

Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi,
International Humanities and Social Science Review (IHSSR),
Volume: 4 Issue: 1 Year: 2020



ULUSLARARASI BEŞERİ VE SOSYAL BİLİMLER İNCELEME DERGİSİ (UBSBİD)

INTERNATIONAL HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCE REVIEW (IHSSR)

Volume: 4 Issue: 1 Year: 2020

Editörler / Editor in Chief

Derya Semiz Çelik (Marmara University)
Bilal Çankır (Istanbul MedeniyetUniversity)

Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.

Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

Alltheopinionswritten in articlesareunderresponsibilities of theauthors.

Thecontents in thearticlescannot be usedwithoutcitation.

Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler Dergisi © 2020

International HumanitiesandSocialScienceReview (IHSSR)© 2020

2020, Cilt/Volume: 4, No:1

BU SAYININ HAKEMLERİ

Dr. Bora AKSU,

Dr. Adviye Aslı DENİZLİ

Dr. Ejder ÇELİK,

Dr. Himmet HÜLÜR,

Dr. Ercan ÇELİK,

Dr. İshak TEKİN

Dr. Esra ÖZSÜER,

Dr. Neval KONUK HALAÇOĞLU

Dr. Resül YAZICI,

Dr. Doğan BIÇKI

Dr. Zeynep TAÇGIN,

Dr. Murat TUYSUZ

Kapak Tasarımı /CoverDesign

Süleyman Türkoğlu

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

	<i>Makale Başlığı / Article Name</i>	<i>Sayfa / Page</i>
1	<i>KURUMSAL DEĞİŞİME DİRENME VE KABULLENME: COMPSTAT ÖRNEK OLAYI/ORGANIZATIONAL RESISTANCE AND RECEPTIVITY: THE CASE OF COMPSTAT /Makale Türü: Araştırma Makalesi</i>	4-24
	Yusuf YÜKSEL	
2	<i>MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN MESLEKİ BENLİK SAYGILARINI İNCELEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA/ A STUDY TO EXAMINE THE PROFESSIONAL SELF-ESTEEM OF VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS /Makale Türü: Araştırma Makalesi</i>	25-37
	Adviye Aslı DENİZLİLİ	
3	<i>İNTERNET ARACILIĞIYLA SOSYALLEŞMEYE KUŞAKLAR ARASI BAKIŞ / AN INTERGENERATIONAL LOOK AT SOCIALIZATION VIA THE INTERNET /Makale Türü: Araştırma Makalesi</i>	38-49
	Canan KURT TOPRAKLI İbrahim MAZMAN	
4	<i>ZAMANIN VE MEKÂNIN DÖNÜŞÜMÜ: DAVID HARVEY'NİN PENCERESİNDEN SERMAYENİN KENTLEŞMESİ / THE TRANSFORMATION OF TIME AND SPACE: THE URBANIZATION OF CAPITAL THROUGH DAVID HARVEY'S WINDOW / Makale Türü: Araştırma Makalesi</i>	50-65
	Ahmet GÜNDÜZ	
5	<i>AVRUPA'DA YAŞAYAN TÜRKLER'DE DİNİ KİMLİK VE AİDİYET ALGISI: SANDIKLI ÖRNEĞİ /RELIGIOUS IDENTITY AND PERCEPTION OF BELONGİNG IN THE TURKS LIVING IN EUROPE: EXAMPLE OF SANDIKLI/Makale Türü: Araştırma Makalesi</i>	66-80
	Muhammed ARICAN Ramazan BULUT	



**ULUSLARARASI BEŞERİ VE SOSYAL
BİLİMLER İNCELEME DERGİSİ (UBSBİD)**
**INTERNATIONAL HUMANITES AND SOCIAL
SCIENCE REVIEW (IHSSR)**

Volume: 4 Issue: 1 Year: 2020

KURUMSAL DEĞİŞİME DİRENME VE KABULLENME: COMPSTAT ÖRNEK OLAYI

Yusuf YÜKSEL*

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihi: 11.03.2020
Başvuru: 11.03.2020
Revizyon : 24.05.2020
Kabul : 27.06.2020
Orcid Numarası : 0000-0002-4301-0810
Anahtar Kelimeler: Örgütsel değişim, polis kültürü, Compstat, belirsizlik, direnç ve kabullenme.

ÖZ

Örgütsel değişim kurumsal işleyişin düzenli bir parçası haline gelmiştir. Planlı örgütsel değişim çabalarının popülerliğine karşın, uygulamada yaşanan başarısızlık oranları yüzde 70'leri bulabilmektedir. Bu başarısızlık zaman, moral ve maddi kayıplara yol açmakta ve uzun vadede kurumun yapısına ciddi zararlar verebilmektedir. Başarısızlık birçok farklı nedenden kaynaklanmakla birlikte, değişime olan direnç çok önemli bir rol oynamaktadır. Bu makale, doksanlı yılların ikinci yarısında ABD'de birçok polis teşkilatı tarafından uygulamaya konulan Compstat isimli değişim modelinin Newark Polis Teşkilatı tarafından uygulanması sonrasında, polis memurlarının direnç ve kabullenme yönündeki tepkileri ve nedenleri ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu örnek olay çalışmasının verileri yapılan mülakatlar, toplanan belgeler ve kurum tarafından periyodik aralıklarla yapılan Compstat toplantılarının gözlemlenmesi ile toplanmıştır. Toplanan veriler tümevarım yaklaşımı ile analiz edilmiştir. Çalışma sonuçları, modelin ilk uygulandığı dönemlerde baskın tepkinin direnme şeklinde olduğunu göstermektedir. Bunun temel nedeni ise, yeni süreçler ve işlemlere ilişkin belirsizlik, alışkanlık ve rutinlerden ayrılma korkusu, güç ve statü kaybetme endişesi, artan iş yükü ve talepler, Compstat toplantılarının sert atmosferi ve bu değişim modelinin polis müdürü tarafından personele tanıtım yöntemidir. Bu direncin derecesi zaman içinde azalmış ve devam eden yıllarda Compstat modeli memurlar tarafından önemli ölçüde kabullenilmiştir. Bu kabullenme sürecinin arkasında yatan nedenler ise toplantı formatı ve tonunda yaşanan değişim, aktif direnç gösterenlerin emekli olması veya yerlerinin değiştirilmesi, farklı değerlere sahip yeni memurların işe başlaması, modelin algılanan başarısı ve yıllar içinde üst makamların beklentilerinin öğrenilmesidir. Uygulayıcılara bakan yönleri itibarıyla, değişime direnç ve değişimin sonuçlarına direnç kavramları birbirinden ayrılmalı ve her bir duruma uygun politika ve pratikler uygulamaya konmalıdır. Ayrıca, memurlara koçluk yapan bir liderlik tarzı yeni prosedürlerin kabullenilmesi ve diğer çıktılarının pozitif olmasını sağlayacaktır.

