s.233-268
- Keashly, L., V. Trott, L.M. MacLean (1994) "Abusive Behavior in the Workplace: A Preliminary Investigation", *Violence and Victims*, 9(4), s.341-357
- Kelloway, E.K., L. Francis, M. Prosser, J.E. Cameron (2010) "Counterproductive Work Behavior as Protest", *Human Resource Management Review*, 20(1), s.18-25
- Le Roy, J., Bastounis, M. ve Minibas-Poussard, J. (2012). "Interactional Justice and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Role of Negative Emotions", *Social Behavior and Personality*, 40(8), s.1341-1356
- Mann, S.L., Budworth, M. Ve Ismaila, A.S. (2012) "Ratings Of Counterproductive Performance: The Effect Of Source And Rater Behavior". *International Journal of Productivity and Performance Management*, 61 (2), s.142-156.
- Marcus, B. ve Schuler, H. (2004). "Antecedents of counterproductive work behavior at work: A general perspective". *Journal of Applied Psychology*, 89, s.647-660

- Martinko, M.J., M.J. Gundlach, S.C. Douglas (2002) "Toward an Integrative Theory of Counterproductive Workplace Behavior: A Causal Reasoning Perspective", *International Journal of Selection & Assessment*, 10(1/2) s.36-50
- Moretti, D.M. (1986), "The Prediction of Employee Counterproductivity through Attitude Assessment", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 1 No. 2; s.134-147
- Pearson, C.M., L.M. Andersson, C.L. Porath (2005) "Workplace Incivility", in S. Fox, P.E. Spector (ed), *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*, Washington, DC: American Psychological Association, s.177-200
- Robinson, S.L., A.M. O'Leary-Kelly (1998) "Monkey See, Monkey Do: The Influence of Work Groups on the Antisocial Behavior of Employees", *Academy of Management Journal*, 41(6), 658-672. doi: 10.2307/256963
- Robinson, S.L., R.J. Bennett (1995) "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study", *Academy of Management Journal*, 38(2), s.555-572. doi: 10.2307/256693
- Robinson, S. L., Bennett, R. J (2000) "Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, s.349-360.
- Polatçı S., Özçalık F., Cindiloğlu, M. (2014) "Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri" *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (3) s: 1-12
- Sackett, P. R. (2002). "The Structure Of Counterproductive Work Behaviors. Dimensionality, And Relationships With Facets Of Job Performance". *International Journal Of Selection Of Assesment*, 10, s.5-11.
- Seçer, H. ve Seçer, B. (2007) "Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi" *TISK Akademi*, 2(4), s.147-175
- Sezici, E., (2014), "Çalışma Yaşamı Kalitesi, İşyerinde Sapkın Davranış Ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi" *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 41, s. 235-246
- Skarlicki, D.P., R. Folger (1997) "Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural, and Interactional Justice", *Journal of Applied Psychology*, 82(3), s.434-443. doi: 10.1037/0021-9010.82.3.434
- Spector P.E (2005)"The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior (CWB)" *American Psychological Association*, 7 (329), s.151-174.
- Spector, P.E. (2011) "The Relationship of Personality to Counterproductive Work Behavior (CWB): An Integration of Perspectives", *Human Resource Management Review*, 21(4), s.342-352
- Spector, P.E., Fox, S. (2002), "An Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behavior Some Parallels Between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior", *Human Resource Management Review*, 12, 269-292
- Spector, P.E., Fox, S., Penney, L.M., Bruursema, K., Goh, A. and Kessler, S. (2006). "The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?", *Journal of Vocational Behavior*, 68, s.446-460
- Stewart, R.B. (2004) *Employee Perceptions of Trust: Rebuilding the EmployeeEmployer Relationship*, PhD. Thesis, Regent University, s.22
- Taştan, S.B. (2013) "Bir Negatif İş Davranışı Olarak Üretkenliğe Aykırı Davranışların İşyerinde Örgütsel Adaletsizlik Ve Agresif Davranış Algıları İle İlişkisinde Psikolojik Güçlendirme, Benlik Değeri Ve Sosyal Bütünleşmenin Düzenleyici Rolünün İncelenmesi: Otizm Tanısı Almış Çocuk Sahibi Çalışanlar Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma" *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), s.466-481
- Taştan, S.B. (2014) "İşyeri Nezaketsizliğini Öngören Örgütsel ve Durumsal Önceller İle Çalışanların Davranışsal Sonuçları Arasındaki İlişkinin Ve SosyoPsikolojik Kaynakların Rolünün İncelenmesi: Sağlık Kurumlarında Yapılan Bir Araştırma" "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(3), s.72
- Tuna, A., Boylu, Y., (2016) "Algılanan Örgütsel Destek ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Halinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma" *İşletme Araştırmaları Dergisi*, s.505-521

- Vardi, Y. ve E. Weitz. (2002) "Organizational Misbehavior: Hypotheses, Research and Implications" Re-Imaging Business Ethics: Meaningful Solutions for a Global Economy: Emerald Group Publishing Limited, s. 51-84
- Yeşiltaş, M., Çeken, H. ve Sormaz, Ü. (2012). "Etik Liderlik ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi" *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, s.18-39.
- Yıldız, K.,(2013) "Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki" *Turkish Studies Dergisi*, 8(6), s.853-879



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:24.04.2018 ✓Accepted/Kabul:27.12.2018

DOI: 10.30794/pausbed.418292

Araştırma Makalesi/ Research Article

Dulkadir, B. (2019). "İş ve Zaman Analizi Yöntemi İle Performans Bilgi Sisteminin Oluşturulması" *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli, s. 69-78.

İŞ VE ZAMAN ANALİZİ YÖNTEMİ İLE PERFORMANS BİLGİ SİSTEMİNİN OLUŞTURULMASI

Berkant DULKADİR*

Özet

İşletmelerin maliyetlerini minimum seviyede tutabilmesi için, en iyi şekilde planlama yapması ve "hangi ürün, nerede, ne zaman ve ne kadar sürede" sorularının cevabını iyi planlaması gerekmektedir. İşletmeler böylece en yüksek verimliliğe ulaşabileceklerdir. Bu yöntemlerden birisi ise iş ve zaman analizi tekniğidir. Üretim faaliyetleri ile ilgili planlanmış referans değerler bilinerek harekete geçildiğinde verimlilik, performans ve maliyetler ile ilgili yapılacak hesaplamalar daha kolay olacaktır. Böylece performans bilgi sistemi oluşturulacak ve işgücü performansı daha kolay ölçülebilecektir. Performans bilgi sistemi işletmedeki işgörenler ile ilgili verilerin analiz edileceği raporlardır. İş ve zaman analizi; yapılacak işi analiz ederek, işgücü için en kolay hale getiren ve işin kapsamını azaltan faaliyetler olarak tanımlanabilir. Çalışma İstanbul'da hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede yapılmıştır. Çalışmada tek model ürün için iş akış planı ve bu plan içerisinde yer alan her iş istasyonu için standart süreler belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre işletmede yapılması gereken çalışmalar yöneticiler ile paylaşılmış olup, üretim süreçlerinin verimlilik düzeylerini artırıcı öneriler getirilmiştir. Bu çalışma diğer hazır giyim işletmeleri için de örnek teşkil edecek olup, ülkenin diğer bölgelerinin kalkınmasına ışık tutacaktır.

Anahtar Kelimeler: *Performans Bilgi Sistemi, İş Analizi, Zaman Analizi.*

WITH BUSINESS AND TIME ANALYSIS METHOD CREATION OF THE PERFORMANCE KNOWLEDGE SYSTEM

Abstract

In order for businesses to keep their costs to a minimum, it needs to make the best possible planning and plan the answer to the questions which product, where, when and how long. Businesses will thus achieve the highest efficiency. One of these methods is work and time analysis. Calculations about efficiency, performance and costs will be easier when action is taken by knowing the planned reference values for production activities. Thus, performance information system will be created and labor performance will be easier to measure. Performance information system is a report that will analyze the data related to the employees in the enterprise. Work and time analysis; by analyzing the work to be done, it can be defined as activities that make it the easiest for the workforce and reduce the scope of the work. The study was conducted in a ready-to-wear business in Istanbul. In the study, the work flow plan for the single model product and the standard times for each workstation in this plan were determined. According to the results obtained, the work to be done in the enterprise was shared with the managers and suggestions were made to increase the efficiency levels of the production processes. This study will serve as a model for other ready-to-wear businesses and will shed light on the development of other regions of the country.

Key Words: *Performance Information System, Job Analysis, Time Analysis.*

**Öğr. Gör. Dr., Adıyaman Üniversitesi, Teknik Bilimler MYO, Tekstil Bölümü, ADIYAMAN.
e-posta: bdulkadir44@hotmail.com (orcid.org 0000-0002-6074-9473)

1. GİRİŞ

Günümüzde küreselleşen dünya ve teknolojiye yaşanan gelişmeler işletmeleri değişime mecbur kılmıştır. Artık ticari sınırlar ortadan kalkmış olup, sınırlar sadece siyasi ve askeri bir durum olarak kalmıştır. Bu durum rekabeti artırmış ve işletmeler her konuda kendini yenileme yoluna gitmiştir. Tüm sektörlerde olduğu gibi bütün bu gelişmeler tekstil ve yan sektörlerini de etkilemiştir. Tekstilin bir diğer sektörü olan hazır giyim sektörü ise üretim adedini esas alarak faaliyet gösteren, emek yoğun bir sektördür ve en yüksek verimliliği hedefleyerek maliyetleri düşürmeye çalışmaktadır. En yüksek verimliliğe ulaşmaya çalışılan bu sektörde; tüm işlerde iş akış planlarının hazırlanması ve bu işlerin ne kadar sürede yapılması gerektiği oldukça önemli hâle gelmiştir. Dolayısıyla işletmeler; işletmenin ekonomik durumunu daha iyi hâle getirmek için, iş ve zaman analizi tekniğini uygulayarak işgücü performanslarını analiz edip bilgi sistemleri oluşturacak yapılara ilgi duymaktadır. İş akış planı, süreler, diğer data tespitleri ve bunların işgücü performansı ile ilişkilendirilmesiyle maliyetlendirme faaliyetleri daha rahat yapılarak işletmelerin kendine yol çizmesinde fayda sağlamaktadır. İş ve zaman analizi, üretim hattının en ayrıntılı şekilde incelenerek değerlendirme yapılmasını sağlar. Böylece hat dengelemesi, yerleşim düzeni ve kritik noktaların tespiti yapılarak sorunların nasıl çözüleceğine yönelik araştırmalar yapılır. Performans bilgi sistemi ile işgörenlerin en yüksek verimliliği almayı amaçlayarak büyümeyi ve gelişmeyi hedefleyen işletmelerde bu konular en ayrıntılı şekilde incelenerek işgörenlerin performansına yönelik bilgi sistemi oluşturulmakta ve yöneticiler daha stratejik kararlar alabilmektedir. Bu anlamda performans bilgi sisteminin oluşturularak yöneticilere kolaylık sağlanabilir.

2. İŞ VE ZAMAN ANALİZİ

İşletmelerin üretim/hizmet faaliyetlerinde en yüksek verimi alabilmesi için elindeki tüm kaynakları en iyi şekilde kullanması gerekmektedir. Üretim maliyetlerini minimum seviyeye çekmek ve en yüksek verimliliği elde etmek için çeşitli yöntemler bulunmaktadır. Bunlardan birisi de iş ve zaman analizi tekniğidir. İş analizi; bazı düzenlemelerle birlikte yine mevcut kaynakları kullanarak, çok küçük bir yatırımla veya hiç yatırım gerektirmeksizin üretimi artırmak amacıyla kullanılmaktadır. İş analizi, verimliliği artırma sorununa, dizgesel bir çözümleme yöntemiyle, mevcut işlemlerin, süreçlerin ve iş yöntemlerinin etkenliğini artırarak çözüm bulmaya çalışmaktadır. Böylece verimlilik artışına çok az ya da hiç sermaye yatırımı gerektirmeksizin fayda sağlamaktadır. İş analizi tekniğinde genel olarak problemin tanımlanması yapılır ve ilgili bilgiler toplanarak analiz edilir. Gereksiz işlerin elenmesi, bazı iş veya elemanların birleştirilmesi, basitleştirilmesi, sıralarının değiştirilmesi gibi değişik çözüm yolları araştırılarak karşılaştırmalar yapılır ve uygun alternatif seçilerek mevcut sisteme uygulanır (Akal, 1994: 29). İş ölçümü, bir işi yapmak için gereken zamanı belirlerken kayıp zamanı da ortaya koymak suretiyle zaman kaybını engellemektedir (Seifermann vd., 2014: 590). İş analizi çalışmaları ağırlıklı olarak işgücü faktörü ve onunla ilgili faaliyetleri kapsar. İş analizi dizgesel olduğu ve belli bir işlemi etkileyen bütün öğelerin dolaysız gözlemlenmesiyle yapılan araştırmaları kapsadığı için, bu işlemi etkileyen bütün öğelerin yanlış ve kusurlu taraflarını hemen ortaya çıkarır (Akyüz, 2012:10). İş analizi, üretim faaliyetleri ile ilgili görev ya da işleri, etkileyici faktörleri de dikkate alarak analize tabi tutar. Genel olarak işi etkileyen altı faktörden bahsedilir. Bunlar; Ürün, malzeme, kullanılan makine ve araç-gereç, çalışma ortamı, iş akışı ve uygulanan yöntemdir (Dean, 1986: 29).

Zaman analizi; belli bir faaliyeti belli bir performans standardında gerçekleştirmek amacıyla gereken zamanı bulmak için belli sayıda gözlemler yapılarak, mümkün olan en yüksek doğrulukta tespit etmek için kullanılan bir iş ölçümü yöntemidir (Barnes, 1980: 7). Zaman analizi, önemli bir iş birikimi veya zaman devresinde, performans standartlarını saptamakta kullanılan iş ölçümünün birkaç tekniğinden biridir. Bu teknik; işgörenlerin performans analizi, malzeme ve ekipmanların düzenlenmesi ve iş metotları standartlaştırılmış, el ile yapılan ve tekrarlanan işlerin analizi için dizayn edilmiştir (Norman, 1968: 8). Yapılan araştırmalar göstermektedir ki, işletmelerin standart zaman hesaplanmasında %94 oranında zaman analizi yöntemi kullanılmaktadır. Zaman analizi, belirli koşullar altında yapılan belirli bir işin öğelerinin zamanını ve derecesini kayıt ederek ve bu yolla toplanan verileri çözümleyerek, o işin tanımlanan çalışma hızında yapılması için gereken zamanı saptamakta kullanılan iş ölçüm tekniğidir (Timur, 1984: 64). Çok az bir maliyet ve gayretle iş yerindeki verimliliği artırabilmektir. Amaç işin yapılış ve sürelerini doğru tespit edilerek işgörenlerin daha verimli çalışmalarını sağlamaktır (Özcan, vd. 2011: 687). Zaman analizi işlemi "Refa" değer tespit sistemiyle gerçekleştirilmektedir. 1924 tarihinde Berlin'de, Reichsausschuss Für Arbeitszetermittlung (Devlet İş Zamanları Belirleme Komisyonu) kısa adıyla REFA kurulmuştur. REFA işletmelerdeki

uygulamalarda ve iş zamanlarının belirlenmesinde tüm bilgileri arama, toplama, gözden geçirip derleyerek, herkesin yararlanacağı bir biçimde sunmaktadır. İş analizi, iş sistemlerinin incelenmesi ve düzenlenmesine ilişkin yöntem ve deneyimlerin, işgörenlerin iş yapabilme gücünü ve gereksinimlerini de göz önünde tutarak, işin iyileştirilmesi ve işletmenin daha ekonomik çalışmasını sağlamak amacıyla uygulanmasıdır (Dal, 2010: 225). Zaman analizi; işletmenin çalışma sisteminin, üretilen modelin çalışma metodunun koşullarının tanımlanması ve etken faktörlerin randıman derecelerinin saptanmasını, iş akışı seyir bölümlerinde fiili zamanların kaydedilmesini ve bu zamanların sonuçlandırılması ile gerekli zamanların saptanmasını kapsamaktadır. Zaman kayıtları işin cinsine göre ve saptanacak zamanların kullanım amacına göre farklı metotlar ile yapılabilir. Ancak her metotta şu hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir. Zaman kaydında işgücünün harcadığı ve harcaması gereken zamanlar hassasiyetle tespit edilmelidir. Tespit edilen zamanlar planlama, yönetim, kontrol ve ücret yönetiminde kullanılabilir. Burada dikkat edilmesi gereken konular ise tamamen zamana bağlı değil tüm unsurların dikkate alınması gerektiğidir. Tespit edilen zamanlar farklı modellerin işlerinin zaman planlamasında da kullanılabilir. Tablo 1’de zaman kaydında standart iş sırası ayrıntılı bir şekilde verilmiştir (Ercan, 2004: 109). Tablo 1’de görüldüğü üzere zaman kaydı için iş analizi basamakları şu şekildedir. Modelin özelliğine göre zaman kaydı yapılırken uygun bir zaman ölçüm cihazı ile üretimi yapılacak olan modelin bantta ki yerinin tespit edilerek sürecin seçilmesi gerekir. En uygun kayıt tekniği seçildikten sonra gözlem yolu ile her olay ayrıntılı olarak kayıt edilir. Kayıt edilen işlemler en ince ayrıntısına kadar gözden geçirilir. Gözden geçirme işleminden sonra en uygun ekonomik yöntem geliştirilerek işin kapasitesine göre standart zaman hesaplanır. En ekonomik yeni yöntemin tespit edilmesiyle standart zaman tespiti yapılır ve bu süreç en uygun zamanın tespit edilmesiyle geliştirmek amaçlı sürdürülür.

Tablo 1. Zaman Kaydında Standart İş Sırası

| Sıra No | İş Analizi Basamakları | İş Analizi Faaliyetleri |
|---------|---|--------------------------|
| 1 | Analiz edilecek işin ya da sürecin seçilmesi | Seçim Kayıt İnceleme |
| 2 | En uygun kayıt tekniğini kullanarak doğrudan gözlemlerle, oluşan her olayın kaydedilmesi | |
| 3 | Kaydedilen olayların eleştirilerek incelenmesi ve yapılan her faaliyetin sırası ile işin amacı, yapıldığı yer, yapıma sırası, yapan kişi, yapıldığı yol bakımından gözden geçirilmesi | |
| 4 | Tüm koşullar göz önünde bulundurularak en ekonomik yöntemin geliştirilmesi | Geliştirme Ölçüm Saptama |
| 5 | Seçilen yöntemin kapsadığı iş miktarının ölçülmesi ve bu işin yapılması için gerekli standart zamanın hesaplanması | |
| 6 | Yeni yöntemin ve bu yöntem için gerekli zamanın tanımlanması | |
| 7 | Yeni yöntem ve zamanın kabul edilmiş standart uygulama olarak düzenlenmesi | Yerleştirme Sürdürme |
| 8 | Yeni standardın iyi bir denetimle sürdürülmesi | |

(Kaynak: Ercan, 2004: 109)

3. PERFORMANS BİLGİ SİSTEMİ

Performans terimi “Bir işi yapan bir bireyin belirli kriterleri karşılayacak şekilde planlanan hedefe yönelik olarak, belirlenmiş bir zaman diliminde ya da birim zaman içerisinde hedeflenen noktaya ne kadar varabildiğinin nicel ve nitel sonuçları” olarak tanımlanmaktadır (Milli Prodüktivite Merkezi, 2005). Başka bir deyişle bir işi yapan bir bireyin, bir grubun ya da bir örgütün o işle gerçekleştirilmek istenen hedefe yönelik olarak neye ulaşabildiğinin ve neyi sağlayabildiğinin nitel ya da nicel bir ifadesidir (Karakas ve Ak, 2003: 338). Belirli bir ürünün yapılabilmesinde harcanacak zaman, yapılacak iş miktarına göre çok farklı olabilmektedir. Aynı çalışma yöntemini, aynı üretim aracını ve iş parçalarını kullanmalarına rağmen, farklı işçiler aynı işi birbirlerinden farklı sürelerde yerine getirebilmektedirler. Bunun asıl nedeni işgörenlerin farklı performans yetilerinin, farklı yetenek ve dürtülerinin olmasıdır (Cengiz, 1994: 51). Performansı artırmak için işletmelerin amaçlarıyla işgörenlerin amaçları örtüşmelidir. Böyle olduğunda işletmelerde işgören ve işletme ilişkisi daha da sıkılaşmakta olup, işletmeler işgörenlerin çeşitli ihtiyaçlarını (Terfi, ücret artışı, prim vb.) karşıladığı takdirde bu performansı daha da

artırmaktadırlar (Mammadov, 2014: 5). Amaçları bu kadar önemli hale getiren ise örgütsel veya kişisel düzeyde olsun, onlar olmadan başarılı olamamanın, başka bir deyişle personel performansının ve işletme düzeyindeki performansın bir anlam ifade etmemesidir (Uzoğlu, 2011: 4-5).

Bilginin bugün işletmeler için anlamı, değerli bir sermaye unsuru olmasıdır. İşletmelerin sahip olduğu bu önemli sermaye değerinden fayda sağlayabilmeleri, belirli ilke ve kurallar etrafında bilgi üretimini ve sunumunu gerçekleştirebilmelerine bağlıdır. İşletmeler için bilgi, elde edilen verilerden yöneticiye yararlı raporlar ya da genel anlamda bilgiler oluşturabilmek için bir takım veriler kullanılarak yapılan işlemler olarak tanımlanabilir (Gökdeniz, 2005: 87). Bilgi en yalın anlamıyla; doğruluğu kanıtlanmış inanış olarak tanımlanabilmektedir (Firestone, 1998: 12). Performans değerlemenin sonuçları bilgi olarak; karar destek sistemine, işgücü yönetimine, ücret ve kariyer planlarına, iş analizine, yasal işlemlerin takip ve denetimine, ödül-ceza yöntemlerine ve eğitim-geliştirme ile işletmenin gelecek hedeflerine yönelik programlarına doğrudan ya da dolaylı olarak katkı sağlayabilmektedir. Bilişim teknolojisi uygulamalarının gelişmesiyle birlikte, işletmeler performans yönetimi işlemlerini bilgisayar üzerinden takip etmektedirler. Performans bilgi sistemi; işgörenlerin performanslarına ilişkin tüm bilgilerinin bir platform altında toplanarak, bu verilerden bireysel olarak raporlar ve istatistikî bilgiler almayı sağlayan sistem olarak tanımlanabilir. Bilgisayara dayalı performans değerlendirme yöntemiyle; performans değerlendirme görüşmeleri ve anlaşmaları, hedefler, başarı ölçütleri, değerlendirme sonuçları ve başarı sorunlarıyla ilgili bütün veriler elektronik veri tabanına kaydedilmektedir. Böylece insan kaynakları uzmanlarına ve işgörenlerin bilgilerine erişim ve bilgiyi kullanma konusunda fayda sağlanmaktadır. Yöneticiler ve işgörenlerin açıklık ve anlayış ilkeleri çerçevesinde bu veri ve bilgilerden yararlanarak performans gelişimiyle ilgili kararları objektif olarak vermekte ve uygulayabilmektedirler. Performans değerlemenin nesnelliği, izlenebilirliği ve sürdürülebilirliği bilişim teknolojisi ile daha rahat ve daha hızlı biçimde gerçekleştirilebilmektedir (Karcıoğlu ve Öztürk, 2009: 346). Bilgi sistemleri ve işletme performansı üzerine yapılan araştırmalar bir işletme bilgi sistemlerini kendi işletme amaçları ile ne kadar başarılı uyumlu hale getirirse, o kadar kârlı olacağını ve işletmelerin ortalama sadece dörtte bir oranında bilgi sistemleri ile işletmeyi uyumlu hale getirebildiği bulunmuştur. Bir işletmenin kârlarının yaklaşık yarısı bilgi sistemleri ile işletmenin uyumlu hale getirilmesi ile açıklanabilir (Laudon, 2014: 81-111).

4. MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırma İstanbul'da faaliyet gösteren bir hazır giyim işletmesinde yapılmıştır. Çalışmanın yapılmasındaki amaç; işgörenlerin performanslarından elde edilecek sonuçların bilgisayar yardımıyla veri tabanına işlenerek performans bilgi sisteminin oluşturulmasıdır. İş ve zaman analizi; metot analizi ve zaman analizi olmak üzere ikiye ayrılmakta olup, bu çalışmada zaman analizi yapılmıştır. Zaman analizi yöntemiyle işgörenlerin performans bilgi sistemi oluşturulacak ve işgörenlerin bilgileri kayıt edilip, performans durumları ile ilgili analizler yapılarak raporlandırılabilir. Böylece yöneticiler tarafından işletme ile ilgili geleceğe yönelik kararların alınmasında performans bilgi sisteminden yararlanılabilecektir. İşletmenin ana üretim bölgesi olan dikimhane bölümünde, nihai ürün olarak kabul edilen sadece bir model için, gerekli standart süre tespit edilmiştir. Standart süre; çalışılan modelin özelliği, ergonomik çalışma ortamı, kronometre ile zaman tutma, dinlenme süreleri, ihtiyaç, yorgunluk gibi etkenler dikkate alınarak programlar yardımıyla tespit edilmiştir. Araştırma üretimi yapılan pantolon modeli için zaman analizinin yapıldığı birim tarafından yöneticilerin verdiği karara göre üç kere standart süre belirleme işlemi gerçekleştirilmiştir. Standart süre belirleme işlemi çalışılan modele göre farklılık göstermektedir. Pantolon modeli için yöneticilerce üç kez ölçüm yapılarak standart süre tespitinin yapılması ilgili kataloglar, deneyimler ve önceki çalışmalara bağlı olarak uygun görülmüştür. Aynı gün içinde aynı modelin iki farklı banttaki çalışma durumları esas alınarak hazırlanan iş ve zaman analizi yöntemiyle performans bilgi sistemi oluşturularak performans karşılaştırması yapılması amaçlanmıştır. Bu sektörün seçilme sebebi; Ülkemizin hazır giyim sektöründe ihracata bağlı olarak öncü ülkeler arasında bulunması ve bu araştırmadan çıkacak sonuçlar tekstil sanayisinin diğer sektörleri olan iplik, dokuma, örgü, boya gibi diğer sektörler için de örnek teşkil edebilir. Modelin hazır hâle getirilmesi ile ilgili işlemlerde süreler belirlenirken makine duruşları; araç-gereç-personel kaynaklı malzeme yetersizliği ve işgörenlerin dinlenme ile kısa süreli molaları gibi durumlar incelenerek tespitler yapılmıştır. Çalışma için dikimhane bölümünde aynı model özelliklerine sahip çalışan iki bant gelişigüzel bir şekilde seçilmiştir. İşletme hukuki kurallar gereği bir günde 540 dk. çalışmaktadır. İşletmede 20 bant bulunmakta olup farklı modeller çalışılmaktadır. Dikimhane bölümü işletmenin ana üretim bölgesi olup, işletmedeki tüm duruşların yansımaları bu ana üretim bölgesinde olmaktadır. Farklı modeller için tek tek iş ve zaman analizleri yapılarak standart süreler

tespit edilmektedir. Pantolon, gömlek, ceket vs. için süreç farklılık arz etmektedir. Bu çalışmadaki tespitler pantolon modeli için yapılmıştır. Yapılan hesaplarda matematiksel ifadeler kullanılmıştır. Makinelerin hepsi arıza ya da farklı bir duruş olmadan gün boyunca üretimine devam etmiştir. Bantlardaki işgörenlerden kaynaklı verimlilik kaybının işletmenin performansını nasıl etkilediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Performans kaybının net olarak hesaplanması amacıyla, aynı modelin aynı gün içindeki hesapları dikkate alınmıştır. Araştırma sonuçları baz alınarak oluşturulan işgören performans bilgi sistemine göre, işletmenin daha iyi bir noktaya varılabilmesi için nasıl ve neler yapılması gerektiği araştırılmıştır.

5. BULGULAR

İşletmede üretimi yapılan pantolon modelinin standart süresi ve aynı model çalışan farklı bantlardaki pantolon modelinin operasyon listesine bağlı olarak, ürünün nihai ürün olmasına kadarki tüm aşamalarının ve işgörenlerin performans bilgileri her bant için ayrı ayrı tespit edilmiştir. Böylece iki bant arasındaki performans farkları kıyaslanmış ve nedenleri araştırılmıştır. Bu hesaplar yapılırken kullanılan bilgilerin tanımları ise şu şekildedir:

- Operasyon listesi, pantolonun nihai ürün olması için ilgili işlem aşamalarını ifade etmektedir.
- Çalışılan zaman birimi dakika olarak verilmiştir.
- Performans ise belirlenen kriterleri karşılayacak şekilde belirli bir zaman dilimi içinde istenen amaçlara ulaşmadaki sonuçlar olarak tanımlanmaktadır.

İşletmedeki verilerden yola çıkılarak elde edilen performans bilgi verileri tablolara ayrı ayrı işlenmiştir. İşletmedeki birinci banta ait performans bilgileri Tablo 2'de verilmiştir. Tablo 2'de operasyon listesi, süre (operasyon süresi), çalışılan zaman (dk/gün), planlanan üretim âdeti (adet/gün), Gerçekleşen üretim miktarı (adet/gün), ve performans bilgileri yer almaktadır.

Tablo 2: Birinci Banta Ait olan Model ve İşgörenlerin Performans Bilgileri

| 1. BANT MODEL VE İŞGÖRENLERİN PERFORMANS BİLGİLERİ | | | | | | | |
|--|-------------------------------|-----------|--------------|------------------------|---------------------------|-----------------------------|----------------|
| No | Operasyon Listesi | Süre (dk) | Operatör | Çalışılan Zaman dk/gün | Planlanan Üretim Adet/gün | Gerçekleşen Üretim Adet/gün | Performans (%) |
| 1 | Açık Patlet Overlok | 0,15 | 1. Operatör | 540 | 3600 | 3428 | 95,22 |
| 2 | Kapalı Patlet Overlok | 0,20 | 2. Operatör | 540 | 2700 | 2525 | 93,52 |
| 3 | Ön Ağ Overlok | 0,15 | 3. Operatör | 540 | 3600 | 3521 | 97,81 |
| 4 | Saat Cep Ağzı Kıvrırma | 0,21 | 4. Operatör | 540 | 2571 | 2428 | 94,42 |
| 5 | Saat Cep Takma | 0,30 | 5. Operatör | 540 | 1800 | 1725 | 95,83 |
| 6 | Karşılık Astar Montaj | 0,35 | 6. Operatör | 540 | 1543 | 1501 | 97,29 |
| 7 | Cep Torbası Kapama | 0,44 | 7. Operatör | 540 | 1227 | 1130 | 92,07 |
| 8 | Cep Torbası Gaze | 0,55 | 8. Operatör | 540 | 982 | 921 | 93,81 |
| 9 | Arka Cep Ağzı Kıvrırma Otomat | 0,12 | 9. Operatör | 540 | 4500 | 4358 | 96,84 |
| 10 | Arka Cep Takma | 0,55 | 10. Operatör | 540 | 982 | 888 | 90,44 |
| 11 | Arka Cep Keçe Yapıştırma | 0,22 | 11. Operatör | 540 | 2455 | 2335 | 95,13 |
| 12 | Arka Cep Keçe Punteriz | 0,23 | 12. Operatör | 540 | 2348 | 2265 | 96,47 |
| 13 | Açık Patlet Takma + Çima | 0,33 | 13. Operatör | 540 | 1636 | 1539 | 94,05 |
| 14 | Açık Patlete Fermuar Takma | 0,25 | 14. Operatör | 540 | 2160 | 2101 | 97,27 |
| 15 | Patlet Üstü Baskı Dikişi | 0,25 | 15. Operatör | 540 | 2160 | 2045 | 94,68 |
| 16 | Ön Cep Ağzı Biye | 0,33 | 16. Operatör | 540 | 1636 | 1534 | 93,74 |

| | | | | | | | |
|----|-----------------------------|------|--------------|-----|-------|-------|-------|
| 17 | Ön Cep Karşılık Tutturma | 0,33 | 17. Operatör | 540 | 1636 | 1515 | 92,58 |
| 18 | Yıkama Talimatı Dikme | 0,22 | 18. Operatör | 540 | 2455 | 2345 | 95,54 |
| 19 | Kapalı Patlet Takma | 0,18 | 19. Operatör | 540 | 3000 | 2826 | 94,20 |
| 20 | Ön Birleştirme | 0,21 | 20. Operatör | 540 | 2571 | 2402 | 93,41 |
| 21 | Ön Alt Bağlama | 0,26 | 21. Operatör | 540 | 2077 | 1921 | 92,49 |
| 22 | Ön Cep Kapatma Dikiş | 0,21 | 22. Operatör | 540 | 2571 | 2435 | 94,69 |
| 23 | Ön Punteriz | 0,15 | 23. Operatör | 540 | 3600 | 3408 | 94,67 |
| 24 | Ön Panel Overlok | 0,50 | 24. Operatör | 540 | 1080 | 971 | 89,91 |
| 25 | Conta Takma | 0,20 | 25. Operatör | 540 | 2700 | 2554 | 94,59 |
| 26 | Arka Orta Çatma | 0,22 | 26. Operatör | 540 | 2455 | 2301 | 93,74 |
| 27 | Conta Regola | 0,10 | 27. Operatör | 540 | 5400 | 4995 | 92,50 |
| 28 | Arka Panel Overlok | 0,45 | 28. Operatör | 540 | 1200 | 1113 | 92,75 |
| 29 | Arka Regola | 0,20 | 29. Operatör | 540 | 2700 | 2487 | 92,11 |
| 30 | Kemer Ekleme | 0,15 | 30. Operatör | 540 | 3600 | 3321 | 92,25 |
| 31 | Kemer Tela | 0,10 | 31. Operatör | 540 | 5400 | 5003 | 92,65 |
| 32 | Kemer Toplama | 0,03 | 32. Operatör | 540 | 18000 | 17012 | 94,51 |
| 33 | Ön Patlet Regola | 0,15 | 33. Operatör | 540 | 3600 | 3369 | 93,58 |
| 34 | Ön ve Arka Panel Eşleme | 0,10 | 34. Operatör | 540 | 5400 | 5123 | 94,87 |
| 35 | Bacak Arası Çatma | 0,25 | 35. Operatör | 540 | 2160 | 2014 | 93,24 |
| 36 | Panel Çevirme - Kemer Koyma | 0,20 | 36. Operatör | 540 | 2700 | 2526 | 93,56 |
| 37 | Yan Çatma | 0,35 | 37. Operatör | 540 | 1543 | 1480 | 95,93 |
| 38 | Yan Çima | 0,36 | 38. Operatör | 540 | 1500 | 1388 | 92,53 |
| 39 | Kemer Büzgü Dikişi | 0,15 | 39. Operatör | 540 | 3600 | 3312 | 92,00 |
| 40 | Köprü Takma | 0,30 | 40. Operatör | 540 | 1800 | 1689 | 93,83 |
| 41 | Kemer Takma | 0,29 | 41. Operatör | 540 | 1862 | 1703 | 91,46 |
| 42 | Kemer Uç - İç Temizlik | 0,30 | 42. Operatör | 540 | 1800 | 1725 | 95,83 |
| 43 | Kemer Alt Uç | 0,25 | 43. Operatör | 540 | 2160 | 2029 | 93,94 |
| 44 | Kemer Üst Uç | 0,28 | 44. Operatör | 540 | 1929 | 1801 | 93,39 |
| 45 | Yan Açma Ütü | 0,27 | 45. Operatör | 540 | 2000 | 1902 | 95,10 |
| 46 | Paça Kıvrırma | 0,30 | 46. Operatör | 540 | 1800 | 1699 | 94,39 |
| 47 | Yan Çima Punteriz | 0,25 | 47. Operatör | 540 | 2160 | 2061 | 95,42 |
| 48 | Kalite Kontrol | 0,55 | 48. Operatör | 540 | 982 | 897 | 91,36 |
| 49 | İlik Açma | 0,28 | 49. Operatör | 540 | 1929 | 1824 | 94,58 |

Çalışılan modele bağlı olarak birinci banta ait performans bilgi sistemi ile pantolon modelinin iş akış planına göre standart süreleri Tablo 2'de detaylı olarak verilmiştir. Standart sürelerin toplamı 12,65 dakika olarak hesaplanmıştır. İşgören, işletmede bir günlük mesai içerisinde öğle tatili ve mola süreleri dâhil toplam 540 dakikalık zaman geçirmektedir. 540 dakikalık toplam mesai süresi ve işlem akışındaki standart süreye bağlı olarak üretilmesi gereken adet tespit edilmiştir. Daha sonra işletmedeki gün sonu hesaplamalarından yola çıkılarak çıkan üretim adedi tespit edilmiştir. Performans değeri ise gerçekleşen üretim adedinin planlanan üretim adedine bölünüp 100 ile çarpılmasıyla yüzde olarak hesaplanmıştır. Planlanan üretim adedi üretilen modele göre değişiklik göstermekte olup değerler ise performans değerlendirme bölümü tarafından yapılan çalışmalardan tespit edilmektedir. Bu çalışmalar bantın durumu, modelin tipi gibi durumlara göre değişmektedir. İşletmenin referans performans oranı % 93 tür. Referans verimlilik oranları işletmedeki raporlar, makine katalogları ve yöneticilerin yaşamış oldukları tecrübelerle ilgili olarak vermiş oldukları teknik değerlerle belirlenmiştir. Buna

göre işletme bu hedefi gerçekleştiremeyen kişiyi fazla mesaiye bırakarak üretim adedini tamamlamaktadır. Üretim adedinin üstüne çıkanlara ise prim vermektedir. Tablo 2 incelendiğinde; kişisel bazda % 93 performans oranının altında 12 işgören bulunmaktadır. 37 işgören ise % 93 performans oranının üstünde çalışmıştır. Birinci bantın ortalama performans oranı ise % 94' tür. Araştırmanın yapıldığı birinci banta ait işgörenlerin performans bilgi sistemi bu verilerden yola çıkılarak tespit edilmiştir. Performans bilgi sisteminden yararlanılarak hem model olarak hem de işgörenlerin tek tek verileri tespit edilmiş ve analizlerle çalışılan bant ile ilgili genel bir bilgi sistemi oluşturulmuştur.

İkinci banta ait performans bilgi sistemi Tablo 3' de verilmiştir.

Tablo 3: İkinci Banta Ait olan Model ve İşgören Performans Bilgileri

| 2. BANT MODEL VE İŞGÖRENLERİN PERFORMANS BİLGİLERİ | | | | | | | |
|--|------------------------------|-----------|--------------|------------------------|---------------------------|-----------------------------|----------------|
| No | Operasyon Listesi | Süre (dk) | Operatör | Çalışılan Zaman dk/gün | Planlanan Üretim Adet/gün | Gerçekleşen Üretim Adet/gün | Performans (%) |
| 1 | Açık Patlet Overlok | 0,15 | 1. Operatör | 540 | 3600 | 3328 | 92,44 |
| 2 | Kapalı Patlet Overlok | 0,20 | 2. Operatör | 540 | 2700 | 2520 | 93,33 |
| 3 | Ön Ağ Overlok | 0,15 | 3. Operatör | 540 | 3600 | 3412 | 94,78 |
| 4 | Saat Cep Ağzı Kıvrıma | 0,21 | 4. Operatör | 540 | 2571 | 2412 | 93,80 |
| 5 | Saat Cep Takma | 0,30 | 5. Operatör | 540 | 1800 | 1695 | 94,17 |
| 6 | Karşılık Astar Montaj | 0,35 | 6. Operatör | 540 | 1543 | 1401 | 90,81 |
| 7 | Cep Torbası Kapama | 0,44 | 7. Operatör | 540 | 1227 | 1171 | 95,41 |
| 8 | Cep Torbası Gaze | 0,55 | 8. Operatör | 540 | 982 | 883 | 89,94 |
| 9 | Arka Cep Ağzı Kıvrıma Otomat | 0,12 | 9. Operatör | 540 | 4500 | 4158 | 92,40 |
| 10 | Arka Cep Takma | 0,55 | 10. Operatör | 540 | 982 | 899 | 91,56 |
| 11 | Arka Cep Keçe Yapıştırma | 0,22 | 11. Operatör | 540 | 2455 | 2301 | 93,74 |
| 12 | Arka Cep Keçe Punteriz | 0,23 | 12. Operatör | 540 | 2348 | 2149 | 91,53 |
| 13 | Açık Patlet Takma + Çima | 0,33 | 13. Operatör | 540 | 1636 | 1523 | 93,07 |
| 14 | Açık Patlete Fermuar Takma | 0,25 | 14. Operatör | 540 | 2160 | 2015 | 93,29 |
| 15 | Patlet Üstü Baskı Dikişi | 0,25 | 15. Operatör | 540 | 2160 | 1998 | 92,50 |
| 16 | Ön Cep Ağzı Biye | 0,33 | 16. Operatör | 540 | 1636 | 1525 | 93,19 |
| 17 | Ön Cep Karşılık Tutturma | 0,33 | 17. Operatör | 540 | 1636 | 1521 | 92,95 |
| 18 | Yıkama Talimatı Dikme | 0,22 | 18. Operatör | 540 | 2455 | 2254 | 91,83 |
| 19 | Kapalı Patlet Takma | 0,18 | 19. Operatör | 540 | 3000 | 2706 | 90,20 |
| 20 | Ön Birleştirme | 0,21 | 20. Operatör | 540 | 2571 | 2401 | 93,37 |
| 21 | Ön Alt Bağlama | 0,26 | 21. Operatör | 540 | 2077 | 1901 | 91,53 |
| 22 | Ön Cep Kapatma Dikiş | 0,21 | 22. Operatör | 540 | 2571 | 2371 | 92,21 |
| 23 | Ön Punteriz | 0,15 | 23. Operatör | 540 | 3600 | 3409 | 94,69 |
| 24 | Ön Panel Overlok | 0,50 | 24. Operatör | 540 | 1080 | 995 | 92,13 |
| 25 | Conta Takma | 0,20 | 25. Operatör | 540 | 2700 | 2521 | 93,37 |
| 26 | Arka Orta Çatma | 0,22 | 26. Operatör | 540 | 2455 | 2315 | 94,31 |
| 27 | Conta Regola | 0,10 | 27. Operatör | 540 | 5400 | 4896 | 90,67 |
| 28 | Arka Panel Overlok | 0,45 | 28. Operatör | 540 | 1200 | 1106 | 92,17 |

| | | | | | | | |
|----|-----------------------------|------|--------------|-----|-------|-------|-------|
| 29 | Arka Regola | 0,20 | 29. Operatör | 540 | 2700 | 2521 | 93,37 |
| 30 | Kemer Ekleme | 0,15 | 30. Operatör | 540 | 3600 | 3295 | 91,53 |
| 31 | Kemer Tela | 0,10 | 31. Operatör | 540 | 5400 | 5027 | 93,09 |
| 32 | Kemer Toplama | 0,03 | 32. Operatör | 540 | 18000 | 17005 | 94,47 |
| 33 | Ön Patlet Regola | 0,15 | 33. Operatör | 540 | 3600 | 3406 | 94,61 |
| 34 | Ön ve Arka Panel Eşleme | 0,10 | 34. Operatör | 540 | 5400 | 5036 | 93,26 |
| 35 | Bacak Arası Çatma | 0,25 | 35. Operatör | 540 | 2160 | 2068 | 95,74 |
| 36 | Panel Çevirme - Kemer Koyma | 0,20 | 36. Operatör | 540 | 2700 | 2524 | 93,48 |
| 37 | Yan Çatma | 0,35 | 37. Operatör | 540 | 1543 | 1415 | 91,71 |
| 38 | Yan Çıma | 0,36 | 38. Operatör | 540 | 1500 | 1398 | 93,20 |
| 39 | Kemer Büzgülü Dikişi | 0,15 | 39. Operatör | 540 | 3600 | 3325 | 92,36 |
| 40 | Köprü Takma | 0,30 | 40. Operatör | 540 | 1800 | 1701 | 94,50 |
| 41 | Kemer Takma | 0,29 | 41. Operatör | 540 | 1862 | 1702 | 91,40 |
| 42 | Kemer Uç - İç Temizlik | 0,30 | 42. Operatör | 540 | 1800 | 1629 | 90,50 |
| 43 | Kemer Alt Uç | 0,25 | 43. Operatör | 540 | 2160 | 2038 | 94,35 |
| 44 | Kemer Üst Uç | 0,28 | 44. Operatör | 540 | 1929 | 1801 | 93,39 |
| 45 | Yan Açma Ütü | 0,27 | 45. Operatör | 540 | 2000 | 1864 | 93,20 |
| 46 | Paça Kıvrırma | 0,30 | 46. Operatör | 540 | 1800 | 1685 | 93,61 |
| 47 | Yan Çıma Punteriz | 0,25 | 47. Operatör | 540 | 2160 | 2016 | 93,33 |
| 48 | Kalite Kontrol | 0,55 | 48. Operatör | 540 | 982 | 889 | 90,55 |
| 49 | İlik Açma | 0,28 | 49. Operatör | 540 | 1929 | 1801 | 93,39 |

Model olarak çalışılan pantolonun iş akışı planına göre operasyon sırası, standart süreleri planlanan adet ve gerçekleşen adetler Tablo 3' de verilmiştir. İkinci banta ait standart süreler toplandığında 12,65 dakikalık bir süre tespit edilmiş; işyerinde hukuken çalışılması için gerçekleştirilmesi gereken mesai süresi 540 dakika olup tespit edilen bu verilerle performans analizi yapılmıştır. Tablo 3 incelendiğinde; işgören bazında % 93 performans oranının altında 21 işgören bulunmaktadır. 28 işgören ise % 93 performans oranının üstünde çalışmıştır. İkinci bantın ortalama performans oranı ise % 92,87 olarak tespit edilmiştir. Modelin çalıştığı birinci ve ikinci bant karşılaştırıldığında % 1,13 performans kaybı bulunduğu tespit edilmiştir. Bu iki bant arasındaki fark, Tablo 2 ve Tablo 3 de gerçekleşen kişisel işgücü üretim değerlerinde de açık bir şekilde görülmektedir. Araştırmanın yapıldığı bantlara ait işgörenlerin performans bilgi sistemi bu verilerden yola çıkılarak tespit edilmiş ve genel bir performans bilgi sistemi oluşturulmuştur

SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünyadaki gelişmelere bağlı olarak çoğu işletme gelişmeleri takip etmekte ve kendilerine uyarlamak adına gerekli çabayı göstermektedir. Gelişmeleri takip etmeyen işletmeler rekabet noktasında yetersiz kalmakta ve giderek güç kaybetmektedir. Rekabette başarılı olmak için işletmelerin minimum maliyet maksimum kâr elde edecek şekilde çalışması gerekmektedir. Bu ortamda işletmeler üretim/hizmet miktarını en yüksek seviyeye çıkarmak adına zamanı en uygun şekilde kullanmak zorundadır. Bu durum ise işletmeleri iş ve zaman analizi tekniğini kullanmaya zorlamaktadır. İş ve zaman analizi işletmenin ekonomik durumunu daha iyi bir duruma getirmek için işgörenlerin yeteneklerini en iyi şekilde kullanarak sistemin tasarlanması olarak tanımlanabilir. İş ve zaman analizi en yüksek verimliliği gerçekleştirmek adına uygulanan bir sistemdir. İş ve zaman analizi uygulamasından elde edilecek bilgilerden, işgörenlerin performans bilgileri oluşturulacak ve periyodik olarak yapılacak olan karşılaştırmalar ile işgörenlerin ve işletmenin genel bir durum değerlendirilmesi yapılabilecektir.

Bu araştırmada bir hazır giyim işletmesinde iş ve zaman analizinin işletmenin performansını nasıl ve ne şekilde etkilediği incelenerek performans bilgi sisteminin en uygun şekilde nasıl oluşturulacağı belirtilmeye çalışılmıştır.

İş ve zaman analizi tekniğiyle işgörenlerin verilerinden yapılacak analizlerle elde edilecek bilgiler yardımıyla performans bilgi sistemi oluşturulmuş ve bunun önemi ortaya konulmaya çalışılmıştır. İş ve zaman analizi tekniği ile zaman kaydı raporu oluşturularak üretim noktasında kayıpların nasıl azaltılabileceği önem taşımaktadır. Araştırma alanı olarak İstanbul'da hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede yapılmıştır. İşletmede aynı modeli üreten iki farklı üretim bantı örneklem olarak alınmıştır. Hazır giyim sektörü ülkemizde öncü bir sektör olup; yapılan uygulama hazır giyim sektörüne bağlı yan sektörler ve diğer sektörler için örnek teşkil edebilecektir. Bu nedenle performans bilgi sisteminde değerlere bağlı olarak verimlilik kaybı sadece araştırma yapılan sektörde değil pek çok noktada önlenmiş olacaktır. Çalışmanın uygulama kısmında işgörenlerin performansları analiz edilerek iki farklı banta ait performans bilgi sistemi oluşturulmuş ve analiz edilmiştir. İki ayrı banttaki tüm üretim istasyonları tek tek incelenmiş olup aradaki farklılıklar tespit edilmiştir. Bu farklılıklar operatörler arasındaki performans farkından kaynaklanmaktadır. Bu farklar işletmenin fiziksel ortamından kaynaklı sorunlar, ücret, yemek, işgörene verilen değer, performans yönetimi, kariyer yönetimi, işgören planlaması ve diğer sosyal haklar gibi nedenlerden kaynaklanabilir. Bu sorunların temelinde ise ücret durumu söz konusu olabilir. Bu sorun ya da sorunların çözümü için işletme yöneticileri performans bilgi sisteminden yararlanarak performansı düşük olan işgörenler ile görüşmeler yapabilir. Ayrıca işletmenin yönetim politikası, fiziksel şartları gibi durumlar tekrardan gözden geçirilmelidir. Değişik sorunlardan kaynaklı farklılıkların işletmenin verimliliğini büyük ölçüde etkileyebileceği kesindir. Günümüzde maliyetler konusunda işletmeler çok ciddi çalışmalar yaparken bu şekildeki performans kaybı normal bir durum olarak görülemez.

Araştırma'da çalışılan model için standart süreler belirli kriterlere bağlı olarak işletme tarafından önceden tespit edilmiştir. Standart süre; çalışılan model, ergonomik çalışma ortamı, kronometre ile zaman tutma, dinlenme süreleri, ihtiyaç-yorgunluk gibi etkenler dikkate alınarak programlar yardımıyla tespit edilmiştir. Çalışılan süre, üretilmesi gereken üretim adedi ve gerçekleşen üretim adedine bağlı olarak performans analizleri yapılmıştır. İki bant arasında % 1,13 farklılık görülmektedir. Bu fark bant ve farklı üretim istasyonlarında değişmektedir. İşgörene ait aradaki performans kaybı işgören, makine, model, ortamdaki fiziksel şartlar, yemek, ücret, mesai saatleri ve bunun gibi birçok nedene bağlı olarak değişebilmektedir. İnceleme sonucunda elde edilen verilerle performans bilgi sistemi oluşturulacak, performans bilgi sistemindeki bilgilerin kısa ve uzun vadeli karşılaştırmalarıyla da işletme için detaylı kararlar alınabilecektir.

Günümüzde kaybedilen en küçük bir üretim kaybı işletme için maliyet kaybıdır. Bunun için işletmeler uygulayacağı yönetim politikalarıyla maliyeti en alt seviyeye indirgeyecek bir yol izlemelidir. Küreselleşen dünyada rekabet artık çok ciddi boyutlara ulaşmış durumdadır ve verimliliğin önemi son derece kavranmış durumdadır. İşletmeler verimliliklerini, performans kayıplarını, üretim kayıplarını en aza indirerek yükseltmek istemektedirler. Üretim kaybı ve nasıl önlem alınacağı tüm işgörene ciddi bir şekilde aşılanmalıdır. Performans bilgi sistemi detaylı olarak üretim istasyonu bazında incelendiğinde, kayıp ve dolayısıyla performans kaybı ortaya çıkarılabilmektedir. Değişik nedenlerden kaynaklanan bu kayıpların yaşanmaması için işletmede gerekli çalışmalar yapılmalı ve bu kayıpların önüne geçilmelidir. İşletme yöneticileri; işgörenlerin eğitimi, makine, malzeme, ortamın fiziksel şartları vb. durumların sürekli takibini yaparak, iş ve zaman analizi tekniğiyle iş kaybını en aza indirmelidir. Sonuç olarak üretim kaybı tüm işletmeyi ilgilendiren bir maliyet kaybıdır. Performans bilgi sisteminde performans dolayısıyla verimlilik kaybına neden olan etkenlerin tek tek incelenmesi kolay olup bu işletme için gerekli bir durumdur. Performans bilgi sistemi işgörenler hakkında ihtiyaç duyulan tüm bilgileri detaylı olarak vererek işletmeye fayda sağlamaktadır.

KAYNAKLAR

- Akal, Z. (1994). *İş Etüdü*, ILO, MPM Yayınları, Ankara.
- Akyüz, I. (2012). *Yatak Odası Mobilyası Üretiminde Zaman Etüdü Uygulaması*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Barnes, R., (1980). *Motion and Time Study, Design and Measurement at Work*, 7'th ed., John Wiley, New York,
- Cengiz, H. (1994). *Standart Zaman Verimlilik İlişkisi ve Bilgisayar Destekli Standart Zaman Tespiti*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi
- Dal, V. (2010). "Refa, Mtm Ve Gsd İş Akış Süresi Belirleme Sistemlerinin Örnek Bir Uygulama İle Karşılaştırılmalı Olarak İncelenmesi", *Türkiye Bilim ve Araştırmalar Vakfı Bilim Dergisi*, 3 (3): 224-237.
- Dean, E. Boisserian, H. (1986). *Productivity and Labor Costs Trends in Manufacturing, 12 Countries*, İn Monthly Labor Review, Washington.
- Ercan, M. E. (2004). *İş ve Zaman Etüdü*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Tekstil - Hazır Giyim ve Boya Araştırma Uygulama Merkezi Yayınları, 3. Baskı, İzmir.
- Firestino, M. J. (1998). *Basic Concepts of Knowledge Management, Basic Concepts of Knowledge Management*.
- Gökdeniz, Ü. (2005). "İşletmelerde Muhasebe Bilgi Sistemine Yaklaşım", *Muhasebe ve Finansman Dergisi (MUFAD)*, 27: 86-93.
- Karakaş, B. Rengin A, (2003). *Kamu Yönetiminde Performans Yönetimi Önemli midir? Kamu Yönetiminde Kalite 3. Ulusal Kongresi Bildirileri*, TODAİE Yayınları, Ankara.
- Karcioğlu, F. Öztürk, Ü. (2009). "İşletmelerde Performans Değerleme ile İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri (İKBS) Arasındaki İlişkisi - İstanbul İlinde Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,13 (1): 343-366.
- Kumaş, Z. Sabir, E. C. Baykal, P. (2016). "Konfeksiyon İşletmesinin Verimliliği İçin İş Etüdü Tekniği Kullanımı", *Çukurova Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 31 (1): 175-189.
- Laudon, K. C. Laudon, J. P. (2014). *Management Information Systems*, (Yönetim Bilişim Sistemleri), Çeviri Editörü: Uğur Yozgat, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Mammadov, R. (2014). *İşletmelerde Performans Ölçümlemesinin Maliyetler Üzerinde Etkisi Ve Bir Uygulama Örneği*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi.
- Norman A. D. (1968). *Work Measurement Some Research Studies*, Mcmillan-St Martin's Press, London.
- Özcan, S. Yavuz, S. (2011). "Zaman Etüdü ve Bir İşletmede Standart Zaman Hesaplaması, XI. Üretim Araştırmaları Sempozyumu, Erzincan 23-24 Haziran 2011.
- Seifermann, S. Böllhoff, J. Metternich, J, Bellaghnach, A, (2014). "Evaluation of Work Measurement Concepts for a Cellular Manufacturing Reference Line to Enable Low Cost Automation for Lean Machining" *Procedia CIRP*, 17: 588 – 593.
- Timur, H., (1984). *İş Ölçümü İş Planlaması*, TODAİ Enstitüsü Yayınları, Ankara.
- Uyargil, C. (2013). *Performans Yönetimi Sistemi Bireysel Performansın Planlanması Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesi*, Beta Basım A.Ş. İstanbul.
- Uzoğlu, C. (2001). *Performans Yönetim Sistemi ve Performans Denetimi*, Bayındırlık ve İskân Bakanlığı, Tapu ve Kadastro Müdürlüğü, Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ankara.
- Milli Prodüktivite Merkezi: (10.09.2012) <http://www.mpm.org.tr>.



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:11.09.2018 ✓Accepted/Kabul:29.04.2019

DOI: 10.30794/pausbed.458994

Araştırma Makalesi/ Research Article

Aşkın, D.(2019). "Toplumsal Gerçeklik Ve Tanımlama: Modern Sonrası Dönemi Tanımlama Tartışmalarına Dair Kategorik Bir Çözümleme",
Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, sayı 36, Denizli, s. 79-88.

TOPLUMSAL GERÇEKLİK VE TANIMLAMA: MODERN SONRASI DÖNEMİ TANIMLAMA TARTIŞMALARINA DAİR KATEGORİK BİR ÇÖZÜMLEME

Deniz AŞKIN*

Özet

Modern insanın rasyonalist-pozitivist dünya anlayışının siyasi argümanlar ile birleşmesinden sonra devletler bazında kabul gören determinist yaklaşım, uzun bir süre egemen düşünce olarak kabul görmüştür. Bu anlayışa göre, bireyler gibi toplumlar da fizik kurallarına uygun olarak genel evrensel kurallar çerçevesinde değerlendirilebilir ve bunlar ideal olana evrileceklerdir. Ancak bireyler gibi toplumların da evrileceği ve bu süreçte sekülerleşme, rasyonelleşme ve bireyselleşme gibi temel değerler ile donanacağına yönelik inanç son zamanlarda önemli oranda eleştirilere muhatap kalmaktadır. Toplumların, bireylerin makro teorileri terk etmesi birçok kimliği kendi bünyesine katması, görünüşte çelişik olan argümanları kendi özelinde bir araya getirmesi temelinde gelişen kimlik politikaları ile artık 'genelleme' nin oldukça zorlaştığına dikkat çekilmektedir. Ancak sosyal bilimlerde toplumsal ilişkilerin bu şekilde çözülüşüne dair hemfikir olma durumu var iken; içinde bulunduğumuz dönemi tanımlama noktasında çeşitli farklılaşmalar yaşanmaktadır. Örneğin A. Giddens, J. Habermas ve F. Jameson gibi sosyal bilimlerde öne çıkan isimler modern dönemin bitmediğini fakat bunu günümüzde daha radikal bir şekilde deneyimlediğimizi öne sürmektedirler. Ancak buna karşın J. F. Lyotard, J. Baudrillard S. Hall, U. Beck, Z. Bauman ve D. Bell gibi kişiler ise günümüz gerek sosyal ilişkilerinin gerekse de siyasal eğilimlerinin kazanmış olduğu boyutun eski dönemin ötesinde olduğunu öne sürerek yeni tanımlayıcı isimler sunmaktadırlar. Bu çalışmanın temel amacı da sosyal bilimlerde sıkça karşılaştığımız bu gelişmeleri bir araya getirerek söz konusu çağdaş öncü bilim insanlarının neye göre modern dönemin bitmediğini ya da neye göre bittiğini savduklarını temel referanslar ışığında kategorik-teorik olarak bir araya getirmektedir.

Anahtar Kelimeler: Post-Modernizm, Yeni Kimlikler, Makro Teoriler, Kimliklerin Parçalanması.

SOCIAL REALITY AND DEFINITION: A CATEGORICAL ANALYSIS TO THE DISCUSSIONS OF DEFINITION OF POST-MODERN PERIOD

Abstract

Determinist approach has been accepted as a hegemonic thinking a long time after the rationalist-positivist world understanding of the modern individuals integration with political arguments. According to that, societies, like individuals, can be evaluated within the frame of general universal order in accordance with the rules of physics and they will evolve to the ideal form. However, the idea, asserting that individuals and societies will evolve and they will adopt some values such as secularization, rationalization and individualization in this process has been criticized rigidly in recent years. It is remarked that individuals and societies have abandoned macro-theories, adopted some different identities, gathered some arguments which apparently seen contradictory in their own personalities. These new identity politics show that it is hard to make generalization. Even though there is an agreement on the idea that social relations are solving, there are various differentiations on the definition of the period that we live in. For instance, A. Giddens, J. Habermas and F. Jameson who are important names in social sciences suggest that modern period hasn't finished yet, although we are experiencing its radical

* Dr. Öğr. Üyesi, Bitlis Eren Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, BİTLİS.
e-posta: daskin@beu.edu.tr (orcid.org/0000-0003-0827-0534)

version in these days. In spite of that some social scientists such as F. Lyotard, J. Baudrillard S. Hall, U. Beck, Z. Bauman, and D. Bell argue that both social relations and political trends have changed and gained new dimensions. Due to the fact that this period of time needs to be renamed descriptively. In this context, the main aim of this study is to gather and categorize theoretically these debates so that we can understand why they think that modern period hasn't finished yet, or on what references the others think that modern period has over

Keywords: *Post-Modernism, New Identities, Macro-Theories, Fragmentation of Identities.*

1. Giriş

Genel olarak 15. ve 16. yüzyıllarda Rönesans ile birlikte özellikle Batı Avrupa toplumlarında ortaya çıkan ve daha çok akıl ve mantığa hitap eden akımın temellerine dayanan modernizm, ruhtan arındırılmış bir şekilde uzun bir süre kendi egemenliğini ilan etti. Yüzyıllara uzanan bu mücadelenin sonucunda Kant'ın (2004: 221) aydınlanmayı tanımladığı şekilde “ insanın kendi suçu ile içine düşmüş olduğu ergin olmama durumundan kurtulması” olarak tanımlanan yeni bir paradigmanın kapıları aralanırken, değerleri de toplum içinde hızlı bir şekilde yayıldı. Bu yönü ile modernizm Bock'un (2006: 68) ifadesi ile kendi varlığını gelenek ile içine girmiş olduğu bir *kavga* (Quarrel) sonucu kazandığı anlayışı hâkimdir. İlk başlarda salt bir edebi tartışma çerçevesinde şekillenen bu *kavga* kısa zamanda modernizmin kendisini üstelediği ya da üstün olarak kabul ettiği bir zamana intikal etmiştir. Yeni toplumsal ve siyasal düzenin kendi içinde değişim ve dönüşümleri ile daha önceki gelişmeler ‘eski’ sıfatına maruz kalırken ‘yeni’ nin dahi daha güncel bir tanımlaması ortaya çıktı. Ancak modern olanın bile zamanla eskidiği bir süreç ve ardından bu dönemi tanımlama girişimleri sosyal bilimlerde çeşitli güncel tartışmalara neden olmaktadır. Bu çalışmada modern zamanların ruhundan sıyrıldığımızı ve artık bu paradigmanın ortaya koymuş olduğu ‘evrensel doğru’ ve ‘büyük/meta anlatı’ların eleştiriye açıldığını ortaya koyarken önde gelen sosyal bilimciler tarafından geliştirilen çeşitli tanımlamalara yoğunlaşacağız. Modern dönem sonrasını tanımlamak maksadıyla post-modern çalışmalar geniş bir literatüre sahip iken dönem tanımlama girişiminde bulunan önde gelen sosyal bilimcilerin neden ve hangi kriterleri göz önünde bulundurarak bir adlandırmaya gittikleri üzerinde ne yazık ki yeterli sayıda çalışma mevcut değil. Bu çalışma da, bu bağlamda modern sonrası dönemi tanımlama girişimleri hakkındaki teorik tartışmaları toparlama yönünde bir girişim olacaktır.

Tarihsel süreç içerisinde modern zaman, belli bir aşamaya işaret eder. Bundan önceki antik ve feodal toplumsal düzenleri geride bırakan bu süreç de evrimsel bir anlayışla modern sonrası –postmodern- olarak yerini yeni bir döneme bırakacaktır. Diğer bir ifade ile toplumlar geçirdikleri sosyal, kültürel, ekonomik nedenlere ve gelişim düzeylerine bağlı olarak çeşitli kategorilere ayrılırlar. Bu kategoriler her bir toplum için öznel özellikler taşımakla beraber toplumların bu aşamalarla tanışma zamanları da farklılık göstereceğine yönelik çeşitli algılar ortaya çıkmıştır. Bu yönüyle modernizmin toplumsal anlamda kabul edilmesi ve fizik kurallarının toplumsal süreçleri de açıklayabileceğine yönelik tartışmalar ışığında şekillenen sosyal bilimler dahi bu doğrultuda pozitivist çizgide gelişmiştir. 18. yüzyıldan sonra Avrupa toplumlarında meydana gelen buhranlar ve toplumsal hareketlerin seyri ve daha sonra deyim yerinde ise taşların yerine oturması, belli olguların başka olgular ile açıklanması tartışmalarını gündeme getirmiştir. Bu anlamıyla S. Simon ve A. Comte'n fizik bilimi ile toplumsal süreçleri açıklama girişimleri sosyal bilimlerde yeni analizlerin hâkim gücünün gelişmesini sağlamıştır. Daha sonra E. Durkheim'in çalışmaları ile teorik zeminde gelişen *olgusal* çözümleme bu tür tartışmaları daha da görünür kılmıştır. Hatta K. Marx'ın *tarihsel materyalizmi* de modern ruhun kendi döngüsünü inşa edeceği ve duyguya yer bırakmayacağı yönünde bireyin çabasını nerdeyse hiçe indirmekle eleştirilir. M. Weber'in *rasyonelleşme* ve *bürokratikleşme* öngörüsü de yine modern toplumun düz çizgisel bir yolda ilerleyeceğine yönelik düşüncelerin sosyal bilimlerde hegemonik yapısının oluşumu için referans noktalarını oluşturur. Bu durum bir anlamıyla Bury'in (1920: 2) uygarlığı tanımlama biçimine benzer. Ona göre, “uygarlık arzulanan bir yöne doğru evrilmiş ve evrilecektir.” Bu yönüyle modernite kendi dönemseller değerleri için bireyi, kurumları, kültürü ve toplumu dönüştüren tarihsel bir durum olarak karşımıza çıkar. Modern teoriler ise yaşanan bu dönüşümü, genel olarak Rönesans ile başlatıp, toplumun geleneksellikten modernliğe geçişini açıklamaya çalışır. Ancak toplumlardaki bu geçişin kesin tarihlerle ifade edilememesine karşın bu durum bireyselliğin ortaya çıkması, objektif bilimin yaygınlaşması, insani değerlerin ortaya çıkması ve yaygınlaşmasına ve tabii ki de sanatta meydana gelen değişikliklere göre ifade edilir. Kültürel epistemolojik yaklaşımı kendi çalışmalarında görünür kılan, onu bilimsel bir temele oturtan Hegel, Nietzsche,

Heidegger ve onları besleyen kaynaklar da bu çalışmaların öncülüğünü yapmışlardır (Brey ve Feenberg, 2003: 3- 4).

Malumdur ki her ideoloji kendi fedaisini doğurur. Modern olgunun da modernizm ve ardından bir proje olarak modernizme dönüşmesi, Batı toplumlarının da deneyimledikleri toplumsal süreçleri Batı dışı toplumlar için kurtuluş reçetesi olarak gördüğü bu ideolojiyi (Aşkın, 2017: 222) hayata geçirmeye gönüllü olduklarında ve bunun için kendilerini muktedir gördüklerinde bu durum bir toplum mühendisliğine dönüşür. Bauman (2013:23) modernizmin bu belirleyiciliği hakkında şunları ifade eder: “İyi bir dünya hakkındaki modern fantezilerin neredeyse tümü derinlemesine anti-moderndir; yani bunlar tarihin sonunu bir değişim süreci anlamında sunarlar.” Bu yönüyle modernizm geleceği belirlemiş olmanın hoşnutluğu içinde yaşarken ve iyiye doğru evrilme inancına bağlı kalırken aslında belirlenmiş; ancak imkânsız bir dünyanın kapılarını aralar. Öngörülen tek düzen bir zirvedir ve bu yöndeki algılar ilelebet var olacaklardır. Modernizmin modernleşme olgusunda evrilmesinin altında yatan bu düşünce özellikle Batı toplumlarının aynı sürece intikal etmeyen diğer toplumları bir mühendislik mantığı ile ele almalarına neden oldu. Bu yönüyle de bu düzeni bozmaya çalışan herhangi *aykırı bir durum* ya da genel anlamıyla ‘şey’ tehlikeli ilan edilir.

Batı etkisinin Batı dışı alanlara yayılması tarihsel anlamda önemli sonuçları doğurmuştur. Tarihe bakıldığında, 19. yüzyılın başında Avrupa, dünyadaki karaların %35’ini, 1878’ e kadar %67’isini, 1914’te kadar %84’ünü kontrolü altına almıştır. Batı’nın bu şekilde yayılması onun ilk olarak hacli seferleri adı altında başlatmış olduğu kutsal savaş ile zayıf ve askeriye mahrum toplumları etkisi altına alması sonucu genişlemiştir. Bunun yanında Batı’nın kendi dışındaki dünyada etkisinin artması/genişlemesi onun özellikle 1648 yılında Avrupalı devletlerin kendi aralarında imzaladığı Vestfalya Antlaşması ile içlerindeki kargaşaya/savaşa son vererek enerjisini Batı dışı toplumlara yönelmesine dayanmaktadır. Diğer bir ifade ile Batı’nın kendi içinde barışı temin etmesi onun Batı dışı, özellikle de zayıf toplumları kendi etkisi altına almasına uygun zemin hazırlamıştır (Kamali, 2006: 49). Bu doğrultuda süreç içerisinde Batı orijinli çalışmaların Batılı olmayan ülkeleri çözümleme çabaları zamanla kendilerinden olmayanın tüm yönleriyle dönüşmeleri gerektiği fikrine evrilmiştir. Bu bağlamda bir taraftan B. F. Hoselitz’in (1971) vurgulamış olduğu ekonomik dışı faktörler diğer taraftan W. W. Rostow’un (1960) vurguladığı ekonomi temelli gelişimi açıklayan modeller aslında zaman içerisinde birbirini besleyen yaklaşımlardır. Nitekim Rostow da sadece ekonomi değil ama ekonominin merkezde olduğu bir çözümleme ve gelişim stratejisi geliştirirken Hoselitz ise ekonomiden önce kültürel bir çözümleme ile ‘çevresel faktörler’in bu gelişime uygun olması gerektiği vurgusu hakimdir. Bu nedenle Batılı olmayan toplumların sadece ekonomilerinin değil aynı zamanda kültürlerinin de değiştirilmesi gerektiği düşüncesi ‘modernleşme’ projesinde benimsendi. (Altun, 2000: 140). Geniş bir çerçeveye, ancak homojen bir içeriğe sahip modernleşme projesi muhtemel olarak bazılarını sarıp onlara armağanlarda bulunurken (varlığı ile gurur duyma, övünme, vb.) diğer taraftan çizdiği sınırlara uymayan ya da kabul etmeyen grupları dışlayarak yeni sınırlar inşa eder (Migdal, 1998: 210). Ancak bu anlayış, 19. yüzyılın sonunda geleneksel Batılı anlam dünyası etrafında kurulan ekonomik bir gelişim çizgisine sahiptir. Bu evrimsel gelişim teorisi, 20. yüzyılın fonksiyonalist bakış açısı ile birleşerek modernleşme teorisini büyük oranda şekillendirmiştir. Modernleşme teorisinin kapsadığı, endüstrileşme, ekonomik gelişme, rasyonelleşme, yapısal farklılaşma, siyasal gelişim, sosyal mobilizasyon, sekülerleşme ve diğer gelişmeler uluslararası bir çerçevede (Batı toplumları tarafından 3. Dünya ülkeleri çözümlemesi) ele alınmasına rağmen gelişim çizgisi ulusal hatta bireysel bazda (Inkeles, 1969) da ele alınmaya başlanmıştır (Tipps, 2012: 200).

Gerek toplumsal süreçte gerekse de bireysel olarak insanların duygusal davranışlarının karşılık beklediği bir sürece dâhil olduğumuzu ifade edebiliriz. Paradigma değişimi ile bir dönemin temel değerleri yerini yeni ama karmaşık bir toplumsal düzene bırakmış ve hızla ilerlemektedir. Sosyal bilimcilerin bu karmaşık düzene yaklaşımları ona bir tanımlama getirmeleri de modernizmden oldukça farklılık arz eder. Bu nedenle sosyal bilimlerde en basit tanımlama ile modernizm sonrası yani postmodernizm olarak literatürde yerini alan bu dönemin geniş tartışmaları da başlatılmıştır. ‘Post-modern’ kavramın izi de 1870’e yani modernizmin parametrelerinin kendisini yoğun olarak gösterdiği döneme kadar götürülebilir. İlk olarak Fransız Ressam John Watkins Chapman, 1870 yılında bu kavramı modern sanatın üstünlüğünü şüphede bırakan yeni sanat türlerini tanımlamak için kullanmıştır. Daha sonraları 1917’de Alman Filozof Rudolf Pannwitz Post-modern kavramını, Batı kültürünün nihilizmini vurgulamak, İspanyol Spaniard Federico de Onis 1934 yılında modernizme olan karşıtlığı ifade etmek için, 1939 yılında İngiliz din bilimci Bebernard Iddings Bell seküler modern çağın karşısında dine tekrar yönelişi ve aynı yılda Arnold

Toynbee'nin *A Study of History* çalışmasında kitle toplumunun oluşumunu tanımlamak için kullanıldığını görmek mümkündür. (Glover, 2006: 3; Shawwer, 2006: 70). Buna rağmen günümüzde sosyal bilimcilerden modernizmin bitmediğini savunanlar ile beraber bu tarihsel dönemin bittiğini çeşitli temellendirmeler ile ortaya koyarak ve yeni bir dönem ismi ile eskisini tebdil eden yaklaşımlar mevcuttur. Bu yönüyle sosyal bilimlerde içinde bulunduğumuz dönemi tanımlamaya yönelik çeşitli tartışmalar, öneriler ve temellendirmeler halen de sürmektedir. Ancak tüm bu yaklaşımların temel isnat noktaları, modernizmin öngörmüş olduğu pozitivist-sekülerist bir toplumsal sürecin yaşan(a)madığı ve günümüz toplumlarının eski makro teoriler ile açıklanamayacağı yönündedir. Ancak ilginçtir ki modernizmin büyük anlatıları seven yapısına karşılık günümüz parçalanmış ve farklı parametreleri ile öne çıkan toplumsal yapısı *tanımlanmaya* dahi izin vermemektedir.

2. 'Modernizm'de Israr Edenler: Giddens, Habermas ve Jameson

Burada kavramsal olarak modernizmin geniş tanımlaması çizgisinde ısrar eden ve bu dönemin hala belli ölçülerde devam ettiğinde mutabık olan sosyal bilimcilerden olan A. Giddens, J. Habermas ve F. Jameson'ın isimleri öne çıkmaktadır. Ancak Giddens, Habermas ve Jameson dahi modern zamanların ilk dönemlerdeki özelliklerini yitirdiğinin altını çizerek yeni radikal tutumların ortaya çıktığını vurgulayarak günümüz zamanının sosyolojik farklılığını ortaya koymaya çalışırlar. Bu nokta da çağdaş sosyal bilimlerde önemli bir yer işgal eden Giddens (1991: 3), günümüz modernitesini 'Geç Modernite', 'Yüksek Modernite' gibi kavramlar ile tanımlayarak, bu dönemin 19. yüzyıl modernitesinden farklı olduğunu kabul eder. Bununla beraber Giddens, bir taraftan daha önce kabul edilen pozitivist döneme bir eleştiri yöneltirken diğer taraftan da modernizmin risklerini ve refleksif yönlerini vurgular. Bu yönüyle Giddens, postmodernizm gibi yeni bir döneme girmekten ziyade modernizmin sonuçlarını daha da radikal ve evrensel boyutta yaşadığımız bir süreçte olduğumuzu ifade eder (Giddens, 2012: 3). Bu dönemde artık zaman ve mekânın sınırlayıcı, eski klasik özelliklerini kaybettiğini, modernizmin refleksif bir boyut kazanarak zarardan/tehlikeden kaçınmanın zorlaştığını vurgular. Ona göre (2012: 17-18) bütün modern öncesi toplumların temel karakteristik özelliği birbirinden ayrılmayan zaman ve mekânı kullanmak ve hazırlığını ona göre yapmaktır. Dolayısıyla 'ne zaman' sorusu her daim 'nerede' sorusunu gerekli kılmaktaydı. Ancak mekanik saatin icadıyla zaman ve mekânın ayrılmasına yönelik önemli bir gelişme yaşandı. Daha sonra bu saat bölgesel anlamda insanların boş ve çalışma saatlerini birleştirerek bir bütünlük sağladı. Bu zaman ve mekân da hala birbirine bağlılığını korumaktadır. Gelişen teknolojik, iletişim ve ticaret olguları bütün dünyayı tek bir takvim etrafında toplayarak bölgesel farklılığı ortadan kaldırmıştır. O, bunun temel sebebinin de, mekânın kontrol altına alınmasında görür. Ayrıca Giddens, modernleşmenin bir sonucu olarak gördüğü küreselleşmeyi vurgulayarak dünya toplumlarında ortaya çıkan bağlantı noktalarını yine geç/radikal/yüksek modernitenin bir özelliği olarak sunmaktadır. Dolayısıyla Giddens, çağdaş bazı sosyal bilimciler tarafından post-modernizm, post endüstriyel gibi dönem adlandırmalarına katılmamakla beraber, günümüz toplumlarının yeni bir döneme geçtiği görüşüne de katılmaz. Çünkü Giddens'a göre günümüz insanı halen modernizmin kurumları içerisinde yaşamaya devam etmektedir. Gerçek anlamda bir post-modernitenin ise ancak bu kurumların yenileri ile yer değiştirmesi ile mümkün olabileceğini savunur. Bu yönüyle Giddens, her ne kadar günümüz modernitesinin yeni bir dönem olmadığını vurgulasa da içerik olarak önceki moderniteden farklı olduğunu ifade eder (Emre, 2015: 10; Robertson, 1992: 140).

Modern zaman diliminin ve modernizmin halen kemale ermediği yönündeki çalışmaları ile geniş tartışma kapılarını aralayan diğer bir kişi de J. Habermas'tır. Ona göre (1987: 3-4) romantik modernistlerin, modernizmin anlam dünyasını *eski* olarak niteledikleri tarihsel süreçten olabildiğince yalıtılmaları radikal modernlik bilincinin doğmasını sağlamıştır. Modernizmin kazandığı bu anlam ile günümüzün bir geleneği olarak artık modernizm geleneğe karşı bir duruş ve yeni olana atıfta bulunmak için kullanılmaktadır. Bizler de şuan 19. yüzyılda şekillenen ve tarih ile olan bağlarını kesen bu esnek modernizm geleneği içinde bulunmaktayız. O zamandan bu yana modern olarak öne sürülen herhangi bir şeyin temel özelliği ise *yeni* olmasıdır. Bu özelliğe dayanarak Habermas (1987), hem modern dönemin bir geçiş olduğunu düşünen makro sosyal bilimcilerden hem de kendi bazı çağdaşlarından farklı olarak modernizmi "tamamlanmamış proje" olarak görmektedir. Böylece modernizm, erken modernizm dönemi yani burjuva kamusal alanının yükselişi ve devlet-halk arasında aracılık yaptığı bir dönemden, burjuva kamusal alanının ortadan kalktığı ve kendi görevinde baskın bir alana dönüşen devlete, özel şirketlere, tüzel kişiliklere

biraktığı yeni bir döneme doğru evrilmiştir. Burada ise Habermas, dokunulmamış burjuva kamusalına bağlı olarak erken dönemi överken, her şeyi özne-nesne ilişkisine indirgeyen, teknik, duygusallıktan uzak, mekanik ve amaçsal özelliklerin hâkim olduğu geç dönem modernizmini eleştirir.

Neo-Marksist bakış açısı ile F. Jameson toplumun farklı katmanlarında ve alanlarında meydana gelen değişimlere karşılık, Giddens ve Habermas gibi, modern zamanın bittiğine yönelik anlayışa karşı çıkararak süreci modern zamanın bir devamı niteliğinde 'geç kapitalizm' olarak adlandırır. Bu bağlamda Jameson (1987: 111-113) günümüzde deneyimlediğimiz süreci modernitenin farklı bir evresi bağlamında değerlendirilebilecek anlayışı ile, ABD'de 1940'ların sonu 1950'lerin başında, Fransa'da ise 1958 de 5. Cumhuriyet'in kurulmasına dayandırarak, bu olguyu toplumsal ve sanatsal alanda meydana gelen değişimler olmak üzere iki başlık altında incelemektedir. Bunlardan birincisi, modernizmin, sanata, üniversitelere, galerilere hükmeden baskıcı ve tektipçi formuna yeni başkaldırıların olduğunu vurgular. Bu başkaldırı, eskinin tekçi mantığı yerine daha farklı ve geniş bir yelpazeye ayrılan yeni kültürel bir alan ortaya çıkarmıştır. Modernizmin farklı bir evresinin bir diğer işareti ise, yüksek kültür ile popüler kültür arasındaki bağların ortadan kalkmasıdır. Bu da akademik anlamda önemli gelişmelere işaret etmektedir; çünkü daha önce ayrı çevrelermiş gibi değerlendirilen ayrı kategorilere dahil edilen alanlar arasındaki sınırlar tüketim malzemelerinin bütün sınıflara yayılması ile ortadan kalkmıştır. Artık tek bir konu üzerine herkesin mutabık olduğu dönem geride kalmakta ve bu durum da yeni bir toplumsal dönemin ayrı ve belirleyici bir özelliği konumuna gelmektedir. Ancak bu tür temel ve önemli değişimlere rağmen Jameson eski modernist anlayışın bittiği yönündeki düşüncelere katılmaz. Bu yönüyle o, modernizmin makro teorileri ile çelişse de o içinde bulunduğumuz süreci, Giddens'e benzer bir şekilde, modern zamanın daha güçlü bir şekilde devamı olarak görerek (Ayaz, 2016: 2) yeni bir dönem kavramsallaştırmalarına karşı çıkar.

6.Yeni Bir Dönemin Kapılarını Aralayanlar: J. F. Lyotard, J. Baudrillard S. Hall, U. Beck, Z. Bauman, ve D. Bell

İçinde bulunduğumuz sürecin daha öncekinden 'farklı' olduğunu ifade etmek maksadıyla kullanılan *Postmodernizm* açıkçası günümüz toplumları için en basit bir tanımlama biçimi olarak karşımıza çıkar. Çünkü *modernizm sonrası* olarak Türkçeleştirebileceğimiz bu kavram, dönemsel bir kırılmaya işaret ederken zamanın ruhundan bahsetmez ve dönemin özellikleri hakkında fikir vermez. Daha genel olarak, dönemsel kırılmaları 'post' eki ile ayırma anlamsal olarak sosyal bilimlerde tarihsel süreçte kullanılan tanımlamalara aykırılık teşkil eder. Bunun yanında mevcut dönemi tanımlama girişimi olarak önerilen Risk Toplumu (Beck, 1992), Tüketim toplumu (Baudrillard, 2008) Akışkan Modernite (Bauman, 2006), Küresel Kapitalizm (Hall, 2000) gibi mevcut dönemin tanımlaması için kullanılan sıfatlarda, dönemin özelliği kavrama için olarak karşımıza çıkar. Bu tür tanımlamalara ihtiyaç bırakan durum ve olaylar zincirine bakıldığında ise, Aydınlanma çağı ile başlayan toplumsal dönüşümün insanı daha ileriye doğru götürüleceğine yönelik düşüncelere dair şüpheleri ya da radikalleşen, parçalara ayrılan insan kimliği ve toplumu, felsefi değerlerin pratikteki başarısızlığı/ımkânsızlığı olduğu görülebilir. Dolayısıyla çağdaş sosyal bilimcilerde, toplumun temel dinamiklerini Marx, Weber ve Durkheim gibi 19. yüzyıl toplum bilimcilerinin makro teorik çözümlerinden farklı olarak, 20. yüzyılın ikinci yarısında ortaya çıktığı varsayılan, mikro çalışmalara ve gelişmelere odaklanan bir anlayış hâkimdir. Modernizm paradigmasının İkinci Dünya Savaşı ile beraber artık vaat ettiği gerçeklikten uzaklaştığını, Batı'nın sosyal ilerleyişinin öngörülen doğrultuda gitmediğini diğer taraftan da modernleşmenin Doğu toplumlarında beklenen sonucu vermemesi, bu kuramsal düşüncenin pratikte olan ile çelişkisi böyle bir adlandırma gerekliliğinin temelini oluşturur. Bu nedenle geliştirilen ve modern sonrası süreci tanımlamaya yönelik kavramlarda, daha önceki bilimsel modelleri, pozitivistin toplumları en iyi şekilde açıkladığını savunan görüşleri, geçmiş ve gelecek hakkındaki tüm kapsamlı değerlendirmeleri reddedilir (Slattery, 2003: 245-247).

Bu bağlamda Lyotard (1984: 3-4) 'Postmodern Durum' (The Postmodern Condition: A Report on Knowledge) adlı çalışmasında daha önceki modernite düşüncesinin meta anlatılarını eleştiriye açıp onların gerçekleşmelerine ya da gerçekleştirilmelerine yönelik olan kuşkuvarını dile getirerek 1950'ler ile kuralların değiştiğini ifade eder. Öyle ki Lyotard *modern* kavramını üst anlatı, *postmodern*'i ise daha önce kast ettiği anlatılara *inanmazlık* anlamıyla kullandığını ifade eder (Rorty, 2011: 291). Bu yönüyle bakıldığında Lyotard bir dönem tanımlamasından çok, önceki döneme göre değişmiş bir olgu üzerinde durur ve bunun özelliklerinden bahseder. Bu değişimin nedeni ise, gelişen teknolojik ilerlemenin bilgi, sanat, edebiyat, felsefe kısacası modernizmin etkileyip şekillendirdiği tüm alanlar üzerinde yaptığı dönüştürücü, belirsizleştirici etkisi ile 'büyük anlatı'ların anlamını yitirmesine neden

olmasıdır. Ona göre (1984: 14-15) daha önceki toplumlarda var olan ulus-devlet, uzmanlar, geleneksel tarih gibi bir anlamda toplumu bir bütün haline getiren, onlar arasında birlik sağlayan eski merkezi kurumlar cazibelerini kaybediyorlar. Ancak bunun anlamı bu kurumların yerlerini başka kurumlara bıraktığı anlamına gelmez. Günümüzde, birey gittikçe sadece kendisinden sorumlu bir duruma, sadece kendisini temsil eden, eskisinden çok daha karmaşık sosyal ilişkilere sahip bir duruma gelmektedir. Bu tür tartışmalara rağmen Lyotard için en önemli konu, bilginin üretiminin ve bunun geleneksel-modern anlayışının aksine herkes tarafından kabul edilmemesi ile yeni bir sürecin ortaya çıkışına işaret etmesidir.

Modern sonrası dönem ile ilgili olarak benzer bir görüşe sahip olan ve gerçekliği tekrar tartışmaya açan J. Baudrillard'ın 'Simülakr ve Simülasyon' çalışması da günümüzün 'inşa edilen' gerçekliğine ışık tutmaktadır. Söz konusu çalışmasında Baudrillard (2011: 15) "Gerçek ya da hakikate özgü perspektifle bir ilişkimizin kalmadığını gösteren farklı bir uzama geçiş olayıyla birlikte, tüm gönderen sistemlerinin tasfiye edildiği bir simülasyon çağına girilmiştir" diyerek bu dönemi önceki dönemden ayırmaktadır. Bu çalışması ile (2011: 14) gerçekliğin, artık her hangi bir kökene bağlı kalmadan üretildiğini ifade ederek 'hakiki gerçeklik'ten ne kadar uzaklaştığımızdan, ama bunun yerini de modeller aracılığı ile meydana getirdiğimiz simülakrlardan bahsetmek gerektiğini vurgular. Baudrillard, başka bir çalışmasında (2008: 20) günümüz toplumunu 'tüketim toplumu' olarak niteleyerek gerçekliğin medya tarafından nasıl manipüle edildiğine odaklanır. Ona göre günümüz toplumu kendisini baştan aşağı saran bir *tüketim* çılgınlığı ve insanın tüm aktivitelerini birleştiren bir etki ile bireyi kendisine esir etmekle birlikte, bu ruh durumunu onda bir kültüre dönüştürdüğüne vurgu yapmaktadır. Ancak bununda ötesinde Baudrillard için tüketim artık basit anlamıyla üretilen ürünün tüketilmesi değil, bireyin toplumsal düzlemle ilişkisini ve onun konumunu tayin edecek bir rol alır (Sarup, 2010: 226). Bu aynı zamanda Baudrillard'ın çözümlenmeye çalıştığı toplumun bir yönüyle kendi benliğinden bağımsız bir şekilde tükettiği ile gündeme gelmesine imkân verir.

İçinde bulunduğumuz zamanın klasik bir modern dönem ile olan farkına değinen Hall (2000: 521) ise bu sürecin kişinin kimliği üzerindeki boyutuna odaklanır. Ona göre piyasa ekonomisi etkisinin dünya çapında büyümesi ile eski 'ulusal' aidiyet düşüncesi terk edilmekte yeni aidiyet biçimleri ortaya çıkmaktadır. Bu aidiyet biçimleri bir taraftan daha küçük gruplara odaklanabilirken ve daha yerel özellikler gösterebilirken, diğer taraftan daha küresel bazda kimlik kodlarının sahiplenmesini de sağladığını ifade etmektedir. Bu süreçte sadece bir mekân ile sınırlı olmaktan öte tüm ülke pazarları için ürünler, markalar üretilerek küresel bir kültür de ortaya çıkmaktadır. Genel olarak gençlerin aynı tür markaları giymeleri, aynı kültürel değerlere doğru yönelmeleri onların etkin piyasa koşullarını yöneten medyadan benzer ölçülerde etkilendiklerini göstermektedir. Bunun yanında gelişen teknolojik araçlar ile beraber elektronik alanda zaman ve mekân kavramının bulanıklaşmasına değinen Hall (2000), bu süreci 'küresel postmodern' (The Global Postmodern) olarak tarif edebileceğimizi ifade etmektedir. Çünkü ona göre, sınırları anlamsız kılan, kimlikleri parçalayarak onları farklı ve çoğulculuk temelinde inşa edilmeye müsait hale getiren bu yeni dünya düzenini eski kavramlar ile değerlendirmek artık olanaksızdır. Bu anlamda Postmodernizm, Hall'a göre, sadece belli alanda meydana gelen değişimleri diğerinden ayıran bir kavram olmasından öte, tıpkı modernleşme, post endüstriyel, medya toplumu, çok uluslu kapitalizm gibi kavramların içerdığı bir anlam ile ekonomiden siyasete, kültürden sosyal hayata kadar ortaya çıkan tüm yeni formlara ve onlar arasında bağlantı kuran bir kavram olma özelliğine sahiptir.

Günümüz modernleşme formunu 'düşünsel modernleşme' 'risk toplumu' gibi iki ilişkili (Lash ve Wynne, 1992: 1) anahtar kavram ile açıklayan U. Beck ise, küreselleşme ile beraber risklerin de evrensel bir boyut kazandığını ve artık risk üretenin ürettiği riskten kaçamadığı düşünsel bir toplumda yaşadığımızı ifade etmektedir. Beck, diğer taraftan, "risk kavramının anlamından yola çıkarak riskin değişen anlamını sosyo-kültürel zeminde ele alarak makro söylemsel analize ulaşmaya çalışmıştır. Çünkü riskler önceki yüzyıllardan farklıdır ve yerel olmakla beraber küresel boyuttadır" (Soydemir, 2011: 171). Beck (1992: 9), "Risk Toplumu: Başka Bir Modernliğe Doğru" (Risk Society: Toward A New Modernity) adlı çalışmasında, içinde yaşadığımız dönemin daha önce yaşanan klasik modernizmden çok farklı olduğunu ifade ederek risk toplumuna evirildiğimizi savunmaktadır. Başka bir yerde de Beck (1992: 12), bu çalışmasının endüstriyel toplumun düşünsel modernliği hakkında olduğunu ifade ederek, çağımızda riskin üretilen sağlık ile beraber bireyi tehdit eden yönüne odaklanır. Bunlara dayanarak ifade edilebilir ki, Beck, güncel problemleri daha iyi anlama ve onlarla etkili baş etme stratejisi ile günümüz toplumlarının bir portesini ortaya koymaya çalışmaktadır (Çuhacı, 2007: 135).

Modernlik ve postmodernlik tartışmalarına daha çok karşılaştırmalı bir yöntem ile yaklaşan ve bu dönemi 'akışkan modernite' ile tanımlayan Z. Bauman ise, aynı şekilde sınırların ortadan kalktığı bir topluma doğru gittiğimiz düşüncesine bizi ikna etmeye çalışır. Onun çalışmalarında (2006: 12), modernizm, daha çok sınır uygarlığına atıfta bulunurken, günümüz dönemi daha çok eski engelleyici duvarları yıkan yeniliğin önünü açan ve yayılmasını sağlayan bir etkiye sahiptir. Modernizm, karşıt olarak konumlandığı önceki dönemlerin ayı, insanı bağlayıcı, sınırlandırıcı düşünce ve siyasal sistemlerden kendisini ayırarak yeni bir dünya vaat etmektedir. Ancak bu dünya beklenen sonuçları vermekten ziyade bazı doğruların diğer doğrulardan daha baskın olabileceği yollarını açmıştır. Bu durum modern baskı ve güç odaklarını ortaya çıkararak insanı eski dönem özelliklerine doğru götürmektedir. Bauman (2006) aynı şekilde modern zamanların bu boyutu altında meydana gelen ulus devlet anlayışını ve onun mantığı ile hareket eden dönemin sona erdiğini ifade etmektedir. Ancak Bauman (2013: 24-25) modern zamanların düzene koyma ve düzenin devamına yönelik ayrılıkların temizlemesine yönelik özelliklerin son zamanlarda artık yerini düzensizleştirme ve özelleştirme stratejilerine bırakma eğiliminde olduğunu vurgular. Bununla beraber daha önceki dönemlerde hiçbir şekilde yan yana getirilemeyecek değerlerin şimdilerde aynı ortamda tartışılmakta olduğu görülmektedir. Buna rağmen Bauman'ın bu konuda biraz daha karamsar olduğu görülür. Ona göre (2013: 25) her düzenin kendi kurbanlarını inşa ettiği gibi bu dönem de her ne kadar farklılıklar tartışılabilir da hepsinin 'arılık testi'nden geçtiğini ifade etmek imkânsızdır. Ancak mevcut koşullarda her geçen günün yeniliklerine açık olmayan veya kendisini yenilemeyen, sunmayan bu duygusal coşkuya kapılmayan 'postmodern arılığın kırı' veya 'eksikli tüketiciler' olarak var olacaklardır.

Genel olarak Bauman'da modernizmin kesin ve tayin edilmiş yönüne odaklanırken post-modernizmin parçalanmış ve düzensizleştirilmiş özellikleri ön plana çıkar. O (2011: 156) modernizmin kesinliğinde aranan farklılığın, post-modern dönemde aranan genel yapı ya da kural kadar mantıksız olduğunu ve bu durumun hayal kırıklığıyla sonuçlanacağını ifade eder. Ona göre bu dönemin insanları eskiyi bir anda bırakabilme yeteneğinden çok yeni olanı çabucak benimseyebilme başarısını sergileyebilmelidirler. Artık bireylerin eski ile yeni arasında bir bağ ve ilişki kurma girişiminde bulunmaması gerekir ki, mevcut düzenin şartlarını sağlayabilsin. Diğer bir ifade ile, bireyler *eksikli tüketiciler* konumuna düşmekten, ancak bu şekilde kurtulabilirler. Touraine, *büyük anlatı*'ların parçalandığı ve modern sihrin gittikçe çözüldüğü böyle bir süreci modernizmin olarak tanımlarken aslında Bauman'a benzer bir şekilde parçalanmışlığa işaret eder ve 'birlikte yaşayabilecek miyiz' sorusunu sorarak toplumsal bir çözümlemeye gider. Ona (2002: 212) göre bu süreç karşılıklı bir farkındalık ve kabul etrafında mümkün olabilecek, bu birliktelik de toplumsal birliği getirecektir.

D. Bell'in kullanmış olduğu 'post endüstriyel' toplum anlayışı ise, 21. yüzyılın sosyal yapısını açıklayanlardan biri olarak içinde bulunduğumuz dönemde devam eden ve yaklaşık 30 yıl önce başlayan teknolojik değişikliği ve onun toplumsal hayat üzerindeki etkisini anlama çabasıdır (Etzioni, 1974: 105). Bell (2001:805), bu kavram ile ekonomi, iş hayatı, 'teori-empirik' özellikle de 'bilim-teknoloji' alanlarında ortaya çıkan değişimlerin olduğu bir döneme atıfta bulunmaktadır. Bu dönemin temel karakteristiği, hızlı sosyal ve teknolojik değişim, rekabetçi, esnek iş saatleri ve risk sayılabilir. Bu koşullar içinde bireyden tüm değişimlere olabildiğince kısa cevap vermesi beklenir. Diğer bir ifade ile klasik modern zamanda bireyden istenen eğitilmiş ya da yetenekli özelliklerinin yanında bireyden esnek ve değişen sosyal düzene olabildiğince hızlı cevap veren özellikler beklenmektedir. Bell'in (2001: 805) kullanmış olduğu bu kavramda, daha çok değişen sosyal düzende 'hierophant' (keşiş) olarak yorumladığı bilim adamlarının, mühendislerin ve teknokratların artan önemine vurgu yapılır. Bu bağlamıyla gelecekte teknolojinin hayatımızı daha etkili saracağını savunan Bell, ileriye dönük öngörülerinde teknolojiye ve onun insanların sosyal ilişkileri üzerindeki etkisini sıklıkla vurgular.

7.Sonuç

Modernlik, tek yönlü bir olgu olmaktan ziyade kuramsal olarak çok boyutlu bir yapıya sahiptir. O nedenledir ki toplumsal dönüşüme yoğunlaşan ve sosyolojinin kurucuları arasında yer alan Marx, Weber ve Durkheim'in her üçünde bu olgunun farklı yönlerine yoğunlaşmışlardır. Günümüz toplumlarının daha iç içe geçtiğini ve farklılaştığını, bireyselleştirdiğini göz önüne aldığımızda da mevcut dönemi tanımlamaya yönelik girişimlerin çok daha çeşitli olması gayet doğal olarak karşılanabilir. Bu yönüyle modern sonrası dönemin öne çıkan tartışmalarına genel olarak bakıldığında klasik modern mantığın geride bırakıldığını, hatta Giddens, Habermas ve Jameson'ın adı modern dahi olsa içeriğinin ve boyutunun ilk modernizmden çok farklı olduğunu iddia eden çalışmaları bu

konu ile ilgili günümüz sosyal bilim çalışmalarını yönlendirmektedir. Diğer taraftan modern dönemin kapandığını ve günümüz toplumsal yapısının farklı boyutlarına yoğunlaşarak kavramsallaştırılan bazı sosyal bilimciler de postmodern durum, tüketim toplumu, risk toplumu, post-endüstriyel, küresel postmodern gibi güncel olaylar ışığında toplumsal gerçekliği açıklamaya çalışmaktadırlar. Ancak bu tanımlamalar basit bir ilgi farklılığından kaynaklanmaktan ziyade toplumun farklı katmanlarında meydana gelen modern teoriler ile açıklanamayan gerçekliklerdir. Özellikle de ekonomi, sosyoloji, sanat, medya ve gıda endüstrisinde meydana gelen gelişmeler toplumun farklı boyutlarına yoğunlaşan sosyal bilimcilerin farklı tanımlamalar ve vurgular yapmalarına imkân tanımaktadır. Tüm bu sorgulamaların üzerinde durduğu temel konulardan biri görüldüğü üzere bir *modernite eleştirisi* ya da *modernite krizi* durumudur. Bu bağlamda temel karakteristik özelliklerinin 19. yüzyılda görüldüğü modernizmin toplumsal, siyasal, ekonomik ve bireyin gündelik hayatı gibi her alanı saran genel değerlendirmelerin altındaki parçacıklar dahi bağımsızlığını ilan etmiş ya da bunu gerçekleştirme mücadelesi vermektedir. Daha genel bir ifade ile modernite bitmese dahi onun evrensel gerçeklik iddialarının tahrip olduğu ve yerini rölativizme bıraktığı yönünde görüşler genel olarak 'büyük/meta anlatı'lar döneminin bittiğine, öngörülen projelerin ve evrilmenin sosyal ve siyasal anlamda gerçekleşmediğine ve günümüz dünyasının parçacıklardan oluştuğuna yönelik düşünce ağırlık kazanmaktadır.

Kaynakça

- Altun, F. (2000). Modernleşme Kuramı Ve Gelişme Sorunu, *Divan*, (1). 123-186.
- Aşkın, D. (2017). Sosyoloji, Doğu Topluları Ve Modernleşme İdeolojisinin Kuramsal Kökleri Üzerine Bir Değerlendirme, *TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi*, 9 (32), 220-226.
- Ayaz, B. (2016). Geç Kapitalizm: Medya Ve Sanatta İçeriğin Metalaşması Ve Anlamsızlaşması, *Abant Kültürel Araştırmalar Dergisi (AKAR)*, (1)1, 119-128.
- Baudrillard, J. (2008). *Tüketim Toplumu: Söylenceleri Yapıları* (H. Deliceçaylı ve F. Keskin). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Baudrillard, J. (2011). *Simülakrlar Ve Simülasyon*. (Çev. O. Adanır). Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- Bauman Z. (2006). *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Bauman, Z. (2011). *Bireyselleştirilmiş Toplum*. (Çev. Y. Alogan). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bauman, Z. (2013). *Modernite, Kapitalizm, Sosyalizm: Küresel Çağdaş Sosyal Eşitsizlik*, (Çev: F. D. Ergun). İstanbul: Say Yayınları.
- Bauman, Z. (2013). *Postmodernizm Ve Hoşnutsuzlukları*. (Çev. İ. Türkmen). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Beck, U. (1992). (1992). *Risk Society: A Toward New Society*. (çev. M. Ritter). London: Sage Publications.
- Bell, D. (2001). "The Coming of Post-Industrial Society", *Social Stratification: Class Race and Gender in Sociological Perspective*. (Ed. D. B. Grusky). Colorado: Westview Press.
- Bock, K. (2006). "İlerleme, Gelişme Ve Evrim Kuramları". *Sosyolojik Çözümlemenin Tarihi* (Ed. T. Bottomore Ve R. Nisbet). (Çev. M. Tunçay ve A. Uğur). İstanbul. Kırmızı Yayınları.
- Brey, P. Ve Feenberg, A. (2003). "Theorizing Technology and Modernity". *Modernity and Technology*. (Ed. T. Misa). Mit Press. Ss. 33-71
- Bury, J.B. (1920). *The Idea of Progress: An Inquiry into its Origin and Growth*, London: Macmillan. [https://Archive.Org/Details/ideaprogressani00burygoog](https://archive.org/details/ideaprogressani00burygoog)
- Çuhacı, A. (2007). Ulrich Beck'in Risk Toplumu Kuramı, *Sosyoloji Dergisi*. 3 (14). 130-157.
- Emre, Y, (2015) "Anthony Giddens Ve Uluslararası İlişkiler:Yapılanma, Modernite Ve Küreselleşme",*Uluslararası İlişkiler*, 11 (44), 5-23.
- Etzioni, A. (1974). The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting (Review), *Contemporary Sociology*. 3 (2). 105-107.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-Identity: Self and Society in The Late Modern Age*. Stanford: Stanford University Press
- Giddens, A. (2012). *The Consequence of Modernity*. Malden. Polity Press.
- Glover, L. (2006). *Postmodern Climate Change*. New York. Routledge.
- Habermas, J. (1987). "Modernity: An Incomplete Project". *The Anti-Aesthetic: Essays on Postmodern Culture* (Ed. H. Foster). Washington. Bay Press, Ss. 3-15.
- Hall, S. (2000). The Question of Cultural Identity Modernity. *An Introduction to Modern Societies*, (Ed. S. Hall, D. Held, D. Hubert, Ve K. Thompson). Massachusetts: Blacwell Publisers. Ss. 596-632.
- Hoselitz, B. F. (1971) "Economic Growth and Development: Non-Economic Development" *Political Development and Social Change*. (Der., J. L. Finkle Ve R. W. Gable), New Yourk. John Willey and Sons Press.
- Inkeles, A. (1969). Making Men Modern: On The Causes and Consequences of Individual Change İn Six Developing Countries, *American Journal of Sociology*, (75)2: 208-225.
- Jameson, F. (1987). "Postmodernism and Consumer Society". *The Anti-Aesthetic: Essays On Postmodern Culture* (Ed. H. Foster). Washington. Bay Press. Ss. 111-124
- Kamali, M. (2006). *Multiple Modernities, Civil Society and Islam. The Case of Iran and Turkey*. Liverpool: Liverpool University Press.

- Kant, I. (2004). "From an Answer to The Question: What is Enlightenment?" *Reading in Epistemology: From Aquinas, Bacon, Galileo, Descartes, Locke, Berkeley, Hume, Kant.* (Ed. V. G. Potter). New York: Frodham University Press.
- Lash, S. ve Wynne, B. (1992). "Introduction", *Risk Society: A Toward New Society.* (ed. U. Beck) (Çev. M. Ritter). London: Sage Publications.
- Migdal. J.S. (1998). "Olgu Ve Kurgunun Buluşma Zemini". *Türkiye'de Modernleşme Ve Ulusal Kimlik.* (Ed. S. Bozdoğan Ve R. Kasaba). İstanbul. Tarih Vakfı Yurt Yayınları. Ss.207-216.
- Robertson, R. (1992). *Globalization: Social Theory and Global Culture.* London: Sage Publications.
- Rorty, R. (2011). *Hebarmas, Lyotard Ve Postmodernite* (Der. M. Küçük) (Çev. M. Küçük). İstanbul: Say Yayınları. Ss.291-312.
- Rostow. W.W., (1960). *The Stages of Economic Growth: A Non-Communist Manifesto.* Cambridge, Cambridge University Press.
- Sarup, M. (2010). *Post-Yapısalcılık Ve Postmodernizm: Eleştirel Bir Giriş.* (Çev. A. Güçlü). İstanbul: Kırık Gece Yayınları.
- Shawwer, L. (2005) *Nostalgic Postmodernism: Postmodern Therapy.* Oakland, California: Paralogic Press
- Slattery, M. (2003). *Key Ideas in Sociology.* Cheltenham. Nelson Thornes.
- Soydemir, S. (2011). Modernizmin Karanlık Yüzü: Risk Toplumu, *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi.* 3 (2). 169-178.
- Tipps, D.C. (2012). "Theory and The Comparative Study of Societies: A Critical Perspective", *Comparative Studies in Society and History,* 15 (2). Ss. 199-226.
- Touraine, A. (2002). *Eşitliklerimiz Ve Farklılıklarımızla Birlikte Yaşayabilecek Miyiz?* (Çev. O. Kunal) İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:19.03.2019 ✓Accepted/Kabul:22.05.2019

DOI: 10.30794/pausbed.541775

Araştırma Makalesi/ Research Article

Küzeci, D. (2019). "Henry De Montherlant'ın "Santiago Şövalyesi" Adlı Piyesinde Kaybolan Değerler Ve İnsanlık Mesajı" *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli, s. 89-100.

HENRY DE MONTHERLANT'IN "SANTIAGO ŞÖVALYESİ" ADLI PİYESİNDE KAYBOLAN DEĞERLER VE İNSANLIK MESAJI*

Deniz KÜZECİ**

Özet

Santiago Şövalyesi, Henry de Montherlant'ın 1947 yılında kaleme almış olduğu İspanyol kökenli en önemli piyeslerinden biridir. Montherlant *Santiago Şövalyesi* adlı piyesinde mükemmel sade bir dil ile Şövalye ocakları tarafından Hristiyanlık adına kötü olayları ortaya çıkarmaya çalışır. 19. Yüzyılın 20.yüzyıla miras bıraktığı dünya görüşünü eleştirir, para ve serveti elinin tersiyle iter. Sahte şan ve şöreti tenkit ederken asıl doğruyu yakalamaya çalışır. Don Alvaro adlı Şövalye ocağının baş şövalyesi ve asil kızı Mariana'nın kişiliğinde Yunan trajedisinin sadeliği ve kader anlayışı ile klasik tarzda kaleme alınmış bir oyundur. Yazar romanlarının tam aksine piyeslerinde ki diğer kadın kahramanlar gibi Santiago Şövalyesi'nin kadın kahramanı Mariana'yı göklere çıkarır. Bu piyeste Don Alvaro ile Allah inancı kayıtsız bir şekilde ön plana çıkar. Bu piyes kişisi bir tek Allah'ın önünde eğilir. Mevki, rütbe ve mertebenin kokuşmuşluğuna karşı çıkar ve onların pisliğini kendine bulaştırmaz. Bunun için her şeyden vazgeçer, yalnızlığı seçer ve bu vesileyle kendi yalnızlığında Allah ile baş başa kalır ve bu onun mutluluğunun kaynağını oluşturur. Etrafındaki her şeyi, herkesi ve tüm olayları sorgular. Bin yıllık şövalyelik ocağının yanlış yönlerini ortaya koyar. Şövalyelerin kusurlarını gözler önüne serer. Hristiyanlığın bozulmuş, maddeye ve servete dönüşmüş halini sorgular. Böylece gerçek Hristiyanlığa olan özlemini dile getirir. İnsanın içine düşmüş olduğu bunalımı kurtarmaya gayret eder. Aile yapısının ve aile bireyleri arasındaki ilişkilerin durumunu dile getirir. İnsana önem verir ve her insanın yaşama hakkı olduğunu ileri sürer. Bu sebeple savaşlara özellikle deniz aşırı savaşlara karşı çıkar. Bu savaşların gereksizliğine inanır. Toplumsal mesajlarının bir halkası olan bu piyesi ile bozulmuş toplumsal düzenin portresini çizer. Korkularını dile getirir. Bu çalışmada Henry de Montherlant'ın vermiş olduğu insanlık mesajını irdelemeye çalıştık. Şövalyelik, Hristiyanlık ve manastır gibi toplumsal kurumların durumunu, savaş, mevki ve maddi çıkarlar gibi toplumsal olayların insanlığı düşürdüğü durumu inceledik. Yazar etkileyici, sade ve doğrudan bir dil kullanmıştır.

Anahtar kelimeler: *Henry de Montherlant, Kaybolan değerler, İnsanlık, Sömürgecilik, Deniz aşırı savaşlar, Santiago Şövalyesi.*

LOST VALUES AND HUMANITY MESSAGE IN THE PLAY CALLED *THE MASTER OF SANTIAGO* OF HENRY DE MONTHERLANT

Abstract

The Master of Santiago is one of the most important Spanish-born plays written by Henry de Montherlant in 1947. Montherlant tries to uncover the sheer truth with a perfectly simple language in his play *The Master of Santiago*. He criticizes the world view of the 19th century that he has inherited from the 20th century and pushes his money and wealth with his hand. He criticizes the fake glory and fame, but tries to capture the truth. Don Alvaro is the chief knight of the Knight quarry and the

* 7-8 Mart 2019 tarihinde Galatasaray Üniversitesi'nde gerçekleştirilen XIV. Frankofoni kongresinde sunulan bildirinin genişletilmiş şeklidir.

**Dr. Öğr. Üyesi, Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Fransız Dili Eğitimi Anabilim Dalı, ERZURUM.

e-posta:dkuzeci@atauni.edu.tr (orcid.org/0000-0002-5361-3113)

noble daughter Mariana. In contrast to other novels, the author glorifies Mariana, the heroine of *The Master of Santiago*. With this piano don Alvaro faith in Allah comes to the fore. This one person leans before God alone. The position opposes the rottenness of rank and rank and does not inflict them on itself. In order to do this, he gives up everything, chooses loneliness, and, on this occasion, is left alone with Allah in his own loneliness, which is the source of his happiness. He questions everything around him, everyone and all the events. Reveals the wrong aspects of the millennium knighthead. Reveals the flaws of the knights. Question the conversion of Christianity into degraded and material and wealth. Thus, he expresses the yearning for the true Christianity. It tries to save the crisis that humanity has fallen into. Express the state of relations between family structure and family members. He gives importance to man and asserts that every person has the right to life. For this reason, against the war, especially against overseas wars, revolts their indifference. He draws a portrait of this social order and a corrupted social order. Express your fears. In this study, we tried to examine the message of humanity given by Henry de Montherlant. We examined the situation of social institutions such as knighthood, Christianity and monastery, and the social incidents such as war, position and material interests that have reduced humanity. The author used an impressive, simple and direct language in his play *The Master of Santiago*.

Keywords: *Henry de Montherlant, Lost values, Humanity, Colonialism, Overseas wars, The Master of Santiago.*

1.YÖNTEM

Henry de Montherlant'ın *Santiago Şövalyesi* adlı üç perdelik piyesi ana kaynak olarak tematik açıdan incelenerek, diğer kaynaklarda tarama yapıldı. Tematik açıdan piyesin hâkim olduğu kaybolan değerler ve insanlık mesajı içeren repliklerin değerlendirmesi yapılarak elde edilen bilgiler doğrultusunda yazarın vermek istediği mesaj doğrultusunda tematik bir çözümleme yapılmaya çalışıldı.

2. GİRİŞ

Montherlant 1896 yılında gözlerini dünyaya açmıştır. Kökeni soylu bir aileye dayanır. Eğitim yıllarının ardından erken yaşta annesinin ölüm acısını yaşar. Yirmi yaşına geldiğinde askerliğe alınır ve I. Dünya savaşına katılır. 1918 yılında ağır bir şekilde yaralanır. İnsanın ve insanlığın ölümünün tanığı olur. "Montherlant için ölüm tek mutlak felakettir"(Sipriot,1975,146) diyerek insanlığın düşmanlarının peşine düşer. Böylece yaşam ve ölüm kavramları düşüncesine yerleşir. Yazar savaş yıllarının yaşatmış olduğu gerçek insanlık trajedisinin bilincinde "yaşam ve ölüm arasında bir denge" arayışına girmek istese de "sonsuz bir denge yoktur; sonunda terazinin bir gözü aşağı iner" diyerek bir gün kendi canına kıyacak kadar içini saran ümitsizliğini ifade eder. Montherlant'ın gençlik yılları dünya savaşlarının cereyan ettiği dönemlere denk gelir. Bu onun için kan ve ölüm kokusunun uzakta olmadığı anlamına gelir. Savaş bir kara delik misali etrafındaki her şeyi ve herkesi içine çeker. Montherlant da savaşın içerisinde kendisini bulmuş olur ve savaşın sonuçlarından etkilenir.

Montherlant romanlarında yerin dibine soktuğu, sürekli aşağılayıp alçalttığı kadın kahramanlarını tiyatro karakterlerinde göklere çıkarmaya çalışır. Kahramanlarının bir kısım özellikleri kendi özellikleriyle uyuşurken bir kısım özellikleri ile ters düşerler. "Onlardan hiç biri değilim ve onlardan her biriyim"(Sipriot,1953:23) diyerek kahramanlarıyla olan ilişki yakınlığına bir sınır koyar. Yani kahramanları halktan birileridir. Her insan kendinden bir özellik bulur. Diğer klasik tiyatro eserlerinde olduğu gibi *Santiago Şövalyesi*'nde de Yunan döneminin trajik sadeliği ve kader anlayışı hâkimdir. Soylu bir İspanyol ailesinden gelmesi onu köklerine sımsıkı bağlar. Piyeslerinde İspanyol örnekler ağırlık kazanır ve "Ölü Kraliçe" adlı piyesinde olduğu gibi konularını kendi köklerinden seçer. Sekiz yaşında ilk okuduğu eser Leh yazar Henryk Sienkiewicz'in I. yüzyıl Roma'sında yaşanan zulmü, bu zulme karşı verilen destansı direnişi ve Hıristiyanların İsa'ya ve Tanrı'ya duyduğu büyük aşkı anlatan ve 1905'te Nobel Edebiyat Ödülüne layık görülen "*Quo Vadis*"yi okur. Ve öyle görülüyor ki tüm eserlerinde bu eserin tesirlerine rastlamak mümkündür. İlk okuduğu Nobel ödüllü eser ile edebiyat dünyasının kapılarını aralayan yazar 1922'de ilk romanı *Le Songe*'u yazar. Onlarca roman ve tiyatro eserini kaleme almış olan yazarın Romanlarında Flaubert'in tesirini de görmek mümkündür. "Montherlant'ın piyesleri romanları gibi yazarın hayatıyla olan bağlantılarını ortaya koyar" (Robichez,1973:14). Yazar öyle bir hassas ruha ve öyle değişmez prensiplere sahiptir ki "çok sevdiği bir kadını randevusuna küçük bir gecikme yaptığı için bırakır." (Robichez,1973:25) Bu hassasiyetlerini eserlerinde görmek mümkündür. Montherlant 1934 yılında Fransız Akademisi Büyük edebiyat ödülüne layık görülür. Üç büyük başyapıtı Ölü Kraliçe, *Port-Royal* ve *Santiago Şövalyesi*'dir. Bu çalışmada *Hébertot Tiyatrosu*'nda sekiz yüzden fazla sahnelenen *Santiago Şövalyesi*'ni irdelenerek piyeste insanlık değerlerinin ayaklar altına alınması gösterilmeye çalışılmıştır.

3. SANTIAGO ŞÖVALYESİ'NDE DEĞERLER ÇATIŞMASI

Santiago Şövalyesi üç perdelik bir oyundur. Oyunun mekânı Santiago Şövalyelerinden Don Alvaro'nun evinde merasim salonudur. Oyunun girişinde mekânın tasviri yer alır. Yapılan tasvirler insanlık dışı uygulamalar nedeniyle askerlikten el çeken Şövalye Alvaro'nun yokluk içinde kıvranan bir şövalye olduğunu göstermeye yöneliktir. Duvarların çıplaklığı, rengi, duvarların şekli ve sıvalarından mekânın ve mekân sahibinin varlık durumu hissettirilir. Dekor olarak, duvardaki çarpmıha gerili İsa'yı simgeleyen haçın büyüklüğü ev sahibinin inançlarına ne derece bağlı olduğunu ifade eder. Aynı izlenimi uyandıracak diğer nesne bu yokluk içerisinde duvarda asılı beyaz ipekten rahip mantosudur. İpekten oluşu dini inanca verilen değerlerin bir simgesidir. Bu mantonun sol göğsüne işlenmiş kırmızı kılıç şövalye alametidir. Kırmızı renk kanı simgeler. Duvarda düzensiz bir şekilde asılı duran tolgalar önemini yitiren şövalyelik ocağını ifade ederken duvar pervazı üzerine oyulmuş parlayan armalar eski ihtişamlarını yansıtır. Bu objeler duvarın yansıttığı yokluk izlenimini bir nebze zenginleştirirler. Genelde büyük olarak bilinen yuvarlak şövalye masalarının, bu salonda çok küçük olması yokluğu ve kaybolmakta olan şövalyelik ocağının değer kaybını simgeler. İlk perdeden oyunun son sahnesine kadar zaman zaman duyulan çan sesleri de inançla alakalıdır.

Oyunun ilk sahnesinde Alvaro'nun tasvir edilen salonunda bir bekleyiş söz konusudur. Mariana ve Campanita teyze arasında geçen bu ilk replikte bir önceki gelen şövalye sayıları ile gelecek şövalye sayıları üzerine olan matematiksel işlem Santiago Şövalye ocağının giderek kan kaybettiğini gösterir. "Bugün için yedi iskemle. Demek gelenler yalnız altı kişi? Geçen ay sekiz kişi gelmişlerdi."(Montherlant,1950:4) Campanita Teyze'nin şövalye sayılarının düşüşünü gösteren bu sözlerini Mariana'nın benzer ifadeleri takip eder. "Yalnız beşi geleceklerini bildirdiler." Oysa piyesin repliklerinden daha önce her zaman eksik değil fazla gelen olduğu Mariana'nın cevabından anlaşılır. "Babam her zaman fazla bir iskemle bulunmasını istiyor, tarikattan herhangi biri belki haber vermeden kalkar geliverir diye"(Montherlant,1950:4). Mariana'nın sebebini karın engellemesine bağladığı sayısal eksilmeler Campanita Teyze'ye göre hiç de öyle değildir. "...Hayır, Mariana, bu efendileri yollarından alıkoyan kar değil bu soğuk başka bir soğuk. Bütün şövalye ocakları çöküyor"(Montherlant,1950:4). Hatta bu şövalye ocaklarını kral dahi gözden çıkarmış gözüküyor çünkü kralın da korkuları var. Diğer taraftan kralın onlara ihtiyacı kalmadığı gibi onlara haksız davranmaktan geri kalmadığı Mariana'nın şu cümlesinden anlaşılır: "mihnet ve meşakkat çekenlere yapılan da budur"(Montherlant,1950:5). Campanita Teyze'nin Şövalye ocaklarının bitme noktasına geldiğini ve Avila şövalyelerinin bir birlerini tanımayacak duruma karşı karşıya kalacaklarını ifade etmesinin ardından Mariana söz alarak geçmişte uğramış oldukları bir şövalye konağının içler acısı durumunu şu sözleriyle özetler. "Bundan iki yıl önce Paular'dan dönerken, bir vakitler İsla şövalyelerinin konağı olan yerde geceleyin mola verdik. Suyu çekilmiş kuyuların ağzını otlar bürümüş, küçük kilisenin oturma yerleri çürüyüp dökülmüştü. Vaktiyle şövalyelerin toplanıp görüştükleri ruhani meclis salonuna eşekler Eski neşe dolu ihtişamının yerini öyle bir hüznün kaplar ki yakınından geçen nehir bile bu yüzden gamlıdır. Birinci sahne şövalye ocağının değerlerini bitirmeyi tasvir eden sayısal hesaplar üzerine kuruludur. Bu sayı bir sonraki yıl üç olacak ve sonra ki yıllar bu sandalyelere oturacak şövalye kalmayacaktır. Don Alvaro'nun gelen şövalyeleri yemeğe almamasının da anlamı bu değer kaybıyla alakalıdır. Ayrıca Don Alvaro'nun şarap kupalarından gelen konuk şövalyelere su ikram edilmesi de bu yok oluşu simgeler. "Ne fayda! Mahzenimizin şarabı hiç de fena değilken onlara su ikram etmek!"(Montherlant,1950:6) Campanita Teyze'nin bu sözlerinden şövalye ocaklarının öneminin kalmadığı adeta tescil edilir. Mariana bu buz gibi suların tekrar tekrar içer. Öyleyse bu sular sadece şövalyeler için değildir.

İlk sahnede verilen bilgiler sadece şövalye ocağının giderek yok olması değildir. Mariana ve Campanita Teyze'nin repliklerinden Don Alvaro'nun hanesinin sahip olduğu kısıtlı şeylerin ve sahip olmadığı şeylerin yanında Alvaro'nun ruh halinin özelliklerini de öğreniriz. Mahzendeki şarabın varlığını ve kalitesini, Mariana'nın yaşamak zorunda olduğu sivası dökülmüş tozlu odayı, İsidro isminde her şeye yetişemeyen bir hizmetçinin varlığını, Mariana'nın annesini kaybettiğini ve annesinin ölümüyle evlerinin düzeninin bozulduğunu, ve buna Don Alvaro'nun da dahil olduğunu öğreniriz. Evin içler acısı durumu sahnenin iki kahramanı tarafından gözler önüne serilirken Mariana babasının aldırmaçlığını şu cümlelerle dile getirir. "Babam bunu görmüyor, görse de hoşuna gidiyor"(Montherlant,1950:7). Aynı repliğin devamında Mariana'nın da bu duruma alıştığı ve kabullendiği ortaya çıkar. Sahnenin sonuna doğru Alvaro'nun dünyadan elini eteğini çektiğini ve onun için tek önemli olan şeyin ruh olduğunu Campanita Teyze'nin vurguladığı şu sözlerde görülür. " En küçüğünden en büyüğüne kadar herkes onu yoluyor, soyup soğana çeviriyor da umurunda bile olmuyor"(Montherlant,1950:7). Don Alvaro'nun yaptığı

şeyler eli açıklık olarak ifade edilse de, o eli açıklık olarak yaptığı şeyleri eskilerin “verdim ve vereceğim” sözü doğrultusunda yapmaktadır. Yani insanlık ve yardım severlik onun en önemli özelliğidir. Askerlik görevinden el çekmesi onun yüksek görevinden dolayı aldığı aylığını reddetmesi anlamına gelir. Yoksulluğa razı olması onun işsiz güçsüz biri olmasından kaynaklanmaz, bilakis mevkisini insani değerler uğruna terk eder. Ayrıca yoksulluğuna rağmen elinde olanları da paylaşmaktan geri durmaz. Campanita Teyze onun bu cömertliğini geçmişte yaşanmış şu olayı Mariana’ya aktararak belirtir. “Babanızın hiç tanımadığı fakir bir beyzade kendisine bir iş bulmak için yardım etmesini ricaya gelmiş. Gittikten sonra Don Alvaro masanın üzerinde duran gümüş tuzluklardan birinin eksikliğini fark etmiş. Birkaç gün sonra beyzade yine gelmiş, babanız bu sefer geçen defa giydiği eski, yamalı pantolonun yerine üzerinde yeni bir pantolon görmüş. O zaman kalan iki tuzluğu alıp kâğıda sararak ona vermiş: “Size bir iş bulamadım, ama lütfen şunu alınız ve benim için dua ediniz” demiş”(Montherlant,1950:8). Mariana bu olayı teyit eder nitelikte şu cevabını verir. “size babamın bu hallerinden bildiklerimi anlatmaya kalksam sabahı ederiz”(Montherlant,1950:8). İlk sahne Mariana’nın Don Bernal’in biran önce gelmesini arzuladığını ifade eden cümlesiyle yön değiştirir. Zira Don Bernal Mariana’nın evlenerek hayatını kurtaracağı Jocinto’nun babasıdır.

İkinciden çok kısa olan ikinci sahne Don Bernal ve Mariana arasında geçer. Don Bernal Mariana, oğlu Jocinto ve kendisi için önemli olan ve büyük miktarda para ile dönecek bir göreve Don Alvaro’nun Yeni Dünyaya gitmesi gerektiğini anlatır. Paraya önem veren Don Bernal Mariana’ya “babanızın bu kadcırcık zaman içinde orada servet sahibi olacağına eminim; ona bütün imkânları vereceğim”(Montherlant,1950:10) diyerek Don Alvaro ile zıt karakterde olduğunu ifade eder. Mariana babasının kendi çıkarlarını düşünen biri olmadığını ve bunun açık bir şekilde söylenmesi durumunda kabul etmeyeceğini belirtir. Don Bernal paradan bahsetmeden başka sebepler ileri sürerek onu ikna etmeği deneyeceğini ifade eder. Bu sahne Mariana’nın babasının ruh yapısını iyice pekiştirmek için Don Alvaro’nun şömüne başında uyurken sayıkladığı “Ey İspanya! İspanya” sözlerini aktararak son bulur.

Üçüncü sahne Don Alvaro ve Don Bernal arasında geçer. Don Bernal yağın karın şiddetinden bahsederek sahneyi açar. Don Alvaro bu kar meselesini bir Alman şövalye destanında bir kalede kızı esir edilmiş güçlü bir şövalyenin kar altında kızı için her türlü aşağılayıcı hakarete rağmen beklediğini anlatan hikâyesinden bahseder. Don Bernal bir soru ile sözü Don Alvaro’nun kızı için bir şeyler yapıp yapmayacağına getirir. Don Alvaro’nun cevabı tam onun istediği gibi olumludur. Don Bernal memnuniyetini ifade eder ve kapı tokmağı vurulur. Mariana babasına “dostlarınız geldiler” der. Don Alvaro’nun Dostlarım mı? şeklindeki şaşkıncı sorusuna kızının “Santiago Şövalyeleri” olduğunu ifade etse de Don Alvaro “Santiago Şövalyeleri benim akranımdır, dostlarım değil. Elini Don Bernal’in omzuna koyarak, bu müstesna”(Montherlant,1950:12) demesi Santiago Şövalyelerinin Don Alvaro’nun gözünde dostluk derecesinden çok uzak olduğunu ve onun için hiçbir değerlerinin olmadığını ifade eder ve sahneyi onun bu sözü sonlandırır.

Dördüncü sahnede Mariana sahneden ayrılır, Santiago Şövalyelerinden Don Olmeda dahil olur. Üç şövalye Gırnata’da ki savaş günlerini efsaneleştirerek anlatırken, Don Olmeda konuyu Don Alvaro’nun askerlik mesleğinden ayrılmasına ve onun hatırlamadığı ama inkâr da etmediği “zafer muhakkak ama kazanılmaya değmez”(Montherlant,1950:13) sözüne getirir. Don Vargas, Don Gregorio ve son olarak Don Enrique’in girmesiyle beklenen sayıda şövalye gelmiş olur. Hristiyanlık ritüelleri ve duaları yapıldıktan sonra bu sahnenin asıl konusu Alvaro’nun Yeni Dünyaya yani Batı Hint adalarına gitmeye ikna edilmesine kadar diğer meseleler ele alınır. Söz sırası Don Bernal’indir. İlk olarak sığınmacılar için güven yeri olması gereken manastırların kaybettiği güven sorununu dile getirir. Ancak dile getirirken sığınacak kişinin ve onu takip eden makamın ismini vermekten kaçınması güvenilmeyecek yerin sadece manastır olmadığı anlamına gelir. Don Bernal çok rahatsız olduğunu belirten sözlerine şöyle devam eder. “Niçin bir manastıra sığın mıyorsunuz?” dedim “Beni ele verirler” dedi. Bu cevap bana o kadar acı geldi ki bütün gece uyuyamadım”(Montherlant,1950:14). Diyalog şövalyelerin bu soruna çözüm arayışı şeklinde sürerken başka bir meseleye, şövalyelerin kaybettiği değere dikkat çekilir. “Şövalyelerimizden Don Juan de Anchorena, Oran kralına kaçmayacağına söz verdiği halde serbest bırakıldığı Oran’dan kaçmış. Buna ne dersiniz?”(Montherlant,1950:15) Açıklamasının devamında Alvaro’nun “Gerçekten kaçmayacağına söz vermiş mi?” şaşkınlıkla karışık sorusu bir şövalyenin her ne olursa olsun sözünde durması gereken ve kendisine sonsuz güvenilen kişi olması gerektiği anlamına gelir. Bir önceki manastır meselesinde ismi verilmeyen güvensizlik makamının da şövalye ocağı olduğu izlenimi ortaya çıkar. Don Alvaro’nun da bu konunun üzerine ısrarla eğildiği görülür. Her ne sebeple olursa olsun sözünde durmayan bir şövalyenin şerefli bir insan olamayacağı ve şövalyelikten çıkarılmasını ister. Don Enrique’in kral kabul etmezse şeklindeki sorusuyla başka

meseler kendini gösterir. Alvaro “Aklaki değerleri kral değil, biz, ocaktan olanlar ölçeriz. İspanya’da iyyinin nerede, kötünün nerede olduğunu söylemek, daha on dokuzunu bitirmeyen üstelik İspanyol da olmayan krala düşmez”(Montherlant,1950:15) der. Buradan bir erk çatışmasının varlığı ve şövalye kurumunun kralın iktidarını tanımayan bir kurum olduğu ve ellerinde bulunan birtakım güçleri krala karşı kullanma eğilimlerinin olduğu anlaşılır. Şövalyeler sonunda Yeni Dünyaya kendilerinin gidememe bahanelerini ileri sürerek Don Alvaro’ya oraya gitme önerisi yaparlar. 1492 de son bulan sekiz asırlık Arap tahakkümünden bahsedilir. Don Olmeda İspanya’daki Haçlı seferlerini anımsatır ve Hint adalarına gitmenin de bir nevi Haçlı seferi olduğunu belirterek kendisine göre şerefli bu göreve onu ikna etmeye çalışır. Don Bernal Alvaro’nun kızı ile yaptığı plan doğrultusunda dikkatli cümleler seçerek, aslında orada yani sefere çıkılan yerlerde olan şeyleri sıralayarak “...sizin gibi bir insan orada altın veya inci, toprak yahut da esir ticareti yapacak değildir”(Montherlant,1950:17) diyerek normalde oraya gidenlerin yaptıklarını gözler önüne serer. Çünkü Alvaro manevi ruh yüceliğine sahip biridir. Bunlar ona göre şeyler değildir. Diğer şövalyelerin sırayla söze karışıp ikna etme haklarını kullanmalarına karşın başarılı olamazlar. Don Alvaro şövalyelerin kutsal savaş ifadelerine şöyle tepki gösterir: “ Mukaddes bir savaşa mı dediniz? Böyle bir savaşta mukaddes olan dava yerlilerin davasıdır. Hâlbuki şövalyeliğin esası zulme uğrayanların müdafaasıdır. Hint adalarına gitseydim yerlileri korumak için yani size göre “ihane” etmek için giderdim”(Montherlant,1950:18) diyerek yerine göre ihaneti yüceltir. Onun asıl hedefi Voltaire’in Candide’inde vermek istediği mesajın aynıdır. “Herkes kendi bahçesini işlemeli.”(Gümüş,1998:316) Burada hedeflenen düşünce dünyayı yaşanır kılmaktır. “Onun bizi verimli hale getirmeye davet ettiği bahçe, dünyadır” (Gümüş,1998:317). Alvaro “beterin beteri bir canavarlık” olarak nitelediği, “yaralı bir Hintliye baktığı için hain diye asılan bir İspanyol askerin hikâyesini” hatırlatır ki bu konuda sayfanın altına “tarihidir” şeklinde dip not düşülmüştür. Sahnede diğer şövalyelerin sırasıyla ikna çaba ve cevaplarına karşı çıkan sömürgecilğe olumsuz bakan Don Alvaro’nun tepki dolu konuşmaları hâkimdir. Alvaro “Evet en iğrenç cinayetlerin Santiago naraları atılarak işlendiğini biliyorum. Ovando, Xaragua Hintlilerinin bizim için iyilikten başka bir şey düşünmeyen o saf ve temiz yürekli kraliçelerini pusuya düşürdüğü zaman bu cinayetin işlenmesi için verdiği işaret de elini Alcantara şövalyeliği nişanına götürmek olmuştü. İsa’yı temsil eden o nişanla: kraliçe asıldı, kabile reisleri de diri diri yakıldı. Şövalyelerimizin Yeni Dünyadaki marifetlerinden duyduğum tiksintiyi anlatacak kelime bulamıyorum.”(Montherlant,1950:19) diyerek sömürge düşüncesine karşı duruşunu açıklar. Şiddetin Ahlaki bir boyutu olamaz. Şiddet sadece bir araçtır. Birinin var olduğu yerde diğeri yok olur. Bu düşüncede olduğu gibi Monterlant Ahlak ve inançların şiddet ve katliamlarla aynı safta olmasını eleştirir. Piyesin en önemli temasını teşkil eden bu sahnede diğer şövalyeler İspanya’nın şerefi için bir kısım cinayetleri mubah göstermeye çalışsalar da Alvaro “İspanya’nın şerefi topraklarında bulunması, dinine, ruhuna, düşüncesine ve geleneklerine hakaret olan bir düşmanı yok etmesidir”(Montherlant,1950:19) der ve şöyle devam eder “Vakit geçirmeden kendi vatanımıza bir düzen vermek dururken zapt edilen ülkeleri değiştirmeye kalkmak, kendimiz baştanbaşa değişmeye muhtaçken dış dünyamızı değiştirmeye benzer” (Montherlant,1950:19-20). Eninde sonunda Batı Hint adalarını kaybedeceğiz diyen Alvaro Don Olmeda’nın “...İspanyollar binlerce, milyonlarca Hintliyi imana kavuşturmasaydı, hepse ebediyen cehennemde yanacaktı.” (Montherlant,1950:20) şeklindeki sözüne aynı yerde “Binlerce İspanyol da Yeni Dünyaya gittikleri için ebediyen cehennemde yanacaklar” cevabını verir. Ona göre “Yeni Dünya ile münasebeti olan her şey bayağılıktır, çirkeftir. Yeni Dünya dokunduğu her şeyi çürütüp kokutuyor”(Montherlant,1950:20). Hint adalarına giden ve oralarda kalmanın insanların şeref ve hasiyetlerini zedelediğini ileri sürer. Ona göre “ileride bir adama şeref verilmek istendiği zaman “Hint adaları işlerine hiç karışmadı” denilecek”(Montherlant,1950:20) der. Alvaro bu konuda son derece doludur. Yeni Dünyaya gitmek demek oradan hatırı sayılır bir para ile dönmek demektir. Aslında kendisine teklif edilen şey de tam anlamıyla oraya giderek kendi geleceğini, kızının ve damadının geleceğini mali açıdan garanti altına almaktır. Oysa Alvaro “Hint adalarının zaptıyla beraber menfaat hırsı, her şeyi her vesile ile bir ticaret haline getirmek illeti, ikiyüzlülük, başkalarının hayatına karşı kayıtsızlık, insanın insan tarafından iğrenç bir şekilde istismar edilmesi İspanya’ya yerleşti. Hint adaları İspanya’da sukutun başlangıcıdır”(Montherlant,1950:20) diyerek mali kazanç niyetiyle yapılanların aşağılık şeyler olduğunu ifade eder.

Şövalyeler Don Alvaro’nun cevapları ve düşünceleri karşısında şaşkına dönmüşlerdir öyle ki toplantıyı terk etmek isteyen Don Obregon’a ve “İspanya’nın felakete uğrayacağı günü bekliyorsunuz” diyerek onu vatan hainliği ile alakalandırarak kadar ileri giden Don Vargas’a İspanya’nın sebebi ne olursa olsun içinde bulunduğu hastalıklı duruma mümkün olduğu müddetçe karışmak istemediğini belirtir ve şöyle der: “İspanya benim en büyük zilletim. Şeref ve namusun cezaya çarpıldığı, mertliğin cezaya çarpıldığı, şefkat ve merhametin cezaya çarpıldığı, büyük

olan her şeyin alçaltıldığı, alaya alındığı, bayağılığın, çirkinliğin her yanda başa geçtiği, en manasız en menfur işlerin her yanda yüzde yüz muzaffer olduğu bir devirde benim yapacak işim yok. Mabudumuz sahtekârlık, ayaklarının dibinde yatan iki uşak da hırsızlık ve cinayet. Kardeş olan kabiliyetsizlik ve alçaklık el ele vermişler. Aldatılanlar kendilerini aldatanları başlarına taç etmişler. Bunları ben mi uyduruyorum?”(Montherlant,1950:21) diye sorar ve Alvaro repliğinin devamında kral Ferdinand’ın “Hergün biraz daha soysuzlaşan çağdaşlarımız” sözünü de hatırlatır.

Don Obregon söz sırasını aldığı anda “Şövalyelik de, en yüksek anlarında, yani XII. yüzyılda bile ıslaha muhtaç bir şeydi” diyerek olanlara normal bir kılıf giydirmeye çalışır. Ancak Alvaro “her şey her zaman ıslaha muhtaçtır”(Montherlant,1950:21) der ama don Vargas’ın Alvaro’nun sözlerinin tesirine girdiği ondan dininin icaplarını yerine getirmesini isteyerek şöyle devam eder. “Üç bin seneden beri milletler mahvoluyor. Üç bin seneden beri kavimler boyunduruk altına giriyor. Bir Hristiyan bütün bu felaketleri büsbütün bir facia haline getirmez”(Montherlant,1950:21-22). Don Bernal hala ısrar eder ve olaylara müdahil olmanın olanlara daha yakından tanık olunacağını ileri sürer. Alvaro “bildiklerim yeter. Kabuğumdan her başımı çıkarışımda kafama bir yumruk yiyorum. İspanya benim için artık kendimi korumaya çalıştığım bir şeydir”(Montherlant,1950:22). Şövalyelerin tüm baskı ve çabaları Don Alvaro’nun bir kulağından girip diğerinden çıkmaktadır. Don Bernal vaziyete ve zamana uymanın en iyisi olduğunda ısrar eder. Alvaro kötü ile savaşmaktan ve ısrarlara direnmekten yorgun olsa da fikrini değiştirmez. Baktığı her şeyde bir tiksinti duyar, etrafı hoşnutsuzluklarla kuşatılmış, özlediği saflığı ve vurguladığı yorgunluğunu şöyle ifade eder: “Etrafımı saran her şeyle aramdaki bu devamlı ayrılıktan yoruldum. Tiksinden yoruldum. Başka insanların arasında, hilekâr, pespaye ve budala olmayan insanların arasında yaşamaya hasretim. ...Allahım ne için Gırnata’da ölmedim?” (Montherlant,1950:23). Alvaro’nun nefret ettiği, bıktığı yazarın yaşamında olan kötü ve çirkef dünyasının insanlarıdır. Temiz ve hiçbir kötülüğün olmadığı bir dünyanın özlemidir. Sahnenin sonuna doğru duvarda asılı duran beyaz ipekten ocağın simgesi olan mantoyu göstererek dışarıda yağmış olan kar arasında bir benzetme yapar. Her ikisi de temizliği ve saflığı simgelemektedir. Santiago ocağının elinde kalan tek temiz şeydir. Bu mantonun üzerinde işlenmiş olan kırmızı kılıç ise doğru ve iyilik sembolüdür. Kanın simgesidir ama masum kanını simgelemez. İsa’nın yolunda mücadelenin sembolüdür. Çarmıh üzerinde İsa’nın kalbine kargının saplanması, yaşanan kötülük ve cinayetleri yani İsa’nın inancını zedeleyen şeyleri ifade eder. Alvaro Tanrı vergisi hassasiyetinin farkındadır ve ocağın şövalyelerine sitemini belirtir. “Bu sızlanma benim hayatım, kendimi onlarla besliyorum... Ama siz iğrenç şeylere tamamıyla bigâne kalıyor veya göz yumuyorsunuz. Siz onlarla anlaşıyor, onlarla suç ortaklığı ediyorsunuz! Vah yeryüzünün insanları! Yeryüzünün şövalyeleri!”(Montherlant,1950:24) Kutsal kuşun son ötüşü benzetmesiyle kaybolan değerlerin bir daha geri gelmeyeceği ifade edilir. 1519 yılının şövalyesi, 1000 yılının şövalyesi olamaz. Artık eski hurafelerin ne cüceleri ne devleri ne de canavarları var” (Montherlant,1950:25) diyen Obregon’a aynı sayfada “Canavarlar hala var. Etrafımızı sarmış, tepemize çıkmış, ezdikçe eziyorlar. Burada... Şurada... Orada... Veyl namuslulara!” Bu sahnede deniz aşırı savaşların gereksizliği vurgulanır. Zira Fransa XIX. Yüzyılın ikinci yarısında neredeyse Afrika’nın tamamının sömürgeleştirildiği ve Batı Hint Adalarını kapsayan pek çok deniz aşırı sefer yapmıştır. “Bu keşifler, 1885’te Berlin Sözleşmesi ile Avrupalı güçlerin çoğuna sömürgelerini genişletme, uygarlıklarını ilerletme ve Afrika’yı paylaşmalarını belirledi”(Reunion de professeurs,790). Bu seferlerde yapılanlar tüm dünya tarafından bilinmektedir. Savaşa katılmış biri olarak Montherlant sömürgeleştirme seferlerinde yapılan kıyımlara ve insanlık dışı olaylara dikkat çeker. Bozulan inanç ve kurumların tasviri yapılır. Don Bernal ve diğer şövalyelerin ısrarları işe yaramaz.

Beşinci sahne Alvaro, Santiago Şövalyelerinin en genci don Enrique ve Don Olmeda arasında geçer. Bu kısa sahne önceki sahnenin yansıması durumundadır. Don Alvaro’nun konuşmalarından etkilenmişlerdir. Don Enrique şaşkınlığını ifade eder. Hint Adalarına gitmekte kararsızlığını belirtir. Alvaro ona gitmesini söyler. O “Bütün şevkimi söndürdünüz. İçime bu kurdu düşürdünüz”(Montherlant,1950:26) diyerek Alvaro’nun emin olup olmadığını sorar. Alvaro emin olduğunu ifade eder.

Altıncı sahnede Don Enrique yoktur. Bu sefer en yaşlı şövalye Olmeda söz alır ve oda aynı yönde kaygı ve tereddüdünü ifade eder. Alvaro’ya “İçimizden en gencini de en ihtiyarını da sarstınız. Siz gerçekten Santiago’ların başı, hepimizin efendisisiniz”(Montherlant,1950:27). Alvaro yaşından dolayı ona gitmemesini tavsiye eder ve şöyle devam eder. “Ben ne şunun, ne bunun, hiç kimsenin efendisi değilim. Ben tanrıya hizmet edenlerin hizmet kârıyım”(Montherlant,1950:27) diyerek dini inancını ve Allah’a bağlılığını ifade ederek sahneyi sonlandırır.

İlk perdenin son sahnesinde Alvaro tek başınadır. Şöyle der: “Ey ruhum hala yaşıyor musun? Ey ruhum, nihayet sen ve ben başbaşa” (Montherlant,1950:28) diyerek içinde bulunduğu ruh halini belirtir.

İkinci perdenin ilk sahnesi Alvaro ile Bernal arasındadır. Sahnenin giriş safhası Don Alvaro ve kızı Mariana'nın inançları, kişilikleri, yaşam tarzları ve düşünceleri tasvir edilir. Alvaro kızının kendisine ne kadar açıldığını “Allah'tan korktuğunu bilmeme yetecek kadar” (Montherlant,1950:29) diyerek özetler. Alvaro ile Bernal arasında geçen sahnenin Alvaro açısından inanç, yüksek ruh ve maneviyat Bernal açısından ise zenginlik, lüks yaşam, şan ve şöhret bağlamında ilerler. Don Bernal fakirlikten kurtulmak için oğlu Jocinto'yu zengin biriyle evlendirmenin peşindedir. Alvaro Don Bernal'in önem verdiği her şeyi hatta kızı Mariana'yı bile Allah ile arasında engelleyici olarak görür. Kızının evlenerek kendisini evinde Allah'ı ile baş başa bırakacağını ve Allah'a daha çok yakın olacağını ifade eder. “Tanrıya varmak isteyenler için her insan bir engeldir” (Montherlant,1950:31). Don Bernal Alvaro'nun kızına öğrettiklerini merak eder. Don Alvaro ilginç bir cevap verir. “Din kitaplarını okur. Ona biraz da tarih öğrettim: imparatorlukların nasıl göçtüklerini bilir” (Montherlant,1950:32). Burada Mariana'nın dini bilgilerini kendisi dini kitapları okuyarak öğrendiğini, Alvaro'nun bir baskısının olmadığını ancak tarih konularını bizzat Alvaro'nun kendisinin öğrettiği görülür. Alvaro'nun Memleketin içine düştüğü çirkef ve aşağılık durumlardan dolayı onun sevgisini kaybetmiştir. Ancak Alvaro bile bir önceki yıl dört kez yalan söylediğini itiraf ederek kendisi ile çelişkiye düşer. “Tanrının kendi görüntüsüne benzeterek yarattığı canlıyı onursuzlaştıran en alçakça şey yalandır.” (Bataille,1995:104). Kendisi için düşmanını bile affedeceğini belirten Alvaro prensiplerine gelince en ufak taviz vermez. Don Bernal'a gelince ailesinden şeref ve itibardan başka hiçbir şey kalmadığını söyleyerek ailesinin geçmişinin mali boyutu hakkında bilgi verir. Hint adaları onun mali açıdan tek kurtuluşu ve tek rüyası olur. Bu sebeple Alvaro'ya olabildiğince yüklenir. “Jocinto'nun zengin bir kızla evlenmesi lazım. İşte bunun için de dün sizden şu veya bu sebeple istediğimiz şeyi, ben bu gün sizden karşı karşıya bir erkek, bir dost, bir baba gibi konuşarak istiyorum. Yeni Dünyaya gidip orada iki yıl hatta sadece bir yıl kalın, zengin olarak dönersiniz. Sizin için düşündüğüm mahiyette bir iş, en namusluca yollardan ve gökten yağar gibi, sizi altına boğar.” (Montherlant,1950:35) Oraya gidip zengin olanlardan misalleri sıralar. Büyük mükâfatlardan söz eder. Ancak Alvaro bunları kabul etmek şöyle dursun giderek ayak diretir. Hint adalarına gitmeyeceğini şu sözleri ile reddeder. “Ne garip, kendimi kirletmem için ellerinden geleni yapanların dostlarım olduğunu görüyorum da” (Montherlant,1950:36) diyerek şaşkınlığını belirtir. Alvaro kızının zayıf bir anının mahsulü olduğunu belirterek onun için bile Allah'ın ve kendi vicdanının huzurundaki itibarını mahvedecek bir şeyi kabul etmeyeceğini vurgular. Olmeda'nın Alvaro'ya zalim demesini haklı göstermeye çalışan Don Bernal'e “Olmeda hafiflik edip altmış ikisinden sonra valiliğe özeneceğine, rahat bir ölüme hazırlansa daha iyi eder” (Montherlant,1950:36) diyerek Bernal'i reddeder ve Olmeda'yı ise maneviyata davet etmiş olur. Kendi maneviyatının boyutunu şu sözleri ile göstermeye çalışır: “Kendim için kabul ettiğim tek hâkim Allah'tır, hakkımda vereceği hükme de korku ve huzur içinde boyun eğeceğim” (Montherlant,1950:37). Don Bernal'in soru yağmuruna aynı şekilde Alvaro cevap verir. Birinci perdede Alvaro'nun kızı için kale önünde bekleyen ve kar altında ve her türlü aşağılamaya katlanmak zorunda kalan töton şövalyesi için o “azap ve işkenceye katlanırdı. Şerefsizliği kabul etmezdi” (Montherlant,1950:37) diyerek şerefli bir şövalyenin kabul edeceği ve etmeyeceği şeylerin sınırını belirler. Don Alvaro'nun tutumu sertleşir ve Don Bernal'i azarlar. “Oğlunuzu ağırlığınca altına vermek istiyorsunuz. Benim de kızım için düşündüklerimden dönmem gerekecek” (Montherlant,1950:38) diyerek ona aba altında sopa göstermeye çalışır. Alvaro altın ve paraya tapma derecesinde tutkulu olan don Bernal'e Hint adalarından bir misal vererek Don Bernal ve onun gibi düşünenlerin zihniyetlerini açık bir şekilde ortaya koyar. “Batı Hint adalarında bilmem hangi kabilenin reisine İspanyolların Allah'ı kimdir, diye sormuşlar, o da bir altın külçesi göstermiş. Kralın bile ya tehditle, ya zorla İspanya'daki dört şövalye ocağının mallarını, mülklerini çaldığını gördükten sonra bugün dünyanın hayâsızlar elinde kalmış olmasına insan artık şaşmıyor” (Montherlant,1950:38) diyerek para ve servet tutkusunun karşısına ahlak ve inanç tutkusu ile çıkar. Yani Montherlant kahramanlarını tutkularıyla ön plana çıkarır. Hemen hemen tüm piyeslerinde kahramanları aracılığıyla “Montherlant tutkuların övgüsünü yapar.” (Blanc,1970:47). Don Bernal insanların her zaman altını sevdiklerini ve Gırnata'nın zaptından öncede altını sevdiklerini ifade etmesi üzerine Alvaro ilginç bir cevap verir. “Evet seviyorlardı. Çünkü altın, nüfuz ve iktidar veriyordu; iktidarla da büyük işler yapılıyordu. Şimdi ise nüfuz ve iktidarı seviyorlar çünkü altın getiriyor ve bu altınla da küçük işler yapılıyor” (Montherlant,1950:38). Bu tam anlamıyla don Bernal'in suratına inen bir tokat olur çünkü onun yapmak istediği şey budur. Don Bernal Hint adalarından gelecek altınlarla abat olmanın hayalini kurarken Don Alvaro Allah'ın kendisine verdiği on beş yıllık fakirliğe razı olur ve Allah'ına teşekkür eder ve “zengin olmak istemiyorum” diyerek serveti elinin tersi ile

iter. Eğer Mariana ve Jocinto arasında gerçek bir duygu varsa bu halleri ile evlensinler, fakir olurlar belki ama İsa'nın alçak gönüllüğünü sergilemiş olduklarından onun takdirini kazanırlar. Ve Hint adalarından elde edilerek kızına verilecek zenginliğin kızına günah vermekten başka bir şey olmadığını belirtir. Sahnenin sonu yaklaşırken, Don Bernal'in çeşitli bahanelerle Don Alvaro'yu ikna etme çabaları her seferinde boşa çıkarılır. Bu iki şövalyenin zıt düşünceleri kendilerinin yöntem ve gerekçeleri ile savaştırılır. Don Alvaro babasından kalan paradan bahseder ve herkesin sevindiği bu durum karşısında hüzünlendiğini söyler. Bir anda konuştuğu serveti kazanmak için başkalarının on yıl çalışması gerektiğini söyler ve "altın kesesi önünde kendi kendime: yarabbi, ben bu parayı ne yapayım? Diyordum. Hepsini ocağımızın yurttaşlarına verdim"(Montherlant,1950:41) diyerek iki ruh, iki insan karakteri arasındaki farkı ortaya koyar ve insanlık için ihtiyaç sahiplerine vermek gerektiğini dile getirir. Don Bernal hayır işlemekten tiksinden bahsederken don Alvaro da onun tabii olarak kabul ettiği şeylerden tiksindir. Hayır işlemenin Allah'ın katında kazanç olduğunu söyler. Her iki şövalye de şövalye ocağının sonunun geldiğinin farkındadır. "artık ocak mocak kalmadı Alvaro bunu pekâlâ biliyorsunuz"(Montherlant,1950:42). Karşılıklı ders vermeler ve suçlamalarla sahne son bulur.

İlk sahneye Mariana'nın iştirak etmesiyle ikinci sahne üç kişi arasında cereyan eder. Don Alvaro ilk önce kızı Mariana'ya Don Bernal'in oğluna olan duygularını sorgular. Kızının kendi evinde bu gibi olayları yapmasını tasvip etmez ve şiddetle buna karşı çıkar. Sahnenin Don Alvaro'ya ait ilk sözü gençlerin aralarında geliştirdiği duygusal ilişkilere bir karşı çıkıştır. Bir önceki sahnede Fas masallarından bir misal vererek bir başkasına aşık olması sebebiyle kızını öldürmeyi düşünen bir baba hatırlatması yaparak bu tür davranışların kendisine göre olmadığını sinyalini vermiştir. "Don Bernal'in oğluna bilmem nasıl bir duygu beslediğinizi söylüyorlar ve bu benim evimde benden birkaç adım ötede oluyor! Şunu bilin ki ben bu nevi şeylerden nefret ederim" (Montherlant,1950:43) ifadesinde geçmişte gençler arasındaki ilişkilerin daha kontrollü olduğu, şimdiki gibi serbest olmadığı ve tüm manevi değerler gibi ona da bir baba olarak karşı çıktığını söyler. Don Alvaro kızını küçücük bir dişi maymuna benzeterek hakaret derecesine sözlerini taşır. Erkekler ve kadınlar arasındaki sevişmelerin maskaralıktan, gülünçlükten ve budalalıktan başka bir şey olmadığını ifade eder. Don Bernal Don Alvaro'ya hakaretlerine son vermesini ister. Bunun üzerine Alvaro kendi kızından affını ister ama suçlamalarına da devam eder. "Mariana sizi hırpaladımsa beni affediniz. Ama beni en hassas yerimden yaraladınız. Biraz yüksek bir hayat sürmeye çalışıyorum ve beni alçaltan da siz oluyorsunuz! Bana destek olacağınız yerde engel oluyorsunuz"(Montherlant,1950:43) diyerek kızını suçlar. Onun istediği maneviyatı yüksek ahlaklı bir aile yaşamı sürmektir. Bunun üzerine Mariana "Babacığım siz ne isterseniz ben de onu isterim. Ben sizi nasıl alçaltabilirim" (Montherlant,1950:43) diyerek babasının sözünden asla çıkmayacağını belirtir. Alvaro kızının dini duygularını küçümser ve hemen akabinde "Eğer Tanrı yüzünün ne olduğunu bir kerecik olsun sezmiş olsaydınız bir erkek yüzü görmemek için sokakta başınızı çevirir geçerdiniz." der. Sonra Bernal'e onu teselli etmesini söyler ve tüm kötülüklerin işleneceği ve insanlığın ayaklar altına alınacağı için Yeni Dünyaya gitmeyeceğini ve bu şekilde Allah'ı da hoşnut edeceğini bildirir.

Üçüncü sahne Bernal ile Mariana arasında geçer. Don Bernal söz aldığı anda yine aynı konu üzerinde planlar geliştirmeye devam eder. Saraydan itibarlı bir kişi olan Kont Soria'yı kralın Alvaro'yu bu göreve tayin ettirmesini sağlamak için kullanır. Mariana sahnenin başında sessizliğini korur. Duygusal bir konuşma devam eder ve Mariana'nın gözlerinde yaş vardır. Don Bernal "Beni sevmiyorsunuz" demesi üzerine Mariana yarım bir cümle ile onu neden sevdiğini ifade eder. Bu doğal olarak Bernal'in oğlundan dolaydır. Bernal her ne kadar Don Alvaro'yu suçlasa da, Mariana babası için şöyle der: "Babam bir eşi daha gösterilemeyecek kadar dürüst bir adamdır. Onun lüksü de bundan ibaret, ama pahalıya mal olan bir lüks" (Montherlant,1950:45). Bu ifadesinde yüksek maneviyata sahip olmanın gurur ve maddiyatı ve devletin verdiği maaşı reddederek yoksulluğa varan bir hayata katlanma gerekçesini açıklar. Don Bernal Don Alvaro'yu evliya olarak nitelendirir ve evliyaların çevresindekiler için sıkıcı olduklarını söyler. Fakat Mariana "benim canımı sıkıyor" diyerek babasının savunucusu ve koruyucusu olur. Don Bernal Alvaro'nun her şeyin aksini söylemekten zevk alan birisi olduğunu söylemesine Mariana şöyle cevap verir: "insan bu derece yanıldıktan sonra dostluğun ne manası kalır? Dost edinmediğime ne iyi etmişim. Babam öyle bir insandır ki içi de birdir, dışı da. Hak bildiği yoldan şaşmaz" (Montherlant,1950:46) diyerek sorunun babasında olmadığını asıl sorunun insanlık değerlerini kaybetmiş diğer şövalyelerin ve özellikle Don Bernal'de olduğunu belirtir. Mariana Don Bernal ile yaptığı konuşmada Alvaro'nun eksikliğini hissettirmez çünkü onun vermiş olduğu cevaplar babasının cevaplarından adeta farksızdır. Mariana tıpkı diğer kişilerin kendi düşüncelerini savunduğu gibi, Don Bernal'in babasını alçaltmaya çalıştığının farkındadır ve bunu ona ifade eder ve sözleriyle

babasının sahip olduğu değerlerin doğruluğunu savunur. “Savaş macerasının tarihi ve kolektif karakteri ne olursa olsun, savaş kişisel bir olay olmaya devam eder. Herkes kendi kişisel sebep arzularını savaşa taşır.” (Blanc,1968:41) Don Bernal’de tek amacı servet sahibi olabilmek için oradaki imkanların tümünü kime neye mal olursa olsun kullanmaktır. Batı Hint adalarından gasp edilerek ve insanları kendi vatan ve evlerinde mağdur edilerek elde edilecek para ile mesut olunmayacağını Don Bernal’e cevaben mesut olmak için uğraşmadığını da söylemekten geri durmaz. Ancak evliliği güzel bir benzetmeyle şöyle tasvir eder: Evliliği “bir ibadet yerine girildiği zaman yapıldığı gibi kapıyı kapamak, bir daha da hiç arkama bakmamak...” (Montherlant,1950:48) olarak tanımlar ve kapıyı kapattıktan sonra varlığıyla veya yokluğuyla dört duvar arasında dışarıdan bağımsız olarak sade ve basit bir yaşamdan ibaret görür. Bernal’in oğlunun onun tek erkeği olacağını beyan eder ve onunda Jocinto için tek kadın olacağını ekler. Aynı sayfada “Ebediyen onda kaybolup gideceğim” diyerek düşüncelerini açığa vurur ve eşiyile bütünleşeceği düşüncesini vurgular. Fakat biraz ilerde babasının ilk sahnelerde vermiş olduğu cevaplar aynı şekilde onun dilinden telaffuz edilir. Bu Don Bernal’in cümlelerine yansır. “Aziz Mariana, siz babanızın kızısınız, üstelik de ondan daha uslu akıllısınız. Bazen konuşurken bile, mesela şu cümleliz: “çocuklar bile beni kocamdan uzaklaştırabilir” cümlesi demin Don Alvero’nun bana söylediği bir cümleyi hatırlatıyor.”(Montherlant,1950:48) O cümle dostluğun bile içinde olmadığı yalnızlıktır. Don Bernal her ne kadar çok kızını babasına benzetse de Mariana onun bu fikrine katılmaz. Bernal ona kendisini küçümsememesini söyler ve ona Jocinto’ya ait olan şu cümleleri aktarır. “Bir kraliçe kadar gururlusunuz. Bir kraliçe kadar”(Montherlant,1950:48). Mariana Jocinto’dan bahsederken “Don” soyluluk takısını kullanarak soylu bir şekilde davranmış olur. Mariana sözlerini şu şekilde sürdürür. “Benim için henüz yabancı olan bir erkekten yalnız adıyla bahsedecek değilim”(Montherlant,1950:49) diyerek pek çok kaybolmuş değerinde hala devam ettiğini gösterir. Bernal oğlu Jocinto’nun ona yazdığı mektuptaki Mariana ile ilgili duygularını ifade eden aşk sözlerini iletir. Jocinto’nun onsuz boğulduğunu ve saçlarını ayıran çizgiden bahseden cümlelerini ona aktarır. Don Bernal’in bu cümleleri Mariana için kaleyi içerden fethetmenin bir yolu gibi görünür. Ve babasını çok iyi tanıyan biri olarak, onun gözüne girmek ve ikna etmek için şan şeref ve maddi menfaatlerden bahsetmemesini söyler. “Babamı ikna etmek için şan şeref meselesini ileri sürerse boşuna vakit kaybetmiş olacaktır; maddi menfaatten söz açarsa o zaman babam kendisini kapı dışarı eder. Ona söyleyin, İspanya’nın manevi nüfuzu için kralın Batı Hint adalarına seçkin İspanyollar göndermek istediğini babama anlatsın. Söyleyin ona ocağımızdan bahsetsin, yerlilerin hakiki bir Santiago şövalyesinin ne olduğunu bilmeleri lazım. Ona söyleyin... evet ona kral emrediyor, deyin...”(Montherlant,1950:50). Mariana babasının tüm hassasiyetlerini ve önem verdiği her şeyi cümlesi cümlesine açıklar ama o bilir ki bunların dahi babasını ikna etmeye yetmeyeceğini ve diz çöküp dua edeceğini söyler. Mariana’nın gözlerinde yaş vardır. O ümitlerini eriyecek karlarda ve baharla gelecek olan güneş ışınlarına saklar.

Üçüncü perde aynı dekor yalnız ikinci sahnede kesilen kar şiddetini artırarak yağar. Sahne Alvaro ve kızı Mariana arasında geçer. Alvaro Mariana’nın eski romanslardan yaptığı okumayı keserek bir eski yeni karşılaştırması yapar. “O zaman tertemiz bir ordu varmış; bunu düşündükçe gözlerim doluyor. Fakat bu günkü orduda, her şey karma karışık”(Montherlant,1950:52) diyerek geçmişte daha düzenli ve temiz olan ordudan eser kalmadığını ve şu an ki ordunun karma karışık, düzensiz ve iyi olan her türlü değerden uzak olduğunu altını çizer. Yeni Dünya seferlerini eleştirir. Don Bernal tarafından yönlendirmesiyle Don Alvaro’nun evine gelecek olan Sarayın hatırı sayılır şahsiyetine Charles de Gand’ın züppesi diyerek yeni yetme mevki sahiplerinin yükselişlerini de şu şekilde özetler. “Haydi, haydi, ben bu kibar âleminde insanların nasıl yükseldiklerini bilirim. Her basamakta mukaddes bir şeyi çiğneyerek” (Montherlant,1950:53) diyerek peşinen gelmekte olan saray konluğu hakkındaki düşüncelerini yansıtır. “Herhalde sarayda temiz kalmış bir tek insan vardır” (Montherlant,1950:53) ifadesine hemen devamında Alvaro “hayır tek bir insan bile yoktur” diyerek cevap verir. Aslında Don Alvaro Afroz edilmiş insanların kendi mezarlıklarına defnedilmesini istemiş olduğu bir dilekçenin cevabı doğrultusunda saraydan geldiğini düşünür. Afroz edilen kişiler hakkında bir bilgi verilmese de Alvaro’nun düşüncesinin bu insanlara haksızlık yapıldığı ve ona göre değerlerinin olduğu izlenimi kendini gösterir. “Bu işin olmasını çok istiyorum. Ah, bilerseniz nasıl can ve gönülden istiyorum”(Montherlant,1950:52). Tüm düşüncesini bu sözleri özetler. Afroz işlemlerini yapan papazların ve kilisenin bozulmuşluğuna dikkat çeker. Dünyanın düzeni İnsan eliyle özellikle çoğu zaman inançlar uğruna bozulur. “İnsan olmadan dünya nötrdür.”(Sarano,1965:200) Dünyanın dengesini bozan insanoğlundan başkası değildir. Alvaro Ortada kalmış cenazelerin şerefini kurtarmak arzusundadır. Bu sahnenin sonunda, yırtılan çarşafın onarılması üzerine kurulu fakirlik ve buna razı olmaya yönelik yüksek ruh hatırlatması yönünde karşılıklı konuşmalar yer alır.

İkinci sahne Mariana'nın tek başına kaldığı bir monologdan ibarettir. Bu monolog bir tür yakarış, bir tür dua veya bir tür sığınmadan ibarettir. Bu sığınma Saraydan gelen Kont de Soria içindir. Mariana bunun farkındadır. Aslında gelen kişinin bir ehemmiyeti yoktur. Gelen kişinin düşüncelerinin ehemmiyeti söz konusudur. Babasının düşüncesi ile tam tersi bir düşünce arasında kendini sorgular. Kont kapıdadır. Mariana "Allah'ım hayatımı kurtaracak sözleri bulmak, babamı kandırmak mademki bir yabancıya düşüyor, ondan yardımını esirgeme"(Montherlant,1950:55) diyerek sahneyi bitirir.

Son perdenin üçüncü sahnesi Kont de Soria ile Don Alvaro arasında geçer. Tüm konuşmaların girişi gibi bu konuşmada havanın sertliği ve her yeri kaplayan kar tasviri ile başlar. Don Alvaro Aforoz edilenlerin cenazelerinin kendi mezarlıklarına gömülmesi yönünde beklentileri vardır. Ancak Kont Soria'nın geliş sebebi Don Bernal'in yönlendirmesi ile olmuştur. Yani Kont Soria Don Bernal'in Altın ve servet elde etme düşüncesine alet olmuştur. Burada hem kral suiistimal edilmiş ve hem de Alvaro oyuna getirilmeye çalışılmıştır. Hatta Alvaro'nun kızı dahi kullanılmıştır. Kont Soria Alvaro'nun içine kapanmasından bahseder. Alvaro Soria'ya olup bitenleri anlayamayacak kadar genç olduğunu belirterek "muayyen bir yaşa varınca bütün insanların ancak yardıma muhtaç mahlûklar olduklarını zannedersiniz"(Montherlant,1950:56) der. Alvaro'nun askerlikten el çekmesinin sebepleri ile hayır işlerine adanmasının sebepleri aynıdır. Kont Soria Alvaro'nun başarılarının hala yaşadığından bahsederek konuya girmek ister. Fakat Alvaro Kont'un bu düzmece söylemine "Benim için öldükten sonra başkaları için hala yaşamasına hayret ediyorum"(Montherlant,1950:57) diyerek şaşkınlığını dile getirir. Aynı sahnede Kont Soria Alvaro'nun kendi kabuğuna çekilmesinin söylentilerini açmaya kalkışır ama Alvaro'nun tepkisi "Bırakın rica ederim" diyerek çok sert olur. Kont Soria Alvaro'nun arzu ve isteklerine yönelik sorunun cevabı olumsuz olunca kral kastedilerek aynı yerde "ama sizin adınıza arzu edenler var" der. Burada Asıl arzu eden Kral değil Don Bernal'dir. Haçlı seferi kelimesi Alvaro'yu rahatsız eder ve "Yoo! Kesiniz, kesiniz rica ederim. Doğrusu bunu beklemiyordum"(Montherlant,1950:57) diyerek saray adamından boşuna kendini yormamasını ister. Kızı Mariana'nın bilgileri doğrultusunda bir yaklaşımla ulu değerler, yüksek ruhlu görevler ve bu görevleri icra edebilecek yüksek ruha sahip kişiler olayın önemini artırmak için kullanılır. Ancak kralın işin içine sokulması durumu değiştirir. Kont Soria şöyle der: "Beni reddedebilirsiniz, ama kralı reddedebilir misiniz?" (Montherlant,1950:58) diyerek Alvaro'yu köşeye sıkıştırır. Devamında Alvaro krala biri söylemiştir hatırlatması üzerine Kont Soria yalan söylemekten çekinmez ve "Ben oradaydım" diyerek Alvaro'yu inandırmaya çalışır. Ancak askerlikten çekilen ve herkesi karşısına alarak deniz aşırı savaşları tasvip etmeyen Alvaro'nun hakkındaki "ihtiyar deli" gibi olumsuz söylentilerin kral için bir anlam taşıyıp taşımadığı endişesini Kont Soria kral iltifatla sizden bahsetti diyerek gidermeye çalışır. Alvaro buna rağmen dünya ile ilgili maneviyat değeri olmayan şeyler olarak düşünse de ondan ne istedikleri sorusunu sormaktan kendini alıkoyamaz. Çünkü Batı Hint adaları meselesi olduğu kadar kralın onu düşünmüş olması da onun için bir hassasiyet oluşturur. Bu konuda pazarlık devam ederken öte tarafta diz çökmüş dua etmekte olan Mariana sahneye atılır ve sonraki sahnenin bu üçü arasında devam etmesine sebep olur.

Bu sahnede Mariana "Babacığım sizi daha fazla aldatmalarına dayanamayacağım. Bütün bunlar iğrenç bir oyun"(Montherlant,1950:60) diyerek bu aldatmacaya müdahale eder. Kendisinin bu oyuna dâhil edildiğini ve bunun Don Bernal'in düzeni olduğunu itiraf eder. Kont Soria'nın çabalarına rağmen Alvaro ona bu durumda ne size verecek ve ne de sizden alacak bir şeyim kalmamıştır der ve şöyle devam eder: "O iğrenç hırs ve tamah yerlere kadar eğilirken hiçbir şeye boyun eğmeden, her türlü menfaatten uzak yaşamak belki gurur gibi görünür"(Montherlant,1950:60). Üzüntüsünden Kont Soria'yı kapıya kadar geçiremeyeceğini ifade eder ve kendisine yapılan kabalığa cevaben bunu yapar Kontun çıkmasıyla sahne son bulur.

Bu son perdenin son sahnesi baba kıza bırakılmıştır. Alvaro "ne için, ne için?" diyerek sahneyi başlatır. Mariana dua ederken babasının İsa'nın yerinde olarak gözünün önüne geldiğini anlatır ve "gözümün önünde aldatıldığınızı, hem de benim hatam yüzünden kurulmasına yardım ettiğim bir tuzağa düşürülerek aldatıldığınızı görmektense varsın hayatım ve bütün ümitlerim kırılınsın"(Montherlant,1950:62) diyerek babasının yanında yer alır. Bu davranışı ve sözleri üzerine Don Alvaro kızının önünde diz çöker, geçmişte ihmal ettiğini itiraf eder ve "sen benim için bugün doğdun, çünkü senin sevmeye layık olduğun bugün öğrendim"(Montherlant,1950:62) diyerek kızının da onu sevdiğini öğrenmiş olur. Aynı yerde Don Alvaro kızına "şimdi aynı denize akıyoruz" ve "Beni uçurumun tam kenarında iken tuttun. En iyi tarafım elden giderken sen benim en iyi tarafım oldun. Ben sana hayat verdim, sen bana hayatımı geri verdin" der. Mariana babasına "sizi olduğunuzdan başka türlü görmeye tahammül edemezdim. "Geçen gün mahvınıza sebep olduğumu yüzüme vurmuştunuz. Sizi kurtarmak

istedim.”(Montherlant,1950:62) Baba ve kızı yüksek ve ulu duygularda buluşurlar. Don Alvaro “Bırak seni de beni çağırın Tanrıya alıp götürüyüm” (Montherlant,1950:63) der. Piyes yüksek inanç ve yüksek ruh duyguları ile devam eder ve son bulur. Montherlant bu düşüncelerini eskilere, yani antik dönemlere borçludur. Kişiliğindeki gücünün kaynağı eskilerden gelir. “Bu antik tutku Montherlant’ın sitalini ve düşüncesini etkilemiştir.” (Bordonove,1954:26)

4. SONUÇ

Yazar bu piyeste, sömürgeleştirme, bilgelik, dürüstlük, doğruluk, namusluluk, dünya nimetlerine sırt çevirme, vatan sevgisi ele alınmıştır. Papazlara ve kiliseye karşı savaş açar. Hiçbir zaman bulamadığı bir Allah sevgisini yüceltir. Yazar zıt karakterlerin zıt düşüncelerini ve zıt tutkularını çatıştırarak iyi kötü zıtlığını gözler önüne serer. İyi ve kötünün iç içe olduğunu söyler. “Ayrıca birbirini belirleyen iyi ve kötünün karıştığını kabul etmek gerekir”(de Saint Robert,1969:36). Kaybolan değerleri ele alır. İnançların hiçe sayılmasını, yiğitlik, kahramanlık, dürüstlük ve fedakârlık gibi değerlerin yerini altın, para, mevki gibi dünyalık değerlerin aldığına dikkat çeker. Yardım severlik ve insanlık arayışına düşer. Manevi değerlerin yok oluşunu, deniz aşırı seferlerin gereksizliğini, oralarda yapılan insanlık dışı olayları gündeme getirir. Yazar toplumların kaybolan insani değerlerine olan özlemini dile getirir ve iğrenç tarafları karşısında tepkilerini gösterir. Savaşların ülkeyi korumak için yapıldığında onurlu başka ülkeleri işgal etmek için yapıldığında vahşet ve katliam olduğunu düşünür. Herkesin yaşamaya hakkı olduğunu savunur.

KAYNAKÇA

- Bataille, G. (1995) *Edebiyat ve Kötülük*, Ayrıntı Yayınları, Çev. Ayşegül Sönmezay, İstanbul.
- Blanc, A. (1970). *Montherlant La Reine Morte*, Profil d'une Oeuvre, Hatier, Paris.
- Blanc, A. (1968). *Montherlant un Pessimisme Heureux*, Editions du Centurion, Paris.
- Bordonove. G. (1954) Henry de Montherlant, Classiques du XX. Siècle Editions Universitaires, Paris.
- De Saint Robert, P. (1969) Montherlant le séparé, Flammarion, Imprimé en France.
- Gümüş, H.(1998) *Cours d'Initiation à la Littérature Française*, Marmara Üniversitesi Yayınları, Cilt-I, İstanbul.
- Reunion de Professeurs, *Histoire de France*, Collection d'ouvrages classiques, (Rédigés en Cours Gradués Conformément aux Programmes Officiels.)
- Robichez, J. (1973). *Le Théâtre de Montherlant*, Société d'édition d'enseignement supérieur, Paris.
- Sarano, J. (1965) *La Douleur*, Editions de l'Epi, Paris.
- Sipriot, P. (1953) Montherlant Par lui-meme, Ecrivains de toujours" aux Editions de Seuil, Paris.
- Sipriot, P. (1975) Montherlant, Ecrivains de toujours" aux Editions de Seuil, Paris.



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:21.06.2018 ✓Accepted/Kabul:26.03.2019

DOI:10.30794/pausbed.435428

Araştırma Makalesi/ Research Article

Çakın, E., (2019). "Kişilik Özellikleri ile Girişimcilik Potansiyeli Arasındaki İlişkinin Adaptif Ağ Tabanlı Bulanık Çıkarım Sistemi (Anfis) ile Analizi", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli. s.101-116..

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE GİRİŞİMCİLİK POTANSİYELİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ADAPTİF AĞ TABANLI BULANIK ÇIKARIM SİSTEMİ (ANFİS) İLE ANALİZİ

Enver ÇAKIN*

Özet

Son yıllarda ülkelerin ekonomik büyüme ve gelişmesinde rol oynayan en önemli unsurlardan biri girişimciliğdir. Girişimcilik ile ülkelerin rekabet gücü artmakta, ekonomik ve sosyal sorunlara daha hızlı çözüm bulunabilmektedir. Bu nedenle ülkeler sahip oldukları insan kaynağının girişimcilik potansiyellerini sürekli analiz etmeli ve geliştirmelidirler. Bu çalışmada girişimciliğin en önemli belirleyicilerinden biri olan kişilik özellikleri ile girişimcilik potansiyeli arasındaki ilişkiler Adaptif Ağ Tabanlı Bulanık Çıkarım Sistemi (ANFİS) ile modellenmiştir. ANFİS ile hem girişimcilik potansiyelini etkileyen kişilik özelliklerin belirlenmesi hem de kişilik özelliklerine bağlı olarak bir kişinin girişimcilik potansiyelinin tahmini amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; başarıya ihtiyacı, belirsizlik toleransı ve yenilikçiliğin girişimcilik potansiyelini en fazla etkileyen, risk alma, kontrol odağı ve kendine güvenin en az etkileyen kişilik özellikler olduğu ve ANFİS'in tahminleme performansının % 90,47 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Kişilik Özellikleri, Girişimcilik Potansiyeli, ANFİS.*

ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERSONAL CHARACTERISTICS AND ENTREPRENEURSHIP POTENTIAL WITH ADAPTIVE NETWORK BASED FUZZY INFERENCE SYSTEM (ANFIS)

Abstract

One of the most important factors that played a role in the economic growth and development of the countries in recent years is entrepreneurship. The competitiveness of countries increases thanks to entrepreneurship, economic and social problems can be resolved more quickly. For this reason, countries should constantly analyze and develop the entrepreneurial potentials of their human resources. In this study, the relationship between personal characteristics, one of the most important determinants of entrepreneurship, and entrepreneurial potential is modeled by ANFIS. With ANFIS, it is aimed to determine personal characteristics which affect entrepreneurial potential and estimate the entrepreneurial potential of a person depending on their personality traits. According to the results of the research, it is concluded that the need for achievement, uncertainty tolerance and innovation are the most influential factors, risk taking, control focus and self-confidence are the least influential factors on entrepreneurial potential and the estimation performance of ANFIS is 90,47%.

Key Words: *Personal Characteristics, Entrepreneurship Potential, ANFIS.*

* Dr., KOSGEB İzmir Kuzey Müdürlüğü, ZMİR.

e-posta: enver.cakin@kosgeb.gov.tr (orcid.org/0000-0001-7523-8193)

1. GİRİŞ

Sürdürülebilir büyüme, sosyal gelişme, toplumsal refah gibi birçok ülkenin arttırmayı hedeflediği temel ekonomik ve sosyal göstergelerin kaynağını, güçlü ve bağımsız ekonomik sisteme sahip olmanın ana faktörünü girişimcilik oluşturmaktadır. Yeni ürünlerin geliştirilmesinde ve pazara sunulmasında, işsizlik sorunlarının çözümünde, topluma değer yaratmada ve ekonomik büyümede girişimciliğin önemli bir payı bulunmaktadır. Bu nedenle tüm ülkelerin bilim, sanayi ve teknoloji politikalarının temel noktasını girişimcilik oluşturmada ve girişimcilik faaliyetleri çeşitli destek mekanizmaları ile teşvik edilmektedir. Girişimciliğin geliştirilmesi için girişimcilik ekosistemi oluşturulmalı ve sahip olunan insan kaynağı girişimcilik potansiyeli ortaya çıkartılacak şekilde eğitilmelidir. Şüphesiz ki ülkemizde girişimcilik kültürünün oluşturulmasında ve girişimcilik faaliyetlerinin güçlendirilmesinde KOSGEB önemli bir rol oynamaktadır. KOSGEB tarafından uygulanan girişimcilik eğitimleri ile hem girişimci adaylarının potansiyellerinin ortaya çıkartılması hem de temeli sağlam olan sürdürülebilir işletmelerin kurulması sağlanmaktadır.

Küreselleşme, teknolojik değişim ve gelişme, sanayi toplumunda bilgi toplumuna geçiş, müşteri ihtiyaçlarındaki hızlı değişim ile birlikte daha dinamik bir pazar yapısının oluşumu gibi birçok faktör girişimciliğin önemini arttırmıştır. Ayrıca klasik girişimciliğin yanı sıra teknoloji üreten ve geliştiren, farklı ürünleri üreten ve pazara sunan, ar-ge ve inovasyon faaliyetlerini yoğun bir şekilde yapan girişimciler daha katma değerli işler yapmakta ve ülkelere rekabet avantajı sağlamaktadırlar. Özellikle işsizlik sorunu çerçevesinde ele aldığımızda, mevcutta var olan ticari işletmelerde ve kamu kurum/kuruluşlarında çalışabilecek personel sayısının sınırlı olduğu ve bu iş kapasitelerinin işsiz olan tüm kişilerin ihtiyaçlarını karşılayamayacakları açıktır. Bu sebeple girişimcilik ile birlikte yeni iş ortamları ve istihdam olanakları oluşturularak işsizlik sorununa çözüm getirilebilecektir.