**ORGANIZATIONAL RESISTANCE AND RECEPTIVITY: THE CASE OF
COMPSTAT**

ARTICLE INFO

Article History:
Received: 11.03.2020
Revised : 24.05.2020
Accepted : 27.06.2020
Orcid Number:
0000-0002-4301-0810
Keywords Organizational change, police culture, Compstat, uncertainty, resistance, receptivity

ABSTRACT

Organizational change has become a regular part of organizational functioning. Despite the popularity of planned change efforts, the failure rates of implementation are as high as 70 percent. Operationally, this failure rate is of great concern due to the substantial loss of time, morale, financial resources, and damage to an organization's ultimate survival. While these efforts are affected by many different factors, resistance to change is thought to play a very critical role. The central purpose of this study is to examine the reaction of police officers in Newark Police Department in terms of resistance and receptivity after the implementation of a popular planned organizational change model known as Compstat. This planned change model has been implemented by numerous police organizations in the United States over the second half of the 90's. Data were collected in this case study through in-depth interviews, documents and observation of the Compstat meetings, and analyzed using grounded theory. The study revealed that resistance was the dominant reaction in the early phases of this model. The reasons for resistance included uncertainty about new processes and procedures, fear of departing from habit and routine, loss of power and status, increased workloads and demands, tough tone of the Compstat meetings, and the way the change was introduced by the police chief. The degree of resistance to the Compstat model decreased overtime and accepted by the officers in the NPD in the following years. The main reasons for the acceptance was the change in the tone and form of the meetings, retirement and/or replacement of active resisters, new officers with different values, perceived success of the model and learning the expectations of the upper echelon over these years. In terms of suggestions, first, the concepts of resistance to change and resistance to the consequences of change need to be differentiated. In this line of thought, different policies and practices should be put into practice based on different considerations of each group. Secondly, involvement to the change process increase the level of understanding and information regarding what was expected and why and thus increases receptivity of the change models. Finally, a leadership style that coaches

* Doktora tezinden yararlanılmıştır. yusufyukse1976@gmail.com, Rutgers Üniversitesi

Research Article/ Araştırma Makalesi

Cite As/ Alıntı: YÜKSEL Y. (2020), " Kurumsal Değişime Direnme Ve Kabullenme: Compstat Örnek Olayı", Uluslararası Beşeri Ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi , 4 (1) ,4-24.

Giriş

Değişim çağdaş yaşamın en temel özelliklerindedir. Kurumlarda doğal olarak bu değişimden etkilenmektedir. Toplumun hızla değişen şartları ve ihtiyaçları, demografik değişiklikler, hükümet düzenlemeleri, küreselleşme, artan rekabet ve kaynak sınırlılıkları ve teknolojik gelişmeler değişimi her çeşit kurum için en kritik ve zorunlu bir durum haline getirmiştir (Fairchild, 1989). Özellikle, kurumsal işten çıkarmaların, birleşmelerin ve kapanmaların artan biçimde bir ayakta kalma stratejisine dönüştüğü günümüzde kurumsal değişim baskısı dünya genelinde artmaktadır (Lewis, 2011). Kamu kurumları açısından bakıldığında, vergi ödeyenler ve diğer kaynak sağlayıcıların daha düşük maliyetlerle daha yüksek performans beklentisi her geçen gün artmaktadır. Bu durum ise farklı kurumsal değişim türlerinin hayata geçirilmesi baskısı yaratmaktadır (Tromp ve Ruben, 2004). Tüm bu koşullar içinde ortaya çıkan kurumsal ve kültürel baskılar hem özel hem de kamu sektöründe daha fazla değişim çabaları ve teşebbüslerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Bu ortam içinde, farklı kurumlar yeni teknolojiler, yenilikler ve yeni yönetim modellerini kurumlarına uyarlamakta ve daha esnek, etkin ve değişen koşullara uyum sağlayabilecek yapılar oluşturmaya çalışmaktadır (Zorn, Page ve Cheney, 2000). Cameron ve Quinn'in (1999) yaptıkları çalışmalar bu durumu doğrular niteliktedir. Bu çalışma, ABD merkezli kurumların yüzde 69'unun, Avrupa merkezli kurumların ise yüzde 75'inin son on yıl içinde en azından bir defa kurumsal değişim çabaları içinde olduğunu ortaya koymuştur. Kurumların değişim taleplerini karşılamak üzere kültürel değişim, değişim yönetimi, performans odaklı yönetim, kurumsal gelişim ve dönüşüm, stratejik planlama ve yönetim gibi farklı isimler altında değişim öneren oldukça geniş ve karlı bir eğitim ve danışmanlık sektörü ortaya çıkmıştır (Gallivan, 2001). Kurumsal performansı, etkililiği, verimliliği, karlılığı, müşteri memnuniyetini ve genel anlamda kaliteyi artırma iddiasında olan Toplam Kalite Yönetimi, Kurumsal Karne, Stratejik Planlama, Benchmarking (Kıyaslama) gibi bir dizi değişim modelleri dönemler içerisinde popüler hale gelmiştir (Eisenberg, Goodall ve Trethewey, 2006). Bu bağlamda, kurumsal değişim kurumlara ilişkin yapılan çalışmaların en önemli konularından biri haline almıştır.

Değişim çok boyutlu bir süreç olup, her değişim sürecinin etkilendiği ve etkilediği birçok hususu vardır. Kurumsal psikolojinin öncülerinden Kurt Lewin 'Bir şeyi gerçek manada anlamak istiyorsanız, onu değiştirmeye çalışın' derken, değişimin tetiklediği ve etkilediği birçok husus bulunacağını ifade etmiştir. Değişim öncesi görünür ve açık olmayan, kültürel olarak geniş kabul görmüş uygulamalar, etkileşimler, amaç ve rutinler değişim sürecinde kurumsal direnç ve kabullenmenin kaynağına dönüşebilmektedir (Dawson, 1994). Bu düşünceye paralel olarak, Ruben (2009), kurumların, insanlar gibi alışkanlıkları, gelenekleri ve tarihleri olduğunu ve tüm bu faktörlerin geçmiş ve güncel uygulamaları teşvik ettiğini ve gelişme ve yeniliğe karşı engelleyici bir faktör olduklarını söylemektedir. Bu çerçevede, planlı değişim çabaları nadiren planlandığı gibi gider. Kurum ve kişiler için tam anlamı ile bir başarısızlık örneği veya istenmeyen sonuçları olabilir (Harris ve Ogbonna, 2002). Lewis ve Seibold (1998) tarafından başarısızlık oranlarının %50 ile %70 gibi yüksek oranlarda olduğu ve bunun sadece %10'unun teknik nedenlerden kaynaklandığı rapor edilmiştir. Bu başarısızlık oranları yaşanan zaman, moral ve maddi kayıplar ve kurumların hayatta kalmasına olan etkisi nedeni ile önemli bir endişe kaynağıdır (Lewis, 2011). Miller, Johnson ve Grau (1994), değişim çabalarını olumsuz etkileyen bireysel isteksizlik, zayıf iletişim, mevcut teknik kapasite, çalışanların değişime olan tutumları, geçmiş değişim deneyimleri ve kültür gibi birçok faktörün etkili olabileceğini, ancak bunların çok azının değişime direnç kadar etkili olduğunu belirtmektedir.

Tüm bu faktörlerin önemini kabul etmekle birlikte, bu çalışmada, daha çok planlı kurumsal değişim çabalarına bir örnek olan Compstat isimli modele karşı Newark Polis Teşkilatı (NPD) çalışanlarının direnç ve kabullenme şeklinde tepkileri analiz edilecektir. Polis kurumlarının değişime karşı direnci üzerine yazılan geniş literatür bulunduğu ve Compstat modelinin ABD içinde ve dışında birçok polis teşkilatı tarafından uyarlanma potansiyeli dikkate alındığında konunun önemi anlaşılacaktır. Bu kapsamda, bu makalenin iki temel sorusu şudur:

- 1) Compstat modeli NPD çalışanları tarafından ne şekilde algılandı ve tepki verildi?
- 2) Eğer tepkiler değişti ise, nasıl değişti?

1. Kurumsal Değişim ve Değişime Direnme

Kurumsal değişim alanında üzerinde en fazla durulan konular arasında değişime karşı gösterilen direnç gelmektedir. Alanın genelinde değişime direnç kavramını genel olarak azaltılacak, düzeltilecek veya üstesinden gelinecek bir konu olarak görme eğilimi bulunmaktadır. Son dönemlerde, bu bakış açısı, değişim esnasında çalışanların gerçek kaygılarının görmezden gelinmesine neden olduğu yönünde eleştirilmektedir (Dent & Goldberg, 1999). Akademisyenler arasında direncin temel kaynağının sadece kişisel endişe ve çıkar olmadığı, bunun kadar kurumun gelecek performansına ilişkin endişeler, değişiminin kendisinin uygun olup olmadığı düşüncesi ve değişimin uygulanma yöntemine ilişkin meşru ve geçerli kaygıların da etkili olabileceği tartışılan konular arasındadır (Piderit, 2000).

Kurumsal direncin ve kabulün farklı nedenleri olmakla birlikte, değişime yönelik çalışanların tepkisinin değişim sürecini ve çıktılarını olumlu veya olumsuz yönde etkileyeceği açıktır. Çok sayıda araştırmacı, değişim modellerinin doğal olarak bir kurumun kültürü, uygulamaları, amaçları, rolleri ve rutinlerinde değişimi ima ettiği, tüm bunların endişe, çatışma, yanlış anlama ve çalışanlar arasında kurumun geleceği, kendi statüleri, gelirleri ve rahatlıkları noktasında belirsizlik duygusu yaratacağını belirtmektedir (Dawson, 1994; Dent & Goldberg, 1999; Gioia & Chittipeddi, 1991; Whiteley, 1995). Bu tarz değişim süreçleri bazı çalışanlar tarafından kişisel yenilenme, gelişim, ilerleme fırsatı olarak algılanırken, bazı çalışanlar bu durumu bir belirsizlik, çatışma, kurumsal ve kişisel anlamda bir tahmin edilemezlik ve tehdit kaynağı ve kendi statü ve çıkarları için bir tehdit olarak algılamaktadırlar (Cochran, Bromley, & Swando, 2002). Aynı şekilde, değişim modelinin nasıl algılandığına göre, bazı çalışanlar değişime coşkulu bir şekilde cevap verebilmekte, bunun tersine, bazı çalışanlar için değişim bir stres kaynağı, sinme, kurumsal adanmanın azalması, reddetme ve diğer aktif ve pasif direnme şeklinde istenmeyen tepkilere neden olabilmektedir (Armenakis & Bedeian, 1999).

Değişime direncin kaynağına ilişkin çok sayıda araştırma yapılmıştır. Cochran ve arkadaşları (2002), kurumsal değişimin uygulanmasına yönelik olumsuz tepkilere neden olan bir dizi iç ve dış faktörler ortaya koymuştur. Buna göre, en önemli faktörler mali sıkıntılar, adanmış liderlik eksikliği, çalışanların destek vermemesi, kurumsal kültür, çalışanların direnç göstermesi ve değişime karşı negatif tutumdur. Vural (2012) ise dört temel sebebe işaret etmektedir. Bunlar bireylerin kendi çıkarlarına zarar geleceği düşüncesi, bilgi ve güven eksikliği, değişimin farklı yorumlanması ve değişim sürecine adapte olamama korkusudur. Ruben (2009) ise daha geniş bir liste ortaya koymuş ve çalışanların tepkilerini olumsuz etkileyen faktörleri şöyle sıralamıştır: Değişime ihtiyaç görmemek, değişimi rahatına, statüsüne, maddi çıkarına ve kimliğine bir tehdit olarak görmek, rutinlerini değiştirme ve yeni bilgi ve becerileri karşılayamama korkusu, liderlere karşı güvensizlik ve değişimi kurumun geleceği için bir tehdit olarak görmektir.

Başka bir bakış açısı ile Covin ve Kilmann (1990) değişime hem olumlu hem de olumsuz tepkilere neden olan faktörleri tanımlamışlardır. Bir yandan, yönetim desteği ve adanmışlığı, değişime hazır olma, çalışanların katılımı, etkili iletişim ve değişime ihtiyacın etkin bir şekilde ortaya konması, değişim sürecini çalışanların olumlu şekilde algılaması ve tepki geliştirmesine katkı sağlamıştır. Diğer yandan, yönetim desteğinde yaşanan eksiklikler, üst yönetim tarafından dayatılan değişim modelleri, çalışanların katılım eksikliği, etkisiz iletişim ve değişimin hedefinin belirsiz olması değişim sürecine karşı olumsuz tepkiler ortaya konmasında etkili olduğu belirlenmiştir. Bu faktörlere ilave olarak, Lewis (2011) kurum yapısının, kaynaklarının ve politik gücünün değişim çabalarını etkileyeceğini ifade etmektedir. Örneğin, bir kurumun bürokratik yapısı ve kaynaklarını kullanma konusunda etkinliği, başarı veya başarısızlık durumunu etkileyebilmektedir. Daha ötesi, çatışan çıkarlar ve ilgili tarafların siyasi gücü, değişim sürecini ve nasıl uygulanacağını ve doğal olarak çıktılarının başarısını etkilemesi olasıdır.

Lewis (2007) planlı değişim modellerinin başarısızlığından en etkili olan faktörlerin belirsizlik ve değişime direnç olduğunu söylemektedir. Bunun önemli bir nedeni insanların değişime direneceklerine dair yaygın inançtır (Dent & Goldberg, 1999). Argyris ve Schon (1978) değişime direnmeyi karmaşa ve endişeden kaynaklı bir savunma mekanizması olarak görmektedir. Dent ve Goldberg (1999) ise önemli bir ayrıma dikkat çekmektedirler. Bu akademisyenler 'değişime direnç' ile 'değişimin sonuçlarına direnç' şeklinde iki kavram ortaya koymuş ve çalışanların uygun olmayan değişim programları sonucunda statü, maaş ve konforlarının bozulmasına karşı direnebileceğini söylemiştir. Bu durumun değişime direnç olarak değerlendirilemeyeceğine, daha çok değişimin sonuçlarına direnç olarak

görülmeye gerektiğini düşünmektedirler. Bu düşünce ile paralel olarak, Piderit (2000) bu kavramların yöneticiler tarafından bilinçli olarak manipüle edildiğini ve direnç kavramının daha az güçlü çalışanları değişim çabalarının başarısızlığı için suçlamak ve çalışanların potansiyel olarak geçerli ve meşru endişe ve beklentilerini görmezden gelmek için bir araç olarak kullanıldığını söylemektedir.