Girişimci sayısını arttırmanın yanında girişimciliğin niteliğini de iyi değerlendirmek gerekmektedir. Nitelik açısından yoksun bir girişimcilik faaliyeti kısa sürede kapanan işletmelere ve kaynakların verimsiz kullanılmasına yol açacaktır. Sürdürülebilir ve güçlü işletmelerin kurulmasında girişimcilerin birtakım özelliklere sahip olması beklenmektedir. Çevremize baktığımızda başarılı girişimciler ile başarısız veya kısa sürede kapanan işletme sahipleri arasında bazı farklılıklar görülmektedir. Başarılı girişimcilerin bazı ortak noktaları bulunmaktadır. Yaş, cinsiyet, medeni hal, gelir durumu vb. gibi demografik faktörler, aile, kültür, çevre gibi sosyal faktörler ile kişisel özellikler, tutum, davranış gibi psikolojik faktörler girişimciliği ve girişimcinin başarısını yoğun bir şekilde etkileyebilmektedir. Bu çalışmada kişisel özellikler üzerine yoğunlaşmış olup, kişilik özelliklerinin girişimcilik potansiyeli üzerindeki etkisi ve hangi kişisel özelliğin en fazla hangisinin en az girişimcilik potansiyelini etkilediği sorusuna cevap aranmıştır. Ayrıca ANFIS yöntemi ile de bir tahminleme modeli geliştirilmiş olup, kişinin sahip olduğu kişisel özellikler ile girişimcilik potansiyelinin tahminlenmesi ve kişinin gerçekten başarılı olup olmayacağını tahmin eden bir model ortaya konulmuştur.

Literatür incelendiğinde; kişilik özellikler ile girişimcilik potansiyeli arasındaki ilişkinin korelasyon analizi, regresyon analizi ve parametrik/parametrik olmayan hipotez testleri ile test edildiği görülmektedir. Tüm bu yöntemler doğrusal olduğundan bazı değişkenler gerçekten girişimcilik potansiyelini etkilese bile modele dahil olamamakta ve tutarsız sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. ANFIS yöntemi, bulanık mantık ve yapay sinir ağları yöntemlerinin kombinasyonu olan bir yapay zekâ tekniğidir ve dinamik doğrusal olmayan ilişkileri de ortaya çıkarabilmektedir. Buradan hareketle, kişisel özellikler ile girişimcilik potansiyeli arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmada ANFIS yönteminin kullanılmasının faydalı olabileceği düşünülmüştür. Bulanık mantık, yapay sinir ağları ve ANFIS yöntemlerinin girişimcilik alanında uygulamaları oldukça az sayıdadır. ANFIS yöntemi ile girişimcilik alanında yapılan önemli çalışmalardan biri, Kiani Mavi vd. (2017) tarafından yapılan ve kurumsal girişimcilik başarısının tahminlenmesine yönelik geliştirilen modeldir. Bu çalışmanın farkı ise, kurumsal girişimcilikten ziyade kişinin bireysel girişimcilik potansiyelinin tahminlenmesine yönelik bir model geliştirmesi ve sadece bireyin kişilik özelliklerini dikkate almasıdır. Ayrıca bu çalışmada kişilik özelliklerinin girişimcilik potansiyelini etkileme dereceleri de analiz edilmiştir. Bu nedenle bu çalışmanın literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu düşünce ile ilk olarak kavramsal çerçeve ve literatür taraması bölümüne yer verilmiş olup daha sonra ANFIS yönteminin teorik alt yapısı ele alınmıştır. Son olarak ise kişilik özellikler ile girişimcilik potansiyeli arasındaki ilişkinin ANFIS yöntemi ile incelendiği uygulama bölümü ele alınmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI

Girişimcilik, bir ülkenin gelişmesinin bel kemiğidir. Çünkü girişimciler ekonomik gelişmeye katkı sağlamanın yanında inovasyon ve istihdam imkanları ile de sosyal gelişmeye önemli destek sağlarlar. Bundan dolayı, girişimciliğin geliştirilmesi bir ülkenin ekonomisi için hayati bir faktördür (Denis vd., 2016: 788). Girişimcilik kişinin kendi işine başlaması gibi dar bir tanımdan kendine güven, inisiyatif alma, yenilikçilik ve risk almayı vurgulayan bir iş tutumu olarak nitelenebilen geniş bir kavrama kadar uzanmaktadır (Olakitan ve Ayobami, 2011: 95). Girişimcilik, kısıtlı kaynaklar ile belirsiz bir çevrede yaratıcı faaliyetler yolu ile fırsatların sürekli olarak izlenmesi ve değerlendirilmesi olarak tanımlanabilir (Hwee Nga ve Shamuganathan, 2010: 259). Girişimciliğin başarısı birçok faktöre bağlı olarak değişmektedir. Ancak girişimcilik başarısının en önemli belirleyicisi kişinin kendisidir. Girişimci güçlü ve zayıf noktalarını bilmelidir çünkü girişimcilik becerikli bir takım kurma yeteneğidir (Olakitan ve Ayobami, 2011: 95). Girişimcilerin birçok farklı kişilik özelliklerinden bahsedilmektedir. Girişimcilerin yeni iş fırsatları oluşturan yaratıcı kişiliğe sahip olduğunu söyleyebiliriz. Girişimciler fırsatları değerlendiren, fırsatları faydaya dönüştürmek için büyük çaba gösteren, risk alan ve riski iyi yönetebilen kişilerdir (Malakshah, 2017: 86). Koh (1996), girişimcilerin kişilik özelliklerinin başarıya ihtiyacı, içsel kontrol, risk alma eğilimi, belirsizlik toleransı, kendine güven ve yenilikçilik olduğunu belirtmiştir. Bu özelliklere proaktiflik, özyeterlilik, stres toleransı, fırsatları tanıma, bağımsızlık ve sosyal yeterlilik gibi özelliklerde eklenebilir (Luca ve Robu, 2016: 92).

Literatür incelendiğinde çeşitli kişilik özelliklerin dikkate alındığı ve kişilik özelliklerinin girişimcilik potansiyeline olan etkilerinin incelendiği birçok çalışma görülmektedir. Boyd ve Vozikis (1994), özyeterliliğin girişimcilik eğilimi ve faaliyetleri üzerindeki etkilerini incelediği çalışmalarında, kariyer gelişiminin erken yıllarında özyeterlilik derecesi yüksek olan bireylerin girişimcilik niyetlerinin yüksek olduğunu, özyeterliliği yüksek olan kişilerin hedeflerini belirleme becerisinin, hedeflere ulaşma yeteneğinin ve girişimcilik niyetlerinin yüksek olduğunu vurgulamışlardır. Koh (1996), yaptığı çalışmada Hong Kong'daki yüksek lisans öğrencilerinin girişimcilik karakterlerini analiz etmiştir. Girişimcilik eğilimi yüksek olan kişilerin daha fazla risk alma eğiliminde olduğu, daha fazla belirsizliğe tolerans gösterdikleri ve daha yenilikçi olduklarını belirtmiştir. Arasteh vd. (2012), yaptıkları çalışmada 2011 yılı akademik döneminde 366 öğrenci üzerinde araştırma yaparak öğrencilerin girişimci kişilik özelliklerini incelemişlerdir. Girişimci kişilik özellikleri olarak risk alma, kontrol odağı, başarı ihtiyacı, açık düşünce yapısı, pragmatizm, belirsizlik toleransı, hayal etme, zorluklar ile baş etme gibi kişilik özellikleri üzerinde durmuşlardır. Analizleri sonucunda, belirsizlik toleransı hariç diğer tüm özelliklerin ortalamasının üzerinde olduğu, kızların açık düşünce yapısının erkeklerden daha iyi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Farrington vd. (2012), yaptıkları çalışmada işletme bölümü lisans öğrencilerinin girişimcilik özelliklerini incelemişler ve girişimcilik özelliklerinin düzeyini belirlemişlerdir. Güney Afrika, Amerika ve Hollanda olmak üzere üç ülkenin girişimcilik özelliklerini karşılaştırmışlardır. En gelişmiş girişimci kişilik özelliklerinin Güney Afrika'da bağlılık, yüksek enerji düzeyi, planlama ve azim, başarısızlıkları aşma özelliği, Amerika'da bağlılık, finansal yetenek, yüksek enerji düzeyi, ikna kabiliyeti ve girişimcinin çevresinin geniş olması özelliği, Hollanda'da ise bağlılık, kendine güven, kontrol odağı, yaratıcılık, esneklik, planlama ve azim özelliklerinin ön plana çıktığını belirtmişlerdir. Mubarka vd. (2012), yaptıkları çalışmada Pakistan Üniversitesindeki öğrencilerin girişimci özelliklerini incelemişlerdir. Çalışmaları neticesinde etkinlik ve bağlılık ile özyeterliliğin girişimcilik eğilimi ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. ANOVA, korelasyon ve regresyon analizleri ile özyeterliliğin girişimcilik eğilimini bağlılıktan daha fazla etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Kusmintarti vd. (2014), yaptıkları çalışmada kişilik özellikler, girişimcilik tutumu ve girişimcilik niyeti arasındaki ilişkileri istatistiksel analiz ve yol analizi ile analiz etmişlerdir. Kişilik özellikleri olarak kontrol odağı, başarı ihtiyacı, risk alma eğilimi, yaratıcılık, sosyal ağ ve belirsizlik toleransı özelliklerini ele almışlardır. Analizleri sonucunda, kişilik özelliklerin girişimcilik tutumunun, girişimcilik tutumunun da girişimcilik niyeti üzerinde etkisi olduğunu, kişilik özelliklerin girişimcilik niyeti üzerinde etkisi olduğunu ve girişimcilik tutumunun kişilik özellikleri ve girişimcilik niyeti arasında aracılık etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Abood vd. (2014), yaptıkları çalışmada kişisel karakteristik özelliklerinin, girişimcilik karakterlerinin, yönetim ve organizasyon becerilerinin girişimcilik performansı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Kişisel özellikler arasından cesaret ve sorumluluk, bağımsızlık ve kendine güven özelliklerinin, girişimci karakterlerinden fırsatları yakalama ve risk alma eğilimi özelliklerinin ön plana çıktığını belirtmişlerdir. Kişilik özelliklerinin karlılık, büyüme ve itibar

üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bux ve Honglin (2015), yaptıkları çalışmada psikolojik karakteristik özelliklerinin girişimcilik eğilimine olan etkisini araştırmışlardır. Başarma ihtiyacı hariç diğer özellikler olan risk alma, kontrol odağı, yenilikçilik ve kendine güven özelliklerinin girişimcilik eğilimini pozitif etkilediğini, cinsiyete göre girişimcilik eğilimleri arasında herhangi bir farklılığın olmadığına dikkat çekmişlerdir. Holienka vd. (2015), yaptıkları çalışmada işletme, uygulamalı bilişim, psikoloji ve pedagoji bölümlerinde okuyan öğrencilerin girişimcilik özelliklerini incelemişlerdir. Başarı ihtiyacı, risk alma ve içsel kontrol odağı özelliklerinin öğrencilerin okudukları bölümlere göre değiştiğini, bölümlerin genel girişimcilik eğilimleri dikkate alındığında en yüksekten en düşüğe doğru işletme, psikoloji, uygulamalı bilişim ve pedagoji sıralaması ortaya çıktığını göstermişlerdir. Kedmenec vd. (2015), 114 öğrenci üzerinde yaptıkları çalışmada karakteristik özelliklerin sosyal girişimcilik niyeti üzerindeki etkisini belirlemişlerdir. Kişilik özellikleri olarak yaratıcılık, proaktiflik, şefkatli olma, yaşamdaki zorluklara dayanma ve ahlaki yargı yeteneği özelliklerini dikkate almışlardır. Ticari girişimci olmak isteyenler, sosyal girişimci olma niyetinde olanlar ve girişimcilik niyeti olmayanlar olmak üzere üç grubun kişilik özelliklerinin değişip değişmediğini ANOVA testi ile incelemişlerdir. Analizleri sonucunda, sadece şefkatli olma özelliğinin farklılaştığını ve bu özelliğin sosyal girişimciliğin en önemli itici gücü olduğunu vurgulamışlardır. Kiani Mavi vd. (2017), yaptıkları çalışmada ANFIS ile kurumsal girişimcilik başarısını modellemişlerdir. Endüstri işletmelerinde çalışan 464 kişiden anket ile veri toplamışlardır. Kişisel faktörler, organizasyonel faktörler ve çevresel faktörler olmak üzere üç ana değişkeni ele almışlardır. Kişisel faktörler altında bireylerin karakteristik özellikleri, motivasyonu ve bireysel bariyerleri, organizasyonel faktörler altında organizasyonel motivasyon ve organizasyonel bariyerleri ve çevresel faktörler altında çevresel motivasyon ve çevresel bariyerleri dikkate alarak bir tahmin modeli geliştirmişlerdir.

Mendoza ve Lacap (2015), yaptıkları çalışmada işletme öğrencilerinin girişimcilik niyetleri üzerindeki kişilik özelliklerini belirlemişlerdir. Deneyime açıklık, dürüstlük, uyumluluk ve nevrotik kişilik yapılarının girişimcilik niyetleri üzerinde etkili olduğunu, dışadönüklük özelliğinin girişimcilik niyeti üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını belirtmişlerdir. Singh ve Rahman (2015), yaptıkları çalışmada başarılı girişimcilerin kişisel özelliklerini araştırmışlar ve çalışmalarını 85 girişimci üzerinde uygulamışlardır. En önemli girişimci kişilik özelliklerinin inovatif düşünce, fütüristik zihniyet, risk alma yeteneği, uyumlu ve bağlılık olduğunu açıklamışlardır. Ullah vd. (2016), Amerika ve Pakistan'daki işletme öğrencilerinin kişilik özelliklerinin girişimcilik niyetlerine etkisini araştırmışlardır. Kişilik özellikleri olarak yenilikçilik, risk alma davranışı, başarı motivasyonu, kontrol odağı ve belirsizlik toleransını ele almışlar ve regresyon analizi ile çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Girişimcilik niyetinin oluşmasında Pakistan'daki öğrencilerde risk alma davranışı en önemli faktör iken, Amerika'daki öğrenciler için başarı motivasyonu en önemli faktör olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Denis vd. (2016), yaptıkları çalışmada regresyon analizi ile beş faktör kişilik özelliklerinin girişimcilik kapasitesi üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Dışa açıklık, uyumluluk, dürüstlük, nevrotiklik ve deneyime açıklık özelliklerinden sadece nevrotiklik özelliğinin girişimcilik kapasitesi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve negatif olarak etkilediğini belirlemişlerdir. Murugesan ve Jayavelu (2017), beş faktör kuramı kişilik özellikleri ve özyeterliliğin girişimcilik niyetleri üzerindeki etkisini incelemişler ve kadınlar ile erkekleri karşılaştırmalı olarak analiz etmişlerdir. Dışa dönüklük hariç diğer özellikler olan deneyime açıklık, nevrotiklik, dürüstlük, uyumluluk ile özyeterliliğin girişimcilik niyeti ile ilişkili olduğunu, kişilik özellikleri ile girişimcilik eğilimi arasındaki ilişkide cinsiyetin kısmen de olsa moderatör etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır.

Ülkemizde de kişilik özellikleri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar mevcuttur. Alpan vd. (2002), girişimcilik hisleriyle girişimcilik potansiyeli arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmalarında, girişimcilik potansiyelini en fazla etkileyen özelliğin bağımsızlık arzusu olduğu, kontrol hissini nispeten daha az etkilediğini ve risk alma eğiliminin herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Ören ve Bıçkes (2011), risk alma ve başarma ihtiyacı özelliklerinin girişimcilik potansiyeli arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Başarma ihtiyacı ve risk alma eğilimi ile girişimcilik potansiyeli arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğunu vurgulamışlardır. Konaklıoğlu ve Kızanlıklılı (2011), yaptıkları çalışmada üniversite öğrencilerinin proaktif kişilik özellikleri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Proaktif kişilik özellikleri ile girişimcilik eğilimleri arasında doğrusal ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu tespit edilmiştir. İnce vd. (2015), yaptıkları çalışmada meslek edindirme kursuna katılan kursiyerlerin girişimci kişilik özellikleri ile kişisel girişimcilik becerileri arasında orta düzeyde anlamlı, yönetsel beceriler arasında orta düzeyde anlamlı ve teknik beceriler arasında ise orta düzeyde

anlamli ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Yüksel vd. (2015), yaptıkları çalışmada öğrencilerde girişimci kişilik özelliklerinden yenilikçilik, duyarlılık ve fırsatçılık özelliklerinin ön plana çıktığı, strese karşı dayanmanın düşük düzeyde olduğu, girişimcilik özelliklerinin cinsiyete ve aile mesleklerine göre farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Ulama (2016), turizm öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri üzerine yaptığı çalışmasında, risk alma, yüksek başarı güdüsü, iç kontrol odağı, yüksek yaratıcılık girişimcilik boyutları ile yeniliğe açık olma, dışa dönüklük, sorumluluk kişisel özelliği boyutları arasında çeşitli ilişkiler olduğunu ortaya koymuşlardır. Şen ve Aslan (2017), regresyon analizi ile kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisini analiz etmişlerdir. Analiz sonucunda, yenilikçilik ve başarı isteği özelliklerinin girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu, risk alma, belirsizlik algısı ve kendine güven özelliklerinin girişimcilik eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını belirtmişlerdir.

3. ADAPTİF AĞ TABANLI BULANIK ÇIKARIM SİSTEMİ (ANFIS)

ANFIS yöntemi bulanık çıkarım sisteminin adaptif ağlara uygulanmış bir şeklidir ve Jang tarafından yapılan çalışma ile ortaya atılmıştır (Jang, 1993: 665). Kural tabanlı bulanık mantık ve yapay sinir ağlarının bir entegrasyonu olarak ifade edilebilir. Bulanık mantık felsefesinin insan düşünce sisteminden yararlanma yeteneği ile yapay sinir ağlarının öğrenme yeteneğini bütünleştirmektedir.

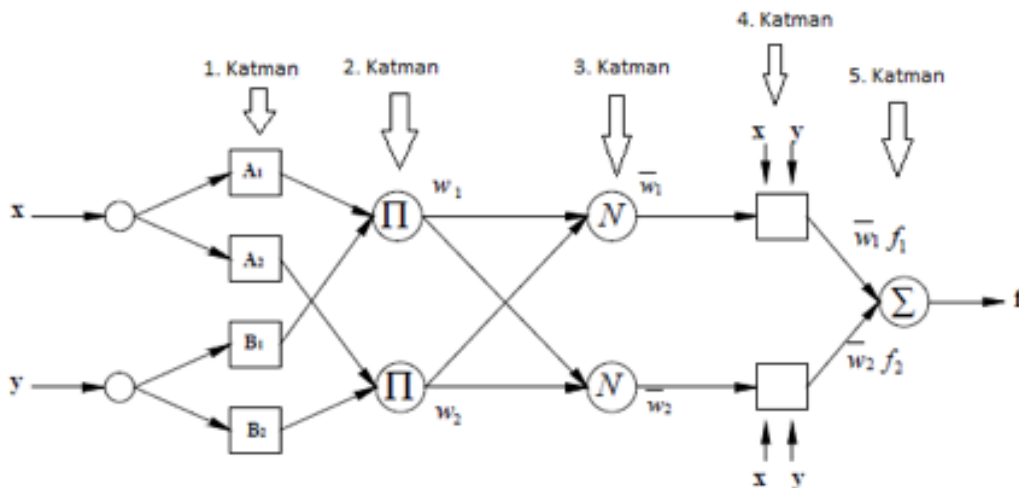
ANFIS, öğrenme sayesinde kendini adapte edebilen sinirsel bulanık bir modeldir. ANFIS, gerçek çıktı ile tahmini çıktı arasındaki hatayı azaltmak için parametre değerlerini tanımlayarak öğrenmektedir. Gradyent azaltım ile en küçük kareler yöntemini entegre bir şekilde kullanmaktadır. İleri besleme sürecinde en küçük kareler yöntemi ile soncul parametreler, geri besleme sürecinde geri yayılım algoritmasıyla öncül parametreler güncellenmektedir (Salleh ve Hussain, 2016: 166-167).

ANFIS, bulanık çıkarım sistemi olarak Takagi-Sugeno sistemini kullanmaktadır. x ve y olarak iki girdiden ve bir çıktıdan oluşan bir sistemde bulanık "eğer-o halde" kuralları aşağıdaki gibi yazılabilir:

$$1. \text{ Kural: Eğer } x; A_1 \text{ ve } y; B_1 \text{ ise o halde } f_1 = p_1x + q_1y + r_1$$

$$2. \text{ Kural: Eğer } x; A_2 \text{ ve } y; B_2 \text{ ise o halde } f_2 = p_2x + q_2y + r_2$$

x ve y girdileri, A ve B sözel değişkenleri, p_i ve q_i girdi katsayılarını ve r_i sabit parametreyi göstermektedir (Azizi vd., 2015: 229).



Şekil 1: Temel Bir ANFIS Yapısı

Kaynak: Jang, 1993: 66

Şekil 1'de temel bir ANFIS yapısı ve katmanları görülmektedir. Her katmanın görevi aşağıda belirtilmektedir (Jang, 1993: 670; Mohandes vd., 2011: 2-6 ve Hasanjanı vd., 2014: 23-25):

1. Katman: Bu katman giriş katmanıdır ve bu katmandaki her düğüm bir fonksiyona sahip kare şeklinde gösterilmektedir. Bu katmanın çıktısı aşağıdaki gibi gösterilmektedir.

$$O_i^1 = \mu_{A_i}(x) \quad (1)$$

x , i . düğüme gelen giriş, A_i ise bu düğümlerle ilişkili küçük, büyük gibi dilsel değişkendir. Diğer bir deyişle O_i^1 , A_i 'nin üyelik fonksiyonudur. Genellikle $\mu_{A_i}(x)$ maksimum 1 ve minimum 0 olacak şekilde aşağıdaki gibi $\mu_{A_i}(x)$ şeklinde belirlenir:

$$\mu_{A_i}(x) = \frac{1}{1 + \left[\left(\frac{x - c_i}{a_i} \right)^2 \right]^{b_i}} \quad \mu_{A_i}(x) = \exp \left\{ - \left(\frac{x - c_i}{a_i} \right)^2 \right\} \quad (2) \quad (3)$$

$\{a_i, b_i, c_i\}$ parametre setidir ve bunlar öncül parametrelerdir. Yukarıda yer alan üyelik fonksiyonları yanında üçgen, yamuk gibi üyelik fonksiyonları da kullanılabilir.

2. Katman: Bu katmandaki her bir düğüm gelen sinyalleri çarpıp çıktı üreten Π olarak adlandırılan daire şeklinde düğümlerdir.

$$w_i = \mu_{A_i}(x) \times \mu_{B_i}(x), \quad i = 1, 2, \dots \quad (4)$$

Her düğümün çıktısı, her bir kuralın ateşleme gücünü temsil etmektedir.

3. Katman: Bu katmanda yer alan her bir düğüm N ile gösterilmekte ve daire şeklindedir. i . düğüm, i . kuralın ateşleme gücünün tüm kuralların ateşleme gücüne toplamına oranlar.

$$\bar{w} = \frac{w_1}{w_1 + w_2} \quad (5)$$

Bu katmanın çıktısı, normalize edilmiş ateşleme gücü olarak ifade edilmektedir.

4. Katman: Bu katmandaki her bir düğüm, düğüm fonksiyonu ile ilişkili kare bir düğümdür.

$$O_i^4 = \bar{w}_i f_i = \bar{w}_i (p_1 x + q_1 y + r_i) \quad (6)$$

\bar{w}_i , 3. Katmanın çıktısını ve $\{p_i, q_i, r_i\}$ parametre seti de soncul parametreleri temsil etmektedir.

5. Katman: Bu katmanda daire şeklinde tek bir düğüm vardır. Gelen sinyalleri toplayarak genel çıktıyı üretmektedir.

$$O_i^5 = \text{genel çıktı} = \sum_i \bar{w}_i f_i = \frac{\sum_i w_i f_i}{\sum_i w_i} \quad (7)$$

ANFIS, finansal krizlerin tahmini, iflas ve kredi riski değerlendirmeleri, döviz kuru ve altın fiyatlarının tahmini, kredi başvurularının değerlendirilmesi, köprü riskinin değerlendirilmesi, enjeksiyon profili tahmini, tedarikçi

seçimi ve talep tahmini gibi birçok uygulamada kullanılmaktadır (Yücel ve Güneri, 2010: 169; Salleh ve Hussain, 2016: 169).

4. UYGULAMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışmada, ANFIS yöntemini kullanarak girişimcilik potansiyelini etkileyen kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve kişilik özelliklerine bağlı olarak bir kişinin girişimcilik potansiyelinin tahmin edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda ele alınan değişkenler ve açıklamaları aşağıdaki Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Araştırma Kapsamında Ele Alınan Değişkenler ve Açıklamaları

| Değişkenler | | Açıklamalar |
|----------------------|--------------------------|---|
| Bağımsız Değişkenler | Başarma İhtiyacı | Bir kişinin bir başarıya gösterdiği ilgidir. Başarma ihtiyacı yüksek olan kişiler geleceğe daha umutlu bakmakta ve bu kişiler girişimci olmaya daha yatkındırlar (Kusmintarti vd., 2014: 26). |
| | Risk Alma | Hesaplanabilir ve öngörülebilir risk almayı ifade etmektedir. Kişilerin yetersiz bilgi ve riskli durumlarda gerçek hedefler belirleme ve zorlukları iyi analiz edebilme yeteneğidir (Holienska vd., 2015: 1882). |
| | Kontrol Odağı | Kişinin hayatındaki ödül ve cezalarla ilgili kişinin algısıdır. Kontrol odağı içsel olan kişiler olayları kontrol edebildiklerine ve sonuçları kendilerinin oluşturduğuna inanmaktadırlar (Bux ve Honglin, 2015: 217). |
| | Belirsizlik Toleransı | Yetersiz bilginin olduğu koşullar belirsizlik olarak ifade edilmektedir. Belirsizlik toleransı yüksek olan kişiler değişen koşullarda ayakta kalmayı başarmakta ve tahmin edilemeyen durumlarda iyi başarı göstermektedirler (Koh, 1996: 15). |
| | Kendine Güven | Kendine güven, girişimcilik karakteri için gerekli özelliklerdendir ve kontrol odağı, risk alma ve belirsizlik toleransı gibi diğer psikolojik özellikler ile yakından ilişkilidir (Bux ve Honglin, 2015: 217). |
| | Yenilikçilik | Yenilikçilik, işletme faaliyetlerinde yeni ve eşsiz yolların uygulanması olarak ifade edilebilir. Girişimciliğin odak noktasıdır ve girişimci kişilik özelliklerinin vazgeçilmez bir unsurudur (Koh, 1995: 16). |
| Bağımlı Değişken | Girişimcilik Potansiyeli | Kar ve büyüme temel amacı olan bir işletme kurma, yönetme ve başarılı bir şekilde sürdürebilme yeteneğidir (Gerry vd., 2018: 47). |

Girişimcilik potansiyelini tahminlemek ve bu potansiyeli etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak için analiz edilen tüm veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Girişimciliği etkileyen birçok faktör olmasına karşın en önemli faktörlerden biri kişinin kendi karakteristik özellikleridir. Bu nedenle bu çalışmada sadece kişilik özelliklerine odaklanılmıştır. Kişilik özellikleri olarak da Koh (1996) tarafından ve birçok çalışmada dikkate alınan değişkenler ele alınmıştır. Çalışma kapsamında oluşturulan anket 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde yaş, cinsiyet, gelir, medeni durum ve eğitim durumu gibi demografik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde kişisel faktörleri ölçmek amacıyla geliştirilmiş sorular mevcuttur. Başarma ihtiyacını belirlemek için 5 soru, risk alma derecesini belirlemek için 5 soru, kontrol odağını ölçmek için 4 soru, belirsizlik toleransını ölçmek amacıyla 4 soru, kendine güveni belirlemek amacıyla 4 soru ve yenilikçiliği belirlemek için de 4 soru hazırlanmıştır. Son bölümde ise girişimcilik eğilimini belirlemek amacıyla da 7 soru bulunmaktadır. Başarma ihtiyacına ait sorular Ören ve Biçkes (2011) tarafından yapılan çalışmadan, belirsizlik toleransına ait sorular Bozkurt ve Erdurur (2013) ve Karakaş (2012) tarafından yapılan çalışmalarda kullanılan ve Koh (1996) tarafından geliştirilmiş sorulardan, kendine güven ve yenilikçiliğe ait sorular Karakaş (2012) tarafından yapılan çalışmada kullanılan ve Koh (1996) tarafından geliştirilen ölçekten, risk alma, kontrol odağı ve girişimcilik potansiyeline ait sorular ise Alpkın vd. (2002) tarafından yapılan çalışmada kullandıkları ve Hisrich ve Peters'ten (2002)'den uyarladıkları anket sorularından elde edilmiştir. Tablo 2'de anket soruları yer almaktadır. Anket demografik sorular ile birlikte toplam 38 sorudan oluşmaktadır. Girişimci kişilik özelliklerini ve girişimcilik potansiyelini ölçmek için 5'li likert ölçeği (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır.

Tablo 2: Anket Soruları

| SORULAR | KAYNAKLAR |
|---|---|
| S1-Kimse beğenmese de ben doğru bildiğimi savunurum. | Başarma İhtiyacı Ören ve Biçkes (2011) |
| S2-Başarısız olduğum bir konuda tekrar tekrar deneme yapmaktan korkmam. | |
| S3-Yapmaya karar verdiğim bir işin mutlaka gerçekleşeceğine inanırım. | |
| S4-Kendi şansımı kendim yaratırım. | |
| S5-Büyük sorunlarla karşılaştığımda tek başıma üstesinden geleceğime inanırım. | |
| S6-Yeni yemekler, yeni yerler ve yeni tecrübeler peşinde koşarım. | Risk Alma Alpkan vd. (2002) |
| S7-Korkunca, korkunun üstüne giderim. | |
| S8-Hiç tanımadığım birine gidip sohbete başlayabilirim. | |
| S9-Bir şeyi daha önce başkası/başkaları denememişse ben de denemem. | |
| S10-Kasıtlı olarak hiç bilmediğim bir yola sapabilirim. | |
| S11-Çevremdeki olayları her zaman etkilerim. | Kontrol Odağı Alpkan vd. (2002) |
| S12-Eğer bir şey yapmaya karar verirsem, bunu yapmamı kimse engelleyemez. | |
| S13-Kariyerimle ilgili karar verirken yakınlarımdan dediğini yaparım. | |
| S14-Herkes bir iş yapılmaz dese de, ben yapmanın yollarını ararım. | |
| S15-Belirsizliğin olduğu durumlarda karar almayı ve önderlik yapmayı severim. | Belirsizlik Toleransı Bozkurt ve Erdurur (2013) ve Karakaş (2012) |
| S16-Zekam ve kapasitem sayesinde karşılaştığım zorluklarla baş edebilirim | |
| S17-Yeni ve alışılmamış durumlarda baş edebileceğimden şüpheliyim. | |
| S18-Belirli bir düzene oturmamış işlerde çalışmaktan hoşlanırım. | |
| S19-Başarmak için olan yeteneğime güvenim sonsuzdur. | Kendine Güven Karakaş (2012) |
| S20-Denetim altında olmadığım zaman daha çok iş başarıyorum. | |
| S21-Ortadan kaldırılamayacak korkularım ve zayıflıklarım vardır. | |
| S22-Çoğunluğun görüşlerine karşı kendimi savunmakta zorlanırım. | |
| S23-İşlerin yapılış şeklini değiştirmekten kaçınırım. | Yenilikçilik Karakaş (2012) |
| S24-Marifet ve becerilerimle zorlukların üstesinden gelebilirim. | |
| S25-İşleri yapmanın her zaman yeni ve daha iyi yolları olduğuna inanırım. | |
| S26-Yeni, değişik ve çılgınca fikirler üretmekte yetenekliyim. | |
| S27-Bir projeyi başlatıp her türlü engele rağmen sonuna kadar giderim. | Girişimcilik Potansiyeli Alpkan vd. (2002) |
| S28-İş başında olmayı ve sorumluluk almayı severim. | |
| S29-İnsanlarla görüşmeyi ve onlarla uğraşmayı severim. | |
| S30-İnsanlarla iyi iletişim kurarım ve onları ikna ederim. | |
| S31-Finans ve pazarlama becerilerim çok iyidir. | |
| S32-Kurmayı amaçladığım iş konusunda çok geniş tecrübelerim var. | |
| S33-Vergi kayıtları, faturalar, defterler gibi evrakları hazırlamayı iyi biliyorum. | |

Araştırmanın örnekleme olarak iş kurma düşüncesi ile KOSGEB tarafından çeşitli kurum/kuruluşlar ile işbirliği halinde düzenlenen Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerine katılan kişiler girişimcilik konusunda potansiyel olarak görüldüğünden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda İzmir’de çeşitli kurum/kuruluşlar tarafından düzenlenen Uygulamalı Girişimcilik Eğitimine katılan girişimci adaylarından toplam 410 adet anket toplanmıştır. Bu anketlerden eksik veri ya da tutarsız cevaplamalar olduğu görülen 15 adet anket analiz dışı bırakılarak 395 adet anket analiz kapsamına alınmıştır.

4.2. Araştırma Bulguları

4.2.1. Güvenilirlik ve Frekans Analizleri

Analizlere başlamadan önce ilk olarak güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik analizlerinde Cronbach's Alpha katsayısı dikkate alınmıştır. Bu değer 0,70 ve üstü olması beklenmektedir (Farrington vd., 2012: 338, Denis vd., 2016: 798 ve Büyüköztürk (2010) aktaran Bozkurt ve Erdurur, 2013: 66). Ancak bazı çalışmalarda bu sınır 0,60 olarak kabul edilmiştir (Kalaycı, 2010: 322-405 ve Ullah vd., 2016: 62). Anketi cevaplayan kişilerin soruları daha dikkatli okumaları, sorulara daha tutarlı cevaplar verebilmeleri için bazı sorular ters yönde sorulmuş ve daha sonra bu sorular terse çevrilerek analiz yapılmıştır. "Girişimcilik Kişilik Özelliği" ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0.778, "Girişimcilik Potansiyeli" ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0.822 olarak bulunmuştur. Bu değerler anketin güvenilirliğinin oldukça iyi olduğunun göstergesidir.

Güvenirlik analizinden sonra demografik değişkenlere ait frekans analizine yer verilmiş olup, Tablo 3'de yer almaktadır. Tablo 3'e göre, araştırmaya katılanların % 53'ünü kadınlar oluştururken, % 47'sini erkekler oluşturmaktadır. Ayrıca büyük çoğunluk 43 yaş altı, lise ve üniversite mezunu olan kişilerdir. Ayrıca araştırmaya katılan kişilerin medeni durumları bakımından bekar sayıları evlilerden biraz fazla olmakla beraber gelir düzeyleri çoğunlukla 3.000 TL ve altı olan kişilerden meydana gelmektedir.

Tablo 3: Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Analizi

| Değişkenler | | Sayı | Yüzde | Değişkenler | | Sayı | Yüzde | |
|--------------|-----------------|------|-------|---------------|---------------|----------------------|-------|------|
| Cinsiyet | Kadın | 210 | 53,2 | Eğitim Durumu | İlkokul | 24 | 6,1 | |
| | Erkek | 185 | 46,8 | | Ortaokul | 29 | 7,3 | |
| Yaş | 20 ve altı | 12 | 3,0 | | Lise | 93 | 23,5 | |
| | 21-31 yaş arası | 168 | 42,5 | | Meslek Lisesi | 34 | 8,6 | |
| | 32-42 yaş arası | 149 | 37,7 | | Üniversite | 198 | 50,1 | |
| | 43-53 yaş arası | 50 | 12,7 | | Lisansüstü | 17 | 4,3 | |
| | 54 ve üstü | 16 | 4,1 | | Gelir Düzeyi | 1.500 TL ve altı | 200 | 50,6 |
| Medeni Durum | Bekar | 207 | 52,4 | | | 1.500-3.000 TL arası | 132 | 33,4 |
| | | | | | | 3.001-6.000 TL arası | 51 | 12,9 |
| | Evli | 188 | 47,6 | | | 6.001 TL ve üstü | 12 | 3,0 |

Değişkenlere ilişkin tanımsal istatistiksel analizler Tablo 4'de yer almaktadır. Tablo 2'deki anket soruları dikkate alınarak ilgili değişkene ait sorulara verilen cevapların ortalaması alınarak değişkenlerin değerleri elde edilmiştir. En yüksek ortalamaya sahip kişilik özelliklerinin kendine güven, başarıma ihtiyacı, belirsizlik toleransı ve risk alma özelliği olduğu, en düşük ortalamaya ise kontrol odağı ve yenilikçilik özelliklerinin sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Tüm kişilik özelliklerinin ortadan daha iyi derecede olduğu görülmektedir. Ayrıca en yüksek ve en düşük değerler dikkate alındığında; girişimcilik potansiyelinin de iyi düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 4: Değişkenlere İlişkin Tanımsal İstatistiksel Sonuçlar

| Değişkenler | Minimum | Maksimum | Ortalama | Standart Sapma |
|--------------------------|---------|----------|----------|----------------|
| Başarıma İhtiyacı | 1,40 | 5,00 | 3,89 | 0,63 |
| Risk Alma | 1,80 | 5,00 | 3,66 | 0,61 |
| Kontrol Odağı | 2,00 | 5,00 | 3,61 | 0,60 |
| Belirsizlik Toleransı | 1,75 | 5,00 | 3,72 | 0,58 |
| Kendine Güven | 1,50 | 5,00 | 3,99 | 0,63 |
| Yenilikçilik | 2,00 | 5,00 | 3,61 | 0,47 |
| Girişimcilik Potansiyeli | 1,00 | 5,00 | 4,02 | 0,66 |

4.2.2. ANFIS ile Girişimcilik Potansiyelini Etkileyen Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi

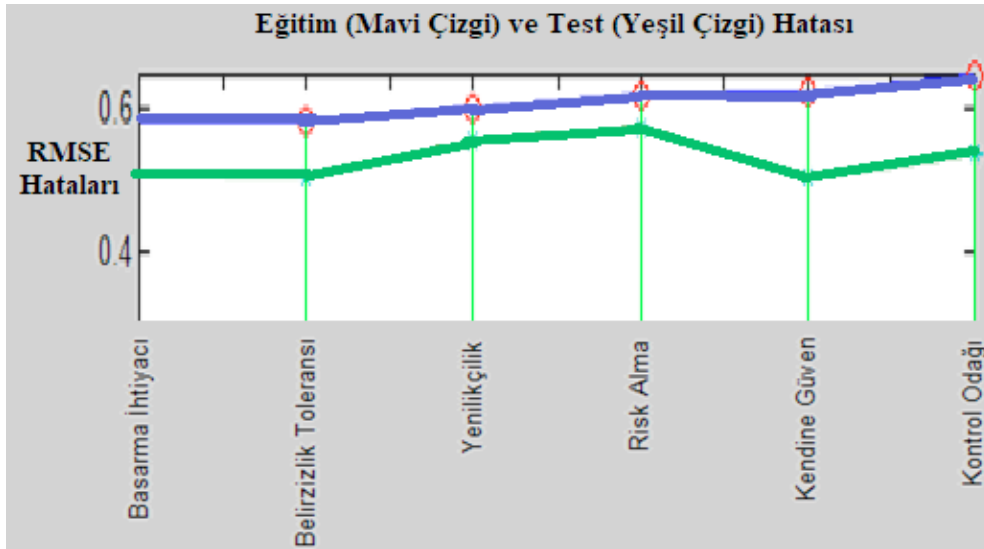
ANFIS ile girişimcilik potansiyelini en fazla etkileyen değişkenlerin belirlenmesi için Matlab R2014a programından faydalanılmıştır. Araştırma kapsamındaki mevcut 395 verinin %75'i (296 veri) eğitim seti, geri kalan %25'i (99 veri) ise test seti olarak rassal şekilde ayrılmıştır. En önemli değişkenleri belirlemek için "exhsrch" komutu kullanılmıştır. Bu komut ile belirlenen girdi sayısı kadar farklı kombinasyonlarda modeller denenerek çıktığı etkileme dereceleri diğer bir ifade ile hata değerleri ortaya konmaktadır (Yücel, 2010: 70). Örneğin; 6 girdisi olan bir problemde değişkenler tek tek ele alındığında; 6'nın 1'li kombinasyonu olan 6 farklı model, iki girdi ele alındığında 6'nın 2'li kombinasyonu olan 15 farklı model denenmektedir. Performans ölçütü olarak hata kareleri ortalaması karekökü (RMSE) kullanılmıştır.

$$RMSE = \sqrt{\frac{\sum (e_t)^2}{N}} \quad (8)$$

e_t = Gerçek çıktı ile tahmini çıktı arasındaki fark,

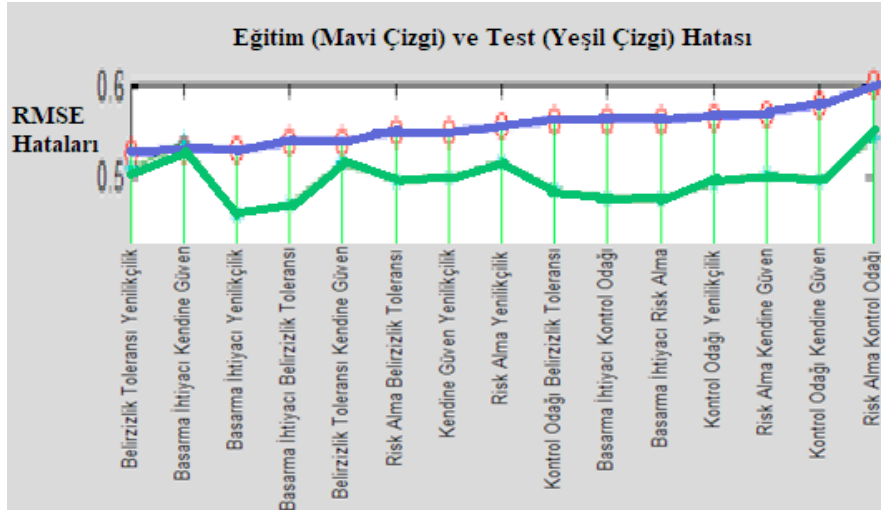
N = Veri sayısını ifade etmektedir (Zhang, vd., 1998: 51).

Her bir değişken tek tek ele alındığında girişimcilik potansiyelini en fazla etkileyen en düşük hataya sahip (RMSE=0,5812) değişkenin başarıma ihtiyacı olduğu, daha sonra belirsizlik toleransı ve yenilikçilik özelliklerinin olduğu, en az etkileyen değişkenin ise kontrol odağı olduğu tespit edilmiştir. Şekil 2'de tek yapıllı modele ait hata grafiği gösterilmektedir.



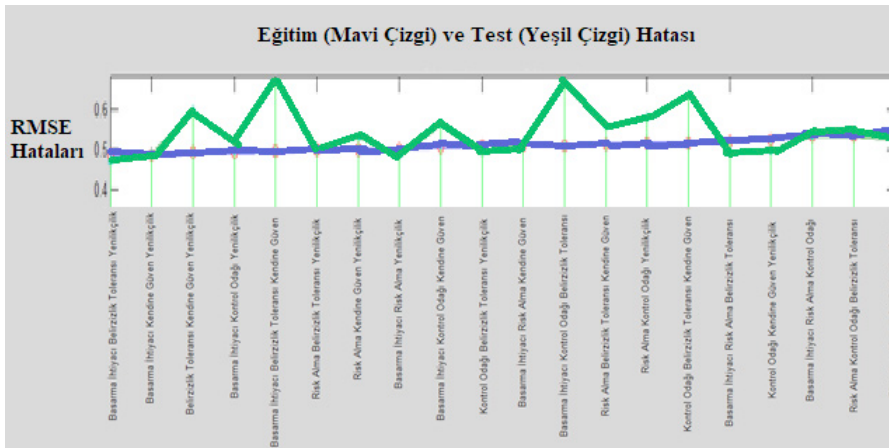
Şekil 2: Tek Girdili Modellerin Hata Oranları

Tek girdili modellerden sonra iki girdili modeller analiz edilmiş ve Şekil 3'de iki girdili modellere ait hata grafikleri yer almaktadır. 6'nın 2'li kombinasyonu olan 15 farklı deneme yapılmıştır.



Şekil 3: İki Girdili Modellerin Hata Oranları

Şekil 3'den görüleceği üzere, en az hataya sahip ilk üç ikili değişkenler belirsizlik toleransı-yenilikçilik (RMSE=0,5274), başarıma ihtiyacı-kendine güven (RMSE=0,5297) ve başarıma ihtiyacı-yenilikçilik (RMSE=0,5298) değişkenleridir. Son olarak ise üç girdili modeller ele alınmış olup, 6'nın 3'lü kombinasyonu kadar model denenmiştir. Şekil 4'de üç girdili modele ait hata grafikleri yer almaktadır.



Şekil 4: Üç Girdili Modellerin Hata Oranları

Üç girdili model analiz sonuçlarına göre; en az hataya sahip ve girişimcilik potansiyelini en fazla etkileyen üçlü değişkenlerin başarıma ihtiyacı-belirsizlik toleransı-yenilikçilik (RMSE=0,4867) değişkenleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.2.3. ANFIS ile Girişimcilik Potansiyelinin Tahminlenmesi

Kişilik özelliklerine bağlı olarak girişimcilik potansiyelini tahminlemek için girişimcilik potansiyelini en fazla etkileyen üç değişken (başarım ihtiyacı-belirsizlik toleransı-yenilikçilik) analizlerde kullanılmıştır. Bu üç değişkene ilişkin veri eğitim veri seti ve test veri seti olmak üzere rassal olarak ikiye ayrılmıştır. Yöntemi geliştiren Jang (1993) tarafından ANFIS yönteminin en az girdi ile daha etkin çözümler ortaya koyduğu belirtilmiştir (Yücel, 2010: 81). Bu nedenle girişimcilik potansiyelini en fazla etkileyen başarıma ihtiyacı, belirsizlik toleransı ve yenilikçilik değişkenleri dikkate alınarak tahmin modeli oluşturulmuştur. ANFIS modeli kurulurken belirlenmesi gereken en önemli hususlar dilsel değişken sayısı, kullanılacak üyelik fonksiyonu tipi, bulanık çıkarım derecesi, optimizasyon metodu, hata toleransı ve eğitim çevrim sayısıdır (Doğan, 2016: 276). Bulanık çıkarım olarak "grid partition-grid dağılımı", optimizasyon metodu olarak melez öğrenme algoritması, hata toleransı "0" ve çevrim sayısı da 100

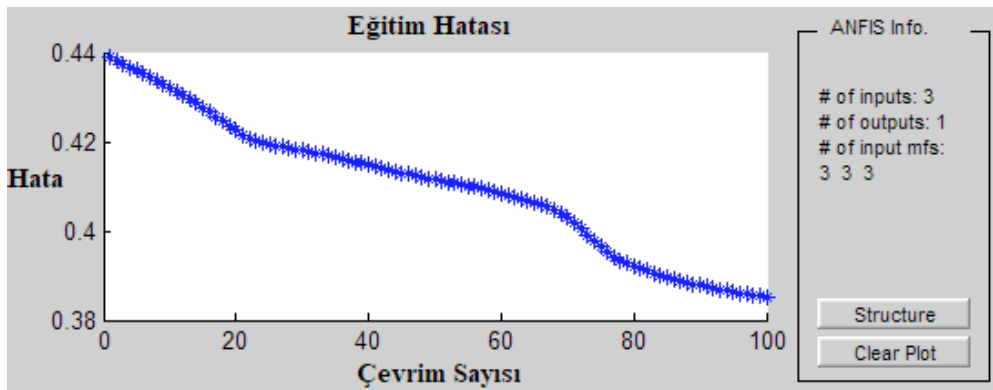
olarak belirlenmiştir. En uygun üyelik fonksiyonu tipi ve sayısını belirleyebilmek için aşağıda Tablo 5'de yer alan çeşitli denemeler yapılmıştır.

Tablo 5: Üyelik Fonksiyonları Tipi ve Sayısına Göre Hata Değerleri (RMSE)

| Üyelik Fonksiyonu Sayısı | Üyelik Fonksiyonları | | | | |
|--------------------------|----------------------|---------|---------|---------|----------|
| | trimf | trapmf | gbellmf | gaussmf | gaussmf2 |
| (2, 2, 2) | 0,48381 | 0,47867 | 0,47823 | 0,47541 | 0,46468 |
| (2, 2, 3) | 0,46371 | 0,45519 | 0,45210 | 0,45238 | 0,44687 |
| (2, 3, 2) | 0,47420 | 0,45877 | 0,45801 | 0,45937 | 0,44696 |
| (2, 3, 3) | 0,44448 | 0,44001 | 0,42892 | 0,43137 | 0,42217 |
| (3, 2, 2) | 0,46749 | 0,46126 | 0,45643 | 0,45837 | 0,45048 |
| (3, 2, 3) | 0,44501 | 0,44493 | 0,42854 | 0,42754 | 0,42246 |
| (3, 3, 2) | 0,45450 | 0,44972 | 0,42845 | 0,43738 | 0,41959 |
| (3, 3, 3) | 0,42866 | 0,44279 | 0,39174 | 0,39029 | 0,38524 |

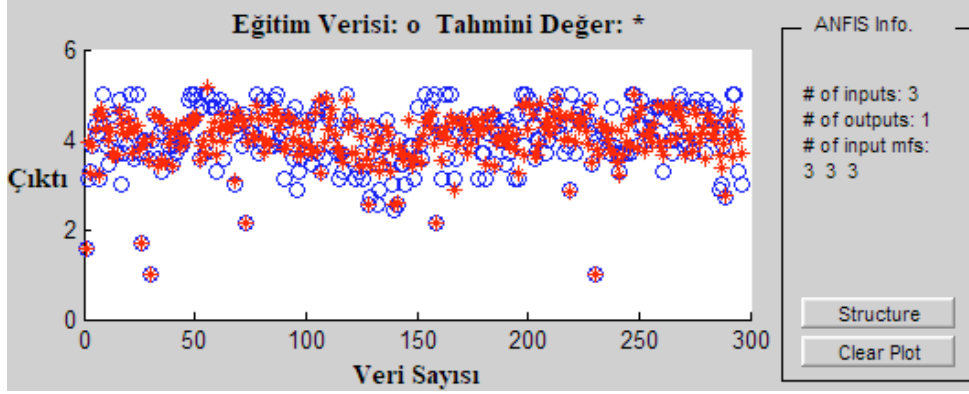
trimf: Üçgen üyelik fonksiyonu, trapmf: Yamuk üyelik fonksiyonu, gbellmf: Genelleştirilmiş çan eğrisi üyelik fonksiyonu, gaussmf: Gauss üyelik fonksiyonu, gauss2mf: Gauss kombinasyonu üyelik fonksiyonu

Tablo 5 değerlendirildiğinde en az hatayı veren modelin gauss kombinasyonu üyelik fonksiyonuna ve her bir değişkenin üçer üyelik fonksiyonuna sahip olan modeldir. Üyelik fonksiyonu sayısı arttıkça eğitim setine ilişkin hata değerleri azalmakta ancak model genelleme yeteneğini yitirmekte değişkenler arasındaki ilişkileri ezberlemektedir. Bunun sonucunda ise hiç görmediği test verilerine ait hata değerleri oldukça yükselmektedir. Örneğin; (4, 4, 4) ve gauss kombinasyonu üyelik fonksiyonuna sahip bir model de eğitim seti hata değeri RMSE: 0,31654 olurken test seti hata değeri RMSE: 7,4059 olmaktadır. Benzer şekilde (5, 5, 5) ve gauss kombinasyonu üyelik fonksiyonuna sahip bir model de eğitim seti hata değeri RMSE: 0,30855 olurken test seti hata değeri RMSE: 8,2169 olmaktadır. Eğitim setine ilişkin hatanın az olması her zaman iyi bir model olacağı anlamına gelmemektedir. Modelin ilişkileri ezberlememesi, genelleme yeteneğinin yüksek olması ve test setine ilişkin performansının da iyi düzeyde olması gerekmektedir. Bu yüzden (3, 3, 3) ve gauss kombinasyonu üyelik fonksiyonuna sahip bir modelin eğitim seti hata değeri RMSE: 0,38524 ve test seti hata değeri RMSE: 1,3875 olduğundan dolayı bu model seçilmiştir. Şekil 5'de bu modele ait hata performans grafiği yer almaktadır.



Şekil 5: Hata Performans Grafiği

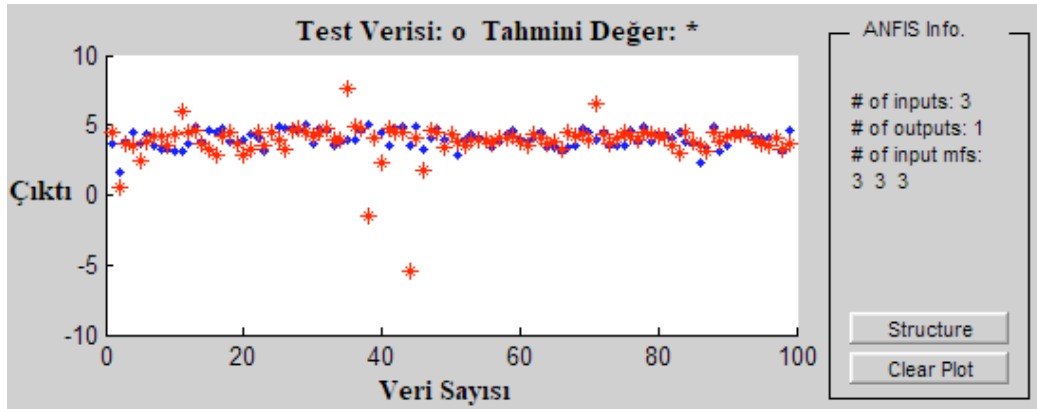
Şekil 5'den de görüleceği üzere 0,44 ile başlayan hata değeri 100. çevrime ulaştığından 0,38524'e kadar düşmektedir. Ayrıca eğitim setine ait model tarafından üretilen tahmini değerler ile gerçek çıktılar karşılaştırılması aşağıdaki grafikte mevcuttur.



Şekil 6: Eğitim Seti İçin Gerçek Çıktı ve Tahmini Çıktıların Karşılaştırılması

Mavi daireler gerçek değerleri, kırmızı yıldızlar ise model tarafından üretilen tahmini değerleri göstermektedir. Şekil 6 incelendiğinde modelin eğitim setine yönelik gerçek çıktıları doğruya yakın bir şekilde tahmin ettiği görülmektedir. Bu da eğitimin iyi bir şekilde gerçekleştiğini göstermektedir. Özellikle model girişimcilik potansiyeli "5" olan örnekleri doğru tahmin edememiştir. Bu sapmanın da girişimcilik potansiyeli "5" olan örneklerin az olmasından dolayı modelin bu örneklere ait değişkenler arasındaki ilişkiyi tam öğrenememesinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Model girişimcilik potansiyeli 4 ve 5 arası olan değerleri oldukça iyi tahmin etmektedir.

Eğitim süreci bitip model ortaya konulduktan sonra modelin gerçekten iyi çalışıp çalışmadığını, görmediği örnekleri iyi bir şekilde tanıyıp gerekli bulanık mantık ve yapay sinir ağları kurallarını uygulayarak gerçeğe yakın tahmin edip etmediğinin belirlenmesi gerekmektedir. Bunun için ağına hiç görmediği test seti ağına gösterilerek tahmini değerler üretmesi istenir. Şekil 7'de test setine ait gerçek değerler ve tahmini değerler karşılaştırmalı olarak verilmiştir.



Şekil 7: Test Seti İçin Gerçek Çıktı ve Tahmini Çıktıların Karşılaştırılması

Test setine ait RMSE: 1,3875 olarak bulunmuştur. Mavi daireler gerçek değerleri, kırmızı yıldızlar ise model tarafından üretilen tahmini değerleri göstermektedir. Şekil 7'e bakıldığında modelin test setine yönelik gerçek çıktıları da doğruya yakın bir şekilde tahmin ettiği görülmektedir. Mavi ve kırmızı noktaların üst üste olması tahmin gücünün ne kadar iyi olduğunu göstermektedir. Model kurulup test edildikten sonra artık bağımsız değişkenlere bağlı olarak bağımlı değişkenin tahmin edilmesi sağlanabilir. Örneğin; Bir kişinin kişilik özelliklerinden başarıma ihtiyacı: 3.2 puan, belirsizlik toleransı: 2.5 puan ve yenilikçiliği: 3.7 puan olduğunda; model tarafından girişimcilik potansiyeli: 3.03 olmaktadır. Ya da başarıma ihtiyacı: 4.2 puan, belirsizlik toleransı: 3.5 puan ve yenilikçiliği: 4.3 puan olduğunda girişimcilik potansiyeli: 3.42 olmaktadır. Bu şekilde bir kişinin kişilik özellikleri belirlenerek girişimcilik potansiyeli ortaya çıkarılabilmektedir.

4.2.4. Modelin Tahmin Performansının Test Edilmesi

ANFIS ile geliştirilen modelin hem RMSE değerlerine bakılarak hem de gerçek çıktılar ile tahmini çıktıları karşılaştırmalı olarak gösteren grafiklere bakılarak modelin tahmin düzeyi belirlenebilmektedir. Bu kriterlerden başka modelin performans düzeyini ölçen Ortalama Mutlak Hata Yüzdesi (MAPE) değeri belirlenmiştir. MAPE değeri aşağıdaki formül yardımıyla bulunmaktadır. e_t = Gerçek çıktı ile tahmini çıktı arasındaki farkı, y_t ise gerçek çıktıyı ifade etmektedir (Zhang vd., 1998: 51).

$$MAPE = \frac{1}{N} \sum \left| \frac{e_t}{y_t} \right| * 100 \quad (9)$$

Modelin tüm verilere yönelik MAPE değeri yukarıdaki formülden faydalanılarak hesaplanmış ve MAPE değeri: % 9,53 olarak bulunmuştur. Yani, ANFIS modeli % 9,53 oranında yanlış tahmin ederken, % 90,47 oranında doğru tahmin gücüne sahiptir. Lewis, MAPE değeri %10'un altında olan modelleri "çok iyi", % 10 ile % 20 arasında olan modelleri "iyi", % 20 ile % 50 arasında olan modelleri "kabul edilebilir" ve % 50'nin üzerinde olan modelleri ise "yanlış ve hatalı" olarak sınıflandırmıştır (Lewis, 1982: 40 aktaran Çuhadar vd., 2009: 107). Bu değerlere göre modelin çok iyi olduğu söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Girişimcilik ekonomik ve sosyal kalkınmanın dinamosu olarak görülmektedir. Bu nedenle birçok ülke hem işsizliğin azaltılmasında hem de yeni katma değerli işlerin gerçekleştirilmesinde girişimciliği stratejik bir rekabet aracı olarak kullanmaktadır. Girişimciliğin geliştirilmesinde ve girişimcilik kültürünün oluşturulmasında en önemli unsur kişilerin sahip olduğu girişimcilik potansiyelidir. Girişimcilik potansiyelini etkileyen ekonomik, sosyal, kültürel ve çevresel birçok faktör mevcuttur. Bunlardan biri de kişilerin sahip olduğu kişilik özellikleridir. Bu çalışmada kişilik özelliklerinin girişimcilik potansiyeli üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ayrıca kişilik özelliklerine bağlı olarak bir kişinin girişimcilik potansiyelinin tahminlenmesine yönelik bir model de oluşturulmuştur.

Literatüre bakıldığında, kişilik özellikleri ile girişimcilik potansiyeli arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma görülmektedir. Ancak bu çalışmaların çoğu istatistiksel yöntemler ile analiz gerçekleştirmekte ve ilişkilerin doğrusal olduğunu varsaymaktadır. Bu çalışmada farklı olarak bir yapay zeka tekniği olan ve doğrusal olmayan ilişkileri de ortaya çıkarabilen ANFIS yöntemi ile ilişkiler incelenmiştir. ANFIS yöntemi ile elde edilen sonuçlara göre girişimcilik potansiyelini en fazla etkileyen kişilik özelliklerinin başarıma ihtiyacı, belirsizlik toleransı ve yenilikçilik, en az etkileyen kişilik özellikleri de risk alma eğilimi, kontrol odağı ve kendine güvendir. Bu sonuçlar Koh (1996), Ullah vd. (2016), Şen ve Aslan (2017) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Koh (1996), daha fazla yenilikçi olan ve daha fazla belirsizliğe tolerans gösteren kişilerin girişimcilik eğilimlerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ullah vd. (2016), başarıma ihtiyacının girişimcilik niyetini en fazla etkilediğini belirtmişlerdir. Şen ve Aslan (2017) ise başarıma ihtiyacı ve yenilikçiliğin girişimcilik potansiyelini en fazla etkilediğini vurgulamışlardır. Görüldüğü üzere diğer çalışmalarda elde edilen girişimciliği etkileyen en fazla değişkenler ile bu çalışmada elde edilen değişkenler benzerlik göstermektedir. Geleceğe umutla bakan, değişen çevresel koşullarda ayakta kalabilen ve yaptıkları faaliyetlerde yeni ve benzersiz uygulamaları gerçekleştiren kişilerin girişimcilik potansiyellerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca öne sürülen tahminleme modeli de %10'dan daha az hata ile tahminleri gerçekleştirerek iyi bir tahminleme aracı da geliştirilmiştir. Bu tahminleme aracı ile kişilerin girişimcilik potansiyeli, hangi kişilik özelliklerinin geliştirilmesi gerektiği, girişimcilik potansiyelinin nasıl arttırılacağı gibi önemli sorulara cevap bulunabilmektedir. İleride gerçekleştirilecek çalışmalarda yapay sinir ağları, bulanık mantık, genetik algoritmalar gibi farklı yapay zeka teknikleri kullanılarak ya da AHP, ANP, DEMATEL gibi çok kriterli karar verme teknikleri yardımıyla analizler yapılabilir, girişimcilik potansiyelini etkileyen en önemli değişkenler bulunabilir ve bu çalışmaların sonuçları ile karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Abood, N., Aboyasın, N.A. ve Ajloni, M.I. (2014). "Impact of the Entrepreneurial Attributes on Business Performance in a Sample of Jordanian Institutions", *International Journal of Professional Management*, 9/1, 1-18.
- Alpkan, L., Keskin, H. ve Zehir, C. (2002). "Girişimcilik Hisleriyle Girişimcilik Potansiyeli Arasındaki İlişki: Gebze ve Civarındaki Girişimciler Üzerine Bir Saha Araştırması", *21. Yüzyılda KOBİ'ler Sempozyumu*, Doğu Akdeniz Üniversitesi, Gazimagosa, Kıbrıs.
- Arasteh, H., Enayati, T., Zameni, F. ve Khademloo, A. (2012). "Entrepreneurial Personality Characteristics of University Students: A Case Study", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 5736 – 5740.
- Azizi, A., Ali, A.Y.B., Ping, L.W. (2015). "Modelling Production Uncertainties Using The Adaptive Neuro-Fuzzy Inference System", *South African Journal of Industrial Engineering*, 26/1, 224-234.
- Boyd, N. G. ve Vozikis, G.S. (1994). "The Influence of Self-Efficacy on The Development of Entrepreneurial Intentions and Actions", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18/4, 63-77.
- Bozkurt, Ö. ve Erdurur, K. (2013). "Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimindeki Etkisi: Potansiyel Girişimciler Üzerinde Bir Araştırma", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8/2, 57-77.
- Bux, S.R. ve Honglin, Y. (2015). "Analyzing the Impact of The Psychological Characteristics on Entrepreneurial Intentions Among University Students", *Advances in Economics and Business*, 3/6, 215-224.
- Çuhadar, M., Güngör, İ. ve Göksu, A. (2009). "Turizm Talebinin Yapay Sinir Ağları ile Tahmin ve Zaman Serisi Yöntemleri ile Karşılaştırmalı Analizi: Antalya İline Yönelik Bir Uygulama", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14/1, 99-114.
- Denis, C.R., Ariyaratne, C. ve Perera, C. (2016). "Study on the Impact of Personality Traits on Entrepreneurial Capacity of Undergraduates of Faculty of Management Studies of Sabaragamuwa University of Sri Lanka, 13th International Conference on Business Management, 7-8 Aralık 2016, Sri Lanka.
- Doğan, O. (2016). "Uyarlamalı Sinirsel Bulanık Çıkarım Sisteminin (ANFIS) Talep Tahmini İçin Kullanımı ve Bir Uygulama", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31/1, 257-288.
- Farrington, M.S., Venter, D.J.L., Schrage, C.R. ve O van der Meer, P. (2012). "Entrepreneurial Attributes of Undergraduate Business Students: A Three Country Comparison Revisited", *SAJEMS*, 15/4, 333-351.
- Gerry, C., Marques, C.S. ve Nogueira, F. (2018). "Tracking Student Entrepreneurial Potential: Personal Attributes and the propensity for Business Start-Ups After Graduation in A Portuguese University", *Problems and Perspectives in Management*, 6/4, 45-54.
- Hasanjani, H.R.A., Sohrabi, M.R. ve Abdolmaleki, P. (2014). "Adaptive Neuro-Fuzzy Inference System (ANFIS) Applied for Spectrophotometric Determination of Fluoxetine and Sertraline in Pharmaceutical Formulations and Biological Fluid", *Iranian Journal of Pharmaceutical Sciences*, 10/3, 19-34.
- Holienka, M., Holienkova, J. ve Gal, P. (2015). "Entrepreneurial Characteristics of Students in Different Fields of Study: A View From Entrepreneurship Education Perspective", *Acta Universitatis Agriculturae Et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 63/6, 1879-1889.
- Hwee Nga, J.K. ve Shamuganathan, G. (2010). "The Influence of Personality Traits and Demographic Factors on Social Entrepreneurship Start Up Intentions", *Journal of Business Ethics*, 95/2, 259-282.
- İnce, A.R., Erdem, H., Deniz M. ve Bağlar, N. (2015). "Girişimci Kişilik Özellikleri İle Girişimcilik Becerileri Arasındaki İlişkinin Potansiyel Girişimci Adayları Üzerinden İncelenmesi", *International Journal of Social Science*, 41/2, 399-416.
- Jang, J.S.R. (1993). "ANFIS: Adaptive-Network-Based Fuzzy Inference System", *IEEE Transaction on Systems, Man and Cybernetics*, 23/3, 665-685.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. 5. Baskı
- Karakaş, A.F. (2012). *İşletme ve Mühendislik Bölümü Öğrencilerinin Girişimcilik Eğiliminin Karşılaştırılması: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Kedmenec, I., Rebernik, M. ve Peric, J. (2015). "The Impact of Individual Characteristics on Intentions To Pursue Social Entrepreneurship", *Ekonomski Pregled*, 66/2, 119-137.

- Kiani Mavi, R., Kiani Mavi N. ve Goh, M. (2016). "Modeling Corporate Entrepreneurship Success with ANFIS". *Operational Research*, 17/1, 213-238
- Koh, H.C.(1996). "Testing Hypotheses of Entrepreneurial Characteristics: A Study of Hong Kong MBA Students", *Journal of Managerial Psychology*, 11/3, 12-25.
- Konaklıoğlu, E. ve Kızanlıklılı, M.M. (2011). "Üniversite Öğrencilerinin Proaktif Kişilik Özellikleri ile Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki", *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2/1, 73-92.
- Kusmintarti, A., Thoyib, A., Ashar, K. ve Maskie, G. (2014). "The Relationships among Entrepreneurial Characteristics, Entrepreneurial Attitude, and Entrepreneurial Intention", *Journal of Business and Management*, 16/6, 25-32.
- Luca, M.R. ve Robu, A. (2016). "Personality Traits in Entrepreneurs and Self-Employed", *Bulletin of the Transilvania University of Braşov, Special Issue Series VII: Social Sciences*, 9/2, 91-98.
- Malakshah, A.K. (2017). "How Do Personality Features and Skills Affect Entrepreneurship?", *Faculty of Business Economics and Entrepreneurship International Review*, 2017/1-2, 84-92.
- Mendoza, D.B. ve Lacap, J.P.G. (2015). "Personality Traits And Entrepreneurial Intentions of Business Administration Students of Selected Higher Education Institutions in Pampanga, Philippines", *International Journal of Social Sciences Special Issue*, 1/1, 613-631.
- Mohandes, M., Rehman, S. ve Rahman, S.M. (2011). "Estimation of Wind Speed Profile Using Adaptive Neuro-Fuzzy Inference System (ANFIS)", *Applied Energy*, 88/11, 4024-4032.
- Mubarka, K., Yousaf, U. ve Altaf, M. (2012). "Entrepreneurial Attributes Among Postgraduate Students of a Pakistani University", *Journal of Women's Entrepreneurship and Education, Institute of Economic Sciences*, 3-4, 86-101.
- Murugesan, R. ve Jayavelu, R. (2017). "The Influence of Big Five Personality Traits and Self-Efficacy on Entrepreneurial Intention: The Role of Gender", *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, 3/1, 41-61.
- Olakitan, O.O. ve Ayobami, A.P. (2011). "An Investigation of Personality on Entrepreneurial Success", *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 2/2, 95-103.
- Ören, K. ve Biçkes, M. (2011). "Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Potansiyeli Üzerindeki Etkileri (Nevşehir'deki Yüksek Öğrenim Öğrencileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma)", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16/3, 67-86.
- Salleh, M.N.M. ve Hussain, K. (2016). "A Review of Training Methods of ANFIS for Applications in Business and Economics", *International Journal of u- and e- Service, Science and Technology*, 9/7, 165-172.
- Singh, H.R. ve Rahman, H. (2013). "Traits of Successful Entrepreneurs". *International Journal of Scientific Research*, 2/11, 292-294.
- Şen, E. ve Aslan, İ. (2017). "Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi", *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 4/15, 1847-1855.
- Ulama, Ş. (2016). "Turizm Lisans Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma: Sakarya Üniversitesi Örneği", *International Conference On Eurasian Economies, Macaristan*, 29-31 Ağustos 2016.
- Ullah, H., Ferrier, W. ve Kaleem, M. (2016). "Study of Personality Traits Influencing Entrepreneurial Intention Among Business Students: A Two Countries Comparison", *Gomal University Journal of Research, Special Issue II*, 57-68.
- Yücel, A. (2010). *Tedarikçi Seçimi Probleminde Bütünleşik Sinirsel Bulanık Mantık Yaklaşımı*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Yücel, A. ve Güneri, A.F. (2010). "Application of Adaptive Neuro Fuzzy Inference System to Supplier Selection Problem", *Journal of Engineering and Natural Sciences*. Sigma 28, 224-234.
- Yüksel, H., Cevher, E. ve Yüksel, M. (2015). "Öğrencilerin Girişimci Kişilik Özellikleri İle Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma", *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5/1, 143-156.
- Zhang, G., Patuwo, B.E. ve Hu, M.Y. (1998). "Forecasting with Artificial Neural Networks: The State of The Art", *International Journal of Forecasting*, 14, 35-62.



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:29.08.2018 ✓Accepted/Kabul:21.01.2019

DOI: 10.30794/pausbed.455830

Araştırma Makalesi/ Research Article

Özdemir, G., (2019). "Internal Destination Marketing: A Case Study" *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli, s.117-129.

INTERNAL DESTINATION MARKETING: A CASE STUDY

Gökçe ÖZDEMİR*

Abstract

Because marketing of destinations requires a collaborative approach based on a destination's complex and nested nature, Destination Marketing Organisations (DMOs) aim to facilitate this notion. A DMO that is a non-party organisation and represents the tourism industry acts as a glue in terms of creating a favourable destination experience that attracts both tourists and investors. That glue among the stakeholders requires internal destination marketing (IDM) as a strategic tool to generate established support and a powerful synergy at the same time. This study will outline the dimensions of IDM by conducting qualitative analysis through a case study.

Keywords: *Internal Marketing, Destination Marketing, Destination Marketing Organizations.*

İÇSEL DESTİNASYON PAZARLAMASI: BİR ÖRNEK OLAY ÇALIŞMASI

Özet

Destinasyonun içiçe geçmiş karmaşık yapısı dolayısıyla pazarlanması işbirliği gerektirdiğinden, Destinasyon Pazarlama Örgütleri bu amacı gerçekleştirmeye yarayan üst yapıyı temsil etmektedir. Tarafsız bir örgüt olarak destinasyon pazarlama örgütleri turistleri ve yatırımcıları destinasyona çekecek, aynı zamanda doğru bir destinasyon tecrübesi yaratacak işbirliği çalışmalarını yürütmektedir. Bu çalışmaları yürütürken paydaşların desteklerini almak ve güçlü bir sinerji yaratabilmek için içsel pazarlamaya ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışma, içsel destinasyon pazarlama kavramını bir örnek olay çalışması ile açıklamayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: *İçsel Pazarlama, Destinasyon Pazarlaması, Destinasyon Pazarlama Örgütleri.*

* Doç. Dr., Yaşar Üniversitesi İİBF, Turizm İşletmeciliği Bölümü, İZMİR.
e-posta:gokce.ozdemir@yasar.edu.tr (orcid.org/0000-0003-1913-3834)

Introduction

As acknowledged by Buhalis (2000: 98), the destination experience essentially comprises regions, resources, and amalgams of tourism facilities and services where destinations are arguably the travel industry's biggest brands (Pike, 2005:259). A destination is an open-social system of interdependent and multiple stakeholders (d'Angella and Go, 2009: 429), and non-competitive relations between stakeholders play a crucial role in the process of building competitive advantage (Żemła, 2014:241). Likewise, Pike (2005:259) argues that this complexity makes destinations far more multidimensional than consumer goods and other types of services. As destinations evolve over time, the roles and importance of stakeholders also evolves despite the emergence of new challenges and problems (Beritelli, Buffa and Martini, 2016:3). The challenges faced by the destination lead DMOs to cooperate and collaborate with the stakeholders to create a positive, powerful, and fruitful synergy for a favorable destination brand experience. To overcome the challenge of destination complexity, it is essential to have an umbrella entity, namely a DMO, which would serve as a facilitator in the network of tourism enterprises. As Zehrer and Hallman (2015:124) conclude, it is the DMO which is supposed to coordinate and lead the destination strategically and create value by coordinating the efforts of the stakeholders (Line and Runyan, 2014:92). Subsequently, destination success and the success of DMOs appear to be closely linked to each other (Volgger and Pechlaner, 2014:72). According to the authors the networking capability of a DMO increases its power and acceptance as an actor within the destination, which in turn may increase a DMO's success.

Similarly, Bornhorst, Ritchie and Sheehan (2010:573) point out the necessity for the coordination of tourism stakeholders (including local, political, civic, business, and visitor industry representatives) to achieve a single voice for tourism. In fact, this coordination does not restrain competition, but rather develops tourism business and creates a more competitive destination environment. Beritelli (2011:623) describes this cooperative behaviour among actors and stakeholder groups in tourism destinations as an interpersonal business. Ritchie and Crouch (2003:23) clearly argue that in addition to many other factors, the destination that has a tourism vision and shares this vision among all stakeholders may be more competitive than destinations that lack this vision. Because the tourism environment is composed of fragments and highly complex in nature (Werner, Dickson and Hyde, 2016:228), destination marketing is dependent on different stakeholders' collaboration. According to Wahab, Crampon and Rothfield (1976, p.24), destination marketing is:

"the management process through which the National Tourist Organisations and /or tourism enterprises identify their selected tourists, actual and potential, communicate with them to ascertain and influence their wishes, needs, motivations, likes and dislikes, on local, regional, national and international levels and to formulate and adapt their tourist products accordingly in view of optimal tourist's satisfaction and thereby fulfilling their objectives."

In this regard, increasing competition in the tourism arena has given rise to significant efforts of DMOs to stay competitive and apply destination marketing, internal marketing (IM) in particular, as a strategic tool. IM was first coined in literature by Berry, Hensel and Burke (1976:10) as a solution to deliver high quality of service based on communication with employees. In the destination context, employees are replaced by stakeholders. Destination marketers have little control over the other sectors, and yet this diverse range of agencies and companies are all stakeholders in the destination brand (Morgan, Pritchard and Piggott, 2003:287). Therefore, DMOs should provide inspiration and motivation through IM that encourage stakeholders to contribute to the marketing efforts of the destination and become destination focused. Hence a DMO should facilitate the destination to meet the needs of tourists (external customers) while meeting the needs of stakeholders (internal customers) at the same time.

Like Vrontis, Thrassou and Zin (2010), who emphasise the necessity for service industries to adopt IM, previous research in the field of IM has been mostly limited to service organisations such as banks (Ballantyne, 1997; Papisolomou-Doukakis, 2003; Kelemen and Papisolomou, 2007), hospitals (Mosahab, Mahamad and Ramayah, 2011), five-star hotels (Turkoz and Akyol, 2008), airlines (Vrontis et al. 2010), and exotic restaurants (Lin and Lin, 2010). Despite the growing amount of published research about IM in the service industry, there has been little research on IM in particular at the destination level. External marketing is the core function of a DMO

(Pike and Page, 2014:205), whereas IM makes DMOs more powerful and effective. In fact, lack of IM may result in problematic outcomes.

As Fu (2013: 49) points out, many studies on the implementation of marketing remain dominated by their external focus. By recognising that gap in the literature, this study aims to explain IM in the destination context. Therefore, the purpose of this study is two-fold: 1) to provide an IM framework through dimensions of IDM for DMOs and 2) to discuss the contribution of IM to management and marketing of destinations. In this regard, a qualitative research methodology was adapted. Interviews focusing on IM application of DMOs were conducted and then transcribed, and the resulting data was content analysed. This paper is structured as follows: the following section introduces a theoretical framework of IM and outlines DMOs as well as tourism stakeholders. The last two sections include the research methodology and the case study, respectively. This research is original due to its examination of IDMs focused on stakeholders and the insights it provides into the concept of IM for DMOs.

1. Internal Marketing

According to the IM approach, marketing tools and concepts might be used just as effectively with employees as internal customers of the organisation (Foreman and Money, 1995: 756). In other words, IM is concerned with conceptualising available jobs as internal products that satisfy the needs of employees as a vital internal market as well as the objectives of the organisation (Berry et al., 1976:8). As is noted by several authors (Saad, Ahmed and Rafiq, 2002; Papasolomou, 2003; Turkoz and Akyol, 2005), the notion of IM requires using a marketing-like approach within the organisation. According to Rafiq and Ahmed (1993:221), it is the best way to get employees motivated. In this sense, the term IM reveals an emphasis on viewing employees as partners in achieving organisational success, rather than a cost (Papasolomou, 2003:198). In addition, Palmer (1996:58) indicates that internal and external relationship building should not be viewed as isolated activities, but should support each other. Furthermore, Kotler (1991:29) highlights IM as more important than external marketing.

Sainaghi (2006:1059) considers IM along with training and research to make main processes more effective and efficient via 'indirect' actions. However, Foreman and Money (1995:764) identify these indirect actions as vision, reward, and development, actions which managers need to consider in the pursuit of their IM objectives. Thereby, IM also assists in the achievement of the objectives required by strategic decision-making (Varey, 1995:49). Nevertheless, internal communication in addition to external communication make an organisation more powerful as well as effective. Furthermore, IM involves an organisational vision for managers, training and development for employees, enhancement of motivation, and inspiration to retain employees (Tsai and Wu, 2011:2602).

Hence, IM has a stronger influence, especially in service organisations, in enhancing service quality and the overall service experience. As Kang, James and Alexandris (2002:278) imply, it is an effective approach for fostering a service- and customer-oriented organisational culture. As a matter of fact, IM is adopted by many service organisations that target the satisfaction of external customers. Therefore, the objectives of service organisations can only be achieved through satisfied employees. Internal communication is a means to build relationships and create an accurate information flow between employees and management or stakeholders as in the case of destinations. In fact, destinations are political entities and serve multiple roles to various stakeholders, and the variety of contact points are hard to control (Költringer and Dickinger, 2015:1837).

2. Challenge of IM for DMOs

As explained in previous sections, DMOs take responsibility for fostering collaboration between destination stakeholders (Volgger and Pechlaner, 2014:64), and they utilise informal as well as formal channels of communication. It's a fact that informal communication via more personalised subnetworks facilitate knowledge sharing and brand attitude (Cox, Hyrd-Jones and Gardine, 2014:85). Consequently, information dissemination is regarded as a significant responsibility of the DMO in many ways such as stimulating stakeholders' commitment to marketing goals, facilitating retention and motivation of these stakeholders, and aligning them with the marketing and branding strategy of the DMO. Yet, to achieve an exchange of information, creation of synergies,

and coordination of action, Sainaghi (2006:1059) emphasises that communication should also be continuous over time.

Palmer (1996:52) points out that two or more organisations may cooperate in some subsystems of a network, while competing in other subsystems. Thus, Buhalis (2000:112) claims that destination promotion requires a coordinated campaign and message for all stakeholders. According to Garcia, Gómez and Molina (2012:649), the communication of values to employees and the involved stakeholders is quite difficult. Since destinations are in a high competitive market, Morgan and Pritchard (2000:273) claim that the need for destinations to project a unique identity is more critical than ever. According to Grangsjö (2003:438), the public and private sectors seek to satisfy tourists by keeping DMO's promises regarding the destination. Cox, et al. (2014:85) also mention that destination network brands are manifested through interactions of multiple independent, internal stakeholders. As stated by UNWTO (2007:51), for the brand to be authentic and deliver on its promises, stakeholders should believe in it and live it. Consequently, IDM is based on the assumption that, if the host population appreciates and benefits from tourism, then the host population will welcome it (Crick, 2002:161). According to Pike (2005:260), a host population that interacts with visitors should feel that the destination brand represents their sense of place, too. If the suggestion of King and Grace (2005:280) is adapted to destinations, then for host population to be tourist conscious, they need to exhibit behaviours and actions that support the destination's brand. However, implications of IDM for destinations should be extended to all tourism stakeholders, not just to the host population.

Confusion regarding ownership of the destination brand is due to the existence of various stakeholders (Pereira, Correia and Schutz, 2015:58). In this sense, management of the brands is considerably harder in network brands like destination brand which is the association of multiple internal, but independent, stakeholders (Cox, et al. 2014:85). Haven-Tang and Sedgley (2014:59) outline the challenges of destination branding in particularly rural destinations in formulating a product brand which is coherent, asset-based, and community-led. There are several advantages of IM for destinations discussed in the literature such as 1) maintaining a consistent single brand image that all stakeholders are motivated and geared, 2) re-branding to gain stakeholder acceptance of the new 'brand' (Finney and Scherrebeck-Hansen, 2010:325), 3) managing change derived from major shifts in the leisure and tourism environment (Dwyer, Mistilis, Roman and Scott, 2009:63), 4) informing tourism stakeholders about the significance of the tourism industry (Bornhorst et al. 2010: 573), and 5) ensuring a destination's competitiveness (Volgger and Pechlaner, 2014:64).

3. Collaboration of Tourism Stakeholders through IDM

In Presenza, Sheehan and Ritchie (2005:8), a tourism stakeholder is defined as any entity that is influenced by, or that may influence, the achievement of the destination management activities as performed by the DMO. In fact, DMOs recognise stakeholders as being substantial, because they provide funding, the tourism superstructure and product, participate in or generally support their programmes, or influence governance (Sheehan and Ritchie, 2005:729). According to Fyall, Callod and Edwards (2003:657), that's why DMOs need to be encouraged and supported by the stakeholders. Although the market interest of this diverse group of active stakeholders is heterogeneous (Pike, 2005:260), relationship development between stakeholders and DMO begins with exchanges of mutual value (Ballantyne, 2003:1257). Consequently, the management of stakeholders has to be proactive, and particular attention has to be given to the creation and development of partnerships (Morgan et al. 2003:291). So, as it is emphasised in Kylänen and Rusko (2011:199), the strategy for the stakeholders should be first to cooperate to get the tourists into the destination, and second, to start competing as soon as the tourist arrives at the destination.

Pike and Page (2014:210) state that both the design and implementation of DMO strategies require strong collaboration. DMOs, including multifaceted networks, provide several opportunities for different forms for a combination of co-operation and competition Kylänen and Rusko (2011:201). In this sense, strategies to manage the complexity of coordination across multiple network stakeholders should be taken seriously (Cox, et al., 2014:85). Pearce (2015:2) identifies destination management as a process which involves the collaboration, cooperation, and interrelationship of relevant stakeholders. Likewise, Line and Runyan (2014:91) explain that

stakeholder management is an essential facet of strategic destination marketing. Significantly, Fyall, Garrod and Wang (2012:11) point out that collaboration among individual components within the destination can be attempted with or without the facilitation of a DMO. In this regard, Wang and Fesenmaier (2007:873) claim that DMOs are expected to provide leadership in initiating, managing, and maintaining the destination marketing networks in order to stay competitive.

Because of the structure of DMOs explained above, DMOs undertake the duty of communication and coordination amongst destination stakeholders as though it is mandatory even though each stakeholder has its own business marketing strategy and activities that they undertake independently. This coordinating role of DMOs often occurs naturally when it carries out a facilitating strategy for destination marketing (Elbe, Hallen and Axelsson, 2009:287). Building place experiences and consistent projection of the brand essence requires the co-operation of these stakeholders, and finally, consistent communication (Govers and Go, 2009:255). Thus, effective and inclusive communication between all stakeholders helps to chart a destination's course (Ritchie and Crouch, 2003:24). The collaboration among these entities requires the commitment of all in developing, managing, and marketing of the destination experience.

According to Bornhorst et al. (2010:14), stakeholders comprehend the DMO as a focal point in terms of keeping suppliers abreast of important information, ensuring stakeholder needs are met, and developing an atmosphere of collaboration through communication. Garrod, Fyall, Leask and Reid (2012:1160) mention that success of the organisation depends critically on its ability to address the particular requirements and aspirations of individual tourism entities. Thereby, DMOs lead the network to coordinate decision making on which the economic performance of both DMO and its stakeholders depends (d'Angella and Go, 2009:429). Żemła (2014:241) also states that destination stakeholder cooperation is regarded as an unquestionable aspect enhancing destination competitiveness. Thus, having modest resources is a significant challenge for DMOs in terms of both their marketing activities and their achievement of an outcome that benefits both the individual stakeholder and the destination (Elbe et al., 2009:283). As a consequence, much of the DMOs' activities are focused on securing stakeholder support to meet short term financial objectives (Hankinson, 2009:109). On the other hand, according to Elbe and Emmoth (2014:210), the role of the DMO is to act on behalf of the destination, so it needs to obtain legitimacy for the destination it represents.

4. Methodology

This study is based on a case study of the İzmir Convention and Visitors Bureau (CVB) to address what IM is and should be in the destination context. Principally, the terms DMO and CVB are interchangeable, but when the official name of the organisation is mentioned, CVB will be used. The case study is a research strategy which focuses on understanding the dynamics present within single settings (Eisenhardt, 1989: 534). According to Yin (2013:38), the single-case study is an appropriate design in several circumstances, one of which is the revelatory case. On the other hand, Yin (2013:40) proposes that single-case designs impose careful examination of the case to minimise the probabilities of misrepresentation. Therefore, following the approach of Yin (2013:38), the single case is examined to determine whether the theory's propositions are correct or whether some alternative set of explanations might be more appropriate.

The qualitative approach is adopted to understand the notion of IM from the destination perspective through insightful comments (Bryman and Bell, 2011: 68). In point of fact, qualitative research allows participants to elaborate on core themes and concepts, which is not possible in quantitative research due to its descriptive nature (Neuman, 2011:412). Directed qualitative content analysis as a methodology is applied because it validates or extends conceptually a theoretical framework or theory (Hsieh and Shannon, 2005:1281). In accordance with this approach, data are collected primarily through interviews. The interviews employ a list of open-ended questions about predetermined categories that are explained in the findings section as branding, communication, collaboration, financial support in which the existing theory is supported or extended. The analytical process of Miles and Huberman (1994) is applied through data collection, data reduction, data display, and verification.

4.1. Sampling

Homogeneous sampling is used in this study. Homogeneous sampling, a form of purposive sampling, is based on choosing settings, groups, and/or individuals based on similar or specific characteristics (Onwuegbuzie and Collins, 2007:285). Purposive sampling is a form of nonprobability sampling (Teddlie and Yu, 2007:84). The primary data was collected via face-to-face interviews conducted with the board of directors of İzmir CVB, who are also the owners or managers of tourism establishments that represent all the members in the organisation from different sub-sectors at that specific destination. The perspective of the board of directors regarding IM is crucial to designing communication channels with the public, stakeholders, and members.

İzmir CVB's board of directors consists of a president, vice president, general secretary, treasurer, and nine members. One of the members in the board was assigned during the research process; therefore, he was not included in the interviews. Additionally, it was not possible to interview another member nor the president of İzmir CVB due to their busy schedule. Therefore, 10 members of the board are interviewed from 45 members in total who represent hotels, travel agencies, destination marketing companies, and municipalities. Kuzel's (1999:42) sample size recommendations of five to eight interviews for a homogeneous sample was taken into consideration; as a result, the sample size of 10 is regarded as adequate.

4.2. Qualitative Data Collection

The data was collected through in-depth, semi-structured interviews as this method allows interviewees to express their ideas freely, but within a certain framework during the conversations. Based on a preliminary literature review about IM, DMOs and destinations, open-ended questions were developed to gather data from İzmir CVB as a case study. These interviews with the board of directors enabled the researcher to analyse the perspectives as well as the implications of a DMO. The participants were asked to explain their opinions and experiences about the concept of IDM and its dimensions throughout the list of 17 open-ended questions. Related questions for the interview contained questions such as "what are the marketing activities of İzmir CVB to attract stakeholders as members?" and "what is the significance of financial support of members on the success of İzmir CVB?"

Each representative on the board of directors was reached by the author through a phone call for an appointment at the interviewees' office. The interviews took two months to arrange, primarily because of the difficulty in getting appointments with members of the board due to their busy schedules. The interviews were conducted in January and February for two months. The duration of interviews ranged from 25 min to more than 120 minutes with an average of 90 minutes. The interviews were conducted in a formal way by the author and were manually recorded for data analysis. This two-way communication also enabled the interviewees to discuss the relevant issue with the interviewer rather than give short answers. As a result, the IM point of view and practices in a DMO is explored.

4.3. Qualitative Data Analysis

The interviews conducted with the board of directors were decoded right after each interview and then analysed to create a basis for the IM in destinations. Krippendorff (2004:18) explains content analysis as "a research technique for making replicable and valid inferences from texts (or other meaningful matter) to the contexts of their use." To that end, adductive inferences were drawn to proceed systematically. Content analytic inferences based on standards were made during the process of coding (Krippendorff, 2004:27). In a directed approach, analysis starts with a theory or relevant research findings as guide for initial codes (Hsieh and Shannon, 2005:1277). The initial codes are derived from the literature review. After the transcription of interviews, they are coded accordingly.

The concepts credibility, dependability, transferability and confirmability created by Lincoln and Guba (1985) were performed following Bengtsson (2016)'s and Decrop (2004)'s guidelines. First, a systematic construct was established based on how the data and the analysis procedures were carried out in terms of credibility. Second, to achieve dependability, coding decisions were kept track of, and the researcher used memos to track changes. Third, transferability refers to the degree to which the results may be applicable to other settings or groups and to the number of informants or study objects; this was achieved by detailing the context of the study and

integrating these findings with the existing literature. Finally, confirmability was assessed by tracing back the findings in the interviews upon which they were based.

5. Findings

İzmir CVB is an organisation founded in 2007 by the İzmir Promotion Foundation which is the third private entrepreneurial attempt of a DMO in Turkey. İzmir CVB is a non-profit and non-party organisation working in co-operation with other tourism industry authorities. The purpose of İzmir CVB is to enhance its international reputation in the convention and meeting industry to make İzmir stand out from its competitors in tourism. To achieve this aim, İzmir CVB arranges familiarisation tours, coordinates site visits, recommends venues, produces promotional materials, bids presentation materials, and represents İzmir successfully at national and international conventions and meeting fairs. Although İzmir CVB aims to attract visitors to the city mainly based on MICE (meetings, incentives, conferences and exhibitions) tourism, it does not overlook leisure tourism. Nevertheless, İzmir CVB favours all members of the organisation based on the idea that if the city wins a convention, then every stakeholder wins in İzmir. In this present research, IDM perspectives of the board and also practices in İzmir CVB are examined as a case study to reflect IDM implications. In this regard, elements of IDM are discussed as follows:

Attracting Financial or Operational Support

Interviews with each member of the board of directors reveal that the relationship between members and the organisation is of the utmost importance in ensuring the success of a DMO. All members and also other stakeholders should be clearly informed of the impacts of DMO's destination marketing activities on their business. This relationship, whether based on formal or informal communications, allows the members to provide financial and operational input. Yet, all the interviewees agree regarding the significance of creating substantial co-operations between a DMO and the destination stakeholders in the network. It is evident that the board of directors is also aware of the importance of financial power in achieving the objectives of a DMO. In this sense, although a DMO lacks financial resources, the ability to work together towards a common goal may help them assure success to some extent. In this regard, İzmir CVB demonstrates that a DMO can have considerable influence in terms of destination marketing even with a small budget.

Collaborating with the Public Sector

Analysis of the data gathered from the interviews indicates there is consensus concerning the need for more support by the İzmir Metropolitan Municipality. In light of economic and social benefits resulting from high demand for tourism, DMOs also need to collaborate with public organisations, such as local governments, for the provision of effective marketing and management implications. It is crucial that each stakeholder realise the strong connection between such collaboration and its positive effects on the destination development.

Building their Reputation

DMOs should strive to build up their reputation among destination stakeholders, but this process is not without its challenges. For instance, most of the participants admit that İzmir CVB hasn't clearly proven itself to be effective in attracting more stakeholders, a result due to their lack of financial resources. It then becomes a vicious cycle: a DMO cannot succeed without the financial support of its stakeholders, but the DMO cannot attract stakeholders unless it has solid financial resources to perform effective destination marketing. In order for DMOs to avoid this vicious cycle, gaining the support of main and powerful stakeholders such as a governmental or public organisations seems to be a requisite. So, the aim of IDM is to ensure that members of a DMO feel the organisation is worth their support and that they experience a positive outcome in return.

Creating Effective Communication

Since IM is a must for successful external marketing management, it should be considered an ongoing communication process. Unfortunately, the formal IDM plan implemented by İzmir CVB is limited to an activity report disseminated to the members of the organisation, non-routine visits to the stakeholders' offices, and educational programmes for entrepreneurs in MICE businesses that focus on travel agencies. The board

of directors realised informal IDMs based on personal relationships in order to motivate and convince the stakeholders about the benefits of being a member of such an organisation. In fact, many of the members on the board put so much energy and non-monetary support into building a great organisational structure. Therefore, IM should not be left to the personal and voluntary attempts of individual members, but rather it should be professionally and systematically handled by the management of the organisation in many aspects.

Building a Strong Brand

Although the initial aim of a DMO is to increase the number of visitors and tourism revenue that the destination generates, it cannot be attained unless the IM concept is adopted. As a matter of fact, development of the destination brand depends on IDM practices that are designed and applied by the DMO. In this sense, the brand message needs to be communicated not only externally, but also internally so that it is widely implemented by the stakeholders. Therefore, internal communications should target the stakeholders in the network so that it leads to greater support for the destination brand.

6. Discussion

The outcome of the present study supports the significance of IDM within DMOs by focusing on some major topics. It's evident that Izmir CVB does not practice or implement IM related communication. IM should be widely adopted as a priority of the organisation to accomplish a strong brand. In fact, IM in DMOs mainly depend on two entities: destination stakeholders that are members of the organisation and non-members including residents. Kemp et al. (2012:128) stress that tourism development is essential for not only hospitality and tourism stakeholders, but also for the expanded host community, including local government and businesses. In this manner, efforts should also guide and train residents to welcome tourists and be a part of the destination brand by creating a unique and distinctive destination experience. Keeping in mind the significance of interaction between locals and tourists with respect to destination quality, IDM should be performed effectively.

Eventually, a DMO's performance is evaluated by the stakeholders and correspondingly supported by their monetary and non-monetary contributions. Therefore, IDM plays a vital role in inspiring the members of the organisation to contribute willingly and thus, to maintain continuity of the organisation. In that sense, internal communication between members and the management of DMOs requires publicizing the present activities and future plans of the organisation through formal and informal communication channels and in a way that is consistent with their vision. In addition, information and knowledge dissemination to the stakeholders creates a sense of belonging and commitment. Brainstorming meetings, internal newsletters, conferences, training seminars are appropriate formal communication channels to inform as well as to motivate the members to collaborate. Media is also regarded as an essential IM tool when used appropriately. A DMO also benefits from Internet technology to improve communication with the stakeholders in a way that will keep their energy and commitment alive and continuous. Thus, IM not only contribute to the communication process, but also help DMOs achieve a better performance by realising its objectives within the organisation's vision. As Sainaghi (2006:1059) implies, to effectively manage IM processes, subjects to involve, contents to communicate, and channels to utilise must first be identified. The Internet also allows a fast and low-cost medium for the DMOs. But DMO web sites which contain information that is relevant to all the stakeholders must be frequently updated (Daniel, Bogdan and Daniel, 2012: 5363). Today, social media is an important medium in new communication technology. Social media permits the use of forums, chats that allow real time interactions, and the posting of announcements or a discussion subjects that can be debated by those who are interested (Daniel et al., 2012:5364).

Bornhorst et al. (2010:588) also agrees that the stakeholder confidence in the DMO will improve the DMO's capability to draw secure sources of funding, partnerships, and collaborations that lead to greater resources to fulfil its mandate. As Elbe et al. (2009:288) imply, to take initiatives to develop more substantial co-operation within the destination, the DMO has to create a situation where business actors perceive that they can gain something for themselves from working with the DMO in co-operation. Yet, this can only be achieved by IDM. The conflict is that, as Pike (2004:49) stresses, many DMOs work with modest budgets and with little or no opportunity to generate income by themselves. Since this budget mainly consists of the fees of the members

collected routinely, it's crucial for the DMOs to increase the number of their members within the organisation or to find sponsors for some of the activities. It should be noted that DMOs manage mutual relationships through IM among many stakeholders result in the improvement of the tourism product and also enhancement of the destination image. For instance, DMOs wish to develop a destination's accessibility, and it is common that various forms of financial aid are offered to airlines to support new routes (Hvass, 2014:173).

7. Conclusion

The aim of this study is to provide insights into the IM approach for destinations that enriches the management and marketing implications of DMOs. From a managerial point of view, the findings indicate that DMOs need to structure their IM approach by stimulating formal internal communication as to maintain integrity, continuity and control in management and marketing of destinations. This is principally vital when to attract more members for the DMOs to gain a financial and administrative power as well as to maintain the interest and support of stakeholders in the decision-making process. This paper also highlights the role that communication among stakeholders can play in achieving the objectives of a DMO, and in creating a competitive destination. The literature review on IM and the findings of this study reveal the positive outcomes of treating stakeholders- the current and potential members of the organisation- as internal customers with a marketing-like approach. In addition, DMOs should provide a constant training of stakeholders, including particularly residents as it is significant for the destination to demonstrate a single brand in every sense. In this regard, to attain financial consistency of the organisation and a competitive destination brand, maintaining commitment and collaboration of stakeholders is vital. Hence, stakeholders are more likely to support DMOs if they are informed about the objectives and actions of the organization by assuring the trustworthiness through transparency. To this end, a DMO should create a consistent communication system within the stakeholder network and convince them to cooperate and collaborate with their counterparts on a DMO level. Therefore, the value of this research lies in the integration of two concepts: destination marketing and IM. Consequently, what this paper reveals is building formal as well as informal internal communication of DMOs through regular meetings, newsletters, briefings, seminars, and also traditional and social media creates a valuable and effective outcome which facilitates successful marketing of a destination.

8. Limitations and Future Research

The limitations of the study indicate possible directions for further research. First, the study was carried out in a DMO, but research in multiple DMOs may provide more thorough findings. Second, the study covered only the board of directors which consisted of managers of hotels, travel agencies, or NGOs; however, including stakeholders such as universities, residents, governmental agencies etc. could have provided even deeper insight into the concept of IDM.

REFERENCES

- (2007) A Practical Guide to Tourism Destination Management World Tourism Organization Madrid, Spain
- Ballantyne, D. (1997). "Internal networks for Internal Marketing", *Journal of Marketing Management*, 13, 343-366.
- Ballantyne, D. (2003). "A relationship-mediated theory of IM", *European Journal of Marketing*, 37/9, 1242 – 1260.
- Bengtsson, M. (2016). "How to plan and perform a qualitative study using content analysis", *NursingPlus Open*, 2, 8-14.
- Beritelli, P. (2011). "Cooperation among prominent actors in a tourist destination", *Annals of Tourism Research*, 38/2, 607–629.
- Beritelli, P., Buffa, F. and Martini, U. (2016). "Logics and interlocking directorships in a multi-stakeholder system", *Journal of Destination Marketing and Management*. 5/2, 107-116.
- Berry, L.L., Hensel, J.S., and Burke, M.C. (1976). "Improving retailer capability for effective consumerism response", *Journal of Retailing*, 52/3, 3-14.
- Bornhorst, T., Ritchie, J.R.B. and Sheehan, L. (2010). "Determinants of tourism success for DMOs and destinations: an empirical examination of stakeholders' perspectives", *Tourism Management*, 31, 572–589.
- Bryman, A., and Bell, E.(2011). *Business Research Methods* (3rd ed.).Oxford: Oxford University Press.
- Buhalis, D. (2000). "Marketing the competitive destination of the future", *Tourism Management*, 21, 97-116.
- Cox, N. Gyrd-Jones, R. and Gardine, S. (2014). "Internal brand management of destination brands: Exploring the roles of destination management organisations and operators", *Journal of Destination Marketing and Management*, 3, 85–95.
- Crick, P. A. (2002). "Internal Marketing of attitudes in Caribbean tourism", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15/3, 161 – 166.
- d'Angella, F. and Go, F.M. (2009). "Tale of two cities' collaborative tourism marketing: towards a theory of destination stakeholder assessment", *Tourism Management*, 30, 429–440.
- Daniel, M., Bogdan, G., and Daniel, Z. (2012). Strategies for interactive communication, with external and internal stakeholders, in events' marketing. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 5361-5365.
- Decrop, A. (2004). "Trustworthiness in qualitative tourism research" *Qualitative Research in Tourism: Ontologies, Epistemologies and Methodologies* (Ed. J. Phillimore and L. Goodson, Psychology Press.
- Dwyer, L., Edwards, D., Mistilis, N., Roman, C. and Scott, N. (2009). "Destination and enterprise management for a tourism future", *Tourism Management*, 30, 63–74.
- Eisenhardt, K. M. (1989). "Building theories from case study research". *Academy of Management Review*, 14/4, 532-550.
- Elbe, J. and Emmoth, A. (2014). "The use of rhetoric in legitimation strategies when mobilizing destination stakeholders", *Journal of Destination Marketing and Management*, 3, 210–217.
- Elbe, J., Hallén, L. and Axelsson, B. (2009). "The destination-management organization and the integrative destination-marketing process", *International Journal of Tourism Research*, 11, 283–296.
- Finney, S. and Scherrebeck, M.H. (2010). "Internal Marketing as a change management tool: a case study in re-branding", *Journal of Marketing Communications*, 16/5, 325-344.
- Foreman, S. K. and Money, A. H. (1995). "Internal Marketing: concepts, measurement and application", *Journal of Marketing Management*, 11, 755-768.
- Fu, Y. (2013). "The influence of internal marketing by airlines on customer-oriented behavior: A test of the mediating effect of emotional labor", *Journal of Air Transport Management*, 32, 49-57.
- Fyall, A., Callod, C. and Edwards, B. (2003). "Relationship marketing: the challenge for destinations", *Annals of Tourism Research*, 30/3, 644–659.
- Fyall, A., Garrod, B. and Wang, Y. (2012). "Destination collaboration: A critical review of theoretical approaches to a multi-dimensional phenomenon", *Journal of Destination Marketing and Management*, 1 /1–2, 10–26.

- García, A.J., Gómez, M. and Molina, A. (2012). "A destination-branding model: an empirical analysis based on stakeholders", *Tourism Management*, 33, 646-661.
- Garrod, B., Fyall, A., Leask, A. and Reid, E. (2012). "Engaging residents as stakeholders of the visitor attraction", *Tourism Management*, 33, 1159-1173.
- Govers, R. and Go, F. (2009). *Place Branding Global, Virtual And Physical Identities, Constructed, Imagined And Experienced*. Palgrave Macmillan.
- Grangsjö, Y.F. (2003). "Destination networking: co-opetition in peripheral surroundings", *International Journal of Physical Distribution and Logistics Management*, 33/5, 427-448.
- Hankinson, G. (2009). "Managing destination brands: establishing a theoretical foundation", *Journal of Marketing Management*, 25/1-2, 97-115.
- Haven-Tang, C. and Sedgley, D. (2014). "Partnership working in enhancing the destination brand of rural areas: A case study of Made in Monmouthshire, Wales, UK", *Journal of Destination Marketing and Management*, 3, 59-67.
- Hsieh, H. F. and Shannon, S. E. (2005). "Three approaches to qualitative content analysis", *Qualitative Health Research*, 15/9, 1277-1288.
- Hvass, K.A. (2014). "To fund or not to fund: A critical look at funding destination Marketing campaigns", *Journal of Destination Marketing and Management*, 3, 173-179.
- Kang, G. D., James, J. and Alexandris, K. (2002). "Measurement of internal service quality: application of the servqual battery to internal service quality", *Managing Service Quality*, 12/5, 278-291.
- Kelemen, M. and Papasolomou, I. (2007). "Internal marketing: a qualitative study of culture change in the UK banking sector", *Journal of Marketing Management*, 23/7-8, 745-767.
- Kemp, E., Williams, H. K. and Bordelon, M. B. (2012). "The impact of marketing on internal stakeholders in destination branding: the case of a musical city", *Journal of Vacation Marketing*, 18/2, 121-133.
- King, C. and Grace, D. (2005). "Exploring the role of employees in the delivery of the brand: a case study approach", *Qualitative market research: An International Journal*, 8/3, 277-295.
- Kotler, P. (1991). *Marketing Management: Analysis, Planning and Control*. (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Költringer, C. and Dickinger, A. (2015) "Analyzing destination branding and image from online sources: A web content mining approach", *Journal of Business Research*, 68, 1836-1843.
- Krippendorff, K. (2004). *Content analysis: An Introduction to its Methodology*. Sage Publications.
- Kuzel, A. (1999). "Sampling in qualitative inquiry", *Doing Qualitative Research*, (ed. B. Crabtree and W. Miller) Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Kylänen, M. and Rusko, R. (2011). "Unintentional coepetition in the service industries: The case of Pyhä-Luosto tourism destination in the Finnish Lapland", *European Management Journal*, 29/3, 193-205.
- Lin, C. F. and Lin, Y. Y. (2010). "Internal and external marketing for exotic restaurants", *Journal of Foodservice Business Research*, 13, 193-216.
- Lincoln, Y. S. and Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Sage Publications.
- Line, N.D. and Runyan, R.C. (2014). "Destination marketing and the service-dominant logic: A resource-based operationalization of strategic marketing assets", *Tourism Management*, 43 91-102.
- Miles, M. B. and Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Sage publications.
- Morgan, N. J., Pritchard, A. and Piggott, R. (2003). "Destination branding and the role of the stakeholders: The case of New Zealand", *Journal of Vacation Marketing*, 9/39, 285-299.
- Morgan, N.J. and Pritchard, A. (2000). *Advertising In Tourism and Leisure Advertising*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Mosahab, R., Mahamad, O. and Ramayah, T. (2011). "Motivational Orientation as an IM Tool in Service Training: A study of service delivery in a hospital", *International Journal of Business and Management*, 6/2, 93-100.

- Neuman, L. (2011). *Social Research Methods: Qualitative And Quantitative Approaches* (7th ed.) Pearson: Boston.
- Onwuegbuzie, A. J., & Collins, K. M. (2007). "A Typology of Mixed Methods Sampling Designs in Social Science Research". *The Qualitative Report*, 12(2), 281-316. Retrieved from <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol12/iss2/9>
- Palmer, A. (1996). "Linking external and internal relationship building in networks of public and private sector organizations: A case study", *International Journal of Public Sector Management*, 9/3, 51-60.
- Papasolomou-Doukakis, I. (2003). "Internal marketing in the UK retail banking sector: Rhetoric or reality", *Journal of Marketing Management*, 19, 197-224.
- Pearce, D.G. (2015). "Destination management in New Zealand: Structures and functions", *Journal of Destination Marketing and Management*, 4, 1-12.
- Pereira, R.L.G., Correia, A.H. and Schutz R.L.A. (2015). "Towards a taxonomy of a golf-destination brand personality: Insights from the Algarve golf industry", *Journal of Destination Marketing and Management*, 4/1, 57-67.
- Pike, S. and Page, S.J. (2014) "Destination Marketing Organizations and destination marketing: A narrative analysis of the literature", *Tourism Management*, 41, 202-227.
- Pike, S. (2004). *Destination Marketing Organisations*. Elsevier, London.
- Pike, S. (2005). "Tourism destination branding complexity", *Journal of Product and Brand Management*, 14/4, 258 – 259.
- Prezenza, A., Sheehan, L. and Ritchie, J.R.B. (2005). "Towards a model of the roles and activities of destination management organizations", *Journal of Hospitality, Tourism and Leisure Science*, 3, 1-16.
- Rafiq, M. and Ahmed, P. K. (1993). "The scope of Internal marketing: defining the boundary between marketing and human resource management". *Journal of Marketing Management*, 9, 219-232.
- Ritchie, J.R.B. and Crouch, I.G. (2003). *The Competitive Destination: A Sustainable Tourism Perspective*. Oxon, UK: CABI Publishing.
- Saad, N.M., Ahmed, P.K. and Rafiq, M. (2002). "Internal marketing: using marketing-like approaches to build business competencies and improve performance in large Malaysian Corporations", *Asian Academy of Management Journal*, 7/2, 27-53.
- Sainaghi, R. (2006). "From contents to processes: versus a dynamic destination management model (DDMM)", *Tourism Management*, 27,1053-1063.
- Sheehan, L.R. and Ritchie, J.R.B. (2005). "Destination stakeholders: exploring identity and salience", *Annals of Tourism Research*, 32/3, 711-734.
- Teddlie, C. and Yu, F. (2007). "Mixed methods sampling: A typology with examples", *Journal of Mixed Methods Research*, 1/1, 77-100.
- Tsai, Y. and Wu, S.W. (2011). "Using Internal marketing to improve organizational commitment and service quality", *Journal of Advanced Nursing*, 67/12, 2593-2604.
- Turkoz, I. and Akyol, A. (2008). "Internal marketing and hotel performance", *Anatolia: An International. Journal of Tourism and Hospitality Research*, 19/1, 149-177.a
- Varey, R. J. (1995). "A model of Internal marketing for building and sustaining a competitive service advantage", *Journal of Marketing Management*, 11, 41-54.
- Volgger, M. and Pechlaner, H. (2014). "Requirements for destination management organizations in destination governance: Understanding DMO success". *Tourism Management*, 41, 64-75.
- Vrontis, D., Thrassou, A. and Zin, R. M. (2010). "Internal marketing as an agent of change - implementing a new human resource information system for Malaysian Airlines", *Journal of General Management*, 36/1, 21-41.

- Wahab, S., Crampon, L. J., and Rothfield, L. M. (1976). *Tourism marketing: A Destination-orientated Programme for the Marketing of International Tourism*. Tourism International Press, London.
- Wang, Y. and Fesenmaier, D.R. (2007). "Collaborative destination marketing: a case study of Elkhart county, Indiana", *Tourism Management*, 28, 863–875.
- Werner, K. Dickso, G. and Hyde, K.F. (2016). "Mega-events and increased collaborative capacity of tourism destinations: The case of the 2011 Rugby World Cup", *Journal of Destination Marketing and Management*, 5, 227-238.
- Yin, R. K. (2013). *Case Study Research: Design and Methods*. Sage publications.
- Zehrer, A. and Hallmann, K. (2015). "A stakeholder perspective on policy indicators of destination competitiveness", *Journal of Destination Marketing and Management*. 4, 120–126.
- Żemła, M. (2014). "Inter-destination cooperation: Forms, facilitators and inhibitors – The case of Poland", *Journal of Destination Marketing and Management*, 3, 241–252.



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:14.02.2019 ✓Accepted/Kabul:13.05.2019

DOI: 10.30794/pausbed.527068

Araştırma Makalesi/ Research Article

Santaş, G., Akbolat, M., ve Sağlam, H., (2019). "Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Affetme Ve Örgütsel Dedikodunun İntikam Niyeti Üzerindeki Etkisi",
Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, sayı 36, Denizli, s.131-148.

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL AFFETME VE ÖRGÜTSEL DEDİKODUNUN İNTİKAM NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Gülcan ŞANTAŞ*, Mahmut AKBOLAT**, Hakan SAĞLAM***

Özet

Bu araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarının örgütsel affetme, örgütsel dedikodu ve intikam niyetine ilişkin algılarını incelemek ve örgütsel affetme ile örgütsel dedikodunun intikam niyetine etkisini ortaya koymaktır. Çalışmada örgütsel affetme, örgütsel dedikodu ve intikam niyetinin sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi de hedeflenmektedir. Araştırmada, Sakarya ilinde bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan ve çalışmaya katılmayı kabul eden 191 sağlık çalışanına anket uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre, sağlık sektöründe çalışanlarda durumları affetme algısı lisans ve üzeri öğrenim düzeyine sahip olanlarda, hemşirelerde ve 9 yıl ve daha az süredir sağlık sektöründe çalışanlarda daha düşük bulunmuştur. Örgütsel dedikodu algısının diğer sağlık personelinde lisans ve üzeri öğrenim düzeyinde olanlarda ve 9 yıl ve daha az süredir sağlık sektöründe çalışanlarda daha düşük olduğu belirlenmiştir. İntikam niyetinin ise kadınlarda ve önlisans ve üzeri öğrenim düzeyine sahip çalışanlarda daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda, sağlık çalışanlarının intikam niyetini örgütsel affetmenin negatif yönde ve örgütsel dedikodunun pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler:Örgütsel Affetme, Örgütsel Dedikodu, İntikam Niyeti, Sağlık Çalışanları, Hastane.

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL FORGIVENESS AND ORGANIZATIONAL GOSSIP ON INTENTION OF REVENGE AMONG HEALTH EMPLOYEES

Abstract

The purpose of this study is to examine the perceptions of health employees about organizational forgiveness, organizational gossip and revenge intention, and to reveal the effect of organizational forgiveness and organizational gossip on revenge intention. In the study, it is aimed to determine whether organizational forgiveness, organizational gossip and revenge intention differ according to socio-demographic characteristics of health employees. A questionnaire was applied to 191 health employees who had been working in a training and research hospital in Sakarya province and accepted to participate in the study. According to the research findings, the perception of forgiving situations was found to be lower among employees who were nurse, those with the undergraduate and higher education level, and those with working in the health sector for 9 years or less. Organizational gossip perception was found to be lower among other healthcare providers, those with undergraduate or higher education level, and those with working in the health sector for 9 years or less. Revenge intention

*Dr. Öğr. Üyesi, Yozgat Bozok Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, YOZGAT.

e-posta:gulcan.santas@bozok.edu.tr (orcid.org/0000-0002-0488-9375)

**Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, SAKARYA.

e-posta:makbolat@sakarya.edu.tr (orcid.org/0000-0002-2899-6722)

***Hakan SAĞLAM, Sakarya Üniversitesi Genel Sekreter Yardımcısı, SAKARYA.

e-posta: hakansaglam@sakarya.edu.tr (orcid.org/0000-0001-5972-0983)

was found to be lower in women and those with undergraduate and higher education level. As a result of the study, it was determined that revenge intention was affected by organizational forgiveness negatively and organizational gossip positively.

Keywords: *Organizational Forgiveness, Organizational Gossip, Intention of Revenge, Health Employees, Hospital.*

1. GİRİŞ

Sağlık kurumları, çok sayıda farklı uzmanlık ve öğrenim düzeyine sahip çalışanlardan oluşması sebebiyle karmaşıklığın yoğun olduğu kurumlar arasındadır. Yapılması gereken işlerin çoğunlukla acil ve ertelenemez olması, sürekli bir işbirliği gerektirmesi ve stresin yoğunluğu bir arada düşünüldüğünde, huzurlu bir iş ortamının korunması hassas dengeleri gerektirmektedir. Bu çalışanların sağlık hizmetleri ve destek hizmetlerin sunumunda yaşayabilecekleri çıkar çatışmaları, iş barışını bozarak olumsuz örgüt ikliminin oluşmasına sebep olabilmektedir. Böyle bir örgüt ortamında, çıkar çatışması yaşayan çalışanlarda intikam duygusu gelişebilmektedir. İntikam duygusuyla çalışanların birbirleri hakkında olumsuz yorum ve dedikodular yapabileme olasılığı artabilmektedir.

Sağlık kurumları açısından örgütsel affetme ve intikam niyetinin nispeten yeni konular olduğu söylenebilir. Örgütsel affetme, örgüt ikliminin olumlu olmasına ve daha barışçıl insan ilişkilerinin gelişmesine katkı sağlayabilmektedir. Böyle bir ortamda görev yapan sağlık çalışanlarının performansı olumlu şekilde etkilenerek örgütsel verimliliği artabilmektedir. Tam tersi şekilde intikam niyeti de örgütsel barışa zarar verebilmektedir ve intikamın örgütsel sonuçları genellikle olumsuz olmaktadır. Affedicilik, hataları, yanlışları ve aksaklıkları örgütsel fırsata dönüştürebilme fırsatı sunmaktadır. Böylece çalışanların daha fazla sorumluluk aldığı, yaratıcılığın özendirildiği ve istekliliğin arttığı örgüt kültürü ortaya çıkabilmektedir (Stone, 2002: 279).

Sağlık kurumlarında örgütsel dedikoduyu inceleyen bir alan araştırmasında, sağlık örgütlerinde dedikodunun var olduğu ve yaygın olduğu ortaya konulmaktadır. Çalışmada hiyerarşi arttıkça, dedikodunun arttığı belirtilmektedir (Erol ve Akyüz, 2015: 162). Sağlık örgütlerine ilişkin yapılan diğer çalışmalarda da, bu örgütlerde dedikodu ve söylentilerin yapıldığı ileri sürülmektedir (Eşkin, 2010; Artaç, 2017: 65; Şantaş vd., 2017: 575).

Bu araştırmada sağlık çalışanlarının örgütsel affetme, örgütsel dedikodu ve intikam niyetine ilişkin algılarının incelenmesi ve değişkenler arası ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Çalışmada örgütsel affetme, örgütsel dedikodu ve intikam niyetinin sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşmış farklılaşmadığının belirlenmesi de hedeflenmektedir. Alanyazın incelendiğinde, bu değişkenleri ele alan çalışmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu sebeple çalışmanın alana katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

2. ÖRGÜTSEL AFFETME, ÖRGÜTSEL DEDİKODU VE İNTİKAM NİYETİ DEĞİŞKENLERİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Bu bölümde örgütsel affetme, örgütsel dedikodu ve intikam niyeti değişkenlerinin tanımları, boyutları v ve örgütler için önemi üzerinde durulmaktadır. Bu değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkisini inceleyen çalışmalar da bu bölüm kapsamında incelenmektedir.

2.1. Örgütsel Affetme

Affetme, ilişkilerde yıkıcı tepkileri engellemek ve yıkıcı davranan birine karşı yapıcı davranmayı sağlamak amacıyla insanların motivasyonel dönüşümü olarak ifade edilmektedir (McCullough vd., 1997: 321). Affetme sürecinin ilk basamağını bireyin kendini affetmesi oluşturmaktadır. Kişi affetme sürecine kendinden başladığında, diğer insanlara ve durumlara karşı daha affedici ve merhametli olabilmektedir (Stone, 2002: 285). Davranış bilimleri araştırmaları affetmenin performansı, sağlığı ve mutluluğu iyileştirebileceğini ortaya koymaktadır. Affetme eğiliminde olan insanlar daha az kırıcı, düşmanca ve öfkeli olma eğilimindedir (Kerns, 2009: 80).

Örgütsel affetme örgütsel ilişkilerin iyileştirilmesine ve örgüt içi olumsuz ve incinmiş duyguların tamirine katkı sağlayabilmektedir. Ayrıca, örgütsel affetmenin yaygınlaştığı çalışma ortamlarında işlerin işleyişi ve örgütsel verimlilik artabilmektedir (Konan ve Nazlı, 2018: 131). Örgütsel affetme küçük, kavgaya eğilimli ve yoğun iç rekabetin olduğu çalışma ortamlarında bir ihtiyaç olmaktadır. Affedicilik örgütsel verimliliğe ve güven odaklı örgütsel ilişkilerin geliştirmesine zemin hazırlayabilmektedir. Örgütsel affetme, örgüt içinde huzur ve çatışmaların önlenmesine, örgütsel bağlılığın artmasına, kişilerarası ilişkilerin iyileşmesine ve örgütsel performansın artmasına

katkı sağlayabilmektedir. Affetme kültürü, örgüt içinde sinizm, intikam duygusu gibi örgütsel barışa zarar verebilecek olumsuz algıları azaltabilmektedir (Şener ve Çetinkaya, 2015: 33).

Örgütsel affetme, çalışanın kendini affetmesi, çalışanın başkalarını affetmesi ve tek bir sorumlunun olmadığı durumları affetmesi olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Çalışanın kendini affetmesi, bilerek veya bilmeden yapılan bir yanlış karşısında bireyin kendini suçlamaktan vazgeçmesidir. Başkalarını affetme, çalışanın kendisine yanlış yapan çalışma arkadaşlarını affetmesidir. Örgüt yaşamında bazı durumlarda gerçekleşen olaydan tek bir sorumlu kişi bulunmayabilir. Bu durumda kişilerden bağımsız olarak gerçekleşen durumun affedilmesi söz konusu olmaktadır (Thompson, Snyder & Hoffman, 2005: 350).

2.2. Örgütsel Dedikodu

Dedikodu, iş yerinde yaygın bir olgudur. Neredeyse tüm çalışanlar o an ortamda bulunmayan bir kişi hakkında yorumda bulunabilmekte, başkalarından dedikodu duyabilmekte veya yapılan dedikodu ile ilgili başkalarının yorumlarına katılabilmektedir. Dedikodu, doğru ve eksiksiz bilgiler ortaya koymamasına rağmen, örgüt içinde resmi olmayan iletişim ve bilgi alışverişi kanalı sağlayabilmektedir (Kuo vd., 2015: 2).

Örgütsel dedikodu, çoğu zaman üçüncü bir kişi/kişiler hakkında en az iki kişi arasında yapılan bir değerlendirme konuşması (yazılı veya sözlü) anlamına geldiği için, birçok farklı örgütsel ortamda ortaya çıkabilmektedir. Sağlık sektörü de dedikodunun yapıldığı sektörlerden biridir (Michelson vd., 2010: 384).

Dedikodu kavramı, sıklıkla söylenti kavramıyla karıştırılmaktadır. İki kavram birbiriyle ilişkili olmakla birlikte, birbirinden farklı anlamlar taşımaktadır. Söylenti, örgüt içinde bilgi boşluklarını veya tutarsızlıkları doldurmak için ortaya çıkan spekülasyonlar olarak tanımlanmaktadır. Dedikodu ise daha çok eğlence amacıyla yapılmaktadır ve “bir partinin leziz bir atıştırmalığı” şeklinde ifade edilmektedir (DiFonzo vd., 1994: 52).

Örgütsel dedikodu, iş ile ilgili dedikodu ve iş ile ilgili olmayan dedikodu olmak üzere iki temel boyuttan oluşmaktadır. İş ile ilgili dedikodu daha çok çalışma arkadaşının iş performansı, çalışkanlık ve özverisi, iş rolü ve deneyiminde güvenilirlik, iş arkadaşlarının kişilerarası becerileri, iş ahlakı ve iş bilgisi gibi konularda yapılmaktadır. İş ile ilgili olmayan dedikodu ise daha çok çalışanın iş arkadaşlarına yönelik özel ve ailevi konular (yeni bir ev veya araba alması, hastalık veya trafik kazası, çocuğu, eşi, anne veya babası, evlilik veya boşanma durumu) hakkında dedikodu yapmasıdır (Kuo vd., 2015: 28).

2.3. İntikam Niyeti

İntikam, adaletsizliği gidermeye ve eşitsizlik ortamını düzeltmeye yönelik bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar örgüt içinde intikam alma davranışına yönelince adaletin yerini bulduğunu ve çalışma ortamında eşitliğin tekrar sağlandığını düşünmektedir (Akın vd., 2012: 79). Bir başka tanımda ise intikam, adaletsizliğe ortak ve muhtemelen önlenemez bir cevap olarak ifade edilmektedir (Çetin ve Kumkale, 2018: 225). İntikam duygusu, adaletin yeniden sağlanmasını mümkün kılmak amacıyla tahrik edilmektedir ve kavramsal olarak “algılanan yanlışa karşılık sergilenen olası zarar verici ve cezai tepki” şeklinde ifade edilmektedir (Çetin, 2015: 24).

Örgütlerde intikam niyeti, genellikle çalışanın algıladığı eşitsizlik ve adaletsizlik sonucu ortaya çıkan davranışlar bağlamında ele alınmaktadır (Tatarlar ve Güneri Çangarlı, 2018: 592). Bir çalışanın iş yerinde haksız ve olumsuz deneyimle karşılaştığı için, bu deneyimden sorumlu olan diğer çalışanın cezalandırılmasını istemesiyle intikam niyeti ortaya çıkmaktadır. Bir başka ifadeyle, adaletsizlik algılandıktan ve paylaşıldıktan sonra, intikam için motivasyon gelişmektedir. Bu motivasyon daha sonra sabotaj, şiddet veya kötü söylentiler gibi intikam eylemlerine dönüşebilmektedir (Bordia vd., 2014: 367). Dolayısıyla beklentiler, hesap verme sorumluluğu ve öfke gibi sebepler intikam duygusuna yol açabilmektedir (Nayir, 2016: 2).

Kişinin maruz kaldığı adaletsizlik ne kadar şiddetli ise, intikamı o kadar fazla olabilmektedir. Bireylerin intikam alma gücü, konularına ve kişisel özelliklerine bağlı olarak değişmektedir. Örneğin, bir işyerinde yüksek bir pozisyonda olan bir kişinin intikamı, daha düşük bir pozisyona sahip olan kişiye göre daha etkili olabilmektedir. Bunun sebebi, güçlü olan tarafın daha fazla baskı oluşturabilmesi veya görevini kullanarak maddi ve manevi daha fazla zarar verme avantajına sahip olmasıyla ilişkilidir (Şener vd., 2017: 75).

İntikam davranışı, nedenleri ve sonuçları açısından düşünüldüğünde, örgütlere ve bireylere zarar veren bir davranıştır (Nayir, 2016: 2). İntikam bireysel düzeyde olumsuz sağlık sonuçları ile ilişkilendirilmektedir. Yüksek düzeyde affetme eğilimine sahip ve düşük düzeyde intikam eğilimi olan kişilerde stres düzeyi ve hastalık semptomlarının daha düşük düzeyde olduğu belirtilmektedir (Schumann ve Ross, 2010: 1197). İntikam örgütsel ortamda genellikle kontrol altında tutulması gereken yıkıcı, sapkın ve anti sosyal bir davranış olarak ele alınmaktadır (Yılmaz, 2014: 92). Örgütsel intikam niyetine sahip bir çalışan, amaç karşıtı davranışlarda bulunabilmektedir. Bu çalışanlar, örgütsel kaynakları gereğinden fazla tüketerek veya işyerinde geçirilmesi gereken zamanı kötüye kullanarak çalışan hırsızlığına neden olabilmektedirler. Ayrıca, bu çalışanlar örgütsel üretimin gecikmesi, işlerin yavaşlatılması gibi işyerinde sabotaj davranışlarında bulunabilmektedirler. Çalışanlar intikam besledikleri durumlar ve kişiler hakkında örgüt içi söylenti ve dedikodular üreterek olumsuz örgütsel sonuçlara sebep olabilmektedir (Çetin, 2015: 36-43).

2.4. Örgütsel Affetme, Örgütsel Dedikodu ve İntikam Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Alanyazın incelendiğinde üç değişkeni bir arada ele alan çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak sınırlı sayıda da olsa değişkenlerin ikili olarak ilişkilerinin incelendiği görülmektedir. Örgütsel affetme ve intikam niyeti arasındaki ilişki (Akın vd., 2012; Yılmaz, 2014) ile örgütsel dedikodu ve intikam niyeti (Şantaş vd., 2018) arasındaki ilişkinin daha önce çalışıldığı görülmektedir.

Örgütsel affetme ve intikam niyeti arasındaki ilişkisinin incelendiği çalışmalarda farklı görüşler ve bulgular söz konusu olabilmektedir. Yapılan bir araştırmada, intikam niyeti affetmeyi teşvik edebilen bir unsur olarak ele alınmaktadır. İntikamın kendisi bir süre sonra affetmeye dönüşebilmektedir (Tripp vd., 2007: 27). Bununla birlikte örgütsel affetme ve intikam niyeti arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğunu ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır (Akın vd., 2012: 86; Yılmaz, 2014: 99).

İntikam duygusu ve örgütsel dedikodu arasındaki ilişki iki yönlü olabilmektedir. Bazı durumlarda intikam duygusu dedikoduyu tetiklerken, bazı durumlarda dedikodu intikama yol açabilmektedir (Şener, 2013: 31). Yapılan bir çalışmada, hastane ortamında dedikodu çalışanların intikam duygusunu artırdığı belirlenmiştir (Şantaş vd., 2018: 69).

3. MATERYAL VE METOT

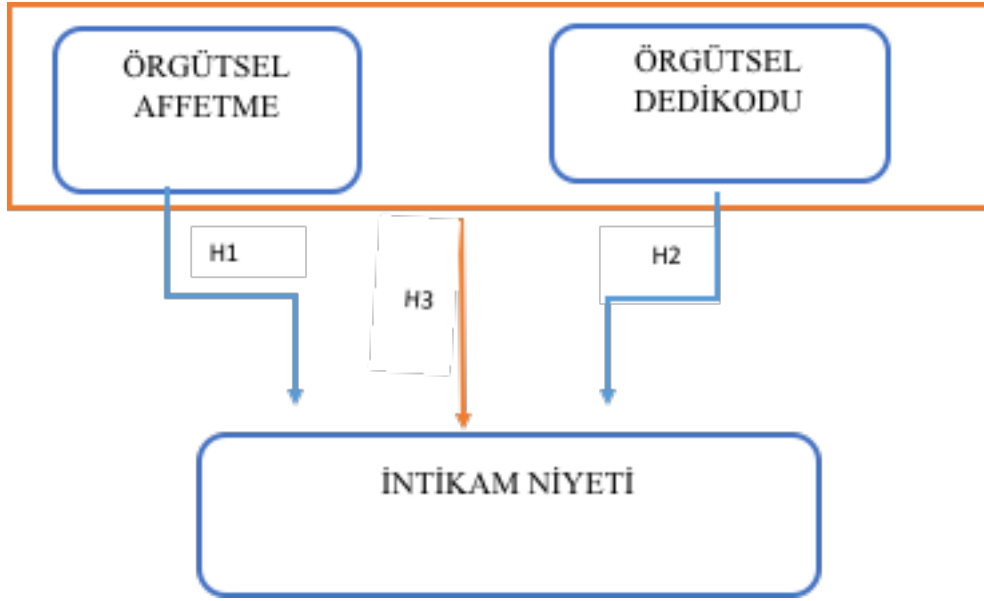
3.1. Çalışmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırmanın amacı; sağlık çalışanlarının örgütsel affetme, örgütsel dedikodu ve intikam niyetine ilişkin algılarını incelemek ve örgütsel affetme ile örgütsel dedikodunun intikam niyetine etkisini ortaya koymaktır. Çalışmada örgütsel affetme, örgütsel dedikodu ve intikam niyetinin sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi de hedeflenmektedir. Araştırmanın bu amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H1: Sağlık çalışanlarının örgütsel affetmeye ilişkin algıları intikam niyetini etkiler.

H2: Sağlık çalışanlarının örgütsel dedikoduya ilişkin algıları intikam niyetini etkiler.

H3: Sağlık çalışanlarının örgütsel affetme ve örgütsel dedikoduya ilişkin algıları intikam niyetini etkiler.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Sakarya ilinde bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan sağlık çalışanları (N=3400) oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçilmemiş, bütün evrene ulaşılmaya çalışılmış ve araştırmaya katılmayı kabul eden çalışanlara 250 adet anket formu dağıtılmıştır. Bu anketlerden 210 tanesi geri dönmüş olup, geri dönüş oranı % 84'tür. Ancak geri dönüşü sağlanan anket formlarının bazılarının eksik ve hatalı doldurulması sebebiyle, toplam 191 adet kullanılabilir anket elde edilmiştir. Veri toplama süreci Ocak-Şubat 2015 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket, toplam 49 ifadenin yer aldığı dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmada örgütsel affetmeyi ölçmek için Heartland'ın Affetme Ölçeği kullanılmıştır (Thompson vd., 2005). Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirliği Akın vd. (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçek, "kendini affetme, başkalarını affetme ve durumları affetme" olmak üzere üç boyut ve 18 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert olup, 1 (hiçbir zaman) ve 5 (her zaman) arasında puanlar almaktadır.

Katılımcıların örgütsel dedikodu algılarını ölçmede, Kuo vd. (2015) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek iki boyutludur (işle ilgili dedikodu ve işle ilgili olmayan dedikodu) ve 20 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek Likert tipi olup, 1 (hiçbir zaman) ve 5 (her zaman) arasında puanlar almaktadır.

Çalışmada kullanılan intikam niyeti ölçeği, Wade (1989) tarafından geliştirilmiştir ve Türkçe geçerlik ve güvenilirliği Akın vd. (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçek tek boyutludur ve 5 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek Likert tipi olup, 1 (hiçbir zaman) ve 5 (her zaman) arasında puanlar almaktadır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliğinin belirlenmesinde faktör analizi ve güvenilirliklerinin belirlenmesinde ise Cronbach Alpha katsayısından yararlanılmıştır. Veriler; tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, iki bağımsız grupta t testi, ikiden fazla bağımsız grup için tek yönlü varyans analizi, varyans analizinde gruplar arasındaki farklılığın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi için Tukey testi, korelasyon analizi ve çoklu çok değişkenli doğrusal regresyon analizi kullanılarak analiz edilmiştir.

3.5. Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Araştırma ölçeklerinin geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla araştırma verisine faktör analizi uygulanmıştır. Yapı geçerliliği için temel bileşenler analizi ve varimaks eksen döndürmesi tekniği kullanılarak keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Örgütsel Affetme Ölçeği için yapılan analiz sonucunda faktör analizine uygunluğun ve örneklem yeterliliğinin belirlenmesinde kullanılan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri 0,689 olarak bulunmuştur. Literatürde KMO değerinin 0,60'ın üzerinde olması yeterli bulunduğundan (Alpar, 2013:294) elde edilen bu değer kabul edilebilirdir. Korelasyon matrisinin birim matrise eşit olup olmadığına incelenmesinde kullanılan (Alpar, 2013: 292) Bartlett Küresellik Testi sonucunda Ki-kare istatistiği 760,046 olarak tespit edilmiş olup, bu değer istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2 = 760,046$, $df:153$, $p<0,001$).

Tablo 1'de verilen döndürülmüş faktör yükleri ve özdeğerler, 18 ifadenin 3 faktör altında toplandığını ve açıklanan toplam varyansın %41,557 olduğunu göstermektedir. Akın vd. (2012) tarafından Türkçeye çevrilen ölçekte 18 ifade yer almaktadır ve her bir boyut 6'şar ifade ile temsil edilmektedir. Bu kapsamda 1-6. ifadeler "kendini affetme" boyutunu oluştururken, 7-12. ifadeler "başkalarını affetme" ve 13-18. ifadeler "durumları affetme" boyutunu oluşturmaktadır. Bu araştırma kapsamında da faktörler, Akın vd. (2012) tarafından isimlendirildiği gibi Faktör 1= *kendini affetme*; Faktör 2= *başkalarını affetme* ve Faktör 3= *durumları affetme* şeklinde adlandırılmıştır.

Tablo 1: Affetme Ölçeğinin Döndürülmüş Faktör Yükleri ve Özdeğerler

| Değişkenler | Faktör 1 | Faktör 2 | Faktör 3 |
|--|----------|----------|----------|
| 1. İşleri berbat ettiğimde ilk başta kendimi kötü hissetsem de, zamanla rahatlarım. | 0,656 | | |
| 2. Yaptığım kötü şeyler için kendime kin duyarım. | 0,723 | | |
| 3. Yaptığım kötü şeylerden ders çıkarmak beni rahatlatır. | 0,424 | | |
| 4. Bir kere işleri berbat ettiğimde kendimi kolay kolay affedemem. | 0,764 | | |
| 5. Zamanla yaptığım hataları kabullenirim. | 0,388 | | |
| 6. Hissettiğim, düşündüğüm, söylediğim ya da yaptığım olumsuz şeyler nedeniyle kendimi eleştirmekten vazgeçemiyorum. | 0,611 | | |
| 7. Yanlış olduğunu düşündüğüm şeyleri yapan bir insanı cezalandırmaya devam ederim. | | 0,514 | |
| 8. Zamanla diğer insanların yaptığı hataları kabullenirim. | | 0,476 | |
| 9. Beni üzmüş olan kişilere kötü davranmaya devam ederim. | | 0,539 | |
| 10. Geçmişte beni üzmüş olsalar bile, o kişilerin hâlâ iyi insanlar olduklarını düşünürüm. | | 0,648 | |
| 11. Başkaları bana kötü davranırsa bile onlar hakkında olumlu düşünmeye devam ederim. | | 0,652 | |
| 12. Bir kişi beni hayal kırıklığına uğrattığında, bu olayı unuturum. | | 0,448 | |
| 13. Kontrol edilemeyen nedenlerle oluşan hatalar için bile olumsuz düşüncelere takılı kalırım. | | | 0,639 |
| 14. Zamanla hayatımdaki kötü olayları kabullenirim. | | | 0,713 |
| 15. Hayatımdaki kontrol edilemeyen durumlar nedeniyle hayal kırıklığına uğradığımda, olumsuz düşünmeye devam ederim. | | | 0,523 |
| 16. Sonunda hayatımdaki kötü durumlarla barıştım. | | | 0,700 |
| 17. Hiç kimsenin hatası olmayan olumsuz durumları kabullenmek benim için oldukça zordur. | | | 0,541 |
| 18. Hiç kimsenin kontrolünde olmadan gelişen kötü olaylar hakkındaki olumsuz düşüncelerimden kurtuldum. | | | 0,570 |
| Özdeğerler | 2,838 | 2,471 | 2,171 |
| % | 15,764 | 13,729 | 12,063 |
| Birikimli % | 15,764 | 29,493 | 41,557 |

Örgütsel dedikodu ölçeği için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği ölçüsünün 0,850 olarak bulunması örneklem yeterliğinin iyi olduğunu göstermektedir. Barlett Küresellik Testi sonucunda Ki-kare istatistiği 2338,250 olarak tespit edilmiş olup, bu değer istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Örgütsel dedikodu ölçeği iki boyutlu bir ölçek olup, yapılan faktör analizi sonucunda da yirmi ifadenin iki boyut altında toplandığı belirlenmiştir. Toplamda 20 ifadenin yer aldığı orijinal ölçekte 1-10. ifadeler işle ilgili dedikoduyu ve 11-20. ifadeler işle ilgili olmayan dedikoduyu ölçmeye yöneliktir. Bu çalışma kapsamında da aynı şekilde ifadelerin iki boyut altında toplandığı belirlenmiştir. Açıklanan varyans %48,569'dir (Bakınız Tablo 2)

Tablo 2: Örgütsel Dedikodu Ölçeğinin Döndürülmüş Faktör Yükleri ve Özdeğerler

| Değişkenler | Faktör 1 | Faktör 2 |
|--|---------------|---------------|
| 1. Meslektaşın mükemmel iş performansı hakkında yorum yaparım. | 0,756 | |
| 2. Meslektaşın işindeki titizliği ve özverisi hakkında yorum yaparım. | 0,775 | |
| 3. Meslektaşın iş rolünde ve deneyimindeki güvenilirliği hakkında yorum yaparım. | 0,816 | |
| 4. Meslektaşın kişilerarası ilişkilerdeki becerisi hakkında yorum yaparım. | 0,807 | |
| 5. Meslektaşın iş ahlaki göstermesi hakkında yorum yaparım. | 0,742 | |
| 6. Meslektaşın zayıf iş performansı hakkında yorum yaparım. | 0,741 | |
| 7. Meslektaşın dikkatsizliği ve zayıf çalışan bağlılığı hakkında yorum yaparım. | 0,793 | |
| 8. Meslektaşın deneyimsizliği ve zayıf iş bilgisi hakkında yorum yaparım. | 0,842 | |
| 9. Meslektaşın zayıf kişilerarası ilişkileri hakkında yorum yaparım. | 0,812 | |
| 10. Meslektaşın iş ahlaki eksikliği hakkında yorum yaparım. | 0,773 | |
| 11. Meslektaşın araba ya da ev alması gibi neşeli yaşam olayları hakkında yorum yaparım. | | 0,625 |
| 12. Meslektaşın kaza ya da hastalık gibi hüzünlü yaşam olayları hakkında yorum yaparım. | | 0,488 |
| 13. Meslektaşın yeni arkadaşlık ya da arkadaşlık ilişkisi hakkında yorum yaparım. | | 0,561 |
| 14. Meslektaşın ortaklarına yalanı ve ihaneti hakkında yorum yaparım. | | 0,686 |
| 15. Meslektaşın çocuklarıyla zayıf iletişimi hakkında yorum yaparım. | | 0,683 |
| 16. Meslektaşın çocuklarıyla iyi iletişimi hakkında yorum yaparım. | | 0,577 |
| 17. Meslektaşın boşanması, ayrılması ve evlilik problemleri hakkında yorum yaparım. | | 0,464 |
| 18. Meslektaşın nişanlanması ya da evlenmesi hakkında yorum yaparım. | | 0,676 |
| 19. Meslektaşın aile ile iyi iletişimi hakkında yorum yaparım. | | 0,610 |
| 20. Meslektaşın aile ile zayıf iletişimi hakkında yorum yaparım. | | 0,664 |
| Özdeğerler | 4,978 | 4,736 |
| % | 24,888 | 23,681 |
| Birikimli % | 24,888 | 48,569 |

Tablo 3'te "İntikam Niyeti Ölçeği"ne ilişkin faktör analizi sonuçları verilmektedir. Ölçek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği ölçüsü 0,807 Barlett Küresellik Testi sonucunda Ki-kare istatistiği 358,707 olarak tespit edilmiş olup, bu değer istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İntikam niyeti ölçeği, tek boyutlu bir ölçek olup, yapılan faktör analizi sonucunda da beş ifadenin tek boyut altında toplandığı görülmektedir. Açıklanan varyans %60,207'dir.

Tablo 3: İntikam Niyeti Ölçeği İçin Döndürülmüş Faktör Yükleri ve Özdeğerler

| Değişkenler | Faktör 1 |
|---|----------|
| 1. Bana yapılan kötülüklerin karşılığını ödetirim. | 0,821 |
| 2. Bana kötülük yapanın başına kötü bir olay gelmesini isterim. | 0,815 |
| 3. Bana haksızlık yapanın hak ettiğini bulmasını isterim. | 0,620 |
| 4. Benimle uğraşandan öcümü alırım. | 0,815 |
| 5. Bana kötülük yapanın mutsuz ve üzüntülü olmasını isterim. | 0,790 |
| Özdeğerler | 3,010 |
| % | 60,207 |
| Birikimli % | 60,207 |

Ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan Cronbach Alpha katsayısı Tablo 4'te verilmektedir. Tablo 4'te görüldüğü gibi çalışmada kullanılan ölçeklerin Cronbach Alpha değerleri örgütsel affetme ölçeğinin geneli için 0,786, işyeri dedikodu ölçeği için 0,879 ve örgütsel intikam ölçeği için bulunan değer ise 0,828'dir.

Tablo 4: Veri Toplama Aracının Güvenirliği

| Boyutlar | Madde Sayısı | Cronbach Alpha Katsayısı |
|------------------------------|--------------|--------------------------|
| Örgütsel Affetme Ölçeği | 18 | 0,786 |
| Kendini affetme | 6 | 0,607 |
| Başkalarını affetme | 6 | 0,71 |
| Durumları affetme | 6 | 0,727 |
| İşyeri Dedikodu Ölçeği | 20 | 0,879 |
| İşle ilgili dedikodu | 10 | 0,870 |
| İşle ilgili olmayan dedikodu | 10 | 0,844 |
| Örgütsel İntikam Ölçeği | 5 | 0,828 |

4. BULGULAR

Araştırma kapsamında yer alan hastane çalışanlarının tanımlayıcı özelliklere göre dağılımı Tablo 5'te verilmektedir. Buna göre katılımcıların %50,8'inin 32 yaş ve altında, %80,1'inin kadın, %48,7'sinin lisans ve üzeri öğrenim düzeyinde ve %66,5'inin hemşire olduğu görülmektedir. Katılımcıların %52,4'ü 10 yıl ve daha fazla süredir sağlık sektöründe görev yaptığını ifade etmiştir.

Tablo 6'da araştırmanın değişkenlerine ilişkin istatistikler yer almaktadır. Katılımcıların örgütsel affetme boyutlarına verdikleri cevapların puan ortalamalarına bakıldığında, en yüksek puanın kendini affetme (3,22) ve en düşük puanın ise başkalarını affetme (2,98) boyutuna verildiği görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların işle ilgili dedikodu ortalaması 3,16, işle ilgili olmayan dedikodu ortalaması 2,65 ve intikam niyeti ortalaması ise 2,39'dur. Katılımcıların algıları 5'li Likert Ölçeği ile değerlendirildiğinden, ortalama skorlar "5" değerine yaklaştıkça ilgili boyutun düzeyi en yükseği, "1" değerine yaklaştıkça ise en düşüğü göstermektedir. Buradan hareketle bu çalışmaya katılan çalışanların örgütsel affetme ve örgütsel dedikodu algılarının orta düzeyde ve intikam niyeti algılarının ise düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin korelasyon katsayıları da Tablo 6'da verilmektedir. Buna göre boyutlar arasında orta ve düşük düzeyde ilişkiler bulunmaktadır.

Tablo 5: Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı Özellikler

| Değişkenler | Sayı | % |
|--|------------|--------------|
| Yaş (yıl) | | |
| ≤32 | 97 | 50,8 |
| ≥33 | 94 | 49,2 |
| Cinsiyet | | |
| Kadın | 153 | 80,1 |
| Erkek | 38 | 19,9 |
| Öğrenim Düzeyi | | |
| Lise | 44 | 23,0 |
| Ön lisans | 54 | 28,3 |
| Lisans ve üzeri | 93 | 48,7 |
| Hastanedeki Görev | | |
| Hemşire | 127 | 66,5 |
| Ebe | 31 | 16,2 |
| Diğer Sağlık Personeli | 33 | 17,3 |
| Sağlık Sektöründe Toplam Çalışma Süresi (yıl) | | |
| ≤9 | 91 | 47,6 |
| ≥10 | 100 | 52,4 |
| Toplam | 191 | 100,0 |

Tablo 6: Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

| Değişkenler | Ort | S.S. | Kendini affetme | Başkalarını affetme | Durumları affetme | İşle ilgili dedikodu | İşle ilgili olmayan dedikodu | Örgütsel intikam |
|-------------------------------------|------|------|-----------------|---------------------|-------------------|----------------------|------------------------------|------------------|
| Kendini affetme | 3,22 | 0,57 | 1 | | | | | |
| Başkalarını affetme | 2,98 | 0,66 | 0,043 | 1 | | | | |
| Durumları affetme | 3,18 | 0,58 | 0,435** | 0,347** | 1 | | | |
| İşle ilgili dedikodu | 3,16 | 0,79 | -0,042 | 0,020 | 0,035 | 1 | | |
| İşle ilgili olmayan dedikodu | 2,65 | 0,81 | -0,27 | 0,055 | 0,001 | 0,385** | 1 | |
| İntikam niyeti | 2,39 | 0,97 | 0,003 | -0,377** | -0,143* | 0,315** | 0,161* | 1 |

**p<0,01; *p<0,05

Tablo 7’de araştırmaya katılan çalışanların örgütsel affetme boyutlarına ilişkin gerçekleştirilen analiz sonuçları verilmektedir.

Tablo 7: Araştırmaya Katılan Çalışanların Çeşitli Değişkenlere Göre Örgütsel Affetme Boyutlarına İlişkin Analiz Sonuçları

| Değişkenler | Kendini Affetme | | Başkalarını Affetme | | Durumları Affetme | |
|--|-------------------|------|---------------------|------|----------------------------------|------|
| | Ort. | S.S. | Ort. | S.S. | Ort. | S.S. |
| Yaş (yıl) | | | | | | |
| ≤32 | 3,25 | 0,56 | 2,92 | 0,67 | 3,13 | 0,54 |
| ≥33 | 3,19ta | 0,59 | 3,04 | 0,65 | 3,23 | 0,63 |
| | t=0,775; p=0,440 | | t=-1,306; p=0,193 | | t=-1,277; p=0,203 | |
| Cinsiyet | | | | | | |
| Kadın | 3,19 | 0,55 | 2,99 | 0,65 | 3,17 | 0,58 |
| Erkek | 3,32 | 0,65 | 2,94 | 0,68 | 3,21 | 0,59 |
| | t=-1,257; p=0,210 | | t=0,428; p=0,669 | | t=-0,308; p=0,759 | |
| Öğrenim Düzeyi | | | | | | |
| Lise (1) | 3,26 | 0,60 | 3,01 | 0,68 | 3,17 | 0,63 |
| Ön lisans (2) | 3,16 | 0,59 | 3,04 | 0,73 | 3,33 | 0,53 |
| Lisans ve üzeri (3) | 3,24 | 0,54 | 2,93 | 0,61 | 3,10 | 0,59 |
| | F=0,475; p=0,622 | | F=0,583; p=0,559 | | F=3,681; p=0,031 2-3; p=0,040 | |
| Hastanedeki Görev | | | | | | |
| Hemşire (1) | 3,17 | 0,53 | 2,97 | 0,66 | 3,12 | 0,54 |
| Ebe (2) | 3,30 | 0,60 | 2,87 | 0,67 | 3,20 | 0,59 |
| Diğer Sağlık Personeli (3) | 3,35 | 0,68 | 3,12 | 0,62 | 3,37 | 0,71 |
| | F=1,651; p=0,195 | | F=1,127; p=0,326 | | F=3,415; p=0,037 2-3; p=0,043 | |
| Sağlık Sektöründe Toplam Çalışma Süresi (yıl) | | | | | | |
| ≤9 | 3,22 | 0,51 | 2,87 | 0,62 | 3,10 | 0,53 |
| ≥10 | 3,22 | 0,62 | 3,08 | 0,68 | 3,25 | 0,62 |
| | t=0,107; p=0,915 | | t=-2,147; p=0,033 | | t=-2,835; p=0,038 | |

Tablo 7’de katılımcıların *başkalarını affetme* boyutuna ilişkin puanlarının sağlık sektöründe çalışma süresine ($t=-2,147$; $p<0,05$) göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Katılımcıların *durumları affetme* boyutuna ilişkin puanları öğrenim düzeyleri ($F=3,681$; $p<0,05$), hastanedeki görev ($F=3,415$; $p<0,05$) ve sağlık sektöründe çalışma süresi ($t=-2,835$; $p<0,05$) göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 8’de araştırmaya katılan hastane çalışanlarının örgütsel dedikodu algılarına ilişkin yürütülen analiz sonuçları verilmektedir.

Tablo 8: Araştırmaya Katılan Çalışanların Çeşitli Değişkenlere Göre Örgütsel Dedikodu Boyutlarına İlişkin Analiz Sonuçları

| Değişkenler | İşle İlgili Dedikodu | | İşle İlgili Olmayan Dedikodu | |
|--|--|------|--|------|
| | Ort. | S.S. | Ort. | S.S. |
| Yaş (yıl) | | | | |
| ≤32 | 3,15 | 0,78 | 2,59 | 0,79 |
| ≥33 | 3,17 | 0,81 | 2,71 | 0,84 |
| | t=-0,162; p=0,872 | | t=-0,997; p=0,320 | |
| Cinsiyet | | | | |
| Kadın | 3,14 | 0,77 | | |
| Erkek | 3,23 | 0,88 | | |
| | t=-0,602; p=0,548 | | t=0,272; p=0,786 | |
| Öğrenim Düzeyi | | | | |
| Lise (1) | 3,20 | 0,74 | 2,79 | 0,86 |
| Ön lisans (2) | 3,12 | 0,73 | 2,62 | 0,87 |
| Lisans ve üzeri (3) | 3,16 | 0,85 | 2,61 | 0,76 |
| | F=0,105; p=0,0901 | | F=4,777; p=0,044 1-3; p=0,038 | |
| Hastanedeki Görev | | | | |
| Hemşire (1) | 3,21 | 0,82 | 2,71 | 0,84 |
| Ebe (2) | 3,21 | 0,69 | 2,70 | 0,88 |
| Diğer Sağlık Personeli (3) | 2,90 | 0,74 | 2,38 | 0,58 |
| | F=3,175; p=0,026 1-3; p=0,035 2-3; p=0,042 | | F=5,111; p=0,040 1-3; p=0,039 2-3; p=0,032 | |
| Sağlık Sektöründe Toplam Çalışma Süresi (yıl) | | | | |
| ≤9 | 3,11 | 0,76 | 2,57 | 0,77 |
| ≥10 | 3,20 | 0,82 | 2,72 | 0,84 |
| | t=-0,693; p=0,489 | | t=-2,727; p=0,039 | |

Tablo 8’de katılımcıların işle ilgili dedikodu boyutuna ilişkin puanları hastanedeki göreve (F=3,175; p<0,05) göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. İşle ilgili olmayan dedikodu boyutu ise öğrenim, görev ve sağlık sektöründe çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermiştir.

Tablo 9’da araştırmaya katılan hastane çalışanlarının intikam niyeti algılarına ilişkin yürütülen analiz sonuçları verilmektedir.

Tablo 9: Araştırmaya Katılan Çalışanların Çeşitli Değişkenlere Göre İntikam Niyetine İlişkin Analiz Sonuçları

| Değişkenler | Örgütsel İntikam | |
|--|--------------------------|------|
| | Ort. | S.S. |
| Yaş (yıl) | | |
| ≤32 | 2,51 | 0,97 |
| ≥33 | 2,27 | 0,95 |
| | t=1,726; p=0,086 | |
| Cinsiyet | | |
| Kadın | 2,32 | 0,95 |
| Erkek | 2,66 | 0,99 |
| | t=-2,919; p=0,037 | |
| Öğrenim Düzeyi | | |
| Lise (1) | 2,50 | 1,06 |
| Ön lisans (2) | 2,15 | 0,82 |
| Lisans ve üzeri (3) | 2,18 | 0,98 |
| | F=4,323; p=0,025 | |
| | 1-2; p=0,029 | |
| | 1-3; p=0,032 | |
| Hastanedeki Görev | | |
| Hemşire (1) | 2,34 | 0,94 |
| Ebe (2) | 2,61 | 1,08 |
| Diğer Sağlık Personeli (3) | 2,36 | 0,96 |
| | F=0,995; p=0,372 | |
| Sağlık Sektöründe Toplam Çalışma Süresi (yıl) | | |
| ≤9 | 2,46 | 0,99 |
| ≥10 | 2,33 | 0,94 |
| | t=0,907; p=0,366 | |

Tablo 9'da analiz sonuçlarına göre intikam niyetinin kadınlarda ve önlisans ve üzeri öğrenim düzeyine sahip çalışanlarda daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 10'da örgütsel affetme boyutlarının intikam niyeti üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 10: Örgütsel Affetmenin İntikam Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | B | Std. Hata | β | t | P | VIF | Regresyon Sonuçları |
|------------------|---------------------|--------|-----------|---------|--------|------------------|-------|------------------------|
| Örgütsel İntikam | Sabit | 3,980 | 0,483 | | 8,234 | <0,000 | | R= 0,378 |
| | Kendini Affetme | 0,053 | 0,128 | 0,032 | 0,418 | 0,677 | 1,254 | R ² = 0,143 |
| | Başkalarını Affetme | -0,538 | 0,106 | -0,368 | -5,054 | <0,000 | 1,156 | F= 10,381 |
| | Durumları Affetme | -0,048 | 0,133 | -0,029 | -0,358 | 0,721 | 1,422 | p=<0,000 |
| | | | | | | | | DurbinWatson=1,738 |

Tablo 10 incelendiğinde, regresyon modelinin anlamlı ve kullanılabilir olduğu söylenebilir ($F=10,381$; $p<0,05$). Örgütsel affetme boyutları katılımcıların intikam niyeti algılarındaki toplam varyansın %14,3'ünü açıklamaktadır. Regresyon modeline göre başkalarını affetmenin intikam niyetini istatistiksel olarak anlamlı şekilde azalttığı saptanmıştır. Bu sonuçlar H1 hipotezinin kısmen doğrulandığını göstermektedir.

Tablo 11'de örgütsel dedikodu boyutlarının intikam niyeti üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 11: Örgütsel Dedikodunun İntikam Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | B | Std. Hata | β | t | P | VIF | Regresyon Sonuçları |
|------------------|------------------------------|-------|-----------|---------|-------|--------|-------|---|
| Örgütsel İntikam | Sabit | 1,106 | 0,301 | | 3,671 | <0,000 | | R= 0,318 |
| | İşle İlgili Dedikodu | 0,362 | 0,091 | 0,297 | 3,968 | <0,000 | 1,174 | R ² = 0,101 |
| | İşle İlgili Olmayan Dedikodu | 0,055 | 0,089 | 0,046 | 0,614 | 0,540 | 1,174 | F= 10,568 p=<0,000 DurbinWatson=1,477 |

Tablo 11'de analiz sonuçları incelendiğinde, modelin anlamlı ve kullanılabilir ($F=10,568$; $p<0,05$) olduğu görülmektedir. Analiz sonucunda, örgütsel dedikodu boyutlarının katılımcıların intikam niyeti algılarındaki toplam varyansın %10,1'ini açıkladığı belirlenmiştir. Regresyon modeline göre dedikodu, intikam niyetini artıran bir faktördür. Bu sonuçlar H2 hipotezinin kısmen doğrulandığını göstermektedir.

Tablo 12'de örgütsel affetme ve örgütsel dedikodu boyutlarının örgütsel intikam üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 12: Örgütsel Affetme ve Örgütsel Dedikodunun İntikam Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | B | Std. Hata | β | t | P | VIF | Regresyon Sonuçları |
|------------------|------------------------------|--------|-----------|---------|--------|--------|-------|------------------------|
| Örgütsel İntikam | Sabit | 2,605 | 0,528 | | 4,932 | <0,000 | | R= 0,503 |
| | Kendini Affetme | 0,092 | 0,120 | 0,055 | 0,768 | 0,444 | 1,259 | R ² = 0,253 |
| | Başkalarını Affetme | -0,544 | 0,100 | -0,372 | -5,435 | <0,000 | 1,160 | F= 12,509 |
| | Durumları Affetme | -0,079 | 0,125 | -0,048 | -0,633 | 0,527 | 1,428 | p=<0,000 |
| | İşle İlgili Dedikodu | 0,366 | 0,084 | 0,301 | 4,359 | <0,000 | 1,181 | DurbinWatson=1,712 |
| | İşle İlgili Olmayan Dedikodu | 0,079 | 0,082 | 0,067 | 0,964 | 0,336 | 1,179 | |

Tablo 12'de regresyon modeline ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde, modelin anlamlı ve kullanılabilir olduğu tespit edilmiştir ($F=12,509$; $p<0,05$). Boyutlar toplam varyansın %25,3'ünü açıklamaktadır. Regresyon modelinde, regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin sonuçlar incelendiğinde, katılımcıların başkalarını affetme ve işle ilgili dedikodu algılarının anlamlı olduğu belirlenmiştir. İntikam niyetini, affetme negatif ve dedikodu pozitif şekilde etkilemektedir. Bu sonuçlar H3 hipotezinin doğrulandığını göstermektedir.

5. TARTIŞMA

Bu araştırmada sağlık çalışanlarının örgütsel affetme, örgütsel dedikodu ve intikam niyetine ilişkin algılarını incelemek ve örgütsel affetme ve örgütsel dedikodunun intikam niyetine etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Çalışma bulgularından hareketle, sağlık çalışanlarının örgütsel dedikodu algılarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Bu çalışma bulgularıyla benzer şekilde, sağlık örgütlerinde yapılan diğer çalışmalarda da dedikodunun varlığı ve yaygınlığı konusundaki algının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Eşkin, 2010; Erol ve Akyüz, 2015: 162). Sağlık alanındaki akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen bir diğer çalışmada ise, dedikodunun düşük düzeyde yapıldığı belirlenmiştir (Altuntaş vd., 2017: 107). Hemşireler üzerinde yürütülen bir çalışmada, sağlık kurumlarında hemşirelerin çoğunlukla örgüt politikaları ve uygulamaları, çalışma koşulları ve yöneticilerin yönetim stilleri hakkında dedikodu yaptıkları ve dedikodunun genellikle yüz yüze konuşma yoluyla yapıldığı ifade edilmektedir (Altuntaş vd., 2014: 113).

Bu çalışmada sağlık çalışanlarının örgütsel affetme algılarının orta düzeyde ve intikam niyeti algılarının ise düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Çeşitli kamu ve özel sektör kuruluşlarda çalışan personel üzerinde gerçekleştirilen bir çalışma da bu çalışmanın bulgularını desteklemektedir. Çalışmada intikam niyetinin nispeten düşük ve affetme eğiliminin nispeten yüksek olduğu belirlenmiştir (Akin vd., 2012: 86). Sağlık çalışanlarında intikam alma eğiliminin düşük olmasının sebebi, toplulukçuluk eğiliminin yüksek olmasıyla açıklanabilir. Türk toplumunda çalışma kültürüne yansıyan sosyalleşme ortamı, ast-üst, çalışan-yönetici ve iş arkadaşı ilişkilerine de yansiyabilmektedir. Çalışanlar intikam almak yerine çalışma arkadaşını affederek yaşanan olayı unutmaya eğiliminde olabilirler (Tatarlar ve Güneri Çangarlı, 2018: 592).

Çalışmada değişkenlerin boyutları arasında orta ve düşük düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Affetme değişkeninde durumları affetme ile kendini affetme ve başkalarını affetme boyutları arasında ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir. Çeşitli kamu ve özel sektör kuruluşlarda çalışan personel üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada da, örgütsel affetme boyutlarının birbiriyle ilişkili olduğu; çalışanın kendini affetmesi ile başkalarını ve durumu affetmesi arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Akin vd., 2012: 86). Bu çalışma bulgularına göre, sağlık çalışanı durumları affettiğinde, bu çalışanların kendini affetme ve çalışma arkadaşlarını affetme eğiliminde artış olabilmektedir.

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre, sağlık çalışanlarının durumları affetme boyutuna ilişkin puanları öğrenim düzeyleri, hastanedeki pozisyon ve sağlık sektöründe çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Lisans ve üzeri öğrenim düzeyinde olan sağlık çalışanları, hemşire olarak görev yapanlar ve 9 yıl ve daha az süredir sağlık sektöründe çalışanlarda durumları affetme algısı istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur. Sağlık çalışanlarında çalışma yılıyla birlikte affediciliğin arttığı söylenebilir. Sağlık kurumlarında çalışma, sadece teorik bilginin başarısıyla sınırlı olmamaktadır. Aynı anda birden çok işi birden çok çalışanla birlikte koordine edebilme ve bu süreçte insan ilişkilerini başarılı bir şekilde yönetebilme, teorik bilginin ötesinde yıllar içinde deneyim kazanmayı gerektirebilmektedir. Kalabalık ortamda, çoğunlukla stresli hasta ve hasta yakınlarının psikolojisini de dikkate alarak hizmet sunmak, bazı durumlarda çalışanlar arasında gerilime yol açabilmektedir. Bu ilişkileri hizmet sunumuna yansıtmadan ve kişiselleştirmeden yönetebilme ve affedebilme becerisi, yaşla birlikte artan bir profesyonelleşmenin sonucu olabilir.

Araştırma bulgularına göre sağlık çalışanlarında işle ilgili dedikodu, hastanedeki pozisyona göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. İşle ilgili olmayan dedikodu boyutunda ise öğrenim, hastanedeki pozisyon ve sağlık sektöründe çalışma süresine göre anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel dedikodu algısının diğer sağlık personelinde, lisans ve üzeri öğrenim düzeyinde olanlarda ve 9 yıl ve daha az süredir sağlık sektöründe çalışanlarda daha düşük olduğu belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarında yürütülen bir başka çalışmada da, örgütsel dedikodu konusunda sırasıyla hemşirelerin, diğer sağlık çalışanlarının ve hekimlerin daha yüksek puan verdikleri saptanmıştır. Ancak aynı çalışmada, bu çalışmanın tersi şekilde sağlık sektöründe daha az süredir çalışanların dedikodu algısı, daha fazla süredir çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur (Şantaş vd., 2017: 576). Bir diğer çalışmada da, sağlık sektöründe hemşirelerin dedikodunun ortaya çıkması ve yayılması sürecinde birincil sağlık çalışanları olduğu ileri sürülmektedir (Thomas ve Rozell, 2007: 111).

Çalışmada, intikam niyetinin kadınlarda ve ön lisans ve üzeri öğrenim düzeyinde olan sağlık çalışanlarında daha düşük olduğu saptanmıştır. 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde yürütülen bir çalışmada da, bu bulguyla tutarlı olarak, erkek çalışanların kadınlara oranla daha fazla intikam niyetinde oldukları görülmüştür (Yılmaz, 2014: 100). Antrenörler üzerinde yürütülen bir çalışmada da istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte erkek personelin

puanları, kadın personelin puanlarına göre yüksek bulunmuştur (Güllü ve Şahin, 2016: 866). Buradan hareketle, sağlık kurumlarında erkeklerin intikama daha yatkın olduğu söylenebilir. Arada çok küçük puan farkları olmakla birlikte, lise öğrenim düzeyinde olan sağlık çalışanlarında intikam niyeti daha yüksek bulunmuştur. Antrenörler üzerinde yürütülen bir çalışmada da istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte öğrenim durumu lise olan personelin intikam niyeti ortalama puanları, öğrenim durumu ön lisans ve lisans olan personelden daha yüksek olduğu bulunmuştur (Güllü ve Şahin, 2016: 866). Akın vd. (2012: 89) tarafından yapılan çalışmada, cinsiyet ve öğrenim düzeyi intikam niyetinin bir belirleyicisi olarak bulunmamıştır. Ancak, yönetici pozisyonunda çalışanların daha alt kademede işçi olarak çalışanlara göre intikam niyetlerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Aynı çalışmada evli olan çalışanların affetme eğilimlerinin bekârlarinkine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel affetme boyutları sağlık çalışanlarının intikam niyeti algılarındaki toplam varyansın %14,3'ünü açıklamaktadır ve intikam niyeti örgütsel affetme boyutlarından başkalarını affetme boyutunu etkilemektedir. Konuyla ilgili yürütülen bir diğer çalışmanın bulguları, bu çalışmanın bulgusuyla tutarlıdır ve çalışanın başkalarını affetmesi ile intikam niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmaktadır (Akın vd., 2012: 86-87). Bir diğer çalışmada da, konaklama işletmelerinde çalışanların kişinin kendini, başkalarını ve durumu affetmesi ile intikam alma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (Yılmaz, 2014: 99). Affetme eyleminin intikam duygusuyla zıt özelliklere sahip olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma bulgularından hareketle, başkalarını affetme eğilimi olan bir çalışanın diğer insanlara karşı intikam besleme ve ölç alma niyetinin daha düşük olabileceği ve daha barışçıl ve iyi niyetli ilişkiler kurabileceği ileri sürülebilir.

Örgütsel dedikodunun intikam niyeti üzerindeki etkisi incelendiğinde, örgütsel dedikodu boyutlarının katılımcıların intikam niyeti algılarındaki toplam varyansın %10,1'ini açıkladığı belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre dedikodunun intikam niyetini artıran bir faktör olduğu saptanmıştır. Sağlık çalışanları üzerinde yürütülen bir başka çalışmada da, hastane ortamında dedikodu çalışanların intikam duygusunu artırdığı belirlenmiştir (Şantaş vd., 2018: 69).

Örgütsel affetme ve örgütsel dedikodu boyutlarının örgütsel intikam üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan analiz bulgularına göre, regresyon modelinin anlamlı ve kullanılabilir olduğu belirlenmiştir. Boyutlar toplam varyansın %25,3'ünü açıklamaktadır ve sağlık çalışanlarının intikam niyetini örgütsel affetme negatif ve örgütsel dedikodu pozitif şekilde etkilemektedir. Alanyazında üç değişkeni birlikte ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır.

6. SONUÇ

Çalışma sonucunda, sağlık çalışanlarının intikam niyetini örgütsel affetmenin negatif ve örgütsel dedikodunun pozitif şekilde etkilediği belirlenmiştir. Sağlık kurumlarında sağlık hizmeti sunum sürecinin başarılı bir şekilde sunulmasında iyi işleyen çalışan ilişkilerinin önemli rolü bulunmaktadır. Barışçıl bir iş ortamının sağlanmasında sağlık kurumları yöneticilerine önemli sorumluluklar düşmektedir. Bu kurumlarda çalışan yöneticiler, örgüt yönetim politikalarını belirlerken insan ilişkilerinin iyileştirilmesine özellikle önem vermelidir. Bu yöneticiler, sağlık kurumlarında daha şeffaf ve güvenilir ilişkiler kurulmasını sağlamalı ve çıkar çatışması yaşayan, anlaşamayan çalışanların sorunlarını dinleyerek bu çalışanları uzlaştırebilmelidir.

Sağlık kurumlarında dedikodu kültürünün yayılmasını önleyebilmek için örgüt politikalarının ve yönetim uygulamalarının gerektiği ölçüde çalışanlarla paylaşılması ve bilgi dağıtım kanalının daha resmi yollarla yapılması faydalı olabilir. Bu çalışma bulgularından hareketle, sağlık çalışanlarının iş veya iş dışı konularda birbirleri hakkında dedikodu yapmalarının önüne geçildiğinde, bu çalışanlarda ortaya çıkması muhtemel intikam niyetinin de önüne geçilmesi sağlanabilecektir. Ayrıca, yönetim örgütsel süreçlerde hata yapıldığında affedicilik kültürünü yaygınlaştırebilmelidir. Bu konuda çalışanların psikolojik iyi olma halini yükseltecek ve ruh sağlığına olumlu

katkılar sağlayabilecek eğitim ve psikolojik destekler sağlık çalışanlarına sunulabilir. Bu eğitimler sayesinde çalışanlar yapılan hatalar karşısında daha affedici ve merhametli yaklaşabilir. Bu durum, hem hasta sunum kalitesini iyileştirebilir hem de örgütsel verimliliğinin artışıını destekleyebilir.

Çalışma, bir hastanede görev yapan sağlık çalışanları ile sınırlı tutulduğundan, daha kapsayıcı ve ilave değişkenlerle tasarlanmış araştırmaların yapılmasının alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışma bir eğitim ve araştırma hastanesinde yürütülmüş olup, diğer sağlık kurumları (özel-kamu) ve tüm sağlık çalışanlarına genellenmesi konusunda sınırlılıkları bulunmaktadır.

Sağlık kurumlarında örgütsel affetme, örgütsel dedikodu ve intikam niyeti konularında çalışmaların sınırlı olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu değişkenleri inceleyen çalışma sayısı artırılabilir. Değişkenlere yönelik algının ölçümünde anket çalışmalarının yanında gözlem, derinlemesine görüşme gibi yaklaşımlar kullanılabilir. Böylece sağlık çalışanlarında affetme eğilimi, dedikodu eğilimi ve intikam niyetine sebep olabilecek çeşitli faktörler ortaya konularak alanyazına katkı sağlanabilir.

KAYNAKLAR

- Akın, M., Özdevecioğlu, M. ve Ünlü, O. (2012). "Örgütlerde İntikam Niyeti Ve Affetme Eğiliminin Çalışanların Ruh Sağlıkları İle İlişkisi". *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 45, Sayı 1, s. 77-97.
- Alpar, R. (2013). Uygulamalı İstatistik Ve Geçerlik-Güvenilirlik. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Altuntaş, S., Şahin Altun, Ö. & Çevik Akyıl, R. (2014). "The Nurses' Form Of Organizational Communication: What is The Role Of Gossip?". *Contemporary Nurse*, 48/1, pp. 109-116.
- Altuntaş, S., Şahin Altun, Ö. ve Çevik Akyıl, R. (2017). "Hemşire, Doktor Ve Diş Hekimi Akademisyenler Arasında Örgütsel İletişimde Dedikodu". *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, Cilt 3, Sayı 4, s. 107-116.
- Artaç, M. (2017). *Dedikodu Ve Söylentinin İşletme Verimliliğine Etkisi Üzerine Mersin İlinde Hemşireler Üzerine Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Bordia, P., Kiazad, K., Restubog, S. L. D., DiFonzo, N., Stenson, N., & Tang, R. L. (2014). "Rumor as Revenge in the Workplace". *Group & Organization Management*, 39/4, pp. 363-388.
- Çetin, O.I. (2015). "Kişilik Özelliklerinin Örgütsel İntikam Niyetine Etkisinde Örgüt İklimi Ve Bağlamsal Performansın Rolü". (Doktora tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Çetin, O.I. ve Kumkale, İ. (2018). "The Role Of Organizational Climate And Contextual Performance About The Effects Of Personality Traits On The Intention Of Organizational Revenge", *Academic Research in Social, Human and Administrative Sciences-II* (Ed: Tanrıtanır, B. C. ve Özer, S.), Gece Kitaplığı, Ankara.
- DiFonzo, N., Bordia, P. & Rosnow, R.L. (1994). "Reining in Rumors". *Organizational Dynamics*, 23/1, pp. 47-62.
- Erol, Y. ve Akyüz, M. (2015). "Dünyanın En Eski Medyası: Dedikodunun Örgüt Düzeyindeki İşlevleri Ve Algılanışı: Sağlık Örgütlerinde Bir Alan Araştırması". *Journal of World of Turks*, Cilt 7, Sayı 2, s. 149-166.
- Eşkin, F. (2010). *Dedikodu ve Söylenti: Ölçek Geliştirme Çalışması Ve Hemşirelikte Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Güllü, S. ve Şahin, S. (2016). "Antrenörlerin İntikam (Öç Alma) Davranışlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi". *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 9, Sayı 47, s. 863-871.
- Kerns, C.D. (2009). "Forgiveness at Work: Managing the Dynamics and Reaping the Benefits". *Leadership Review*, 9, pp. 80-90.
- Konan, N. ve Nazlı, K. (2018). "Okul Yöneticilerinin Örgütsel Affedicilik Düzeyleri". *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 8, Sayı 16, s. 127-143.
- Kuo, C.C., Chang, K., Quinton, S., Lu, C.Y. & Lee, I. (2015). "Gossip in the Workplace and the Implications for HR Management: A Study of Gossip and its Relationship to Employee Cynicism". *The International Journal of Human Resource Management*, 26/18, pp. 2288-2307.
- McCullough, M.E., Worthington Jr, E.L. & Rachal, K.C. (1997). "Interpersonal Forgiving in Close Relationships". *Journal of Personality and Social Psychology*, 73/2, pp. 321-336.
- Michelson, G., Van Iterson, A. & Waddington, K. (2010). "Gossip in Organizations: Contexts, Consequences, and Controversies". *Group & Organization Management*, 35/4, pp. 371-390.
- Nayir, K. F. (2016). "Developing Organizational Revenge Scale and Examining Teachers' Opinions about Organizational Revenge". *International Online Journal Of Educational Sciences*, 8/3, 1-15. Doi: <http://dx.doi.org/10.15345/iojes.2016.03.012>
- Schumann, K., & Ross, M. (2010). "The Benefits, Costs, and Paradox of Revenge". *Social and Personality Psychology Compass*, 4/12, pp. 1193-1205.
- Sener, E., Cetinkaya, F. F., & Akkoca, Y. (2017). "Hidden Side of the Employee Relations: The Relationship Between Impression Management and Revenge Intention". *International Journal of Business and Management Invention*, 6/7, pp. 73-84.
- Stone, M. (2002). "Forgiveness in the Workplace". *Industrial and Commercial Training*, 34/7, pp. 278-286.
- Şantaş, G., Özer, Ö., Şantaş, F. ve Uğurluoğlu, Ö. (2017). "The Examination of Organizational Gossip Functions in terms of Socio-Demographic Variables in Health Employees", 1st Eurasian Conference on Language and Social Sciences, Antalya 22-24 Mayıs 2017.

- Şantaş, G., Uğurluoğlu, Ö., Özer, Ö. & Demir, A. (2018). "Do Gossip Functions Effect on Organizational Revenge and Job Stress Among Health Personnel?". *Journal of Health Management*, 20/1, pp. 64-72.
- Şener, E. (2013). Örgütsel İntikam Üzerine Nitel Bir Araştırma (Yayımlanmamış doktora tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Şener, E. ve Çetinkaya, F.F. (2015). "Bir Liderlik Özelliği Olarak Affetme Ve Örgütsel Düzeyde Etkileri Üzerine Bir İnceleme". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt 7, Sayı 4, s. 24-42.
- Tatarlar, C.D. ve Çangarlı, B.G. (2018). "İntikam Mı Affetme Mi? Örgütsel Yaşamda Çok Bilinmeyenli Bir Denklem". *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt 18, Sayı 4, s. 591-603.
- Thomas, S.A., & Rozell, E.J. (2007). "Gossip and Nurses: Malady or Remedy?". *The Health Care Manager*, 26/2, pp. 111-115.
- Thompson, Y.L., Snyder, C.R. & Hoffman, L. (2005). "Heartland Forgiveness Scale". Faculty Publications, Department of Psychology, Paper 452.
- Tripp, T. M., Bies, R. J. & Aquino, K. (2007). "A Vigilante Model of Justice: Revenge, Reconciliation, Forgiveness, and Avoidance". *Social Justice Research*, 20/1, pp. 10-34.
- Wade, S.H. (1989). "The Development of a Scale to Measure Forgiveness". (Unpublished doctoral dissertation). Fuller Theological Seminary Graduate School of Psychology, California.
- Yılmaz, Ö.D. (2014). "Algılanan Mağduriyetin Affetme Eğilimi Ve İntikam Niyeti Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma". *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 16, s. 87-105.



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:07.01.2019 ✓Accepted/Kabul:17.04.2019

DOI: 10.30794/pausbed.427629

Araştırma Makalesi/ Research Article

Yarmacı, H. ve Başaran, F. N., (2019). "Çanakkale İli Çan Halıları" *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 35, Denizli, s. 149-163.

ÇANAKKALE İLİ ÇAN HALILARI*

Hanife YARMACI**, Fatma Nur BAŞARAN***

Özet

Maddi kültürümüzün en güzel örneklerini içinde barındıran dokumacılık sanatı, toplumun gelenek, görenek ve yaşam biçiminin kuşaktan kuşağa aktarılmasına büyük katkı sağlamaktadır. Kuzeybatı Anadolu dokuma merkezlerinden olan Avunya Bölgesi, Çanakkale'nin Ezine, Bayramiç, Çan ve Yenice ilçelerini içine almaktadır. Bu yöreler içinde yer alan Çan ilçesi ve köylerinde uzun yıllar halı dokumacılığı yapılmıştır. Avunya halıları içinde "Çan Halıları" desen ve kompozisyon özellikleri açısından ayrı bir kimlik oluşturmaktadır. Maddi kültür değerlerimizin yaşatılmasını, yok olmaya yüz tutmuş örneklerinin kayıt altına alınarak gelecek nesillere aktarılmasını sağlamak için hazırlanan bu çalışmada, Kuzeybatı Anadolu (Avunya) halı grubu içinde yer alan, geçmişte yoğun olarak dokunmuş fakat günümüzde Çan Belediyesi ve Çan Halk Eğitim Merkezi destekleri ile yaşatılmaya çalışılan Çan halı örneklerinin tanıtılması amaçlanmıştır.

Bu amaçla ilçe merkezi ve merkeze bağlı Kalburcu, Hacılar, Etili, Semedeli, Helvacı, Karakoca, Çeltikçi, Mallı, Dumanlı ve Kurular köylerinde saha araştırması yapılmış, tespit edilen 60 halı teknik, renk ve kompozisyon özellikleri açısından bilgi formları ile kayıt altına alınarak incelenmiş ve yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Halı, Çan, Avunya, Dokumacılık.

ÇAN (ÇANAKKALE) REGIONAL CARPETS

Abstract

The art of weaving, which embraces the finest examples of our material culture, makes a great contribution to the transfer of the customs, traditions and life-styles of the society from generation to generation. Avunya region, which is one of the weaving centers of Northwestern Anatolia, includes the districts of Ezine, Bayramiç, Çan and Yenice. Carpet weaving has been done in Çan and its villages for many years. "Çan Carpers" create a distinct identity in terms of its characteristics among Avunya carpets. This paper has been prepared to ensure that our material cultural values are kept alive and the samples that almost extinct can be transferred to future generations with recordings. In addition, it is aimed to introduce the recent examples of the Çan carpets, which were heavily woven in the past but which were tried to survive with the support of Çan Municipality and Çan Public Education Center.

A field research was conducted in the villages of Kalburcu, Hacılar, Etili, Semedeli, Helvacı, Karakoca, Çeltikçi, Mallı, Dumanlı and Kurular. 60 carpets were examined and interpreted in terms of technical, color and composition and the information was recorded with information forms.

Keywords: Carpet, Çan Region, Avunya, Weaving.