Hultman (1995) ise kurumsal direncin doğası ve derecesi önemli ölçüde değişmesine rağmen, direnç kavramının tüm bu farklılıkları görmezden gelecek şekilde kullanıldığını dikkat çekmektedir. Bu bakış açısına uygun olarak, Hultman direnç kavramının aktif ve pasif direnç olarak kategorize etmektedir. Aktif direnç hata bulma, alaya alma, manipüle etme gibi tepkileri içerirken, pasif direnç ise sözlü olarak onay verirken tam olarak gereğini yapmamak veya bilgi saklamak gibi tepkileri içermektedir.

Farklı tanım ve yaklaşımlar olmakla birlikte, direnç değişim sürecinin bir parçasıdır. Son dönemde, direnç kavramının pozitif yönlerine dikkat çeken çalışmalarda artış yaşanmaktadır. Bu çalışmalarda, çalışanların haklı ve meşru tepkilerinin, yönetim kadrosunun değişim sürecini yeniden düşünmesi ve değerlendirmesi için bir fırsat olabileceği ve çalışanlarla bağlantı kurma ve eğitime imkânı sunacağı gibi hususlara daha fazla vurgu yapılmaktadır (Dent & Goldberg, 1999; Piderit, 2000). Ancak, genel olarak bakıldığında, direnç kavramını değişim programlarını engelleyen veya zorlaştıran olumsuz bir konu olarak görülmeye devam etmektedir (Bovey & Hede, 2001). En iyi şekilde hazırlanmış ve planlanmış değişim programları dahi kurumsal direnç nedeni ile başarısızlığa uğrayabilir. Bu nedenle, bu direncin kaynağını anlama, üstünde gelme, azaltma veya yönetme konusunda önemli sayıda çalışma yapılmıştır.

1.1. Değişime Direnmenin Nedenleri

Direncin kaynağı konusunda yapılan araştırmalarda, çoğu araştırmacılar istikrar ihtiyacı, azalan kontrol duygusu, belirsizlik, istikrarsızlık, çatışma, güç, statü ve kazanç kaybetme korkusunu işaret etmişlerdir (Dawson, 1994; Eilam & Shamir, 2005). Benzer şekilde, Dent ve Goldberg (2000) kurumsal dirence neden olan faktörler arasında değişim korkusu, güven eksikliği, belirsizlik, eğitim eksikliği, şaşkınlık ve kişisel çatışmaları saymışlardır. Harris ve Ogbonna (2002) farklı direnç faktörleri olarak kurum kültürü ve alt kültürüne, ikna ve zorlama mekanizmalarına, kuruma adanmışlık düzeyine, değişim programlarının tarihine, bireyin kurum içi pozisyon ve rolüne ve yönetim kadrosunun tutumuna dikkat çekmiştir. Bir başka çalışmada, Harvey (1995) katılım, kazanç ve bilgi eksikliği ve yönetim desteğinin olmamasının direncin nedeni olarak belirtirken, katılım, eşit bilgi dağılımı ve bazı teşvik ve ödüllerin kullanımının değişim programlarının başarılı bir şekilde uygulanmasına katkısı olduğunu belirtmektedir. Lewis (2007), tüm bu faktörleri dikkate alarak, kontrol duygusunun azalması, korku, endişe ve strese neden olan belirsizliğin en önemli ve literatürde en fazla üzerinde durulan direnç kaynağı olduğunu düşünmektedir.

Tüm bu faktörler dışında, değişim modeli veya programının nasıl uygulandığı da çalışanların tepkilerinin şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Piderit, 2000). Açıkça, tüm çalışanlar değişime direnç göstermezler. Diğer bir deyişle, değişimi yöneten kişilerin çalışanlara nasıl davrandığı ve değişimi uygulama yöntemleri direnci etkileyen önemli bir unsur olabilmektedir. Örneğin, çalışanlar kendilerine adil ve eşit bir şekilde davranıldığını düşünürlerse, başarılı bir değişim süreci için istenen tutum ve davranışları geliştirebilirler. Bunun aksine, çalışma ortamında alınan kararlar ve yönetici davranışlarının adil olmadığı ve dikte edildiği şeklinde bir algılama olursa, çalışanların kızgınlık hissetmesi ve değişime direnmesi daha yüksek olasılıktır. Bu bağlamda, Folger ve Skarlicki (1999) bu tarz durumlarda, çalışanlar değişime direnç göstererek mevcut güç ilişkileri içinde adaletsizliğe tepkilerini ortaya koyduklarını ve güçlerini tecrübe etmek isteyeceklerini iddia etmektedir.

Orlikowski (1992), çalışanların tepkilerinin, değişimi nasıl yorumlandığına göre önemli oranda değiştiğini düşünmektedir. Çalışanlar değişim programı ve sürecini sahip oldukları zihinsel temalar, duygusal tepkiler, kişisel kazanç ve kayıplar ve geçmiş tecrübeleri üzerinden anlamlandırmakta ve yorumlamaktadırlar (Eilam & Shamir, 2005). Aynı şekilde, mevcut kültürel değerler ve yöneticilerin iletişim tercihleri çalışanların değişim sürecini, kazanç ve kayıplarını nasıl algılayacağı ve sonuç olarak değişime gösterecekleri tepkilerin belirlenmesinde önemli unsurlar arasındadır.

1.2. Kurumsal Değişim ve Kültür

Kurumsal değişim sürecinde kültürün rolüne iki farklı düzlemde bakılabilir. Birinci ve en yaygın olanı, kültürü değişime direnç ve bazen kabullenme kaynağı olarak değerlendiren anlayıştır. Diğer anlayış ise kültürü değişim çabalarının algılanma biçimini etkileyen bir araç olarak görmektedir. Kurum

kültürünün değişim sürecinde oynayacağı olumlu role vurgu yapan sınırlı sayıda çalışma olmakla birlikte, genel olarak değişim sürecinde kültürün rolü kültürel direnç ve kültürel uyum gibi kavramlar altında olumsuz bir bakış açısı ile ele alınmaktadır.

Bazı akademik çalışmalarda kültürel uyum kavramı kapsamında değişim sürecinde mevcut kurum kültürünün önemi, kalıcılığı ve gücü vurgulanmakta ve değişimi yöneten kişilerin uygulayacağı stratejilerin kültürel hassasiyetleri göz önünde bulundurması gerektiği ifade edilmektedir (Weber, 2000). Başka bir ifade ile önerilen değişim çerçevesinde oluşturulması istenen değerler, kurumun mevcut kültürel değerleri ile uyumlu olmalıdır. Eğer uyumlu değilse değişim kurum kültürüne uyarlanmalıdır (Dawson, 1994). Hofstede ve Hofstede (2005) bu düşünceyi savunmuş ve kurumsal performansı ve motivasyonu artırmayı amaçlayan her değişim programının özellikle ulusal kültürle uyumlu olması gerektiğini belirtmiştir.

Deetz, Tracy ve Simpson (2000) kültürel uyumsuzluğun değişim modellerindeki başarısızlıkların ve kurumsal birleşme ve satın almalarda ortaya çıkan kültürel problemlerin en önemli nedeni olduğunu belirtmektedir. Değişime yönelik kurumsal direnç ve dolayısı ile başarısızlık olasılığı mevcut ve önerilen kültürel değerler arasında ki uçurumun fazlalığı ve güçlü alt kültürlerin varlığı ile doğru orantılı olarak görülmektedir (Harris & Ogbonna, 2002, Schein, 1985, Witherspoon, 2005). Bu tarz durumlarda değişim modeline toplu biçimde direnç gösterilebilmekte, değişim kuruma uyarlanmakta ya da kurum çalışanları tarafından değişim modeli yeniden tanımlanmaktadır. Örneğin, Jian (2002) kurum çalışanlarının teşvik edilen kültürel değerlere yüzeysel ya da sembolik bir şekilde baktığı ve yöneticinin verdiği anlamı vermekten uzaklaştığını söylemektedir. Bir bakıma, kurum çalışanları yeni anlamlar oluşturarak veya uygulamada değişimi yeniden tanımlayarak yöneticinin niyet ettiği anlamdan kaçış için farklı yollar üretebilir. Bazı durumlarda ise, direnç daha direk olarak (iş yavaşlatma, rapor alma, üretimin azalması vb.) gösterilebilmektedir (Miller, Johnson, & Grau, 1994).

Değişim modelinin uygulanma sürecinde kurum tarafından mevcut kültürel değerlerin göz ardı edilmemesi gerektiği varsayımı, değişim modelinin kurum içinde kabul edilen kültürel değerlerle tam olarak uyumlu olması gerektiği anlamına gelmemelidir. Sonuçta çoğu değişim modeli başarıya ulaşmak için kültürel bir değişimi de teşvik etmelidir. Diğer bir deyişle, bir değişimin modelinin başarıya ulaşması için kültürel değişim ön şarttır (Cameron & Quinn, 1999). Birçok değişim modeli kültürel değişimi öngörmediğinden dolayı yüzeysel kalmakta ve kurum çok kısa süre içinde eski konumuna dönmektedir. Burada önemli olan nokta, değişim modeli kapsamında önerilen kültürel beklentiler ve kurumun mevcut kültürü arasındaki farkın derecesidir. Aradaki fark ne kadar fazlaysa, değişimin hayata geçirilmesi o kadar sorunlu ve zor olacak demektir. Burada ortaya çıkan paradoksal durum, değişimin kurumun kültürüne uyumlu hale mi getirileceği yoksa kurumun kültürünü değiştirerek değişim modeline uygun hale mi getirileceğidir. Hofstede (1980) kurumların çoğunun değişim modellerini kendi kurum ve ulusal kültürüne uyumlu hale getirmeyi tercih ettiğini belirtmektedir. Sonuç olarak, burada temel mesele değişim modeli ile mevcut kurum kültürü arasındaki kültürel uyum ile beklenen kültürel değişim arasında kurulması gereken dengedir. Değişim modelinin uygulanması sürecinde karşılaşılması gereken zorlukları öngörmek için öncelikle kurum kültürünün analiz edilmesi ve buna göre bir yol haritası çıkarılması gerektiği söylenebilir.

Değişime direnç kapsamında üzerinde durulan bir başka önemli konu alt kültürlerdir (Harris & Ogbonna, 2002). Bir kurum içinde çalışanların cinsiyeti, ırkı, demografik özellikleri, mesleki ve hiyerarşik pozisyonları ve benzeri durumlarından kaynaklanan farklı alt kültürler bulunması yüksek olasılıktır (Goodman, Philips ve Sackmann, 1999). Gallivan'a göre (2001), bu farklı kültürler farklı kültürel değerlere ve değişime ilişkin farklı fikirlere sahiptirler. Bu farkı alt kültürler aynı olguları ve mesajları farklı hatta tam tersi şekilde anlamlandırabilmektedir. En fazla bilinen kültürel farklılık hiyerarşik yapılar arasındadır. Üst düzey yöneticiler, orta düzey yöneticiler ve alt düzey çalışanlar arasında var olan kültürel farklılıklardan kaynaklı olarak değişimin amacı, etkisi ve nasıl uygulanması gerektiği noktasında önemli fikir ve yorum farklılıkları bulunabilmektedir (Bartunek, Rousseau, Rudolph, & DePalma, 2005). Örneğin, polis kurumlarındaki çoğu değişim programları sokak polisleri tarafından kendi esneklik alanları içinde farklı şekilde uygulanmakta ya da tamamen görmezden gelinmektedir. Benzer şekilde, Harris ve Ogbonna (2002) tarafından sahada çalışanların kültürel değişimi yöneticiler gibi içselleştirmediklerine ilişkin çok sayıda farklı örnek vermiştir. Sonuç olarak, herhangi bir değişim programının yöneticisi başarı olmak için bir kurum içinde farklı kültürler ve alt kültürler olabileceğini ve bunun değişime verilen tepkilerde farklılık oluşturacağını dikkate almalıdır. Kültürün değişim sürecinde kültürün bir başka önemli etkisi değişimin nasıl algılanacağına ilişkindir. Çalışanlar değişimi sahip oldukları kültürel değerlere göre anlamlandırmaktadır. Gioia ve Chittipeddi

(1991), kurum çalışanlarının değişimin sadece pasif bir alıcısı olmadıklarını, değişim sürecinde aktif rol oynadıklarını belirtmektedir. Özellikle, çalışanlar değişime farklı anlamlar yükleyebilmekte, oluşturdukları bu anlamlara göre belirli inanç ve fikirler geliştirdikleri ve buna göre tepkilerini oluşturdukları ifade edilmektedir (Whiteley, 1995). Bu anlamlandırma ve algılama süreci salt objektif gerçeklere dayanmamaktadır. Daha başka bir ifade ile kişiler gerçekliğin kendisinden ziyade gerçekliği nasıl algıladıklarına göre hareket etmekte, eylem ve davranışları buna göre şekillendirmektedir. Gerçekliğin nasıl algılandığı noktasında ise mevcut kültürel değerler, kurallar ve semboller önemlidir. Bazı akademisyenler ise kültürün kurumsal değişimi yönetenler tarafından bir anlam üretim aracı olarak kullanılmasına gönderme yapmaktadır. Ravasi ve Schultz (2006) kültürün liderler tarafından çalışanları bilgilendirme ve desteğini alma yanında, değişime karşı olumlu bir anlam ve algı oluşturmak için kullanımını önermektedir. Bu bağlamda, kültür farkı algı oluşturmak ve değişimin farklı yorumlarını önlemek için etkili bir söylem aracı olarak kullanılabilirliği söylenmektedir (Ravasi & Schultz, 2006). Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse, değişim çabaları farklı yorumlamalara açıktır. Kurum çalışanlarının kültürüne ve tarihine uygun söylemlerle uygulamaya konan bir değişim sürecinin kabul görmesi daha yüksek olasılıktır (Zorn, 2002). Örneğin, bireysel kültürlerde, yöneticiler değişim sonucunda kişilerin elde edeceği kişisel kazançlar üzerinde durmalıdır (Michaelis, 2007). Weick ve Quinn (1999) değişim sürecinde dil kullanımına, özellikle kültürel değerlere uygun iletişim çerçevelerinin kullanımının değişimin doğru yorumlanması ve başarısı için öneminin altını çizmektedir.