* Bu çalışma, 03-05 Mayıs 2018 tarihlerinde Denizli 2. Ulusal El Sanatları Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

**Öğr. Gör. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yenice Meslek Yüksekokulu, ÇANAKKALE.

e-posta:hanifegunes@comu.edu.tr (orcid.org/0000-0003-3574-394X)

***Doç. Dr. AHBV Üniversitesi Sanat ve Tasarım Fakültesi, ANKARA.

e-posta:fatma.basaran@hbv.edu.tr (orcid.org/0000-0002-6024-1709)

GİRİŞ

Kültür, toplumun geçmişini, bireylerin çeşitli zaman ve olaylar karşısındaki davranışını, alışkanlığını içeren, süreklilik gösteren, olaylar ve değişimlerden etkilenen, uzun bir zaman içinde gelişen, sonraki kuşaklara çeşitli ürünlerle aktarılan canlı bir organizma, ait olduğu ulusun hayat tarzı ve yaşam biçimidir (Akpınarlı, 2004: 1-2). Kültür, varlığımızın ilişkilerini belirleyen, sosyal süreçte öğrendiğimiz uygulama ve inançların, maddi ve manevi öğelerin tamamıdır (Güvenç, 1984:101). Bir toplumun kültürü, o toplumun tarihi geçmişini, bireylerin hayatını, çeşitli zamanlardaki eylemlerini, geçinme ile ilgili ekonomik ve sosyal faaliyetlerini içermektedir (Hünerel ve Er,2012:180).

Çok zengin bir el sanatı potansiyeline sahip olan Türk milletinin kültür tarihi incelendiğinde, asırlar öncesinden madenlerden, taşlardan, bitkilerden ve hayvanlardan elde edilen hammaddelerin değerlendirilerek çeşitli ihtiyaçların karşılanmış olduğu görülmektedir (Akpınarlı, 2004: 2).

Ulusların geçmişlerini, geleceğe bağlayan en önemli köprülerden birisi kültür varlıklarıdır. Maddi kültür varlıkları içinde dokumacılık yurt genelinde uygulanan en köklü sanat dallarından birini oluşturmaktadır. Geleneksel dokumalar biri olan halı, dokuma boyunca uzanan çözümlerine renkli ilme ipliklerinin önceden hazırlanmış desene göre ve seçilen düğüm tekniğine uygun olarak düğümlenmesinden sonra, atkı ipliklerinin çözümlerini arasından geçirilerek (süzme ve basma atkı) sıkıştırılmasıyla oluşturulan; çözümler ve atkısı yün, pamuk veya ipek, ilme iplikleri yün ve ipek olabilen, kullanım amacına göre çeşitli ölçüleri bulunan, iki yüzü farklı görünüme sahip, havlı dokuma yüzey olarak tanımlanabilmektedir (Başaran ve Güneş, 2008: 48;).

Türklerde el dokuması halıcılığın çok eski tarihlere dayandığı bilinmektedir. El dokuması halılar, teknik, motif, anlam ve renkleriyle, dokunduğu yerin çevresiyle ilgili koşulları, toplumsal ve kişisel değer yargıları ile estetik anlayışı, kültürel ve ekonomik şartlarını yansıtarak, dokunduğu yöreye, ait olduğu topluma göre farklı kompozisyon özellikleri taşımaktadır (Soysaldı ve Yarmacı, 2009: 105; Başaran ve Kayabaşı, 2007:141). Bu yöreler arasında Avunya Bölgesi kendine has karakteristik izler taşıdığı için oldukça önemlidir. Avunya (Kuzeybatı Anadolu) bölgesi, Kaz Dağlarının kuzeydoğu etekleri üzerine kurulmuş Lapseki, Çan, Biga, Ezine, Bayramiç ve Yenice ilçeleri ile Balıkesir'in Gönen, Edremit, Balya, Havran ilçelerinin çevrelediği coğrafi alan ile sınırlandırılmaktadır (Uğurlu, Bülent, Uğurlu, 2004: 220). Avunya bölgesi içinde yer alan Çan İlçesi ve köylerinde dokunan halılar renk, motif ve kompozisyon özellikleri bakımından kendine has karakteristik özellikler taşımaktadır. İlçe merkezi ve köylerinde geçmişten günümüze süregelen halı dokuma geleneğini Deniz (1998) bir çalışmada "Kazdağ'ında yaşayan Türkmenlerin sonbaharda Çan'da açılan halı pazarına geldiklerini" belirterek desteklemektedir.

Çan bölgesinin coğrafi özellikleri hayvancılığa verilen önemi arttırmıştır. Özellikle küçükbaş hayvancılığın yörede yoğun olarak yapılması dokumacılığın artmasına, kendi ihtiyaçlarını gidermek ve çeyiz hazırlamanın yanında, gelir elde etmek için yapılmasına imkân vermiştir.

Çan yöresinde dokumacılık köklü bir geçmişe sahip olup, ihtiyaçlar doğrultusunda sürekli geliştirilmiştir. Bölgede sanayinin olmaması, dağlık bir arazi üzerine kurulmuş olması dokumacılığa olan önemi arttırmış, hatta gelir kaynağı haline getirmiştir. Bu durum, ülkenin sanayileşerek kalkınacağına ve kalkınmanın Anadolu'dan başlaması gerektiğine inanan Merhum Dr. İbrahim Bodur'un Türkiye'nin ilk seramik fabrikasını 1957 yılında Çan ilçesine kurana kadar devam etmiştir. 1960 ve sonrasında yöre halkı, özellikle genç nüfus fabrikada çalışmaya başlamış ve dokumacılığa olan ilgi zamanla azalmış ve giderek kaybolmaya yüz tutmuştur. Günümüzde bölgede halı dokumacılığı ne yazık ki yapılmamaktadır. Son yaşayan dokuma ustaları 70-90 yaşları arasındadır ve dokumacılığa devam etmemektedir. Geçmişte üretilmiş dokumalar yörede ilçe merkezinde ve köylerinde değerli olarak kabul edilmekte ve hala kullanılmaktadır (Yarmacı ve Başaran, 2017; 592) (Şekil 9). Bu çalışma, Avunya bölgesi içinde önemli bir dokuma merkezi olan, kaybolmaya yüz tutmuş Çan halılarının teknik, renk ve motif özelliklerini içermektedir.

1.MATERYAL YÖNTEM

Bu çalışmada, yerinde inceleme ve tarama yöntemi kullanılmıştır. Çanakkale İli Çan İlçesi ve köylerinde yakın tarihlerde dokunmuş ve kullanımı devam eden halı örnekleri konu alınmıştır. Yerinde inceleme işlemlerinde

halıların ölçümleri yapılarak bilgi formlarına kaydedilmiştir. Elde edilen verilerin ortalama değerleri alınarak tablolar halinde sunulmuştur. Saha araştırması esnasında tespit edilen halıların detaylı fotoğraf çekimleri yapılmış, kompozisyon ve motif çizimleri gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın evrenini Çanakkale İli ve İlçeleri, örneklem grubunu ise Çan İlçe Merkezi ve halı dokumacılığının yoğun olarak yapıldığı Kalburcu, Hacılar, Etili, Semedeli, Helvacı, Karakoca, Çeltikçi, Mallı, Dumanlı ve Kurular köylerinden random yöntemi ile elde edilen 60 adet el dokuması halı örneği oluşturmaktadır.

2.ÇALIŞMANIN ÖNEMİ

Avunya bölgesi içerisinde yer alan Çanakkale İli Çan İlçesi ve köylerinde yakın tarihlere dokunmuş, kullanımı devam eden halıların teknik, renk, motif ve kompozisyon özelliklerini konu alarak halıların karakteristik özelliklerini belirleyen herhangi bir çalışma yapılmamıştır. Yapılan çalışmalar genellikle Çanakkale halı grubu içinde Çan halılarının farklı karakteristik özelliğe sahip olduğuna değinmiş, fakat alan araştırması ile detaylı inceleme yapılmamıştır. Bu sebeple araştırma, bu eksikliği giderdiği ve yok olmaya yüz tutmuş Çan halı örneklerini kayıt altına alarak gelecek kuşaklara aktarımına olanak sağladığı için önem arz etmektedir.

3.BULGULAR

3.1.Çan Halılarının Teknik Özellikleri

Bölgede incelenen halıların boyutları, kaliteleri, etlik ve bordür genişlikleri, hav uzunlukları, kilimlik ölçüleri, saçak uzunlukları ve hammadde özellikleri çeşitlilik göstermektedir. Özellikle yakın tarihte, gelir elde etmek için dokunan Çan halılarının kompozisyon özellikleri ile geçmişte dokunan halılara göre farklılıklar göstermektedir. Bu çalışma, günümüzde birçok evde kullanımı devam eden el dokuması halılar ile sınırlandırılarak, kompozisyon şekillerine göre bordürsüz, bordürlü ve tüccar için üretilmiş halılar olarak sınıflandırılmıştır. Her bir grup kendi içinde teknik olarak incelenmiş ve ağırlıklı ortalamaları alınarak Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Çan halılarının sınıflandırılması ve özellikleri

| Çan Halılarının Teknik Özellikleri | En (cm) x | Boy (cm) x | Kalite | | Etlik (cm) x | Bordür Eni (cm) x | Hav (cm) x | Kilimlik | | Saçak | | Hammadde Özelliği | | | | | |
|------------------------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|-----------------|----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------------|------|---------|-------|--------|------|
| | | | En (cm) x | Boy (cm) x | | | | Alt (cm) x | Üst (cm) x | Alt (cm) x | Üst (cm) x | Atkı x | | Çözgü x | | İlme x | |
| | | | | | | | | | | | | Pamuk | Yün | Pamuk | Yün | Pamuk | Yün |
| Bordürsüz Halılar (32 adet) | 144,91 | 273,91 | 19,75 | 21,63 | 0,84 | - | 1,07 | 3,25 | 3,04 | 6,64 | 5,05 | 75% | 25% | 93,75% | 6,25% | 0 | 100% |
| Bordürlü Halılar (21 adet) | 148,25 | 279,60 | 20,10 | 22,50 | 0,80 | 21,95 | 1,00 | 3,25 | 3,38 | 6,75 | 6,88 | 60% | 40% | 90% | 10% | 0 | 100% |
| Tüccar için dokunmuş (7 adet) | 180,50 | 284,17 | 24,33 | 28,33 | 0,50 | 41,33 | 1,00 | 3,33 | 3,33 | 8,67 | 8,67 | 0 | 100% | 0 | 100% | 0 | 100% |

Tablo 1’den elde edilen bilgilere göre bordürsüz halıların ortalama enleri 145 cm, boyları 274 cm. olup, kaliteleri 1dm²’de 20x22’dir. Etlikleri ortalama 0.84 cm., hav yükseklikleri 1,07 cm, alt kilimlik ve saçakları 3,25cm ve 6,64cm., üst kilimlik ve saçakları 3,04 cm ve 5,05 cm.’dir. Bordürsüz halılarda kullanılan çözgü ipliklerinin %93,75’i pamuk, % 6.25’i yün; atkı ipliklerinin ise %75’i pamuk, %25’i yündür. İlme ipliklerinde ise tamamen yün kullanılmıştır.

Bordürlü halıların ortalama enleri 148,25 cm., boyları 279,60 cm. olup kaliteleri 1dm²’de 20x22,5’tur. Halıların etlik uzunlukları ortalama 0,80 cm., bordür enleri 21,95 cm., hav yükseklikleri 1 cm., alt kilimlik ve saçakları 3,25 ve 6,75 cm., üst kilimlik ve saçakları 3,38 ve 6,88 cm.’dir. Bordürlü halılarda kullanılan çözgü ipliklerinin %90’ı pamuk, %10’u yün, atkı ipliklerinin ise %60’ı pamuk, %40’ı yün olup ilme ipliklerinin tamamı yündür.

Tüccar için dokunmuş halıların ortalama enleri 180,50 cm., boyları 284, 17 cm.'dir. Halıların kaliteleri 1dm²'de 24x28'dir. Halıların ortalama etlik uzunlukları 0,5cm, bordür enleri 41,33 cm., hav uzunlukları 1 cm.'dir. Tüccara dokunmuş halıların çözgü, atkı ve ilme ipliklerinin tamamı yündür.

Tablo verileri genel olarak değerlendirildiğinde kalite açısından en kaba halıları bordürsüz halıların oluşturduğu, özellikle tüccara sipariş üzerine dokunan örneklerin daha sık kaliteye sahip olduğu görülmektedir. Boyutlarda yine sipariş halıların farklılık gösterdiği, bordür enlerinin ve saçak boylarının daha fazla olduğu ve en önemli farklılığın tüm ipliklerde yün kullanımı olduğu dikkat çekmektedir.

3.2.Çan Halılarının Renk ve Motif Özellikleri

Çan halılarında kullanılan renk özellikleri halı çeşitliliklerine göre değişim göstermektedir. Bordürsüz halıların zemininde ağırlıklı olarak yünün doğal rengi kullanılmakla beraber, kırmızı, beyaz, açık kahve ve krem zemine sahip örnekler de bulunmaktadır. Bordürsüz halıların motiflerinde kullanılan renkler ise örneklere göre değişiklik göstermektedir. Yörede tespit edilen ve Şekil 2'de sunulan örneklerden papatya, empirme, armut, sevgi, kaymakam parkı, gül bahçesi ve gelincik örneklerinde, motif ve zemin renkleri incelenen tüm halılarda benzerdir. Narçiçeği ve muşamba halı örneklerinde bulunan motiflerin yörede değişik renklerde dokunduğu tespit edilmiştir.

Çan halılarında bordürlü ve bordürsüz halılarda çözgü iplikleri için az da olsa kullanılan yün, yörede beslenen koyunlardan kırkım yoluyla elde edilerek, genellikle kendi doğal renginde kullanılmıştır. Nadiren bazı örneklerde ceviz yaprağı ile boyanmış çözgünlere de rastlanmaktadır. Bordürlü ve bordürsüz halılarda kullanılan ilme ipliklerinin tamamı Çan ilçesi ve köylerinde hazırlanmış ve yöre halkı tarafından boyanmıştır. Yörede halılarda kullanılan krem renk, ceviz ağaçlarının yapraklarından, yeşil rengin ise ceviz yaprağından elde edilen boyarmadde içine meşe kobalağı tozu karıştırılarak elde edildiği bilinmektedir.



Şekil 1: Çan halıları arasında boyama farklılıkları nedeniyle oluşan değişimler

Yörede kullanılan siyah, kırmızı, turuncu, mavi, mor, pembe iplikler, hazır paket boyalar kullanarak yine yöre halkı tarafından boyanmıştır. Şekil 1'de görüldüğü gibi bazı halı örneklerinde kullanılan ilme ipliklerinin renkleri akarken, bazı renklerin sürekli kullanılmasına rağmen herhangi bir bozulma olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum yörede aynı boyalar kullanılmasına rağmen, boyama kalitelerinin kişilere göre farklılık gösterdiği yönünde açıklanmaktadır.

Yöre halılarının bordürsüz örneklerinde "muşamba" terimi kullanılmaktadır. Bu isimlendirmenin açıklanabilmesi için geçmiş yıllardaki kullanım alışkanlıkları incelenmiştir:

Endüstriyel keşifler arasında 1861'de Frederick Walton, oksidize yağların, özellikle de Linolin'in üretimi için alınan patent oldukça önemlidir. Walton'un bezir yağı, tebeşir, mantar tozu ve reçineden oluşan bir bileşimi jüt kumaş üzerine sarması işlemi sonunda "Linoleum" (Muşamba) ortaya çıkmıştır. 20. yüzyılın başında, Art Nouveau akımının çiçek desenleri muşamba tasarımı için yeni yaratıcı fikirler sağlamıştır (<http://www.yapigazetesi.com/lvtnin-tarihi.html>).



Şekil 2: Muşambaların kullanıldığı iç mekan (<http://www.yapigazetesi.com/lvtnin-tarihi.html>)

Muşamba zeminler 1980’li yıllardan sonra Çan ilçesi ve köylerinde de yoğun olarak kullanılmış, hatta dokunan halıların desen ve kompozisyonlarını da etkilemiştir. Yöre halkı muşambalarda gördükleri motifleri yorumlayarak halı desenlerine dönüştürmüşlerdir. Dolayısıyla bu tür desenlere sahip halılar yörede “muşamba halı” olarak isimlendirilmektedir (Şekil 3). Halıların genel kompozisyonları muşamba zeminlerin genel hatlarını yansıtmakla birlikte, içerisinde kullanılan motifler yöresel olarak farklı isimlerle de anılmaktadır.



Şekil 3: Muşamba halı örnekleri



Yıldız



Gül Bahçesi



Kabak Çiçeği

Şekil 4: Bordürsüz Çan halıları



Gelincik Çiçeği



Bilinmiyor



Kalpli



Kaymakam Parkı



Dirsek



Empirme



Papatya



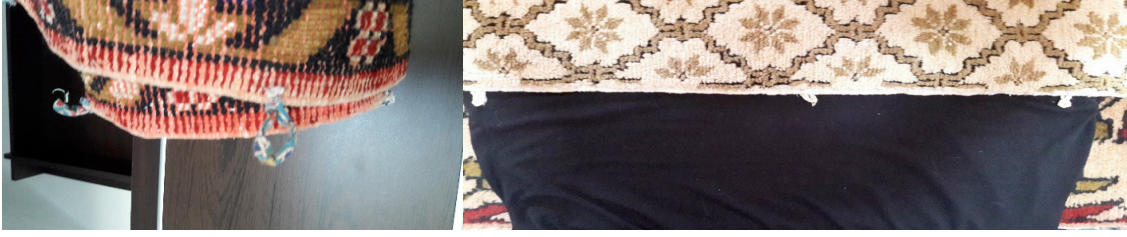
Çarkifelek



Armut

Şekil 4: Bordürsüz Çan halıları

Bordürsüz Çan halıları grubunda zeminde açık renkler tercih edilmiştir. İncelenen örneklerde ağırlıklı olarak krem, açık kahve ve yünün doğal renginde kullanıldığı görülmektedir. Motiflerde ise en çok kırmızı renk kullanılmış olup, yeşil, kahverengi, beyaz ve mavi renklere de rastlanmaktadır. Yörede çeyiz hazırlamak için halı dokuma geleneği olduğu ve çeyiz içinde en önemli parçaları oluşturduğu görülmektedir. Bu sebeple eskiden halıların çeyiz serilen odaların duvarlarına asılarak sergilenmesi için uzun kenarına askılıklar yapılmıştır. Yörede askılıkları takılmış örneklere rastlanmıştır.



Şekil 5: Duvara asmak için hazırlanan askılıklı halılar

Yöresel halıların eski örneklerini yansıtan bordürlü Çan halılarının zemin renkleri genellikle kırmızıdır. Göbek motiflerinin zeminlerinde krem veya yeşil renkler kullanılmıştır. Bordürlerin renkleri, göbek motifinin zemininde kullanılan renge göre seçilmektedir. Bordürlü halılarda yer alan köşebentlerin zeminlerinde krem rengi kullanılmıştır. Yörede bordürlü halıların renkleri genellikle örnek isimlerine göre değişiklik göstermektedir (halılarda kullanılan desenler yörede “örnek” olarak ifade edilmektedir). Şekil 6’da görülen 1. halının örnek adı “Kavgalı”dır. Bu halının isminin hikayesi hemen hemen 50 yaş ve üzeri tüm yöre halkı tarafından bilinmekte ve anlatılmaktadır. Yöre halkının ifadesi göre, halının örneğini yapan dokuyucu, bunu diğer dokuyuculara vermek istememiştir. İki dokumacının halı tezgahının başında ettikleri kavgadan sonra örnek, dokuyucusu tarafından herkes ile paylaşılmış fakat adı kavgalı olarak kalmıştır. Şekil 6’da görülen ikinci halının ismi “Saksılı İmam Suyu”, üçüncü halının ismi ise “İmam Suyu” olarak bilinmektedir.



Kavgalı

Saksılı İmam Suyu

İmam Suyu

Şekil 6: Bordürlü Çan halıları

Bordürlü halılarda Şekil 7’de detay fotoğraflarının verildiği eli belinde, çınar, çengel, sekiz yönlü çiçek, saksı, çiçek ve eli belinde motifleri kullanılmıştır.



Eli Belinde ve Çınar Yapağı



Çengel Motifi



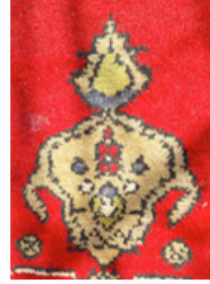
Sekiz Yönlü Çiçek



Saksı



Çiçek

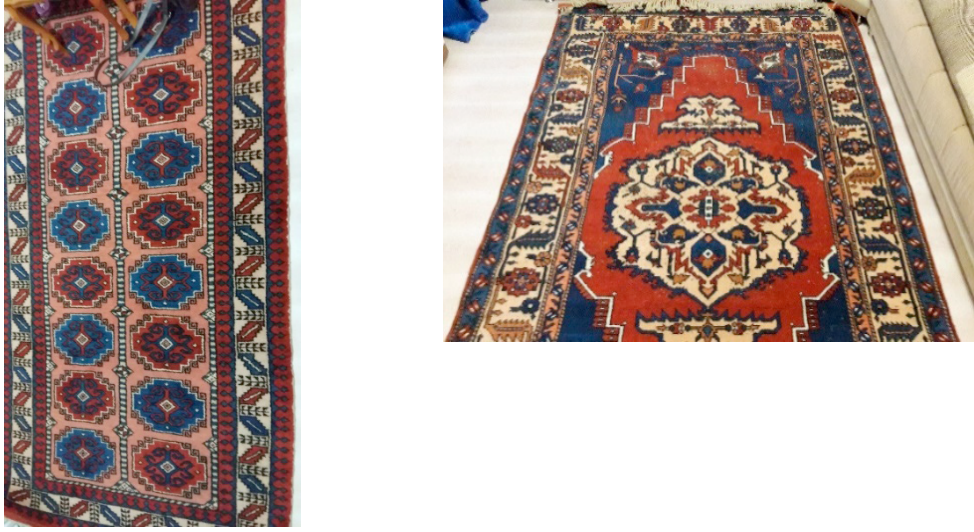


Eli Belinde

Şekil 7: Bordürlü halılarda kullanılan başlıca motifler

Çan halıları içinde, 2000-2010 yılları arasında tüccarlar tarafından dokutulan halılar teknik, renk, motif ve kompozisyon özellikleri açısından yöresel halılardan farklıdır. Sözü geçen halı grubu, yörede yeni örnek olarak bilinmektedir. Halılarda kullanılan iplikler ve yöreye ait karakteristiği olmayan desenler dokuyuculara hazır olarak verilmiştir (Şekil 8).



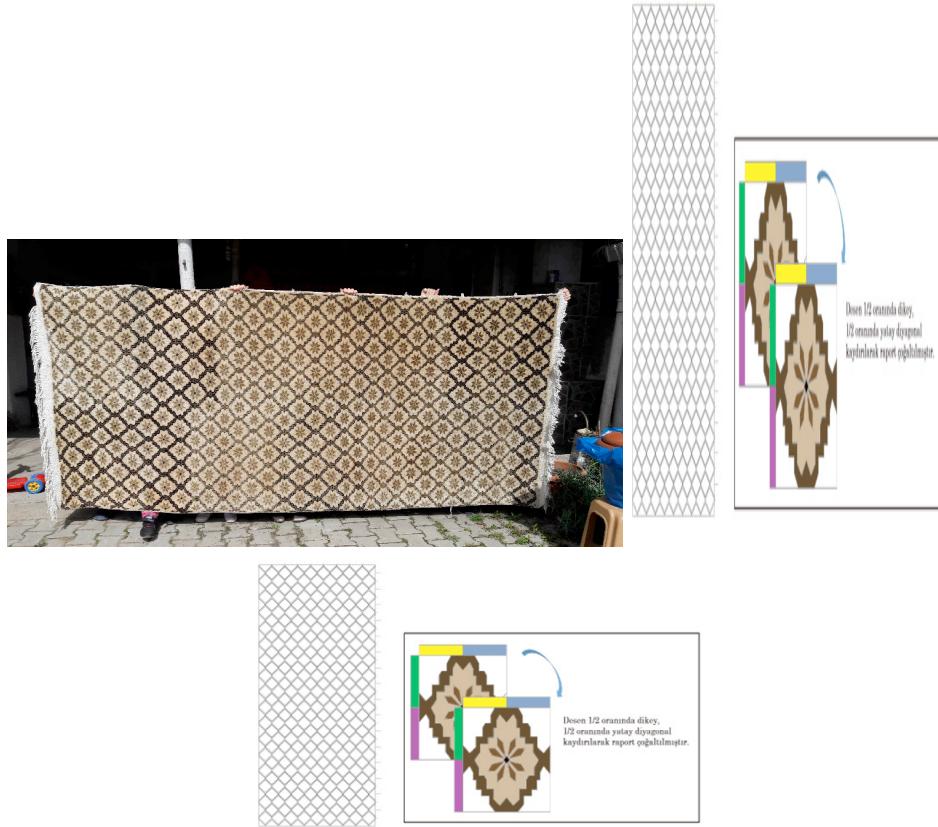


Şekil 8:Tüccara dokunan yeni örnekler

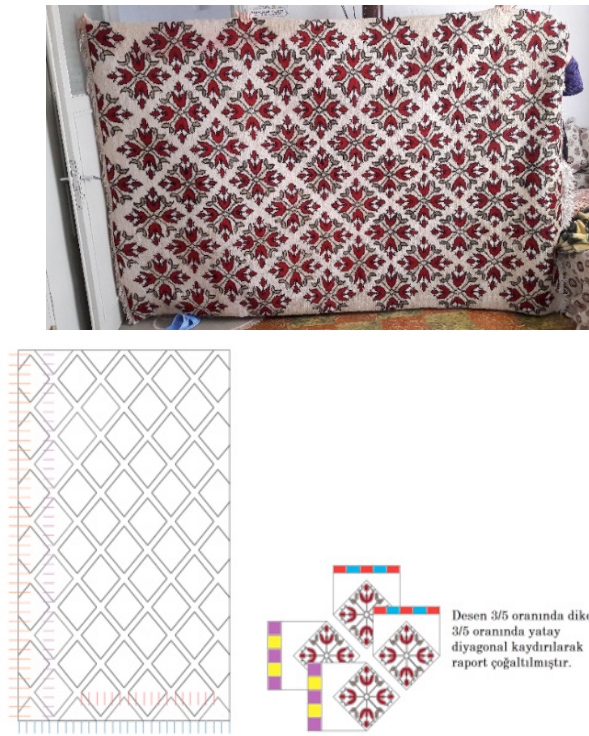
3.3.Çanakale Çan Halılarının Kompozisyon Özellikleri

Kompozisyon, bir yüzey üzerine arzu edilen şekilleri, dengeli ve göze hoş görünen şekilde yerleştirilmesi ile oluşturulmaktadır (Akar ve Keskiner,1978;15). Bir öğenin aynen ya da yakın kıymette olarak birden fazla sayıda kullanılması ile elde edilen yöntem “tekrar”, birden fazla motif, biçim ya da cisim, belirli aralıklarla birbiri ardınca kullanılması ile oluşan yöntem “aralıklı tekrar” adı verilmektedir (Güngör, 1972: 69). Birbirinin çok yakını olan öğeler, cisimler, biçimler yan yana görüldüklerinde yadırganmadıklarından, aralarındaki benzerlik birleştirici bir bağ görevi yapmaktadır. Tekstil yüzeylerinde bir desenin sürekliliğini, düzenli aralıklarla dağılımını sağlayan ölçülendirilmiş dizilmelere raport denilmektedir. Raport türleri düz raport, soter raport, diyagonal raport, çevirme ve kapaklama biçimlerinde sınıflandırılmaktadır (Saldıray, 1979: 12). Düz raport, her desenin bir raport alanı olarak, düşey ve yatay eksenler üzerinde tekrarı; soter raport, atkı iplikleri yönünde yarıdan atlatılarak, çözgü iplikleri yönünde tekrarı; diyagonal soter raport ise desenin atkı ve çözgü yönlerinde diyagonal hareket verecek belirli oranlarda kaydırılması ile oluşmaktadır. Kare, dikdörtgen kompozisyonlarda kullanılan kapaklama raport türünde $\frac{1}{2}$, $\frac{1}{4}$, $\frac{1}{8}$ gibi birim oranlarında desen, bir yüz bir ters olarak yerleştirilerek elde edilmektedir.

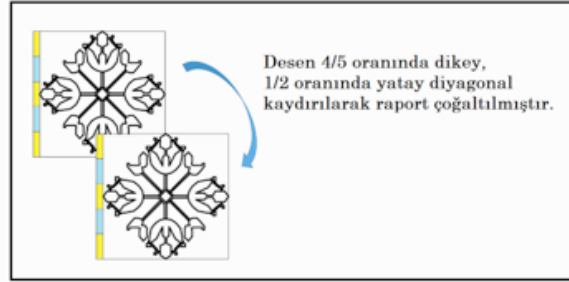
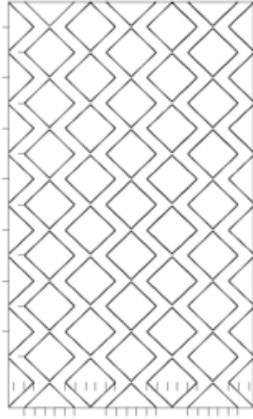
Araştırma esnasında tespit edilen 53 halının çizimleri yapılmış ve Çan halılarında kompozisyon ilkeleri olan çizgi, biçim, yön, büyüklük, renk ve ton derecelerinin (Aytaç, 2001: 61) ustalıkla kullanılmış olduğu görülmüştür. Ticari amaçla üretilen desenlerle dokunmuş tüccar halıları kompozisyon değerlendirmesinin dışında tutulmuştur. Bordürsüz Çan halı kompozisyonlarının oluşturulmasında diyagonal soter raportlama sistemi (Çizim 1-2-3- 6), soter raport (Çizim 4) ve kapaklama ve düz raport (Çizim 5) yöntemleri kullanılmıştır.



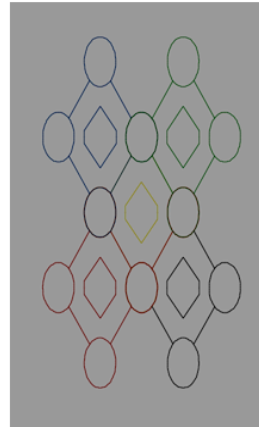
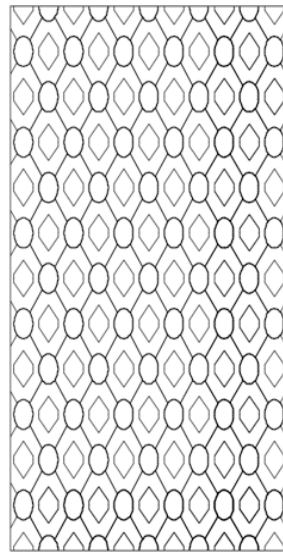
Çizim 1: Diyagonal soter raport ile $\frac{1}{2}$ oranında diyagonal kaydırılarak oluşturulan kompozisyon



Çizim 2: Diyagonal soter raport ile $\frac{3}{5}$ oranında yatay ve dikey kaydırılarak oluşturulan kompozisyon



Çizim 3: Diyagonal soter raport ile dikeyde ve yatayda kaydırılarak oluşturulan kompozisyon



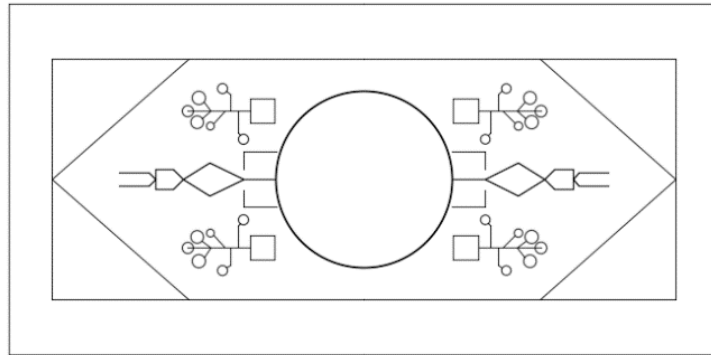
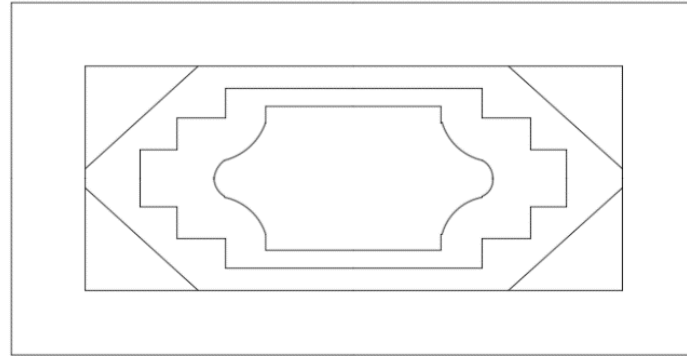
Çizim 4: Soter raport ile oluşturulan kompozisyon

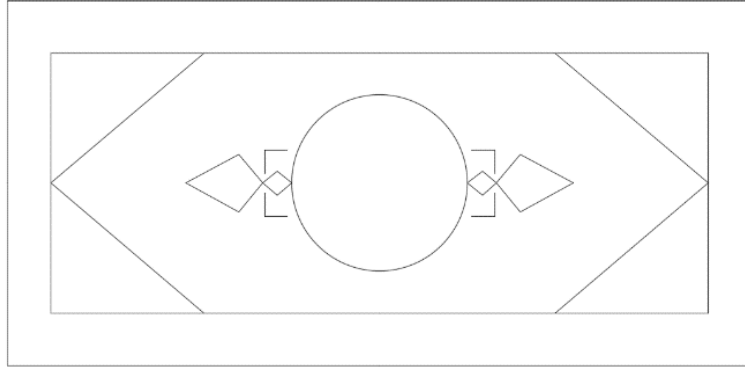


Çizim 5: Kapaklama ve düz raport sistemi ile oluşturulan kompozisyon

Bordürsüz Çan halılarının kompozisyon şemaları incelendiğinde, tam tekrar ilkesi ile $\frac{1}{2}$ oranında diyagonal kaydırılarak ve tam tekrar ilkesi ile $\frac{3}{5}$, $\frac{4}{5}$, $\frac{1}{2}$ oranında yatay ve dikey kaydırılarak kompozisyonlar elde edildiği görülmektedir.

Bordürlü Çan halılarının kompozisyon şemaları incelendiğinde ise tespit edilen örneklerin tamamının $\frac{1}{4}$ oranında aynalı raporlama yöntemi kullanılarak oluşturulduğu görülmektedir (Çizim 7). Halıların kompozisyonları incelendiğinde zeminde göbek motifi, kenar bordür ve dört köşebentten oluşmaktadır. Bordürlerde ise iki ince su ve bir kalın su genellikle birlikte kullanılmıştır (Şekil 6).





Çizim 7: ¼ Raporlu bordürlü Çan halıları

4.SONUÇ

Çanakkale ili sınırları içinde kalan Avunya bölgesi; Kuzeybatı Anadolu'nun Biga Yarımadasındaki Kazdağları Silsilesi üzerinde konumlanmakta ve Yenice, Çan, Bayramiç, Ezine ilçelerini içermektedir (Uğurlu, 2018: 742). Avunya bölgesi içinde yer alan yakın tarihte dokunmuş Çan halıları, yöreye özgü karakteristik özellikler göstermektedir.

Yörede yakın tarihe kadar dokumacılık, bireylerin kendi ihtiyacını karşılamak, çeyiz hazırlamak, ölümlük olarak camiye bağışlanmak, gelir elde etmek için yapılmıştır. Yöre halkı evlerinde genellikle kendi dokudukları halıları kullanmaktadır (Şekil 9).



Şekil 9: Günümüzde kullanılan Çan halıları

Çan ilçesinde 1957 yılında Kale Seramik fabrikasının kurulması, kömür işletmelerinin olması halkın öncelikli geçim kaynağını değiştirmiş olsa da yörede hala küçükbaş ve büyükbaş hayvancılık yapılmaktadır. Sanayiye yönelik işletmelerin kurulması, yöredeki halıcılığın giderek azalmasının en büyük sebepleri arasındadır. Tespit edilen örnekler incelendiğinde; motiflerin yöre halkının kendi zevk, duygu ve düşünceleri doğrultusunda çeşitlendiği, zamanla geleneksel motiflerden uzaklaşarak, evlere giren ve o dönemlerde çok yaygın kullanılan muşamba desenlerinin halılara konu olduğu tespit edilmiştir.

Somut olmayan kültürel miras listesi "Birleşmiş Milletler Eğitim, Kültür ve Bilim Örgütü" (UNESCO) tarafından oluşturulan bir komitenin yıllık olarak bir araya gelerek, üye ülkelere önerilen kültür unsurlarını değerlendirmesi ve uygun olanları belirlemesi yoluyla oluşturulmaktadır. Sözleşmeye taraf olan 161 ülke tarafından oluşturulan birlik temel olarak, insanlığın somut olmayan kültürel mirasını korumayı, bu mirasa saygı gösterilmesini sağlamayı, kültürel öğelere karşı farkındalığı artırmayı ve uluslararası işbirliği ve yardımlaşmanın geliştirilmesini amaçlamaktadır (unesco.org). Söz konusu amaca yönelik olarak, birlik tarafından değerlendirilen

ve listeye dâhil edilen unsurları, geleneksel sohbet toplantılarından yerel danslara, dinsel ritüellerden benzersiz karnavallara kadar birçok farklı sınıflamaya tabi tutmak mümkündür. Gerçekleştirilebilecek bu tür bir sınıflama sonucunda, korunmaya değer önemli somut olmayan kültürel miras öğelerinden biri olarak halı dokumacılığında bahsetmek mümkündür.

Halı dokumacılığı UNESCO'nun somut olmayan kültürel miras listesine dört ülkeden, beş farklı örnekle dâhil olmuştur. Türkiye coğrafyasının birçok yerinde geleneksel olarak varlığını sürdüren bir uğraş olsa da, Türkiye'den hiçbir örnek hâlihazırda UNESCO'nun somut olmayan kültürel miras listesinde bulunmamaktadır (Güdü, Özdemir ve Bozok, 2015: 572-574). Oysa Türk halıcılığı UNESCO'nun somut olmayan kültürel miras listesine yer almayı hak etmektedir. Yurdumuzda büyük bir zenginlik gösteren el dokuması halı örneklerinden biri olan Çan halıları, Avunya bölgesi içinde yöreye has karakteristik izler taşımaktadır. Bölgede halıcılık uzun yıllar yoğun olarak yapılmıştır ve günümüzde birçok evde halâ kullanılmaktadır. Bu çalışma ile ulaşılabilen bu örnekler incelenmiş ve çeşitli özellikleri ile kayıt altına alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Akar, A; Keskiner, C. (1978). *Türk Süsleme Sanatlarında Desen ve Motif*, Sanat ve Kültür Yayınları, İstanbul;15.
- Akpınarlı, H. F. (2004). *Kırım El Sanatlarının Dünü ve Bugünü*. AYK Atatürk Kültür Merkezi Başkanlığı Yayınları, Ankara 306.
- Aytaç, Ç.İ. (2001). *Halı Desen Tasarımı*, Milli Eğitim Bakanlığı Basım Evi, Ankara; 61-63.
- Başaran, F. N.; Güneş, H. (2008). Çanakkale İli Yenice İlçesi Davutköy Halılarında Örnekler, *Gazi Üniversitesi I. Ulusal El Sanatları Sempozyumu Bildirileri*, Ankara; 47-57
- Başaran, F. N.; Kayabaşı, N. (2007). “Konya- Ereğli İlçesindeki El Dokuması Halılarından Örnekler”, *Gazi Üniversitesi I. Ulusal El Sanatları Sempozyumu Bildirileri*; 47-57.
- Deniz, B. (1998). *Ayvacık (Çanakkale) Yöresi Düz Dokuma Yayımları*, Atatürk Kültür Merkezi Yayınları, Ankara; 24-25
- Güdü, Ö; Özdemir, S.S; Bozak, D. (2015). El Sanatları ve Turizm İlişkisi Çerçevesinde Türk Halı Dokumacılığının UNESCO Somut Olmayan Kültürel Miras Listesinde Yer Alan Örnekler Doğrultusunda Değerlendirilmesi, *14. Geleneksel Turizm Paneli*, Sakarya; 564-576.
- Güngör, İ. (1972). *Temel Tasar*, Afa Matbaacılık, İstanbul; 69-77.
- Güvenç, B. (1984). *İnsan ve Kültür*, Remzi Kitapevi, İstanbul; 101.
- Hünerel, Z.S.; Er, B. (2012). “Halk Kültürünün Tanıtılmasında El Sanatlarının Yeri ve Önemi”, *Yaşam Bilimleri Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, s. 180, Batman Üniversitesi, Batman.
- Saldıray, B. (1979). *Kumaş Baskısında Raport ve Renk Ayırımı İşlemleri*, Devlet Güzel Sanatlar Akademisi Yayını No 64, İstanbul
- Soysaldı, A; Yarmacı, H. (2009). Çanakkale İli Yenice İlçesi Köyleri Halılarının Kompozisyon ve Renk Şemaları, *II. Uluslararası Türk El Dokumaları (Tekstil) Kongresi ve Sanat Etkinlikleri*, Konya; 105-113.
- Uğurlu, A; Bülent E; Uğurlu, S.S. (2004). “Kuzeybatı Anadolu (Avunya) Halı ve El Dokumaları”, *Tüba Kültür Envanteri Dergisi*, Türkiye Bilimler Akademisi Ankara, Sayı 2, 219-235.
- Uğurlu, S.S. (2018). “Çanakkale- Avunya Halılarında Yıldız Motifi”, *5. Uluslararası Geleneksel ve Yöresel Değerler Sempozyumu*, 26-28 Ekim 2018, Afyonkarahisar.
- Yarmacı, H; Başaran, F.N. (2017). Çanakkale Çan İlçesi Düz Dokuma Örnekleri, *5. Uluslararası Halk Kültürü ve Sanat Etkinlikleri Sempozyumu*, 12-14 Ekim 2017 Kahramankazan, Ankara; 578-593.

İnternet Kaynakları

<http://www.yapigazetesi.com/lvtnin-tarihi.html> Erişim Tarihi: 9 Nisan 2018 saat: 16.00

<https://ich.unesco.org/en/RL/the-tradition-of-carpet-making-in-chiprovtsi-00965> Erişim Tarihi : 2.4.2019

Kaynak Kişiler

- Bedriye ATIKAN, 81 yaşında, Ev Hanımı, Etili Beldesi Çan/Çanakkale, Görüşme Tarihi 4.04.2018.
- Mihriba DEMİRAL, 84 yaşında, Ev Hanımı, Paşa Köyü Çan/Çanakkale, Görüşme Tarihi 8.04.2018.
- Emine Çalışkan, 72 yaşında, Ev Hanımı, Etili Beldesi Çan/Çanakkale, Görüşme Tarihi 4.04.2018.
- Azime DAŞTELEN, 72 yaşında, Ev Hanımı, Çekiçler Köyü Çan/Çanakkale, Görüşme Tarihi 06.04.2008.
- Fatma COŞKUN, 72 yaşında, Ev Hanımı, Etili Beldesi Çan/Çanakkale, Görüşme Tarihi 4.04.2018.
- İsmihan TAŞLIK, 73 yaşında, Ev Hanımı, Kalburcu Köyü Çan/Çanakkale, Görüşme Tarihi 6.04.2018.



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:27.05.2018 ✓Accepted/Kabul:25.03.2019

DOI: 10.30794/pausbed.447925

Araştırma Makalesi/ Research Article

Özutku, H. (2019). "Tükenmişliğin İş Yaşam Dengesi Ve Çalışan Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli, s.165-182.

TÜKENMİŞLİĞİN İŞ YAŞAM DENGESİ VE ÇALIŞAN SAĞLIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BANKA ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Hatice ÖZUTKU*

Özet

Bu çalışmanın amacı, hizmet sektöründe faaliyet gösteren banka çalışanlarının tükenmişliğin boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi düzeylerinin fiziksel sağlık durumu ve iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerinin incelenmesidir. Araştırmanın örneklemini 221 banka çalışanı oluşturmaktadır. Verilerin elde edilmesinde anket yöntemi kullanılmıştır. Banka çalışanlarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin yüksek, kişisel başarı düzeyinde düşme hissinin ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. "Duygusal tükenme"nin iş yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu, "duyarsızlaşma"nın iş yaşam dengesi üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Banka çalışanlarının sağlık durumu üzerinde "duygusal tükenme" ve "kişisel başarıda düşme hissi"nin pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu, "duyarsızlaşma"nın ise negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Çalışan Sağlığı, İş Yaşam Dengesi, Banka Çalışanları.

Jel Kodu: M10, M12, D23

THE IMPACT OF BURNOUT ON WORK LIFE BALANCE AND EMPLOYEE HEALTH: A SURVEY ON BANK EMPLOYEES

Abstract

The purpose of this study is to examine the effects of emotional exhaustion, depersonalization, and inefficacy levels on the physical health status and work-life balance, which are the dimensions of burnout of bank employees operating in the service sector. The research sample is composed of 221 bank employees. Survey method was used in obtaining the data. Emotional exhaustion and depersonalization levels of the bank employees were found to be high and inefficacy level was found to be moderate. It has been found that "emotional exhaustion" has a meaningful effect on the positive side of business life imbalance, and that "depersonalization" has a significant negative effect on business life imbalance. It has been determined that "emotional exhaustion" and "inefficacy" on the health status of the bank employees have a meaningful effect on the positive side and "depersonalization" has a significant negative effect on the negative side.

Key Words: Burnout, Employee Health, Work Life Balance, Bank Employees.

Jel Codes: M10, M12, D23

* Prof. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F., AFYONKARAHİSAR.
e-posta:hozutku@aku.edu.tr (orcid.org/0000-0003-0425-4967)

GİRİŞ

Tükenmişlik bireyler ve örgütler üzerinde önemli etkileri olan bir durumdur. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olmak üzere üç alt boyutu olan kavrama ilişkin araştırmalar, özellikle kavramın ölçümüne yönelik geliştirilen ölçeklerin de yardımı ile sosyal bilimlerin farklı alanlarında yapılan araştırmalarla incelenmiştir. Kavram, psikiyatri, psikoloji, sosyal psikoloji ve eğitim alanlarında çalışan bilim insanlarının ilgisini çekmişse de, bireyler üzerinde olduğu kadar örgütler üzerinde de önemli etki ve sonuçlar yaratması, örgütsel davranış alanında da ilgi görmesine neden olmuştur (Arı ve Bal, 2008).

Gün geçtikçe yoğunlaşan rekabet koşulları ve gelişen teknolojinin çalışma şartları üzerindeki olumsuz etkisi ile tükenmişlik sendromu günümüz iş dünyası için önemli bir sorun haline gelmiştir. Bireylerin işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ve kişisel başarı ve yeterlilik duygularının azalması şeklinde ortaya çıkan tükenmişlik daha çok insanlarla yüzyüze ilişki gerektiren mesleklerde görülen bir olgudur (Maslach ve Jackson, 1981; Ergin, 1992; Amigo vd., 2014; Günay ve Demiralay, 2016). Tükenmişlik; hizmet sektörü çalışanları olan doktorlar, hemşireler, hastabakıcılar, avukatlar, öğretmenler, akademisyenler, polisler, bankacılar, sosyal hizmet görevlileri, çocuk bakıcıları, çeşitli işletmelerin müşteri hizmetleri temsilcileri ve herhangi bir alanda yönetici kademesinde görev yapanlarda, diğer meslek gruplarına oranla daha yüksektir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Aşırı stres olgusu ile ilişkilendirilen işyeri tükenmişliği, “insanların iş ile kurdukları psikolojik bağlantılarda temel bir kriz” (Leiter ve Maslach, 2016: 91) ve zihinsel zorlamanın uzun vadeli sonucu (Demerouti vd., 2002) olarak adlandırılmıştır. Stres, psikolojik iyi oluşu etkileyen iç ve çevresel taleplerden kaynaklanmaktadır (Amigo vd., 2014). İş yerindeki tükenmişliğe neden olan psikososyal stresörler arasında uzun saatler çalışma, daha fazla iş yükleri, iş belirsizliği, ücret ve terfi için zayıf beklentiler, projelerde belirsiz roller, hata riskini hızlandıran zaman ve bütçe baskısı sayılabilir (Jugdev vd., 2018). İşin kendisine ilaveten iş çevresinin unsurları olan hızla değişen teknoloji, hızlı bilgi akışı, iş yaşam dengesini sağlamayı gittikçe zorlaştırmaktadır.

Tükenmişlik, hem çalışanlar hem de örgütler açısından iş yaşamını önemli ölçüde tehdit eden bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Tükenmişlik hissi içerisinde olan çalışanlar, mesleğin ve işin gereklerini yerine getirmekte zorlanmaktadır (Jugdev vd., 2018). Tükenmişlik, iş performansında azalma, iş tatminsizliği, işle ilgili faaliyetlere harcanan zamanın iş dışı faaliyetlere kaydırılması, daha düşük örgütsel bağlılık, artan devamsızlık ve işten ayrılma niyeti gibi istenmeyen sonuçlara yol açmaktadır. Daha önemlisi, tükenmişlik bulaşıcıdır ve bir bireyden diğerine geçerek kurumun her tarafına yayılır (Yavaş vd., 2013). İşletmeler tükenmişlikten kaynaklanan çalışan sağlığındaki bozulmaların ekonomik maliyetleri olarak üretim kayıplarına, fırsat kayıplarına, çalışanların iyi olmadıkları halde işyerinde bulunmalarının kayıplarına, devamsızlık, işten ayrılma niyeti, çalışan devri, kısa ve uzun dönemli işgöremezlik maliyetlerine katlanmaktadır (Jugdev vd., 2018). Tükenmişlik sadece bireyin kendisini ve yaptığı işi etkilemekle kalmayıp zaman içerisinde iş hayatı ile birlikte aile hayatını da olumsuz yönde etkilemektedir. Özellikle birbirini etkilediği düşünüldüğünde, iş ve aile olarak yaşamı ikiye bölünen birey için bu iki yaşam alanında dengeyi sağlamak oldukça güçleşmektedir (Günay ve Demiralay, 2016).

Tükenmişlik temel olarak duygusal enerjinin aşamalı bir biçimde azalması olarak ifade edilse de bu azalmanın eğimi bireyler, meslekler, örgütler, sektörler ve hatta ulusal kültürler göre farklılık gösterecektir (Arı ve Bal, 2008). Bankacılık sektörü çalışanları, tükenmişlik sendromuna karşı en savunmasız olanlar arasında sayılabilir. Ancak, bu sektörde tükenmişlik sendromunun varlığına ilişkin yeterli araştırma yapılmamıştır. Bu nedenle banka çalışanlarının zaman içindeki tükenmişlik durumunu değerlendirmek oldukça güçtür (Amigo vd., 2014). Banka çalışanlarının işyerinde harcadıkları zaman miktarı, banka çalışanları için potansiyel olarak önemli bir stres kaynağıdır. Finansal güvenlik, ilerleme fırsatları, performans talepleri, ilişkiler, olaylar ve işyerinin fiziki ortamı, bireyin çalışma ortamında üstesinden gelebilme yeteneğini sürekli olarak etkilemektedir ve iş-yaşam dengesinin sağlanması zorlaşmaktadır. Banka çalışanları, mesleklerinin çeşitli koşullarından dolayı stresle karşı karşıya kaldıklarında ve stresle başa çıkamadıklarında bunun sonucu tükenmişliktir (Khattak vd., 2011).

Günümüzün giderek artan rekabetçi bankacılık ortamında, banka yöneticileri, motive oluş, memnun ve örgüte bağlı ön cephe çalışanların, müşteri memnuniyeti ve müşterinin elde tutulması açısından önemli olduğunu düşünmektedir. Bunun nedeni, ön cephe çalışanların müşterilere üstün hizmet sunmada belki de en kritik halka

olmalarıdır. Ancak, müşterilerin hizmet mükemmelliği talepleri ve yönetimin verimlilik ve performans beklentileri arasında ortada kalmaları ve sık sık müşterileriyle zorlu etkileşimler yaşamaları bu çalışanların stres düzeylerini artırarak tükenmişliğe yol açmaktadır (Yavaş vd., 2013).

Bankacılık sektöründe zaman içerisinde önemli değişimler olmuştur. Özellikle son yıllarda bankaların ürün ve hizmet portföyünde önemli değişiklikler olmuştur. Bankacılık sektöründeki özel bankaların piyasaya hakimiyeti ve yabancı bankaların piyasaya girmesi nedeniyle rekabetin artması, müşteri odaklılıkta değişime yol açmıştır. Bankalar rekabetçi çevrede varlığını sürdürmek ve gelişmek için müşterileri çekmeye ve memnun etmeye yönelik yeni stratejiler geliştirme gayretine girmişlerdir. Gittikçe artan zaman ve hedef baskıları, müşteri memnuniyetini artırma yönündeki beklentiler banka çalışanları üzerinde baskıya yol açmıştır (Devi ve Nagini, 2014).

Bu çalışmanın amacı hizmet sektöründe faaliyet gösteren banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin, tükenmişliğin bireysel sonuçlarından olan fiziksel sağlık durumu ve aile hayatındaki olumsuzlukları ifade eden iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Bu kapsamda, ilgili yazından hareketle araştırmanın hipotezleri oluşturulmuş ve istatistiksel yöntemlerle test edilmiştir. Elde edilen bulgular ilgili yazına dayanarak ve önceki araştırmaların bulguları ile karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

1. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

Tükenmişlik kavramına ilişkin ilk makaleler, bir psikiyatrist olan Freudenberger (1974) tarafından ve işyerinde duygular üzerine çalışan bir sosyal psikolog olan Maslach (1976) tarafından yazılmıştır. Bu makalelerin temel katkıları fenomeni tanımlamak, ona bir isim vermek ve bunun nadir görülen bir karşılık olmadığını göstermekti. İlk makalelerin klinik ve sosyal psikolojik bakış açıları, tükenmişlik araştırmasının ilk aşamasının doğasını etkilemiştir. Klinik açıdan odak noktası, tükenmişlik belirtileri ve ruhsal sorunlar üzerinedir. Sosyal açıdan bakıldığında, hizmet sağlayıcı ile alıcı arasındaki ilişki ve hizmete yönelik mesleklerin durumsal bağlamı üzerinde durulmuştur (Maslach vd., 2001; Amigo vd., 2014). 1980'lerde tükenmişlik üzerine yapılan çalışmalar daha sistematik deneysel araştırmalara kaymıştır. Bu araştırmaların odak noktası tükenmişliğin değerlendirilmesiydi ve çeşitli farklı ölçümler geliştirildi. Konuya ilişkin çalışmaları ve özellikle tükenmişliğe ilişkin geliştirdiği ölçek nedeniyle en fazla anılan teorisyen olan Maslach'a göre tükenmişlik, insana yardımı esas alan meslekleri yapan bireyler arasında sıklıkla görülen bir duygusal tükenme ve sinizm sendromudur (Maslach ve Jackson, 1981). Daha yalın bir ifadeyle Maslach, tükenmişliği işi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşmeden oluşan, üç bileşenli bir psikolojik sendrom şeklinde ifade etmiştir (Maslach ve Jackson 1986; Maslach vd., 2001).

Tükenmişlik sendromunun önemli bir yönü, duygusal tükenme duygularının artmasıdır. Duygusal kaynakları tükendiği için, çalışanlar artık kendilerini psikolojik düzeyde işe veremeyeceklerini hissederler (Maslach ve Jackson, 1986). Tükenmişlik sendromu ilk olarak aşırı kronikleşmiş iş talebinin bireyin duygusal kaynaklarını tüketmesi ile ortaya çıkmaktadır. Bu durum duygusal tükenmenin oluşmasına neden olmaktadır. Bu aşamada tükenmişliğin stres boyutunu yaşayan birey kendisini fiziksel ve duygusal açıdan aşırı yorgun ve yıpranmış hissetmekte, işe odaklanamamakta ve müşterilere karşı kendisini eskisi kadar sorumlu hissedememektedir. Duygusal kaynakları tükendiği için, çalışanlar artık kendilerini psikolojik düzeyde işe veremeyeceklerini hissederler. Bir başka yönü de, müşterileri hakkında olumsuz, alaycı tutum ve duyguların gelişmesidir. Birey, savunma mekanizmasının bir sonucu olarak çevresindeki insanlarla olan ilişkisini sınırlamakta ve psikolojik olarak insanlardan uzaklaşmaktadır. Müşterilere bu tür olumsuz tepkiler, duygusal tükenme deneyimine bağlanabilir, yani, tükenmişliğin iki yönü olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma bir şekilde ilişkili görünmektedir. Tükenmişlik sendromunun üçüncü yönü, özellikle bir kişinin müşterileri ile olan çalışması açısından, kendini olumsuz değerlendirme eğilimidir. Birey daha önceki olumlu tutumlarıyla şimdiki tutumları arasındaki ayrımı fark ederek, bunun sonucunda mesafeli tutumlarının, çalıştığı kuruma ve topluma katkılarını sınırladığını düşünmektedir. Böylece birey iş ve insan ilişkileri konusunda bir yetersizlik duygusu içerisine girmekte, kısacası işini yapma ve müşterilerine hizmet sunma konusunda, kendisini yetersiz görmeye başlamaktadır. Bu durumda olan çalışanlar kendilerini mutsuz hissederler ve işteki başarılarından memnun değildirler. Kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğilimi içerisinde olması kişisel başarı boyutu içerisinde tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981; Cordes ve Dougherty, 1993: Maslach

vd., 2001). Tükenmişlik yazınında yer alan araştırmalarda duygusal tükenmenin, en yaygın ve en kapsamlı olarak analiz edilen tükenmişlik boyutu olduğu ifade edilmiştir (Maslach ve Leiter 2008: 499).

Maslach ve Leiter (1997), bireyin iş çevresindeki altı faktörü (iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet, değerler) çalışma alanları olarak tanımlamış ve bu faktörler açısından birey ve işi arasındaki uyum veya uyumsuzluğu konu alan bir model oluşturmuşlardır. Bu model tükenmişlik olgusunu, “iş talepleri ile işi yapan bireylerin ihtiyaçları arasında temel bir uyumsuzluktan kaynaklanan ve yavaş yavaş gelişen bir süreç” olarak tanımlamaktadır. Modele göre tükenmişlik sendromunun artı ve eksi uçları vardır. İşin talepleri ile işi yapan bireylerin ihtiyaçları arasındaki fark ne kadar büyükse, diğer bir deyişle birey ile işi arasındaki uyumsuzluk ne kadar fazla ise, tükenme olasılığı o kadar yüksektir. Aksi halde uyum ne kadar fazla ise, işle bütünleşme (engagement) olasılığı o kadar fazla olacaktır (Ardıç ve Polatçı, 2009).

2.TÜKENMİŞLİĞİN NEDENLERİ VE SONUÇLARI

Endüstriyel örgütsel psikoloji alanından gelen teorik ve metodolojik katkılarla birlikte tükenmişlik kavramıyla ilgili daha fazla ampirik çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Tükenmişlik, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve çalışan devri gibi kavramlarla bağlantılı bir iş stresi biçimi olarak görülmüştür. Endüstriyel-örgütsel yaklaşım, klinik ve sosyal psikolojiye dayanan önceki çalışmalarla birleştirildiğinde, tükenmişlik kavramı daha zengin bir perspektiften ele alınarak ve standartlaştırılmış araçların ve araştırma tasarımlarının kullanımı yoluyla kavramın bilimsel temeli güçlendirilmiştir. Bu yaklaşım, araştırmacıların birçok potansiyel etki ve sonucun aynı anda katkısını incelemelerine olanak vermiştir (Maslach vd., 2001).

2.1.Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğe neden olan faktörler iki grupta toplanabilir (Maslach vd., 2001). Birinci grupta “bireysel ve sosyal nedenler” yer almaktadır. Bireysel özellikler, bireyin sahip olduğu, bazı durumlarda tükenmişliğe zemin hazırlayan ya da tükenmişliği artıran, bazı durumlarda ise tükenmişliği ve etkilerini azaltıcı bir rol oynayan özellikleri ifade etmektedir (Arı ve Bal, 2008). Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, kişisel beklentiler, motivasyon, kişilik ve beklentiler, performans, kişisel yaşamda karşılaşılan stresler, işte çalışma süresi, iş doyumunu, informal ilişkiler yürüttüğü bireyler ve üstlerinden gördüğü destek gibi nedenler bireysel ve sosyal nedenler başlığı altında incelenmektedir (Maslach vd., 2001; Akbolat ve Işık, 2008). Tükenmişliği etkileyen sosyal faktörlerden en önemli belirleyicilerin aile yapısı ve sosyal destek olduğu görülmüştür. Doyumlu bir aile yaşamına sahip olmak, iş arkadaşları ve dostları ile sorunları paylaşarak çözüme yönelik iletişimde bulunmak tükenmişliği azaltmada etkili olmaktadır (Arı ve Bal, 2008). İkinci grupta, örgütsel özellikler yer almaktadır. Birey ile iş çevresi arasında yaşanan bir uyumsuzluk tükenmişliği etkilemektedir. İşin niteliği, çalışılan örgüt tipi, haftalık çalışma süresi, örgütün özellikleri, aşırı rol yükü, belirsizlik ve çatışma, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler, iş gerilimi, rol belirsizliği, kararlara katılmama, örgüt içi ilişkiler, örgüt iklimi ise tükenmişliğin örgütsel nedenleri olarak ele alınmaktadır (Cordes ve Dougherty, 1993; Maslach vd., 2001; Akbolat ve Işık, 2008; Arı ve Bal, 2008).

Maslach vd., (2001:413) göre ne geleneksel anlayışın “bireysel özellikler odaklı” tükenmişlik anlayışı, ne de daha sonraları ortaya çıkan “örgütsel faktörler odaklı” tükenmişlik anlayışı, tükenmişlik sendromunu gerçek anlamda tanımlamak için yeterli değildir. Yazarlar, tükenmişlik konusuna farklı bir bakış açısıyla yaklaşmış, bireysel ve örgütsel faktörleri bir arada incelemişlerdir. Onlara göre tükenmişliğin oluşmasına neden olan faktörler, “çalışma hayatının alanları”dır ve ancak bu alanlar incelenip gerekli değişiklikler yapıldığında tükenmişlik önlenmiş olacaktır. Bu alanlar; işyükü (aşırı iş talepleri, kişi-iş uyumsuzluğu), kontrol (çalışanın işle ilgili kaynaklar üzerinde yetersiz kontrolü ya da yetersiz yetki), ödül (yetersiz finansal, sosyal ödüller ve içsel ödüller), işyerinde ilişkiler (olumsuz ilişkiler, sosyal destek eksikliği), adalet (algılanan adaletsizlik) ve değerler (örgütsel değerlerle bireysel değerlerin uyumsuzluğu) olarak gruplandırılmıştır. Tükenmişlik, bu altı alanın bir kısmı veya tamamı açısından bireyler ve onların çalışma ortamı arasındaki kronik uyumsuzluklardan kaynaklanmaktadır (Maslach vd., 2001:415). Birey ile iş çevresi arasında bu alanlarda yaşanabilecek uyumsuzluk, bireyin işe yönelik sahip olduğu enerjiyi, aidiyet ve yeterlilik duygusunu azaltıcı bir etki yaratmakta ve tükenmişliğe neden olmaktadır. Bu alanlarda var olan uyum ise, bireyin işe bağlılığını artırmaktadır. Tükenmişliğin kaynakları kişisel olmaktan çok, durumsaldır. Bu yüzden, tükenmişliğe yönelik çözümler, çoğunlukla işin sosyal ortamında aranmalıdır (Budak ve Sürvegil, 2005: 97).

Tükenmişlik ile tutumlar ve davranış arasındaki ilişkileri inceleyen çeşitli araştırmalarda tükenmişliğin en fazla görülen nedenleri arasında çalışanın sınırlarını zorlayan ağır iş yükü, rol çatışması, rol belirsizliği, örgütlerdeki yetersiz ödül sistemi, destekleyici örgüt kültürünün eksikliği, örgütteki adaletsiz uygulamalar, içsel motivasyon, değer çatışması ve bireyin işe uyumsuzluğu gibi etkenler ortaya konulmuştur (Maslach vd., 2001; Low vd., 2001; Maslach ve Leiter, 2008).

2.2. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik sendromunun önemi, bireysel ve örgütsel açıdan yarattığı olumsuz sonuçlarda yatmaktadır. Tükenmişlik konusundaki araştırmaların önemli bir kısmı, onun olumsuz çıktıları üzerinde yoğunlaşmıştır. Bireylerin önceleri içsel olarak yaşadıkları bazı belirti ve durumlar bir süre sonra aile ve iş yaşamına da yansımaktadır (Maslach ve Jackson, 1981; Cordes ve Dougherty, 1993). İşle ilgili faaliyetlerin çalışanların aileleri, arkadaşları ve kişisel yaşamları üzerindeki olumsuz etkileri iş ve iş dışı alanlar arasındaki ilişki açısından araştırmacılar tarafından ilgi görmektedir (Jackson ve Maslach, 1982). Yapılan ampirik çalışmalarda tükenmişlik ile sosyal ilişkiler ve aile ilişkilerinin gördüğü zarar arasında ve tükenmişlik ile iş-işdışı çatışma arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Burke ve Deszca, 1986; Jackson ve Maslach, 1982; Low vd., 2001).

Maslach ve Jackson (1981:100), Tükenmişlik Sendromunun ilk belirtileri olarak enerji kaybı, performanstaki düşüş, verilen görevlerin başarılı bir şekilde yapılmasındaki yetersizlikler, hedef odaklı ortak iş gruplarında isteksizliğin ortaya çıktığını ifade etmektedir. Tükenmenin insanlar üzerinde geçici veya kalıcı rahatsızlıklar bıraktığı yapılan araştırmalarca ispatlanmıştır (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Tükenmişlik çalışanlar için psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklara sebep olmaktadır. Tükenmişliğin zihinsel işlev bozukluğuna yol açtığı yani, anksiyete, depresyon, benlik saygısındaki düşüşler gibi akıl sağlığı açısından olumsuz etkileri olduğu ileri sürülmüştür (Maslach vd., 2001: 406). Tükenmişliğin bir dizi ruhsal (örn., öz saygı hissinde azalma, depresyon, çabuk öfkelenme, çaresizlik, kaygı) sağlık problemleri ile de ilişkili olduğu tesbit edilmiştir (Cordes ve Dougherty, 1993).

Strese bağlı olarak gelişebilecek fizyolojik kökenli rahatsızlıklar; baş ağrısı, kollesterol yükselmesi, uyusukluk hali, uyku bozuklukları, yorgunluk, uykusuzluk, baş ağrısı, mide rahatsızlıkları, fiziksel olarak tükenmişlik hissi ve bunların sonucunda da alkol ve uyuşturucu kullanımı gelmektedir (Maslach ve Jackson, 1981; Cordes ve Dougherty, 1993). Tükenmişliğin duygusal tükenme bileşeni, stresle ilişkili sağlık sonuçları açısından diğer iki bileşene göre daha belirleyicidir.

Tükenmişliğin ortaya çıkardığı fizyolojik sonuçlara karşı birey, bazı duygusal tepkiler geliştirerek, kendisini korumaya çalışacaktır. Bireyin tükenme süreci içerisinde karşı karşıya kaldığı fizyolojik sorunlar, onun psikolojik düzenini de bozma eğilimi gösterecektir. Birey, fizyolojik olarak yukarıda ifade edilen olumsuz durumlarla karşılaşılması halinde kendisinden beklenen işleri verimli şekilde yapamayacak, performans düşüklüğü olacak, ortaya koyduğu iş çıktıları ne kendisini ne de yöneticilerini memnun edecektir (Ardıç ve Polatçı, 2008).

3. TÜKENMİŞLİK, İŞ YAŞAM DENGESİ VE ÇALIŞAN SAĞLIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Tükenmişliğin sonuçları birey ve çalışma hayatı üzerinde yaptığı olumsuz etkilerle bitmemekte, tükenmişlik sonucu ortaya çıkan ruhsal sıkıntılar, davranış bozukluklarına ve kişilerarası anlaşmazlıklara yol açtığından aile hayatını da olumsuz etkilemektedir (Burke ve Greenglass, 2001). Tükenmişliğin etkileri özel hayata da yansıdığına çalışanlar iş-yaşam dengesini sağlamada zorlanmaktadır. İş-yaşam dengesi, bir çalışanın hem işinin hem de kişisel yaşamının taleplerini rahatça karşılayabildiği bir denge durumu olarak tanımlanır. Günümüzde işyerinde artan talepler nedeniyle çalışanlar kişisel yaşamlarında daha fazla stres yaşamaktadır. Bu nedenle iş ve aile yaşamı arasında uygun bir denge sağlamak çalışanları zorlamaktadır (Devi ve Nagini, 2014).

İş-yaşam dengesi uygulamalarının kaynağı, bir çalışanın yaşadığı iş-yaşam çatışmasından kaynaklanmaktadır. İş-yaşam çatışması, bir çalışanın işle ilgili rollerinin bir başka yaşam alanıyla ilgili rolleriyle (eş, ebeveyn, vd.) uyumsuz olması durumunda ortaya çıkan roller arası çatışmasıdır. İş-yaşam çatışması kavramı, çoğu bireyin birden çok role sahip olduğunu kabul eder. İş-yaşam dengesi uygulamaları, iş-yaşam çatışması miktarını en aza indirmeye yardımcı olur ve ayrıca iş-yaşam çatışmasının aşırı iş istekleri ve aşırı iş yükü gibi öncüllerini belirlemeyi

hedefler. İş-yaşam dengesi, çalışanların ne zaman, nerede ve nasıl çalışacakları üzerinde belli bir ölçüde kontrole sahip olmaları ile ilgilidir. Araştırmalar, çalışma ortamları üzerinde bir tür kontrol sahibi olan çalışanların, stresle ilişkili daha az sağlık sorunu yaşadıklarını göstermiştir (Anthonia ve Ukoha, 2018).

Günümüzde, iş-yaşam dengesi, hem işverenler hem de çoğu kuruluşun çalışanları için giderek yaygınlaşan bir endişe haline gelmiştir. Son zamanlarda, çalışanların hayatlarının yanı sıra aile üzerindeki baskıların dikkate alınmasında bir artış olmuştur. Bu, iş hayatıyla ilgili sınırların araştırılmasını tetiklemiştir. Kaliteli hizmet sunmaya yönelik çabalardan kaynaklanan yüksek düzeyde rekabetçi baskıların olduğu bir ortamda, çalışanların önemi çok büyüktür. İş genellikle hayatın bir parçası olarak kabul edilir. Belli fiziksel, psikolojik ve zamansal sınırlarla ayrılrsa da, iki kavram aynı zaman ve mekân bağlamında işlevselleştirilir (Anthonia ve Ukoha, 2018).

Karatepe ve Tekinkuş (2006), Türkiye’de bankacılık sektöründen 363 çalışan üzerine yapmış oldukları araştırmada iş-aile çatışmasının duysusal tükenmişliği artırdığını ortaya koymuşlardır.

Siw vd., (2008), Norveçte çeşitli mesleki gruplardan oluşan 2235 kişilik örneklem üzerinde yapmış oldukları araştırmada iş-aile çatışmasının yönü (iş-aile çatışması, aile-iş çatışması) ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi uzun dönemli olarak araştırmışlardır. Elde edilen sonuçlar iş-aile çatışması ile tükenmişlik arasında karşılıklı ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Başka bir ifade ile hem tükenmişlik iş –aile çatışmasına yol açmakta, hem de iş-aile çatışması tükenmişliğe yol açmaktadır.

Jackson ve Maslach (1982), 142 polis memuru ve eşlerini kapsayan çalışmalarında tükenmişlik deneyimi yaşayan çalışanların arkadaşlarından uzaklaştıklarını ve sosyal ilişkilerini azalttıklarını tesbit etmişlerdir. Burke ve Deszca (1986), polis memurlarının tükenmişlik düzeyleri ile iş-işdışı çatışması arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Polis memurlarının iş ve iş taleplerinin dokuz alan (örn., kişisel, ev ve aile hayatı) üzerindeki etkilerini araştırırken bu alanların genelini iş-işdışı çatışma olarak adlandırmışlardır. Elde edilen bulgular, yüksek düzeyde tükenmişlik yaşayan polis memurlarının aynı zamanda iş taleplerinin kişisel, ev ve aile yaşamlarında daha büyük negatif etkisinin olduğunu ortaya koymuştur.

Günay ve Demiralay (2016), Muhasebe meslek çalışanlarının iş stresleri, tükenmişlik sendromu ve iş-aile yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi 159 kişiden oluşan örneklem üzerinde araştırmışlardır. Elde edilen bulgular iş-aile dengesinin, tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu, kişisel başarı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Burke ve Deszca (1986), Kanada’da 828 polis memurunu kapsayan araştırmalarında psikolojik kaynaklı semptomların (örn., iştahsızlık, baş ağrısı, göğüs ağrısı) tükenmişlik bileşenleriyle pozitif yönde ilişkili olduğunu saptamışlardır. Benzer biçimde Jackson ve Maslach (1982), polisler üzerine yapmış oldukları çalışmada çalışanların ve eşlerinin beyanına dayalı olarak tükenmişlik bileşenlerinde dikkate değer düzeyde tükenmişlik yaşayan polislerin işten eve döndüklerinde gergin ve kaygılı olduklarını ortaya koymuşlardır.

Khattak vd., (2011), Pakistan’da 237 banka çalışanını kapsayan araştırmalarında bankacılık sektöründe mesleki stres ve profesyonel tükenmişliği incelemişlerdir. Elde edilen sonuçlar, iş yükünün, çalışma saatlerinin, işteki teknolojik sorunların, yetersiz maaşın, aile için ayrılan zamanın ve evde iş yeri ile ilgili endişelerin, bankacılık sektöründeki önemli stres kaynakları olduğunu ortaya koymuştur. Söz konusu stres kaynaklarının ortaya çıkardığı tükenmişlik belirtileri sırt ağrısı, aşırı yorgunluk, baş ağrısı ve uyku bozukluğudur. Tüm stresörlerin (organizasyon, meslek, iş ilişkisi, çalışma ortamı) tükenmişlikle anlamlı bir ilişkili içinde olduğu ve Pakistan bankacılık sektöründe tükenmişliği anlamlı bir şekilde yordadığı anlaşılmıştır.

4. TÜKENMİŞLİK VE DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Birçok çalışmada demografik değişkenlere göre tükenmişlik durumu sistemli bir biçimde incelenmemiştir. Bununla birlikte ABD’de tükenmişliğin en fazla yaşları 30 veya 40’ın altında olan, iş deneyimi az, genç çalışanlarda görüldüğü saptanmıştır. Ancak, bu sonuçların seçici iş bırakma nedeniyle bir miktar dikkatle yorumlanması gerekir. Tükenmiş olan çalışanların işlerini bırakmaları oldukça muhtemeldir, böylece daha yaşlı ve daha deneyimli çalışanlar (hayatta kalanlar) nispeten sağlıklı olur. Diğer taraftan, Hollanda gibi Avrupa ülkelerinde tükenmişlik daha yaşlı yaş gruplarında daha yaygın olmakla beraber muhtemelen Avrupalı çalışanlar iş değiştirmek konusunda

daha isteksizdir çünkü kültürel değerler ve sosyal güvenlik sistemleri işgücü piyasası hareketliliğini ABD’de olduğundan daha fazla kısıtlamaktadır (Schaufeli, 2017).

Önceleri kadınların erkeklere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları iddia edilmekteydi. Ancak, toplumsal cinsiyet genellikle mesleki rol ve hiyerarşik konum ile karıştırılmaktadır. Örneğin, erkeklerle kıyaslandığında, kadınlar kuruluşlarda daha az denetleyici rol oynamakta ve bu nedenle de yüksek gelir, toplumsal statü ve özerklik gibi işle ilgili ödüller için daha az erişim olanaklarına sahiptirler. Bu karıştırıcı değişkenler dikkate alındığında, duyarsızlaşma dışında, tükenmişlikteki belirgin cinsiyet farklılıkları gözlenmemektedir (Schaufeli, 2017).

Eğitim seviyesi açısından ele alındığında tükenmişliğin daha düşük eğitim seviyesi ve daha düşük statüye sahip çalışanlar arasında daha fazla görüldüğü saptanmıştır (Maslach ve Jackson, 1981). Medeni durum açısından ele alındığında bir çok çalışmada bekarların evlilere göre daha fazla tükenmişlik riski taşıdığı ortaya çıkmıştır. Aileden gelen sosyal destek evlilerde tükenmişlik riskini hafifletebilmektedir (Schaufeli, 2017).

Hannani vd., (2011), İran’daki devlet bankası çalışanlarının tükenmişlik sendromu boyutları ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için gerçekleştirdikleri araştırmanın sonucunda banka çalışanlarının yaş, cinsiyet, çalışma süresi ve medeni durumu ile duygusal tükenme ve kişisel başarılarının azalması arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Devi ve Nagini (2014), Hindistan’da 103 banka çalışanını kapsayan çalışmalarında, çalışanların çoğunun iyi iş-yaşam dengesi ve düşük düzeyde tükenmişlik bildirdiklerini ortaya koymuştur. Pozisyon, yaş, medeni durum, vasıf durumu ve kıdemli çalışanların yaşadığı tükenmişliği anlamlı bir biçimde etkilediği saptanmıştır.

Serinkan ve Arapova (2018), Kırgızistan’da faaliyet gösteren 6 bankanın çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve tükenmişlik alt boyutları arasında çalışanların demografik özellikleri bakımından farklılıkların olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapmış oldukları çalışma sonucunda banka çalışanlarının genel tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Bankacılık alanında çalışanların duygusal tükenme ve kişisel başarı hissinde düşme düzeyinin yüksek olduğu, duyarsızlaşma boyutunun ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın diğer sonuçları ise; erkeklerin bayanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları, bekârların evlilere göre daha fazla tükenme yaşadıkları ve gençlerin daha fazla tükenmiş oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca çocuk sahibi olan kişilerin daha az tükenmiş oldukları tespit edilmiştir.

Akbolat ve Işık (2008), bir kamu hastanesinde görev yapan personelin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli özelliklerine göre incelenmesini amaçlayan çalışmalarında 185 sağlık çalışanına anket uygulamışlardır. Araştırma sonucunda, sağlık çalışanlarının unvan ve şu anki işyerinde çalışma sürelerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde bir etkisinin olmadığı, ancak cinsiyet, yaş, çocuk sayısı, eğitim gibi diğer tanımlayıcı özelliklerinin tükenmişlik düzeylerine etki ettiği gözlenmiştir.

Amigo vd., (2014), İspanya’da 1341 banka çalışanını kapsayan araştırmalarında çalışanların % 63.16’sının yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik; %60.92’sinin duyarsızlaşma ve %28.41’inin kişisel başarıda düşme riskine sahip olduklarını ortaya koymuştur. Ayrıca, çalışanların tükenmişlik düzeylerinde cinsiyete göre farklılık olduğu, duygusal tükenmişlik ve kişisel başarıda düşme boyutlarında kadınların erkeklere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı saptanmıştır. Yaş açısından 55 yaş ve üstü çalışanların daha az duygusal tükenmişlik yaşadıklarını ortaya koymuştur.

5. BANKA ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

5.1. Araştırmanın Amacı ve Örneklemi

Bu çalışmanın amacı hizmet sektöründe faaliyet gösteren banka çalışanlarının tükenmişliğin boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi düzeylerinin, tükenmişliğin bireysel sonuçlarından olan fiziksel sağlık durumu ve aile hayatındaki olumsuzlukları ifade eden iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerinin incelenmesidir. Ayrıca banka çalışanlarının tükenmişlik düzeyinin çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği de araştırılmıştır. Araştırma, yordayıcı korelasyon modelinde (Büyüköztürk vd., 2012) tasarlanmış olup verilerin elde edilmesinde anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın

örneklemine Afyon ilinde faaliyet gösteren 12 farklı bankadan anket formunu cevaplandırmayı kabul eden 221 banka çalışanı oluşturmaktadır. Örneklemin %57,7'si erkek, % 42,3'ü kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Banka çalışanlarının %58,1'i 21-30 yaş, %33'ü 31-40 ve %7'si 41 yaş ve üzerindedir. Banka çalışanlarının yarısından fazlasının genç çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Örnekleme yer alan banka çalışanlarının %59,5'i evli, % 40,5'i bekar. Örnekleme yer alan çalışanların yarısından fazlası evlidir. Eğitim düzeyi açısından %6'sı lise, %7,3'ü yüksekokul, %75,7'si lisans, %10'u yüksek lisans, %1'i ise doktora mezundur. Örneklemin büyük bir kısmının lisans mezunu olduğu görülmektedir. Bankalardaki haftalık çalışma süresi % 75,7 oranında 40-50 saat, %18,5 oranında 51-60 saat arasındadır.

5.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda ilgili yazın temel alınarak oluşturulan hipotezler aşağıda yer almaktadır.

H1: Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeyinin iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1a: Banka çalışanlarının duygusal tükenme düzeyinin iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1b: Banka çalışanlarının duyarsızlaşma düzeyinin iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1c: Banka çalışanlarının kişisel başarıda düşme hissini iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeyinin çalışanların sağlık durumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2a: Banka çalışanlarının duygusal tükenme düzeyinin çalışanların sağlık durumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2b: Banka çalışanlarının duyarsızlaşma düzeyinin çalışanların sağlık durumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2c: Banka çalışanlarının kişisel başarıda düşme hissini çalışanların sağlık durumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3: Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeyi demografik değişkenlere göre farklılık gösterir.

H3a: Banka çalışanlarının duygusal tükenme düzeyi demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H3b: Banka çalışanlarının duyarsızlaşma düzeyi demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H3c: Banka çalışanlarının kişisel başarı da düşme hissi demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterir.

5.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Tükenmişlik Ölçeği: Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri Türkçe'ye Ergin (1992) tarafından uyarlanan 22 ifadeli Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) (Maslach vd., 1981) ile ölçülmüştür. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması sırasında, özgün formunda 7 basamaklı olan cevap seçeneklerinin Türk Kültürüne uygun olmadığı görülmüştür. Daha sonra basamak sayısı 5'e indirilmiştir (Ergin, 1993). Bu ölçek Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion), Duyarsızlaşma (Depersonalization) ve Kişisel Başarı (Personal Accomplishment) olarak adlandırılan üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler, 9'u duygusal tükenme düzeyini, 8'i kişisel başarıda düşme hissini, 5'i duyarsızlaşmayı ölçen "hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman" şeklinde 5 basamaklı cevap seçeneklerinden oluşmaktadır. Ölçek değerlendirilirken, tükenmişliğin üç boyutundan ikisi olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında puan ne kadar yüksekse, buna karşın üçüncü boyut olan kişisel başarıda düşme hissinde ise puan ne kadar düşük ise, o ölçüde tükenmişlik yaşandığı şeklinde bir sonuca ulaşılmaktadır.

Duygusal Tükenme alt ölçeği, kişinin mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlar ve 9 maddeden oluşmaktadır (1.2.3.6.8.13.14.16.20).

Duyarsızlaşma alt ölçeği, kişinin hizmet verdiklerine karşı, bireylerin kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde davranmalarını tanımlar ve 5 maddeden oluşmaktadır (5.10.11.15.22).

Kişisel Başarıda Düşme Hissi alt ölçeği, insanlarla çalışan bir kimsede yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar ve 8 maddeden oluşmaktadır (4.7.9.12.17.18.19.21).

Ölçekteki örnek ifadeler: “İşimin beni tükettiğini hissediyorum”, “İşimden soğuduğumu hissediyorum”, “İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım”.

Sağlık Durumu: Çalışanların sağlık durumu, Quinn ve Shepard (1974) tarafından geliştirilen, Burke vd., (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Psikosomatik Belirtiler (Psychosomatic Symptoms) Ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçek 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, ankete katılanların geçtiğimiz yıl her bir fiziksel semptomu (örneğin baş ağrısı, uyuma zorluğu) ne sıklıkla yaşadıklarını göstermektedir. Sağlık durumu ölçeğinde yüksek skorlar daha kötü bir sağlık durumuna işaret etmektedir.

İş/Yaşam Dengesi: Bir diğer değişken olan iş-yaşam dengesi, Hymann (2005) tarafından geliştirilen, Küçükusta (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçek ile ölçülmüştür. Ölçekte 15 ifade yer almaktadır. Bu ifadelerden bazıları “Özel yaşamımı işim nedeniyle ihmal ederim”, “Özel yaşamım işim için gerekli enerjimi tüketir”, “Özel yaşamımdaki sorumluluklarımdan işim etkileniyor” şeklindedir. Ölçekteki ifadeler, “kesinlikle katılmıyorum”dan “kesinlikle katılıyorum”a kadar uzanan 5’li Likert ölçeği ile ölçülmüştür. İş-yaşam dengesi ölçeğinde düşük skorlar daha iyi iş-yaşam dengesine işaret etmektedir (Smeltzer vd., 2016).

5.4. Veri Analiz Yöntemi

Araştırma kapsamında toplanan veriler SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) programı yardımıyla çözümlenmiştir. Araştırma sürecinde veriler üzerinde, pearson korelasyonu, cronbach alpha, çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Sınanan hipotezler sayesinde algılanan tükenmişlik değişkeninin boyutları olan “Duygusal Tükenme”, “Duyarsızlaşma” ve “Kişisel Başarı” algılarının banka çalışanlarının iş-yaşam dengesi ve sağlık durumu üzerindeki etkisi test edilmiştir. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, çocuk sahibi olma, kıdem, haftalık ortalama çalışma saatinin tükenmişlik boyutları üzerindeki etkisini belirlemek için varyans analizi ve t testi kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında yer alan değişkenlerin normal dağılımına uygun olup olmadıklarını ortaya koymak için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları hesaplanmıştır. Normal bir dağılımda bu değerlerin +1.0 ile -1.0 arasında olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 208). Araştırmanın değişkenlerinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1.0 ile -1.0 arasında değiştiği ve değişkenlerin normal dağılıma uyduğu saptanmıştır.

5.5. Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi, Ortalama, Standart Sapmalar ve Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri, ortalama ve standart sapmaları Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Tükenmişlik ölçeğinin boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizi, ortalama ve standart sapmalar

| Değişkenler | Min. | Mak. | Toplam Ortalama | St. Sapma | Alfa | Madde Sayısı |
|------------------|------|------|-----------------|-----------|------|--------------|
| Duygusal Tükenme | 9 | 43 | 26.30 | 5.64 | .717 | 9 |
| Duyarsızlaşma | 5 | 24 | 15.51 | 3.23 | .705 | 5 |
| Kişisel Başarı | 8 | 37 | 22.83 | 5.41 | .715 | 8 |

Tükenmişlik ölçeğinde yer alan her bir boyutun kendi içindeki tutarlılığı Cronbach alpha katsayıları ile belirlenmiştir. Bu katsayının 0.70’ten büyük değerleri kabul edilebilir bulunmaktadır (Nunnally ve Bernstein, 1994). Buna göre Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarının güvenilirlik düzeylerinin kabul edilebilir seviyelerde olduğu görülmektedir.

Tükenmişlik ölçeğinde yer alan ifadeler orijinal değerlendirme formuna bağlı alınarak değerlendirilmiştir (Maslach ve Jackson, 1986). Orijinal çalışmada boyutlar Tablo 2’deki değerlere göre yorumlanmaktadır.

Tablo 2: Tükenmişlik boyutlarının orijinal değerlendirilmesi

| TÜKENMİŞLİK BOYUTLARI | YÜKSEK | ORTA | DÜŞÜK |
|-----------------------|-------------|-------|-------------|
| Duygusal Tükenme | 18 ve Üzeri | 12-17 | 0-11 |
| Duyarsızlaşma | 10 ve Üzeri | 6-9 | 0-5 |
| Kişisel Başarı | 0-21 | 22-25 | 26 ve Üzeri |

Tablo 2'deki değerler dikkate alındığında örneklem içerisinde bulunan katılımcıların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin yüksek ve kişisel başarı hissinde düşme düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlar aşağıda Tablo 3'de yer almaktadır.

Tablo 3: Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri

| TÜKENMİŞLİK BOYUTLARI | ORTALAMA | TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ |
|------------------------|----------|--------------------|
| Duygusal Tükenme | 26.30 | Yüksek |
| Duyarsızlaşma | 15.51 | Yüksek |
| Kişisel Başarıda Düşme | 22.83 | Orta |

Banka çalışanlarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin yüksek, kişisel başarı düzeyinde düşme hissini ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Tükenmişlik boyutlarının demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, çocuk sahibi olma, haftalık ortalama çalışma saati) göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için Bağımsız Örneklerde t Testi ve One Way Anova testinden yararlanılmıştır.

Tablo 4: Banka çalışanlarının demografik değişkenlere göre mesleki tükenmişlik envanteri alt ölçeklerinden aldıkları puanlara ilişkin ANOVA sonuçları

| Mesleki Tükenmişlik Envanteri | Gruplar | Örneklem Sayısı (n) | Ortalama (X) | St. Sapma (S) | F Değeri | Anlamlılık Düzeyi (p) |
|-------------------------------|---------------|---------------------|--------------|---------------|----------|-----------------------|
| Duygusal Tükenme | Lise | 12 | 27.083 | 4.679 | 1.442 | .232 |
| | Yüksekokul | 13 | 29.153 | 4.394 | | |
| | Lisans | 155 | 25.935 | 5.621 | | |
| | Yüksek Lisans | 21 | 26.190 | 6.054 | | |
| Duyarsızlaşma | Lise | 11 | 16.272 | 5.442 | .750 | .523 |
| | Yüksekokul | 16 | 16.312 | 2.182 | | |
| | Lisans | 161 | 15.422 | 3.015 | | |
| | Yüksek Lisans | 19 | 15.000 | 3.636 | | |
| Kişisel Başarıda Düşme | Lise | 11 | 26.090 | 8.129 | 3.616 | .014 |
| | Yüksekokul | 16 | 25.937 | 5.519 | | |
| | Lisans | 150 | 22.406 | 5.190 | | |
| | Yüksek Lisans | 18 | 22.055 | 4.235 | | |
| Duygusal Tükenme | 20-30 yaş | 116 | 26.775 | 5.606 | .801 | .450 |
| | 31-40 yaş | 70 | 25.757 | 5.762 | | |
| | 41-50 yaş | 11 | 27.181 | 6.030 | | |
| Duyarsızlaşma | 20-30 yaş | 124 | 15.846 | 3.152 | 3.095 | .047 |
| | 31-40 yaş | 68 | 14.676 | 3.266 | | |
| | 41-50 yaş | 10 | 16.100 | 3.842 | | |
| Kişisel Başarıda Düşme | 20-30 yaş | 116 | 21.890 | 5.046 | 1.928 | .148 |
| | 31-40 yaş | 64 | 24.500 | 6.328 | | |
| | 41-50 yaş | 10 | 22.889 | 5.355 | | |

Anova testi sonuçlarına göre çalışanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık yokken ($p>0.05$), kişisel başarı hissinde düşme boyutunda anlamlı bir farklılık vardır ($p<0.05$). Grupların ortalamalarına bakıldığında lise (26.09) ve yüksekokul mezunu (25.93) çalışanların kişisel başarı ortalamaları, lisans (22.40) ve yüksek lisans (22.05) mezunu çalışanların ortalama puanlarından daha yüksektir. Kişisel başarıda düşme hissinde puan ne kadar düşük ise, o ölçüde tükenmişlik yaşandığı şeklinde bir sonuca ulaşılmaktadır. Farklılığın kaynağını saptamak amacıyla yapılan Post-hoc testi sonucunda kişisel başarıda düşme hissinin hangi gruptan kaynaklandığına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir bulgu elde edilememiştir ($p>0.05$).

Anova testi sonuçlarına göre banka çalışanlarının duygusal tükenme ve kişisel başarıda düşme hissi boyutlarında yaşa göre anlamlı bir farklılık yokken ($p>0.05$), duyarsızlaşma boyutunda yaşa göre anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Farklılığın kaynağını araştırmak amacıyla yapılan Dunnett C testi sonucu 20-30 yaş arasındaki çalışanların duyarsızlaşma düzeyi ile 31-40 yaş arasındaki çalışanların duyarsızlaşma puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Grupların ortalamalarına bakıldığında 20-30 yaş arasındaki çalışanların duyarsızlaşma ortalaması (15.84), 31-40 yaş arasındaki çalışanların duyarsızlaşma ortalamasından (14.67) daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre genç banka çalışanlarının duyarsızlaşma düzeyinin daha yaşlı çalışanlara göre bir miktar yüksek olduğu ifade edilebilir.

Çalışanların tükenmişlik boyutlarında cinsiyete, çocuk sahibi olma durumuna, medeni durumlarına, haftalık çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0.05$). Elde edilen bulgulara göre tükenmişlik düzeyinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği ile ilgili hipotezler, sadece H3c hipotezinde eğitim düzeyi açısından, H3b hipotezinde ise yaş değişkeni açısından doğrulanmıştır.

5.6. Sağlık Durumu ve İş-Yaşam Dengesi Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi, Ortalama ve Standart Sapmalar

Tablo 5’de görülebileceği gibi Sağlık Durumu ve İş-Yaşam Dengesi ölçeklerinin güvenilirlik düzeyi yüksektir. Banka çalışanlarının sağlık durumunun 2.47 ortalama ile iyi sayılabilecek bir düzeyde olduğu (sağlık durumu ölçeğinde yüksek skorlar daha kötü bir sağlık durumuna işaret etmektedir), iş yaşam dengesinin ise 2.84 ortalama ile orta seviyeye yakın olduğu görülmektedir (iş-yaşam dengesi ölçeğinde düşük skorlar daha iyi iş-yaşam dengesine işaret etmektedir).

Tablo 5: Sağlık durumu ve iş-yaşam dengesi ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi, ortalama ve standart sapmalar

| Değişkenler | Ortalama | St.Sapma | Alfa | Madde Sayısı |
|------------------|----------|----------|------|--------------|
| Sağlık Durumu | 2.4743 | .95527 | .939 | 19 |
| İş Yaşam Dengesi | 2.8446 | .90595 | .920 | 15 |

5.7. Değişkenler Arası İlişkiler

Araştırmanın bağımsız ve bağımlı değişkenleri arasında, $r=0.333$ ile $r=0.786$ arasında değişen pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir (Tablo 6). Genel olarak 0.1 ile 0.3 arasındaki korelasyon zayıf; 0.3 ile 0.5 arasındaki korelasyonu orta kuvvette; 0.5 ile 0.8 arasındaki korelasyona güçlü; 0.8’den daha büyük daha büyük bir korelasyona ise çok güçlü korelasyon adı verilir (İslamoğlu ve Alnaçık, 2013: 341).

Tablo 6: Değişkenlere ait korelasyon katsayıları

| Değişkenler | Duygusal Tükenme | Duyarsızlaşma | Kişisel Başarı Hissinde Düşme | Sağlık Durumu | İş Yaşam Dengesi |
|-------------------------------|------------------|---------------|-------------------------------|---------------|------------------|
| Duygusal Tükenme | 1 | .718** | .786** | .597** | .553** |
| Duyarsızlaşma | .718** | 1 | .664** | .373** | .333** |
| Kişisel Başarı Hissinde Düşme | .786** | .664** | 1 | .568** | .507** |
| Sağlık Durumu | .597** | .373** | .568** | 1 | .652** |
| İş Yaşam Dengesi | .553** | .333** | .507** | .652** | 1 |

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı.

Bağımsız değişkenlerden duygusal tükenme ile bağımlı değişkenlerden sağlık durumu ($r=0.597$) arasında ve duygusal tükenme ile iş-yaşam dengesi arasında ($r=0.553$) güçlü ilişkiler olduğu görülmektedir. Duyarsızlaşma ile sağlık durumu arasında ($r=0.373$) ve duyarsızlaşma ile iş-yaşam dengesi arasında ($r=0.333$) orta kuvvette, kişisel başarı hissinde düşme ile sağlık durumu arasında ($r=0.568$) ve kişisel başarı hissinde düşme ile iş-yaşam dengesi arasında ($r=0.507$) güçlü ilişkiler olduğu görülmektedir. Bağımsız değişkenler arasında 0,80 ve üzerinde ilişki olmadığı için çoklu bağlantı problemi mevcut değildir.

5.8. Tükenmişliğin İş-Yaşam Dengesi ve Sağlık Durumu Üzerindeki Etkisi

Tükenmişliğin boyutları olan Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarıda Düşüş Hissinin, banka çalışanlarının iş-yaşam dengesi ve sağlık durumu üzerindeki etkisini test etmeye yönelik hipotezler çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 7’de görülmektedir.

Tablo 7: Tükenmişliğin iş-yaşam dengesi ve sağlık durumu üzerindeki etkisi

| Değişkenler | Regresyon Katsayıları | | | | | Model İstatistikleri |
|----------------------------------|-----------------------|---------|---------|--------|------|----------------------|
| | B | St.Hata | β | T | p | |
| Sabit: | .804 | .394 | | 2.039 | .044 | =.332 |
| Bağımsız:Tükenmişlik | | | | | | F= 15.061 |
| 1. Duygusal Tükenme | .799 | .221 | .540 | 3.614 | .000 | P<0.01 |
| 2. Duyarsızlaşma | -.417 | .179 | -.319 | -2.331 | .022 | |
| 3. Kişisel Başarı | .360 | .193 | .285 | 1.863 | .066 | |
| Bağımlı: İş Yaşam Dengesi | | | | | | |
| Sabit: | -.021 | .313 | | -.068 | .946 | =.408 |
| Bağımsız:Tükenmişlik | | | | | | F= 32.205 |
| 1. Duygusal Tükenme | .871 | .192 | .573 | 4.537 | .000 | P<0.01 |
| 2. Duyarsızlaşma | -.330 | .140 | -.232 | -2.359 | .020 | |
| 3. Kişisel Başarı | .355 | .166 | .253 | 2.135 | .034 | |
| Bağımlı: Sağlık Durumu | | | | | | |

Tükenmişliğin boyutlarından “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma”nın iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır (= .332, F= 15.061, $p<0.01$). “Kişisel başarı” değişkeninin ise iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre iş yaşam dengesindeki değişimin %33’ünün bu iki değişkene bağlı olduğu söylenebilir. Duygusal Tükenmeye ait parametre değeri B= 0.799 ve Duyarsızlaşmaya ait parametre değeri B= -0.417’dir. Buna göre duygusal tükenmedeki artış iş yaşam dengesindeki olumsuzluğu artırmaktadır. Duyarsızlaşmadaki artış ise iş yaşam dengesindeki olumsuzluğu azaltmaktadır. Elde edilen bu bulgulara göre H1a ve H1b hipotezleri doğrulanmış, H2c hipotezi ise doğrulanmamıştır.

Tükenmişliğin boyutlarından “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” değişkenlerinin banka çalışanlarının sağlık durumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır (= .408, F= 32.205, $p<0.01$). Buna göre banka çalışanlarının sağlık durumundaki değişimin %40’ünün bu üç değişkene bağlı olduğu söylenebilir. Duygusal Tükenmeye ait parametre değeri B= 0.871, Duyarsızlaşmaya ait parametre değeri B= -0.330 ve Kişisel Başarıya ait parametre değeri B= 0.355’dir. Buna göre psikolojik kökenli sağlık durumundaki olumsuzluk üzerinde en fazla duygusal tükenmenin en az duyarsızlaşmanın etkili olduğu ifade edilebilir. Analiz sonuçlarına göre duygusal tükenmedeki ve kişisel başarı düzeyindeki azalış sağlık durumundaki olumsuzluğu artırmaktadır. Duyarsızlaşmadaki artış ise tükenmişliğe bağlı psikolojik kökenli sağlık sorunlarındaki olumsuzluğu bir miktar azaltmaktadır. Elde edilen bu bulgulara göre H2a, H2b ve H2c hipotezleri doğrulanmıştır.

SONUÇ

Bankacılık sektörü çalışanlarının tükenmişliğin boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi düzeyleri ile tükenmişliğin bireysel sonuçlarından olan fiziksel sağlık durumu ve aile hayatındaki olumsuzlukları ifade eden iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkilerin incelendiği bu çalışmadan elde edilen bulgular, banka çalışanlarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin yüksek, kişisel başarı düzeyinde düşme hissini ise orta düzeyde olduğunu ortaya koymuştur.

Tükenmişlik boyutlarının demografik ve işyeri değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre çalışanların duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutlarında eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık yokken, kişisel başarı hissinde düşme boyutunda eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre lisans ve yüksek lisans mezunu banka çalışanlarının kişisel başarıda düşme hissini daha fazla olduğu ifade edilebilir. Banka çalışanlarının duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı boyutlarında yaşa göre anlamlı bir farklılık yokken, duyarsızlaşma boyutunda yaşa göre anlamlı bir farklılık vardır. Genç banka çalışanlarının duyarsızlaşma düzeyinin daha yaşlı çalışanlara göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Tükenmişliğin boyutlarından “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma”nın iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. “Kişisel başarı” değişkeninin ise iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Buna göre duygusal tükenmedeki artış, iş yaşam dengesindeki olumsuzluğu artırmaktadır. Duyarsızlaşmadaki artış ise iş yaşam dengesindeki olumsuzluğu azaltmaktadır. İş yaşam dengesi üzerinde en fazla duygusal tükenmenin etkili olduğu anlaşılmıştır. Banka çalışanlarının sağlık durumu üzerinde “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” değişkenlerinin anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Buna göre duygusal tükenmedeki artış ve kişisel başarı düzeyindeki azalış sağlık durumundaki olumsuzluğu artırmaktadır. Duyarsızlaşmadaki artış ise tükenmişliğe bağlı sağlık sorunlarındaki olumsuzluğu bir miktar azaltmaktadır. Tükenmişliğe bağlı sağlık sorunları üzerinde en fazla duygusal tükenmenin etkili olduğu saptanmıştır. Çalışanların tükenmişlik boyutlarında cinsiyete, çocuk sahibi olma durumuna, medeni durumlarına, haftalık çalışma sürelerine ve kıdem sürelerine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Bu çalışmadan elde edilen bulgular, hizmet sektöründe tükenmişlik olgusunu inceleyen diğer benzer çalışmaların bulguları ile karşılaştırıldığında elde edilen bulguların bazı çalışmaların bulguları ile benzerlik gösterirken, bazı çalışmaların bulgularından farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Akbolat ve Işık (2008) bir kamu hastanesinde görev yapan personelin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli özelliklerine göre incelenmesini amaçlayan çalışmalarında 185 sağlık çalışanına anket uygulamışlardır. Araştırma sonucunda, sağlık çalışanlarının unvan ve şu anki işyerinde çalışma sürelerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde bir etkisinin olmadığı, ancak cinsiyet, yaş, çocuk sayısı, eğitim gibi diğer tanımlayıcı özelliklerinin tükenmişlik düzeylerine etki ettiği gözlenmiştir.

Ergin (1992), 255 doktor ve 297 hemşire üzerine yapmış olduğu çalışmada işe yeni başlayanların tükenmişlik düzeylerinin eskilerden daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Bunun nedenlerini işe yeni başlayanların daha rutin işler yapmaları, üzerlerindeki denetimin fazla olması, doyum sağlayacak bazı statü özelliklerine sahip olmamaları, yenilerle eskiler arasında işe ilişkin değerlerin ve genel yaşam beklentilerinin ve buna bağlı olarak işin önemini farklılığından kaynaklanabileceğini ileri sürmüştür.

Helvacı ve Turhan (2013), 130 sağlık çalışanı üzerinde yapmış oldukları araştırma sonucunda yaş arttıkça Duygusal Tükenmenin de arttığını, bireylerin eğitim seviyeleri arttıkça, Duygusal Tükenmişlik durumlarının da artış gösterdiğini, özellikle Yüksek Lisans mezunlarında, diğer eğitim seviyelerine göre yüksek duyarsızlık puanlarına rastlandığını ortaya koymuşlardır.

Bu çalışmadan elde edilen tükenmişlik düzeyinin yaşa ve eğitim durumuna göre farklılaşmasına ilişkin bulgular Akbolat ve Işık (2008), Ergin (1992), Helvacı ve Turhan (2013)'ün çalışmalarının bulguları ile benzerlik göstermektedir. Bu değişkenler açısından sağlık ve bankacılık sektöründe benzerlikler olduğu görülmektedir.

Khattak vd., (2011), Pakistanda bankacılık sektöründe, mesleki stres ve tükenmişlik ilişkisini inceledikleri çalışmalarında uzun süren çalışmanın, bankacılık sektörü çalışanları arasında fiziksel tükenmişliğe yol açan aşırı

yorgunluk ve sırt ağrısına neden olduğunu saptamışlardır. Bankacıların işi, müşteriler ve rakamlarla sürekli etkileşim gerektirir. Uzun çalışma saatleri, onları ailelerinden ve sosyal yaşamlarından gün boyu uzak tutar. Bu yönler, bankacılık sektörü çalışanlarının duygusal yorgunluklarına yol açmakta, bu da onlar için baş ağrısına ve uyku bozukluğuna neden olmaktadır. Bu stres faktörleri bankacılar açısından duygusal tükenmişliğe yol açmaktadır. Bankacılık sektöründeki işin niteliği, mesleki stres ve tükenmişlik üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Organizasyon yapısı, iş unsurları, işyerindeki ve aile / iş çatışması ile ilgili olumsuz duygular, banka çalışanları için tükenmişliğe yol açan potansiyel stres kaynaklarıdır. Khattak vd., (2011), her bir tükenmişlik boyutu ile tüm stres unsurları arasında anlamlı pozitif ilişki olduğunu ortaya koymakla birlikte bankacılık sektöründe iş/aile ve aile/iş çatışmasının tükenmişliğin temel belirleyicileri olduğunu saptamışlardır. Khattak vd., (2011)'nin yapmış oldukları çalışmanın bulguları, bu çalışmanın bulguları olan, tükenmişliğin iş-aile dengesini ve sağlık durumunu olumsuz etkilemesi bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Tayvan'da faaliyet gösteren bankacılık ve sigortacılık sektörü çalışanlarının tükenmişlik ve buna bağlı olarak ortaya çıkan metabolizma problemlerin azaltılmasına yönelik geliştirilen bir egzersiz programının sonucunda araştırma kapsamındaki banka ve sigorta çalışanlarının tükenmişlik ve metabolizma problemlerinde azalma olduğu saptanmıştır (Tsai, vd., 2013).

Ulusal ve uluslararası yazın taraması sonucu tükenmişlik sendromunun boyutları ile sağlık sorunları arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen sınırlı sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Zani ve Pietrantonio (2001), İtalya'da 314 sağlık profesyonelinin kapsayan çalışmalarında tükenmişlik sendromuna bağlı sağlık sorunlarının görülme sıklığının dikkate değer düzeyde olduğunu saptamışlardır. Mazoruk vd., (2017), İngiltere'de farklı sektörlerden 165 katılımcıyı kapsayan çalışmalarında tükenmişliğin üç boyutu ile strese bağlı sağlık sorunları arasında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Tükenmişlikle ilgili yazın doğrultusunda, tükenmişlik sendromunun bağımsız değişken, çeşitli sağlık sorunlarının bağımlı değişken olarak ele alındığı bu çalışmanın aksine Güzel ve Altındağ (2017) konuyu sağlık bilimleri çerçevesinde ele alarak çeşitli sağlık sorunlarını tükenmişliği etkileyen bağımsız değişken olarak ele almışlardır. Güzel ve Altındağ (2017), hastane çalışanlarında tükenmişlik sendromunun baş ağrısı, boyun ağrısı, ruhsal durum ve yaşam kalitesi ile ilişkisini incelemeye yönelik çalışmalarında özellikle bel/boyun ağrı şikayeti bulunan hastane çalışanlarında tükenmişlik düzeyinin ağrısız çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek olduğunu ve bu çalışanlarda tükenmişlik sendromunun özür, ruhsal durum ve yaşam kalitesi ile ilişkili olduğunu saptamışlardır.

Bu çalışmadan elde edilen bulgular diğer çalışmaların bulguları ile karşılaştırıldığında tükenmişliğe yol açan unsurlarla, tükenmişliğin olumsuz etkilerinin farklı disiplinlerin bakış açıları ile çok yönlü olarak incelenmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bankacılık sektörü çalışanlarının tükenmişlik yaşamaları durumunda, iş-yaşam dengesinin bozulması ve strese bağlı sağlık sorunları yaşama ihtimalinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle her düzeydeki yöneticiler ve İK profesyonelleri için uygulamaya yönelik çıkarımlar sunmak mümkündür.

Tükenmişlik kavramının ortaya atıldığı 1970'li yılların başından itibaren tükenmişliğin azaltılmasına ilişkin müdahaleler ilgi görmüştür. Bu müdahalelerle ilgili çeşitli yaklaşımlar ileri sürülmekle birlikte neredeyse her yaklaşım, mesleki stres alanının, tükenmişlikten korunmak ya da tükenmişliği azaltmak için kullanılabileceğini ileri sürmüştür. Bu kapsamda öne çıkan başlıca iki yaklaşım olan bireysel müdahaleler ve işyeri müdahaleleri yaklaşımları genel kabul görmüştür. Ancak bireysel müdahaleler daha fazla ön plana çıkarken işyeri müdahaleleri daha az tanımlanmıştır (Maslach vd., 2001; Schaufeli, 2017). Birçok yazar bu yaklaşımların birlikte kullanılması durumunda daha fazla etkili olabileceğini ileri sürmüştür.

Bireysel yaklaşımlar, tükenmişlikten korunmak ya da tükenmişliğin azaltılması için stresten korunma eğitimleri, duygusal terapi, bilişsel yeniden yapılandırma ve davranışsal provalar gibi bilişsel-davranışsal teknikleri içerir. Bilişsel yönelimli yaklaşım tükenmişliği önlemek ya da azaltmak için uygundur çünkü tükenmişlik genellikle, gerçekçi olmayan beklentiler ve umutların boşa çıkması gibi yanlış bilişler içerir. Gevşeme teknikleri ve öğretici stres yönetimi tükenmişliği azaltmak için sıklıkla kullanılır. Ayrıca tükenmişlik hakkında teorik bilgi içeren sunumlar yapılması ve kendini izleme (self-monitoring) gibi teknikler kullanılması yararlı olabilir (Schaufeli, 2017). Ancak, işyerinde bireysel stratejiler göreceli olarak etkisizdir, çünkü kişi işyerinde stres yaratan unsurlar üzerinde

yaşamının diğer alanlarındaki kontrolden daha az kontrole sahiptir (Maslach vd., 2001). Bu nedenle tükenmişliğin azaltılmasında ya da çalışanları tükenmişlikten korumada işyeri müdahaleleri önemlidir.

Stresi ya da tükenmişliği azaltmak için işyeri müdahaleleri üzerinde duran yaklaşımlar, işin yeniden dizaynını (örn., iş genişletme, iş rotasyonu, iş zenginleştirme) nitel ve nicel işyükünü azaltıcı önemli araçlar olarak ileri sürmektedir. Ayrıca tükenmişlikten korunmak için, kariyerlerinde duraklama içinde olduklarını hisseden birçok tükenmişlik adayı için kariyer geliştirme programları ve kariyer danışmanlığı işyeri yaklaşımı olarak kullanılabilir. Kariyerinin başında olanların tükenmişlikten korunması için mentorlük sistemi önerilmektedir. Bunların dışında yöneticilerle çalışanlar arasında çift yönlü iletişim, yeterli çatışma yönetimi prosedürleri, katılımcı karar verme, meslektaşların sosyal desteği, ilk amirin danışmanlığı gibi yönetsel ve örgütsel uygulamalar önerilmektedir (Schaufeli, 2017). Bunların dışında çalışanların görev tanımlarının açık ve net bir biçimde yapılması, hoşgörülü, esnek ve katılımcı bir yönetim anlayışının uygulanması, işe alımlarda kişi-iş uyumuna dikkat edilmesi, kişisel yetersizlikleri azaltma açısından hizmet içi eğitim programlarının yoğunlaştırılması, özellikle işe yeni başlayanlarda ve örgüt içi iş değişikliklerinde gerekli oryantasyon çalışmalarının yapılması, işte esnek zaman uygulamaları, iş-yaşam dengesini artırmayı amaçlayan politikalar izlenmesi, işverenlerin, çalışanların dinlenmeye ve sosyal olarak zamanlarını geçirmeye haklarının olduğu bilinci ile tüm çalışanları için boş zaman yaratılabilmesi, takım çalışması ve kişiler arasındaki işbirlikleri geliştirilmesi, personel güçlendirme uygulamaları da tükenmişliği önlemede yapılabilecek uygulamalar olarak düşünülebilir (Arı ve Bal, 2008, Ardıç ve Polatçı, 2009; Helvacı ve Turhan, 2013, Jugdev vd., 2018).

Önceki çalışmalarda olduğu gibi bu çalışma da bazı sınırlılıklara sahiptir. Çalışmanın örneklem sayısı elde edilen bulguları Türkiye’de faaliyet gösteren tüm banka çalışanlarına genellemek açısından yetersizdir. Bundan sonraki çalışmalarda çalışanların tükenmişlik düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve tükenmişliğe bağlı sağlık sorunları arasındaki ilişkiler hem bankacılık sektöründen büyük örneklem üzerinde hem de diğer sektörlerden oluşacak daha geniş örneklem üzerinde incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Amigo, I.; Asensio, E.; Menéndez, I.; Redondo, S. ve Ledesma, J. A. (2014), "Working in Direct Contact With The Public As A Predictor of Burnout in The Banking Sector", *Psicothema*, 26/2, 222-226.
- Anthonia, M. K. ve Ukoha, O. (2018). "Work-Life Balance and Employee Performance in Nigerian Banks, Port Harcourt", *International Journal of Advanced Academic Research*, 4/1.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S.(2009). "Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Arı, G. S. ve Bal, E. Ç. (2008). "Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", *Yönetim ve Ekonomi*, 15/1, 131-148.
- Büyüköztürk, Ş.; Çakmak, E. K. ; Akgün, Ö. E. ; Karadeniz, Ş. ve Demirel F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 11. Baskı, PEGEM Yayınevi, Ankara.
- Burke, R. J., ve Deszca, E. (1986). "Correlates of Psychological Burnout Phases among Police Officers", *Human Relation*, 39, 487-502.
- Burke, R. J. ve Greenglass, E.R. (2001). "Hospital Restructuring, Work-Family Conflict and Psychological Burnout Among Nursing Staff", *Psychology and Health*, 16, 583-594.
- Burke, R.J.; Koyuncu, M.; Fiksenbaum, L. ve Acar, F. T. (2009). "Work hours, work intensity, satisfactions and psychological well-being among Turkish manufacturing managers", *Europe's Journal of Psychology*, 2, 12-30.
- Corde, C. L. ve Dougherty, T.W. (1993). "A Review and an Integration of Research on Job Burnout", *Academy of Management Review*, 18/4, 621-656.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. ve Ebbinghaus, M. (2002). "From mental strain to burnout, *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 11/ 4, 423-441.
- Devi, V.R. ve Nagini A. (2014). "Work-Life Balance and Burnout As Predictors of Job Satisfaction in Private Banking Sector", *Skyline Business Journal*, IX/1.
- Ergin, C. (1993). *Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması*. R. Bayraktar ve İ. Dağ (Ed.) VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. Ankara VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- Ergin, C. (1992). "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması", *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*.
- Freudenberger, J. (1974). "Staff Burn-Out", *Journal of Social Issues*, 30/1, 159-165.
- Günay, G. Y. ve Demiralay, T. (2016). "Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin İş Stresi, Tükenmişlik Sendromu ve İş -Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15/ 58, 917-935.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Güzel, H.Ç. ve Altındağ, Ö. (2017). "Hastane Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromunun Bel Ağısı, Boyun Ağrısı, Ruhsal Durum ve Yaşam Kalitesi ile İlişkisi", *Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 1/1, 36-45.
- Hannani M.; Kashani, M. M. ve Gilasi H.R. (2011). "Evaluating the Correlation Between Burnout Syndrome Dimensions and Demographic Characteristics of Cashiers in State Banks of Kashan", *Journal of Kashan University of Medical Sciences*, 15/1, 69-76.
- Hayman, J. (2005). "Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance", *Research and Practice in Human Resource Management*, 13/1, 85-91.
- Helvacı, İ. ve Turhan, M. (2013). "Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Silifke'de Görev Yapan Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 1/ 4, 58-68.
- Hyman, J., Baldry, C., Scholarios, D. ve Bunzel, D. (2003). "Work-Life Imbalance in the New Service Sector Economy", *British Journal of Industrial Relations*, 41, 215-39.

- İslamoğlu, H. ve Alnaçık, Ü. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 3. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Jackson, S.E. ve Maslach, C. (1982). "After-Effects of Job-Related Stress: Families as Victims", *Journal of Occupational Behaviour*, 3, 63-77.
- Judgev, K.; Mathur, G. ve Cook C. (2018). "Linking Workplace Burnout Theories to the Projects Management Discipline", *Journal of Managing Projects in Business*, 11/1, 198-221.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kam J.; Gita M.; Christian C. (2018). "Linking Workplace Burnout Theories to the Project Management Discipline", *International Journal of Managing Projects in Business*, 11/1, 198-22.
- Karatepe, M. O.; Tekinkuş, M. (2006). "The Effects of Work-Family Conflict, Emotional Exhaustion, and Intrinsic Motivation on Job Outcomes of Front-Line Employees", *International Journal of Bank Marketing*, 24/ 3, 173-193.
- Khattak, J. K.; Khan, M. A.; Haq, A. U.; Arif, M. ve Minhas, A. A. (2011). "Occupational Stress and Burnout in Pakistan's Banking Sector", *African Journal of Business Management*, 5/3, 810-817.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Leiter, M.P. ve Maslach, C. (2016). "Latent Burnout Profiles: a New Approach to Understanding the Burnout Experience", *Burnout Research*, 3/ 4, 89-100.
- Low, G. S.; Cravens, D. W.; Grant, K. ve Moncrief, W. C. (2001). "Antecedents and Consequences of Salesperson Burnout", *European Journal of Marketing*, 35/ 5, 587-611.
- Maslach, C. (1976). "Burned-Out", *Human Behavior*, 9, 16-22.
- Maslach, C. ve Leiter, M.P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C. ve Leiter, M.P. (2008). "Early Predictors of Job Burnout and Engagement", *Journal of Applied Psychology*, 93/3, 498-512.
- Maslach, C. ve Jackson . S.E. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., ve Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2nd ed.), CA: Consulting Psychologists Press, Palo Alto.
- Maslach, C.; Schaufeli, W.B. ve Leiter, M. P. (2001). "Job Burnout", *Annu. Rev. Psychol.*, 52, 397-422.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Mazoruk, S., Huxley,A.; Alexis-Garsee, C. ve Schifano, F. (2017). "Prevalence of Somatisation as a Determinant of Burnout Amongst Staff Working in Drug and Alcohol Services", *Drugs and Alcohol Today*, 17/ 4, 242-249.
- Nunnally, J.C. ve Ira H. B. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.), NY: McGraw-Hill, Inc. New York.
- Quinn, R. P., ve Shepard, L. J. (1974). *The 1972-73 Quality of Employment Survey*, Ann Arbor, MI: Institute for Social Research, University of Michigan.
- Schaufeli, W. B. ve Buunk, B.P. (2017). Edited by Schaufeli W.B.; Maslach C. ve Marek, T. *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, Taylor&Francis Ltd.
- Serinkan, C. ve Arapova, İ. (2018). "Bankacılık Sektöründe Tükenmişlik Sendromu: Kırgızistan Örneği", *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 3/5, 1-11.
- Siw, T. I.; Langballe, E. M.; Esphe, G. A.; Falkum E. ve Aasland, O. G. (2008) . "Positive and Negative Work-Family Interaction and Burnout: A longitudinal Study of Reciprocal Relations", *Work and Stress*, 22/1, 1-15.

- Smeltzer, S. C.; Cantrell, M. A.; Sharts-Hopko, N. C. ; Heverly, M. A.; Jenkinson, A. ; Nthenge, S. (2016). "Psychometric Analysis of the Work/Life Balance Self-Assessment Scale", *Journal of Nursing Measurement*, 24/1, 1-14.
- Tsai, H. H.i; Yeh, C. Y.; Su, C. T.; Peng, S. M. ve Chen, R. Y. (2013). "The Effects of Exercise Program on Burnout and Metabolic Syndrome Components in Banking and Insurance Workers", *Industrial Health*, 51, 336-346.
- Yavas, U.; Babakus, E.; Karatepe, O. M. (2013). "Does Hope Moderate the Impact of Job Burnout on Frontline Bank Employees' in-Role and Extra-Role Performances?", *International Journal of Bank Marketing*, 31/1, 56-70.
- Zani, B. ve Pietrantonio, L. (2001). "Gender Differences in Burnout, Empowerment and Somatic Symptoms Among Health Professionals: Moderators and Mediators", *Equal Opportunities International*, 20/ 1-2, 39-48.



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:22.02.2019 ✓Accepted/Kabul:02.04.2019

DOI:10.30794/pausbed.530853

Araştırma Makalesi/ Research Article

Uyanık, H. (2019). "Hellenistik Orduların Mobil Kuleleri Ve Savaş Tankları: Savaş Filleri" *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli, s.183-198.

HELLENİSTİK ORDULARIN MOBİL KULELERİ VE SAVAŞ TANKLARI: SAVAŞ FİLLERİ

Hatice UYANIK*

Özet

Fillerin askeri amaçlı kullanımı ilk olarak Hindistan'da görülmele birlikte buradan Batı'ya, Akdeniz'e kadar yayılmıştır. Zamanın savaş tankları da denilebilecek bu iri cüsseli hayvanlar aynı zamanda mobil kale görevi de üstlenerek krallarını çoğu zaman zaferden zafere taşımıştır. Ancak savaş kargaşası sırasında bu kalın derili hayvanları kontrol etmekteki zorluk, onları kullanan ordu için çoğu zaman aleyhte sonuçlar da doğurmuştur. Panikleyen ya da herhangi bir şekilde yara alan filler, düşman ordularından ziyade kendi ordularına büyük zayıatlar verebiliyorlardı. Bu bağlamda çift taraflı silah olarak da nitelendirilebilen fillerin, savaşlarda çok dikkatli yönlendirilmesi gerekiyordu.

Savaş fillerinin batıya olan yolculuğu, Büyük İskender ile birlikte başlamıştır. Makedon kralı, Hydaspes Savaşı'nda Hint Kralı Poros'un savaş fillerinden çok etkilenmiş; kendi fil birliklerini kurmak için başkent Babil'e çok sayıda fil getirmiştir. İskender'in ölümünden sonra halefleri tarafından kurulan krallıklar arasında savaş fillerinin kullanımı çok yaygınlaşmış; çağın ordularında âdeta bir zorunluluğa dönüşmüştür. Hellenistik krallıklar, yeni donanımlarla ve sırtlarına yerleştirdikleri savaş kuleleri ile geliştirdikleri bu dev silahları kullanma fikrini, Akdeniz'e kadar taşımıştır. Çalışmanın amacı antik yazarların vermiş olduğu bilgiler ve modern kaynaklar ışığında savaş fillerinin Hellenistik ordularda istihdam edilme sürecini ele alarak, savaşlardaki rolünü ve değerini saptamaktır.

Anahtar Kelimeler: *Fil, kule, Hindistan, Hellenistik, Tank.*

MOBILE TOWERS AND WAR TANKS OF HELLENISTIC ARMIES: WAR ELEPHANTS

Abstract

The use of elephants for military purposes was seen first in India, from here to the West, the Mediterranean has spread. These large-scale animals, which can also be called war tanks of the time, have also assumed the role of a mobile fortress and have often brought their kings to victory from victory. However, the difficulty in controlling these pachyderms during combat turmoil has often produced unfavorable consequences for the army using them. The elephants who were panicked or injured in any way, could do great harm to their armies rather than the enemy armies. In this context, the elephants, which can also be described as a double-sided weapon, had to be guided very carefully in wars.

The journey of the war elephants to the West began with the Great Alexander. The Macedonian king was very impressed by the war elephants of Indian King Poros in the Battle of Hydaspes; had brought a large number of elephants to the capital Babylon to establish their own elephant troops. After the death of Alexander, the use of war elephants among the kingdoms established by his successors became widespread; had turned into a necessity in the armies of the age. The Hellenistic kingdoms carried the idea of using these giant weapons, which they developed with new equipment and battle towers on their backs, to the Mediterranean. The aim of the study is to determine the role and value of the war elephants in the Hellenistic armies in the light of the information given by the ancient authors and in the light of the modern sources.

Key Words: *Elephant, Tower, Indian, Hellenistic, Tank.*

* Dr. Öğr. Üyesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Tarih Bölümü, TOKAT.
e-posta:hatice.uyanik@gop.edu.tr (orcid.org/0000-0001-5921-0860)

Giriş

Filler¹, tarih boyunca insanlar tarafından çeşitli hizmetlerde kullanılmıştır. İndus Vadisi uygarlıkları Harappa ve Mohenjodaro'da bulunan mühürler, MÖ 3. binyıl gibi erken tarihlerde Hintliler tarafından fillerin gücünün fark edildiğini göstermektedir (Sinha, 1955: 52). Bu mühürlerde fillerin boynundan sarkan ipler, onların insanlar tarafından ele geçirildiklerini kanıtlamaktadır (Redmond, 2015: 4). Mühürlerden, fillerin savaşlarda istihdam edilip edilmediği anlaşılmamaktadır. Muhtemelen başlangıçta tarım, ulaşım ve nakliye amaçlı kullanılmışlardır (Sinha, 1955: 52). Ancak filin gücünü ve eğitilebilirliğini² keşfeden Hintlilerin etkili bir araç olarak onu savaşlara müdahil etmesi çok uzun sürmemiş olmalıdır.

Savaş filleri: insanlar tarafından savaşlarda kullanmak için yönlendirilmiş ve eğitilmiş ağır savaş araçlarıdır. Filli birlikler ise file binmiş askerlerden oluşan birliklerdir (Eglaan, 2015: 130). Savaş filleri için sırtlarındaki zırh ve askeri birlikleriyle Eskiçağ'ın canlı savaş tankları da demek yanlış olmayacaktır (Figür 1, 2, 3, 4). Eskiçağ ve Ortaçağ ordularında yaygın olarak tercih edilmesine rağmen ilerleyen dönemlerdeki teknik gelişmeler dolayısıyla fillerin ordularda kullanımı azalmıştır. Bununla birlikte I. Dünya Savaşı'nda dahi kullanıldığı da bilinmektedir.

Savaş filleri, ilk olarak Hindistan'da kullanıldı ve buradan doğuda Güneydoğu Asya'ya, batıda Akdeniz'e kadar yayıldı (Eglaan, 2015: 130). Ancak eski Hindistan'da fillerin orduya ilk olarak ne zaman ve nasıl alındığı tam olarak bilinmemektedir (Sinha, 1955: 51). Muhtemelen yukarıda da bahsedildiği üzere tarım ve ulaşım amaçlı kullanılmasından hemen sonra gerçekleşmiştir. Hindistan'ın Veda³ kutsal metinlerinden en erkeni olan Rig Veda'da, fillerin ulaşım amaçlı kullanıldığına dair referans (özellikle Indra ve onun beyaz mukaddes fili Airavata) vardır. Burada Indra'nın rolünün atlı süvarilere liderlik yapmak olduğu üzerinde durulur (Eglaan, 2015: 131). Bunun yanı sıra bazı araştırmacılar Rig Veda'nın savaş fillerinin kullanımına dair bir takım ipuçları içerdiğini ileri sürmektedir⁴. Sama Veda ve Yacur Veda'da ise fillerin eğitiminin yaygınlaştığı anlaşılmaktadır (Dikshitar, 1944: 167). Eski Hint destanları Mahabharata⁵ ve Ramayana'nın MÖ 4. yy.da kayıta geçirilmiş hikâyeleri de savaş fillerinden bahseder⁶.

Fillerin savaşlarda kullanılmasıyla ilgili eski bir hikâye de mitolojide gizlidir. MÖ 9. yy.da, Assur kraliçesi Semiramis (Sammuramat) Hindistan'ı işgal etmek istemişti (Diod. II 15. 4-16). Semiramis, Hindistan kralı Stabrobates'un ordusunda çok sayıda savaş filinin olduğunu casusları yoluyla öğrenmişti. Mezopotamya'da ise yerli filler uzun zamandan bu yana dişleri nedeniyle avlanıldıklarından dolayı yok olmuş durumdaydılar⁷. Assur kraliçesi Semiramis, akıllı bir taktikle ordusundaki develeri kullanarak bu durumu lehine çevirmeye karar verdi ve terzilerine, ordusundaki develer için siyah öküz derilerinden, fil kostümleri dikmelerini emretti. Böylece develeri fillere benzeterek ordusunun önüne yerleştirdi. Amacı düşman ordusundaki fillerin kendi develerinin kokusundan korkarak kaçmalarını sağlamaktı. Fakat Stabrobates'in filleri develerin yabancı kokusundan ürkseler de, Hint sürücülerinin (mahout)⁸ komutlarına uydular ve kraliçe Semiramis'in planı başarısızlıkla sonuçlandı (Diod. II 15-20).

1 En büyük kara memelisi olan fillerin bugün yaşayan iki türü var: Asya filleri (*Elephas maximus*) ve Afrika Filleri (*Loxodonta Africana*). Afrika filleri de Doğu ve Güney Afrika'nın savana filleri (*L. A. africana*) ile Orta ve Batı Afrika'da yaşayan ormanlık filler (*L. A. Cyclotis*) olmak üzere iki gruba ayrılır (Kitchel, 2014: 64). Afrika orman filleri, savana fillerine oranla daha küçük, renkleri daha koyu, dişleri daha düz ve aşağıya doğrudur (<http://www.worldwildlife.org/species/african-elephant>).

2 Aristoteles, filin kolay evcilleştirildiğini eserinde birçok kez tekrar etmiştir (Aristot. Hist. an. 488a-b). Filler, vahşi ortamdan yakalandı, esaret altında üreme yoluyla gerçekten evcilleştirilemedi. Filler, eğitilebilmelerine rağmen insan iradesine karşı koyma eğilimini kaybetmediler ve stresli ortamlarda vahşi içgüdülerine dönme eğilimini korudular.

3 Vedalar, MÖ 1500-1000 yılları arasında meydana getirilen dört ayrı kitaptan oluşur: Rig, Sama, Yacur ve Artharva. Bu kitapların her bir ayrı dönemlerde ortaya çıkmakla birlikte en eskisi Rig Veda'dır (MÖ 1500'ler). En son meydana getirilen ise Atharva Veda'dır (MÖ 1000 civarı) (Demirci, 1991: 11).

4 Konu hakkında detaylı bilgi için bkz. Singh, 1963: 1-6; Dikshitar, 1944: 167.

5 Mahabharata, MÖ 4. yy.da yazılmış olsa da kökeni MÖ 9./8. yy.ara kadar giden bir Sanskrit destanıdır (Redmond, 2015: 4).

6 Araba savaşçıları, araba savaşçılarıyla; filli savaşçılar, filli savaşçılarla; süvariler, süvarilerle; piyadeler, piyadelerle eşleştirilir. Hiç kimse rakibi kendisini dövüşe davet etmedikçe dövüşmeyecektir (Winternitz, 2002: 76).

7 MÖ 9. yy.a geldiğinde Suriye fillerinin (*Elephas maximus* Asurus) soyu tükenmişti (Eglaan, 2015: 130). İklim değişikliklerinin yanı sıra kraliyet avlarının gereksiz artışı, Suriye fillerinin ve diğer türlerinin soyunun tükenmesine neden olmuştur (Scullard, 1974: 28 vd; Lorber, 2012: 21).

8 Mahout: Fil eğiten ve onu süren kişi demektir. Mahout, fili durdurmak ya da hareket ettirmek için filin kulağının altını tekmeler veya hafifçe vurur. İngilizce mahout kelimesi, Hintçe mahaut (महौत), mahavat (महावत) sözcüklerinden ve aslen Sanskrit mahamatra'dan (महामात्र) gelmektedir.

Antik yazar Ctesias'da eserinde, Pers kralı Büyük Kyros'un Hazar Denizi'nin hemen doğusunda yaşayan Derbikler üzerine çıktığı seferde, Derbiklerin müttefikleri Hintlilerin filleriyle, Büyük Kyros'a karşı pusu kurduklarından bahsetmiştir (Ctesias VII-XI. 72. 36a 9-37a 25).

Savaş filleri, Eski Hint ordularının dört temel unsurundan birini teşkil ettiğinden dolayı Hint krallar için oldukça değerliydi⁹. Hintli yazarlar, fillerin önemini eserlerinde şu cümlelerle özetlemişlerdir. Kautilya¹⁰: “fillerin olduğu yerde zafer var”; Kamandaka: “Kralların krallıkları fillere bağlıdır”, “Savaş yöntemlerine göre eğitilmiş ve donanımlı bir fil iyi kaplanmış altı bin atı öldürebilir”; Ortaçağ'da bir yazar: “Fillerden yoksun bir ordu, aslansız bir orman, kralızsız bir krallık ya da silahsız tek başına mertliktir” (Chakravarti, 1927: 48,49).

1. BÜYÜK İSKENDER'İN SAVAŞ FİLLERİYLE TANIŞMASI VE ORDUSUNA DÂHİL ETMESİ

Batı dünyasının savaş filleri ile tanışması ve ordularına dâhil etmesi MÖ 331'de Gaugamela Savaşı ile olmuştur. Gaugamela Savaşı'nda Pers kralı Darius III'ün ordusunda, Hindistan'dan gelen 15 adet fil vardı (Arr. anab. III. VIII). Darius III'ün savaş alanını terk etmesiyle bu savaş Makedon kral Büyük İskender'in lehine sonuçlanınca, Büyük İskender Perslerin ordusundaki fillere el koymuştur. Bu filler aynı zamanda İskender'in ordusunun filli birliklerinin temelini oluşturacaktı. Büyük İskender, Hindistan seferi hazırlıkları yaparken çok etkilendiği filler hakkında ayrıca araştırma yapılmasını istemiştir. Hatta Hintliler arasında fil avcılığı yapanları yanına alarak fil avına çıkmıştır (Arr. anab. 4. 29. VI-VII). Avladıkları fillerin yanı sıra yerel Hintli yöneticiler tarafından bağışlanan filleri de ordusuna dâhil etmiştir.

MÖ 325 Hydaspes Savaşı'na gelindiğinde İskender'in çok sayıda (en az 100 fili) fili vardı¹¹ (Ogata, 2017: 34). Kuzeybatı Hindistan'da Paurava kralı Poros'un karşı koymasıyla Hydaspes Nehri kıyısında büyük bir meydan savaşı gerçekleşti. Poros'un ordusunda 200 savaş fili bulunuyordu. Bu, Büyük İskender'in o zamana dek gördüğü sayıca ve kalite bakımından en büyük askeri birlikti. Poros, İskender'in gözünü korkutmak ve İskender'in birliklerinin nehri aşmasını engellemek için filleriyle birlikte Hydaspes Nehri'nin karşı kıyısını antik yazarlar Diodoros ve Curtius'unda belirttiği gibi adeta tahkimli bir kale suru gibi kapladı (Diod. 17.87; Curt. 8.13; Plut: Alex. 60.1)¹². Böylece Poros, nehrin karşı kıyısındaki İskender'i nehri geçmek zorunda bıraktı. Curtius'un naklettiğine göre, Poros'un filleri ile karşılaştığında İskender, “Sonunda benim cesaretime layık bir tehlike gördüm. Ben yaratıklar ve ilginç görünümlü adamlarla mücadele ediyorum” demiştir (Curt. 8. 14.14). İskender, belirlemiş olduğu savaş stratejisi ile Poros'un ordusunu ve fillerini dar bir alana sıkıştırarak Poros'u mağlup etmeyi başarmış¹³ ve 80 tane filini de ele geçirmiştir (Scullard, 1974: 71). Bu zaferinden sonra Pencap'a giren İskender, Hindistan seferini devam ettirmeyi arzuluyordu. Ülkenin zenginliğinin yanı sıra savaş filleri hakkında duyduğu rivayetler de İskender'in bu arzusunu koruyordu: “Burada oturan halkın diğer Hintlilerden daha fazla filleri vardı. Bu hayvanlar hem büyük olmaları hem de savaşmayı sevmeleri nedeniyle ün kazanmışlardı” (Arr. anab. V. 25.1). Fakat yorgun düşen askerlerinin daha fazla ilerlemek istememeleri üzerine geri dönmek zorunda kaldı (Plut: Alex. 62.1). Büyük İskender, hem Hydaspes Savaşı'nda ele geçirdiği hem de yerli otoriteler tarafından bağışlanan yüzlerce fili Babil'e getirdi (Kistler, 2007: 42; Nossov, 2008: 19). İskender'in en az 200 fili vardı (Scullard, 1974: 74). Babil sarayını fillerle çevreledi ve onların eğitimini denetlemeleri için kumandanlar atadı. Ancak onları kullanmadan MÖ 323'te öldü.

9 Satranç oyunu, Eski Hindistan krallarının uyguladığı savaş stratejisini aynen yansıtmakta olup bir Hint brahmanın kralını eğlendirmek için icat ettiği sanılmaktadır (Dietmar Rothermund, 2001: 22). Bu oyun yapısını aynen Hint ordusundan aldı. O zamanki Hint ordusu atlılar, piyadeler, filler ve savaş arabaları olmak üzere 4 kanattan oluşuyordu. Hindistan'da bu oyuna 4 kanat anlamına gelen Çaturanga denilmiştir. Daha sonra satranç oyunu (Çaturanga) Hindistan'dan İran'a, onlardan Araplara, Endülüslüleri sayesinde de İspanya üzerinden Avrupa'ya yayılmıştır (<http://www.satranc.net/tarihce>). Satranç oyununda, savaş alanında olduğu gibi savaşı filin sırtındaki kralın kendisi yönetmektedir. Stratejiye göre kral kendisini korumak ve fazla göstermemek zorundaydı. Çünkü kral ölürse ordu iyi durumda olsa bile yenileceğinden kralın hareketleri sınırlıydı. Savaş hareketleri general, süvariler ve piyadeler tarafından saptanıyordu. Ordunun kanatlarını koruyan filler kesin taarruzlarda ön cepheye de sürülebiliyorlardı. Çoğu eğitimsiz ve basit silahlar kuşanmış piyadeler ancak sayılarının çokluğundan ve bezdiriciliklerinden dolayı savaşın kritik aşamalarında önem kazanıyorlardı. Bu savaş stratejisi 2000 yıldan fazla süre aynı kalmıştır (Dietmar Rothermund, 2001: 22)

10 MÖ 340-293 yıllarında Hindistan'da Maurya kralı Çandragupta'ya başbakanlık ve danışmanlık yapmış bir devlet adamıdır. Kautilya'nın Arthashastra'sı devlet yönetimi, ekonomi ve askeri strateji üzerine kapsamlı ve önemli bir eserdir.

11 Büyük İskender, kendi fillerini muhtemelen nehri geçme zorluğundan dolayı kampta bıraktı ve bu savaşta filleri yük taşıma amaçlı kullandı (Ogata, 2017: 34).

12 Poros'un Büyük İskender'e yenilmiş olması Hintli kralların zaferlerin savaş fillerine bağlı olduğu inancını sarsmamıştır. Onlar bu yenilgiyi fillerin yanlış yerleştirilmiş olmasına bağlamaktadır. Ordularındaki fillerin sayısını artırmakta istekliydiler. Doğuda Magadha Mahapadma Nanda “eğitilmiş ve tam donanımlı” yaklaşık 4 bin fil biriktirmiştir. Çandragupta'nın 9000 fili vardı. Bu dönemde Hindistan'da süvari çağı sona erdi filler çağı başladı (Chakravarti, 1927: 48).

13 Büyük İskender fillerden o kadar etkilendi ki darp edilen paraların üstünde dahi fil tasvirleri yer aldı. İskender, at sırtında, elinde sarısa ile bir filin üstündeki iki Hintliye saldıran tasvir edilen dekadrahmiler (Figür 5b) ve arka yüzde bir fil, ön yüzde de Hintli bir okçu yer alan tetradrakhmiler bastırdı.

2. HELLENİSTİK DÖNEMDE SAVAŞ FİLLERİ

Hellenistik ordularda savaş fillerinin kullanılması çok yaygın hale gelmiştir. Öyle ki bu dönem batı ordularında savaş filleri kullanımının altın çağı olarak da adlandırılmaktadır (Lobban ve Liedekerke, 2000: 240). Antik yazarların da eserlerinde naklettiğine göre savaş filleri Hellenistik Çağ'da çok sayıda savaşta aktif olarak kullanılmıştır. Ayrıca bu dönemde savaş fillerinin kullanıldığı fakat kayıta geçmeyen pek çok mücadelenin de gerçekleştiğini tahmin etmek güç olmayacaktır. Savaş fillerinin dahil olduğu önemli mücadeleler esas alınarak, savaş fillerinin Hellenistik ordularda istihdam süreci ve önemi üzerinde durulacaktır.

2.1. Diadokhlar Mücadelesinde Savaş Filleri

İskender ölünce geride ilan edilmiş yasal bir varis bırakmadığı için bir süre sonra komutanları arasında taht kavgası başladı. "Diadokhlar" adı verilen İskender'in ardılları yani komutanları, imparatorluğun başına geçmek ya da imparatorluk topraklarından pay alabilmek için 40 yıl sürecek (MÖ 321-281) bir mücadeleyi başlattılar (Tekin, 2008: 135). Siyasi manzaranın sürekli değiştiği çok komplike bir döneme girildi. İskender'in tıpkı toprakları gibi filleri de komutanlar arasında sürekli olarak el değiştirdi¹⁴ (Kistler, 2007: 42-47). Hatta fillerin savaşlardaki etkisini gören komutanlar, birbirleri arasındaki rekabette üstünlük sağlayabilmek için kendi filli birliklerini kurmanın ve geliştirmenin yollarını aradılar¹⁵. Yüksek maliyetine rağmen bu kitle imha silahlarını yani savaş fillerini elde etmek için âdeta tarihin silahlanma yarışlarından birini başlattılar (Kistler, 2007: 42; Redmond, 2015: 26, 27).

İskender öldükten kısa bir süre sonra imparatorluğun yönetim biçiminin nasıl olacağını belirlemek üzere Babil'de bir Devlet Konseyi oluşturuldu. Saltanat vekâleti üzerine bir araya gelen süvari ve piyade birlikleri toplantıda bir görüş birliğine varamadılar. Süvariler, İskender'in hamile eşi Roksana'nın şayet oğlu olursa oğlu için hükümdarlığın korunmasını ve Perdikkas'ın da kral naibi olmasını önerdiler¹⁶. Piyade birliklerinin komutanı Meleagros ise Pergamon'da bulunan İskender'in diğer karısından doğan Herakles'in¹⁷ veya İskender'in üvey kardeşi Arrhidaios'un kral ilan edilmesi gerektiğini ileri sürüyordu. Uzun süren anlaşmazlık sonucunda MÖ 323 yılında III. Philippos adını alan Arrhidaios ile Roksana'nın oğlu İskender IV, çifte kral ilan edildi. Tahtın meşru mirasçısı Arrhidaios ve İskender IV büyüyünceye kadar imparatorluğun sınırlarının korunması gerekiyordu. Bu nedenle Antipatros'un, Avrupa'daki orduların komutanı; Krateros'un, Arrhidaios'un krallığının naibi; Perdikkas'ın, bütün imparatorluğun hamisi, Meleagros'un ise Perdikkas'ın yardımcı komutanı olmasına karar verildi (Sarıkaya, 2016: 738). Kral naibi seçilen Perdikkas'ın imparatorluk ordusunun yönetimini eline geçirmesi onu komutanlar arasında en güçlü duruma getirdi. Perdikkas, orduda düzenleme yapma adı altında İskender'in Babil'e getirmiş olduğu filleri, kendisine rakip ve engel teşkil eden Meleagros'un çok sayıda Makedon destekçisini (kaynaklarda farklı sayılar verilmektedir) ezdirmek için kullanmıştır (Curt. 10.9.18; Kistler, 2007: 43). Daha sonra da sanki Arrhidaios'un bir buyruğuymuş gibi, Perdikkas satraplıkları ve komutanlıkları paylaştırdı (Sarıkaya, 2016:739). İmparatorluk Asya ve Avrupa olmak üzere iki kısımda bölüştürüldü. Krateros ve Antipatros, Makedonya ve Yunanistan'ı; Antigonos Monophthalmos, Büyük Phrygia, Lykia, Pamphylia'yı; Leonnatos, Hellespontos Phrygia'sını; Menandros, Lidya'yı; Lysimakhos, Trakya'yı; Philatos, Kilikya'yı; Laomedon, Suriye'yi; Eumenes, Kappodokia ve Paphlagonia'yı; Ptolemaios'da Mısır'ı aldı. Seleukos, şimdilik bu paylaşımın dışında kaldı. Kendisine Perdikkas'ın Süvari Birliği'nin komutası verildi¹⁸ (Tekin, 2008: 135).

İmparatorluk ordusunun yönetimini elinde tutan Perdikkas'ın İskender'in savaş fillerini kullanmasına dair önemli bir girişim de İskender'in naaşını almak için Mısır'da Ptolemaios'a karşı vermiş olduğu mücadeledir¹⁹. Perdikkas, beraberinde Mısır'a 40 fil götürdü. Fillerinin hepsini götürmemesinin sebebi muhtemelen bu uzun ve 14 İskender öldükten kısa bir süre sonra komutanlarından Perdikkas, krallık naibi olduğu için başkent Babil'i ve filleri kontrol altına almıştı. İskender'in komutanlarından Ptolemaios, Perdikkas, Lysimakhos ve Seleukos, Hydaspes Savaşı'nda İskender'le birlikte Poros'un Asya savaş fillerine karşı olan mücadelede yer almışlardı. Bunlardan üçü Ptolemaios, Perdikkas ve Seleukos daha sonra ordularında savaş filli generali olacaktır. Perdikkas'ın arkadaşı Eumenes, Anadolu satrapı oldu. İskender'in yakın arkadaşı ve özel sekreteri olduğu için, çok sayıda savaş fillini komuta edecekti. Seleukos ise filleri sayesinde Diadokhlar Savaşı'nda önemli rol oynayacak, Mısır satraplığını ele geçiren Ptolemaios'ta Afrika fillerini ele geçirecekti.

15 Diadokh ordularındaki fil birlikleri düzenli bir yapıya sahipti. Bir birlik 64 filden oluşuyordu. Daha küçük birimlerde vardı 32, 16, 8, 4, 2 ve 1 (Nossov, 2008: 23).

16 Perdikkas, İskender'in ölüm döşeginde mühür yüzüğünü verdiği kişiydi (Errington, 2017: 32).

17 İskender'in İranlı Barsine'den olan oğluydu. Henüz çocuktu. Babası tarafından tanınmamıştı.

18 Avrupa'da birçok bölge ise dağıtılmadan, İskender'in yönetimini verdiği otokton yöneticilerin idaresi altında kaldı (Sarıkaya, 2016: 738).

19 Perdikkas, İskender'in naaşını Babil'den Makedonya'ya götürmek isteyince, Ptolemaios İskender'in Mısır'da (Siva) gömülmesini vasiyet ettiğini öne sürerek, Suriye'de cenaze alayına saldırdı ve naaşı Memphis'te alıyordu. İskenderiye'de bir anıt mezar inşasına başladı (Tekin, 2008: 135)

zorlu yolculukta fillerin naklinin güç olmasından kaynaklanmaktadır. Çöllerden geçeceği için fillerin yiyecek ve su ihtiyacının karşılanması zor olabilirdi. Perdikkas, İskender'in "Gümüş Kalkanlar" olarak bilinen dünyadaki en iyi piyade birliğine sahipti. MÖ 321'de Mısır'a geldiğinde Deve Kalesi'nde Ptolemaios'un askerleriyle mücadeleye girişti. Bu mücadele esnasında Perdikkas'ın filleri, kaleye ulaşmayı engellemek için yapılmış olan çitleri ve parapetleri hortumlarıyla tutarak yerlerinden söküp, parçalayarak arkalarındaki askerler için yolları açıyorlardı (Scullard, 1974: 79). Diodoros'dan öğrendiğimize göre Ptolemaios, bu iri cüsseli ve kalın derili hayvanlara karşı askerlerini cesaretlendirmek için en öne geçerek bizzat kendisi fillere saldırmıştır: "Ptolemaios...diğer kumandanları ve arkadaşlarını cesaretlendirmek istedi, uzun mızrağını (sarissa) alarak en öne geçti, baş filin gözlerini çıkarttı ve Hint fil sürücüsünü yaraladı....Onun örneğindeki gibi arkadaşları da cesurca savaştı ve Hint fil sürücülerini vurup düşürerek, fillerin gözüne uzun mızrakları (sarissa) dürterek, canavarları kullanılamaz hale getirdiler. Öndeki filin sakatlanması, geride kalanların da paniklemesine neden oldu (Diod.18 34-2).

Ptolemaios'un, İskender'in Hydaspes'te yaptığı gibi fillerin ve sürücülerinin gözüne uzun mızrağını (sarissa) dürtmesi öndeki filin sakatlanmasına ve geride kalanların paniklemesine neden olmuştur. Böylece fil birliğinin tamamını Kale'den geri çevirmeyi başarabilmiştir. Ancak bu geri dönüş Perdikkas'ı hedefinden vazgeçirmedi (Kistler, 2007: 46). Perdikkas, İskender'in naaşının saklandığı Memphis'e yöneldi. Nil kabardığından nehri geçmek çok zordu. Nehri geçebilmek için akıntıyı yavaşlatmak gerektiğinin farkındaydı. Perdikkas, burada fillerini kullanarak ilginç bir girişimde bulunmuştur. Fillerini, dalgakıran olarak kullanmayı denemiştir. Filleri, Nil Nehri'ne sürmüş ve ırmak genişliğince sol tarafta bir hat oluşturmuştur. Böylece filler akıntıyı düşürmüştür. Fillerin sağına da süvarileri yerleştirerek, askerlerin güvenli bir şekilde nehri geçmelerini planlamıştır. Diodoros'un naklettiğine göre başlangıçta askerler güvenle geçerken daha sonra ırmak birden derinleşmiş ve su askerlerin boyunu aşmıştır (Diod. 18. 35. 1). Perdikkas'ın bu planı başarısızlığa uğramış ve 2000 kişinin boğulmasına neden olmuştur (Errington, 2017: 37). MÖ 321 yılında gerçekleşen Deve Kalesi ve Nil'deki bu başarısızlık Perdikkas'ın askerleri tarafından çadırda bıçaklanarak öldürülmesine neden olmuştur (Kistler, 2007: 46).

Perdikkas'ın ölümünden sonra Suriye'deki Triparadeisos'ta (MÖ 321) alınan karara göre Antipatros imparator vekili; Antigonos Asya'daki büyük ordunun komutanı seçildi²⁰ (Tekin, 2008: 137). Dolayısıyla İskender'in savaş fillerinin hâkimiyeti Antipatros'un eline geçti. MÖ 321'in sonunda Büyük İskender'in fillerinden (200 fil) geriye toplam 140 fil kalmış olmalıydı. Çünkü Antipatros, kraliyet ordusunun yarısını Eumenes'e karşı kullanması için Antigonos'a bıraktığında 70 savaş fili vermişti. Diğer yarısı olan 70 fil de Antipatros'un kendisinde kaldı. Perdikkas daha önce İskender'in fillerinden 40 tanesini Mısır'a götürmüştü. Geriye kalan 20 tanesi de muhtemelen doğal yollarla ölmüş olmalıydı (Kistler, 2007: 47).

Antigonos I ile Eumenes arasında gerçekleşen MÖ 317'deki Paraitekene Savaşı, Hellenistik Dönemde batı dünyasında her iki tarafta da çok sayıda savaş fillerinin kullanıldığı ilk meydan savaşıdır. Antigonos'un bu savaşta 37.000 piyade, 8.500 süvari ve 65 fili vardı (Kistler, 2007: 48). Eumenes'in ise 35.000 piyade, 6.100 süvari ve 125 fili vardı. Antigonos'a filleri Antipatros vermişti. Eumenes ise bu savaştan kısa bir süre önce 125 Hindistan fili ele geçirmişti. Eumenes, Hindistan'da kral Poros'la çalışan ve onu öldürerek 125 filini ele geçiren Eudamos'tan bu filleri 200 talent karşılığında satın almış; Eudamos'a da fillerin komutanı ünvanını vermişti (Scullard, 1974: 85; Kistler, 2007: 45). Antigonos ve Eumenes, kış mevsiminin yaklaşmasıyla ertesi sene tekrar savaşmak üzere Paraitekene Savaşı'nı sonlandırmak zorunda kaldılar (Wrightson, 2016: 404). Bu savaşta biri diğerine karşı kesin bir üstünlük sağlamış değildi (Kaya, 2012: 192). Ayrıca Paraitekene Savaşı'nda, fillerin savaştığı yöntemle ilgili hiçbir ayrıntı olmaması, fillerin belirleyici bir rol oynamadıklarını düşündürmektedir (Nossov, 2008: 17).

MÖ 316'da Antigonos ve Eumenes, Gabane'de tekrar karşılaştığında Eumenes'in 114 fili, Antigonos'un 65 fili vardı. Eumenes, yan kanatlardan gelebilecek manevraları kontrol edebilmek için fillerini çapraz olarak yerleştirmişti. Fillerinin sayıca üstün olmasına rağmen, Eumenes'in baş filinin ölmesi, diğer fillerinin kaçmasına neden olmuştur (Nossov, 2008: 17). Eumenes'in askerleri Antigonos'un piyadelerinin üstesinden gelebilmelerine rağmen, Eumenes'in Gümüş Kalkanlarının eşlerinin Antigonos'un eline geçmesi, Eumenes'in savaşı kaybetmesine neden oldu. Eşlerini geri alabilmek için Antigonos ile pazarlık yaparak Eumenes'e ihanet eden Gümüş Kalkanlar, Eumenes'i yakalayıp Antigonos'a teslim ettiler (Kaya, 2012: 192).

20 Seleukos, Babylonia Satraplığı'nı; Ptolemaios'ta Mısır ve Kyrenaika'yı aldı (Tekin, 2008:137)

Helenistik Dönemde savaş fillerinin kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte onlara karşı bir takım silah ve savunma taktikleri de geliştirilmiştir. MÖ 312'de ki Gaza Savaşı ise Hellenistik Dönem'de savaş fillerine karşı geliştirilen silahların kullanımına güzel bir örnektir. Ptolemaios, savaş hazırlıkları sırasında savaş fillerine karşı uzun zincirlerle birbirine bağlı demir çivilerden engeller yapılmasını emretti. Bu engeller, Demetrios I'in ordusunun ana gücünün yoğunlaştığı merkezin önüne yerleştirildi ve muhtemelen kamufla edildi. Demetrios'un filleri bu çivilere bastığında acidan çılgına döndüler ve geri kaçarken kendi süvarilerine çarptılar ve zarar verdiler (Nossov, 2008: 42).

MÖ 281 yılındaki Korupedion Savaşı'yla birlikte "Diadokhlar Savaşı" son bulunca 3 büyük Hellenistik krallık kuruldu: Mısır'da, Ptolemaioslar; Önyasya'da, Seleukoslar ve Makedonya'da, Antigonoslar (Tekin, 2008: 143). Hellenistik doğuda savaş filleri en yoğun kullanan Seleukos ve Ptolemios krallıkları oldu.

2.2. Seleukos Krallığı ve Savaş Filleri

Diadokhlar arasında Seleukos I, savaş filleri kullanımında ön plana çıkmıştır. Sebebi ise kendisinin savaş filleri konusunda tecrübeye sahip olmasıydı. Seleukos I, fillerin savaştaki korkunç gücüne ve dehşetine Hydaspes Savaşı'nda bizzat şahit olmuştu. Aynı zamanda Hindistan'la yakın teması, savaş fillerinin temin edilmesi hususunda onu diğerlerine göre daha şanslı kılmıştı. Ardıllar arası mücadelede Seleukos, kazandığı Gaza zaferi sonrasında doğuya yönelmiş ve İran, Baktriya ve Sogdiana bölgesinde hâkimiyetini tesis ettikten sonra İndus boylarına kadar hâkimiyeti ele geçirmişti. Ancak bu dönemde Hindistan'da büyük bir güç olarak ortaya çıkan Maurya kralı Çandragupta tarafından muazzam bir ordu ile karşılanmıştı (Dietmar Rothermund, 2001: 22). Çandragupta 3.000 savaş filiyle onu bekliyordu. Seleukos I, batıdaki olaylar yüzünden Hint kralıyla bir barış ve dostluk antlaşması yaparak bölgenin hükümrânlığını ona bırakmış ve karşılığında 500 savaş fili almıştı (Tekin, 2008: 139). Seleukos, bu filleri Anadolu'ya geçirerek, Kapadokya'daki ordugâhında kışlamıştır (Mansel, 1999: 466). Muhtemelen bu uzun yolculukta bir takım zorluklardan dolayı 20 tanesini kaybetmiş olacak ki; Kapadokya'ya geldiğinde 480 fili vardı. Geriye kalan fillerden 400 tanesini, MÖ 301 İpsos Savaşı'nda kullanmıştır (Bar-Kochva, 1976: 76). Bu savaşta Seleukos I'in filleri düşman birliklerine karşı adeta bir sur vazifesi görerek savaşın kazanılmasında büyük bir rol oynamışlardır (Mansel, 1999: 466; Ogata, 2017: 38). İpsos Savaşı, Hellenistik Dönem'de filler sayesinde kazanılan ilk savaş olarak kaydedilmiştir. Seleukos I, "Fillerin Efendisi" ve "Fil Kralı" ünvanını almıştır. Filler Seleukos imparatorluğunun sembolü haline gelmiştir.

MÖ 274/273 yılında Seleukos kralı Antiokhos I, filleri sayesinde Galat süvarilerini korkutarak büyük bir başarı kazanmıştır. Antiokhos I, Galatlar'ın Toros Dağları'nın geçitlerini çok sıkı bir şekilde tutmuş olduklarını görmüştür. Rodos'lu generalinin önerisi üzerine Antiokhos I, güçlü Galat birliklerine karşı savaş filleri kullanmıştır. Fillerin bedenleri ayaklarına kadar kılıflarla örtülmüş; üzerlerine içi okçularla doldurulmuş kuleler yerleştirilmişti (Figür 2,3). Bu fillerin yarısını dörder dörder atlı birliklerin kanatlarına diğer yarısını da atlı birliklerin arkasına gizlemiştir. Galat askerlerinin karşısına birdenbire çıkan bu filler Galat askerlerinin hızını kesmiş ve atlarını korkutmuştur. Gürültüden ve sırtındaki okçuların dürtüştürmelerinden çılgına dönen arkadaki 8 fil saldırganlaşmış, Galat savaş arabalarının arasına dalmış ve Galat savaş arabalarını hortumlarıyla havaya kaldırıp savurmuşlardır. Önlerine geleni ise ayaklarının altında ezmişlerdir. *Filler Savaşı* olarak bilinen bu savaşta Antiokhos I, filleri sayesinde zafer kazandığını şu şekilde belirtmiştir: "Kurtuluşumuzu 16 file borçlu olduğumuz için utansak iyi olur, eğer bu acayip görünüşlü fillerden düşmanlar korkup dağılmasalardı perişan olacaktık" (Kaya, 2016: 71-72).

MÖ 190 yılında Magnesia Savaşı'nda, Seleukos'un 16 Hint filine karşılık, Roma'nın 54 Afrika savaş fili vardı (Charles, 2008: 349). Roma disiplini, Seleukosların etkileyici ve çok kültürlü ordusunu yenmiştir (Errington, 2017:219). Seleukosların bu savaşta Roma'ya yenilmesi onlara pahalıya mal olmuştur. Çünkü Seleukoslar, MÖ 188 yılında Apameia Antlaşması'na göre savaş filleri Roma'ya teslim edecekti ve bir daha savaş fili edinmeyecekti. Bu, Seleukos ordusu için büyük bir felaket demektir. Buna rağmen Antiokhos IV Epiphanes, Antiokhos V Eupator, İskender Balas ve Demetrios II Nikator'un savaş filleri olduğu da bilinmektedir. Filler, en son MÖ 130'da Parthlara karşı Antiokhos VII'nin ordusunda yer aldılar. MÖ 2 yy. sonuna gelindiğinde Seleukosların ordusunda artık fillerin olmadığı görülmektedir (Nossov, 2008: 23).

2.3. Ptolemaioslar ve Afrika Savaş Filleri

Seleukosların, Hindistan'dan fil teminini tamamen kontrol altına alması, diğer Helenistik krallıkları başka bölgelerde aramak zorunda bıraktı. Ptolemaios orduları Seleukosların Asya/Hindistan fillerine karşılık, Doğu Afrika'dan filler getirerek onları taklit etmeye çalışmıştır. Ptolemaios, başlangıçta ordusunda az sayıda da olsa Asya fillerini²¹ kullanmıştır (Lobban ve Liedekerke, 2000: 237). Ancak doğal yıpranma ve savaşlardaki kayıplar nedeniyle, Ptolemaios'ın Hint fillerinden oluşan birlikleri zamanla azalmıştır. Bunun üzerine Ptolemaios I, Mısır'ın güneyinde fillerin bol olduğu bilinen bölgelerden (modern Sudan, Etiyopya, Eritre ve Somali), ordusunda istihdam edilmek üzere fillerin ele geçirilmesini emretti. Bu nedenle Kızıldeniz kıyılarında çok sayıda liman ve üsler kuruldu. Fil kaynaklarını araştırmak için bölgeye büyük birlikler gönderdi. Ele geçirilen filler özel olarak inşa edilmiş gemilerle Mısır'a getirildi (Lobban ve Liedekerke, 2000: 237). Ptolemaios I, Afrika savaş fillerini kullanarak bir takım başarılar kazandı (Scullard, 1974: 76). Ptolemaios'ın halefleri de (Ptolemaios II Philadelphos ve Ptolemaios III Euergetes) aynı bölgelerden Afrika fillerini temin etmeyi sürdürmüşlerdir (Toynbee, 1973: 33). Ptolemaios II Philadelphos'un kolordularında en az 300 Afrika filinin bulunduğu söylenmektedir.

Afrika filleri; savana ve orman filleri olmak üzere iki gruba ayrılır. Ptolemaiosların hangi Afrika fil türünü kullandıkları üzerine tartışmalar sürmektedir. Antik eserlerde: *"Asya fillerinin, Afrika fillerine göre daha büyük olduğu ve daha güzel savaştıkları"* (Liv.37 39); *"Afrika fillerinin, Asya fillerinden korktuğu ve Hint filleri daha büyük olduğu için onlara bakmaya cesaret edemedikleri"* (Plin. NH 8 27) kayıtlıdır²². Antik yazarların tarifleri doğrultusunda Ptolemaiosların, Afrika savana fillerinden ziyade ormanlardan elde edilen daha küçük filleri kullandıkları düşünülmektedir (Morkot, 2003: 83; Charles, 2008: 347). Modern araştırmacılar Bannikov ve Popov ise Ptolemaiosların, Afrika orman fillerinin dışında savana fillerini de kullanmış oldukları üzerinde durmuşlardır (Bannikov ve Popov, 2014: 396-400). Yakın tarihte yapılan DNA çalışmaları da Afrika savana fillerinin o dönemde savaşlarda kullanıldığı fikrini desteklemektedir (<https://tr.wordssidekick.com/elephant-mystery-at-ancient-syrian-battle-solved>; https://www.eurekalert.org/pub_releases). Buna göre Asya fillerinin, Afrika fillerine göre savaşlarda daha iyi performans sergilemesinde fiziksel farklılıklarının dışında başka faktörlerin de etkili olduğu düşünülmektedir. Asya filleri, Afrika fillerine oranla daha uysal ve eğitilmeye daha yatkındı. Afrika filleri ise daha agresif ve eğitilmesi yavaş olduğundan daha uzun zaman alıyordu (Bannikov ve Popov: 2014: 399). Ayrıca Seleukos ordularındaki Hint fil sürücüleri, filleri eğitme ve sürme konusunda Ptolemaiosların (Etiyopyalı²³, Mısırlı ve Yunan) fil sürücülerine göre daha tecrübeliydiler (Bannikov ve Popov, 2014: 397). Bunda savaş fillerinin eğitiminin Hindistan'da çok daha eski ve köklü bir geleneğe sahip olmasının rolü yadsınamaz bir gerçektir.

Suriye'nin ele geçirilmesi için Seleukoslar ile Ptolemaioslar arasında gerçekleşen savaşlardan Dördüncü Suriye Savaşı yani Rafia Savaşı, her iki tarafta da fillerin savaştığı en iyi bilinen mücadeledir. Hint filleri ile Afrika filleri arasında bir çatışma olduğu için önemlidir. Ayrıca iki tür arasında tam olarak tanımlanan tek savaştır. Ptolemaios'un 73 Afrika filine karşı, Antiokhos'un 102 Hindistan fili vardı. Her iki general de merkeze ağır piyadeleri, hafif piyade ve süvarilerin önündeki kanatlara da savaş fillerini yerleştirdi. Polybios, Afrika ve Asya fillerinin çarpışmasını eserinde şu şekilde anlatmıştır:

"Sadece Ptolemaios'un fillerinden bazıları düşman filleri ile yakınlaşmaya çalıştı ve şimdi bu canavarların sırtındaki kulelerdeki adamlar, cesurca savaştılar, göğüs göğüse dövüşüp birbirlerini kargılarla yaraladılar; fillerin kendileri daha iyi savaştılar, tüm güçleriyle daha fazla çaba sarfederek alın altına saldırıyı karşıladılar. Bu hayvanların savaşma şekli aşağıdaki gibidir. Fildişleriyle sıkı sıkıya kenetleyerek, biri diğerinin dışının kenarına en güçlü itiş sağlayana kadar, her biri diğerini zemine çarpmak için tüm gücüyle itti ve sonra biri diğerini döndürdüğünde ve yana yatırdığında bir boğanın boynuzları ile yaptığı gibi oda dışı ile onu yaraladı. Bununla birlikte Ptolemaios'un fillerinin çoğu Afrika fillerinin alışkanlığı olduğu üzere savaşmayı reddetti; Hint fillerinin kokusu ve bağırmaları karşısında duramadıkları ve dehşete düştükleri için, ayrıca sanırım büyüklükleri ve güçleriyle de olabilir, daha

21 Ptolemaios I, Perdikkas Mısır'da (MÖ 321) başarısızlığı düştüğünde, Perdikkas'ın fillerinin tamamını veya bir kısmını ele geçirmiş olabilir. Ayrıca Gaza Savaşı'ndan (MÖ 312) sonra da Demetrius'un kırk üç Asya filini ele geçirmişti (Cobb, 2016:192).

22 Afrika savana filleri, 3-4 m yüksekliğinde, 4-7 ton ağırlığında, Afrika orman filleri, 2-2.5m yüksekliğinde ve 2-4.5 ton ağırlığında. Asya filleri ise 2-3.5m yüksekliğinde ve 2-5 ton ağırlığındadır. Dolayısıyla Asya fili, Afrika savana filinden küçüktür, Orman fili de Asya filinden küçüktür (Ogata, 2017: 18, 19). Her iki türün dişileri de erkek fillerden daha küçüktür. Savaşlarda erkek filler tercih edilmesine rağmen dişiler de kullanılmıştır (Nossov, 2008: 5).

23 Etiyopyalılar (Kushites), Afrika fillerini ilk evcilleştiren kişilerdi. Fakat Etiyopyalılar, savaşlarda kullanmayı bilmiyorlardı. Etiyopyalılar savaş fillerini kullanma sanatında sonradan uzmanlaşmışlardır. Hatta Ptolemaios, Hindistan'dan fil sürücüleri getirtmiştir (Ogata, 2017: 38).

onların yanına gelmeden önce onlar kuyruklarını döndürdüler ve geri çekildiler. Şimdiki durumda olan şey bu Ptolemaios'un filleri böyle kargaşaya atıldığında ve kendi hatlarından geri sürüldüğünde, Ptolemaios'un görevlisi hayvanların baskısından dolayı yol verdi" (Polyb. V.84.4.).

Antiokhos, filleri ve süvari manevraları sayesinde sağ kanatta başarı sağlamıştı. Ancak Antiokhos'un filleri, bu savaşta görevlerini yerine getirirler de Antiokhos'un uyguladığı yanlış taktik onun savaşı kaybetmesine neden olmuştur. Bu savaşta, Ptolemaios'un 16 fili öldürülmüş, geriye kalanların da çoğu ya kaçmış ya da Seleukosların eline geçmişti. Antiokhos ise sadece 5 tanesini kaybetmişti. Rafia Savaşı'ndan sonra Ptolemaios'un, Etiyopya filleri kullandığına dair çok az kanıt var (Toynbee,1973: 33).

2.4.Epirus Kralı Prryhos'un Savaş Filleri

MÖ 3. yy. da üç büyük Hellenistik krallığın yanı sıra irili ufaklı birtakım devletler de meydana gelmişti. Bunlardan biri de Epirus kralı (günümüzde Kuzeybatı Yunanistan ve Güney Arnavutluk'ta bir bölge) Pyrrhos'tu (Mansel, 1999: 478). Savaş filleri, MÖ 3. yy.in başlarında Epirus kralı Pyrrhos'un askeri girişimlerinde önemli rol oynadılar. Savaş filleri Romalılara ve Kartacalılar'a tanıtan Pyrrhos'tu.

MÖ 3 yy.in başlarında Roma Cumhuriyeti, İtalya'da önemli bir güç haline gelmişti. MÖ 283 yılında Güney İtalya'nın en büyük Yunan kenti olan Tarentum, Roma'nın kendi nüfuz sahasına müdahale etmesinden dolayı Roma'ya savaş ilan edince Roma ile savaşacak kadar güçlü olmadığından Epirus kralı Pyrrhos'u yardıma çağırmıştı. MÖ 280 yılında Tarentum'un isteği üzerine ordusuyla ve 20 savaş filiyle²⁴ birlikte İtalya'ya gitti (Tekin, 2008: 203). Herakle'de, Pyrrhos savaş filleri sürünce bu savaşçı hayvanları daha önce görmemiş²⁵ olan Romalılar dehşete düştüler ve geri kaçtılar. Geri kaçanlar askerler değil fillerin kokusuna ve görüntüsüne alışık olmayan atlardı. Bu etki Roma süvarisini dağıttı ve piyade birliklerini açığa çıkardı. "...hengamenin içinde bazı askerler fillerin sırtındaki kulelerdeki adamlar tarafından katledildi ve birçoğu canavarların kendisi tarafından hortumları ve dişleri ile yok edildi ve çok daha fazlası da ayaklarının altında çiğnendi ve ezildi" (DioCass IX.8.3). Böylece Pyrrhos'un süvarileri ve filleri, Roma ordusunu geri atmaya başardı. Pyrrhos zaferini sadece fillere borçluysa. Bu savaşta Pyrrhos'un kaybı en az Roma'nın kaybı kadar büyüktü (Nossov, 2008: 25). Bu savaş, Roma Cumhuriyeti'nin, Doğu Akdeniz'in Hellenistik devletlerinin profesyonel paralı ordularıyla ve aynı zamanda Asya filleri ile savaşta ilk karşılaşmasıydı (Ogata, 2017: 50).

MÖ 279'da filler, Pyrrhos'a bir zafer daha kazandırdı (Ogata, 2017: 51). MÖ 279'da Asculum'da hafif piyadelerin desteklediği 19 fil saldırdı. Romalılar bu kez daha iyi hazırlanmışlardı. Arabaların vagonlarının her tarafına monte edilmiş sivri uçlu krişler yaptılar. Ayrıca filleri kontrol altına alabilmek için ateş fırlatabilecek aletler yaptılar (DioCass X. 8. 5). Ellerindeki sivri uçlu krişleri ve meşaleleri fillerin gözüne dürterek saldırıyı bir süreliğine durdurmayı başardılar. Fakat destekleyici hafif piyade, fillerin koruyucu dokuma zırhlarını tahrip ederken ve arabaları çeken öküzleri engellerken, savaş fillerinin sırtındaki kulelerdeki askerler de Roma askerlerini cirit yağmuruna tuttu. Panik yapanlar kaçtı. Filler, en sonunda Roma ağır piyadelerini çekilmeye zorladı. Pyrrhos tekrar kazandı. Ancak bu zafer ona çok pahalıya mal olmuştu. Onun bu zaferi tarihe "Pyrrhic Zaferi" diye geçmiştir. "Pyrrhic Zaferi", yenilgiye eş değer bir bedele kazanılan zafer demektir (Nossov, 2008: 25).

MÖ 275 Beneventum Savaşı'na gelindiğinde Romalılar, savaş filleri karşısında nasıl savaşılacağını artık öğrenmişlerdi. Beneventum Savaşı'nı Romalılar kazanmış, Pyrrhos'u İtalya'dan sürmüşlerdi. Bu savaş ile ilgili kaynaklarda iki farklı rivayet geçmektedir.

Birincisi: Romalılar bu savaşta yağ ve ziftle kaplanmış domuzları ateşe verdiler ve Pyrrhos'un fillerinin arasına sürdüler. Domuzların yanması ve yanan domuzların homurdanarak etrafta dönmesi, fillerin paniklemesine ve kaçmasına neden oldu (Ogata, 2017: 51). İtalya'da bir tarafta fil, diğer tarafta domuz gösteren o döneme ait paralar bulunmuş olması bu hikâyenin gerçeklik payının olabileceğini akla getirmektedir (Figür 5.a).

24 Prryhos'un filleri nasıl elde ettiğine dair kaynaklarda farklı rivayetler var: Pausanias, Demetrios'a karşı savaşında filleri ele geçirdiğini söylerken; Justin, Makedon kral Ptolemaios Keraunos'dan 50 tane ödünç fil aldığını söyler. Her iki rivayetin doğruluk payı olmakla birlikte Prryhos'un 20 fili olduğu kesinlikle doğrudur (Scullard, 1974: 100).

25 Romalılar, filleri ilk kez bu savaşta Lucania bölgesinde gördüklerinden dolayı onlara "Lucania İneği" dediler (Plin. NH 8. 6; Plut: Pyrrh. XVII.3).

İkincisi: Antik yazar Dio Cassius'un eserinde naklettiği üzere: "yaralanan ve sürücüsünü üzerinden atan yavru fil annesini aramak için dolaşmaya başladı ve bunun üzerine diğer bir filde heyecanlandı ve diğer fillerde büyük bir gürültü yaptı. Bundan dolayı her şey korkunç bir kargaşaya atıldı. Romalılar günü kazandı. Birçok adamı öldürdü ve 8 fili ele geçirdi. Düşmanın siperlerini işgal etti" (DioCass X 8. 6). MÖ 3. yy.a ait İtalya tabağı üzerindeki tasvirler, bu hikâyenin Romalılar tarafından benimsendiğini düşündürmektedir. Hatta tabağın bu zafer anısına yapılmış olması da muhtemeldir.

2.5. Savaş Fillerin Savaşlardaki Rolleri

Savaş filleri, pek çok avantaj sağladığı için Eskiçağ ordularında özellikle tercih edilmiştir. Birincisi belki de en önemlisi psikolojik silah olarak kullanılmış olmasıydı. Düşman ordusunun karşısında yer alan fillerin ilk görevi, büyük cüsseleri ile şok etkisi yaratarak düşmana korku salmak, safları bozmak ve düşman birliklerini dağıtmaktı (Eglen 2015: 130). Filleri ana birliklerin ön saflarına dizmek, pek çok eski ordunun kullandığı ortak bir taktikti. Onların görüntüsü savaşa katılmadan bile savaşın sonucunu belirlemekte etkili olmuştur (Murphy, 2017:7). Vegetius'un da not ettiği gibi: "Filler, çok büyük bedenleri, korkunç sesleri ve acayip şekilleriyle daha önce böyle bir şey görmeyen insanlara ve atlara ilk etapta çok korkunç gelir" (Veg. 3). Özel olarak eğitilmediği sürece atlar, fillerin görünüşüne ve özellikle de kokusuna dayanıklı hayvanlar değildi²⁶. Fillerin bu özelliği de düşman süvarilerini dağıtmak için oldukça etkili yöntemlerden biriydi (Glover, 1948: 4). Ön sıralara dizilen filler aynı zamanda mobil bir kale görevi de üstleniyordu. Ordu bu fillerin arkasında korumaya alınıyor ve daha emniyette oluyordu (Diod. 17.87 4; Curt. 8.13). Bir kumandanın ön saflara bir kale ya da tank gibi dizecek kadar filleri olmadığına, Pyrrhos'un Herakle'de yaptığı gibi filler ordunun kanatlarına yerleştiriliyordu (Glover, 1944: 260).

Filler, okçulara çok yüksek atış noktaları sağlamanın yanı sıra vuruşmayı denetlemesi ve yönetmesi için ordu komutanına hem yüksek hem de istenilen yere gidebilen bir türlü kürsü sağlamıştır (Bayur, 1987: 225). Fillerin dişleri ve hortumları aynı zamanda onların sahip oldukları doğal savunma silahlarıydı. Doğru yönlendirildiği taktirde savaş filleri düşman ordusuna ağır kayıplar (ahşap istihkamları yıkmak, tank gibi düşmanı ayaklarının altında çiğnemek, dişleri ile atları boynuzlamak vs.) verdirebiliyordu (Plin. NH 8. 6; Mayor, 2014: 290). Diodoros, Hydaspes Savaşı'nda fillerin sergilediği vahşeti eserinde şu şekilde tasvir etmiştir: "...olağanüstü büyüklüklerinden ve güçlerinden yararlanmak için kullanılan filler, Makedonların büyük bir kısmını ayaklarının altına alarak ve onların zırhlarını ve kemiklerini ezerek öldürdüler, bunun üzerine diğerlerini de hortumlarıyla bedenlerini sarıp önce havaya kaldırdılar ve sonra onları şiddetli bir şekilde yere çarparak korkunç bir ölüme çarptırdılar. Birçoğunu da tamamen dişleriyle boynuzlayarak hayatlarından mahrum bıraktılar" (Diod. 17. 88. 1-2). Mahabharata'nın 18 Günlük Büyük Savaşı' anlatan bölümünde geçen "Filler korkunç katliamlara neden olmakta, ortalıkta su gibi kan akmaktaydı" ifadesi de fillerin sebep oldukları dehşetin boyutu hakkında fikir vermektedir (Winternitz, 2002: 77).

Savaş filleri, fillere karşı da etkili bir silahtı. Polybios, Rafia'da Ptolemaios'un fillerinin alın altına dayayıp tüm güçlerini vererek sırtındaki savaş kulelerindeki savaşçılardan daha iyi savaştıklarını söyler (Polyb. 5.84). Mahabharata'da fillerin çarpışmaları ile bilgiler içerir: "...iki vahşi filin hortumlarını kaldırıp birbirine kükreyerek saldırmaları gibi..." (Winternitz, 2002: 87). Tüm bunların yanı sıra filler, savaşlarda lojistik amaçlı da kullanılmıştır. Özellikle uzun süreli savaşlarda ağır ekipman ve malzemelerin yanı sıra ele geçirilen ganimetlerin taşınmasında da önemli rol oynamışlardır. Sarp ve sığ geçitlerin geçilmesinde orduya transfer kolaylığı sağlamışlardır.

Kautilya Artahaştra'sında savaş fillerinin savaşlardaki rolünü şu şekilde özetlemiştir: "Önde yürümek; yeni yollar yapmak kamp alanları yapmak, geçitler açmak, kanatları korumak; dağlardan inmeye ve tırmanmaya ve suları geçmeye yardımcı olmak; zorlu veya kalabalık bölgelere girmek; yangın çıkarmak veya söndürmek; zafer kazanmak için sadece filleri kullanmak; bozulan safları toparlamak ve düşman saflarını bozmak; tehlikelere karşı korumak; [düşmanın] ordusunu ezmek;[sadece görünüşüyle] korkutmak; [çarpışmasıyla düşman ordusu içinde] korku salmak; ordunun görkemini artırmak; [savaş pozisyonlarını] ele geçirmek ve kurtarmak; surları, kapıları, kuleleri yıkmak, ele geçirilen ganimetleri taşımak ve sahibine getirmek" (Kautilya 10.4.14).

²⁶ Atların fillere karşı eğitilmesine dair ilginç bir taktik Makedon kralı Perseus'un çalışmasıdır. III. Makedon Savaşı'nda (MÖ 171-168), Makedonya kralı Perseus, atlarına Roma savaş fillerinin korkularını yendirmek için ahşap fil figürleri yaptırdı. Dahası her figürün içine bir trampet koydu ve bir fil tarafından çıkarılan keskin bir ses çıkarttırdı. Perseus savaşı kaybetmeyi önleyememiş olsa da atlarına fillerinden korkmamasını öğretmeyi başarmıştır (Scullard, 1974: 184; Nosssov, 2008: 44; Mayor, 2014:292). Makedon Krallığı, 2. Makedon Savaşı'nda Roma'ya yenilinceye dek ordusunda savaş fillerini kullanmıştır. Bu savaş sonunda Roma'yla yapılan antlaşmaya göre Makedonların ordusunda savaş filleri bulundurulması yasaklanmıştı (Nosssov, 2008: 32).