1.3. Kurumsal Değişim ve İletişim

Değişim süreçlerinde kullanılan iletişim stratejileri ve iletişim kanalları değişim modeline ilişkin algı ve yorumları değişim programlarının başarısını etkilemektedir (Fairhurst, 2001). Bir dizi akademisyen, iletişimin değişim süreci ve çıktılarını nasıl etkilediğine ilişkin kanıtlar ortaya koymuştur. Bu anlamda, en yaygın bulgu iletişimin değişimin hayatiyetine ilişkin çalışanların algısını etkilediğidir. Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005), zayıf bir iletişim süreci nedeni ile çalışanların değişimin hedefine ilişkin güven kaybına uğramasının değişime direnç oluşmasında önemli bir faktör olduğunu ortaya koymuştur. Bir başka çalışmada, Kotter ve Schlesinger (1979), iletişim problemleri ve yetersiz bilgidен kaynaklanan yanlış anlamaların değişime direnç neden olabildiğini bulmuştur. Bu yazarlar, bilgi paylaşımı ve iletişim seviyesi arttıkça, işbirliğinin arttığını ve değişime karşı olumsuz tutumların azaldığını ifade etmektedirler. Benzer biçimde, Armenakis ve Harris (2002) değişim modellerinde başarısızlığın en önemli faktörünün yöneticilerin çalışanları değişimin önemi ve hayatiyetine ikna etmede başarısız olmaları ve doğal olarak değişim için destek bulamamaları olarak görmektedir. Etkili bir iletişim sürecinin değişime ilişkin hazırlık, destek için motivasyon ve değişimin kurumsallaşmasına katkı sağlayacağını belirtmektedirler.

İletişim ve değişim bağlamında üzerinde en fazla durulan kavramlardan biri ise belirsizliktir. Ampirik çalışmalar, zamanlı, güvenilir ve doğru iletişimin belirsizliği ve değişime yönelik endişeyi düşürdüğünü göstermektedir. Bu tarz bilgi paylaşımının çalışanların kontrol algısını yükselttiği, değişim çabalarına katılım isteğini artırdığı ve çalışanların genel anlamda direncini azalttığı ifade edilmektedir (Miller, Johnson & Grau, 1994). Ancak, bilginin kalitesi çalışanların değişimi algılama ve başarısı için etkili olurken, sadece iletişim sıklığının bu noktada etkisinin olmadığı genel kabul görmektedir (Lewis, 2006).

Yapılan çalışmalar daha iyi ve daha fazla bilginin ve daha etkili iletişimin tek başına istenen sonuçlara zorunlu olarak neden olmayacağını göstermektedir. Bu unsurlar problemin kaynağını ve değişime olan ihtiyacı daha iyi anlamamıza yardımcı olmasına rağmen, direnci azaltma ve çalışanların yeni şekilde davranmaları ve davranışlarını değiştirmeleri için yeterli olmayabilir (Chess & Johnson, 2007). Çalışmalarda artan sayıda kanıt çalışanların katkısını sorma ve katılımı, yetki verme, aktif dinleme, açıklık, şeffaflık, kaliteli bir iletişim, gerçekçi bir diyalog ve bilgi paylaşımının değişime karşı direnci azalttığına işaret etmektedir (Zorn, Page ve Cheney, 2000; Fairhurst, 2005). Tüm bu faktörlerin değişime daha fazla adanmışlık, problemi sahiplenme ve değişimin nedenleri ve hedeflerini daha doğru şekilde algılama ve değişime direncin azalması ile bağlantılı olduğu söylenmektedir (Lewis, 1999; Lewis, 2006; Chess & Johnson, 2007).

Değişimin uygulanmasında başarı için iletişimin içeriği de önemlidir. Özellikle, kişilerin iletişimi nasıl sundukları yani kullandıkları iletişim çerçeveleri direnci azaltabilir ve eylemselliği artırabilir (Fairhurst, 1993; Dilling & Moser, 2007). Çalışanlar değişimin sadece pasif alıcısı değildir. Mevcut inanç ve değerleri ile iletişimi algılar ve buna göre olumlu ya da olumsuz yorumlarlar (Agreman, Doppeh, Lym & Hatic, 2007). Bu varsayımı destekler biçimde, Dunwoody (2007), kültüre uyumlu, yerel çerçeveler ve

çalışanlara kolay ulaşabilen metaforların çalışanların dikkatini çekmesi, değişimi teşvik etmesi ve eylemsellik sağlaması daha olası olduğu sonucuna ulaşmıştır. Örneğin, iklim değişikliği kavramı yerine ozan deliği gibi bir kavramın kullanılması toplumun aynı sorunu algulamasını ve tepkisini değiştirmektedir (Dunwoody, 2007). Aynı şekilde, Gallivan (2001) aynı kurumun üyesi olan fakat farklı hiyerarşik seviyelerde ve mesleki konumlarda bulunan ve farklı sosyal geçmişleri bulunan kişilerin de değişime yönelik mesajları algılama ve yorumlamalarının farklı olduğunu tartışmaktadır. Bu nedenle, değişimi yönetenler bu farklılıkları dikkate alarak iletişim stratejileri ve sunumlarını oluşturmalarıdır. İletişimin içeriği gibi, iletişimin kaynağı ve kullanılan kanallarda çalışanların değişime olan tepkisini etkilemektedir. Tüm bilgi kanalları aynı etkiyi oluşturmazlar. Genel düşünce yüz yüze iletişimin kurumsal ve davranış değişiminde daha etkili ve hayati olduğudur. Yüz yüze iletişim davranış değişiminde daha etkin olmakla birlikte, aracılanmış iletişim gündem belirleme, genel anlamda bilgi sağlama ve daha az kaynakla daha fazla insana ulaşma konusunda etkilidir (Dunwoody, 2007). Dilling ve Moser (2007) çalışanların güvenilir, tanıdık ve resmi olmayan kaynaklardan gelen bilgilerle kurum çalışanlarının davranışı değiştirmelerinin daha olası olduğunu bulmuştur. İletişim kanalları farklı amaçlarla kullanılmakla birlikte, yapılan çalışmalar, kurumlarda iletişimin çalışanları katılıma davet etmek ve geri dönüt almaktan çok bilgi vermek amaçlı kullanıldığını göstermektedir (Lewis, 1999). Özellikle, genel bilgilendirme toplantılarının değişimin sonuçları açısından olumlu etkileri olduğu bulunmuştur. Genel bilgilendirme toplantıları dışında, küçük resmi olmayan tartışmalar ve yazılı talimatlar bilgi dağıtımı için en sık kullanılan iletişim kanallarıdır (Lewis, 2011). Resmi veya resmi olmayan iletişim bağlamında, Lewis (1999) resmi olmayan kanalların resmi kanallara göre değişim sürecinde bilgi paylaşımı ve dönüt alma noktasında daha fazla kullanıldığını bulmuştur. Son olarak, Timmerman (2003) kaynak, kurum, medya, mesaj, görev ve alıcı gibi faktörlerin bilgi paylaşımı için kullanılan kanalın seçiminde etkili olduğunu ifade etmiştir. Örneğin, hiyerarşik kurumlar yukarıdan aşağıya, tek yönlü ve resmi iletişim kanalları kullanmayı tercih etmeleri daha olasıdır. Sivil toplum kuruluşları ve yatay kurumlar ise hem resmi hem de daha interaktif ve çalışanların geribildirimlerini almaya daha uygun gayri resmi iletişim kanallarını kullanmaları daha olasıdır.

2. Polis Teşkilatları ve Değişim

Kurumsal değişim bahse konu olduğunda polis teşkilatları üzerinde özellikle durulmaktadır. Bunun en başta gelen nedenlerden biri çok sayıda akademisyenin polis teşkilatlarının değişime direnç gösterdikleri ve polis pratiklerini değiştirmenin zorluğuna işaret etmiş olmalarıdır (bakınız Manning 1977; Barker, 1999; Wood, 2004). Bu kültürel direnci açıklamak için kullanılan en yaygın ve popüler kavram ise polis kültürüdür (Davies & Thomas, 2003). Schein (1984) uzun bir geçmişi, yoğun iş gündemi ve farklı yapıları olan kurumların güçlü ve ayırt edici kültürel özelliklere sahip olacağını ve böyle bir kültürün yeniden şekillendirmeye karşı direnç göstereceğini vurgulamaktadır. Uzun ve dramatik geçmişi, iş ortamı, riski ve iş yoğunluğu düşünüldüğünde, polis kültürünün çalışan polislerin karakterlerini önemli ölçüde şekillendirdiği söylenebilir. Bu nedenle, mevcut kültürel değerlere zıt yeni kültürel değerler ve pratikler, polisler arasında karmaşa ve endişe yaratabilmekte ve değişim çabalarının altını oymaktadır. Özellikle, emir komuta zinciri, hiyerarşik yapı, takdir yetkisi, dayanışma, maskülenlik, hatadan kaçınma, risk ve güvenlik ve düzen gibi kültürel değerler polis teşkilatlarında direncin temel kaynağı olarak görülmektedir. Örneğin, araştırmacılar polis kültürünün değişiminde üst düzey kadar sokak pratiklerinin de değiştirilmesi gerektiğini ancak sokak polislerinin sahip olduğu takdir yetkisinin yukarıda planlanan ve önerilen değişim çabalarını engellediğini düşünmektedirler (Jermier ve Berkes, 1979).

2.1. Polis Teşkilatlarında Değişim ve Compstat

Özellikle, 1980 ve 1990'li yıllara gelindiğinde, ABD merkezli birçok şehirde hızla artan suç oranları, suça maruz kalma korkusu ve polis teşkilatlarının bu durum karşısında yetersiz kalışı yeni bir sorgulama sürecini başlatmıştır. Bu sıkıntılara karşı çözüm arayışlarının bir ürünü olarak Compstat ortaya çıkmıştır. Compstat 1994 yılında New York Polis Teşkilatı (NYPD) Polis Müdürü William Bratton tarafından kurulmuştur.

Compstat, Amerika Birleşik Devletleri'nde polis teşkilatlarını ciddi biçimde etkilemiş bir modeldir. Her ne kadar, Compstat dendiğinde ilk olarak, suç analizi, suç istatistikleri, iletişim, coğrafi bilgi sistemleri ve suç haritaları gibi yeni teknolojik unsurların kullanımı ve yetkinin dağıtımı ve hesap verebilirlik gibi yönetimsel unsurlar ön plana çıksa da, Compstat'ı bunlarında ötesinde, geçmiş ile günümüzde etkinliğini ispatlamış bir çok unsuru birleştiren başarılı bir sentez olarak nitelemek daha doğru olur

(Silverman & O'Connell, 1999). Genel itibariyle, Compstat, diğer kurumlar tarafından yaygın olarak kullanılan, amaç odaklı stratejik yönetim, performans odaklı yönetim, toplam kalite yönetimi gibi örgütsel gelişim modellerinin polis versiyonu olarak düşünülmektedir.

Compstat modeli kapsamında, bilgi odaklı ve hızlı karar verme, kaynakların esnek yönetilmesi ve merkezi olmayan karar verme mekanizmaları yaratılmak isteniyordu. Ancak, bürokratik polis yapısı, yazılı kurallara bağımlılık, merkezi karar alma süreçlerini savunan yöneticiler tarafından Compstat güçlü bir dirençle karşılandı. NYPD örneğinde bu direnç, bazı polis müdürlerini emekli ederek, bazılarını daha az etkili görevlere atayarak ve modele yönelik kamuoyu desteği sağlanarak aşılmaya çalışıldı (Henry, 2003). Bu makalede, Compstat'ın başka bir polis teşkilatı olan Newark Polis Teşkilatı uygulanma sürecine ve polislerin buna verdikleri tepkilere ve bu tepkilerin zaman içinde değişimine bakılacaktır.

3. Yöntemsel Yaklaşım

3.1. Newark Polis Departmanı

Newark Polis Departmanı Compstat modelini 1997 yılından beri uygulamaktadır. Bu model sonrası suç oranlarında görülen azalma bu verileri daha anlamlı kılmaktadır. NPD' de 250.000 kişilik nüfusa hizmet eden yaklaşık 2.000 memur bulunmaktadır. Ticari bir merkez olması nedeni ile gündüzleri nüfus bir milyona yaklaşmaktadır. Kozmopolit yapısı ile uyumlu olarak, NPD' de çok sayıda farklı etnik gruptan polis çalışmaktadır.

Verilerin toplandığı 2008 yılından iki sene öncesinde NPD'ye yeni bir polis müdürü atanmıştır. Azalan suç oranlarına rağmen, Newark şehri çevre şehirlerle karşılaştırıldığında halen yüksek suç oranlarına sahiptir. İki yıllık görev sonrası 2008 yılına gelindiğinde, cinayet vakaları %14, genel anlamda suç oranları ise %24 azalma göstermiştir. İki sene içerisinde masa başı görev yapan 150 polisi sokağa göndermiş, bürokratik zaman kaybını azaltacak adımlar atmış ve halka sunulan hizmetlerin kalitesini artıracak adımlar atmıştır. Yaşam Kalitesi İnisiyatifi ile birçok kurumun suçla mücadeleye katkı vermesini sağlayacak çok taraflı bir görev gücü oluşturmuştur. MOBESE kameralarının çoğaltılması, yeni bürolar açılması ve teknolojik altyapının güçlendirilmesini sağlamıştır. Son olarak, yaklaşık 10 yıldır uygulanan Compstat modelini yeniden organize ederek ilçe müdürlerine daha fazla yetki vermiş ve hesap verebilirliği artırmayı hedeflemiştir. Tüm bu yenilikler ve uygulamalar NPD'ye olan kamuoyu ilgisini artırmış ve bu çalışma için uygun ve ilginç bir örnek olmasını sağlamıştır.

3.2. Veri Toplama

Bu çalışmanın verileri derinlemesine mülakat, gözlem ve doküman incelemesi ile toplanmıştır. Mülakat ile Compstat uygulamasının arkasındaki felsefe, tarihi, güncel uygulamalar ve sorunlar öğrenilmeye çalışılmıştır. Yarı yapısal olarak hazırlanan mülakat soruları ile yapılan görüşmede ortaya çıkan memurların öncelikleri ve önemli gördükleri konularda mülakat sürecine dâhil edilmiştir. 26 Kişi ile yapılan mülakatlar 3 haftaya yayılmıştır. Farklı rütbe ve birimlerden kişilerle mülakat yaparak, farklı görüş ve perspektiflerin öğrenilmesi amaçlanmıştır. Polis müdürü ve yardımcılarını dışında, farklı rütbe ve birimlerden kişilerle mülakat yapma imkânı olmuştur.