Fillerin savaşlarda kullanılmasının yukarıda sayılan avantajlarına rağmen dezavantaj ve zorlukları da vardı. Fillerin ele geçirilmesi, eğitilmesi²⁷, bakımı ve işe²⁸ hem zorlu işlerdi hem de maliyeti yüksekti. Kautilya, “büyük oranda fillerden oluşan bir ordunun, ancak yaz mevsimi sona erince kullanılabileceğini, yağmura ve sulak alanlara ihtiyaç duyulacağını” belirtmiştir. Aynı zamanda fillerden savaşlarda etkin şekilde yararlanabilmek için onların düzgün bir şekilde sevk edilmesi gerekiyordu. Çünkü filler, herhangi bir şekilde yara aldıklarında durabilirler ve iradeli hayvanlar oldukları için onları tekrar harekete geçirmek oldukça zordur. Savaş filleri, onları kullanan ordu için çift taraflı silah olarak aynı zamanda bir risk de taşıyordu: Sürücüsünü kaybettiğinde kontrol edilemez hale gelebilir, oklarla saldırıldığında kolayca geri dönebilir, geri döndüğünde ise düşmandan ziyade kendi ordusunu ezebilirdi (Clutton-Brock, 1987: 147-149). Antik yazar Arrianos, İskender’in Hint kralı Poros’la mücadelesinde bu durumu şu şekilde dile getirmiştir:

“Filler dar bir alana sıkıştırılmış oldukları için Hintliler de bunlardan en az düşmanları kadar zarar görüyordu. Çünkü bu hayvanlar döndükleri sırada olduğu gibi ilerlerken de önlerine geleni ezabiliyorlardı. Bu nedenle fillerin etrafında ki dar bir sahaya sıkışan atlılar arasında çok insan kaybı oldu. Filleri de kullananların birçoğu öldürülmüştü. Bazıları yaralanmış, bazılarıysa yorulmuştu. Binicisi ölmüş olan filler artık savaşta kullanılmıyordu. Çok acı ve sıkıntı duymalarından dolayı azgın bir hale gelmişlerdi. Dost düşmanı ayırt etmeksizin saldırıyor, çarpıyor, eziliyor ve öldürüyorlardı. Fakat Makedonyalıların diledikleri gibi hareket edebilecekleri alanları olduğu için filler saldırdığı zaman geri çekiliyor, hayvanlar geri dönünce de onları cirit yağmuruna tutuyorlardı. En sonunda filler yoruldu artık saldırılarının şiddeti azaldı ve ısığa benzeyen sesler çıkararak, geri geri giden gemiler gibi, yüzleri düşmana dönük bir vaziyette yavaş yavaş gerilemeye başladılar” (Arr. anab. V 17 5-7). Arrianos’un anlattıklarında da anlaşılacağı üzere Poros’un filleri ordusuna avantaj değil dezavantaj olmuştur.

2.6. Savaş Fillerinin Ekipmanları

Helenistik ordularda savaş fillerin ekipmanlarına bakıldığında, tıpkı savaş filleri gibi ekipmanlarının da (ankusa,zırh vs) Hindistan’dan öğrenildiği anlaşılmaktadır. Ancak Hellenistik krallıklar bunlara birtakım eklemelerde bulunmuşlardır. Bunlardan en önemlisi de savaş kuleleridir²⁹.

Erken Hint kaynakları savaş kuleleriyle ilgili hiçbir şey söylemezken, antik Yunan yazarlarının eserlerinde bunlarla ilgili ilk bilgilere rastlanılmaktadır (Plut: Eum. 14; Polyb. 5.84; Liv. 37.40). Hindistan’da savaş fillerin ekipmanları hakkında bilgi veren en detaylı kaynak Kautilya’nın Artahaşstra’sıdır. Buna göre savaş filinin ekipmanları: *Bağlama teçhizatı: bağlama direkleri, boyunluklar, eyer, yularlar, bacaklar ve gövde için zincirler. Aletler: değnek, bambu malzemeler ve makineler. Takılar: çelenk, kolye ve sırtı kaplayan malzemeler. Savaş malzemeleri: zırh³⁰, mızrak, savaş aletleri ve ok kılıfı* (Kautilya, 2.32.11.15).

Kautilya dışında Hindistan’da savaş fillerin ekipmanları hakkında Sanchi rölyefleri (MÖ 1 yy.) (Figür 1) ve Ajanta freskleri (MS 5./6. yy.) de bilgi sağlamaktadır. Her ikisinde de biniciler hayvanın direkt sırtına biniyor olarak tasvir edilmiştir (Nossov, 2008: 14). İskender’in Poros’la mücadelesini gösteren paraların üzerindeki tasvirlerde de savaş kulelerine dair bir emare yoktur (Figür, 5b).

Savaş fillerin mürettebatı ise genellikle sivri kancalı bir sopa “ankusa”³¹ (Figür 1,4) kullanan sürücüyü de kapsayan 2 ila 4 kişiden meydana geliyordu. MÖ 300’lerde Hindistan’da görev yapan Yunan elçi Megasthenes, bir fil mürettebatının dört kişi olduğunu yazmıştır (Chakravarti, 1927: 51): fil sürücüsü, ok ve yayla donanmış üç 27 Kautilya, Artahaşstra’nın XI. bölümünde savaş fillerin yakalanması, eğitilmesi, ordu düzenindeki yeri, savaşlardaki rolü, teçhizatları, barınakları, işe ve bu işlerle sorumlu memurların görev yükümlülükleri hakkında detaylı bilgi vermektedir (Kautilya, XI). Kautilya’ya göre “dört tür fil vardır: “eğitim alan filler, savaş filleri, binek filler ve eğitilemez durumda olanlar. Savaş fillerin eğitimi: (I) Kışla eğitimi; sabit durma, şaha kalkma, engellerin üzerinden atlama;(ii) Hareket eğitimi; durma, sürünme ve engellerin üzerinden atlama; (iii) Düz ilerleme, geri gitme, zikzak çizme, dairesel hareketler; (iv) Atları, savaş arabalarını ve insanları ezmek ve öldürmek; (v) diğer fillerle savaşmak; (vi) kalelere saldırmak; (vii) savaş esnasında piyade, süvari ve savaş arabalarının yanında savaşmak”. Eğitim aşamasında filler “eyerlenir, tasma takılır ve diğer fillerle savaşılır” (Kautilya, 2.32.1-10).

28 Yetişkin bir fil günde 136 kilo ot yer (<https://www.livescience.com/27320-elephants.html>). 200 litreye kadar da su içebilir. Sindirim bir gün sürse de fillerin ağızdan aldıkları besinlerin çoğu sindirilmeden dışkılanır (<http://www.biyologlar.com/filler-elephantidae>).

29 Savaş kuleleri bir Yunan icadıdır (Levi,1987: 178; Kistler, 2007: 51). Ancak bazı araştırmacılar, Hindistan’da kullanılan, fillerin sırtında taşınan tenteneli tahtlardan (howdah) esinlenilmiş olabileceğini ileri sürmektedirler (Kistler, 2007: 51; Bannikov ve Popov, 2013: 1208).

30 Pakistan, Taxila’da ortaya çıkartılan 18 adet demir levhanın (MÖ 1. yy.dan, MS 1 yy.a tarihlendirilen) develeri veya filleri koruyan zırhın parçaları olabileceği düşünülmektedir (Nossov, 2008: 13-16).

31 Ankusa: filleri idare etmek ve eğitmek için kullanılan, ucuna sivri bir kanca takılı, 60–90 cm uzunluğunda bir sopadır. Kancayı filin hassas cildine hafifçe veya daha derinden batırmak ağrıya neden olur ve filin belirli bir şekilde davranmasını sağlar. Ankusa, ilk olarak MÖ 6 yy. da Hindistan’da ortaya çıktı. O zamandan itibaren filin insanlara hizmet ettiği bütün yerlerde kullanıldı (Nossov, 2008: 18).

savaşçı (Bannikov ve Popov, 2013: 1208). Sanchi rölyefleri ve Ajanta freskleri ise üç kişilik bir mürettebat gösterir (Chakravarti, 1927: 51). Mahabharata’da ise yedi erkek olduğunu yazar: iki sürücü, iki okçu, iki kılıç ustası ve bir mızrak ve sancaklı bir adam.

Plutarkhos, Eumenes’in fillerinin Gabiene Savaşı’nda mor örtü ile kaplı olduklarını ve sırtlarında kule taşıdıklarını yazmıştır (Plut: Eum. 14). Bu filin sırtındaki kulelerin bir silah platformu olarak kullanıldığı Batı dünyasının savaşlarını kaydeden en erken kayıttır (Kistler, 2007: 51). İskender’den sonra generaller, fillerin bacıklarını ve gövdelerini korumak için ağır zırhlar dizayn ettiler (Figür 2). Kule, kule kemerleri ve ciritçiler ile savaş fillerini yürüten ağır silahlı platforma çevirdiler (Kistler, 2007: 50; Sekunde, 2007: 348). Polybios, Rafia’da Ptolemaios’un fillerinin mızraklar “*sarissa*” ile donanmış savaşçıların bulunduğu kuleleri taşıdığını söyler (Polyb. 5.84). Titus Livius’un belirttiğine göre Magnesia’da, Antiokhos III’ün filleri bir sürücü ile birlikte kulede dört savaşçı taşıyordu. Fillerin baş zırhı ve sorguçları vardı (Liv. 37.40.4). Dio Cassius da Pyrrhos’un fillerinin Herakle’de kule taşıdıklarını kaydetmiştir (DioCass IX.8. 3). Juda Makkabi’nin önderliğinde isyancı Yahudiler ile Seleukoslar arasındaki savaşı anlatan Makkabi Kitabı’nda, Antiokhos’un fillerinin sürücü hariç 32 savaşçı taşıdığından bahseder³² (Glover, 1944: 258,259; Nosssov, 2008: 23).

Hellenistik döneme ait savaş kulelerinin görünümü hakkında bilgi sağlayan arkeolojik eserler de mevcuttur. Bu eserlerde kuleler genellikle ahşap bir çerçeve olarak tasvir edilmiştir. Anadolu’da Myrina’da MÖ 3./2. yy.a tarihlenen bir nekropolden ele geçirilen terakota figür, boynunda bir çan asılı, boynu ve bacıkları zırhla (deri veya metal şeritlerden yapılmış) kaplanmış sırtında kulesi olan bir savaş filidir (Figür 3). Bu eser, Filler Savaşı’nda Seleukos savaş filinin Galat askerini ayakları altında nasıl ezdiğini göstermektedir.

Savaş kuleleri hakkında bilgi sağlayan önemli bir eser de Güney İtalya’da Campania’dan gelmektedir. MÖ 3. yy.a ait bir yemek tabağı üzerinde Hindistan savaş filini tasvir edilmiştir. Savaş filinin sırtında, elinde “*ankusa*” bulunan sürücüyle birlikte içinde iki savaşçı taşıyan ahşap bir kule mevcuttur. Filin sırtı örtü ile kaplıdır. Kule kemerlerle sıkıca tutturulmuştur. Tabak üzerinde, anne filin arkasında onu takip eden bir yavru fil figürü de yer almaktadır (Figür 4).

Sonuç

Fillerin savaşlarda kullanılması fikri Hindistan’da ortaya çıkmış olmakla birlikte, buradan Güneydoğu Asya’ya ve batıya Akdeniz’e kadar yayılmıştır. Büyük İskender’in liderliğindeki Batı ordusu, ilk defa MÖ 331 Gaugamela’da savaş fillerini tanıtmış; MÖ 325 Hydaspes Savaşı’nda ise fillerin savaşlardaki rolüne ve ezici gücüne şahit olmuştur. Büyük İskender, Hindistan Seferi sırasında ele geçirdiği filleri ordusunda istihdam etmek için başkent Babil’e getirmiştir. Ancak onları kullanmasına fırsat olmadan ölmüştür. Onun ölümünden sonra savaş fillerinin kullanımı Hellenistik krallıklar arasında yaygınlaşmıştır. Aynı zamanda Hellenistik krallıklar, fillerin sırtına yerleştirdikleri kuleler ile onlardan savaşlarda daha etkili bir şekilde istifade etmeyi başarmışlardır. Bu dönemde filli birlikler ordunun asıl unsurları arasında yer alıp, savaş stratejileri bunun üzerine geliştirilmiştir. Hellenistik krallıklar, antik kaynaklarda çok sık geçen ifadeyle çağın “çirkin, korkutucu, tuhaf görünlü, bağırın” hayvanlarını Akdeniz’e (Roma ve Kartaca) tanıtmışlardır.

Savaş filleri, askeri anlamda olduğu kadar kültürel açıdan da Hellenistik krallıklar için ehemmiyete sahipti. Hellenistik krallar, savaş fillerine ve onların ülkelerine sahip olma anlamına da gelen fil figürlerini paralarına bastırmışlardır (Figür 6 c, d, e). Bu nedenle filler, Doğu ile Batı arasındaki ilişkiyi de sembolize etmektedir.

MÖ 2. yy.ın ilk çeyreğinin sonuna doğru (MÖ 130) Hellenistik Dönem ordularında savaş fillerinin kullanımı ve önemi gittikçe azalmaya başlamıştır. Özellikle fillere karşı geliştirilen anti-silahlar bu durumda önemli rol oynamıştır. Fillerin temininin zor ve maliyetli olmasının yanı sıra onları kullanan ordu için risk taşımaları da diğer faktörler arasında yer almıştır.

³² Bir filin 33 kişi taşıma kapasitesi olmadığından bu rakamın abartılı olarak verildiği ya da muhtemel bir kopyalama hatası olduğu düşünülmektedir (Nosssov, 2008: 23).

KAYNAKLAR

Antik Kaynaklar

- Aristot. Hist. an. (= *Aristoteles, Historia Animalium,*). Kullanılan Metin ve Çeviri: *Historia Animalium* (V. 2). with and English trans. by A. L. Peck, Cambridge. London 1965-1970 (The Loeb Classical Library).
- Arr. anab. (= *Arrianos, Anabasis*). Kullanılan Metin ve Çeviri: Arrianus, İskenderin Anabasis'i. Çev. F. Akderin. 2005. İstanbul.
- Ctesias (*Ctesias, History of the Persians & History*). Kullanılan Metin ve Çeviri: The Complete Fragments Of Ctesias Of Cnidus: Translation and Commentary with an Introduction by A. Nichols. 2008.
- Curt.(= *Qintus Curtius Rufus, Historiarum Alexandri Magni Macedonis*) Kullanılan Metin ve Çeviri: Qintus Curtius Rufus. with and English trans. by J. C. Rolfe. London. 1946. (The Loeb Classical Library).
- DioCass (= *Dio Cassius, Rhomaika*). Kullanılan Metin ve Çeviri: Roman History. with and English trans. by E. Carry I-IX. London. 1914-1927. (The Loeb Classical Library).
- Diod.(= *Diodoros Siculus, Bibliotheca Historike*), Kullanılan Metin ve Çeviri: Diodorus Sicily *The Library of History* V. I. Books 1-2, 1-34. with and English trans. by C.H. Oldfather. Cambridge: Harvard University Press. 1944.
- Kautilya (= *Kautilya, Arthashastra*) Kullanılan Metin ve Çeviri: The Arthashastra. Haz. L.N. Rangarajan. Çev. U. U. Bulsun. İstanbul: Kırmızı Kedi Yayınevi. 2018.
- Liv. (= *Titus Livius, Historiae Ab Urbe Condita*). Kullanılan Metin ve Çeviri: The History of Rome: From the Founding of the City. with and English trans. by C. Roberts. London. 1905. (The Loeb Classical Library).
- Plin. NH. (= *Plinius. Naturalis Historia*). Kullanılan Metin ve Çeviri: Pliny, Natural History with and English trans. by H. R. Racham. Londra 1958. (The Loeb Classical Library).
- Polyb. (= *Polybios, The Historiai*). Kullanılan Metin ve Çeviri: The Histories. Vol. V. with and English trans. by W.R. Paton. London, 1922-1927. (The Loeb Classical Library).
- Plut: Alex. (= *Plutarkhos, Paralel Lives*). Kullanılan Metin ve Çeviri: Plutarkhos: İskender- Sezar-Paralel Hayatlar. Çev. Çokana İ. Türkiye İş Bankası Yay. İstanbul. 2018.
- Plut: Eum. (= *Plutarkhos, Eumenes*). Kullanılan Metin ve Çeviri: Plutarch's Lives. VIII, with and English trans. by B. Perrin. London, 1919. (The Loeb Classical Library).
- Plut:Pyrrh (= *Plutarkhos, Pyrrhus*). Kullanılan Metin ve Çeviri: Plutarch's Lives. V. IX, with and English trans. by B. Perrin. London, 1919. (The Loeb Classical Library).
- Veg. (= *Flavius Vegetius Renatus, de Re Militari*) Kullanılan Metin ve Çeviri: The Military Institutions of the Romans The military of the Romans with and English trans. by J. Clarke.

Modern Kaynaklar

- Bar-Kochva B. (1976). *The Seleucid Army. Organization and Tactics in the Great Campaigns*, Cambridge.
- Bannikov, A. V. ve Popov A. A. (2013). "War elephants in Greco-Bactrian and Indo-greek Armies". *World Applied Sciences Journal* 27 (9). S. 1206-1211.
- Bannikov A. V. Ve Popov. A. A. (2014). "War Elephants of the African Origin in the Classical Literature", *Middle-East Journal of Scientific Research*, 21/2, 396-400.
- Bayur, Y. H. (1987). *Hindistan Tarihi: İlk Çağlardan Gurkanlı Devletinin Kuruluşuna Kadar (1526)*, Ankara.
- Chakravarti, P.C. (1927). *The Art of War in Ancient India*. Dacca.
- Charles, M. B. (2008). "African Forest Elephants and Turrets in the Ancient World". *Phonix* 62, N. 3. 338-362.
- Clutton-Brock, J. (1987). *A Natural History Of Domesticated Animals*. London.
- Cobb, M. (2016). "The Decline Of Ptolemaic Elephant Hunting: An Analysis Of The Contributory Factors". *Greece&Rome*, V. 63/ I, 192-204.
- Demirci, K. (1991). *Hiduzmin Kutsal Metinleri*. İstanbul.
- Dikshitar, V. R. R. (1944). *War in Ancient India*. London.
- Dietmar Rothermund, H. K. (2001), *Hindistan Tarihi*, Çev. M. Günay. İstanbul.

- Egland J. (2015). *Beasts of War The Militarization of Animals*, California.
- Errington, R. M. (2017). *Hellenistik Dünya Tarihi MÖ 323-30*, (Çev. G. Günata), İstanbul.
- Glover, R. F. (1944). "Elephant in Ancient War". *The Classical Journal*. V. 39. No. 5. 257-269.
- Glover, R. F. (1948). "The Tactical Handling of the Elephant", *Greece & Rome*, 17/49, 1-11.
- Kaya, M. A. (2012). "Büyük İskender'in Halefleri (Diodokhoi). Savaş ve Siyaset (İ.Ö. 323-306)". İçinde: *Ömer Çapar'a Armağan* (ed. T. Yiğit vd.). Ankara.
- Kaya, M. A. (2016). *Anadolu'daki Galatlar ve Galatya Tarihi*. İstanbul.
- Kistler, J. (2007). *War Elephants*. Westport CT, Praeger.
- Kitchell, K. F. (2014). *Animals in the Ancient World from A to Z*, London
- Levi, P. (1987). *Eski Yunan. İletişim Atlaslı Büyük Uygarlıklar Ans.*, C. III, (çev N. Erdilek), İstanbul.
- Lobban, R. A. ve de Liedekerke V. (2000). "Elephants in Ancient Egypt and Nubia", *Anthrozoös*, 13/4, 232-244.
- Lorber, C. C. (2012). "An Egyptian Interpretation of Alexander's Elephant Headdress", *American Journal of Numismatics*, V. 24, 21-31.
- Mansel, A. M. (1999). *Ege ve Yunan Tarihi*, TTK, Ankara.
- Mayor, A. (2014). "Animals In Warfare", *Oxford Handbook of Animals in Classical Thought and Life*, (Ed: G. L. Campbell), 282-293, Oxford.
- Morkot, R. G. (2003). *The A to Z of Ancient Egyptian*, USA.
- Murphy, K. (2017). *Elephants in the Seleucid and Roman Armies, 350-150 B.C.*, Dissertation Submitted in Partial Fulfilment of the Requirements for the Degree of BA (Honours) in Ancient History, The University of Auckland.
- Nossov K. (2008). *War Elephant*, Osprey Publishing, Oxford.
- Ogata, K. (2017). *Elephant in Antiquity and the Middle Ages*. Tome I Text. Faculté de Philosophie et Sciences sociales. ULB.
- Redmond, N. K. (2015). *Elephants and Empire: The Asian Elephant, From Alexander to Akbar*. A Senior Honors Thesis Submitted to the Faculty of The University of Utah.
- Sarıkaya, S. (2016). "Küçük Asya'da Diadokhoi Savaşları: Kardialı Eumenes'in Savaş Stratejisi", *Vır Doctus Anatolicus Studies in Memory of Sencer Şahin*, (Ed: Takmer B vd).736-753.İstanbul.
- Scullard, H.H. (1974). *The Elephant in the Greek and Roman World*. Ithaca.
- Sekunde, N. (2007). "Military Forces: Land Forces". *Greek and Roman Warfare*. CAH, V. 1, (Ed: Sabin P. vd). Cambridge.
- Singh, S. D. (1963). "The Elephant and the Aryans", *The Journal of the Royal Asiatic Society of Great Britain and Ireland*, 1/ 2, 1-6.
- Sinha, B. P. (1955). "Elephants in Ancient Indian Army", *Proceedings of the Indian History Congress*, V. 18, 51-57.
- Tekin, O. (2008). *Eski Yunan ve Roma Tarihine Giriş*, İstanbul.
- Toynbee, J. M.C. (1973). *Animals in Roman Life and Art*. London.
- Winternitz, M. (2002). *Hint Destanları: Ramayana, Mahabharata, Harivamşa*, (Çev. K. Kaya). Ankara.
- Wrightson, G. (2016). "Paraetacebe, Battle of (316)". *Conflict in Ancient Greece and Rome The Definitive Political, Social, and Military Encyclopedia*, (Ed: S. E. Phang vd). 404.
- <http://www.biyologlar.com/filler-elephantidae>
- <http://www.biyologlar.com/filler-elephantidae>
- https://www.eurekalert.org/pub_releases
- <https://www.livescience.com/27320-elephants.html>
- <http://www.satranc.net/tarihce>
- <http://www.worldwildlife.org/species/african-elephant>

EKLER



Figür 1. Sanchi Rölyefleri'nde savaş filleri



Figür 2. Seleukos savaş fillerinin illüstrasyonu (<https://weaponsandwarfare.com>)



Figür 3. Seleukos İmparatorluğu dönemi Filler Savaşı'ndan bir savaş fili (Myrina, MÖ 2. yy.) (<https://tr.pinterest.com>)



Figür 4. Savaş fili tasvirli tabak, Capena, Roma, Natinonal Museum at Villa Giulia (<https://imgur.com/r/ancientrome>)



Figür 5.

a) Pyrrhic zaferini gösteren madeni paralar (<https://coinweek.com>)

b) Büyük İskender'in Poros'la mücadelesini anlatan sikke

(<https://coinweek.com>)

c) Yunan paraları üzerindeki fil başlıkları tasvirleri. Solda: Ptolemaios I'in İskender adına bastırıldığı para (MÖ 311-305)

Sağda: Demetrios, fil başlığı (MÖ 200-180) (<https://coinweek.com>)

d) Seleukos I, Savaş Tanrıçası Athena ve filler tarafından çekilen araba

<http://www.seleukidtraces.info>

e) Ptolemaios I Altın para üzerinde muhtemelen Büyük İskender ve filler tarafından çekilen araba



JOHN LOCKE'DA TÖZ PROBLEMİ

Hüseyin AYDOĞDU*

Özet

Bu çalışmamızda, modern felsefenin öncülerinden olan John Locke'un felsefesinde töz problemini incelemeyi amaçladık. O, 17. yüzyılın üç büyük rasyonalist filozofu Descartes, Spinoza ve Leibniz'in aksine realist ve ampirist bir filozof olarak ön plana çıkmıştır. Locke, bir metafizikçi olmamasına rağmen, töz problemini, çağının felsefi atmosferinin ve özellikle de epistemolojisinin bir sonucu olarak tartışmıştır. Bu bağlamda o, töz idesini, bilginin kaynağı, ölçütü, kapsamı, sınırları ve gerçekle olan bağıntısını belirlemek için araştırmıştır. Locke'a göre Descartes, Spinoza ve Leibniz gibi filozofların iddia ettiği gibi, zihnimizde doğuştan töz idesi yoktur. Töz fikri zihnimizde sonradan basit idelerin bileşmesiyle oluşmuştur. O, töz tartışmasında Descartes'ın ontolojisinden ayrılmasına rağmen, onun üçlü töz öğretisini benimsemiştir. Locke'da da birincil nitelikte töz ve ikincil nitelikte töz olmak üzere üç tür töz vardır. Birincil nitelikte töz Tanrı, ikincil nitelikte tözler ise ruh ve maddedir. Zihinde her üç töz idesi de doğuştan değildir. Tanrı idesine duyularımız, algılarımız, aklımız, ideler, çıkarım ve özellikle ahlak kurallarından hareketle ulaşırız. Tanrı, "yokluktan varlık ve varoluş üretilemez" ilkesinin bir sonucu olarak, ilksiz-sonsuz ve zorunlu bir varlık olarak vardır. Tinsel bir varlık olan ruh töz idesi, zihnimizde, düşünme, anlama, isteme, bilme gibi basit idelerin bileşimi sonucu oluşmuştur. Ruh töz idesinin özellikleri düşünme, hareket ettirme gücü ve özgürlüktür. Madde töz idesi ise duygusuz, algısız, düşünemeyen ve kendiliğinden hareketi olmayan bir tözdür. Maddeye düşünme ve hareket etme gücünü veren Tanrı'dır. Maddi töz idesinin özelliği ise yer kaplamadır. Maddede, düşünme, duyumsama, algılama, irade ve özgürlük yoktur. Böylelikle Locke, töz probleminin çözümüne rasyonalizmin aksine realist ve ampirik bir bakış açısı getirmiştir.

Anahtar Kavramlar: *John Locke, İde, Nitelik, Töz, Tanrı, Ruh, Madde ve Plüralizm.*

THE PROBLEM OF SUBSTANCE IN JOHN LOCKE

Abstract

In this study, we have aimed at examining the substance problem in the philosophy of John Locke, one of pioneers in the modern philosophy. As opposed to Descartes, Spinoza and Leibniz, three major philosophers of the 17th century, Locke came to the forefront as a realist and empiric philosopher. Although Locke was not a metaphysician, he discussed the problem of substance as a result of the philosophy atmosphere and especially the epistemology at that age. In this context, he examined the idea of substance in order to identify the source of its information, its criteria, scope and relation with reality. According to Locke, there is no inborn idea in our minds as opposed to claim by philosophers like Descartes, Spinoza and Leibniz. The thought of idea later formed in our minds by the joining of basic ideas. Although Locke differed from Descartes ontology in the debate over substance, he adopted his triplet substance doctrine. Locke has three kinds of substances, which are substances with primary and secondary attributes. The substance with the primary attribute is the God and the substances with secondary attributes are the spirit and the material. Not all three ideas of substance exist in the mind at the moment of birth. We reach the idea of God by our senses, our perceptions, mind, ideas, deductions and especially rules of ethic. As a result of the principle "beings and existence cannot be produced from nonentity", God exists as an eternal-everlasting and mandatory being. The idea of spiritual substance, which is an immaterial being, has formed in our minds pursuant to the joining of basic ideas in our minds such as thinking, understanding, desire and knowledge. The features of the spirit substance idea are

* Dr. Öğr. Üyesi, Erzurum Teknik Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Felsefe Bölümü, ERZURUM.
e-posta: huseyin.aydogdu@erzurum.edu.tr (orcid.org/0000-0003-3754-1858)

thinking, the power to move and freedom. On the other hand, the material substance idea has no sensations, perceptions, it cannot think and has no self-movement. It is the God that gave the thinking and moving power to the material. The feature of the material substance idea is its occupation of space. In the material, there is no thinking, sensation, perception, will and freedom. Locke has therefore introduced a realistic and empiric point-of-view for solving the problem of substance.

Keywords: *John Locke, İdea, Attribute, Substance, God, Spirit, Material and Pluralism.*

1. Giriş: Tarihsel Bir Sorun Olarak Töz Problemi

Töz problemi felsefenin en kadim problemlerinden ilkidir. Felsefe tarihi Thales'ten 21. yüzyıla kadar bir töz problemi tarihidir desek abartmamış oluruz. Töz problemi bu süre boyunca bazen ikinci plana itilmiş ya da yadsınmış olsa da önemini hiçbir zaman kaybetmedi, felsefenin temel problemlerinden biri olmayı korudu. İlk Çağ'da, gerek Presokratik filozoflar, gerekse Platon ve Aristoteles felsefi sorunları öncelikle töz problemi ekseninde tartıştılar. Hatta Presokratik dönemde birçok filozof, felsefi düşüncüyü töz problemine indirgedi. Bu durum Orta Çağ felsefesinde Aziz Augustinus, Erigena, Aziz Anselmus, Aziz Bonaventura ve Aquinolu Thomas gibi filozoflarda da tözün adı, niteliği ve özellikleri değişmiş olsa bile varlığını korudu. Töz problemi üzerine tartışmalar Rönesans ve 17. yüzyıl felsefelerinde de bazen yöntem, bilgi, insan ve toplum sorunu karşısında ikinci plana itilmiş olsa bile radikal biçimde devam etti. Özellikle 17. yüzyılda hayatın, dünyanın ve varlığın bilinmesi ve tanımlanması tözün bilinmesinden ve tanımlanmasından geçti. Gerçi bu durum ilk defa 17. yüzyılda fark edilen bir durum değildi. İlk Çağ'da Aristoteles de bu durumu fark etmişti. Ona göre herhangi bir şeyin öncelikle niceliği ve niteliği değil, ne olduğu sorgulanmalıdır. Çünkü varlığın neliğiyle ilgili sorular, onun niceliğine ve niteliğine göre daha çok önemlidir ve "Bir şeyin ne olduğu?" tarzındaki sorular diğer sorulara göre daha dikkat çekicidir. Ayrıca bu tarz sorular varlığın, dünyanın niceliğine ve niteliğine yön veren sorulardır (Aristoteles 1996: 1028a 35). Bunun sonucu olarak Presokratik dönemde birçok filozof, "bilen özne üzerinde değil, bilginin konusu olan nesne üzerinde" (Öktem 2003: 134) yoğunlaştı. O zaman töz idesi varlık sorununa bağlı olarak mı ortaya çıkmıştır? Yoksa icat edilmiş bir şey midir? Bu sorulara iki farklı yanıt verilmiştir. Örneğin Aristoteles, tözü, Varlık'ın ne olduğuna bağlı olarak ele alıp, bağımsız olarak var olabilen, bütün niteliklere sahip olabilen ve niteliklerin dayanağı olabilen bir şey olarak görmüştür (Aristoteles 1996: 1017b 20, 1028a 30–35, 1028b; 2005: 83a). Buna karşılık Locke ise tözü, Aristoteles'in tam tersine idelerin taşıyıcısı olarak kabul edilen, ama ne olduğu bilinmeyen icat edilmiş bulanık varsayım olarak görmüştür (Locke 1996: 81, 131, 172–173). Ona göre özellikle ilk düşünürler, "dünyayı taşıyacak bir şeyin gerekli olduğunu düşünerek töz sözcüğünü icat etmek zorunda kaldılar." (Locke 1996: 131). Locke, bu eleştirisini Hintli filozof metaforunu kullanarak yapar. Eğer ilk filozoflar "töz" sözcüğünün ne olduğunu tam olarak düşünebilseydiler, dünyayı taşımak için, bir fil, fili taşımak için de bir kaplumbağa arama sıkıntısına katlanmazlardı. Locke'un bu metaforuna göre düşünürler ister Hintlilere atıfla Doğulu, isterse Batrılı olsun, tözün ne olduğunu bilmeden, onu dünyayı taşıyan şey olarak düşünmüşlerdir (Locke 1996: 131). Locke, töz fikri üzerine sert eleştirilerde bulunmuş olsa bile, onda töz fikri, "bir temel, bir gerçeklik ve değişmezlik tasavvurunun neticesinde" (Babuççu 2018: 143) ortaya çıkmıştır. Çünkü insanoğlu varolduğu günden itibaren gerçek ve görünüş ayırımından hareketle asıl gerçekliği, görünüş karşısından değişmeden kalanı merak etmiştir. Felsefenin başlangıcından itibaren bu merak rasyonel bir dille ifade edilerek, bu problem karşısında töz idesini gündeme getirmiştir (Çevikbaş 1998: 48).

Rasyonalizm çağı olarak bilinen 17. yüzyıl felsefesinde töz üzerine tüm zamanların en radikal tartışmaları yapıldı. Ancak 17. yüzyılda töz problemi hem Descartes, Spinoza ve Leibniz gibi büyük rasyonalistlerde hem de bu çağın ilk ampirist filozofu olan John Locke'da aynı eksende ve içerikte tartışılmadı. Bu ilk üç filozof yalnızca varlık sorununu değil, hemen hemen her sorunu töz sorunu ekseninde tartıştılar, birbirlerinden farklı yaklaşımlar ve yeni çözüm önerileri geliştirerek farklı sonuçlara varabildiler. Ama geliştirmiş oldukları töz kuramları tözle ilgili tartışmalara son vermedi, aksine yeni tartışmaların yolunu açtı. Oysa çalışmamızın konusunu oluşturan Locke'da durum böyle değildir. O, töz problemini doğrudan değil, dolaylı olarak özellikle bilgi ve ahlak görüşlerine ontolojik bir temel kazandırmak için tartıştı. Bu yüzden Locke, Descartes, Spinoza ve Leibniz gibi, mutlak bir metafizikçi ya da varlık bilimcisi değil, bir bilgi kuramcısıdır. Belki bundan dolayı Locke, töz idesi karşısında ikircilikli bir tutum benimsedi. Bir yandan töz idesini eleştirirken, öte yandan da töz idesini tamamen inkar etmeyerek, ona açık bir kapı bıraktı. Bu belirsizliğe rağmen, Locke'un felsefesinde bir töz problemi vardır. Onda da töz fikri her şeyden

önce çağının filozoflarında olduğu gibi temelde bir hakikat sorunudur. Fakat Locke'un töz fikri, ampirik felsefesinin bir sonucu olarak Descartes, Spinoza ve Leibniz'in töz fikirleriyle tözün ne olduğu, tanımı, niteliği ve özellikleri gibi birçok açıdan ayrılır. Bu bağlamda onların her birinin "Töz nedir?", "Töz gerekli midir?", "Kaç tür töz vardır?" ve "Eğer bir veya birden çok töz varsa bunların nitelikleri ve özellikleri nelerdir?" sorularına verdikleri yanıtlar birbirlerinden farklıdır. Bunlar genelde 17. yüzyıl felsefesinin özeldense töz probleminin geleceğini, dolayısıyla Aydınlanma felsefesinin genel entelektüel karakterini yansıtmaktadır.

2. Locke'da Epistemolojik Bir Sonuç Olarak Ontoloji

2.1. Epistemeye Ontik Bir Dayanak: İdeler ve Nitelikler

Locke, töz probleminde epistemolojisinde olduğu gibi Descartes'ı eleştirmesine rağmen, töz fikrini onun etkisinde kalarak tartışır ve onun töz ikiciliğini ana çizgileriyle devam ettirir. Locke, klasik anlamda bir töz filozofu olmamasına karşın, onda da bir töz fikri vardır. Ama onun felsefesinde töz kavramı açık ve seçik değil, muğlaktır. Çünkü töz deneyim yoluyla doğrudan ulaşmak mümkün değildir. Tözün varlığına ancak ideler ve nitelikler sayesinde ulaşılabilir. Locke'un ontolojisinde hem tözün ne olduğunu hem de töz fikrinin nasıl olduğunu anlayabilmek için bilgi öğretisinin temeli olan ideleri ve nitelikleri bilmek gerekir. Locke, töz problemini ampirik epistemolojisinde ileri sürmüş olduğu kuramını, yani zihnimize doğuştan idelerin ve ilkelerin olmadığını epistemik-ontik bir zeminde temellendirmek için tartışır. Ona göre zihnimize doğuştan bir takım ideler ve ilkeler yoktur. İdeler doğuştan olmadığı için ilkeler de doğuştan değildir. Zihinde doğuştan ideler diye kabul edilebilecek evrensel önermeleri yapan terimlerin karşılığı olan idelerin ve ilkelerin en küçük bir görüntüsü yoktur (Locke 1996: 63, 79, 81). Zihinde doğuştan ilkelerin olduğunu savunanların kanıları ortak kabullere ve varsayımlara dayanmaktadır. Zihnimize doğuştan bir takım ideler, ilkeler, birincil kavramlar vardır demekle, onlar, ne var olurlar, ne de ispatlanabilirler. Eğer bunların her biri zihinde doğuştan olmuş olsaydı, o zaman akıl hastaları ve delilerde de sağlıklı zihinlerde olduğu gibi her şeyin var olması gerekirdi. Oysa durum böyle değildir. Akıllı insanların zihni ile akıl hastalarının, budalaların ve delilerin, hatta çocukların zihni aynı bilgi seviyesine sahip değildir (Locke 1996: 63–64). Bu konuda, "Bir şey ne ise odur." ve "Aynı şeyin hem olması hem de olmaması olanaksızdır." şeklinde ileri sürülen özdeşlik ilkesi ile üçüncü halin olanaksızlığı ilkeleri de yanlıştır. Bu iki önerme ampirik olarak ispatlanamaz, çünkü onlar yalnızca doğru olduğu kabul edilen ve genelleştirilen iki ilkedir. Bir şeyin zihinde doğuştan var olduğunu kabul etmek ile zihinde onu algılamadığı biçimde var olduğunu kabul etmek aynı anlama gelir. Locke, bu tartışmayı İnsan Anlığı Üzerine Bir *Deneme*'de şöyle sürdürür:

"Buna göre, eğer çocukların ve budalaların üzerinde böyle şeylerin basılı olduğu ruhları, zihinleri varsa, onların bunu kaçınılmaz biçimde algılamaları ve bu doğruları zorunlu olarak bilip onaylamaları gerekir; bunu yapamadıklarına göre bu tür izlenimlerin olmadığı da açıktır. Çünkü bunlar doğal olarak basılmış kavramlar değilse nasıl olur da doğuştan olabilirler. Eğer basılmış kavramlarsa, nasıl bilinmez olabilirler? Bir kavramın zihne basılmış olduğunu fakat aynı zamanda zihnin onu bilmediğini ve onun henüz ayırmasına varmadığını söylemek, bu izlenimi yok saymak demektir. Zihnin hiçbir zaman bilmemiş olduğu ve hiçbir zaman bilincine varmamış olduğu hiçbir önermenin zihinde bulunduğu söylenemez. Eğer böyle bir tek önerme bulunursa, aynı gerekçeyle, doğru olan ve zihnin kabul edebileceği bütün önermelerin zihinde bulunduğu ve basılı olduğu söylenebilir ..." (Locke 1996: 64–65).

Böylece Locke, hem yeteneğin doğuştan geldiğini hem de bilginin kazanılmış olduğu görüşünü yanlıştır bulur. Bilginin bir kısmı değil, tümü ya doğuştan gelmeli ya da dışarıdan gelmelidir. Bilginin bir kısmı doğuştan geliyor, bir kısmı ise sonradan oluşuyor şeklinde bir ayırım doğru değildir. Çünkü böyle bir ayırım kendi içinde çelişkilerle doludur. Bazı ilkeleri aklın bulması da onların doğuştan olduğu anlamına gelmez. İnsanlar akıllı kullanmaya başladıklarında doğruları öğrenirler ve kabul ederler demek de yanlıştır (Locke 1996: 67). Çünkü aklın kullanımına başlanması, bu ilkelerin, özsözlerin öğrenilmeye başlandığı zaman başlamaz. Mantiğin "aynı yerde iki cisim bulunamaz", "aynı şeyin hem olması hem de olmaması olanaksızdır" ve "ak kara değildir" ve matematiğin "bir iki daha üç eder", "kare daire değildir" ve "üçgen dört kenarı olan şekil değildir" türünden önermelerden hareketle izlenimlerin her zaman doğuştan olduğu sonucuna varılamaz. Bu tür önermelerin doğuştan olduğunu kabul etmek, akıl ve denemeye aykırıdır. Eğer bu önermeler doğuştansa o zaman "doğuştan düşüncelerin de bulunması gerekir, çünkü zihin hiç düşünmemiş olduğu bir doğrunun zihinde bulunduğu düşünülemez. Demek

ki, eğer doğuştan doğrular varsa, bunların, düşüncenin ilk nesnelere, yani zihinde ortaya çıkan ilk şey olmalarının zorunlu olduğu açıktır.” (Locke 1996: 73). İdelerin doğuştan olmadığına bir başka ispatı da doğuştan olduğu ileri sürülen ilkelere karşı bir ispatın ileri sürülmesidir. Nasıl doğuştan ideler, çocuklarda, budalalarda, bilgisiz kişilerde ve alışkanlıklarda yoksa, aynı şekilde tümel, evrensel ve mutlak ilkeler de insan zihninde yoktur. Eğer ideler her insanda doğuştan olmuş olsaydı, mantık ve matematikte var olduğu ileri sürülen ilkelerin karşı delilleri olmamış olurdu. O halde zihinde hiçbir zaman algılamamış olduğu bir ide bulunmaz. “Zihindeki her ide ya edimsel bir algıdır, ya da eskiden edimsel bir algı olmuştur da belleğin onu yeniden edimsel bir algı yapabileceği biçimde zihinde bulunur.” (Locke 1996: 82).

Locke’un ontolojisinde töz kavramı herhangi bir varlığa ait, özel bir kavram değildir. O, töz kavramını hem Tanrı, ruh ve madde için hem de tek tek bireysel varlıklar için kullanır. Locke, töz idesini öncelikle idelerden hareketle tartışır. Töz idesi de ideler gibi zihnimizde doğuştan değildir. Bizde töz idesi diye bir ide yoktur. Tözün dünyası gizli ve soyut bir dünyadır. Töz idesi, doğuştan zihnimizde olmadığından veya bir obje olarak karşımızda durmadığından onun ne olduğunu tam olarak bilemeyiz. Çünkü o, zihnimizde açık ve seçik değildir, aksine her zaman bulanıktır. Fakat töz idesinin belirsizliği töz idesinin gerçekte olmadığı anlamına gelmez. Töz idesinin belirsizliği yalnızca zihnimiz ve deneyim içindir. Tözün gizli ve soyut doğası ne olursa olsun, töz, “bizim bilmediğimiz türden bir birliğin bir arada tuttuğu ve onlardan kendiliğinden varolabilen bir bütün oluşturduğu, değişik yalın idelerinden başka bir şey değildir.” (Locke 1996: 174). Locke, zihnimizde töz idesinin doğuştan olmadığını kabul etmekle onu geleneksel tanımın dışında yeni bir tanımla tanımlamış olur. Töz, “ne olduğunu bilmediğimiz, kendisi üzerine hiç bir özel, seçik ve somut idemizin bulunmamasına karşın, bildiğimiz idelerin taşıyıcısı ya da altyapısı olarak aldığımız, bir bulanık varsayımdan başka bir şey değildir.” (Locke 1996: 81, 131). Başka bir tanımla töz, “varolduğunu gördüğümüz ve kendilerini taşıyan bir şey olmadan varolabileceklerine inandığımız nitelikleri taşıdığı varsayılan ve bilinmeyen bir şey”dir (Locke 1996: 172–173). Locke’da töz, basit idelerin hem üzerinde var oldukları hem de bunların varlık nedeni olan bir tabandır. Locke, işte bu tabana töz adını verir. O zaman töz, “nesnenin niteliklerini taşıyan ve doğuran şeydir.” (Bravo 2008: 65). Böyle bir bağıntıyı “bilen özne” olarak insan kurar. Bu tanımlarda da görüldüğü gibi Locke’da töz, zihindeki idelere neden olan ama herhangi bir şey olmayan, dış dünyada beş duyu yoluyla algılanan niteliklerin dayanağı ve taşıyıcısı olan ve ne olduğu bir anlamda bilinmeyen bir şeydir.

Locke, töz idesini yalnızca düşünülür ve akledilir dünyanın dışında bir şey için kullanmaz, aksine akledilir dünyayla, nesnelere birlikte kullanır. Nitelikler kendilerine dayandırılacak bir şey olmadan varolamazlar. Niteliklerin kendisine dayandırıldığı şey tözdür. O zaman töz, hem duyuşal bilginin konusunu, nesnesini kuran şeydir, hem de nesneye bağladığımız, yüklediğimiz niteliklerdir. Bu nitelikler sayesinde duyuşal bilginin nesnesi kurulur. Fakat tüm bilgimiz deneyden türemesine rağmen, töz idesi deneyden gelmez. Bu yüzden tözün ne olduğunu tam olarak bilemeyiz. Töz, yalnızca bir dayanaktır. Çünkü hiçbir nitelik ya da zihinsel işlem bir dayanak olmaksızın tek başına var olması mümkün değildir. Ne olduğunu gerçek anlamda bilemeyeceğimiz bir şey olan töz, yalnızca zihindeki idelerin ve beş duyu yoluyla algılanan niteliklerin dayanağıdır ve “ilineklerin taşıyıcısıdır” (Locke 1996: 131). Locke, töz idesinin ne olduğunun bilinemeyeceğini renk ve ağırlık idelerinden hareketle örneklendirerek tartışır:

“Gerçekten, birisine renk ya da ağırlığı kendinde taşıyan öznenin ne olduğu sorulursa, bunların katı ve yer kaplayan parçalar olduğundan başka bir şey söyleyemeyiz; bu katılığın ve yer kaplamanın nerede birleştikleri sorulduğunda da, daha önce sözünü ettiğimiz, dünyayı büyük bir filin taşıdığını söyleyen Hintliye fili neyi taşıdığı sorulduğu zaman onun düşeceği durumdan daha iyi bir durumda olmaz; Hintli, fili büyük bir kaplumbağanın taşıdığını söylemiş, fakat kaplumbağayı neyin taşıdığı sorulduğunda *onu da bilmediği bir şeyin taşıdığı* yanıtını vermişti.” (Locke 1996: 172).

Locke, tözü bilinemez bir şey olduğunu kabul etmesine rağmen, onun varlığından şüphe duymaz. Töz varlığından şüphe duyulması gereken bir şey değildir. Sezgisel bilginin varlığı ne kadar açık ve seçikse töz idesinin de varlığı o kadar açık ve seçiktir (Çetin 2009: 155). Ancak töz idesine duyular, algılar ve tecrübe ile gidilemez. Töz idesine yalnızca ideler ve nitelikler ile gidilebilir. Zihinde töz fikrinin oluşması dış duyum ve iç duyumun sağladığı idelerin zihne ulaşmasından sonra gerçekleşir. Bundan dolayı tözün ne olduğunu bilmek için idenin ne olduğunu bilmek gerekir. İde, zihnin kendisinde algıladığı şey, yani algının, düşüncenin ya da anlığın dolaysız konusu ve

nesnesi olan her şeydir. Başka bir deyişle ide, zihnin düşünme faaliyeti sırasında nesnesi olan ve kullandığı her türlü malzeme, varlıkların işaretleri ve düşüncenin nesnelere (Locke 1996: 85, 105). Locke'da ideler bütün bilgilerimizin nihai temellerini, kaynağını oluşturur. İdeler yaratılmamıştır. Platon'un ideaları, Aristoteles'in maddesi, Leibniz'in monadları ya da atomistlerin atomları gibi doğada hazır bulunurlar. Fakat her ide doğuştan zihinde hazır değildir, bütün ideler ya duyumdan (sensation) ya da düşünümünden (reflection) gelir (Locke 1996: 85). İdeler, ne doğru veya yanlışlar, ne de doğru veya yanlış değer alırlar. Doğru veya yanlış olan önermelerdir. İdelerin doğruluğu veya yanlışlığı onların kendisiyle değil, adlarıyla ve nesnelere konumlarıyla ilgilidir. Örneğin basit idelerin doğruluğu yalnızca bizim ürettiğimiz görüntülere dayalıdır (Locke 2018: 51, 55). Bu görüntüden hareketle o ide hakkında doğru veya yanlış diye hükümde bulunuruz. Locke'da idelerin kaynaklarından birincisi olan duyum, duyu organlarının duyulur varlıkların çeşitli niteliklerinden edindikleri izlenimleri (impression) zihne iletmesiyle gerçekleşir. Bu yolla renk, şekil, tat, acı, soğuk, sıcak, yumuşak, sert gibi ideler oluşur. Locke, idelerin büyük çoğunluğunun duyulara bağlı olarak oluştuğunu kabul eder. İdelerin ikinci kaynağı olan düşünüm ise Locke'un iç duyum dediği zihnin dış duyumdan gelen ideler üzerinde kendisinin gerçekleştirdiği faaliyetleri kavraması sonucu bir takım yeni idelere ulaşmakla oluşur. Bunlar; algılama, düşünme, kuşkulama, inanma, akıl yürütme, bilme, isteme gibi zihnimizin düşünme işlemleridir (Locke 1996: 86–87; 2018: 20–22). Zihnimizde sahip olduğumuz bütün ideler bu iki kaynaktan birinden geldiğinden, zihin, doğuştan tek başına deneyim sonucu bilgiyi yazacağı boş bir beyaz kağıt gibidir, yani *tabula rasa*dır. Ancak her insanda aynı ideler yoktur. İnsanlar içinde bulunduğu duruma, konuma ve ilişki kurdukları nesnelere ve bağa göre farklı ideler edinmektedirler.

Locke, ideleri basit ideler ve bileşik ideler olmak üzere iki kısma ayırır. Basit ideler duyum ve düşünüm yoluyla kazanılan idelerdir. Bilgimizin bütün malzemesini basit ideler oluşturur. Basit ideleri akıl üretmez. Akıl veya zihin basit ideleri, ne yapabilir ne de yok edebilir. Akıl veya zihin basit ideleri edinirken pasiftir. Zihin basit ideleri duyular aracılığıyla nesnelere kendisinden üretir (Locke 1996: 95; 2018: 37). Zihin, basit ideleri dört farklı şekilde üretir. Basit idelerin bir kısmı tek bir duyunun, bir kısmı, birkaç duyunun, bir kısmı iç deneyin, bir kısmı da hem iç deneyin hem de dış deneyin aracılığıyla ruhta meydana gelir. Tek bir duyu ile edinilen basit ideler, dokunma ile sertlik-yumuşaklık, sıcaklık-soğukluk vb.; görme ile ışık, renk vb.; birkaç duyu ile dokunma ve görme ile birlikte yer kaplama (uzay), şekil, hareket ve durgunluktur. Yalnızca iç deney ile elde edilen basit ideler, düşünme ve iradedir. Hem iç deney hem de dış deney ile elde edilen basit ideler ise haz, acı, varlık, birlik, kuvvet, zaman gibi idelerdir. Fakat her insanda duyuların yapısından dolayı basit ideler aynı nicelikte ve nitelikte değildir. Duyularının niteliğinin farklılığı yalnızca her insan da değil, aynı insanda bile zamana, konuma ve duruma göre farklılık gösterir. Her insan her zaman aynı duyu niteliğine sahip değildir. Örneğin görme ve dokunma duyuları, her insanda olmasına rağmen, her insan aynı nitelikte fikirler üretmez, çoğu zaman birbirlerinden farklı fikirler üretirler. Herhangi bir insanın, mumu gördüğünde, renkli ve hareketli bir şey olarak algılaması, ona dokunduğunda da yumuşaklık ve sıcaklık hissetmesi gibi. Aynı şekilde buza dokunulduğunda hissedilen soğukluk ve sertlik, bir zambağın beyazlığı ve güzel kokusu, şekerin ve balın tadı, gülün kokusu gibi algılar kişiden kişiye değişmektedir. Bu durumun ilginç bir örneği de körlerin renkler ve sağrıların sesler hakkındaki fikirlerinin farklılığıdır (Locke 1996: 96–103; 2018: 37–38).

Bileşik ideler ise basit idelerin birleştirilmesiyle oluşur. Zihin basit idelere ulaştığı zaman bileşik idelere de ulaşır. Ruh basit ideleri edinirken pasif olmasına karşın, bileşik ideleri edinirken aktiftir. Bileşik idelerin de kaynağı duyum ve düşünümdür (Locke 1996: 123). Zihin bileşik ideleri üç yolla elde eder. Birincisi birleştirmektir. Bu, zihnin benzer veya aynı türden ideleri bir araya getirip, onlardan yeni bileşik bir ide meydana getirmesiyle gerçekleşir. Locke, bu duruma örnek olarak töz ve maddeyi verir. Her ikisi de basit idelerin birleşmesinden meydana gelmiştir. İkincisi kıyaslamaktır. Bu, zihnin iki farklı ideyi yan yana getirip, onları zaman, mekan ve derece gibi ideler açısından kıyaslayarak, yeni bir ideyi elde etmektir. Kıyaslama ile bağıntı ideleri elde edilir. Örneğin mekan, zaman, özdeşlik, başkalık ve ahlaki bağıntı ideleri gibi. Üçüncüsü ise soyutlamaktır. Bu da zihnin bir ideyi birlikte bulunduğu, gerçek varoluşunda ayrılmaz diğer idelerden soyutlayarak genel bir ideye ulaşmakla gerçekleşir (Locke 1996: 123). Yani bir ideyi bağıntı olduğu öteki idelerden çekip ayırmakla oluşur. Örneğin beyaz idesi, süttten, pamuktan, kardan, kireçten, beyaz bir gülden vb. beyazın bir arada bulunduğu öteki ideleri bir yana bırakıp yalnızca kendisini belirtmekle elde edilir.

Locke, sonsuz sayıda olan bileşik ideleri üç başlıkta toplar. Birincisi kiplerdir. Kipler, "nasıl birleştirilmiş olurlarsa olsunlar, kendiliklerinden varolma olasılığı taşımayan fakat cisimlerin eklentileri ya da etkilenimleri

olarak görülen” ve tözlerin nitelikleri olan bileşik kavramlardır (Locke 1996: 124–125). Kipler maddenin üzerinde bıraktıkları etkiye bağılı olarak oluşurlar. Örneğin üçgen, minnet ve cinayet gibi. Locke, kipleri ideler gibi basit ve bileşik olmak üzere iki kısma ayırır. Basit kipler, bir idenin başka bir ideyle birleştirilmeden değiştirilmesiyle oluşan mekan, zaman, sayı, renk, algılama, hatırlama, düşünme ve dikkat ideleri gibi idelerdir. Basit kipler birbirine ne kadar uzak ve karşıt olursa olsun, her biri o oranda ayrı, açık ve seçiktirler. Bileşik kipler ise birkaç basit idenin birleşip karmaşık bir ide haline gelmesidir. Örneğin renkle biçimin belli bir bileşiminden oluşan ve izleyicisinde hoşlandırma uyandıran *güzellik* ve herhangi bir şeyi sahibinin isteği dışında gizlice iyelik değiştirmesi olan *hırsızlık* gibi. En çok kipleri olan ideler, hareket, düşünme ve güç ideleridir (Locke 1996: 125, 170; 2018: 43). Bileşik idelerin ikincisi cisimler/maddelerdir. Cisim, basit idelerin birleşimidir ve kendi kendine varolan şeyleri temsil eder. Cisimle birlikte ortaya çıktığı düşünülen bileşik ideler o cisimden önce vardır. Cisimlerin başında ilk olarak ve her zaman töz idesi gelir. Örneğin kurşun, renk, ağırlık, sertlik, esneklik ve erime özelliğine sahip idelerin, insan ise boy, ağırlık, hareket etme, düşünme gibi idelerin maddeye eklenmesiyle oluşur. Cisimler de iki şekilde bulunur. Birincisi insan ve koyun idesi gibi ayrı varoluşlarıyla tek tek cisimlerin idesi olarak, ikincisi ise ordu ve sürü gibi maddelerin bir araya gelmesiyle var olurlar. Her cisim doğada ya tek ya da toplu olarak bulunur (Locke 1996: 125; 2018: 43). Bileşik idelerin üçüncü ise bağıntıdır. Bağıntı, “bir idenin bir başkasıyla birlikte incelenmesinden ya da ölçüştürülmesinden oluşur.” (Locke 1996: 125–126). Locke, bağıntıya örnek olarak, mekan, uzam, sınırsızlık, biçim, yer, süre, zaman, sayı, ilksizlik ve sonsuzluk gibi ideleri verir. Bileşik ideler basit idelerden daha çok önemlidir. Çünkü basit ideler, gerçek ile zorunlu dünya arasında bir bağlantı kuramaz ve nesnelerin tam yansılarını veremez. Oysa bileşik ideler, zihin ile nesne arasında gerçek bir bağlantı kurar. Nesnel dünya bu tasarım bağlantıları ile kurulur. Bunlar ise tözler, tözlerin kipleri ve ilintilerdir.

Locke, töz problemini ikinci olarak niteliklerin varlığından hareketle tartışır. Onun felsefesinde nitelikler ile ideler ne aynı şeydir ne de aynı anlama gelir. Locke, niteliklerle ideleri aynı anlamda kullanmaz. Çünkü ideler zihinde olmasına karşın, nitelikler cisimlerde dir. Locke, nitelikleri epistemolojik-ontolojik olarak algılardan ve idelerden ayırır. Nitelik, hem bir şeyin bir özelliği ya da bir karakteristiğidir, hem de zihnimizde herhangi bir ide üretebilme gücüdür. Bir nesnenin niteliği, o nesnenin bizde ideler getirebilme gücüdür. Örneğin kartopu zihnimizde beyaz, soğuk ve yuvarlak ideler üretir. Kartopunun bizde bu ideleri üretmesine neden olan güç niteliklerdir. Bunlar algı dünyadaki duyular ya da algılar olduğu zaman da ideler adını alır. O zaman idelerden kimi kez şeylerin kendindeymiş gibi söz edildiğinde, onlar bizde yaratan nesnelerin nitelikleri olarak anlaşılmalıdır (Locke 1996: 105–106). Nitelikler, zihinde ideler meydana getirdikleri için kendilerinin idelerine oldukça benzerler, adeta birbirlerinin kopyasıdır. Zihin onları her madde parçasında, niteliklerden ayrılmaz olarak bulur. Locke, zihnin töz fikrine doğrudan gidemeyeceğini düşünerek, nitelikleri, birincil nitelikler ve ikincil nitelikler olmak üzere iki kısma ayırır.

Birincil nitelikler nesnenin temel, asli özellikleri olup, o şeyi şey yapan niteliklerdir ve gerçek bir varoluşa sahiptirler. Yani, “bir cismi “cisim” yapan, bunlar olmadan hiçbir şeyin “cisim” adını alamayacağı niteliklerdir.” (Bravo 2008: 64). Birincil nitelikler nesnenin nesnel nitelikleri olduğundan, onlar asla cisimden ayrı değildir. Çünkü birincil nitelikler ortadan kaldırıldığı zaman nesnenin kendisi de ortadan kalkar. Zihin birincil nitelikleri nesnenin her bir parçasında, ondan ayrılmaz olarak bulur. Örneğin “bir buğday tanesini alalım ve ikiye bölelim; her bölümün yine katılığı, uzamı, kılığı ve devingenliği vardır; yine bölün, aynı nitelikleri yine korur; parçalar duyulmaz oluncaya dek bölmeyi sürdürün” (Locke 1996: 105) her bölüm o nitelikleri korumayı sürdürür. Bu örnekte görüldüğü gibi bölme işlemi hiçbir cisimden katılığı, mekanı, biçimi ya da hareketi alamaz. Yalnızca daha önce bir ve bütün olan şeyi iki ya da daha çok ayrı madde kitleleri yapar, belli sayıda cisimler ortaya çıkarır. O zaman birincil niteliklerin özellikleri, katılık, mekan, şekil, hareket, sükûnet ve sayıdır (Locke 1996: 105–106). Örneğin taştan mekan, şekil, hacim, ağırlık ve miktar gibi ideleri ortadan kaldırdığımız zaman geriye ondan hiçbir şey kalmaz. Birincil nitelikler mekanda ve zamanda gerçekleşen idelerdir. Bu durumda bir nesnenin var olması demek, o nesnenin birincil niteliklerden bir veya birkaçına sahip olması demektir. Herhangi bir fiziki nesnenin cisimsel bir şey olmasının gerek ve yeter koşulu budur. O halde “birincil nitelikler, fiziki bir nesne için özsel olan niteliklerdir veya cismin ya da maddi tözün gerçek özünü meydana getirirler. Bir nesne veya bu nesnenin birincil nitelikleri değişebilmekle, o söz konusu niteliklerden asla yoksun olamaz.” (Cevizci, 2013: 485). Bu bağlamda ideler dış dünyada fiziki nesnelere temsil ederler ve fiziki nesnelere de idelerimize neden olurlar. İdelerle fiziki nesnelere arasındaki ilişki temsili ve nedensel olmak üzere iki yönlüdür. Locke, deneysel bilginin temelini ve

güvenirliliğini birincil niteliklerde bulur ve dış dünyanın varlığını birincil niteliklere dayandırarak temellendirir (Ülken 2014: 176).

İkincil nitelikler ise zihinde birincil nitelikler sayesinde ideler meydana getirme gücü ya da kapasitesidir. İkincil nitelikler cisimlerin asli özellikleri olmayıp, rastlantı sonucu bir takım ilintiler içinde nesneye bağlanabilen niteliklerdir. İkincil nitelikler oylum, kılık, yapı ve hareketleriyle bizde renk, ses, tat, koku, sıcaklık ve soğukluk gibi duyular üretirler. Bunlar nesnelere gerçek nitelikleri olmayıp, bizim duyu yapımızla ilgilidirler. İkincil nitelikler hem nesnede fiilen mevcut olan hiçbir şeye benzemez, hem de her insan onları farklı şekillerde duyumsarlar (Locke 1996: 106). Örneğin renk nesnenin nesnel bir özelliği olmayıp, nesnenin birincil nitelikleri sonucu zihinde oluşmuş olan bir idedir. Birincil nitelikler zihinde çeşitli duyulara yol açabildiğinden, onun sayesinde zihinde renk koku, tat ve ses gibi ideler oluşur. Bu yüzden ikincil nitelikler, maddi nesnenin kendisinden ayrılmaz olan birincil nitelikler sayesinde duyu organlarımızı etkileme güçlerinden başka bir şey değildir. Bu durumu Locke şöyle anlatır:

“Renk ve kokular için söylediklerim, tatlar, sesler ve öteki duyular nitelikler için de söylenmiş sayılabilir; bunlar, onlara yanlılıkla nasıl bir gerçeklik yüklersek yükleyelim, gerçekte nesnelere, bizde değişik duyular üretme gücünden başka bir şey değildirler; ve söylediğim gibi, birincil niteliklere, parçaların oylum, kılık, doku ve devinimine bağlıdır.” (Locke 1996: 107).

İkincil nitelikler varoluşlarını birincil niteliklere ve duyuma borçludur. İkincil nitelikler bunlar sayesinde zihinde yeni ideler meydana getirirler. Birincil nitelikler maddede sürekli bulduklarından dolayı nesnelere, buna karşılık ikincil nitelikler maddede sürekli bulunmadığından nesnel değildirler. Çünkü ikincil nitelikler yalnızca kendilerini duyulandıran duyu organları için vardır. Duyum ortadan kalktığında onların varoluşu da son bulur. Böylece Locke, birincil nitelikler ve ikincil nitelikler ayrımıyla Descartes ile başlayan öznel-nesnel ayrımını devam ettirmiş olur. Descartes, Galileo ve Newton başta olmak üzere birçok kişi fiziki evrenin özü itibarıyla renksiz, tatsız, kokusuz ve sessiz olduğuna ve fiziki evrenin yalnızca şekil, büyüklük ve katılığa sahip olan sessiz maddelerin hareketinden oluştuğuna inanıyorlardı (Cevizci, 2013: 486).

Birincil nitelikler ile ikincil nitelikler arasında kesintisiz bir “neden-etki” ilişkisi vardır. Onların birbirinden tamamen ayrılamamasının nedeni de budur. “Neden-etki” ilişkisi sonucu çokluk, cisimler ve cisimlerdeki nitelikler varolur. Cisimler bizdeki ideleri etkileme yoluyla, yani itme gücüyle ve güçlerle gerçekleştirir. Cisimlerdeki nitelikler ise zihinde üç şekilde varolur. Birincisi şeylerin *birincil nitelikleri* olarak vardır. Örneğin bir cismin katı parçalarının oylum, biçim, sayı, durum, hareket ve ya sükûn halinde bulunması gibi. Bunlar, biz algılasak da algılamasak da cisimdedirler ve bizim gözlemleyebileceğimiz boyuttadırlar. Yapay şeylerde “açıkça görüldüğü gibi, cismin, kendinde olduğu biçimiyle durumunun bir idesini edinebiliriz.” İkincisi şeylerin ikincil nitelikleri, yani *duyulabilir nitelikler* olarak vardır. Bu, “cismin duyulmaz birincil nitelikleri yüzünden onda bulunan ve bizim duyularımızdan herhangi birini özel biçimde etkileyerek *bizde* birçok değişik ses, koku, tat vb. ideleri üreten güçtür.” Üçüncüsü ise şeylerdeki *güçler* olarak vardır. Bunlar cismin birincil niteliklerinin özel yapısına bağlı olarak onda bulunan ve başka bir cismin oylum, biçim, doku ve hareketinde değişim yaparak, onun bizim duyularımızı, eskisine göre değişik biçimde etkilemesini sağlayan güçtür. Güneşte, tere yağını veya mumu, ateşte altın, gümüş, kurşun ve demir gibi metalleri eriten güç budur (Locke 1996: 110). Bu üç yolla aynı zamanda bileşik ideler oluşur. Böylece Locke’da birincil nitelikler, cisimlerin kendilerinde gerçekte varolan, hangi durumda olursa olsun ve ne tür değişikliklere uğrarsa uğrasın ondan ayrılmayan değişikliklerdir. İkincil nitelikler ise nesnelere kendilerindeki şeyler olmayıp, birincil nitelikler yoluyla bizdeki çeşitli duyuları üretme güçleridir. Buna göre “birincil nitelikler nesnel ideleri, ikincil nitelikler ise öznel ideleri üretmektedir.” Locke’un yapmış olduğu bu ayrım, aslında gerçeklik ile görünüş arasındaki ayırmadır (Zelyut Hünler 2003: 51–52). Bu ayrım önceleri Platon ve Demokritos, sonraları ise Husserl ve Bergson tarafından farklı şekillerde dile getirilmiştir.

2. 2. Metafiziğin Elenmesine Giden Fikrin Başlangıcı: Üçlü Töz Öğretisi

Locke, ontolojisinde epistemolojisinin bir sonucu olarak baştan sona realist bir tutum sergiler. Ona göre zihinden bağımsız bir dış gerçeklik vardır. İlk gerçeklik Tanrı, ikinci gerçeklik ise ruh ve maddedir. Locke, töz fikrinde çağının filozoflarından Spinoza gibi monist değil, Descartes ve Leibniz gibi plüralisttir. Locke, Descartes’ın metafiziğini ve epistemolojisini eleştirmesine rağmen, onun töz ikiciliğini devam ettirir. Fakat Locke, Descartes gibi birincil

nitelikte töz ve ikincil nitelikte töz kavramlarını doğrudan kullanmaz. Ancak töz idesi üzerine yaptığı sorgulamalar ve vardığı sonuçlar Descartes'ın birincil nitelikte töz ve ikincil nitelikte töz kavramlarını karşılaştırmaktadır. Buna göre Locke'un ontolojisinde kendisine ait ve kullanmadığı bir terminoloji olsa da özelde birincil nitelikte töz ve ikincil nitelikte tözler olmak üzere iki tür töz, genelde ise üç tür töz ve madde töz idesi düşünülürse sonsuz sayıda töz vardır. Ancak her tözün niteliği birbirlerinden farklıdır. Birincil nitelikte töz Tanrı'dır, ikincil nitelikte tözler ise ruh/tin ve madde/cisimdir (Locke 1996: 173). Ona göre tözün bulanık ve görelî bir idesi zihinde oluştuğundan sonra Tanrı, ruh ve madde ideleri tözlerini ve tek tek cisimlerin özel türlerinin idelerini ediniriz. Fakat Tanrı, ruh ve madde aynı ontik-epistemik yapıda ve nitelikte tözler değildir. Tanrı, ruh ve maddeden daha üstün bir tözdür. Tanrı salt tözdür, ruh ve beden ise özel tözlerdir. Tanrı töz idesine akılla ulaşılırken, ruh ve beden töz idelerine ise tecrübeyle ulaşılır (Çetin 2009: 153–154, 156).

Locke'da Tanrı töz idesi insanda diğer ideler ve ilkeler gibi doğuştan değildir. Tanrı fikri, zihinde sonradan karmaşık idelerin bir sonucu olarak vardır. Ancak Tanrı'nın varlığı ve varoluşu bizim onu bildikten sonra zihnimizde anlam ve değer kazanmıyor. Biz Tanrı'yı bilmeden önce "Tanrı vardır ve biz Tanrı'yı kesin olarak bilebiliriz. Çünkü bu Yüce Varlık bizi, kendi varlığını bilmemiz için gerekli olan yetilere sahip olarak var etmiştir." (Çetin 2009: 156–157). Locke, Tanrı'nın varlığını ispatlamak için kozmolojik delil, teleolojik delil, antropolojik delil ve ahlaki delil olmak üzere dört farklı delil kullanır. Çalışmamızın konusu olmadığından bu delillerin ne olduğu üzerinde durmayacağız. Ancak ona göre gerçekte Tanrı'nın varlığını ispatlamak için herhangi bir delile bile ihtiyaç yoktur. Çünkü Tanrı'nın varoluşu zihindeki bileşik idelerde açıkça gözlemlenebilmektedir (Locke 1996: 79, 183). Locke, Tanrı'nın varoluşunu doğuştan idelere başvurmaksızın zihinde bilme yetisinden hareketle ispatlar. Tanrı'nın varlığını ispatlamak için bizdeki bilme yetisi birçok şeyden önce gelir ve yeterlidir. Bunun için ontolojik delil gibi herhangi bir delile, hatta önceden düşünülmüş bir Tanrı tasavvuruna bile ihtiyaç yoktur. Zihnimizde bilme edimini yaratan Tanrı'nın, zihnimizi ve maddeyi yaratması ondan daha çok kolaydır. Bu ispat bile bizi tek başına kesin ve sürekli kutsal olan bir kavrama götürür. Bu kavram Tanrı'dır (Bréhier 2014: 962–963). Tanrı töz idesine biz, iç duyumdan edindiğimiz manevi nitelikleri genişletmekle ve yüceltmekle ulaşırız. Duyularla elde edilen bilgilerle Tanrı fikrine ulaşamaz. Tanrı fikrine, ancak, çıkarımlar yapılarak ve ahlak ilkelerinden hareketle ulaşılabilir. Tanrı'nın varolduğunu ideler, çıkarımlar ve ahlaki ilkelerin bir sonucu olarak kesinlikle bilebiliriz. Aslında Locke'un Tanrı idesini bir töz olarak kabul etmesinin temel nedeni etiğidir. O, ahlak görüşünü zorunlu olarak Tanrı'ya dayandırarak açıklar ve Tanrı fikrinden hareketle ahlak ilkelerini temellendirir (Locke, 1999: 17). Locke'a göre ahlak yasasının mutlaka bir kaynağı olmalıdır. Ahlak yasasının gerçek kaynağı Tanrı'dır. Bu temel, gerçekten, "karanlıkta insanları gören, ödül ve cezaları elinde bulunduran ve en gururlu suçluları sorguya çekmeye gücü yeten Tanrının istenç ve yasasından başka bir şey" (Locke 1996: 76) değildir. Locke, Tanrı'nın varolup olmadığıyla ilgili uzun bir tartışma yapmak istemez, hatta bunu gerekli bile görmez. Çünkü onun ontolojisinde, Tanrı'nın varlığı değil, yokluğu bir sorundur. Tanrı'nın varlığı basit ideler gibi apaçık bir bilgidir. Zaten Tanrı, bize kendini doğada her yerde varolduğunu göstermektedir (Locke 1999: 17). Tanrı, bize kendi varlığıyla ilgili doğuştan ideler vermemiş ve zihinlerimize kendi varlığını okuyabileceğimiz yazılar basmamış olsa da, bu, Tanrı'nın var olmadığı anlamına gelmez. Eğer doğuştan olmasa bile bir töz idesinden bahsediliyorsa bu öncelikle Tanrı töz idesinden kaynaklanmaktadır. Çünkü dünyanın Tanrı'sız hiçbir anlam ve değeri yoktur. Tanrı, kendi varlığını dünyada tanıksız bırakmamıştır. Duyularımız, algılarımız ve aklımız sayesinde kendi kendimizle baş başa kaldığımız zaman onun varlığına ulaşabiliriz. Ama Tanrı idesi, tıpkı ideler, hatta ahlaki ideler gibi görelidir, her insanda aynı değildir. Bireyden bireye, toplumdan topluma zaman içinde değişir. Bu, zihnimizde doğuştan Tanrı töz idesinin olmadığına bir başka göstergesidir (Locke 1996: 79–80, 353). Bu bağlamda Locke, Antik Çağ Yunan felsefesinden itibaren "Tanrı, bizim düşünüp algılayabileceğimiz bir varlık değildir. Bütün Tanrılar, sırrını açıklayamadığı doğa olaylarının ve bundan kaynaklanan korkuların ve endişelerin bir sonucu olarak insanın uydurmasıdır, gerçek yaratıcı anlaşılmasız ve bilinmez." şeklindeki tartışmalardan uzak durur. O, bu tür tartışmaları anlamsız ve gereksiz bulur. Locke, Tanrı fikrini materyalist ve ateist düşünürler gibi doğa olayları karşısında zavallı ve çaresiz insanın kendi zihniyle yarattığı ve teselli bulduğu üstün bir güç olarak da görmez. Aksine o, Tanrı fikrine insanın kendini varetme, şahsi olarak örnek alacağı ideal bir düzen ve ahlak fikrinden hareketle ulaşır. İnsan, kendi varlığını ve doğuşunu, her şeyini ilksiz-sonsuz olan Tanrı'dan almıştır. Öncesiz-sonsuz varlık, her şeyin kaynağı ve gerçeği olarak hem en güçlü varlık hem de gücü sınırsız olmalıdır (Locke 1999: 77). Böyle bir varlık vardır ve bu Tanrı'dır. Tanrı, ilksiz-öncesiz ve güçlü varlık olmasının yanında aynı zamanda en çok bilendir. Bu sonuca bizi zihin ulaştırır. Zihin, kendimizin ve doğa ile içindeki şeyleri tek tek incelediğinde bizi şu kesin ve apaçık doğruya götürüyor:

“Öncesiz, en güçlü ve en bilgili bir Varlık vardır; birisinin buna Tanrı adını vermesi önemli değildir. Olay açıktır ve bu ide iyi incelendiğinde, bundan, bu ilksiz-sonsuz varlığa yüklediğimiz bütün yüklemeler çıkarılabilir.” (Locke 1996: 354–355).

Locke, Tanrı'nın varoluşunu ayrıca zihindeki idelerden hareketle ispatlar. Zihnin Tanrı'nın varoluşu ile ilgili ispatlayıcı bilgiye ulaşmada kullandığı aracı ide sonsuzluk idesi ve iç duyumun sağladığı basit ideleri birleştirmesi sonucu oluşan bileşik idelerdir. Ulu Varlığın bizdeki idesini incelediğimizde gerek Tanrı, gerekse tek tek tinler karmaşık idelerin düşünümünden elde ettiğimiz yalın idelerden yapılmaktadır. Örneğin kendi benliğimizde deneyimlediklerimizden kazandığımız Varoluş ve Süre, Bilgi ve Güç, Haz ve Mutluluk idelerinden ve daha başka birkaç Nitelik ve Güç İdesinden meydana gelmektedir. Zihnimizde en yüksek Varlığa uygun düşün İdeyi bir kez oluşturunca, bunlardan her birini sonsuzluk İdemizle geliştirdiğimizi ve hepsini bir araya getirmek suretiyle bileşik Tanrı'nın karmaşık idesi oluşmuş olur. Locke, bu ispatını İnsan Zihni Üzerine *Denemeler*'de şöyle anlatır:

“... kavranamaz ulu varlığın bizdeki idesini incelersek ona da aynı yoldan vardığımızı ve gerek Tanrının gerekse tek tek tinlerin karmaşık idelerinin düşünümünden elde ettiğimiz yalın idelerden yapıldığını görürüz. Örneğin, kendi deneyimlerimizden varoluş ve sürenin, bilginin ve gücün, hoşlanma ve mutluluğun ve bir varlıkta bulunmaları bulunmamalarından daha iyi olan öteki niteliklerin ve güçlerin idelerini edinmiş olduğumuz için, Ulu Varlığa en uygun düşecek ideyi kuracağımız zaman, o idelerin hepsini, bizdeki sonsuzluk idesiyle genişlettikten sonra bir araya getirerek Tanrı karmaşık idesini yaparız.” (Locke 1996: 183).

Böylece devamlılık ve süre tasarımlarının bileşimi sonsuzluk idesini oluşturur. Sonsuzluk ise başlangıcı ve sonu olmayan Tanrı'dır. Bu çıkarımı en çok destekleyen ruhtur, yani iç deneyin işlevi olan düşünmedir. O zaman Tanrı fikri, sonsuzluk, düşünce, bilgi, güç, süre ve mutluluk idelerinin tasarımından doğmuş bileşik bir idedir. Tanrı fikri, töz idesi gibi basit idelerden çıkarsanan, yani dolaysız gözlemin değil, ispatın (demonstration) bir ürünüdür (Zelyut Hünler 2003: 54).

Locke'un ontolojisinde Tanrı'nın tek ispatı bizdeki yetki varlık idesi değildir, aynı zamanda bir şeyin öncesizlikten gelmesi gerektiği fikridir. Yokluktan varoluş üretilemez. Buna göre düşünen ve düşünmeyen olmak üzere iki tür varlık vardır. Birincisi duyarlı, düşünen, algılayan varlıklardır. İkincisi ise salt maddesel, duyusuz, algısız ya da düşüncesiz olan saçlarımız, sakallarımız ve tırnaklarımızın kırpıntıları gibi varlıklardır. Locke, düşünen ve düşünmeyen varlık ayırımından hareketle düşünceli varlıklar ve düşüncesiz varlıklar diye ikinci bir sınıflandırma yapar. Düşünceli varlık, düşünce üreten varlıktır. Düşüncesiz varlık ise düşünce üretmeyen varlıktır (Locke 1996: 356). İlksiz-sonsuz varlık, akıl için düşünceli bir varlıktır. Akıl için Tanrı, düşünceli bir varlık olmak zorundadır. “Çünkü salt bilgisiz bir maddenin düşünen ussal varlık üretmesini kavramak hiçliğin madde yarattığını kavramak zordur.” (Locke 1996: 356). Locke, burada Aristoteles gibi aynı soruları sorar. Tanrı'nın olmadığını var saydığımızda evrende madde kendiliğinden bir hareket üretebilir mi? Eğer madde evrende bir hareket üretmiyorsa bunun nedeni nedir? Eğer madde kendiliğinden hareket edemiyorsa o zaman madde hareket gücünü nereden almaktadır? Her iki filozofa göre maddenin kendiliğinden hareket etme veya hareket ettirme gücü yoktur. Madde bu gücü Tanrı'dan almaktadır. Maddedeki hareket öncesizlikten gelmektedir (Aristoteles 1997: 258 b 5–259 a 20; Locke 1996: 356). Madde, eksik ve yetersiz bir varlık olmasından dolayı, hareket ve düşünce üretmez. Maddeyi de herhangi bir düşünce üretmemiştir. Maddenin üretilmesi, dolayısıyla evrenin var olması hiçliğin ve yokluğun ne kadar dışındaysa, bilginin üretilmesi de madde ve hareket gücünün öylesine ötesindedir. O halde düşünceyi, “hiçbir şeyin bulunmadığı ya da hiçbir ussal varlığın edimsel olarak var olmadığı bir zamanda salt özdeğin yarattığını düşünmek özdeği *yokluğun* ürettiğini düşünmekten daha kolay” (Locke 1996: 356) değildir. Locke, bu tartışmayı şöyle sürdürür:

“İster devimli ister devimsiz olsun, özdeğin kendisinde duyu, algı ya da bilginin bulunduğunu ya da onun bunları kendi özünden yaptığını kavramak olanaksızdır; nitekim eğer öyle olsaydı, duygusu, algısı ya da bilgisi olmanın özdekten veya onun bölümlerinden sonsuza dek ayrılmaz olan özellikler olmaları gerektiği de açıktır. Bu yüzden, öncesiz olan ilk varlığın düşünceli olması, ve her şeyden önce varolan şeyin, en azından, kendinden sonra gelecek bütün yetkinlikleri içermesi ve edimsel olarak taşınması zorunlu olduğuna, ayrıca onun, kendisinde edimsel olarak ya da en azından daha yüksek bir derecesi

bulunmayan herhangi bir yetkinliği başka bir Şeye vermesi olanaksız olduğuna göre; bundan, zorunlu olarak, öncesiz ilk varlığın madde olamayacağı sonucu çıkar.” (Locke 1996: 356–357).

Böylece Locke’un ontolojisinde ilk varlık ruh veya madde olamayacağına göre her zaman ilksiz-sonsuz bir bilgelik vardır ve bu Tanrı’dır. O zaman eğer ilksizlikten beri bir Şeyin varolmasının zorunluluğu apaıksa bu Şeyin bir dŐunceli varlık olmasının zorunluluğu da o kadar açıktır. Çünkü dŐuncesiz varlığın bir dŐunceli varlık üretmesi hiçliğin ya da bütün varlıkların yokluğunun bir somut varlık ya da madde üretmesi kadar imkansızdır. Bundan dolayı bu ilksiz-sonsuz zihninin zorunlu varoluğu bizi Tanrı’nın bilgisine ve Tanrı fikrine götürmesi yeterlidir, bundan başka hiçbir ispata gerek yoktur. Locke’un Tanrı’yı varlık cetvelinin tepe noktasına koymasının asıl nedeni evrende Tanrı olmasaydı her Şey dağılıp gidecekti dŐuncesidir. Evrende “düşünce de bile olsa, Tanrı’yı işin içinden çıkarmak, her Şeyin dağılıp çözülmesine yol açar” (Locke 2017: 77). Locke, Tanrı’nın zorunlu bilici varlık olduğunu ispatladıktan sonra birden çokluğun nasıl ortaya çıktığını ya da çokluğun nasıl varolduğunu tartışır. Ona göre bütün akılsal varlıklar Tanrı sayesinde vardır, her Şey bu ilk varlıktan dolayı vardır. Evrende her Şeyde onun verdiği kadar g ve bilgi vardır. O, akılsal varlıkları yarattığı gibi cansız varlıkları da yaratmıştır. Tanrı’nın tmbilgisi, gücü ve esirgeyiciliği ve diğer tüm öteki yüklemleri zorunlu olarak çıkar. Öyleyse, “bir Tanrı kesinlikle vardır.” (Locke 1996: 357). Tanrı, insanın ya doğa karşısındaki zayıflığından ya da doğaya karşı duyduğu korkudan dolayı uydurmuŐ olduğu bir varlık değildir. Çünkü insan zihni hiçliğin iki dik açıya eşit olduğunu bildiği gibi gerçek varlık üretemeyeceğini de bilir. Bu sonuca herhangi bir desteğe ihtiyaç olmadan akıl tek başına ulaŐabilir. Böylece Locke, Tanrı inancını rasyonel bir temelle dayandırır. Her insan kendisine verilmiş olan akıl iŐiđıyla her Şeyi yaratmıŐ olan, sonsuz kudret sahibi, ilksiz-sonsuz bir Tanrı’nın varoluşunu bilebilir. Zaten Tanrı, insana kendi varlığını keşfetmek, bilmek ve anlamak için gerekli araçları vermiştir. Akıl, insanı Tanrı’nın varolduğu bilgisine, yani bu kesin ve apaçık Hakikatin, ilksiz-sonsuz, en kudretli ve her Şeyi bilen bir Varlığın varolduğu bilgisine götürebilir (Locke 1996: 355). Locke, Tanrı’yı ilksiz-sonsuz ve zorunlu bir varlık olarak görmesine rağmen, bütün varlıkların idelerinin ezeli olarak Tanrı’da bulunduğu görüşünü kabul etmez. Çünkü idelerin ezeli olarak Tanrı’da bulunduğunu söylemek, hem Tanrı’ya çeşitlilik izafe edilmesine neden olur, hem de bu ezeli varlıkların Tanrı’nın sıfatlarının bir parçası olduğu anlamına gelir. Locke, panteist, pananteist ve antropomorfik Tanrı tasavvurlarına düşmemek için bütün varlıkların idelerinin Tanrı’da bulunduğu görüşünü eleştirir (etin 1995: 51). Tanrı’yı evrene içkin ve sürecin içinde bir olarak görmez. Ancak bu durum Tanrı’nın dünyayla bağını kopardığı anlamına gelmez. Tanrı, dünya ile bağını zihin üzerinden kurar. Zaten bunun sonucu olarak Tanrı, insandan sürekli olarak dış dünya ve nesnelere hakkında yetkin, açık ve upuygun bir bilgi edinmesini ister. Onun bu görüşü Berkeley’in varlık anlayışına (manevi tz idesine) giden yolu açmıştır (Bravo 2008: 67, 75).

Locke, ontolojisinde ikincil nitelikte tözler olan ruh/tin tözü idesi ile maddi tözü idesini Tanrı idesi tznden ayrı olarak ele almaz ve tartıŐmaz. Ona göre özel tözler olan ruh ve madde de salt tz olan Tanrı idesi gibi tam olarak bilinemez. Çünkü maddi varlıklar duyumlayamayacağımız kadar küçük parçalardan (atomlardan) oluşmuştur. Ruh ve onla ilgili varlıklar hakkında da herhangi bir duyumumuz bulunmamaktadır. Her ikisini de ancak ideler ve taşıdıkları nitelikler açısından bilebiliriz (etin 2009: 154). Ruh tz idesi de Tanrı tz idesi gibi doğuştan zihinde açık ve seçik bir ide olarak var değildir. Zihinde sonradan oluşmuştur, ama Tanrı gibi ilksiz-sonsuz değildir (Locke 1996: 179). Ruh tz idesi sonsuz olmasa da zihinde o kadar çok karmaşık ve belirsiz değildir. Buna rağmen ruh, hiçbir zaman doğrudan algılanamaz. Onu, ancak düşünme, korkma, akıl yürütme, irade etme gibi edimleri aracılığıyla bilebiliriz. Bu durumda ruh tz idesi, zihnimizde sonradan düşünme, anlama, isteme, bilme ve deneyimlerin bir araya getirilmesi sonucu oluşan bileşik bir tözdür. Ruh tz idesini meydana getiren bu idelerin her biri vardır ve gerçektir. Ruh algılamaya başladığında ideler edinmeye başlar. Fakat bu ideler edinme süreci kesintisiz değildir, ruh sonsuz olmadığından kesik kesik algılar. Ruh, Tanrı gibi salt ve sonsuz bir varlık olmadığı için her zaman sürekli düşünemez. Ruhun sonsuzca düşünmesi yalnızca “ne uyuyan ne uyuklayan ve her Şeyin sonsuz Yaraticısı ve Koruyucusu olanın bir ayrıcalığı” (Locke 1996: 89) ile gerçekleşir. Ruh düŐündüđünde bile her zaman düşündüğünün bilincinde değildir. Eğer ruh her zaman düşündüğünün bilincinde olmuş olsaydı, her insan aynı nicelikte ve nitelikte idelere sahip olurdu. Locke’a göre zihnimizde açık ve seçik bir manevi tz idesi bulunmamıŐ olsa da, düşünme ve irade etme idelerini düşüncede bir araya getirmek suretiyle ruh tz idesine ulaşabiliriz. O, tinsel tz idesinin nasıl oluştuğunu Şöyle anlatır:

“Şimdi sözünü ettiğim özdeksel duyulur cisimlere ilişkin karmaşık idelerimizin dışında; zihinlerimizin, düşünme, anlama, isteme, bilme ve günlük yaŐamımızdaki deneylerimizden tanıdığımız iŐlemlerinden

edindiğimiz yalın ideler aracılığıyla bir özdek-dışı tin karmaşık idesi de kurabiliyoruz. Böylece, düşünme, algılama, isteme ve kendi bedenimizi ve başka cisimleri devindirme gücünü bir araya getirerek, özdek-dışı tözlerden de özdeksel cisimlerden olduğu kadar açık bir algı ve kavram edinmiş oluyoruz. Çünkü düşünme ve isteme, ya da cisimleri devindirme ya da durdurma gücü idelerini, bizde seçik bir idesi bulunmayan töze ekleyerek bir arada düşününce bir özdek-dışı tin idesini ediniriz; ..." (Locke 1996: 178).

Ruh töz idesinin asıl nitelikleri düşünme, irade ya da bedeni düşünceyle harekete geçirme ettirme gücü ve bundan doğan özgürlüktür. Ruh töz idesi bir yandan düşünce üretirken, öte yandan da maddeye hareket ve özgürlük verir. Hem doğa hem de insan, özgürlüğü ve iradeyi tin tözü sayesinde kazanır. İnsanda ruh tözü idesi madde töz idesiyle birlikte eşit olarak vardır. Doğa insana hem ruh töz idesinden hem de madde töz idesinden eşit birer parça vermiştir. Örneğin görme ve işitme başta olmak üzere tüm duyular, bu iki töz idesi sayesinde çalışmaktadır. Eğer içimizde gören ve işiten bir varlık varsa, bunun nedeni ruh töz idesidir. İnsanın, madde-dışı düşünen varlık olmasının nedeni de budur (Locke, 1996: 178–179). Gerek insan bedenini, gerekse hem atomları hem de atomlardan meydana gelmiş cisimleri bir arada tutan ruhtur. O, doğada adeta güçlü bir zamk gibi görev yapar.

İnsan ve doğa, varlık, varoluş, süreklilik ve hareket idelerini ruh töz idesi sayesinde kazanır. Locke, bu durumu İnsan Anlığı Üzerine Bir Deneme adlı eserinin İkinci Kitap'ında "Cisim kendindeki devinimi, itkiyle, dururken rastladığı başka cisme ilettiği gibi, zihin de cisimleri, kendi isteğine göre devime sokar ya da devimden alıkoyar. *Varoluş, süreklilik ve devingenlik* ideleri ikisinde de vardır." (Locke 1996: 179) diyerek ifade eder. Ancak ruhun harekete geçirme gücü ya da yer değiştirme niteliği hem doğada hem de her nesnede her zaman aynı şekilde değildir. Ruh yer değiştirme niteliğine sahip olsa da ruh töz ideleri cisimler gibi buldukları yer dışında etkili olamazlar ve ruhlar nesnelere üzerinde farklı zamanlarda farklı etkiler yaparlar. Bunun temel nedeni ruhun sonlu ve sınırlı bir varlık olmasıdır. Harekete geçirme gücü sayesinde ruhumuz, başta beden olmak üzere her cisimle arasındaki uzaklığı değiştirir, yakınlaşır ya da uzaklaşır (Locke 1996: 179).

Locke'un ontolojisinde düşünebilen ve isteyebilen ruhtur. Ruh bunları gerçekleştirirken yalnızca bedeni ve bedeninin bulunduğu yeri etkileyebilir. Örneğin ruh kendisinden 100 mil uzaktaki bir bedene ya da bir yere etki edemez. "Hiç kimse, kendisini Londra'dayken Oxford'da düşündüğünü ya da oradaki bir bedeni etkilediğini düşünemez; fakat bedeniyle birlikte olan ruhunun, Oxford'dan Londra'ya giden yol boyunca, kendisini taşıyan at ya da araba gibi sürekli yer değiştirdiğini de bilir" (Locke 1996: 179–180). Bu durum ruhun hareket içinde olduğunun bir başka ispatıdır. Ruhun, bedeni harekete geçirdiğinin temel göstergelerinden biri ölümdür. Ölüm, ruhun bedenden ayrılışıyla gerçekleşir. Ölüm olayını, ruhun bedeninin dışına çıktığı ya da onu bıraktığı şeklinde düşünmek, ruhun hareket ettirme gücü olmadığı anlamına gelmez (Locke 1996: 180).

İkincil nitelikte tözlerden ikincisi ise madde/cisim töz idesidir. O, duyuların gözlemlenmesiyle ve deneyle var oldukları saptanan ve maddenin içsel yapısından, ama bilinmeyen özünden geldiği varsayılan basit idelerin zihinde bileşimlerinin toplanmasıyla oluşur. Başka bir deyişle madde töz idesi zihnimizde bileşik katı parçaların (atomların) ve hareket ettirme gücüne sahip idelerin bir araya gelmesiyle oluşur (Locke 1996: 178; 2018: 71). Zihin, insan, at, altın, bakır, su, taş, menekşe, çınar ağacı, güneş, ay vb. idelere böyle varır. Bu tek tek ideleri zihnin birleştirilmesiyle genel ideye ulaşılır. Örneğin Ali, Ahmet, Ayşe, Fatma gibi tek tek idelerden insan idesine ulaşılır. Evren, ordu, takım yıldızı gibi bütün yapay nesnelere de toplu idelerden oluşmuştur (Locke 1996: 184). Locke, maddenin bileşik bir yapıda olduğunu demir ve elmas gibi bileşik idelerden hareketle ispatlar. Her ikisi de farklı niteliklerin bir araya gelmesiyle oluşmuştur. Bu sıradan bir insanın bile bilebileceği bir şeydir. Örneğin bir demirci ya da kuyumcu maddenin bileşik bir yapıda olduğunu filozoftan daha iyi bilmektedir (Locke 1996: 173). Madde töz idesi, birincil niteliklerin dayanağı veya taşıyıcısı olan, ama gerçekte ne olduğunu bilinmeyen, duyusuz, algısız, düşünemeyen ve kendiliğinden hareketi olmayan bir tözdür. Ancak madde töz idesinin varoluşundan ruh töz idesi kadar emin değiliz. Ruh töz idesinin varoluşu maddi töz idesinin varoluşuna göre daha muhtemeldir. Maddenin hem kendisi hem de onu oluşturan parçacıklar tek başına düşünce üretmez. Çünkü madde, bellek, duyum, algılama ve dikkat gibi fikir üretecek süreçlere sahip değildir. Eğer maddenin kendisi ve parçacıkları düşünüp fikir üretebilseydi, "maddenin bütün parçacıkları sayısınca düşünen ilksiz-sonsuz varlıkların, yani sonsuz sayıda tanrıların bulunması gerekirdi." (Locke 1996: 358). Madde yer kaplar, ama düşünce üretmez. Maddeyi güçlü

bir düşünce olan Tanrı yaratmıştır. Tanrı ile madde arasındaki en önemli fark düşüncedir. Madde düşünceden yoksun olan atomların bir araya gelmesiyle oluşmuştur. Maddede hareket etme gücü de yoktur. Hareket gücünü maddeye veren Tanrı'dır. Bu durumda Tanrı ve düşünce olmaksızın madde, anlamdan yoksun bir yığındır, Tanrı ve ruh karşısında hiçbir üstün yanı yoktur. Locke, bu düşüncesini "Dahası, bu özdeksel dizgenin ya bütün bölümleri durmaktadır ya da düşünce bunların belli bir devinimidir. Tam durgunlukta, bir yığındır ve bir atoma göre bir üstün yanı olamaz." (Locke 1996: 359) şeklinde dile getirir.

Locke'un ontolojisinde maddeye anlam ve değer kazandıran Tanrı, dolayısıyla düşüncedir. Düşünce, hem maddeyi bir arada tutar, hem de onun hareket etmesine neden olur. Madde, kendi varlığını düzene sokamadığından ve hareket edemediğinden düşünce üretme kudretine sahip değildir. Eğer madde düşünce üretiyorsa, bunun nedeni Tanrı'dır. Madde, Tanrı'nın ona vermiş olduğu hareket sayesinde düşünce üretmeye başlar. Maddenin içinde bulunduğu bu ontik durum, düşünce ve hareketin maddeden önce geldiğini göstermektedir. Eğer düşünce ve hareket maddeden sonra olmuş olsaydı, "özgürlük, güç, seçme, ve usun ve bilgeliğin düzenlediği bütün düşünce ve eylemler yok olacak demektir; öyle ki, böyle bir düşünen varlık salt kör maddeden ne daha iyi ne daha ussal olacaktır; çünkü her şeyi kör maddenin ilineksel ve öncesiz devimine indirgemekle, kör maddenin öncüsüz devinim ürettiği düşünceye indirgemek aynı şeydir" (Locke 1996: 359). Ruh töz idesi ile madde töz idesinin ortak özelliği, her ikisi de zihin açısından belirsiz olmasına karşın, aynı zamanda açık ve net olarak bilinebilir olmalarıdır. Ruhun düşünme ve eylem gücü olmak üzere iki temel niteliği, maddenin de katı yapışık parçalar ve itki olmak üzere iki birincil niteliği vardır. Ayrıca ruh insanda düşünce aracılığıyla birçok kipleri, yani inanma, şüphelenme, niyetlenme, korkma ve umma gibi ideler edinir. Buna karşılık maddede ise yer kaplama ve insanda isteme ile iradenin bir sonucu olarak bedeni harekete geçirme ideleri vardır. Hem ruhta hem de maddede bu tüm ideler zihin açısından kapalı ya da belirsiz değildir, aksine açık ve seçiktir. Ruhun ve maddenin bu ideleri insan bedeninde vücut bulur (Locke 1996: 182).

Locke, ruh töz idesi ile madde töz idesini ruh ve beden ilişkisi açısından da karşılaştırarak tartışır. Ona göre hem ruh hem de beden bileşik bir idedir, ama zihne kapalı değildirler. Ruh idesi doğrudan algılanmamasına rağmen, beden idesi kadar açık ve seçiktir. Ruh töz idesini kavrayamadığımız için ruhun varolmadığı sonucuna varamayız. Bunun tersini de düşünebiliriz. Beden ölüm nedeniyle dağılmaya başladığı zaman, bu olay ruhun varolmadığı anlamına gelmez. Hangi olay ve durum olursa olsun ruhun varlığı yadsınamaz bir gerçekliktir (Locke 1996: 173–174). Ruh düşüncedir, beden ise yer kaplayandır. Ruh, madde-dışı tin olarak düşünen tözün idesidir. Manevi töz olan ruh, düşünme, irade ve özgürlük yoluyla bedene hareket gücünü verir, bunlar aracılığıyla beden üzerinde etki ve eylemde bulunur. Buna karşılık beden ruhtan aldığı hareket etme gücüyle eylemlerde bulunur. Böylece Locke, ruh ile beden, dolayısıyla zihin ile beden arasında psiko-fiziksel bir nedensel etkileşimin olduğunu savunmuş olur. Ruh ile beden arasındaki ilişkinin karmaşık olmadığını düşünen Locke, bu ilişkiyi "Bedenim düşünceme göre bizdeki beden idesi, itki yoluyla devim iletme yeteneğinde olan bir yer kaplayan tözdür; ruhumuzun idesiye, bir özdek-dışı tin olarak bir düşünen tözün idesidir ve istenç ya da düşünme yoluyla bedende devim üreten bir gücü vardır." (Locke 1996: 180) diyerek özetler.

Locke, ruhun, beden üzerinde hiçbir etkisinin ve bağının olmadığını düşünen kişilerin görüşlerini eleştirir. Ona göre kendinde düşünen şeyin ne olduğunu bilmediğini söyleyen kimse, gerçekte bu düşünen şeyin ne olduğunu bilmediğini söylemek istemektedir. Bu, aslında onun bu katı şeyin/bedenin tözünü ruhtan daha iyi bilmediği anlamına gelir. Ruhun bir töz olarak bilinemeyeceğini söyleyen kişilerin yanlışlığının bir başka nedeni ise yöntemsizliktir. Bu durum karşısında Locke, İnsan Anlığı Üstüne Bir *Deneme*'de şu cevabı verir: "Ayrıca, nasıl düşündüğünü bilmediğini de söylerse, ben de yanıt olarak, kendisinin nasıl yer kapladığını, bedeninin katı bölümlerinin nasıl birleştiklerini ya da birlikte uzam oluşturacak biçimde nasıl birbirine bağlı kaldıklarını da bilmediğini söylerim." (Locke 1996: 180). Ruh ile beden arasında sıkı bir bağ ve ilişki vardır. Locke, bu sarsılmaz ilişkiyi altın ve pirinç örnekleriyle açıklar. Nasıl altında altın parçacıkları veya pirinçte bakır ve kalay parçacıkları birbirlerinden ayrılmayacak bir şekilde sımsıkı kaynaşmışsa, ruh ile beden de birbirlerine sımsıkı kaynaşmıştır. Ruh düşünce, bedense itki yoluyla hareket üretir. Deneyde her ikisi aracılığıyla üretilen hareketin açık ispatı vardır. Fakat "bunun nasıl olduğunu pek kavrayamayız: ikisinde de ne düşüneceğimizi bilemeyiz. Öyle ki, ister cisimden ister tinden gelsin, devim ve onun iletimi üzerinde nasıl düşünürsek düşünelim, tine ilişkin ide de, en azından, cisme ilişkin olan kadar açıktır." (Locke 1996: 181). O halde hareket ister ruhtan isterse bedenden gelsin ve hareket ve onun iletimi üzerinde nasıl düşünürsek düşünelim, ruha ilişkin ide bedene ilişkin ide kadar açık ve seçiktir.

Hatta ruhun hareket ettirme gücü bedeninkinden daha açıktır. Çünkü “yana yana konmuş olan iki cisim, dışarıdan bir devim alınmadıkça birinde ötekini devindirecek bir gücün idesini bize kesinlikle vermez; oysa zihin bize he gün cisimleri devindiren bir etkin gücün idelerini sağlar” (Locke 1996: 181). Bu durumda ruh etkin güçtür, beden ise edilgin güçtür. Ancak ruh ile madde tamamen birbirlerinden ayrı değildir. Ruh ile beden insan varlığında vücut bulup, varoluş kazandıktan sonra her ikisi de hem etkin hem de edilgin olur. Ruh Tanrı gibi etkindir, beden ise madde gibi edilgindir. Ruh etkinliğini Tanrı’ya, beden ise edilginliğini maddeye borçludur (Locke 1996: 181–182). Hareketin kaynağı ruh olmasına karşın mantıklı düşünmenin kaynağı bedendir. Eğer ruhun düşündüğü şeyler mantıklıysa bunun nedeni bedendir. Çünkü beden, ruhu sağlıklı idelerle karşılaştırmaktadır. Ayrıca ruhun hafızası yoktur, hafızası olan bedendir. Ruhun sürekli düşünmesi hafızanın ona sağladığı ortamla gerçekleşmektedir. Ruh, “mantıklı düşünmenin mükemmelliğini bedene borçludur.” (Locke 2018: 29).

3. Sonuç

Sonuç olarak Locke, töz problemiyle metafizik ya da ontolojik açıdan değil, epistemolojik açıdan ilgilenmiştir. Töz problemini epistemolojisinin bir sonucu olarak idelerin ve niteliklerin varlığından hareketle tartışmıştır. Onun felsefesinde bilginin dolayısıyla varlığın kurucu unsurları idelerdir. İdeler doğuştan zihinde hazır değildir, insan onları sonradan deney yoluyla kazanır. Töz fikri de ideler gibi insanda doğuştan değildir. Locke, töz idesi salt olarak bilinemez derken kast etmiş olduğu tözün duyular, deney aracılığıyla bilinemez olduğudur, yoksa töz salt olarak bilinemez düşüncesi değildir. İnsan, varlığın kurucu ilkesi ve dayanağı olan töz idesine sonradan ideler aracılığıyla ulaşır. Tözlerle ilgili üç tür ide vardır. Birincisi açık ve seçik olmayan basit ideler; ikincisi basit idelerden meydana gelen bileşik ideler; üçüncüsü ise basit ve bileşik idelerden meydana gelen idelerdir. Locke, töz konusunda plüralisttir. O da Descartes gibi töz ikiciliğini savunur. Locke’da birincil nitelikte töz Tanrı, ikincil nitelikte tözler ise ruh ve maddedir. Locke, Tanrı fikrinin doğuştan olmadığı sonucuna varır. O, insanın fizik dünyada elde ettiği duyu verilerinden hareketle Tanrı’nın varlığı bilgisine ulaştığını iddia eder. Ancak zihin, Tanrı fikrine yalnızca duyularla ulaşamaz. Zihin, dış-duyu ve iç-duyunun sağladığı basit idelerden hareketle meydana getirdiği sonsuzluk, sınırsızlık, zorunluluk ideleri ve ahlak kuralları ile Tanrı töz idesine ulaşır. Locke’un Descartes’in aksine teist bir Tanrı anlayışı vardır, deist, panteist, pananteist ve antropomorfik Tanrı anlayışlarını reddeder. Locke, ruh töz idesini de madde töz idesi gibi duylara bağlar ve her ikisi arasında insan bedeni üzerinden karşılıklı bir ilişkinin, yani psiko-fiziksel bir nedensel etkileşimin olduğu sonucuna varır.

Kısaca Locke, mutlak bir metafizikçi ya da varlık filozofu olmamasına rağmen, töz problemini özellikle epistemolojisinin bir sonucu olarak tartışmıştır. Buna rağmen gerek Tanrı töz idesini gerekse ruh töz idesi ile madde töz idesini ampirik bir temele oturtabilmiştir. Böylece hem Antik Yunan filozoflarının hem de 17. yüzyıl rasyonalist filozoflarının başlattığı metafiziğin veya metafiziksel araştırma tarzının imkansız olduğunu gösterebildi. Ayrıca töz fikrini felsefenin dışına çıkararak, felsefeyi yalnızca “bilgi” problemine indirgedi. Locke’un bu tavrı, Ülken’in de tespit ettiği gibi gerçekte böyle bir planı ve niyeti olmasa bile “Occam usturası”nı geri getirdi. Belirli bir gerçekliği, varlığı karşılamayan “töz” problemini felsefe dışında bıraktı, metafiziğin elenmesine neden oldu (Ülken 2014: 535). Locke’dan sonra gelen Berkeley, maddi tözün bilinmeyeceğini iddia ederken, Hume’da aynı eleştiriyi tin töz idesi üzerine yaparak, manevi tözün de bilinmeyeceğini ve töz idesinin alışkanlıkların bir sonucu olarak oluştuğunu iddia etti. Gerçekten Locke’dan sonra felsefede “töz”den eskisi kadar bahsedilmedi ve fazla itibar görmedi. Ondandan sonra gelen düşünürler daha ziyade bilgi, etik ve politika sorunlarıyla uğraştılar. Locke’un töz problemi karşısındaki bu tavrı, metafiziğin elenmesine giden fikrin başlangıcı oldu.

KAYNAKÇA

- Aristoteles (1996) *Metafizik* (Çeviren: Ahmet Arslan), İstanbul: Sosyal Yayınlar.
- Aristoteles (1997) *Fizik* (Çeviren: Saffet Babür), İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Aristoteles (2005) İkinci Çözümler (Çeviren: Ali Houshiary), İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Babuççu, Ali Han (2018) "Töz". A. Kadir Çüçen (Editör), *Metafizik*, Bursa: Sentez Yayıncılık.
- Bravo, Hamdi (2008) "Locke ve Berkeley'de Birincil ve İkincil Nitelikler Meselesi", *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 5 (Bahar), Yıl: 2008, s. 59–76.
- Bréhier, Émile (2014) *Histoire de la philosophie*, Paris: Presses Universitaires de France.
- Cevizci, Ahmet (2013) *17. Yüzyıl Felsefesi*, İstanbul: Say Yayınları.
- Çetin, İsmail (1995) *John Locke'da Tanrı Anlayışı*, Ankara: Vadi Yayınları.
- Çetin, İsmail (2009), "John Locke'un Cevher Görüşüyle İlgili Bazı Yanlış Anlamalar", *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt: 18, Sayı: 1, 2009, s. 149–158.
- Çevikbaş, Sebahattin (1998) *Töz Sorununa Eleştirel Bir Bakış*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Locke, John (1996) İnsan Anlığı Üzerine Bir Deneme (Çevire: Vehbi Hacıkadıroğlu), İstanbul: Kabalcı Yayınevi.
- Locke, John (1999) *Tabiat Kanunu Üzerine Denemeler* (Çeviren: İsmail Çetin) İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Locke, John (2017) *Hoşgörü Üstüne Bir Mektup* (Çeviren: Melih Yürüşen), Ankara: Liberte Yayınları.
- Locke, John (2018) *Kelimelerin Suistimali* (Çeviren: Büşra Erdurucan), İstanbul: Tefrika Yayınları.
- Öktem, Ülker (2003), "John Locke ve George Berkeley'in Kesin Bilgi Anlayışı", *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Dergisi*, Sayı: 43 (2), 2003, s. 133–149.
- Ülken, Hilmi Ziya (2014) *Varlık ve Oluş*, Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- Zelyut Hünler, Solmaz (2003) *Dört Adalı: Hobbes-Locke-Berkeley-Hume*, İstanbul: Paradigma Yayınları.



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:28.02.2019 ✓Accepted/Kabul:11.04.2019

DOI:10.30794/pausbed.533963

Araştırma Makalesi/ Research Article

Mert, İ. S. ve Şen, C. (2019). "Örgütsel Destek, Örgütsel Adalet Ve Öz Kendilik Değerlendirmesinin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisi" *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli, s. 213-231.

ÖRGÜTSEL DESTEK, ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖZ KENDİLİK DEĞERLENDİRMESİNİN PSİKOLOJİK SERMAYE ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

İbrahim Sani MERT*, Cem ŞEN**

Özet

Bu çalışma ile algılanan örgütsel destek, örgütsel adalet algısı, öz kendilik değerlendirmesinin psikolojik sermayenin öncülleri olup olmadığı araştırılmıştır. Bu kapsamda çalışmada çalışanların; örgütsel destek algılarının psikolojik sermaye, örgütsel adalet algılarının psikolojik sermaye ve öz kendilik değerlendirmelerinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi sorgulanmıştır. Bu kapsamda Ankara İlinde iki Bakanlığa ait kurumlardaki 326 kamu çalışanı üzerinde yapılan çalışmada örgütsel destek, örgütsel adalet algısı ve öz kendilik değerlendirmesinin psikolojik sermayeyi istatistiksel olarak olumlu yönde etkilediği ve psikolojik sermayenin öncülleri olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Örgütsel Destek, Örgütsel Adalet, Öz Kendilik Değerlendirmesi, Psikolojik Sermaye.*

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL SUPPORT, ORGANIZATIONAL JUSTICE AND SELF EVALUATION ON PSYCHOLOGICAL CAPITAL

Abstract

By this study the perceived organizational support, the perception of organizational justice, and the self-evaluation are expected as the antecedents of psychological capital. In this context, the effects of the employees' organizational support, organizational justice perception, and the self-evaluations on their psychological capital are questioned. According to the findings of the study which was conducted on 326 public employees of two ministries in Ankara, the organizational support, organizational justice perception and self-worth evaluation have a positive effect on psychological capital and are the antecedents of psychological capital.

Keywords: *Organizational Support, Organizational Justice, Self-evaluation, Psychological Capital.*

*Prof. Dr., Antalya Bilim Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ANTALYA.
e-posta: ibrahim.mert@antalya.edu.tr (orcid.org/0000-0002-2850-1865)

**Dr., Milli Savunma Bakanlığı, ANKARA.
e-posta: cem.sen@hotmail.com (orcid.org/0000-0002-7300-0170)

1. GİRİŞ

Uluslararası yazında bugüne kadar yapılan birçok araştırma psikolojik sermayenin örgütsel sonuç değişkenleri üzerinde olan etkilerini incelerken (Luthans vd., 2007; Luthans vd., 2008a; McMurray, Pirola-Merlo vd., 2010; Qadeer ve Jaffery, 2014; Peterson vd., 2011; Shahnawaz ve Jafri, 2009; Shabir vd., 2014; Vazquez vd., 2009), psikolojik sermayenin temel öncüllerine yönelik yapılan çalışmaların nispeten az olması (Ardichvili, 2011: 153) dikkat çekmektedir. Özellikle ulusal yazında bu alanda yapılan çalışmaların da uluslararası yazında yapılan çalışmalarla aynı yoğunlukta olmamakla birlikte konu anlamında paralellik gösterdiği ifade edilmektedir (Keleş, 2011: 343).

Araştırma kapsamında ele alınan öncüller, bireylerin içerisinde yer aldıkları örgüt ve çalışma ortamından etkilenecek, farklı davranış ve tutumlar gösterebildiklerini ortaya koymak açısından önemlidir. Bu farklılıkların altında algılanan örgütsel destek (Eisenberger vd., 2001; Eisenberger vd., 1986; Shore ve Shore, 1995), o örgütteki uygulamaların adil olup olmadığına dair algı (Greenberg, 1987; 1990; Greenberg ve Colquitt, 2005) ile bireylerin öz kendilik değerlendirmelerinin (Judge vd., 1998; Judge ve Bono, 2001; Bono ve Judge, 2003) yattığı vurgulanabilir. Algılanan örgütsel destek ve örgütsel adalet ile öz kendilik değerlendirmesi psikolojik sermayenin önemli öncülleri olarak belirtilmektedir (Newman vd., 2014: 129). Bu kapsamda araştırma soruları: “Çalışanların örgütsel destek algılarının, psikolojik sermayeye etkisi nedir?”, “Çalışanların örgütsel adalet algılarının, psikolojik sermayeye etkisi nedir?”, “Çalışanların öz kendilik değerlendirmelerinin, psikolojik sermayeye etkisi nedir?” şeklinde belirlenmiştir.

2. PSİKOLOJİK SERMAYE

Sürdürülebilir rekabet üstünlüğünün sağlanmasında beşeri, finansal, teknolojik, fiziksel, entelektüel ve sosyal sermaye artık yeterli olamamaktadır. Burada insan faktörünü öne çıkaran psikolojik sermayeye olan ihtiyaç gün yüzüne çıkmaktadır (Youssef ve Luthans, 2007, p.792). Bireyin pozitif psikolojik durumunu geliştirmek olarak tanımlanabilen psikolojik sermaye; zor görev ve işleri başarabilmek için gerekli çabayı gösterebileceğine güvenip inanma (öz yeterlilik/self-efficacy), şimdi ve gelecekte başarılı olacağına dair pozitif beklenti içerisinde olma (iyimserlik/optimism), hedeflere ulaşmada gerekli azim ve kararlılığı gösterme, gerektiğinde hedeflerden sapmayı engellemek için çaba sarf etme (umut/hope), zorluk ve problemlerle karşılaşıldığında yılmadan ve yıkılmadan başarıya ulaşma (psikolojik dayanıklılık/resilience) ile karakterize edilmektedir (Beal, Stavros ve Cole, 2013: 2; Brandt, Gomes ve Boyanova, 2011, s.269; Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li, 2005, s.252; Luthans vd., 2007, s.542; Luthans ve Youssef, 2004, s.152).

Psikolojik sermayenin açıklanmasında başvurulan en önemli teorilerden birisinin de “Pozitif Duygular Teorisi” olduğu ifade edilmektedir (Fredrickson, 2001; 2004). Söz konusu teori olumlu duyguların; problem çözme ve yaratıcılık gibi entelektüel, koordinasyon ve stresle baş etme gibi fiziksel, kişisel ilişkiler gibi sosyal kaynaklarla birlikte psikolojik iyi oluş ve mutluluk gibi psikolojik kaynakları da artırdığını vurgulamaktadır (Çetin vd., 2013, s.99). Bu bağlamda örgütler, psikolojik sermayeleri ile beşeri kaynaklarını tam kapasiteyle kullanabilmelerinin onlara sağlayacağı rekabet avantajının farkına varmışlar (Luthans vd., 2007a, s.7) ve bu yeni paradigmayı kabullenerek sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamada psikolojik sermayelerini geliştirip, yönetme çabaları içerisine girmişlerdir.

Son dönemdeki görgül çalışmalar, psikolojik sermayenin en önemli yönünün gelişmeye açık (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006, s.388; Walumbwa, Luthans, Avey ve Oke, 2011:7) ve yüksek performans sağlayan bir yapıya sahip olduğunu (Avey vd., 2009a: 679) ortaya koymaktadır. Bu kapsamda psikolojik sermayenin, eğitim esnasında yapılan çeşitli kısa uygulamalarla geliştirilebileceği ortaya konulmuştur (Luthans vd., 2004; Luthans vd., 2006). Bu açıdan ele alındığında psikolojik sermayenin, kişisel ve örgütsel performansın yönlendirilmesine yönelik geliştirilebilir bir yapısının olduğu (Luthans, 2002a; 2002b; Luthans, 2010; Luthans, Avey ve Patera, 2008; Luthans ve Youssef, 2007) ifade edilebilir.

Yazında psikolojik sermaye yapısını açıklayan bileşenlere bakıldığında; duygusal zekâ ve öznel iyi oluş (Luthans, 2002b, ss.66-69), psikolojik sahiplik ve motivasyon (Avey, Avolio, Crossley ve Luthans, 2009, ss.173-175), psikolojik sağlık (Wright ve Cropanzano, 2004; Avey vd., 2010, ss.17-18), işe bağlılık (Schaufeli ve Bakker, 2004),

yaratıcılık, akıl, akış, mizah, minnettarlık, affetme, ruhanilik, doğruluk ve cesaret (Luthans vd., 2007a, ss.146-177) üzerine odaklanıldığı görülmekle birlikte; temelde psikolojik sermaye yapısını açıklayan en önemli bileşenlerin öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık olduğuna vurgu yapılmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004:152; Luthans vd., 2008:210; Luthans vd., 2008a: 221; Luthans ve Avolio, 2009: 300; Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010: 42). Bu bileşenlerin tümünün psikolojik sermayeyi oluşturduğu ifade edilse de, psikolojik sermayenin söz konusu bileşenlerin toplamlarından daha farklı bir yapıyı içerisinde barındırdığı ve bu bağlamda birbirlerinden ayrı ayrı değil, sinerji oluşturması bakımından bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Luthans vd., 2007: 20). Söz konusu sinerjik yapının en önemli özelliği, değişmeyen kişilik özellikleri gibi tüm koşullarda süreklilik gösteren değil, duruma göre farklılaşan kişisel seviyedeki nitelikleri içerisinde barındırmasıdır (Çetin vd., 2015: 70). Dolayısıyla değişime ve gelişime açık bu yapı, örgütsel sonuç değişkenlerinden olan iş tatmini, örgütsel bağlılık, performans ve stresle başa çıkma açısından önemli faydalar sağlayabilmektedir (Luthans vd., 2008a). Çalışmanın bu kısmında öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık bileşenleri ele alınarak irdelenecektir.

3. PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖNCÜLLERİ

3.1. Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermayeye Etkisi

Çalışanların örgüt içerisindeki karşılıklı ilişki ve davranışlarını anlama ve açıklamada Blau (1964) tarafından geliştirilen “Sosyal Değişim Kuramı”nın etkili bir çerçeve sunduğu ifade edilmektedir (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Blau (1964), örgütler ile çalışanlar arasındaki ilişkileri bir çeşit alış verişe (mübadele) benzetmektedir. Söz konusu ilişkilerdeki ana amaç kendi çıkarını maksimize etmektir. Yapılan her türlü iyiliğin bir karşılığı beklenmekte, bir başka ifadeyle ilişkilerde esası mütekabiliyet (karşılıklık) olmaktadır.

Sosyal değişim kuramının prensiplerinin uygulandığı işgören ve örgüt ilişkileri yazını (Shore vd., 2009); hem işgören-yönetici/amir (Liden, Sparrowe ve Wayne, 1997), hem işgören-örgüt (Eisenberger vd., 1986), hem de işgörenin her ikisiyle olan (Masterson vd., 2000) ilişkilerini ele almaktadır. Söz konusu çalışmalar, işgörenlerin davranışlarının bir takım örgütsel motive edici kişi ve faaliyetlerce yönlendirildiğine vurgu yapmaktadırlar. Sosyal değişim kuramına dayanan “Örgütsel Destek Teorisi” (Eisenberger vd., 1986; Shore ve Shore, 1995; Eisenberger vd., 1997), çalışanların örgütlerine sağladıkları katkıları karşılığında onlara değer verilmesi, mutluluklarının önemsenmesi ve bu konunun onlara hissettirilmesini içermektedir. Bu bağlamda çalışanların örgütleriyle olan duygusal ilişkilerine olumlu katkılar sağlanmaktadır (Eisenberger vd., 1986; Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Algılanan örgütsel destek tanımına ilişkin olarak yazın tarandığında birçok tanıma rastlamak mümkündür. Eisenberger vd., (2001)’ne göre algılanan örgütsel destek, bir örgütün çalışanlarının iyi oluşları ile yakından ilgilenmesi, onlara değer verdiğini hissettirmesi ve bu konuda genel inanış geliştirilmesine yardımcı olmasıdır. Bir başka tanıma göre algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanına duyduğu bağlılığın çalışan tarafından ne derece algılandığıdır (Settoon vd., 1996; Wayne vd., 1997). Yüksel’e (2006) göre ise algılanan örgütsel destek, çalışanların örgüte katkı yaptığının kabulü, yapılan katkının örgüt tarafından değerli olarak görülmesi, bunun karşılığında ise örgütün çalışanların iyiliğini, huzur ve refahını düşündüğünün işgören tarafından algılanmasıdır.

Yukarıdaki tanımlar ışığı altında, konuya yönelik yapılan çeşitli araştırmalar örgütsel desteğin oluşumunda birçok faktörün etkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmalardan biri, örgütün sağladığı desteğin içeriğini oluşturan kaynakların niteliğine dikkat çekmektedir (Wayne vd., 2002). Çünkü örgüt içerisindeki çalışanlar, algıladıkları bu desteği oluşturan kaynakların niteliğine göre örgütüne gösterecekleri bağlılığın derecesine, sergileyecekleri tutum ve davranışlarına karar verme eğiliminde olacaktırlar. Bir başka araştırma ise algılanan yönetici desteği, örgütsel adalet, örgüt içerisindeki çalışma koşulları ve çalışanların gelişimi için sunulan fırsatların, örgütsel desteğin öncülleri olduğunu ortaya koymuştur (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bu konudaki bir diğer çalışma ise yukarıda sıralanan faktörlere ilave olarak insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve kişilik özellikleri (Yüksel, 2006) ile güven faktörünün (Eser, 2011) de örgütsel destek algısında etkili olduğuna dikkat çekmiştir.

Çalışanların yaratıcı düşünce, öneri ve eleştirilerini önemseyen, onlara nispeten bir iş güvenliği sağlayan, başarıları karşılığında iş güvencesi veren, örgüt içindeki insan ilişkilerinin pozitif olmasını ve örgüt içi iletişimi üst düzeyde sağlayan, her türlü ödül ve cezada liyakati esas alan, çalışanlarını önemseyerek karar verme süreçlerine

dâhil eden örgütler, çalışanlarına gerekli örgütsel desteği sağlamada başarılı olmaktadır (Özdevecioğlu, 2003). Söz konusu destek, çalışanların yüksek performans göstermesine (Eisenberger vd., 1986), özsaygı ve örgütsel bağlılıkların artmasına (Eisenberger vd., 1990; Armeli vd., 1998; Rhoades vd., 2001), işyerinde pozitif tutumların geliştirilmesine (Eisenberger vd., 2001), negatif tutumların azalmasına (George vd., 1993), işe devamsızlık ve iş devri niyetlerinin azalmasına (Eisenberger vd., 1986; Eisenberger vd., 1990; Wayne vd., 1997) yardımcı olmaktadır. Bu konuda yapılan başka çalışmalarla algılanan örgütsel desteğin, çalışanların; psikolojik sermayelerini artırdığı (Luthans vd., 2008a), örgütsel vatandaşlık davranışı (Eisenberger vd., 1990; Noruzy vd., 2011), örgütsel bağlılık (Abdollahi, Piri ve Azimi, 2013; Nitesh vd., 2013), iş tatmini (Yoon ve Thye, 2002; Gutierrez vd., 2012) ve performans gibi pozitif tutumlarını (Eisenberger vd., 2001; Chen vd., 2009; Eisenberger ve Neves, 2012) olumlu yönde desteklediği, iş gücü devri (Dawley vd., 2010; Chuebang ve Baotham, 2011; Tüzün ve Kalemci, 2012; Gillet vd., 2013), sinizm ve stres gibi negatif tutumlar ile başa çıkmalarına (Treadway vd., 2004; Byrne ve Hochwarter, 2008; Avey vd., 2011) katkı sağladığı ortaya konulmuştur.

3.2. Algılanan Örgütsel Adalet ve Psikolojik Sermayeye Etkisi

Bireylerin örgüt içerisinde önem verdikleri olguların başında adalet gelmektedir (Folger, 1998). Adaletin kişiler için önemli olmasının nedenlerini Ambrose, Seabright ve Schminke (2002), bireylerin kişisel getirilerinin ancak adaletle elde edilebileceğine, gruptaki yöneticilerin bireylere yönelik olarak adil davranmalarına ve adaleti ahlaki bir erdem olarak görmelerine bağlamaktadır. Bu bağlamda yapılan birçok araştırma, adaletin kişiler için önemini ele almış, özellikle işyerlerinde algılanan adaletin, işgörenlerin tutum ve davranışlarını etkilediği (Beugre ve Baron, 2001) sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel adalet algısının dağıtım adaleti, süreç adaleti (Folger ve Konovsky, 1989) ve etkileşim adaleti (Bies ve Moag, 1986) olarak üç boyuttan meydana geldiği ifade edilmektedir. Dağıtım adaleti, bir örgütteki çalışanların işe yapmış olduğu katkılar sonucunda elde ettikleri ücret, prim ve terfi gibi ödüllerin, diğer çalışanların katkı dereceleri ve elde ettikleri kazanımlar ile karşılaştırılması sonucunda algıladıkları adalettir (Folger ve Konovsky, 1989; Greenberg, 1990, ss.400-401; Cohen-Charash ve Spector, 2001: 280). Eşitlik kuramında belirtildiği üzere çalışanlar, örgüte katkıları ile elde ettikleri kazanımları çalışma arkadaşlarının kazanımları ile kıyaslamakta, özellikle katkılarının daha az katkı sunanlara göre daha az ödüllendirilmesi kanaatine varmaları halinde ise çeşitli yargılara vararak, tepkiler göstermektedirler (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng, 2001: 426). Varılan kanaatin yüksek adaletsizlik algısı olması psikolojik gerilimlerin doğmasına, dolayısıyla çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve güvenlerinde bir düşüşe, stres seviyelerinde ise bir artışa neden olmaktadır (Weiss, Suckow ve Cropanzano, 1999; Colquitt vd., 2001).

Süreç adaleti, örgüt içerisinde karar alırken izlenen politika ve işlemlerin ne derece açık ve adil olarak algılandığıdır (Greenberg, 1990: 402). Bir başka tanıma göre süreç adaleti, örgütte alınan kararların adil olarak alınıp alınmadığı hususunda çalışanların sahip olduğu yargılardan oluşmaktadır (Folger ve Konovsky, 1989: 126). Dikkat edilirse süreç adaleti, temel olarak dağıtım kararlarının nasıl verildiğine odaklanmaktadır (Cropanzano ve Folger, 1996: 72). Örgütteki karar vericilerin uyguladıkları süreçlere ilişkin olarak çalışanlara yeterli bilgi vermesinin, süreç adaletinin tesis edilmesine yardımcı olacağı ifade edilmiştir (Greenberg, 1990: 411). Aynı kapsamda tutarlılık, ön yargılı olmamak, doğruluk, düzeltilebilirlik, temsil edilebilirlik ve etik olmak gibi süreç adaleti kriterlerinin örgütte uygulanmasının çalışanların adalet algılarını olumlu yönde etkileyebileceği öne sürülmüştür (Leventhal, 1980). Süreç adaletinin gelişiminin arkasında, özellikle çalışanların yönetimin aldığı kararlarda söz sahibi olmak istemelerinin yattığı (Colquitt, 2001: 386) vurgulanmaktadır.

Çalışanların örgüt içerisindeki dağıtımına yönelik karar alma süreçleri ve bu süreçlerin uygulanışı esnasındaki etkileşim ve davranışların kalitesine karşı duyarlı oldukları ifade edilmektedir (Bies ve Moag, 1986). Söz konusu duyarlılık, etkileşim adaleti olarak adlandırılmaktadır. Bir başka ifadeyle etkileşim adaleti, örgüt içerisindeki karar alma süreçlerinde adaletin kaynağı ile çalışanlar arasındaki iletişim sürecindeki saygı, dürüstlük, şeref, nezaket veya tam tersi tavırlardan meydana gelmektedir (Bies ve Shapiro, 1988). Bies ve Moag (1986), etkileşim adaletinin süreç adaletinden farklı olduğunu göstermek amacıyla etkileşim adaletini oluşturan faktörleri doğru sözlülük, açıklama, saygı ve uygunluk olarak sıralamıştır.

Adaletsizlik algısının çalışanları negatif yönde, adalet algısının ise çalışanları pozitif yönde etkilediği ifade edilmektedir (Totawar ve Nambudiri, 2014). Bu bağlamda adalet algısı doğrudan çalışanların davranış ve sonuç çıktıklarına etki ederken (Folger ve Cropanzano, 1998; Irving, Coleman ve Bobocel, 2005), etkinin şiddeti ise algılanan adaletin derecesine göre farklılaşabilmektedir (Skarlicki ve Folger, 2003). Örgütsel adaletin var olduğu algısı ile oluşan pozitif etki, bir başka ifadeyle kendilerine adil davranıldığını düşünen ve örgüt yararına davranışlar sergileyen çalışanlar (Barling ve Philips, 1993), sahip oldukları kişisel ve psikolojik kaynaklar yardımıyla zaten pozitif bir doğası bulunan psikolojik sermayeyi olumlu yönde etkileyebilecektir (Fredrickson, 2001; 2004). Örgütsel adalet algısının psikolojik sermaye üzerinde etkili olduğu çeşitli araştırmalarla (Shahnawaz ve Jafri, 2009; Walumbwa, Hartnell ve Oke, 2010; Totawar ve Nambudiri, 2014; Miao, Zhou, Bozionelos ve Pan, 2014; Çelik, Turunç ve Bilgin, 2014) ortaya konulmaya çalışılmıştır.

3.3. Öz Kendilik Değerlendirmesi ve Psikolojik Sermayeye Etkisi

Öz kendilik değerlendirme, kişinin kendilik algısını oluşturan öz saygı, öz yeterlilik, kontrol odağı ve düşük nörotiklik kavramlarının birleştirilerek tek bir boyut altında toplanmış hali (Judge vd., 1997) olarak ifade edilmektedir. Öz kendilik değerlendirme her bireyin birbirinden farklı olarak sahip olduğu kişilik kavramından kaynaklanmaktadır. Yapılan birçok araştırma bireylerin yaşamlarında, özellikle de iş yaşamlarında karşılaştıkları zorlukları aşmada kişiliğin etkisini ortaya koymaktadır (Tugade ve Fredrickson, 2004; Fredrickson, Tugade, Waugh ve Larkin, 2003). Bu nedenle öz kendilik değerlendirmesini kuramsal olarak ele almadan kişilik kavramının irdelenmesi faydalı olacaktır.

Kişiler arası farklılıkların temelinde, bireylerin benzer olaylara farklı tepkiler vermelerinin yattığı ifade edilebilir. Kişileri birbirlerinden ayıran ve farklı yapıya sahip olduğunu gösteren bu durum, psikolojide kişilik kavramıyla açıklanmaktadır. Bireyin çalışma yaşamı boyunca edindiği tecrübe, değer, tutum ve davranışların kişiliği etkilediği; kişiliğin de örgütsel davranış biçimlerinin şekillendirilmesinde etkili olduğu (Aytaç, 2001) ifade edilmektedir. Örgütsel davranış bağlamında işgören davranışlarını anlamaya, iş hayatı ile birlikte gelişimini ve değişimini analiz ederek yorumlamaya, ortaya çıkan karşılıklı etkileşimi incelemeye yardımcı olması açısından kişilik (Özsoy ve Yıldız, 2013) oldukça önemli bir kavram olarak dikkat çekmektedir.

Üzerinde tüm bilim insanlarının uzlaştığı bir kişilik tanımının olmaması, konuya yönelik çalışmaların bir kısmının kişiler arası farklılıklara, bir diğer kısmının ise kişilerin iç dinamiklerinden kaynaklanan benzerliklere vurgu yapmalarına neden olmuştur. Ancak yine de kişilerin yaptıklarının belirli özelliklerden etkilendiği konusunda bir fikir birliği bulunmaktadır. Bu bağlamda yapılmış bazı tanımlara göre kişilik; bireyin dinamik bünyesindeki davranış özelliklerini ve düşüncelerini belirleyen psiko-fiziksel sistemler (Allport, 1961: 28), bireyi diğerlerinden ayıran nispeten kalıcı özellikler ve eğilimler (Veccohio, 1988: 85), fiziksel, sosyal ve kültürel çevrenin belirleyiciliği altında ortaya çıkan kişisel özelliklerin toplamı (Feshbach ve Weiner, 1991: 35), bireyin kendi yaşam şartlarına uyumunu, düşünce ve duygularını da içeren diğerlerinden ayırıcı davranış örnekleri (Mischel, 1993: 5), bireyin yaşama biçimi (Dubrin, 1994: 56), bireyler tarafından sergilenen özgün ve nispeten sabit davranış, düşünce ve duygu kalıbı (Greenberg, 1999: 40), bireye özgü davranışsal ve zihinsel özelliklerin toplamı (Colman, 2001), bireyin toplumsal yaşamı içinde edindiği alışkanlıkların ve davranışların tümü (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2001: 65), insanların kimliklerini kazanmasını ve diğerlerinden farklılaşmasını sağlayan göreceli sabit bilişsel ve davranışsal özellikler (Passer ve Smith, 2003), farklı durumlar karşısında davranışı açıklayan duygusal, kişiler arası, deneyimsel ve motivasyonel biçimler (Mount, Barrick, Scullen ve Rounds, 2005), bireyi diğerlerinden farklı kılan ve grup ilişkileri içerisinde gözlemlenebilen ruhsal ve bedensel özelliklerin bütünü (Soysal, 2008: 6), bireyleri diğerlerinden ayıran kısmen sabit psikolojik özellikler seti (Çetin ve Basım, 2013: 97) olarak tanımlanmaktadır.

Dikkat edilirse kişiliğe yönelik tanımların üzerinde uzlaştığı ortak nokta bireylerin kim olduğunu gösteren özellikleri içermesidir. Nelson ve Quick (2000) ile George ve Jones'a (2005) göre ise kişilik, aslında bireyin doğuştan getirdiği bazı kalıtsal özellikler ile içerisinde bulunduğu çevrede sonradan kazandığı bazı tecrübelerin bir birleşimidir. İçerisinde bulunan çevrenin önemine yönelik yapılan çalışmalar, tek yumurta ikizlerinin bile, farklı çevrelerde yaşamaları ve yetişmeleri sonucunda elde ettikleri tecrübeler sonucunda, birbirinden tamamen farklı kişisel özellikler ve davranışlar sergileyebildiklerini göstermektedir (Tellegen, Lykken ve Bouchard, 1988).

Yazında birbirinden farklı birçok kişilik yaklaşımı mevcuttur. Bunlardan bazıları kalıtsal özelliklere vurgu yaparak kişiler arasındaki benzerliklere; bazılarının ise sonradan kazanılan nitelikleri öne çıkararak farklılıklara vurgu yaptığı söylenebilir. Günümüzde kişilik tiyolojileri arasında en fazla kabul gören evrensellik kazanmış, bireysel özellikleri anlaşılır kılan yaklaşımların en önemlilerinden birisi olan Beş Faktörlü Kişilik Modeli (McCrae ve John, 1992) öne çıkmaktadır.

Beş faktörlü kişilik modelinin yanında son yıllarda kişilik bağlamında, örgütsel davranış alanında öne çıkan ve üzerinde önemle durulan bir başka kavram da kişinin kendi uğraşları, yetkinlikleri ve yetenekleri ile ilgili bireysel temel değerlendirmeleri (Hirschi, 2011: 622) ile geniş bir kişilik yapısını ifade eden (Kitteringer, Walker, Cope ve Wuensch, 2009: 68) öz kendilik değerlendirmesidir. Yapılan araştırmalar öz kendilik değerlendirmesinin beş faktörlü kişilik modelini oluşturan boyutları ile olan ilişkisini ortaya koymuş, her iki yaklaşımın da pozitif kişilik özellikleri oluşturmada önemine vurgu yapılmıştır (Judge, Erez, Bono ve Thoresen, 2003). “Kaynakların Korunması Kuramı”na göre öz kendilik değerlendirmesi pozitif olan bireyler, başarılı olmak için kaynakları elde etmek ve elde tutmak için uğraş vermekte ve böylece de karşılaştıkları zorlukları aşmada söz konusu kaynaklardan yararlanmaktadır (Hobfoll, 2002).

Judge ve arkadaşları (1997) öz kendilik değerlendirmesini, bireylerin kendileri hakkında taşıdıkları değerlendirmeler olarak tanımlamaktadır. Kişinin kendisi ile ilgili olan değerlendirmesinde kendi çevresinden gelen geri bildirimler ve hayat tecrübelerinin rol oynadığı söylenebilir. Öz kendilik değerlendirmesinin önemi, kişinin kendi hakkında sahip olduğu inançları ve düşünceleri içermesinden ve bu nedenle de kişinin kim olduğuna dair ipuçları hakkında bilgi vermesinden kaynaklanmaktadır. Kişilik özelliklerinin öz kendilik değerlendirmesi niteliğine haiz olabilmesi için üç temel ölçütü karşılaması gerektiği ifade edilmekte, bu bağlamda söz konusu ölçütlere göre özelliklerin; değerlendirme odaklı olması, esasa ilişkin temellendirilmesi ve kapsamının geniş çaplı olması (Judge ve arkadaşları, 1997: 80) şartı aranmaktadır. Yazarlar, belirttikleri bu ölçütler bağlamında yaptıkları araştırmalar neticesinde, söz konusu ölçütleri karşılayan özellikler olarak öz saygı, öz yeterlilik, kontrol odağı ve nörotikliği tespit etmişlerdir. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için söz konusu boyutlarla ne ifade edildiği incelenecektir.

Öz saygı boyutunun, öz kendilik değerlendirmesi yaklaşımı açısından en önemli boyut olduğu ifade edilmektedir (Judge vd., 1998). Öz saygı, kişinin kendisi hakkındaki en temel değerlendirmesi olarak öne çıkmakta, kişilerin kendini kabul ederek saygı duyması, kendine güvenmesi ve inanması biçiminde ifade edilen düşünce, duygu ve davranışlardan oluşmaktadır (Harter, 1990; Akgündüz ve Akdağ, 2014). Temelde kişinin kendisini değerlendirmesi sonucunda kendisini ne derece yetenekli, önemli ve değerli olarak gördüğüne ilişkin yargısıdır (Låstad, Berntson, Näswall ve Sverke, 2013). Bir başka ifadeyle yaşamımızın herhangi bir kesitinde kim olduğumuza dair kendimizi kabul etme şeklimizdir (Mehrotra ve Chaddha, 2013). Kişinin hayatından aldığı tatmin ve psikolojik sağlığını içermektedir (Tsaousis, Karademas ve Kalatzi, 2012). Birey, kendine saygı duyduğunda kendine kıymet verir ve kendisine, saygı duyduğu bir diğer bireye davrandığı gibi davranır (Judge ve Bono, 2001). Kişiler öz saygılarını kazanırken birçok faktörden etkilenmektedir. Bunların başında aileler, öğretmenler, okul arkadaşları, çalışma arkadaşları ve yakın çevrelerindeki gruplar gelmektedir. Yapılan araştırmalara göre öz saygısı yüksek bireylerin diğer bireylerle karşılaştırıldıklarında daha mutlu, yaratıcı, üretken ve başarılı olmaya eğilim gösterdikleri, meydana gelen zorluklarla başa çıkma konusunda daha azimli ve istekli oldukları, öz saygısı düşük olan bireylerin ise kaygılı, geleceğe endişe ile bakan, meydana gelen zorluklar karşısında çaba göstermekten kaçındıkları (Mehrotra ve Chaddha, 2013) ortaya konulmuştur.

Öz yeterlilik, olumlu bir öz değerlendirme özelliği olup, bireyin belirli bir alandaki motivasyonunu ve bilişsel kaynaklarını, yaşamındaki olayları kontrol edip karşılaştığı sorunları aşabileceğine dair kendi yeteneklerine olan güvenini ve bu konudaki değerlendirmesini vurgulamaktadır (Bandura, 1982: 122; Locke, McClear ve Knight, 1996; Stajkovic ve Luthans, 1998). Öz yeterlilik bireyin güçlü yönlerinin en önemlilerinden biri olarak kabul edilebilir (Keleş, 2011: 347), ancak burada öz yeterlilik kavramı ile kişinin yetkinliği ile değil, kişinin kendi yeteneklerine olan inancı vurgulanmaktadır. Konuya yönelik yapılan yüzden fazla çalışmayı kapsayan meta analizde, öz yeterlilik ile iş performansı arasındaki pozitif ilişki ortaya konmuştur (Stajkovic ve Luthans, 1998: 240; Judge, Jackson, Shaw, Scott ve Rich, 2007: 113). Bu çalışmaya ilave olarak yapılan diğer araştırmalar; öz yeterlilik ile motivasyon ve performans (Bandura ve Locke, 2003), iş tatmini (Judge, Thoresen, Bono ve Patton, 2001), kültürler arası işyeri

davranışları (Luthans vd., 2006) ve stres altında etkin çalışabilme (Bandura ve Locke, 2003) arasındaki pozitif ve güçlü ilişkiyi desteklemektedir.

Kontrol odağı, Rotter'ın (1966) "Sosyal Öğrenme Kuramı" çerçevesinde bir kişilik özelliği olarak tanımlanmıştır. Bireylerin yaşamları boyunca elde ettikleri sonuçların nelere atfedildiği ile ilişkili olup, yaşadıkları olayları nelerin kontrol ettiğine dair inançlarını ifade etmektedir (Strauser, Ketz ve Keim, 2002). İç ve dış kontrol odağı olmak üzere iki tür kontrol odağı mevcuttur. Bunlardan dış kontrol odağı, davranışlarının ya da başlarına gelen olayların kendileri tarafından değil de daha çok dış güçler tarafından belirlendiğine inanan bireyleri ifade ederken; iç kontrol odağı ise, bireyin yaşamındaki olayların kontrolünün kendisinde olduğunu düşünerek, olumlu kendilik değerlendirmesi yapmasını vurgulamaktadır (Rotter, 1990). İç kontrol odağına sahip bireylerin, gelecekte nasıl davranacakları konusunda, kendilerine katkı sağlayacağına inandıkları çevresel etmenlere daha fazla duyarlılık gösterip çevresel koşulları değiştirme konusunda daha fazla adım attıkları ifade edilmektedir (Solmuş, 2004). Yapılan araştırmalara göre iç kontrol odaklı işgörenlerin performansları ve iş tatminlerinin daha yüksek, iş devirlerinin ise daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Andrisani ve Nestel, 1976; Spector, 1988).

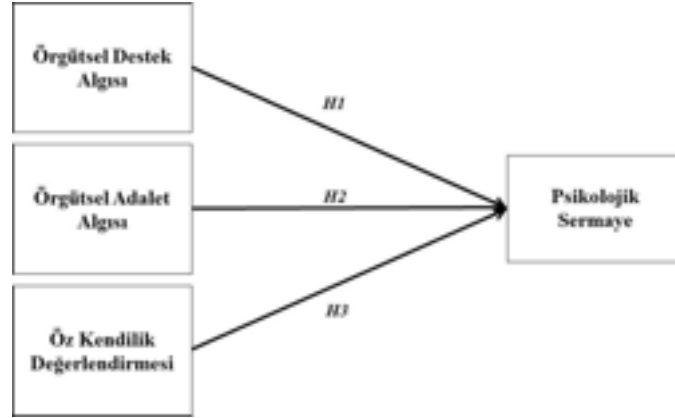
Nörotiklik duygusal denge olarak tanımlanmaktadır (Barrick ve Mount, 1991; Costa ve McCrae, 1995). Nörotik bireyler suçluluk, sinirlilik, hüznün ve korku gibi olumsuz duyguları yaşama eğilimi yüksek, kaygılı, güvensiz, içine kapanık ve sinirli kişiler olarak tanımlanmaktadır (Liebert ve Spiegler, 1990; Watson, 2000). Esasında nörotik bireyler, uyum sağlamada başarısızlık ve ruhsal sağlık problemleriyle karşı karşıya kalmakta (Christensen ve Kessing, 2006), insanlarla ilişki kurup sürdürmede zorlanmakta ve bu nedenle de genellikle uzun süreli stres yaşamaktadır (Bruck ve Allen, 2003). Bu kapsamda yüksek nörotik bireylerin genellikle doğabilecek olumsuzluklar karşısında kaçınma eğilimi gösterme, kendini suçlayıp endişe etme; düşük nörotikliğe sahip kişilerin ise daha olumlu duygulara sahip, yaşama daha fazla anlam yükleyip hayattan tat alma profili sergileyen bireyler olduğu ifade edilmektedir (Bolger ve Shilling, 1991; McCrae ve John, 1992; Friedman ve Schustack, 2010).

Yapılan araştırmalar öz kendilik değerlendirmesi kavramının iş tatmini, kariyer başarısı, yaşam tatmini, iyi oluş gibi birçok mesleki ve örgütsel çıktılar ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Hirschi, 2011). Öz kendilik değerlendirmesi yüksek olan kişilerin işlerinde daha fazla tatmin olduğu (Judge vd., 2000: 237; Dormann, Fay, Zapf ve Frese, 2006: 45; Stumpp, Hülshager, Muck ve Maier, 2009: 149; Grant ve Wrzesniewski, 2010: 109; Bowling, Wang ve Li, 2012: 107; Mahmood, Attiq ve Azam, 2014), iş performanslarının daha yüksek olduğu (Bono ve Judge, 2003), örgütlerine daha çok bağlılık gösterdikleri (Bowling, Wang ve Li, 2012: 107), stresle daha kolay başa çıktıkları (Best, 2003; Kammeyer-Mueller, Judge ve Scott, 2009; Morris, Messal ve Meriac, 2013) ve bu nedenle de daha başarılı oldukları (Chen, 2012: 153) belirtilmektedir. Öz kendilik değerlendirmesi yüksek olan çalışanların pozitif etkisi, temel olarak bireyin sahip olduğu kişisel ve psikolojik kaynaklar üzerinde etkisi nedeniyle zaten pozitif bir doğası bulunan psikolojik sermaye üzerinde de olumlu yönde sonuçlara sebep olmaktadır (Luthans vd., 2008a; Peterson vd., 2011). Pozitif kişilik özelliklerinin iş hayatındaki performans ve başarı (Judge, Higgins, Thoresen ve Barrick, 1999) ile psikolojik sermaye üzerinde etkili olduğu çeşitli araştırmalarla (Youssef ve Luthans, 2009; Avey vd., 2010; Brandt vd., 2011; Çetin, Turgut ve Sözen, 2015) ortaya konulmaya çalışılmıştır.

4.ARAŞTIRMA MODELİ VE YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Modeli

Yapılan bu araştırmanın modeli Şekil 1'de vermiştir. Modelde temel olarak dört ana değişken mevcuttur. Bunlar; psikolojik sermayeyi etkilediği öne sürülen algılanan örgütsel destek, algılanan örgütsel adalet ve öz kendilik değerlendirmesi ile psikolojik sermayedir.



Şekil: Araştırma Modeli ve Hipotezler

Yukarıdaki araştırma çerçevesinde daha önce tartışılan konular ışığı altında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 1: Çalışanların örgütsel destek algılarının psikolojik sermayeleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.

Hipotez 2: Çalışanların örgütsel adalet algılarının psikolojik sermayeleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.

Hipotez 3: Çalışanların öz kendilik değerlendirmelerinin psikolojik sermayeleri üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.

4.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Ankara ilindeki iki bakanlığa bağlı kuruluşlarda görev yapan yaklaşık 3600 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evreni temsil edecek nitelikte, rastlantısal olarak seçilen toplam 326 katılımcıdır. Araştırmada, katılımcıların araştırma değişkenlerine yönelik algıları, demografik sorular ve bir sonraki bölümde detaylı açıklanan araştırma değişkenlerine ait ölçeklerin yer aldığı anket formları kullanılarak tespit edilmiştir. Seçilen örneklem /sının 0,95 güvenirlilik ve 0,05 örneklem hatası kapsamında temsil edilebileceği (Sekaran, 2003: 294) değerlendirilmektedir.

Örneklemle ilişkin betimleyici istatistikler kapsamında, katılımcıların %13.2'sinin 22-32 yaş, %75.8'inin 33-43 yaş, %11'inin 44-60 yaş aralığında, %73.6'sının erkek, %26.4'ünün kadın, %81.6'sının evli, %18.4'ünün bekar ve %22.4'ünün lise, %15'inin ön lisans, %39.3'ünün lisans, %24.2'sinin ise lisansüstü eğitim seviyesinde olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Veri Toplama Araçları, Ölçeklerin Güvenilirliği ve Geçerliliği

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ): Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) olarak Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen 36 maddelik ölçeğin, daha sonra Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından geçerleme çalışması yapılarak kısaltılmış hali esas alınmıştır. Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından kullanılan ölçeğin, Türkçe'ye uyarlaması ve geçerlemesi Tüzün ve arkadaşları (2014) tarafından yapılmıştır. Ölçekteki maddeler "Çalıştığım kurum benim görüşlerimi dikkate alır", "Çalıştığım kurum gerçekten benim refahımı düşünür", "Bir sorunum olduğunda, çalıştığım kurum bana yardımcı olur" gibi ifadelerden oluşmaktadır.

Ölçekteki sekiz soru, 5'li Likert tipinde "(1) Hiç Katılmıyorum, (2) Az Katılıyorum, (3) Bir Ölçüde Katılıyorum, (4) Çoğunlukla Katılıyorum ve (5) Tamamen Katılıyorum" olarak düzenlenmiştir. Soru maddelerinde, çalışanlara kendi kurumlarını göz önünde bulundurarak, bu kurumda çalıştıkları süre içinde karşılaştıkları gerçek durumları ve onlarda oluşan kanaatleri en iyi yansıtan ifadeleri işaretlemeleri istenmiştir. Ölçek üzerinde "(5) Tamamen Katılıyorum" ifadesi anılan ifadeye tümüyle katılımı, "(1) Hiç Katılmıyorum" ifadesi ise söz konusu ifadenin tümüyle reddedildiğini göstermektedir. Ölçeğin geçerliliği Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile yapılırken, güvenilirliği

Cronbach's Alfa ile hesaplanmıştır. DFA sonuçları Tablo 4'dedir. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alfa'sı 0,873 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği (ÖAAÖ): Örgütsel adalet algısı, Colquitt (2001) tarafından geliştirilen ve Özmen, Arbak ve Özer (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve geçerlemesi yapılan Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği (ÖAAÖ) ile ölçümlenmiştir. Ölçek, 20 soru ile 4 boyutu ölçümlemek üzere yapılandırılmıştır. Boyutlar süreç adaleti (7 madde), dağıtım adaleti (4 madde), kişiler arası adalet (4 madde) ve bilgisel adalet (5 madde) olarak isimlendirilmiştir. Ölçekteki maddeler "Kazanımlarım çalıştığım kuruma yaptığım katkıyı karşılıyor", "Performansımı düşündüğümde kazanımlarım adildir", "Süreçler sonucu ulaşılan kazanımların düzeltilmesini talep edebilirim" gibi ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekteki sorular, 5'li Likert tipinde düzenlenmiştir. DFA sonuçları Tablo 1'dedir. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alfa'sı 0,859 olarak bulunmuştur.

Öz Kendilik Değerlendirmesi Ölçeği (ÖKDÖ): Çalışanların kişilik özellikleri Judge ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen ve bireylerin kendilik algısını değerlendiren Öz Kendilik Değerlendirmesi Ölçeği (ÖKDÖ) ile ölçülmüştür. Şeşen (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve geçerlemesi yapılan ölçek, kendilik değerlendirmelerinden öz saygı, öz yeterlilik, kontrol odağı ve duygusal durağanlığın birleştirildiği tek boyutlu bir yapıdadır. Ölçek 12 maddeli olup, "Hayatta hak ettiğim başarıyı elde edeceğim konusunda kendimden eminim", "Bazen, başarısız olduğumda kendimi değersiz hissediyorum", "Yaşamımda olacaklar konusunda karar verebilirim" gibi yargı cümlelerinden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadelerin yarısı olumsuz yargı belirtmekte olup, ters kodlanmaktadır. Ankete katılanlardan, belirtilen yargı cümlelerine hangi oranda katıldıklarını 5'li Likert tipi ölçek üzerinde işaretlemeleri istenmiştir. DFA sonuçları Tablo 1'dedir. Bu çalışmada söz konusu ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alfa'sı 0,74 olarak bulunmuştur.

Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ): Çalışanların psikolojik sermayeleri Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilip ve Çetin ve Basım (2012) çalışmalarıyla Türkçe'ye uyarlanıp geçerlemesi yapılan Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ) ile ölçülmüştür. 24 sorudan oluşan ölçeği oluşturan alt boyutlar sırasıyla öz yeterlilik (6 madde), iyimserlik (6 madde), umut (6 madde) ve psikolojik dayanıklılık (6 madde) şeklindedir. Ölçek 5'li Likert şeklinde hazırlanmış olup, "İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum", "İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm", "Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim" gibi ifadeler içermektedir. PSÖ ile ilgili yapılan ulusal bazı araştırmalarda ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğinin uygun olduğu görülmektedir (Çetin, 2011a; Çetin vd., 2013; Tüzün vd., 2014). DFA sonuçları Tablo 1'dedir. Bu çalışmada söz konusu ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alfa'sı 0,873 olarak bulunmuştur.

Tablo 1: Ölçeklerin Güvenilirlik (Cronbach Alfa-CAL Değerleri) ve Geçerlilikleri (DFA Sonuçları-Model Uyum Değerleri)

| Ölçek | CAL | $\Delta\chi^2/df$ | NFI | GFI | CFI | RMSEA |
|--------------------|-------|-------------------|-------|-------|-------|-------|
| Örgütsel Destek | 0,873 | 3,820 | 0,910 | 0,920 | 0,950 | 0,077 |
| Örgütsel Adalet | 0,859 | 0,049 | 0,998 | 1,000 | 1,000 | 0,000 |
| Öz Kendilik Değ. | 0,740 | 1,427 | 0,988 | 0,990 | 0,996 | 0,037 |
| Psikolojik Sermaye | 0,873 | 3,820 | 0,910 | 0,920 | 0,950 | 0,077 |

5.BULGULAR

Tablo 2'de, araştırmanın bağımsız değişkenleri olan örgütsel destek, örgütsel adalet algısı ve öz kendilik değerlendirme ve araştırmanın bağımlı değişkeni olan psikolojik sermayeye ilişkin değişkenler arası korelasyon analizi bulgularına yer verilmiştir. Buna göre, psikolojik sermaye ile örgütsel destek, örgütsel adalet algısı ve özkan kendilik değerlendirme arasında olumlu yönde bir korelasyon ilişkisi mevcuttur.

Tablo 2: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

| Değişkenler | Örgütsel Destek | Örgütsel Adalet | Öz Kendilik Değerlendirmesi | Psikolojik Sermaye |
|-----------------------------|---------------------|---------------------|-----------------------------|--------------------|
| Örgütsel Destek | 1 | | | |
| Örgütsel Adalet | 0,728** (p = 0,000) | 1 | | |
| Öz Kendilik Değerlendirmesi | -0,062 (p = 0,275) | -0,030 (p = 0,595) | 1 | |
| Psikolojik Sermaye | 0,396** (p = 0,000) | 0,387** (p = 0,000) | 0,119* (p = 0,036) | 1 |
| * p<0,05; ** p<0,01 | | | | |

Tablo 3'te, psikolojik sermayenin, örgütsel destek, örgütsel adalet ve öz kendilik değerlendirme ile yordanmasına ilişkin regresyon analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Buna göre, çalışanların örgütsel destek algıları çalışanların psikolojik sermayelerini olumlu yönde yordamakta olup, örgütsel destek algısındaki değişim, psikolojik sermayedeki değişimin % 15.4'ünü açıklamaktadır. Bu kapsamda, araştırmanın ilk hipotezi olan **Hipotez 1** kabul edilmiştir.

Araştırmanın diğer bağımsız değişkeni olan örgütsel adalet algısındaki değişim ise çalışanların psikolojik sermayelerindeki değişimin olumlu olarak % 14.7'sini açıklamaktadır. Bu kapsamda araştırmanın ilk hipotezi olan **Hipotez 2** kabul edilmiştir.

Benzer şekilde, araştırmanın diğer bir bağımsız değişkeni olan öz kendilik değerlendirme çalışanların psikolojik sermayelerini olumlu yönde yordamaktadır. Buna göre, çalışanların öz kendini değerlendirmesindeki değişim psikolojik sermayelerindeki değişimin % 1.1'ini açıklamaktadır. Böylece araştırmanın son bağımsız değişkenine yönelik olan olan **Hipotez 3** de kabul edilmiştir.

Tablo 3: Psikolojik Sermayenin Örgütsel Destek, Örgütsel Adalet ve Öz Kendilik Değerlendirmesi ile Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

| Model | Standardize Edilmemiş Kat/lar | | Standardize Kat/lar | t | Anlamlılık |
|--|-------------------------------|-----------|---------------------|-------|------------|
| | β | Std. Hata | Beta | | |
| Örgütsel Destek | 0,401 | 0,053 | 0,396 | 7,588 | 0,000 |
| Bağımlı Değişken: Psikolojik Sermaye | | | | | |
| R = 0,396 Düzeltilmiş R ² = 0,154 F = 57,584 p = 0,000 | | | | | |
| Örgütsel Adalet | 0,341 | 0,046 | 0,387 | 7,387 | 0,000 |
| Bağımlı Değişken: Psikolojik Sermaye | | | | | |
| R = 0,387 Düzeltilmiş R ² = 0,147 F = 54,56 p = 0,000 | | | | | |
| Öz Kendilik Değerlendirmesi | 0,193 | 0,092 | 0,119 | 2,107 | 0,036 |
| Bağımlı Değişken: Psikolojik Sermaye | | | | | |
| R = 0,119 Düzeltilmiş R ² = 0,011 F = 4,439 p = 0,036 | | | | | |

6.SONUÇ

Bu çalışma ile, algılanan örgütsel destek, örgütsel adalet algısı, öz kendilik değerlendirmesinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda çalışmada çalışanların; örgütsel destek algılarının psikolojik sermaye, örgütsel adalet algılarının psikolojik sermaye ve öz kendilik değerlendirmelerinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi sorgulanmıştır. Böyle bir çalışmanın, akademik alan ve iş hayatında araştırma uygulama yapanlarca, psikolojik sermayeyi arttıracak değişkenler üzerinde daha çok durulmasına imkan vereceği değerlendirilmektedir.

Günümüzün dinamik çevre şartlarında, çalışanların psikolojik sermayeleri, sürdürülebilir rekabet avantajı elde edilmesinde ön plana çıkmıştır. Bu kapsamda, psikolojik sermayenin iş performansına dönüşerek işletmeler için vazgeçilmez bir etkili ve verim yaratacak şekilde kullanılması söz konusudur. İş yaşamı açısından çok kritik bir öneme sahip olan psikolojik sermayenin öncülerinin tespit edilmesi de bu açıdan kritik önem taşır. Bu maksatla yapılan bu çalışmada, örgütsel desteğin, örgütsel adalet algısının ve öz kendilik değerlendirmesinin psikolojik sermayenin öncülleri olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen örgütsel desteğin psikolojik sermayeyi yordamasına ilişkin bulgu, Luthans ve arkadaşları tarafından (2008a) örgütsel desteğin, çalışanların psikolojik sermayelerini artırdığına yönelik bulgusuyla uyumludur.

Örgütsel adalet algısının psikolojik sermaye üzerinde etkili olduğu çeşitli araştırmalarla (Örn., Shahnawaz ve Jafri, 2009; Walumbwa, Hartnell ve Oke, 2010; Totawar ve Nambudiri, 2014; Miao, Zhou, Bozionelos ve Pan, 2014; Çelik vd., 2014) uyumlu olarak, yapılan bu çalışmada da, örgütsel adalet algısının psikolojik sermayeyi yordadığı tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında psikolojik sermaye üzerinde etkili olduğu değerlendirilen öz kendilik değerlendirmesinin de psikolojik sermaye üzerinde olumlu yönde sonuçlara sebep olduğu tespit edilmiş olup, elde edilen bu bulgu Luthans ve arkadaşları (2008a) ve Peterson ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan araştırma bulguları ile uyumludur.

Psikolojik sermayesi yüksek çalışanların örgütlerin başarısı açısından sahip olduğu önem dikkate alındığında, psikolojik sermaye üzerinde olumlu yönde etkisi olan örgütsel destek, örgütsel adalet ve öz kendilik değerlendirmesinin uygulayıcılar tarafından ön plana alınmasının, örgütsel vizyon, misyon ve özellikle de değerlerin belirlenmesi ve güncellenmesinde göz önüne alınmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, yapılan bu çalışmada da belirlendiği üzere, psikolojik sermaye üzerinde olumlu yönde etkisi en yüksek araştırma değişkeni olan örgütsel desteğin, yönetici ve diğer uygulayıcılar açısından birinci planda ele alınması gerekliliği dikkat çekmektedir.

Psikolojik sermayenin gelişime açık olması, kültürel bağlamın göz ardı edilmemesini gerektirmektedir. Bu nedenle gelecekte yapılacak araştırmalarda psikolojik sermayenin kültürel bağlam kapsamında ve kültürler arası uygulamalarının dikkate alınarak ele alınması yeni ufuklara yelken açılmasına yardımcı olabilecektir.

Araştırma kapsamında uygulanan anketler ile elde edilen bulgular, verilerin toplanmasında kullanılan örnekleme göre değişiklik gösterebileceğinden araştırmanın bulguları, verilerin toplandığı örneklem ile sınırlıdır. Bu nedenle farklı örneklem için modelin test edilmesi gerekmektedir. Çalışma kapsamında irdelenen değişkenler, zaman içinde değişime uğrayabileceğinden araştırmanın bulguları, uygulandığı zaman dilimi ile sınırlı kalmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçekler, bireylere aynı anda yöneltilen değerlendirme maddelerinden oluşmakta ve bu bağlamda bireylerin algılamalarını değerlendirmektedir. Bu nedenle sosyal beğenilirlik etkisi ve ortak yöntem varyansı olabileceği noktasından hareketle, sonuçlar değerlendirilirken bu husus dikkate alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Abdollahi, F., Piri M., Azimi M., (2013). "The relationship between perceived organizational support and organizational commitment among faculty members", *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7/4, 475-479.
- Akgündüz, Y., Akdağ, G., (2014). "İşgörenlerin kişilik özelliklerinin temel benlik değerlendirmelerine ve işten ayrılma niyetlerine etkisi", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12/24, 295-318.
- Allport, G.W., (1961). *Pattern and growth in personality*. Holt, Rinehart and Winston, New York.
- Ambrose, M., Seabright, M.A., Schminke, M., (2002). "Sabotage in the workplace: the role of organizational injustice", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89/1, 947-965.
- Andrisani, P., Nestel, G., (1976). "Internal-external control as contributor to an outcome of work experience", *Journal of Applied Psychology*, 61, 156-166.
- Ardichvili, A., (2011). "Invited reaction: meta-analysis of the impact of psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance", *Human Resource Development Quarterly*, 22, 153-156.
- Armeli, Eisenberger, R., Fasolo, P., Lynch, P., (1998). "Perceived organizational support and police performance: the moderating influence of socioemotional needs", *Journal of Applied Psychology*, 83, 288-297.
- Avey, J.B., Avolio, B.J., Crossley, C.D., Luthans, F., (2009). "Psychological ownership: theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes", *Journal of Organizational Behavior*, 30, 173-191.
- Avey, J.B., Luthans, F., Jensen, S.M., (2009a). "Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover", *Human Resource Management*, 48/5, 677-693.
- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R. M., Palmer, N.F., (2010). "Impact of positive psychological capital on employee well-being over time", *Journal of Occupational Health Psychology*, 15/1, 17-28.
- Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F., Mhatre, K.H., (2011). "Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance", *Human Resource Development Quarterly*, 22/2, 127-152.
- Aytaç, S., (2001). "Örgütsel davranış açısından kişiliğin önemi", *İş gücü, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3/1, 96.
- Bandura, A., (1982). "Self-efficacy mechanism in human agency", *American Psychologist*, 37/2, 122-147.
- Bandura, A., Locke, E.A., (2003). "Negative self-efficacy and goal effects revisited", *Journal of Applied Psychology*, 88/1, 87-99.
- Barling, J., Phillips, M., (1993). "Interactional, formal and distributive justice in the workplace: an exploratory study", *Journal of Psychology*, 127/6, 649-656.
- Barrick, M.R., Mount, M.K., (1991). "The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis", *Personnel Psychology*, 44/1, 1-26.
- Beal, L., Stavros, J.M., Cole, M., (2013). "Effect of psychological capital and resistance to change on organizational citizenship behavior", *SA Journal of Industrial Psychology*, 39/2, 1-11.
- Beugre, C.D., Baron, R.A., (2001). "Perceptions of systemic justice: the effects of distributive, procedural, and interactional justice", *Journal of Applied Social Psychology*, 31/2, 324-339.
- Bies, R.J., Moag, J.F., (1986). Interactional justice: communication criteria of fairness. R.J. Lewicki, B.H. Sheppard, M. Bazerman (Der.), *Research on negotiations in organization: 43-55. JAI Press, Greenwich, CT.*
- Bies, R.J., Shapiro, D.L., (1988). "Voice and justification: their influence on procedural fairness judgments", *The Academy of Management Journal*, 31/3, 676-685.
- Blau, P.M., (1964). *Exchange and power in social life*, Wiley, New York.
- Bolger, N., Schilling, E.A., (1991). "Personality and the problems of everyday life: the role of neuroticism in exposure and reactivity to daily stressors", *Journal of Personality*, 59/3, 355-386.
- Bono, J.E., Judge, T.A., (2003). "Core self-evaluations: a review of the trait and its role in job satisfaction and job performance", *European Journal of Personality*, 17, 5-18.

- Bowling, N.A., Wang, Q., Li, H.Y., (2012). "The moderating effect of core self-evaluations on the relationships between job attitudes and organisational citizenship behavior", *Applied Psychology: An International Review*, 61/1, 97-113.
- Brandt, T., Gomes, J.F.S., Boyanova, D., (2011). "Personality and psychological capital as indicators of future job success?", *Nordic Journal of Business (LTA)*, 3, 263-289.
- Bruck, C.S., Allen, T.D., (2003). "The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type a behavior, and work-family conflict", *Journal of Vocational Behavior*, 63, 457-472.
- Byrne, Z., Hochwarter, W.A., (2008). "Perceived organizational support and performance: relationships across levels of organizational cynicism", *Journal of Managerial Psychology*, 23, 54-72.
- Chen, G., (2012). "Evaluating the core: critical assessment of core self-evaluations theory", *Journal of Organizational Behavior*, 33, 153-160.
- Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K.M., Sucharski, I.L., Aselage, J., (2009). "Perceived organizational support and extra-role performance: which leads to which?," *Journal of Social Psychology*, 149, 119-124.
- Christensen, M.V., Kessing, L.V., (2006). "Do personality traits predict first onset in depressive and bipolar disorder?", *Nordic Journal of Psychiatry*, 60/2, 79-88.
- Chuebang, P., Baotham, S. (2011). "Voluntary turnover intentions: effects on perceived organizational support and organizational commitment of thai employees in Rajabhat Universities", *Review of Business Research*, 11/3, 1-12.
- Cohen-Charash, Y., Spector, P.E., (2001). "The role of justice in organizations: a meta-analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
- Colman, A.C., (2001). Dictionary of psychology. Oxford University Press, Oxford.
- Colquitt, J.A.,(2001). "On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure", *Journal of Applied Psychology*, 86/3, 386-400.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O., Ng, K.Y., (2001). "Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research", *Journal of Applied Psychology*, 86/3, 425-445.
- Cropanzano, R., Folger, R., (1996). "Procedural justice and worker motivation". R. M. Steers, L. W. Porter ve G. A. Bigley (Ed.) *Motivation and leadership at work*: İçinde: 72-83, NewYork: McGraw-Hill.
- R.M, Steers., L.W, Porter., G.A, Bigley (Der.), *Motivation and leadership at work*: 72-83, McGraw-Hill, NewYork.
- Cropanzano, R., Greenberg, J., (1997). "Progress in organizational justice: tunneling through the maze", C.L. Cooper , I.T. Robertson (Der.), *International review of industrial and organizational psychology*, 317-372. John Wiley & Sons, London.
- Cropanzano, R., Mitchell, M.S., (2005). "Social exchange theory: an interdisciplinary review", *Journal of Management*, 31, 874-900.
- Çelik, M., Turunç, Ö., Bilgin, N., (2014). "Çalışanların örgütsel adalet algılarının psikolojik sermaye üzerine etkisi: çalışanların iyilik halinin düzenleyici rolü", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16/4, 559-585.
- Çetin, F., (2011a). "The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: a public sample in Turkey", *European Journal of Social Sciences*, 21/3, 373-380.
- Çetin, F., Basım, H.N., (2012). "Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölçek uyarlama çalışması", *TODAİE AMME İdaresi Dergisi*, 45/1, 121-137.
- Çetin, F., Basım, H.N., (2013). "Örgütte bireysel farklılıklar, kişilik, değerler", Ü. Sığırı, S. Gürbüz (Der.), *Örgütsel davranış*, 94-135. Beta Yayınları, İstanbul.
- Çetin, F., Hazır, K., Basım, H.N., (2013). "Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: kontrol odağının aracılık rolü", *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31/1, 31-52.
- Çetin, F., Şeşen, H., Basım, H.N., (2013). "Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: kamu sektöründe bir araştırma", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13/3, 95-108.

- Çetin, F., Turgut, H., Sözen, H.C., (2015). "Öznel iyi oluşun yordanmasında sabit kişilik örüntüsü: psikolojik sermayenin aracılık rolü", *Türk Psikoloji Dergisi*, 30/76, 68-75.
- Dawley, D., Houghton, J., Bucklew, N., (2010). "Perceived organizational support and turnover intention: the mediating effects of personal sacrifice and job fit", *The Journal of Social Psychology*, 150/3, 238-257.
- Dormann, C., Fay, D., Zapf, D., Frese, M., (2006). "A state-trait analysis of job satisfaction: on the effect of core self-evaluations", *Applied Psychology: An International Review*, 55/1, 27-51.
- Dubrin, A., (1994). "Applying psychology: individual and organizational effectiveness", Prentice Hall, New Jersey.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D., Rhoades, L. (2001). "Reciprocation of perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, 86/1, 42-51.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., Lynch, P.D., (1997). "Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 82, 812-820.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., Davis-Lamastro, V., (1990). "Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation", *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D., (1986). "Perceived supervisor support", *Journal of Applied Psychology*, 71/3, 500-507.
- Eisenberger, R., Neves, P., (2012). "Management communication and employee performance: the contribution of perceived organizational support", *Human Performance*, 25/5, 452-464.
- Eser, G., (2011). "Güven eğiliminin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi", *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, XXX/I: 365-376.
- Feshbach, S., Weiner, B., (1991). *Personality*, C. Heath and Company, Maryland.
- Folger, R., (1998). "Fairness as a moral virtue", M. Schminke (Der.), *Managerial ethics: moral management of people and processes: 13-34*, Lawrence Erlbaum, New Jersey.
- Folger, R., Cropanzano., (1998). *Organizational justice and human resource management*. Sage Publications Inc, London.
- Folger, R. , Konovsky, M.A., (1989). "Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions", *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.
- Fraenkel, J.R , Wallen, N.E., (2000). "How to design and evaluate research in education", McGraw-Hill, New York.
- Fredrickson, B.L., (2001). "The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions", *American Psychologist*, 56/3, 218-226.
- Fredrickson, B.L., (2004). "The broaden-and-build theory of positive emotions", *Philosophical Transactions of the Royal Society of London, Series B: Biological Sciences*, 359, 1367-1377.
- Fredrickson, B.L., Tugade, M.M., Waugh, C.E., Larkin, G.R., (2003). "What good are positive emotions in crises? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th 2001", *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 365-376.
- Friedman, H.S., Schustack, M.W., (2010). *Personality: classic theories and modern research*, 5th Ed, Pearson Education, Canada.
- George, J., Jones, G., (2005). "Understanding and managing organizational behavior", New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- George, J.M., Reed, T.F., Ballard, K.A., Colin, I., Fielding, I., (1993). "Contact with AIDS patients as a source of work-related distress: effects of organizational and social support", , 36, 157-171.
- Gillet, N., Gagné, M., Sauvagere, S., Fouquereau, E., (2013). "The role of supervisor autonomy support, organizational support, and autonomous and controlled motivation in predicting employees' satisfaction and turnover intentions", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22/4, 450-460.
- Grant, A.M. , Wrzesniewski, A., (2010). "I won't let you down . . . or will I? Core self-evaluations, other-orientation, anticipated guilt and gratitude, and job performance", *Journal of Applied Psychology*, 95/1, 108-121.
- Greenberg, J., (1987). "A taxonomy of organizational justice theories", *The Academy of Management Review*, 12/1, 9-22.

- Greenberg, J., (1990). "Organizational justice: yesterday, today and tomorrow", *Journal of Management*, 16/2, 399-432.
- Greenberg, J., (1999). *Managing behavior in organizations*, 2nd Ed, Prentice Hall, New Jersey.
- Greenberg, J., Colquitt, J.A., (2005). *Handbook of organizational justice*, Lawrence Erlbaum, New Jersey.
- Gutierrez, A., Candela, L., Carver, L., (2012). "The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty", *Journal of Advanced Nursing*, 68/7. 1601-1614.
- Harter, S., (1990). *Causes, correlates, and the functional role of global self-worth: a life span perspective*. R.J. Sternberg, J.Jr. Kolligan (Der.), *Competence considered: 67-97*, Yale University Press, New Haven.
- Hirschi, A., (2011). "Vocational identity as a mediator of the relationship between core self- evaluations and life and job satisfaction", *Applied Psychology: An International Review*, 60/4, 622-644.
- Hobfoll, S.E., (2002). "Social and psychological resources and adaptation", *Review of General Psychology*, 6, 307-324.
- Irving, P.G., Coleman, D.F., Bobocel, D.R., (2005). "The moderating effect of negative affectivity in the procedural justice-job satisfaction relation", *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37/1, 20-32.
- Judge, T.A. , Bono, J., (2001). "Relationship of core self evaluations traits-self esteem, generalized self efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: a meta analysis", *Journal of Applied Psychology*, 86/1, 80-92.
- Judge, T.A., Bono, J.E., Locke, E.A., (2000). "Personality and job satisfaction: the mediating role of job characteristics", *Journal of Applied Psychology*, 85/2, 237-249.
- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E., (1998). "The power of being positive: the relationship between positive self-concept and job performance", *Human Performance*, 11, 167-187.
- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E. , Thoresen, C.J., (2003). "The core self-evaluations scale: development of a measure", *Personnal Psychology*, 56, 303-331.
- Judge, T.A., Higgins, C.A., Thoresen, C., Barrick, M.R., (1999). "The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span", *Personnel Psychology*, 52/3, 621-652.
- Judge, T.A., Jackson, C.L., Shaw, J.C., Scott, B.A. , Rich, B.L., (2007). "Self-efficacy and work-related performance: the integral role of individual differences", *Journal of Applied Psychology*, 92/1, 107-127.
- Judge, T.A., Locke, E.A. , Durham, C.C., (1997). "The dispositional causes of job satisfaction: a core evaluations approach", *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E. , Patton, G.K., (2001). "The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review", *Psychological Bulletin*, 127/3, 376-407.
- Kammeyer-Mueller, J.D., Judge, T.A., Scott, B.A., (2009). "The role of core self- evaluations in the coping process", *Journal of Applied Psychology*, 94: 177-195.
- Keleş, H.N., (2011). "Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3/2: 343-350.
- Kittinger, J.D., Walker, A.G., Cope, J.G., Wuensch, K.L., (2009). "The relationship between core self-evaluations and affective commitment", *Institute of Behavioral and Applied Management*, 68-92.
- Låstad, L., Berntson, E. Näswall, K. , Sverke, M., (2013). "Do core self-evaluations and coping style influence the perception of job insecurity", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23/5, 680-692.
- Leventhal, G.S., (1980). What should be done with equity theory? K.J. Gergen, M.S. Greenberg, R.H. Willis (Der.), *Social change: advances in theory and research: 27-55. Plenum*, New York:.
- Liden, R.C., Sparrowe, R.T., Wayne, S.J., (1997). *Leader member exchange theory: the past and potential for the future*. G.R. Ferris (Der.), *Research in personnel and human resource management: 47-119. JAI*, Greenwich, Connecticut.
- Liebert, M.L., Spiegler, M.D., (1990). *Personality strategies and issues*. Brooks/Cole Publishing Company, California.

- Locke, E.A., McClelland, K., Knight, D., (1996). "Self-esteem and work", *International Review of Industrial Organizational Psychology*, 11, 1-32.
- Luthans, F., (2002a). "The need for and meaning of positive organizational behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F., (2002b). "Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths", *Academy of Management Executive*, 16 (1): 57-72.
- Luthans, F., (2010). *Organizational behavior: an evidence-based approach*, 12th Ed. McGraw-Hill, New York.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M., Combs, G.M., (2006). "Psychological capital development: toward a micro-intervention", *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Peterson, S.J., (2010). "Performance impact of positive psychological capital", *Human Resource Development Quarterly*, 21/1, 41- 67.
- Luthans, F., Avey, J.B., Patera, J.L., (2008). "Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital", *Academy of Management Learning & Education*, 7/2, 209-221.
- Luthans, F., Avolio, B.J., (2009). "The point of positive organizational behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 30, 291-307.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S.M., (2007). "Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction", *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., Li, W., (2005). "The psychological capital of Chinese workers: exploring the relationship with performance", *Management and Organization Review*, 1/2, 249-271.
- Luthans, F., Luthans, K.W., Luthans, B.C., (2004). "Positive psychological capital: beyond human and social capital", *Business Horizons*, 47/1, 45-50.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J., Avey, J.B., (2008a). "The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship", *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Luthans, F., Youssef, C.M., (2004). "Human, social, and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage", *Organizational Dynamics*, 33/2, 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C.M., (2007). "Emerging positive organizational behavior", *Journal of Management*, 33/3, 321-349.
- Luthans, F., Youssef, C.M., Avolio, B.J., (2007a). *Psychological capital: developing the human competitive edge*, UK: Oxford University Press, Oxford.
- Mahmood, S., Attiq, S., Azam, R.I., (2014). "Motivational needs, core-self-evaluations and their link with job satisfaction: evidence from telecom sector of Pakistan", *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8, Nol.1, 149-169.
- Masterson, S.S., Lewis, K., Goldman, B.M., Taylor, M.S., (2000). "Integrating justice and social exchange: the differing effects of fair procedures and treatment on work relationships", *Academy of Management Journal*, 43, Nol.4, 738-748.
- McCrae, R.R., John, O.P., (1992). "An introduction to the five factor model and its applications", *Journal of Personality*, 60, 175-215.
- McMurray, A.J., Pirola-Merlo, A., Sarros, J.C., Islam, M.M., (2010). "Leadership, climate, psychological capital, commitment, and wellbeing in a non-profit organization", *Leadership & Organization Development Journal*, 31/5, 436-457.
- Mehrotra, S., Chaddha, U., (2013). "A co-relational study of protective factors, resilience and self-esteem in pre medical dropouts", *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 2, Nol.9, 103-106.
- Miao, R., Zhou, W., Bozionelos, N., Pan, J., (2014). "High-performance work systems, psychological capital and employee attitudes: a Chinese study", *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1207-1212.
- Mischel, W., (1993). *Introduction to personality*, 5th Ed. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers, Florida.

- Morris, M.L., Messal, C.B., Meriac, J.P., (2013). "Core self-evaluation and goal orientation: understanding work stress", *Human Resource Development Quarterly*, 24/1, 35-62.
- Mount, M.K., Barrick, M.R., Scullen, S.M., Rounds, J., (2005). "Higher-order dimensions of the big five personality traits and the big six vocational interest types", *Personal Psychology*, 58, 447-478.
- Nelson, D., Quick, J.C., (2000). *Organizational behavior: foundations, realities and challenges*, 3rd Ed. Mason, OH: South Western Publishing.
- Newman, A., Üçbaşaran, D., Zhu, F., Hirst, G., (2014). "Psychological capital: a review and synthesis", *Journal of Organizational Behavior*, 35, 120-138.
- Nitesh, S., Nandakumar, V.M., Asok, K.S., (2013). "Role of pay as perceived organizational support contributes to employee's organizational commitment. *Advances in Management*, 6/8, 52-54.
- Noruzi, A., Shateri, K., Rezazadeh, A., Hatam, L., (2011). "Investigation the relationship between organizational justice, and organizational citizenship behavior: the mediating role of perceived organizational support", *Indian Journal of Science and Technology*, 4/7, 842-847.
- Özdevecioğlu, M., (2003). "Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma", *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 18/2, 113-130.
- Özmen, Ö.N.T., Arbak, Y., Özer, P.S., (2007). "Adalet verilen değer adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma", *Ege Akademik Bakış*, 7/1, 17-33.
- Özsoy, E., Yıldız, G., (2013). "Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: bir literatür taraması", *İşletme Bilimi Dergisi*, 1, No:2, 1-12.
- Passer, M.W., Smith, R.E., (2003). *The science of mind and behavior*, 2nd Ed. McGraw-Hill, New York.
- Peterson, S.J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., Zhang, Z., (2011). "Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach", *Personnel Psychology*, 64, 427-450.
- Qadeer, F., Jaffery, H., (2014). "Mediation of psychological capital between organizational climate and organizational citizenship behavior", *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8/2, 453-470.
- Raykov, T., Marcoulides, G.A., (2006). *A first course in structural equation modeling*, Lawrence Erlbaum, New Jersey.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., (2002). "Perceived organizational support: a review of the literature", *Journal of Applied Psychology*, 87/4, 698-714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., Armeli, S., (2001). "Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.
- Rotter, J.B., (1966). "Generalized expectancies for internal and external control of reinforcement", *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Rotter, J.B. (1990). "Internal versus external control of reinforcement: a case history of a variable", *American Psychologist*, 45, 489-493.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., (2004). "Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study", *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Sekaran, U., (2003). *Research methods for business: a skill-building approach*, John Wiley & Sons, New York.
- Settoon, R.P., Bennett, N., Liden, R.C., (1996). "Social exchange in organizations: perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity", *Journal of Applied Psychology*, 81/3, 219-227.
- Shabir, M., Abrar, M., Baig, S.A., Javed, M., (2014). "The contribution of workplace incivility and psychological capital toward job stress", *International Journal of Human Resource Studies*, 4/2, 1-17.
- Shahnawaz, M.G., Jafri, M.H., (2009). "Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behavior", *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 78-84.
- Shore, L.M., Shore, T.H., (1995). Perceived organizational support and organizational justice. R. Cropanzano, K.M. Kacmar (Der.), *Organizational politics, justice, and support: managing social climate at work*: 149-164. Quorum Press, Westport.

- Shore, L.M., Coyle-Shapiro, J.A.M., Chen, X.P., Tetrick, L.E., (2009). "Social exchange in work settings: content, process, and mixed models", *Management and Organization Review*, 5/3, 289-302.
- Skarlicki, D.P., Folger, R., (2003). "Human resource management review special issue: fairness and human resources management", *Human Resource Management Review*, 23/1, 1-5.
- Solmuş, T., (2004). "İş yaşamı, denetim odağı ve beş faktörlük kişilik modeli", *Türk Psikoloji Bülteni*, No:10, 196-205.
- Soysal, A., (2008). "Çalışma yaşamında kişilik tipleri: bir literatür taraması", *Çimento İşveren Dergisi*, Ocak /sı: 4-19.
- Stajkovic, A.D., Luthans,F., (1998). "Self-efficacy and work-related task performance: a meta-analysis", *Psychological Bulletin*, 124/2, 240-261.
- Strauser, D.R., Ketz, K., Keim, J., (2002). "The Relationship between self-efficacy, locus of control and work personality", *Journal of Rehabilitation*, 68, 20-26.
- Stumpp, T., Hülshager, U.R., Muck, P.M. , Maier, G.W., (2009). "Expanding the link between core self-evaluations and affective job attitudes", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18/2, 148-166.
- Şeşen, H., (2010). "Öncülleri ve sonuçları ile örgüt içi girişimcilik: Türk savunma sanayinde bir araştırma", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şimşek, Ö.F., (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş*, Ekinoks Yayınları, Ankara.
- Şimşek M.Ş., Akgemci, T. , Çelik, A., (2001). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Tellegen, A., Lykken, D.T., Bouchard, T.J., (1988). "Personality similarity in twins reared apart and together", *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1031-1039.
- Totawar, A.K., Nambudiri, R., (2014). "How does organizational justice influence job satisfaction and organizational commitment?" Explaining with psychological capital. Vikalpa: *The Journal for Decision Makers*, 39/2, 83-97.
- Treadway, D.C., Hochwarter, W.A., Ferris, G.R., Kacmar, C.J., Douglas, C., Ammeter, A.P., (2004). "Leader political skill and employee reactions", *The Leadership Quarterly*, 15, 493-513.
- Tsaousis, L., Karademas, E., Kalatzi, D., (2012). "The role of core self-evaluations in the relationship between religious involvement and subjective well-being: a moderated mediation model", *Mental Health, Religion and Culture*, 16/2, 138-154.
- Tugade, M.M., Fredrickson, B.L., (2004). "Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences", *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 320-333.
- Tüzün, İ.K., Çetin, F., Basım, H.N., (2014). "The role of psychological capital and supportive organizational practices in the turnover process", *METU Studies in Development*, 41/2, 85-103.
- Tüzün, İ.K., Kalemci, R., (2012). "Organizational and supervisory support in relation to employee turnover intentions", *Journal of Managerial Psychology*, 27/5, 518-534.
- Vazquez, C., Hervas, G., Rahona, J.J., Gomez, D., (2009). "Psychological well-being and health: contributions of positive psychology", *Annuary of Clinical and Health Psychology (APCS)*, 5, 15-27.
- Vecchio, R.P., (1988). *Organizational behavior*, The Dryden Press, New York.
- Walumbwa, F.O., Hartnell, C.A., Oke, A., (2010). "Servant leadership, procedural justice climate, service climate, employee attitudes, and organizational citizenship behavior: a cross-level investigation", *Journal of Applied Psychology*, 95/3, 517-529.
- Walumbwa, F.O., Luthans, F., Avey, J.B., Oke, A., (2011). "Authentically leading groups: the mediating role of collective psychological capital and trust", *Journal of Organizational Behavior*, 32, 4-24.
- Watson, D., (2000). *Mood and temperament*, Guilford, New York.
- Wayne, S.J., Shore, L.M., Liden, R.C., (1997). "Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective", *Academy of Management Journal*, 40/1, 82-111.

- Wayne, S.J., Shore, L.M., Bommer, W.H., Tetrick, L.E., (2002). "The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange", *Journal of Applied Psychology*, 87, 590-598.
- Weiss, H.M., Suckow, K., Cropanzano, R., (1999). "Effects of justice conditions on discrete emotions", *Journal of Applied Psychology*, 84, 786-794.
- Wright, T.A., Cropanzano, R., (2004). "The role of psychological well-being in job performance", *Organizational Dynamics*, 33, 338-351.
- Yoon, J., Thye, S., (2002). "A dual process model of organizational commitment: job satisfaction and organizational support", *Work & Occupations*, 29/1, 97-124.
- Youssef, C.M., Luthans, F., (2007). "Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resilience", *Journal of Management*, 33/5, 774- 800.
- Youssef, C.M., Luthans, F., (2009). An integrated model of psychological capital in the workplace. A. Linley (Der.), *Handbook of positive psychology and work: 231-243, Oxford University Press, New York.*
- Yüksel, İ., (2006). "Örgütsel destek algısı, belirleyicilerinin işten ayrılma eğilimi ile ilişkisi", *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 35/1, 7-32.



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:06.08.2018 ✓Accepted/Kabul:01.02.2019

DOI: 10.30794/pausbed.451233

Araştırma Makalesi/ Research Article

Tuan, K. (2019). "Yönetim Kurulu Özelliklerinin Sürdürülebilirlik Raporlarına Etkisi: Borsa İstanbul Örneği" *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli, s. 233-242.

YÖNETİM KURULU ÖZELLİKLERİNİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORLARINA ETKİSİ: BORSA İSTANBUL ÖRNEĞİ*

Koray TUAN**

Özet

Bu çalışmanın amacı, kurumsal yönetim uygulamalarına yön veren ve şirketin yürütme organı olarak pay sahipleri adına stratejik kararlar alan yönetim kurulunun bazı özelliklerinin sürdürülebilirlik raporları üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda, 2016 yılı sonu itibarıyla BİST-100'de yer alan 66 finansal olmayan şirket verisi lojistik regresyon modeli ile analiz edilmiştir. Araştırma bulguları, söz konusu modelde yer alan şirket yönetim kurulunun büyüklüğü ve yönetim kurullarında yabancı üyenin yer alması ile yayınlanan sürdürülebilirlik raporları arasında istatistiksel olarak belirgin pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ancak, şirket yönetim kurulunda bağımsız üye sayısı ve yönetim kurulunda kadın yönetici yer alması ile sürdürülebilirlik raporları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: *Sürdürülebilirlik raporu, Kurumsal yönetim, Yönetim kurulu.*

THE INFLUENCE OF BOARD CHARACTERISTICS ON SUSTAINABILITY REPORTING: EMPIRICAL EVIDENCE FROM BORSA ISTANBUL

Abstract

The aim of this study is to investigate the impact of corporate governance on sustainability reporting by reviewing several attributes of board composition. For this purpose, 66 non-financial firms listed on the BIST-100 Index at the end of 2016 have been examined by using logistic regression model. The results of study demonstrate that board size and boards with foreign directors have a significant positive impact on sustainability disclosure. However, no significant relationship is found between board independence, boards with female directors and sustainability reports.

Key Words: *Sustainability report, Corporate governance, Board of directors.*

*Bu çalışma Çukurova Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından desteklenmiştir.

**Doç. Dr., Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ADANA.

e-posta: ktuan@cu.edu.tr, (orcid.org/ 0000-0002-2168-6481)

1. GİRİŞ

Artan rekabet baskısı ve şirketlerin büyüme istekleri, küreselleşme olgusu ile birleştiğinde şirketleri kurumsal sürdürülebilirlik kavramına yöneltmektedir. Şirketlerin gündemine yeni giren ve bir yönetim değeri olarak kabul edilen kurumsal sürdürülebilirlik, şirket faaliyetlerinin ekonomik olduğu kadar sosyal ve çevresel etkilerine de odaklanmaktadır. Artık günümüzde karar alıcılar, şirketleri değerlendirirken sadece finansal kriterleri değil aynı zamanda sosyal ve çevresel kriterleri de göz önünde bulundurarak kararlar almaktadırlar. Bu durum, şirketleri sürdürülebilir bir kalkınma için finansal bilgilerinin raporlanmasına ek olarak, sosyal ve çevresel bilgilerin paylaşılmasına itmektedir. Sermaye piyasalarında doğan bu ihtiyaca cevap verebilmek ise, şirketlerin topluluklara karşı yürüttükleri faaliyetlerin şeffaf bir şekilde açıklanması olarak tanımlanan sürdürülebilirlik raporlarıyla mümkün olabilir (Hahn ve Kühnen, 2013; Said vd., 2009). Bu nedenle; sürdürülebilirlik raporları, şirketlerin hizmet ettikleri topluluğa karşı çevreye duyarlı faaliyetler sunmalarını sağlayan, şeffaflığı ve hesap verebilirliği artıran ve karar alıcılarla iletişimi geliştiren önemli bir bilgi kaynağı olarak görülmektedir (Michelon ve Parbonetti, 2012). Ancak, zorunlu bir uygulama olmayan kurumsal sürdürülebilirlik ile ilgili faaliyetlerin raporlanması şirketten şirkete, diğer bir ifade ile şirketin kurumsal yönetim anlayışına göre, farklılık göstermektedir. Gönüllü açıklamalara dayalı olarak hazırlanan bu raporların hangi kurumsal yönetim özelliklerinden etkilendiğini bilmek önem arz etmektedir. Buradan hareketle; bu çalışmanın amacı, kurumsal yönetim uygulamalarına yön veren ve şirketin yürütme organı olarak pay sahipleri adına stratejik kararlar alan yönetim kurulu özelliklerinin sürdürülebilirlik raporları üzerindeki etkisini araştırmaktır.

Finansal ve finansal olmayan açıklamalar içeren kurumsal raporlar, sermaye piyasalarının kalitesini yansıtan önemli bir unsur olarak dikkat çekmektedir. Çünkü bilgi asimetrisi son yıllarda yaşanan büyük çaplı şirket skandallarının sebebi olarak gösterilmiş ve finansal piyasalarda yatırımcı güvenine büyük zarar vermiştir. Finansal piyasalarda bu güveni yeniden tesis etmek, şirketlerin şeffaflığını ve hesap verebilirliğini artırmak ve sermaye piyasalarının işlevselliğini sağlamak için kurumsal yönetim uygulamaları ve kurumsal açıklamalar ile ilgili dünya çapında birçok düzenleme uygulanmaya sokulmaktadır (Akhtaruddin ve Haron, 2010; Madi vd., 2014). Zira kurumsal açıklamalar, şirket ile karar vericiler arasındaki bilgi asimetrisini azaltan bir mekanizma olarak kabul görmektedir (Hahn ve Kühnen, 2013; Herzig ve Schaltegger, 2006). Bu sayede de, sermaye piyasalarında azınlık hissedarlarının haklarının korunmasının (Akhtaruddin ve Haron, 2010; Li vd., 2012) ve kurumsal açıklamalarda şeffaflığın artırılması yoluyla da kurum maliyetlerinin azaltılmasının sağlanacağı düşünülmektedir (Jensen ve Meckling, 1976; Shamil vd., 2014). Diğer taraftan ise; şirket faaliyetlerinin sosyal ve çevresel boyutlarını içeren finansal olmayan açıklamaların şirketin pazar değerini artırabileceği, olası boykot eylemlerini engelleyerek marka imajını güçlendirebileceğini ve bu sayede de şirketin finansal performansının olumlu etkilenebileceği belirtilmiştir (Said vd., 2009). Bu çerçevede konunun önemine binaen uluslararası literatürde şirketlerin ekonomik, sosyal ve çevresel faaliyetlerini içeren kurumsal sürdürülebilirlik raporları üzerine birçok çalışma yapılmış olması şaşırtıcı değildir. Bu çalışmaların bir kısmında, şirket özellikleri ile sürdürülebilirlik raporları arasındaki ilişki (Chiang ve Kuo, 2006; Janggu vd., 2007; Güler ve Crowther, 2008); diğer bir kısım çalışmada ise, sürdürülebilirlik raporlarının şirket performansına olası etkisi (Ahmad vd., 2003; Yusoff vd., 2006; Matsumura vd., 2014; Uwuigbe, 2014) araştırılmıştır. Kurumsal yönetim konusunun önem kazanması ile de yönetim kurulu özelliklerinin sürdürülebilirlik raporlarına etkisini (Haladu ve Salim, 2016; Oba ve Fodio, 2012; Said vd., 2009; Michelon ve Parbonetti, 2012; Post vd., 2011; Rao vd., 2012; Rupley vd., 2012; Siregar ve Bachtiar, 2010; Shamil vd., 2014) inceleyen çalışmalara rastlamak mümkündür. Her ne kadar gelişmiş ülkelerde yapılan çalışmalarda konu derinlemesine tartışılmış olsa da Türkiye’de bu konuyla alakalı literatürün uluslararası literatür kadar zengin olmadığı görülmektedir. Türkiye’de yapılan çalışmalara bakıldığında ise, bir takım çalışmalar (Saban vd., 2017; Tüm, 2014; Yanık ve Türker, 2012; Senal ve Ateş, 2012) konuyu sadece teorik olarak ele almıştır. Sınırlı sayıda çalışmada ise sürdürülebilirlik raporları çevresel performans ile (Tanç ve Gümrah, 2015), şirketlerin sürdürülebilirlik endeksinde yer almasının piyasa tepkisi ile (Çıtak ve Ersoy, 2016) ilişkilendirilmiş veya şirketlerin yayınladıkları sürdürülebilirlik raporları içerik analizi (Kavut, 2010; Gönen ve Solak, 2016; Özdemir ve Pamukçu, 2016; Gençoğlu ve Aytaç, 2016; Kocamış ve Yıldırım, 2016) yöntemi ile incelenmiştir. Akbaş’ın 2016 yılında yapmış olduğu çalışmada ise, yönetim kurulunun bazı özelliklerinin sadece çevresel açıklamalar üzerindeki etkisini içerik analizi ile tespit etmeye çalışılmıştır. Ancak yapılan literatür taraması sonucunda, Türkiye’de yönetim kurulu özelliklerinin şirketlerin sürdürülebilirlik raporlarına bir etkisinin olup olmadığını araştıran bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Literatürdeki

bu eksikliği ampirik bir çalışma ile doldurmayı amaçlayan bu çalışmada; yönetim kurulu büyüklüğünün, yönetim kurulu bağımsız üye sayısının, yönetim kurulunda kadın yöneticinin yer almasının ve yönetim kurulunda yabancı üyenin varlığının sürdürülebilirlik raporlarına olası etkisi lojistik regresyon modeli ile araştırılmıştır.

Çalışma; kurumsal yönetim anlayışına yön veren, şirketin kurumsal raporlama ve açıklamalarına direkt olarak etki eden yönetim kurulunun sürdürülebilirlik raporlarına olan etkisini test ederek, literatüre değerli ampirik veriler ile katkı sağlamaktadır. Ayrıca çalışma sonuçları, Türkiye’de BIST 100’de işlem gören şirketlerin yönetim kurulları üzerinden yürütülen raporlama sisteminin şeffaflığını ve hesap verebilirliğini artırmak için mesleki kurum ve kuruluşlara yapılacak yeni düzenlemelerde çıkarımlarda bulunma imkanı sunmaktadır. Son olarak çalışma sonuçları, şirketin hizmet sunduğu topluma yapacağı ekonomik, sosyal ve çevresel bilgilerin paylaşılmasına etki edebilecek unsurları farklı bir bakış açısıyla inceleyerek, son yıllarda bir yönetim değeri olarak kabul gören sürdürülebilirlik raporlarına dikkat çekmesi açısından da değerlidir.

Çalışmanın bir sonraki bölümünde, ilgili literatür incelenmiş ve araştırmanın hipotezleri geliştirilmiştir. Üçüncü bölüm araştırmanın metodolojisine ayrılırken, elde edilen bulgular dördüncü bölümde açıklanmıştır. Son bölümde ise, sonuç ve değerlendirmeler yer almaktadır.

2. LİTERATÜR TARAMASI VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

Kurumsal yönetim uygulamaları ve sürdürülebilirlik raporlaması arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik çalışmalar son yıllarda araştırmacıların oldukça ilgisini çekmektedir (Amran vd., 2014). Literatürdeki hakim teorilerden olan vekalet teorisine göre, yönetim kurulunun izleme fonksiyonu şirketleri bilgi asimetrisinin azaltılması ve kurum maliyetlerinin düşürülmesi için daha şeffaf raporlamaya yönlendirmektedir (Shamil vd., 2014). Bu yüzden yönetim kurulu özellikleri, kurumsal raporlama politikasının ana belirleyicileri olarak kabul edilmektedir (Chau ve Gray, 2010; Chen ve Jaggi, 2000). Ancak yönetim kurulu yapısının nasıl olması gerektiği ile ilgili kabul edilmiş bir uygulama olmadığı için yönetim kurullarının özellikleri şirketten şirkete farklılık göstermektedir.

Yönetim kurulu büyüklüğü kurumsal şeffaflığı teşvik etmede kritik bir rol oynayabilmektedir. Literatürde yönetim kurulu büyüklüğü üzerine iki zıt tartışma yürütülmektedir. Bir takım çalışmada, daha büyük yönetim kurullarının küçük yönetim kurullarına göre şirketin kurumsal raporları için daha fazla çaba ayıracağından ve ayrıca iş yükünü çok daha fazla kişiye dağıtabileceğinden sürdürülebilirlik raporları üzerine pozitif etki edeceğini savunulmaktadır (Klein 2002; Mahmood vd., 2018). Literatürdeki karşıt görüş ise, yönetim kurulunda daha fazla üyeye sahip kurulların şirket kararlarını görüşebilmek ve fikir birliğine varabilmek için zorlandığını ve bu nedenle iletişim ve koordinasyon sorunlarını artırdığını, yönetimin kontrol yeteneğini azalttığını ve maliyetin artacağını ileri sürmektedir (Lipton ve Lorsh, 1992; Cheng, 2008). Bazı yeni akademik çalışmalar bu konu ile ilgili olarak, yönetim kurulu büyüklüğü ile sürdürülebilirlik açıklamasının seviyesi arasında anlamlı bir pozitif ilişki olduğunu gösterirken (Rao vd., 2012; Said vd., 2009; Shamil vd., 2014; Mahmood vd., 2018), diğer bazı araştırmalar (Htay vd., 2012; Oba ve Fodio, 2012) yönetim kurulu büyüklüğü ile sürdürülebilirlik açıklamasının seviyesi arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Yukarıda yapılan tartışmalar çerçevesinde yönetim kurulu büyüklüğünün sürdürülebilirlik raporları üzerine etkisinin test edilebilmesi için aşağıdaki araştırma hipotezi geliştirilmiştir.

H1. Yönetim kurulunun büyüklüğü ile sürdürülebilirlik raporları arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır.

Literatürde benzer şekilde incelenen diğer bir yönetim kurulu özelliği ise yönetim kurulunun bağımsızlığıdır. Şirketlerde etkin bir yönetim kurulu karar alma, yürütme ve temsil görevlerinin her türlü çıkar ilişkisinden uzak bağımsız bir şekilde yerine getirilmesini sağlayabilmek için, yönetim kurulunda yer alacak bağımsız üyelere ihtiyaç duymaktadır. Çünkü bağımsız üyeler şirketin, pay ve menfaat sahiplerinin çıkarlarının korunmasında ve kararlarda tarafsız olunmasında ve bir şirkette kurumsal yönetimin doğru ve tarafsız olarak uygulanmasında önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir (SPK, Seri:IV No:56). Bu bağlamda yönetim kurullarında bağımsız üyelerin varlığının şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri doğrultusunda şirketin kurumsal raporlama anlayışına değer katabileceği ifade edilebilir. Yapılan akademik çalışmalardan bir kısmı (Rao vd., 2012; Webb, 2004; Rupley vd., 2012) literatürde yer alan bu açıklamaları destekler nitelikte sonuçlar ortaya koyarken; diğer bazı çalışmalar

(Brammer ve Pavelin, 2006; Said vd., 2009) bağımsız üye sayısı ve sürdürülebilirlik raporlaması arasında anlamlı bir ilişki tespit edememişlerdir. Bu doğrultuda çalışmanın araştırma hipotezi şu şekilde kurulmuştur.

H2. Yönetim kurulu bağımsız üye sayısı ile sürdürülebilirlik raporları arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır.

Kurumsal raporlama literatürünün güncel konularından biri de yönetim kurullarının cinsiyet dağılımıdır (Mahmood vd., 2018). Yönetim kurullarında yer alan kadın yöneticilerin sosyal ve çevresel konularda erkek yöneticilere kıyasla daha hassas oldukları ve bu nedenle de şirketin sürdürülebilirlik raporlarını olumlu yönde geliştireceği düşünülmektedir (Amran vd., 2014; Shamil vd., 2014). Ong ve Djajadikerta (2017) yaptıkları çalışmada, yönetim kurullarında kadın yöneticinin yer almasının yararlarını literatürdeki çalışmalardan özetlerken; kadın yöneticilerin daha kararlı ve ilgili oldukları için kurulda iyi bir atmosfer yaratacağını, karar verme sürecini geliştireceğini; kurulun etkinliğini artıracacağını, kurulun bağımsızlığını güçlendireceğini ve hissedar değerini artıracacağını vurgulamıştır. Yapılan bazı çalışmalarda (Barako ve Brown, 2008; Zhang, 2012) kadın yöneticiler ve sürdürülebilirlik raporları arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Bu doğrultuda çalışmanın bir diğer araştırma hipotezi şöyledir.

H3. Yönetim kurulu kadın üye yer alması ile sürdürülebilirlik raporları arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır.

Literatürde yer alan başka bir tartışma ise yönetim kurulunda yabancı üyenin varlığıdır (Haniffa ve Cooke, 2002; Said vd., 2009; Oba ve Fodio, 2012). Yabancı yöneticilerin sahip oldukları farklı etnik ve kültürel özellikleri ile yönetim kurullarını zenginleştirdikleri bilinmektedir (Anazonwu vd., 2018). Ayrıca, yabancı sermaye yatırımlarının çekilmesi, sermaye girişinin genişlemesi amacıyla yabancı üyenin varlığının şirketin kurumsal raporlama kalitesinin artırdığı vurgulanmaktadır (Chou vd., 2014). Haniffa ve Cooke (2002) yaptıkları çalışmada yönetim kurullarında yabancı üyenin yer alması ile şirketlerin sosyal açıklamaları arasında pozitif bir ilişki ortaya koymuşlardır. Literatüre paralel olarak oluşturulan çalışmanın araştırma hipotezi şu şekildedir.

H4. Yönetim kurulunda yabancı üyenin varlığı ile sürdürülebilirlik raporları arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULAR

Yukarıda yapılan tartışmalar çerçevesinde yönetim kurulu büyüklüğünün, yönetim kurulu bağımsız üye sayısının, yönetim kurulunda kadın yöneticinin yer almasının ve yönetim kurulunda yabancı üyenin varlığının şirketin sürdürülebilirlik raporları üzerine etkisinin araştırılması bu çalışmanın amacı olarak belirlenmiştir. Araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi için lojistik regresyon analizi kullanılırken, 2016 yılı sonu itibarıyla BİST-100'de yer alan 66 finansal olmayan şirket verisinden yararlanılmıştır. İlgili veriler, şirketlerin resmi web sitelerinden ve yıllık faaliyet raporlarından elle toplanarak elde edilmiştir.

Çalışmanın BIST-100 şirketlerinden finansal olmayan şirketler ile sınırlandırılmış olması daha önce yapılan çalışmalara paralel olarak şöyle açıklanabilir. Literatürde büyük şirketlerin küçük şirketlere kıyasla sürdürülebilirlik raporlarını daha fazla yayınlama eğiliminde oldukları tespit edilmiştir (Bhatia ve Tuli, 2017). Bu doğrultuda BIST-100 endeksinde yer alan şirketlerin büyüklükleri sermaye piyasasının yaklaşık %90'ını temsil etmektedir (Akbaş, 2016). Ayrıca finansal kuruluşların finansal raporlarındaki farklılıkları ve çevre üzerindeki sınırlı etkileri (Said vd., 2009; Shamil vd., 2014; Akbaş, 2016) nedeniyle çalışmanın veri setine dahil edilmemişlerdir. Çalışmanın bağımlı değişkeni şirketin sürdürülebilirlik raporu yayınlayıp yayınlamaması olarak belirlenirken, literatürdeki çalışmalarla (Michelon ve Parbonetti, 2012; Rao vd., 2012; Rupley vd., 2012; Shamil vd., 2014; Said vd., 2009) uyumlu olarak bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerine etkisinin ölçülmesinde ise aşağıdaki regresyon modelinden yararlanılmıştır.

$$XUSRDi = \beta_0 + \beta_1 YKBi + \beta_2 YKBAGi + \beta_3 YKKi + \beta_4 YKYi + \beta_5 \text{Kontrol Değişkenleri} + \epsilon$$

Çalışmanın regresyon modelinde üç adet kontrol değişkenine yer verilmiştir. Bunlardan ilki şirketin büyüklüğüdür. Literatürde, teorik olarak, şirketlerin büyüklükleri ile sürdürülebilirlik raporları arasında bir bağ olduğu vurgulanmaktadır. Büyük şirketlerin paydaş sayısının ve şirket itibarının küçük şirketlere kıyasla fazla olması nedeniyle, büyük şirketlerin daha kaliteli ve daha şeffaf raporlama eğiliminde oldukları, dolayısıyla da daha fazla

gönüllü açıklama yapacağı beklenmektedir (Oba ve Fodio, 2012; Anazonwu vd., 2018). Diğer bir kontrol değişkeni ise, denetim komitesinin etkinliğidir. Denetim komitesinin etkin ve verimli görev yapmasının şirketin kurumsal raporlamanın kalitesini olumlu yönde etkileyebileceği düşünülmektedir (Michelon ve Parbonetti, 2012; Rupley vd., 2012). Son olarak, muhasebe dönemi sonunda kar açıklayan şirketlerin pazar paylarını ve şirketin itibarını daha çok koruma eğiliminde olacaklarından, kar açıklayan şirketlerin sürdürülebilirlik raporunu yayınlamaya daha istekli olacağı düşünülmektedir (Bhatia ve Tuli, 2017; Said vd., 2009).

Çalışmada yer alan bağımlı değişkenin, dört adet bağımsız değişkenin ve üç adet kontrol değişkenin tanımlaması ve bağımlı değişken üzerine beklenen etkileri aşağıdaki Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Değişkenler ve açıklamaları

| Değişkenler | Açıklamalar | Bağımlı Değişken ile Beklenen İlişkisi |
|---|---|--|
| Bağımlı Değişken: Sürdürülebilirlik Raporu (XUSRD) | Şirketin sürdürülebilirlik raporu yayınlaması durumunda 1, aksi durumda 0 değeri verilmiştir. | |
| Bağımsız Değişken: Yönetim Kurulu Büyüklüğü (YKB) | Şirketin yönetim kurulunda yer alan üyelerin sayısını göstermektedir. | + / - |
| Bağımsız Değişken: Yönetim Kurulu Bağımsız Üye Sayısı (YKBAG) | Şirketin yönetim kurulunda yer alan bağımsız üyelerin sayısını göstermektedir. | + |
| Bağımsız Değişken: Yönetim Kurulunda Kadın Üyenin Yer Alması (YKK) | Şirketin yönetim kurulunda kadın üyenin yer alması durumunda 1, aksi durumda 0 değeri verilmiştir. | + |
| Bağımsız Değişken: Yönetim Kurulunda Yabancı Üyenin Varlığı (YKY) | Şirketin yönetim kurulunda yabancı üyenin yer alması durumunda 1, aksi durumda 0 değeri verilmiştir. | + |
| Kontrol Değişkeni: Şirketin Büyüklüğü (LOGB) | Şirketin varlık toplamı ile ifade edilirken, değişkenin doğal logaritması alınarak regresyon modeline eklenmiştir. | + |
| Kontrol Değişkeni: Şirketin Denetim Komitesinin Etkinliği (DK) | Şirketin denetim komitesinin etkinliğinin ölçülmesinde denetim komitesinin toplantı sayısı tayin edilmiştir. Denetim komitesi raporlama döneminde dört defadan fazla toplanması durumunda 1, aksi durumda 0 değeri verilmiştir. | + |
| Kontrol Değişkeni: Şirketin Karlılığı (KAR) | Şirketin raporlama döneminde kar açıklaması durumunda 1, aksi durumda 0 değeri verilmiştir. | + |

Aşağıda sunulan Tablo 2’de ise regresyon modelinde yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait tanımlayıcı istatistik verilerine yer verilmiştir.

Tablo 2: Tanımlayıcı istatistikler

| Değişkenler | Gözlem Sayısı | Minimum Değer | Maksimum Değer | Ortalama | Standart Sapma |
|-------------|---------------|---------------|----------------|----------|----------------|
| XUSRD | 66 | 0 | 1 | .3939394 | .492366 |
| YKB | 66 | 4 | 15 | 8.196997 | 2.387272 |
| YKBAG | 66 | 2 | 5 | 2.515152 | .7694638 |
| YKK | 66 | 0 | 1 | .5909091 | .4954337 |
| YKY | 66 | 0 | 1 | .4545455 | .5017452 |
| LOGB | 66 | 8.51526 | 10.81341 | 9.441023 | .5797926 |
| DK | 66 | 0 | 1 | .4090909 | .4954337 |
| KAR | 66 | 0 | 1 | .6212121 | .4888024 |

n=66. =Sürdürülebilirlik raporu yayınlama, =Yönetim kurulu üye sayısı, =Yönetim kurulu bağımsız üye sayısı, =Yönetim kurulunda kadın yöneticinin yer alması, =Yönetim kurulunda yabancı yöneticinin varlığı, =Firma büyüklüğünün doğal logaritması, =Denetim komitesinin etkinliği, =Şirketin kar açıklaması.

Tablo 2’de her bir değişkenin minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Tablo 2’de yer alan verilere göre, yönetim kurulunda görev yapan üye sayısının 4 ile 15 arasında değiştiği görülmektedir. Sermaye Piyasası Kurulu’nun kurumsal yönetim ilkeleri, yönetim kurulunun üye sayısının 5 üyeden az olmamak koşulu ile, yönetim kurulu üyelerinin verimli ve yapıcı çalışmalar yapmalarına, hızlı ve rasyonel kararlar almalarına ve komitelerin oluşumuna ve çalışmalarını etkin bir şekilde organize etmelerine imkan sağlayacak şekilde belirlenmesini prensip edinmiştir (SPK, Seri:IV No:56). Yönetim kuruluna ilişkin bir diğer özelliğe bakıldığında, şirket yönetim kurullarında yer alan bağımsız üyelerin sayısının 2’den az olmadığı ve en yüksek 5 olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum Sermaye Piyasası Kurulu’nun kurumsal yönetim ilkeleri ile paralellik göstermektedir. Söz konusu ilkelere göre, yönetim kurulu bağımsız üye sayısının, ikiden az olmamak üzere, en az üçte biri bağımsız üyelerden olması ve bağımsız üye sayısının hesaplanmasında kusuratların izleyen tam sayıya tamamlanması tavsiye edilmektedir (SPK, Seri:IV No:56). Kurumsal yönetim ilkeleri ile tavsiye edilen bir diğer yönetim kurulu özelliği ise, kurulda en az bir kadın yöneticinin yer almasıdır. Analize dahil edilen şirketlerin yaklaşık %60’ında kadın yönetici bulunurken; şirketlerin yaklaşık %45’inde yabancı yöneticinin görev yaptığı görülmektedir.

Çalışmanın bir sonraki adımında öncelikle modelde yer alan bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı (korelasyon) olup olmadığının araştırılması için Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Korelasyon matrisi sonuçlarına göre, regresyon modelinde yer alan bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayı değerleri düşük gözlemlenmiştir. Bu durumda, çoklu korelasyon sorununun olmadığına işaret eden korelasyon analizini takiben regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Lojistik regresyon analiz sonuçları ise aşağıdaki Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3: Analiz sonuçları

| XUSR | Odds Ratio | Katsayı | Standart Sapma | z Değeri | p Değeri |
|--|------------|---------------------|----------------|-----------------------|-----------------|
| YKB | 2.07 | .7279509 | .3701563 | 1.97 | 0.049** |
| YKBAG | 2.42 | .8848901 | 1.18973 | 0.74 | 0.457 |
| YKK | 1.01 | .0171862 | .5783772 | 0.03 | 0.976 |
| YKY | 15.58 | 2.746006 | 1.081498 | 2.54 | 0.011*** |
| LOGB | 33.09 | 3.499423 | 1.41673 | 2.47 | 0.014*** |
| DK | .54 | -.6147726 | .6004501 | -1.02 | 0.306 |
| KAR | 12.66 | 2.538848 | 1.287652 | 1.97 | 0.049** |
| Sabit | 1.19 | -38.97003 | 13.58644 | -2.87 | 0.004*** |
| Gözlem Sayısı= 66 | | Prob>KiKare= 0,0000 | | Pseudo R Kare= 0,4520 | |
| n=66. ***, **, *, %1, %5 ve %10 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı. =Sürdürülebilirlik raporu yayınlama, =Yönetim kurulu üye sayısı, =Yönetim kurulu bağımsız üye sayısı, =Yönetim kurulunda kadın yöneticinin yer alması, =Yönetim kurulunda yabancı yöneticinin varlığı, =Firma büyüklüğünün doğal logaritması, =Denetim komitesinin etkinliği, =Şirketin kar açıklaması. | | | | | |

Tablo 3, şirketlerin sürdürülebilirlik raporu yayınlanmasına etki etmesi beklenen faktörlerin bağımsız ve kontrol değişkeni olarak kullanıldığı lojistik regresyon modeline dayalı analiz sonuçlarını göstermektedir. Tablo 3’de sunulan verilere göre, modeldeki YKB bağımsız değişkenine ilişkin katsayı 0,72795090’dır. Söz konusu değişkenin p değeri ise, bu değişken ile sürdürülebilirlik raporları arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak belirgin pozitif bir ilişki olduğunu ileri sürmektedir. Regresyon modelindeki YKY değişkenin katsayısı 0, 2.746006 iken, p değeri 0.011’dir. Bu durum, YKY ile sürdürülebilirlik raporları arasında %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak belirgin pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Regresyon modelinin diğer bağımsız değişkenlerine bakıldığında ise, her ne kadar YKBAG ve YKK değişkenleri ile sürdürülebilirlik raporlarının yayınlanması arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiş olsa da, bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir. Değişkenlerin p değerleri sırasıyla 0,457 ve 0,976’dır. Ayrıca, modelin kontrol değişkenleri olan LOGB ve KAR değişkenleri ile sürdürülebilirlik raporları arasında, sırasıyla %1 ve %5 anlamlılık düzeylerinde pozitif yönlü istatistiksel olarak belirgin bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak, diğer kontrol değişkeni olan DK ile sürdürülebilirlik raporları arasında istatistiksel olarak belirgin bir ilişki tespit edilememiştir.

Sonuç olarak, Tablo 3’de yer alan regresyon katsayıları ve bunlara ilişkin p değerlerine dayalı olarak YKB ve YKY değişkenleri ile sürdürülebilirlik raporlarının yayınlanması arasında istatistiksel olarak belirgin pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, YKBAG ve YKK değişkenleri ile sürdürülebilirlik raporlarının yayınlanması arasında ise istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde belirgin bir ilişki olduğu yönünde bulgular tespit edilememiştir. Bu durum çalışmanın H1 ve H4 hipotezlerinin destekler nitelikte güçlü veriler sunarken, H2 ve H3 hipotezlerinin reddine işaret etmektedir.

Şirket yönetim kurulunda görev yapan üye sayısının (yönetim kurulunun büyüklüğü) sürdürülebilirlik raporunun yayınlanması üzerine olumlu etki ettiğine işaret eden analiz sonuçları, literatürdeki Mahmood, Kouser, Ali, Ahmad ve Salman tarafından 2018 yılında Pakistan’ın ilk 100 şirketi üzerinde yaptıkları araştırmanın sonuçları ile benzerlik gösterirken, Bhatia ve Tuli (2017) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarından farklılık göstermektedir. Çalışmanın bir diğer sonucu, yönetim kurulunda yabancı üyenin varlığının şirketin sürdürülebilirlik raporu yayınlamasında önemli bir rol oynadığıdır. Bu sonuç ise, Anazonwu, Egbunike ve Gunardi (2018) ve Said, Zainuddin ve Haron (2009) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile farklılık gösterirken, Haniffa ve Cooke (2002) ve Oba ve Fodio (2012) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Son yıllarda şirketlerin attıkları ekonomik adımlar kadar çevresel ve sosyal alanlarda attıkları adımlar da yatırımcıların dikkatini çeken önemli konular olarak karşımıza çıkmaktadır. Şirketlerin bu alanlarda yapmış oldukları faaliyetlerin açıklanması, sürdürülebilirlik raporları olarak isimlendirilmektedir. Sürdürülebilirlik raporlarının yayınlanması ile gelişmiş ekonomilerde sermaye piyasası yatırımcılarının söz konusu alanlardaki farkındalık düzeyleri gelişirken, bu uygulamalara paralel tarzda, Türkiye gibi gelişmekte olan ekonomilerde de sürdürülebilirlik raporlarının yaygınlaşması amacıyla sürdürülebilirlik endeksleri oluşturulmaya başlanmıştır. Sürdürülebilirlik raporlarının çıkış noktasına bakıldığında ise, yatırımcıların şirketlerin hizmet verdikleri topluluklara karşı yürüttükleri faaliyetleri daha şeffaf bir şekilde açıklama ve finansal bilgilerin yanında finansal olmayan gönüllü açıklama taleplerinin artmasıdır. Bu taleplere cevap verebilen şirketlerin uluslararası piyasalarda rekabet avantajı sağladıkları ve şirket itibarını arttırdıkları düşünülmektedir. Bu yüzden; bu çalışmada, şirketin yürütme organı olarak pay sahipleri adına stratejik kararlar alan ve şirketin kurumsal raporlamasından sorumlu olan yönetim kurulunun hangi özelliklerinin sürdürülebilirlik raporları üzerinde etkili olduğu araştırılmıştır. Araştırmada, 2016 yılı sonu itibariyle BİST-100’de yer alan 66 finansal olmayan şirketten elde edilen verilerin analizi için lojistik regresyon modelinden yararlanılmıştır.

Çalışma sonuçları, şirket yönetim kurulunun büyüklüğü ve yönetim kurulunda yabancı üyenin varlığı ile sürdürülebilirlik raporları arasında istatistiksel olarak belirgin pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yani, yönetim kurullarındaki üye sayısının artmasının bilgi ve tecrübe anlamında zenginleşen yönetim kurulları ile kurumsal raporlamada daha fazla gönüllü açıklamaya gidildiği düşünülebilir. Ayrıca, yabancı üyenin varlığı ile de yabancı sermaye çekilmesi amacıyla şirketin daha şeffaf bir raporlama yapma eğiliminde olduğu ve bu sayede de sürdürülebilirlik raporlarını yayınlamaya olumlu yönde etki ettiği çıkarımı yapılabilir.

Ancak, analiz sonuçlarından şirket yönetim kurullarında kadın yöneticinin yer alması ve yönetim kurulu bağımsız üye sayısı ile sürdürülebilirlik raporları arasında istatistiksel olarak belirgin bir ilişki olduğu yönünde bulgular elde edilememiştir. Bu durum ise, aile şirketlerinin ağırlıkta olduğu Türkiye gibi gelişmekte olan sermaye piyasalarında kadın yöneticilerin genelde aile üyelerinden seçildiği, aynı zamanda, sınırlı sayıda kalan bağımsız üyelerin bu aile üyelerinin baskın etkisine cevap veremediği şeklinde yorumlanabilir.

Çalışma, sermaye piyasalarında işlevselliğin artırılması için kurumsal yönetim anlayışının geliştirilmesinin ve büyümek ve uluslararası pazarlara açılmak isteyen şirketlerde yabancı sermayenin her geçen gün daha fazla önem kazandığı şu günlerde şirketlere ve sürdürülebilir bir kalkınma için daha şeffaf bir raporlama arzulayan düzenleyici otoritelere çıkarım yapabileme imkanı sunmaktadır. Diğer taraftan ise; analizde kullanılan raporlama döneminin ve bağımsız değişkenlerin sınırlı tutulması çalışmanın kısıtları olarak değerlendirilebilir. Bu çerçevede, gelecekte yapılacak çalışmalarda araştırmanın kapsadığı raporlama süresinin uzatılmasının ve kurumsal raporlamaya etki edebilecek farklı değişkenlerin araştırma modeline eklenmesinin literatürü zenginleştireceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Ahmad, Z., Hassan, S., ve Mohammad, J. (2003). "Determinants of Environmental Reporting in Malaysia", *International Journal of Business Studies*, 11/1. 69-90.
- Akbas, H. E. (2016). "The Relationship Between Board Characteristics and Environmental Disclosure: Evidence from Turkish Listed Companies", *South East European Journal of Economics and Business*, 11/2. 7-19.
- Akhtaruddin, M. ve Haron, H. (2010). "Board Ownership, Audit Committees' Effectiveness and Corporate Voluntary Disclosures", *Asian Review of Accounting*, 18/3. 245-259.
- Amran, A., Lee, S. P., ve Devi, S. S. (2014). "The Influence of Governance Structure and Strategic Corporate Social Responsibility Toward Sustainability Reporting Quality", *Business Strategy and the Environment*, 23/4. 217-235.
- Anazonwu, H. O., Egbunike, F. C., ve Gunardi, A. (2018). "Corporate Board Diversity and Sustainability Reporting: A Study of Selected Listed Manufacturing Firms in Nigeria", *Indonesian Journal of Sustainability Accounting and Management*, 2/1. 65-78.
- Barako, D. G. ve Brown, A. M. (2008). "Corporate Social Reporting and Board Representation: Evidence from the Kenyan Banking Sector", *Journal of Management and Governance*, 12/4. 309-324.
- Bhatia, A. ve Tuli, S. (2017). "Corporate Attributes Affecting Sustainability Reporting: An Indian Perspective", *International Journal of Law and Management*, 59/3. 322-340.
- Brammer, S. ve Pavelin, S. (2006). "Voluntary Environmental Disclosures by Large UK Companies", *Journal of Business Finance and Accounting*, 33/7. 1168-1188.
- Chau, G. ve Gray, S. J. (2010). "Family Ownership, Board Independence and Voluntary Disclosure: Evidence from Hong Kong", *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 19/2. 93-109.
- Chen, C. ve Jaggi, B. (2000). "Association Between Independent Non-Executive Directors, Family control and Financial Disclosures in Hong Kong", *Journal of Accounting and Public Policy*, 19/4. 285-310.
- Cheng, S. (2008). "Board Size and the Variability of Corporate Performance" *Journal of Financial Economics*, 87/1. 157-176.
- Chiang, Y. C. ve Kuo, C. C. (2006). "Foreign Ownership and Firm Characteristics in the Taiwan Stock Market", *International Journal of Management*, 23/4. 743-750.
- Chou, J., Zaiats, N. ve Zhang, B. (2014). "Does Auditor Choice Matter to Foreign Investors? Evidence from Foreign Mutual Funds Worldwide", *Journal of Banking and Finance*, 46. 1-20.
- Çıtak, L. ve Ersoy, E. (2016). "Firmaların BIST Sürdürülebilirlik Endeksine Alınmasına Yatırımcı Tepkisi: Olay Çalışması ve Ortalama Testleri ile Bir Analiz", *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 8/1, 43-57.
- Gençoğlu, Ü. ve Aytaç, A. (2016). "Kurumsal Sürdürülebilirlik Açısından Entegre Raporlamanın Önemi ve BIST Uygulamaları", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 72. 51-66.
- Gönen, S. ve Solak, B. (2016). "An Empirical Study for Determining the Compliance Sustainability Reports Published in Turkey with Standards Published by Global Reporting Initiative (GRI)", *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 18/2. 393-420.
- Güller, A. ve Crowther, D. (2008). "Governance and Sustainability: An Investigation into the Relationship Between Corporate Governance and Corporate Sustainability", *Emeraldinsight - Management Decision*, 46/3, 433-448.
- Hahn, R. ve Kühnen, M. (2013). "Determinants of Sustainability Reporting: A Review of Results, Trends, Theory, and Opportunities in an Expanding Field of Research", *Journal of Cleaner Production*, 59. 5-21.
- Haladu, A. ve Salim, B. (2016). "Board Characteristics and Sustainability Reporting: Environmental Agencies' Moderating Effects", *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6/4. 1525-1533.
- Haniffa, R. M. ve Cooke, T. E. (2002). "Culture, Corporate Governance and Disclosure in Malaysian Corporations", *Abacus*, 38/3. 317-349.
- Herzig, C. ve Schaltegger, S. (2006). "Corporate Sustainability Reporting: An Overview", *Sustainability Accounting and Reporting*, (Eds. S. Schaltegger, M. Bennet ve R. Burrit), Springer Publishing, Netherlands.

- Htay, S. N. N., Rashid, H. M. A., Adnan, M. A. ve Meera, A. K. M. (2012). "Impact of Corporate Governance on Social and Environmental Information Disclosure of Malaysian Listed Banks: Panel Data Analysis", *Asian Journal of Finance and Accounting*, 4/1. 1-24.
- Janggu, T., Joseph, C. ve Madi, N. (2007). "The Current State of Corporate Social Responsibility Among Industrial Companies in Malaysia", *Social Responsibility Journal*, 3(3). 9-18.
- Jensen, M. ve Meckling, W. (1976). "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure", *Journal of Financial Economics*, 3/4. 305-360.
- Kavut, L. (2010). "Kurumsal Yönetim, Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Çevresel Raporlama: İMKB 100 Şirketlerinin Çevresel Açıklamalarının İncelenmesi", *İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 66. 9-43.
- Klein, A. (2002). "Audit Committee, Board of Director Characteristics, and Earnings Management", *Journal of Accounting and Economics*, 33/3. 375-400.
- Kocamış, T.U. ve Yıldırım, G. (2012). "Sustainability Reporting in Turkey: Analysis of Companies in the BIST Sustainability Index", *European Journal of Economics and Business Studies*, 6/1. 41-51.
- Li, J., Mangena, M. ve Pike, R. (2012). "The Effect of Audit Committee Characteristics on Intellectual Capital Disclosure", *The British Accounting Review*, 44/2. 98-110.
- Lipton, M. ve Lorsch, J. (1992). "A Modest Proposal for Improved Corporate Governance", *The Business Lawyer*, 48/1. 59-77.
- Madi, H. K., Ishak, Z. ve Manaf, N. (2014). "The Impact of Audit Committee Characteristics on Corporate Voluntary Disclosure", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 164. 486-492.
- Mahmood, Z., Kouser, R., Ali, W., Ahmad, Z., ve Salman, T. (2018). "Does Corporate Governance Affect Sustainability Disclosure? A Mixed Methods Study", *Sustainability*, 10/1. 207-227.
- Matsumura, E. M., Prakash, R. ve Vera-Munoz, S. (2014). "Firm-Value Effects of Carbon Emissions and Carbon Disclosures", *The Accounting Review*, 89/2. 695-724.
- Michelon, G. ve Parbonetti, A. (2012). "The Effect of Corporate Governance on Sustainability Disclosure", *Journal of Management and Governance*, 16/3. 477-509.
- Oba, V. C. ve Fodio, M. I. (2012). "Board Characteristics and the Quality of Environmental Reporting in Nigeria", *The Journal of Accounting and Management*, 2/2. 33-48.
- Ong, T. ve Djajadikerta, H. G. (2017). "Impact of Corporate Governance on Sustainability Reporting: Empirical Study in the Australian Resources Industry", *8th Conference on Financial Markets and Corporate Governance (FMCG)*, Wellington, New Zealand: Elsevier, 1-20.
- Özdemir, Z. ve Pamukçu, F. (2016). "Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Sisteminin Borsa İstanbul Sürdürülebilirlik Endeksi Kapsamındaki İşletmelerde Analizi", *Mali Çözüm Dergisi*, 134. 13-35.
- Post, C., Rahman, N. ve Rubow, E. (2011). "Green Governance: Boards of Directors' Composition and Environmental Corporate Social Responsibility", *Business and Society*, 50/1. 189-223.
- Rao, K. K., Tilt, C. A. ve Lester, L. H. (2012). "Corporate Governance and Environmental Reporting: An Australian Study", *Corporate Governance*, 12/2. 143-163.
- Rupley, K. H., Brown, D. ve Marshall, R. S. (2012). "Governance, Media and the Quality of Environmental Disclosure", *Journal of Accounting and Public Policy*, 31/6. 610-640.
- Saban, M., KÜÇÜKER, Y. L. H. ve KÜÇÜKER, Ö. G. M. (2017). "Kurumsal Sürdürülebilirlik ile İlgili Raporlama Çerçevesi ve Sürdürülebilirlik Raporlamasında Muhasebenin Rolü", *İşletme Bilimi Dergisi (JOBS)*, 5/1. 101-115.
- Said, R. S., Zainuddin, Y. H. ve Haron, H. (2009). "The Relationship Between Corporate Social Responsibility Disclosure and Corporate Governance Characteristics in Malaysian Public Listed Companies", *Social Responsibility Journal*, 5/2. 212-226.
- Senal, S., ATEŞ, B. A. (2012). "Kurumsal Sürdürülebilirlik İçin Muhasebe ve Raporlama", *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 36. 83-98.

- SPK, Sermaye Piyasası Kurulu Tebliği (2011). "Sermaye Piyasası Kurulu'ndan Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ", Seri:IV No:56. 30/12/2011 tarihli ve 28158 sayılı Resmi Gazete.
- Shamil, M. M., Shaikh, J. M., Ho, P. L. ve Krishnan, A. (2014). "The Influence of Board Characteristics on Sustainability Reporting: Empirical Evidence from Sri Lankan Firms", *Asian Review of Accounting*, 22/2. 78-97.
- Siregar, S. ve Bachtar, Y. (2010). "Corporate Social Reporting: Empirical Evidence from Indonesia Stock Exchange", *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 3/3. 241-252.
- Tanç, A. ve Gümrah, A. (2015). "Sürdürülebilirlik Raporlaması ve Çevresel Performans: Borsa İstanbul'da Bir Uygulama", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7/2. 258-273.
- Tüm, K. (2014). "Kurumsal Sürdürülebilirlik ve Muhasebeye Yansımaları: Sürdürülebilirlik Muhasebesi", *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 5/1. 58-81.
- Uwuigbe, U. (2014). "Corporate Governance and Capital Structure: Evidence from Listed Firms in Nigeria Stock Exchange", *The Journal of Accounting and Management*, 4/1. 5-14.
- Webb, E. (2004). "An Examination of Socially Responsible Firms' Board Structure", *Journal of Management and Governance*, 8/3. 255-277.
- Yanık, S. ve Türker, İ. (2012). "Sürdürülebilirlik ve Sosyal Sorumluluk Raporlamasındaki Gelişmeler (Tümleşik Raporlama)", *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 47. 291-308.
- Yusoff, H., Lehman, G. ve Mohd Nasir, N. (2006). "Environmental Engagements through the Lens of Disclosure Practices: A Malaysian Story", *Asian Review of Accounting*, 14/1. 122-148.
- Zhang, L. (2012). "Board Demographic Diversity, Independence, and Corporate Social Performance", *Corporate Governance*, 12/5. 686-700.



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:02.08.2018 ✓Accepted/Kabul:14.05.2019

DOI: 10.30794/pausbed.450276

Araştırma Makalesi/ Research Article

Yılmazata, M. (2019). "Ein Überblick Über Die Frühe Turkologische Forschung In Der Türkei Unter Historisch-Politischen Aspekten", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli, s. 243-258.

EIN ÜBERBLICK ÜBER DIE FRÜHE TURKOLOGISCHE FORSCHUNG IN DER TÜRKEI UNTER HISTORISCH-POLITISCHEN ASPEKTEN

Mehmet YILMAZATA*

Zusammenfassung

Die vorliegende Darstellung verfolgt das äußerst bescheidene und begrenzte Ziel, einen kurzen und einführenden Überblick über die frühen Turkologen sowie die turkologischen Institutionen in der Türkei zu verschaffen. Sie ist vor allem an ein deutschsprachiges Publikum ausgerichtet, welches grundlegende und einführende Informationen zum Themengebiet zu erlangen wünscht. Hierbei wird versucht, der mehrsprachigen Tradition innerhalb der Turkologischen Forschung treu zu bleiben. In der Vergangenheit haben die Studien von Nowka, Benzig und Duda vor allem die Entwicklung der turkologischen Forschung an deutschen Universitäten behandelt. Ergänzend hierzu soll nun ein Überblick über die frühe turkologische Forschung in der Türkei selbst gegeben werden. Da der Aufsatz einen einführenden Charakter trägt, enthält er lediglich kurze bibliographische und biographische Verweise. Weiterhin enthält die Arbeit einen kurzen Ansatz zur geistesgeschichtlichen Prägung der Turkologen sowie den sich hieraus ergebenden Einflüssen auf das politische Leben. Somit ist versucht worden, die Rolle der Turkologie im Prozess der türkischen Identitätsfindung, die Auswirkungen dieses Prozesses auf akademische Kreise sowie ferner hieraus resultierende gesellschaftlich-politische Prozesse herauszustellen.

Schlüsselwörter: *Turkologie, Wissenschaftsgeschichte Türkei, Wissenschaft und Politik, Geschichtspolitik, Kultur der Türkei.*

TÜRKİYE'DEKİ ERKEN TÜRKOLOJİK ÇALIŞMALAR VE TARİHİ-SİYASİ TESİRİ HAKKINDA HÜLASA

Özet

Bu çalışma, Türkiye'deki erken Türkologlar ve Türkolojik kurumlar hakkında kısa bir özet mahiyeti taşımaktadır. Çalışmamızın Almanca olarak kaleme alması, Türkiye'deki Türkoloji geleneğinde yatan, çok dilli araştırmalarına atfen ve konu hakkında giriş malumatı etmeyi arzu eden Almanca konuşan kesimlere yönelik yapılmıştır. Bu çalışma daha çok giriş mahiyetinde olduğundan, konu hakkında yalnızca kısa biyografik ile bibliyografik ipuçları ihtiva etmektedir. Binaenaleyh, tanıtılan Türkologların fikriyatı tarihi ve siyasi tesiri bakımından kısa bir değerlendirmeye tabii tutulmuştur. Bu suretle Türkoloji biliminin sayesinde Türk kimliğinin inkişafı, bunun akademik dünyaya yansıtımı ve siyasi-içtimai konularına da değinilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Türkoloji, Türk Bilim Tarihi, Siyaset ve Bilim, Tarih Politikası, Türk Kültürü.*

* Dr. , T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı (E) , Birleşmiş Milletler (E)
e-posta: mehmetyilmazata@gmail.com (<https://orcid.org/0000-0002-4115-547>)

Einleitung und Arbeitsziel

Das Ziel der vorliegenden Abhandlung in deutscher Sprache besteht in einer historisch-bibliografischen Kurzzusammenfassung einer Auswahl der bedeutendsten Institutionen sowie einiger hervorragender Arbeiten der frühen türkischen Turkologen. Hierbei wird kein Anspruch auf erschöpfende Vollständigkeit erhoben, vielmehr soll hauptsächlich ein Kurzüberblick über die Grundlagen des Forschungsgebiets Turkologie aus historischer Perspektive in deutscher Sprache gegeben werden. Es wurde vor allem deutschsprachiges Sekundärmaterial aus Fachzeitschriften herangezogen, das der Vollständigkeit wegen mit englisch- sowie türkischsprachigem Quellenmaterial abgerundet worden ist. Diese Abhandlung kann keinesfalls als auch nur annähernd vollständig oder erschöpfend für das Fachgebiet gelten und will diesen Eindruck auch vermeiden. Sie stellt vielmehr einen bescheidenen Versuch dar, die Arbeiten einiger der hervorragendsten ersten Turkologen kurz anzuschneiden, um einen Eindruck des Forschungsgebiets zu geben. Auch sind jeweils neben der Beschreibung der behandelten Turkologen einige kurze Bemerkungen zu geistigen und politischen Einflüssen auf die Turkologen und deren Werke beigefügt, sofern jenes in deren Texten spürbar zu Tage tritt. Es versteht sich von selbst, dass bei der Betrachtung des Fachgebiets Turkologie im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert immer auch der Zeitgeist berücksichtigt werden muss. Wie auch beim Aufkommen „später“ Nationalbewegungen in Deutschland, Ungarn oder Italien diente die Wissenschaft oft auch dem nationalen Gedanken bzw. wurde prägend von diesem beeinflusst. Auch ist, wohl allein aufgrund der Quellenlage, die zunächst Turkologische Forschungen vor allem in Russland, Deutschland oder Ungarn begünstigte ein mehr oder weniger direkter geistiger Einfluss aus dem mitteleuropäischen Raum festzustellen. Dies bedeutet jedoch auch, dass vor allem der Geist des Historizismus bei vielen Turkologen bis ins 20. Jahrhundert mitschwingt. Dies bedeutet nicht, dass die frühen Forschungsarbeiten hierdurch von geringerem Wert wären. Dennoch ist die geistesgeschichtliche Entstehungsperspektive in der sich die Wissenschaftler als auch die Institutionen befanden, von entscheidender Bedeutung für die Rezeption der frühen turkologischen Literatur. Somit will die vorliegende Arbeit an das Themengebiet heranführen und weiterführende bibliographisch-biografische Studien ermöglichen.

1. Herausragende Institutionen der Turkologie in der Türkei

1.1 Das Türkiyat Enstitüsü- Das Institut für Turkologie (gegr. 1924)

Zu den wichtigsten und ältesten Einrichtungen der Türkei, welche sich wissenschaftlich mit der Erforschung der Turkologie auseinandersetzen, gehört das „Türkiyat Enstitüsü - Institut für Turkologie“ der Universität Istanbul. Besagtes Institut wurde im Jahre 1924 angeschlossen an die Fakultät für Geisteswissenschaften (Edebiyat Fakültesi) der Universität Istanbul bzw. des damaligen Darülfünun eingerichtet. (Nemeth, 1967: 364)

Es muss hinzugefügt werden, dass zur damaligen Zeit die Erforschung der Turkologie an verschiedenen Europäischen Universitäten (wie Berlin, Budapest, Paris, Moskau) schon weit fortgeschritten war, während in der Türkei bis dato selbst kein eigenständiges Institut bestand. Zu vermerken ist jedoch ebenfalls, dass durchaus Turkologische Forschung in ihren Anfängen betrieben wurde, welche allerdings auf den Rahmen der Lehrstühle Geschichte oder Türkischer Literatur begrenzt war. Der erste Präsident der Republik Türkei, Mustafa Kemal Pascha (Atatürk), der ein vehementer Verfechter der Erforschung türkischer Geschichte und Kultur war, regte aus naheliegenden Gründen die Einrichtung eines unabhängigen Institutes zur Erforschung der Turkologie an (Öner, 2014: 3). Man setzte sich das anspruchsvolle Ziel, in kürzester Zeit den Wissensstand der einheimischen Turkologie so weit zu heben, dass man den ausländischen Universitäten ebenbürtig gegenüber treten könne.

Als erster Direktor des Institutes wurde der bekannte Historiker und Literaturwissenschaftler Dr. Köprülüzade Fuat (Köprülü) bestellt. Aufgrund von Finanzierungsschwierigkeiten konnte das Institut erst im Jahre 1926, zwei Jahre nach seiner Gründung den eigentlichen Lehrbetrieb aufnehmen. Eine hervorragende Zusammenfassung über Arbeit und Aktivitäten des Instituts sowie eine Bibliografie des von diesem herausgegebenen „Türkiyat Mecmuası“ bietet Karavelioğlu in seiner Übersicht „Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü ve Türkiyat Mecmuası“. (Karavelioğlu, 2011: III) Das Türkiyat Enstitüsü unterstützte in den folgenden Jahren die grundlegende Forschungsarbeit von bedeutenden Turkologen wie z.B. Arat, Ertaylan, Baysun, Kafesoğlu u.a. sowohl finanziell als auch im akademischen Rahmen. So finanzierte das Institut Doktorandenstipendien für Studierende und Mitarbeiter, die an die bedeutenden Zentren der Turkologie im Ausland geschickt wurden, um einerseits den

Wissensaustausch zu gewährleisten, andererseits aber auch die Fremdsprachlichen Kenntnisse der Mitarbeiter zu erweitern. Im Laufe der Zeit bemühte man sich um die Zusammenstellung einer umfangreichen Bibliothek, welche inzwischen 50000 Werke beinhaltet. Das Institut förderte auch wissenschaftliche Publikationen im eigenen Fachbereich. Von besonderer Bedeutung ist hierbei die Herausgabe der Zeitschrift „Türkiyat Mecmuası“, welche seit Gründung des Institutes regelmäßig erscheint.

Das Türkiyat Enstitüsü machte sich international insofern besonders um die Turkologie verdient, indem es die regelmäßige Abhaltung von Kongressen zur Turkologie förderte.

Seit dem Großen Turkologenkongress in Baku im Jahre 1927 fand auf internationaler Ebene kein vergleichbarer Kongress in diesem Umfange mehr statt. Menzel fasst die Tagung in seiner Schrift „Der 1. Turkologische Kongress in Baku“ zusammen. (Menzel, 1927:1-76) Duda weist in diesem Zusammenhang kritisch auf die allumfassende und oft unscharfe Definition des Begriffs „Turkologie“ hin, wobei er insbesondere auch auf die notwendige aber oft noch fehlender Einbindung von Werken bekannter Islamwissenschaftler in das Gebiet des Fachbereichs hinweist. (Duda,1953/55:331) Daher ist der 1. Internationale Turkologiekongress des Institutes für Turkologie, welcher im Jahre 1973 anlässlich des fünfzigsten Gründungstages der Republik Türkei abgehalten wurde, von großer Bedeutung, vor allem auch daher, weil von diesem Zeitpunkt an nationale und internationale Kongresse nach einem geregelten Turnus stattfanden. Fortan sollte alle drei Jahre ein internationaler, jedes Jahr jedoch ein nationaler Kongress zur Turkologie unter Schirmherrschaft des Institutes für Turkologie stattfinden. Eine weitere bedeutende Abhandlung bezüglich der turkologischen Kongresse sowie der Arbeit des Institutes verfasste Özkan im Jahre 1997 (Özkan, 8: 1997).

Die Umgestaltung des türkischen Universitäts- und Hochschulwesens im Jahre 1982 stellte eine wichtige Zäsur für das Institut für Turkologie dar. Der Name des Institutes wurde in „Türkiyat Araştırma Merkezi“ geändert, die eigenständige wissenschaftliche Arbeit erlebte durch die Zusammenlegung mit anderen Fachbereichen einen Rückgang. Von Bedeutung blieb während dieser Zeit im Grunde nur die umfangreiche Bibliothek. Ein Aufschwung der Tätigkeit setzte im Jahre 1991 ein, nachdem entsprechende Anträge an die Große Türkische Nationalversammlung gerichtet worden waren. Das Institut wurde nochmals umbenannt, und trägt seither den Namen „Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü“. Es übernimmt seitdem auch wieder die Förderung von postgradualen Studien und unterstützt Doktoranden und Magisterstudien auf dem Gebiet der Turkologie.

1.2 Türk Dil Kurumu-Die Gesellschaft für Türkische Sprache (gegr. 1932)

Eine weitere Institution die für die Turkologie als bedeutend anzusehen ist, stellt die Türk Dil Kurumu, die Gesellschaft für Türkische Sprache dar. Die Gesellschaft wurde im Rahmen des Ersten Türkischen Sprachkongresses unter dem Namen „Türk Dili Tetkik Cemiyeti“ (Gesellschaft zur Erforschung der Türkischen Sprache) im Jahre 1932 als Nachfolgerin des linguistischen Zweiges der zwei Jahre zuvor aufgelösten „Türk Ocakları“ (Türkischer Herd) ins Leben gerufen. Eine wesentliche Rolle spielte hierbei die Sprachreform Atatürks, der die Gesellschaft und Ihre Nachfolgeorganisationen nach Kräften unterstützte (Demirtaş, 2008: 164). Das Ziel der Gesellschaft war laut eigener Darstellung „*die reine Schönheit und den Reichtum der Türkischen Sprache zu entdecken und derselben den ihr zustehenden Platz zwischen den Weltsprachen zu verschaffen*“. Röhrborn bietet eine Zusammenfassung über die Sprachplanung während der Sprachreform sowie über die Vorstellungen der Reformers bezüglich einer idealen Sprache und reflektiert weiterhin die philologische Entwicklung vor allem der Sprachneuschöpfungen. (Röhrborn, 1985:333)

Die Sprachreformer setzen sich das Ziel, die Türkische Sprache von arabischen und persischen Wörtern zu bereinigen, die Grammatik zu vereinfachen und vergessenes türkisches Wortgut anstelle der abzuschaffenden Wörter zu setzen, ein Prozess der bis auf den heutigen Tag andauert und vor allem in den 1950er und 1960er Jahren im literarischen Alltag präsent war. (Brands,1966:281) Die Türkische Sprachgesellschaft strebte außerdem die Erforschung der Türkischen Sprache nach modernen wissenschaftlichen Kriterien an. Im Rahmen der Sprachreform spielte die Gesellschaft, eine bedeutende Rolle, stand jedoch auch im Zentrum der Kritik zeitgenössischer türkischer Linguisten, welche eine Verarmung des traditionellen Ausdrucksreichtums der türkischen Sprache befürchteten. Kontroverse Diskussionen zur Sprachreform dauern bis auf den heutigen Tag an. Zur Reformdebatte sowie der Rolle der Gesellschaft für Türkische Sprache ist hierbei insbesondere die

Abhandlung Dudas zu nennen. (Duda,1942:77) Der erste ordentliche Kongress der Sprachgesellschaft fand am 26. September 1932 statt, der 26. September wird seitdem als Sprachfeiertag begangen. Kongresse der Türkischen Sprachgesellschaft finden seitdem in zweijährigen Abständen statt. Im Zuge der Sprachreform erlebte auch die Sprachgesellschaft selber Namensänderungen:

Im Jahre 1934 wurde der Name in „Türk Dili Araştırma Kurumu“ und im Jahre 1936 auf dem dritten Sprachkongress endgültig in „Türk Dil Kurumu“ geändert. Die Türkische Sprachgesellschaft unterteilt sich in mehrere Kommissionen die sich mit der Erstellung von Wörterbüchern, Rechtschreibregelungen, Morphologie und ähnlichen Themen der Sprachwissenschaften befassen. (Hatiboğlu,2006:33) Von besonderer Bedeutung für die Turkologie sind die Aktivitäten der Sprachgesellschaft, Alttürkische Handschriften zu veröffentlichen. Als Beispiele wären hier die Orhun Inschriften, altuigurische Handschriften, das *Dîvânü Lugatî't-Türk* oder auch das *Kutadgu Bilig* zu nennen. (Brockelmann, 1949: 144) Auch die Arbeiten der Sprachgesellschaft über lokale Dialekte des Türkischen sind bemerkenswert. Von besonderer Bedeutung ist fernerhin die Redaktion des Wörterbuches „Türkçe Sözlük“, zusammengestellt von Mehmet Ali Ağakay. Dieses erschien erstmals im Jahre 1945 als erstes umfangreiches, nach wissenschaftlich modernen Grundsätzen aufgebautes Wörterbuch der Türkischen Sprache nach Einführung des lateinischen Alphabetes. (Dursunoğlu, 2011: 258) Zum näheren Studium der Entwicklung von Wörterbüchern in der türkischen Sprache empfiehlt sich im Übrigen der Aufsatz von Dursunoğlu: „Cumhuriyet Döneminde Yapılan Sözlük Çalışmaları Ve Türkçe Sözlükler Üzerine Bir Kaynakça Denemesi“. Die Gesellschaft für Türkische Sprache verlegt weiterhin verschiedene Zeitschriften und Periodika. Die bekannteste und populärste Zeitschrift ist die seit dem Jahre 1951 erscheinende „Türk Dili“. Themen sind Sprache und Literatur im Allgemeinen, Beispiele und Proben von Gedichten, Essays oder auch Kurzgeschichten. Auch Reportagen mit Sprachwissenschaftlern und Literaten haben einen festen Platz in der Zeitschrift. Weiterhin berichtet „Türk Dili“ über Sprachentwicklung und Sprachwissenschaft generell. Der Stil ist verständlich für den interessierten Durchschnittsleser, somit wendet sich die Zeitschrift nicht nur an akademische Kreise. (Spiess, 1949:152)

Eine weitere Zeitschrift der Türkischen Sprachgesellschaft stellt die Publikation „Türk Dünyası Dil ve Edebiyat Dergisi“ dar, welche allerdings nur alle sechs Monate erscheint. Sie beschäftigt sich mit Sprachentwicklung, Linguistik und vor allem Literatur in der Türkischen Welt und spricht somit den gesamten türkischsprachigen und turksprachigen Kulturkreis an. Die Veröffentlichung *Türk Dili Araştırma Yıllığı* (Belleten) stellt mit Unterbrechungen die älteste bis auf den heutigen Tag erscheinende periodische Zeitschrift der Türk Dil Kurumu dar. Die ersten 33 Hefte erschienen zwischen den Jahren 1933 und 1938, nach 15 jähriger Pause erscheint die Zeitschrift wieder jeweils einmal pro Jahr. (Belleten Yazı Kurulu, 1960: 20) Die vorgenannte Publikation beinhaltet die Arbeit der Türkischen Sprachgesellschaft in Grundzügen. Sie stellt sich die Aufgabe, alle Arbeitsgebiete und Forschungen der Türk Dil Kurumu erschöpfend aufzuzeigen. Besonders bemerkenswert ist die Vorstellung und Diskussion von neuen Wortschöpfungen für die Türkische Sprache, welche z. B. aufgrund von technischen Entwicklungen notwendig erscheinen. Weiterhin werden Umfragen, grammatische Abhandlungen und Bibliographien veröffentlicht.

1.3 Türk Tarih Kurumu –Türkische Historische Gesellschaft (THG) (gegr. 1931)

Von größter Bedeutung für die Entwicklung der Turkologie in der Türkei ist auch die im Jahre 1931 unter dem Namen „Türk Tarihi Tetkik Cemiyeti“ ins Leben gerufene Türkische Historische Gesellschaft. Auch sie wurde auf Initiative Atatürks ins Leben gerufen, um der Türkei die Beschäftigung mit der eigenen Geschichte aus Primärquellen zu ermöglichen. (Afetinan, 1947: 179) Als staatlich geförderte Institution bedeutend für die Entwicklung des türkischen Nationalbewusstseins ist jene laut Sulzbach ein Beispiel hierfür, dass –ähnlich wie im 19. Jahrhundert in Deutschland bei Treitschke– die Geschichtsschreibung ebenso vom Nationalismus abhängig sei wie der Nationalismus selbst auf die Historie aufbaut. (Sulzbach,1962: 147) Den endgültigen Namen Türk Tarih Kurumu erhielt sie 1935. Die Bedeutung, die Atatürk dieser Institution beimaß wird ersichtlich, dass er sie –ebenso wie die Gesellschaft für Türkische Sprache in seinem Testament bedachte. Das Ziel der Gesellschaft ist die Erforschung der türkischen Geschichte aller Epochen, der Geschichte und Zivilisationen Anatoliens, des Mittelmeerraums etc. sowie und die Verbreitung der Resultate.

Die Gesellschaft hält zu diesem Zwecke Seminare, Kongresse und Gedenkveranstaltungen ab, veranlasst und finanziert Ausgrabungen, wissenschaftliche Projekte und die Publikation von Büchern. Wichtig war die neugegründete Gesellschaft in ihrer Frühphase vor allem daher, da sie das neue Geschichtsbewusstsein und damit die Ausrichtung des Lehrbetriebes repräsentierte. (Özlu, 2011: 169) Der erste Kongress der THG fand vom 2.-11. Juli 1932 in Ankara, der zweite Kongress unter großer ausländischer Beteiligung zwischen dem 20.-25. September 1937 im Dolmabahçe Palast zu Istanbul statt. (Myers, 1937:194) Hierbei ist zu berücksichtigen, dass trotz offensichtlicher politischer Beweggründe der Bevorzugung bestimmter historischer Studien, wie der „Sonnensprachentheorie“ bzw. der türkischen Geschichtstheorie (Türk tarih tezi) im Rahmen der Herausbildung des Nationalbewusstseins die Wissenschaftlichkeit grundsätzlich beibehalten worden ist. Laut Tanyeri-Erdemir sind insbesondere auf dem ersten Kongress der Türkischen Historischen Gesellschaft von politischen Wunschorstellungen motivierte theoretische Konzepte rezipiert worden, während bereits auf dem zweiten Historikerkongress im Jahre 1937 eine deutlich sachliche Atmosphäre vorherrschte. (Tanyeri-Erdemir, 2006:389) So sind bsp. Ausgrabungsergebnisse nüchtern und ohne politisches Pathos erörtert worden und die wissenschaftliche Herangehensweise ist als Fundament von Forschungsarbeiten und Publikation zementiert worden. Kongresse finden bis auf den heutigen Tag in regelmäßigen Abständen statt wobei die Ergebnisse stets publiziert werden. Neben verschiedenen Monographien gibt die THG seit dem Jahre 1937 das vierteljährlich erscheinende Magazin „Belleten“ heraus, das neueste Forschungsergebnisse publiziert. Die Turkologie (insbesondere deren philologische, linguistische und archäologischen Aspekte) ist besonders in den ersten Ausgaben des Belleten besonders stark präsent. Auch verfügt die THG über eine umfassende Bibliothek in Ankara.

2. Bedeutende türkischsprachige Turkologen des 20. Jahrhunderts- ein Überblick

Die Beschäftigung mit der Turkologie als Wissenschaft, insbesondere der vorislamisch-alttürkischen Tradition sowie den Osttürkischen Sprachen und Dialekten stellt einen langsamen Bewusstseinswandel unter Teilen der Intelligenz dar, welcher in Verbindung mit den politischen und geistigen Veränderungen der Tanzimat-Periode einhergeht. Die Intellektuellen der Tanzimat Periode in den 1840er bis 1870er Jahren (oft unter dem Oberbegriff „Jung-Osmanen/ Jung-Türken bzw. Les jeunes Turcs zusammengefasst) wie Şinasi oder Namık Kemal stellen in politischer sowie kultureller Hinsicht noch Vertreter des „Osmanismus“ dar. Das Konzept des Osmanismus stand teilweise unter liberalem Einfluss und trachtete im Sinne der Tanzimat Reformen danach, alle Einwohner des Osmanischen Reiches ungeachtet von Herkunft oder Konfession um das Herrscherhaus Osman als geeinte „Osmanische Nation“ zu scharen. (Abu-Manneh, 1959:258) Die Idee, vor allem als Gegengewicht zum völkisch-separatistischen Nationalismus der christlichen Balkanvölker gedacht, kann bis zu einem gewissen Punkt in Ansätzen durchaus mit dem „Kaiserreich-Nationalismus“ Österreich - Ungarns verglichen werden. Andererseits wurde somit erstmals der Begriff Vaterland bzw. Nation auch auf türkisch - moslemischer Seite aufgegriffen, auch wenn noch keine klare völkische Definition vorlag wie bei den übrigen Nationalismen des 19. Jahrhunderts. Auch wenn die Idee des einigenden Osmanismus zugunsten des Türkentums politisch aber auch ideologisch letztendlich erst nach dem Ersten Weltkrieg aufgegeben wurde, begann nicht zuletzt unter den Eindruck turkologischer Forschungen zur Alttürkischen Geschichte das Interesse an vor-osmanischer bzw. vor-islamischer Geschichte und Kultur zu erwachen. Eng verbunden damit ist die Neudefinition der Begriffe „Türke“ sowie „Türkentum“ wie auch parallel dazu die systematische Erforschung der türkischen Sprache unter zeitgemäßen linguistischen und philologischen Aspekten.

2.1 Ahmet Vefik Paşa (1813-1891)

Als erster Turkologe im eigentlichen Sinne wird gemeinhin Ahmet Vefik Paşa angesehen. Man könnte ihn als einen klassischen Vertreter der neuen geistigen und politischen Elite bezeichnen, die während der Tanzimatära herangezogen wurde.

Ahmet Vefik (geboren zwischen 1813/23) selbst stammte aus einer Familie, die schon zuvor bedeutende gelehrte und Staatsdiener hervorgebracht hatte. Seine Ausbildung erhielt er unter anderem im Mühendishane-i Berr –i Hümayun, der militärischen Ingenieursschule. Auch der Abschluss seiner schulischen Ausbildung auf dem Saint Louis Gymnasium in Paris war durchaus noch nicht typisch für die Ausbildung seiner Zeit. Die Ausbildung erschloss ihm neben dem Französischen auch die klassischen Sprachen wie Latein und Altgriechisch.

Ahmet Vefik arbeitete weiterhin im Übersetzungsbüro der Hohen Pforte, später selbst als Botschafter im Ausland. (Vural ve Böler, 2011: 46) Es muss hinzugefügt werden, dass Ahmet Vefik auch in den Genuss der klassischen osmanischen Erziehung kam, die ihm neben der Kenntnis des arabischen und persischen auch einen tiefen Einblick in das klassische osmanisch-türkische Geschichtsverständnis ermöglichte. Legendar ist seine Tätigkeit als Verwalter in Bursa, die neben umfassenden Projekten und Restaurierungen auch auf kulturellem Gebiet (die Einrichtung eines Theaters) bedeutsam war, und ebenfalls im Hinblick auf seine turkologischen Forschungen im linguistischen Bereich bemerkenswert war. (Menemencioğlu, 1983: 52) Ahmet Vefik definierte die bisher mit negativen Assoziationen behafteten Begriffe „Türke“ und „türkisch“ neu, indem er die Türken als ein Kulturvolk darstellte, welches wissenschaftlich und historisch bedeutsame Leistungen in der Geschichte vollbracht hatte. Weiterhin stellt er die Türken Anatoliens und des Balkans explizit als Teil des türkischen Volkstums dar. (Mansuroğlu, 1964: 105) Diese Ansicht gründete auf seiner Beschäftigung mit der vorislamischen türkischen Geschichte, den Osttürkischen Sprachen und den Mundarten und Dialekten des Türkischen. Ahmet Vefik hob vor allem den Ausdrucksreichtum der türkischen Sprache hervor und wies als einer der ersten Gelehrten auf das Osttürkische (Çağatayca/Çağataisch) als die Wiege des Türkischen hin. (Güray, 1966: 47) Weiterhin vertrat er in diesem Zusammenhang die auf sowohl linguistischen als auch historischen Erkenntnissen fußende Meinung, das Osmanentum solle als eine historische Fortsetzung und als Abschnitt der türkischen Kultur, welche im Gebiete Turkestans ihren Ursprung habe, angesehen werden. Ahmet Vefik setzte sich für die Wiederbelebung von vergessenem türkischen Sprachgut ein und war ein Verfechter der Vereinfachung der Sprache. (Tachau, 1964: 192) In seinen Werken und Übersetzungen verwandte er die von ihm verteidigte Vereinfachung der Sprache und setzte somit Maßstäbe. (Mardin, 1961: 269) Im Laufe seines Lebens legte er eine umfassende historische und linguistische Bibliothek an, die auch aus Sicht damaliger Turkologen bedeutend war. Einige der bedeutendsten Werke des Ahmet Vefik sollten nicht unerwähnt bleiben. So übertrug Ahmet Vefik im Jahre 1864 das von der Geschichte und Sprache der Türken handelnde Werk „Seçere-i Türki“ aus dem Çağatäischen ins Türkische, wobei besonders die Betonung der Bedeutung des Türkentums in Turkestan beachtenswert ist. Die Abhandlung „Hikmet- i Tarih“, hauptsächlich für den Unterrichtsgebrauch gedacht, verwendet die für Ahmet Vefik typische Verknüpfung von traditioneller osmanischer Historiografie und modernen westlichen historischen Theorien. Bedeutenswert ist weiterhin, dass sich die Geschichte nicht nur auf die osmanische Periode beschränkt, sondern auch die Theorie der Altaischen Rasse als Grundlage des Türkentums aufgreift. Das Lehrbuch für höhere Schulen, „Fezleke- i Tarih –i Osmani“, mit Mustafa Nuri als Co-Autor, stützt sich sowohl auf einheimische als auch auf internationale Quellen. (Ersoy, 2007: 139) Es verbindet, revolutionär für das damalige Erziehungssystem, erstmals im Unterrichtsprogramm das Türkentum mit dem Osmanentum. Die Sprichwörter- und Volksredensarten Sammlung „Atalar Sözü – Türki Durub – i Emsal“, welche 1871 erschien, verfolgte ebenfalls das Ziel, den Sprachreichtum der türkischen Umgangssprache und der traditionellen Volksüberlieferungen zu vermitteln. Es sollte hinzugefügt werden, dass Ahmet Vefik sein linguistisches Interesse auch für die Entwicklung und Förderung des türkischsprachigen Theaters einbrachte. (Menemencioğlu, 1983: 54) Das unbestrittene Meisterwerk Ahmet Vefik Paschas stellt unbestreitbar das im Jahre 1876 erschienene zweibändige Wörterbuch „Lehçe – i Osmani“ dar. (Csaki, 2002: 420) Wenn auch im Titel als osmanisch bezeichnet sucht es die Urquellen der Sprache im Osttürkischen, im Inhalt wurden weiterhin umgangssprachliche Wörter und Redewendungen aufgenommen. Ahmet Vefik verfolgte zielstrebig eine Karriere in Wissenschaft und Verwaltung, die unter anderem die Mitgliedschaft in der Akademie der Wissenschaften, den Posten des Sadrazam (Großvezier) sowie das Gouverneursamt in Bursa umfasste und verstarb im Jahre 1891 in Istanbul. Als Doyen der Turkologie ist Ahmet Vefik nur schwierig unter geschichtspolitischen Aspekten zu bewerten. Als Historiker des 19. Jahrhunderts vertrat Ahmet Vefik eine positivistische Sicht der Geschichte, was sich auch in seinen Werken widerspiegelt. (Şirin, 2015: 569) Die Beschäftigung mit der Turkologie ist als Teil seiner Geschichtsauffassung zu bewerten, wobei die Wiederentdeckung des „türkischen“ als kulturelle Identität von zeitgenössischen westeuropäischen historischen Abhandlungen des 19. Jahrhunderts beeinflusst ist. Ahmet Vefik ist noch nicht als Vertreter der nationalen Strömung in der Turkologie anzusehen, setzt jedoch mit seinem Werk wesentliche Maßstäbe für das Aufkommen einer national geprägten Geschichtsauffassung.

2.2 Şemseddin Sami Bey (Frasheri) (1850-1904)

Der Sprachwissenschaftler und Journalist Şemseddin Sami Bey (Frasheri) wurde im Jahre 1850 im Dorf Frasher, Vilayet Yanya geboren. Nach dem Besuch der traditionellen Grundschule und Medrese, wo er neben seinen Muttersprachen albanisch und türkisch auch das arabische und persische erlernte, führte er seine Ausbildung auf einem griechischsprachigen Gymnasium fort, wo er neben der neugriechischen ebenfalls die altgriechische, italienische und französische Sprache erlernte. (Kulla, 2014: 665) Auf seine bewegte Karriere kann nur in Grundzügen eingegangen werden, neben seiner Tätigkeit als Journalist bei Blättern wie Sabah, u.a. arbeitete er mit den bedeutendsten Intellektuellen seiner Zeit wie beispielsweise Namık Kemal zusammen. In diesem Zusammenhang machte er sich auch als Dramaturg einen Namen und verfasste Stücke wie Ihtiyar Onbaşı und Besa /Ahd – i Vefa, eines der ersten Theaterstücke in albanischer Sprache. (Duymaz,2013:56) Wenn er auch in einigen Zeitungsartikeln durchaus kritisch war und Konflikte mit den Behörden bestanden, ist die weit verbreitete Meinung von einer Verbannung nach Tripolitanien nicht korrekt. Er hielt sich dort im Rahmen seiner journalistischen Tätigkeit für eine gewisse Zeitspanne auf und war an der Herausgabe einer örtlichen Zeitung beteiligt. Später gehörte er verschiedenen Regierungskommissionen an, wobei die Mitgliedschaft in der Kommission zur Grenzkorrektur auf dem Balkan nach dem Türkisch- Russischen Krieg von 1877/78 prägend war. Sami setzte sich gegen die Abtretung von albanisch bewohnten Gebieten an Montenegro ein und war einer der führenden Köpfe der albanischen Kulturbewegung. (Levend,1969: 42) So ist er Urheber des so genannten „Istanbuler Alphabets“, dem ersten albanischen Alphabet in lateinischen Buchstaben. Das Istanbuler Alphabet kann laut Trix als Vorläufer der türkischen Lateinschrift angesehen werden. (Trix,1999: 267) Trotz seinem Eintreten für albanische Interessen war er ein vehementer Verfechter des Türken- und Osmanentums, und arbeitete unverdrossen für die Verteidigung des Osmanischen Reiches und seiner territorialen Integrität. Sein Hauptinteresse im wissenschaftlichen Sinne galt der Sprachwissenschaft, insbesondere der Rolle der türkischen Sprache. Er betonte vor allem in seiner späteren Schaffensperiode die Rolle des türkischen gegenüber anderen Sprachen, auch suchte er wie schon Ahmet Vefik, die Wurzeln der türkischen Sprache und Literatur im Osttürkischen Dialekt in den Weiten Turkestans, was auch an seinen intensiven Studien zu den Orhun-Inschriften zu Tage tritt. (Duymaz, 2013:55) Das osmanische Türkisch betrachtete auch er als eine sprachliche Variante des Gesamttürkischen und klassifizierte es als Westtürkisch, das Çağataische hingegen sah er als Osttürkischen Dialekt an. Sami bewertete das Türkische nicht nur aus kultureller, sondern auch aus politischer und gesellschaftlicher Hinsicht als wertvoll für die Entwicklung des Landes. Dies stellt für Sami die logische Schlussfolgerung auf die zunächst in literarischen Zirkeln der 1850er Jahre zurückgehende Bewegung dar, die Dichtform des Divan zu vereinfachen und mehr Wert auf türkisch- denn auf arabisch- oder persischstämmige Wörter zu legen. (Tachau,1964: 191) Weiterhin setzte sich Sami für die Entwirrung der komplizierten osmanischen Grammatikregeln ein. Nach seiner Meinung war es vonnöten, auch arabische und persische Wörter den Grundsätzen der türkischen Grammatik zu unterwerfen. Auch sollte die türkische /osmanische Sprache an sich vereinfacht und von überkommenen Fremdwörtern bereinigt werden. (Doğramacioğlu,:257) Sami war ebenfalls bestrebt, das Bewusstsein für Türkische Sprache und Kultur schon im Schulunterricht zu fördern, so sollten die Inschriften der Orhun Denkmäler oder das Kutadgu Bilig in den Lehrplan aufgenommen werden. Die türkische Literatur insbesondere des 16. Jahrhunderts wurde von ihm hochgepriesen, galt ihm jedoch als erneuerungsbedürftig. (Bilgin,2007:49) Seine Werke, wobei hier nicht näher auf Übersetzungen bzw. Theaterstücke eingegangen werden kann, sind hauptsächlich im Bereich der Linguistik und hier insbesondere im Verfassen von Wörterbüchern angesiedelt. Özsarı weist hier explizit auf die von Sami angewandte wissenschaftlich-linguistische Methodik hin. (Özsarı,2013:47) Beachtet werden sollte jedoch auch die Enzyklopädie :“Kamus- i Alam“, die zwischen 1888 und 1899 erschien. Der Verfasser begnügte sich nicht damit französische Werke zu übersetzen, sondern erweiterte die für den türkisch-islamischen Kulturkreis bedeutsamen Paragraphen bzw. fügte sie selbst hinzu. Eines seiner ersten Wörterbücher war der 1896 erschienene Kamus – i Arabi, ein türkisch-arabisches Wörterbuch. Das Werk Lehçe – i Türkiyye –i Memalik –i Mısır befasste sich mit sprachlichen und historischen Besonderheiten des Osttürkischen. Einen Meilenstein bildete sein erstmals 1898 erschienenenes türkisch-französisches Wörterbuch, Kamus-i Fransavi. Dies sollte jedoch nur ein Schritt auf dem Wege zu seinem endgültigen Meisterwerk sein, dem 1899 erschienenen Wörterbuch „Kamus – i Türki“, dem ersten türkischen Wörterbuch, welches auch die Bezeichnung “türkisch” trägt, und allein aus jenem Grunde schon eine bedeutende Neuentwicklung repräsentierte. Hinsichtlich der linguistischen Forschungen und enzyklopädischen Arbeiten Samis ist neben der Biografie von Levend auch das

Werk von Yavuzarslan zu beachten. (Levend, 1969:86) Dieser stellt dem Kamus – i Türki die Entwicklung der zeitgenössischen Wörterbücher der türkischen Sprache gegenüber. (Yavuzarslan, 2017:185-202) Sami widmete sich in späteren Jahren neben der Wissenschaft vor allem dem Journalismus und starb im Jahre 1904 in Istanbul. Als spätosmanischer Intellektueller repräsentiert Sami sowohl in Werk als auch in persönlichem und politischen Schaffen zwei Identitäten: die albanische und die türkische. Dies ist vor dem damaligen historischen Hintergrund der Herauskristallisierung nationaler Identität im späten Osmanischen Reich als durchaus nicht außergewöhnlich anzusehen. Samis Herangehensweise sowohl in turkologischer als auch albanologischer Sicht repräsentiert eindeutig eine Hinwendung zu nationaler Geschichtsauffassung, wobei Sprache und die als natürlich gewachsen angesehene Nation als Spiegel der Geschichte gesehen werden. Sami vertritt in seinen Arbeiten eine Synthese aus sowohl positivistischen als auch historisierenden Standpunkten. Diese Kombination ist gerade für die frühe Turkologie nicht ungewöhnlich und zieht sich bis ca. Mitte des 20. Jahrhunderts durch die Forschungsliteratur. Das Spannungsfeld von albanischer und türkischer Identitätsbildung vor dem Hintergrund historiografischer Forschungen wird von Bilmez thematisiert. (Bilmez, 2003:19-46)

2.3 Reşit Rahmeti Arat (1900-1964)

Reşit Rahmeti Arats Werdegang ist beispielhaft für eine Reihe aus dem tatarisch-osttürkischen Raum stammende Wissenschaftler, welche Ihre Karriere im Ausland begannen, später jedoch in die Türkei übersiedelten und auf dem Gebiet der Turkologie bedeutendes bewirkten. Geboren wurde Arat im Jahre 1900 in der Stadt Kazan an der Wolga, wo er in russischen Schulen, zuletzt im Gymnasium ausgebildet wurde. Im Jahre 1917 wurde er zur russischen Armee einberufen, mit welcher er an der Mandschurischen Front kämpfte. Er emigrierte in der Folgezeit der Russischen Revolution nach Berlin. Dort studierte er seit 1922 Turkologie bei Professor Bang und promovierte ebenda im Jahre 1927. Seit 1931 wirkte Arat als Dozent für Orientalische Sprachen an der Universität Berlin. (Karamanlioğlu, 1968: 3) Im Jahre 1933 wurde er im Rahmen der Universitätsreform eingeladen, als Professor für türkische Sprache Literatur an der Universität Istanbul zu wirken, woraufhin er in die Türkei übersiedelte. Er war im Rahmen seiner bedeutenden Forschungen seit 1942 Mitglied der Türkischen Historischen Gesellschaft und von 1949-1950 Direktor des Türkiyat Enstitüsü, des Institutes für Turkologie. Das Fachgebiet von Prof. Arat waren altaigurische Handschriften, die er eingehend erforschte. (Tietze, 1948: 347) Auch seine Leistungen auf dem Gebiet der türkischen Sprache und Literatur waren bedeutsam, für die Turkologie setzte er sich mit all seinen Kräften ein und führte auf seinen internationalen Erfahrungen beruhend, für dieses Fach die zeitgenössische europäische Methodologie ein. Ein weiteres Betätigungsfeld war die Beschäftigung mit dem Kutadgu Bilig und dem Epos Babürname, welches das Leben des ersten Mogulherrschers Babür Schah beinhaltet. (Brockelmann, 1949: 145) Um einige seiner Werke zu nennen, sollte das im Jahre 1932 erschienene Buch „Uygur Devri Türkçesi“ vermerkt werden, welches die altaigurische Sprache veranschaulicht. Auch sein Werk „Türk Dilinin İnkişafı“ ist bedeutungsvoll und beschäftigt sich mit der Entwicklung des Türkischen in chronologischer Hinsicht. Eine seiner deutschsprachigen Abhandlungen ist das Werk „Die Legende von Oghuz Qagan“, erschienen in Berlin im Jahre 1932. Die Übersetzung und Transkription des Epos „Babürname“ ins moderne Türkische wurde in den Jahren zwischen 1934-1946 abgeschlossen, womit ein hervorragendes Werk der türkischen Literatur und Geschichte auf dem indischen Subkontinent dem modernen Leser zugänglich gemacht wurde. Neben seinen überaus wichtigen Arbeiten zum „Kutadgu Bilig“ sind auch seine enzyklopädischen Beiträge zur „İslam Ansiklopedisi“ sowie zur alttürkischen Dichtkunst („Eski Türk Şiiri“) aber auch die monographischen Arbeiten zum „Atabet’ül Hakayık“ unbedingt zu erwähnen. 1958 wurde ihm der Titel Ordinarius Professor zuerkannt, er selbst setzte seine Arbeit bis zu seinem Tode im Jahre 1964 fort. Ata stellt neben der wissenschaftlichen Bedeutung der Schüler Prof. Bangs wie R. R. Arat, Yakup Sinkeviç und Saadet Çağatay auch deren gemeinsame Arbeit und Kontakte heraus, wobei neben dem Ziehvater Bang auch auf deren gemeinsame Wolgatatarische Abstammung sowie deren gemeinsame Forschungsnetzwerke in Warschau und Berlin hingewiesen wird. (Ata, 2012:39) Die Erfahrung sowohl der Emigration aus Russland als auch die Forschungszeit an der Friedrich-Wilhelms- Universität prägten Arat; für ihn ist sowohl die starke Konzentration auf die Sprachwissenschaft aber auch die internationale Ausrichtung seiner Forschungsarbeit charakteristisch. Als Mitglied der Türkischen Historischen Gesellschaft war Arat an der Institutionalisierung aber auch der Verwissenschaftlichung der Turkologie - im positiven Sinne - maßgeblich beteiligt.

2.4 Zeki Velidi Togan (1890-1970)

Ein weiterer Vertreter der aus dem Tatarischen Umfeld stammenden und später in die Türkei übergesiedelten Turkologen ist der im Jahre 1890 in Sterlitamak /Baschkortien geborene Zeki Velidi Togan. Togan genoss eine Ausbildung in den Schulen und Medresen von Ufa und Kazan, wo auch er in jungen Jahren zu lehren begann. Kurios ist, dass er im Rahmen seiner frühen Forschungen in den Besitz einer Handschrift des Kutadgu Bilig kam.

Im Jahre 1916 wurde er im Rahmen des politischen Umbruchs in Russland in die Duma (Parlament) gewählt. Er setzte sich politisch für die Interessen der türkischstämmigen Bürger Russlands ein, und wurde im Jahre 1920 zum Präsidenten der Unabhängigen Republik Baschkortien gewählt, ein Amt, das er aufgrund der Zeitumstände und des Vormarsches der Roten Armee nicht allzu lange innehatte. In den Wirren des Russischen Bürgerkrieges war er in einer Vielzahl von tatarischen Komitees tätig, stand auch zeitweise in Kontakt mit den revolutionären Bolschewiken und emigrierte später nach Berlin. (Bergdolt,1980:73) Es verschlug ihn ins Exil, zunächst nach Paris und Berlin, seit 1927 war er an der Universität bzw. dem Darülfünun in Istanbul als Professor für türkische Geschichte tätig. Im Zuge der Universitätsreform verließ Togan seinen bisherigen Posten, promovierte in Wien und lehrte zwischen 1935 und 1938 Islamwissenschaften an den Universitäten Bonn und Göttingen. (Yüce, 2011: 262) Kurz vor Beginn des Krieges kehrte er in die Türkei zurück und wurde dort Vorsitzender des Institutes für islamische Studien. Sein Wirken galt neben umfassenden Arbeiten zur vorislamischen und islamischen Kulturgeschichte vor allem der Entwicklung der türkischen Sprache und ihrer Dialekte im Wandel der Zeit. Eines seiner bis heute viel gelesenen Werke ist die Umfassende Darstellung der türkischen Kulturgeschichte „*Umumi Türk Tarihine Giriş*“, erstmals erschienenen 1946. Auch eine im Jahre 1942 erschienene Abhandlung zur Entwicklung Turkestans „*Bugünkü Türkili (Türkistan) ve Yakın Tarihi (1942)*“ sowie die Übertragung des Epos von Oghuz Kaghan als auch eine Abhandlung zur Geschichte der Türkischen Sprache (*Türk Dili Tarihi*) gehören zu seinen bedeutendsten Werken. Für die Methodik der Geschichtsforschung verdient insbesondere sein Werk „*Tarihite Usul*“ große Beachtung, da Togan zusammen mit Köprülü sowohl auf dem Gebiet der Turkologie als auch der Geschichte hier Maßstäbe für die wissenschaftliche Arbeitsweise in der Türkei gesetzt hat. (Spuler,1951:300) Togan starb im Jahre 1970 in Istanbul. (Jahn, 1970: 309) Auch Togan gehört wie Çağatay und Arat sowohl den Turkologen mit Exilerfahrung als auch Lehrerfahrung in Deutschland an. Togan kritisierte die Sowjetherrschaft, was sich jedoch nicht auf seine wissenschaftliche Objektivität auswirkte. Er kann als Vertreter eines eher historisch geprägten Lehrstandpunktes der Turkologie angesehen werden. Togan repräsentiert zwar einerseits eine Generation von identitär geprägten, sich andererseits jedoch an streng wissenschaftlicher Arbeitsweise messenden Turkologen.

2.5 (Köprülüzade) Fuat Köprülü (1890-1966)

Der 1890 geborene und aus der berühmten Familie Köprülü stammende Köprülüzade Fuat (später Fuat Köprülü) studierte nach seiner Gymnasialausbildung unter anderem an der Juristischen und Geisteswissenschaftlichen Fakultät des Darülfünun Istanbul. Bereits im Jahre 1910 wurde er Lehrbeauftragter für türkische Literatur, später für Politikwissenschaften und türkische Religionsgeschichte. Der sich vor allem historischen und linguistischen Untersuchungen widmende Köprülü wurde im Jahre 1924 zum Direktor des Institutes für Turkologie ernannt. Köprülü war auch als Kritiker auf dem literarischem Gebiet tätig, wobei laut Özdemir seine Literaturkritik, ähnlich wie die von ihm vertretene Geschichtshypothese deutlich von der politischen Ideologie des Turkismus geprägt war. (Özdemir, 2016: 76) Während der Universitäts- und Sprachreform traten zwischen Köprülü, der eher gemäßigte Ansichten vertrat, und umfassendere Reformen fordernden Kollegen Differenzen auf, die jedoch das Ansehen Köprülüs nicht schmälern konnten. (Nemeth, 1967: 363) Die türkische Literatur suchte er mit westlichen Maßstäben zu klassifizieren ohne jedoch ihr Wesen zu verändern. Er sah die türkische Literatur als auch die türkische Geschichte als eine sich fortwährend weiterentwickelnde und kontinuierliche Einheit an, die als Ganzes zu bewerten sei. Tülücü weist auch auf Köprülüs Stellung in der türkischen Literaturforschung hin: Köprülü war schließlich nicht zuletzt einer der Mitverfasser des richtungsweisenden Werkes „*Türk Edebiyatı Tarihi*“ (Geschichte der Türkischen Literatur.) (Tülücü,2005:306) Seine Forschungen stützte er weitgehend auf einheimische Primärquellen. Besonders seine Studien über die Entstehung des Osmanischen Reiches und die Seldschukische Geschichte fanden weltweit Beachtung. Ocak weist darauf hin, dass Köprülü aufgrund seiner Methodik als erster wahrer türkischer Historiker zu gelten habe. Neben seinem Status als allgemein anerkannte Autorität

hat Köprülü insbesondere in ausländischen Wissenschaftskreisen einen „Kultstatus“ erlangt, was andererseits zu einer übermäßigen Kritik als auch zu überschwänglichem Lobe im Inlande geführt habe. (Ocak, 2016: 7) Aufsehenerregend in Gelehrtenkreisen war ferner seine Opposition zur sogenannten „Sonnensprachentheorie“ während der 1930er Jahre, für die er keinerlei wissenschaftliche Grundlage erkennen konnte, die relativ schnelle Abkehr von der besagten Theorie nach dem Jahre 1937 sollte seine Weitsicht bestätigen. Auch die Gebiete der vorislamischen Kulturgeschichte, der Linguistik und die Sammlung von volkstümlichem Sprachgut gehörten zu Köprülü's Arbeitsbereichen. Um nur einige wenige Werke zu zitieren, könnte man das zunächst französisch erschienene Werk „Osmanlı İmparatorluğunun Kuruluşu“ (1936 französisch als „Les origines de l'empire ottoman“ erschienen), die literarischen Sammlungen und Anthologien „Divan- i Türki –i Basit“ (1928), „Divan Edebiyatının Antolojisi “ (1931) sowie „Türk Saz Şairleri Antolojisi“ (1940/62) erwähnen. Köprülü's historischer Zug tritt in seinem auch aus theologischer Sicht beachtlichen Frühwerk über die türkischen Mystiker des Mittelalters „Türk Edebiyatında İlk Mutasavvıflar“ deutlich zu tage. Neben seiner Lehrtätigkeit wurde er im Jahre 1931 zum Abgeordneten der Republikanischen Volkspartei gewählt. Im Jahre 1946, trat er aus jener aus und gehörte zu den Gründungsmitgliedern der Demokratischen Partei. Nach Übernahme der Regierung durch die Demokratische Partei im Jahre 1950 gehörte er dieser zunächst als Außenminister an, trat jedoch aufgrund von Differenzen im Jahre 1957 zurück und widmete sich bis zu seinem Tode im Jahre 1966 ganz seiner Forschungsarbeit. (Tansel, 1968: 272) Köprülü setzte sowohl als Historiker als auch als Turkologie Maßstäbe für die Entwicklung des Fachgebiets und zeichnet sich durch strenge Methodologie, eine allumfassende Synthese aus Linguistik und Historie sowie systematische Veröffentlichungsarbeit aus. Köprülü repräsentiert einerseits den konservativen Geist des Darülfünun, andererseits äußerte er Kritik (wie etwa an der frühen türkischen Sprachforschung) stets streng wissenschaftlich. Köprülü's Sprache in seinen Werken zeichnet ihn als Literaten aus und ist zwar anspruchsvoll jedoch trotzdem immer verständlich gehalten. Aufgrund Köprülü's herausragender Stellung aber auch aufgrund seiner politischen Tätigkeit ist die Person des Historikers und Turkologen immer im Blickfeld der Öffentlichkeit präsent gewesen. Köprülü's deutliches Bekenntnis auch zur Osmanischen und Seldschukischen Geschichte führte seit den 1960er Jahren zu einer stärkeren Präsenz der vorgenannten Forschungsrichtungen, was sich in den 1980er Jahren als „Türkisch-Islamische Synthese“ auch im politischen Leben bemerkbar machte. Aktiven Anteil an jenen Entwicklungen aber hatte der 1966 verstorbene Köprülü nicht mehr. Berktaş geht in seinem Werk auf die Rolle Köprülü's im historischen Selbstverständnis der Republik Türkei ein, wobei er auch auf die historiografische Rolle von und die Methodik Köprülü hinweist. (Berktaş, 1983: 5)

2.6 Saadet Çağatay (1907-1989)

Die 1907 in Kazan/Russland geborene Saadet Çağatay wanderte in Folge des Russischen Bürgerkrieges in jungen Jahren über Finnland nach Deutschland aus und studierte Turkologie in Berlin. Sie immatrikulierte sich an der Friedrich –Wilhelms Universität und promovierte im Jahre 1933 bei Professor Bang. Nach Kriegsbeginn im Jahre 1940 siedelte sie schließlich in die Türkei über. Dort begann sie als Dozentin an der Fakultät für Sprache, Geschichte und Geographie in Ankara zu unterrichten. (Gaynanova,2000:31) Ihr Forschungsschwerpunkt war die linguistische Forschung und die Beschäftigung mit einer Vielzahl türkischen Dialekten, insbesondere dem Kasachischen. Auch die vergleichende Sprachwissenschaft gehörte zu ihren Fachgebieten. (Şenol, 2011,5) Çağatay war Mitglied der türkischen Sprachgesellschaft, 1953 erfolgte die Ernennung zur Professorin. Zu ihren Werken zählen das 1961 erschienene „Kazakça Metinler“ sowie eine umfangreiche Abhandlung über verschiedene türkische Dialekte so z.B. „Türk Lehçeleri Örnekleri. VIII.yüzyıldan XVIII.yüzyıla kadar yazı dili “. (o. Autorenangabe,1957:332) Ihre Forschungsergebnisse fasste sie maßgeblich im Werk „Türk Lehçeleri Üzerine Denemeler“ zusammen. (Sertkaya,2007:133) Saadet Çağatay verstarb 1989 in Ankara. Als Schülerin Bangs ist das Werk Çağatays sowohl von den Einflüssen der altbewährten Berliner Turkologie als auch dem neuen Geist der Fakultät für Sprache, Geschichte und Geographie in Ankara geprägt, den sie auch freilich tatkräftig mitgestaltete. Çağatay gehörte zu einer neuen Generation der Turkologen die eher linguistisch als historisch orientiert waren und steht somit in der Tradition der Berliner Universität.

2.7 İbrahim Kafesoğlu (1914-1984)

Der im Jahre 1914 geborene İbrahim Kafesoğlu erlangte im Jahre 1940 sein Diplom an der Fakultät für Sprache, Geschichte und Geographie in Ankara. Zwischen 1943 und 1945 befand er sich zum Zwecke seiner

Promotionsstudien in Budapest/Ungarn. In den folgenden Jahren arbeitete er an der Universität Istanbul, woselbst er im Jahre 1953 zum Dozenten, im Jahre 1962 zum Professor für Allgemeine Türkische Geschichte ernannt wurde. Sein Wirkungsbereich war sowohl die vorislamisch-türkische als auch die seldschukische Geschichte und Kulturgeschichte. Seine Werke beinhalten und vertiefen diese Themen. So beschäftigt sich das 1972 erschienene Buch „Eski Türk Dini“ mit der Gök Tengri Religion, ihren Ausprägungen und Riten, wobei Kafesoğlu die allgemein verwandte Bezeichnung Schamanismus zurückweist. Kafesoğlus Theorie bezüglich der monotheistischen Ausrichtung der vorislamischen Türken wird von Scharlipp kritisch rezipiert. (Scharlipp, 1991:187) . Das Werk „Türkler ve Medeniyet “ impliziert die historische Einbettung der Türken als Kulturvolk in der Weltgeschichte. (Berkes,1959:202) Weiterhin von Bedeutung sind Arbeiten zum Kutadgu Bilig (1970) das Werk „Selçuklular Tarihi “zur Geschichte der Seldschuken und das Werk „Türk-İslam Sentezi“ welches die von Kafesoğlu vertretene enge Verknüpfung von Türkentum und Islam behandelt und insbesondere in den 1980er Jahren politische Bedeutung erlangte. (Eissenstat, 2003: 104) Sein meist aufgelegtes Werk ist das erstmals 1977 erschienene Buch „Türk Milli Kültürü“, welches in kompakter Weise alle Elemente der vorislamisch Türkischen Kultur beinhaltet und noch heute ein Standardwerk für die Vorlesungen in Allgemeiner Türkischer Geschichte ist. Kafesoğlu verstarb im Jahre 1984 in Istanbul. Kafesoğlus Werk ist einerseits geprägt von einer streng angewandten Methodik, wobei er diese seit den 1940er Jahren auf dem Gebiet der Turkologie stets zu perfektionieren bemüht war. Des Weiteren ist seine Forschungstätigkeit geprägt von einer engen Verbindung von Sprach- und Geschichtswissenschaft. Als einer der Vertreter der sogenannten „Türk-İslam sentezi“ also der türkisch-islamischen Synthese hatte er in den 1970er aber insbesondere auch in den 1980er Jahren wesentlichen Einfluss auf eine wie in den Frühzeiten der Turkologie historisierende Geschichtsschreibung die jedoch nun bemüht war, vorislamische und islamische türkische Historik als bruchlosen Übergang zu kennzeichnen. Kafesoğlu hebt sich somit von den eher rational-wissenschaftlich wirkenden Turkologen der Epoche ab und vertritt wie in der Frühzeit der Turkologie auch eine politisch geprägte Interpretation der Wissenschaft zur Identitätsbildung.

2.8 Zeynep Korkmaz (geb.1922)

Die im Jahre 1922 geborene Zeynep Korkmaz zählt zu den moderneren Vertretern der Turkologie. Nach dem Abschluss der Universität Ankara im Jahre 1944 arbeitete Sie hauptsächlich an den modernen Dialekten der türkischen Sprache. Eines Ihrer Betätigungsfelder war die Entwicklung der modernen türkischen Sprache nach der Sprachreform. Im Jahr 1954 arbeitete sie als Gastdozentin in Hamburg u.a. mit den Professoren A. von Gabain und Omeljan Pritsak. Wichtige Werke sind das 1974 erschienene, Buch „Cumhuriyet Devri Türk Dili“, sowie das sich mit den lokalen Dialekten Süd-West Anatoliens befassende Werk „Güney-Batı Anadolu ağızları ses bilgisi (fonetik)“, das im Jahre 1956 erschien. (Tietze,1957: 308) Bemerkenswert ist fernerhin die 1963 erschienene Abhandlung “Türk Tarihinin Akışı içinde Atatürk ve Türk Dil Devrimi “ die sich mit der Sprachreform und der Rolle Atatürks beschäftigt. Weiterhin forschte Korkmaz über das Oghusische des 12. und 13. Jahrhunderts als Schriftsprache. (Korkmaz, 1973: 302) Korkmaz, die im Jahre 1964 zur Professorin ernannt wurde, lehrte bis zu ihrer Pensionierung an der Universität Ankara. Als Linguistin steht auch Korkmaz für die neue Generation türkischer Turkologen, ihre Beschäftigung mit der Sprachreform in der Türkei jedoch setzt auch historische Akzente. Als Vertreterin der Ankaraer Schule setzt Korkmaz auch soziologische Akzente in der Forschungsarbeit.

2.9 Abdülkadir İnan (1889-1976)

Der im Jahre 1889 in Cigay/Russland geborene und aus einer baschkirischen Familie stammende İnan erwarb seine Bildung zunächst an der Schule für höhere Lehrerbildung in Troysk. Seit jener Zeit betätigte er sich mit der Erforschung von Lokaldialekten und Folkloristik. Seit dem Jahre 1925 hielt er sich hauptsächlich in Istanbul auf, wo er sich der systematischen Forschung und Aufzeichnung der türkischen Kulturgeschichte in enzyklopädischer Form widmete. (Çağatay,1959: 154) Er betrieb vor allem auch die systematische Erforschung von Epen und türkischer Volksliteratur aller Dialekte auf philologischer Grundlage, sowie vergleichende Sprachwissenschaft. Insbesondere sein Werk über den Schamanismus unter den Turkvölkern „*Tarihte ve Bugün Şamanizm*“ fand weite Beachtung in Gelehrtenkreisen. (Temir,1955:308) Weitere Werke sind beispielsweise das “*Manas Destanı*“aus der kirgisisch-türkischen Mythologie, sowie “*Eski Türk Dini Tarihi*“, welches sich mit den religiösen Glaubensvorstellungen der vorislamischen Turkvölker beschäftigt. (Tülücü,2000:202) Eine Zusammenfassung seiner Vorlesungen auf dem Gebiet der Turkologie erschien 1936 (Türkoloji ders hülasaları).

Auch Übersetzungen aus russischsprachiger Literatur zählten zu Inans Arbeitsgebieten. In der vergleichenden Grammatik veröffentlichte er „*Türk dillerinin karşılaştırmalı grameri üzerine araştırmalar*“ (Forschungen zur vergleichenden Grammatik der Turksprachen). Nach langer Lehrtätigkeit an den Universitäten Ankara und Istanbul verstarb er im Jahre 1976 ebendort. (Çağatay,1978:137) Abdülkadir İnan ist als Vertreter der aus Russland stammenden „Exilanten“ anzusehen. In einigen Aufsätzen zur Tagespolitik insbesondere während der Jahre des 2. Weltkriegs sind hier nationale Positionen zur Ausrichtung der Turkologie unverkennbar. Inans Werk ist geprägt von historischer und sprachwissenschaftlicher Tiefe, russischsprachige Fachliteratur von ihm umfassend genutzt und in die Forschung mit eingebracht. Insbesondere Inans Pionierleistung auf dem Gebiet der Methodik sollte auch wissenschaftspolitisch von Bedeutung sein, romantisierende historische Auffassungen konnten hierdurch wesentlich zurückgedrängt werden.

2.10 Hasan Eren (1919-2007)

Der im Jahre 1919 in Vidin/Bulgarien geborene Hasan Eren erwarb seine Hochschulbildung an einem der Zentren der europäischen Turkologie, der Universität Budapest, wo er selbst seit 1946 als Dozent tätig war. Auch er verließ Ungarn unter dem Eindruck der politischen Verhältnisse und arbeitete seit 1948 an der Universität Ankara als Dozent, seit 1955 als Professor für Türkische Sprache und Literatur, wobei sein Hauptarbeitsgebiet Sprachgeschichte, Etymologie bzw. Sprachentwicklung waren. (Kreutel,1957:324) Insbesondere widmete er sich der Erforschung des çağataischen, wobei er im Jahre 1965 eine Übersicht über die Wörterbücher für diese Sprache publizierte: „*Çağatay Lügatleri hakkında notları*“. Mit dem tschuwasischen setzte er sich in seinem Werk „*Çuvaş Dilinin Etymologique Sözlüğü*“ auseinander. Auch die Besonderheiten der türkischen Sprache auf Zypern waren für Eren ein Anlass sich ausführlich mit jenem Thema auseinanderzusetzen: das 1964 erschienene Buch „*Kıbrıs'ta Türkler ve Türk Dili*“ (Die Türken auf Zypern und die türkische Sprache) fasst seine Studien zusammen. Ebenfalls im Jahre 1964 erschien seine Abhandlung „*Türk Onomastique hakkında*“. Erens Beschäftigung mit der Etymologie setzte sich auch in seinen späteren Lebensjahren fort, so dass Jahre später sein Werk „*Türk Dilinin Etimolojik Sözlüğü*“, ein etymologisches Wörterbuch des Türkischen erschien, wobei er stets bestrebt war, dieses weiterzuentwickeln. (Zülfikar,2008:165) Unvergessen ist auch Erens Beitrag zu enzyklopädischen Werken wie der „*Türk Ansiklopedisi*“. Zwischen den Jahren 1983 und 1993 war Eren Präsident der Gesellschaft für Türkische Sprache, er verstarb im Jahre 2007 in Ankara. Erens Werk ist kennzeichnend für die Neuorientierung der Turkologie. Nach der auch in der Turkologie der 1930er und 40er Jahre in der Türkei vorherrschenden eher kulturautarken Strömung, ist Erens Werk von Semantik und dem Bestreben, sprachwissenschaftliche Erkenntnisse auch aus ähnlichen Disziplinen wie z.B. der Romanistik oder Anglistik auch für die Turkologie anzuwenden geprägt. Es kann diagnostiziert werden, dass sprach- oder geschichtsromantische Auffassungen in der Turkologie ab den 1940er Jahren somit deutlich zurückgingen und vor allem auch mit Erens Werk eine deutlichere Spezialisierung der Fachdisziplin einsetzt.

Fazit und Schlussbetrachtung

Die turkologische Forschung der Türkei in den frühen Jahren ist einerseits vom Willen geprägt, nationale Identität und Sprache zu untermauern, aber diese auch wissenschaftlich zu untersuchen. Insbesondere der Historizismus als Anleihe aus dem deutschsprachigen Raum ist in der frühen turkologischen Literatur oft als geistesgeschichtliche Grundlage zu finden. Der Historizismus in der Turkologie sieht wie in der deutschen Geschichtswissenschaft des 19. Jahrhunderts sowohl Staat als auch Gesellschaft als Erbe von Geschichte, Kultur und historischem Selbstverständnis, das selbstimplizierend national geprägt ist. Wie bei Meinecke der Historizismus als „*Ersetzung einer generalisierenden Betrachtung geschichtlich menschlicher Kräfte durch eine individualisierende Betrachtung*“ definiert wird, steht die frühe turkologische Forschung oft auf dem Standpunkt einer eher isoliert-ethnozentrischen Geschichtsbetrachtung.(Meinecke,1965:2) Andererseits hat die Turkologie selbst in der Frühzeit die Kulturdiffusion niemals geleugnet- auch Kafesoğlu als später Verfechter einer „puristischen“ Lehrmeinung erkannte diese an- so dass der Übergang von einer eher historizistisch geprägten Lehrmeinung zu Gemeinsamkeiten in der Kultur herausstellenden turkologischen Forschungsarbeit schon in den späten 1930er Jahren begann. Hierbei ist auch von Bedeutung, dass die türkischen Akademiker allein die Deutungshoheit besaßen, ein Bildungsbürgertum, das die intellektuelle Atmosphäre im wilhelminischen Deutschland mitbestimmte, existierte nicht. (Iggers,1996: 14) Wenn auch die Turkologie sich in akademischen

Rahmen in der Türkei erst einige Jahrzehnte später als in Westeuropa bzw. Russland etablieren konnte, gab es von Anfang an engagierte Gelehrten, die sich mit ihr und den Teilgebieten dieser Wissenschaft auseinandersetzten. Insbesondere Mustafa Kemal Atatürk war bemüht, die Turkologie sowohl materiell als ideell zu fördern, da mit Ihrer Hilfe verloren geglaubte Aspekte der türkischen Geschichte wieder belebt werden konnten.

Somit trug auch die Turkologie entschieden zum Aufbau eines neuen geschichtlichen und nationalen Selbstbewusstseins der frühen Republik sowie zum gesellschaftlichen Selbstbild bei. Nach der Konsolidierung der jungen Republik wurde insbesondere nach der Universitätsreform ab Mitte der 1930er Jahre wieder ein unverkrampfterer und ideologisch weniger beeinflusster Umgang mit der Osmanischen Geschichte betrieben, was nicht zuletzt auf turkologische Forschungen im Sinne Köprülüs zurückgeht. Man war hierbei bestrebt, die türkische Geschichte im Gesamtrahmen betrachten zu können, wobei die Ansicht eines türkischen Geschichtsverständnisses ohne historische Bruchlinien prägend für die Turkologie in der Türkei war. Die frühe Turkologie ist somit mehr als nur eine Wissenschaft gewesen, sie war mitprägend für die Herausbildung von Identität in der Gesellschaft, trug jedoch auch zur Rationalisierung des Wissenschaftsbetriebs bei.

QUELLENVERZEICHNIS

- Abu-Manneh, B. (1990). "The Sultan and the Bureaucracy: The Anti-Tanzimat Concepts of Grand Vizier Mahmud Nedim Pasa." *International Journal of Middle East Studies*, 22(3), pp. 257-274
- Afetinan, A. (1947) "Türk Tarih Kurumunun Kuruluşuna Dair", *Bellekten*, 11: 42, pp. 173-179
- Ata, A. (2012) "Türkolojide Berlin-Varşova Hattı." *Ankara Üniversitesi Türkoloji Dergisi* 19 (2) pp. 33-42
- Bellekten, Yazı Kurulu . (1960). "Türkoloji Çalışmalarına Toplu Bir Bakış ve Ödevlerimiz." *Türk Dili Araştırmaları Yıllığı - Bellekten*, 8 (1960), pp.1-21.
- Bergdolt, F. (1981). *Der geistige Hintergrund des türkischen Historikers Ahmed Zeki Velidi Togan nach seinen Memoiren*. Berlin: Klaus Schwarz Verl.
- Berkes, N. (1959). "İbrahim Kafesoğlu. Türkler ve medeniyet." *Oriens*, 12(1/2), 202-202.
- Berktaş, H. (1983). *Cumhuriyet İdeolojisi ve Fuat Köprülü*. Kaynak yayınları. İstanbul
- Bilgin, A. (2007). "Şemseddin Sami'nin Edebiyatla İlgili Eserleri ve Görüşleri." Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü. *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 22 (2007), pp. 39-51
- Bilmez, B. (2003). "Sami Frashëri Şemseddin Sami?. Mythologization of an Ottoman Intellectual in the Modern Turkish and Socialist Albanian Historiographies based on «Selective Perception»." *Balkanologie. Revue d'études pluridisciplinaires*, 7(2), pp. 19-46.
- Brands, H. (1966). "Neologismen und Terminologie in den heutigen Türkischen Sprachen." *Zeitschrift Der Deutschen Morgenländischen Gesellschaft*, 116(2), pp.279-290
- Brockelmann, C. (1949). "Kutadgu Bilig. I. Metin by Reşid Rahmeti Arat.", *Oriens*, 2(1), pp.144-146
- Çağatay, S. (1959). "Abdülkadir İnan: Fünzig Jahre Wissenschaftlichen Wirkens.", *Central Asiatic Journal*, 5(2), pp. 151-162.
- Çağatay, S. (1978). "Abdülkadir İnan (29. XI. 1889 - 1. X. 1976).ö *Central Asiatic Journal*, 22(1/2), pp. 136-137.
- Csáki, É. (2002). "R. Toparlı, Lehce-i Osmânî / Ahmet Vefik Paşa", (Türk Dil Kurulu Yayınları 743) *Acta Orientalia Academiae Scientiarum Hungaricae*, 55(4), pp.420-420
- Demirtaş, B. (2008). "Atatürk döneminde eğitim alanında yaşanan gelişmeler.", *Gazi Akademik Bakış*, 1(2), pp.155-176.
- Duda, H. (1953/55) "Altaistik und Turkologi", *Wiener Zeitschrift für die Kunde des Morgenlandes*, 52 (1953/55), pp. 326-345
- Doğramacıoğlu, H. (2010) "Şemseddin Sami'nin Kaleminden Dil ve Edebiyat Meseleleri", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(10) ,pp.. 252-258
- Duda, H. (2009). "Die Gesundung der türkischen Sprachreform.", *Der Islam*, 26(2), pp. 77-100
- Dursunoğlu, H. (2011). "Cumhuriyet Döneminde Yapılan Sözlük Çalışmaları Ve Türkçe Sözlükler Üzerine Bir Kaynakça Denemesi", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31 (2011), pp.255-272
- Duymaz, M. (2013) "Şemseddin Sami'nin Türk Folklor Araştırmalarına Katkısı.", *Akademik Kaynak AKAD*, 2 (2013), pp.51-59
- Eissenstat, H. (2003). "History and Historiography: Politics and Memory in the Turkish Republic.", *Contemporary European History*, 12(1), pp. 93-105.
- Ersoy, A. (2007). "Architecture and the Search for Ottoman Origins in the Tanzimat Period.", *Muqarnas*, 24, pp. 117-139.
- Gaynanova, L. -Kaya, L. (2015). "Saadet Çağatay.", *Türk Dünyası Dil ve Edebiyat Dergisi*, 28 (2000), pp. 27-32
- Güray, S. (1966). Ahmet Vefik Paşa, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara
- Hatiboğlu, V. (2006) "Atatürk ve Terim Devrimi", Ankara Üniversitesi'nin 60. Kuruluş Yılı Armağanı: Atatürk ve Türk dili ve edebiyatı, Türk eğitimi ve Türk kültürü konusunda seçme yazılar. (Ed. D. Atılğan) Ankara: Ankara Üniversitesi. pp.31.35

- Iggers, Georg G.: (1996). "Historismus im Meinungsstreit", Historismus in den Kulturwissenschaften. Geschichtskonzepte, historische Einschätzungen, Grundlagenprobleme. (Ed: O.G. Oexle, J. Rüsen), Köln: Böhlau, pp. 7-27
- Jahn, K. (1970). "Ahmed Zeki Velidi Togan (1890-1970).", *Central Asiatic Journal*, 14(4), pp.309-310
- Karamanlioğlu, A. (1968). "Reşid Rahmeti Arat (1900-1964).", *Oriens*,21/22, pp.1-6
- Karavelioğlu, M . (2011)." Editörden:Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Ve Türkiyat Mecmuası.", *Türkiyat Mecmuası*, 21 (1), pp 3-3
- Korkmaz, Z. (1973). "Das Oghusische Im Xii. Und Xiii. Jahrhundert Als Schriftsprache.", *Central Asiatic Journal*, 17(2/4), pp. 294-303
- R. F. Kreutel. (1957). "Review", *Oriens*,10(2), pp.324-325
- Kulla, F. (2014) "*Hayatini Türk İle Arnavut Dil Ve Edebiyatına Adanmış Şahsiyet Olarak Şemsettin Sami.*",Türk Dünyası Bilgeler Zirvesi: Gönül Sultanları Buluşması. 26-28 Mayıs 2014. 2013 Türk Dünyası Kültür Başkenti Ajansı (TDKB: Eskişehir, pp.659-672
- Levend, A S. (1969). *Şemsettin Sami*. Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara
- Mansuroğlu, M. (1964). "Turkish Literature Through The Ages (With Bibliography).", *Central Asiatic Journal*, 9(2), pp. 81-112.
- Mardin, S. (1961)." Some Notes on an Early Phase in the Modernization of Communications in Turkey.", *Comparative Studies in Society and History*, 3(3), pp. 250-271.
- Meinecke, Friedrich, : (1965). *Die Entstehung des Historismus*. (Friedrich Meinecke Werke, Bd.3),München: R. Oldenbourg Verlag
- Menemencioglu, N. (1983). "The Ottoman Theatre 1839-1923. ", *Bulletin (British Society for Middle Eastern Studies)*,10(1), pp.48-58.
- Myres, J.L. (1937). "Second Congress of the Turkish Historical Society.", *Man*, 37, pp.194-195
- Menzel, T. (1927). "Der 1. Turkologische Kongreß in Baku.", *Der Islam*, 16(1), pp. 1-76, pp. 169-228
- Nemeth, J. (1967) "Köprülüzade Mehmet Fuat 1890—1966", *Acta Orientalia Academiae Scientiarum Hungaricae*, Vol. 20, No. 3 (1967), pp. 363-366
- Ocak, A . (2017). " "Post Mortem" Eleştirilerin Odağında "Kült" Bir Tarihçi: Fuat Köprülü.", *Sosyal ve Kültürel Araştırmalar Dergisi (SKAD)*, 2 (4), pp. 1-17
- Ohne Autorenangabe, (1957). "An Die Schrift Leitung Eingegangene Bücher", *Acta Orientalia Academiae Scientiarum Hungaricae*, 7 (2/3), 329-338
- Öner,M.(2014). "*Türk Dünyası ve Türkoloj*", "*Selefler ve Helefler*" I. Beynelhalg Simpozumunun Materyalleri,Azerbaycan Milli Elmler Akademiyası: Bakı, 22-24 Oktyabr 2014, pp. 17-20.
- Özkan, M . (2010)." Kuruluşunun 70. Yılında Türkiyat Enstitüsü.", *Türkiyat Mecmuası*, 20 (0),pp. 1-11
- Özdemir, Z . (2017). "Mehmet Fuat Köprülü'nün Bugünkü Edebiyat Adlı Eserindeki Eleştiri Yazıları.", *Sosyal ve Kültürel Araştırmalar Dergisi (SKAD)*, 2 (4), pp. 61-85
- Özlü, H . (2011). "Afetinan'ın Cenevre Günleri ve Tarih Çalışmaları.", *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 10 (22), pp.165-187
- Özsarı, M. (2013) "*Şemsettin Sami'nin Dilbilim İle İlgili Çalışmaları Üzerinde Bazı Dikkatler*".*Akademik Kaynak AKAD*, 2 (2013), pp.45-50
- Röhrborn, K. (1987). "Prinzipien und Methoden der Sprachplanung in der kemalistischen Türkei.", *Zeitschrift Der Deutschen Morgenländischen Gesellschaft*, 137(2), pp.332-356.
- Scharlipp, W. (1991). "Die alttürkische Religion und ihre Darstellung bei einigen türkischen Historikern.", *Die Welt Des Islams*, 31(2), new series, pp. 168-192
- Sertkaya, O.F. (2007)" Doğumunun 100. yıl dönümü dolayısıyla Prof. Dr. Saadet ÇAGATAY (28 Temmuz 1907 / Kazan24 Haziran 1989 / Ankara)", *Türk Dili Araştırmaları Yıllığı, Belleten* 2007/2, pp. 131-149.

- Şirin, İ . (2015). "Osmanlı'da Tarihin Anlam Arayışı." *Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi OTAM*, 11 (11), pp.555-574.
- Spies, Otto. "İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Türk Dili Ve Edebiyatı Dergisi.", *Oriens*, vol. 2, no. 1, 1949, pp. 152-155
- Spuler, B. (1951). "Periodicals.", *Oriens*, 4(2), pp.300-301.
- Sulzbach, W. (1962)." Zur Definition Und Psychologie Von »Nation« Und Nationalbewusstsein.", *Politische Vierteljahresschrift*, 3(2), pp.139-158
- Şenol, H. (2011). "Saadet Hanım.", *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Türkoloji Dergisi*, 18 (2), pp. 1-22
- Tachau, F. (1964). "Language and Politics: Turkish Language Reform.", *The Review of Politics*, 26(2), pp.191-204
- TANSEL, F. A. (1968) " Memleketimizin Acı Kaybı: Prof. Dr. Fuad Köprülü.", *Vakıflar Dergisi*, 7 (1968),pp. 267-81
- Tanyeri-Erdemir, T. (2006). "Archaeology as a Source of National Pride in the Early Years of the Turkish Republic.", *Journal of Field Archaeology*, 31(4), pp.381-393
- Tietze, A. (1948). "Periodicals", *Oriens*, 1(2), pp. 345-347
- A. Tietze. (1957). "Zeynep Korkmaz, Güney-Batı Anadolu ağızlar, Ses bilgisi (fonetik) (die südwestanatolischen Mundarten, (Phonetik).", *Oriens*, 10(2), pp. 308-309.
- Temir, A. (1955). "Reviews,", *Central Asiatic Journal*, 1(4), pp.308-309.
- Trix, F. (1999). "The Stamboul Alphabet of Shemseddin Sami Bey: Precursor to Turkish Script Reform.", *International Journal of Middle East Studies*, 31(2), pp. 255-272.
- Tülücü, S. (2000). "Prof. Abdülkadir İnan Üzerine Bazı Notlar" ,*Atatürk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi*, 15 (2000), pp. 201-211
- Tülücü, S. (2000). "Fuat Köprülü'ye dair önemli bir eser", *Atatürk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi*, 15 (2000), pp. 313-323
- Vural, H , Böler, T . (2012). "Ahmet Vefik Paşa Ve Türk Diline Katkıları", *Atatürk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi*, 31 (2006), pp. 1-23.
- Yavuzarslan, P. (2017). "Türk Sözlükçülük Geleneği Açısından Osmanlı Dönemi Sözlükleri ve Şemseddin Sâmî'nin Kâmûs-ı Türkî'si." *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 44(2), pp. 185-202
- Yüce, N . (2013). "Ahmed Zeki Velidî Togan'ın Yeteneği Ve Bilgi Birikiminden Bazı Ayrıntılar.", *Tarih Dergisi*, 53 (2000), pp 253-267.
- Zülfikar,H. (2008). "Hasan Eren'in Ardından.", *Dil Araştırmaları Dergisi*, 2 (2008), pp. 162-166



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:19.08.2018 ✓Accepted/Kabul:31.01.2019

DOI:10.30794/pausbed.454632

Araştırma Makalesi/ Research Article

Çavuş, M. F., Pekkan, N. Ü. ve Develi, A. (2019). "Örgütsel Sosyalleşmeye Yeni Bir Öncül: Sosyal Zeka", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli, s. 259-272.

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMEYE YENİ BİR ÖNCÜL: SOSYAL ZEKA*

Mustafa Fedai ÇAVUŞ**, Nazmiye Ülkü PEKKAN***, Alptekin DEVELİ****

Özet

Çalışmanın amacı Sosyal Öğrenme Teorisi'nden hareketle sosyal zekanın örgütsel sosyalleşme üzerindeki etkisini keşfetmektir. Araştırma kamu ve özel sektörde çalışan 200 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Anket tekniği ve kolayda örnekleme yöntemi aracılığıyla katılımcılardan veri toplanmıştır. Araştırmada sosyal zekanın boyutları; sosyal bilgi süreci, sosyal beceri ve sosyal farkındalık şeklindedir. Örgütsel sosyalleşmenin boyutları; örgütün tarihçesi, örgütün dili, örgütün politikaları, örgütteki kişiler, örgütün amaç ve değerleri ve çalışanın performans yeterliliği şeklindedir. Regresyon analizinin sonuçlarına göre; sosyal bilgi süreci ve sosyal farkındalığın örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sosyalleşmenin tüm boyutlarını açıklamada anlamlı ve pozitif yönlü katkısı bulunmaktadır. Sosyal beceri ise örgütsel sosyalleşme ve örgütün politikaları, örgütteki kişiler ve örgütün amaç ve değerlerini açıklamada anlamlı ve pozitif yönlü katkı yapmaktadır. Ayrıca özel sektör çalışanlarının sosyal beceri düzeyleri ile bir bütün olarak örgütsel sosyalleşme ve örgütün tarihçesi, örgütün politikaları ve çalışanın performans yeterliliğine dair düzeyleri kamu sektörü çalışanlarına göre daha fazladır. Elde edilen sonuçlar üzerinden yöneticilere ve gelecek dönem araştırmalarına tavsiyelerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Sosyal Zeka, Örgütsel Sosyalleşme, Sosyal Öğrenme Teorisi.*

A NEW ANTECEDENT TO ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION: SOCIAL INTELLIGENCE

Abstract

Grounded in the Social Learning Theory this study aimed to explore the effects of social intelligence on organizational socialization. The research was conducted on 200 people working in the public and private sector. Data were collected from the participants through survey technique and convenience sampling method. The dimensions of social intelligence are social information processing, social skills, and social awareness. And the dimensions of organizational socialization are history, language, politics, people, organizational goals and values and performance proficiency. According to the result of the regression analysis, social information processing and social awareness have a significant and positive contribution to predicting the organizational socialization both as a whole and it's all dimensions. Besides, social skills have a significant and positive contribution to predicting the organizational socialization and its some dimensions which are politics, people and organizational goals and values. Furthermore, the level of private sector employees' social skills and organizational socialization and its some dimensions which are history, politics and performance proficiency is higher than public sector employees. Different suggestions provided to managers and next term research.

Keywords: *Social Intelligence, Organizational Socialization, Social Learning Theory.*

*Bu makale 3-4 Kasım 2017 tarihlerinde Antalya'da düzenlenen "V. Örgütsel Davranış Kongresi"nde sunulan bildiri çalışmasının gözden geçirilerek genişletilmiş halidir.

**Prof. Dr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, OSMANİYE.

e-posta:mfcavus@osmaniye.edu.tr (orcid.org/0000-0002-2515-5805)

***Dr. Öğr. Üyesi, Toros Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Yüksekokulu, MERSİN.

e-posta:nazmiye.pekkan@toros.edu.tr (orcid.org/0000-0001-7298-0552)

****Öğr. Gör., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Reşadiye Meslek Yüksekokulu, TOKAT.

e-posta:alptekin.develi@gop.edu.tr (orcid.org/0000-0001-7232-5603)

1. GİRİŞ

Zeka, bireyin öğrenme süreci içerisinde anlama, kavrama, ilişkilendirme ve değerlendirme gibi yetkinliklerine yön veren bilişsel ve duyuşsal yeterliliklerin bütünüdür (Köknel, 2003). Bireyin iç ve dış çevresinde olup biten olayları anlamlandırması, problem çözmesi, karar vermesini gerektiren durumlarda gösterdiği beceriler ve çevreye ve kurduğu ilişkilere uyum sağlama yeteneği bireyin zekası kapsamında gerçekleştirdiği yeterliliklerdir (Daniel, 1997; Yelkikalan, 2006). Zeka kavramının tanımından da anlaşılacağı üzere, birey-çevre uyumu ile kastedilen bireylerarası ilişkilere dir. Sosyal bir varlık olarak insan, yaşamını idame ettirmek amacıyla fizyolojik ve psikolojik pek çok ihtiyacını karşılamak durumundadır (Doğan, 2006). Bu ihtiyaçlardan belki de en önemlisi kişinin sosyal ilişki ağları kapsamında ortaya çıkmaktadır. Her insan bir başka insanın varlığına ihtiyaç duymaktadır. Ancak bu ihtiyacın sağlıklı bir şekilde hissedilebilmesi bireyin çeşitli kişilik özellikleri ile sosyal ilişkilerini algılayış şekline bağlı bulunmaktadır. Her bireyin düşünce tarzı, davranışı, tutum ve değerleri birbirinden farklılık göstermektedir. Kimi birey girişken, insan odaklı ve kolay uyum sağlayabilen bir kişiliğe sahipken kimisi çekingen, karamsar ve işbirliğinden uzak olabilmektedir. Bireyi bir başka bireyden ayırt eden kişilik özellikleri aynı zamanda onun sosyal zekasını da yansıtmaktadır (Çavuş vd., 2017b).

Sosyal zeka bireyi pek çok alanda etki altında bırakmaktadır. Bireyin sosyal hayatı, özel hayatı ve nihayet iş ilişkileri sosyal zekasından etkilenmektedir. Bu sebeple, sosyal zeka, yalnızca bireysel açıdan değil aynı zamanda örgütsel açıdan da son derece önem verilmesi gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Son zamanlarda örgütsel davranış alanındaki araştırmacılar çalışanların zeka düzeyinin algı, tutum ve davranışlarına olan etkisini incelemeye başlamışlardır. Ancak yapılan bu araştırmalar, özellikle de Türkçe literatürde, duygusal zeka ve kültürel zeka konuları ile sınırlı kalmıştır. Bu çalışma ile alandaki söz konusu boşluğun doldurulması hedeflenmektedir.

Bu araştırma Sosyal Öğrenme Teorisi'ni (1963) temel alarak çalışanların sosyal zeka düzeyinin örgütsel sosyalleşmeleri üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Albert Bandura tarafından geliştirilen Sosyal Öğrenme Teorisi bilişsel-davranışçı bir yaklaşımla insanların nasıl düşündüğü ve buna karşılık nasıl hareket ettiği arasındaki etkileşime değinmektedir (Bahn, 2001). Bandura (1963, 1986), öğrenme süreçleri ekseninde insan davranışlarının kişisel, davranışsal ve çevresel etkilerden kaynaklandığını savunmuş ve öğrenmenin topluluk içerisinde meydana gelen ve gözlem veya doğrudan öğretim yoluyla gerçekleşen, hatta motor becerilerin artması ya da doğrudan takviye edilmemesi durumunda dahi gerçekleşebilen bilişsel bir süreç olduğunu ispatlamıştır (Ateş, 2017).

Sosyal Öğrenme Teorisi'nde (1963) belirtilen; öğrenmenin gözlem yoluyla gerçekleşmesi ve kişisel etkilerden kaynaklanması, çalışanların nasıl düşündüğü ve buna karşılık nasıl hareketler sergilediği hususları sosyal zeka-örgütsel sosyalleşme ilişkisinin varlığına işaret etmektedir. Bu öngörüden ve sosyal zeka ve örgütsel sosyalleşme konuları ile ilgili literatürden hareketle bu çalışmanın araştırma sorusu "sosyal zekanın örgütsel sosyalleşme üzerinde bir etkisinin olup-olmadığı" üzerinedir.

Çalışmanın bundan sonraki kısımlarında öncelikle sosyal zeka ve örgütsel sosyalleşme konuları açıklanmıştır. Daha sonra araştırmanın yöntemine dair bilgilere ve uygulama neticesinde elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Son bölümde çalışmanın sonuçları tartışılarak Sosyal Öğrenme Teorisi'nden ve araştırma sonuçlarından hareketle yöneticilere ve gelecek dönem araştırmalarına tavsiyelerde bulunulmuştur.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Sosyal Zeka

Sosyal zeka, bireyin diğer bireyler ile ilişkilerinde; ilişkiyi anlamlandırma, duygusal bağ kurma, işbirliği yapabilme yeteneği ve sosyal etkileşim becerisi olarak tanımlanmaktadır (Albretch, 2006). Diğer bir tanıma göre, sosyal zeka, bireyin karşılaştığı olayları mantık çerçevesinde değerlendirebilmesini ve sezgileri aracılığıyla önceden tahminde bulunarak olayların gidişatına yön verebilmesini sağlayan bir beceri olarak ifade bulmaktadır (Goleman, 2006; Karadoğan, 2010). Literatürde, duygusal zeka ve kültürel zeka konularının ötesinde bir görüşle çalışanların birbirleriyle etkileşim kurabilme becerisini sosyal zeka konusunu ele almadan açıklayabilmenin mümkün olmadığı

belirtmiştir (Boyatsız, 2009; Genc ve Gulertekin Genc, 2018). Çünkü sosyal zeka bireyin kendisini ve çevresindeki sosyal ilişkileri anlayabilmesinde kilit rol oynamaktadır (Lathesh ve Vidya, 2018).

Thorndike (1920)'e göre sosyal zeka, insanları anlayabilme ve yönetebilme yeteneği ile insan ilişkilerinde akıllıca davranabilme yetisidir. Öğrenme kapasitesi, liderlik becerisi, takım çalışması, başarılı sosyal ilişkiler ve saygınlık ile yakından ilişkili olan sosyal zeka (Bellanca, 1997); başkalarının duygu ve düşüncelerini anlayarak ve sezilen duygular yönünde doğru bir biçimde yargıda bulunarak insanlarla ilgilenme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Walker ve Foley, 1973). Sosyal zekanın genel zekadan ayrımının yapılabilmesinin zorluğu, sosyal zeka tanımını belirsiz bir hale getirmektedir. Genel zekadan farklı bir kavram olan sosyal zekanın daha iyi anlaşılabilmesi için sosyal zeka profiline sahip kimselerin özelliklerini ifade etmekte fayda vardır. Buna göre, sosyal zeka seviyesi yüksek olan bireyler diğer insanların duygu, düşünce ve davranışlarındaki ipuçlarını fark edip tüm bunları değerlendirme konusunda başarılı olan ve bu başarıyı performanslarına yansıtabilen kimselerdir (Doğan, 2006).

Sosyal zeka ile ilgili yapılan tanımlardan yola çıkıldığında bu kavram ile ilgili sekiz önemli faktör göze çarpmaktadır. Bunları sırasıyla ifade etmek gerekirse; birinci faktörün insanları beden dillerinden, kullandıkları sözlü veya sözsüz iletişim yollarının ortaya çıkardığı verilerden yararlanarak anlamak, tanımak veya başka bir ifade ile onları okumak olduğu söylenebilir. İkinci faktör, insanları etkin bir şekilde dinleme; üçüncü faktör, insanlarla kolaylıkla anlaşabilme, iletişim ve etkileşim kurabilme becerisi; dördüncü faktör, diğer insanları etkileyebilme becerisi; beşinci faktör, sosyal ortamlarda kolay fark edilebilirlik ya da diğer bir ifade ile popülerlik; altıncı faktör, sorun çözme ve müzakere etme becerisi; yedinci faktör, ikna kabiliyeti ve son olarak sekizinci faktör ise, ne zaman ne yapacağını ya da nerede nasıl davranacağını kestirebilme becerisi olarak belirtilmektedir (Buzan, 2012).

Sosyal zekanın boyutlarına ilişkin pek çok araştırmacı çeşitli görüşler ileri sürmüşlerdir. Literatürde genel itibarıyla bilişsel ve davranışsal olmak üzere iki temel boyuttan bahsedilmektedir. Bu iki temel boyut altında hangi bileşenlerin olduğu konusunda yine farklı görüşler mevcuttur. Bu çalışmada ise sosyal zeka Silvera ve arkadaşları (2001) tarafından belirtilen üç alt boyutta incelenmektedir. Bu alt boyutlar; sosyal bilgi süreci, sosyal beceri ve sosyal farkındalık olarak sınıflandırılmıştır (Silvera vd., 2001): *Sosyal bilgi süreci*; bireyin diğer bireylerle olan ilişkisinde duygu ve düşünceleri anlayabilmesi, beden dili ile aktarılan tepkileri yorumlayabilmesi ve karşı tarafın beklentilerini tahmin edebilmesi gibi çeşitli becerilerinden oluşmaktadır. *Sosyal beceri*; davranışa dönüştürülmüş sosyallik olarak bilinmektedir. Bu alt boyut bireyin, sosyal ilişkilerinde akıllıca davranmasına işaret etmektedir. *Sosyal farkındalık*; bireyin bulunduğu koşullara kolay uyum sağlayabilme yeteneğidir. Sosyal farkındalığı yüksek olan bireyler karşılaştıkları davranış biçimlerinin ve olayların nedenlerinin farkında olarak duruma uygun davranış geliştirme becerisine sahip olabilmektedirler.

Yüksek sosyal zekaya sahip bir birey, diğer insanların duygu değişimlerini kolaylıkla fark ederek bu duygu durumları sonucu gösterdikleri davranışları kolaylıkla anlayabilme ve yorumlayabilme becerisine sahiptir. Bunun yanı sıra birey karşılıklı etkileşim gerektiren ikili ilişkilere ya da grup ilişkilerine kolay uyum sağlama, ilişki dinamiklerini tespit etme ve iyi iletişim kurabilme yetisine de sahip olmaktadır (Kızıltepe, 2012).

2.2. Örgütsel Sosyalleşme

Sosyalleşme, sosyal bir yapı içerisinde yaşayan bireyin sosyal kişiliğinin oluşmasında önemli bir etkiye sahip olan sosyal çevresi ile ilişkilerinde belirli norm ve davranış biçimlerini kabul etmesi, benimsemesi ve öğrenme düzeyi anlamında- topluma uyum sağlaması olarak tanımlanmaktadır (O'Sullivan, 1997; Çalık, 2006). Yaşamının büyük bir bölümünü iş hayatında geçiren bireyler için sosyalleşme süreci sadece bireysel olarak değil, aynı zamanda örgütsel yaşamda da önemli bir yer tutmaktadır. Bu bağlamda bireyin örgüt içerisindeki kurallara, ilişkilere ve davranışlara uyum sağlaması örgütsel sosyalleşme kavramını gündeme getirmiştir.

Örgütler içerisindeki sosyalleşme kavramı, özellikle en önemli zamanlardan biri olan işe başlangıç sürecinde ve çalışanların örgüt içerisindeki kültüre adapte edilmesinde kullanılan bir yol veya süreç olarak bilinmektedir (King vd. 2005; Çelik, 2012). Literatürde örgütsel sosyalleşme ile ilgili pek çok tanıma rastlamak mümkündür. Bu tanımlardan bazıları şu şekildedir: Örgütsel sosyalleşme, bir örgütte görev yapan çalışanların örgüt içerisindeki işlerin ve süreçlerin nasıl ilerlediği ile ilgili bilgi sahibi olduğu bir öğrenme sürecidir (Roberts ve Hunt, 1991; Vural, 2015). Örgütsel sosyalleşme; çalışanların örgütte var olan prosedür ve uygulamaların öğrenilmesini amaçlamasının

A. Develi

yanı sıra, söz konusu eski uygulamaların yerine getirilecek yeni uygulamaların örgüte kazandırılmasındaki gerekli sorumlulukların da öğrenildiği uzun soluklu bir süreçtir (Çapar, 2007; Çoruk vd., 2016). Örgütsel sosyalleşme, bireylerin örgütlerde oluşabilecek davranış yanlışlıklarını önlemek amacıyla örgütün kültürüne uygun, olumlu örgütsel davranışlar geliştirerek etkili birer çalışan olma yolunda kazandıkları bilgi, beceri ve davranışları edinme sürecidir (Özkalp, 2005; Klein ve Weaver, 2000).

Çalışanların örgüt ile aralarında bağ kurup kural ve davranışları içselleştirmelerinde sosyalleşme sürecinin etkinliğinin önemi oldukça büyüktür (Araza vd., 2013). Sosyalleşme ile birey, örgütün temel değerlerini, kültürünü, amaçlarını ve bu amaçlara ulaşmak için gerekli araçları ve kendisine düşen sorumlulukları, görevleri ve kendisinden beklenen davranışların neler olduğu ile ilgili bilgileri öğrenmiş olmaktadır (Yüksel, 2007). Çalışanların başarılı bir şekilde sosyalleşmesi; işte kalma niyetini arttıran, daha yüksek verimlilik sağlayan ve dolayısıyla işe alım ve eğitim maliyetlerini azaltan bir durum olması sebebiyle önem arz etmektedir (Kowtha, 2018). Örgütsel sosyalleşme sürekli ihtiyaç duyulan bir süreçtir. Çünkü kurumlarda yeni işe başlayan çalışanların ötesinde her an kadro ve pozisyon değişiklikleri söz konusu olabilmektedir (Spagnoli, 2017). Tüm bunlardan yola çıkılarak örgütsel sosyalleşmenin amacının; çalışanların tutum ve değerlerinin örgütün tutum ve değerleri ile adaptasyonunu gerçekleştirerek, çalışanın etkili bir üye olmasını sağlamak olduğunu söylemek mümkündür (Kartal, 2008). Ancak, bunların yanı sıra, örgütsel sosyalleşmenin yalnızca birey üzerinde gerçekleşen bir süreç olmadığı da bilinmesi gereken bir durumdur. Çalışanın örgüt içerisine dahil olması ile birlikte, çalışan ile örgüt arasında psikolojik bir sözleşme başlamış olmaktadır. Bu sözleşme karşılıklı etkileşimi gerektirmektedir. Bu doğrultuda bireyin uyum sürecinde örgütten aldığı etkinin de sosyalleşme sürecinde önemli bir unsur olarak ortaya çıktığı bilinmelidir (Vos vd., 2003).

Örgütsel sosyalleşmenin tam anlamıyla anlaşılabilmesi için pek çok araştırmacı kavramın boyutlarını tespit etmek üzere çalışmışlardır. Bu araştırmacılardan Chao ve arkadaşları (1994) örgütsel sosyalleşmeyi; örgütün tarihçesi, örgütün dili, örgütün politikaları, örgütteki kişiler, örgütün amaç ve değerleri ve çalışanın performans yeterliliği olmak üzere toplamda altı alt boyutta ele almışlardır. Bu boyutlar çalışanların örgütsel sosyalleşme sürecinde örgüte ait ne tür bilgileri öğrendiklerini ifade etmektedir. Söz konusu boyutların tanımları şu şekildedir (Chao vd., 1994; Çavuş, 2012; Erdoğan, 2012): Örgütün tarihçesi; bireyin örgüte tam bir uyum sağlayabilmesi için örgüte ilişkin gelenekleri, törenleri ve kültürel geçmişi öğrenmesini içermektedir. Örgütün politikaları; bireyin içinde bulunduğu örgütte var olan formel ve informal iş ilişkilerini ve güç yapısını öğrenmesini içermektedir. Örgütün dili; bireyin mesleğine ilişkin teknik dilin yanı sıra örgüt içerisinde kullanılan ve örgüte özgü olan kısaltmalar, işaretler ve kodlara ilişkin bilgileri içermektedir. Örgütün amaç ve değerleri; bireyin gerek yazılı olan gerekse yazılı olmayan örgütün gelecek hedeflerini, misyonunu, vizyonunu, örgütün var olmasında etkili olan değerleri öğrenmesini ve benimsemesini içermektedir. Örgütteki kişiler; bireyin örgüt içerisinde görev yapan diğer kişiler ile ilişkisini ve iletişimini içermektedir. Çalışanın performans yeterliliği; bireyin örgüte kabul aldığı pozisyona ilişkin mesleki deneyim, gerekli beceri ve yetenekleri kazanma ve uygulayabilmesine yönelik durumları kapsamaktadır. Birey söz konusu bu konulardan elde ettiği bilgiler ve gözlemler neticesinde örgütsel sosyalleşme sürecini tamamlamaktadır (Haueter vd., 2003).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Anket tekniği ve kolayda örnekleme yöntemi aracılığıyla 219 çalışandan veri toplanmıştır. Anket formu ile elde edilen veriler istatistik paket programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Öncelikle katılımcılardan elde edilen verilerin analizlere hazır hale getirilmesi için kayıp değerler (missing values) incelenmiş ve 18 adet anket formu kayıp değer sebebiyle veri setinden çıkarılmıştır. Sonrasında uç değerlere (outliers) bakılmıştır. 1 adet anket formu da uç değere sahip olduğu için veri setinden çıkarılmıştır. Sorunlu anket formları çıkarıldıktan sonra veri setindeki nihai katılımcı sayısı 200 kişidir (n=200).

Araştırmada kendi kendini değerlendirme yönteminin kullanılması, birden çok ölçeğin aynı anket formu üzerinde yer alması ve tüm ölçeklerin katılımcılar tarafından aynı zamanda değerlendirilmesi sebebiyle oluşabilecek ortak yöntem sapmasını belirlemek için Harman'ın tek faktör testi kullanılmıştır. Döngüsüz faktör analizi aracılığıyla test edilen tüm maddeler tek bir boyutta toplanmayarak çok boyutlu bir yapı sergilemiş ve bu sebeple ortak yöntem sapması sorununun olmadığı bulgulanmıştır (Podsakoff vd., 2003).

A. Develi

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek üzere çarpıklık-basıklık (skewness-kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Buna göre verilerin normal dağılım göstermesi için çarpıklık değerlerinin en fazla |3| ve basıklık değerlerinin en fazla |10| olması gerekmektedir (Kline, 2011; Özşahin vd., 2017). Araştırmada kullanılan ölçeklerin her bir sorusuna ait çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde en fazla olan çarpıklık değerinin -2,09 ve en fazla olan basıklık değerinin 6,38 olduğu görülmüş ve böylelikle verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sebeple araştırmada parametrik analizler kullanılmıştır.

3.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini Türkiye'nin farklı şehir ve meslek gruplarındaki kamu ve özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır. Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında; 200 adet katılımcının %61.5'inin (123 kişi) erkek, %38.5'inin (77 kişi) kadın olduğu görülmüştür. Katılımcıların %54'ü (108 kişi) 26-35 yaş aralığı ile en büyük payı oluşturmaktadır. Sonrasında %26'lık (52 kişi) bir pay ile 36-45 yaş arasındaki katılımcılar yer almaktadır. %11'lik (22 kişi) dilim 18-25 yaş arasındaki katılımcıları temsil ederken, en küçük payı %9 (18 kişi) oranı ile 46 ve üstü yaş grubu teşkil etmektedir. Katılımcıların %69'u (138 kişi) lisans düzeyinde eğitimlidir. Bu oranı %15 (30 kişi) ile yüksek lisans düzeyinde eğitimliler, %7 (14 kişi) ile lise düzeyinde eğitimliler, %6.5 (13 kişi) ile önlisans düzeyinde eğitimliler ve %2.5 (5 kişi) ile doktora düzeyinde eğitimli olanlar takip etmektedir. Çalışılan sektör türüne göre ise katılımcılar %56.5 oranı (113 kişi) ile kamu sektörü ve %43.5 oranı (87 kişi) ile özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır. Mevcut işyerinde çalışma süresi olarak en büyük payı %56 oranı (112 kişi) ile 2-8 yıl arası çalışanlar oluştururken en küçük payı %3 oranı (6 kişi) ile 15-20 yıl arası çalışanlar oluşturmaktadır. Diğer yandan iş hayatındaki toplam çalışma süresi olarak en büyük payı %41.5 oranı (83 kişi) ile 2-8 yıl arası çalışanlar oluştururken, en küçük payı %11 oranı (22 kişi) ile 21 yıl ve üzeri çalışanlar oluşturmaktadır.

3.2. Ölçekler

Sosyal zekayı ölçmek için Silvera ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen ve Türkiye örneklemindeki geçerlilik ve güvenilirliği Doğan ve Çetin (2009) tarafından yapılan, 21 ifade ve 3 boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin boyutları; sosyal bilgi süreci (8 ifade), sosyal beceri (6 ifade) ve sosyal farkındalık (7 ifade) şeklindedir. Sosyal zeka ölçeğinin örnek bir ifadesi: "Bir açıklama yapmalarına gerek duymadan insanların ne yapmaya çalıştıklarını çoğunlukla anlarım."

Örgütsel sosyalleşmeyi ölçmek için Chao ve arkadaşları (1994) tarafından geliştirilen ve Türkiye örneklemindeki geçerlilik ve güvenilirliği Özçelik (2008) tarafından yapılan, 6 boyut ve 34 ifadeden oluşan ölçekten faydalanılmıştır. Ölçeğin boyutları; örgütün tarihçesi (5 ifade), örgütün dili (5 ifade), örgütün politikaları (6 ifade), örgütteki kişiler (6 ifade), örgütün amaç ve değerleri (7 ifade) ve çalışanın performans yeterliliği (5 ifade) şeklindedir. Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin örnek bir ifadesi: "Çalışma grubum içerisindeki diğer bireyler tarafından kolaylıkla *ekipten biri* olarak tanımlanabilirim."

Tüm ölçeklerdeki ifadeler Beşli Likert ölçeği ile puanlandırılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum). Anketin giriş bölümünde, çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalışılan sektör, mevcut kurumda çalışma süresi ve iş hayatındaki toplam çalışma süresini ölçen sorular yer almaktadır.

3.3. Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi

Katılımcıların sosyal zeka ve örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı istatistik analizi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ait içsel tutarlılıkları değerlendirmek amacıyla da Cronbach's Alfa (α) yöntemiyle güvenilirlik analizi yapılmıştır (Cronbach, 1951). Güvenilirlik analizinde örgütsel sosyalleşme ölçeğinin örgütün dili boyutundaki: "Mesleğimle ilgili özel kelime ve terimleri çok iyi bilmiyorum" ifadesi güvenilirlik düzeyini önemli ölçüde düşürdüğü için modelden çıkarılmıştır. Ölçeklere ait tanımlayıcı istatistik ve güvenilirlik düzeyleri Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

| Ölçekler | Alt sınır | Üst sınır | MR | \bar{x} | SD | İfade sayısı | α |
|-----------------------------|-----------|-----------|------|-----------|-----|--------------|----------|
| Sosyal zeka | 2.58 | 5.00 | 3.79 | 3.90 | .43 | 21 | .81 |
| Sosyal bilgi süreci | 2.29 | 5.00 | 3.64 | 3.93 | .49 | 8 | .74 |
| Sosyal beceri | 2.33 | 5.00 | 3.66 | 3.94 | .66 | 6 | .76 |
| Sosyal farkındalık | 2.00 | 5.00 | 3.50 | 3.81 | .58 | 7 | .62 |
| Örgütsel sosyalleşme | 2.53 | 5.00 | 3.76 | 4.09 | .53 | 34 | .92 |
| Örgütün tarihçesi | 1.60 | 5.00 | 3.30 | 4.06 | .68 | 5 | .72 |
| Örgütün dili | 1.00 | 5.00 | 3.00 | 3.91 | .75 | 4 | .64 |
| Örgütün politikaları | 2.67 | 5.00 | 3.83 | 4.13 | .58 | 6 | .73 |
| Örgütteki kişiler | 2.25 | 5.00 | 3.62 | 4.11 | .63 | 6 | .73 |
| Örgütün amaç ve değerl. | 1.67 | 5.00 | 3.33 | 4.08 | .63 | 7 | .79 |
| Çalışanın perf. yeterliliği | 1.80 | 5.00 | 3.40 | 4.19 | .64 | 5 | .77 |

Not: n=200, MR: Açıklık orta değeri, \bar{x} : Ortalama, SD: Standart sapma, α : Cronbach's Alfa katsayısı

Yapılan tanımlayıcı istatistik analizi sonucunda ölçülen değişkenlerin alt sınır puanları sabit çıkmadığı için alt sınır ve üst sınır puanlarının ikiye bölünmesiyle elde edilen açıklık orta değeri (MR) ile katılımcıların ilgili değişkene ilişkin düzeyini gösteren ortalama (\bar{x}) değerlerinin uzaklığı kıyaslanmıştır. Buna göre bir bütün olarak sosyal zeka (MR=3.79, \bar{x} =3.90) ve örgütsel sosyalleşme (MR=3.76, \bar{x} =4.09) değişkenlerinin orta düzeylerde olduğu görülmektedir. Alt boyutlara bakıldığında ise; sosyal zekanın boyutlarına ait en yüksek değerin sosyal farkındalık boyutunda olduğu (MR=3.50, \bar{x} =3.81), hemen sonrasında sosyal bilgi süreci boyutunun geldiği (MR=3.64, \bar{x} =3.93) ve en düşük değerin sosyal beceri boyutunda olduğu (MR=3.66, \bar{x} =3.94) görülmektedir. Örgütsel sosyalleşmenin boyutlarına ait en yüksek değerin örgütün dili boyutunda olduğu (MR=3.00, \bar{x} =3.91), en düşük değerin ise örgütün politikaları boyutunda olduğu (MR=3.83, \bar{x} =4.13) görülmektedir.

Güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde sosyal zeka (α =0.81) ve örgütsel sosyalleşme (α =0.92) ölçeklerine ait genel alfa katsayısı düzeyi literatürde genel kabul görmüş olan $\alpha \geq 0.70$ eşiğinin üzerindedir (Nunnally, 1978). İlgili ölçeklerin boyutlarına bakıldığında ise sadece sosyal zekaya ait sosyal farkındalık boyutunun (α =0.62) ve örgütsel sosyalleşmeye ait örgütün dili boyutunun (α =0.64) alfa katsayısı $\alpha \geq 0.70$ eşiğinin altındadır. Ancak zaten ilgili ölçeklerin Türkiye örneklemindeki geçerliliğini yapan çalışmalarda da sosyal farkındalık boyutu alfa katsayısı α =0.67 (Doğan ve Çetin, 2009) ve örgütün dili boyutu alfa katsayısı α =0.60 olarak elde edilmiştir (Özcelik, 2008). Nitekim literatürde 0.50'nin üzerinde olan alfa katsayılarının da bir içsel tutarlılık göstergesi olduğu öne sürülmüştür (Bowling, 2002; Bayyurt ve Kılıç, 2017). Bu değerlendirmelerden hareketle tüm değişkenlere ait Cronbach Alfa değerleri ölçeklerin içsel tutarlılıklarının güvenilir düzeyde var olduğunu göstermektedir.

3.4. Korelasyon Analizi

Sosyal zeka ve örgütsel sosyalleşme değişkenlerinin birlikte değişme yönlerini ve şiddetlerini belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizinin sonuçları Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2. Korelasyon Analizi Sonuçları

| Değişkenler | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----|
| 1. Sosyal bilgi süreci | 1 | | | | | | | | | |
| 2. Sosyal beceri | ,38** | 1 | | | | | | | | |
| 3. Sosyal farkındalık | ,26** | ,39** | 1 | | | | | | | |
| 4. Örgütsel sosyalleşme | ,45** | ,41** | ,45** | 1 | | | | | | |
| 5. Örgütün tarihçesi | ,31** | ,28** | ,38** | ,87** | 1 | | | | | |
| 6. Örgütün dili | ,23** | ,22** | ,30** | ,76** | ,65** | 1 | | | | |
| 7. Örgütün politikaları | ,47** | ,44** | ,45** | ,89** | ,76** | ,58** | 1 | | | |
| 8. Örgütteki kişiler | ,50** | ,42** | ,38** | ,78** | ,58** | ,46** | ,69** | 1 | | |
| 9. Örgütün amaç ve değerleri | ,28** | ,35** | ,37** | ,83** | ,67** | ,55** | ,70** | ,64** | 1 | |
| 10. Çalışanın perf. yeterliliği | ,44** | ,32** | ,30** | ,77** | ,60** | ,52** | ,66** | ,57** | ,49** | 1 |

* işareti $p < 0.05$ anlamlılık düzeyini, ** işareti $p < 0.01$ anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Sosyal zekaya ait üç boyut ile örgütsel sosyalleşmenin bütünü ve altı boyutu arasında yapılan Pearson korelasyon analizine göre, tüm değişkenler arasında %1 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlı, pozitif yönlü ve genel itibarıyla orta düzeyli ($r=0.30-0.70$) ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Bu bulgulardan hareketle çalışanların sosyal zeka düzeyi arttıkça örgütsel sosyalleşme düzeylerinin de artacağı sonucuna ulaşılabılır.

3.5. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımsız değişken olan sosyal zekanın üç boyutuna karşılık bağımlı değişken olan örgütsel sosyalleşmenin bütünü ve altı boyutuyla ayrı ayrı çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizinin sonuçları Tablo 3’de görülmektedir.

Öncelikle kurulan modelde doğru sonuçlara ulaşabilmek için ölçme hataları ve hatalar arasındaki ilişkilere yönelik regresyon varsayımlarından sapmalar olup olmadığı kontrol edilmiştir. Buna göre, tüm değişkenlerin Durbin-Watson değeri (D-W) 1 ile 3 arasındaki eşik değerler içinde yer aldığı için hata terimlerinin arasında ilişki olmadığı yani otokorelasyon (serial correlation) probleminin olmadığı görülmüştür (Field, 2009). Bununla birlikte, bağımsız değişkenlerin varyans büyütme faktör (variance inflation factor) değerleri (VIF) 5’ten küçük olduğu için çoklu doğrusallık (multicollinearity) probleminin olmadığı tespit edilmiştir (O’Brien, 2007).

İlk regresyon modelinde bağımsız değişkenler olan sosyal zeka boyutları ile bağımlı değişken olan örgütsel sosyalleşme arasında çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlara göre; belirlilik katsayısı, sosyal zekanın bu modelin %34’ünü açıkladığını göstermektedir ($R^2=0.34$). F değeri %1 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır [$F_{(3,196)}=34.380, p < 0.001$]. Yani bir bütün olarak örgütsel sosyalleşme değişkenini sosyal zeka ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür. Standardize edilmiş beta değerlerinden hareketle bu ilişkideki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri etkileme sırasına bakıldığında; en büyük etki sırasıyla sosyal bilgi süreci ($\beta=0.301$), sosyal farkındalık ($\beta=0.298$) ve sosyal beceri ($\beta=0.181$) boyutundadır. Görülmektedir ki; sosyal bilgi süreci, sosyal farkındalık ve sosyal beceri çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyini arttırmaktadır.

Tablo 3. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

| | Bağımsız değişkenler ^a | Bağımlı değişken | β | R ² | F | p | D-W |
|---|-----------------------------------|----------------------------------|---------|----------------|--------|------|------|
| 1 | Sosyal bilgi süreci | Örgütsel sosyalleşme | ,301** | ,345 | 34,380 | ,000 | 1,72 |
| | Sosyal beceri | | ,181** | | | | |
| | Sosyal farkındalık | | ,298** | | | | |
| 2 | Sosyal bilgi süreci | Örgütün tarihçesi | ,199** | ,205 | 16,856 | ,000 | 1,80 |
| | Sosyal beceri | | ,092 | | | | |
| | Sosyal farkındalık | | ,299** | | | | |
| 3 | Sosyal bilgi süreci | Örgütün dili | ,146* | ,124 | 9,286 | ,000 | 2,01 |
| | Sosyal beceri | | ,074 | | | | |
| | Sosyal farkındalık | | ,239** | | | | |
| 4 | Sosyal bilgi süreci | Örgütün politikaları | ,321** | ,375 | 39,145 | ,000 | 1,77 |
| | Sosyal beceri | | ,202** | | | | |
| | Sosyal farkındalık | | ,291** | | | | |
| 5 | Sosyal bilgi süreci | Örgütteki kişiler | ,375** | ,356 | 36,042 | ,000 | 2,07 |
| | Sosyal beceri | | ,198** | | | | |
| | Sosyal farkındalık | | ,211** | | | | |
| 6 | Sosyal bilgi süreci | Örgütün amaç ve değerleri | ,138* | ,210 | 17,372 | ,000 | 1,57 |
| | Sosyal beceri | | ,200** | | | | |
| | Sosyal farkındalık | | ,263** | | | | |
| 7 | Sosyal bilgi süreci | Çalışanın performans yeterliliği | ,351** | ,246 | 21,275 | ,000 | 1,99 |
| | Sosyal beceri | | ,129 | | | | |
| | Sosyal farkındalık | | ,157* | | | | |

Not: β : Standardize edilmiş Beta katsayısı, R²: Belirlilik katsayısı, F: F testi istatistiği, p: İstatistiksel anlamlılık düzeyi, D-W: Durbin-Watson değeri.

^a Bağımsız değişkenlerin varyans büyütme faktör değerleri: SBS=1.19, SB=1.31, SF=1.20

* işareti p<0.05 anlamlılık düzeyini, ** işareti p<0.01 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

İkinci regresyon modelinde bağımsız değişkenler olan sosyal zeka boyutları ile bağımlı değişken olan örgütün tarihçesi arasında çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlara göre; belirlilik katsayısı sosyal zekanın bu modelin %20'sini açıkladığını göstermektedir (R²=0.20). F değeri %1 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır [F_(3,196)=16.856, p<0.001]. Yani örgütün tarihçesi değişkenini sosyal zeka ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür. Standardize edilmiş beta değerlerinden hareketle bu ilişkideki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri etkileme sırasına bakıldığında; en büyük etki sırasıyla sosyal farkındalık (β =0.299) ve sosyal bilgi süreci (β =0.199) boyutundadır. Sosyal beceri boyutu anlamsız olması sebebiyle bir etki göstermemiştir (p>0.05). Görülmektedir ki; sosyal farkındalık ve sosyal bilgi süreci çalışanların örgütün tarihçesine dair bilgi düzeyini arttırmaktadır.

Üçüncü regresyon modelinde bağımsız değişkenler olan sosyal zeka boyutları ile bağımlı değişken olan örgütün dili arasında çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlara göre; belirlilik katsayısı sosyal zekanın bu modelin %12'sini açıkladığını göstermektedir (R²=0.12). F değeri %1 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır [F_(3,196)=9.286, p<0.001]. Yani örgütün dili değişkenini sosyal zeka ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür. Standardize edilmiş beta değerlerinden hareketle bu ilişkideki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri etkileme sırasına bakıldığında; en büyük etki sırasıyla sosyal farkındalık (β =0.239) ve sosyal bilgi süreci (β =0.146) boyutundadır. Sosyal beceri boyutu anlamsız olması sebebiyle bir etki göstermemiştir (p>0.05). Görülmektedir ki; sosyal farkındalık ve sosyal bilgi süreci çalışanların örgütün diline dair bilgi düzeyini arttırmaktadır.

A. Develi

Dördüncü regresyon modelinde bağımsız değişkenler olan sosyal zeka boyutları ile bağımlı değişken olan örgütün politikaları arasında çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlara göre; belirlilik katsayısı sosyal zekanın bu modelin %37'sini açıkladığını göstermektedir ($R^2=0.37$). F değeri %1 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır [$F_{(3,196)}=39.145, p<0.001$]. Yani örgütün politikaları değişkenini sosyal zeka ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür. Standardize edilmiş beta değerlerinden hareketle bu ilişkideki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri etkileme sırasına bakıldığında; en büyük etki sırasıyla sosyal bilgi süreci ($\beta=0.321$), sosyal farkındalık ($\beta=0.291$) ve sosyal beceri ($\beta=0.202$) boyutundadır. Görülmektedir ki; sosyal bilgi süreci, sosyal farkındalık ve sosyal beceri çalışanların örgütün politikalarına dair bilgi düzeyini arttırmaktadır.

Beşinci regresyon modelinde bağımsız değişkenler olan sosyal zeka boyutları ile bağımlı değişken olan örgütteki kişiler arasında çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlara göre; belirlilik katsayısı sosyal zekanın bu modelin %35'ini açıkladığını göstermektedir ($R^2=0.35$). F değeri %1 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır [$F_{(3,196)}=36,042, p<0.001$]. Yani örgütteki kişiler değişkenini sosyal zeka ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür. Standardize edilmiş beta değerlerinden hareketle bu ilişkideki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri etkileme sırasına bakıldığında; en büyük etki sırasıyla sosyal bilgi süreci ($\beta=0.375$), sosyal farkındalık ($\beta=0.211$) ve sosyal beceri ($\beta=0,198$) boyutundadır. Görülmektedir ki; sosyal bilgi süreci, sosyal farkındalık ve sosyal beceri çalışanların örgütteki kişiler ile ilişki kurma düzeyini arttırmaktadır.

Altıncı regresyon modelinde bağımsız değişkenler olan sosyal zeka boyutları ile bağımlı değişken olan örgütün amaç ve değerleri arasında çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlara göre; belirlilik katsayısı sosyal zekanın bu modelin %21'ini açıkladığını göstermektedir ($R^2=0.21$). F değeri %1 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır [$F_{(3,196)}=17,372, p<0.001$]. Yani örgütün amaç ve değerleri değişkenini sosyal zeka ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür. Standardize edilmiş beta değerlerinden hareketle bu ilişkideki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri etkileme sırasına bakıldığında; en büyük etki sırasıyla sosyal farkındalık ($\beta=0.263$), sosyal beceri ($\beta=0.200$) ve sosyal bilgi süreci ($\beta=0.138$) boyutundadır. Görülmektedir ki; sosyal farkındalık, sosyal beceri ve sosyal bilgi süreci çalışanların örgütün amaç ve değerlerini anlama düzeyini arttırmaktadır.

Yedinci regresyon modelinde bağımsız değişkenler olan sosyal zeka boyutları ile bağımlı değişken olan çalışanın performans yeterliliği arasında çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlara göre; belirlilik katsayısı sosyal zekanın bu modelin %24'ini açıkladığını göstermektedir ($R^2=0.24$). F değeri %1 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır [$F_{(3,196)}=21,275, p<0.001$]. Yani çalışanın performans yeterliliği değişkenini sosyal zeka ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür. Standardize edilmiş beta değerlerinden hareketle bu ilişkideki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri etkileme sırasına bakıldığında; en büyük etki sırasıyla sosyal bilgi süreci ($\beta=0.351$) ve sosyal farkındalık ($\beta=0.157$) boyutundadır. Sosyal beceri boyutu anlamsız olması sebebiyle bir etki göstermemiştir ($p>0.05$). Görülmektedir ki; sosyal bilgi süreci ve sosyal farkındalık çalışanların performans yeterliliği düzeyini arttırmaktadır.

3.6. Bağımsız Örneklem t Testi

Sosyal zeka ve boyutlarına yönelik düzeyin çalışılan sektör türüne göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan t Testi'nin sonucuna göre; sadece sosyal beceri boyutu istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Ortalama değerlerine bakıldığında ise; sosyal beceriye ait en yüksek düzeyin sırasıyla özel sektör çalışanlarında ($\bar{x}=4.06$) ve kamu sektörü çalışanlarında ($\bar{x}=3.85$) olduğu görülmektedir. Ortalama değerlerindeki farklılığın büyük olmamasıyla birlikte, özel sektör çalışanlarının sosyal beceri düzeylerinin kamu sektörü çalışanlarına göre daha fazla olduğu istatistiksel olarak ortaya çıkmıştır.

Örgütsel sosyalleşme ve boyutlarına yönelik düzeyin çalışılan sektör türüne göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan t Testi'nin sonucuna göre; sadece bir bütün olarak örgütsel sosyalleşme ($p<0.05$) ile örgütün tarihçesi ($p<0.01$), örgütün politikaları ($p<0.01$) ve çalışanın performans yeterliliği ($p<0.05$) boyutları istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ortalama değerlerine bakıldığında ise; bir bütün olarak örgütsel sosyalleşmeye ait en yüksek düzeyin sırasıyla özel sektör çalışanlarında ($\bar{x}=4.18$) ve kamu sektörü çalışanlarında ($\bar{x}=4.02$) olduğu, örgütün tarihçesi boyutuna ait en yüksek düzeyin sırasıyla özel sektör çalışanlarında ($\bar{x}=4.22$) ve kamu sektörü çalışanlarında ($\bar{x}=3.94$) olduğu, örgütün politikaları boyutuna ait en yüksek düzeyin sırasıyla özel sektör çalışanlarında ($\bar{x}=4.25$) ve kamu sektörü çalışanlarında ($\bar{x}=4.04$) olduğu ve

çalışanın performans yeterliliği boyutuna ait en yüksek düzeyin sırasıyla yine özel sektör çalışanlarında (=4.29) ve kamu sektörü çalışanlarında (\bar{x} =4.11) olduğu görülmektedir. Ortalama değerlerindeki farklılığın büyük olmamasıyla birlikte, özel sektör çalışanlarının bir bütün olarak örgütsel sosyalleşme ile örgütün tarihçesi, örgütün politikaları ve çalışanın performans yeterliliğine dair düzeylerinin kamu sektörü çalışanlarına göre daha fazla olduğu istatistiksel olarak ortaya çıkmıştır.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma ile Sosyal Öğrenme Teorisi (1963) temel alınarak çalışanların sosyal zeka düzeylerinin, örgüte uyum sağlama olarak da bilinen, örgütsel sosyalleşme üzerindeki etkisini keşfetmek amaçlanmıştır. Bu amaçla sosyal bilgi süreci, sosyal beceri ve sosyal farkındalık olmak üzere üç boyuttan oluşan sosyal zekanın; bir bütün olarak örgütsel sosyalleşmeye ve örgütsel sosyalleşmenin boyutları olan örgütün tarihçesi, örgütün dili, örgütün politikaları, örgütteki kişiler, örgütün amaç ve değerleri ve çalışanın performans yeterliliği üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bu kapsamda Türkiye'nin farklı şehir ve meslek gruplarındaki kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde uygulamalı bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Sosyal zeka değişkenlerinin örgütsel sosyalleşme ile ilişkisi korelasyon ve regresyon analizi yardımıyla belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda sosyal zeka-örgütsel sosyalleşme ilişkisine yönelik ilişkisel ve yordayıcı (açıklayıcı) bulgular elde edilmiştir.

İlişkisel sonucu anlamında bu çalışma, çalışanların sosyal zeka düzeyinin artması durumunda örgütsel sosyalleşme düzeylerinin de artacağını göstermektedir. Yordayıcılık sonucu anlamında ise bu çalışma; sosyal zekanın boyutları olan sosyal bilgi süreci ve sosyal farkındalığın, bir bütün olarak örgütsel sosyalleşmeyi ve örgütsel sosyalleşmenin tüm boyutlarını açıklamada anlamlı katkı yaptığı, yani örgütsel sosyalleşmeyi arttırdığını bulgulamıştır. Diğer yandan sosyal zekanın sosyal beceri boyutunun, bir bütün olarak örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sosyalleşmenin örgütün politikaları, örgütteki kişiler ve örgütün amaç ve değerlerini açıklamada anlamlı katkı yaptığı, yani bu değişkenleri arttırdığı ancak; sosyal becerinin örgütsel sosyalleşmenin örgütün tarihçesi, örgütün dili ve çalışanın performans yeterliliği boyutlarını açıklamada anlamlı bir katkı yapmadığı tespit edilmiştir. Çalışmanın söz konusu sonuçlarını tartışabilmek için, yerli ve yabancı literatürde bu iki değişkeni bir arada inceleyen çalışma bulunmaması sebebiyle, sosyal zeka ile örgütsel sosyalleşmeye yakın konular sayılabilecek örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, örgütsel öğrenme ve iş doyumunu gibi konular arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara bakılmıştır (Yıldırım 2006; Seal vd., 2006; Çavuş vd., 2017b, Karadoğan, 2010). Söz konusu çalışmaların sonuçlarının bu araştırmanın bulguları ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Araştırmada sosyal zeka ve boyutlarının ve örgütsel sosyalleşme ve boyutlarının çalışılan sektör türüne göre farklılık gösterip göstermediği de tespit edilmeye çalışılmıştır. Buna göre, özel sektör çalışanlarının, sosyal zekalarının bir göstergesi olan, sosyal beceri düzeylerinin kamu sektörü çalışanlarına göre daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer yandan, yine özel sektör çalışanlarının, örgütsel sosyalleşmelerinin bir göstergesi olan, örgütün tarihçesi, örgütün politikaları ve çalışanın performans yeterliliğine dair bilgi düzeylerinin kamu sektörü çalışanlarına göre daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmanın örgütsel sosyalleşme değişkenine ilişkin yaklaşımında diğer örgütsel sosyalleşme çalışmalarından farklı bir yanı bulunmaktadır. Çünkü bu araştırmada çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyini ölçmek için kullanılan ölçek, örgütsel sosyalleşmenin aşamaları ve taktikleri üzerine değil çalışanların örgütsel sosyalleşme sürecinde hangi tür örgütsel bilgileri öğrendikleri üzerine odaklanmaktadır (Chao vd., 1994). Bu anlamda Sosyal Öğrenme Teorisi'nin (1963) iş hayatındaki yerine bakıldığında; gündelik hayatta olduğu gibi birçok davranış örgütlerde de modellerin gözlemlenmesi yoluyla kazanıldığı için söz konusu teorinin iş hayatındaki öğrenme süreçlerini açıklaması anlamında önemli bir kuram olduğu söylenebilir (Wood ve Bandura, 1989). Sosyal öğrenme teorisinin iş hayatına olan etkileri; bireyin kendisindeki değişiklik, bilişsel yapısındaki değişiklik, davranışlarındaki değişiklik, bireyin yanılması yoluyla değişmesi ve bireysel yansıtma olarak ortaya çıkmaktadır (Bandura, 2002). Buradan hareketle örgütlerin hedef ve amaçlarına ulaşmalarında çok büyük önem arz eden çalışanların arzulanan tutum ve davranışları sergilemeleri konusunda, çalışanların takip edeceği rol modeli önem taşımakta ve bu konuda üst yönetimin çalışanların öğrenme sürecine faydalı olabilmesi için uygun yönetici ve liderleri belirlemesi gerekmektedir (McCormick vd., 2015). Bununla birlikte, örgütsel işlevselliği arttırmak ve bireylerin iş arkadaşlarıyla kendi aralarında da sergileyebilecekleri olumlu tutum ve davranışlar oluşturmak amacıyla doğru

A. Develi

davranan çalışanlar ödüllendirilerek, diğer çalışanlar tarafından model alınması ve böylece olumlu davranışların pekiştirilmesi sağlanmalıdır. Örgüt yönetimi ile çalışanlar arasında ve çalışanların kendi aralarında etkili bir iletişim ağı kurularak karşılıklı bir öğrenme ortamı sağlanmalıdır (Wood ve Bandura, 1989). Öğrenme süreci sonucunda hem bireysel hem de örgütsel amaçlara göre düzenlemeler yapıldığında söz konusu örgütsel amaçlara ulaşılması daha kolay ve hızlı hale gelecektir (Ateş, 2017).

Sosyal zekanın; çalışanların sosyalleşmelerinde ve görev ve sorumluluklarını örgüt amaçları doğrultusunda etkili bir biçimde yerine getirebilmelerinde önem arz ettiği ve bu sebeplerle sosyal zekanın başlı başına örgütsel bir kazanım olarak görülmesinin gerekliliği ortaya çıkmış bulunmaktadır. Yöneticiler, özellikle işe yeni giren çalışanların uyum süreçlerinde, bireylerin beceri ve yeteneklerini göz önünde bulundurarak bireysel amaçlarla örgütsel amaçları uyumlaştırma süreçlerini destekler ve örgütsel normların gelişmesini bu yönde şekillendirmeye çalışırlar. Bu anlamda örgütsel sosyalleşmenin gerçekleşebilmesi için uygun zeminin hazırlanması, bu konuda yöntemler ve uygulamalar geliştirilmesi ve nihayet tüm bunları yaparken çalışanların sosyal zeka düzeyinin de hesaba katılması örgüt ve örgütün tüm paydaşları için kazançlı bir yaklaşım olacaktır.

Bu çalışmanın, sosyal zeka ve örgütsel sosyalleşme kavramlarını ilk olarak bir arada incelemesi sebebiyle, bilimsel birikime ve iş hayatına sağlayacağı katkı bakımından özgün bir değeri bulunmaktadır. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiler ilk defa incelendiği için kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış ve örneklem çerçevesi sadece kamu ve özel sektör olarak sınırlandırılmıştır. Gelecek dönem araştırmalarında, daha özel bir örneklem çerçevesi anlamında, belirli bir örgütsel kültür veya belirli bir meslek grubu üzerine odaklanıldığında daha açıklayıcı bulgulara ulaşılabileceği düşünülmektedir. Ayrıca ideal örneklem büyüklüğü hesaplanarak elde edilen bulguların evrene genellenebilmesi de sağlanabilir. Diğer yandan gelecek dönem çalışmalarında, bu araştırmada olduğu gibi nicel (kantitatif) yöntem değil de, nitel (kalitatif) bir yöntem kullanılması sosyal zeka ve örgütsel sosyalleşme ilişkisine farklı bir perspektiften bakılabilmesini sağlayabilir. Son olarak sosyal zeka ve örgütsel sosyalleşme ilişkisinde rol oynayabilecek aracı (mediator), düzenleyici (moderator), aracılığı düzenleyici (moderated mediation) ve düzenleyiciliğe aracı (mediated moderation) değişkenler yönetim ve örgüt teorilerinin kılavuzluğu aracılığıyla tespit edilerek daha kapsamlı araştırmalar gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Albretch, K. (2006). *Social Intelligence: The New Science of Success*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Araza, A., Aslan, G. ve Bulut, Ç. (2013). "Örgütsel Sosyalleşme: Bir Literatür Taraması", *Journal of Yasar University*, 8(32), 5556-5582.
- Ateş, F. (2017). *Yönetim ve Strateji: 101 Teori ve Yaklaşım*. (Ed: Ö. Turunç ve H. Turgut), Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Bahn, D. (2001). "Social Learning Theory: Its Application in the Context of Nurse Education". *Nurse Education Today*, 21(2), 110-117.
- Bandura, A. (1963). *Social Learning and Personality Development*. Holt, Rinehart, and Winston, New York.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, NJ, US
- Bandura, A. (2002). "Social Cognitive Theory in Cultural Context". *Applied Psychology*, 51(2), 269-290.
- Bayyurt, N. ve Kılıç, C. H. (2017). "Liderlik Tarzının Örgüt Bağlılığına Etkisi: Bir Hastane Araştırması". *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5(2), 1-13.
- Bellanca, J. A. (1997). *Active Learning Handbook for Multiple Intelligences Classrooms*. Sage Publications Inc., United States.
- Bowling A. (2002). *Research Methods in Health. in Investigating Health and Health Services*. Second edition, Open University Press, Buckingham
- Boyatzis, R. E. (2009). "Competencies as a Behavioral Approach to Emotional Intelligence". *Journal of Management Development*, 28(9), 749-770.
- Buzan, T. (2012). *The Power of Social Intelligence: 10 Ways to Tap into Your Social Genius*. HarperCollins, UK.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J. ve Gardner, P. D. (1994). "Organizational Socialization: Its Content and Consequences", *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730-743.
- Cronbach, L. J. (1951). "Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests". *Psychometrika* 16(3), 297-334.
- Çalık, C. (2006). "Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Eğitimin Değişen Rolü ve Önemi", *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 1-10.
- Çapar, D. (2007). İlköğretim Okulu Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Çavuş, M. F. (2012). "Socialization and Organizational Citizenship Behavior among Turkish Primary and Secondary School Teachers". *Work*, 43(3), 361-368.
- Çavuş, M. F., Pekkan, N. Ü. ve Develi, A. (2017a). "Sosyal Zekanın Örgütsel Sosyalleşme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", V. Örgütsel Davranış Kongresi, 3-4 Kasım, Antalya.
- Çavuş, M. F., Pekkan, N. Ü. ve Develi, A. (2017b). "A Research on Explore the Effects of Social Intelligence on Organizational Identification", Third International Scientific-Business Conference Leadership & Management: Integrated Politics of Research and Innovations (LIMEN), 106-111, 14 Aralık, Belgrad/Sırbistan.
- Çelik, V. (2012). *Okul Kültürü ve Yönetimi*, 5. Baskı, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Çoruk, A., Tutkun, T. ve Genç, S. Z. (2016). "Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının İncelenmesi", *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 343-358.
- Daniel, M. H. (1997). "Intelligence Testing: Status and Trends". *American Psychologist*, 52(10), 1038-1045.
- Doğan, T. (2006). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Zeka Düzeylerinin Depresyon ve Bazı Değişkenlerle İlişkisinin İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Doğan, T. ve Çetin, B. (2009). "Tromso Sosyal Zeka Ölçeği Türkçe Formunun Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Educational Sciences: Theory and Practice*, 7(1), 241-268.
- Erdoğan, U. (2012). İlköğretim Okullarının Bürokratik Yapıları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki (Malatya İli Örneği), (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Malatya.

A. Develi

- Field, A. P. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS: and Sex and Drugs and Rock 'N' Roll*, 3rd Edition, Sage Publications, London.
- Genc, V. ve Gulertekin Genc, S. (2018). "Can Hotel Managers with Social Intelligence Affect the Emotions of Employees?" *Cogent Business & Management*, 5(1), 1-16.
- Goleman, D. (2006). *Social Intelligence: Beyond IQ, Beyond Emotional Intelligence*. Bantam Books, New York.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Haueter, J. A., Macan, T. H. ve Winter, J. (2003). "Measurement of Newcomer Socialization: Construct Validation of a Multidimensional Scale". *Journal of Vocational Behavior*, 63(1), 20-39.
- Karadoğan, N. B. (2010). *Yöneticilerin Sosyal Zeka Seviyelerinin Çalışanların İş Doyumuna Etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, İzmir.
- Kartal, S. (2008). "Eğitim Çalışanlarının Örgütsel Sosyalleşmelerinde İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Katkıları ve İki Örnek Olay". *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 75-88.
- Kızıltepe, Z. (2012). *Öğretim: Eğitim Psikolojisine Çağdaş Bir Yaklaşım*. 3. Baskı, Ofset Yayınevi, İstanbul.
- King, R. C., Xia, W., Quick, J. C. ve Sethi, V. (2005). "Socialization and Organizational Outcomes of Information Technology Professionals", *Career Development International*, 10(1), 26-51.
- Klein, H. J. ve Weaver, N. A. (2000). "The Effectiveness of An Organizational-Level Orientation Training Program in The Socialization of New Hires", *Personel Psychology*, 53(1), 47-66.
- Kline, R. B., (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modelling*. 3rd Edition, Guilford Press, New York
- Kowtha, N.R. (2018). Organizational Socialization of Newcomers: The Role of Professional Socialization. *International Journal of Training and Development*, 22(2), 87-106.
- Köknel, Ö. (2003). *Akıl ile Düşünme Gücü*, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.
- Lathesh, K. R. ve Vidya D. A. (2018). "A Study on Social Intelligence and its Impact on Employee Performance of Insurance Sectors in Mysuru City", *International Journal of Mechanical Engineering and Technology* 9(1), 530-537.
- McCormick, J., Alavi, S. B. ve Hanham, J. (2015). The importance of context when applying social cognitive theory in organizations. A. Örtenblad (Ed.). *Handbook of Research on Management Ideas and Panaceas: Adaptation and Context*, 110-129, Edward Elgar Publishing Limited, UK.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill, New York, London.
- O'Brien, R. M. (2007). "A Caution Regarding Rules of Thumb for Variance Inflation Factors", *Quality & Quantity*, 41(5), 673-690.
- O'Sullivan, F. (1997). "Learning Organizations-Reengineering Schools for Life Long Learning", *School Leadership and Management*, 17(2), 217-229.
- Özçelik, F. (2008). *Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.
- Özkalp, E. (2005). "Örgüt Kültürü ve Kurumsal Gelişmeler", *Eskişehir Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 59-87.
- Özşahin, M., Bayarçelik, E. B. ve Yıldız, B. (2017). "Strateji Tipleri İle Yenilik Performansı İlişkisinde Stratejik Karar Verme Hızının Şartlı Değişken (Moderatör) Etkisi". *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16. ÜİK Özel Sayısı: 749-766.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., ve Podsakoff, N. P. (2003). "Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies". *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Roberts, K. H. ve Hunt, D. M. (1991). *Organizational Behavior*. PWS-Kent Publishing Company, Boston.
- Seal, C. R., Boyatzis, R. E. ve Bailey, J. R. (2006). "Fostering Emotional and Social Intelligence in Organizations". *Organization Management Journal*, 3(3), 190-209.

A. Develi

- Silvera, D., Martinussen, M. ve Dahl, T. I. (2001). "The Tromso Social Intelligence Scale, a Self Report Measure of Social Intelligence", *Scandinavian Journal of Psychology*, 42(4), 313-319.
- Spagnoli, P. (2017). "Organizational Socialization Learning, Organizational Career Growth, and Work Outcomes: A Moderated Mediation Model". *Journal of Career Development*, 1-17
- Thorndike, E. L. (1920). "Intelligence and Its Use". *Harper's Magazine*, 140, 227-235.
- Vos, A. D., Buyens, D. ve Schalk, R. (2003). "Psychological Contract Development during Organizational Socialization: Adaptation to Reality and The Role of Reciprocity", *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 537-559.
- Vural, F. (2015). İlkokul ve Ortaokul Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin İncelenmesi (İzmir İli Örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.
- Walker, R. E. ve Foley, J. M. (1973). "Social Intelligence: Its History and Measurement", *Psychological Reports*, 33(3), 839-864.
- Wood, R. ve Bandura, A. (1989). "Social Cognitive Theory of Organizational Management". *Academy of Management Review*, 14(3), 361-384.
- Yelkikalan, N. (2006). "21. Yüzyılda Girişimcinin Yeni Özelliği: Duygusal Zeka", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), 39-51.
- Yıldırım, E. (2006). *Örgütsel Öğrenmenin Öncülü Olarak Örgütsel Zeka: Teori ve Bir Uygulama*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Konya.
- Yüksel, Ö. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara.



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:04.09.2018 ✓Accepted/Kabul:19.12.2018

DOI: 10.30794/pausbed.457292

Araştırma Makalesi/ Research Article

Tokmak, M. (2019). "Algılanan Üst Yönetim Desteğinin İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi: Bir Araştırma" *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli, s. 273-290.

ALGILANAN ÜST YÖNETİM DESTEĞİNİN İŞE ADANMIŞLIK ÜZERİNE ETKİSİ: BİR ARAŞTIRMA

Mutlu TOKMAK*

Özet

İşletmeler varlıklarını sürdürebilmek ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için, çalışanlarına daha fazla önem vermeye başlamışlardır. Üst yönetim tarafından desteklenen çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin de yüksek olması beklenmektedir. Bu çalışmada amaç, çalışanların algılanan üst yönetim desteği ile işe adanmışlık tutumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Ayrıca algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık tutumlarının yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi, medeni durum, kurumda çalışma yılı gibi demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmaktadır. Bu amaçla Türkiye’de bir ilde kamu kurumunda çalışan personele anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda çalışanların üst yönetim desteği algısı ile işe adanmışlık tutumları arasında pozitif yönlü %21 düzeyinde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların işe adanmışlık tutumları yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, gelir düzeyleri ve kurumda çalışma yıllarına göre farklılık göstermektedir. Algılanan üst yönetim desteği ise sadece çalışanların gelir düzeylerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Algılanan Üst Yönetim Desteği, İşe Adanmışlık, Yönetim.*

THE EFFECT ON DEDICATION FOR WORK OF BEING PERCEIVED SENIOR MANAGEMENT SUPPORT: A RESEARCH

Abstract

Enterprises have begun to give more importance to their employees in order to be able to sustain their existence and achieve competitive advantage. Employees supported by senior management are expected to have a high level of commitment to work. The aim of the research is to show a relation between dedication attitudes for work and being perceived senior management support. In addition, these subjects are looked into according to demographic features as the work year in institution, marital status, income rate, education level and age if they differ from or not. For this aim, survey application is done for employee in the state agency of province in Turkey.

As result of the investigation, it is identified that there is a 21 percent positive relation between attitudes of employees about the senior management support perception end dedication. The dedication attitudes of employees differ from according to the work years in the institution, income rate, marital status, education level and age. Being perceived senior management support is identified that it is differ from according to income rate of only employees.

Keywords: *Being Perceived Senior Management Support, Work Engagement, Management.*

* J. Yzb. Dr, Jandarma Genel Komutanlığı, Karacabey İlçe Jandarma Komutanlığı, BURSA.
e posta: mutlu-tokmak@hotmail.com (orcid.org/0000-0002-7428-1322)

GİRİŞ

Günümüzde rekabet ortamının gelişmesi ile birlikte örgütsel yaşamda insana verilen önem de artmıştır. Rekabet sürecinde kurumların ayakta kalması ve yaşamlarını sürdürebilmesi, sahip oldukları beşeri sermayenin başarısı ile mümkündür. Bu durum örgütsel literatürde de kendini göstermiş ve kurumlarda faaliyet gösteren işgörenler üzerine yapılan çalışmalarda da artış olmuştur. Çalışanlarına destek sağlayan, onların zor zamanlarında yanında olan ve gelişmelerini destekleyen işletmelerin daha başarılı oldukları aşikârdır. Çalıştıkları kurum tarafından desteklendiğini hisseden işgörenler, yaptıkları işe daha iyi konsantre olmakta ve kurumları için elinden gelen bütün gayreti göstermektedirler. Üst yönetimin desteği ile birlikte çalışanların kurumlarını benimsemeleri ve işe adanmışlık düzeylerinin artması öngörülmektedir.

Bu çalışmada kamu kurumunda çalışanların üst yönetim desteği algılarının ölçülmesi ve bu destek ile işe adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde ilgili yazında yer alan teorik bilgiler ve araştırma sonuçları aktararak teorik alt yapının oluşturulması sağlanmıştır. Uygulama bölümünde ise alan araştırması sonucu elde edilen veriler istatistiksel analize tabi tutulmuş ve sonuçlar tablolar aracılığıyla aktarılmıştır. Değerlendirme ve sonuç bölümünde ise, yazında yer alan araştırma sonuçları ile elde edilen bulgular karşılaştırılarak literatüre katkı sunmak amaçlanmıştır.

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 Algılanan Üst Yönetim Desteği Kavramı

Algılama, kişilerin çevreden kendilerine doğru akan bilgileri alma, düzenleme ve yorumlama süreci olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan, 1996:2). Kişilerin algılamaları kültürlerine, yaşayış biçimlerine ve inanç sistemlerine göre değişiklik gösterebilmektedir. Algılanan ifadesi “bireyin çevresini algılama süreci” ile ilgili bir kavramdır (Özdevecioğlu, 2003:116).

Çalışanlarına karşı destekleyici olan bir işletme, yardımsever ve ilgi gösterici bir kurum olarak tanımlanmaktadır. Destekleyici örgütler çalışanları ile gurur duyarlar ve onlara hak ettikleri değeri verirler. Çalışanların ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırlar. Böylece çalışanlarının performansları artar ve kendilerini örgütlerine karşı daha fazla ait hissetmektedirler. Algılanan örgütsel destek ile ilgili iki önemli konudan bahsedilmektedir. Bunlardan ilki, örgütün çalışanlarına karşı yatırım yaptığını gösteren uygulamalar diğeri ise çalışanların kurumdaki varlığını kabul etme olarak ifade edilmektedir (Wayne vd., 1997:87).

Üst yönetim desteği ise örgütsel destekten farklı olarak, yöneticilerin işgörenlerine karşı katılımcı ve destekleyici bir yönetim tarzı benimsemesini içerir. Yönetim desteğinin içinde yer alan katılımcı yönetim anlayışı, karar almada işgörenlerin katılımının sağlandığı, işbirliği ve dayanışmaya, açık iletişime, başarılı kişilerin işe alınmasına önem veren bir yönetim anlayışıdır (Çekmecelioğlu, 2007: 187). Üst yönetim desteği, yönetici ile işgörenler arasında olumlu ilişkilerin kurulmasını gerektirmektedir. Yöneticinin işgörenler ile iletişimi dürüst ve direkt olmalıdır. Bu şekildeki iletişim yönetimin bütünlük içerisinde olduğunun algılanmasını sağlanmaktadır. Bütünlük algılamasıyla ise üst yönetimin güvenilir olarak algılanmasının alt yapısı oluşturulmaktadır (Nikandrou vd., 2000: 336). Üst yönetim işgörenlerin ne tür problemlerinin olduğunu, onların yerine kendilerini koyarak empati yapmak suretiyle tespit edip, çözümler bulmak durumundadırlar. Böylelikle kurum içerisinde kendi ihtiyaçları, yönetim tarafından hissedilerek samimi bir şekilde çözülen işgörenlerin, kendi kurumlarının yönetimi ve amaçlarına yönelik güven duygusu geliştirmeleri de sağlanabilmektedir. İşgörenlerin üst yönetim tarafından aldıkları destek kendilerine değer verildiği duygusunun oluşmasını sağlayacaktır (Özbek ve Kosa, 2009:193).

Özdevecioğlu (2003:117-118)'e göre destekleyici üst yönetim ve örgütün sahip olması gereken özellikler aşağıda belirtilmektedir:

1. İşgörenlerin *yaratıcı fikirlerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate almak ve bu önerileri uygulamaya aktarmak*: İşgörenler kendi fikirlerinin önemsendiğini, eleştirilerinin dikkate alındığını ve bu eleştiriler çerçevesinde kurumda değişiklikler yapıldığını bilirlerse, bu onlar açısından destek olarak algılanacaktır.

2. İşgörelere *bir iş güvenliği sağlamak ve başarılı oldukları taktirde işyerinde devamlı çalışacaklarına ilişkin*

güvence vermek: İşgörenlerin beklentilerinden biri de iş güvenliğidir. Hataların hoşgörüsü ile karşılanacağı, başarılı olduğu takdirde işyerinde çalışmaya devam edileceği, her an işletme dışı kalmayacağı duygusu işgörenlere destek olarak algılanacaktır.

3. Örgüt içindeki insan ilişkilerinin pozitif olmasını sağlamak, örgüt içi iletişimi ve örgüt içi hakla ilişkiler çalışmalarını yüksek seviyelerde tutmak: Örgüt ikliminin yani örgüt içi ast-üst ilişkilerinin, ast-ast ilişkilerinin ve üst-üst ilişkilerinin yüksek düzeyde ve pozitif olması hem işgörenleri motive edecektir hem de destek olarak algılanacaktır.

4. Örgüt içinde, adam kayırmacılık yapmamak, herkese adaletli davranmak, hak yememek: İşgörenler açısından hak ettiği zaman bunun karşılığını almak önemlidir. İşletme içinde yönetime yakın kişilerin kayırılması, yöneticilerin haksız taraf tutmaları, destek açısından olumsuz algılanacaktır.

5. İşgörenleri önemsemek ve onlara rağmen bazı kararları almamak: İşgörenler işletme içinde birer sosyal varlıktır. Kendilerinin önemsenmesini, başarıları ile övünülmesini, takdir edilmesini beklerler. Böyle davranan yöneticiler, işgörenlerin gözünde destekleyici yönetici olarak algılanacaklardır.

1.2 İşe Adanmışlık Kavramı

İşe adanmışlık konusunda literatürde kullanılan en yaygın tanım Kahn (1990:692)'a aittir. Bu tanıma göre işe adanmışlık; işgörenlerin fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak tam anlamıyla kendilerini yaptıkları işe adanmaları anlamına gelmektedir. İşe adanmışlık, ilgiyi, bağlılığı, tutkuyu, hevesi, yoğunlaşmayı, çabaya odaklanmayı ve enerjiyi ifade etmektedir (Yılmaz, 2016:15). Esen (2011:378), işe adanmışlığı; "kişinin sadece işine ne kadar bağlı olduğunun ötesinde, işini yaparken kendisinin tüm özünü ne kadar orada olduğu, kendisini ne kadar işe kattığını ifade etmektedir" şeklinde tanımlamıştır. Attridge (2009), işe adanmışlığı, işgörenlerin işlerine karşı tamamiyle pozitif duygular hissetmeleri, kişisel olarak işlerini anlamlı bulmaları, iş yüklerini yönetilebilir olarak düşünmeleri ve işinin geleceği hakkında umut sahibi olması olarak tanımlamaktadır (Attridge, 2009: 383). Schaufeli vd. (2002:80)'na göre işe adanmışlık, pozitif, tatmin edici, işle ilgili dinçlik, kendini adama ve yoğunlaşma ile karakterize edilen ruh halidir.

İşe adanmışlık, işgörenin sahip olduğu kişisel kaynaklar olan bilişsel, duygusal ve fiziksel kaynakları iş rolüyle birleştirmesiyle ilgilidir. İşe adanmışlık sadece kişisel bir olanak değil, aynı zamanda bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak çok boyutlu bir şekilde değerlendirilir. İşleriyle bağ kurma deneyimi yaşayan adanmış bireyler bunu aynı anda birden fazla düzeyde yapabilirler (Christian vd., 2011:92). İşe adanmışlığı ölçen bazı çalışmalarda, bu kavram fiziksel (iş yaparken enerjik ve dinç olmak), duygusal (yaptığı işe yüreğini koymak) ve bilişsel (bu işle uğraşırken ondan başka her şeyi unutmak) olmak üzere üç bileşen altında değerlendirilmektedir (May vd., 2004). Buna karşılık bazı çalışmalarda işe adanmışlık yalnızca bir bilişsel yoğunlaşma ya da akış hali olarak değerlendirildiği için tek boyut halinde ölçülmektedir (Saks, 2006; Christian vd., 2011). Schaufeli vd. (2002) 'nin işe adanmışlığın *dinçlik*, *kendini adama* ve *yoğunlaşma* olarak üç boyutta incelenmesi yaklaşımı bir diğer açıklama biçimi olarak kabul edilmektedir. Bu boyutlar aşağıdaki gibidir (Schaufeli vd. 2002: 72; Turgut, 2010: 63-67; Aybas, 2014:15).

Dinçlik: Kişinin çalışırken yüksek düzeyde enerji ve zihinsel dayanıklılığı, işinde çaba gösterme istekliliği ve zorluklarla karşılaştığında dahi çalışmada ısrarlı olması olarak nitelenir. Kişi çalışırken muazzam bir dinçlik hissi duyup, büyük ölçüde yaptığı işle güdülenmiştir.

Kendini adama: Kişinin güçlü bir biçimde işiyle bütünleşmesi, anlamlılık hissini, heves, esinlenme, gurur ve mücadeleyi tecrübe etmesidir. Kendini işine adayan kişiler işlerinin ilgi çekici ve mücadeleye değer olduğunu, bir amaca hizmet ettiğini ve anlamlı olduğunu düşünürler. Yaptıkları iş onlara ilham verdiği için işlerini heves ve coşkuyla yaparlar ve yaptığı işlerinden dolayı gurur duyarlar.

Yoğunlaşma: Kişinin tamamen konsantre ve mutlu bir biçimde kendini işine vermesi, bu esnada zamanın hızla akıp geçmesi ve kendini işinden ayırmakta zorluk çekmesidir.

Çalışanların işe adanmışlık tutumlarının artmasında, onların örgütsel destek algılarının yanında yönetici destek algılarının da önemli bir payı olduğu söylenebilir. Çalışanların inisiyatif almaları, yaptıkları işten memnun olmaları,

örgüte karşı bağlılık hissetmeleri ve işten ayrılma niyetlerinin düşük olması için işe adanmışlık düzeylerinin yükseltilmesi gerekmektedir. Fiziksel ve zihinsel enerjisini örgüt faydasına kullanması, çalışanın kendisini işine adanması ile mümkündür. Kendisini işine adayan çalışanların üst düzeyde performans göstermesi beklenebilir. Bu noktada çalışanların örgütsel destek algısını yükseltmek, onların işe adanmışlık düzeylerini yükseltme açısından önemli bir unsurdur. Örgütsel destek direkt olarak çalışanların işe adanmışlık düzeylerini etkilemekle birlikte yönetici desteği üzerinden de etkileyebilmektedir (İnce, 2016:657).

1.3 Yazın Taraması ve Araştırmanın Hipotezleri

Algılanan üst yönetim desteği ile ilgili yapılan araştırmalarda, üst yönetim tarafından desteklenen çalışanların güven duygularının geliştiği görülmektedir (Şimşek ve Taşcı, 2004). Buna karşılık olarak üst yönetim desteğinin yeterince algılanmadığı durumlarda güven ve paylaşımın olmadığı, çalışanların kendilerini değersiz hissettikleri ve bu durumun performanslarını olumsuz etkilediği tespit edilmiştir (Suliman, 2001:1049).

Buchanan (1974:533), yaptığı araştırma sonucunda üst yönetim desteği ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Örgütsel destek ve çalışanların iş tatmini arasında ilişkinin araştırıldığı çalışmalarda ise üst yönetim desteği ile çalışanların iş tatmininin ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Grandey, 1997:159; Çakar ve Yıldız, 2009:68; Allen vd., 2003:99; Burke, 2003:129; Howes,2000:207; Akkoç vd, 2012:114; Grandey, 1997:159). Üst yönetim desteğinin yüksek olduğu işletmelerde çalışanların örgüte fayda sağlayan davranışlar sergiledikleri görülmüştür (Eisenberg vd., 1986:500).

İşe adanmışlık üzerine yapılan araştırmalarda, işe adanmışlık düzeyi yüksek olan çalışanların diğerlerine göre tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu, örgütlerine daha fazla bağlılık hissettikleri ve işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Schaufeli ve Bakker, 2004:293; Demerouti vd., 2001:279). Bedensel ve zihinsel sağlık durumları açısından işe adanmış çalışanların daha iyi durumda oldukları görülmüştür. İniyatif alma, öğrenme motivasyonunun yüksekliği, proaktif davranışlar gösterme ve yüksek performans düzeylerinde çalışma isteğinin işe adanmış personelde daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Sonnentag, 2003:518; Çalışkan, 2014:371).

Zöğ (2007:15) tarafından eğitim çalışanları üzerine yapılan araştırmada işe adanmışlık ile çalışanların iş doyumları arasında pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Karagöz (2008:4) tarafından yapılan araştırmada da yöneticilerin etik liderlik rolleri ile çalışanların işe adanmışlıkları arasında ilişki olduğu saptanmıştır.

Literatürde yönetici desteği ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiyi ölçen pek fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Bu alanda İnce (2016:656) tarafından tekstil işletmesi çalışanları üzerinde yapılmış bir araştırma mevcuttur. Yapılan araştırma sonucunda yönetici desteği ile çalışanların işe adanmışlık tutumları arasında orta düzeyli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların işe adanmışlık tutumlarının artmasında üst yönetim desteğinin önemli bir payı olduğu vurgulanmaktadır. Bu çalışmada da çalışanların üst yönetim desteği algıları ile işe adanmışlık tutumları arasındaki ilişkinin tespiti amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 1: Algılanan üst yönetim desteği ile çalışanların işe adanmışlık tutumları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Algılanan üst yönetim desteğine yönelik yaşa göre farklılığın analiz edildiği çalışmalarında Candan ve Kaya (2015:319) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını tespit etmişlerdir. Zöğ (2007), Apak (2009:82) ve Turhan vd., (2012:190) tarafından öğretmenler üzerine yapılan bir araştırmada işe adanmışlık düzeyleri yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yaşı yüksek olan çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Doğan ve Aslan (2016:61) tarafından yapılan araştırmada ise 41-50 yaş arasındaki çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Yılmaz (2016:59)'un araştırmasında da paralel bir şekilde 46 yaş üzeri çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Eskiköy Aydoğan (2010) ve Keleş (2006) tarafından yapılan araştırmalarda ise, işe adanmışlık düzeyinin yaşa göre anlamlı derecede farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Demografik özelliklerden yaş değişkenine göre, örneklem grubunda yer alan kamu çalışanlarının üst yönetim desteği

algılamalarında ve işe adanmışlık düzeylerinde herhangi bir farklılaşmanın olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 2: Algılanan üst yönetim desteği (H2a) ve işe adanmışlık tutumu (H2b) , çalışanların yaşlarına göre anlamlı derecede farklılık göstermektedir.

Candan ve Kaya (2015:318) tarafından kamu çalışanlarına yönelik yapılan bir araştırma sonucunda, eğitim durumuna göre algılanan üst yönetim desteğinin istatistiksel açıdan anlamlı derecede bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Apak (2009:83) tarafından çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığının test edildiği çalışmada, ön lisans mezunu çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Turhan vd. (2012:190), tarafından yapılan çalışmada lisans mezunları lehine bir durum söz konusudur. Yılmaz (2016:62) yaptığı çalışmada işe adanmışlık alt boyutlarından dinçlik boyutunun eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Lisans ve doktora üzeri eğitim düzeyinde olan çalışanların dinçlik düzeylerinin diğer çalışanlara göre daha düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Literatürde yer alan araştırmalar neticesinde, örneklem grubunda yer alan kamu çalışanlarının üst yönetim desteği algıları ve işe adanmışlık düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşmalarını tespit edebilmek amacıyla hipotez 3 geliştirilmiştir.

Hipotez 3: Algılanan üst yönetim desteği (H3a) ve işe adanmışlık tutumu (H3b), çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı derecede farklılık göstermektedir.

Algılanan üst yönetim desteğinin medeni duruma göre farklılığın olup olmadığını araştıran çalışmalarında Candan ve Kaya (2015:319), medeni duruma göre istatistiksel açıdan herhangi bir anlamlı farklılık tespit edememiştir. Yılmaz (2016:61) tarafından yapılan, çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin araştırıldığı çalışmada, işe adanmışlık alt boyutlarından yoğunlaşma boyutunun farklılık gösterdiği görülmektedir. Evli olanların işe yoğunlaşma düzeyi bekâr olanlara nazaran daha yüksektir. Örneklem grubunda yer alan kamu çalışanlarının üst yönetim desteği algılarında ve işe adanmışlık tutumlarında, demografik özelliklerden medeni duruma göre farklılaşmayı test edebilmek için aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 4: Algılanan üst yönetim desteği (H4a) ve işe adanmışlık tutumu (H4b), çalışanların medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık tutumu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, çalışanların demografik özelliklerinden gelir düzeyine göre farklılaşmayı ölçen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Kamu kurumunda çalışanların üst yönetim desteği ve işe adanmışlık tutumlarında gelir düzeylerine göre herhangi bir farklılık olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 5: Algılanan üst yönetim desteği (H5a) ve işe adanmışlık tutumu (H5b), çalışanların gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Candan ve Kaya (2015:320) tarafından kamu çalışanlarına yönelik yapılan bir araştırma sonucunda, çalışanların kurumda çalışma sürelerine göre algılanan üst yönetim desteğinin istatistiksel açıdan anlamlı derecede bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yılmaz (2016:67) yaptığı araştırma sonucunda, işe adanmışlık boyutlarından dinçlik ve yoğunlaşma boyutlarında kurumda çalışma sürelerine göre farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Beş yıldan daha az süre çalışanların dinçlik ve yoğunlaşma düzeylerinin diğer çalışanlara göre daha düşük olduğu bulgusunu elde etmiştir. Örneklem grubunda yer alan kamu çalışanlarının kurumda çalışma yıllarına göre üst yönetim desteği algılamalarında ve işe adanmışlık tutumlarındaki farklılaşmayı yordayabilmek için aşağıda yer alan hipotez 6 geliştirilmiştir.

Hipotez 6: Algılanan üst yönetim desteği (H6a) ve işe adanmışlık tutumu (H6b), çalışanların kurumda çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.

2. METODOLOJİ

2.1 Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, çalışanların işe adanmışlık tutumları ile algılanan üst yönetim desteği arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Ayrıca, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, kıdem vb. demografik özelliklere göre üst yönetim desteğini algılamada ve işe adanmışlık tutumunda herhangi bir farklılık olup olmadığı da araştırma neticesinde elde edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla alan araştırması yapılmıştır. Alan araştırmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışanların algılanan üst yönetim desteğini ölçmek amacıyla Eisenberger vd., (1990) tarafından oluşturulan soru formundan yararlanılmıştır. Çalışanların işe adanmışlık tutumlarını ölçmek amacıyla Schaufeli vd., (2006) tarafından hazırlanan “İşe Adanmışlık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada belirlenen hipotezlerin test edilmesi amacıyla Korelasyon analizi, Kruskal Wallis H testi ve Mann Whitney U testinden yararlanılmıştır.

2.2 Araştırmanın Örneklemi ve Veri Toplama Aracı

Araştırmanın ana kütlemini Türkiye’de bir ilde faaliyet gösteren kamu kurumu çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit rastgele örnekleme de denilen bu yöntemde, evrendeki öğelerin her olası birleşiminin, örneklem içinde yer alması için eşit bir ihtimal söz konusudur (Baltacı, 2018: 240). İlgili birimde 200 personel yer almaktadır. Anket uygulaması neticesinde 156 adet analize uygun anket formu elde edilebilmiştir. Araştırmaya katılan personel sayısı istatistikî açıdan evreni temsil edebilir niteliktedir. Araştırma sadece bir ilde, bir birimde çalışan kamu personelini kapsadığı için genelleme yapma iddiasında değildir. Bu durum araştırmanın temel kısıtını oluşturmaktadır.

Araştırma için nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği tercih edilmiştir. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümü yaş, eğitim durumu, medeni durum, gelir düzeyi, kıdem vb. demografik bilgilerin yer aldığı sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde çalışanların üst yönetim desteği ile ilgili bilgilerin toplandığı ölçekten yararlanılmıştır. Üçüncü bölümde ise işgörenlerin işe adanmışlık tutumları ile ilgili sorulardan oluşan ölçek yer almaktadır. Anket formunda kullanılan ölçekler ile ilgili bilgiler şu şekildedir:

Algılanan Üst Yönetim Desteği Ölçeği: Katılımcıların üst yönetim desteği algılarını ölçmek amacıyla Eisenberger vd., (1990) tarafından geliştirilen dört soruluk ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin orijinali Korkmaz (2011) tarafından Türkçe’ye çevrilmiş, geçerlilik ve güvenilirliği analiz edilmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler için 5’li likert ölçeği kullanılmış olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum’ u ifade eden skaladan meydana gelmektedir.

İşe Adanmışlık Ölçeği: Çalışanların işe adanmışlık tutumlarının belirlenmesi amacıyla Schaufelli vd., (2006) tarafından geliştirilen “İşe Adanmışlık Ölçeği-Kısa Versiyonu” kullanılmıştır. Ölçeğin orijinali Aybas (2014) tarafından Türkçe ’ye uyarlanmıştır. Dokuz soru ifadesi yer alan ölçek, orijinalinde üç boyuta ayrılmıştır. Dinçlik, kendini adama ve yoğunlaşma boyutlarından oluşan ölçekte her bir boyutta üçer ifade yer almaktadır. Araştırmada orijinal ölçekte yer alan boyutlar aynen kullanılmıştır. Aybas (2014) tarafından yapılan faktör analizi sonucunda da ölçeğin orijinali ile aynı boyutlardan oluştuğu görülmektedir. Ölçekte yer alan ifadeler için 5’li likert ölçeği kullanılmış olup 1-Hiçbir Zaman, 5-Her Zaman’ı ifade eden skaladan oluşmaktadır.

2.3 Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Araştırma bulgularının değerlendirilmesinde IBM SPSS 21.0 paket programı kullanılmıştır. Belirlenen hipotezler %95 güven aralığında test edilmiştir. Algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık boyutları belirlenirken orijinal ölçekte yer alan ifadeler, ölçeğe bağlı kalarak gruplandırılmış ve boyutlara isimleri verilmiştir.

2.3.1 Demografik Veriler

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının demografik özelliklerine aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo1: Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

| Demografik Özellikler | | Frekans | Yüzde (%) |
|------------------------|--------------------|------------|--------------|
| Yaş | 25 yaş ve altı | 21 | 13,5 |
| | 26-31 yaş arası | 109 | 69,9 |
| | 32-37 yaş arası | 15 | 9,6 |
| | 38 Yaş ve üzeri | 11 | 7,1 |
| | TOPLAM | 156 | 100,0 |
| Eğitim Durumu | İlköğretim | 11 | 7,1 |
| | Lise | 76 | 48,7 |
| | Önlisans | 36 | 23,1 |
| | Lisans | 33 | 21,2 |
| | TOPLAM | 156 | 100,0 |
| Medeni Durum | Evli | 71 | 45,5 |
| | Bekâr | 85 | 54,5 |
| | TOPLAM | 156 | 100,0 |
| Gelir Durumu | 3500-4500 TL arası | 27 | 17,3 |
| | 4501-5500 TL arası | 67 | 42,9 |
| | 5501 ve üzeri | 62 | 39,7 |
| | TOPLAM | 156 | 100,0 |
| Mesleki Kıdem | 1-4 Yıl | 79 | 50,6 |
| | 5-8 Yıl | 38 | 24,4 |
| | 9-12 Yıl | 15 | 9,6 |
| | 13 yıl ve üzeri | 24 | 15,4 |
| | TOPLAM | 156 | 100,0 |
| Kurumdaki Çalışma Yılı | 1Yıl | 24 | 15,4 |
| | 2 Yıl | 37 | 23,7 |
| | 3 Yıl | 37 | 23,7 |
| | 4 Yıl | 15 | 9,6 |
| | 5 Yıl ve Üzeri | 43 | 27,6 |
| | TOPLAM | 156 | 100,0 |

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri incelendiğinde büyük bir kısmının 26-31 yaş aralığında oldukları görülmektedir. Büyük bir kısmı lise mezunudur. Medeni durumları incelendiğinde yaklaşık %55'lik kısmının bekâr oldukları anlaşılmaktadır. Gelir durumları incelendiğinde büyük çoğunluğunun 4500 TL üzeri aylık gelire sahip oldukları anlaşılmaktadır. Meslekteki kıdem yılları incelendiğinde ise yarısından fazlasının 1-4 yıl kıdemi olduğu görülmektedir. Yaklaşık %28'i 5 yıldan daha fazla süredir şu anda kurumlarında çalışmaktadırlar.

2.3.2 Güvenilirlik Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler

Kamu çalışanlarının algılanan üst yönetim desteğini belirlemek amacıyla kullanılan ölçeğin güvenilirliği (Cronbach's Alpha) %88,9 çıkmıştır. Cronbach's Alpha değeri %80'in üzerinde ise yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Kalaycı, 2008, s. 405). Algılanan üst yönetim desteği ölçeği yüksek güvenilirliğe sahiptir. İşe adanmışlık tutumlarını belirlemek amacıyla kullanılan ölçeğin güvenilirliği ise (Cronbach's Alpha) %90,1'dir. İşe adanmışlık ölçeğinin güvenilirlik değeri de oldukça yüksek düzeydedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik betimsel istatistik verilerine aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 2: Algılanan Üst Yönetim Desteği Ölçeği Betimsel İstatistiği

| Algılanan Üst Yönetim Desteği | N | Min. | Max. | Ort. | S.S. |
|-------------------------------|-----|------|------|------|------|
| Algılanan Üst Yönetim Desteği | 156 | 1 | 5 | 2,66 | 1,11 |

Algılanan üst yönetim desteği ölçeği 4 ifadeden oluşmaktadır ve orijinal ölçekte (Eisenberger vd., 1990) yer aldığı şekilde tek boyut altında toplanmıştır. Ölçeğe ilişkin betimsel istatistik verileri incelendiğinde algılanan üst yönetim desteği ortalamasının 2,66 olduğu görülmektedir. 5'li likert sisteminde ortalama değer üç olduğu düşünüldüğünde, araştırmaya katılan kamu çalışanlarının üst yönetim desteği algılama düzeylerinin ortalamasının altında olduğu görülmektedir.

İşe adanmışlık ölçeği soru formu 9 ifadeden oluşmaktadır. Orijinal ölçekte (Schauffelli vd., 2006) yer alan 9 ifade üç alt boyutta gruplandırılmaktadır. İşe adanmışlık ölçeğine yönelik açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3: İşe Adanmışlık Ölçeği Faktör Analizi Tablosu

| FAKTÖRLER | İfade | Ort. | S.S. | Açıklanan |
|---|--------------|------|------|-------------|
| "İşe Adanmışlık Ölçeği" | Sayısı | | | Varyans (%) |
| Faktör1: Dinçlik | 3 | 3,06 | 1,25 | 37,165 |
| Faktör2: Kendini Adama | 3 | 3,76 | 1,07 | 28,000 |
| Faktör3: Yoğunlaşma | 3 | 3,13 | 1,13 | 15,183 |
| Açıklanan Toplam Varyans (%) | | | | 80,348 |
| Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) | 0,820 | | | |
| Bartlett's Sig. Değeri | 0,000 | | | |
| Ölçek Güvenilirliği (Cronbach's Alpha): | 0,901 | | | |

Tablo 3'de yer alan faktör analizi sonuçlarına göre orijinal ölçekteki sonuçlara benzer şekilde 9 ifade üç boyut altında toplanmıştır. İşe adanmışlık ölçeği boyutları; dinçlik, kendini adama ve yoğunlaşma olarak isimlendirilmiştir. Faktör analizi sonucunda KMO değerinin 0,820 ($p=0,000$) olması verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (Altunışık vd., 2007:217).

İşe adanmışlık ölçeği ve boyutlarına yönelik betimsel istatistik verileri Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4: İşe Adanmışlık Ölçeği Betimsel İstatistiği

| İşe Adanmışlık Ölçeği | N | Min. | Max. | Ort. | S.S. |
|-------------------------------------|-----|------|------|------|------|
| Dinçlik | 156 | 1,00 | 5,00 | 3,06 | 1,25 |
| Kendini Adama | 156 | 1,33 | 5,00 | 3,76 | 1,07 |
| Yoğunlaşma | 156 | 1,00 | 5,00 | 3,13 | 1,13 |
| İşe Adanmışlık Ölçeği (Toplam Ort.) | 156 | 1,22 | 5,00 | 3,32 | 1,03 |

Araştırmaya katılan çalışanların işe adanmışlık tutumlarına yönelik betimleyici istatistik verilerinin gösterildiği Tablo 3'e göre, işe adanmışlık tutumunun toplam ortalama değeri 3,32'dir ve ortalamasının biraz üzerinde yer aldığı görülmektedir. İşe adanmışlık alt boyutlarından dinçlik boyutu 3,06; kendini adama boyutu 3,76; yoğunlaşma boyutu ise 3,13 ortalamaya sahiptir. Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının işe adanmışlık boyutlarından en düşük ortalama dinçlik boyutunda, en yüksek ortalama ise kendini adama boyutudur.

2.3.3 Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Araştırmaya yönelik geliştirilen hipotezlerin test sonuçlarına aşağıda yer verilmektedir. Hipotezlerin analizlerini yapmak üzere verilerin normal dağılım gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov analizi sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle hipotezler analiz edilirken Non-Parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmanın amacına yönelik geliştirilen hipotezlerin test edilmesinde Korelasyon analizi, Kruskal Wallis H testi ve Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Hipotez sonuçları ve elde edilen tablolar aşağıda yer almaktadır.

Hipotez 1: Algılanan üst yönetim desteği ile çalışanların işe adanmışlık tutumları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık tutumu arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 5’de gösterilmektedir.

Tablo 5: Hipotez 1’e Yönelik Korelasyon Analizi Tablosu

| Korelasyon Analizi | | | İşe Adanmışlık (Genel Toplam) | Dinçlik | Kendini Adama | Yoğunlaşma |
|---|--|-------------------------|----------------------------------|---------|------------------|------------|
| Pearson Korelasyon Analizi | Algılanan Üst Yönetim Desteği | Korelasyon Katsayısı | ,206** | ,268** | ,030 | ,237** |
| | | Sig. (2-kuyruklu) | ,010 | ,001 | ,707 | ,003 |
| | Kişi | 156 | 156 | 156 | 156 | |
| **Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır. | | | | | | |
| *Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır. | | | | | | |

Tablo 1’de algılanan üst yönetim desteği ile çalışanların işe adanmışlık tutumları arasında ilişkinin ölçüldüğü hipotez 1 için korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre algılanan üst yönetim desteği ile işe adanmışlık arasında pozitif yönlü yaklaşık %21 düzeyinde ilişki olduğu görülmektedir. Çalışanların üst yönetim desteği algısı arttıkça işe adanmışlık düzeylerinde de artış görülmektedir. Ayrıca, algılanan üst yönetim desteği ile işe adanmışlık alt boyutlarından dinçlik (%26,8) ve yoğunlaşma (% 23,7) boyutları arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki görülmektedir. İşe adanmışlık alt boyutlarından kendini adama boyutunda sig. 2. değeri 0,05’ten büyük olduğu için, algılanan üst yönetim desteği ile kendini adama boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. İşe adanmışlık genel ortalaması ile algılanan üst yönetim desteği değerlendirildiğinde hipotez 1 kabul edilmektedir..

Hipotez 2: Algılanan üst yönetim desteği (H2a) ve işe adanmışlık tutumu (H2b), çalışanların yaşlarına göre anlamlı derecede farklılık göstermektedir.

Algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık tutumunun çalışanların yaşlarına göre anlamlı derecede farklılığını tespit etmek amacıyla Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6: Hipotez 2'ye Yönelik Kruskal Wallis H Tablosu

| Test İstatistiği ^{a,b} | | | | | |
|--|-------------------------------|--|-------------------|---------------|------------|
| | Algılanan Üst Yönetim Desteği | İşe Adanmışlık Ölçeği (Genel Ortalama) | Dinçlik | Kendini Adama | Yoğunlaşma |
| Ki Kare | 7,073 | 7,685 | ,979 | 3,102 | 12,046 |
| Serbestlik Derecesi | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Sig. Değeri | ,070 | ,053 | ,019 | ,376 | ,007 |
| a. Kruskal Wallis Testi | | | | | |
| b. Grup Değişkeni: Yaş | | | | | |
| Sıralar | | | | | |
| | Yaş | Kişi | Sıra Ortalamaları | | |
| İşe Adanmışlık Ölçeği (Genel Ortalama) | 25 Yaş ve altı | 21 | 79,74 | | |
| | 26-31 Yaş arası | 109 | 73,07 | | |
| | 32-37 Yaş arası | 15 | 98,87 | | |
| | 38 Yaş ve üzeri | 11 | 102,18 | | |
| Dinçlik | 25 Yaş ve altı | 21 | 75,12 | | |
| | 26-31 Yaş arası | 109 | 73,22 | | |
| | 32-37 Yaş arası | 15 | 98,73 | | |
| | 38 Yaş ve üzeri | 11 | 109,73 | | |
| Yoğunlaşma | 25 Yaş ve altı | 21 | 73,95 | | |
| | 26-31 Yaş arası | 109 | 72,87 | | |
| | 32-37 Yaş arası | 15 | 111,33 | | |
| | 38 Yaş ve üzeri | 11 | 98,18 | | |

Algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık tutumlarının yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla Kruskal Wallis H analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda algılanan üst yönetim desteğinin yaşa göre farklılık göstermediği sonucu elde edilmiştir. İşe adanmışlık tutumu genel olarak değerlendirildiğinde yaşa göre anlamlı derecede farklılık göstermektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde ileri yaştaki çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. İşe adanmışlık alt boyutlarından dinçlik ve yoğunlaşma boyutlarında da yaşa göre anlamlı derecede farklılık bulunmuştur. Dinçlik ve yoğunlaşma boyutlarında da yaş ilerledikçe artış görülmektedir. Analiz sonucuna göre, algılanan üst yönetim desteği için sig. değeri 0,05'ten büyük olduğundan hipotez 2a red edilirken, işe adanmışlık tutumu için hipotez 2b kabul edilmektedir.

Hipotez 3: Algılanan üst yönetim desteği (H3a) ve işe adanmışlık tutumu (H3b), çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı derecede farklılık göstermektedir.

Çalışanların eğitim durumlarına göre, algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık tutumları arasındaki farkı belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Test sonuçları Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7: Hipotez 3'e Yönelik Kruskal Wallis H Tablosu

| Test İstatistiği ^{a,b} | | | | | |
|--|-------------------------------|--|-------------------|---------------|------------|
| | Algılanan Üst Yönetim Desteği | İşe Adanmışlık Ölçeği (Genel Ortalama) | Dinçlik | Kendini Adama | Yoğunlaşma |
| Ki Kare | 6,663 | 8,080 | 7,360 | 6,464 | 15,515 |
| Serbestlik Derecesi | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Sig. Değeri | ,083 | ,044 | ,061 | ,091 | ,001 |
| a. Kruskal Wallis Testi | | | | | |
| b. Grup Değişkeni: Eğitim Durumu | | | | | |
| Sıralar | | | | | |
| | Eğitim Durumu | Kişi | Sıra Ortalamaları | | |
| İşe Adanmışlık Ölçeği (Genel Ortalama) | İlköğretim | 11 | 107,27 | | |
| | Lise | 76 | 71,16 | | |
| | Önlisans | 36 | 76,36 | | |
| | Lisans | 33 | 88,15 | | |
| Yoğunlaşma | İlköğretim | 11 | 99,14 | | |
| | Lise | 76 | 64,18 | | |
| | Önlisans | 36 | 92,96 | | |
| | Lisans | 33 | 88,83 | | |

Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre, algılanan üst yönetim desteğinin eğitim durumuna göre herhangi bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Çalışanların işe adanmışlık tutumları, eğitim durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı derecede farklılık göstermektedir. İlköğretim mezunlarının işe adanmışlık düzeyleri diğer mezunlara göre daha yüksektir. Ayrıca işe adanmışlık alt boyutlarından yoğunlaşma boyutu da eğitim düzeyine göre anlamlı derecede farklılaşmaktadır. Lise mezunlarının işe yoğunlaşma düzeyleri diğerlerine göre daha düşüktür. Algılanan üst yönetim desteği için sig. değeri 0,05'ten büyük olduğundan hipotez 3a red edilirken, işe adanmışlık tutumu için hipotez 3b kabul edilmiştir.

Hipotez 4: Algılanan üst yönetim desteği (H4a) ve işe adanmışlık tutumu (H4b), çalışanların medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Çalışanların medeni durumlarına göre, algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık tutumlarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Test sonuçlarına Tablo 8'de yer verilmektedir.

Tablo 8: Hipotez 4'e Yönelik Mann-Whitney U Testi Tablosu

| Test İstatistiği ^a | | | | | |
|--|-------------------------------|--|-------------------|---------------|------------|
| | Algılanan Üst Yönetim Desteği | İşe Adanmışlık Ölçeği (Genel Ortalama) | Dinçlik | Kendini Adama | Yoğunlaşma |
| Mann-Whitney U | 2892 | 2575 | 2441 | 2282 | 2856 |
| Wilcoxon W | 6547 | 5131 | 4997 | 4838 | 6511 |
| Z | -,449 | -1,579 | -2,064 | -2,647 | -,580 |
| Sig. Değeri (2-Kuyruklu) | ,653 | ,114 | ,039 | ,008 | ,562 |
| a. Grup Değişkeni: Medeni Durum | | | | | |
| Sıralar | | | | | |
| | Medeni Durum | Kişi | Sıra Ortalamaları | Sıra Toplamı | |
| Dinçlik | Evli | 71 | 70,37 | 4996,50 | |
| | Bekâr | 85 | 85,29 | 7249,50 | |
| Kendini Adama | Evli | 71 | 68,14 | 4838,00 | |
| | Bekâr | 85 | 87,15 | 7408,00 | |

Çalışanların medeni durumlarına göre, algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık tutumlarının farklılığını ölçen hipotez 4 sonuçlarına göre, üst yönetim desteği algısında ve işe adanmışlık genel ortalamasında herhangi bir farklılık görülmemiştir. Sadece işe adanmışlık alt boyutlarından dinçlik ve kendini adama boyutlarında anlamlı derecede farklılık tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları incelendiğinde, evli olanların dinçlik ve kendini adama düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Algılanan üst yönetim desteği (hipotez 4a) ve işe adanmışlık düzeyi (hipotez 4b) sig. değeri 0,05' ten büyük olduğu için medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ve hipotez 4a ile hipotez 4b red edilmiştir.

Hipotez 5: Algılanan üst yönetim desteği (H5a) ve işe adanmışlık tutumu (H5b), çalışanların gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık tutumlarının, çalışanların gelir düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına Tablo 9'da yer verilmektedir.

Tablo 9: Hipotez 5'e Yönelik Kruskal Wallis H Testi Tablosu

| Test İstatistiği ^{a,b} | | | | | |
|--|-------------------------------|--|---------|-------------------|------------|
| | Algılanan Üst Yönetim Desteği | İşe Adanmışlık Ölçeği (Genel Ortalama) | Dinçlik | Kendini Adama | Yoğunlaşma |
| Ki Kare | 16,729 | 15,361 | 14,725 | 13,729 | 6,574 |
| Serbestlik Derecesi | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Sig. Değeri | ,000 | ,000 | ,001 | ,001 | ,037 |
| a. Kruskal Wallis Testi | | | | | |
| b. Grup Değişkeni: Gelir Düzeyi | | | | | |
| Sıralar | | | | | |
| | Gelir Düzeyi | | Kişi | Sıra Ortalamaları | |
| Algılanan Üst Yönetim Desteği | 3500-4500 TL arası | | 27 | 80,43 | |
| | 4501-5500 TL arası | | 67 | 93,62 | |
| | 5501 TL ve üzeri | | 62 | 61,32 | |
| İşe Adanmışlık Ölçeği (Genel Ortalama) | 3500-4500 TL arası | | 27 | 81,81 | |
| | 4501-5500 TL arası | | 67 | 62,92 | |
| | 5501 TL ve üzeri | | 62 | 93,90 | |
| Dinçlik | 3500-4500 TL arası | | 27 | 76,48 | |
| | 4501-5500 TL arası | | 67 | 64,35 | |
| | 5501 TL ve üzeri | | 62 | 94,67 | |
| Kendini Adama | 3500-4500 TL arası | | 27 | 86,70 | |
| | 4501-5500 TL arası | | 67 | 63,34 | |
| | 5501 TL ve üzeri | | 62 | 91,31 | |
| Yoğunlaşma | 3500-4500 TL arası | | 27 | 85,65 | |
| | 4501-5500 TL arası | | 67 | 67,88 | |
| | 5501 TL ve üzeri | | 62 | 86,86 | |

Çalışanların gelir durumları ile algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık tutumlarının farklılığını test eden Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre, istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık olduğu tespit edilmiştir. Gelir düzeyi yüksek olan çalışanların üst yönetim desteği algısı daha düşüktür. İşe adanmışlık tutumunda ise, 4501-5500 TL geliri olan çalışanların işe adanmışlıkları daha düşüktür. İşe adanmışlık alt boyutları değerlendirildiğinde; dinçlik, kendini adama ve yoğunlaşma boyutlarında da 4501-5500 TL gelir düzeyinde olan çalışanların daha düşük seviyede oldukları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre hipotez 5a ve hipotez 5b kabul edilmiştir.

Hipotez 6: Algılanan üst yönetim desteği (H6a) ve işe adanmışlık tutumu (H6b), çalışanların kurumda çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılanların kurumda çalışma yılına göre, algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık tutumlarında farklılık olup olmadığını analiz etmek amacıyla Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Test sonuçlarına Tablo 10'da yer verilmektedir.

Tablo 10: Hipotez 6'ya Yönelik Kruskal Wallis H Testi Tablosu

| Test İstatistiği ^{a,b} | | | | | |
|---|-------------------------------|--|---------|-------------------|------------|
| | Algılanan Üst Yönetim Desteği | İşe Adanmışlık Ölçeği (Genel Ortalama) | Dinçlik | Kendini Adama | Yoğunlaşma |
| Ki Kare | ,537 | 22,530 | 27,987 | 19,704 | 10,775 |
| Serbestlik Derecesi | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Sig. Değeri | ,970 | ,000 | ,000 | ,001 | ,029 |
| a. Kruskal Wallis Testi | | | | | |
| b. Grup Değişkeni: Kurumda Çalışma Yılı | | | | | |
| Sıralar | | | | | |
| | Kurumda çalışma Yılı | | Kişi | Sıra Ortalamaları | |
| İşe Adanmışlık Ölçeği (Genel Ortalama) | 1 Yıl | | 24 | 80,96 | |
| | 2 Yıl | | 37 | 82,35 | |
| | 3 Yıl | | 37 | 49,26 | |
| | 4 Yıl | | 15 | 91,00 | |
| | 5 Yıl ve üzeri | | 43 | 94,62 | |
| Dinçlik | 1 Yıl | | 24 | 83,98 | |
| | 2 Yıl | | 37 | 81,65 | |
| | 3 Yıl | | 37 | 45,85 | |
| | 4 Yıl | | 15 | 92,87 | |
| | 5 Yıl ve üzeri | | 43 | 95,81 | |
| Kendini Adama | 1 Yıl | | 24 | 83,96 | |
| | 2 Yıl | | 37 | 89,68 | |
| | 3 Yıl | | 37 | 52,76 | |
| | 4 Yıl | | 15 | 67,47 | |
| | 5 Yıl ve üzeri | | 43 | 91,84 | |
| Yoğunlaşma | 1 Yıl | | 24 | 71,25 | |
| | 2 Yıl | | 37 | 75,84 | |
| | 3 Yıl | | 37 | 64,45 | |
| | 4 Yıl | | 15 | 102,33 | |
| | 5 Yıl ve üzeri | | 43 | 88,62 | |

Algılanan üst yönetim desteği araştırmaya katılanların kurumda çalışma yıllarına göre anlamlı derecede farklılık göstermemektedir. Çalışanların işe adanmışlık ve alt boyutları, kurumda çalışma yılına göre farklılık göstermektedir. 3 yıldır mevcut kurumda çalışanların işe adanmışlık düzeyleri diğer çalışanlara nazaran daha düşüktür. İşe adanmışlık alt boyutlarından dinçlik, kendini adama ve yoğunlaşma boyutlarında da 3 yıldır aynı kurumda çalışanların daha düşük seviyelerde olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, algılanan üst yönetim desteği sig. değeri 0,05'ten büyük olduğu için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ve hipotez 6a red edilmektedir. İşe adanmışlık ölçeği kurumda çalışma yılına göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklıdır ve hipotez 6b kabul edilmektedir.

3. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bu çalışmada, işgörenlerin üst yönetim desteği algıları ile işe adanmışlık düzeyleri arasında ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla kamu kurumunda çalışanlar üzerinde yapılan alan araştırması sonucunda, algılanan üst yönetim desteği ile çalışanların işe adanmışlık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Üst yönetimin desteği arttıkça, çalışanların işe adanmışlık düzeylerinde yaklaşık %21 oranında bir artış olduğu görülmüştür. İnce (2016:656), tarafından tekstil çalışanları üzerine yapılan benzer bir araştırmada

da yönetici desteği ile işe adanmışlık arasında %26 oranında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların yaşlarına göre algılanan üst yönetim desteğinde herhangi bir anlamlı farklılık görülmemektedir. Ancak işe adanmışlık tutumlarının yaşa göre farklılık gösterdiği, yaşı ilerlemiş işgörenlerin işe adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Zöğ (2007), Apak (2009:82), Turhan vd., (2012:190), Doğan ve Aslan (2016:61) ve Yılmaz (2016:59) tarafından yapılan araştırmalarda da yaşı yüksek olan çalışanlarda işe adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eskiköy Aydoğan (2010) ve Keleş (2006) ise, araştırmalarında işe adanmışlığın yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır.

İşgörenlerin algılanan üst yönetim desteğinde eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İşe adanmışlık düzeylerinde ise anlamlı bir farklılık vardır. Eğitim düzeyi ilköğretim seviyesinde olan çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin, diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Apak (2009:83) ve Turhan vd. (2012:190) tarafından yapılan araştırmalarda da örneklem gruplarına göre eğitim düzeyleri daha düşük seviyede olanların işe adanmışlık düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Yılmaz (2016:62) tarafından yapılan araştırmada ise eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan kamu kurumu çalışanlarının algılanan üst yönetim desteğinde ve genel olarak işe adanmışlık düzeylerinde anlamlı derecede farklılık tespit edilememiştir. Ancak işe adanmışlık düzeyi alt boyutlarından dinçlik ve kendini adama boyutlarında medeni duruma göre farklılık vardır. Evli olan çalışanların kendini adama ve dinçlik düzeyleri bekar olanlara göre daha düşüktür. Candan ve Kaya (2015:319) tarafından yapılan araştırmada da algılanan üst yönetim desteğinin medeni duruma göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yılmaz (2016:61) tarafından yapılan araştırmada ise, işe adanmışlık alt boyutlarından yoğunlaşmanın medeni duruma göre farklılık gösterdiği, evli olanların yoğunlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

Çalışanların gelir düzeylerine göre algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Gelir düzeyi yüksek olan çalışanların üst yönetim desteği algısı daha düşüktür. İşe adanmışlık düzeyinde ise, orta gelir seviyesinde olan çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Literatürde gelir düzeyi ile işe adanmışlık ve algılanan üst yönetim desteğini karşılaştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Algılanan üst yönetim desteğinin kurumda çalışma yılına göre anlamlı derecede farklılık göstermediği tespit edilmiştir. İşe adanmışlık düzeylerinin kurumda çalışma yılları değerlendirildiğinde, üç yıl ve altında kurumda çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin diğerlerine nazaran daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yılmaz (2016:67) tarafından yapılan çalışmada da beş yıldan daha az çalışanların işe adanmışlık alt boyutlarından dinçlik ve yoğunlaşma düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür.

Sonuç olarak, üst yönetim tarafından desteklenen çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanlarından en yüksek düzeyde verim almak isteyen kurumların işgörenlerine destek vermelerinin ne kadar önemli olduğu bu çalışma ile de ortaya konulmuştur. Sonraki araştırmalara da tavsiye olarak daha geniş bir örneklem ile özel sektör çalışanlarına da benzer bir çalışmanın yapılması tavsiye edilebilir. Ayrıca kamu ve özel sektör çalışanlarının üst yönetim desteği ve işe adanmışlık düzeyleri karşılaştırmalı olarak araştırılması literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akkoç, İ., Çalışkan, A., Turunç, Ö.(2012), “Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü”, *Yönetim ve Ekonomi*, 19 (1), 105-135.
- Allen, D., Shore, L.M., ve Griffeth, R.W. (2003), “The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the turnover Process”, *Journal of Management*, 29 (1), 99-118.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2007), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Apak, E.G.A. (2009), “Yıldırma Eylemleri ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Attridge, M., (2009), “Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of the Research and Business Literature”, *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4); 383-398
- Aybas, M., (2014), “İnsan Kaynakları Uygulamalarının Çalışanların İşe Adanmışlığı Üzerindeki Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü, Konuya İlişkin Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baltacı, A. (2018), “Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Buchanan, B. (1974), “Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations”, *Administrative Science Quarterly*, 19(1), 533–546.
- Burke, R. (2003), “Nursing Staff Attitudes Following Restructuring: The Role of Perceived Organizational Support, Restructuring Processes and Stressors”, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 23(8/9),129-157.
- Candan, H., ve Kaya, P.T. (2015), “İhbarcılık (Whistleblowing) ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi, 5(2), 305-330.
- Christian, M.S., Garza, A.S., Slaughter, J.E., (2011), “Work Engagement, A Quantitative Review and Test of its Relation with Task and Contextual Performance”, *Personnel Psychology*, 64, 89–136
- Çakar, D. ve Yıldız, S. (2009), “Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: “Algılanan Örgütsel Destek” Bir Ara Değişken mi?”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68–90.
- Çalışkan, C.S. (2014), “Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri İle Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerine Etkileri ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi*, 16(3), 363-382.
- Çekmecelioglu, H.G. (2007), *Yönetim Desteği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Performans Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi*, 15. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildirileri, Sakarya Üniversitesi, s. 185-192.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P., ve Schaufeli, W. B. (2001), “Burnout and Engagement at Work as Function of Demands and Control”, *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 27 (4), 279-286.
- Doğan, Ü. ve Aslan, H. (2016), “Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Müdürlerin Hizmetkâr Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişki”, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(2), 51-68.
- Eisenberger, R, Fosolo, P. ve Davis-Lamastro, V. (1990), “Perceived Organizational Support and Employee Diligence” *Commitment, and Innovation, Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison S. ve Sowa, D. (1986), “Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500–507.
- Erdoğan, İ. (1996), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Esen, E. (2011), “Çalışanların Örgüte Cezbolması”, *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 30(1), 377-390.
- Eskiköy Aydoğan, S. (2010), “Resmi Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Grandey, J. (1997), "The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes and Stress", *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 159–180.
- Grandey, J. (1997), "The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes, and Stress", *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 159–180.
- Howes, J. (2000), Who is Supporting Whom? Quality Team Effectiveness and Perceived Organizational Support", *Journal of Quality Management*, 5, 207- 223.
- İnce, A.R. (2016), "Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (57).649-660.
- Kahn, W. A. (1990), Psychological Conditions Of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal* , 692-724.
- Kalaycı, Ş., (2008), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, (3.Baskı), Asil Yayın Dağıtım, Ankara
- Karagöz, A. (2008), "İlk Ve Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Etik Liderlik Rollerine İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keleş, Ç. (2006), "İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim Ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma", (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korkmaz, C. İ. (2011), "Kişilik Sinizmi ve Algılanan Üst Yönetim Desteğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004), "The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
- Nikandrou, I.; Papalexandris N. ve Bourantas D.; (2000), "Gaining Employee Trust After Acquisition", *Employee Relations*, (22) 4, 334- 355.
- Özbek, M.F. ve Kosa,G. (2009), "Duygusal Bağlılık, Örgütsel Destek, Üst Yönetim Desteği ve Personel Güçlendirmenin Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisi" *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 34, 189-212.
- Özdevecioğlu, K., (2003), "Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Saks, A. M., (2006), "Antecedent and Consequences of Employee Engagement", *Journal of Managerial Psychology*, 21, (7), 600-619,
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. ve Bakker, A. B. (2002), "The Measurement of Engagement And Burnout: A Confirmative Analytic Approach", *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92
- Schaufeli, W. B. ve Bakker A. B. (2004), "Job Demands, Job Resources and their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study", *Journal of Organizational Behavior*, 25 (3), 293-315.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.A. ve Salanova, M., (2006), "The Measurement of Work Engagement With A Short Questionnaire, A Cross-National Study", *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Sonnentag, S. (2003), "Recovery, Work Engagement and Proactive Behavior: A New Look at the Interface between Nonwork and Work" *Journal of Applied Psychology*, 88 (3), 518-528.
- Suliman, A. M. T. (2001), "Work Performance: is it One Thing or Many Things? The Multidimensionality of Performance in a Middle Eastern Context", *The International Journal of Human Resource Management*, 12 (6), s. 1049–1061.
- Şimşek ve Taşçı (2004), "Örgütlerde Güven Konsepti ve Emniyet Örgütünde Güven Modellerinin Değerlendirilmesi", *Polis Dergisi*, 34, 1-8.
- Turgut, T., (2010), "Çalışmaya Tutkunluk", *Kurumlarda İyilik de Var*, Editör: Güler İslamoğlu, Nobel Yayınları, Ankara.
- Turhan, M., Demirli, C., Nazik, G. (2012), "Sınıf Öğretmenlerinin Mesleğe Adanmışlık Düzeyine Etki Eden Faktörler:Elazığ Örneği", *İstanbul Ticaret Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(21), 179-192.

- Wayne, S. J.; Shore L.M., ve Liden R.C. (1997), "Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective", *The Academy of Management Journal*, 40(1), 82- 111.
- Yılmaz, H. (2016), "*Kişi-Örgüt Uyumuna İle İşe Adanmışlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zöğ, H. (2007), "*İstanbul İli Kağıthane İlçesinde Görev Yapan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlıkları ile İşdoymaları Arasındaki İlişki*" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:28.01.2019 ✓Accepted/Kabul:26.04.2019

DOI: 10.30794/pausbed.518745

Araştırma Makalesi/ Research Article

Evcim, N., Güneş, S. ve Karaalp Orhan, H. S. (2019). "Yoksulluk Ve Ekonomik Göstergeler Arasındaki İlişki: Mena Bölgesi Analizi" *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli. s.291-310

YOKSULLUK VE EKONOMİK GÖSTERGELER ARASINDAKİ İLİŞKİ: MENA BÖLGESİ ANALİZİ*

Nurgül EVCİM**, Sevcan GÜNEŞ***, Hacer Simay KARAALP ORHAN****

Özet

MENA (Orta Doğu ve Kuzey Afrika), bir taraftan çok çeşitli doğal kaynaklara ve ortak bir mirasa diğer taraftan ise farklı ekonomik yapılar ve gelişmişlik düzeylerine sahip olan ülkelerin yer aldığı bir bölgedir. Bölgede; gelir eşitsizliği ve cinsiyet ayrımcılığında sürekli bir artış gözlenmektedir. Finansal ekonomik kriz ve siyasi kargaşa, ülkelerin kırılabilirliğini artırarak, yoksulluğu ve gelir eşitsizliklerini derinleştirerek bölgedeki sosyal koruma mekanizmaları üzerinde baskı oluşturmaktadır. Bu kapsamda, çalışmanın amacı ülkelerde toplumsal ve bireysel refahın sağlanmasını, kalkınma ve büyümeyi engelleyen önemli bir faktör olan yoksulluk olgusunun hangi faktörlerden etkilendiğini ortaya koymaktır. Panel veri modelinin kullanıldığı çalışmada 1990-2013 dönemi, 8 MENA ülkesi (Cezayir, Mısır, İran, Irak, Fas, Suriye, Tunus, Yemen) ve Türkiye için yoksulluğu belirleyen sosyo-ekonomik, coğrafi ve cinsiyet eşitsizliği göstergeleri ele alınmıştır. Analiz sonuçlarına göre, kalkınma, kişi başına düşen gelir, kadının işgücüne katılımı, eğitime katılım, kentleşme, sanayileşme ve ihracat değişkenlerindeki artışlar ülkelerin yoksulluk oranlarını azaltmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Yoksulluk, Yoksulluğun Belirleyicileri, MENA Bölgesi, Ekonomik Göstergeler, Panel Veri Analizi.*

THE RELATIONSHIP BETWEEN POVERTY AND ECONOMIC INDICATORS: MENA REGION ANALYSIS

Abstract

On the one hand, the Middle East and North Africa (MENA) is a region with a wide range of natural resources and a common heritage but on the other hand, the region includes a variety of countries with different economic structures and development levels. The region experiencing a steady increases in inequality and gender discrimination as well. The financial economic crisis and political turmoil are likely to increase the vulnerability of countries and deepens poverty and inequalities and also pressure on social protection mechanisms. The aim of this study is to investigate the poverty problem and its determinants in the MENA region. A panel data model was used to investigate the impact of socio-economic and gender inequality indicators on poverty for 8 countries of MENA (Algeria, Egypt, Iran, Iraq, Morocco, Syria, Tunisia, Yemen) and Turkey over the period of 1990-2013. According to the results; an increase in development, per capita income, female labour force participation, schooling, urbanization, industrialization and export variables cause a decrease on poverty rates of countries.

Keywords: *Poverty, Determinants of Poverty, MENA Region, Economic Indicators, Panel Data Analysis.*

* Bu çalışma Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı'nda Prof. Dr. Sevcan GÜNEŞ ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda Prof. Dr. Hacer Simay KARAALP ORHAN danışmanlığında Nurgül EVCİM tarafından hazırlanan "MENA Ülkelerinde Yoksulluğun Belirleyicileri" isimli doktora seminer sunumundan türetilmiştir.

**Doktora öğrencisi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, DENİZLİ.

e-posta: nrgl_evcm@hotmail.com (orcid.org/0000-0002-7584-7316)

***Prof. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İktisat Bölümü, DENİZLİ.

e-posta: sgunes@pau.edu.tr (orcid.org/0000-0001-8367-8965)

****Prof. Dr., Pamukkale Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, DENİZLİ.

e-posta: skaraalp@pau.edu.tr (orcid.org/0000-0001-9889-1494)

1.GİRİŞ

Yoksulluk insanoğlunun yaşamı boyunca karşı karşıya kaldığı en önemli ekonomik sorunlardan biridir. Özellikle 1980'li yıllardan itibaren dünya ülkelerinin birbirine entegre olmasıyla birlikte yoksulluk, sadece ekonomik tabanlı bir sorun olmaktan çıkmış, siyasal ve sosyal bir kimliğe de bürünmüştür. Günümüzde, artan ekonomik büyümeye karşın ortaya çıkan gelir eşitsizliği ve yoksulluk yalnızca gelişmekte olan ülkelerde değil gelişmiş ülkelerde de çözülmesi gereken önemli bir sorun hale gelmiştir. Bu durum, araştırmacıların ve politika yapıcılarının ilgisinin yoksulluk üzerine yoğunlaşmasına sebep olmuştur. Yoksulluk olgusunun, yıllarca farklı boyutlarda ve ölçüm yöntemleriyle incelenmesi kavramsal ve tanımsal farklılıkları beraberinde getirmiştir. Literatürde ilk olarak yoksulluk 1901 yılında Seebohm Rowntree tarafından "Bireyin toplam gelirinin, biyolojik varlığının devamı için gerekli olan yiyecek, giyim vb. asgari düzeydeki ihtiyaçlarını karşılamaya yetmemesi." olarak tanımlanmıştır (Mingione, 1996:7). Genel olarak bu şekilde tanımlanan yoksulluk kavramı dar anlamda açlıktan ölmek ve barınacak bir yerinin olmaması durumudur. Geniş anlamda ise yoksulluk çok boyutlu olup gelir ve ekonomik yoksunluğun yanı sıra, bireylerin ve toplumların kendilerini gerçekleştirmeleri ve yaşam kalitelerini etkileyen tüm sosyo-ekonomik, kültürel ve her türlü ayrımcılığa ilişkin yoksunluğu kapsamaktadır. Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde yoksulluk tanımları gelir-tüketim ve yaşam koşullarına bağlı olarak iki farklı çerçevede yapılmaktadır. Gelir-tüketim üzerinden yapılan tanımlar mutlak ve görelî yoksulluk kavramlarıyla ifade edilirken yaşam koşullarına bağlı yapılan tanımlar ise insani yoksulluk, kır-kent yoksulluğu vb. kavramlarla ifade edilmektedir.

Mutlak yoksulluk, hanehalkı veya bireyin yaşamını fiziksel olarak sürdürebilmesi için ihtiyaç duyduğu asgari tüketim düzeyidir (Dumanlı, 1995:212). Görelî yoksulluk ise, insanın toplumsal bir varlık olmasından dolayı toplum içindeki diğer insanlarla karşılaştırıldığında ortalama yaşam standardının altında, açlık sınırının üstünde kalan yoksulluğu ifade etmektedir. Görelî yoksulluk yaşamın devamı için zorunlu ihtiyaçlardan ziyade toplum içinde dışlanmamak, küçük düşmemek için gerekli olan yaşam standardından mahrum kalmaktır. Smith "Ahlaki duygular Teorisini" adlı çalışmasında yoksulluktan bahsederken görelî yoksulluğa benzer tanım yapmıştır. Sen (1999) "Temel ihtiyaçların mutlak olarak karşılayabilen ancak kişisel kaynakların yetersizliği yüzünden toplumun genel refah düzeyinin altında kalan ve topluma sosyal açıdan katılımları engellenmiş olanları görelî yoksul olarak ifade etmiştir. Bu durumu da şöyle bir örnekle açıklamıştır: keten bir gömleğin hayatın devamı için herhangi bir zorunluluk içermediği halde günümüz dünyasında bir işçi için keten bir gömleğe sahip olmadan toplum içine çıkmak utanılacak bir durumdur". Bu yüzden günümüzde yoksulluk kavramı görelî yoksulluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Refah düzeylerinin ülkeden ülkeye hatta toplumdan topluma değişmesi görelî yoksulluk kavramının da toplumlar ve ülkeler arası farklılaşmasına sebep olmaktadır.

Bunların dışında literatürde yaşam koşullarına bağlı olarak farklı yoksulluk tanımları da yer almaktadır. Bunlardan ilki 'insani yoksulluk' kavramıdır. İnsani yoksulluk, bireyin veya hanehalkının tahammül edilebilir, insana yakışır bir yaşam sürebilmesini sağlayacak imkânlardan mahrum kalmasıdır. Genel çerçevede üç faktöre göre belirlenmektedir: yaşam süresi, eğitim ve sosyo-ekonomik imkânlardır. Yaşam süresinin kısa olması, okur-yazarlık oranının düşük olması, kişi başına düşen gelirin düşük olması gibi durumları ifade etmektedir.

Öznel yoksulluk, bireyin temel gereksinimlerini karşılayabilme veya karşılayamama durumunu kendine göre belirlediği yoksulluktur. Yani bireyin kendini yoksul olarak tanımlamasıdır. Genel olarak anket çalışmalarına dayalı sonuçlar bu tür yoksulluğu ifade etmektedir. Bir diğer yoksulluk türü ise zaman ve mekâna bağlı olarak farklılık gösteren kır-kent yoksulluğudur. Kırsal bölgelerdeki yoksulluklar genel olarak o bölgelerde yaşayan insanların temiz su, sağlık, eğitim, ulaşım vb. hizmetlere erişememe durumunda ortaya çıkmaktadır. Kentsel yoksulluk ise yetersiz gelir ve harcamadan doğan yoksulluktur. İşsizlik, yetersiz gelir ve tüketim, sosyal güvenlik hizmetleri, barınma vb. hizmetlerden mahrum kalma durumudur. Kısaca bireyler kentlerde sunulan sosyo ekonomik imkânlardan yararlanamamaktadır.

Bu kapsamda, bu çalışmanın amacı ülkelerde toplumsal ve bireysel refahın sağlanmasını, kalkınma ve büyümeyi engelleyen önemli bir faktör olan yoksulluk olgusunun önemini ve hangi faktörlerden etkilendiğini ortaya koymaktır. Bu bağlamda çalışmada; yoksulluğa neden olan ekonomik göstergeler ele alınarak, yoksulluk ile ilişkileri ortaya koyulmaktadır. 1990-2013 dönemi için seçilmiş 8 MENA (Middle East and North Africa; Orta

H. S. Karaalp Orhan

Doğu ve Kuzey Afrika) ülkeleri (Cezayir, Mısır, İran, Irak, Fas, Suriye, Tunus, Yemen) ve Türkiye için elde edilen yoksulluk verileri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışmada MENA ülkelerinin incelenmesinin sebebi karma bir yapıya sahip olması ve dünyada yoksulluğun yüksek olduğu bir bölge konumunda olmasıdır. Bir tarafı çokça zengin iken diğer taraftan yoksullukla iç içe olan bu bölgede yoksulluğu tetikleyen sosyo ekonomik faktörler incelenmiştir. Türkiye bazı kaynaklarda MENA bölgesi olarak adlandırılan Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgesi içine dahil edilmektedir (Fahed vd., 2012; Mckee vd., 2017; Istizada, 2018). Bundan dolayı bu analizde ülke grubuna Türkiye de eklenmiştir. Veri seti kısıtlı yıl aralığı ve ülke grubundan oluştuğu için ekonometrik olarak panel veri yöntemleri ile analizler yapılmıştır. Çalışmada öncelikle MENA bölgesinde yer alan ülkeler hakkında bilgi verilmiş ve ikinci bölümde yoksulluk ile ilgili teorik yaklaşımlar ele alınmıştır. Üçüncü bölümde yoksulluğu belirleyen faktörler ve yoksulluğun belirleyicilerine ilişkin yapılmış ve ampirik çalışmalar özetlenmiştir. Model ve veri setinin ele alındığı dördüncü bölümden sonra beşinci bölümde analiz sonuçlarına yer verilmiş ve çalışma sonuçlandırılmıştır.

2. YOKSULLUK İLE İLGİLİ TEORİK YAKLAŞIMLAR

Literatür incelendiğinde birçok faktöre bağlı olarak hem çeşitlenen hem de derinliği artan yoksulluğun genel itibariyle sosyo-ekonomik faktörlerden, gelirin adaletsiz ve eşit olmayacak şekilde dağılımından kaynaklandığı ortaya koyulmaktadır. Bu çerçevede yoksulluk türleri literatürde farklı yaklaşımlarla kendini göstermektedir. Bazı çalışmalar (Goldsmith ve Blakely, 1992; Jennings ve Kushnick, 1999; Rodgers, 2000 vb.) yoksulluğun kökünü, sebeplerini bireyin kendi eksikliklerine dayandırmaktadır. Yani yoksulluğun bireyin suçu olduğunu ifade etmektedirler. Jennings (1999) çalışmasında yoksulluğun ırksal ve politik sebeplerini vurgulamaktadır. Rank (2004) çalışmasında yoksulluğun bireyin suçu olmadığını ifade etmiş ve yoksulluğun ekonomik, politik ve sosyal yapıdaki başarısızlıklar ve istikrarsızlıklar olduğunu ileri sürmüştür. Literatürdeki araştırmalara bağlı olarak çeşitlenen bu yaklaşımlar bazen beş bazen dört kategoride incelenmektedir. Bradshaw (2007) çalışmasında yoksulluğa ilişkin yaklaşımları beş kategoride incelemiştir:

1. Bireye Bağlı Yoksulluk
2. Kültüre Bağlı Yoksulluk
3. Politik ve Ekonomik Yapıya Bağlı Yoksulluk
4. Coğrafi Faktörlere Bağlı Yoksulluk
5. Kümülatif ve Devresel Yoksulluk

Asen (2002)'ye göre bireyin kendi başarısızlığı, yeterince çalışmaması onu yoksul kılmaktadır. Bireyin tembelliği, kötü tercihleri, beceriksizliği, doğuştan gelen engeli yoksulluğun temel sebebidir. Lewis (1966)'in kültüre bağlı yoksulluk yaklaşımına göre bireyin yoksul olması nesilden nesile aktarılan inanç, değer yargıları ve becerilere bağlı olduğu ifade edilmiştir. Üzümcü ve Korkat (2014)'a göre adam kayırmacılık, işsizlik, düşük ücretler, yetenek düzeyi vb. faktörler bir toplumda yoksulluk kültürünü meydana getirmekte ve bunlara bağlı olarak yaşamını sürdüren bireyler/toplumlar bu kültürden kaynaklı yoksulluğu devam ettirmektedirler. Politik ve ekonomik yapıya bağlı yoksulluk yaklaşımında sistematik engeller, iş, eğitim, barınma, sağlık, güvenlik vb. gibi kilit sosyal kurumlara erişim zorluğundan kaynaklanan bir yoksulluk söz konusudur. Bireyden bağımsız olarak sahip olunan refah düzeyinden kaynaklanan bir yoksulluk sorunu vardır. Rank (2004) çalışmasında bireyci yaklaşıma karşı çıkmaktadır. Yoksulluğun bireyden bağımsız olduğunu içinde bulunduğu sosyo-ekonomik, politik çevreden kaynaklandığını ileri sürmektedir. Coğrafi faktörlere bağlı yoksulluk yaklaşımında, yoksulluğun boyutu bölgesel avantajlar veya dezavantajlara bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Örneğin, kırsal bölgeler, kentte yatırım yapılmayan uç bölgeler, gecekondu bölgeleri yoksulluğun yüksek olduğu bölgelerdir. Bu bölgelere yatırım yapılmaması, suç oranlarının yüksek olması, sosyal hizmetlerin yetersiz olması, ev fiyatlarının düşük olması vb. faktörlere bağlı olarak yoksulluk tetiklenmektedir (Bradshaw, 2007: 18). Kırsal bölgelerdeki yoksulluk nedeni ile kente göç eden bireyler/aileler çarpık kentleşme problemi ile beraber kentlerdeki yoksulluğu da arttırmaktadır. Son olarak kümülatif ve döngüsel yoksulluk yaklaşımına göre yoksulluğu meydana getiren faktörler arasındaki karşılıklı bağımlılık yoksulluğu döngüsel bir yapıya dönüştürmektedir. Bradshaw (2007)'ye göre yeterli geliri

H. S. Karaalp Orhan

olmayan ailelerin çocuklarının gerekli olan eğitimi alamaması gelecek dönemlerde bu çocukların iş yaşamında yaşitlarının bir adım gerisinde kalmasına sebep olmaktadır. İş yaşamında kötü işlerde çalışmak zorunda kalınması bireylerin sağlık hizmetlerinin de gerisinde kalmasına sebep olmakta ve çocuklar bu döngü içerisinde yoksul kalmaktadırlar. Bu son yaklaşım toplumdaki dezavantajlı grupların nasıl ortaya çıktığını açıklamaktadır. Karşılaşılan dezavantajların bir döngü içerisinde birikmesiyle yoksulluk sürekli hale gelmektedir. Aslında son yaklaşım diğer dört yaklaşımı da içine alan daha geniş bir yoksulluk sorununu ifade etmektedir. Chang Tsai (2006) çalışmasında yoksullukla ilgili teorik tartışmaları dört temel başlık altında toplamıştır:

1. Büyüme, Ekonomik Açıklık ve Yoksulluk
2. Coğrafi ve Demografik Faktörler
3. Demokrasi, Askeri Harcamalar ve Savaş
4. Sosyal Koruma Politikaları ve Beşeri Sermaye

İlk olarak ekonomik büyümenin yoksulluğu azalttığı yönündeki görüştür. Ekonomik büyüme adil bir dağılım olmaksızın sadece teoride yoksulluğu azaltmaktadır (Chang-Tsai, 2006: 269). Özellikle gelişmekte olan ülkelerde ekonomik büyümenin dış ticaret ve yabancı yatırımlarla desteklenmesi de önemli tartışmalar arasındadır. Çünkü Chang-Tsai (2006)'ya göre ihracat ile birlikte yabancı yatırımların artması iş imkânlarını ve dolayısıyla istihdamı arttıracığı düşünülmektedir. Dünya bankasının 2002 raporuna göre Çin'de kırsal bölgelere yapılan yabancı yatırımlar ile kırsal ve kentsel alanlar arası eşitsizlik azalmıştır. Ayrıca dışa açıklık ve yabancı yatırımlar yeni teknolojik yeniliklere fırsat sağlamaktadır. Teknoloji ile artan verimliliğin büyüme yolu ile yoksulluğu azaltması beklenmektedir. Coğrafi ve demografik faktörlerden iklim koşulları, denize kıyısı olup olmama, arazinin dağlık veya engebeli olması nüfus artış hızı yoksulluğu tetikleyici diğer faktörler olarak ifade edilmektedir. Ülkelerin sıcak (tropik yada yarı tropik) iklime sahip olması çeşitli hastalıkları beraberinde getirirken, denize kıyısı olmayan ülkelerin küreselleşme sürecine daha yavaş dahil olduğu görülmektedir. Demokrasi, savunma harcamaları ve savaşlar yoksulluk üzerinde önemli etkiye sahip diğer faktörlerdir. Chang-Tsai (2006)'ya göre demokrasinin hakim olduğu ülkelerde yoksulluk azalmaktadır. Askeri harcamaların arttırılması ise temel ihtiyaçlara ayrılan payı azaltmaktadır. Savaşlar beşeri sermayenin azalmasına, bebek ölüm hızı ve insan ölümlerinin artmasına ve politik istikrarsızlığa neden olmaktadır. Tüm bunlar yoksulluğu beraberinde getirmektedir. Son olarak sosyal koruma politikaları ve beşeri sermaye faktörleri yoksulluğu etkileyen faktörler arasında incelenmektedir. Devlet tarafından halkın temel ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için sağlanan yardımlar yoksulluğu azaltmaktadır. Beşeri sermaye faktöründeki artışlar beraberinde bilimsel ve teknolojik bilgiyi beraberinde getirerek daha verimli ve etkin bir üretim ve azalan yoksulluk sağlamaktadır.

3. YOKSULLUĞU BELİRLEYEN FAKTÖRLER

Yoksulluğun azaltılması ve yoksulluğun boyutunun daha da artmasının engellenmesinde araştırmacılara ve politika yapıcılara yardımcı olabilecek birçok faktör bulunmaktadır. Öncelikli olarak bu faktörlerin neler olduğu saptanırsa, bir takım modellemeler yoluyla yoksulluk ile etkileşimi, etkileşimin yönü ve derecesi belirlenerek, elde edilen sonuçlar doğrultusunda yoksullukla mücadele politikaları oluşturulabilir. Genel olarak dünyayı saran yoksulluk sorunu temelde sosyo-ekonomik tabanlı olduğu için bu yapı içindeki faktörler incelenmelidir. Yıllar itibariyle yoksulluğun ortaya çıkışı, değişimi ve gelişimi incelendiğinde yoksulluk bireyden kaynaklı farklılıklardan olabildiği gibi hanehalkı, bölge, toplumsal faktörlerden kaynaklı da olabildiği gözlemlenmektedir. Genel olarak yoksulluğun belirleyicileri üç kategoride incelenebilir (Tablo 1).

Tablo 1'de göre mikro açıdan hanehalkı ve bireyden kaynaklı yoksulluk faktörleri başlığı altında hanehalkı büyüklüğünün en önemli faktörlerden biri olduğu görülmektedir. Hanehalkı büyüklüğü arttıkça kişi başına düşen gelir doğal olarak daha düşük olacaktır. Bu düşük gelir bireyin/hanehalkının yaşam standardı üzerinde olumsuz etkiler yaratır. Bu durumda bireyin eğitim kalitesi düşer, sağlık hizmetlerinden yeterince yararlanamaz ve yeterli beslenemez (Lanjouw ve Ravallion, 1995; Lipton ve Ravallion, 1995). Hanehalkı reisinin cinsiyet, yaş ve eğitim durumu değişkeni de hanenin yaşam standardını etkilemektedir. Tek ebeveynli hanelerde hane reisinin kadın olması durumunda, cinsiyet eşitsizliğine dayalı olarak kadınların ücretinin genel olarak erkeklerden daha az olması

H. S. Karaalp Orhan

nedeniyle hanenin geliri daha da azalmaktadır. Bu sebeple tek ebeveynli ve hane reisi kadın olan hanehalkları arasındaki yoksulluk oranının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Yoksulluğun Belirleyicileri

| | |
|---------------------------------|---|
| | Demografik faktörler |
| | -Hanehalkı büyüklüğü |
| | -Hanehalkı yapısı |
| | -Hanehalkı reisinin eğitim/yaş/cinsiyet |
| | -Bağ |
| Hanehalkı ve Bireysel Yoksulluk | Ekonomik faktörler |
| | -Hanehalkı istihdam/işsizlik durumu |
| | -Hanehalkı geliri |
| | -Hanehalkı tüketim alışkanlıkları |
| | -Hanehalkı mülkleri |
| | Sosyal faktörler |
| | -Hanehalkının sağlık / eğitim / barınma ihtiyaçlarını karşılayabilme durumu |
| | Kır-Kent |
| | Coğrafi İzolasyonlar |
| | İklim Koşulları |
| | Yıllık Ortalama Yağış Miktarı |
| | İyi bir Hükümet |
| Bölgesel Yoksulluk | Uygulanan Çevre politikaları |
| | Hukukun üstünlüğü |
| | Politik İstikrar |
| | Piyasadaki İstikrar |
| | Küresel ve bölgesel güvenlik |
| | Etnik köken, ırk ve cinsiyet eşitsizlikleri |
| | Elektrik |
| | Eğitim kurumlarının varlığı/ulaşılabilirliği |
| | Sağlık kurumlarının varlığı/ulaşılabilirliği |
| Toplumsal Yoksulluk | Altyapı yatırımları |
| | Kasaba/şehir merkezine uzaklık |
| | İşe erişim |
| | İnsan sermayesinin gelişimi |
| | Toprak dağılımı |
| | Sosyal sermaye |
| | Sosyal hareketlilik |
| | Sosyal ağlar |
| | Geniş pazarlara yakınlık |

Kaynak: Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.

İşgücü piyasaları ile yoksulluk arasında yakın bir ilişki vardır ve işgücüne katılımın atmasının hanehalkı/birey yoksulluğunu azaltacağı beklenir. Kayıt dışı çalışanlar, çalışmak istediği halde istihdamın dışında kalanlar, istihdamda olup geçinebileceği bir ücrete sahip olmayanlar için yoksulluk daha da şiddetli hissedilmektedir. Yüksek bağımlılık oranı da yoksulluğu artırmaktadır. Bireyin sağlık hizmetlerinden yeterince yararlanamaması ve barınacak yerinin olmaması yoksulluk artışına neden olmaktadır.

H. S. Karaalp Orhan

Eğitim değişkeni bireyin toplumda iyi bir işte çalışmaktan iyi bir gelire sahip olmasına, yaşam standardını yükseltebilmesini sağlayan, yoksulluğu azaltmada en önemli faktörlerden biridir. Eğitimli bir birey aynı zamanda daha eğitimli, farkındalığı yüksek bireyler yetiştirerek hem toplumsal yapının düzeltilmesinde hem de çocuklarının ileride karşılaşacakları problemlerin önüne geçilmesinde katkı sağlamaktadır.

Bölgesel yoksulluk değişkenlerine bakıldığında bireylerin kırsal yaşamı etkilidir. Genel itibariyle kırsal alanlarda eğitim, sağlık, altyapı, iş olanakları, iş sürekliliği açısından sahip olunan imkânların yetersizliğinden dolayı kentlere göre yoksulluk daha şiddetli yaşanmaktadır. Daha çok tarımsal faaliyetlerin geniş yer tuttuğu kırsal alanlarda iklim koşulları, ortalama düşen yağış miktarı da yoksulluğu etkileyen faktörlerdendir. Bunun dışında hukukun üstünlüğüne dayalı bir yaşamın olmadığı, hükümetin sağladığı kamusal hizmetlerinin yeterli olmadığı, az gelişmiş veya gelişmemiş zayıf pazarlara sahip bölgeler için yoksulluk kaçınılmaz olmaktadır. Eğer bir bölgede çevreye duyarlı politikalar uygulanıyorsa, iyi bir yönetim hâkimse ve istikrar varsa yoksulluk azalmaktadır. Irk, din ve cinsiyete dayalı eşitsizlikler yoksulluğun bir başka nedenini oluşturmaktadır. Çünkü eşitsizliğin yer aldığı bir bölgede çatışmalar ekonomik faaliyetlerin ilerleyişini aksatarak, kalkınmayı yavaşlatan bir ortam hazırlamaktadır.

Son olarak yoksulluk ile ilişkili toplumsal faktörlere bakılırsa en belirleyici faktörün altyapı olduğu görülmektedir. Altyapı; elektrik, pazarlara ulaşım, şehir merkezine uzaklıklar, bölgede okulların ve sağlık kurumlarının varlığı, yolların yapısı, vb. faktörleri içermektedir. Altyapı özellikleri dışında insanların işlerine ulaşabilme kolaylığı, insan sermayesinin gelişimi, sosyal hareketlilikler, yaşanan bölgede toprak dağılımı yoksulluğu etkileyen faktörlerdendir. Eğer altyapı olanakları gelişmemiş ise o bölgede yaşayan insanlar yaşamsal faaliyetlerin birçoğundan mahrum kalmaktadır.

Yukarıda bahsedilen mikro tabanlı faktörlerin dışında makroekonomik açıdan yoksulluğu etkileyen faktörler de analiz edilmiştir. Ücretler, enflasyon, istihdam, işsizlik, vergi uygulamaları vb. faktörler ile ilgili uygulanan politikadaki herhangi bir değişim gelir dağılımı ve yoksulluk üzerinde olumlu veya olumsuz etkilere sebep olabilmektedir. Ekonomik büyüme de yoksulluk üzerinde önemli ölçüde etkiye sahiptir. Fosu (2010) ekonomik büyümenin yoksulluk üzerindeki etkilerini geliştirmekte olan ülkeleri baz alarak incelediği çalışmasında gelir artışlarının yoksulluğu hem azaltıcı hem de arttırıcı bir güç olduğunu ortaya koymuştur. Gelir artışı özellikle nüfus bakımından geniş ülkelerde büyük önem taşımaktadır. Thorbecke (2013)'e göre gelir dağılımındaki eşitsizliğin giderek artması ve düşük düzeyde seyreden büyüme oranları yoksulluğun ortadan kaldırılmasının önündeki en büyük engellerdendir. Mulok vd. (2012)'ne göre ekonomik büyüme yoksulluğu azaltmada gerekli bir koşuldur fakat yeterli bir koşul değildir. Ekonomik büyümenin yanında birçok sosyo-ekonomik faktörlerde de iyileşmeler olması gerekmektedir.

Sonuç olarak yukarıda bahsedilen hem mikro hem de makroekonomik faktörlerin tümü doğrudan veya dolaylı bir şekilde yoksulluk üzerinde bir etkiye sahiptir. Fakat önemli olan bu faktörlerin yoksulluk üzerindeki etkilerinin yönü ve şiddetinin ne olduğudur. Bunun için yapılması gereken ekonometrik modeller yardımıyla yoksulluk ile ilişkilerinin nasıl olduğunun saptanmasıdır. Çünkü bu faktörlerden bazıları yoksulluğun belirleyicisi olduğu gibi bazıları da yoksulluğun sonucu olabilmektedir.

Yoksulluk ile ilgili yukarı bahsi geçen faktörlerle ekonometrik analiz yapılan bazı çalışmalar Tablo 2'de yer almaktadır. Bazı çalışmalar makroekonomik göstergelerde yer alan faktörleri analiz ederken diğer bazı çalışmalar ise ülkelerde yaşayan hanehalkına ilişkin mikro veri setlerinden yararlanmıştır. Ama incelenen çalışmalardan ulaşılabilecek en genel sonuç "eğitim" faktörünün yoksulluk üzerindeki etkisi olmuştur. Eğitim seviyesinin artması ile beraber yoksulluk hem iktisadi hem de istatistiki olarak azalma eğilimi göstermektedir. Aynı şekilde gelir düzeyindeki artışlar da yoksulluğu azaltmaktadır. Hane reisinin eğitimi, yaşı ve cinsiyetine bağlı olarak yoksulluk artmakta veya azalmaktadır. Kırsal bölgelerde yaşamının getirmiş olduğu bazı dezavantajların (sağlık, eğitim, ulaşım vb. hizmetlerden yeterince yararlanamamak) yoksulluğu arttırmakta olduğu görülmektedir.

H. S. Karaalp Orhan

Tablo 2: Yoksulluğu Belirleyicilerine İlişkin Ampirik Çalışmalar

| Çalışma | Yıl | Ülke Bölge | Model Tahminci | Değişkenler | Sonuç |
|----------------------------|-----------|---------------|-------------------------------|--|---|
| Amjad ve Kemal (1997) | 1963-1993 | Pakistan | Basit regresyon/OLS, panel | Bağımlı: Genel yoksulluk, kırsal yoksulluk, kentsel yoksulluk Bağımsız: Kişi başına düşen milli gelir (GNP), Enflasyon, Gini katsayısı, Tarımsal üretkenlik, işgücüne katılım, Tarım sektörü işgücüne katılım, Kişi başına net yabancı yatırım akışı, Reel para akışı oranı, Reel kişi başına düşen sübvansiyonlar, Tarımsal ve imalat sektörü ürünleri arası ticaret, Reel ücret | Her bir bağımlı değişken için ayrı model kurularak gerçekleştirilen tahmin sonuçlarına göre : 1. Genel yoksulluk: Kişi başına düşen milli gelir, reel para akışı, reel ücretler, kişi başına düşen sübvansiyonlardaki artışlar Pakistan'da yoksulluğu azaltıcı yönde etkilere sahiptir. Bunların aksine işgücüne katılım oranı ve tarım sektöründe işgücüne katılım oranı yoksulluğu arttırıcı bir etkiye yol açtığı sonucuna ulaşılmış olsa da istatistiksel olarak anlamsızdır. 2. Kentsel yoksulluk: Kişi başına düşen milli gelir, reel ücret, reel parasal akış ve tahlil ürünler kent yoksulluğunu azaltıcıya etkiye sahiptir. İşgücüne katılım oranı ise yoksulluğu arttırıcı etkiye sahiptir. 3. Kırsal yoksulluk: Kişi başına düşen milli gelir, reel para akışı, reel ücretler, reel para akışındaki artışlar yoksulluğu azaltırken işgücüne katılım arttıkça yoksulluk da artmaktadır. Ayrıca tarımdaki üretkenlik yoksulluğu azaltıcı etkiye sahip olsa da istatistiksel olarak anlamsızdır. |
| Datt ve Jolliffe (1999) | 1997 | Mısır | OLS, FE model, panel | Bağımlı: kişi başına düşen reel tüketim Bağımsız: Hanehalkına ilişkin veriler (büyüklüğü, hane reisi yaşı, hane reisi kadın olması); Eğitim, varlıklar ve istihdam (ortalama okullaşma yılı, ilkökul, ticaret, endüstri sektörüne ilişkin veriler, son haftada işsiz kalan kadın ve erkek sayısı, çiftlik hayvanlarını değeri,); Etkileşim değişkenler | Mısır'da yoksulluğu belirleyen en temel faktör eğitimidir. Gelişmiş sulama ulusal yoksulluk oranını %6, işsizlik ise %2-3 oranında azaltacaktır. Hane reisi yaşı ve cinsiyeti de önemli etkiye sahiptir. |

H. S. Karaalp Orhan

| | | | | | |
|----------------|-----------|----------|--------------------|---|--|
| Osinubi (2005) | 1970-2000 | Nijerya | 3SLS, Zaman serisi | <p>Bağımlı: yoksulluk, işsizlik, büyüme oranı</p> <p>Bağımsız: Yoksulluk, işsizlik, Büyüme, Enflasyon, Döviz kuru, Para arzı, Tarım, imalat üretimleri, Petrol Üretimi, İş stopajı, Ticaret anlaşmazlıkları, Tasarruf oranı</p> | <p>Her bağımlı değişken için ayrı bir model kurularak gerçekleştirilen tahmin sonuçlarına göre:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Yoksulluk: büyüme, tarımsal üretim ile negatif yönlü bir ilişkiye sahipken işsizlik, enflasyon, imalat üretimi ve petrol üretimi ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahiptir. 2. Büyüme: yoksulluk, para arzı ve tasarruf oranı ile negatif yönlü bir ilişkiye sahip iken işsizlik ve döviz kuru ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahiptir. 3. İşsizlik: ticaret anlaşmazlıkları, iş stopajları ile negatif yönlü bir ilişkiye sahipken büyüme, yoksulluk ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahiptir. Sonucuna ulaşılmıştır. <p>İlk modelde işsizlik, enflasyon, tarımsal üretim, imalat üretimi ve petrol üretimi istatistiksel olarak anlamlıdır. İkinci modelde işsizlik ve tasarruf oranı istatistiksel olarak anlamlıdır. Son modelde ise yoksulluk anlamlıdır.</p> |
| Forgha (2006) | 1970-2005 | Kamerun | 3SLS/zaman serisi | <p>Bağımlı: Kafa sayım oranı</p> <p>Bağımsız: Enflasyon, işsizlik, Hükümet geliri, Hükümet harcamaları, Bağımlılık oranı, GSYİH, Reel ücret, Para arzı, Okuma-yazma oranı</p> | <p>Yoksulluk modelinin tahmin sonuçlarına göre, enflasyon, işsizlik, hükümet geliri ve bağımlılık oranı arttıkça yoksulluk artarken, hükümet harcamaları, GSYİH, reel ücret, para arzı ve okuma yazma oranı artışları yoksulluğu azaltmaktadır.</p> |
| Jamal (2006) | 1979-2002 | Pakistan | OLS/ zaman serisi | <p>Bağımlı: Kafa sayım oranı</p> <p>Bağımsız: Kişi başına düşen gelir, Enflasyon, Sosyal hizmetler kalkınma harcamaları, Özel yatırımlar, Doğrudan/Dolaylı vergiler oranı, Ticaret haddi, Gini katsayısı, Yıl kula değişkenleri</p> | <p>Elde edilen sonuçlara göre ilk olarak çeşitli eşitsizlik ölçütlerine göre yoksulluk esnekliği, istatistiksel olarak anlamlıdır ve aynı zamanda, büyümenin yoksulluk esnekliğine kıyasla büyüklüğü de nispeten yüksektir. İkincisi, Pakistan'daki önceki çabalara kıyasla, büyümenin yoksulluğun esnekliğinin büyüklüğü oldukça yüksektir. Son olarak enflasyon, sektörel ücret açığı ve ticaret terimleri eşitsizliğinin önemli pozitif korelasyonu olarak yer alırken, ilerici vergilendirme, sosyal hizmetlere yapılan yatırım ve geliştirme harcamaları eşitsizliği olumsuz yönde etkilemektedir.</p> |

H. S. Karaalp Orhan

| | | | | | |
|--------------------------|-----------|-------------------------|---|---|--|
| Chang Tsai (2006) | 1991-2000 | 97 gelişmekte olan ülke | Expected Maximization yöntemi ve OLS | Bağımlı: Günlük 1\$ ve 2\$ altında gelire sahip nüfus Bağımsız: Ekonomik kalkınma ve ticari açıklık (kişi başına düşen GNP, GDP büyüme oranı, ticaret, FDI); Coğrafi ve demografik dezavantajlar (Sahra altı ülkeleri, Güney Asya kukla değişkenleri, tropikal iklim, denize kıyısı olan ülke, nüfus artış hızı); Rejim şekli ve savaşlar (demokrasi, savunma harcamaları, 1970-1997 savaşları); Sosyal politikalar ve beşeri sermaye geliştirici politikalar (sosyal harcamalar, ilkokula kayıtlı olma, ortaokula kayıtlı olma) | Çalışmada 97 gelişmekte olan ülkeler için yoksulluğu belirleyen ekonomik veya ekonomik olmayan faktörleri incelemiştir. OLS tahmin sonuçlarına göre yoksulluğu belirleyen en temel faktörler olarak ortaokula kayıtlı olma, ülkelerin gelir düzeyi, nüfus artış hızı ve denize kıyısı olup olmama olarak belirlenmiştir. Gelir seviyesi ve eğitim düzeyi arttıkça yoksulluk azalırken nüfus artış hızı yoksulluğu arttırmaktadır. Ayrıca etrafı kara ile çevrili ülkelerde yoksulluk daha yüksektir. Sosyal sermaye faktörünün aile yoksulluk oranı üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Diğer değişkenlerin ise tam tersi aile yoksulluk oranı ile doğrusal bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Federal hükümet projelerinin veya belirli bir bölgeye iş ya da diğer faydalar sağlayan ödeneklerin yoksulluk düzeyini etkileyip etkilemediğine ve bu hibeleri alan yerlerin daha yüksek yoksulluk düzeylerine sahip olduğunu bulmuştur. |
| Rupasingha (2007) | 1999 | USA | OLS/ Mekansal (SAC) | Bağımlı: Aile yoksulluğu oranı Bağımsız: Ekonomik ve yapısal karakteristikler (kentleşme, istihdam, işgücü içindeki çalışanlar, kadın işgücü, tarım ve imalat sanayi içindeki çalışma, taşıma sektöründeki çalışan, ticaret, finans, sağlık hizmetleri, gelir eşitsizliği); Demografik karakteristikler (yaş, lise ve kolej eğitimi, yabancı nüfustaki doğumlar, etnik farklılıklar); Sosyal ve politik karakteristikler (sosyal sermaye, federal yardımlar, politik rekabet, tüketim harcaması) | Sosyal sermaye faktörünün aile yoksulluk oranı üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Diğer değişkenlerin ise tam tersi aile yoksulluk oranı ile doğrusal bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Federal hükümet projelerinin veya belirli bir bölgeye iş ya da diğer faydalar sağlayan ödeneklerin yoksulluk düzeyini etkileyip etkilemediğine ve bu hibeleri alan yerlerin daha yüksek yoksulluk düzeylerine sahip olduğunu bulmuştur. |
| Adeyemi ve Ijaiya (2009) | 2003 | Sub-Saharan | OLS | Bağımlı: hanehalkı tüketim harcaması Bağımsız: enflasyon oranı, dış borç hizmetleri, yetiştiren okuryazarlık, sağlık hizmetlerine ulaşamayan insanlar (%), temiz suya ulaşamayan insanlar (%), sağlık tesislerine ulaşamayan insanlar (%), kişi başına düşen gelir, cinsiyet ayrımcılığına bağlı kadınların doğumda beklenen yaşam süresi, etnik çatışmalar (kukla) ve HIV/AIDS yaygınlık oranı | İktisadi olarak beklentiye uygun yönlü ilişkiler elde edilmiş olsa da istatistikî olarak sadece nüfus ve düşük ekonomik faaliyetler anlamlı sonuçlanmıştır. Buna göre nüfus artışı yoksulluğu da beraberinde arttırmaktadır. Sağlık hizmetlerine ulaşım arttıkça yoksulluk azalmaktadır. Son olarak da düşük ekonomik faaliyetler (kişi başı gelirin daha da azalması) yoksulluğun artmasına sebep olmaktadır. Çalışmasının sonucunda, yoksulluğun hanehalkı büyüklüğüyle doğru orantılı, eğitim düzeyiyle ters orantılı olarak değiştiğini ve Türkiye’de en riskli ve kırılan gruplar arasında özürlülerin, çocukların ve emeklilerin yer aldığını saptamıştır. |
| Kabaş (2009) | 2004-2005 | Türkiye | Sadece göstergeler ve grafikler yorumlanmıştır. | TÜİK göstergeleri ve yoksulluk endeksleri kullanılmıştır. | |

H. S. Karaalp Orhan

| | | | | | |
|--------------------------|-----------|--|------------------------------|---|--|
| Cafri (2009) | 2008 | Adana | Probit model | Bağımlı: yoksulluk Bağımsız: hane reisi kadın, hanedeki kadın oranı, hane reisinin eğitim durumu, yaş, medeni durumu, SGK'ya kayıtlılık durumu, işteki durumu, hanedeki ilkökul ve üniversite mezun sayısı, doğudan göç etmesi, hanenin karşılıksız aldığı yardımlar, toplam harcamaları | Hanehalkı reisinin yaşının, hanedeki kadın nüfusun eğitim seviyesinin, toplam harcamanın yoksul olma olasılığının ve yoksulluğun derinliğinin belirleyicileri arasında olduklarını saptamıştır. |
| Kızılgöl ve Demir (2010) | 2002-2006 | Türkiye | Logit model | Bağımlı: Eşdeğer fert başına yıllık gelire göre yoksul olan/olmayan hanehalkı ve eşdeğer fert başına aylık tüketim harcamasına göre yoksul olan/olmayan hanehalkı Bağımsız: Hane reisi yaşı, eğitim durumu, çalıştığı sektör, hanehalkının oturduğu yer (kent), hanehalkının yardım alıp almaması, yıl, kukla değişkenleri | Yaş ilerledikçe ve eğitim düzeyi arttıkça yoksulluk azalmaktadır. Hanehalkı büyüklüğü arttıkça yoksulluk da artış göstermektedir. Kırsal alanda yaşamak da yoksulluğun artmasına sebep olmaktadır. |
| Achia vd. (2010) | 2003 | Kenya | Logit regresyon | Bağımlı: fakir hanehalkı veya diğer hanehalkı (kukla) Bağımsız: İkamet yeri türü, yüksek eğitim düzeyi (ilk-orta-ise), din, etnik yapı, hanehalkı büyüklüğü, hane reisi yaşı, bölge | Eğitim süresi kalitesi arttıkça yoksulluk azalma eğilimindedir. Yaşanılan yer eğer kırsal alan ise yoksulluk daha şiddetli yaşanmaktadır. Bunların dışında hane reisi yaşı, din, etnik köken ve bölge değişkenleri de önemli etkiye sahiptir. |
| Zaman vd. (2011) | 1988-2009 | SAARC (Bangladeş, Hindistan, Nepal, Pakistan, Sri-Lanka) | Pooled OLS/ LSDV, panel veri | Bağımlı: Yoksulluk Bağımsız: Ekonomik büyüme, Gelir eşitsizliği, Sağlık harcamaları, Eğitim harcamaları, FDI, Ticari açıklık | OLS tahmin sonuçlarına göre büyüme, gini katsayısı, eğitim harcamaları, ve FDI artışları yoksulluğu azaltıcı bir etkiye sahipken sağlık harcamaları ve ticari açıklık arttıkça yoksulluk artmaktadır. LSDV tahmin sonuçlarına göre ise sadece sağlık harcamalarındaki artış yoksulluğu arttırmıyor, büyüme, gini katsayısı, ticari açıklık, eğitim harcamaları ve FDI artışları yoksulluğu azaltmaktadır. Ayrıca ülke kuklalarının etkileri ise pozitif yöndedir. |

H. S. Karaalp Orhanv

| | | | | | |
|------------------|-----------|---------|-----------------|---|---|
| Sekthampu (2012) | 2012 | Afrika | Logit regresyon | Bağımlı: Kişi başı gelire göre fakir hanehalkı veya diğer Bağımsız: Hanehalkı büyüklüğü, hane reisinin yaşı, eğitimi, işteki durumu ve medeni durumu | Daha çok hane reisi kadın olanlarda yoksulluğun incelendiği bir çalışma olmuştur. Lojistik regresyon analizinin uygulandığı çalışma sonucuna göre hanehalkı büyüklüğü ile yoksulluk aynı yönlü ilişkiye sahip iken hane reisinin yaşı, eğitimi, işi ve şuan ki medeni durumu yoksulluğu negatif etkilemektedir. |
| Mulok vd. (2012) | 1970-2009 | Malezya | OLS | Bağımlı: Yoksulluk oranı Bağımsız: Reel GSYİH | Çalışma ekonomik büyüme ve yoksulluk arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Analiz sonucuna göre 1970-2009 dönemi için Malezya'da reel GSYİH arttıkça yoksulluk oranının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Reel GSYİH %1 artarsa yoksulluk oranı %1.15 oranında azalacaktır. |
| Dal (2013) | 2010 | Türkiye | Logit model | Bağımlı: Yoksul/yoksul olmayan haneler Bağımsız: Hanede kişi başına düşen oda sayısı, 0-14 yaş arası fert sayısı, eşdeğer fert başına tüketim harcaması, fert özellikleri (yaş, eğitim, medeni durum, SGK'ya kayıtlılık, işteki durumu, hane reisi veya değil), konut kolaylıkları (internet, cep telefonu, LCD televizyon, çamaşır makinesi adedi), tuvalet sahipliği, konut zorlukları (ulaşım imkânlarına erişim, taşıt sahipliği, otomobil adedi, gayrimenkul sahipliği), hanehalkı tipi (çekerdek, çocuksuz), yakıt türü (odun, tezek, kömür) | Analiz sonuçlarına göre reisi kadın olan hanelerin yoksul olma olasılığının yüksek olduğu bulunmuştur. Aynı şekilde 64 yaş ve üzeri fertlerin, bu yaş grubunda olmayanlara göre yoksul olma olasılığının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Mevsimlik çalışan fertlerin düzenli çalışanlara göre daha fazla yoksul olma olasılığı, kamu sektöründe çalışanların ise kamu sektöründe çalışmayanlara göre daha az yoksul olma olasılığı olduğu tespit edilmiştir. Modelde internet adedi, cep telefonu adedi, LCD-televizyon adedi, çamaşır makinesi adedi, tuvalet sahipliği gibi konut kolaylıklarının yoksul olma olasılığını azalttığı bulunmuştur. Benzer şekilde, konuttan toplu ulaşım araçlarına erişim zorluğu arttıkça yoksul olma olasılığı da önemli belirleyicilerinden olduğu bulunmuştur. |

Kaynak: Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.

4. MODEL VE VERİ SETİ

4.1. MENA (Middle East and North Africa) Bölgesi

MENA ülkeleri Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerinin içinde İsrail dışında Arap ve Müslüman kimliğe sahip olan Mısır, Ürdün, Lübnan, Fas, Tunus, Cezayir, İran, Yemen, Suriye, Irak, Suudi Arabistan, Katar, Umman, Birleşik Arap Emirlikleri, Kuveyt, Bahreyn ve Libya ülkelerinin bulunduğu sosyo-ekonomik ve siyasal açıdan karma olarak adlandırılabilir bir bölgede yer almaktadır. MENA bölgesi olarak adlandırdığımız bölge ise sadece bu ülkelerle sınırlı kalmamakta ve Ermenistan, Afganistan, Pakistan, Somali, Sudan, Türkiye ülkelerini de içine almaktadır (Fahed vd., 2012: 3). Karma olarak adlandırılan bölgede yer alan ülkelerin bazıları lüks içinde yaşamını devam ettiren, bazıları yoksullukla iç içedir. MENA ülkeleri genel olarak İsrail hariç müslüman bir kimliğe sahip olup ekonomik faaliyetler göz önüne alındığında doğal kaynak zengini-işgücü açığı olanlar, doğal kaynak fakiri- işgücü fazlası olanlar ve hem doğal kaynak zengini hem de işgücü fazlası veren ülkeler olarak gruplandırılabilir. Bölgede bazı ülkelerde Cumhuriyetçi bir yönetim hakim iken bazı ülkelerde monarşi hakimdir.

Bölge sosyo-ekonomik açıdan çok zengin petrol rezervlerine sahiptir. Ülke ekonomileri önemli ölçüde petrol ile kalkınma sağlamaktadır. Metin ve İspiroğlu (2017) çalışmasında MENA bölgesinin dünya petrol rezervlerinin yaklaşık %58-60'ını, doğal gaz rezervinin ise yaklaşık %43'üne sahip olması nedeniyle dünya enerji merkezi konumunda olduğunu ifade etmiştir. Ülkelerin bulunduğu coğrafyanın iklim ve toprak koşulları nedeniyle tarıma elverişli alanlar oldukça az olmakla birlikte ormanlık alanları da azdır. Bölge özellikle gelişmiş ülkeler tarafından ekonomik açıdan yoksul olarak nitelendirilmektedir.

Bölgenin en gelişmiş ülkesi İsrail olarak bilinmektedir. Hatta tek gelişmiş ülkesi de denilmektedir. Bölgenin kişi başına düşen gelir açısından 2017 yılının en zengin ülkeleri Katar, Kuveyt ve Birleşik Arap Emirlikleri (67 bin dolar ve üzeri) iken en fakir ülkeleri Suriye ve Yemen'dir (2.9 bin dolar ve altı). Zengin ülkeler sadece bu bölge için değil dünya içinde de en zengin ülkelerdir. Katar dünyada en yüksek kişi başına gelire sahip ülke iken Kuveyt dinarı diğer dövizler karşısında en yüksek değere sahip para birimidir. Genel olarak Dünya Bankası verilerine göre MENA bölgesinde 2016 yılı itibarıyla kişi başına gelir ortalama 7 bin dolar civarındadır.

MENA bölgesi insani gelişmişlik düzeyi düşük, özgürlükleri kısıtlı, güvenlik ve rekabet açısından kısıtlı, makroekonomik göstergeleri düşük, yolsuzluk ve yoksulluğun yaygın olduğu bir bölgedir (Makdisi vd., 2000; O'Sullivan vd., 2011:1-2; Akbay, 2013). Bölgede terör ve güvenlik sorunlarının da olması sosyo-ekonomik açıdan bu ülkelerin geri kalmasına sebep olmuştur. OECD verilerine göre 2015 yılı FDI (doğrudan yabancı yatırımlar)'ın GSYİH içindeki payı en düşük olan bölge %0.7 ile MENA bölgesi olmuştur. Dünya bankası verilerine göre 2016 yılında ise gelirin %1.6'lık kısmını doğrudan yabancı yatırımlar oluşturmaktadır. Güvensiz makroekonomik ortam yabancı yatırımların da ülkeye gelişini engellemektedir.

4.2. Uygulama

Bu çalışmada, yoksulluk ile ilgili teorik yaklaşımlar ve Chang Tsai (2006) çalışması referans alınarak 1990-2013 dönemi için yoksulluğun yüksek olduğu ve ilgili verilerine ulaşılabilen MENA bölgesinde yer alan seçili 8 MENA ülkesi (Cezayir, Mısır, İran, Irak, Fas, Suriye, Tunus, Yemen) ve Türkiye'de yoksulluk ve ekonomik göstergeler arası ilişki panel veri analizi ile incelenmiştir. 1990-2013 döneminin incelenmesinin sebebi yoksulluk verilerine sadece bu dönem içinde ulaşılabildiği olmasıdır. Değişkenlere ilişkin veriler Dünya Bankası veri setinden elde edilmiştir.

Panel veri analizi, zaman serisi ve yatay kesitlerin (birimler) bir arada kullanıldığı bir yöntemdir. Zaman serisi veya yatay kesit verilerinin kısıtlı olduğu durumlarda sıkça kullanılmaktadır. Çünkü kullanılan bilgiyi ve serbestlik derecesini arttırması açısından bir avantaj sağlamaktadır. N tane yatay kesit ve T tane zaman boyutundan oluşan verilerin kullanıldığı model aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır:

$$y_{it} = b_1 + b_2x_{2it} + b_3x_{3it} + \dots + b_kx_{kit} + u_{it} \quad (1)$$

H. S. Karaalp Orhan

y, modeldeki bağımlı değişkeni, k tane x ise bağımsız değişkenleri ifade etmektedir. $i= 1, 2, \dots, N$ yatay kesit boyutunu ve $t= 1, 2, \dots, T$ ise zaman serisi boyutunu göstermektedir. Panel veri analizlerinde genel olarak Sabit Etkiler ve Rassel Etkiler olmak üzere iki model kullanılmaktadır. Sabit Etkiler modelinde yatay kesitler için eğim katsayılarının aynı ve her bir yatay kesit için ayrı bir sabit terim olduğu varsayılmaktadır. Rassel Etkiler modelinde ise tüm yatay kesitler için ortalama bir sabit terim bulunmaktadır. Yapılan analizlerde hangi modelin tercih edileceğine Hausman Testi ile karar verilmektedir. Bağımsız değişkenler ve yatay kesitler arasında ilişkinin olmadığı durumda Rassel Etkiler modeli ile tutarlı ve etkin sonuçlar elde edilirken, bağımsız değişkenler ve yatay kesitler arasında ilişkinin olduğu durumda ise Sabit Etkiler modeli ile tutarlı ve sapmasız sonuçlar elde edilmektedir.

Çalışmada bağımlı değişkene bağlı olarak iki genel model kurulmuştur. Bağımlı değişken olarak yoksulluk ölçümlerinde en sık kullanılan yöntemlerden Kafa Sayım Oranı ve Yoksulluk Açığı Endeksi kullanılmıştır. Kafa Sayım Oranı, yoksulluk çizgisi altında kalan nüfusun toplam nüfusa oranlanması ile elde edilmekte olup kişilerin ne kadar yoksul olduğu hakkında bilgi vermemektedir. Yoksulluk Açığı Endeksi, yoksulluğun derinliğini ölçmeyi ve yoksulluk oranının yoksulluk çizgisine olan duyarlılığını azaltmayı hedefleyen ve Kafa Sayım Oranı'nın eksiklikleri doğrultusunda oluşturulmuş bir hesaplama yöntemidir. Bu çalışmada her iki yöntem de yoksulluk değişkenini temsil etmektedir. Bunun dışında Suriye'nin kişi başına düşen gelir verisine ulaşamadığı ve bazı bağımsız değişkenler arasında ortaya çıkabilecek ekonometrik problemleri önlemek için bağımsız değişkenlere göre de farklı model tahminleri yapılmıştır. Özellikle kişi başına düşen gelirin bağımsız değişken olarak yer aldığı modellerde Suriye analize dahil edilmemiştir. Gelir, eğitim ve sağlık göstergelerini temsil eden değişkenlerin kullanıldığı modellerde de HDI (Human Development Index) değişkeni analiz dışında bırakılmıştır. Çünkü HDI bu üç değişkene bağlı olarak hesaplanan bir göstergedir ve bu değişkenlerle aynı modelde yer alması sonucunda modelde çoklu doğrusal bağlantı problemine sebep olacaktır. Bunların yanı sıra Chang-Tsai (2006) çalışmasında bahsi geçen değişkenlerle modeller çeşitlendirilmiştir. Modeldeki tüm değişkenler logaritmik formda analize dahil edilmiştir. Modeller aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır:

$$KSO_{it} = \alpha + \beta_1 ekonomik_{it} + \beta_2 coğdem_{it} + \beta_3 beşeri_{it} + \beta_4 istihdam_{it} + u_{it} \quad (2)$$

$$YA_{it} = \alpha + \beta_1 ekonomik_{it} + \beta_2 coğdem_{it} + \beta_3 beşeri_{it} + \beta_4 istihdam_{it} + u_{it} \quad (3)$$

Modellerde i yatay kesitleri, t zaman periyodunu, u ise hata terimini ifade etmektedir. KSO ve YA bağımlı değişkenler olup sırasıyla kafa sayım oranı ve yoksulluk açığını göstermektedir. Bağımlı değişkenlere ait veri setinde bazı yıllara ait gözlemlerde kayıp veriler bulunmaktaydı. Bu kayıp veriler basit bir hesaplama içeren "Hot Deck Tamamlama" yöntemi ile en yakın komşu gözlemlerine ait bir ortalama alınarak doldurulmuştur. Bağımsız değişkenler genel olarak yoksulluk ile ilgili teorik yaklaşımlarda yer alan "ekonomik - politik yapıya bağlı" ve "coğrafi dezavantajlara bağlı" olarak yoksulluğa sebep olan faktörleri temsil eden değişkenler seçilmiştir. Ekonomik ve siyasi yapıyı içeren faktörler genel olarak gelir, eğitim, sağlık, iş, güvenlik, nüfus ve bunların dışında tüm ekonomik göstergeleri içermektedir. Coğrafi dezavantajlar ise kent- kır yaşamı, cinsiyet eşitsizlikleri, iklim koşulları vb. faktörleri temsil etmektedir. Chang-Tsai (2006) çalışması bu faktörleri dört farklı teorik çerçevede aşağıdaki gibi ele almıştır:

1. Büyüme ve ekonomik açıklık faktörleri: gelir, dış ticaret (ihracat, ithalat), FDI (doğrudan yabancı yatırımlar),
2. Coğrafi ve demografik faktörler: ülkelerin denize kıyısı olup olmama, tropikal iklim, ülkenin bulunduğu bölge (kır-kent, doğu-batı-güney-kuzey), nüfus artış hızı,
3. Rejim ve savaş faktörleri: demokrasi endeksi, savunma harcamaları, savaş kukla değişkenleri,
4. Sosyal politika ve beşeri faktörler: sosyal harcamalar, ilkokula kayıtlı olma, ortaokula kayıtlı olma.

H. S. Karaalp Orhan

Bu çalışmada kurulan model ve kullanılan değişkenler teorik çerçevede Chang-Tsai (2006) çalışmasında kullanılan değişkenler referans alınarak seçilmiştir. Kullanılan değişkenler aşağıdaki gibidir:

Ekonomik faktörleri temsilen kullanılan değişkenler; kişi başına düşen gelir, ülkelerin ihracatı, sanayi katma değeri, elektrik tüketimi, kalkınma (HDI, sağlıkta mortalite (kaba ölüm hızı), doğurganlık (fertilite) oranı,

Coğrafi ve demografik faktörleri temsil eden değişkenler; cinsiyet eşitsizliği, kentleşme, nüfus yoğunluğu,

Beşeri faktörleri temsilen kullanılan değişkenler; ilkokul ve ortaokul okullaşma oranı,

İstihdam faktörlerini temsilen kullanılan değişkenler; kadınların işgücüne katılım oranı, işsizlik oranı olarak seçilmiştir.

5. ANALİZ SONUÇLARI

Model seçimi için öncelikli olarak Hausman testi uygulanmıştır. Hausman testinde Sabit Etkiler modelinin tutarlı ve sapmasız olduğu varsayımından hareketle hipotez aşağıdaki gibi kurulmaktadır:

$$H_0 : Cov(\mu_i, x_{it}) = 0$$

$$H_1 : Cov(\mu_i, x_{it}) \neq 0$$

Eğer “bağımsız değişkenler ve yatay kesitler arası ilişki yoktur” sıfır hipotezi reddedilemez ise Rassal Etkiler modeli hem tutarlı hem de etkin bir tahminci olacaktır. Fakat sıfır hipotezi reddedilir ve “bağımsız değişkenler ve yatay kesitlerden en az biri ilişkilidir” alternatif hipotezi kabul edilir ise Sabit Etkiler modeli tutarlı, Rassal Etkiler modeli ise tutarsız olacaktır. Bu çalışmada kullanılan veri setine uygulanan Hausman testine göre sıfır hipotezi reddedilmiş ve Sabit Etkiler tahmincisi model için uygun bulunmuştur (Tablo 3).

Tablo 3: Hausman, Otokorelasyon ve Değişen Varyans Test Sonuçları

| | KSO | YA |
|-------------------------|---------|---------|
| <u>Hausman Test</u> | | |
| Ki-kare İstatistiği | 77.43* | 76.37* |
| | (0.00) | (0.00) |
| <u>Baltagi-Wu(1999)</u> | | |
| LBI | 0.55 | 0.82 |
| <u>Wald Test</u> | | |
| Ki-kare İstatistiği | 473.71* | 799.72* |
| | (0.00) | (0.00) |

Not: Parantez içi p-değeri, * %1 anlamlılık düzeyi

Otokorelasyon ve değişen varyans için hipotez testleri aşağıdaki gibidir:

$$H_0 : E(u_i, u_j) = 0 \quad H_0 : E(u_i^2) = s \quad , i \neq j$$

$$H_1 : E(u_i, u_j) \neq 0 \quad H_1 : E(u_i^2) = s_i$$

Baltagi-Wu (1999) LBI otokorelasyon testi sonuçlarına göre sıfır hipotezi reddedilmiştir ($LBI=0.554 < 2$ ve $LBI=0.823 < 2$). Hata terimleri arası otokorelasyon söz konusudur. Wald test sonuçlarına göre değişen varyans hipotez testinde sıfır hipotezi reddedilmiştir (Tablo 3). Hata terimi varyansları tüm gözlemler için sabit değildir. Bu yüzden tahminler değişen varyans ve otokorelasyon problemlerinin etkilerinin ortadan kaldırdığı dirençli (robust) tahmin sonuçlarını içermektedir (Hayes ve Cai, 2007; Wooldridge, 2003). Sabit etkiler modeli tercih

H. S. Karaalp Orhan

edilmesinin diğer bir sebebi ülke olarak MENA ülkelerinin analize dahil edilmiş olmasından kaynaklanmaktadır. Çünkü panel veri analizlerinde incelenen yatay kesitler herhangi bir grup (OECD, MENA, OPEC vb. ülke grupları) içinden alınmış ise Sabit Etkiler modelinin kullanılması uygun olmaktadır.

Veriler Stata 14.1 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar tablolar halinde sunulmuştur. Tablo 4 değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir. Tablo 4'e göre seçilmiş MENA ülkeleri ve Türkiye'nin verilerinin yer aldığı 1990-2013 dönemine ait değişkenlerin istatistiklerine göre KSO ve YA değerleri ortalama %4 ve %0.9 düzeyindedir. Kişi başına düşen gelir (PPP \$) ise ortalama 9 bin dolar civarındadır. Kadınların işgücüne katılım oranı %19, işsizlik %13, mortalite (kaba ölüm hızı) %46, doğurganlık oranı %3.5, okullaşma oranı %63-%98 iken HDI ortalama 60, cinsiyet eşitsizlik endeksi ise ortalama 83'tür. İncelenen ülkeler bazında makroekonomik göstergelerden sanayi katma değerinin gelir içindeki payı %40 civarı iken ihracatın gelir içindeki payı %30'lardadır.

Tablo 4: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

| Değişken | Ortalama | Standart Sapma | Minimum | Maksimum |
|-----------------------------|----------|----------------|---------|----------|
| KSO | 4.07 | 4 | 0.1 | 22.3 |
| YA | 0.9 | 0.8 | 0.0 | 4.6 |
| Kişi başı Gelir | 9406.4 | 4252.7 | 3327.1 | 21650.8 |
| Kadın işgücü katılım oranı | 19.064 | 6.34 | 6.88 | 34.03 |
| İşsizlik | 13.87 | 4.85 | 6.5 | 29.8 |
| Mortalite oranı | 46.34 | 22.79 | 15.20 | 125.8 |
| Doğurganlık oranı | 3.50 | 1.48 | 1.72 | 8.60 |
| HDI | 60 | 8 | 40 | 77 |
| Ortaokul okullaşma oranı | 63.72 | 17.59 | 34.62 | 100.27 |
| İlkokul okullaşma oranı | 98.36 | 13.10 | 38.56 | 119.75 |
| Nüfus yoğunluğu | 54.02 | 22.54 | 10.87 | 98.47 |
| Kentleşme | 2.78 | 1.21 | 1.10 | 7.72 |
| Kişi başı Elektrik tüketimi | 1056.36 | 639.25 | 119.66 | 2899.0 |
| Cinsiyet Eşitsizliği | 83 | 25 | 36 | 274 |
| Sanayi katma değerinin payı | 40.63 | 12.74 | 23.75 | 84.79 |
| İhracat payı | 30.21 | 14.22 | 0.005 | 77.89 |

Regresyon tahmin sonuçları ise tablo 5 ve tablo 6'da yer almaktadır. Tablo 5, 1990-2013 dönemi 7 MENA ülkesi ve Türkiye sonuçlarını Tablo 6 ise Suriye'nin de analize dahil edildiği tahmin sonuçlarını göstermektedir. Tablo 5 sonuçlarına göre, genel olarak beklentiye uygun sonuçlar elde edilmiştir. Kişi başına düşen gelirdeki %1'lik bir artış KSO'nda %1.25-%1.45'lik ve yoksulluk açığına %1-%1.64'lük bir azalışa sebep olmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranındaki ve okullaşma oranındaki artışlar da yine gelire benzer bir etkiye neden olarak KSO ve YA'nda azalışa sebep olmaktadır.

Tablo 5: Panel Sabit Etkiler modeli tahmin sonuçları (1990-2013)

| Değişken | KSO | KSO | KSO | KSO | YA | YA |
|------------------------|----------|---------|---------|---------|----------|---------|
| Kişi başı gelir | -1.27* | -1.25* | -1.45* | -1.00** | -1.05** | -1.64* |
| | [-3.6] | [-3.88] | [-3.76] | [-3.11] | [-2.55] | [-3.66] |
| Kadın işgücüne katılım | -1.39* | -1.37* | -1.39* | -1.34* | -1.28* | -1.34* |
| | [-3.61] | [-3.65] | [-3.93] | [-3.53] | [-4.35] | [-4.85] |
| Mortalite | 0.81** | 0.85** | 1.00* | 1.30* | 1.47* | 1.07* |
| | [2.57] | [2.66] | [4.06] | [4.16] | [5.62] | [3.64] |
| Cinsiyet eşitsizliği | 0.30*** | 0.30*** | | | | |
| | [1.92] | [1.98] | | | | |
| İlkokul | -0.29 | | | | | |
| | [-0.54] | | | | | |
| Nüfus yoğunluğu | 1.05 | 1.50 | 1.84** | 1.24** | | |
| | [1.75] | [1.8] | [3.45] | [2.78] | | |
| İhracat payı | -0.11*** | -0.14* | | | | |
| | [-2.14] | [-4.7] | | | | |
| Sabit | 10.45*** | 8.65** | -8.11 | -20.85 | -28.79** | -11.85 |
| | [2.22] | [2.78] | [-0.88] | [-1.30] | [-2.95] | [-1.66] |
| R2 | 0.72 | 0.72 | 0.73 | 0.74 | 0.73 | 0.71 |
| Gözlem sayısı | 192 | 192 | 192 | 192 | 192 | 192 |

Not: 7 MENA ülkesi ve Türkiye'nin analiz sonuçları tabloda yer almaktadır. Bağımlı değişkenler KS: Kafa sayım oranı, YA: Yoksulluk açığı. Parantez içi t istatistiğidir. *, **, *** sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeyi

Tablo 5'e göre, makroekonomik göstergelerden ihracat değişkenin yoksulluğu azalttığı görülmektedir. İhracat %1 artarsa yoksulluk %0.11 - %0.14 civarında azalmaktadır. Bu değişkenlerin dışında mortalite oranındaki, cinsiyet eşitsizliği endeksindeki ve nüfus yoğunluğundaki artışlar yoksulluğu olumsuz etkilemekte olduğu görülmüştür. Analizde kullanılan değişkenlerin modeli açıklama gücü ise %71-%74 olarak elde edilmiştir.

Tablo 6: Panel SE modeli Tahmin Sonuçları 2 (1991-2013)

| Değişken | KSO | KSO | KSO | KSO | KSO | KSO | KSO | YA | YA | YA | YA | |
|-------------------------|---------------------|--------------------|--------------------|-------------------|---------------------|--------------------|--------------------|---------------------|--------------------|--------------------|------------------|---------------------|
| Kadın İşgücüne Katılım | -1.38* [-3.73] | -1.07** [-2.79] | -1.28* [-3.73] | -1.34* [-3.83] | -1.07* [-3.79] | -1.07** [-2.79] | - | 1.09*** [-2.14] | -1.38* [3.38] | -1.68* [-6.21] | -1.55 [-4.08] | -1.08*** [-2.06] |
| Mortalite | 1.18* [5.08] | 1.15* [4.39] | 0.87* [4.47] | | 0.47*** [1.92] | 1.15* [4.39] | | 1.31* [4.57] | 1.18** [2.98] | 1.05 [3.61] | | |
| Ortaokul | -1.03*** [-2.17] | -1.12** [-2.48] | -1.39* [-3.70] | -1.71* [-3.85] | -0.97** [-2.45] | -1.12** [-2.48] | | -0.93*** [-1.92] | -1.24** [-3.26] | -1.28 [-3.26] | | |
| Cinsiyet Eşitsizliği | | 0.29*** [1.91] | | | | 0.29** * | | | | | | |
| İhracat payı | | -0.15* [-6.02] | -0.12* [-4.10] | | -0.18* [-7.81] | -0.15* [-6.02] | | | | | | |
| Sanayi Katma değer payı | | | -0.85** [-2.35] | | | | | | - | 1.04*** [-2.01] | - | 1.08*** [-2.02] |
| Doğurganlık Oranı | | | | 1.46** [3.20] | | | | | | | | |
| İşsizlik | | | | | 0.24 [0.65] | | | | | | | |
| Kişi başı Elektrik | | | | | -0.76*** [-2.24] | | | | | | | |
| HDI | | | | | | | -6.66* [-5.90] | | | | | -6.93* [-5.73] |
| Kentleşme | | | | | | | | | -0.5 [-1.36] | | | |
| Sabit | 0.41 [0.17] | 0.56 [0.23] | 6.2** [2.51] | 5.65*** [2.14] | 6.91*** [1.93] | 0.56 [0.23] | -3.7*** [-2.06] | -2.1 [-0.93] | 4.71 [1.29] | 4.59 [1.35] | | -5.59** [-2.96] |
| R2 | 0.69 | 0.73 | 0.75 | 0.61 | 0.75 | 0.73 | 0.65 | 0.65 | 0.71 | 0.68 | | 0.61 |
| Gözlem sayısı | 207 | 207 | 207 | 207 | 207 | 207 | 207 | 207 | 207 | 207 | 207 | 207 |

Not: 8 MENA ülkesi (Suriye'nin ilave edildiği model) ve Türkiye'nin yer aldığı 1991-2013 dönemine ait tahminler. Bağımlı değişkenler KS: Kafa sayım oranı, YA: Yoksulluk açığı. Parantez içi t istatistiğidir. *, **, *** sırasıyla %1, %5, %10 anlamlılık düzeyi

Tablo 6'da yine tablo 5'teki sonuçlarla uyumlu sonuçlar elde edilmiştir. Bu tabloda modele ilave bir ülke (Suriye) daha eklenmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranı, okullaşma, ihracatın gelir içindeki payı, sanayi katma değerinin gelirdeki payı, kentleşme oranı, kişi başına düşen elektrik tüketimi ve HDI değişkenleri yoksulluk üzerinde olumlu etkiler yaratırken (aralarında negatif bir ilişki söz konusu), mortalite oranı, doğurganlık oranı, cinsiyet eşitsizliği ve işsizlik değişkenlerinin yoksulluğu artırıcı faktörler olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlardan sadece işsizlik oranı istatistiksel olarak anlamsız çıkmıştır. Modelde kullanılan değişkenlerin modeli açıklama gücü ise %61-%75 aralığındadır.

6. SONUÇ

Bu çalışmada 1990-2013 dönemi için seçilmiş MENA ülkelerinde yoksulluğun belirleyicileri kalkınma (eğitim, sağlık, gelir), istihdam, cinsiyet eşitsizliği ve bazı makroekonomik göstergelerin alt bileşenleri kapsamında incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar kalkınma, kişi başına düşen gelir, kadının işgücüne katılımı, eğitime, kentleşme, sanayileşme ve ihracat değişkenlerindeki artışların ülkelerin yoksulluk oranlarını azalttığını ortaya koymaktadır. Eğitim ve sağlık olanaklarının iyileştirilmesi, bireylerin bu olanaklardan yararlanmasının sağlanması da yoksulluğu azaltmaktadır. Ülkede bir yıl içinde üretilen mal ve hizmetlerden elde edilen gelirin artması ve bireyler arasında gelir dağılımının adil bir şekilde gerçekleştirilmesi bireylerin alım gücünü artırarak en azından gelirden kaynaklanan yoksulluğu azaltmaktadır. Kentleşme oranındaki artışların yoksulluğu azalttığı görülmektedir. Çünkü kentlerde

H. S. Karaalp Orhan

yaşayan bireyler eğitim, sağlık, sosyal vb. imkânlardan daha çok yararlanabilmektedir. Kırsal alanlardaki bireylerin bu imkânlarla ulaşımı kısıtlıdır ve daha maliyetlidir. Bu yüzden bireyler imkânların daha geniş olduğu kentlere göç etmeyi tercih etmektedir. Bu durum düzensiz ve çarpık yapılanmayı ve kentlerde yoksulluğu arttırıcı etkileri beraberinde getirmektedir. Tüm bu olumsuzlukların önüne geçmek için politika yapıcılar kırsal kalkınmayı destekleyici politikalar geliştirmeli ve uygulamalıdır. Kadınların işgücüne katılımı hem ülke üretiminde hem de hane içinde refah düzeyinde artış sağlamaktadır. Bu yüzden cinsiyet eşitsizliğinin azaltılarak ekonomide kadına ayrılacak alanın genişletilmesi yoksulluğu azaltmaya yardımcı olacaktır. Bu politikalar sadece kadının yoksulluğunu değil kadına bağlı olan çocuk yoksulluğunun da azalmasını sağlayacaktır.

Yoksullukla mücadele eden gerek MENA ülkeleri gerekse Türkiye’de politika yapıcılar ilk olarak kadın cinsiyet eşitsizliği, eğitim, sağlık, bölgesel faktörleri iyileştirici politikalar uygulamalıdır. Bunun yanında ülkelerde yoksulluğu azaltmak için büyüme gerekli bir koşuldur fakat yeterli olabilmesi için gelirin eşit ve adaletli dağılımı sağlayacak politikalar uygulanmalıdır. Son olarak; literatürde yer alan çalışmalarda da dikkat çekilen eğitim değişkeninin MENA ülkeleri için de yoksulluğu azaltıcı önemli bir faktör olduğu ortaya konulmuştur. Eğer ülkeler yoksullukla mücadele yolunda eğitim sistemini iyileştirici, niteliği arttırıcı politikalar uygular ve eğitime yapılan yatırımları arttırlırsa sadece ülkenin yoksulluğunun azaltılmasına değil aynı zamanda uzun vadeli kalkınmasına ve refahının artmasına yönelik bir yatırım yapmış olacaklardır.

H. S. Karaalp Orhan

KAYNAKLAR

- Achia, T., Wangombe, A. ve Khadioli, N. (2010). "A Logistic Regression Model to Identify Key Determinants of Poverty Using Demographic and Health Survey Data", *European Journal of Social Sciences*, 13/1, 38-45.
- Adeyemi, S. L., Ijaiya, G. T. ve Raheem, U. A. (2009). "Determinants of Poverty in Sub-Saharan Africa", *African Research Review*, 3/2.
- Akbay, O. S. (2013). "Türkiyenin Ortadoğu ile Ekonomik İlişkileri", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 87-101.
- Amjad, R. ve Kemal, A. R. (1997). "Macroeconomic Policies and Their Impact on Poverty Alleviation in Pakistan" *The Pakistan Development Review*, 36/1, 39-68.
- Asen, R. (2002). *Visions of Poverty: Welfare Policy and Political Imagination*, Michigan State University Press, East Lansing, Michigan.
- Bradshaw, T. K. (2007). "Theories of Poverty and Anti-Poverty Programs in Community Development", *Community Development*, 38/1, 7-25.
- Cafri, R. (2009). *Adana İlinde Yoksulluğun Analizi: Sınırlı Bağımlı Değişkenli Modellerle Bir İnceleme*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Chan T., M. (2006). "Economic and Non-economic Determinants of Poverty in Developing Countries: Competing Theories and Empirical Evidence", *Canadian Journal of Development Studies*, 27/3, 267-285.
- Dal, S. (2013). *Türkiye’de Hanehalkı Yoksulluğunu Belirleyen Etmenler*, (Basılmamış yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Datt, G. ve Jolliffe, D. (1999). "Determinants of Poverty in Egypt 1997", *FCND Discussion Paper No. 75*.
- Dumanlı, R. (1995). "Yoksulluk Kavramı, Ölçülmesi ve Gelir Dağılımı İlişkileri", *Yeni Türkiye Dergisi*, 1/6.
- Fahed, A. C., El-Hage-Sleiman, A. K., Farhat, T. I. ve Nemer, G. M. (2012). "Diet, Genetics, and Disease: A Focus on the Middle East and North Africa Region" *Journal of Nutrition and Metabolism*, 1-19.
- Forgha, N. G. (2006). "Econometric Model of Poverty in Cameroon: A System Estimation Approach", *International Review of Business Research Papers*, 2/2, 30-46.
- Fosu, A. K. (2010). "Inequality, income, and poverty: comparative global evidence", *Social Science Quarterly*, 91/5, 1432-46.
- Goldsmith, W. W. ve Blakely, E. J. (1992). *Separate Societies: Poverty and Inequality in U.S. Cities*, Temple University Press, Philadelphia.
- Hayes, A. F. ve Cai, L. (2007). "Using Heteroskedasticity Consistent Standard Error Estimators in OLS Regression: An Introduction and Software Implementation", *Behavior Research Methods*, 39/4, 709-722.
- Istizada (2018). MENA Region Countries List 2018. <http://istizada.com/mena-region/> (Erişim Tarihi: 20.03.2018)
- Jamal, H. (2006). "Does Inequality Matter for Poverty Reduction? Evidence from Pakistan's Poverty Trends", *The Pakistan Development Review*, 45/3, 439-459.
- Jennings, J. (1999). Persistent Poverty in the United States: Review of Theories and Explanations, in Louis Kushnick, ve James Jennings (eds), *A New Introduction to Poverty: The Role of Race, Power, and Politics*, New York University Press, New York.
- Kabaş, T. (2009). *Gelişmekte Olan Ülkelerde Yoksulluğun Nedenleri ve Yoksullukla Mücadele Yolları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Kızılgöl, Ö. A. ve Demir, Ç. (2010). "Türkiye’de Yoksulluğun Boyutuna İlişkin Ekonometrik Analizler", *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1/1, 21-32.
- Kushnick, L. ve Jennings, J. (1999). *A New Introduction to Poverty: The Role of Race, Power and Wealth*, New York University Press, New York.
- Lanjouw, P. ve Ravallion, M. (1995). "Poverty and Household Size", *Economic Journal*, 105/433, 1415-1434.
- Lewis, O. (1966). *La Vida: a Puerto Rican Family in the Culture of Poverty*, Random House, New York.

H. S. Karaalp Orhan

- Lipton, M. ve Ravallion, M. (1995). "Poverty and Policy", in Jere Behrman and T.N. Srinivasan (eds) *Handbook of Development Economics Volume 3*, North, Holland, Amsterdam.
- Makdasi, S., Fattah, Z. ve Limam, I. (2000). *Determinants of Growth in MENA Countries*. World Bank: Global Development Network.
- Mckee, M., Keulertz, M., Habibi, N. Mulligan, M. ve Woertz, E. (2017). "Demographic and Economic Material Factors in the MENA Region", *MENARA Working Papers* 3, 1-42.
- Metin, M. ve İspiroğlu, F. (2017). "Türkiye' Nin Mena Ülkeleri İle Dış Ticareti: Bir Makroekonomik Değerlendirme", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7/1, 23-38.
- Mingione, E. (1996). "Urban Poverty in the Advanced Industrial World: Concepts, Analysis and Debates", *Urban Poverty and Underclass: A Reader*, Ed: E. Mingione, Blackwell, Oxford.
- Mulok, D., Kogid, M., Asid, R. ve Lily, J. (2012). "Is economic growth sufficient for poverty alleviation? Empirical evidence from Malaysia", *Cuadernos de economía*, 35, 26-32.
- Osinubi, T. S. (2005). "Macroeconometric Analysis of Growth Unemployment and Poverty in Nigeria", *Pakistan Economic and Social Review*, 43/2, 249-269.
- O'sullivan, A., Rey, M. E. ve Mendez, J. G. (2011). Opportunities and Challenges in MENA Region (<http://www.oecd.org/mena/49036903.pdf>) (Erişim Tarihi: 14.03.2018).
- Rank, M. R. (2004). *One Nation, Underprivileged*, Oxford University Press, Oxford.
- Rodgers, H. R. (2000). *American Poverty in a New Era of Reform*. Armonk, New York: M. E. Sharp.
- Rupasingha, A. ve Goetz, S. J. (2007). "Social and Political Forces as Determinants of Poverty: A Spatial Analysis", *The Journal of Socio-Economics*, 36, 650-671.
- Sekhampu, T. J. (2012). "Poverty in a South African township: The case of Kwakwatsi", *African Journal of Business Management*, 6(33), 9504-9509.
- Sen, A. (1999). *Development As Freedom*, Anchor, New York.
- Thorbecke, E. (2013). "The interrelationship linking growth, inequality and poverty in Sub-Saharan Africa", *Journal of African Economies*, 22/1, i15-i48.
- Üzümcü, A. ve Korkat, M. (2014). "Türkiye'de Gelir Dağılımı Adaletsizliği ve Yoksullukla Mücadelede Sosyal Yardımların Gelişimi (2003-2012)", *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5/8, 135-166.
- Wooldridge, J. M. (2003). "Cluster-sample Methods in Applied Econometrics", *The American Economic Review*, 93/2, 133-138.
- Zaman, K., Rashid, K., Khan, M. M. ve Ahmad, M. (2011). "Panel Data Analysis of Growth, Inequality and Poverty: Evidence from SAARC Countries", *Journal of Yaşar University*, 21/6, 3523-3537.



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:11.03.2019 ✓Accepted/Kabul: 26.03.2019

DOI: 10.30794/pausbed.538273

Araştırma Makalesi/ Research Article

Savaş Yavuzçehre, P. ve Keysan, C. (2019). "Yeni Büyükşehir Belediyesi Yapılanmasında Kent Merkezine Uzaklık İle Yerel Hizmetlerden Memnuniyet İlişkisi: Denizli Örneği", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli, s.311-333.

YENİ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ YAPILANMASINDA KENT MERKEZİNE UZAKLIK İLE YEREL HİZMETLERDEN MEMNUNİYET İLİŞKİSİ: DENİZLİ ÖRNEĞİ*

Pınar SAVAŞ YAVUZÇEHRE** Cem KEYSAN***

Özet

6360 sayılı Kanun ile değişen büyükşehir belediye yapılanmasında idari yapıda ve belediye hizmet paylaşımlarında önemli değişimler yaşanmıştır. Çalışmanın amacı Denizli Büyükşehir Belediyesi'nin sınırları içerisinde yer alan eski belde belediyelerinde yaşayan halkın; Denizli Büyükşehir Belediyesi'nden aldığı hizmetlerden memnuniyet düzeylerini araştırmaktır. Eski belde belediyelerinin Denizli Büyükşehir Belediyesi'ne olan uzaklıklarının, Denizli Büyükşehir Belediyesi'nden alınan hizmetlerin memnuniyet düzeyleri üzerindeki etkisini incelemektedir. Çalışmanın kapsamı Denizli ili genelindeki 68 eski belde belediyesinden örneklem olarak alınan 24 eski belde belediyesidir. Çalışmada, 24 eski belde belediyesinde saha araştırmasıyla elde edilen veriler uzaklık kriteri bağlamında incelenmektedir. Bu kapsamda 2017 yılında 380 kişi ile anket ve alanda gözlem yapılmıştır. Sonuçta, Denizli il merkezine daha yakın mesafede yer alan eski belde belediyelerinde yaşayan yerel halk Denizli Büyükşehir Belediyesi'nin sunduğu hizmetlerden daha çok memnundur. Dolayısıyla eski belde belediyelerinin Denizli il merkezine uzaklığı arttıkça yerel halkın Denizli Büyükşehir Belediyesi'nin sunduğu hizmetlerden memnun olma düzeyleri azalmaktadır.

Anahtar Kelime: 6360 sayılı Kanun, Halkın Yerel Hizmetlerden Memnuniyeti, Denizli, Belde Belediyeleri, Denizli Büyükşehir Belediyesi.

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE DISTANCE TO THE URBAN CENTER AND THE SATISFACTION FROM LOCAL SERVICES IN THE ARRANGEMENT OF NEW METROPOLITAN MUNICIPALITIES: THE CASE OF DENİZLİ

With the Law no. 6360, there were significant changes in administrative structure and municipal service sharing in the municipal structure. In this study, the satisfaction level of the people living in the old sub-district municipalities, which are located in the boundaries of metropolitan municipality, are investigated in the scope of service delivery to the local people, and the effect of the distance, which is from sub-district municipalities to Denizli Metropolitan Municipality, on the satisfaction levels of services offered by Denizli Metropolitan Municipality is analyzed. The scope of the study is 24 old sub-district municipalities, which were taken as sample from 68 old sub-district municipalities in Denizli province. In the context of the study, the data obtained by the field survey in 24 sub-district municipalities are examined in the context of the distance criterion. In this context surveys and field observations were conducted with 380 people in 2017. As a result, the local people living in the old sub-district municipalities, which are closer to the city center, are more satisfied with the services provided by Denizli

* Bu makale, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde, Doç. Dr. Pınar Savaş Yavuzçehre danışmanlığında Cem Keysan tarafından yazılan "6360 sayılı Yasanın Uygulama Sürecinde Denizli'de Belediye Hizmetlerinden Memnuniyet Algısı: Eski Belde Belediyeleri Üzerinden Bir İnceleme", isimli yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

** Doç. Dr. Pamukkale Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, DENİZLİ.

e-posta: pyavuzcehre@pau.edu.tr (orcid.org/ 0000-0001-7726-1119)

*** Doktora Öğrencisi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, DENİZLİ.

e-posta: keysan_17@hotmail.com (orcid.org/0000-0003-4283-4348)

Metropolitan Municipality. Therefore, as the distance of the old sub-district municipalities to Denizli city center increases, the level of being satisfied with the services provided by Denizli Metropolitan Municipality is decreasing

Key Words: *The Law No.6360, Citizen Satisfaction of Local Services, Denizli, sub-district municipalities, Denizli Metropolitan Municipality.*

GİRİŞ

Ülkemizde hızlı kentleşme sürecinin yaşanması ile orta ölçekli pek çok kentin büyükşehir belediyesi olma beklentileri de artmıştır. Beklentilerin karşılanmasının önündeki en büyük engel 2012 yılına dek 5216 sayılı Kanun'un büyükşehir belediyesi kurulmasını zorlaştıracak nüfus ölçütü düzenlemesi olmuştur. Nüfus ölçütüne yönelik olarak gerçekleştirdiği yenilik ve ölçek yaklaşımları gibi değişimlerle; 6360 sayılı Kanun¹ 2012 yılında kabul edilmiş; 2014 yılında ise yürürlüğe girmiştir (Adıgüzel ve Tek, 2014: 74). 6360 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte Türkiye'de büyükşehir belediyesi statüsüne sahip belediye sayısı 30'a ulaşmıştır.² Ayrıca 6360 sayılı Kanunla birlikte büyükşehir belediyesinin sınırları il mülki sınırları, ilçe belediyesinin sınırları da ilçe mülki sınırları olarak değişmiştir. Bu değişimlerin sonucu olarak da büyükşehir belediyelerinin ve ilçe belediyelerinin yetki ve hizmet alanları genişlemiş, yetki ve hizmet paylaşımlarında da değişimler yaşanmıştır.

6360 sayılı Kanunun gerekçesinde geniş ölçek vurgusu ayrıntılı olarak yer almaktadır. Kanunun gerekçesinde "küçük ölçekli yönetimler", "büyük ölçekli yönetimler" ve genel olarak "geniş ölçek yaklaşımı" vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda; küçük ölçekli yerel yönetimler için; sanayileşme, ulaşım ve çevre gibi artan sorunların mevcut yönetim yapısıyla çözülmesinin mümkün olmadığı belirtilmiştir. Bunun nedeni olarak; hizmet üretme kapasitelerinin düşüklüğüne ve yeterli mali kaynakların eksikliğine dikkat çekilmiştir. Bu sebeple de kaynakların etkin ve yerinde kullanılmasının mümkün olmadığı belirtilmiştir. Diğer yandan, büyükşehir sınırları içinde yer alan yerel yönetimlerin yaptıkları küçük ölçekli planlar vurgulanmış; bu planların geniş bir çerçeve içinde bütüncül olarak tüm büyükşehir bölgesini kapsayan ve makro politikaları belirleyen bir çerçeve içinde ele alınmasının gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Bunun için de büyükşehir yapılanmasına ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir. Küçük ölçekli yerleşim birimlerinin yanında; büyük ölçekli yerleşim birimlerinde de ciddi yönetim sorunlarının yaşandığına dikkat çekilmiştir. Belli bir kentsel/coğrafi alanda çok sayıda yerel yönetim biriminin yetkili olmasının planlama ve koordinasyon sorunlarına neden oluşturduğu belirtilmiştir. Bu durumda ölçek ekonomisinden yeterince yararlanılamamakta; hizmetlerin sunumunda kaynak israfı olduğu vurgulanmaktadır. Yönetim, planlama ve koordinasyon açısından optimal ölçekte hizmet üretecek güçlü yerel yönetim yapılarına ihtiyaç duyulmasının nedenleri bu şekilde gerekçelendirilmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde ise ölçek yaklaşımıyla; büyükşehir alanında sunulan hizmetlerin tek merkezden yürütülmesi ile yerel kamusal hizmetlerde kalite, koordinasyon ve etkinliğin yükselmesi beklenilmektedir. Belediye sınırlarının, il mülki sınırı olacak şekilde genişletilmesi ile daha az kaynak ile daha çok ve daha kaliteli hizmetin sadece il merkezine değil ilin geneline sunulmasının mümkün hale gelebileceği öngörülmektedir.

6360 sayılı Kanun hakkında mali özerklik, hizmette yerindenlik, hizmet memnuniyeti, yerel özerklik ve daha birçok konuda çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Ancak büyükşehirlerde yaşayan ve dönüşümden etkilenen (eski belde belediyelerinde veya köylerde) vatandaşların dönüşüm hakkındaki görüşlerini içeren geniş kapsamlı çalışmalar sınırlı sayıda kalmıştır. Çalışmanın konusunu oluşturan belde belediyeleri; "mahalleleriyle birlikte belde ismiyle tek mahalle olarak bağlı oldukları ilçenin belediyesine" katılmıştır. Bunun sonucunda da; "büyükşehir belediyesinde yer alan toplam 1076 belde belediyesinin kamu tüzel kişiliği kaldırılarak mahalleye dönüştürülmüştür" (MİGM, 2013: 1-12). Diğer önemli düzenleme, büyükşehir belediyesi olmayan illerde, "nüfusu 2000'in altında olan 502 belde belediyesinin" kamu tüzel kişiliği kaldırılarak köye dönüştürülmesidir³.

6360 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten bu yana geçen sürede eski belde belediyelerinin sayısının azaltılması, bir başka ifadeyle kamu tüzel kişiliklerinin kaldırılması yerel halk arasında güncel tartışmalardaki

1 "On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"06.12.2012 tarih ve 28489 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Ayrıca 6447 sayılı Kanunla; Ordu ili de büyükşehir kapsamına alınmıştır.

2 6360 sayılı Kanunla, "Aydın, Balıkesir, Denizli, Hatay, Malatya, Manisa, Kahramanmaraş, Mardin, Muğla, Tekirdağ, Trabzon, Şanlıurfa, Van ve Ordu" illerinde büyükşehir belediyeleri kurulmuştur.

3 Diğer taraftan toplam 16.082 köyün kamu tüzel kişiliği de kaldırılmış ve en yakın ilçe belediyesine mahalle olarak bağlanmışlardır.

varlığını sürdürmeye devam etmektedir. 6360 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle yerel yönetim birimlerinin sayılarında ciddi azalışlar meydana gelmiştir. Toplam 1578 belde belediyesi ve 16544 köyün (MiGM, 2013: 13) tüzel kişiliği kaldırılmış mahalleye dönüştürülmüştür. Bu sebeplerle yerel kamusal hizmet sunumunun niteliğinin artması, daha etkin ve verimli bir yönetsel yapının inşa edileceği konusundaki tartışmalar; özellikle hizmet paylaşımına bağlı olarak; hizmet yetkisi elinden alınan 1.578 belde belediyesi özelinde yoğunlaşmaktadır.

Yerel yönetimler sistemi içerisinde yer alan çok sayıdaki eski belde belediyelerinin başlıca sorunları şu şekilde sıralanabilir: i) kaynak israfı, ii) gelir yetersizliği, iii) kapasite sorunları, iv) personel eksikliğidir. Bu gerekçeler ile eski belde belediyelerinin idari yapıda bürokrasiyi ve kırtasiyeciliği artırarak hizmet sunumunda hantallığa neden olduğu genel kabul görmektedir. Etkin hale getirilmek istenilen sistem tek merkezden, optimal hizmet sunumu doğrultusunda ve ölçek ekonomisi yaklaşımıyla belediye hizmetlerinde; etkinlik, hızlilik, uyum ve verimlilik artışlarını hedeflemektedir.

Yönetsel yapı içerisinde farklı nedenlerden dolayı yıllarca yeterince hizmet alamayan bu eski belde belediyelerinin; kaynak yetersizliği içerisinde hizmet sunumunda ve kalkınmaya yönelik yatırımlarda yeteri kadar başarılı olduklarını söylemek mümkün değildir. Bu nedenle de hizmet paylaşımında ağırlığın büyükşehir belediyesine verilmesi daha iyi hizmet imkânlarının oluşması anlamına gelip gelmediği tartışılmaya devam etmektedir. Bu tartışmalar hizmetin tüketildiği yer; hizmetin üretildiği merkezden uzaklaştıkça; hizmet memnuniyetine etki edebilecek bazı değişkenler üzerinde yoğunlaşmaktadır.

6360 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce kanun kapsamında olan il ve ilçe mülki sınır çizgilerinde değişikliklerin yapılmamasına bağlı olarak, kamu tüzel kişiliği kaldırılarak mahalleye dönüştürülen belde ve köylerin; il ve ilçelere katılımında veya birleştirilmelerinde idari bağıllık düzenlemeleri de yapılmamıştır. Özellikle eski belde belediyelerinin büyükşehir belediye merkezinden veya ilçe merkezinden uzak kalmaları ölçek ekonomileri yaklaşımında ciddi eleştirilerin yapılmasına da neden olmuştur. Dolayısıyla hizmet sunumu kapsamında; büyükşehir belediyelerinin sınırları içerisinde yer alan eski belde belediyelerinde yaşayan halkın; büyükşehir belediyesinden aldığı hizmetlerin memnuniyet düzeyleri ve eski belde belediyelerinin büyükşehir belediyesine olan uzaklıklarının; hizmet memnuniyet düzeyleri üzerindeki etkisi çalışmanın konusunu oluşturmuştur.

Çalışmada, 6360 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle ulusal çapta ve özelde Denizli ilinde idari ve hizmet sunumunda meydana gelen değişimlerden bahsedilmektedir. Son bölümde ise Denizli ili genelindeki eski belde belediyelerinde yaşayan yerel halkın, Denizli Büyükşehir Belediyesi'nden⁴ aldığı hizmetlerin memnuniyet düzeylerini ölçen anket çalışmasının istatistikî sonuçları ve bulguları tartışılmaktadır.

1. 6360 SAYILI KANUN SONRASINDA MEYDANA GELEN DEĞİŞİMLER ve DENİZLİ KENTİNE ETKİLERİ

6360 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte; Türkiye'de 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu başta olmak üzere birçok kanunda değişiklikler meydana gelmiştir. Kanunla büyükşehir belediyesi olmak için il sınırlarında asgari 750.000 nüfus şartı getirilmiştir. Ayrıca 6360 sayılı Kanunla, (3030 ve 5216 sayılı Kanunlara nazaran) büyükşehir belediyesi statüsünü elde etmek kolaylaşmıştır. Diğer taraftan ise 6360 sayılı Kanun yeni bir büyükşehir belediyesi kanunu değildir. Ancak en büyük ve en önemli değişimleri 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu üzerinde gerçekleştirmiş ve bu değişimler belediye sisteminde yapısal dönüşümler yaratmıştır (Özgür ve Savaş Yavuzçehre, 2016: 911-919; Savaş Yavuzçehre, 2016: 306). Bu noktada il sınırında hizmet üretecek büyükşehir belediyesi modelinin; büyükşehir belediyelerinin sahip oldukları mevcut farklı özellikteki il şartlarını tek tipleştirdiği söylenebilir. Nitekim bu farklı ölçekteki; aynı zamanda birbirinden çok farklı coğrafi ve nüfus özelliğindeki 30 il aynı kanuna tabi tutulmuştur. Büyükşehir belediyesi için gereken nüfus ölçütü il sınırında aranmamış olsa; 6360 sayılı Kanunla büyükşehir olan iller içinde sadece Şanlıurfa'da büyükşehir belediyesi kurulabilecek idi.

6360 sayılı Kanunla büyükşehirlerdeki il özel idareleri kaldırılarak Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlıkları (YİKOB) kurulmuş; 30 ildeki bütün köylerin ve beldelerin çok büyük kısmının tüzel kişiliği kaldırılarak bunlar bağlı buldukları ilçenin mahallesi hâline dönüştürülmüş; az sayıda belde belediyesi ise komşu yerleşimleri de bünyesine alarak ilçe statüsüne kavuşturulmuştur. Mücavir alan düzenlemesine (13. md) son verilmiş; bu otuz

⁴ Denizli Büyükşehir Belediyesi çalışmanın bundan sonraki aşamalarında DBB olarak kısaltılacaktır.

ilde, il sınırları içinde kalan bütün ilçe belediyeleri büyükşehir ilçe belediyesi olmuş, birlikler kaldırılmıştır (MİGM, 2013: 1-12).

Diğer taraftan mülki sınırlar ile belediye sınırlarının örtüştürülmesi büyükşehir belediyelerinin hizmet alanını genişletmiştir. Yeniden yapılandırılma sürecinde imar ve planlama hizmetleri başta olmak üzere açıklanan bu hizmet sunumuna ilişkin düzenlemeler; yerel yönetimlerin; yetki-görev ile hizmet alanlarının değiştirilmesine neden olmuştur. Ayrıca büyükşehir belediyeleri özelinde yerel kamusal hizmetler için üretilen mekânsal yapı da yeniden belirlenmiştir. Dolayısıyla da bu değişimlerin sonucuna bağlı olarak yerel kamusal hizmetlerden sorumlu tutulan büyükşehir belediyelerinin kurumsal yapısında yeni yapılanmalara gidilmiştir (İzci ve Turan, 2013: 119-120). Tüm bu idari değişiklikler ile hizmetlerin halka en yakın birimler tarafından sunulması gerekliliği, hizmette yerindenlik anlayışından uzaklaşmıştır. Öyle ki bu durum 1992 yılında onayladığımız Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartnamesinin temel felsefesine (subsidiarity) de aykırılık taşımaktadır.

Su, kanalizasyon, imar, fen işleri, alt yapı hizmetleri, ulaşım, sağlık ve çevre hizmetleri gibi geniş boyutlu eşgüdüm ve bütünlük içermesi gereken hizmetlerin planlanması ve uygulanmasında Çelikyay'a göre (2014: 12) eski belde belediyeleri başarı sağlayamamıştır. Bu nedenle de "il sınırı içerisinde bütünleştirilmiş" yerel yönetim birimleri arasında kaynakların etkin, adil ve eşit kullanılması son derece önemlidir. En azından uzun yıllardır hizmet alamayan eski belde belediyelerinin hizmet alabilme imkânları oluşmuştur.

6360 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce kanun kapsamında olan il ve ilçe mülki sınır çizgilerinde değişikliklerin yapılmamasına bağlı olarak, kamu tüzel kişiliği kaldırılarak mahalleye dönüştürülen belde ve köylerin; il ve ilçelere katılımında veya birleştirilmelerinde idari bağlılık düzenlemeleri de yapılmamıştır. Özellikle eski belde belediyelerinin; büyükşehir belediye merkezinden veya ilçe merkezinden uzakta kalmaları "ölçek ekonomileri" yaklaşımında ciddi eleştirilerin yapılmasına neden olmuştur.

Güler (2012) bu bağlamda il mülki sınırında kurulan belediyelerde hizmet sunumunda yaşanabilecek "yönetimsel aksamalara" dikkat çekmekte, belediye yönetiminin uygulama sahasının kentsel yerleşim mekânları olduğunu belirtmektedir. Çukurçayır ise (2014) aynı doğrultuda belediye yönetiminin kırsal alanı kapsamaması gerektiğini savunmaktadır. Sınırları siyasi ve idari ölçütlerle belirlenen mülki yönetim ile sınırları yerel nitelikteki hizmetler ölçütüne göre belirlenen mahalli yönetiminin, hizmet ve yönetim ölçütlerinin birbirinden farklı olduğuna dikkat çekmektedir.

Aksu'ya göre ise (2012: 9) bu durum hizmetin yerinden sunulması diğer bir ifadeyle belediye hizmetlerinin en yakın birimler tarafından sağlanmasına aykırılık oluşturmaktadır. Belde belediyelerinin kapatılması ile ilçe belediyelerinin; büyükşehir belediyelerinin "tahakkümü altına alınabileceği" konusundaki tehlikeye dikkat çekmekte; demokratik katılımı ve seçmen denetimini etkisizleştirme durumunun ortaya çıkabileceğini belirtmektedir.

1.1. 6360 sayılı Kanunla Denizli İlinde Meydana Gelen İdari Değişimler

Denizli ili 6360 sayılı Kanunla büyükşehir belediyesi statüsüne sahip olmuş; Denizli il belediyesi de büyükşehir belediyesine dönüştürülmüştür.

Tablo 1: 6360 sayılı Kanunla Denizli Büyükşehir Belediyesine Bağlanan Mahallelerin Eski İdari Statüleri

| | |
|---|------------|
| Kamu Tüzel Kişiliği Kaldırılan ve Mahalleye Dönüştürülen | |
| Eski Belde Belediye Sayısı | 68 |
| Kamu Tüzel Kişiliği Kaldırılan ve Mahalleye Dönüştürülen | |
| Eski Köylerin Sayısı | 359 |
| 6360 sayılı Kanun Öncesi ve Sonrası İlçelerin Merkez Mahalle Sayıları | 196 |
| Denizli Büyükşehir Belediyesine Bağlı Toplam Mahalle Sayısı | 623 |

Denizli ilinde büyükşehir belediyesi statüsü ile birlikte; 19 tane büyükşehir ilçe belediyesi ve 623 mahalle DBB'ye bağlı birimler olmuştur. Ayrıca Denizli ilinde, DBB dâhil toplam belediye sayısı 20'ye ulaşmıştır. Dolayısıyla Denizli ilinde 6360 sayılı Kanun sonrası, DBB'den ve 19 ilçe belediyesinden oluşan ikili bir yapılanma ortaya çıkmıştır.

6360 sayılı Kanunla en önemli değişimler idari ve yönetsel yapılanma üzerinde gerçekleşmiştir. 6360 sayılı Kanunla⁵ Denizli ilinde "Merkezefendi" ilçesi ve aynı adla ilçe belediyesi kurulmuştur. Akköy ilçesinin ismi ise Pamukkale olarak değiştirilmiştir. Akköy ilçesinin kamu tüzel kişiliği kaldırılmamış, Denizli il merkezindeki "bazı mahalleler, köy ve belediyelerin ilçeye dâhil edilmesiyle" birlikte sınırları genişletilmesi sonucu bir merkez ilçe konumuna getirilmiştir. Diğer yandan Akköy'ün kamu tüzel kişiliğinin kaldırıldığını Pamukkale ilçesinin baştan kurulduğunu savunanlarda bulunmaktadır.

DBB'nin kurulmasıyla birlikte ilin kırsal bölümündeki hizmetlerden sorumlu olan il özel idaresinin tüzel kişiliği de kaldırılmıştır. Valilik yönetimi altında YİKOB kurulmuştur. İlçelerin mülki sınırları içerisinde yer alan; köy, belde belediyeleri, bucak ve bucak teşkilatlarının kamu tüzel kişilikleri de kaldırılmıştır. Köyler mahalle, eski belde belediyeleri ise belde ismiyle tek mahalle olarak bağlı buldukları ilçenin belediyesine katılmıştır. Denizli'de 68 belde belediyesi, 60 köy ve 299 tane orman köyü olmak üzere toplam 359 tane yerleşim biriminin kamu tüzel kişiliği kaldırılarak mahalleye dönüştürülmüştür.

Akköy ilçesi ile Pamukkale Belde Belediyesi 6360 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle mahalleye dönüştürülmüştür, Pamukkale İlçe Belediyesine bağlanmıştır. Dolayısıyla Pamukkale ilçesinin kurulması; ilçe ve mahallenin aynı adları taşımalarına neden olmuştur. Bu durum ülkemizde aynı adla hem ilçe isminin (Pamukkale ilçesi) hem de mahalle (Pamukkale Mahallesi) isminin kullanılmasının tek örneğini oluşturmaktadır.

1.2. 6360 Sayılı Kanunla Denizli İli Özelinde Hizmet Sunumunda Meydana Gelen Değişimler

Denizli ilinin büyükşehir belediyesi statüsü alması ve bu doğrultuda da DBB'nin sınırının il mülki idare sınırı olmasıyla birlikte hizmet ve faaliyet alanı 11.862 km²'ye ulaşmış⁶; hizmet alanı genişlemiş ve dolayısıyla da hizmet yükü artmıştır. Bir başka deyişle; 6360 sayılı Kanun, DBB'nin hizmet sınırını Denizli il mülki idare sınırı olarak değiştirmiştir. Ayrıca 19 ilçe belediyesinin hizmet sınırı da ilçe mülki sınırları olmuştur. Dolayısıyla Denizli ili içerisinde yer alan yerel nitelikli kamusal hizmetlerin gerçekleştirilmesinden sorumlu iki farklı yerel yönetim birimi ortaya çıkmıştır. Bu birimler:

- Denizli Büyükşehir Belediyesi,
- 19 tane Büyükşehir İlçe Belediyesidir.

6360 sayılı Kanunun gerekçesinde de düzenlenen ölçek ekonomisi yaklaşımıyla hedeflenen daha etkin, daha hızlı ve büyük hizmetler için de yetki paylaşımında kapsamlı değişimlere gidilmiştir. DBB ile büyükşehir ilçe belediyeleri 5216 sayılı Büyükşehir Belediyelerindeki mevcut yetki ve görevlerine sahip olmaya devam edeceklerdir. Ancak yukarıda açıklama bağlamında 6360 sayılı Kanunla -(geçici mad. 1-8)- ilçe belediyeleri kendilerine tanınan bazı hizmetleri DBB'ye devretmişlerdir. DBB'nin ilçe belediyelerinden devraldığı hizmetler: itfaiye, su, kanalizasyon, katı atık depolama ve bertarafı, ulaşım, yolcu ve yük terminali, toptancı halleri, mezbaha, mezarlık hizmetleridir. 6360 sayılı Kanun ilçe belediyelerinin doğrudan devrettiği hizmetlerin yanında, büyükşehir belediyelerinin; meclis kararıyla ilçe belediyelerine yine doğrudan devredebileceği ya da birlikte yapabilecekleri hizmetler de net olarak belirlenmiştir.⁷ Bu bağlamda Denizli ili özelinde DBB'nin ilçe belediyelerine devrettiği hizmetler "mezbaha", "temizlik" ve "adres ve numaralandırma" hizmetlerinden oluşmaktadır. DBB meclis kararıyla "terminal ve otopark" ile "mezarlık" hizmetlerini ilçe belediyelerine devretmemiştir. Dolayısıyla DBB'nin ilçe belediyeleriyle birlikte yapma kararı aldığı hizmet türü bulunmamaktadır.

5 6360 sayılı Kanunun 2. maddesinin: "İlçe kurulması ve sınırların belirlenmesi" başlığının 4. ve 5. fıkralarında düzenlenmiştir.

6 DBB'nin hizmet alanı kuzeyde Uşak sınırını oluşturan Çivril ilçesindeki yerleşim yerleri ile (Denizli il merkezine en uzak yerleşim yeri 130 km) güneyde Muğla sınırını oluşturan Acıpayam ilçesindeki yerleşim yerlerinin (Denizli il merkezine uzaklık Alçı mahallesi 110 km) tamamını kapsamaktadır.

7 Daha önce büyükşehir belediyeleri görevlerinden uygun gördüklerini belediye meclis kararıyla ilçe belediyelerine devrediyor veya uygun gördüğü bu görevleri ilçe belediyeleri ile birlikte yapılabiliyordu. Ancak 6360 sayılı Kanunla birlikte ise söz konusu hizmet ve yetkiler sınırlandırılmıştır.

Hizmet türü özelinde, yer seçimi bazında ve kısmi yetki paylaşımı sonucunda ortaya çıkan fen işleri ile park ve bahçe hizmetlerinde DBB; eski belde belediyelerinde yetki ve sorumluluk alanı oluşturmuştur. Bu kararda 5216 sayılı Kanunun -27. maddesine- atıf yapılarak DBB'nin yetki ve görev kapsamına alınan "meydan, bulvar, cadde, sokak ve ana arterler" belirtilmektedir. Ayrıca "Devlet ve il yolu kenarındaki servis yollarının" da büyükşehir belediyesine katıldığı belirtilmektedir. "Sokak, cadde, karayolu, meydan, bulvar" türünde belirlenen alanların hizmet faaliyetleri DBB'nin hizmet alanına alınmış; bu belirlenen alanlara yönelik "yetki paylaşımlarının" ilk bölümü "fen işleri ile park ve bahçe hizmetlerinde" de yine bu alanlara yönelik ortaya çıkmıştır.

Büyükşehir belediyeleri ile ilçe belediyeleri arasındaki hizmet ilişkilerinde fen işleri ile park ve bahçe hizmetleri özelinde daha farklı bir hizmet ve yetki paylaşımı ortaya çıkmaktadır. 5216 sayılı Kanunun 27. maddesi bağlamında büyükşehir belediyeleri ile ilçe belediyelerinin birlikte yapacağı hizmetler; hizmet türü özelinde, yer seçimi bazında ve kısmi yetki paylaşımı sonucunda ortaya çıkan fen işleri ile park ve bahçeler hizmetlerinden oluşmaktadır. Nitekim büyükşehir belediyeleri ile ilçe belediyelerinin yetki ve görev alanlarındaki meydana gelen hizmet değişimleri; en çok kamu tüzel kişiliği kaldırılarak mahalleye dönüştürülen eski belde belediyelerindeki yerel kamusal nitelikli hizmetleri etkilemiştir.

6360 sayılı Kanunla merkezi bütçeden daha fazla gelir elde edilmesine bağlı olarak belediye hizmetlerinde daha fazla yatırım imkânı ortaya çıkmıştır. "Ölçek ekonomisi" yaklaşımı DBB özelinde de geçerlidir. DBB'nin merkezi bütçeden alacak olduğu daha yüksek gelir paydaşlarıyla oluşturulacak hizmet türleri ve bu hizmet türlerinin kapsamı DBB'nin sorumlu olduğu il mülki sınırındaki yerleşim birimleri nezdinde büyük beklentilerin oluşmasına neden olmuştur.

Denizli ilinin büyükşehir belediyesine dönüştürülmesi sonucunda; "kırsalın belediyesi" olarak tanımlanan il özel idaresi de kaldırılmıştır. Bu noktada il özel idarelerinin yetkilerini zaman içinde bakanlıkların ilgili kurumlarına ve bağlı kuruluşlarına kaptırması hizmet ekiniğinde ve verimliliğinde azalmaların yaşanması tartışmalarında; 6360 sayılı Kanunun verdiği yetkiyle artık il özel idaresinin hizmet sunumunda sorumlu olduğu alan, güçlendirilmiş tek bir otorite olan DBB tarafından yönetilecektir. İl özel idaresinin sorumlu olduğu geniş kırsal alanlar, görece daha planlı, daha düzenli, daha dinamik ve daha güçlü organize edilmiş olan DBB'nin hizmet faaliyet alanına katılmıştır. Dolayısıyla; kaynak israfı, gelir yetersizliği, yönetsel kapasite sorunları ve personel eksikliği gibi sorunlar yaşayan küçük ölçekli köylerde, belde belediyelerinde hatta ilçelerde uzun yıllardır giderilemeyen hizmetlerin karşılanma imkânının olduğu öngörülmektedir⁸.

Denizli ilinin büyükşehir olmadan önceki Denizli kentsel alanında büyüyen yerel yönetimlerin varlığına son verilmesindeki amaç; hizmet faaliyetlerinde daha etkin ve daha verimli sonuçlar alma doğrultusunda yapılan düzenlemelerdir. "Bütünşehir" belediyesi olarak adlandırılan ve Denizli özelinde gerçekleştirilen uygulama sonuçlarının son derece başarılı bir idari yönetsel yapı ortaya çıkardığı genel kabul görmektedir. Nitekim o dönemde ki Denizli Belediyesinin etkin, verimli, niteliği yüksek, kaliteli hizmetleri; memnuniyet düzeyi yüksek belediye hizmetlerini ortaya çıkardığı bilinmektedir. Ancak bu yerel yönetim birimlerinin kentsel alanda yer alması, diğer bir ifadeyle Denizli Belediyesinin merkezine yakın olması; uygulamada ve hizmetlerin gerçekleştirilmesinde kolaylık sağlamıştır. 6360 sayılı Kanunda ise DBB'ye katılan yerel yönetim birimlerinin farklı özellikler taşıması ve Büyükşehir merkezine uzak olması; hizmet faaliyetlerinde etkin ve verimli sonuçlar alınıp alınmayacağı konusunda tartışmaların yaşanmasına neden olmuştur.

Yetki alanı genişleyen hizmetlerin sunulacağı alandaki mahallelerin bir kısmı şehir merkezine çok yakın olup ulaşım kolaylığına sahipken; bir diğer kısmı da şehir merkezine uzak olup ulaşımın güç olduğu alanlarda yer almaktadır. Merkeze uzaklığın büyükşehir belediyesinden alınan hizmetler üzerinde ne gibi sonuçlar ortaya çıkaracağı tartışma konusu olmuştur. DBB'nin sunduğu hizmetlerden memnuniyet düzeyine etki edecek en önemli unsurlar; özellikle uzaklık ve ulaşım üzerinde yoğunlaşmaktadır.

8 "Babadağ, Beyağaç, Çameli" ilçeleri ile bu ilçede ki mahalleler bu duruma örnek oluşturabilir. Her ne kadar Babadağ ilçesi merkeze yakın olsa da "yaşadığı doğal afet olayı" ile bir takım sorunların yaşanmasına neden olmuştur. Beyağaç ve Çameli ilçeleri ise gerek merkeze uzak olmaları gerekse de küçük ölçekli yerel yönetim yapısı ile karşılaştıkları yerel kamusal hizmetlerde sorunlar yaşamışlardır. Ayrıca bu ilçelerin sahip oldukları zor coğrafi şartlar "altyapı, üst yapı, kanalizasyon, imar, ulaşım ve fen işleri" gibi geniş kapsamlı kaynak gerektiren ve bütünlük içerisinde yürütülmesi gereken yerel kamusal hizmetleri gerekli kılmaktadır.

Çalışmanın amacı DBB'nin sınırları içerisinde yer alan eski belde belediyelerinde yaşayan halkın DBB'den aldığı hizmetlerin memnuniyet düzeylerini araştırmak ve eski belde belediyelerinin DBB'ye olan uzaklıklarının; DBB'den alınan hizmetlerin memnuniyet düzeyleri üzerindeki etkisini incelemektedir.

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Ayrıca sahada gözlem tekniklerinden de yararlanılmıştır. 2017 Nisan ayından önce Kızılcabölük, Nikfer, Irlıanlı, Pınarkent, Gölcük ve Pamukkale eski belde belediyelerinde 100'ün üzerinde pilot anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Pilot anket formu ile soru ve ifadeler test edilerek; anket formu üzerinde gerekli görülen düzenlemeler yapılmıştır. Anket uygulamalarına 2017 yılı Nisan ayında başlanmış olup, 2017 yılı Temmuz ayına kadar sürmüştür.

DBB'nin eski belde belediyelerinde sunduğu belediye hizmetlerinden memnuniyet düzeylerinin araştırılmasında yer alan hizmetlerin dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2: Denizli İlindeki Eski Belde Belediyelerinin Temel Hizmetlerini Gerçekleştirecek Belediyelerin Hizmet Dağılımları⁹

| TEMEL HİZMETLER | BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ | İLÇE BELEDİYESİ* | ORTAK HİZMETLER** |
|---|-----------------------|------------------|-------------------|
| Cadde-Sokak temizliği hizmetleri | | × | |
| Katı atık toplama ve depolama | × | | |
| Çöp toplama | | × | |
| İtfaiye | × | | |
| Kanalizasyon; atık su | × | | |
| İçme suyu | × | | |
| İmar | | | × |
| Park ve bahçe hizmetleri; çevre ve meydan düzenlemesi-ağaçlandırma | | | × |
| Fen İşleri; yol/kaldırım yapım ve bakım (yol açma, asfaltlama, meydan vb.) hizmetleri | | | × |
| Toplu Taşıma Hizmetleri; Ulaşım ve Trafik | × | | |
| Defin ve mezarlık hizmetleri | × | | |
| Sosyal ve kültürel hizmetler | × | | |
| Adres ve numaralandırmaya ilişkin hizmetler | | × | |
| Zabita hizmetleri | | × | |
| Yatırım plan programları; ekonomik yatırımlar | | | × |
| Evlendirme hizmetleri | | × | |
| Amatör spor kulüplerine ayni ve nakdî yardım | × | | |

9 Çalışmanın yapılacağı eski belde belediyeleri küçük nüfuslu yerleşim birimleridir. Bu sebeple araştırmanın anket sorularında; kent içi ulaşım hizmetleri, otopark hizmetleri ve gürültüyü yasaklayıcı hizmetler gibi küçük yerleşmelerde daha az gereksinim duyulan bazı hizmetlere yer verilmemiştir.

* Çalışma örneklemini dâhilinde gerçekleştirilen bu hizmetler ilçe belediyesi tarafından görüldüğü için anket sorulara katılmamıştır.

*** 6360 sayılı Kanun, "büyükşehir belediyelerinin görevleri arasında bulunan bazı hizmetlerin büyükşehir belediyesi meclisinin kararı ile ilçe belediyelerine devredilebileceği veya bu hizmetlerin birlikte de yapılabileceğini belirtmektedir" (TBB, 2014: 14).

Denizli ili özelinde DBB meclis kararıyla "terminal ve otopark" ile "mezarlık" hizmetlerini ilçe belediyelerine devretmemiştir. DBB'nin ilçe belediyelerine devrettiği hizmetler ise "mezbaha", "temizlik" ve "adres ve numaralandırma" hizmetleridir. Dolayısıyla DBB'nin ilçe belediyeleriyle birlikte yapma kararı adlıği hizmet türü bulunmamaktadır. Ancak hizmet türü özelinde, yer seçimi bazında ve kısmi yetki paylaşımı sonucunda ortaya çıkan fen işleri ile park ve bahçe hizmetlerinde DBB; eski belde belediyelerinde yetki ve sorumluluk alanı oluşturmuştur. Dolayısıyla DBB meclis kararıyla eski belde belediyelerinde kamusal hizmet alanları belirlemiştir. Bu kamusal alanlar; eski belde belediyelerindeki; ana arterlerden, meydanlardan, refüjlerden, park ve bahçelerden oluşmaktadır. Dolayısıyla eski belde belediyelerindeki fen işleri ile park ve bahçe hizmetleri ilçe belediyelerinin ve büyükşehir belediyesinin paydaşlığında gerçekleştirilmektedir.

Diğer taraftan DBB meclisinin kararı ile ilçe belediyelerine devrettiği veya bu hizmetlerde birlikte görev dağılımı yaptıkları hizmet ilişkileri ve koordinasyonları "18.04.2014 Karar Tarihli 211 Karar Numaralı" ve "18.04.2014 Karar Tarihli 210 Karar Numaralı" meclis kararıyla belirlenmiştir. Anket sorularında sadece DBB'nin ilçe belediyesine devrettiği "temizlik" hizmeti yer almış, diğer sorular ise DBB'nin eski belde belediyelerinden sorumlu olduğu hizmetleri ve yetki alanlarını kapsamaktadır.

Çalışma için seçilen 24 eski belde belediyesinin belirlenmesinde; Denizli ilinde mahalleye dönüştürülen 68 eski belde belediyesinin Denizli il merkezine olan uzaklıkları; öncelikli kıstas olmuştur.

Tablo3: Çalışmada Yer Verilen Eski Belde Belediyelerinin İl Merkezine Uzaklığına Göre Gruplandırılması

| ESKİ BELDE BELEDİYELERİ | | Denizli İlindeki Toplam Eski Belde Belediyelerinin Sayısı | Çalışmada Yer Alan Toplam Eski Belde Belediyelerinin Sayısı |
|-------------------------|--|--|---|
| 1.GRUP | 0-25 Km Arasında Yer Alan Eski Belde Belediyeleri Aşağışamlı, Başkarcı, Irlıganlı, Pınarkent, Pamukkale, Karahayıt | 6 | 6 |
| 2.GRUP | 26-50 Km Arasında Yer Alan Eski Belde Belediyeleri Yenicekent, Denizler, Kızılyer, Uzunpınar | 17 | 4 |
| 3.GRUP | 51-74 Km Arasında Yer Alan Eski Belde Belediyeleri İnceler, İsabey, Kızılcabölük, Eziler | 23 | 4 |
| 4.GRUP | 75-100 Km Arasında Yer Alan Eski Belde Belediyeleri Gölcük, Kutlubey, Kızılcasöğüt, Gölbaşı, Nikfer | 17 | 5 |
| 5.GRUP | 100 Km Üzerinde Yer Alan Eski Belde Belediyeleri Emirhisar, Gümüşsu, Gürpınar, Irgılı, Işıklı | 5 | 5 |
| TOPLAM | | 68 | 24 |

Denizli ili genelindeki 68 eski belde belediyesinin içerisinde Denizli il merkezine en uzak olan eski belde belediyesi Çivril ilçesindeki Gümüşsu'dur. Gümüşsu'nun Denizli il merkezine uzaklığı 125 km'dir. Ayrıca Çivril ilçesindeki eski belde belediyelerinin tamamına yakınının Denizli il merkezine uzaklığı 100 km'nin üzerindedir. Diğer taraftan Denizli il merkezine en yakın mesafede yer alan eski belde belediyelerinin merkez ilçelerde daha fazla yer alması ve bu eski belde belediyelerinin Denizli il merkezine olan uzaklıklarının da 25 km'nin altında olması çalışma için en uzak ve en yakın değerleri ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla bu değerler dikkate alınmış ve eski belde belediyeleri 5 ayrı grupta sınıflandırılmıştır.

1. grupta; merkez ilçede yer alan tüm eski belde belediyeleri çalışmaya dâhil edilmiştir.5. grupta da aynı şekilde yer alan tüm eski belde belediyeleri çalışmaya dâhil edilmiştir. 1. grup; Denizli il merkezine en yakın eski belde belediyeleri içerisinde yer alırken; 5. grup ise Denizli il merkezine en uzak eski belde belediyeleri içerisinde yer almaktadır.

2. grubun ikisi ilçe belediye başkanlıkları farklı olmasından dolayı; diğer ikisi ise bu grupta yer alıp Denizli il merkezine en yakın olan eski belde belediyeleri arasından seçilmiştir.

3. grup Denizli il merkezine olan uzaklığın yanı sıra ilçe belediye başkanlıklarının farklılıkları dikkate alınarak belirlenmiştir.

4. grup ise Denizli il merkezine en uzak olacak şekilde belirlenmiştir.

2.1.Çalışmanın Örneklemine İlişkin Bilgiler

Çalışmanın evrenini Denizli Büyükşehir Belediyesinin sınırları içerisinde yer alan 68 eski belde belediyesinde yaşayan yerel halk oluşturmaktadır. Evrenden tabakalı tesadüfi örnekleme yöntemiyle, 24 eski belde belediyesi örneklem olarak alınmıştır. Çalışmanın örnekleme aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu rakamlarına göre 2016 yılı itibarıyla Denizli ili genelindeki 24 eski belde belediyesinin toplam nüfusu 50.086'dır. Ancak çalışmada gerekli örnekleme sayısı; Denizli ili genelindeki eski belde belediyelerinde yaşayıp yerel seçimlerde seçmen olan nüfustan hesaplanmıştır. Ayrıca çalışmada anketin uygulanacağı her bir eski belde belediyesinin nüfusları ile örneklem kitlesinin içindeki yüzdelik oranları dikkate alınarak anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Tablo 5: Çalışmadaki Eski Belde Belediyelerinin Nüfusları ile Örneklem Sayılarının Hesaplanması

| | p | q | N (Nüfus) | Tablo | n | |
|--------------------------|------------|------------|---------------|-------------|------------|------------|
| 0,05 | 0,5 | 0,5 | 38754 | 1,96 | 380 | |
| 0-25 KM (1. GRUP) | | | 12.171 | 0,314058 | 119,342 | 119 |
| 26-50 (2. GRUP) | | | 4483 | 0,115678 | 43,95779 | 44 |
| 51-74 (3. GRUP) | | | 6546 | 0,168912 | 64,18641 | 64 |
| 75-100 (4. GRUP) | | | 6798 | 0,175414 | 66,65738 | 67 |
| 100+ (5. GRUP) | | | 8756 | 0,225938 | 85,85643 | 86 |
| TOPLAM | | | 38.754 | | | 380 |

380 vatandaşın katılımıyla ulaşılan veriler; yüzde, birikimli yüzde, güvenilirlik analizi tekniklerinden yararlanılarak SPSS Statistics 24 Win programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Analizlerde frekans, standart sapma ve ortalama değerleri dikkate alınarak; Çapraz Tablo (Crosstabulation) ve bazı veriler içinde T-Testi ve Anova tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmanın örnekleme %95 güven düzeyi ve %(-)5 yanılğı payı ile hesaplanmıştır. Diğer taraftan çalışmanın Cronbach's Alpha değeri 0,696'dır. Dolayısıyla ölçek test sonucunda %69,6 güvenilirlik seviyesi tespit edilmiştir. Güvenirlik test sonuçları $0,6 \leq a < 0,800$ ise ölçek oldukça güvenilir olduğundan çalışmada yapılan anket sonuçlarının oldukça güvenilir olduğu belirtilebilir.

Tablo 4: Örneklem Tablosu

| İLÇELER | ESKİ BELDE BELEDİYELERİ | | Çalışmada Yer Alan Eski Belde Belediyeleri | İl Merkezi ne Uzaklık | NÜFUS (2016) | |
|---------------|---|-----------|---|-----------------------|---------------|---------------|
| | | | | | Toplam | +18 Yaş |
| Acıpayam | Akalan, Alaattin, Darveren, Dedebağı, Dodurgalar, Gölcük , Kelekçi, Kumafşarı, Yassihüyük, Yazır, Yeşildere, Yeşilyuva, Yumrutaş | 1 | Gölcük | 94 km | 843 | 687 |
| Babadağ | Eski belde belediyesi bulunmamaktadır. | - | xxxxxx | | | |
| Baklan | Boğaziçi, Dağal (Çalışmada yer almamıştır) | - | xxxxxx | | | |
| Bekilli | Kutlubey | 1 | Kutlubey | 97 km | 682 | 604 |
| Beyağaç | Eski belde belediyesi bulunmamaktadır. | - | xxxxxx | | | |
| Bozkurt | İnceler | 1 | İnceler | 67 km | 2266 | 1861 |
| Buldan | Yenicekent | 1 | Yenicekent | 40 km | 2328 | 1796 |
| Çal | Akkent, Belevi, Denizler , Hañçalar, İsabey , Ortaköy, Selen, Süller | 2 | İsabey | 55 km | 1037 | 881 |
| | | | Denizler | 48 km | 530 | 454 |
| Çameli | Eski belde belediyesi bulunmamaktadır. | - | xxxxxx | | | |
| Çardak | Beylerli, Gemiş (Çalışmada yer almamıştır.) | - | xxxxxx | | | |
| | | | Kızılcaşöğüt Emirhisar Gümüşsu Gürpınar İrgilli İşıklı | 96 km | 3408 | 2720 |
| | | | | 105 km | 2123 | 1662 |
| | | | | 125 km | 1382 | 1124 |
| | | | | 111 km | 3776 | 2841 |
| | | | | 107 km | 2315 | 1735 |
| | | | | 110 km | 1890 | 1394 |
| Güney | Eziler | 1 | Eziler | 70 km | 1028 | 801 |
| Honaz | Kaklık, Karaçay, Kızılyer , Kocabaş | 1 | Kızılyer | 29 km | 1127 | 865 |
| Kale | Karaköy, Gölbaşı | 1 | Gölbaşı | 93 km | 997 | 809 |
| Merkezefendi | Aşağışamlı, Başkarcı | 2 | Aşağışamlı | 19 km | 1058 | 738 |
| | | | Başkarcı | 11 km | 2781 | 2068 |
| Pamukkale | Gölemezli, Gözler, İrliğanlı , Karahayıt , Pamukkale , Pınarkent , Uzunpınar | 5 | İrliğanlı Pınarkent Pamukkale Uzunpınar Karahayıt | 14 km | 2815 | 2121 |
| | | | | 16 km | 6759 | 4827 |
| | | | | 18 km | 2147 | 1645 |
| | | | | 37 km | 1716 | 1368 |
| | | | | 25 km | 1020 | 772 |
| Sarayköy | Ahmetli, Duacılı, Sığma, Tosunlar (Çalışmada yer almamıştır.) | - | xxxxxx | | | |
| Serinhisar | Yatağan (Çalışmada yer almamıştır.) | - | xxxxxx | | | |
| Tavas | Baharlar, Çağırkan, Garipköy Karahisar, Kızılca, Kızılcaölük , Nikfer , Pınarlar, Solmaz, Ulukent | 2 | Kızılcaölük | 53 km | 3739 | 3003 |
| | | | Nikfer | 76 km | 2319 | 1978 |
| Toplam | | 24 | | | 50.086 | 38.754 |

3. ÇALIŞMADA ELDE EDİLEN BULGULAR

3.1. Çalışmada Görüşülenlerin Demografik Özellikleri

Ankete katılan 380 kişinin %25,9'u 45-54 yaş arasında, %21,8'i 55-64 yaş arasında ve %20,5'i de 35-44 yaş arasında yer almaktadır. Örneklem kitlesinde görüşülen kişilerin yaş dağılımında "orta yaş" grubu çoğunluktadır. Tablo: 10'dan da anlaşılacağı üzere %55'inden fazlası 44 yaşın üstünde yer almaktadır.

Tablo 6: Örneklem Kitlesinin Yaş Dağılımı

| Yaş | F | % |
|----------------|------------|------------|
| 18-24 | 13 | 3,4 |
| 25-34 | 68 | 17,9 |
| 35-44 | 78 | 20,5 |
| 45-54 | 98 | 25,9 |
| 55-64 | 83 | 21,8 |
| 65 ve üstü yaş | 40 | 10,5 |
| Toplam | 380 | 100 |

Genç nüfusu temsil eden yaş aralığı ise oldukça sınırlıdır. Nitekim bu durum eski belde belediyelerinde ankete katılan kişilerin genç bir nüfus yapısından yoksun olması ile bu belde belediyelerinde genç nüfus oranının düşük olmasıyla örtüşmektedir.

Tablo 7: Örneklem Kitlesinin Cinsiyet Dağılımı

| Cinsiyet | f | % |
|---------------|------------|------------|
| Kadın | 76 | 20 |
| Erkek | 304 | 80 |
| TOPLAM | 380 | 100 |

Ankete katılan 380 kişinin %80'sini erkekler, %20'sini kadınlar oluşturmaktadır. Bu oransal dağılımın ortaya çıkmasının birkaç sebebi bulunmaktadır. Öncelikli sebep eski belde belediyelerinde yerel siyasetin başat gücünü erkeklerin oluşturmasından ve yerel siyasetin erkek egemenliğinde şekillenmesinden kaynaklanmaktadır. Diğer taraftan eski belde belediyelerinde erkekler sosyal yaşamda veya gündelik hayatta kadınlara oranla daha aktiftir. Kiraathane, park ve bahçe gibi kamusal alanlar erkeklerin dış dünyaya açılmasına imkân vermektedir. Kadınların toplumsal hayatta veya bu tip kamusal alanlarda görünlülükleri daha kısıtlıdır. Bu durumda da eski belde belediyelerinde kadın seçmenlere ulaşabilmek erkek seçmenlere göre daha güç olmuştur.

Tablo 8: Örneklem Kitlesinin Meslek Dağılımı

| Meslek | f | % |
|----------------|------------|------------|
| Memur | 21 | 5,5 |
| İşçi | 25 | 6,6 |
| Çiftçi | 79 | 20,8 |
| İşsiz | 7 | 1,8 |
| Esnaf | 55 | 14,5 |
| Ev Hanımı | 44 | 11,6 |
| Emekli | 95 | 25,0 |
| Serbest Meslek | 33 | 8,7 |
| Öğrenci | 19 | 5,0 |
| Diğer | 2 | 0,5 |
| Toplam | 380 | 100 |

Eski belde belediyelerinde yaşayan nüfusun temel geçim kaynağı tarım ve hayvancılıktır. Her ne kadar ankete katılan kadınlar evhanımı kategorisinde olsa da aslında tarım işiyle uğraştıkları ve evin bütçesine katkı sağlamaya çalıştıkları söylenebilir. Ayrıca emeklilerin, esnafın ve bazı diğer meslek gruplarında tarım işiyle meşgul oldukları ve kendilerine ek gelir oluşturma amacıyla olduğu da gözlemlenmiştir. Ankete katılan 380 kişinin %25'i emeklilerden oluşmaktadır. Emeklileri %20,8 temsil oranı ile çiftçiler, %14,5 oran ile esnaf ve %11,6 oran ile ev hanımları izlemektedir.

Tablo 9: Örneklem Kitlesinin Eğitim Durumu

| Eğitim Durumu | f | % |
|-----------------------|------------|------------|
| Okur-Yazar Değilim | 3 | 0,8 |
| Okuma-Yazma Biliyorum | 1 | 0,3 |
| İlkokul Mezunu | 147 | 38,7 |
| Ortaokul Mezunu | 86 | 22,6 |
| Lise Mezunu | 94 | 24,7 |
| Ön Lisans Mezunu | 16 | 4,2 |
| Lisans Mezunu | 32 | 8,4 |
| Lisansüstü Mezunu | 1 | 0,3 |
| Toplam | 380 | 100 |

Çalışmada ankete katılan 380 kişinin %38,7'sini ilkököl mezunları oluşturmaktadır. Bu oranı %24,7'yle lise mezunları, %22,6'yla ortaokul mezunları izlemektedir. Eski belde belediyelerinde üniversite temsil oranı %14'le sınırlı kalmıştır. Bu oranın %4,2'si ön lisans mezunu %8,4'ü lisans mezunu ve %0,3'ü de lisansüstü mezundur. Eski belde belediyelerinde eğitime yönelik bir talepten söz edilebilir. Ancak eğitim hayatının devamı için yaşadığı yerden ayrılan nüfus tekrar yaşadığı yerleşim yerine geri dönmemektedir.

Tablo 10: Örneklem Kitlesinin Gelir Dağılımı

| Gelir | f | % |
|---------------|------------|------------|
| 0-1404 | 31 | 8,2 |
| 1405-2500 | 87 | 22,9 |
| 2501-3500 | 129 | 33,9 |
| 3501-4500 | 74 | 19,5 |
| 4501 ve üzeri | 59 | 15,5 |
| Toplam | 380 | 100 |

Ankete katılanların %33,9'u aylık eve giren kazancının 2501-3500 TL arasında olduğunu, %22,9'u 1405-2500 TL arasında olduğunu, %19,5'i ise 3501-4500 TL arasında olduğunu belirtmişlerdir. En az aylık eve giren kazanç ile en fazla aylık eve giren kazanç oranları son iki sıra da yer almaktadır.

Eski belde belediyelerinin geçim kaynağını oluşturan tarım ve hayvancılığın genel özellikleri dikkate alındığında para kazanmanın zor olduğu, dar ekonomik koşulların hüküm sürdüğü; düşük gelir seviyesinden söz etmek mümkündür. Diğer taraftan aylık düzenli gelirlerinin olmadığını, yıllık yetiştirdikleri ürünlerin hasadından sonra gelir elde edebildiklerini beyan etmişlerdir.

Çalışmanın örneklem kitlesini temsil eden eski belde belediyeleri Denizli ilinin farklı coğrafi bölgelerinde yer almaktadır. Bu coğrafi bölgelerin sahip oldukları farklı özellikler eski belde belediyelerinin ekonomik durumuna ve gelir seviyesine etki etmektedir. Örneğin sulu tarımın yaygın olduğu eski belde belediyelerindeki gelir durumu ile kuru tarımsal ürünlerin yapıldığı eski belde belediyelerindeki gelir durumu arasında farklılıkların olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca Pamukkale ve Karahayıt'ta turizm, Kızılcabölük'te ise sanayi daha ön planda yer almaktadır.

Çalışmada ankete katılanların %85,4'ü doğduğundan beri eski belde belediyelerinde yaşamaktadır. Bu oranı izleyen oturma süresi de %12,4'le 10 yıl ve üstüdür. Uzun yıllardır mevcut mahallelerinde ikamet eden halkın belde belediyesinin hizmet özelliklerine ve hizmet kültürüne oldukça hâkim olduğu, eski belde belediyesinin hizmet faaliyetleri ile DBB'nin hizmet faaliyetlerini rasyonel biçimde karşılaştırabilecekleri söylenebilir.

3.2. Yerel Hizmetlere İlişkin Testler ve Hizmet Memnuniyetinin Ölçek Ortalamalarının Karşılaştırılması

Çalışmada belirlenen on bir temel hizmetin tek tek ve toplu olarak ortalamaları, çalışma sahasının genel eğilimini ortaya koyması bakımından önemlidir. Eski belde belediyeleri yönetimlerinin sunduğu yerel hizmetlerin genel ortalamasının 2,81 olması eğilimin “kısmen memnunum” ile “memnunum” üzerinde yoğunlaştığını göstermektedir. Dolayısıyla bu ortalama sonucunda eski belde belediyelerinde yaşayan yerel halkın daha evvel eski belde belediyelerinin sunduğu yerel hizmetlerden memnun oldukları belirtilebilir.

Tablo 11: Eski Belde Belediyelerinin Sunduğu Hizmetlere Yönelik Memnuniyet Ölçek Ortalamaları

| Temel Hizmetler | | | | | |
|--------------------------------|-----------|-------------|-------------|------------------|-------------------|
| Eski Belde Belediyeleri | N. | Min. | Max. | Ortalama* | Std. Sapma |
| İtfaiye | 380 | 1,00 | 5,00 | 2,5132 | 1,1099 |
| Kanalizasyon | 380 | 1,00 | 5,00 | 3,1711 | 1,43080 |
| İçme Suyu | 380 | 1,00 | 5,00 | 2,5132 | 1,23593 |
| Çöp Toplama | 380 | 1,00 | 5,00 | 2,2000 | ,89088 |
| İmar | 380 | 1,00 | 5,00 | 2,8000 | 1,15865 |
| Park ve Bahçe | 380 | 1,00 | 5,00 | 2,7447 | 1,17161 |
| Fen İşleri | 380 | 1,00 | 5,00 | 2,7974 | 1,11051 |
| Ekonomik Yatırımları | 380 | 1,00 | 5,00 | 3,6237 | 1,19275 |
| Ulaşım | 380 | 1,00 | 5,00 | 2,6132 | 1,11613 |
| Defin ve Mezarlık | 380 | 1,00 | 5,00 | 2,8184 | 1,03815 |
| Sosyal ve Kültürel | 380 | 1,00 | 5,00 | 3,1711 | 1,37436 |
| Genel Ortalama | | | | 2,8150 | |

*1.Çok Memnunum 2. Memnunum 3. Kısmen Memnunum 4. Memnun Değilim 5. Hiç Memnun Değilim

Eski belde belediyelerinin sunduğu yerel hizmetlerde memnuniyet düzeyinin en yüksek olduğu hizmet 2,20 ölçek ile çöp toplama hizmetidir. Memnuniyet düzey ortalamasının en düşük olduğu hizmet 2,32 ölçek ile ekonomik yatırım hizmetleri olmuştur. Ayrıca eski belde belediye yönetimlerinin sunduğu temel hizmetlerden; itfaiye, içme suyu, çöp toplama ve ulaşım hizmetlerinin memnuniyet düzey ortalamalarının diğer hizmetlere nazaran daha yüksek oranda olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 12: Denizli Büyükşehir Belediyesinin Sunduğu Hizmetlere Yönelik Memnuniyet Ölçek Ortalamaları

| Temel Hizmetler | | | | | |
|----------------------|------------|-------------|-------------|---------------|----------------|
| DBB | N. | Min. | Max. | Ortalama* | Std. Sapma |
| İtfaiye | 380 | 1,00 | 5,00 | 2,7105 | 1,32975 |
| Kanalizasyon | 380 | 1,00 | 5,00 | 3,1184 | 1,38563 |
| İçme Suyu | 380 | 1,00 | 5,00 | 2,7395 | 1,32084 |
| Çöp Toplama | 380 | 1,00 | 5,00 | 2,3789 | 1,03173 |
| İmar | 380 | 1,00 | 5,00 | 3,6737 | 1,14576 |
| Park ve Bahçe | 380 | 1,00 | 5,00 | 2,9763 | 1,40934 |
| Fen İşleri | 380 | 1,00 | 5,00 | 3,0079 | 1,50020 |
| Ekonomik Yatırımları | 380 | 1,00 | 5,00 | 4,0974 | 1,07428 |
| Ulaşım | 380 | 1,00 | 5,00 | 2,9263 | 1,47802 |
| Defin ve Mezarlık | 380 | 1,00 | 5,00 | 1,4053 | ,60252 |
| Sosyal ve Kültürel | 380 | 1,00 | 5,00 | 4,2211 | 1,01106 |
| Genel Ortalama | | | | 3,0132 | |

*1.Çok Memnunum 2. Memnunum 3. Kısmen Memnunum 4. Memnun Değilim 5. Hiç Memnun Değilim

Eski belde belediyelerinde yaşayan yerel halkın DBB'nin sunduğu yerel kamusal hizmetlere karşı genel eğiliminin "kısmen memnunum"(3,01) seviyesinde olduğu söylenebilir. DBB'nin sunduğu hizmetlerden memnuniyet düzeyinin en yüksek olduğu hizmet 1,4 ölçek ile defin ve mezarlık hizmeti, hizmet memnuniyet düzeyinin en düşük olduğu hizmet 4,22 ölçek ile sosyal ve kültürel hizmetler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca eski belde belediyelerinde yaşayan yerel halkın daha evvel eski belde belediye yönetimlerinin sunduğu yerel hizmetlerin memnuniyet düzey ortalamaları ile DBB'nin sunduğu yerel kamusal hizmetlerin memnuniyet düzeyi ortalamalarından farklılıklar tespit edilmiştir. Söz konusu farklılıklar bazı hizmetlere olumlu bazı hizmetlere ise olumsuz olarak yansımıştır. Örneğin belde statüsünde defin ve mezarlık hizmetinin memnuniyet düzey ortalaması 2,81 iken, mahalle statüsünde ise defin ve mezarlık hizmetinin memnuniyet düzey ortalaması 1,40 olmuştur. Dolayısıyla yeni düzenleme sonrası defin mezarlık hizmetinin memnuniyet düzeyi DBB'nin lehine artmıştır.

Eski ve yeni sistemdeki hizmetlerin memnuniyet düzey ortalamaları karşılaştırıldığında ise kanalizasyon ve çöp toplama hizmetlerinin memnuniyet düzey ortalamalarında farklılıklar tespit edilmemiştir. Bu durumun nedeni kanalizasyon hizmeti özelinde DBB'nin kanalizasyon hizmetini gerçekleştirme faaliyetinin önceliğini ilçe merkezlerine ve köylere vermesidir. Bunun nedeni ise eski belde belediyelerinin, belde belediyesi tarafından daha evvelden gerçekleştirilen iyi veya kötü işleyen bir kanalizasyon sistemine sahip olduğu düşüncesidir.

6360 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği süre dikkate alındığında şimdiye kadar geçen sürede kanalizasyon hizmetinin tam anlamıyla gerçekleşmesi mümkün olamamıştır. Bu nedenlerle kanalizasyon hizmeti özelinde; yeni düzenlemenin çok önemli bir farklılık yaratmadığını, DBB ile eski belde belediyelerinden alınan kanalizasyon hizmetinin memnuniyet düzeylerinin aynı doğrultuda olduğunu söylenebilir. Nitekim yerel halk, "İçme suyu ile kanalizasyon hizmetinden çok memnunum. Ancak bunun sebebi DBB'nin hizmet çalışmaları değil. Daha evvelden belediye döneminde yapılan çalışmalar... Zaten söz konusu hizmetler teslim edildiği gibi duruyor..." düşüncesi içerisinde. Dolayısıyla söz konusu durum doğrudan veya dolaylı olarak DBB'nin sunduğu kanalizasyon ve içme suyu hizmetlerinin memnuniyet düzeyine etki etmektedir. Ayrıca DBB'nin kanalizasyon ve içme suyu hizmetlerinin eski belde belediyelerinde gerçekleştirmesini de kolaylaştırdığı söylenebilir. Daha evvelden oluşturulmuş kanalizasyon ve içme suyu altyapısı veya bu hazır hizmet zemini DBB'nin eski belde belediyelerinde sunduğu kanalizasyon ve içme suyu hizmetlerinin memnuniyet düzeyini artırmakta veya etkilemektedir.

Eski ve yeni yönetim sisteminde çöp10 toplama hizmetinin hizmet memnuniyet düzeyleri karşılaştırıldığında da çok önemli farklılıklar tespit edilememiştir. Çöp toplama hizmet memnuniyeti az da olsa eski belde belediye yönetimlerinin lehinedir. Bu durumunun asıl nedeni mahallelerin genel temizliğinin yapılmamasından kaynaklandığı belirtilebilir. Ayrıca mahallenin ortak kullanım alanları olan; tuvalet, park ve bahçeler ile ilçe belediyesinin sorumluluğundaki ara yolların temizliğinin yetersiz olduğu da söylenebilir. Nitekim yerel halk:

“Çöp toplamada sıkıntı yaşamıyoruz. Ancak mahallenin genel temizliği çok kötü durumda... Ortak kullanım alanlarımızın temizliği yapılmıyor”, “Çöp toplamakla temizlik işi bitmiyor... Mahallemizde yerel temizlik yapılmıyor...”, “Çöp toplamada çöp seçiyorlar... Eskiden böyle değildi...” şeklinde düşüncelerini iletmiştir.

Özellikle içme suyu, kanalizasyon hizmetleri eski belde belediyelerinden DBB'ye miras kalan hizmetlerdir. Ancak çöp toplama hizmetini DBB'ye eski belde belediyelerinden miras kalan hizmetlerin dışında değerlendirmek gerekmektedir. Çünkü çöp toplama hizmetinde belediyelerin güncel ve gündelik hizmet performansı oldukça önemlidir. Dolayısıyla ilçe belediyelerinin bu hizmet sistemini çok iyi kurguladıkları söylenebilir. Genel olarak çöp toplama hizmetinin bu olumlu tablosu, DBB'nin çöp toplama hizmetini ilçe belediyelerine devretmesinin doğru bir karar olduğu anlamına gelmektedir. Nitekim eski belde belediyelerinde yaşayan yerel halk çöp toplama hizmetinin ilçe belediyeleri tarafından gerçekleştirilmesini desteklemektedir. Ayrıca ilçe belediyelerinin en iyi olduğu hizmet alanının çöp toplama olduğunu ve bu hizmeti başarıyla gerçekleştirdiğini de belirtmişlerdir: *“İlçe belediyeleri çöp toplamadan başka hiçbir iş yapmıyor”* cümlesi anket sorularının cevaplanması aşamasında eski belde belediyelerinde yaşayan yerel halk tarafından sıklıkla dile getirilmiştir.

Belde statüsünde imar hizmetinin memnuniyet düzey ortalaması 2,80 iken, mahalle statüsünde imar hizmetinin memnuniyet düzey ortalaması 3,67 olmuştur. Dolayısıyla eski belde belediyeleri yönetimindeki imar hizmetinin memnuniyet düzey ortalaması ile yeni statüdeki imar hizmetinin memnuniyet düzey ortalaması karşılaştırıldığında, imar hizmetinin memnuniyet düzey ortalamasında DBB'nin aleyhine azalma meydana gelmiştir. Bu durumunun nedenlerinden birisi eski belde belediyelerinin bazılarında; imar planlamasının yapılmamış olmasıdır. Ayrıca imar planı bulunan bazı eski belde belediyelerinde de belde statüsündeyken birçok imar sorununun çözülmediği ve bu sorunların hala devam ettiği belirtilmiştir.

Örneğin çalışmanın örnekleme içerisindeki 1. grubun imar hizmetindeki memnuniyet düzey ortalaması oldukça düşüktür. Bunun temel sebebi 1. grupta yer alan Pınarkent Mahallesinin –ki Pınarkent çalışmada en fazla örnekleme temsil eden mahalledir- bazı bölgelerinde imar planının olmamasıdır. Ayrıca eski belde belediyelerinde yaşayan yerel halk anket sorularını cevaplarırken aşağıdaki düşüncelerini iletmiştir:

“En fazla imar hizmetinde sıkıntılar yaşıyoruz”, “Ufak tefek eksiklikler bazen göz yumuluyordu” veya “ihtiyacımız olan küçük yapılara kolayca izin alabiliyorduk”, “halimizi, derdimizi anlıyorlardı” “vergiler çok yükseldi, kazma vurmada evin yarı parası gidiyor”, “burası kent değil, köy; burada hayvancılık var, toprakla uğraşıyoruz bir ağıl yapamıyoruz” “çivi çaktırmıyorlar, eskiden böyle değildi” “kentteki imar kanununu buraya uygulamaya çalışıyorlar”, “imar izni zorlaştı; şehir merkezinde uygulanan kanunlar burada uygulanmamalı...”

İmar hizmetinin memnuniyet düzeyinin düşük olmasının bir diğer sebebi de imar hizmeti özelinde ruhsat, vergi ve izin ücretlerinde fiyat artışlarının yaşanmasıdır. Yerel halk anket sorularına cevap verirken; imar hizmeti özelinde çok fazla ve gereksiz ruhsat, vergi ve izin ücret artışlarının olduğunu belirtmiştir. Ayrıca yerel halk bu ücretlendirmeleri sürekli eski belde belediyeleri yönetimindeki fiyat ücretlendirmeleri ve fiyat artışlarıyla karşılaştırmaktadır. Nitekim genel olarak yerel halk *“eskiden vergiler çok düşüktü ve bütçemize uygundu. Ancak şimdi çok çok pahalı...”, “Vergileri ödemekte zorlanıyoruz. Bütçemizi aşıyor...”* şeklinde tepkilerini dile getirmiştir.

10 6360 sayılı Kanun; büyükşehir belediyelerine doğrudan devredilen ilçe belediyelerinin hizmetleri ile büyükşehir belediyelerinin meclis kararıyla ilçe belediyelerine devredebileceği veya birlikte yapabileceği hizmetleri de düzenlemiştir. Bu bağlamda temizlik, -çöp toplama- hizmeti büyükşehir belediyelerinin meclis kararıyla ilçe belediyelerine devredebileceği veya birlikte yapabileceği hizmetler kapsamındadır. DBB 6360 sayılı Kanunda yer alan ve ilçe belediyelerine devredebileceği ve birlikte yapabileceği görevlerden üç tanesini devretme kararı almıştır. Bu hizmetler; mezbahe, temizlik -çöp toplama- ile adres ve numaralandırma hizmetleridir. Denizli ilinde çöp toplama hizmeti her ne kadar ilçe belediyeleri tarafından gerçekleştirilse de; gündelik yaşamda oldukça önemli olduğu ve aslen de DBB'nin görevi arasında yer almasından dolayı çöp toplama hizmetinin memnuniyet düzeyi çalışmada tespit edilmeye çalışılmıştır.

3.3. Eski Belde Belediyelerinin Denizli İl Merkezine Uzaklığı İle Belediye Hizmetlerinden Memnuniyet Arasındaki İlişki

Çalışmada Denizli il merkezine daha yakın mesafede yer alan eski belde belediyelerinde yaşayan yerel halkın DBB'nin sunduğu hizmetlerden daha çok memnun olduğu tespit edilmiştir. Nitekim Anova testi sonucu, *Uzaklık Sig. < 0.05* olduğu için, eski belde belediyelerinin Denizli il merkezine uzaklığı ile DBB'nin sunduğu hizmetlerden memnun olma düzeyi değişkenleri arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. Eski belde belediyelerinin Denizli il merkezine uzaklığı arttıkça yerel halkın DBB'nin sunduğu hizmetlerden memnun olma düzeyleri de azalmaktadır.

Tablo 13: Hipotez Testi

| Sınıf Düzeyi | Kareler Toplamı | Df | Kareler Ort. | F | P |
|---------------|-----------------|-----|--------------|--------|------|
| Gruplar Arası | 20,244 | 4 | 5,061 | 13,885 | ,000 |
| Gruplar İçi | 136,690 | 375 | ,365 | | |
| Toplam | 156,934 | 379 | | | |

Denizli il merkezine en yakın mesafede yer alan 1. grubun (2,7'lik ortalama ile) DBB'nin sunduğu hizmetlerden en çok memnun olduğu, 5. grubun ise (3,3'lük ortalama ile) DBB'nin sunduğu hizmetlerden en az memnun olduğu görülmektedir. Ayrıca eski belde belediyelerinin Denizli il merkezine olan uzaklığı düzenli olarak arttıkça (1. gruptan 5. gruba doğru) DBB'nin sunduğu hizmetlerin genel ortalama değerleri de düzenli olarak azalmaktadır.

Tablo 14: Hipotez Testi Genel Ortalama Değerleri

| UZAKLIK* | N | Ortalama* |
|----------|-----|-----------|
| 1. GRUP | 119 | 2,7143 |
| 2. GRUP | 44 | 3,0227 |
| 3. GRUP | 64 | 3,0313 |
| 4. GRUP | 67 | 3,1045 |
| 5. GRUP | 86 | 3,3372 |
| TOPLAM | 380 | 3,0132 |

* 0-25 km (1. Grup), 25-50 km (2. Grup), 51-74 km (3. Grup), 75-100 km (4.Grup), 100 km üzeri (5.Grup)

**1.Çok Memnunum 2. Memnunum 3. Kısmen Memnunum 4. Memnun Değilim 5. Hiç Memnun Değilim

Tablo 15: Hipotez Testinin Temel Hizmetlere Etkisinin Genel Ortalama Değerleri

| | Uzaklık* | N | Ortalama** | Standart Sapma |
|--------------------|-----------------|------------|---------------|----------------|
| İtfaiye | 0-25 km | 119 | 2,3697 | 1,40740 |
| | 26-50 km | 44 | 2,9318 | 1,35368 |
| | 51-74 km | 64 | 2,9844 | 1,45288 |
| | 75-100 km | 67 | 2,6567 | 1,28573 |
| | 100 km üzeri | 86 | 2,9070 | 1,03615 |
| | Toplam | 380 | 2,7105 | 1,32975 |
| Kanalizasyon | 0-25 km | 119 | 2,5630 | 1,24627 |
| | 26-50 km | 44 | 2,7045 | 1,48762 |
| | 51-74 km | 64 | 2,9219 | 1,31300 |
| | 75-100 km | 67 | 3,2388 | 1,24425 |
| | 100 km üzeri | 86 | 4,1512 | 1,07941 |
| | Toplam | 380 | 3,1184 | 1,38563 |
| İçme Suyu | 0-25 km | 119 | 1,1681 | ,41822 |
| | 26-50 km | 44 | 1,2500 | ,48823 |
| | 51-74 km | 64 | 1,4844 | ,68989 |
| | 75-100 km | 67 | 1,5373 | ,65893 |
| | 100 km üzeri | 86 | 1,6512 | ,62811 |
| | Toplam | 380 | 1,4053 | ,60252 |
| İmar | 0-25 km | 119 | 3,8992 | 1,18890 |
| | 26-50 km | 44 | 3,4091 | 1,33501 |
| | 51-74 km | 64 | 3,2813 | 1,09063 |
| | 75-100 km | 67 | 3,5970 | 1,10179 |
| | 100 km üzeri | 86 | 3,8488 | ,95199 |
| | Toplam | 380 | 3,6737 | 1,14576 |
| Park ve Bahçe | 0-25 km | 119 | 3,1513 | 1,45345 |
| | 26-50 km | 44 | 3,0909 | 1,53741 |
| | 51-74 km | 64 | 2,3594 | 1,52614 |
| | 75-100 km | 67 | 2,9851 | 1,33135 |
| | 100 km üzeri | 86 | 3,1279 | 1,12508 |
| | Toplam | 380 | 2,9763 | 1,40934 |
| Ulaşım | 0-25 km | 119 | 1,8067 | 1,12202 |
| | 26-50 km | 44 | 3,7500 | 1,08102 |
| | 51-74 km | 64 | 2,9375 | 1,42400 |
| | 75-100 km | 67 | 3,0000 | 1,29099 |
| | 100 km üzeri | 86 | 3,9884 | 1,16310 |
| | Toplam | 380 | 2,9263 | 1,47802 |
| Sosyal ve Kültürel | 0-25 km | 119 | 3,9160 | 1,02163 |
| | 26-50 km | 44 | 3,8864 | 1,26152 |
| | 51-74 km | 64 | 4,0000 | 1,14087 |
| | 75-100 km | 67 | 4,4925 | ,84159 |
| | 100 km üzeri | 86 | 4,7674 | ,45178 |
| | Toplam | 380 | 4,2211 | 1,01106 |

*0-25 km (1. Grup), 25-50 km (2. Grup), 51-74 km (3. Grup), 75-100 km (4.Grup),100 km üzeri (5.Grup)

**1.Çok Memnunum 2. Memnunum 3. Kismen Memnunum 4. Memnun Değilim 5. Hiç Memnun Değilim

İtfaiye hizmetinde (2,3'lük ortalama ile), kanalizasyon hizmetinde (2,5'lik ortalama ile), içme suyu hizmetinde (1,16 ortalama ile), çöp hizmetinde (1,9'luk ortalama ile), fen işleri hizmetinde (2,1'lik ortalama ile), ulaşım hizmetinde (1,8 ortalama ile) ve defin ve mezarlık hizmetinde (1,16'lık ortalama ile) 1. grupta yer alan eski belde belediyelerinde yaşayan yerel halkın; DBB'den aldığı hizmetlerin memnuniyet ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca eski belde belediyelerinin Denizli il merkezine olan uzaklığının DBB'nin sunduğu temel hizmetlere etkisinin genel ortalama değerlerinde de farklılıklar tespit edilmiştir. Dolayısıyla eski belde belediyelerinin Denizli il merkezine olan uzaklığının DBB'nin sunduğu temel hizmetlere etkisinin genel ortalama değerlerini de ayrı ayrı her bir hizmet türünde açıklamak gerekmektedir. Denizli il merkezine en uzak olan 5. grupta yaşayan yerel halkın DBB'nin sunduğu itfaiye hizmetinden 2. ve 3. gruba nazaran hizmet memnuniyet oranının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun nedeni DBB'nin bu mahallelerde "İtfaiye hizmet şubeleri" açmasıdır.

İtfaiye hizmeti özelinde DBB bazı eski belde belediyelerinde "İtfaiye hizmet şubeleri" açmıştır. Bu itfaiye hizmet şubelerinin çalışmanın örnekleminde yer alan 24 eski belde belediyesinden 9'unda olduğu görülmektedir. Ayrıca bu şubelerin Denizli il merkezine 70'km mesafenin üzerindeki eski belde belediyeleri ile ilçe merkezine uzak olan eski belde belediyelerinde arttığı görülmektedir. Dolayısıyla 2. ve 3. grupta yer alan eski belde belediyelerinde itfaiye hizmet şubesinin bulunmaması, itfaiye hizmetinin memnuniyet düzeyini düşürmüştür. Diğer taraftan 5. grupta her ne kadar itfaiye hizmet şubeleri bulunsun da yerel halkın itfaiye hizmeti özelinde çok memnun olmadığı belirtilebilir.

DBB'nin sunduğu kanalizasyon hizmeti ve içme suyu hizmetlerinin memnuniyet düzeyi ile merkeze uzaklık arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu da ispatlanmıştır. Eski belde belediyelerinin Denizli il merkezine uzaklığı arttıkça, yerel halkın DBB'den aldığı kanalizasyon hizmetinin ve içme suyunun memnuniyet düzey ortalamaları da düzenli olarak azalmaktadır. Dolayısıyla kanalizasyon ve içme suyu hizmetlerini gerçekleştiren DESKİ'nin ilçe merkezlerindeki örgütlenmeleri, özellikle uzak yerleşim yerlerine yönelik hizmet memnuniyet oranlarını etkileyebilecek bir örgütlenme yapısıdır. Ancak DESKİ'nin ilçe merkezlerinde örgütlenmesi yerel halkın kanalizasyon ve içme suyu hizmetleri memnuniyet düzeylerine etki etmemiştir. Çünkü yerel halk her ne kadar ilçe merkezlerinde de DESKİ'nin hizmet binaları ve faaliyetleri bulunsun da su kesintisi sorunlarına ve kanalizasyon arızalarına zamanında müdahale edilmediğine ve hizmet aksamalarının yaşandığına inanmaktadır.

Merkeze uzaklık ile imar hizmetlerinin memnuniyet düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak 1. grubun imar hizmetinden memnuniyet düzey ortalaması oldukça düşüktür. Bunun temel sebebi 1. grupta yer alan Pınarkent Mahallesi imar planının bazı bölgelerde yapılmamasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca mahallede kısmi olarak yapılan imar planından kaynaklanan sorunlar hala çözülememiştir. Öte yandan bu etmen dikkate alınmadığında Denizli il merkezinden uzaklaştıkça imar hizmeti memnuniyet düzeyinin kademeli azaldığı da görülmektedir.

Merkeze uzaklık ile DBB'nin yetki ve sorumluluk alanında gerçekleştirdiği park ve bahçe hizmetlerinin memnuniyet düzeyi arasında da anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak DBB'nin merkez ilçelerdeki (Pamukkale ile Merkezefendi) eski belde belediyelerinden hiçbir parkı yetki ve sorumluluk alanına almaması park ve bahçe hizmetinin memnuniyet düzeyini 1. grupta düşürmüştür. Nitekim 1. grupta yer alan eski belde belediyelerinde yaşayan yerel halkın park ve bahçe hizmetinden en az memnun (3,1'lik ortalama ile) oldukları tespit edilmiştir. Bu veriler şimdiye kadarki Denizli il merkezine en yakın mesafedeki eski belde belediyelerinde -1. grup- en düşük hizmet memnuniyet kategorisi olarak belirlenmiştir.

Ayrıca DBB eski belde belediyelerinde yetki ve sorumluluk alanına aldığı parkların bazılarında yine sürekli o mahallede ikamet eden "park ve bahçe hizmetinden" sorumlu tek bir personel görevlendirmiştir. Bu park ve bahçe personelinin daha çok bulunduğu eski belde belediyeleri 3. grup ile 5. grupta daha çok yer almaktadır. Nitekim bu durum söz konusu gruplarda yer alan eski belde belediyelerinde yaşayan yerel halkın park ve bahçe hizmetinden memnuniyet düzeyini artırmıştır. Bu nedenle DBB'nin sunduğu park ve bahçe hizmetinden en çok memnun olan (2,3'lük ortalama ile) 3. gruptaki eski belde belediyelerinde yaşayan yerel halktır.

DBB'nin ulaşım hizmetlerinden "toplu taşıma araçlarına ruhsat verme" ile "ulaşım ve toplu taşıma hizmetleri" daha ön planda yer almaktadır. DBB eski belde belediyelerinden "Başkarı, Irlıganlı, Pınarkent ve Pamukkale"

olmak üzere sadece dört tanesine ulaşım hizmeti sağlamaktadır. Söz konusu eski belde belediyelerinin tamamı 1.grupta yer almaktadır. Dolayısıyla diğer eski belde belediyelerinde ulaşım hizmeti “özel kooperatifler” tarafından gerçekleştirilmektedir ve bu hizmetin denetiminde tek yetkili kurum DBB’dir.

1. grupta yer alan eski belde belediyelerinde yaşayan yerel halkın ulaşım hizmeti genel memnuniyet ortalaması 1,8’dir. Diğer yandan 5. grupta yer alan eski belde belediyelerinde yaşayan yerel halkın ulaşım hizmeti genel memnuniyet ortalaması ise 3,9’dur. Dolayısıyla bu durumun temel nedenleri: *i)* 1. grupta yer alan eski belde belediyelerine DBB tarafından otobüs seferlerinin başlatılması, *ii)* 5. grupta yer alan eski belde belediyelerinde daha önceki belde belediyesinin sunduğu otobüs seferlerinin iptal edilmesidir.

Denizli il merkezinden uzaklaştıkça DBB’nin sunduğu ulaşım hizmetinin memnuniyet düzeyinde düzenli bir artış veya azalış görülmemektedir. Bu durumun temel nedeni 2. grupta yer alan eski belde belediyeleridir. Nitekim DBB’nin sunduğu ulaşım hizmetinden en az memnun olan (3,7’lik ortalama ile) 2. grupta yer alan eski belde belediyeleridir. Bu durumun nedeni Denizli il merkezine daha yakında yer alan 2. gruptaki eski belde belediyelerinde yaşayan yerel halkın DBB’den ısrarlı ve kararlı biçimde otobüs seferi talep etmeleriyle açıklanabilir. Ancak Denizli il merkezine daha uzakta yer alan eski belde belediyelerinde yaşayan yerel halk ise “DBB’nin” mahallelerine otobüs seferi gerçekleştirme ihtimalini çok düşük bulmakta, talep etmemekte veya arzulamamaktadır.

Tablo 16’dan da anlaşılacağı üzere *B.1, B.2, B.3, B.4, B.5, B.6, B.7 < 0.05* olduğu için; *değişkenler arasında farklılık vardır*. Yani, hipotez söz konusu temel hizmetlerde de kabul edilmektedir.

Tablo 16: Temel Hizmetlerde Uzaklık Testi

| Sınıf Düzeyi | | Kareler Toplamı | df | Kareler Ort. | F | P. |
|--------------------|---------------|-----------------|-----|--------------|--------|-------------|
| İtfaiye | Gruplar Arası | 24,287 | 4 | 6,072 | 3,525 | ,008 |
| | Gruplar İçi | 645,871 | 375 | 1,722 | | |
| | Toplam | 670,158 | 379 | | | |
| Kanalizasyon | Gruplar Arası | 139,411 | 4 | 34,853 | 22,218 | ,000 |
| | Gruplar İçi | 588,260 | 375 | 1,569 | | |
| | Toplam | 727,671 | 379 | | | |
| İçme Suyu | Gruplar Arası | 14,525 | 4 | 3,631 | 11,065 | ,000 |
| | Gruplar İçi | 123,065 | 375 | ,328 | | |
| | Toplam | 137,589 | 379 | | | |
| İmar | Gruplar Arası | 22,019 | 4 | 5,505 | 4,341 | ,002 |
| | Gruplar İçi | 475,518 | 375 | 1,268 | | |
| | Toplam | 497,537 | 379 | | | |
| Park ve Bahçe | Gruplar Arası | 30,561 | 4 | 7,640 | 3,967 | ,004 |
| | Gruplar İçi | 722,226 | 375 | 1,926 | | |
| | Toplam | 752,787 | 379 | | | |
| Ulaşım | Gruplar Arası | 276,394 | 4 | 69,098 | 46,981 | ,000 |
| | Gruplar İçi | 551,543 | 375 | 1,471 | | |
| | Toplam | 827,937 | 379 | | | |
| Sosyal ve Kültürel | Gruplar Arası | 49,745 | 4 | 12,436 | 13,810 | ,000 |
| | Gruplar İçi | 337,687 | 375 | ,900 | | |
| | Toplam | 387,432 | 379 | | | |

Ayrıca eski belde belediyelerinin Denizli il merkezine olan uzaklığı ile DBB’nin sunduğu temel hizmetlerden memnuniyet düzeyleri arasındaki anlamlı farklılık düzeyleri Tablo 17’de gösterilmektedir.

Tablo 17: Grupların Temel Hizmetlerde Uzaklığa Göre Anlamlı Farklılık Düzeyleri

| Temel Hizmetler | Gruplar* | Anlamlı Farklılık Düzeyi | Std. Hata | P.** |
|--------------------|------------|--------------------------|---------------|-------------|
| İtfaiye | 1,3 | ,61463 | ,20343 | ,022 |
| | 1,5 | ,53723 | ,18574 | ,033 |
| Kana. | 1,4 | ,67578 | ,19130 | ,004 |
| | 1,5 | 1,58814 | ,17727 | ,000 |
| | 2,5 | 1,44662 | ,23215 | ,000 |
| | 3,5 | 1,22929 | ,20676 | ,000 |
| | 4,5 | ,91236 | ,20409 | ,000 |
| İçme Suyu | 1,2 | ,08193 | ,10108 | ,927 |
| | 1,3 | ,31631 | ,08880 | ,004 |
| | 1,4 | ,36925 | ,08750 | ,000 |
| | 1,5 | ,48310 | ,08108 | ,000 |
| | 2,3 | ,23438 | ,11219 | ,227 |
| | 2,5 | ,40116 | ,10618 | ,002 |
| İmar | 1,3 | -,61791 | ,17455 | ,004 |
| | 3,5 | ,56759 | ,18590 | ,020 |
| Park ve Bahçe | 1,3 | -,79189 | ,21512 | ,002 |
| | 3,5 | ,76853 | ,22910 | ,008 |
| Ulaşım | 1,2 | 1,94328 | ,21398 | ,000 |
| | 1,3 | 1,13078 | ,18799 | ,000 |
| | 1,4 | 1,19328 | ,18523 | ,000 |
| | 1,5 | 2,18165 | ,17164 | ,000 |
| | 2,4 | -,75000 | ,23533 | ,013 |
| | 3,5 | 1,05087 | ,20021 | ,000 |
| Sosyal ve Kültürel | 4,5 | ,98837 | ,19762 | ,000 |
| | 1,4 | ,57657 | ,14494 | ,001 |
| | 1,5 | ,85148 | ,13431 | ,000 |
| | 2,4 | ,60617 | ,18414 | ,010 |
| | 2,5 | ,88108 | ,17589 | ,000 |
| | 3,4 | ,49254 | ,16586 | ,026 |
| | 3,5 | ,76744 | ,15666 | ,000 |

*1; 0-25 km (1. Grup), 2; 25-50 km (2. Grup), 3; 51-74 km (3. Grup), 4; 75-100 km (4.Grup), 5; 100 km üzeri (5.Grup) **Sig.<0,05

Denizli il merkezine daha yakında yer alan eski belde belediyeleri; Denizli il merkezine daha uzakta yer alan eski belde belediyelerine oranla DBB'nin sunduğu temel hizmetlerden daha çok memnundur. Özellikle 1. grup ile 5. grup arasında ve 1. grup ile 4. grup arasında daha fazla anlamlı farklılık düzeyleri tespit edilmiştir. Ancak imar

hizmeti ile park ve bahçe hizmetlerinde; 3. grup 1. gruba oranla, ulaşım hizmetinde ise 4. grup 2. gruba oranla DBB'nin hizmetlerinden daha çok memnundur.

3.4. Eski Belde Belediyelerinin Kapatılmasına Yönelik Veriler

Çalışmanın bu bölümünde yer verilen soru, çalışmanın tamamının daha iyi analiz edilmesini sağlayacaktır. Ankete katılanların %57,1'i "eski belde belediyesinin kapatılmasını destekliyor musunuz?" sorusuna "hiç katılmıyorum", %6,3'ünde "katılmıyorum" cevabını vermiştir. Diğer yandan "eski belde belediyesinin kapatılmasını destekleyenler" ise %17,4 (çok katılıyorum), %3,4'le (katılıyorum) ile sınırlı kalmıştır.

Tablo 18: Eski Belde Belediyenizin Kapatılmasını Destekliyor Musunuz?* Eski Belde Belediyelerinin İl Merkezine Olan Uzaklığı

| f | | Çok Katılıyorum | | Katılıyorum | | Kısmen Katılıyorum | | Katılmıyorum | | Hiç Katılmıyorum | | Toplam | |
|---------|---------------|-----------------|-------------|-------------|------------|--------------------|-------------|--------------|------------|------------------|-------------|------------|------------|
| | | % | F | % | f | % | f | % | f | % | f | % | |
| Uzaklık | 1.Grup | 30 | 25,2 | 4 | 3,4 | 25 | 21 | 8 | 6,7 | 52 | 43,7 | 119 | 100 |
| | 2.Grup | 8 | 18,2 | - | - | 3 | 6,8 | 3 | 6,8 | 30 | 68,2 | 44 | 100 |
| | 3.Grup | 5 | 7,8 | - | - | 6 | 9,4 | 2 | 3,1 | 51 | 79,7 | 64 | 100 |
| | 4.Grup | 16 | 23,9 | 4 | 6 | 13 | 19,4 | 2 | 3 | 32 | 47,8 | 67 | 100 |
| | 5.Grup | 7 | 8,1 | 5 | 5,8 | 13 | 15,1 | 9 | 10,5 | 52 | 60,5 | 86 | 100 |
| | Toplam | 66 | 17,4 | 13 | 3,4 | 60 | 15,8 | 24 | 6,3 | 217 | 57,1 | 380 | 100 |

Tablo 18'de yer aldığı üzere Denizli il merkezine göre eski belde belediyelerinin kapatılmasını en çok destekleyenler 1.grup ile 4.grupta11 yer alan eski belde belediyelerinde yaşayan yerel halktır. Diğer yandan da eski belde belediyelerinin kapatılmasını desteklemeyenler ise en çok 5.grupta yer alan eski belde belediyelerinde yaşayan yerel halktır.

3.5.Denizli Büyükşehir Belediyesinin Eski Belde Belediyelerinde Şube Açmasına Yönelik Veriler

"DBB mahallenize şube açmalı mıdır?" sorusuna; ankete katılanların %62,4'ü "çok katılıyorum", %13,4'ü de "katılıyorum" cevabını vermiştir. Dolayısıyla eski belde belediyelerinde yaşayan ve ankete katılan 380 kişinin %75,8'i DBB'nin mahallelerine şube açmasını talep etmektedir. Öte yandan "hiç katılmıyorum" cevabını veren (%14,2 ile) 54 kişinin 35'i "belde belediyesinin kapatılmasını" desteklemeyen kişilerdir. Bu kişiler DBB'nin mahallelerinde şube açmasını istememekte; belde belediyesine tekrar tüzel kişiliğinin geri verilmesini öncelikli talepleri olarak belirtmektedirler:

"Yerel hizmetlerde çok büyük sıkıntılar yaşamıyoruz; ancak tek ihtiyacımız ve öncelikli talebimiz belde belediyesi statüsünün geri verilmesidir..."

1. grup ile 5. grupta yaşayan eski belde belediyelerinde yaşayan yerel halk arasında "DBB mahallenize şube açmalı mıdır?" sorusuna verilen cevaplarda farklılıklar tespit edilmiştir. 1. grup %60,5'le "çok katılıyorum", %7,6'yla "katılıyorum" cevabını verirken, bu oranlar 5. grupta "çok katılıyorum" cevabında %65,1'e, "katılıyorum" cevabında ise %26,7'ye çıkmıştır. Dolayısıyla da Denizli il merkezine en uzakta yer alan 5. gruptaki yerel halk; %90'nın üzerinde DBB'nin mahallelerine şube açmasını talep etmektedir. Ayrıca DBB tarafından eski belde belediyelerine gezici 11 4. grupta yer alan eski belde belediyelerinden biri olan Çivril ilçesindeki Kızılcasöğüt ilçesinin ilçe merkezine olan uzaklığı 500 metredir. Ayrıca Kızılcasöğüt'te belde belediyesi 1994 yılında kurulmuştur. 4.grupta yer alan eski belde belediyelerinde yaşayan yerel halkın 16 kişisi; "belde belediyesinin kapatılmasını destekliyor musunuz?" sorusuna "çok katılıyorum" cevabı vermiştir. Bu kişilerin 10'u Kızılcasöğüt mahallesinde yaşamaktadır. Dolayısıyla bu etmen dikkate alınmadığında Denizli il merkezinden uzaklaştıkça belde belediyesinin kapatılmasını desteklemeyenlerinin sayısı da oransal olarak arttığı görülmektedir.

tahsilat araçları gönderilmektedir. Yerel halk bu araçlardan oldukça memnundur. Yerel halkın mahallelerine şube açılmasına yönelik talebinin asıl nedeninin ise eski belde belediyeleri yönetimlerinde alıştıkları hizmet kültüründen kaynaklandığı söylenebilir. Yerel halk; “belde belediyesi varken her şey elimizin altındaydı”, “belediye binasına gidip işimizi hallediyorduk”, “belediyeye gitmek önceden bizi işimizden alıkoymazdı” yorumlarında bulunmuşlardır.

SONUÇ

6360 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle; eski belde belediyelerinin sayısının azaltılması, bir diğer ifadeyle kamu tüzel kişiliklerinin kaldırılması, yerel halk arasında güncel tartışmalardaki varlığını sürdürmektedir. Ayrıca 6360 sayılı Kanunun “yerindelik ilkesini” dikkate almaması birtakım sorunlara neden olmaktadır. 6360 sayılı Kanun sonrası; eski belde belediyelerinde yaşayan yerel halkın temel hizmetlerde çok büyük değişimler yaşamadığı söylenebilir. Ancak belde belediyelerinin kamu tüzel kişiliklerinin tekrar kazandırılmasının gerekliliğine inanmaktadırlar.

DBB eski belde belediyelerinde hizmetleri gerçekleştirirken görevleri arasındaki temel hizmetlerde başarılı bir örgütsel yapı inşa etmiştir; ancak küçük ve gündelik hizmetlerde –ki 6360 sayılı Kanunda düzenlenmeyen hizmetler- birçok unsurun eksik kaldığı belirlenmiştir. Yerel halk belde belediyesinde alıştığı hizmet kültürünü yeni düzenlemede aramaktadır. Yerel halk, bazı hizmetlerde bu hizmet kültürünü bulabilmişken; bazı hizmet türlerinde ise bulamamıştır.

6360 sayılı Kanunla meydana gelen idari düzenleme hizmet alışkanlıklarında değişimlerin yaşanmasına neden olmuştur. Dolayısıyla bu durumu yadırgayan yerel halk DBB’nin sunduğu her bir hizmeti daha evvelki belde belediyesinin sunduğu hizmetlerle kıyaslamaktadır. Dolayısıyla da DBB’nin sunduğu hizmetlerin memnuniyet düzeyi ile daha evvelki belde belediyesinin sunduğu hizmetlerin memnuniyet düzeyleri doğrudan veya dolaylı ilişkilidir.

6360 sayılı Kanunun, eski belde belediyelerinin kamu tüzel kişiliğini kaldırarak mahalleye dönüştürmesiyle; eski belde belediyelerini tekipleştirmesi, hepsini aynı şartlar içerisindeymiş gibi kabul etmesi birtakım sorunların yaşanmasını mümkün hale getirmiştir. 6360 sayılı Kanunun uygulama sürecinde Denizli Metropolitan alanında belediye hizmetlerinden memnuniyet ile merkeze uzaklık arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Denizli il merkezinden uzaklaştıkça DBB’nin sunduğu hizmetlerin memnuniyet düzeyinde azalmalar yaşanmaktadır.

6360 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle büyükşehir belediyelerinin hizmet sınırları il mülki sınırları haline gelmiş ve eski belde belediyelerinde bir takım sorunları ortaya çıkarmıştır. Ölçek büyüdükçe ayrıntılar azalabilmektedir. Yerel halk, 6360 sayılı Kanun sonrası büyük hizmetlerin daha ön planda tutulduğunu; mahallenin küçük ve gündelik belediye hizmetlerinin göz ardı edildiği düşünmektedir. Ayrıca küçük ve gündelik hizmetlerin kim tarafından sağlanacağı konusunda da belirsizliklerin bulunduğu inanmaktadırlar. Dolayısıyla yerel halk 6360 sayılı Kanunla düzenlenmeyen ve kanun boşluğunda yer alan bu hizmetlerde aksamaların yaşandığını sıklıkla belirtmiştir. Bu nedenle de küçük ve gündelik hizmet faaliyetlerinin kanunla belirtilmesi ve ilçe belediyeleri ile BŞB’leri arasında yine kanunla hizmet paylaşımlarının yapılması gerekmektedir.

Eski belde belediyelerinde yaşayan yerel halk daha evvel belde statüsünde kazandığı yerel hizmet kültüründen ve eski belde belediyelerinin kapatılmasında fikirlerinin alınmamasından dolayı gerek DBB’nin gerekse de ilçe belediyelerinin hizmet iş yükü fazlalığını mazeret olarak kabul etmemektedir. Bu sebeple de il merkezine uzak yerleşim yerleri için ayrı kanun maddelerinin düzenlenmesi 6360 sayılı Kanunun hedeflediği optimal hizmet sunumunu daha mümkün hale getirecektir. Eski belde belediyelerinde yaşayan yerel halk eski belde belediyelerinin yerel kamusal hizmetlerde kazandırdığı geçmiş tecrübeleri ile DBB’nin sunacağı hizmetlerin oluşturduğu gelecek beklentileri arasında yaşamlarına devam etmektedir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Ş. ve Tek, M. (2014). "6360 Sayılı Yasa ve Türkiye'nin Büyükşehir Belediyesi Sisteminde Değişim: Hatay Örneği", *Çağdaş Yerel Yönetimler*, Cilt:23, s.73-102.
- Aksu, İ. F. (2012). "On Üç İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Altı İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun", *Siyaset, Hukuk ve Yönetim Araştırma Merkezi*, Bilgi Notu No. 1, s.1-11.
- Apan, A. (2016). "Bütünşehir Modeli ve Taşra Yönetime Etkileri", *Çağdaş Yerel Yönetimler*, Cilt: 25, Sayı 1, s.1-24.
- Arikboğa, E. (2013). "Geçmişten Geleceğe Büyükşehir Belediye Modeli", *Yerel Politikalar Dergisi*, Sayı:3, s.48-96.
- Çelikyay, H. (2014). "Değişen Kent Yönetimi ve 6360 Sayılı Büyükşehir Yasası", *Siyaset, Ekonomi ve Toplumsal Araştırma Merkezi*, Sayı 101, s.1-24.
- İzci, F. ve Turan, M. (2013). "Türkiye'de Büyükşehir Belediye Sistemi ve 6360 Sayılı Yasa ile Büyükşehir Belediye Sisteminde Meydana Gelen Değişimler: Van Örneği", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 18, Sayı 1, s.117-152.
- Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü (2013). "6360 Sayılı Kanun", *Devir, Tasfiye ve Paylaştırma Komisyonu Başkanları ve İl Mahalli İdareler Müdürleri Semineri*, s.1-77, Ankara.
- Özgür, H. ve Yavuzçehre, P. (2016). "Türkiye'nin Büyükşehir Belediye Sistemi", *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 7(1), s.903-926.
- Savaş Yavuzçehre, Pınar (2016). "The Effects Of The Law No. 6360 On Metropolitan Municipality System In Turkey", *European Scientific Journal*, European Scientific Institute, August 2016 Special Edition, p. 301-313.
- Türkiye Belediyeler Birliği (2014). "6360 Sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanuna İlişkin Rehber", s.1-28, Ankara.
- 5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, R.G.:23.07.2004, Sayı:25531.
- 5393 Sayılı Belediye Kanunu, R.G.:13.07.2005, Sayı:25874.
- 5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu, R.G.:22.02.2005, Sayı:25745.
- 6360 Sayılı Kanun, R.G: 12.11.2012, Sayı: 28489



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş: 07.01.2019 ✓Accepted/Kabul: 24.05.2019

DOI: 10.30794/pausbed.509359

Araştırma Makalesi/ Research Article

Toker, K. ve Gürel, S. P. (2019). "Enflasyon- Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Ekonomisinde Mundell-Tobin Etkisinin Analizi ", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli, s.335-348.

ENFLASYON- EKONOMİK BÜYÜME İLİŞKİSİ: TÜRKİYE EKONOMİSİNDE MUNDELL-TOBIN ETKİSİNİN ANALİZİ *

Kadriye TOKER**, Sinem Pınar GÜREL***

Özet

Bu çalışmada, Türkiye ekonomisi için enflasyon ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Mundell-Tobin etkisi olarak adlandırılan yaklaşıma göre; ekonomide enflasyon oranlarının arttığı dönemlerde, elde para tutmanın maliyeti de artmaktadır. Dolayısıyla, bireyler reel gelir düzeylerini korumak amacıyla sermaye birikimine yönelecek ve bu durumda da yatırımların artmasıyla ekonomik büyüme pozitif yönde artış gösterecektir. Çalışmada, bu ilişkiyi test etmek amacıyla, 1980-2016 dönemleri için enflasyon oranı, gayri safi sabit sermaye yatırımları ve ekonomik büyüme ilişkisi ARDL sınır testi yöntemi ile araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, enflasyonun arttığı dönemlerde ekonomik büyümenin azaldığı gözlenmiştir. Bu sonuçlara göre; Türkiye’de 1980- 2016 dönemleri arasında Mundell- Tobin etkisi geçerli değildir.

Anahtar Kelimeler: *Enflasyon, Ekonomik Büyüme, Mundell-Tobin Etkisi, Gayri Safi Sabit Sermaye Yatırımları, ARDL Sınır Testi.*

Jel Kodları: E31, O42, E22

RELATIONSHIP BETWEEN INFLATION AND ECONOMIC: THE ANALYSIS OF MUNDELL-TOBIN EFFECT IN TURKEY

Abstract

In this study, the relationship between inflation and economic growth have been analyzed for Turkey economy. According to as called Mundell-Tobin effect; cost of holding money increases, when inflation rates increase in the economy. Hence, individuals tend to hold capital stock in order to keep real level of income and in the circumstances economic growth increase with increased level of investment. In the study, with the aim of testing the relationship between inflation rate, gross fixed capital formation and economic growth have been investigated by Autoregressive Distributed Lag (ARDL) model for the period 1980-2016. According to the findings, it has been observed that economic growth has been decreased, during the period of rising inflation. According to these results, Mundell-Tobin effect is not valid between 1980-2016 period in Turkey.

Key Words: *Inflation, Economic Growth, Mundell-Tobin Effect, Gross fixed capital formation, ARDL Bounds test.*

Jel Codes: E31, O42, E22

*Çalışma, "International Conference on Empirical Economics and Social Sciences" kongresinde 27-29 Haziran 2018 tarihinde sözlü bildiri olarak sunulmuş ve daha öz versiyonu kongre kitapçığında basılmıştır.

**Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, DENİZLİ.

e-posta:kadriye_tokr_20@hotmail.com (orcid.org/0000-0002-1147-7870)

***Dr. Öğr. Üyesi, Pamukkale Üniversitesi, İ.İ.B.Fakültesi, İktisat Bölümü, DENİZLİ.

e-posta:pgurel@pau.edu.tr (orcid.org/0000-0002-5088-4575)

1. GİRİŞ

Politika yapıcıların temel amacı, ekonomik büyümeyi gerçekleştirirken aynı zamanda fiyat istikrarını (ılımlı enflasyon) sağlamaktır. Güçlü bir ekonomik yapı ve böylelikle sürdürülebilir büyüme ancak fiyat istikrarına bağlıdır (Tarı ve Kumcu, 2005). Genel fiyatlar düzeyinde yaşanan dalgalanmalar, ekonomide yatırım ve tüketim kararları üzerindeki belirsizliği artırarak, ekonomik aktiviteyi zayıflatacaktır. Bu nedenle enflasyon ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin niteliğini ve yönünü ortaya koymak politika yapıcılar için büyük önem arz etmektedir. Bununla birlikte hem teorik hem de ampirik literatürde, enflasyon ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiye yönelik bir fikir birliği bulunmamaktadır. Vinayagathan (2013), enflasyon ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaları dört grupta kategorize etmiştir; birinci grupta enflasyonun ekonomik büyüme üzerinde etkisi olmadığını gösteren çalışmalar (Cameron vd., 1996; Sidrauski, 1967; Lucas 1973) yer alırken, ikinci grupta enflasyon ile ekonomik büyüme arasında pozitif ilişki olduğunu gösteren çalışmalar (Mallik ve Chowdhury, 2001; Tobin, 1965) bulunmaktadır. Enflasyonun ekonomik büyüme üzerinde negatif etkisi olduğunu gösteren çalışmalar (Friedman, 1956, 1977; Gylfason, 1991; Stockman, 1981) üçüncü grupta yer alırken, son grupta enflasyon ve ekonomik büyüme arasında doğrusal olmayan bir ilişki olduğunu savunan çalışmalar (Fischer, 1993; Bruno ve Easterly, 1998; Kremer vd. 2009) bulunmaktadır. Paranın sermayenin tam ikamesi olduğu durumda enflasyondaki artışlar büyümeyi pozitif yönde etkileyecektir (Mundell, 1965; Tobin, 1965). Paranın sermayenin tamamlayıcısı olduğu durumda, Stockman (1981) ve Fischer (1983)'a göre enflasyondaki artışlar ekonomik büyümeyi azaltmaktadır. Paranın yansız (super neutral) olduğu durumda ise (Sidrauski, 1967) enflasyonun ekonomik büyüme üzerinde etkisi olmamaktadır.

1950'li yıllardan 1970'li yıllara kadar enflasyonun ekonomik büyümeyi ve sermaye birikimini pozitif yönde etkilediği konusu gündeme gelmiştir. Enflasyon ile ekonomik büyüme arasındaki pozitif ilişki Mundell (1963) ve Tobin (1965) tarafından açıklanmıştır. Enflasyondaki artış, nominal faiz oranlarında da aynı miktarda bir artışa neden olmaktadır (*Fisher etkisi*) ve böylelikle yatırımın gerçek maliyetini gösteren reel faiz oranları düşmemektedir. Fakat Mundell- Tobin etkisine göre, nominal faiz oranları, enflasyondaki artışa karşılık bire bir oranda artmamaktadır. Dolayısıyla, yüksek enflasyon bireylerin ellerinde para tutma maliyetini (*opportunity cost of holding money*) artıracak ve satın alma gücünü düşürecektir. Böyle bir durumda hane halkları ellerinde daha fazla sermaye malı tutarken daha az para tutacaklardır. Bireylerin satın alma gücünün düşmesi, bireyleri tasarrufa yönelterek tasarrufları artırmaktadır. Tasarrufların artması sermaye birikiminin artmasını sağlayacaktır. Diğer bir deyişle, yüksek enflasyon nominal varlıklardan reel varlıklara doğru bir portföy kaymasına neden olarak faiz oranlarını düşürüp ekonomik büyümeyi artıracaktır (Mundell, 1965; Tobin, 1965).

Enflasyon-büyüme arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu savunan görüşe göre para sadece tasarruf amaçlı değil aynı zamanda yatırım amaçlı da kullanılmaktadır. Enflasyon artışı, riskleri ve enflasyon belirsizliğini artıracığı için yatırımları olumsuz etkilemekte ve bu durum da ekonomik büyümeye zarar vermektedir. Enflasyon-ekonomik büyüme ilişkisinin negatif olmasının temelinde; enflasyon artışının ekonomide belirsizliğe yol açması ve bu durumun da yatırımları olumsuz yönde etkilemesi yer almaktadır.

Bu çalışmanın amacı, 1980-2016 dönemleri arasında yüksek enflasyon seyreden Türkiye ekonomisi için, enflasyon ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi belirleyerek Mundell-Tobin etkisinin geçerli olup olmadığını test etmektir. Çalışmanın ikinci bölümünde enflasyon ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiye yönelik teorik ve ampirik literatüre yer verilmiştir. Üçüncü bölümde çalışmada kullanılan veriler ve model açıklanarak, model tahmin sonuçları belirtilmiştir. Son bölümde bulgular tartışılmıştır.

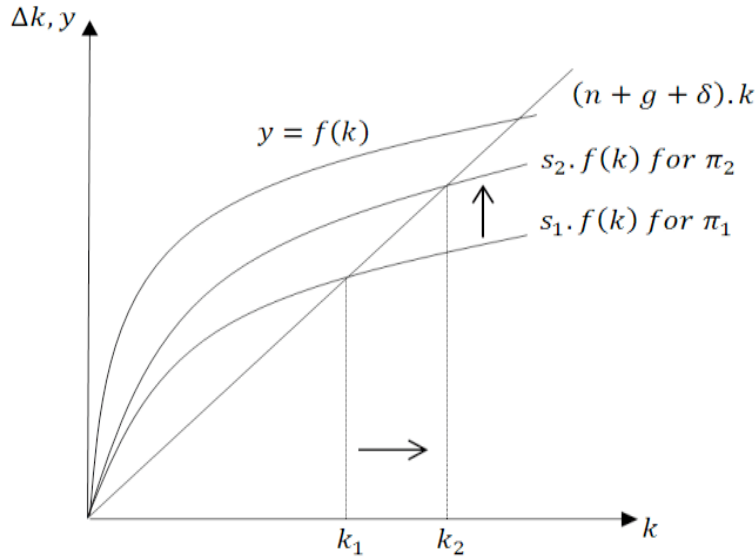
2. ENFLASYON VE EKONOMİK BÜYÜME İLİŞKİSİ

Makroekonomi politikasının iki temel amacı; ılımlı ve durağan enflasyon ile yüksek ve sürdürülebilir çıktı düzeyini sağlamaktır. Böylelikle makro politika yapıcılar için bu iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü belirlemek büyük önem kazanmaktadır. Enflasyon ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin negatif olduğunu ve enflasyonun büyümeyi olumsuz etkilediğini düşünen parasalcı iktisatçılara (Harberger, 1963; Vogel, 1974) göre enflasyonun ekonomik büyümeyi azalttığı birçok kanal bulunmaktadır. İlk olarak, yüksek enflasyon ekonomide belirsizliği artıracığı için karar alıcıların yatırım ve tüketim kararlarında dalgalanmalar oluşacak ve bu durumda büyümeyi olumsuz etkileyecektir. İkinci olarak, enflasyonist dönemlerde farklı sektörlerde fiyatlar farklı hızlarda

artmaktadır ve bu durumda kaynakların etkin dağılımını engelleyerek büyümeyi olumsuz etkileyecektir. Diğer bir kanal da finansal sektördür. Enflasyon finansal sektörde etkinliği ve finansal varlıkların reel getirilerini azaltacağı için, yatırımcıları altın, emlak vb gibi verimliliği düşük olan araçlara yönelterek ekonomik büyümeyi olumsuz etkileyecektir.

Enflasyon ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin pozitif olduğu ve enflasyonun büyümeye katkı sağladığını düşünen yapısal iktisatçılara (Felix, 1961; Baer 1967; Taylor, 1983) göre, enflasyon oranındaki artışlar tasarrufları artırmaktadır (Abou-Ali ve El-Din, 2009). Fiyatlar genel düzeyinin sürekli artış göstermesi, bireylerin satın alma gücünü azaltmakta ve bu sebeple, bireyler ellerinde daha fazla para tutmayı, yani tasarrufa yönelmeyi tercih etmektedirler. Tasarrufların artış göstermesi, faiz oranlarını düşürerek yatırım harcamalarını artıracak ve ekonomik büyümenin artmasına sebep olacaktır. Enflasyonun ekonomik büyümeyi artırmasının diğer bir nedeni de artan enflasyonun finansal sektörün zayıflamasına ve bozulmasına neden olmasıdır. Bu sebeple, hane halkları yatırımlarını finansal sektörde değerlendirmek yerine sermaye birikimine yönlendirerek sermaye talebini artıracak ve ekonomik büyümeyi hızlandıracaktır. Tobin etkisi olarak bilinen bu etkiye göre, enflasyon artışı büyümeyi sermaye birikimi kanalıyla pozitif etkilemektedir. Neoklasik büyüme modelleri de (Solow, 1956; Swan 1956) ve Tobin (1965), parasal büyümedeki artışın uzun dönemde sermaye birikimini artıracığını savunmaktadır.

Enflasyon ile büyüme arasındaki pozitif ilişkiyi inceleyen James Tobin (1965), parasal faktörlerin sermaye birikimini kısıtladığını ifade etmiştir. Tobin (1965)'e göre para sermayenin tam ikamesidir. "Tobin, parasal varlıkları sadece Merkez Bankası tarafından istenen değişim aracı olarak belirtmiştir."



Şekil 1: Tobin Modeli

Kaynak: Gokal, Vikesh and Hanif,Subrina (2004).

Şekil 1'de π , enflasyon oranını; s_k , sermaye birikimini simgelemektedir. Enflasyon artışı paranın satın alma gücünü düşüreceği için bireyler tasarrufa yönelmektedir. Tasarrufların artması toplam talebi artırmakta ve ekonomik büyümeyi pozitif etkilemektedir. Enflasyon ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin pozitif olmasının temelinde; yatırım sahiplerinin finansal sektörden vazgeçip reel sektöre yönelmesi, bireylerin tasarrufa yönelerek ellerinde daha fazla para tutmak istemeleri, enflasyon artışının enflasyon vergisinin artış göstermesine sebep olması gibi nedenlerle enflasyonun sermaye yatırımlarını artırdığı yönündeki temellere dayanmaktadır (Bruno ve Easterly, 1995: 3-26). Diğer bir yandan, Sidrauski (1967), uzun dönemde sermaye stokunun parasal genişlemeden bağımsız olacağını savunmaktadır. Sidrauski (1967) parasal genişlemenin reel değişkenleri sadece kısa dönemde etkilediğini göstermiştir. "Paranın süper nötrallitesi" olarak adlandırılan bu durum, Lucas (1980) ABD ekonomisi için yaptığı ve 1955-1975 yıllarını kapsayan çalışmada parasal büyüme, fiyatlar ve enflasyonun beraber hareket ettiği sonucu ile desteklenmiş olmasına rağmen, ampirik literatürde çok fazla destek görememiştir.

Literatürde enflasyon ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi araştıran ampirik çalışmalar incelendiğinde kesin bir fikir birliği bulunmadığı görülmektedir. Çalışmalarda farklı varsayımların temel alınması, farklı değişkenlerin ve analiz yöntemlerinin kullanılması nedeniyle farklı sonuçlara ulaşılmıştır. İki değişken arasındaki bu ilişkinin dayanıklılığını (robustness) test eden çalışmalar (Levine ve Renelt, 1992; Hineline, 2007) ilişkinin kullanılan yöntem ve modele karşı çok kırılabilir ve hassas olduğunu göstermişlerdir.

Enflasyon ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi araştıran öncü çalışmalardan ilki Wai (1959) çalışmasıdır. Çalışmada, 1938-1954 dönemleri arasında az gelişmiş ülkelerde, ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile enflasyon düzeyleri arasında sistematik bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, enflasyonun düşük olduğu ülkelerde ekonomik büyümenin yüksek olduğu görülmüştür. Lucas'ın (1973) 18 ülke için 1951-1967 dönemlerini kapsayan verilerle yaptığı çalışmada da, enflasyonun istikrarlı olduğu ülkelerde, enflasyon ile ekonomik büyüme arasında pozitif ilişki, enflasyonun istikrarsız bir yapı izlediği ülkelerde ise adı geçen değişkenler arasında negatif ilişki olduğu bulunmuştur. Romer (1996) ABD'de enflasyondaki artışların ekonomik büyümeyi artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Ahmed ve Rogers (2000) enflasyon şoklarının tüketim, yatırım ve çıktı üzerindeki etkilerini VECM modeli ile incelemiş ve enflasyonun büyüme üzerinde pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yakışık (2007), Kırgızistan ekonomisi için 1995-2005 dönemlerinde enflasyon ve ekonomik büyüme değişkenleri üzerine eş bütünleşme analizi yapmış ve değişkenler arasında pozitif ilişki bulmuştur.

Enflasyonun ekonomik büyümeyi olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşan çok sayıda çalışma da mevcuttur. Fischer (1983), 1961-1981 dönemlerine ait verileri kullanarak 53 ülke için yaptığı çalışmada enflasyonun ekonomik büyümeyi olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmış ve enflasyonun ekonomide var olan sermaye stoğunu azalttığını göstermiştir. Benzer şekilde De Gregorio (1992) 1950-1985 dönemleri için 12 Latin Amerika ülkesinden oluşan panel ile enflasyon ekonomik büyüme ilişkisini araştırmış ve enflasyonun ekonomik büyüme için zararlı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Barro (1995) 1960-1990 dönemlerini kapsayan çalışmasında yüksek enflasyon yaşayan ülkelerin, enflasyonun büyüme üzerindeki negatif etkilerine maruz kaldıklarını göstermiştir. Bullard ve Keating (1995) yüksek enflasyon yaşayan ülkelerde Mundell- Tobin etkisinin geçerli olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Gillman ve Nakov (2004), Polonya ve Macaristan ekonomileri için Mundell-Tobin etkisini araştırmış ve enflasyonun ekonomik büyüme üzerinde negatif etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Son dönemlerde enflasyon ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin doğrusal olmayan yapıya sahip olduğu ve belirli bir eşik değeri aştıktan sonra yön değiştireceğini gösteren çalışmalar da mevcuttur (Sarel, 1996; Ghosh ve Phillips, 1998; Khan ve Senhadji, 2001; Gylfason ve Herbertsson, 2001; Lopez-Villavicencio ve Mignon, 2011; Kremer vd., 2013). Bruno ve Easterly (1998) enflasyon büyüme ilişkisini 1961-1992 dönemleri arasında 26 ülke için tahmin etmişlerdir. İki değişken arasındaki negatif ilişki sadece enflasyon oranı belirli bir eşik değeri aştığı zaman anlamlı olmaktadır. Omay ve Kan (2010), Gonzalez vd. (2005) tarafından geliştirilen Panel STR tekniği ile gelişmiş altı ülke için enflasyonun eşik değerini % 2.5 bulmuşlardır. Enflasyonun ekonomik büyüme üzerindeki etkisi, enflasyon %2.5'i geçtiğinde negatif olmaktadır. Vinayagathan (2013) Asya ülkelerinden oluşan çalışmasında enflasyon eşik değerini % 5.43 bulurken Thanh (2015) beş Asya ülkesi için eşik değeri % 7.84 bulmuştur. Aydın vd. (2016) 24 gelişmekte olan ülke için 1980-2013 dönemlerini kapsayan çalışmalarında PSTR modelini kullanarak enflasyon eşik değerini % 13.68 bulmuşlardır.

Türkiye ekonomisi için enflasyon ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar incelendiğinde Mundell- Tobin etkisinin gözlenmediği görülmektedir. Yapraklı (2007) yılında yaptığı çalışmada Türkiye ekonomisi için 1987:I-2007:I dönemlerinde enflasyon ile ekonomik büyüme arasında negatif ilişki bulmuştur. Türkel (2007), Granger nedensellik analizini kullanarak 1988:I-2005:IV dönemlerini içeren Türkiye ekonomisi için yaptığı çalışmada, enflasyondan ekonomik büyümeye doğru tek yönlü ilişki tespit etmiştir. Taban (2008), 1970-2006 dönemlerinde Türkiye ekonomisinde hem kısa dönemde hem de uzun dönemde değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Özpençe (2016), Türkiye ekonomisi için 2003:I-2015:IV dönemlerini içeren çeyreklik veriler ile hata düzeltme ve Granger nedensellik analizi kullanarak enflasyondan büyümeye doğru tek yönlü ilişki bulmuştur. Tunç (2015), Türkiye ekonomisi için enflasyon ile büyüme arasındaki ilişkiyi 1962-2011 dönemlerini kapsayan yıllık verileri kullanarak Johansen Eş Bütünleşme analizi ile test etmiştir. Elde edilen bulgulara göre; Türkiye'de enflasyonun ekonomik büyümeyi negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çiftçi (2015), Türkiye ekonomisi için enflasyon-büyüme arasındaki ilişkiyi 1980-2014 dönemleri için yıllık verilerle test etmiş ve enflasyonun %1'lik artışının ekonomik büyümeyi %0,6 azalttığı sonucuna ulaşmıştır.

3. VERİ SETİ ve YÖNTEM

Çalışmada, enflasyon oranı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki, Mundell- Tobin etkisi çerçevesinde Türkiye ekonomisinin 1980-2016 dönemleri için test edilmiştir. Çalışmada kullanılan enflasyon verisi tüketici fiyat endeksinden (TÜFE) yararlanılarak hesaplanmıştır. Ayrıca, gayri safi sabit sermaye yatırımlarının gayri safi yurt içi hasılaya oranı (GFCF/GDP) ve kişi başı gayri safi yurt içi hasıla düzeyi (GDP per capita) modelde yer alan diğer değişkenlerdir. Veriler “Dünya Bankası” veri tabanından alınmıştır (<http://data.worldbank.org/country/turkey>) ve yıllık düzeydedir. Enflasyon serisinin logaritması alınmıştır. Modelde kullanılan tüm değişkenler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Modelde Kullanılan Değişkenler

| Değişken | Tanım | Kaynak |
|----------|--|---------------|
| Lninf | TÜFE’ye göre Hesaplanan Enflasyon Oranı | Dünya Bankası |
| GFCF/GDP | Gayri safi sabit sermaye yatırımlarının gayri safi yurt içi hasılaya oranı | Dünya Bankası |
| Pgdp | Kişi Başı Gayri safi yurt içi hasılanın büyüme oranı | Dünya Bankası |
| D | Kukla Değişken | |

Zaman serilerinde sahte regresyon oluşmaması için serilere durağanlık testleri uygulanmaktadır. Durağanlık analizi için, Genişletilmiş Dickey Fuller (ADF) ve Phillips Perron (PP) testleri kullanılmıştır. Birim kök testleri uygulanırken sabitli model ve alternatif spesifikasyon olarak da sabit ve trendli modeller kullanılmıştır. Değişkenlerde trend olduğu için modele ayrıca trend eklenmiştir. Modelin kriz yıllarına (1995, 1998, 2000, 2003) kukla değişken (dummy) ilave edilmiştir. Uygulanan ADF ve PP birim kök test sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. ADF ve PP Birim Kök Testleri

| Değişkenler | | ADF Testi | | PP Testi | |
|-------------|----------------|-------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | 1. Fark | Düzey | 1. Fark | |
| Lninf | Sabit | -1.035 [0] (0.730) | -6.594 [0] (0.00)* | -1.158 [4] (0.681) | -6.509 [4] (0.00)* |
| | Sabit ve Trend | -1.529 [0] (0.800) | -6.613 [0] (0.000)* | -1.722 [4] (0.723) | -6.627 [4] (0.00)* |
| PGDP | Sabit | -6.523 [0] (0.06)*** | -6.807 [1] (0.00)* | -6.547 [2] (0.00)* | ----- |
| | Sabit ve Trend | -6.482 [0] (0.00)* | ----- | -6.504 [2] (0.00) | ----- |
| GFCF/GDP | Sabit | -1.675 [0] (0.435) | -5.510 [0] (0.00)* | -1.619 [4] (0.462) | -5.523 [4] (0.00)* |
| | Sabit ve Trend | -2.457 [0] (0.346) | -5.433 [0] (0.00)* | -2.519 [4] (0.317) | -5.437 [4] (0.00)* |

* % 1 anlamlılık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Parantez içindeki değerler olasılık (p-value) değerlerini göstermektedir. Köşeli parantez içindeki değerler, optimal gecikme uzunluklarını belirtmektedir. Optimal gecikme uzunluğu belirlenirken, hata terimlerinde otokorelasyon sorunu olmaması göz önünde bulundurulmuştur. Schwarz Info Criterion (SIC) bilgi kriteri kullanılmıştır. Maksimum gecikme sayısı 4 alınmıştır.

Genişletilmiş Dickey Fuller (ADF) ve PP birim kök testlerinin sonuçlarına göre; enflasyon ve GFCF/GDP serileri birim kök I(1) içermektedir ve durağan değildir. Büyüme serisi de sabitli modelde % 10 'da birim kök içermektedir fakat sabit ve trendli modelde birim kök içermemektedir diğer bir deyişle durağandır. Çalışmada kullanılan zaman aralığı geniş olduğu için, serilerde yapısal kırılma bulunabilir. Yapısal kırılmanın olduğu durumlarda ADF ve PP birim kök testleri serinin durağan olmadığını ifade eden sıfır hipotezini reddetme eğilimindedir (Zivot ve Andrews, 1992). Diğer bir deyişle seride varolan birim kökü gizlemektedir. Bu sebeple yapısal kırılmayı dikkate alan Zivot-Andrews (1992) birim kök testi de uygulanmıştır. Zivot-Andrews birim kök test sonuçları Tablo 3'de yer almaktadır.

Tablo 3. Zivot-Andrews Birim Kök Testi

| Değişkenler | Z-A | Z-A | Z-A | Z-A | Z-A | Z-A |
|-----------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | t- istatistiği Model A | t- istatistiği Model A | t- istatistiği Model B | t- istatistiği Model B | t- istatistiği Model C | t- istatistiği Model C |
| | Düzye | 1. Fark | Düzye | 1.Fark | Düzye | 1. Fark |
| Ininf | -4.5610 [0] | -7.2109* [0] | -3.9326 [0] | -7.1946* | -4.4743 [0] | -7.4789 [0] * |
| <i>Kırılma zamanı</i> | 2003 | 1999 | 1995 | 2005 | 2003 | 2003 |
| PGDP | -4.59***[0] | -7.1049* [1] | -4.4994 [0] | -6.6815* [1] | -4.8110 [0] | -7.2914* [1] |
| <i>Kırılma zamanı</i> | 2003 | 2002 | 2000 | 1989 | 2003 | 2010 |
| GFCF/GDP | -4.0826 [1] | -5.8432 [0] * | -3.6228 [1] | -5.4572 [0]* | -4.1204 [1] | -6.3676 [0]* |
| <i>Kırılma zamanı</i> | 1998 | 1989 | 1998 | 1999 | 1998 | 1989 |

*, 1% anlamlılık düzeyini göstermektedir. Model A: Yapısal kırılmanın sabit terimde olduğu model, Model B yapısal kırılmanın trendde olduğu model ve Model C yapısal kırılmanın hem sabit terimde hem de trend de olduğu modeli simgelemektedir. Parantez içindeki değerler olasılık değerlerini, köşeli parantez içindekiler değerler optimal gecikme uzunluklarını simgelemektedir.

Tablo 3, Zivot ve Andrews birim kök test sonuçlarını göstermektedir. Elde edilen sonuçlarda, Ininf serisi ve GFCF/GDP serisi, her üç modelde de birim köke sahiptir. Serilerin farkı alındığında test istatistikleri mutlak değer olarak kritik değerlerden büyük olduğu için birim kök bulunmamaktadır ve durağan hale gelmektedir. PGDP serisi Model A'da %10 'da anlamlı iken Model B ve Model C 'de birim kök içermektedir ve farkı alındığında durağan hale gelmektedir.

3.1 ARDL Sınır Testi Yaklaşımı

Enflasyon ile ekonomik büyüme arasındaki uzun dönem ilişki Pesaran vd. (2001) tarafından geliştirilen ARDL sınır testi yaklaşımı ile ele alınmıştır. Klasik eşbütünleşme testlerinde değişkenlerin aynı dereceden bütünleşik olması gerekirken Gecikmesi Dağıtılmış Otoresif (autoregressive distributed lag-ARDL) sınır testinde farklı dereceden bütünleşik seriler arasındaki ilişki de sınanabilir. Burada önemli olan nokta, serilerin I(0) ya da I(1) olması gerekmektedir, ikinci farkta durağan olan değişkenlerde ARDL sınır testi modeli geçerli değildir.

ARDL sınır testi değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkiyi incelemektedir. ARDL yaklaşımı, bağımlı ve bağımsız değişkenlerin gecikmeli değerini içeren standart En Küçük Karakter (OLS) yöntemine dayanmaktadır.

$$Y_t = \beta_0 + \sum_{i=0}^m \beta_1 Y_{t-i} + \dots + \sum_{i=0}^m \beta_k Y_{t-i} - p + u_t \quad (1)$$

İlk olarak, modelde uygun gecikme uzunlukları belirlenmelidir. Akaike (AIC) ve Schwarz-Bayesian (SIC) bilgi kriterleri kullanılarak en küçük kritik değeri veren gecikme uzunluğu belirlenerek bu gecikme uzunluğunun otokorelasyon sorunu içerip içermediği araştırılır. İkinci aşamada, seriler arasında uzun dönemli ilişkiyi diğer bir deyişle eşbütünlüğün varlığını test etmek için Wald testi (F istatistiği) uygulanmaktadır. Eşbütünlük ilişkisini belirleyen hipotezler;

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0 \quad (\text{Eşbütünlük ilişkisi yoktur})$$

$$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0 \quad (\text{Eşbütünlük ilişkisi vardır})$$

biçiminde ifade edilmektedir. F istatistiğine göre; eğer hesaplanan F istatistiği alt kritik değerden küçük ise modelde yer alan değişkenler arasında uzun dönemli bir eşbütünlük ilişkisi yoktur anlamına gelen H_0 hipotezi kabul edilmektedir. Hesaplanan F istatistiği üst kritik değerden büyük ise bu durumda H_0 hipotezi reddedilmekte ve seriler arasında uzun dönemli eşbütünlük ilişkisi vardır anlamına gelmektedir. Hesaplanan F istatistik değeri alt ve üst kritik değerlerin arasında kalıyorsa kararsızlık durumu söz konusudur ve değişkenler arasında eşbütünlüğün varlığı konusunda yorum yapılamayacaktır. Seriler arasında eşbütünlük ilişkisi belirlendikten sonra uzun dönem ARDL modeli kurulur. ARDL modelinde değişkenlerin gecikme uzunlukları belirlenir ve bağımsız değişkenler en uygun gecikme uzunluğundan başlanarak modele dahil edilir. Uzun dönemli ilişkiye ait katsayılar belirlendikten sonra hata düzeltme modeli kurulur.

$$\Delta Y_t = c_0 + c_1 t - \phi \epsilon_{t-1} + \sum_{j=1}^{p-1} \phi_j \Delta Y_{t-j} - i + \sum_{i=1}^k \sum_{j=0}^{q_i-1} \beta_{ij} \Delta X_{t-i} - j + u_t \quad (2)$$

ϕ , hata düzeltme katsayısını simgelemektedir. Hata düzeltme katsayısı kısa dönemde meydana gelen dengeden sapma durumunun ne kadar sürede tekrar dengeye döneceğini ifade etmektedir.

Türkiye’de 1980-2016 dönemleri arasında Enflasyon ve ekonomik büyüme arasında Mundell-Tobin etkisinin geçerli olup olmadığını sınamak için yapılan analizde aşağıdaki model tahmin edilmiştir.

$$PGDP = \beta_0 + \beta_1 GFCF/GDP + \beta_2 \ln inf + \beta_3 D + U_{TT} \quad (3)$$

Modelde uygun gecikme uzunluğunun belirlenmesi için Akaike bilgi kriteri kullanılmıştır. Seriler yıllık veriler olduğu için maksimum gecikme uzunluğu 1’den 4’e kadar hesaplanmış ve en uygun gecikme uzunluğu 4 olarak bulunmuştur. Belirlenen gecikme uzunluğunda otokorelasyon probleminin olup olmadığı Bruesch-Godfrey testi ile test edilmiştir ve otokorelasyon sorununun olmadığı görülmüştür (bkn:Ek 1).

Tablo 4. ARDL Sınır Testi

| BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Kişi Başına Düşen Büyüme Oranı (PGDP) | | | | |
|---|---|---------------|----------------|----------------|
| Kritik Değerler | K | F İstatistiği | Alt Sınır I(0) | Üst Sınır I(1) |
| %10 | 2 | 10.703 | 3.47 | 4.45 |
| %5 | | | 4.01 | 5.07 |
| %2.5 | | | 4.52 | 5.62 |
| %1 | | | 5.17 | 6.36 |

(K) modeldeki bağımlı değişken dışındaki bağımsız değişken sayısını belirtmektedir.

Tablo 4’te yer alan ARDL sınır testi sonuçlarına göre; hesaplanan F istatistik değeri 10.70 olarak bulunmuştur. Hesaplanan F istatistik değeri; üst sınır I(1) kritik değerlerinden büyük olduğu için “Seride eş bütünlük yoktur” şeklinde kurulan H_0 hipotezi reddedilmektedir ve seride eşbütünlük bulunmaktadır. Kurulan modelde değişen varians ve otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır¹.

¹ Modelin tanısal testleri Ek2’de sunulmuştur.

Tablo 5. ARDL (4,2,1,1) Modelinin Uzun Dönem Katsayıları

| Değişken | Katsayı | T-İstatistiği |
|-----------|---------|---------------|
| GFCF/GDP | 0.383 | 5.827* |
| Lninf | -1.174 | -4.064* |
| Kukla (D) | -4.083 | -4.434* |
| C | 2.151 | 1.344 |
| @TREND | -0.175 | -4.32* |

ARDL uzun dönem katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Hesaplanan enflasyon oranının kişi başı düşen büyüme üzerinde negatif etkiye sahip olduğu görülmektedir. Enflasyon oranındaki yüzde 1'lik artış, kişi başı düşen büyümeyi 1.17 birim düşürmektedir. Gayri safi sabit sermaye yatırım harcamaları değişkeninin katsayısı beklenildiği gibi pozitiftir. GFCF meydana gelen bir birimlik artış ekonomik büyümede 0.38 birimlik artışa neden olmaktadır.

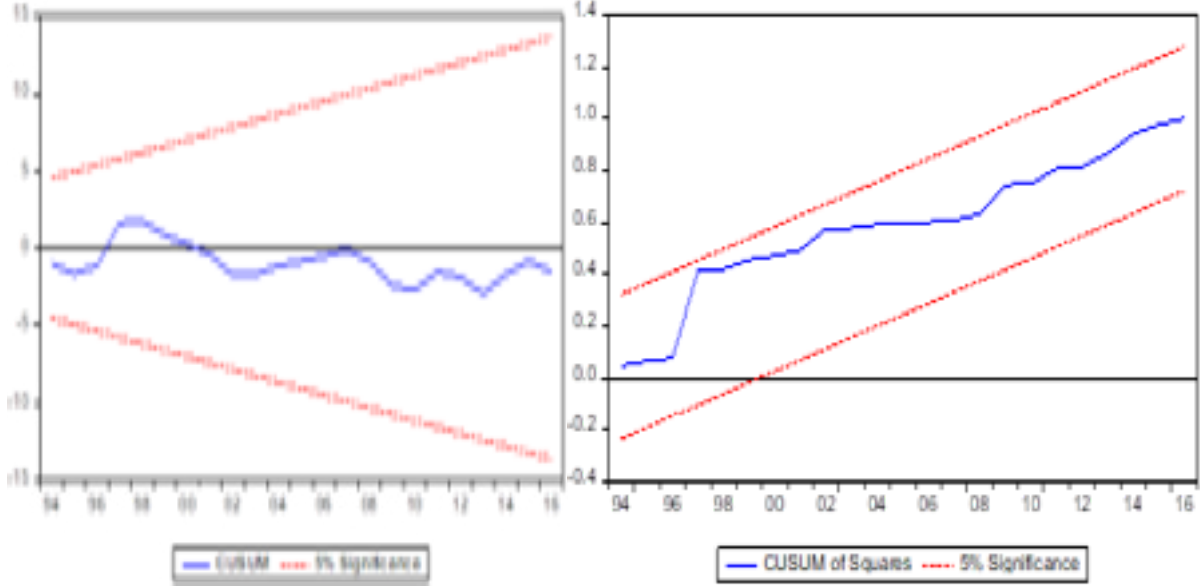
ARDL modeli kısa dönem katsayıları incelendiğinde (Tablo 6); hata düzeltme katsayısının, EC, istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve beklenildiği gibi negatif değerli olduğu görülmektedir. Katsayının negatif değerli olması, kısa dönem şoklarını takiben uzun dönem dengesinde meydana gelecek sapmaların yaklaşık 6 ay içinde %1,8'nin giderilebileceğini göstermektedir. Hata düzeltme katsayısının 1'den büyük olması ise sistemin dalgalanarak dengeye geldiğini ifade etmektedir ve bu dalgalanma her seferinde azalarak uzun dönem dengeye dönüşü sağlamaktadır (Saraç, 2009: 100-102). Kısa dönemde de enflasyon, kişi başı gayri safi yurt içi hasıla büyümesini negatif yönde etkilemektedir. Gayri safi sabit sermaye yatırımları ise beklenildiği gibi ekonomik büyümeyi pozitif yönde etkilemektedir.

Tablo 6. ARDL (4,2,1,1) Kısa Dönem Katsayıları

| Değişkenler | Katsayı | T-İstatistiği |
|-----------------|---------|---------------|
| D(PGDP (-1)) | 0.618 | 3.556* |
| D(PGDP) | 0.413 | 3.406* |
| D(PGDP (-3)) | 0.211 | 2.804* |
| D(GFCF/GDP) | 0.862 | 5.237* |
| D(GFCF/GDP(-1)) | -0.597 | -3.080** |
| D(Lninf) | -3.390 | -3.062*** |
| D(DUMMY) | -5.846 | -5.663* |
| D(@TREND()) | -0.322 | -3.671* |
| EC(-1) | -1.839 | -6.532* |

* % 1, % 5, %10 anlamlılık düzeylerinde ilgili değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade etmektedir.

ARDL modelinin durağanlığını sınamak için CUSUM ve CUSUMQ testleri uygulanmıştır (Şekil 2). CUSUM ve CUSUMQ istatistikleri %5 bandında kritik değerler içerisinde kalıyorsa, ARDL (The Autoregressive Distributed Lag) modelinde kullanılan katsayılar istikrarlıdır ve H_0 hipotezi kabul edilmektedir. Eğer, CUSUM testleri, kritik değerlerin dışında yer alıyorsa, katsayılar istikrarlı değildir ve H_0 hipotezi reddedilmektedir. CUSUM ve CUSUMQ test sonuçlarına göre, katsayıların istikrarlı olduğu ve H_0 hipotezinin kabul edildiğini görülmektedir. Modele eklenen kukla değişkenler sonrasında CUSUM testi uygulanarak model yapısal değişmeden arındırılmıştır.



Şekil 2: CUSUM ve CUSUMQ Testleri

CUSUM ve CUSUMQ istatistikleri %5 bandında kritik değerler içerisinde kalıyorsa, ARDL (The Autoregressive Distributed Lag) modelinde kullanılan katsayılar istikrarlıdır ve H_0 hipotezi kabul edilmektedir. Eğer, CUSUM testleri, kritik değerlerin dışında yer alıyorsa, katsayılar istikrarlı değildir ve H_0 hipotezi reddedilmektedir. CUSUM ve CUSUMQ test sonuçlarına göre, katsayıların istikrarlı olduğu ve H_0 hipotezinin kabul edildiğini görülmektedir. Böylelikle modelde herhangi bir yapısal değişme bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

3.2. Toda-Yamamoto Nedensellik Testi

Çalışmada son olarak da, enflasyon ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin yönünü belirlemek için Toda-Yamamoto nedensellik testi uygulanmıştır. Toda-Yamamoto (1995), serilerin durağan olup olmamasına dikkate almayan ve VAR (Vector Autoregression) modeline dayanarak serilerin düzey değerlerini kullanan nedensellik testidir. Toda-Yamamoto testinde verilerin birim köke sahip olması veya eşbütünleşme ilişkisine sahip olması model üzerinde herhangi bir sorun yaratmamaktadır. Test sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Toda-Yamamoto Nedensellik Testi

| Nedenselliğin Yönü | Genişletilmiş Gecikme Uzunluğu | M-WALD test istatistiği | P Değeri |
|--------------------|--------------------------------|-------------------------|----------|
| GFCF/GDP → PGDP | 2 | 6.59 | 0.01 ** |
| Lninf → PGDP | 2 | 16.25 | 0.00 ** |
| PGDP → GFCF/GDP | 2 | 1.32 | 0.25 |
| Lninf → GFCF/GDP | 2 | 1.72 | 0.19 |
| GDP → Lninf | 2 | 2.14 | 0.14 |
| GFCF/GDP → Lninf | 2 | 24.27 | 0.00 ** |

** % 5 anlamlılık düzeylerini ifade etmektedir.

4. SONUÇ

Mundell-Tobin teorisine göre; enflasyonda meydana gelen artışlar, bireylerin ellerindeki parayı sermaye mallarına yönlendirmesine neden olarak ekonomik büyümeyi pozitif yönde etkilemektedir. Bu bağlamda, 1980-2016 dönemlerini kapsayan yıllık verilerle enflasyon, ekonomik büyüme ve gayri safi sabit sermaye yatırımları arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada, Türkiye ekonomisinde Mundell-Tobin etkisi araştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, 1980-2016 dönemleri için Türkiye ekonomisinde, enflasyon oranı ve ekonomik büyüme

arasında hem kısa hem de uzun dönemde negatif ilişki bulunmuştur. Sabit sermaye yatırımları beklenildiği gibi hem kısa dönemde hem uzun dönemde büyümeyi pozitif etkilemektedir. Yapılan nedensellik testi sonucunda, enflasyondan büyümeye doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi bulunmuştur. Aynı zamanda gayri safi sabit sermaye yatırımlarının büyümeye oranından enflasyona doğru da tek yönlü nedensellik ilişkisi bulunmuştur. Mundell-Tobin etkisi, enflasyon ile büyüme arasında pozitif ilişki olduğunu öne sürerken yapılan analizler sonucunda, enflasyon ile ekonomik büyüme arasında negatif ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan ARDL ve Toda-Yamamoto nedensellik testi de bu görüşü desteklemiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre Türkiye ekonomisi için Mundell-Tobin etkisinin geçerli olmamaktadır. 1980 yılından itibaren, para arzının kontrol edilememesi, iç talebin sınırlandırılmaması, enerji fiyatlarındaki artış, kredi faizlerinin yükselmesi gibi nedenlerle Türkiye’de fiyatlar genel düzeyi sürekli artış göstermiştir. Enflasyonun artış göstermesi, ekonomide belirsizliğin artmasına ve yatırımların azalmasına neden olmuş ve ekonomik büyümeyi negatif etkilemiştir. Enflasyon artışına bağlı olarak para tutmanın maliyeti artarken, bireyler yatırıma değil döviz, gayrimenkul gibi üretken olmayan alanlara yönelerek portföy tercihlerini değiştirmiş bu durum da ekonomik büyümeyi negatif yönde etkilemiştir.

KAYNAKÇA

- Abou-Ali, H. ve Kheir-EL-Din, H. (2009). "Inflation and Growth in Egypt: Is There a Threshold Effect?", *Middle East Development Journal*, 1/1, 59-78.
- Ahmed, S. ve Rogers, J.H. (2000) . "Inflation and the Great Ratios: Long Term Evidence from the US", *Journal of Monetary Economics*, 45/1, 3-36.
- Aydın, C., Esen, Ö. ve Bayrak, M. (2016). "Inflation and Economic Growth: A Dynamic Panel Threshold Analysis for Turkish Republics in Transition Process", *Proced Social and Behavioural Sciences* 229, 196-205.
- Baer, W. (1967). "The Inflation Controversy in Latin America: A Survey", *Latin American Research Review*, 2/2, 3-25.
- Barro, R. (1995). "Inflation and Economic Growth", NBER Working Paper, No: 5326 *The MIT Press, Cambridge, Mass.*
- Bruno, M. ve Easterly, W. (1995). "Inflation Crises and Long-Run Growth", *Journal of Monetary Economics*, 41/1, 3-26.
- Bruno, M. ve Easterly, W. (1998). " Inflation Crises and Long Run Growth", *Journal of Monetary Economics* 41, 3-26.
- Bullard, J. ve Keating, J. (1995). "The Long-Run Relationship Between Inflation and Output in Postwar Economies", *Journal of Monetary Economics*, 36/3, 477-496.
- Cameron, N., Hum D. ve Simpson W. (1996). "Stylized Facts and Stylized Illusions: İnflation and Productivity Revisited", *Canadian Journal of economics*, 29, 152-162.
- Çiftçi, E. (2015). Türkiye'de Enflasyon İle Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Ampirik Bir Uygulama (1980-2014). (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- De Gregorio, J. (1992). "Effects of Inflation on Economic Growth: Lessons from Latin America", *European Economic Review*, 36, 417-425.
- Felix, D. (1961). "An Alternative View of the Monetarist-Structuralist Controversy", *Latin American Issues*, (Ed: . O. Albert ve Hirschman), 81-93, New York: Twentieht Century Fund.
- Fischer, S. (1993). "The Role of Macroeconomic Factors in Growth", *Journal of Monetary Economics*, 32, 485-512.
- Friedman, M. (1956). "The Quantity Theory of Money: A Restatement In M. Friedman", (Ed), *Studies in the Equantity Theory of Monet*, 3-21, Chicago: University of Chicago press.
- Friedman, M. (1977). " Nobel Lecture: Inflation and Unemployment", *Journal of Political Economy*, 85, 451-472.
- Ghosh, A. ve Phillips, S. (1998). " Warning: Inflation may be Harmful to Your Growth", *IMF Staff Paper*, International Monetary Fund, 45/4, 672-710.
- Gillman, M. ve Nakov, A. (2004). "Granger Causality of the Inflation-Growth Mirror In Accession Countries", *Economics of Transition*, 12/4, 653-681.
- Gokal, Vikesh ve Hanif,Subrina (2004). "Relationship Between Inflation and Economic Growth", *Working Paper, Economics Department Reserve Bank of Fiji*, No:2004/04, s.11.
- Gonzalez, A., Terasvirta, T. ve Dijk, D. (2005). "Panel Smooth Transition Regression Models", *SSE/EFI Working Paper Seres in Economics and Finance 604*, Stockholm School of Economics, EKLER
- Gylfason, T. (1991). "Inflation, Growth and External Debt: A View of the Landscape", *World Economy*, 14, 279-297.
- Gylfason, T. ve Herbertsson, T.T. (2001). "Does Inflation Matter for Growth", *World Economics*, 13, 405-428.
- Harberger, A. C. (1963). "The Dynamics of İnflation in Chile In *Measurement in Economic*", *Studies in Mathematical Economics and Econometrics in Memory of Yehada Grunfeld*, by Carl Christ et al., 219–250, Stanford: Stanford University Press.
- Hineline, D. R. (2007). "Examining the Robustness of Inflation and Growth Relationship", *Southern Economic Journal*, 73/4, 1020–1037.

- Khan, M.S. ve Senhadji, A. (2001). "Threshold Effects in the Relationship between Inflation and Growth", *IMF Staff Papers*, 48/19, Washington, International Monetary Fund.
- Kremer, S., Bick, A. ve Nautz, D. (2009). "Inflation and Growth New Evidence from a Dynamic Panel Threshold Analysis", *SFP, Discussion Paper*, No: 036.
- Kremer, S., Bick, A. ve Nautz, D. (2013). "Inflation and Growth: New Evidence from a Dynamic Panel Threshold Analysis", *Empirical Economics*, 44, 861–878.
- Levine, R. ve Renelt, D. (1992). "A Sensitivity Analysis of Cross-Country Growth Regressions", *The American Economic Review*, 82/4, 942–963.
- López-Villavicencio, A. ve Mignon, V. (2011). "On the Impact of Inflation on Output Growth: Does the Level of Inflation Matter?", *Journal of Macroeconomics*, 33, 455–464.
- Lucas, R.E. (1973). "Some International Evidence on Output-Inflation Tradeoffs", *The American Economic Review*, 63/3, 326-334.
- Lucas, R.E. (1980). "Equilibrium in a Pure Currency Economy", *Economic Inquiry*, 43/2, 203-20.
- Mallik, G. ve Chowdhury, R. M. (2001). "Inflation and Economic Growth: Evidence from South Asian Countries", *Asian Pacific Development Journal*, 8, 123-135.
- Mundell, R.A. (1963). "Inflation and Real interest", *Journal of Political Economy*, 71, 280-283.
- Mundell, R.A. (1965). "Growth, Stability, and Inflationary Finance", *Journal of Political Economy*, 73/2, 97-109.
- Omay, T. ve Kan, E.O. (2010). "Re-examining the Threshold Effects in the Inflation-Growth Nexus with Cross-Sectionally Dependent Non-linear Panel: Evidence from Six Industrialized Economies", *Economic Modelling*, 27, 996–1005.
- Özpençe, A.I. (2016). "Türkiye’de Enflasyon ve Ekonomik Büyüme ilişkisinin Analizi", *Finance and Accounting*, 3/3, 183.
- Pesaran, M.H., Shin, Y. ve Smith, R.J. (2001). "Bounds Testing Approaches to the Analysis of Level Relationships", *Journal of Applied Econometrics*, 16/3, 289-326.
- Sarel, M. (1996). "Nonlinear Effects of Inflation on Economic Growth", *IMF Staff Papers*, 43, 199-215.
- Saraç, T.B. (2009). "Enflasyon ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Ekonomisi Üzerine Ekonometrik Bir Uygulama(1988-2007)", *Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya*.
- Solow, R.M. ve Samuelson, P.A. (1956). "Analytical Aspects of Anti-Inflation Policy", *American Economic Review*, 50/2, 177-194.
- Sidrauski, M. (1967). "Inflation and Economic Growth", *Journal of Political Economy*, 75/6, 796-810.
- Stockman, A.C. (1981). "Anticipated Inflation and the Capital Stock in a Cash in Advance Economy", *Journal of Monetary Economics*, 8/3, 387-393.
- Taban, S. (2008). "Türkiye’de Enflasyon-Büyüme İlişkisi: Sınır Testi yaklaşımı", *TİSK Akademi*, 1, 144-167.
- Tarı, R. ve Kumcu, F. (2005). "Türkiye’de İtikrarsız Büyümenin Analizi (1983- 2003 Dönemi)", *KOU Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9/1, 156-179.
- Taylor, L. (1983). "Structuralist Macroeconomics: Applicable Models for the Third World", New York.
- Thanh, S.D. (2015). "The Threshold Effects of Inflation on Growth in the ASEAN-5 Countries: a Panel Smooth Transition Regression Approach", *Journal of Economics Finance and Administrative Science*, 20, 41–48.
- Tobin, J. (1965). "Money and Economic Growth", *Journal of Econometric Society*, 33/4, 671-684.
- Tunç, S.Ö. (2015). Enflasyon ile Ekonomik Büyüme İlişkisi: 1962-2011 Dönemi Türkiye Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Türkecul, B. (2007). "Türkiye’de Enflasyon-Büyüme İlişkisi: Tarım Sektörü İtibarıyla Ekonometrik Bir Analiz", *Ege Üniversitesi Ziraat Fakültesi*, 44/1, 163-175.
- Yakışık, H. (2007). "Kırgızistan’da Enflasyon ve Ekonomik Büyüme İlişkisi", *Sosyoekonomi*, 2, 11.

- Yapraklı, S. (2007). “Enflasyon ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Türkiye için Eş-Bütünleşme ve Nedensellik Analizi”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 10/2, 288-289.
- Vinayagathan, T. (2013). “Inflation and Economic Growth: A Dynamic Panel Threshold Analysis for Asian Economies”, *Journal of Asian Economies*, 26, 31-41.
- Vogel, R. C. (1974). “The Dynamics of Inflation in Latin America, 1950-1969”, *American Economic Review*, 64/1, 102–114.
- Wai, U.T. (1959). “The Relation Between Inflation and Economic Development: A Statistical Inductive Study”, *Staff Papers*, 7/2, 302-317.

EKLER

Ek 1. Uygun Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi

| Gecikme | AIC | SIC | Breusch-Godfrey Otokorelasyon Testi Obs R ² Değeri |
|---------|-----------------|-----------------|--|
| 1 | 4.189845 | 4.589792 | 0.388834 |
| 2 | 4.189845 | 4.589792 | 0.035113 |
| 3 | 4.189845 | 4.589792 | 2.377668 |
| 4* | 3.881971 | 4.471504 | 9.722494 |

Ek 2. Tanısal Testler

| Tanısal (diagnostik) Testler | İstatistikler |
|-------------------------------------|-----------------|
| R ² | 0.930 |
| Düzeltilmiş-R ² | 0.888 |
| F-İstatistiği | 22.239 (0.0000) |
| Breusch-Godfrey LM F-istatistiği | 0.3777 (0.546) |
| Breusch-Pagan-Godfrey F-istatistiği | 0.469 (0.911) |
| Ramsey F-istatistiği | 0.0709 (0.7929) |

Ek 3. Uzun Dönem Katsayıların Tanısal Testleri

| Tanısal (diagnostik) testler | İstatistikler |
|--|-------------------|
| Breusch-Godfrey LM Testi F-istatistiği | 1.364565 (0.2807) |
| Breusch-Pagan Godfrey F-istatistiği | 0.468508 (0.9105) |



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş: 26.07.2018 ✓Accepted/Kabul: 05.02.2019

DOI: 10.30794/pausbed.448324

Araştırma Makalesi/ Research Article

Dinç, M. Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. (2019). "Örgütsel Nostaljinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde İşin Anlamlılığının Aracılık Rolü", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli, s. 349-369.

ÖRGÜTSEL NOSTALJİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİNDE İŞİN ANLAMLILIĞININ ARACILIK ROLÜ

Mehmet DİNÇ* Hasan Hüseyin UZUNBACAK** Tahsin AKÇAKANAT***

Özet

Örgütsel nostalji kavramı örgütsel davranış yazınında üzerinde araştırma yapılan yeni kavramlardan birisidir. Az sayıda araştırma, örgütsel nostalji duygusu taşıyan çalışanların işine yüklediği anlam ve işten ayrılma niyeti arasında bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bu araştırmanın amacı ise, işin anlamının örgütsel nostalji ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkideki oynadığı rolü tespit etmektir. Bu kapsamda perakende sektörü çalışanları araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak perakende hizmet sektöründen toplamda 401 çalışana ulaşılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre işin anlamının örgütsel nostalji ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tam aracı rolü olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma neticesinde örgütsel nostalji ile işin anlamı arasında pozitif yönlü ve anlamlı, işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ve anlamlı etkiler bulunmuştur. Bunun yanı sıra, işin anlamı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı etkiler olduğu da anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Örgütsel Nostalji, İşin Anlamı, İşten Ayrılma Niyeti.*

THE MEDIATING ROLE OF WORK MEANING IN THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL NOSTALGIA ON TURNOVER INTENTION

Abstract

The concept of organizational nostalgia is one of the new concepts that are studied in the literature of organizational behavior. A small number of researches suggest that there is a relationship between the meaning of the employees who have the sense of organizational nostalgia and the turnover intention. The purpose of this research is to determine the mediator role of the work meaning in the relationship between organizational nostalgia and turnover intention. In this context, retail sector employees constitute the sampling of the research. A total of 401 retail service sector employees were reached using convenience sampling. According to the findings of the research, it was determined that the meaningful work is the full mediating role between organizational nostalgia and turnover intention. As a result of this study, positive and significant

* Bu çalışma, 28-30 Haziran 2018 tarihleri arasında Venedik/İTALYA'da düzenlenen 4th International Congress on Political, Economic and Social Studies'te sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

** Dr. Öğr. Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Yalvaç Büyükkutlu Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Muhasebe ve Finansal Yönetim Bölümü, ISPARTA.

e-posta: mehmetdinc@isparta.edu.tr (orcid.org/0000-0001-9871-3532)

*** Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, ISPARTA.

e-posta: hasanuzunbacak@sdu.edu.tr (orcid.org/0000-0002-3297-1659)

**** Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, ISPARTA.

e-posta: tahsinakakanat@sdu.edu.tr (orcid.org/0000-0001-9414-6868)

effects were found between organizational nostalgia and meaningful work, negative and significant effects were found between organizational nostalgia and turnover intention. Besides, it was understood that there is a negative effect between meaningful work and turnover intention.

Key Words: *Organizational Nostalgia, Meaningful Work, Turnover Intention.*

1. GİRİŞ

Nostalji günlük yaşam yapısı içinde önemli bir parçayı oluşturur. Nostalji kavramı tarihsel gelişim aşamalarında uzun yıllar bilimsel açıdan göz ardı edildikten sonra son dönemlerde yapılan teorik ve görgül gelişmelerin odağına yerleşmiştir (Sedikides vd., 2008: 304). Bu gelişmeler nostalji anlayışında bir dönüşüme yol açmıştır. Bu yeni anlayışa göre nostaljinin; tıbbi bir hastalık, psikiyatrik bir bozukluk veya psikolojik bir rahatsızlık olmadığı aksine bireylerin yaşamında psikolojik kaynaklarını canlandırma ve harekete geçirme aracı olduğu olduğu daha fazla kabul görmüştür (Batcho, 2013: 173; Wildschut vd., 2011: 77). Mevcut yazında nostalji olgusu psikoanalizci psikolojiden sosyolojiye, örgütsel bağlamdan endüstriyel sosyolojiye kadar pek çok alanda ilgi çeken bir kavram olmuştur. Bu alanlar göz önüne alındığında nostaljinin özellikleri arasında; “hatıranın türleri” (Kaplan, 1987: 469), “tatlı-acı hatıralarla ilişkili bir duygu” (Kleiner, 1970: 11) ve “belirli bir zaman dilimine yönelik özleme ve güçlü isteğe dair sıcak duygu” (Gabriel, 1993: 121) olması sayılabilmektedir.

Son dönemlerde yürütülen araştırmalar nostaljinin çok önemli psikolojik fonksiyonları karşıladığını belirtmişlerdir. Birinci olarak nostalji “olumlu duygu” fonksiyonunu karşılar ve olumsuz duygu halini azaltmaya yardım eder (Barrett vd., 2010: 399). İkinci olarak nostalji “öz-saygı” fonksiyonunu karşılar. Nostaljiyi tetiklemek suretiyle öz-saygı artar (Wildschut vd., 2006: 987), olumlu benlik özelliklerine erişimi artırarak öz-saygı tehdidine yönelik savunmacı tepkileri de azaltır (Vess vd., 2010: 280). Üçüncü olarak nostalji “sosyal bağlılık” fonksiyonunu yerine getirir. Buna göre nostalji, sosyal bağların, bağlanma güvenliğinin, kişilerarası yetkinliğin ve sosyal desteğin algılarını artırır (Wildschut vd., 2006: 982). Nostalji dördüncü olarak bu çalışmanın da çerçevesine yön veren “varlığın anlamı” fonksiyonunu da karşılar. Çünkü nostalji, yaşamın anlamlı olduğu algısını artırır ve ölüm kaygısına karşı bir tampon görevi görür (Juhl vd., 2010: 313-314).

Nostalji nispeten yakın zaman sürecinde, geçmişteki yaşamın daha iyi olduğuna dair bir inanç üzerinden geçmişin akıp gitmesine seyirci kalmanın zor olduğu fikri ile ilişkilendirilmiş bir kavram olarak ele alınmıştır (Gabriel, 1993: 119). Böyle bir bakış açısından hareketle, nostaljinin bir örgüt bağlamında nasıl sunulabileceğini gösteren birçok çalışma yürütülmüş ve böylece nostalji örgüt yazınındaki yerini almıştır (Strangleman, 1999; Brown ve Humphreys, 2002). Bu çalışmalar aynı zamanda nostaljinin örgüt ortamında paylaşılan ve birlikte oluşturulan sosyal ve baskın bir duygu olduğunu, nostaljinin sadece bireysel olarak değil diğer kişilerle de yaşanabileceğini öne sürmüştür.

Tüm bu görüşler neticesinde, bu çalışmanın iki temel amacı bulunmaktadır. İlk olarak, perakende sektörü çalışanlarındaki örgütsel nostalji algısının, işin anlamı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemektir. İkinci olarak ise, örgütsel nostalji ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde işin anlamının rolünün olup olmadığını açığa çıkarmak amaçlanmıştır. Yazında önceki dönemlerde yürütülen çalışmalar incelendiğinde, örgütsel nostalji ile işin anlamı ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin üçünü bir arada ele alan sadece bir uluslararası çalışma (Lenuissen vd., 2018) olduğu fark edilmiş olmakla birlikte bu çalışmanın; a) örgütsel nostalji algısını çalışanlar bakış açısından ölçmeyi denemesi, b) örneklem seçiminin işten ayrılmanın yüksek olarak gerçekleştiği perakende sektörü çalışanlarından tercih edilmesi ve c) işin anlamının, örgütsel nostalji ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye etkisinin bulunup bulunmadığını test etmesi bakımından ulusal yazın başta olmak üzere yazına ve uygulamaya katkı vereceği beklenilmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın değişkenlerini temsil eden örgütsel nostalji, işin anlamlılığı ve işten ayrılma niyetine ilişkin kuramsal temeller bu bölümde ele alınacaktır.

2.1.Nostalji ve Örgütsel Nostalji

Örgütsel nostalji kavramının derinliklerini anlamının yolu, nostaljiyi etraflıca tanımlamaktan geçer. Sözlüksel anlamda nostaljinin öne çıkan birkaç tanımı yapılmıştır. Dünyada genel kabul gören bazı sözlüklere göre nostalji; “geçmişe veya çok uzaktaki bir yaşanmışlığa yönelik duyulan içli özlem” (MacMillan Contemporary Dictionary, 1988: 690), “daha önceden bilinen bir şeye geçmişte yaşanan bir zaman süresine duyulan düşkünlük” (Longman Dictionary of Contemporary English, 1978: 744), “geçmişte yaşanan mutlu zamanları düşününce zevkle ve sevgiyle karışık üzüntü duygusu” (Oxford Advanced Learners’ Dictionary, 2005: 1036), “geçmişte meydana gelen olayları düşünürken eş zamanlı olarak mutluluk ve bazen az da olsa üzüntü hissetme” (Cambridge Advanced Learner’s Dictionary, 2008: 968), “geçmişe yönelik duygusal/içli özlem veya özlemlili düşkünlük” (New Oxford English Dictionary, 1998: 1266) ve “geçmiş bir zamana duyulan aşırı bir özlem” (Türkçe’de Batı Kökenli Kelimeler Sözlüğü, 2015: 1069) anlamına gelir. On sekiz kültür ve beş ayrı kitada yapılan araştırma neticesinde elde edilen sonuçların da (Hepper vd., 2014: 743) desteklediği gibi sıradan insanlar ise, kısaca nostaljiyi; benlikle ilişkili, acı bir şekilde sosyal ve geçmiş yönelimli bir duygu (Hepper vd., 2012: 113-114) olarak kabul ederler.

Yazında yürütülen bazı çalışmalar nostalji ile kimlik arasındaki ilişkiye odaklanarak nostaljiyi açıklamışlardır. Davis’e (1979: 31) göre nostalji; bireylerin kimliklerini oluşturmanın, sürdürmenin ve yeniden inşa etmenin bitmeyen uğraşısında kullandıkları psikolojik bir mercettir. Gabriel (1993: 131) ise nostaljiyi, bireylerin kendilik duygularını artıran bir benlik unsuru olarak tarif eder.

Gerek sözlüksel gerek psikoloji alanından yola çıkılarak yapılan tanımlardan hareketle Gabriel (1993) öncülüğünde birçok araştırmacı (Ybema, 2004: 826; Strangleman, 1999: 742; Brown ve Humphreys, 2002: 143; Milligan, 2003: 399) zaman içinde nostalji tanımlarını örgütsel bağlamla bütünleştirmiştir. Gabriel (1993: 119), örgütsel nostaljinin marjinal bir olgu olmadığını, dahası yaygın, kabul görmüş bir olgu olduğunu ve geçmişin zengin bir sembolizm ve anlam kaynağı olarak günün olaylarını yorumlama biçiminde önemli bir etki yaptığını belirtmiştir. O’na göre (1993: 119) örgütsel nostalji; bir kişinin örgütsel yaşamının geçmiş olaylarına, geçmiş yaşanmışlıklarına ve bazı yönlerine (örgütün mimari özellikleri, meslektaşlar, liderler, yöneticiler ve teknoloji gibi) dair duygusal/içli bir özlemine veya özlemlili düşkünlüğünü ifade eder. Ybema’nın (2004: 826) bakışından ise örgütsel nostalji; özünde samimi ortama yönelik özlemi, geçmiş zamanların kahramanca kazanımları gibi bir dizi duygusal yönelimleri kapsar. Bu tür duygusal yönelimler belli bir melankoli altında oluşur ve bitmişliği yüzünden bir özlemi geliştirir. Bu belirli bir zamansal söylem içerisinde geçmiş, “kayıp bir cennet” olarak algılanır.

Örgütsel nostalji, iş ortamında özellikle geçmiş bir zaman diliminde yaşananlara odaklanmış, geçmişe yönelik duyulan özleme dair (şefkatli bir biçimde bir işletmenin veya kurumun pikniğini veya mesleki bir hedefin başarılmasını hatırlamak gibi) bir hayaldir veya düştür (Gabriel, 1993: 120). Ayrıca örgütsel nostalji, iş ortamındaki bireysel deneyimlerdir ve bu deneyimler kişilerin üyesi olduğu, bağlılık hissettiği diğer grup üyeleriyle paylaşılmayan veya ortak olmayan deneyimlerdir (Gabriel, 1993: 120).

Bazı araştırmacılar örgütsel nostaljinin yukarıda yapılan tanımlarından hareketle örgütsel nostaljinin bireysel ve kolektif nostaljiden farklılık gösterdiğini öne sürmüşlerdir. Onların görüşüne göre; bireysel nostalji özel yaşamı, örgütsel nostalji ise iş ortamını anlatır (Clark, 2000: 754). Örgütsel nostalji söylemleri iş ortamındaki öznel bakışında yenilenmiş ilgi alanının bir yönüdür (Finemann, 2000:1). Örgütsel nostalji, kişilerin bireysel-örgütsel olaylarla ilgili anlatımını ifade eder. Bu yeniden anlatımın kolektif nostaljide olduğu gibi örgütün diğer çalışanlarıyla paylaşılmasına gerek olmayabilir (Wildschut vd., 2014: 845).

Etnografik araştırmalar örgüt üyelerinin geçmişe bağlanmayı sevdiklerini göstermiştir (Gabriel, 1993: 137; Strangleman, 1999: 742). Bu örgüt üyeleri kendilerinin misyon anlamında öncülük eden günlerini hatırlarlar veya çalıştığı kurumların kurucuları, önceki iş arkadaşları, ürettikleri ilk ürünleri, eski çalışma yöntemleri, ortak adanmışlıkları, eski günlerin arkadaşça atmosferi hakkında konuşurlar.

Nostaljinin organizasyonlarda yaygın olarak önerildiğine dayanak teşkil eden yazındaki çalışmalardan bir kısmı “süreksizlik hipotezi” çerçevesinde kurgulanmıştır. Bu çalışmalardan birinde Brown ve Humphreys (2002: 143) bir Türk eğitim kurumunda fakülte üyeleriyle görüşmeler yürütmüş ve gurur ile bağlılık duygularını uyandıran bireysel-grup özdeşleşmesini artırmada nostaljinin rolüne odaklanmıştır. Ayrıca araştırmacılar, bireysel ve

T. Akçakanat

kolektif devamlılığa yardım ederek keskin örgütsel değişim sürecinde nostaljinin duygusal desteğe nasıl katkı sağladığını da göstermişlerdir. Bir diğer çalışmada Milligan (2003: 399) katılımcı gözlemi ve görüşme teknikleri kullanarak örgütsel yer değiştirme yaşayan çalışanlar arasında önceki çalıştıkları yerlerin nostaljik hatıralarının ortak kuşaklararası kimliklerin güçlü kaynakları olarak hizmet ettiğini belirtmiştir. Çalışanların yeni iş ortamlarına yeniden ayak uydurmanın yolu olarak nostaljiye başvurduklarını tespit etmişlerdir.

Yazındaki bazı çalışmalar ise, kolektif nostaljinin örgütsel düzey analiz ile ilişkiler çerçevesinde kurgulanmıştır. Gabriel (1993: 122) yeterli bir sürede bir kuruluş için emek vermiş çalışanların kendilerini birbirine bağlayan kolektif nostalji geliştirdiğini tespit etmiştir. Milligan (2003: 399) örgütsel yer değiştirme sonucunda yaşanan yıkımın üstesinden gelmede, önceki çalıştıkları yerlerin nostaljik hatıralarının “ortak nesillerarası kimliklerin” güçlü kaynaklarını kullandıklarını bulmuştur. Brown ve Humphreys (2002: 141) kolektif nostaljinin fakülte üyeleri arasındaki iyi geçinmeyi, grup üyelerini birleştirmeyi, onları diğer grupların üyelerinden ayırmayı geliştirdiğini açığa çıkarmıştır.

Yazındaki bir diğer çalışma grubu da, örgüt bağlamında nostaljik hislerin nasıl tanımlanabileceği ve bazı örgütsel kararlarda nasıl kullanılabilirliğine odaklanmıştır. Gabriel (1993: 119) beş farklı organizasyonun çalışanlarıyla 126 görüşme gerçekleştirdiği çalışmada; nostaljinin çok sayıda örgüt üyesinin bakışının baskınlığı ve hatta bazı örgütlerin hâkim duygusal karmaşıklığı anlamında kullanıldığını tespit etmiştir. Cutcher (2008), tüketici hizmetleri ve insan kaynakları stratejileri arasındaki bağlantıları kurmak amacıyla nostaljinin rolünü öne çıkaran, üretimin ve tüketimin sosyal ilişkilerinin anlaşılmasını sağlayan bir araştırma yürütmüştür. Araştırmacı ayrıca nostaljinin bireysel anlamda yaşanmış geçmişin bir duygusu olup olmadığı sorusuna da cevap aramıştır. Yazar çalışmada, Avustralya’daki bankacılık sisteminin altın çağını yaşadığı dönemi ele almış ve ülkedeki bölgesel bir bankanın şube ağını genişletmek amacıyla nostaljiden nasıl yararlandığını araştırmıştır. Yine nispeten yakın zamanlarda Zhou ve arkadaşlarının (2012: 46) yürüttüğü çalışma, nostaljinin pro-sosyal kararları kolaylaştırdığını bulmuş ve nostaljik yardım başvurularının / hayır kurumlarının (nostaljik olmayanlara göre) bağışları, gönüllü davranışları ve yardımları artırabileceğini tespit etmiştir.

2.2. İşin Anlamı

Anlam bir bireyin hayatında aradığı şeyi bulduğunda, kendisini anlamlı ve amaca yönelik hissettiren bir şeyi bulduğunda ortaya çıkan bir durumdur. Anlamın ne demek olduğu analiz düzeyine bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir (Park, 2010: 257-258). Kişisel düzeyde yaşamın anlamı varoluşçu bakış açısına uygun olarak tanımlanabilir. Varoluşçuluk bakış açısından yaşamın anlamı; bir kişinin varlığının önemli olduğu, amaçlı olduğu ve tutarlı olduğu (yani yeterli öngörü ve tutarlılığa sahip olduğu) gibi kişinin varoluş konularına dair öznel anlayışını ifade eder (King vd., 2016: 212).

Yaşamın anlamlılığını belirlemede genellikle işin anlamlılığı önemli bir role sahiptir (McGregor, 1960: 12) ve hatta hayatı anlamlı kılacak iş arayışında hareket etmesinin insan için içsel bir itici güç oluşturduğu iddia edilmektedir (Carvalho, 2005: 1-2). İşin anlamını bulma veya deneyimlemenin önemini göz önüne alan psikoloji alanındaki araştırmacılar (Wrzesniewski, 2003: 310; Clausen ve Borg, 2010: 311) anlamı, iş deneyimlerine ve etkileşimlerine yönelik bireylerin öznel yorumları olarak tarif etmişlerdir. Sosyal bilim araştırmacıları (Sosik, 2000: 61-62; Isaksen, 2000: 92-93) anlamı, normlar veya bireylerin ortak algıları bakımından incelemiş ve anlamı bir kişinin varlığındaki düzenin, önemin, bağlılığın, değerinin ve amacın benimsenmesi olarak tanımlamışlardır.

İşin anlamının tanımlamasında ve kavramsallaştırılmasında birbirinden farklı bakış açıları geliştirilmiştir. Bunun sebebini iş ile anlam arasındaki ilişkiler oluşturmaktadır. İşin anlamı, “bireyin kendi ideallerine veya standartlarına göre değerlendirilen bir iş hedefinin veya amacının değeri” (May vd., 2004: 14); “işte o işin dışsal sonuçlarından daha büyük bir amaç bulma” (Arnold vd., 2007: 195) olarak tanımlanabilir. İşin anlamı kavramına önemli katkılar sağlayan kişilerden olan Wrzesniewski’ye göre (2003: 310) işin anlamı; “bir kişinin yaptığı işin daha derin bir amacı” anlamına gelir. İşin anlamı, “önemli olarak tecrübe edilen ve işi yapan birey için olumlu bir anlama sahip iştir” (Rosso vd., 2010: 95) veya “kişinin kendi işleriyle ilişkilendirdiği kurumlarda yüksek düzeyde bir pozitifliğin sonucu olan öznel bir durumdur” (Vuori vd., 2012: 233). Isaksen’e (2000: 87) göre ise işin anlamı; “kişinin işine yönelik sahip olduğu nedenler, işiyle başarmayı aradığı şey ve işinde yaşadığı süreklilik ile ilgili bir duygu” dur.

İşin anlamının tanımına ve özüne yönelik anlayışı geliştirmek amacıyla yazında farklı yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu yaklaşıma uygun çalışmalar yürüten bazı araştırmacı grubu, işin anlamına ve kişinin işte algıladığı değere odaklanmışlar, çalışanların işin anlamından daha fazla bu çalışanların önemli, anlamlı ve amaçlı bir iş arayışında olduklarını belirtmişlerdir. Örneğin Baumeister (1991: 15) işin anlamını bulmanın hayatın anlamını bulmanın çok önemli bir bileşeni olduğunu öne sürmüştür. O'na göre işin anlamı, “şeyler, olaylar ve ilişkiler arasındaki olası ilişkilerin ortak zihinsel bir temsili” anlamına gelir. Steger ve Dik (2010: 133), bir kişinin çok açık bir benlik anlayışına, iş ortamının doğasına ve beklentilerine yönelik doğru bir anlayışa ve işinin amaçlarını başarmak amacıyla örgütleriyle nasıl bir etkileşim kuracağı anlayışına sahip olduğunda işin anlamı duygusunu oluşturacağını açıklamıştır. Chalofsky (2003: 73) işteki anlam, işin anlamı ve anlamlı iş kavramları arasında bir ayrıma gitmiştir. Araştırmacı işin anlamını, “insanların çalışma saatlerinin çoğunu oluşturan etkinlikler (iş/çalışma) yoluyla hayatının anlamını ve amacını ifade ettiği durumun bileşimi” biçiminde tanımlamıştır. O'na göre anlamlı bir işe sahip birey, içsel motivasyonu oluşturmada kendisine yardım edecek şu çoklu kaynaklar arasında denge kurabilen kişiyi tasvir eder: Benlik anlayışı, işin kendisi ve iş-yaşam dengesi. Bireyler bu kaynakları dengelediği zaman, iş etkinlikleri vasıtasıyla benlik anlayışını ifade etmiş olacaktır. Pratt ve Ashforth (2003: 311) anlamı şu iki kaynağın oluşturduğunu öne sürmüştür: İşin içsel özellikleri (işin anlamlılığı) ve işin çevresi (işteki anlam). İşin anlamını öz-kimlik kuramıyla (herhangi bir sayıdaki özellikler ilişkili olarak bireyin benlik algısı) ilişkilendiren araştırmacılara göre işin anlamı; içsel anlamda motive olduğu ve amaca sahip olduğu işte kendisinden beklenen görevleri yaparak kendi kimliğini geliştirebilme yeteneğini içerir. Burada birey üyesi olduğu grupta kimlik anlayışını gösterebildiği zaman, işinde algıladığı anlamlılık duygusunu da artırmış olacaktır.

İşin anlamına dair anlayışı derinleştirmede önerilen bir diğer yaklaşıma uygun çalışmalar yürüten bir diğer araştırmacı grubu, bir çalışanın işle ilgili temel değerleri ve iş özellikleri arasında uyum veya bağlılık düzeyini incelemişlerdir. Örneğin Isaksen (2000: 93) işin anlamını; mutlu edici zihin durumu olarak tanımlamış ve bir kişinin bağlılığı ile işinin özellikleri arasında etkileşim olduğunda yaşanan içsel psikolojik bir süreç şeklinde kavramsallaştırmıştır. O'na göre bir çalışan, bireysel özellikleri (kişilik özellikleri) ve iş koşulları (dışsal olaylar) arasındaki etkileşimin yol açtığı mutlu olma durumunda işin anlamını yaşayacaktır.

İşin anlamına yönelik anlayışı ilerletmede önerilen bir diğer yaklaşıma uygun olarak bir diğer araştırmacı grubu da, işi şekillendiren bireysel yönelimlere odaklanmış ve bir kişinin işinde çalışırken ne tür değer arayışında olduğuna cevap aramışlardır. Örneğin Wrzesniewski (2003: 301) çalışanların kendi yönelimleri, tutumları ve inançlarına göre genel anlamda işin alanını şekillendirdiği anlayışı temelinde bir öneri sunmuştur. Araştırmacı, işin anlamını bulmada çalışanın eğilimini etkileyen üç farklı çalışma yönelimi olduğunu iddia etmiştir. Bu yönelimleri; iş yönelimi (çalışanın iş dışında eğlenme ve haz duymasına yardım edecek olan maddi faydalara odaklanması), kariyer yönelimi (organizasyonun gelişimine eşlik eden ödüller ve gelişim amacıyla kişinin çalışması) ve mesleki yönelim (işin kendisinin bir amaç olduğu anlayışı) oluşturmuştur.

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

Örgütsel araştırmalarda gerçek işten ayrılma ile işten ayrılma niyeti birbirinden farklı kavramlar olarak incelenmektedir. Ancak bu farklılık, içinde yakın bir ilişkiyi de barındırmaktadır (Firth vd., 2004: 170). Çünkü niyet eylemlerle bağlantılı bir kavramdır ve niyetler bir sonraki davranışa doğrudan yol açar (McCarthy vd., 2007: 249). Fakat bu niyetlerin çoğu zaman niçin belirsiz görüldüğünü açıklamak kolay olmamaktadır (Firth vd., 2004: 171).

İşten ayrılma, çalışanın çeşitli sebeplerle kendi kararı (gönüllü) ile işini bırakması veya performans düşüklüğü gibi nedenlere örgüt tarafından işine son verilmesi (gönülsüz) olarak tanımlanmaktadır (Collini vd., 2015: 170). Aksine işten ayrılma niyeti; “yakın bir gelecekte örgütü kalıcı olarak terk etmesine yönelik bireyin kendi öngördüğü olasılık” (Vandenberg ve Nelson, 1999: 1315), “bir çalışanın mevcut işi bırakma niyeti ve yakın gelecekte başka bir iş bulmayı dört gözle beklemesi” (Purani ve Sahadev, 2007: 477), “örgütten ayrılmak için bilinçli ve kasıtlı bir isteklilik” (Tett ve Meyer, 1993: 262), “yakın bir gelecekte örgütü kalıcı olarak terk etmesine dair bireyin kendi öngördüğü ihtimal” (Van Dick vd., 2004: 358), “gerçek işten ayrılmaya sebep olan son bilişsel safha” (Hang-yue vd., 2005: 2137) şeklinde tanımlanmaktadır. Bir başka ifadeyle, işten ayrılma niyeti bir çalışanın sadece gönüllü işten ayrılma isteğiyle ilgilidir (Vigoda-Gadot ve Ben-Zion, 2004: 203). Gerçek eylemden ziyade içsel bir duygudur ve gerçek işten ayrılmanın önemli bir öncülüdür (Van Brukel vd., 2004: 893).

T. Akçakanat

Yazında yapılan çalışmalar işten ayrılma niyetinin şu üç bileşenden oluşan çok safhalı bir süreç olduğunu belirtmiştir: Psikolojik, bilişsel ve davranışsal. Psikolojik açıdan konuya yaklaşanlar işten ayrılma niyetini, organizasyonların veya işlerin olumsuz yönlerine gösterilen psikolojik tepkiler olarak değerlendirmiştir (Susskind, 2007: 175). Çok safhalı işten ayrılma tepkisinin başlangıç noktasını oluşturan psikolojik bileşeni tepkilerinin, çalışanların duygusal ve tutumsal anlamda işten ayrılma tepkilerini başlattığına inanılmaktadır. İşten ayrılma niyetinin özünü oluşturan bilişsel bileşeni bazı araştırmacılar (Chang vd., 2006: 172), işten ayrılma kararının bilişsel bir göstergesi olarak ele almışlardır. İşten ayrılma niyetinin davranışsal bileşeni işten ayrılma davranışını oluşturmuştur ve hâlihazırdaki işten ayrılma eylemleri (işteki coşkuyu azaltma, işe geç gelme vb.) ile geleceğin fırsatlarına yönelik eylemler (gerçek iş arama, alternatif iş bakma vb.) olmak üzere iki gruba ayrılmıştır.

İşten ayrılma niyetinin karmaşık bir psikolojik durum olmasına rağmen bazı araştırmalarda çalışanların işten ayrılma niyetlerini belirleyen öncüller tanımlanmıştır. Bu öncüller arasında; iş stresi, memnuniyetsizlik (Firth vd., 2004: 181), işe bağlılık ve iş tatmini (Tett ve Meyer, 1993: 279; Çalışır vd., 2011: 527), iş güvensizliği (Burke, 1998: 97) sayılmıştır. Ayrıca Scroggins (2008: 76) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel etik iklim, örgüt kültürü, örgütün ve çalışanların değer sistemleri uyumu, örgütsel destek derecesi, yönetici-çalışan arasındaki iyi ilişkiler, rol çatışması, rol belirsizliği, fazladan iş yükü, işten elde edilen finansal ödüller, özerklik derecesi, iş-aile rol çatışması, dışarıdaki iş fırsatları algısı, benlik-anlayışı ve işin anlamlılığı işten ayrılma niyetinin öncülleri olarak sayılmıştır.

İşten ayrılma niyetinin ardıllarının neler olduğuna yönelik az da olsa çalışma bulgularına yazında rastlanılır. İşten ayrılma niyeti; gelecekteki işten ayrılma niyetini ve şimdiki ayrılma niyetini etkiler. Organizasyonlarda pek çok istenmeyen durumun yaşanmasına (yetkin işgücünden olma, işe alma ve yerleştirme maliyetlerinde artış, yakın iş arkadaşını kaybetmenin açığa çıkardığı huzursuzluk vb.) sebep olabilir (Polat ve Meydan, 2010: 153).

3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİNİN OLUŞTURULMASI

Araştırmanın bu bölümünde “nostaljinin psikolojik işlevleri yaklaşımı”, “kendilik doğruluğunu kanıtlama teorisi (self-verification theory)”, “çekim-seçim-biçimlendirme modeli (attraction-selection-attrition model)” ve “iş karakteristikleri kuramı (job characteristics model)” ile konuya ilişkin önceden yürütülmüş çalışma bulguları neticesinde araştırmanın hipotezleri açıklanmıştır.

3.1.Örgütsel Nostaljinin İşin Anlamı İle İlişkisi

Nostaljinin psikolojik işlevleri yaklaşımı, bireysel, kolektif ve hatta örgütsel nostaljinin hem yaşamın anlamı hem de işin anlamı ile ilişkilendirilen çalışmalar için son dönemde önemli bir kuramsal dayanak oluşturmuştur. Önceden de ifade edildiği gibi, bu yaklaşım nostaljinin üç küresel psikolojik işleve hizmet ettiğini belirtir: Nostalji olumlu duyguları üretir, pozitif öz-saygıyı korur ve geliştirir, sosyal bağlılık kaynağı olarak hizmet eder. Ayrıca yakın zaman diliminde nostaljinin insanların yaşamında anlam duygusunu bulmaya ve korumaya da yardım ettiği biçiminde dördüncü psikolojik işlevi de araştırılmış ve benimsenir olmuştur. Nostaljinin anlam işlevine göre, insanlar varoluş konularını idare etmek için geçmişe döner, nostalji insanların sadece ölümlü olma konusunu izlemelerine yardım etmez, bunun ötesinde yaşam anlamı duygusuna ulaşmalarına ve onu sürdürmelerine de yardım eder ve böylece nostalji daha kapsamlı bir varoluşsal kaynak halini alır (Wildschut vd., 2006: 985-986; Routledge vd., 2011: 641-643; van Tilburg vd., 2018; Reid vd., 2014: 164).

Nostalji, anlık ve kültürel yaşam senaryolarını yaşamakla ilgilidir. Bu olaylar kişiler için dokunaklı ve kendini tanımlamalarını sağlayan bir nitelik taşır. Nostaljik olaylar bireyin, yakınındaki kişilerin varlığı ve rolleri ile zengileştirilen bir dizi ritüele dayalı olaylar örgüsünde kilit bir konuma sahip olduğunu betimler. Bu nedenle olaylar, yaşamda anlam bulmak için uygun platformlar oluşturur. Bu durum nostaljinin yaşamın anlamlılığında bir kaynak görevi göreceğini, anlamla ilişkilendirilecek ve hatta anlamı teşvik edecek bir yönünün olduğunu belirtir (Davis, 1979: ; Wilson, 2014: 8).

Nostaljinin yaşamın anlamı genelinde ve işin anlamı özelinde incelendiği yazındaki çalışmalar, bu iki değişken arasında hem korelatif hem de deneysel kanıtlar üretmiştir. Korelatif kanıtları bulan çalışmalarda, nostalji düzenlemeye eğilimli olan kişilerin, yaşamlarını özellikle anlamlı buldukları hipotez haline getirilmiş ve bu hipotezle

T. Akçakanat

tutarlı sonuçlar elde edilmiştir. Routledge ve arkadaşları (2011: 641-644) Amerikalı lisans öğrencilerinin katılımcı olduğu çalışmalarında, bu öğrencilerin nostalji algısıyla yaşama dair hissettikleri anlam (yaşamda anlamın varlığı alt ölçeği ve yaşam amacı ölçeği) arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Araştırmacılar, popüler şarkı dinlettiği ve nostalji ile anlam ölçümlerine cevap vermelerini istediği Hollandalı bireylerden, daha nostalgik olan şarkıyı hisseden katılımcıların yaşamlarını daha anlamlı gördüklerini tespit etmiştir. Batcho ve arkadaşları (2008: 237-240) Amerikalı lisans öğrencilerinden bir nostalji envanterini (Batcho Nostalji Envanteri) ve dört söz dizisinin kendileri açısından ne derece anlamlı olduğunu bildirmelerini istediği çalışmalarında, nostalji ile anlamlılık arasında pozitif bir ilişki elde etmiştir. Bu çalışma bulgularını iş ortamına uyarlayarak bir araştırma kurgulayan ve yürütülen bu çalışmanın da çerçevesini oluşturan Leunissen ve arkadaşları (2018: 47) örgütsel nostaljinin işin anlamı ile pozitif bir ilişki gösterip göstermediğini test etmiştir. Katılımcı olarak ABD’de ikamet eden 94 örgüt çalışanı ile yaptıkları çalışma sonucunda araştırmacılar; bir çalışanın örgütsel geçmişine yönelik nostaljinin (yani örgütsel nostaljinin) o çalışanın işinde bulunduğu anlam olan işin anlamı ile manidar ve pozitif bir ilişki gösterdiğini tespit etmiştir.

Nostaljiyi düşünmenin yaşamda anlam ifade ettiği yönündeki hipotezi test eden bazı araştırmacılar korelatif kanıtlarla yetinmemiş ve nostaljiyi deneysel bir tasarımla manipüle etmişlerdir. Deneysel tasarımı tercih eden bu araştırmacı grubu (Sedikides vd., 2017: 210-213; Hepper vd., 2012: 111-112; Baldwin ve Landau, 2014: 169-172; Leunissen vd., 2018: 47-51; Van Tilburg vd., 2018: 4-5) çalışmalarını, nostaljinin anlatsal sonuçları bağlamında kurgulayarak nostalji ile anlam arasında nedensel bir ilişki aramışlardır. Sedikides ve arkadaşları (2017: 210-211) Birleşik Krallık’ta eğitimini sürdüren lisans öğrencilerinin katılımcı olduğu ve Olay Yansıtma Görevi ile manipüle edilen nostalji grubu katılımcılarının kontrol grubundakilere göre yaşamlarını daha anlamlı bulduğunu ve bu etkinin pozitif duygulardan bağımsız şekilde gerçekleştiğini tespit etmiştir. Yine Sedikides ve arkadaşları (2017: 211-213) aynı deneysel tasarımı Hollandalı katılımcılara da uygulamış ve benzer sonuçlar elde etmiştir. Hepper ve arkadaşları (2012: 111-112) farklı yaşlarda olan lisans öğrencileri ve toplumun üyelerinin karışımı olan Birleşik Krallık’tan katılımcılara prototip analizinden yararlanarak merkezi/birincil nostalji özellikleri (nostalji grubu) ya da önemsiz/ikincil nostalji özellikleri (kontrol grubu) ile nitelendirilen olayları yansıtmıştır. Çalışmanın sonucunda araştırmacılar; nostalji grubu katılımcıları kontrol grubundakilere göre yaşamlarını daha anlamlı bulduğunu saptamıştır.

Baldwin ve Landau (2014: 167-168) örgütsel bağlam temelinde, işe alınan ABD vatandaşı olan çalışanlara bir önceki bulguyu çoğaltarak uyarlamıştır. Nostalji grubundaki çalışanların kontrol grubundakilere nazaran işlerini daha anlamlı bulduğunu sonucuna ulaşmışlardır. Leunissen ve arkadaşları (2018: 47-51) ABD’de yerleşik 127 ve 129 çalışanla iki deneysel çalışma ile Olay Yansıtma Görevi’nin farklı bir versiyonunu kullanmıştır. Deney grubu katılımcılarına, örgütlerinde yaşadıkları nostalgik bir olayı hatırlamalarını söylemişlerdir. Kontrol grubundakilere ise örgütlerinde yaşadıkları sıradan bir olayı hatırlamalarını talep etmiştir. Araştırmacılar çalışmalarının sonucunda; örgütsel nostalji koşulundaki çalışanların kontrol koşulundaki çalışanlara göre örgütlerine dair daha fazla nostalji hissettiklerini, daha yüksek düzeyde iş anlamını bildirdiklerini, pozitif anlamı daha fazla belirttiklerini ve kısaca örgütsel nostalji gösterimini daha fazla gerçekleştirdiklerini bulmuştur. Van Tilburg ve arkadaşları (2018: 4-5), nostaljinin benlik sürekliliğini artırarak yaşamın anlamını teşvik edip etmeyeceğini deneysel olarak test etmişler ve katılımcı olarak kartopu örneklem tekniğiyle Limerick Üniversitesi öğrencileri ile İskoçya’da yaşayan vatandaşlardan oluşan 589 katılımcıyı tercih etmişlerdir. Çalışmalarının sonucunda Onlar, nostalji koşulundaki katılımcıların kontrol koşulundakilere göre daha fazla nostalji hissettiği, daha yüksek düzeyde yaşamın anlamını bildirdiği sonucuna ulaşmıştır.

Deneysel tasarımı tercih eden araştırmacı grubu arasında bazıları (Reid vd., 2015: 157-166; Routledge vd., 2011: 638-652; Wildschut vd., 2018: 1030-1041) nostaljinin anlatsal olmayan, hayali sonuçları bağlamında çalışma yürütmüşler, nostaljiyi kokulara veya şarkı sözlerine dayalı olarak manipüle etmişlerdir. Bunu takiben de yaşamın ve işin anlamını değerlendirmişlerdir. Reid ve arkadaşları (2015: 159-164) koku uyarımlı nostaljinin anlamın özeti olabileceğini öğrenmek amacıyla ABD’li lisans öğrencileri arasında deneyi takip eden şekilde kullanılan uygun kokuları tanımlamak amacıyla bir pilot çalışma yürütmüştür. Testin sonucunda daha yüksek düzeyli koku-uyarımlı nostaljinin yaşamda daha fazla anlamı yordadığını tespit etmişlerdir. Routledge ve arkadaşları (2011: 642-643) Birleşik Krallıktan lisans öğrencileri arasında şarkı sözü-uyarımlı nostaljinin anlamın özeti olabileceğinden hareketle öğrencilere nostalji hissettiren üç şarkının adını ve seslendiren şarkıcıyı hatırlamalarını istemişlerdir.

T. Akçakanat

Katılımcıları nostalji ve kontrol grubu olarak ayıracak biçimde kurgulama yapmışlardır. Çalışmalarının sonucunda araştırmacılar; nostalji durumundaki katılımcıların kontrol grubundakilere göre daha fazla anlam bulduklarını tespit etmişlerdir. Wildschut ve arkadaşları (2018: 1035-1037), nostaljinin sadece doğrudan değil, dolaylı olarak da anlam kazanıp kazanmadığını merak etmişler, Birleşik Krallık'tan lisans öğrencilerine daha büyük bir anlatı havuzundan (beş nostalji anlatısı arasından) rastgele seçilen bir nostaljik anlatıyı veya yaşlı yetişkinlerin yazdığı (beş anlatı arasından) bir sıradan anlatıyı okumaları söylenmiştir. Çalışma sonucunda araştırmacılar; sıradan nostaljik anlatılara maruz kalan katılımcı öğrencilerin daha fazla nostalji bildirdiklerini, özellikle yaşamlarını daha fazla anlamlı bulduklarını saptamıştır. Nostaljinin ayrıca dolaylı olarak kuşaklararası biçimde yaşanabileceğini ve anlamı dolaylı olarak teşvik edebileceği sonucuna da ulaşmışlardır.

Dolayısıyla kişisel nostaljinin temel ve dördüncü işlevlerinden birinin yaşamdaki anlamın koşulu olduğunu kanıtlayan yukarıdaki korelatif ve deneysel çalışma bulgularından; kişisel nostaljinin sosyal bağlılığı güçlendirme potansiyelinden dolayı anlamı artırdığını tespit eden çalışma bulgularından (Routledge vd., 2011: 638-652; Routledge vd., 2013: 306-307) ve bir aile olarak organizasyon imajının örgütsel nostaljinin temelini oluşturduğunu destekleyen ve bireysel nostalji sonuçlarından mana çıkaran birçok nitel görüşme kurgulu çalışma bulgularından (Gabriel, 2003: 118; Brown ve Humphreys, 2002: 141; Ylijoki, 2005: 571 ve Milligan, 2003: 389) hareketle örgütsel nostaljinin işin anlamına kendi fikrini aşıladığı ve şu hipoteze zemin hazırladığı söylenebilir:

H₁: Örgütsel nostaljinin işin anlamı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

3.2. Örgütsel Nostaljinin İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi

Bir örgütte işten ayrılmanın yüksek olmasının birçok olumsuz sonucu olmaktadır. İşten ayrılma niyetinin işten ayrılmayı güçlü bir şekilde yordadığı (Steel ve Ovalle, 1984: 683; Price, 2001: 602; Van Bruken vd., 2004: 908) göz önüne alındığında yüksek işten ayrılma oranı ve sık işten ayrılmanın yaşanması örgüte finansal yük getirir (Şahin, 2011: 277), yeni çalışanları işe alma ve onları eğitme yüksek maliyeti gerektirir (Polat ve Meydan, 2010: 153).

Örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyetini olumsuz etkileyeceğini doğrulayan çok az da olsa çalışma bulgusu yazında yerini almıştır. Leunissen ve arkadaşlarının (2018: 47-48), ABD'de yaşayan ve her biri bir örgütte görev yapan 116 çalışana manipüle edilmiş örgütsel nostalji (kontrol grubuna karşıt) kurgusu dahilinde işin anlamını belirten ölçeği uygulamıştır. İşten ayrılma niyetini beş ifade ile (Van Dick vd., 2004: 354-355) ölçmüştür. Araştırmalarının sonucunda Leunissen ve arkadaşları, örgütsel nostalji durumundaki çalışanların kontrol durumundakilere göre, örgütlerine dair daha fazla nostalji hissettiklerini, örgütsel nostalji gösterimini daha etkin gerçekleştirdiklerini ve daha düşük işten ayrılma niyetini bildirdiklerini tespit etmişlerdir. Tüm bu bulgulardan yola çıkarak çalışmanın ikinci hipotezi şu şekilde düzenlenebilir:

H₂: Örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

3.3. İşin Anlamı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Örgütsel bağlamda işin anlamı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin olması Schneider'in (1987) Çekicilik-Seçim-Biçimlendirme Modeli ile Swann'ın (2012) Benlik Doğruluğunu İspatlama Teorisine dayanmaktadır. Her iki teori de işin anlamının işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisinde iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi yapılardan daha güçlü bir ilişki gösterdiğini iddia eder. Çekicilik-Seçim-Çekişme Modeli dışsal çevre, yapı veya teknolojinin değil çalışanların ve onların özelliklerinin örgütün davranışını belirlediğini varsayar. Yine bu teoriye göre bireyler kendileri ile benzer örgütleri tercih etmektedirler. Örgütler de yapılarına uyum gösterebilecek bireyleri işe almaya çalışacaklardır (Schneider, 1987: 444-446). Bu kurama göre, bireyler uyum sağlayabileceğini düşündükleri ortamları seçeceklerdir ve uyumu yakalayamayacaklarını düşündükleri ortamdan ayrılma eğilimi taşıyacaklardır.

Benlik doğruluğunu ispatlama teorisi, bireylerin benlik tutarlılığını nasıl sürdürme arayışında olduğu bakış açısını sunar. Bu teoriye göre, bireyler benlikleriyle ilgili mevcut kavramları doğrulama, geçerleştirme ve sürdürmeye motive olurlar. Bir başka ifadeyle, öz-anlayış ve öz-saygı vasıtasıyla bireyler kendilerinin görünmek istediği şekilde anlaşılıp bilinmesini arzu ederler (Swann, 2012: 23-24).

T. Akçakanat

İşten ayrılma niyeti iş tatmini ile beraber işin anlamı ile ilişkilendirilen iki yaygın sonucu temsil eder. Yazında bazı araştırmacılar (Shamir, 1991: 406; Schneider, 1987: 450), işin anlamını yaşayamayan bireylerin kendileri ve çalıştıkları örgütleri arasında bir uyum eksikliği algılayacaklarını belirtmişlerdir. Örgütüne uygun olmadığını hisseden çalışanlar işlerinden ayrılacaktır. Çalışanlar kendilerine benliğini doğrulayıcı bilgi ve anlamlı olarak buldukları iş deneyimleri sağlayan işiyle veya örgütüyle uyum algılayacaktır. Eğer çalışanlar iş uyumunu yaşamazsa kendilerine kurumu dışında başka bir iş seçmeye çabalayacaklardır.

İşin anlamı ile işten ayrılma niyeti değişkenlerine odaklanmış araştırmaların çoğu, çalışanın işini anlamlı olarak görmesi durumunda işinden ayrılmaya daha az niyet edeceğini belirtmişlerdir. Prouse (2010: 46) pilotlar ve kabin ekibi üzerinden yürüttükleri çalışmalarında, işin anlamının bu katılımcıların işten ayrılma niyetini azalttığını tespit etmiştir. Birleşik Devletler’de işlerini anlamlı bulan devlet çalışanları işlerinde daha az gün kaçırmışlardır (Clegg, 1983: 99). Hastane çalışanları üzerinde yürütülen çalışmada, işin düşük düzeydeki anlamı yüksek düzeyde işten ayrılma niyetine yol açmıştır (Suadicanı vd., 2013: 100). İşin anlamında eksiklik yaşayan Kanadalı hemşireler daha fazla tükenmişlik yaşamışlar ve böylece işlerinden ayrılmışlardır (Leiter vd., 1998: 1615). Scroggins (2008: 76) işin anlamının işten ayrılmanın en önemli yordayıcısı olduğunu tespit etmiştir. O, işin anlamının; iş uyumu, kendilik anlayışı - iş uyumu gibi geleneksel tutumlardan aynı düzeyde ve hatta yüksek düzeyde işten ayrılma niyetini azalttığını ortaya çıkarmıştır. Janik ve Rothman (2015: 10), öğretmenler açısından işin anlamı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiş ve kavramlar arasında güçlü ilişkiler bulmuştur. Dört faktörün işin anlamı ile ilişki gösterdiğini, işten ayrılma niyeti, iş-rol uyumu ve iş zenginleştirme ile pozitif ilişkilere sahip olduğunu bulmuştur. Ancak yönetici ilişkisinin ve iş arkadaşı ilişkisinin anlamlı yordayıcılar olmadığını açığa çıkarmıştır. Tüm bu bulgulardan hareketle, çalışmanın üçüncü hipotezi şu şekilde ifade edilebilir:

H₃: İşin anlamının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

3.4.Örgütsel Nostaljinin İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisinde İşin Anlamının Aracılık Rolü

Yazında yer alan bazı çalışmalar (Bonebrigh vd., 2000: 474-475; Steger vd., 2006: 80), yaşamın anlamının özellikle olumsuz durumlarda koruyucu bir çerçeve veya bir duvar görevi gördüğünü ve bir aracılık etkisi yaptığını öne sürmüşlerdir. Bu tespitten hareketle bazıları da işin anlamının örgütsel bağlamda yaşamın anlamına göre daha belirgin ve etkili sonuçlar ürettiğini ve bu şekilde çalışanların davranışları ve işine dair öznel deneyimleri üzerinde doğrudan bir etki gösterdiğini iddia etmişlerdir (Rosso vd., 2010: 94; Steger vd., 2012: 2). Özellikle İş Karakteristikleri Kuramı (Hackman ve Oldham, 1976: 255-259) tam bu noktada devreye girmektedir. Bu kuram kısaca, işin anlamının iş karakteristikleri (beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim) ile motivasyon, tatmin ve özellikle işten ayrılma niyeti gibi farklı çalışan sonuçları arasında bir aracı olabileceğini ifade eder.

Bireysel anlamda nostalji yaşamın anlamına yol açan nedenlerden biri olarak kabul görmüştür (Sedikides ve Wildschut, 2018: 49; Hepper vd., 2012: 111-112; Reid vd., 2015: 163; Routledge vd., 2011: 454-455; Wildschut vd., 2018: 1036). Örgütsel nostalji de işin anlamı üzerinde anlamlı etkiler göstermiştir (Batcho vd., 2008: 240-241; Leunissen vd., 2018: 47). Ya nostaljinin neden olduğu anlamın sonuçları nelerdir? Bu sorunun cevabı olarak yazında en çok vurgulanan iki sonuçtan birini; motivasyonel sonuç (hedef takibi), diğerini ise davranışsal sonuç (işten ayrılma niyeti) oluşturmuştur.

Sedikides ve arkadaşları (2018: 210-213) nostalji tarafından uyarılan yaşamdaki anlamın hedef takibine yönelik motivasyonla ilişkili olduğu hipotezini iki deneysel kurgudan oluşan çalışmada test etmişlerdir. Deney 1’de araştırmacılar; uyarılmış nostaljinin kontrol grubuna karşıt bir bireyin en önemli hedefini takip etme motivasyonunu güçlendirdiğini ve daha önemlisi yaşamın anlamının nostaljinin hedef takibine olan etkisine aracılık ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmacılar Deney 2’de ise, nostaljinin yaşamın anlamını artırdığını ve en az önemli hedeften ziyade en önemli hedefe yönelik motivasyonu artırdığını tespit etmişlerdir. Daha da önemlisi araştırmacılar, nostaljinin yaşamın anlamını artırarak kişinin en önemli hedefini takip etme motivasyonunu yükselttiğini bulmuşlardır.

Nostalji ile uyarılmış işin anlamının işten ayrılmanın bir öncülü olup olmadığı, işin anlamı ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz bir ilişki olduğu olduğu yönündeki çalışma bulgularından (Barrick vd., 2013; Steger vd., 2012)

hareketle; “işin anlamı örgütsel nostaljinin azalmış işten ayrılma niyetine etkisine aracılık edecektir” şeklinde bir hipoteze dönüştürülmüştür. Bu hipotez de yazında yürütülen deneysel tasarımı birkaç çalışmada doğrulanmıştır.

Leunissen ve arkadaşları (2018: 47-48), yukarıdaki hipotezi test etmek amacıyla ABD’de yaşayan ve çalışan 129 yetişkin çalışanları deneysel olarak uyarılmış nostalji ve kontrol grubuna ayırmıştır. Araştırmacılar katılımcılara geçerliliği denenmiş bir nostalji manipasyonu uygulamış ve Olay Yansıtma Görevi ölçüm aracı ile dört anahtar kelime ve kısa bir olay örgüsü yazmalarını istemiştir. Örgütsel nostalji uyarımı etkinliğini üç maddelik Örgütsel Nostalji Ölçeği’yle (Hepper vd., 2012: 110; Wildschut vd., 2006: 986), işin anlamını İş ve Anlam Envanteri’nin (WAMI) Pozitif Anlam alt ölçeğiyle (Steger vd., 2012: 327-328), işten ayrılma niyetini ise Van Dick ve arkadaşları (2004: 354) geliştirilen beş maddeli ifadeyle ölçmüşlerdir. Çalışmalarının sonucunda araştırmacılar; örgütsel nostalji durumundaki çalışanlar, kontrol durumundaki emsallerine göre daha yüksek seviyede iş anlamını bildirmişler, daha düşük düzeyde işten ayrılma niyeti taşımışlardır. Ayrıca araştırmacılar, örgütsel nostaljinin işin anlamı aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir. Kısacası, örgütsel nostalji işin anlamını artırma kapasitesi aracılığıyla işten ayrılma niyetini azaltmıştır.

Yine Leunissen ve arkadaşları (2018: 48-51), tükenmişliğin örgütsel nostaljinin işin anlamı ve işten ayrılma niyetine olan etkisinde düzenleyici rolü olup olmadığını tespit etmek amacıyla Çalışma 2’deki deneysel tasarımı birkaç küçük farklılıkla tekrarlamıştır. Bu farklılıklara göre, İşin anlamını 10 maddeli İş ve Anlam Envanteri (Steger vd., 2012: 328) ile ve ikinci olarak pozitif duyguyu ise öz-bildirime dayanarak değerlendirmiştir. Bu çalışmalarında da araştırmacılar; örgütlerine nostalji hisseden çalışanların kontrol grubuna göre daha yüksek işi anlamlı bulduğu, örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyetini azalttığı, işin anlamının örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine aracılık ettiği fakat bu dolaylı etkinin veya aracılık etkisinin tükenmişlik tarafından düzenlendiği sonucuna ulaşmışlardır.

Gerek İş Karakteristikleri Kuramının önerileri gerekse de yukarıda kısaca özetlenen deneysel kurguya dayalı araştırma bulgularından yola çıkarak çalışmanın dördüncü hipotezi şu şekilde ifade edilebilir:

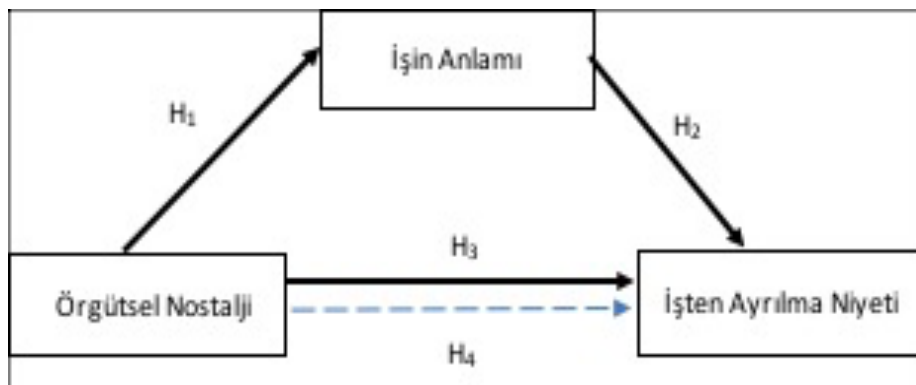
H₄: Örgütsel nostalji ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işin anlamının aracılık rolü vardır.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu başlık altında araştırmanın amacı, modeli, evreni ve örneklemini, veri toplamada kullanılan ölçekler, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri hakkında bilgiler verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Araştırmanın amacı, çalışanların örgütsel nostalji, işten ayrılma niyeti ve işin anlamı düzeylerini belirleyerek, bunlar arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmaktır. Çalışmada ayrıca örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde işin anlamının oynadığı rolü tespit etmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda yapılandırılan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırma modeli

T. Akçakanat

Verilerin analizi SPSS 22 ve Lisrel 8.80 programları kullanılarak yapılmıştır. Kuramsal ve kavramsal çerçeveye bağlı kalınarak oluşturulan hipotezler test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinin ardından Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracı değişken analizi yöntemi kullanılmıştır. Veriler PROCESS eklentisi kullanılarak analize tabi tutulmuş ve aracı etki araştırılmıştır.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Isparta (2), Konya (8) ve Antalya (17) illerinde bulunan toplam 27 adet AVM’de perakende sektöründe çalışan yaklaşık 8.000 kişi oluşturmaktadır. İşgücü devir hızının ve bu sektörde faaliyet gösteren işletmeler arasında personel geçişgenliğinin yüksek olması örneklemin bu evren içerisinde seçilmesinin araştırmanın değişkenleri açısından uygun olacağı değerlendirilmiştir. Bu çerçevede, kolayda örneklem yöntemi ile yüz yüze görüşmelerle anket formu üzerinden araştırma gerçekleştirilmiştir. Doldurulan anket formlarından 401’i analize alınmıştır. Söz konusu evrene göre %95 güven aralığında kritik örneklem büyüklüğünün 367 olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 130). Bu sayının üzerindeki sayıda örnekleme ulaşıldığından örneklemin evreni temsil ettiği söylenebilmektedir.

Araştırma örnekleminin % 46,9’u erkek (188), %53,1’i kadın (213); %33,9’u evli (134), %66,1’i bekar (265); %5,7’si ilköğretim (23), %40,9’u lise (164), %25,7’si önlisans (103), %24,2’si lisans (97) ve %3,5’i yüksek lisans (14) mezunu; yaş ortalaması 27,7±5,9; halen çalıştıkları iş yerinde çalışma sürelerinin ortalaması 3,1±1,3 yıl, toplam çalışma süresi ortalaması 7,9±2,3 yıl olarak belirlenmiştir.

4.3. Veri Toplama Araçlarının Geçerliliği ve Güvenilirliği

Bu çalışmada nicel veri toplama tekniklerinden biri olan anket yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde “Örgütsel Nostalji Ölçeği”, ikinci bölümde “İşin Anlamı Ölçeği”, üçüncü bölümde “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel nostalji ölçeğinde 7’li, işin anlamı ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinde 5’li Likert derecelemesi kullanılmıştır. Son bölüm ise, örneklemin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla yöneltilen sorulardan oluşmaktadır.

Örgütsel Nostalji Ölçeği: Çalışanların nostalji düzeyini belirlemek üzere, Hepper ve arkadaşları (2012) ile Wildschut ve arkadaşlarının (2006, 2010) çalışmalarından yararlanılarak Sedikides ve arkadaşları (2018) tarafından oluşturulan üç maddeli ölçek kullanılmıştır.

Ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışması araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla öncelikle İngilizce-Türkçe ve Türkçe-İngilizce tercüme alanlarında uzmanlara yaptırılmış ve pilot çalışmada kullanılmıştır. Pilot çalışma sonrasında asıl çalışma grubuna da uygulama yapılarak toplanan veriler açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile geçerlilik çalışması yapılmıştır. Yapı geçerliliğini test etmek amacıyla SPSS ve Lisrel programları kullanılmış, analiz neticesinde ölçeğin tek boyutlu yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeği oluşturan maddelerin faktör yüklerinin 0,52 ile 0,85 arasında olduğu, güvenilirlik katsayısının 0,89 olduğu ve ölçeğin açıklayabildiği toplam varyansın %83,2 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri, Tablo 1’de verilmiştir.

İşin Anlamı Envanteri: Steger (2012) tarafından geliştirilen ve Akın ve arkadaşları (2013) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “İşin Anlamı Envanteri” (WAMI) toplam 10 maddeden ve pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada, ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısı 0,91 olarak hesaplanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonuçlarına göre ölçek üç boyutludur. Ölçeğin açıklayabildiği toplam varyans %73,7’dir. İkinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile ölçeğin boyutlarının tek bir yapıyı karşıladığı ve uyum iyiliği değerlerinin çok faktörlü yapıdan daha iyi değerler taşıdığı sonucu elde edildiğinden çalışmada tek boyut olarak devam edilmiştir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: İşten ayrılma niyeti için Wayne ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen ve Küçükusta (2007) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 3 maddeden oluşan “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,86 olarak hesaplanmıştır. AFA sonuçlarına göre ölçek tek boyutlu yapıyı korumuştur. Ölçeğin açıklayabildiği toplam varyans %78,6’dir.

T. Akçakanat

Ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacıyla LISREL programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 1’de verilmiştir. Ölçeğin analiz bulguları incelendiğinde, uyum iyiliği değerlerinin mükemmel uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Bu değerler, ölçeklerin geçerliliğini ortaya koymaktadır.

Tablo 1. Ölçeklerin uyum iyiliği değerleri

| Uyum Ölçüsü | Referans Değerler* | | Ölçüm Sonuçları | | |
|-------------|-----------------------|---------------|-------------------|--------------|----------------------|
| | Kabul Edilebilir Uyum | Mükemmel Uyum | ÖRGÜTSEL NOSTALJİ | İŞİN ANLAMLI | İŞTEN AYRILMA NİYETİ |
| | | | | | |
| Ki-kare/sd | ≤5 | ≤3 | 1,03 | 1,78 | 1,45 |
| RMSEA | <0.08 | <0.05 | 0,009 | 0,044 | 0,065 |
| NFI | >0.90 | >0.95 | 1,00 | 0,99 | 0,98 |
| NNFI | >0.90 | >0.97 | 0,99 | 0,99 | 0,96 |
| CFI | >0.90 | >0.97 | 1,00 | 0,99 | 0,99 |
| GFI | >0.85 | >0.90 | 0,99 | 0,98 | 0,97 |
| AGFI | >0.80 | >0.85 | 0,98 | 0,96 | 0,95 |

*Joreskog ve Sorbom, (1993); Kline, (1998); Anderson ve Gerbing, (1984).

5. BULGULAR

5.1. Değişkenlere İlişkin Ortalamalar ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmanın bu bölümünde Tablo 2’de görülebileceği üzere çalışmada kullanılan değişkenlere ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Tablo 2’de ayrıca değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları da görülebilir.

Tablo 2. Betimsel istatistikler ve değişkenler arası ilişkiler

| Değişkenler (N= 401) | | SS | Çarpıklık | Basıklık | 1 | 2 | 3 |
|-------------------------|------|------|-----------|----------|----------|----------|--------|
| 1. Örgütsel Nostalji | 3,05 | 1,77 | -0,562 | 0,665 | (0,89) | | |
| 2. İşin Anlamı | 3,40 | 0,92 | -0,243 | -0,398 | 0,264** | (0,91) | |
| 3. İşten Ayrılma Niyeti | 2,52 | 1,23 | -0,756 | 0,428 | -0,178** | -0,350** | (0,86) |

($p < 0.01$ için **). Parantez içerisindeki değerler değişkenlerin güvenilirlik katsayılarını göstermektedir.

Tablo 2’de çalışanların örgütsel nostalji düzeyleri incelendiğinde elde edilen ortalama değer (3,05±1,77) orta noktanın altında gerçekleştiği görülmektedir. İşin anlamı değişkeni açısından tablo incelendiğinde ise çalışanların orta noktanın az üzerinde bir ortalamaya (3,40±0,92) sahip oldukları tespit edilmiştir. Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin ise düşük sayılabilecek bir seviyede (2,52±1,23) olduğu yine tablo 3’den anlaşılmaktadır.

Tablo 2’de görüldüğü üzere değişkenler arasındaki tüm ilişkiler $p < 0.01$ anlamlılık düzeyinde anlamlı çıkmıştır. Örgütsel nostalji ile işin anlamı arasında düşük seviyeli pozitif yönlü ($r = 0,264$), işin anlamı ile işten ayrılma niyeti arasında orta seviyeli negatif yönlü ($r = -0,350$), örgütsel nostalji ile işten ayrılma niyeti arasında düşük seviyeli negatif yönlü ($r = -0,178$) ilişkiler tespit edilmiştir.

Araştırma verilerinin normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık basıklık değerleri incelenerek test edilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde, verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1 aralığında olduğu tespit edilmiştir.

T. Akçakanat

Morgan ve arkadaşlarına (2004: 49) göre, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 aralığında değerler olması durumunda verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

5.2. Hipotez Testlerine Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu aşamasında, hipotez testlerine geçilmeden önce, kavramsal modelin geçerli olup olmadığını belirlemek amacıyla araştırmanın modeline ilişkin yapısal model kurularak Lisrel programı ile uyum iyiliği değerlerine bakılmıştır.

Tablo 3: Araştırma modelinin uyum iyiliği değerleri

| Ki-kare/sd | RMSEA | NFI | NNFI | CFI | GFI | AGFI |
|------------|-------|------|------|------|------|------|
| 1,21 | 0,022 | 0,98 | 0,99 | 0,99 | 0,96 | 0,94 |

Kavramsal modelin geçerli olup olmadığını belirlemek amacıyla kurulan yapısal modelin uyum iyiliği değerleri Tablo 3'te verilmiştir. Bu sonuçlara göre kurulan modelin uyum iyiliği değerlerine göre geçerli bir model olduğu söylenebilir (Joreskog ve Sorbom, 1993; Kline, 1998; Anderson ve Gerbing, 1984).

Tablo 4: İşin anlamının aracılık etkisine ait hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

| Modeller ve Değişkenler | İşin Anlamı (M) | | Üçüncü Model | | Dördüncü Model | | | |
|---------------------------------------|--------------------------|------------------------------------|--------------|------------------------------------|----------------|----------|-----------|----------|
| | Birinci Model | | | | | | | |
| | β | t | | t | β | t | | |
| Örgütsel Nostalji (X) | 0,137 | 5,47*** | | -3,61*** | | | -0,063 | -1,89 |
| İşin Anlamı (M) | | | | | -0,468 | -7,46*** | -0,435 | -6,72*** |
| R ² | 0,699 | | | | 0,123 | | 0,131 | |
| F | 29,974*** | | | | 55,713*** | | 29,839*** | |
| X'in Y'ye, M'nin aracılığı ile etkisi | β dolaylı = -0,059 | Bootstrap (1000) | | Boot SE = 0,0173 | | | | |
| | Sobel testi | SE= 0,0141; z = -4,2166; p = 0,000 | | LLCI95 = -0,1019; ULCI95 = -0,0315 | | | | |

Tablo 4'de yer alan sonuçlara göre; örgütsel nostaljinin, işin anlamı üzerinde ($\beta = 0,137$; $p < 0,001$) pozitif yönlü ve anlamlı, işten ayrılma niyeti üzerinde ($\beta = -0,123$; $p < 0,001$) negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda H_1 ve H_2 hipotezleri kabul edilmiştir. Ayrıca, işin anlamının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi görülmüş ($\beta = -0,468$, $p < 0,001$) ve H_3 kabul edilmiştir.

Son olarak, örgütsel nostalji ve işin anlamı regresyon modeline aynı anda dahil edildiğinde, örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ortadan kalkmıştır ($\beta = -0,063$, $p > 0,05$). Ulaşılan bu bulgular neticesinde işin anlamının örgütsel nostalji ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tam aracılık rolüne sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Hayes'in (2013) bootstrap yaklaşımına dayanan (1.000 örneklem) PROCESS bulguları, örgütsel nostalji ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde işin anlamının tam aracılık etkisini doğrulamıştır (örgütsel nostalji ve işten ayrılma niyeti üzerinde dolaylı etkisi; $\beta = -0,059$, SH = 0,0173; %95 düzeltilmiş güven aralığı CI = [-0,1019; -0,0315]; $z = -4,2166$; SH = 0,0141; $p < 0,001$). Bu sonuçlara göre H_4 hipotezi de kabul edilmiştir.

6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Organizasyonların yaşamında çok boyutlu bir süreç olan ve çalışanların gönüllü olarak mevcut konumlarından ayrılmalarını ifade eden işten ayrılma niyetine, çalışanların kişisel eğilimleriyle birlikte örgütsel, işle ilgili ve dışsal iş koşullarına yönelik olumsuz psikolojik tepkiler sebep olmaktadır. Bu psikolojik tepkiler, işten ayrılma yönünde biliş ve davranış sırasına uygun gerçek veya psikolojik açıdan işten ayrılmaya doğru gelişir. Organizasyonlar için

T. Akçakanat

ciddi maliyet külfeti, enerji kaybı ve istenmedik bir durum oluşturan işten ayrılmanın en önemli öncülü kabul edilen işten ayrılma niyetinin olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla çalışanların yaptığı işlerinde anlam duyması ve yaptığı işin anlamlılığı anlayışına sahip olması önemli hale gelmektedir. Özellikle işten ayrılma davranışının en yoğun yaşandığı perakende sektörü çalışanlarının işlerinden ayrılma niyetini azaltacak şekilde yaptıkları işte anlam bulmasını tetikleyecek değişkenleri göz önünde bulundurmaya faydalı olacaktır ki, örgütsel nostalji bu niteliğe sahip değişkenlerden biri olarak ilgi çekmektedir. Çünkü örgütsel nostalji, çalışanların değişen iş ve iş çevresi koşullarıyla baş etme sürecinde geçmiş ile şimdi arasında bir aracı unsur gibi algılanmaktadır. Böylece çalışanlar, görev yaptığı örgütün “altın geçmişine” yönelik özlem hissederek örgütsel kimliklerinde süreklilik ve bağlılık oluşturabilmekte, üstlendikleri işi benlikleri çerçevesinde daha anlamlı bulmakta ve işten ayrılma niyetini daha az hissedebilmektedir (Ylijoki, 2005: 571).

Çalışmanın amacını; perakende sektörü çalışanlarında örgütsel nostalji algısının işin anlamı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek ve ayrıca örgütsel nostalji ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde işin anlamının aracılık rolünün olup olmadığını açığa çıkarmak oluşturmuştur. Yürütülen analizler neticesinde çalışmanın birinci hipotezi desteklenmiştir. Modelin sonuçlarına göre, örgütsel nostaljinin işin anlamı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi tespit edilmiştir. Bir başka deyişle, perakende çalışanları örgütsel nostalji hissettikçe işlerini daha anlamlı bulmuşlardır. Çalışmadan elde edilen bu bulgu, genel anlamda nostaljinin yaşamın anlamını, özel anlamda ise örgütsel nostaljinin işin anlamını artırdığını iddia eden korelatif kanıtlar sunan birçok çalışma sonuçlarıyla (Routledge vd., 2011; Batcho vd., 2008; Leunissen vd., 2018) tutarlılık göstermiştir. Tüm bu çalışmaların sonucunda araştırmacılar; bireysel anlamda nostalji ile yaşamın anlamı arasında ve ayrıca bir çalışanın örgütsel geçmişine yönelik nostaljinin (yani örgütsel nostaljinin) o çalışanın işinde bulunduğu anlam olan işin anlamı arasında manidar ve pozitif bir ilişki gösterdiğini tespit etmiştir. Yazında yer alan ve nostaljiyi deneysel bir tasarımla manipüle ederek deneysel tasarımı tercih eden bazı araştırma sonuçları da (Sedikides vd., 2018; Sedikides ve Wildschut, 2018; Hepper vd., 2012; Baldwin ve Landau, 2014; Leunissen vd., 2018; Van Tilburg vd., 2018; Reid vd., 2015; Routledge vd., 2011; Wildschut vd., 2017), manipüle edilen nostalji koşulundaki bireylerin veya örgüt çalışanlarının kontrol koşulundakilere göre yaşamlarını veya işlerini daha anlamlı bulduklarını ve bu etkinin pozitif duygulardan bağımsız şekilde gerçekleştiğini tespit etmişlerdir. Bu sonuçlar ile yapılan bu çalışmanın sonuçlarının paralellik gösterdiği anlaşılmıştır. Ayrıca örgütsel nostalji ile işin anlamı arasında pozitif bir ilişki olduğu yönündeki bulgu örgütsel nostaljinin Gabriel (1993: 137) tarafından öne sürülen haliyle de örtüşmektedir. Gabriel’e göre örgütsel nostalji, sevgi dolu hatıraların bir anı, yaşanmaya değer bir hayat ve bir anlam kaynağıdır.

Çalışmanın ikinci hipotezini test etmek amacıyla yapılan analiz sonuçları beklendiği şekilde, örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Daha da spesifik olarak, perakende çalışanlarının örgütsel nostalji hissetmesindeki artış onların işten ayrılma niyetinde % 12,3 ‘lük bir azalmaya sebep olmuştur. Bu yönde yapılan az sayıdaki çalışma sonuçlarıyla örtüşmektedir (Lenuissen vd., 2018). Lenuissen ve arkadaşları (2018) 116 ABD’li örgüt çalışanlarını deneysel olarak uyarılmış nostalji grubu ve kontrol grubu şeklinde ayırdığı çalışmada; örgütsel nostalji grubundaki örgüt çalışanlarının diğer gruba göre daha düşük işten ayrılma niyeti bildirdikleri sonucuna ulaşmıştır. Yine aynı çalışmada Lenuissen ve arkadaşları 123 ABD’li örgüt çalışanını katılımcı seçtiği araştırmasında; örgütlerine nostalji hisseden çalışanların kontrol durumundakilere göre daha düşük işten ayrılma niyeti taşıdıklarını ve ayrıca örgütsel nostaljinin yüksek tükenmişlik yaşayan çalışanlar arasında işten ayrılma niyetini azalttığını tespit etmiştir.

Çalışmanın üçüncü hipotezi olan işin anlamı işten ayrılma niyetini olumsuz yönde anlamlı bir şekilde etkiler hipotezini test etmek için yapılan analiz sonuçlarına göre, işten ayrılma niyeti işin anlamıyla negatif bir ilişkiyi açığa çıkarmıştır. Bir başka deyişle, perakende çalışanlarının işini anlamlı bulmasındaki artış onların işten ayrılma niyetini % 46 düzeyinde azaltmıştır. Bu bulgu, yazında önerilen Çekim-Seçim-Biçimlendirme Kuramı (Schneider, 1987) ve Benlik Doğruluğunu İspatlama Kuramı (Swann, 2012) ile uyum göstermiştir. Bu kuramlar kısaca, işin anlamını yaşayamayan bireylerin kendileri ve çalıştıkları örgütleri arasında bir uyum eksikliği agılayacaklarını, örgütüne uygun olmadığını hisseden çalışanların işlerinden ayrılacaklarını, çalışanların kendilerine benliğini doğrulayıcı bilgi ve anlamlı olarak buldukları iş deneyimleri sağlayan işiyle veya örgütüyle uyum agılayacaklarını belirtir. Sonuçta eğer çalışanların iş uyumunu yaşamazsa kendilerine kurumu dışında başka bir iş seçmeye çabalayacaklarını ifade eder. Ayrıca çalışmada ulaşılan bu bulgu, yazında yürütülen birçok çalışmanın sonuçlarını da (Clegg, 1983: 99; Milliman, 2003: ; Scrogings, 2008: 76; Clausen ve Bong, 2010: 318-319; Prouse, 2010: 46; Suadcani vd., 2013:

T. Akçakanat

100) desteklemiştir. Bu çalışmalarda, kamu çalışanlarından hemşirelere, hastane çalışanlarından öğretmenlere ve pilotlara kadar farklı sektörlerde görev üstlenen çalışanlar bağlamında işten ayrılma niyeti ile işin anlamı arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın dördüncü hipotezini test etmek amacıyla işin anlamının örgütsel nostalji ile işten ayrılma niyeti arasındaki aracılık etkisi analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, işini anlamı, örgütsel nostalji ile işten ayrılma niyeti arasında tam aracılık etkisi göstermiştir. Bu bulgu, yazında yürütülmüş birkaç çalışmanın sonuçlarıyla (Lenuissen vd., 2018) tutarlılık göstermiştir. Lenussien ve arkadaşları, ABD’li 116 örgüt çalışanı üzerinde örgütsel nostalji uyarımı aracılığıyla kurguladıkları çalışmalarının sonucunda; örgütsel nostaljinin işin anlamı aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin anlamlı olduğunu saptamışlardır. Çalışmanın bu bulgusu ayrıca yaşamın anlamının farklı değişkenler arasında aracı olduğuna odaklanan yazındaki boşluğu da doldurmuştur. Örneğin Sedikides ve arkadaşları (2018), yaşamın anlamının nostaljinin hedef takibine yönelik motivasyona aracılık ettiğini belirtmiştir. Buna göre, nostalji yaşamın anlamını artırmış bu da bir kişinin en önemli hedefini takibine yönelik motivasyonu yükseltmiştir (Deney 1) ve ayrıca en az önemli hedefe değil ama en önemli hedefe yönelik motivasyonu artırmıştır (Deney 2).

Çalışmanın teorik açıdan yazına önemli katkılar sunduğu düşünülmektedir. Öncelikle nostaljinin psikolojik işlevleri yaklaşımı (Barrett vd., 2010: 399; Wildschut vd., 2006: 985; Juhl vd., 2010: 313-314), iş karakteristikleri modeli (Hackman ve Oldham, 1976: 255-259) çerçevesinde çalışma; çalışanların örgütlerinin geçmiş zaman dilimindeki ekseriyetle olumlu duygular çağrıştıran anlarını yaşarken işten ayrılma niyetlerini azaltan önemli psikolojik bir kaynak olarak işin anlamının rolünü anlamalarına katkılar oluşturmuştur. Önceki pek çok çalışmada işin anlamının öncülleri olarak özerklik, çeşitlilik, uyum (Truss vd., 2013: 59), çalışanların benlik anlayışı - iş uyumu (Shamir, 1991: 405) tanımlanmış, fakat işin anlamını biçimlendirmede ve etkilemede soyut duyguların rolü bir çalışma haricinde (Lenuissen vd., 2018) gözden kaçırılmıştır. İşte tam bu noktada çalışmanın bulguları soyut duyguların işin anlamını artırdığını açığa çıkarmak suretiyle bu yöndeki yazını tamamlamıştır.

Ayrıca bu çalışma ulaştığı bulgular itibarıyla, örgütsel bağlamda oldukça yeni olan ve görgül çalışmalarla desteklenmesi gereken bir konuyu temsil eden örgütsel nostaljinin önemini ortaya çıkarmıştır. Yazında örgütsel nostaljiyi örgüt temelinde incelemiş ve çoğunluğu nitel olarak kurgulanmış çalışmaların bir kısmı (Munro, 1998; Natali, 2004; Strangleman, 1999), örgütsel nostaljinin statükoyu artırdığını, sosyal eşitsizliği sürdürdüğünü, örgütsel değişime ve katılığa yönelik tartışmaları desteklemede yönetimin esnekçe kullandığı bir araç görevi gördüğünü ve örgüt üyelerinin aidiyet duygusunu baltalamak amacıyla yönetimin geçmişi sildiğini ileri sürmüştür. Diğer taraftan nitel çalışmaların bir kısmı ise (Gabriel, 1993; Brown ve Humphreys, 2002; Milligan, 2003; Ylijoki, 2005) örgüt ortamında nostaljinin daha çok olumlu yanlarını öne çıkarmışlar ve nostaljinin örtülü örgüt değerlerini ve geleneklerini koruduğunu söylemişlerdir. Dolayısıyla bu çalışmanın bulguları yazındaki ikinci bakış açısıyla uyum göstermiştir. Şöyle ki, örgütsel nostalji çalışanların yaptığı işi daha anlamlı bulmalarını sağlamış, örgütünün geçmişi, gelenekleri ve temel değerlerine aşına çalışanların örgütlerinde kalmalarına ortam hazırlamıştır.

Çalışma bazı sınırlılıklara sahiptir. Birincisi, bu çalışma katılımcıların belli bir konudaki algısını sadece bir zaman dilimi içerisinde değerlendiren kesitsel bir araştırma tasarımına dayanmaktadır. Bu tasarım araştırmacının nedensel ilişkiyi (aracılık etkisi) değerlendirme yetkinliğini sınırlamaktadır. İkincisi, araştırma için tercih edilen ölçüm araçlarının öz-bildirime dayalı olması, araştırmacının cevaplara dâhil edilememesi ve böylece katılımcıların ölçülen yapının kendisinin yerine sadece kişisel algılarını bildirmeleri de bir sınırlılık oluşturmaktadır. Üçüncüsü, çalışmada incelenen değişkenler arasındaki ilişkiler sadece tek bir kültür içinde ve belli illeri kapsamaktadır. Bu yüzden sonuçların Türkiye’nin bütününde perakende sektörü çalışanlarına genellenememesi de bir diğer sınırlılığı temsil etmektedir.

Çalışmanın bulgularından ve sınırlılıklarından hareketle, gelecekte örgütsel nostaljinin işin anlamı ve diğer sonuç değişkenleriyle ilişkisi kapsamında kurgulanacak çalışmalar için birkaç öneri sunulmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Öncelikle gelecekteki çalışmalar, örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyeti haricindeki diğer olumsuz çalışan sonuçlarının (işe devamsızlık, tükenmişlik, işten ayrılma davranışı gibi) yanı sıra olumlu çalışan sonuçları (iş tatmini, güdüleme, örgütsel adanmışlık ve prososyal davranışlar gibi) üzerindeki etkisinde işin anlamlılığının rolüne odaklanabilir. İkinci olarak gelecekteki çalışmalar, örgütsel nostalji üzerinden deneysel-

T. Akçakanat

nedensel-zinciri tasarımları kurgulayabilir. Bu yöntemde araştırmacı işin anlamını doğrudan manipüle edebilir ve onun işten ayrılma niyeti üzerindeki ana akış sonuçlarını inceleyebilir. Örgütsel nostalji ile ilişkisi araştırılacak değişkenleri incelemede boylamsal tasarımlar kurgulanabilir. Üçüncü olarak, araştırmacılar örgütsel nostaljinin çalışanların iyi oluşları üzerinde olumsuz etkileri de olabileceğini göz önünde bulundurmalıdır. Örneğin örgütsel birleşmeler ve örgütsel değişimin uygulanması kararı sürecinde örgütsel nostalji çalışanların yeni duruma uyum sağlamasını engelleyebilir, tamamen eski duruma odaklanma yeni duruma uyumu geciktirebilir. Bu yüzden gelecekteki çalışmalar örgütsel nostaljinin çalışanların iyi oluşlarına yönelik muhtemel üstün ve zayıf yönlerini de bir arada sunmalıdır. Son olarak gelecekteki araştırmacılar incelenen değişkenleri farklı bağlamlardaki ve farklı kültürlerdeki perakende sektörü çalışanlarının algı ve davranışlarını kıyaslama çerçevesinde kurgulayabilirler.

T. Akçakanat

KAYNAKÇA

- Akın, A., Hamedoğlu, M. A., Kaya, Ç. ve Sariçam, H. (2013). "Turkish Version of the Work and Meaning Inventory (WAMI): Validity and Reliability Study". *Journal of European Education*, 3/2, 11-16.
- Anderson, J. C. ve Gerbing, D. W. (1984). "The Effect of Sampling Error on Convergence, Improper Solutions, and Goodness-Of-Fit Indices for Maximum Likelihood Confirmatory Factor Analysis". *Psychometrika*, 49/2, 155-173.
- Arnold, K.A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E.K. ve McKee, M.C. (2007). "Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Meaningful Work". *Journal of Occupational Health*, 12/3, 193-203.
- Baldwin, M. ve Landau, M.J. (2014). "Exploring Nostalgia's Influence on Psychological Growth". *Self and Identity*, 13/2, 162-177.
- Barick, M.R., Mount, M.K. ve Li, N. (2013). "The Theory of Purposeful Work Behavior: The Role of Personality, Job Characteristics and Experienced Meaningfulness". *The Academy of Management Review*, 38/1, 132-153.
- Baron, R.M. ve Kenny, D.A. (1986). "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51/6, 1173-1182.
- Barrett, F.S., Grimm, K.J., Robins, R.W., Wildschut, T., Sedikides, C. ve Janata, P. (2010). "Music-Evoked Nostalgia: Affect, Memory and Personality". *Emotion*, 10/3, 390-403.
- Batcho, K.I. (2007). "Nostalgia and the Emotional Tone and Content of Song Lyrics". *The American Journal of Psychology*, 120/3, 361-181.
- Batcho, K.I. (2013). "Nostalgia: The Bittersweet History of a Psychological Concept". *History of Psychology*, 16/3, 165-176.
- Batcho, K.I., Darin, M.L., Nave, A.M. ve Yaworsky, R.R. (2008). "Nostalgia and Identity in Song Lyrics". *Psychology of Aesthetics, Creativity and the Arts*, 2/4, 236-244.
- Baumeister, R. (1991). *Meaning of Life*. Guilford Press, New York, NY.
- Bonebright, C.A., Clay, D.L. ve Ankermann, R.D. (2000). "The Relationship of Workaholism with Work-Life Conflict, Life Satisfaction and Purpose in Life". *Journal of Counseling Psychology*, 47/4, 469-477.
- Brown, A.D. ve Humphreys, M. (2002). "Nostalgia and the Narrativization of Identity. A Turkish Case Study". *British Journal of Management*, 13, 141-159.
- Burke, R.J. (1998). "Correlates of Job Insecurity among Recent Business School Graduates". *Employee Relations*, 20/1, 92-98.
- Cambridge Advanced Learner's Dictionary* (2008). Third Edition, Cambridge University Press, Cambridge, UK.
- Carvalho, A. (2005). *Meaning of Work and Life Role Salience in a South African Context: A Cross-Cultural Comparison*. Master Dissertation, University of Johannesburg, South Africa.
- Chalofsky, N. (2003). "An Emerging Construct for Meaningful Work". *Human Resource Development International*, 6/1, 69-83.
- Chang, C.S., Du, P.L. ve Huang, I.C. (2006). "Nurses' Perceptions of Severe Acute Respiratory Syndrome: Relationship between Commitment and Intention to Leave Nursing". *Journal of Advanced Nursing*, 54/2, 171-179.
- Chiu, C.K., Lin, C.P., Tsai, Y.H. ve Hsiao, C.Y. (2005). "Modelling Turnover Intentions and Their Antecedents Using the Locus of Control as a Moderator: A Case of Customer Service Employees". *Human Resource Development Quarterly*, 16/4, 481-499.
- Clark, S.C. (2000). "Work-Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance". *Human Relations*, 53/6, 747-770.
- Clausen, T. ve Borg, V. (2010). "Do Positive Work-Related States Mediate the Association between Psychological Work Characteristics and Turnover? A Longitudinal Analysis". *International Journal of Stress Management*, 17/4, 308-324.

T. Akçakanat

- Clegg, C.W. (1983). "Psychology of Employee Lateness, Absence and Turnover: A Metodological Critique and an Emprical Study". *Journal of Applied Psychology*, 68/1, 88-101.
- Collini, S. A., Guidroz, A. M. ve Perez, L. M. (2015). "Turnover in Health Care: The Mediating Effects of Employee Engagement". *Journal of Nursing Management*, 23/2, 169-178.
- Cutcher, L. (2008). "Creating Something: Using Nostalgia to Build a Branch Network". *Journal of Consumer Culture*, 8/3, 369-387.
- Çalışır, F., Gümüşsoy, C.A. ve İskin, I. (2011). "Factors Affecting Intention to Quit among IT Professionals in Turkey". *Personnel Review*, 40/4, 514-533.
- Davis, F. (1979). *Yearning for Yesterday: A Sociology of Nostalgia*. New York, NY: Free Press.
- Finemann, S. (2000). Emotional Arenas Revisited. İçinde S. Finemann (Ed.), *Emotion in Organizations*. 2nd Edition, (pp: 1-24), Sage, London.
- Firth, L., Mellor, D.J., Moore, K.A. ve Loquet, C. (2004). "How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit?". *Journal of Managerial Psychology*, 19/2, 170-187.
- Gabriel, Y. (1993). *Organizational Nostalgia: Reflections on the 'Golden Age'*. İçinde S. Fineman (Ed.), *Emotion in Organizations* (pp. 118-141), London: Sage.
- Gürbüz, S. ve Şahin F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz* (4.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hackman, J.R. ve Oldham, G.R. (1976). "Motivation through the Design of Work: Test of a Theory". *Organizational Behavior and Human Performance*, 16/2, 25-279.
- Hackman, J.R. ve Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hang-yue, N., Foley, S. ve Loi, R. (2005). "Work Role Stressors and Turnover Intentions: A Study of Professional Clergy on Hong Kong". *International Journal of Human Resource Management*, 16/11, 2133-2146.
- Hepper, E.G., Ritchie, T.D., Sedikides, C. ve Wildschut, T. (2012). "Odyssey's End: Lay Conceptions of Nostalgic Reflect Its Original Homeric Meaning". *Emotion*, 12/1, 102-119.
- Hepper, E.G., Wildschut, T., Sedikides, C., Ritchie, T.D., Yung, Y., Hansen, N. Zhou, X. (2014). "Pancultural Nostalgia: Prototypical Conceptions across Cultures". *Emotion*, 14/4, 733-747.
- Isaksen, J. (2000). "Constructing Meaning Despite the Drudgery of Repetitive Work". *Journal of Humanistic Psychology*, 40/3, 84-107.
- Kleiner, J. (1970). "On Nostalgia". *Bulletin of the Philedalphia Association of Psychoanalysis*, 21, 11-30.
- Janik, M. ve Rothman, S. (2015). "Meaningful Work and Secondary School Teachers' Intention to Leave". *South African Journal of Education*, 35/2, 1-13.
- Jöreskog, K. ve Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural Equation Modeling With The Simplis Command Language*. Scientific Software International Inc.: Chicago, IL.
- Juhl, J., Routledge, C., Arndt, J., Sedikides, C. ve Wildschut, T. (2010). "Fighting the Future with the Past: Nostalgia Buffers Existential Threat". *Journal of Research in Personality*, 44/3, 309-314.
- Kaplan, H.A. (1987). "The Psychopathology of Nostalgia". *Psychoanalytic Review*, 74/4, 465-486.
- King, L.A., Heintzelman, S.J. ve Ward, S.J. (2016). "Beyond the Search for Meaning: A Contemporary Science of the Experience of Meaning in Life". *Current Directions in Psychological Science*, 25/4, 211-216.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Guilford Press: New York.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Leiter, M.P., Harvie, P. ve Frizzell, C. (1998). "The Correspondence of Patient Satisfaction and Nurse Burnout". *Social Science & Medicine*, 47/10, 1611-1617.
- Lenuissen, J.M., Sedikides, C., Wildschut, T. ve Cohen, T.R. (2018). "Organizational Nostalgia Lowers Turnover Intentions by Increasing Work Meaning: The Moderating Role of Burnout". *Journal of Occupational Health Psychology*, 23/1, 44-57.

T. Akçakanat

- Longman Dictionary of Contemporary English*. (1978). Longman Group Limited, Essex, England.
- MacMillan Contemporary Dictionary*. (1988). W. D. Halsey, (Editorial Director), ABC Yayınevi, İstanbul
- May, D.R., Gilson, R.L. ve Harter, L.M. (2004). "The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77/1, 11-37.
- Mc Gregor, D. (1960). "The Human Side of Enterprise". *Reflections*, 2/1: 6-15.
- McCarthy, G., Tyrell, M.P. ve Lehane, E. (2007). "Intention to Leave or Stay in Nursing". *Journal of Nursing Management*, 15/3, 248-255.
- Milligan, M.J. (2003). "Displacement and Identity Discontinuity: The Role of Nostalgia in Establishing New Identity Categories". *Symbolic Interaction*, 26, 381-403.
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W.ve Barret, K. C. (2004). *SPSS for Introductory Statistics: Use and Interpretation*. Second Edition. Lawrance Erlbaum Associates: London.
- Munro, R. (1998). "Belonging on the Move: Market Rhetoric and the Future as Obligatory Passage". *The Sociological Review*, 46/2, 208-243.
- Natali, M.P. (2004). "History and the Politics of Nostalgia". *Iowa Journal of Cultural Studies*, 5, Fall, 10-25.
- Oxford Advanced Learners' Dictionary* (2005). 7th Edition, Oxford University Press, Oxford: UK.
- Park, C.L. (2010). "Making Sense of the Meaning Literature: An Integrative Review of Meaning Making and Its Effects on Adjustment to Stressful Life Events". *Psychological Bulletin*, 136/2, 257-301.
- Polat, M. ve Meydan, C.H. (2010). "Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma". *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 9/1, 145-172.
- Price, J.I. (2001). "Reflections on the Determinants of Voluntary Turnover". *International Journal of Manpower*, 22/7, 600-624.
- Purani, K. ve Sahadev, S. (2007). "The Moderating Role of Industrial Experience in the Job Satisfaction, Intention to Leave Relationship: An Emprical Study among Salesmen in India". *Journal of Business & Industrial Marketing*, 23/7, 475-485.
- Pratt, M.G. ve Ashforth, B.E. (2003). Fostering Meaningfulness in Working and at Work. İçinde K.S. Cameron, J.E. Dutton ve R.E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, pp. 309-327. Berrett-Kohler Publishers, San Francisco, CA.
- Prouse, E. (2010). *The Influences of Work Engagement and Intention to Turnover in Pilots and Cabin Crew in a New Zealand Based Airline Organisation*. Unpublished Master's Thesis, New Zelandad: Massy University.
- Reid, C.A., Green, J.D., Wildschut, T. ve Sedikides, C. (2015). "Scent-Evoked Nostalgia". *Memory*, 23/2, 157-166.
- Rosso, B.D., Dekas, K.H. ve Wrzesniewski, A. (2010). "On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review". *Reserach in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Routledge, C., Arndt, J., Wildschut, T., Sedikides, C., Hart, C.M., Juhl, J. .. Schlotz, W. (2011). "The Past Makes the Present Meaningful: Nostalgia as an Existential Resource". *Journal of Personality and Social Psychology*, 101/3, 638-652.
- Routledge, C., Sedikides, C., Wildschut, T. ve Juhl, J. (2013). Finding Meaning in One's Past: Nostalgia as an Existential Resource. İçinde K.D. Markman, T. Proulx & M.J. Lindberg (Eds.), *The Psychology of Meaning*, pp. 297-316, First Edition, American Psychologist Association, Washington: USA.
- Schnider, B. (1987). "The People Make the Place". *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Scrogings, V.A. (2008). "Antecedents and Outcomes of Experienced Meaningful Work: A Person-Job Fit Perspective". *Journal of Business Inquiry*, 7/1, 68-78.
- Sedikides, C., Cheung, W.-Y., Wildschut, T., Hepper, E.G., Baldursson, E. ve Pedersen, B. (2018). "Nostalgia Motivates Pursuit of Important Goals by Increasing Meaning in Life". *European Journal of Social Psychology*, 48/2, 209-216.
- Sedikides, C. ve Wildschut, T. (2018). "Finding Meaning in Nostalgia". *Review of General Psychology*. 22/1, 48-61.

T. Akçakanat

- Sedikides, C., Wildschut, T., Arndt, J. ve Routledge, C. (2008). "Nostalgia: Past, Present and Future". *Current Directions in Psychological Science*, 17/5, 304-307.
- Sedikides, C., Wildschut, T., Routledge, C., Arndt, J. ve Zhou, X. (2009). "Buffering Acculturative Stress and Facilitating Cultural Adaptation: Nostalgia as a Psychological Resource" içinde R.S. Wyer Jr. & C.Y. Chiu & Y.Y. Hong (Eds.), *Understanding Culture: Theory, Research and Application*, 361-378. New York, NY: Psychology Press.
- Shamir, B. (1991). "Meaning, Self and Motivation in Organizations". *Organization Studies*, 12/3, 405-424.
- Sosik, J.J. (2000). "The Role of personal Meaning in Charismatic Leadership". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 7/2, 60-74.
- Steger, M.F. ve Dik, B.J. (2010). "Work as Meaning: Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful Work". içinde A. Linley, S. Harrington ve N. Garcea (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*, Oxford University Press, New York, NY.
- Steger, M.F., Dik, B.J. ve Duffy, R.D. (2012). "Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)". *Journal of Career Assessment*, 20/3, 322-337.
- Steger, M.F., Fraizer, P., Oishi, S. ve Kaler, M. (2006). "The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the Presence of and Search for Meaning in Life". *Journal of Counseling Psychology*, 53/1, 80-93.
- Stragleman, T. (1999). "The Nostalgia of Organisations and the Organisation of Nostalgia: Past and Present in the Contemporary Railway Industry". *Sociology*, 33/4, 725-746.
- Suadicani, P., Bonde, J.P., Olesen, K. ve Gynetelberg, F. (2013). "Job Satisfaction and Intention to Quit the Job". *Occupational Medicine*, 63/2, 96-102.
- Susskind, A.M. (2007). "Downsizing Supervisors' Communication Networks and Reactions: A Longitudinal Examination of Information Flow and Turnover Intentions". *Communication Research*, 34/2, 156-184.
- Swann, W.B. Jr. (2012). Self-Verification Theory. İçinde P.A.M. Van Lange, A.W. Kruglanski, E.T. ve Higgins (Eds.), *Handbook of Theories of Social Psychology: Volume Two*, (pp. 23-42). London, England: Sage.
- Şahin, F. (2011). "The Effect of Gender on the Relationship between Leader-Member Exchange and Intention to Quit". *Ege Academic Review*, 11/2, 277-288.
- Tett, R.P. ve Meyer, J.P. (1993). "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analysis based on Meta-Analytic Findings". *Personnel Psychology*, 46/2, 259-280.
- The New Oxford Dictionary of English* (1998). J. Pearsall (Ed.), Oxford, UK: Oxford University Press.
- Truss, C., Alfes, K., Delbridge, R., Shantz, A. ve Soane, E.C. (2013). *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.
- Türkçede Batı Kökenli Kelimeler Sözlüğü* (2015). Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara.
- Van Brukel, w., van der Vlist, R. ve Steensma, H. (2004). "Voluntary Employee Turnover: Combining Variables from the Traditional Turnover Literature with the Theory of Planned Behavior". *Journal of Organizational Behavior*, 25/7, 893-914.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeld, C., Moltzen, K. ve Tissigton, P.A. (2004). "Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction". *British Journal of Management*, 15/4, 351-360.
- Van Tilburg, W.A.P., Sedikides, C., Wildschut, T., Vingerhoets, A.J.J.M. (2018). "How Nostalgia Infuses Life with Meaning: From Social Connectedness to Self-Continuity". *European Journal of Social Psychology*, 1-12.
- Vandenberg, R.J. ve Nelson, J.B. (1999). "Disaggregating the Motives Underlying Turnover Intentions: When Do Intentions Predict Turnover Behaviour?". *Human Relations*, 52/10, 1313-1336.
- Vess, M., Arndt, J., Routledge, C., Sedikides, C. ve Wildschut, T. (2010). "Nostalgia as a Resource of the Self". *Self and Identity*. 11/3, 273-284.
- Vigoda-Gadot, E. Ve Ben-Zion, E. (2004). "Bright Shining Stars: The Mediating Effect of Organisational Image on the Relationship between Work Variables and Army Officers' Intentions to Leave the Service for a Job in High-Tech Industry". *Public Personnel Management*, 33/2, 201-223.

T. Akçakanat

- Vuori, T., San, E. ve Kira, M. (2012). "Meaningfulness – Making at Work". *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 7/2, 231-248.
- Wayne, S.J., Shore L. M. & Linden R. C. (1997). "Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective". *Academy of Management Journal*, 40/1, 82-111.
- Wildschut, T., Bruder, M., Robertson, S., van Tilburg, A.W.P. ve Sedikides, C. (2014). "Collective Nostalgia: A Group – Level Emotion that Confers Unique Benefits on the Group". *Journal of Personality and Social Psychology*, 107/, 844-863.
- Wildschut, T., Sedikides, C. ve Cordaro, F. (2011). "Self-Regulatory Interplay between Negative and Positive Emotions: The Case of Loneliness and Nostalgia. İçinde I. Nyklicek, A. Vingerhoets & M. Zeelenberg (Eds.), *Emotion Regulation and Well-Being* (pp. 67-83). New York, NY: Springer.
- Wildschut, T., Sedikides, C., & Robertson, S. (2018). "Sociality and Intergenerational Transfer of Older Adults' Nostalgia". *Memory*, 26/8, 1030-1041.
- Wildschut, T., Sedikides, C., Arndt, J. ve Routledge, C. (2006). "Nostalgia: Content, Triggers, Functions". *Journal of Personality and Social Psychology*, 91/5, 975-993.
- Wilson, J.L. (2014). *Nostalgia: Sanctuary of Meaning*. Dijital Edition, University of Minnesota Publishing, Minnesota, USA.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding Positive Meaning in Work. İçinde K.S. Cameron, J.E. Dutton ve R.E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, (pp. 309-327). Berrett-Kohler Publishers, San Francisco, CA.
- Ybema, S. (2004). "Managerial Postalgia: Protecting a Golden Future". *Journal of Managerial Psychology*, 19/8, 825-841.
- Ylijoki, O.H. (2005). "Academic Nostalgia: A Narrative Approach to Academic Work". *Human Relations*, 58/5, 555-576.
- Zhou, X., Sedikides, C., Wildschut, C. ve Gao, D.G. (2008). "Counteracting Loneliness: On the Restorative Function of Nostalgia". *Psychological Science*, 19/10, 1023-1029.
- Zhou, X., Wildschut, T., Sedikides, C., Shi, K. ve Feng, C. (2012). "Nostalgia: The Gift that Keeps on Giving". *Journal of Consumer Research*, 39/1, 39-50.



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:15.03.2019 ✓Accepted/Kabul:12.04.2019

DOI: 10.30794/pausbed.540507

Araştırma Makalesi/ Research Article

Bekcan, U. (2019). "Stalin Döneminde Sovyet Dış Politikası İdeolojiden Saptı mı?", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 36, Denizli, s. 371-382.

STALİN DÖNEMİNDE SOVYET DIŞ POLİTİKASI İDEOLOJİDEN SAPTI MI?*

Umut BEKCAN**

Özet

Sovyetler Birliği'nin ideolojisi Marksizm-Leninizmdi. İdeoloji, devrimin lideri Vladimir Lenin'in Marksizm temelinde ortaya koyduğu ilkelerden oluşuyordu. Enternasyonalist bir bakış açısına sahipti, bütün ülkelerde işçi sınıfının iktidarı ele geçirmesini amaçlıyordu. 7 Kasım 1917'de gerçekleşen Sovyet Devrimi dünya devriminin başlangıcı olarak görüldü. Devrimden sonra bir "dış politika ortamı" beklenmiyordu ya da tercih edilmiyordu. Ama devrim tek ülkeyle sınırlanınca Bolşevikler reel politikayla karşı karşıya kaldılar. Dış politika ortamı bir başka deyişle sosyalist olmayan burjuva devletlerinin hakim olduğu dünya önlerinde duruyordu.

Bu çalışma, Sovyet devletinin/Sovyet işçi sınıfının çıkarının dünya devrimi perspektifine üstün gelip gelmediği konusu üzerine odaklanmıştır. Sovyet politikaları, dünya devrimi perspektifine ve mücadelesine katkı sağlamaları ya da bu anlayıştan uzaklaşmaları temelinde değerlendirilmiştir. Bu bağlamda çalışmanın temel sorunsalı şudur: Stalin döneminde Sovyetler Birliği dünya devrimi perspektifi ve mücadelesinden uzaklaşmıştır ama bu Marksist-Leninist ideolojiden sapıldığı manasına gelmemektedir.

Anahtar Kelimeler: *Sovyetler Birliği, Marksizm-Leninizm, Stalin, Tek ülkede sosyalizm/Dünya devrimi, Faşizm.*

WAS SOVIET FOREIGN POLICY DEVIATED FROM THE IDEOLOGY IN THE STALIN ERA?

Abstract

The ideology of the Soviet Union was Marxism-Leninism. It consisted of the principles based on Marxism which were introduced by Vladimir Lenin, the leader of the revolution. Marxism-Leninism had an internationalist perspective and it was aiming for the working class to seize power in all countries. The Soviet Revolution, which occurred on November 7, 1917, was estimated as the beginning of the world revolution. After the revolution, a foreign policy environment was not expected or preferred. But when the revolution became limited to one country, the Bolsheviks faced real politics. The foreign policy environment, in other words, the world dominated by bourgeois states stood in front of the Soviet Union.

This study focuses on whether the interests of the Soviet state/Soviet working class were superior to the perspective of world revolution. Soviet policies have been evaluated to what extent they contributed to the perspective of and struggle for world revolution. In this context, the main problematic of the study is that during Stalin period, the Soviet Union retreated from the perspective of and struggle for world revolution but this does not mean that it was deviated from Marxist-Leninist ideology.

Keywords: *Soviet Union, Marxism-Leninism, Stalin, Socialism in one country/World revolution, Fascism.*

*Bu çalışma, 15-16 Ekim 2018 tarihinde Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nde düzenlenen "Dönüşen Uluslararası Sistemde Devletlerin Dünyası" başlıklı II. Mülkiye Uluslararası İlişkiler Kongresi'nde sunulan bildirinin genişletilmiş tam metnidir.

** Dr. Öğr. Üyesi, Pamukkale Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, DENİZLİ
e-posta: ubekcan@pau.edu.tr (orcid.org/ 0000-0002-6016-5021)

GİRİŞ

Sovyetler Birliği'nin ideolojisi devrimin lideri Vladimir Lenin'in Marksizm temelinde ortaya koyduğu ilkelerdi. Marksizm-Leninizm adı verilen bu ideoloji, her türlü sömürüye karşı çıkıyor, enternasyonalist bir perspektifle işçi sınıfının iktidarında eşitlikçi bir dünya düzeni kurmayı amaçlıyordu. Lenin'e göre burjuva sınıfının ideolojisi ve işçi sınıfının sosyalist ideolojisi toplumsal sınıfların dünya görüşlerini oluşturuyordu. Bunun ortası yoktu. Ona göre sınıf karşıtlıkları temelinde parçalanmış bir toplumda sınıf dışı ya da sınıf üstü bir ideoloji olamazdı ve sosyalist ideolojinin her türlü küçümsenmesi, ondan her türlü uzaklaşma burjuva ideolojisinin güçlendirilmesi anlamına geliyordu.¹ Sosyalist ideolojinin içeriğini Marksizm-Leninizm ile dolduruyordu ve bunun proleter sınıfın mücadelesinin ideolojisi olduğunu söylüyordu. Bununla anlatmak istediği, sosyalizmin proleter bilincin kendiliğinden ifadesi olduğu değildi. Tam tersine, kapitalist ilişkiler temelinde, temel bir güç olarak sosyalizmin proletaryanın kendiliğinden gelişen sınıf mücadelesi içinde ideologlar tarafından gündeme getirildiğini, ideolojinin, bilimsel tarihsel materyalizm kuramı ile özdeş hale geldiğini² sosyalizmin bilimsel kuramı olduğunu vurguluyordu.³ Bu bağlamda, Marksizm-Leninizm proletaryanın uluslararası zaferine giden yolda, işçi sınıfının devrim mücadelesinde ve tabii ki Sovyetler Birliği'nin iç ve bu çalışmanın konusunu ilgilendiren dış politika faaliyetlerinde temel rehber haline geliyordu.

Devrim Rusya topraklarında gerçekleşmişti. Bunun ideolojik/teorik temeli şuydu: Kapitalizm hızla geliyordu ama eşitsiz geliyordu, dolayısıyla eşitsizlik de hızla artıyordu. Kapitalist sistemde kaçınılmaz olarak işletmeler ve sanayiler gibi ülkeler de eşitsiz ve kesintili bir şekilde geliyordu.⁴ Bu durumun Rusya ile ilgili olan kısmını Lenin "Rusya'da Kapitalizmin Gelişmesi" adlı çalışmasında henüz 1899'da ortaya koymuştu.⁵ Kapitalist gelişmenin Batı Avrupa ülkelerine kıyasla geri seviyede olduğu Rusya'da sosyalist devrimin pek ala mümkün olduğunu düşünüyordu. Kapitalist zincirin zayıf halkası Rusya dünya devriminin başlangıç noktası olabilirdi.⁶ Böylelikle Marx'tan farklı olarak sosyalist devrimin gelişmiş bir burjuva sınıfına sahip sanayileşmiş kapitalist devletlerde mümkün olacağı görüşünü revize ederek Marksizme önemli bir katkı yapmış oluyordu.⁷ Nisan 1917'de ise; Rusya'nın devrimci bir süreçten geçtiğini, işçi sınıfının gelişmemiş sınıf bilinci ve örgütlenme zayıflığından dolayı burjuvazinin iktidarı ele geçirdiğini, parlamenter bir cumhuriyet kurma çabasının gerici bir yaklaşım olduğunu, Şubat Devrimi sonrası kurulan Geçici Hükümet'in desteklenmemesini ve iktidarın Sovyetlere verilmesi gerektiğini söyledi.⁸ Nisan Tezleri olarak bilinen fikirleri ve amaçlarıyla devrimci bir irade ortaya koyan Lenin ve Bolşevikler iktidara talip olmuştu. Yaklaşık yedi ay sonra da amaçlarına ulaştılar.

Marksist-Leninist ideolojinin enternasyonalist olması, dünya devriminden sonra bir "dış politika ortamı"nın beklenmemesini ya da tercih edilmemesini beraberinde getiriyordu. Öyle ki, 9 Kasım 1917'de Dışişleri Halk Komiserliği görevini üstlenen Lev Trotskiy, proletaryanın uluslararası dayanışmasına güveniyor, gizli belgeler ile

1 Lenin, V. (2011). *Ne Yapmalı?*, Çev: Arif Berberoğlu, Evrensel Basım Yayın, İstanbul, s. 60.

2 Eagleton, T. (1996). *İdeoloji*, Çev: Muttalıp Özcan, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, s. 134; Lenin, *age*, s. 59.

3 Bu noktada şunu belirtmek gerekir ki, Marx ideoloji kavramına Lenin gibi olumlu bir anlam yüklememişti. Marx'a göre her düşünce toplumsal olarak belirlenmekteydi ama ideoloji kendi belirleyicilerini yadsıyacak biçimde belirlenmiş düşünceydi. Eagleton, *age*, s. 133; Marx, K. & Engels, F. (2013). *Alman İdeolojisi*, Çev: T. Ok & O. Geridonmez, Evrensel Basım Yayın, İstanbul, s. 212, 394, 406-407. Marx, hukuki, siyasi, dini, artistik ya da felsefi biçimleri toplumsal bilinç biçimleri olarak tanımlıyor, "ideolojik şekiller" olarak adlandırıyor ve toplumun iktisadi temeli üzerinde yükselen üstyapıda konumlandırıyordu. Marx, K. (1979). *Ekonomi Politikin Eleştirisine Katkı*, Çev: Sevim Belli, Sol Yayınları, Ankara, s. 26. Atılın'a göre Marx, ideoloji kavramını gençlik ve olgunluk dönemindeki eserlerinde farklı ve çelişkili biçimlerde değil, tutarlı bir iç bütünlük taşıyacak şekilde geliştirmişti. Atılın, G., (2001). "Marx'ta İdeoloji: Kapitalizmin Devrimci Bir Eleştirisinin Olanacağı", *Praksis*, Sayı 4, s. 32. Açıkçası Marx'ın ideoloji kavramına Lenin'den farklı ve olumsuz bir anlam vermesinin bu çalışma açısından bir önemi yoktur. Zira Leninist fikirler Rusya'da devrimin ve Sovyet devletinin ideolojisini oluşturduğuna göre Lenin'in görüşü doğal olarak Sovyetler Birliği dış politikası ve bu çalışmanın konusu için esastır. Zaten belirtildiği üzere Marksizm-Leninizm ideolojisi, Marksizmin Lenin'in fikirleriyle güncellenmesidir/ geliştirilmesidir.

4 Lenin, V. (1969). "İmperializm, Kak Vysshaya Stadiya Kapitalizma", *Polnoye Sobraniye Soçineniy*, Tom 27, Izdatelstvo Politiceskoy Literaturı, Moskva, s. 359.

5 Lenin, V., (1975). *Rusya'da Kapitalizmin Gelişmesi*, Çev: Seyhan Erdoğan, Sol Yayınları, Ankara, s. 512, 516.

6 Lenin, V., (1969). "Yest Li Put K Cpravedlivomy Miry?", *Polnoye Sobraniye Soçineniy*, Tom 32, Izdatelstvo Politiceskoy Literaturı, Moskva, s. 304.

7 Marx, Ekonomi Politikin Eleştirisine Katkı'nın Önsöz'ünde şöyle diyordu: "Gelişmelerinin belli bir aşamasında toplumun maddi üretici güçleri, o zamana kadar içinde hareket ettikleri mevcut üretim ilişkilerine ya da bunların hukuki ifadesinden başka bir şey olmayan mülkiyet ilişkilerine ters düşerler... İçerebildiği bütün üretici güçler gelişmeden önce bir toplumsal oluşum asla yok olmaz; yeni ve daha yüksek üretim ilişkileri, bu ilişkilerin maddi varlık koşulları, eski toplumun bağrında çiçek açmadan asla gelip yerlerini alamazlar." Marx, *age*, s. 25-26.

8 Lenin, V., (1969). "Doklad na Sobranii Bolşevikov", *Polnoye Sobraniye Soçineniy*, Tom 31, Izdatelstvo Politiceskoy Literaturı, Moskva, s. 106-108.

dünya halklarına yönelik birkaç devrimci bildiri yayınladıktan sonra “dükkanı kapatmayı” planlıyordu.⁹ Ama devrim tek ülkeyle sınırlanınca Bolşevikler reel politikayla karşı karşıya kaldılar. Dış politika ortamı bir başka deyişle sosyalist olmayan burjuva devletlerinin hakim olduğu dünya önlerinde duruyordu.

İşte bu çalışma, Sovyet devletinin/Sovyet işçi sınıfının çıkarının (ki buna realist teoriden ödünç alma pahasına “ulusal çıkar” diyebiliriz) enternasyonalist bakışa üstün gelip gelmediği sorusu/konusu üzerine odaklandı. Böylelikle, uluslararası işçi sınıfının çıkarının Sovyet devletinin ulusal çıkarına feda edilip edilmediğini ortaya koymak amaçlandı. Bu bağlamda Sovyet dış politikasının kritik aşamaları/hamleleri olarak nitelendirilebilecek gelişmelerle ilgili şu sorulara cevap arandı:

- Tek ülkede sosyalizm Marksist-Leninist ideolojiye aykırı mı?
- Komintern’in faşizme karşı birleşik cephe kurulması çağrısı/politikası aslında Sovyet dış politika çıkarı mı?
- Nazi-Sovyet Paktı uluslararası işçi sınıfına bir ihanet mi?
- Doğu Avrupa sosyalist devletleri Sovyet güvenlik politikasının bir ürünü mü?

Söz konusu soruları ilgilendiren Sovyet politikaları, dünya devrimi perspektifine ve mücadelesine katkı sağlamaları ya da bu anlayıştan uzaklaşmaları temelinde değerlendirildi, konu tarihsel süreç içerisinde incelendi.

TEK ÜLKEDE SOSYALİZM MARKSİST-LENİNİST İDEOLOJİYE AYKIRI MI?

7 Kasım 1917’de Rusya Sosyal Demokrat İşçi Partisi’nin Bolşevik kanadı Mart ayından beri ülkeyi yöneten Geçici Hükümeti devirdi ve Rusya’da sosyalizmin iktidarını kurdu (Ekim/Bolşevik/Sovyet Devrimi). Kapitalist sistemin zayıf halkasında gerçekleşen devrimin Rusya’yla sınırlı kalmayacağı düşünülüyordu. I. Dünya Savaşı’ndan yenilgiyle çıkan, Avrupa’da en güçlü ve örgütlü işçi sınıfına sahip Almanya’da bir devrim ihtimali çok yüksekti. Alman işçi sınıfının zaferi tüm Avrupa’da işçi sınıfının iktidarına giden yolu açabilirdi. Dünya sosyalizminin çıkarlarının ulusal çıkarlardan daha üstün olduğunu düşünen Lenin,¹⁰ Mart 1919’da Moskova’da kurulan ve resmi dili Almanca olan Komünist Enternasyonal’in (Komintern) asıl merkezinin devrimden sonra Almanya olacağını söylüyordu.¹¹ 6 Kasım 1920’de yaptığı konuşmada ise, zaferin, tüm dünyayı kazandıklarında kalıcı olacağını bildiklerini ve bu sebeple dünya devrimi beklentisiyle işe başladıklarını söyledi.¹² Amaç ve beklenen, enternasyonal bir devrimdi ama olmadı. Birkaç yıl Avrupa’da “komünizm hayaleti” dolaştı, yaşlı kıta devrim dalgasıyla sarsıldı ama burjuva iktidarlar ayakta kalmayı başardı. Avrupa proletaryasının desteğini alamayan Sovyet iktidarı için zor günler başlıyordu. Barış antlaşmasının ağır koşullarına rağmen I. Dünya Savaşı’ndan çekilmeyi başarmıştı ama ülke ekonomisi çökmüş bir vaziyetteydi. Üstelik dışarıdan emperyalist devletlerin müdahalesini de içeren bir iç savaş başlamıştı. Bu şartlarda genç Sovyet devletinin/Rusya Sovyet Federatif Sosyalist Cumhuriyeti’nin (30 Aralık 1922’den itibaren Sovyetler Birliği/SSCB/Sovyetler) ayakta kalması doğal olarak bir başka zorlu mücadeleyi gerektiriyordu.

Lenin’den sonra partinin ve devletin liderliğini üstlenen Stalin, Nisan 1924’te Sverdlov Üniversitesi’nde yaptığı konuşmada ve Aralık 1924’te “Ekim Devrimi ve Rus Komünistlerin Taktiği” başlıklı makalesinde gelişmiş kapitalist ülkelerin olduğu bir dünyada geri kapitalist köylü ülkesi olan Rusya’da sosyalizmin zaferinin mümkün ve olası olduğunu ifade etti.¹³ Ona göre Sovyetler Birliği ile kapitalist devletler arasındaki karşıtlık birçok ülkenin proletaryasının mücadelesiyle sona erebilirdi. Proletarya ile köylülük arasındaki karşıtlık ise tek ülkede kurulacak sosyalizmin gücüyle ortadan kaldırılabilirdi. Marksist-Leninist ideoloji buna cevaz veriyordu.¹⁴ Stalin şöyle diyordu: “Lenin’e göre devrim gücünü her şeyden önce bizzat Rusya’nın işçi ve köylülerinden alır. Trotskiy’e göre

9 Carr, E. H., (2004). *Bolşevik Devrimi*, Cilt 3, Çev: Tuncay Birkan, Metis Yayınları, İstanbul, s. 23, 25; D’encausse, H. C., (2002). *Lenin*, Çev: Ali Cevat Akkoyunlu, Doğan Kitap, İstanbul, s. 301.

10 Lenin, V., (1974). “Doklad o Vneşney Politike na Obyedinennom Zasedanii VTsİK i Moskovskogo Soveta”, *Polnoye Sobraniye Soçineniy*, Tom 36, Izdatelstvo Politiçeskoy Literaturı, Moskva, s. 341-342.

11 Hobsbawm, E., (2011). *Kısa 20. Yüzyıl Aşırılıklar Çağı*, Çev: Yavuz Alogan, 2.Basım, Everest Yayınları, İstanbul, s. 506.

12 Lenin, V., (1970). “Reç na Torjestvennom Zasedanii Plenuma Moskovskogo Soveta Raboçih, Krestyanskih i Krasnoarmeyskih Deputatov, MK RKP(B) i MGSPS, Pochvaşennom 3-ey Godovşçine Oktyabrskoy Revolyutsii”, *Polnoye Sobraniye Soçineniy*, Tom 42, Izdatelstvo Politiçeskoy Literaturı, Moskva, s. 1.

13 Stalin, İ., (1947). *Soçineniya*, Tom 6, Gosudarstvennoye Izdatelstvo Politiçeskoy Literaturı, Moskva, s. 132-135, 370.

14 Stalin, İ., (1952). *Soçineniya*, Tom 7, Gosudarstvennoye Izdatelstvo Politiçeskoy Literaturı, Moskva, s. 110-111.

ise, gerekli güçler ancak proletaryanın dünya devrimi arenasından alınabilir.” Böylece, Trotskiy’in planına göre dünya devrimi gecikecek olursa Sovyet devrimi dünya devrimini beklerken kendi öz çelişkileri içinde bitkisel bir hayat sürdürerek çürüyüp gidecekti.¹⁵

Tek ülkede sosyalizm anlayışı ideolojinin deyim yerindeyse can-ı gönülden benimsediği bir şey olmasa da ideolojiye aykırı bir durum da oluşturmuyordu. Zira, Lenin’in fikirlerinden ya da politikalarından tek ülkede sosyalizm anlayışının öngörülebilir ve ihtimal dahilinde bir uygulama olduğu anlaşılıyordu. Henüz daha devrimden önce Lenin; sosyalizmin önce bir ya da birkaç ülkede zafere ulaşabileceğini, geri kalanların bir süre burjuva veya burjuva öncesi toplum olarak kalacağını öngörüyor, kapitalizmin eşitsiz bir gelişim içinde olduğuna ve dolayısıyla sosyalizmin aynı anda bütün ülkelerde zafere ulaşamayabileceğine vurgu yapıyordu.¹⁶

Sovyet devriminden 1920’lerin ortalarına kadar olan dönemde Avrupa’da kısa süreli sosyalist iktidarları kurulsa da (Finlandiya, Avusturya, Bavyera, Macaristan), Almanya’da iki defa devrimci kalkışma yaşansa da dünya devrimi gerçekleşmedi. 1920’de Kızıl Ordu, Polonya’ya yaptığı savaşı kaybederek önemli bir fırsatı kaçırdı. Üstelik bu dönemde Sovyet ülkesinde emperyalist devletlerin müdahalesini de içeren bir iç savaş yaşandı. Aralık 1920’de yalnız bir sosyalist cumhuriyetin varlığını devam ettirmek için düşmanların kendilerine karşı birleşmelerine ve politikalarına mani olmak gerektiği söyleyen Lenin bir anlamda tek ülkede sosyalizmin mümkün olduğunu savunuyordu.¹⁷

Devrim tek ülkeye hapsolmüştü. Sovyet devleti, burjuva sınıfının iktidarda olduğu devletler tarafından kuşatılmış, uluslararası politikadan tecrit edilmiş bir konumdaydı. Sovyet devletinin ayakta kalma mücadelesi verdiği ve ekonomik sıkıntılar yaşadığı bu zorlu süreçte, yabancı burjuva hükümetlere tavizler vermek, iyi ilişkiler kurmak kaçınılmaz bir hale geldi. Bu politikalar Stalin döneminde resmileşen tek ülkede sosyalizmin fiilen hayata geçmesi anlamına geliyordu. Lenin, diplomatik olarak tanınmayı ve diğer devletlerle ekonomik/ticari ilişkiler kurmayı Sovyet devletinin temel dış politika hedefleri haline getirdi. Ona göre savaştan kaçınmak için barış politikası gütmek ve kapitalist devletlere ödünler vermek gerekiyordu.¹⁸ Kendileriyle savaşabilecek devletlere ödün verildiği takdirde savaştan vazgeçeceklerini, ödünlerin savaşa karşı ekonomik ve politik bir sav (argüman) olduğu öne sürüyordu.¹⁹ Lenin, 21 Aralık 1920’de 8. Kongre’de Sovyet hükümetinin devrimin yayılmasıyla ilgili resmi bir propaganda yapmayacağını bildiriyor, İngiltere’nin doğudaki çıkarlarına dokunma niyetinde olmadıklarını ifade ediyordu.²⁰ Bu bağlamda Lenin, Haziran-Temmuz 1921’de Komintern’in 3. Kongresi’ne sunduğu raporda sanayi malları ve makine-teçhizat ithalatı karşılığında madenleri, ormanları, petrol kuyularını kiraya verdiklerinden söz ediyordu.²¹ Burjuva devletlerle kurulan ekonomik ilişkiler dünya devriminin bir kenarda tutulup Sovyet devletinin güçlendirilmesini gerektiriyordu. Bunun belki de en net örneği Nisan 1922’de Almanya’yla imzalanan Rapallo Antlaşması’ydı.²² Antlaşma, Sovyet devletine ihtiyaç duyduğu diplomatik tanınma ve ticari ilişkileri sağlarken devrim beklentisinin en yüksek olduğu Almanya’da burjuva hükümetine destek manasına geliyordu. Bu durum doğal olarak dünya devrimi mücadelesiyle çelişiyordu. 1920’lerin ortalarından itibaren Avrupalı ülkeler Sovyet devletini çok hevesli olmasa da tanımaya ve bu devletle ticari bağlantılar kurmaya başladılar. SSCB de dış politikasını tarafsızlık ve saldırmazlık üzerine oluşturarak devrim fikrini rafa kaldırdı.

KOMİTERN’İN FAŞİZME KARŞI BİRLEŞİK CEPHE ÇAĞRISI ASLINDA SOVYET DIŞ POLİTİKA ÇIKARI MI?

Faşizme karşı birleşik cephe ya da halk cephesi kararı/politikası Komintern için alışılmadık, yeni bir durum manasına gelmiyordu. Dünya devriminin gündemde olduğu ve Lenin’in de hala aktif olduğu

15 Stalin, J. (1997). *Leninizmin Sorunları*, İnter Yayınları, İstanbul, s. 116.

16 Lenin, V., (1973). “Voeyennaya Programma Proletarskoy Revolyutsii”, *Polnoye Sobraniye Soçineniy*, Tom 30, İzdatelstvo Politiceskoy Literaturi, Moskva, s. 133.

17 Lenin, V., (1970). “Doklad o Kontsessiyah na Fraktsii RKP (B) VII Syezda Sovetov 21 Dekabrya”, *Polnoye Sobraniye Soçineniy*, Tom 42, s. 117.

18 Lenin, V., (1970). “Doklad Vserossiyskogo Tsentralnogo İspolnitelnogo Komiteta i Soveta Narodnih Komissarov o Vneşney i Vnutrenney Politike”, *Polnoye Sobraniye Soçineniy*, Tom 42, s. 133.

19 Lenin, V., (1970). “Sobraniye Aktiva Moskovskoy Organizatsii RKP (B)”, *Polnoye Sobraniye Soçineniy*, Tom 42, s. 76.

20 Lenin, V., (1970). “Doklad o Kontsessiyah na Fraktsii RKP (B) VII Syezda Sovetov 21 Dekabrya”, *Polnoye Sobraniye Soçineniy*, Tom 42, s. 102-103.

21 Lenin, V., (1970). “Tezisi Doklada o Taktike RKP”, *Polnoye Sobraniye Soçineniy*, Tom 44, İzdatelstvo Politiceskoy Literaturi, Moskva, s. 8

22 *Diplomatiçeskiy Slovar*, (1973). Tom 3, R-Ya red. A. Gromiko, İ. Zemskov, V. Hvostov, İzdatelstvo Politiceskoy Literaturi, Moskva, s. 25-26.

1921 yılında başlayan ve yaklaşık iki yıl süren “işçi sınıfının birleşik cephesi” politikası uygulandı.²³ Buna göre işçi sınıfının farklı eğilimleriyle (sosyal demokratlar, anarko-sendikalistler vb.) taktiksel cephe kurulacaktı. Bu politika daha çok “aşağıdan”, daha az “yukarıdan” birliğe dayanıyordu.²⁴ 1920’de Komintern, Sovyetler Birliği Komünist Partisi (SBKP) Politbürosuna bağlandı. Komintern’e üye partiler SBKP’den finansal ve ideolojik destek aldı.²⁵ Deutscher’e göre, Komintern SBKP’nin bir yansımasıydı, SBKP içindeki her türlü gelişme, siyasi değişiklikler SBKP’ye bağlı Komintern üyesi partilerde de görülüyordu.²⁶ Murphy’ye göre ise diğer partiler daha en baştan SBKP’nin liderliğini kabul eder bir pozisyondaydı.²⁷

Faşizme karşı birleşik cephe çağrısının temel sebebi, Almanya’da Adolf Hitler liderliğindeki Nasyonal Sosyalist Alman İşçi Partisi’nin (kısaca Nazi, Naziler ya da Nazi Partisi) Avrupa’da işçi sınıfı ve Sovyetler Birliği’nin güvenliği için ciddi bir tehdit oluşturmasıydı. Nazi Partisi ırkçı bir ideolojiye sahipti ve bunu Yahudi ve komünizm karşıtlığıyla destekliyordu. 1929 Dünya Ekonomik Krizi’yle -I. Dünya Savaşı’ndan sonra bir kez daha yıkıma uğrayan Almanya’da giderek popülerliğini artırdı ve 30 Ocak 1933’te iktidara geldi. Nazi tehdidinin iki boyutu vardı. Birincisi ulusal boyuttu. Nazizm, komünizme düşman bir ideolojydü. Eşitliği değil ırk üstünlüğünü (pek tabii ki Alman ırkının üstünlüğünü) savunuyordu. Dönemin komünist ideolojiye sahip, birden çok ırkı, etnik kimliği ve hatta cumhuriyeti bir araya getirmiş tek devleti Sovyetler Birliği’nin Almanya’dan tehdit algılaması çok doğaldı. Hitler Kavgam (1924) adlı kitabında SSCB’ye olan düşmanlığını açıkça ortaya koyuyordu. Dünya devleti olmayı amaçladıklarını “gözlerini doğuya çevirdiklerini, yeni topraklar olarak Rusya’yı ve ona bağlı komşu ülkeleri düşünebileceklerini” ifade ediyordu.²⁸ “Rusya’yı ezen tehlike” derken hem komünizmi hem de Yahudileri kastediyor ve aynı tehlikenin Almanya’yı da tehdit edeceğini söylüyor, “saf bir burjuvanın komünizm tehlikesini atlatmış olduğu hayaline kapılabileceğini ama Yahudi ırkında içgüdüsel dünyaya hakim olma emelinin olduğunun” altını çiziyordu. Bu çerçevede “Sovyet Rusya’ya karşı açık bir vaziyet alınması gerektiğinden” şüphe duymuyordu.²⁹ Kitapta, Rusya’ya duyduğu nefretin komünizm ve Yahudi karşıtlığından öte bir duygu olduğu izlenimini veren cümlelere rastlamak da mümkündür. Örneğin, I. Dünya Savaşı öncesi Alman hükümetinin eleştirilemeyecek tek davranışı olarak Rusya ile iyi ilişkilere devam etmemiş olmasını gösteriyordu.³⁰ Nazi tehdidinin ikinci boyutu ise bütün insanlığı tehdit eden kolektif bir niteliğe sahipti. Nasyonal Sosyalizm, bilimin nesnel hakikatin belirlenmesindeki rolünü dikkate almıyor, hayatın sıradan insanların anlayamayacağı kadar karmaşık ve öngörülemez olduğunu ileri sürüyordu. Akla inananlar kendilerini aldatıyor ve sahte gerçekliğe kapılıyor. Bir başka deyişle Nasyonal Sosyalizm, aydınlanmacı akli ve nesnel bilimi reddediyordu.³¹ Bu da sosyalist devrim şartlarının olgunlaşmasının beklediği kapitalist bir devletin kazanımlarını ortadan kaldıran bir durumdu. Öyle ki, Komintern Genel Sekreteri Georgiy Dimitrov, Komintern’in 7. Kongresi’nde (2 Ağustos 1935) faşizmi, “finans kapitalin en gerici, en şovenist ve emperyalist öğelerinin açık, terörist diktatörlüğüdür” şeklinde tanımlıyordu.³²

Sovyetler Birliği Nazi Almanya’sına karşı kolektif güvenlik politikası güdüyordu. Barışın korunması ve güçlendirilmesini savunan devletlerle işbirliğine hazır, bu çerçevede Eylül 1934’te Milletler Cemiyeti’ne üye oldu. 25 Temmuz-20 Ağustos 1935’te Moskova’da düzenlenen Komintern’in 7. Kongresi’nde sosyal demokratlara yönelik olumsuz bakış gündemden çıkarıldı,³³ barışın korunması ve demokratik özgürlük için halk cephesi/birleşik cephe kurulması kararı alındı.³⁴ Komünist partileri sosyal demokrat partilerle işbirliği yapmaya,

23 Claudin, F. (1990). *Komintern’den Kominform’a Komünist Enternasyonal’in Bunalımı*, Cilt 1, Çev: Yavuz Alogan, Belge Yayınları, İstanbul, s. 238-239.

24 Turan, M. İ. (2001). *Yıkıntının Tarihi ve Teorisi*, Etki Yayınları, İzmir, s. 87.

25 Sidorov, A. (2008). “Stanovleniye Vneşney Politiki Sovetskoy Rossii. Geniezskaaya Konferentsiya”, *İstoriya Mejdunarodnih Otnoşeniya 1918-1939*, Tsentrpoligraf, Moskva, s. 85.

26 Deutscher, I. (1990). *Stalin* Cilt II, Çev: Selahattin Hilav, Sosyal Yayınlar, İstanbul, s. 152-153.

27 Murphy, J. T. (1996). *Stalin*, Çev: Celal Üster, Bilim ve Sosyalizm Yayınları, Ankara, s. 244. Bu noktada William B. Bland farklı düşünmektedir. Ona göre, Stalin Komintern üzerinde etkili değildi. Özellikle 1928’den sonra yönetici organı olan Siyasal Sekreteryâda yoktu. Komintern’in denetimi, başını Dimitri Manuilski ile Georgi Dimitrov’un çektiği bir gizli revizyonistler grubunun eline geçti. Hatta Komintern’in 7. Kongresi’nde alınan birleşik cephe kararına Stalin kişisel olarak muhalifti. Bland, W. B. (1977). “Stalin: Söylence ve Gerçeklik”, <https://fkbsite.wordpress.com/2016/01/11/stalin-soylence-ve-gerceklik-william-b-bland/>, (ET: 14.03.2019).

28 Hitler, A. (1976). *Kavgam*, Toker Yayınları, İstanbul, s. 602.

29 Hitler, age, s. 609-610.

30 Hitler, age, s. 610.

31 Baradat, L. P. (2012). *Siyasal İdeolojiler, Kökenleri ve Etkileri*, Çev: Abdurrahman Aydın, Siyasal Kitabevi, Ankara, s. 296.

32 *VII Kongress Kommunističeskogo Internatsionala i Borba Protiv Faşizma i Voyni*, (1975). İzdatelstvo Političeskoy Literaturi, Moskva, s. 120.

33 Stalin, Haziran 1924’te partisinin 13. Kongresi’nde faşizmi burjuvazinin ve sosyal demokrasinin kurduğu bir cephe, sosyal demokrasinin ılımlı kanadı olarak tarif ediyordu. Stalin, *age*, 1947, s. 282.

34 Kleymenova, N. (2008). “Mejdunarodniye Otnoşeniya v Yevrope v 1933-1935gg. Krizis Versalskoy Sistem”, *İstoriya Mejdunarodnih Otnoşeniya 1918-1939*, Tsentrpoligraf, Moskva, s. 205.

burjuva hükümetleri desteklemeye çağırıyordu. Komünist partiler devrim mücadelesini bir kenara bırakarak öncelikli sorun ya da tehlike olarak görülen faşizmle mücadele etmeliydiler. Bu dünya devrimi mücadelesinin rafa kaldırılması manasına geliyordu. Kongrede, SSCB'yi savunmak ve düşmanları karşısında zafer kazanmasını sağlamak için işbirliğine katılmak her işçinin, emekçi köylünün, sosyalistin, komünistin, demokratın görevi olarak kabul edildi.³⁵ Komintern'in Sovyet üyelerinden Wilhelm Knorin, Kongre'de komünistlerin barış istediklerini, çünkü barışın SSCB'de sosyalizmin daha ileri gitmesini, onun ekonomik ve politik gücünün artmasını garanti edeceğini söyledi. Ona göre barış korunursa sınıf mücadelesinde uluslararası güçler ilişkisi proletaryanın lehine ve kapitalizmin aleyhine değişecekti.³⁶

Faşizme karşı birleşik cephe kararının alınmasında 2 Mayıs 1935'te SSCB ile Fransa arasında, bir saldırı durumunda karşılıklı yardımı içeren antlaşmanın imzalanmasının da önemli etkisi oldu. SSCB, Fransa hükümetiyle işbirliği içindeyken Fransız Komünist Partisi'nin Fransız hükümetine yönelik eleştirel ya da yıkıcı bir faaliyette bulunması pek de makul olmazdı. Fransız burjuvazisini ürkütmemek gerekiyordu.³⁷ SSCB, Komintern aracılığıyla diğer ülkelerdeki sosyalist harekete liderlik ediyor ve bu ülkelerde faşizmin egemen olmasını istemiyor, işçi sınıfının burjuvaziyle ortak hareket etmesini yeğliyordu. Nazi tehdidini hem ulusal güvenliği hem de kolektif güvenlik açısından ele alıyordu. Tabii bunu, "sosyalist anavatanın güvenliği/çıkartı" boyutuna indirerek yorumlamak da mümkündü. Bu noktada, kolektif güvenliğinin içerisine illaki ulusal güvenliğin de girdiği, Avrupa'nın/Doğu Avrupa'nın güvenliğinin (faşist bir yönetim altında olmamasının) SSCB'nin güvenliği manasına geldiği söylenebilir.

NAZİ-SOVYET PAKTI ULUSLARARASI İŞÇİ SINIFINA BİR İHANET Mİ?

Nazi-Sovyet Paktı 23 Ağustos 1939'da imzalanan bir saldırmazlık paktıdır. Bu paktla Sovyetler Birliği dönemin koşullarına bağlı olarak yaklaşmakta olan savaştan kendisini bir süreliğine korumayı başarmış ve paktın içeriği itibarıyla bir miktar güvenlik alanı da elde etmiştir. SSCB'nin Avrupa'da bir kolektif güvenlik antlaşmaları yapma çabasının sonuç vermemesi, Almanya'nın güçlenmesine ve doğuya doğru yayılması ve Nazi yayılmacılığına karşı 1939 bahar ve yaz aylarında İngiltere ve Fransa'nın SSCB ile ittifak yapma konusuna pek de ciddi yaklaşmamaları neticesinde Sovyetler Nazilerden gelen antlaşma teklifini değerlendirmiştir. Almanya da böylece aynı anda üç devletle birden savaşmak durumunda kalmamıştır.

SSCB; komünizm düşmanı, faşist bir devletle böyle bir antlaşma yaparak şüphesiz kendi çıkarını düşünmüş ve o dönem için muhtemel bir saldırı/savaş tehlikesini bertaraf etmiştir. Bu antlaşma faşizmle mücadele eden diğer ülke komünist partilerini zor durumda bırakmış, deyim yerindeyse ofsayta düşürmüştür. Nazilerin, iktidara geldiği günden itibaren Avrupa'nın ve SSCB'nin güvenliğini tehdit eden bazı saldırgan/yayılmacı faaliyetleri/politikaları şöyle sıralanabilir:³⁸

-Nazi Almanyası; Nisan 1933'te, 1926'da imzalanan Sovyet-Alman tarafsızlık ve saldırmazlık antlaşmasını uzatmadı ve 1922'de Rapallo Antlaşması'yla başlayan dönem böylece sona erdi.

-Ekim 1933'te diğer devletlerle eşit hakka sahip olmadığı gerekçesiyle Cenevre Silahsızlanma Konferansı'ndan çekildi ve Milletler Cemiyeti'nden ayrıldı.

-Henüz daha 1935 yılında, 1919 Versay Antlaşması'na aykırı bir şekilde hava ve deniz gücünü geliştirdi, zorunlu askerlik hizmetini yürürlüğe koydu.

-Hitler, Mayıs 1935'te gerçekleştirilen Fransa-SSCB ittifakına cevap olarak Ren'i işgal ettiğini bildirdi. SSCB'nin Avrupa halklarını böldüğünü öne sürerek batıların SSCB'ye duyduğu güvensizliği kullandı.

35 Claudin, *age*, s. 246-247.

36 Claudin, *age*, s. 247.

37 Öte yandan bu durumla ilgili olarak Yalçın Küçük, birleşik cephe politikasının Fransız Komünist Partisi lideri Maurice Thorez ile Komintern Genel Sekreteri Georgiy Dimitrov'un bir oldu bittisi (fait accompli) olduğunu iddia etmektedir. Küçük, Y. (1991). *Sovyetler Birliği'nde Sosyalizmin Çözülüşü*, Tekin Yayınevi, İstanbul, s. 108. Mayıs 1934'te Pravda'da Dimitrov'un sosyal demokrasinin sosyal faşizm olarak görülmesini ve burjuvazinin ana toplumsal dayanağı olarak değerlendirilmesini doğru bulmayan makalesi yayımlandı. Fakat Claudin, bu makalenin ve birleşik cephe fikrinin Stalin izin vermeden ortaya atılıp tartışılmayacağını söylemektedir. Claudin, *age*, s. 230-231. Kleymenova'ya göre ise Dimitrov 1934'te Moskova'ya gelerek Stalin'i komünistlerle, diğer sol güçler arasındaki taktiksel birliğin kurulması konusunda ikna etmiştir. Kleymenova, *age*, s. 205.

38 Bu konuda ayrıntılı olarak bkz: Bekcan, U. (2016). "Sovyetler Birliği'nin Savaş Öncesi Döneme Bakışı (1933-1939): Nazilerin Avrupa'yı İşgalinin Sorumlusu Kim?" *Uluslararası İlişkiler*, Cilt 13, Sayı 50, s. 101-118.

-İspanya İç Savaşı'nda, halk cephesi hükümetine karşı faşistlerin yanında savaşa girdi.

- 1936 ve 1937'de İtalya ve Japonya'yla birlikte anti-komintern paktı imzaladı.

- 1938'de Avusturya'yı ilhak etti. Aynı yıl Münih Anlaşması'yla (İngiltere, Fransa ve İtalya'nın onayıyla) Çekoslovakya'nın Südetler bölgesini ele geçirdi. Ertesi yıl Çekoslovakya'nın tamamını işgal etti.

Böylece Nazi Almanya'sı antikomünist bir çizgide doğuya doğru yayılırken İngiltere ve Fransa buna göz yumdu ve Almanya'ya ödünler vererek (yatıştırma politikası) barışın sağlanacağını düşündü ya da politikalarını bu düşünceyle meşrulaştırdılar. SSCB ise Nazilerin her saldırgan yayılcı hamlesinde uluslararası kamuoyunu uyardı ve muhtemel bir savaşı önlemeye çalıştı. Kolektif güvenliği sağlamak amacıyla diğer devletlerle işbirliği çabası içinde oldu ama yine de bu durum Batılı ülkelerin Sovyetler Birliği'ne mesafeli politikalarında bir değişikliğe neden olmadı.

Nisan 1939'dan itibaren SSCB, İngiltere ve Fransa arasında Nazi Almanya'sına karşı ittifak kurma girişimleri başladı.³⁹ Baltık ülkeleri ve Finlandiya için toprak güvencesi vermekten kaçınan İngiltere ve Fransa'nın, SSCB'den diplomatik ilişkisinin bulunmadığı Hollanda ve İsviçre için aynı güvenceyi istemesi pek makul değildi.⁴⁰ Polonya'nın işbirliğine karşı çıkması ve muhtemel bir saldırıya uğradığında SSCB'nin yardımını istememesi ve bu konuyla ilgili İngiltere ve Fransa'nın net bir tutum takınmaması görüşmelerin olumlu bir şekilde sonuçlanmasını engelleyen önemli bir unsurdur.⁴¹ O dönemde İngiliz basınında (Daily Telegraph ve News Chronicle gazetelerinde) yayımlanan bir haberde, Eylül ayına kadar İngiliz ve Fransız hükümetlerinin Almanya'ya 1 milyar sterlin kredi ve Afrika kolonilerinin müşterek paylaşımını içeren bazı önerilerde bulunacakları yazılıydı. Bu haber, İngiltere Başbakanı Chamberlain ve Fransa Başbakanı Daladier'in ikili oynadığı izlenimi veriyordu.⁴² İngiliz ve Fransız askeri heyetlerinin uçak yerine iki haftalık gemi ve tren yolculuğu sonrası Moskova'ya gelmeleri ve imza yetkilerinin bulunmaması, Sovyet tarafı ortak askeri hareket planıyla görüşmeye gelirken, karşı tarafın hazırlıksız olması SSCB'nin ittifak konusunda umudunu yitirmesine neden oldu.⁴³ Müzakereler çıkmaz girince Sovyetler Birliği, Almanya'dan gelen teklife olumlu cevap verdi ve saldırmazlık paktını imzaladı. Nazilere karşı hep hoşgörülü bir politika izleyen ve kendileriyle ittifak yapmakta tereddüt eden bu iki ülkeye güvenmedi. İngiltere'nin 1938'de Münih Anlaşması'ndan hemen sonra, Fransa'nın da aynı yılın Aralık ayında Almanya ile bir saldırmazlık deklarasyonu imzalaması bu güvensizliği destekledi. Anna Strong'un dediği gibi 1938'de Münih'te Çekoslovakya'yı tehdit ederek Hitler karşısında boyun eğdiren İngiltere ve Fransa aynı şeyi ittifakın gerçekleşmesinde önemli bir engel oluşturan Polonya'ya yapmamıştı.⁴⁴ Bütün bu gelişmeler, SSCB'de; İngiltere ve Fransa'nın bir Nazi-Sovyet Savaşı arzuladığı izlenimi/hissi bırakmıştı.

Bu pakt hiç kuşkusuz Sovyetler Birliği'nin sosyalist anavatanın çıkarları doğrultusunda imzalandı. Henri Lefebvre'nin dediği gibi pakt SSCB'ye zaman kazandırsa da faşizmle mücadelede komünist partilerin büyük güç kaybetmelerine neden oldu.⁴⁵ Yaklaşık iki yıl süren ve komünist partileri zayıf düşüren bu durum Nazilerin SSCB'ye saldırısıyla son buldu. Sovyetler Birliği'nin varlığı ve çıkarları, savaşın kapıya dayandığı bu kritik dönemde diğer ülkelerin işçi sınıfı ve pek tabii komünist partiler için de önemliydi. Yıkımı uluslararası işçi sınıfı için de yıkım olabilirdi. Faşizme karşı savaşın 1945'te başarıya ulaşması şüphesiz sadece SSCB'nin değil komünist partilerin de gücünü, etkisini ve saygınlığını artırdı.

39 Halbuki İngiliz ve Fransız kamuoyunda SSCB ile ittifak yapılmasını savunan politikacılar vardı. Bunların başında Muhafazakar Parti lideri Winston Churchill, eski başbakan Lloyd George, Fransa eski hava bakanı Pierre Cot geliyordu. Nisan 1939'da Gallup Enstitüsü'nün yaptığı kamuoyu yoklamasına göre İngilizlerin % 92'si Sovyetler'le bir ittifak yapılmasından yanaydı. Strong, A. L. (1988). *Stalin Dönemi*, Çev: Alaattin Bilgi, Onur Yayınları, Ankara, s. 112-113.

40 Jdanov, A. (1939). "Angliyskoye i Frantsuzskoye Pravitelstva Ne Hotyat Ravnogo Dogovora s SSSR", <http://doc20vek.ru/node/585>, (ET: 14.03.2019).

41 Sidorov, A. (2008). "Predvoennyi Politicheskiy Krizis 1939g. Naçalo Vtoroy Mirovoy Voynı", İstoriya Mejdunarodnih Otnoşeniy 1918-1939, Tsentrpoligraf, Moskva, s. 271-272.

42 Pankratova, A. & Potemkin, V. (1945). "SSSR-Deystvitelnyy Faktor Mira 1939 g." İstoriya Diplomatii, red. Vladimir Potemkin, Tom 3, Gosudarstvennoye İzdatelstvo Politicheskoy Literaturı, Moskva-Leningrad, s. 688; Söz konusu haberin 22 Temmuz 1939 tarihli The Mail gazetesindeki yansıması için bkz: "To Appease Hitler; Unofficial Scheme", <http://trove.nla.gov.au/ndp/del/article/55914558>, (ET: 14.03.2019).

43 Myagkov, M. (2006). "Ot Myuhenskogo Soglaşeniya Do Sovetsko-Germanskogo Dogovora Ot 23 Avgusta 1939 g.: Predistoriya Voprosa", *Mejdunarodniy Krizis 1939-1941 gg.: Ot Sovetsko-Germanskıh Dogovorov 1939 Goda Do Hapadeniya Germanii Na SSSR*, (red.) N. Yegorova, A. Zagorskiy et al., İzdatelstvo Prava Çeloveka, Moskva, s. 55-56; Sipols, V. (1979). *Diplomatiçeskaya Borba Nakanune Vtoroy Mirovoy Voynı*, Mejdunarodniye Otnoşeniya, Moskva, s. 263; Ovsyanıy, İ. (1971). *Tayna, V Kotoroy Voyna Rojdasal*, Politizdat, Moskva, s. 276-277.

44 Strong age, s. 115.

45 Lefebvre, H. (1995). *Yaşama Söyleşi*, Çev: Emirhan Oğuz, Belge Yayınları, İstanbul, s. 36.

DOĞU AVRUPA SOSYALİST DEVLETLERİ SOVYET GÜVENLİK POLİTİKASININ BİR ÜRÜNÜ MÜ?

Büyük Anavatan Savaşı olarak adlandırılan Sovyetler Birliği'nin II. Dünya Savaşı Haziran 1941'de Nazi Almanya'sının saldırısıyla başladı, Mayıs 1945'te yenilgisiyle sona erdi. SSCB, faşizme karşı büyük bir zafer elde ederken sadece kendi yurdunu Nazilerden temizlemedi, Romanya, Polonya, Bulgaristan, Macaristan ve Çekoslovakya'yı da işgalden kurtardı. Berlin de dahil olmak üzere Almanya'nın doğusunda hakimiyet sağladı. Savaşın önce ittifaka varılmayan ülkelerden Fransa, Haziran 1940'ta Nazilere teslim oldu. İngiltere ve sonradan savaşa giren Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ile SSCB 1941 Yaz'ında Nazi Almanya'sına karşı ittifak yaptılar. Ne var ki, savaştan sonra, ideolojik temele dayanan, Avrupa üzerinde nüfuz elde etme mücadelesi başladı. Savaşın Avrupa'daki galipleri (ABD, SSCB, İngiltere ve Fransa) bir yandan yeni kurulan Birleşmiş Milletler (BM) çerçevesinde yeni bir dünya düzeninin temelini atarken diğer yandan ABD ile SSCB kapitalizmle sosyalizm arasında uzlaşmaz karşıtlıktan kaynaklanan bir mücadele/çatışma içine girdiler. Soğuk Savaş olarak bilinen bu dönemde iki taraf da birbirlerinin ekonomik sisteminden ve bunu hakim oldukları coğrafyada uygulama niyetinden rahatsızdı.

1945'ten 1949'a yukarıda belirtilen Doğu Avrupa ülkelerinde önce ulusal koalisyon hükümetleri kuruldu. Sonra bu hükümetlerden komünist olmayan unsurlar tasfiye edildi. Ardından da Sovyet çizgisine uzak duran komünistler görevi bırakmak durumunda kaldılar ve böylece halk demokrasileri adı verilen sosyalist devletler ortaya çıktı. Kuşkusuz bu süreçte, SSCB'nin inisiyatif, desteği ve etkisi tartışılmazdı. Devrim, batıya doğru yayılmıştı, SSCB artık tek sosyalist ülke değildi.

Bu noktada şu soruyu sormak gerekir: SSCB'nin artık tek sosyalist ülke olmaması, tek ülkede sosyalizm anlayışından vazgeçtiği manasına gelir mi, ya da daha doğru ve açık ifade edilirse, söz konusu yeni sosyalist ülkelere dünya devrimi perspektifinin bir ürünü olarak yaklaşmak doğru mu? Öncelikle şunu belirtmek gerekir ki, bu ülkelerde faşizmin yenilgiye uğratılmasında da önemli bir rol oynayan yerel sol, sosyalist bir yükseliş vardı. Bu yükselişin tek başına işçi sınıfını iktidara getirecek gücü var mıydı, tartışılır. Ayrıca bizzat işçi sınıfının –her ne kadar bu ülkelerde komünist partilerin üye sayıları epey artsa da- devrim için etkili ve güçlü olduğunu söylemek çok da kolay değildi. Yani iç şartların pek olgunlaşmadığı işçi sınıfının da pek güçlü olmadığı bu ülkelerde iktidara gelen sosyalist yönetimlerin dünya devrimi amacına hizmet ettiğini söylemek zor. Yine de enternasyonalist perspektife bir fikir ve ilham verdiği kaydını düşmek gerekir. İkinci olarak, bu savaş tarihin belki de en kanlı, en yıkıcı savaşıydı. Sovyet devleti 27 milyona yakın insanını kaybetmişti. Savaşın hemen ardından SSCB ve tabii ki Sovyet halkı için birincil konu bir daha böyle bir saldırıya/savaşa maruz kalmamak ve bunun için gerekli tedbirleri almaktı. Bunların başında da doğal olarak Sovyet anavatanının güvenliğini ilgilendiren tedbirler geliyordu. Eğer Avrupa'nın doğusunda, batı sınırlarında dost devletler olursa o zaman SSCB kendini daha güvenli hissedecekti. Dolayısıyla bu devletlerin kapitalist ve ABD etkisinde devletler olmaması gerekiyordu.

Sovyetler'in Doğu Avrupa'da öncelikli hedefi güvenlikti. Doğu Avrupa'yı, Rusya'yı işgal yolu olmaktan çıkarıp bir güvenlik çemberine sokmak istiyordu. Bunun en etkin yolu Hitler'le birleşen faşist unsurların yani büyük toprak ağalarının nüfuzunu kırmaktı.⁴⁶ Bu ayrıcalıklı aristokrat sınıfın sahip olduğu topraklara devlet el koydu. Şüphesiz bu girişimin sadece SSCB'nin güvenliğine değil, Doğu Avrupa halklarının özgürleşmesine de katkı sağlayan ilerici bir özelliği vardı. Bunun dışında, büyük endüstri ve bankalar devletleştirildi. Doğu Avrupa son iki yüz yıldan beri Batı'nın ekonomik sömürgesiydi ve bu bölgenin geri kalmasına neden olmuştu. 1945'ten sonra Doğu Avrupa'nın Batı ile bu ilişkisi sona erdi, endüstrileşme programı içinde Sovyet ticaretine bağlandı.⁴⁷

Ekim 1944'te İngiltere Başbakanı Churchill ile Stalin arasında varılan Yüzdeler Anlaşması'nda; ABD, İngiltere ve SSCB liderlerinin katıldığı 1945 yılının Şubat ve Temmuz-Ağustos aylarında düzenlenen Yalta ve Potsdam konferanslarında Doğu Avrupa genel olarak Sovyet etki alanı içinde kabul edilmişti.⁴⁸ Yine de Sovyetler zaferin ilk yıllarında Doğu Avrupa'yı gevşek bir şekilde idare diyordu. Kendi ekonomik sorunlarının yanında bir de Doğu Avrupa'nın ekonomik sorunlarını yüklenmek istemiyordu. Lenin'in Yeni Ekonomi Politikası (NEP) döneminde yaptığı gibi sosyalizmin bir süreliğine ertelenmesinde sakınca yoktu.⁴⁹ Stalin, ABD'nin Truman Doktrini ve Marshall

46 Ataöv, T. (1968). "Doğu Avrupa'nın Sosyalistleşmesinden Truman Doktrinine Kadar Soğuk Harp", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 23, Sayı 2, s. 196.

47 Ataöv, *age*, s. 196.

48 Turan, *age*, s. 142.

49 Strong, *age*, s. 160.

olmadı.⁵⁰ Bu doktrini ve planı Avrupa'yı ekonomik ve siyasi olarak boyun eğdirme çabası olarak gördü.⁵¹ ABD'nin planları, SSCB'yi çevreleyen bir blok oluşturuyordu. Buna cevap, Doğu Avrupa'da sert ideoloji ve parti disiplininin hakim kılınması şeklinde oldu. Ekim 1947'de komünist partiler arasında (SSCB, Polonya, Romanya, Macaristan, Çekoslovakya, Bulgaristan, Yugoslavya, İtalya, Fransa) eşgüdüm ve işbirliği sağlamak amacıyla Komünist Enformasyon Bürosu (Kominform) kuruldu ve komünist partiler katı bir şekilde Kremlin politikalarını uygulamaya başladılar.⁵² Böylece Stalin, ortak ideolojiyi kullanarak kendi ülkesi için bir "güvenlik tamponu" oluşturdu.⁵³ Amacı dünya devrimi gerçekleştirmek değildi. Örneğin devrim mücadelesi veren Çin Komünist Partisi bu oluşuma davet edilmemişti. Sovyetler Birliği yapılan anlaşmalara sadık, etki alanına uygun bir politika izledi. Yunanistan, Yüzdeler Anlaşması uyarınca İngiltere'nin etki alanındaydı ve bu sebeple Stalin, Yunan İç Savaşı'nda sosyalist güçlere destek olmadı. Ona göre bu durum, İngilizlerin, Sovyetler'in Doğu Avrupa'daki hakimiyetini tartışmaya açmasına neden olabilirdi. İngilizlere karşı "aptalca bir hata" yapmak istemediğinden Yunanistan'a duyarsız kaldı.⁵⁴ Bunun dışında SSCB, Mayıs 1946'da İran'dan da çekildi. 1939-40 savaşından elde ettikleri tecrübeyle Finlandiya'nın muhtemel bir sovyetizasyonunun çok kanlı olabileceğini düşünerek böyle bir girişimde bulunmadı.⁵⁵ Sovyet devleti, dönemin Sovyet Dışişleri Bakanı Vyacheslav Molotov'un da dediği gibi Soğuk Savaş'a girilen dönemde elde ettiği nüfuz alanlarından memnundu, Sovyet devleti güçlenmişti.⁵⁶

Sovyetler Birliği, II. Dünya Savaşı öncesinde uluslararası sistemde deyim yerindeyse "istenmeyen devlet" pozisyonundayken Soğuk Savaş döneminde sosyalist Doğu Bloku'nun lideri olarak kapitalist Batı Bloku'nun başını çeken ABD ile birlikte artık uluslararası sistemin denetleyicisi/düzenleyicisi konumuna gelmişti.

SONUÇ

Sovyetler Birliği için iç politikada Lenin'in belirttiği burjuva sınıfının ideolojisi-işçi sınıfının sosyalist ideolojisi ayrımı temelinde proleter sınıfın mücadelesinin ideolojisini (Marksizm-Leninizm) hayata geçirmek görece daha kolaydı ama bunu dış politikada referans almak son derece zordu. Zira, iç politikaya doğal olarak hakim bir Sovyetler Birliği'nin karşısında dış politikada çok sayıda ve üstelik Sovyetler'e rakip/düşman devlet vardı. Böyle bir dış politik ortamda, yukarıda belirtilen soruların cevabını oluşturan veriler ışığında şunu rahatlıkla söylemek mümkündür: Stalin döneminde Sovyetler Birliği'nin çıkarları uluslararası işçi sınıfının çıkarlarından yani dünya devriminden üstün tutulmuştur. Bu dönemde uluslararası politik ortamdaki gelişmeler (nesnellik) böyle bir politikanın uygulanmasına neden olmuştur ya da bunun uygulanmasını kolaylaştırmıştır. Bu noktada hem bir mecburiyetten hem de bir tercihten söz edebiliriz.

Peki bu durum, Marksist-Leninist ideolojiden sapıldığı manasına gelir mi?

Bir kere, eşitsiz gelişme yasası Ekim Devrimi'nin temelidir ve tek ülkede sosyalizm de aynı yasa çerçevesinde öngörülmesi gereken bir şeydir. İkincisi tek ülkede sosyalizm döneminde Sovyetler Birliği Komünist Partisi ile diğer ülke komünist partileri arasında bir başka deyişle Sovyet işçileriyle diğer ülke işçilerinin arasında amaç ve mücadele açısından bir farklılık olması doğaldır. Bir taraf sosyalizmin inşasına girişip kazanımlarını koruma derdindeyken diğer taraflar devrim arayışı/mücadelesi içindeydiler. Sovyet devleti bu partilerin bulunduğu ülkelerin hükümetleriyle siyasi, ekonomik ilişkilere sahipti/sahip olmak durumundaydı. Diplomasi alanında da burjuva hükümetleri muhatap alıp dönemin uluslararası sorunlarına (faşizm ve II. Dünya Savaşı sonrası yeni düzenin kurulması) çözüm bulma gayretindeydi. Üçüncüsü, dünya devrimi SSCB'nin tekelinde ya da kontrolünde değildir. Devrim en başta her ülkenin işçi sınıfının inisiyatifindedir. Her şeyden önce söz konusu ülkede şartların olgunlaşmasına ve işçi sınıfının iradesine ihtiyaç duyar, Sovyet desteğine ya da müdahalesine değil. 1923'te

50 Örneğin Almanya konusunda da, SSCB'nin asıl tercihi, "Finlandiyalaştırılmış", bloksuz bir Almanya idi. Ancak ABD Başkanı Truman'ın, zengin endüstriyel temeliyle Federal Almanya'yı Avrupa'nın ekonomik yeniden inşasına katkıda bulunacak bir anti-komünist kale olarak devletleştirmek istemesi sonucu buna karşı önlem olarak 1949'da Demokratik Almanya Cumhuriyeti kuruldu. Gunther Minnerup, "GDR: The Frozen Revolution", *New Left Review*, Sayı 13, Mart-Nisan 1982, s. 7'den Bora, T. (1989). "Rudolf Bahro: Kızıl, Yeşil ve Uçuk Yeşil", *Rudolf Bahro, Nasıl Sosyalizm? Hangi Yeşil? Ne İçin Sanayi?*, der. Tanıl Bora, Ayrintı Yayınları, İstanbul, s. 9.

51 Zubok V. & Pleshkov, C. (1996). *Inside the Kremlin's Cold War: From Stalin to Khrushchev*, Harvard University Press, Massachusetts, s. 130.

52 Zubok, V. (2007). *(A Failed Empire) The Soviet Union in the Cold War from Stalin to Gorbachev*, The University of North Carolina Press, Chapel Hill, s. 73.

53 Zubok & Pleshkov, *age*, s. 131.

54 Zubok & Pleshkov, *age*, s. 126; Zubok, *age*, s. 21.

55 Zubok & Pleshkov, *age*, s. 118.

56 Çuyev, F. (1991). *Sto Sorok Besed s Molotovim*, Terra, Moskva, s. 40-41.

sönümlenen Alman devriminden sonra Avrupa genelinde ciddi bir devrimci dalgadan söz etmek güçtür. 1930'ların ortalarında Fransa'da ve İspanya'da ve II. Dünya Savaşı'ndan sonra yine Fransa ve İtalya'da yükselen işçi hareketlerinin başarısız olmasından evvela söz konusu ülkelerin işçi sınıfları sorumludur. Yeterince destek olmadığı ya da hareketi frenlediği gerekçesiyle başarısızlıktan SSCB'yi sorumlu tutmak pek de makul değildir.⁵⁷ Örneğin, 1949 Çin Devrimi SSCB desteği olmadan başarıya ulaşmıştır. Her kalkışma ya da devrimci dalga devrimle sonuçlanmayabilir ya da devrim gerçekleşse de ayakta kalamayabilir. 1917'den sonraki birkaç yıl içerisinde Avrupa'da bunun örnekleri görülmüştür. SSCB bu noktada/kritik noktalarda konjonktürel durumun tahlilini yapıp bir tercihte bulunmuş ve sosyalist kazanımları açısından risk almayı uygun görmemiştir. Bununla birlikte, II. Dünya Savaşı sonrası Doğu Avrupa'da kurulan sosyalist devletler, SSCB'nin dünya devrimini gerçekleştirme güdüsünden ziyade işgale uğramış ve büyük kayıplar vermiş bir ülkenin güvenlik kaygısının bir ürünüdür. Dördüncüsü, Marksist-Leninist ideoloji somut durumun somut tahlili ilkesine dayanır. Lenin Nisan 1917'de; Marksizmin sınıfların karşılıklı ilişkisinin ve her tarihsel anın somut özelliklerinin tam ve objektif olarak tahlilini istediğini söylemişti.⁵⁸ Ona göre ezbere öğrenilmiş formüllerin yerine yeni, canlı gerçekliğin özelliklerini tahlil etmek,⁵⁹ yaşamın tüm karmaşıklığını yaklaşık olarak içeren dönün teorilerine sarılmamak gerekiyordu. Lenin, Goethe'nin Faust adlı eserinden alıntı yaparak şöyle diyordu: "bütün teoriler, dostum gridir, yaşamın altın ağacı ise yeşil."⁶⁰

Bu bağlamda Stalin dönemi Sovyet dış politikasını somut durumun teorisini ortaya koyan bir bakış açısıyla değerlendirmek hiç de akla uzak bir yaklaşım değildir. Stalin dönemi, emperyalist devletler tarafından kuşatılan SSCB'de sosyalizmin inşa edildiği dönemdir. Bu süreçte içerde gerçekleştirilen büyük dönüşüm dışarda daha az riskli bir politikayı zorunlu hale getirmiştir. Bu politika SSCB'nin sanayileşmesine ve kalkınmasına zemin hazırlamış, elde edilen birikim neticesinde/sayesinde faşizm 1945'te yenilgiye uğratılmış ve sonrasında SSCB dünyanın en güçlü iki devletinden biri olmuştur.

57 Devrim için harekete geçme konusunda Lenin de Stalin de çok titizdi. Temmuz 1917'de yarım milyon silahlı asker, denizci ve işçi Petrograd sokaklarına döküldü. Yiğınlar, kendilerini hazırlamış olan partiden önderlik istiyorlardı ama Lenin'in liderliğinde toplanan Bolşevikler, ayaklanmayı önleme kararı aldılar. Zira hala Moskova ve Petrograd Sovyetlerinde çoğunluğa sahip olmadıklarını, köylülerin Sosyalist-Devrimcilerle Menşeviklerin etkisi altında olduklarını biliyorlardı. Murphy, *age*, s. 125. Bu olay, Lenin'in ve yiğınları ayaklanmadan vazgeçirmekle görevlendirilen Stalin'in devrim için harekete geçme konusundaki titizliğini göstermesi açısından son derece önemlidir.

58 Lenin, V. (1969). "Otsenka Momenta", *Polnoye Sobraniye Soçineniy*, Tom 31, s. 132.

59 Lenin, *age*, s. 133.

60 Lenin, *age*, s. 134.

KAYNAKÇA

Resmi Yayınlar

Kitap

Diplomatiçeskiy Slovar, (1973). Tom 3, R-Ya red. A. Gromiko, İ. Zemskov, V. Hvostov, İzdatelstvo Politіçeskoй Literaturı, Moskva.

Ovsyaniy, İ. (1971) *Tayna, V Kotoroy Voyna Rojdas*, Politizdat, Moskva.

Sipols, V. (1979). *Diplomatiçeskaya Borba Nakanune Vtoroy Mirovoy Voynı*, Mejdunarodniye Otnoşeniya, Moskva.

Stalin, İ. (1947). *Soçineniya*, Tom 6, Gosudarstvennoye İzdatelstvo Politіçeskoй Literaturı, Moskva.

Stalin, İ. (1952). *Soçineniya*, Tom 7, Gosudarstvennoye İzdatelstvo Politіçeskoй Literaturı, Moskva.

VII Kongress Kommunistiçeskogo Internatsionala i Borba Protiv Faşizma i Voynı, (1975). İzdatelstvo Politіçeskoй Literaturı, Moskva.

Kitap bölümü

Lenin, V. (1970). "Doklad o Kontsessiyah na Fraktsii RKP (B) VII Syezda Sovetov 21 Dekabrya", *Polnoye Sobraniye Soçineniy*, Tom 42, İzdatelstvo Politіçeskoй Literaturı, Moskva, ss. 91-117.

Lenin, V. (1974). "Doklad o Vneşney Politike na Obyedinennom Zasedanii VTsİK i Moskovskogo Soveta", *Polnoye Sobraniye Soçineniy*, Tom 36, İzdatelstvo Politіçeskoй Literaturı, Moskva, ss. 327-345.

Lenin, V. (1969). "Doklad na Sobranii Bolşevikov", *Polnoye Sobraniye Soçineniy*, Tom 31, İzdatelstvo Politіçeskoй Literaturı, Moskva, ss. 103-112.

Lenin, V. (1970). "Doklad Vserossiyskogo Tsentralnogo İspolnitelnogo Komiteta i Soveta Narodnih Komissarov o Vneşney i Vnutrenney Politike", *Polnoye Sobraniye Soçineniy*, Tom 42, İzdatelstvo Politіçeskoй Literaturı, Moskva, ss. 128-161.

Lenin, V. (1969). "Imperializm, Kak Vysshaya Stadiya Kapitalizma", *Polnoye Sobraniye Soçineniy*, Tom 27, İzdatelstvo Politіçeskoй Literaturı, Moskva, ss. 299-426.

Lenin, V. (1969). "Otsenka Momenta", *Polnoye Sobraniye Soçineniy*, Tom 31, İzdatelstvo Politіçeskoй Literaturı, Moskva, ss. 132-144.

Lenin, V. (1970). "Reç na Torjestvennom Zasedanii Plenuma Moskovskogo Soveta Raboçih, Krestyanskih i Krasnoarmeyskih Deputatov, MK RKP(B) i MGSPS, Pocvyaşennom 3-ey Godovşçine Oktyabrskoy Revolyutsii", *Polnoye Sobraniye Soçineniy*, Tom 42, İzdatelstvo Politіçeskoй Literaturı, Moskva, ss. 1-6.

Lenin, V. (1970). "Sobraniye Aktiva Moskovskoy Organizatsii RKP (B)", *Polnoye Sobraniye Soçineniy*, Tom 42, İzdatelstvo Politіçeskoй Literaturı, Moskva, ss. 55-78.

Lenin, V. (1970). "Tezisi Doklada o Taktike RKP", *Polnoye Sobraniye Soçineniy*, Tom 44, İzdatelstvo Politіçeskoй Literaturı, Moskva, ss. 3-12.

Lenin, V. (1973). "Voeyennaya Programma Proletarskoй Revolyutsii", *Polnoye Sobraniye Soçineniy*, Tom 30, İzdatelstvo Politіçeskoй Literaturı, Moskva, ss. 131-143.

Lenin, V. (1969). "Yest Li Put K Cpravedlivomy Miry?", *Polnoye Sobraniye Soçineniy*, Tom 32, İzdatelstvo Politіçeskoй Literaturı, Moskva, ss. 304-305.

Pankratova, A. & Potemkin, V. (1945). "SSSR-Deystvitelnyy Faktor Mira 1939 g." İstoriya Diplomatii, red. Vladimir Potemkin, Tom 3, Gosudarstvennoye İzdatelstvo Politіçeskoй Literaturı, Moskva-Leningrad, ss. 671-700.

Diğer Yayınlar

Kitap

Baradat, L. P. (2012). *Siyasal İdeolojiler, Kökenleri ve Etkileri*, Çev: Abdurrahman Aydın, Siyasal Kitabevi, Ankara.

Çuyev, F. (1991). *Sto Sorok Besed s Molotovim*, Terra, Moskva.

Carr, E. H. (2004). *Bolşevik Devrimi*, Cilt 3, Çev: Tuncay Birkan, Metis Yayınları, İstanbul.

Claudin, F. (1990). *Komintern'den Kominform'a Komünist Enternasyonal'in Bunalımı*, Cilt 1, Çev: Yavuz Alogan, Belge Yayınları, İstanbul.

- D'encausse, H. C. (2002). *Lenin*, Çev: Ali Cevat Akkoyunlu, Doğan Kitap, İstanbul.
- Deutscher, I. (1990). *Stalin* Cilt II, Çev: Selahattin Hilav, Sosyal Yayınlar, İstanbul.
- Eagleton, T. (1996). *İdeoloji*, Çev: Muttalip Özcan, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Hitler, A. (1976). *Kavgam*, Toker Yayınları, İstanbul.
- Hobsbawm, E. (2011). *Kısa 20. Yüzyıl Aşırılıklar Çağı*, Çev: Yavuz Aloğan, 2. Basım, Everest Yayınları, İstanbul.
- Küçük, Y. (1991). *Sovyetler Birliği'nde Sosyalizmin Çözülüşü*, Tekin Yayınevi, İstanbul.
- Lefebvre, H. (1995). *Yaşamla Söyleşi*, Çev: Emirhan Oğuz, Belge Yayınları, İstanbul.
- Lenin, V. (2011). *Ne Yapmalı?*, Çev: Arif Berberoğlu, Evrensel Basım Yayın, İstanbul.
- Lenin, V. (1975). *Rusya'da Kapitalizmin Gelişmesi*, Çev: Seyhan Erdoğan, Sol Yayınları, Ankara.
- Marx, K. (1979). *Ekonomi Politikin Eleştirisine Katkı*, Çev: Sevim Belli, Sol Yayınları, Ankara.
- Marx, K. & Engels, F. (2013). *Alman İdeolojisi*, Çev: T. Ok & O. Geridönmez, Evrensel Basım Yayın, İstanbul.
- Murphy, J. T. (1996). *Stalin*, Çev: Celal Üster, Bilim ve Sosyalizm Yayınları, Ankara.
- Stalin, J. V. (1997). *Leninizmin Sorunları*, İnter Yayınları, İstanbul.
- Strong, A. L. (1988). *Stalin Dönemi*, Çev: Alaattin Bilgi, Onur Yayınları, Ankara.
- Turan, M. İ. (2001). *Yıkıntının Tarihi ve Teorisi*, Etki Yayınları, İzmir.
- Zubok, V. (2007). *(A Failed Empire) The Soviet Union in the Cold War from Stalin to Gorbachev*, The University of North Carolina Press, Chapel Hill.
- Zubok, V. & Pleshkov, C. (1996). *Inside the Kremlin's Cold War: From Stalin to Khrushchev*, Harvard University Press, Massachusetts.

Kitap bölümü

- Bora, T. (1989). "Rudolf Bahro: Kızıl, Yeşil ve Uçuk Yeşil", *Rudolf Bahro, Nasıl Sosyalizm? Hangi Yeşil? Ne İçin Sanayi?*, der. Tanıl Bora, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, ss. 7-53.
- Klyemenova, N. (2008). "Mejdunarodniye Otnoşeniya v Yevrope v 1933-1935gg. Krizis Versalskoy Sistemi", *İstoriya Mejdunarodnih Otnoşeniy 1918-1939*, Tsentrpoligraf, Moskva, ss. 175-206.
- Myagkov, M. (2006). "Ot Myuhenskogo Soglaşeniya Do Sovetsko-Germanskogo Dogovora Ot 23 Avgusta 1939 g.: Predistoriya Voprosa", *Mejdunarodniy Krizis 1939-1941 gg.: Ot Sovetsko-Germanskikh Dogovorov 1939 Goda Do Hapadeniya Germanii Na SSSR*, (red.) N. Yegorova, A. Zagorskiy et al., İzdatelstvo Prava Çeloveka, Moskva, ss. 47-60.
- Sidorov, A. (2008). "Predvoeyenniy Politiceskiy Krizis 1939g. Naçalo Vtoroy Mirovoy Voynı", *İstoriya Mejdunarodnih Otnoşeniy 1918-1939*, Tsentrpoligraf, Moskva, ss. 266-298.
- Sidorov, A. (2008). "Stanovleniye Vneşney Politiki Sovetskoy Rossii. Genuezskaya Konferentsiya", *İstoriya Mejdunarodnih Otnoşeniy 1918-1939*, Tsentrpoligraf, Moskva, ss. 83-122.

Makale

- Ataöv, T. (1968). "Doğu Avrupa'nın Sosyalistleşmesinden Truman Doktrinine Kadar Soğuk Harp", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 23, Sayı 2, ss. 189-222.
- Atılğan, G. (2001). "Marx'ta İdeoloji: Kapitalizmin Devrimci Bir Eleştirisinin Olanağı", *Praksis*, Sayı 4, ss. 11-34.
- Bekcan, U. (2016). "Sovyetler Birliği'nin Savaş Öncesi Döneme Bakışı (1933-1939): Nazilerin Avrupa'yı İşgalinin Sorumlusu Kim?" *Uluslararası İlişkiler*, Cilt 13, Sayı 50, ss. 101-118.

İnternet

- Bland, W. B. (1977). "Stalin: Söylence ve Gerçeklik", <https://fkbcite.wordpress.com/2016/01/11/stalin-soylence-ve-gerceklik-william-b-bland/>, (ET: 14.03.2019).
- Jdanov, A. (1939). "Angliyskoye i Frantsuzskoye Pravitelstva Ne Hotyat Ravnogo Dogovora s SSSR", <http://doc20vek.ru/node/585>, (ET: 14.03.2019).
- "To Appease Hitler; Unofficial Scheme", <http://trove.nla.gov.au/ndp/del/article/55914558>, (ET: 14.03.2019).



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş: 27.03.2019 ✓Accepted/Kabul: 24.05.2019

DOI:10.30794/pausbed.545724

Araştırma Makalesi/ Research Article

Kırboğa, Z. (2019). "Sembolik Tüketim ve Moda", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli, s. 383-396.

SEMBOLİK TÜKETİM VE MODA

Ziyaeddin KIRBOĞA*

Özet

'Tüketim' kavramı günümüzde, insanla ilgili bütün ilişkileri kontrol altına alabilen bir kavram haline gelmiştir. Tüketimi körükleme amacıyla mevsimlik değişiklikleri ifade eden modanın çokça konusu olan giyim, maddi bir meta olmakla birlikte kültür ve inançlar, ekonomik durum ve toplumsal sınıfla ilgili mesaj vermesi bakımından bir uzlaşım vasıtası olabilmektedir. Dolayısıyla 2000'li yıllarda Türkiye'nin tüketim alışkanlıklarında, maddi metaların tüketilmesine ivme kazandırmak için manevi referansları olan sembol ve söylemlerin, maddi metalarla iç içe geçmesi, metalaşması sorunu ortaya çıkmaktadır.

Çalışmada nitel araştırma söz konusu olup internet ortamında arama motorlarında karşımıza ilk çıkan iki kadın giyim web sitesi belirlenmiştir. Bu web sitelerinin reklamlarında kullandıkları giyim ve aksesuarlarda, sembollerle ifade edilen kültür, inanç ve değerlerle ilgili uzlaşım sınırları belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmada kıyafetlerin tüketimine ivme kazandıran bir araç olarak sembollerin kullanımı, tüketim ve moda bağlamında incelenecektir. Çalışmada doküman incelemesi yöntemiyle toplanan veriler, betimsel analiz yaklaşımı ile analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Tüketim, Moda, Sembol.*

SYMBOLIC CONSUMPTION AND FASHION

Abstract

The concept of 'consumption' nowadays has become a concept that can control all the relations of human beings. Clothing, which is often the subject of fashion, which emphasizes seasonal changes in order to promote consumption, can function as a means of conventionality with respect to convey messages about culture and beliefs, the economic situation and the social class. Thus, in 2000s Turkey's consumption habits, the problem that symbols and discourses with spiritual references, in order to accelerate the consumption of material commodities, intermingle with material commodities and commodificate emerges.

Qualitative research is the type of the study, and two websites for women's clothing which appears as the first two in search engine results on the internet are identified. Attempts are made to determine the conventionalities related to symbols, culture, beliefs and values in the clothing and accessories that these websites use in their advertisements. The use of symbols as a means of accelerating the consumption of clothing, in the study, will be examined in the context of consumption and fashion. In the study, the data collected by using document analysis method were analyzed by using descriptive analysis approach.

Keywords: *Consumption, Fashion, Symbol.*

* Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Felsefe Bölümü, KARAMAN.
e-posta:zkirboga@hotmail.com, (orcid.org/0000-0002-3636-790X)

1. GİRİŞ

Denilebilir ki tüketim, yenedünyanın bir ideolojisidir ve daha fazla tüketimin, daha fazla üretimin daha fazla refah demek olduğunu düşünenler vardır (Odabaşı, 1999: 4). Dolayısıyla günümüz toplumlarında, ihtiyaçların giderilmesini temin eden vasıtaların tamamen değiştirildiğini ifade etmek mümkündür (Illich, 2006: 33). Tüketim tüm işlev ve ihtiyaçların kâr kavramıyla nesnelleştirilmesi anlamında değil, aynı zamanda her şeyin *gösterisellik*le ifadesi, yani her şeyin imgeler, göstergeler ve tüketilebilir maddeler olarak çağrıştırılması, düzenlenmesi gibi daha geniş bir anlamı kapsayacak şekilde her şeyin ele geçirildiği bir mantığa dönüşmüştür (Baudrillard, 1997: 239). Postmodernizm, tüketimin sosyal bir etkinlik olarak üretilen işaret değerlerine sahip olduğunu ileri sürer. Postmodernizmin tüketimi ve tüketim kültürünü öne çıkarması, insanın kendinin ve benliğinin de metalaşması, mal biçiminde tüketimin söz konusu olabileceği ileri sürülebilir (Odabaşı, 1999: 130). Tüketim kültürü, tüketim toplumunun kültürüne işaret eder ve sembolik üretim, gündelik deneyimler ve pratiklerin genel bir yeniden örgütlenişinin kitlesel tüketime yönelik eyleme eşlik ettiği varsayımına dayanır (Featherstone, 2007: 111). Tüketim toplumunda amaç, mümkün olan en fazla maddi metanın yanında metalaştırılan manevi unsurları da pazara sürmek ve tüketilmesini sağlamaktır (Yılmaz, 1998: 291). Marshall Berman, *Katı Olan Her Şey Buharlaşıyor* adlı eserinde Marx'ın değişim değeri içinde, diğer değerlerin 'çözündüğünü' ifade ederken vurguladığı noktayı tespit eder: Burjuva toplumu eski değer yapılarını ortadan kaldırmamış, soğurmuştur. Eski tarz onur ve saygınlık tamamen yok olmamış; aksine piyasayla bütünleşmiş, üstlerine fiyat etiketleri yerleştirilmiş, emtia sıfatıyla yeni bir görünüm kazanmışlardır. Bu yüzden, tasavvur edilebilecek her türlü insan davranışı ekonomik açıdan mümkün, 'değerli' olduğu andan itibaren ahlaki yönden kabul edilebilir hale gelir; kazanç sağladıktan sonra her şey uyar (Berman, 2013: 156-157).

Tüketim kavramıyla korelasyonu bakımından oldukça önemli olan *moda* kelimesi, kısa ömürlü değişiklikleri ifade eder ve daha çok giyim alanında *tüketimi* artırmayı amaçlar (Demir ve Acar, 2005: 287). *Sembol* ise bir düşünce ya da nesnenin yerini tutmasının yanında, bir kavramı veya bir düşünceyi belirtme, gözle görülür olma ve anlamı bilinen bir işaret olma özelliklerini taşır (Cevizci, 1999: 765). Dolayısıyla insanlar arasında, sembolün işaret ettiği özel anlam üzerinde bir uyumluluk söz konusudur (Demir ve Acar, 2005: 364). Bu özellikleriyle *sembol* tüketim vasıtası olarak kullanılmaya son derece uygundur. Gösterilenle sembol arasında kurulan ya da herkes tarafından bilinebilen *ilişki*, *tüketim* kavramının vasıtası olmaktadır. Bu bakımdan tüketime konu olan şey, sembol (ya da sembolün bütünleştiği) nesnenin maddi yönüyle birlikte, sembol aracılığıyla *gösterilen* olmaktadır. Başka bir ifadeyle tüketim nesnesi olan şey bir anlamda *uzlaşımsallıktır*. Bu bağlamda çalışmada tüketim-moda, tüketim-sembol ilişkisi ele alınmış ve son bölümde de tüketimin moda aracılığıyla sembol odaklı yönünü ele alan örnek bir durum incelemesi yapılmıştır.

2. TÜKETİM-MODA İLİŞKİSİ

Üretimin ihtiyaçlara göre ayarlanmadığı, bunun yerine pazarlanabilme olanaklarına göre belirlendiği tüketim toplumunda tüketim, reklam ve moda gibi araçlarla teşvik edilir (Demir ve Acar, 2005: 409). Dolayısıyla moda, tüketimin yaygınlık ve sürdürülebilirliğinde önemli rolü bulunan bir araçsallık gösterir. Süreç ve etki bağlamında modanın özelliklerini, *değişiklik isteği veya süslenme arzusuyla toplumsal hayata giren geçici yenilik; belirli bir süre etkisini sürdüren toplumsal beğeni, bir şey karşısında aşırı düşkünlük ifadesi; yeniliğe ve toplumsal beğeniye geçici uygunluk* şeklinde belirlemek mümkündür (Türk Dil Kurumu [TDK], 2018). Moda, görünürlüğü de beraberinde getiren bir kavramdır. Aynı zamanda moda, bir topluluk kimliğine işaret etmekle birlikte bireyselliği de yansıtabilir (Ertürk, 2011: 6). Moda, bir iletişim biçimidir ve sembolik etkileşim sayesinde toplumsallaşma sürecinde, kurallara göre değil, seçimlere göre işleyen ve kimlikleri ifade eden bir vasıta olup, bireyin yaşam tarzına uygun görünümleri ifade eder. Yaşam tarzları toplumsallaşma sürecinde biçimlenen ve zevk kavramını oluşturan bir bütünlüğü içerir. Farklı yaşam tarzlarına göre değişiklik gösteren bütünlüğün bileşenleri kimliklerin, tüketim biçiminin, toplumsallaşma süreçlerinin, sembollerin ve *sınırların* belirlenmesinde etkili ve önemli unsurlardır (Gençtürk-Hızal, 2003: 66). Dolayısıyla moda, bizzat bir ürün olmayıp, kültürel referanslara bağlı bir fenomen olup ancak 'sembolik bir ürün' olarak ifade edilebilir. Ayrıca bir moda, herhangi bir zamanda ortaya çıkabilir ve çeşitli etkenlere bağlı olarak değişebilir (Ertürk, 2011: 7). Modanın farklılaşma ile değişimin çekiciliğini, benzerlik ile uyumun çekiciliğiyle birleştirmek gibi bir toplumsal form olma özelliği vardır. (Simmel, 2008: 106). Bir bütün olarak modayı, içsel bir özerklikten yoksun ve başka bir yere dayanmaya gereksinimi olan ama kendi benliğinin farkında

olabilmek için göze değmeye, ilgi çekmeye, biricikliğe ihtiyaç duyan bireylerin aslı etkinlik alanıdır. Moda, daha çok giyim alanında tüketimi artırmayı amaçlayan bir fenomendir (Demir ve Acar, 2005: 287). Ancak giyim ilişkisel özelliği tüketim ve modayla sınırlı değil, tüketimin sürdürülebilirliği bağlamında *ihtiyaç*, *sembol* ve *reklamları* da kapsamaktadır. İhtiyaç kavramı söz konusu olduğunda neyin ihtiyaç olduğu, ekonomi biliminin ilgilendiği bilinmeyenlerin arasında, en zorlu bilinmeyendir. İktisatçıya göre ihtiyacın ölçüsü ‘faydalılık’tır. Psikologlara göre bu, motivasyondur. Sosyologlara göre, ihtiyaçların toplumsal-kültürel bir yanı ve toplumsal dinamiği vardır (Baudrillard, 1997: 75). Tüketim standartları sürekli yükselmekte olduğundan toplum tatminsizlik duygusunu yaşamaktadır. Bu nedenle tüketim toplumunda iyi durumdaki bir bireyin yaşam ihtiyaçlarının tanımı sürekli yukarıya doğru çekilmektedir (Durning, 1998: 27). Baudrillard’ın ifade ettiği gibi ihtiyaç sözlük anlamında alınarak bir yerde kısıtılırsa, herhangi bir nesneye olan ihtiyaç şeklinde tatmin edilirse bu, semptomun bulunduğu organa geleneksel tedavi yöntemi uygulamak gibidir ki, semptom iyileşir iyileşmez vücudun bir başka yerinde ortaya çıkacaktır (Baudrillard, 1997: 85-86). İhtiyaçların tatminini sağlayan araçların bütünüyle değiştirilmesi, ihtiyaç ve isteklerin önemli ölçüde karakter değiştirmesiyle sonuçlanmıştır (Illich, 2006: 33). İhtiyaçlar sürekli olarak yeniden işaretlenmekte ve içerikler lüksten ihtiyaca doğru yer değiştirmektedir. Lüksler, nesillerin yerini yeni nesillere bırakmasıyla ihtiyaçlara dönüşebilmektedir. İnsanlar genellikle mevcut durumlarını, çocukluklarındaki maddi şartlara göre ölçmektedirler. Dolayısıyla refah olarak görülen maddi konfor, birkaç nesil sonra yoksulluk olarak nitelenebilmektedir (Durning, 1998: 26). İhtiyaçlar, gittikçe artan bir biçimde teşhis uzmanlarının direktifleriyle, reklam sloganlarıyla oluşturulmaktadır. Dolayısıyla ihtiyaç artık tüketicinin hissettiği değil, ona öğretilen şeydir (Illich, 2006: 57-58). İhtiyaçlar ve ihtiyaçların giderilmesi arasındaki ilişki tersine çevrilmiş, tatmin edilme vaadi ve umudu, tatmin edileceği vaat edilen ihtiyaçtan önce gelmekte ve mevcut ihtiyaçtan daha çekici ve yoğun olmaktadır (Bauman, 2010: 94-95). Dolayısıyla ihtiyaç, toplumsal uyarlanma yönünde gerçekleşmektedir. George Simmel bunu, modanın, belirli bir örüntünün taklidi olmasına bağlar. Simmel’e göre moda, bireyi herkesin yürüdüğü yola sevk eden bir faktördür (Simmel, 2008: 106). On dokuzuncu yüzyılın ortalarından itibaren Amerika Birleşik Devletleri’nde kadın, satın almaya özendirilmiş, bir süre sonra da bu durum İngiltere ve Almanya’da yaşanmaya başlamış ve on dokuzuncu yüzyılın sonlarında batı kapitalizminin büyük kentlerinde, alışveriş yapmak orta sınıf kadını için evin dışında önemli bir etkinlik olarak görülmeye başlanmıştır (Bocock, 2009: 100). Türkiye’de de tüketimle ilgili yeni davranış biçimleri ile moda kavramı, insanların tercihlerinde bir ihtiyaca gönderme yapmakta ve ihtiyaç dışı tüketimin yerine geçerek belirleyici olmaktadır (Arslan, 2012: 190).

Kapitalist tüketim toplumunda üretimde sürekliliğin temini için tüketimin sürekli olması gerektiği anlayışı egemendir. Bunun için de tüketimin bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamalarını ifade eden bir anlam olmaktan öte, ihtiyacın kendisi haline gelmesi hedeflenmiştir. Böylece psikolojik olarak bireyler hep daha fazla tüketmeye şartlanmaktadır (Sertalp, 2016: 395). Tüketimin önemli bir aracı olan moda öncelikle reklamlar aracılığıyla değer yaratması ve kendini tüketiciye cazip kılması açısından bir medya kültürü biçimidir (Ertürk, 2011: 12). Dolayısıyla tüketim, başta medya ve reklamlar aracılığıyla bireylerin kimliklerini inşa ettikleri ve toplumdaki konumlarını belirledikleri bir olgu olagelmış ve bireyler diğer kimliklerinden önce tüketici kimlikleri ile var olmaya başlamışlardır (Sertalp, 2016: 395). Bu araçsallık rolüyle *reklam*, sosyal alanda insanları ilgilendiren her şeyi yine insanlara tanıtmak, beğendirmek ve böylelikle sürümünü sağlamak için denenen her türlü yolu ifade eder (Türk Dil Kurumu [TDK], 2018). Esasen tanımda yer alan ‘her türlü yol’ ifadesi, Durning’in “tüm endüstrilerin kendileri için bir ihtiyaç ürettiği” tespitinde ifadesini bulmaktadır. Buna göre, bir reklam müdürü reklamların “insanların büyüyen burun gözenekleri ve ağız kokusu gibi normal şeylerin bilincine varmalarını” sağlamada etkili olabileceğini yazmıştır (Durning, 1998: 109). Reklam sektörünün araçsallığı da buradadır. Reklamcılık, anlamın kültürel dünyamızdan tüketim metalarına aktarılmasında önemli görev üstlenen bir araçtır. Şöyle ki, dünyayı nasıl göreceğimizi, dünyanın insan çabalarıyla nasıl süsleneceğini belirleyen yani anlamlar sunmak suretiyle bir dünya oluşturan kültürdür. Kültürel dünyadan, tüketim ürünlerine anlamın aktarılmasını yapabilmek için bir reklamda kültürel dünyanın bir temsilcisi ile tüketim nesnesi bir araya getirilir. Bu birliktelikte, reklam firmasında önemli rol üstlenen yaratıcı çalışma sorumlusu, iki unsurun benzerliğinin tüketiciler tarafından doğru şekilde algılanmasını sağlar. Bu, kültürel dünyada bilinen bir özelliğin, bilinmeyen tüketim ürününe yerleştirilerek anlam aktarımının gerçekleştirilmesiyle sonuçlanır (Odabaşı, 1999: 45). Anlam aktarımı, değerlerin sembollerle ifadesi yoluyla da gerçekleşmektedir. Bir ürünün tanıtımında değer vurgusunun yer alması reklamın özelliklerindedir. Reklam, verdiği değer mesajı yoluyla, taşıdığı dil ile kendine özgü bir dünya algısı oluşturur (Aydeniz, 2013: 61). Esasen reklamın bu mesajı daha çok sembollerle bütünleşme özelliğiyle ortaya çıkar. Çünkü bir ürünün ya da deneyimin

sembolik yönü, insanların isteklerinin özelliklerini ifade etmelerini ya da bir iletişimde bulunmak istemelerini anlatır. Bu özellikler, insanın sahip olduğu veya sahip olmak istediği özellikler hakkında işaretler vermektedir (Odabaşı, 1999: 57-58). Dolayısıyla moda ve reklamın araçsallığı, sembol-değer ilişkisi yoluyla hedeflenen tüketimin gerçekleşmesinde önemli rol oynamaktadır. Yeni sembolik mallar üretebilmek için çeşitli gelenekleri ve kültürleri alt üst etme ve bu ürünlerin kullanımında başvurulacak gerekli açıklamaları sunma kapasitesi olan kültür uzmanlarına ve araçlarına olan talep artar (Featherstone, 2007: 19).

3. TÜKETİM-SEMBOL İLİŞKİSİ

Modern tüketimcilik, bir dizi değerlerin belirli sayıda insan grubu arasında geçerli ve anlaşılır hale gelmesine ve bu yolla ürünlerin satışının yapılabilmesine bağlıdır. Dolayısıyla tüketim odaklı bu değerler arasında mal ve deneyimlerin satın alınmasını sağlayan değerlerin de bulunması gerekmektedir (Bocock, 2009: 61). Birey, satın aldığı ürün ya da deneyim ile mutlu olmak, güzel olmak, dindar olmak, belli bir zihniyete sahip olmak gibi değerleri de sahiplenmelidir. Bir yüzüğün, bir kolyenin, bir künyenin üzerindeki sembol, bir başörtüsünün üzerindeki sembolik anlam içeren baskı bir felsefenin, ideolojinin, siyasi düşüncenin, dinsel bir içeriğin gösteriselliği olabilmektedir. Özellikle ünlü kişilerin kullandığı eşyalarda bulunan sembollerin, reklamlar aracılığıyla tanıtımı yapıp toplumsal beğeniye sunularak modalaştırılması yoluyla tüketimi sağlanmaktadır. Tüketimin bu noktada kullandığı bir araç da taklittir. Çünkü taklit, bireyi seçim yapma zahmetinden kurtarır ve birey grubun bir unsuru, toplumsal içeriklerin taşıyıcısı olarak görülür (Simmel, 2008: 105).

Sembol, en genel anlamıyla, başka bir şeyi temsil eden bir edim ya da nesne demektir. Sembol ile gönderge arasındaki bağ, her zaman keyfi olmayıp, onlara atfedilen niteliklerden kaynaklanan bir çağrışım neticesinde güdülenebilir (Marshall, 2005: 647). Modern tüketimcilikte, bir semboller dizisinin potansiyel tüketici açısından anlaşılır hale gelmesi önemli rol oynar. Bu semboller, sadece ürünlerin reklamını yapan üreticinin zorlamasıyla tüketici tarafından kabul görmezler. Bu sembollerin tüketimde etkin rol oynaması isteniyorsa, potansiyel tüketicinin yaşam tarzına da uygun olmaları gerekir (Bocock, 2009: 62). Sembol ile anlam arasında, gösteren ile gösterilen arasında bir uzlaşım var olmalıdır. Dolayısıyla işaretlerin tespit edilmesinde belirleyici olan toplumsal uzlaşım; bir diğer ifadeyle, insanlar tarafından tasarlanmış olmasıdır (Akarsu, 1975: 150). Sembolik bir ürünün tüketiminin belirli nedenleri vardır (Odabaşı, 1999: 58):

- 1- Statü ya da sosyal sınıfın belirtilmek istenmesi,
- 2- Kendini tanımlamak ve bir rol oluşturmak,
- 3- Toplumsal varlığı inşa etmek ve bunun devamlılığını sağlamak,
- 4- Kendisini hem kendine hem de başkalarına ifade etmek,
- 5- Kimliğin yansıtılması.

Ürünlerin toplumsal araçlar olarak rolünün anlaşılmasının daha anlamlı bir yolu, onları birey ile onun anlamlı referansı arasında bir iletişim aracı olarak görev yapan semboller olarak görmektir (Grubb ve Grathwohl, 1967: 24). Sembollerin mantığında nesnelere artık bir işleve ya da tanımlı bir ihtiyaca bağlı değildir. Bu durum, nesnelere başka bir şeye cevap vermesiyle doğrudan ilgilidir (Baudrillard, 1997: 85).

Giyimin tarihsel süreçte, yalnızca bedeni korumak ve/veya örtmek amacının dışında anlamlar yüklediği görülür. Henüz endüstriyel üretimin başlamadığı dönemlerde geleneksel giysiler ve giyim anlayışları, ait olduğu toplum tarafından anlamı bilinen, kendine özgü bir dili olan maddi kültür unsurlarıdır (Şahin, 2016: 109). Bir başka ifadeyle giyim, edinilmiş zihniyetin sembolik ifadesidir. İnsanların giyim tarzı zevk ve beğenileri, ekonomik konumları, ait oldukları ya da aidiyet hissi duydukları sınıfa gönderme yapar (Barbarosoğlu, 2012: 23). Mesela sosyal sınıfın bir ifadesi olarak Abbasiler'de üst tabakaya mensup kadınlar başlarına çevresi altın zincirli ve kıymetli taşlarla süslü bir örtü takarlardı (Bozkurt, 2002: 509). Kıyafet, İslâm ve Türk dünyasında her dönemde devlet ve ileri gelenleri tarafından üzerinde durulan bir konu olmuş, gelenek ve dini değerler açısından giyilmesi tavsiye edilen-edilmeyen şeklinde tasnif edilerek sosyal bir boyut kazanmıştır (İşpirli, 2002: 25/510). Mesela kadınların peçeli olması zorunluluğu, süslü giyinme yasakları 1921 yılında Mecliste tartışılan konular arasındadır

(Berkes, 2017: 501). Ancak ‘moda’ kavramında ‘yüksek kültüre’ ait bir özellik taşıdığı anlamı hâkimdir. Kullanım pratikliği ve faydalılığı göz önüne alınarak kıyafetler başlangıçta moda olarak benimsenseler bile zaman içerisinde devamlılık sağlamlarıyla moda özelliğini kaybederler. Bu bakımdan *moda*, geleneksel anlamda yaygın olan kıyafet ile modern zamanlarda karşılık bulan yaygınlığın birbirinden ayrılması bağlamında anahtar bir kavram özelliği taşır (Barbarosoğlu, 2012: 30-31). Kıyafet ve diğer ürünler bir sembolik iletişim vasıtası olacaksa, toplumsal olarak tanımının ve ürünlerle ilgili anlamının toplumun ilgilileri tarafından anlaşılır olarak oluşturulması gerekir. Esasen bu durum, toplumda önemli olan diğer nesnelere ilişkisine göre bir nesnenin yerleştirilmesi olan sınıflandırma sürecidir. Sınıflandırma sistemleri, toplumun etkinlikleri yöneltme ve bir düzen içinde organize etme vasıtalarıdır (Odabaşı, 1999: 59). Sembolik sınıflandırma ve tüketici davranışının en önemli örneği modadır (Grubb ve Grathwohl, 1967: 25). Modanın nüfuz etmediği hemen hiçbir alanın kalmadığı bir düzenden dinsel alan da etkilenmektedir. İslami moda, dini sembollerin yaygınlaşması ile dinsel burjuvalaşmasının kesiştiği noktada kitlelere açılmıştır (Pişkin, 2016: 139). Türkiye’de sembollerin kıyafet ve giyim aksesuarlarında kullanımı oldukça yaygınlaşmıştır. Bu tüketim mantığı tesettür giyim de dâhil olmak üzere kadın giyim sitelerinde yoğun bir şekilde kullanılmaktadır. Doğal çevrenin yanında insanların içinde yaşadığı sembolik çevrenin içinde bulunmak ‘benlik’ kavramının semboller vasıtasıyla gerçekleşmesine imkân tanır. Benlik kavramı, bireylerin kendilerini nasıl algıladıkları ile ilgilidir. Tüketiciler kendilerini reklamlardaki ‘ideal benlik’le karşılaştırabilirler ve bu karşılaştırmaların en önemli ve yaygın biçiminin odağında ‘kadın’ vardır (Odabaşı, 1999: 60-61). Bu noktada, simge üreticileri ve söylem uzmanları hem tesettürü hem modayı takip etmenin imkânlarını oluşturmak için devreye girerler. Türkiye’de bu bağlamda tesettür giyiminin tüketicilere servis etmek için kurulan, muhafazakâr kadınlara hitap eden ve son birkaç yılda sayıları giderek artan web siteleri ve moda dergileri görülmektedir (Pişkin, 2016: 139).

Sembolizm din, mitoloji ve sanat gibi temsili sembollerin geçerli olduğu alanlardan birinde söz konusu oluyorsa, sembolizmin kullandığı unsurlar çok daha fazla olacaktır. Bu alanlarda dilsel unsurlar, nesnelere, mitolojik anlatımlar, olaylar, kahramanlar, mekânlar, renkler, belirli zaman dilimleri, fiiller, hayali objeler ve işaretler sembolik öğeler olarak kullanılmaktadır (Tokat, 2012: 62). İktisadi ve kültürel ürünlerin mülk edinilmesi için gösterilen mücadeleler aynı zamanda sınıflanan ve sınıflayan mal veya pratikleri ifade eden ayırt edici işaretlerin mülk edinilmesi ya da bu ayırt edici tasarrufların sınıflama ilkelerinin muhafaza veya altüst edilmesi için verilen sembolik mücadelelerdir (Bourdieu, 2015: 367). Kadın giyim sitelerinde görüntüye eşlik eden yazılı dil, bu mücadelelerin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin:

1. “Günlük stilinize eşlik edecek tasarımlar” (Âlâ Tesettür, 2018).
2. “Şalını seç stilini yansıtır” (Nurtuba, 2018).
3. “Dolabınızda olmalı” (Nurtuba, 2018).
4. “Özel gün ve davetlerde şık görüntünüzle herkesi kendinize hayran bırakmanızı sağlayan bu yılın tesettür abiye modası, sade ve iddialı tasarımları ile göz dolduruyor” (Tesettür Pazarı, 2018).
5. “Modayı ve trendleri yakalayın” (Modanisa, 2018).
6. “Trend Tesettur.com, muhafazakar giyimde modern bir tarzı benimsemiş tesettür giyimi tercih eden bayanlara hitap ediyor” (Trend Tesettür, 2018).
7. “Sezon trendlerini en şık ve en stil olmanız adına yeniden yorumlayan OXXO; gardırobunuza stil sahibi dokunuşlar yaparak bu sezon da sizi en göz alıcı trendlerle buluşturuyor” (Oxxo, 2018).
8. “İster sokakta, ister plajda gözler hep üzerinizde” (Amazon.de, 2018).

Yukarıdaki örneklerin ilk yedisi, tesettür giyim olarak bilinen sitelere aittir. Verilen örneklerdeki uzlaşımıcılıklar, dindar kadın için bir yaşam stili oluşturarak ürünlerin tüketimi amacına yönelik bir mücadelenin sonucudur. Bu örnekleri yukarıda sıralanan Odabaşı’nın kaydettiği sembolik bir ürünün tüketiminin nedenleri bağlamında değerlendiresek (Odabaşı, 1999: 58):

1. 2. 3. ve 7. sıradaki örnekler, “kendini tanımlama ve bir rol oluşturma” nedeniyle ilgilidir. Özellikle 7. ve

8. örneklerde tüketicinin tüketim davranışlarını başkalarının olumlu tepkilerini almaya yöneltmesinden yani bir çeşit sosyal onaydan bahsetmek mümkündür (Odabaşı, 1999: 65).

4, 5, 6 ve 8 numaralı örnekler, “kendisini hem kendine hem de başkalarına ifade etme” nedeniyle ilgilidir.

Tüketim mantığı, dinî değer ifade eden sembol ve işaretleri, tüketicinin inisiyatifine bırakmamak için mücadele eder. Bu bağlamda dinî bir değerın anlamsal boyutuna gönderme yapan sembol ve işaretlerden faydalanılır. Bu, örneğin Arapça bir harf (mesela ‘vav’ harfi) ya da bir kelime (mesela ‘Allah’ isminin Arapça yazılmış şekli), ya da bir yapı/mabet (mesela ‘Kâbe’) olabilir. Ürünlerin kısmen de olsa belli sembolik değerlerine göre satın alınması ve tüketilmesi şeklinde tanımlayabileceğimiz sembolik tüketim, tüketim kültürünün ana unsurlarından biri haline gelmektedir. Ürün ile ilgili işaretler tüketicinin fiziksel, biyolojik veya temel ihtiyaçlarına karşılık gelirken diğer taraftan da sembolik anlama dayalı işaret özelliği, tüketicinin sosyo-psikolojik ihtiyaçlarına cevap vermektedir (Odabaşı, 1999: 69-70). Reklamcıların özellikle kadınların kişisel güvensizlikleri ve kendilerinden şüphe etmelerinden hoşlandıkları bilinir (Durning, 1998: 109). Reklam tekniklerinde semboller ve işaretlerin kullanımı, tüketim mantığında merkezi bir konumu olan kadının benliğini hedef almaktadır. ‘Benlik’ türlerinden **biri olan gerçek benlik** kavramı, ‘ben kimim’ sorusuna cevap arayan bir benlik türüdür. *İdeal benlik*, ‘ne olmak istiyorum’ sorusu ile ilgili olup bireyin kişilik özellikleri, sözel becerileri, tutumları ve sosyal algılamaları konularını kapsar. *Sosyal benlik* de ‘ne olarak biliniyorum’, ‘ne olarak bilinmek istiyorum’ sorularının muhatabıdır (Odabaşı, 1999: 60-61). Tüketimin süreç içerisinde, anlamların ve sembollerin tüketimi haline gelmesi, postmodern birey ve postmodern kimlik kavramlarını ifade eden bir durumdur. Anlamların ve sembollerin tüketimi, parçalanmış benliklerin onarılması ve toplumda bir kimlik ve bir konum edinebilmeleri için bireylerin nesnelere ihtiyaç olarak gördükleri doğrultusunda yalnızca oldukları şeyler için değil, sembolik anlamları için satın almaları anlamına gelmektedir (Sertalp, 2016: 395).

4.ÖRNEK BİR DURUM İNCELEMESİ

Geleneksel mitolojide işaretler toplumsal kökenli ritlerle ifade edilmektedir, birey bunlar aracılığıyla belirli görüş, duygu ve inançlarda tecrübe sahibi olacak veya olmuş gibi davranacaktır (Campbell, 1994: 14). Sembol, hem işareti hem de imgenin gizil güçlerini birleştirir ve bunları iletişim bağlamında gerçekleştirir (Frolov, 1990: 131’den aktaran Ateş: 2001: 16). Campbell’in ‘yaratıcı’ adını verdiği, ortodoks geleneğin çıktığı ve yükselen bireyin yaratıcı gücünün serbest kaldığı mitolojide ise bireyin kendi düzen, korku, güzellik ve hatta coşku tecrübesi vardır; işaretler aracılığıyla bunları iletmeye çalışır ve eğer bunların belirli derinliği ve önemi varsa, iletişimi yaşayan bir mitos değerinde ve gücünde olacaktır. Yani zorlamaksızın, bilerek alanlar ve yanıt verenler için etkisi bu şekildedir (Campbell, 1994: 13-14). Dinî sembollerin kaynağı dikkate alındığında, hiçbir sembolün evrensel olduğunu söylemek mümkün görünmüyor. Sembollerin evrenselliğinden bahsedilseydi, mitolojik dönemin sembollerinin bugün aynı anlamı ihtiva ettiği ileri sürülebilirdi. Hâlbuki anlatılmak istenen aynı kaldığı halde, semboller süreç içerisinde kültürel ve tarihsel şartlara bağlı olarak sürekli değişmektedir (Tokat, 2012: 255).

Örnek durum incelemesinde, sembolik değeri için satın alınan ürünler takılarla sınırlandırılmıştır. Kadınlara yönelik genel giyim sitelerinden, internet arama motorlarında ilk sıralarda çıkan iki tanesi örnek olarak alınmıştır. Her iki sitenin de bileklik ve kolye üzerine yerleştirilen sembollerin kullanımı betimsel analiz yaklaşımıyla analiz edilmiştir.



Resim 1: Altın Kaplama Baykuş Kristal Taşlı Bileklik

(Kaynak: Morhipo, 2018)

Yunanlıların mitolojik söylemlerinde hayvanların anlamsal bir değeri vardı. Herhangi bir tanrının niteliğini göstermek amacıyla hayvanlara başvurulur ve hayvanın simgesel işlevini açıkça gösterir. *Baykuş* Athena'ya atfedilir, tasviri tanrıçanın varlığını çağırıştırır. Hayvanlar yalnızca işaret olarak değil, sembol olarak da işlev yüklediklerinden, özerk bir anlamsal değerleri vardır (Darmon, 2000: 1/381).

Türk mitolojisinde ise baykuşun efsanesi Tarancı'nın yorumladığı aşk romanı Tahir ve Zühre'nin yorumunun sondeyişinde yer alır. Burada iki sevgili olan erkek ve dişi kuş, yıl boyunca birbirlerini aramalarına rağmen buluşmadan ölürlür (Boratav, 2012: 100)



Resim 2: Zirkon Taşlı Gümüş Anahtar Kolye

(Kaynak: Morhipo, 2018)

Anahtar, kapalı odalara ulaşabilmeyi sağladığı için bilgelik, bilgi ve başarının sembolü olarak kabul edilir. Kişiye özgürlük sunma imkanı sebebiyle özgürleşmeyi de simgeler (Wilkinson, 2011: 239).



Resim 3: Zirkon Taşlı Güneş Kolye

(Kaynak: Morhipo, 2018)

Dindar insan için doğa, salt doğal olmamış, ona dinsel bir değer yüklenmiştir (Eliade, 1991: 95). Tarih öncesi devirlerden itibaren *güneş* kültüne rastlanmaktadır. Tapınılan bir nesne olarak güneş, süreç içerisinde, din

sistemlerinin gelişmesiyle soyutlaşarak sembolik bir kavram haline gelmiştir (Güç, 1996: 288). İnsanlık tarihini ilk dönemlerden beri birçok yönden etkileyen güneş, Kur'ân-ı Kerîm'in üzerinde en çok durduğu ay ve güneş olmak üzere iki gök cisminden biridir. Güneş, Allah'ın üzerine yemin ettiği nesnelere biridir ki bu yeminin geçtiği 'eş-Şems' sûresi 'güneş' anlamına gelmektedir (Yeniçeri, 1996: 14/291).



Resim 4: Swarovski Taşlı Sen Ben Biz Kalp

(Kaynak: Morhipo, 2018)

Kalp, kişiliğin bir vechesi olup kalbin hem insanlarda hem de tanrılarda olduğu düşüncesi vardır. Shabaka dikilitaşına göre kalp, düşünceyi söze, yani eyleme dönüştüren dil vasıtasıyla gerçekleşen yaratıcı etkinliğin bulunduğu yerdir. Ancak kalp aynı zamanda bellek olarak da işlev görür. Kalp, insanın toplumsal uzlaşımlara duyulan saygıdan maneviyata, yerel tabulara kadar bir dizi kurala uyup uymadığının tartıldığı öbür dünyadaki yargılamaya ilişkin tasavvurlarda merkezi işleve sahiptir. Ancak bazen söylendiği gibi, kalp bilinç olarak değil sadece tanık olarak işe karışır (Derchain, 2000: 1/45).

Kalp İslâm'da, dinî ve tasavvufî bağlamda bilgi ve düşüncenin kaynağı veya vasıtasıdır (Uludağ, 2001: 24/230). Sûfî psikolojisine göre kalp insanların derin zekâ ve irfanını kapsar. Kalp gnosis'e, yani marifete mekândır. Yumuşak, hisseden, duyan, şefkat sahibi bir kalp geliştirmek ve kalbin kavrayış düzeyini artırmak sûfî idealidir. Bu kavrayış, aklın soyut zekâsından daha derin ve daha sağlam temelli bir kavrayıştır. Kalp gözü açıldığında, eşyanın sun'î dış görünüşünün arkasındaki görülebileceği; kalbin kulağı açıldığında sözlerin altında gizlenen gerçeğin duyulabileceği bildirilmiştir (Frager, 2003: 28). Çokça değişkenlik gösterdiğinden dolayı kalbe bu isim verilmiştir. Kalbin özelliklerinden olan ruh, bilgi, cesaret gibi anlamlara da kalp ismi verilmiştir (İsfahânî, 2010: 411).



Resim 5: Elif Gümüş Kolye

(Kaynak: Sefamerve, 2018)

Elif özellikle klasik Fars ve Türk edebiyatlarında bir işaret, telmih ve teşbih unsuru olarak kullanılmıştır. Sevgilinin başta boyu olmak üzere çeşitli vasıflarını anlatmak için yaygın şekilde kullanılmış ve elif kelimesini kapsayan pek çok tabir meydana getirilmiştir. Ayrıca bu elif adı, tasavvufta ve tasavvufî edebiyatta farklı mânâlar taşıyan bir terim özelliği kazanmıştır (Uzun, 1995: 11/36).

İslam inancına göre bir ve tek olan Allah'tır. Arapça 'Allah' sözcüğünün ilk harfi olan elif, şekil olarak '1' rakamı gibidir ve ebce hesabındaki değeri de 1'dir. Bir sayısının özelliklerinden biri de kendinden önce başka sayı gelmemesidir. Kendinden önce gelen sıfır ise hiçliği sembolize eder. Bir sayısı hiçliği takip eder ve diğer sayılar ondan türer. Burada Bir'in yaratıcılık işlevi söz konusudur (ed. Gökhan, 2009: 42).

Bakara sûresinin ilk âyetinde yer alan harflerle (Hurûf-u Mukattaa¹) ilgili olarak *Elif* harfinin 'Ben', *Lam* harfinin 'Allah', *Mim* harfinin 'İyi bilirim' anlamlarına geldiği (Yani "Elif, Lam, Mim" in anlamının, "Ben her şeyi en iyi bilen Allah'ım" demek olduğu); yine her kitabın bir sırrının olduğu, Kur'an-ı Kerim'in sırrının da bazı sûrelerin başında bulunan bu harflerin olduğuna dair İslâm literatüründe bilgiler vardır (Taberî, 1323: 1/67-68).



Resim 6: Allah Yazılı Kolye

(Kaynak: Sefamerve, 2018)

Yaratıcının özel ismi olan *Allah* ismi, başka bir varlığa verilemediği gibi, ikil ve çoğulu da yoktur (Karagöz, 2010: 23). Allah lafzı, Müslüman milletlerin dinî hayatında önemli bir yer tutar ve onların edebiyat, kültür ve sanat hayatına büyük tesirler icra etmiştir (DİA, 1989: 2/499). İnanan açısından yaratılış ve yoktan var edişi ifade etmesi bakımından Allah lafzı, son derece geniş bir kullanım gerektirir. İnanan için Allah lafzı inanç prensibi özelliği yanında her zaman içselleştirebildiği ve dua, ibadet, tevekkül gibi pratiklerinde dışavurumsal eğilimde olduğu bir anma ifadesidir.

1 Hurûfu Mukatta: "Kur'an'da yirmi dokuz sûrenin başında yer alan ve isimleriyle telaffuz edilen harflerin ortak adı." (Geniş bilgi için bkz., M. Zeki Duman ve Mustafa Altundağ, "Hurûf-ı Mukattaa", *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, Cilt 18, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, Ankara, 1998, s. 401.



Resim 7: Hz Muhammed Sav Yazılı Gümüş Charm Bileklik

(Kaynak: Sefamerve, 2018)

Peygamberler için karakteristik olan iki şey vardır: Biri, peygamberin içinde bulunduğu ruh hali, diğeri ise kendisini yetkilendiren mesajdır; Peygamber, *Hz. Muhammed*'in ifade ettiği gibi, bir 'elçi' ve 'uyarıcı'dır. Birincisinde şartlara ve amaca uygun görevlendirilme, ikincisinde ise yine peygambere özgü olan ve onu diğer tiplerden ayıran ahlâkîlik vardır (Wach, 1987: 43). Peygamberleri eğitimci, düşünür gibi diğer kişilerden ayıran en önemli özelliklerinden biri onların vahiy yoluyla kendilerine bildirilen inanç, ibadet, ahlâk ilkelerini tebliğ etmekle birlikte, bunların anlaşılması ve uygulanmasında insanlara model olma sorumluluklarıdır (Çağrı, 2005: 444-445). Hz. Peygamberin, insanın yaratılışında bulunan güzellik duygusunu İslâm terbiyesiyle biçimlendirerek yazının sanat seviyesine yükselmesinde etkili olması sebebiyle bütün hat üstatları yazıya aktardıkları dinî duygularını Hz. Muhammed'in adı, şahsiyeti ve hadisleri etrafında şekillendirmiş, birçok kitap, levha ve kitâbeler meydana getirmişlerdir (Serin, 2005: 30/461).



Resim 8: Mevlana Özel Tasarım Gümüş Charm Angemiel Bileklik

(Kaynak: Sefamerve, 2018)

Mevlânâ, doğulu ve batılı, farklı dinlere ve kültürlere mensup birçok düşünce ve sanat insanını derinden etkileyebilen nâdir şahsiyetlerdendir (Temizkan, 2010: 92). *Semâ'*, Mevlevîler arasında mûsikî nağmelerini dinlerken vecd ile hareket etmek, kendinden geçerek dönmek anlamına gelir. Sembolik olarak kâinatın oluşumunu, insanın alemde dirilişini, yaratıcıya aşk ile harekete geçişini ve kulluğunu kavrayarak İnsan-ı Kâmil (Olgunlaşmış İnsan) olmaya yönelişini ifade eder. *Semâ'* esasında semâzenin sağ avcunu göğse, sol avcunu yere doğru açması, "Hakk'tan alır, halka sunarız, biz sadece görünüşte var olan bir sûretten başka bir şey değiliz" anlamına gelir (Çevikoğlu, 2013:63-68).

Bireyler, sembollerini kullanarak kendilerine anlamlı bir dünya inşa ederler ve gündelik yaşamları içinde birçok semboller oluştururlar. Din, sembollerden ve anlamlardan oluşmaktadır. Sembollerin oluşturulma şekilleri bireyin kendi ilişkileri içinde meydana getirildiği gibi bu semboller etkileşim yoluyla elde edilirler. Örneğin Müslümanlar için hilal ve yıldız sadece birer gök cisiminden ibaret değildir. Hıristiyanlar için de haç sadece geometrik bir şekil değildir. Bunların anlamları bireylerin kendileri arasındaki etkileşimleri aracılığıyla oluşmakta ve biçimlenmektedir

(Özalp, 2017: 16-18-129). Yukarıdaki örneklerde verilen semboller de bu bağlamda düşünülebilir. Örneğin 'elif' harfine bir sembol olarak yüklenen anlam tasavvuf, edebiyat ve felsefi alanlarda birbirine yakın olmakla birlikte bazı farklılıklar taşıyabilmektedir. Çünkü insanların nesnelere yüklediği anlamlar bireysel olabileceği gibi, kültürden kültüre de farklılık gösterebilir. Zaten evrensel bir sembolün olmadığına yönelik düşünce de bu anlamda değerlendirilmelidir (Özalp, 2017: 17). Sembollerin kullanılması konusunda hurûflilik, havas ilmi gibi harflerin, kelimelerin sırlarıyla uğraşan akımlardan söz etmek mümkündür. Günümüzde de uğur, şans ve bereket getirdiğine inanılan semboller kadın ve moda sitelerinde, insanların kullandıkları takılarda görülebilir. Bereket kurbağası, Fatma Ana'nın eli, nazar boncuğu, dört yapraklı yonca, nal, zar, uğur böceği gibi sembol ve objeler bunlar arasındadır. Yukarıda verilen örneklerde de bu tür popüler anlamlar görmek mümkündür. Örneğin baykuşun bilgelik ve gizem gibi sembolik anlamlar taşıdığı internet ortamında görülebilir. Bunun gibi anahtarın özgürlük, açıcılık ve kapayıcılık gibi anlamlarının olduğu kabul edilir.

Dinî sembollerin bir özelliği de birebir ilişki ile ifade edilemeyen bir alanı temsilî olarak anlatmasıdır. Dolayısıyla gönderme yapılan şeyin kategorik yapının ötesinde olması, sembolün gönderme yaptığı şeyi sadece temsil etmesi ancak birebir ve tam olarak onu ifade edemeyeceği anlamına gelmektedir (Tokat, 2012:158). Dinî sembollerin popülerliği bu anlamda düşünülebilir. Dinî bir sembolü taşıyan ya da kullanan biri için bu davranış, kimliğin yansıtılmasının yanında sembol vasıtasıyla gönderme yapılan şeyle birebir ilişkinin mümkün olmamasıdır.

5.SONUÇ

Tüketim toplumunda tüketilen nesnelere sembolik değeri, moda ile ilişkili olarak düşünülebilir. Moda tasarımcılarının ortaya koyduğu modeller, insanların toplumsal statüsüne, ekonomik durumuna, inanç ve ideolojisine ya da hayranlık duyduğu kahramanına gönderme yapabilmektedir. Toplumsal etkileşim, anlamları şekillendirmektedir. İnsanlık tarihi boyunca etkileşim aracı olarak semboller önemli tüketim araçları olmuştur. Dinin insanların gündelik hayatlarını anlamlandırmada önemli bir rol oynaması, sembollerin gücünün kullanılması bağlamında moda tasarımcıları için özel bir kaynak olmaktadır.

Kapitalist sistemlerin tüketim ürünlerini sürekli güncelleme gereksinimi, moda aracılığıyla özellikle kadın tüketicilere odaklanmak suretiyle modacıları yeni giyim ve aksesuar modelleri geliştirmeye itmektedir. Kıyafetin ve takıların tasarım ve biçiminin yanı sıra, onların üzerlerine yerleştirilen semboller de göndermede buldukları anlamlarla birlikte alıcının dikkatine sunulmaktadır. Gerçekte satın alınan şey, maddi niteliği olan bir nesnedir. Reklam sektörünün değer vurgusu bağlamında etkileşime katkısıyla, nesnelere sembolik anlamıyla tüketici arasında bir uzlaşım oluşturulmaktadır. Bu uzlaşım oluşturmada yelpazesi, kültürün hem maddi hem manevi boyutlarını kapsamaktadır. Bir başka ifadeyle maddi unsur, taşıdığı sembollerin temsilleriyle birlikte değer ifade etmektedir. Dinsel sembollerin popülerliği, kişinin kendisini ifade etmesi ve kimliğini yansıtması idealiyle ilgilidir. Giyim unsuru olarak taşınan nesnenin yapıldığı madde, maden, kumaş ve işçilik gibi maddi niteliklerinin yanında sembolik biçimselliğinin değer vurgusu, tüketicinin o nesneyi alması için önemli bir etken olmaktadır. Bir yandan dinsel uzlaşım sağlama idealiyle nesnelere satın alınırken, diğer yandan dinin dışladığı israf ve ihtiyaç dışı tüketim, tüketim alışkanlıklarında bağlam dışı kalmaktadır. Tüketim toplumlarında ihtiyacın sınırlarının tüketici iradesi dışında belirlenmesi, neyin ihtiyaç olduğu noktasında tüketiciye tercih sunmamaktadır. Çünkü reklam aktörü, tasarlanan her ürünün bir ihtiyaç olma niteliğini bulmak ve tüketiciye bunu kabullendirmek için sürekli yöntem güncellemesinde bulunmaktadır.

Tüketim toplumunun eleştirilerine rağmen kapitalist ticari döngünün tüketime yönelik çok aktörlü özelliği, maddi ve manevi kültürün pazar konusu olmasına yönelik tedbirlerini ve güncelleştirmelerini geliştirmektedir. Moda, reklam, ihtiyaç ve değer vurgusu ve semboller, tüketimin sürdürülebilirliğine yönelik geliştirilen en önemli unsurlar olarak tüketim toplumunda işlev görmektedir. Tüketime yönelik bu çok unsurlu kurumsal yapılaşmanın karşısında -tüketimin korunmasına yönelik nicel ve nitel olarak sınırlı kurumsallaşmalar bir yana- tüketimin bireysel planda ihtiyaç belirleme, etkileşimin yönünü ve sınırını değiştirme, manevi kültürün metalaşmasını engelleme gibi bir yetkinliği söz konusu olamamaktadır.

KAYNAKÇA

- Akarsu, B. (1975). *Felsefe Terimleri Sözlüğü*, Türk Dil Kurumu, Ankara.
- Âlâ Tesettür. (2018). (19.08.2018) <http://www.alatesettur.com/>
- Amazon.de. (2018). (19.08.2018) <https://www.amazon.de/>
- Arslan, A. (2012). *Modern Dünyada Müslümanlar*, 6. Baskı, İletişim, İstanbul.
- Ateş, M. (2001). *Mitolojiler ve Semboller*, Aksiseda, İstanbul.
- Aydeniz, H. (2013). *Medyayı Kavramak*, 3. Baskı, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Ankara.
- Baudrillard, J. (1997). *Tüketim Toplumu*, (Çev. H. Deliceçaylı; F. Keskin), Ayrıntı, İstanbul.
- Bauman, Z. (2010). *Küreselleşme, Toplumsal Sonuçları*, 3. Baskı, (Çev. A. Yılmaz), Ayrıntı, İstanbul.
- Berkes, N. (2017). *Türkiye’de Çağdaşlaşma*, 24. Baskı, Yapı Kredi, İstanbul.
- Berman, M. (2013). *Katı Olan Her Şey Buharlaşıyor*, (Çev. Ü. Altuğ; B. Peker), 16. Baskı, İletişim, İstanbul.
- Bocock, R. (2009). *Tüketim*, 3. Baskı, (Çev. İ. Kutluk), Dost, Ankara.
- Boratav, P. N. (2012). *Türk Mitolojisi Oğuzların - Anadolu, Azerbaycan ve Türkmenistan Türklerinin Mitolojisi*, (Çev. R. Özbay), Bilgesu, Ankara.
- Bourdieu, P. (2015). *Ayırım Beğeni Yargısının Toplumsal Eleştirisi*, (Çev. D. Fırat; G. Berkkurt), Heretik, Ankara.
- Bozkurt, N. (2002). Kıyafet, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, Cilt 25, Türkiye Diyanet Vakfı, Ankara, s. 508-510.
- Campbell, J. (1994). *Yaratıcı Mitoloji Tanrının Maskeleri*, (Çev. K. Emiroğlu), İmge, Ankara.
- Cevizci, A. (1999). Sembol, *Felsefe Sözlüğü*, 3. Baskı, Paradigma, İstanbul, s.765.
- Çağrı, M. (2005). Muhammed (Dindeki Yeri / Örnek Oluşu), *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*. Cilt 30, Türkiye Diyanet Vakfı, Ankara, s.444-446.
- Çevikoğlu, T. (2013). *Döndükçe Gönülde Aşk Tazelenir*, 4. Baskı, T.C. Konya Valiliği İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü. Yayın No: 175, Konya.
- Darmon, J.-P. (2000). Hayvanlar ve Mitoloji, Yunan Mitolojisinde Hayvanların Anlamsal Değeri, *Antik Dünya ve Geleneksel Toplumlarda Dinler ve Mitolojiler Sözlüğü*, (Çev. N. T. Öztokat), Cilt 1, Yayına hazırlayan, Levent Yılmaz, Dost, Ankara.
- Demir, Ö. ve Acar, M. (2005). *Sosyal Bilimler Sözlüğü*, (6. Baskı), Adres, Ankara.
- Derchain P. (2000). Antropoloji, Firavunlar Dönemi Mısır’ı, *Antik Dünya ve Geleneksel Toplumlarda Dinler ve Mitolojiler Sözlüğü*, (Çev. M. E. Özcan), Cilt 1, Yayına hazırlayan, Levent Yılmaz, Dost, Ankara.
- DİA. (1989). Allah (Edebiyat), *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, Cilt 2, Türkiye Diyanet Vakfı, Ankara, s. 499.
- Duman, M. Z. ve Altundağ, M. (1998). Hurûf-ı Mukattaa, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, Cilt 18, Türkiye Diyanet Vakfı, Ankara, s. 401-408.
- Durning, A. (1998). *Ne Kadarı Yeterli? Tüketim Toplumu ve Dünyanın Geleceği*, (Çev. S. Çağlayan), 2. Baskı, TÜBİTAK-Tema Vakfı, Ankara.
- Eliade, M. (1991). *Kutsal ve Dindışı*, (Çev. M. A. Kılıçbay), Gece, Ankara.
- Ertürk, N. (2011). “Moda Kavramı”, *Moda Kuramları ve Güncel Moda Eğilimi Çalışmaları, Süleyman Demirel Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hakemli Dergisi*, ART-E (Mayıs 07, 2011) 2-32.
- Featherstone, M. (2007). *Consumer Culture and Postmodernism*, SAGE Publications, London.
- Frager, R. (2003). *Sufi Psikolojisinde Gelişim Denge ve Uyum - Kalp Nefs Ruh*, 2. Baskı, (Çev. İ. Kapaklıkaya), Gelenek, İstanbul.
- Frolov, B. (1990). “Tarih Öncesi Sembolizmin İlkeleri”, *Felsefe Dergisi*.
- Gençtürk-Hızal, G. S. (2003). “Bir iletişim biçimi olarak Moda: ‘Modusun Sınırları’”, *İletişim Araştırmaları*, 1(1) . (2003) 65-86.
- Gökhan, H. (2009). *Semboller*, (Ed: H. Gökhan), Dharma, İstanbul.

- Grubb, E. L. ve Grathwohl H. L. (1967). "Consumer Self-Concept, Symbolism and Market Behavior: A Theoretical Approach", *Journal of Marketing*, Vol. 31 (October, 1967) 22-27.
- Güç, A. (1996). Güneş (Dinler Tarihi), *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, Cilt 14, Türkiye Diyanet Vakfı, Ankara, s. 288-291.
- Illich, I. (2006). *Tüketim Köleliği*, 3. Baskı, (Çev. M. Karaşahan), Pınar, Ankara.
- Isfahânî, er-Râğîb. (2010). *el-Müfredât fî Ğarîbi'l-Kur'ân*, Dâru'l-Ma'rife, Beyrut-Lübnan.
- İpşirli, M. (2002). Kıyafet, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, Cilt 25, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, Ankara, s. 510-512.
- Karabıyık, Barbarosoğlu F. (2012). *Moda ve Zihniyet*, 5. Baskı, İz, İstanbul.
- Karagöz, İ. (2010). Allah, *Dînî Kavramlar Sözlüğü*, Diyanet İşleri Başkanlığı, Ankara, s. 23.
- Marshall, G. (2005). *Sosyoloji Sözlüğü*, (Çev. O. Akınhay; D. Kömürcü), Bilim ve Sanat, Ankara.
- Modanisa. (2018). (19.08.2018), <https://www.modanisa.com/>
- Morhipo. (2018). (07.12.2018), <https://www.morhipo.com/angemiel-altin-kaplama-baykus-kristal-tasli-bilek/19117596/detay>
- Morhipo. (2018). (07.12.2018), <https://www.morhipo.com/arama?q=Zirkon%20Ta%C5%9Fl%C4%B1%20G%C3%BCm%C3%BC%C5%9F%20Anahtar%20Kolye&qcat=rs>
- Morhipo. (2018). (07.12.2018), <https://www.morhipo.com/arama?q=Zirkon%20Ta%C5%9Fl%C4%B1%20G%C3%BCne%C5%9F%20Kolye&qcat=rs>
- Morhipo. (2018). (07.12.2018), <https://www.morhipo.com/argentum-concept-n030801-swarovski-tasli-senben-biz-kalp/15115340/detay>
- Nurtuba. (2018). ((19.08.2018), <https://www.nurtuba.com.tr/>
- Odabaşı, Y. (1999). *Tüketim Kültürü, Yetinen Toplumun Tüketen Topluma Dönüşümü*, Sistem, İstanbul.
- Oxxo. (2018). (19.08.2018), <https://www.oxxo.com.tr/tr/giyim/>
- Özalp, A. (2017). *Sembolik Etkileşimcilik: Entelektüel Kökenler, Kuramlar ve Din Olgusu*, Gece, Ankara.
- Pişkin, M. (2016). "Tüketim Toplumu'nda Din ve Dini Değerler: Lüks Hac ve Umre Örnek Olayı", *İnsan ve Toplum*, 6 (2). 131-154.
- Sefamerve. (2018). (07.12.2018), https://www.sefamerve.com/product/category/search/?keyword=elif+kolye&q=elif+kolye#op=detail&op_pid=266734
- Sefamerve. (2018). (07.12.2018), <https://www.sefamerve.com/tr/allah-yazili-kolye-uk9486--312497/>
- Sefamerve. (2018). (07.12.2018), https://www.sefamerve.com/product/category/search/?keyword=bileklik+muhammed&q=bileklik+muhammed#op=detail&op_pid=216353
- Sefamerve. (2018). (07.12.2018), https://www.sefamerve.com/product/category/search/?keyword=bileklik+mevlana&q=bileklik+mevlana#op=detail&op_pid=216358
- Serin, M. (2005). Muhammed (İslâm Kültüründe Hz. Muhammed / Türk Halk Sanatı), *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, Cilt 30, Türkiye Diyanet Vakfı, Ankara, s. 461-465.
- Sertalp, E. (2016). "Parçalanmış Benlikler, Parçalanmış Hayatlar ve Parçalanmış Filmler: Bir Dövüş Kulübü Okuması", *Moment Dergisi, Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi*, 3 (2). 385-408.
- Simmel, G. (2008). *Modern Kültürde Çatışma*, Sunuş: David Frisby, (Çev. T. Bora; N. Kalaycı; E. Gen), 5. Baskı, İletişim, İstanbul.
- Şahin, Y. (2016). "19. Yüzyıl Türk Kadın Giyiminde Avrupa Modasının Etkileri - Bedenle Yüzleşme", *ETHOS: Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar*, Ocak/January 9 (1). 106-122.
- Taberî, M. b. C. (1323). *Câmiu'l-Beyân fî Tefsîri'l-Kur'ân*, Cilt 1. Dâru'l-Ma'rife, Beyrut-Lübnan.
- Temizkan, M. (2010). "Türk Dünyasında Mevlâna ve Mevlâna'nın Türk Dünyasında Tanıtılması Meselesi", *Dünyada Mevlâna İzleri Uluslararası Sempozyum*, SÜ Mevlâna Araştırma ve Uygulama Merkezi, Yayın No: 5, Konya, 91-102.

- Tesettür Pazarı. (2018). (19.08.2018), <https://www.tesetturpazari.com/giyim?ps=3>
- Tokat, L. (2012). *Dinde Sembolizm*, 2. Baskı, Ankara Okulu, Ankara.
- Trend Tesettür. (2018). (19.08.2018), <https://www.trendtesettur.com/>
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2018). Moda, *Güncel Türkçe Sözlük*, Türk Dil Kurumu, (21.07.2018), http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b52e646ba1064.22020880.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2018). Reklam, *Güncel Türkçe Sözlük*, Türk Dil Kurumu, (28.07.2018), http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b5c317c5cd545.01503179.
- Uludağ, S. (2001). Kalb, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, Cilt 24, Türkiye Diyanet Vakfı, Ankara, s. 229-232.
- Uzun, M. (1995). Elif, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, Cilt 11, Türkiye Diyanet Vakfı, Ankara, s. 36-37.
- Wach, J. (1987). *Din Sosyolojisine Giriş*, (Çev. B. İnaldı), Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, No: 181, Ankara.
- Wilkinson, K. (2011). *Semboller ve İşaretler*, 2. Baskı, (Çev. S. Toksoy), Alfa, İstanbul.
- Yeniçeri, C. (1996). Güneş (Kur'an ve Hadis), *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, Cilt 14, Türkiye Diyanet Vakfı, Ankara, s. 291-292.