Bir başka veri toplama yöntemi ise gözlemdir. İstisnalar dışında haftalık olarak yapılan Compstat toplantıları gözlemlenmiştir. Bu kapsamda, 10 farklı toplantıya gözlemci olarak katılım sağlanmıştır. Bu toplantılarda katılımcı profili, kurallar, konuşmalar ve önemli görülen diğer hususlar not edilmiştir. Tüm bu gözlemler ile ilgili sorular, mülakatlar esnasında memurlara sorulmuştur. Oldukça sistematik ve oturmuş bir yapıya sahip olan bu toplantılara tüm birimleri temsilen yaklaşık 30-40 personel katılım sağlamaktadır. Compstat modelinin en temel yapı taşlarından olan bu toplantılar, uygulama sürecinin anlaşılmasına önemli katkı sağlamıştır.

Son olarak, Compstat modeli kapsamında toplanan veriler, ilçe müdürü profilleri, toplantılar için hazırlanan dosyaların bir örneği elde edilmiş ve medyada çıkan haberler toplanmıştır. Tüm bu dokümanlar elde edilen diğer verilerin karşılaştırılması, doğrulanması ve özellikle geçmiş uygulamaları ile ilgili detaylı bilgilerin ortaya çıkmasına katkı sağlamıştır.

3.3. Veri Analizi ve Sınırlılıklar

Mülakat, gözlem ve doküman incelemesi ile elde edilen veriler, Compstat modelinin uygulanması ve bu süreçte çalışanların verdiği tepkilerin analizi ve yorumlanması için kullanılmıştır. Bu analiz süreci tümevarım yönetimi ile yapılmıştır. Elde edilen veriler önce kodlanmış, daha sonra benzerlikler üzerine kategorize edilmiş, bu kategorilerden yola çıkarak soruların cevapları ortaya konmaya çalışılmıştır.

Tek bir kurumdan elde edilen verilerin istatistiksel genelleştirme için yeterli olmadığı açıktır. Farklı büyüklük, yapı, suç oranları ve liderliğe sahip polis teşkilatlarında farklı uygulamalar, dolayısıyla farklı sonuçlar ortaya çıkması muhtemeldir. Bu kurumun incelenmesinin tüm kurumları temsil edemeyeceği açık olmakla birlikte, analitik bir genelleştirme yapmaya ve Compstat'ı uygulamaya niyetli kurumlara katkı sağlayacağı açıktır.

4. Bulgular

NYPD ile ilgili literatürde, Compstat'ın erken dönemlerinde ciddi bir direnç olduğu ortaya konmuştur. Bu çalışmanın bulguları, NYPD'ye benzer şekilde, NPD'de çalışanların ilk dönem tepkilerinin ağırlıklı olarak direnme şeklinde olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu modelin kabul edilmesi uzun yıllar almıştır. Bu nedenle ilk kısımda direnç ve nedenleri üzerinde durulurken, ilerleyen kısımda kabullenme süreci üzerinde durulacaktır. NPD'de çalışanların ilk dönemlerde direnç göstermesinin temel nedenleri Compstat'ın ilk tanıtım sürecinde izlenen yol, Compstat toplantılarının iklimi, uygulamalar ve çalışma alışkanlıklarında yaşanan değişim ve orta düzey yöneticilerin statüsünde yaşanan değişimdir. Tüm bu hususlar, Compstat'ın tanıtımı, yönetim anlayışında değişim (hesap verebilirlik, sorumluluk ve iş yükü) ve Compstat toplantıları başlığı altında detaylı olarak anlatılacaktır. Bunların devamında, liderlerin rolü ve bu değişim modelinin yıllar içinde nasıl kabullenildiği üzerinde durulacaktır.

4.1. Compstat'ın Tanıtım Süreci

Genel anlamda söylemek gerekirse, Compstat'ın NPD'de tanıtım ve erken dönemlerinin tanımlayıcı özellikleri bilgi, katılım ve eğitim eksikliğidir. Bu hususlar lider, yöneticiler ve diğer çalışanlar arasında bilgi farklılığına, belirsizliğe ve çalışanlar arasında endişeye neden olmuştur. Değişim süreçleri, özellikle büyük değişim süreçlerinin kurumsal anlamda belirli bir düzeyde belirsizlik yaratması kaçınılmazdır. Bu belirsizlik, belirli iletişim süreçleri takip edilmediğinde daha fazla artacaktır. NPD'de, çalışanların çoğu bu değişim sürecinde kendilerinden neler beklendiği, değişimin boyutu ve doğası, Compstat ve Compstat toplantılarına nasıl hazırlanmak gerektiğinin farkında değillerdi. Değişim uygulayıcıları bu konularda çalışanları bilgilendirmek ve eğitimleri için stratejik bir iletişim çabası içinde bulunmamışlardır. Birçok çalışan tarafından belirtildiği üzere: "Farklı bir şeyden dolayı korku yaşıyorduk. Bir nevi karanlıkta idik ve ne yapacağımızı bilmiyorduk." Bir başka kişi ise çalışanların genel anlamda duygularının özeti niteliğinde şu cümleleri kurmuştur: "Yaşadığımız daha çok bir bilinmezlik, ne olacak korkusu ve bu beni nasıl etkileyecek duygusuydu."

Çalışanların birçoğu belirli iletişim stratejileri ve eğitim faaliyetleri yapılsaydı Compstat'ın anlaşılması noktasında daha az problem yaşanacağına ve daha yumuşak bir geçiş olacağına inanmaktadırlar. Memurların çoğu kendilerine önceden öğretilmeyen bir şeyden dolayı tehdit ve cezalandırma ile karşı karşıya kaldıklarından dolayı kızgın olduklarını belirtmektedir. Sonraki cümleler buna bir örnektir:

12 yıl boyunca yaparak ve yaşayarak nasıl hazırlanılması gerektiğini öğrendim. Polis müdürü ilk uygulama başladığında, bizleri ve diğer yöneticileri toplamış olsaydı ve nasıl hazırlanması ve yürütülmesi gerektiğini açıklasaydı başlangıç dönemi çok daha iyi olabilirdi. Bizi utandırmak mı istedi bilmiyorum ancak bizler orada yani toplantılarda cezalandırılmak için bulunuyor gibiydik.

Kısaca ifade edildiği gibi, tanıtım ve erken dönemlerde bilgi paylaşımında yaşanan eksiklikler, katılımın sağlanmaması, eğitim eksikliği sonucunda birçok çalışanın yaşadığı belirsizlik artmış ve bu modele karşı dirence neden olmuştur.

4.2. Yönetimde Değişiklik: Polislikte Yeni Bir Anlayış

NPD'de çalışanların reaksiyonunu etkileyen bir başka faktör ise yeni bir yönetim anlayışının getirdiği yeni polislik anlayışı, yeni kurumsal pratikler ve yeni yönetim uygulamalarıdır. Compstat, bazı prensiplerin (zamanlı ve doğru bilgi, etkili taktiklerin belirlenmesi, kaynakların hızlı ve uygun kullanımı, sürekli takip ve değerlendirme) ve bileşenlerin (misyon belirleme, hesap verebilirlik, kurumsal esneklik vb.) uygulanmasını teşvik etmektedir. Tüm bu bileşenler ve prensiplerin hayata geçirilmesi ile birlikte polis teşkilatlarının yönetim anlayışı ve işin organize edilme biçimi değişmiş ve yöneticilerin sorumlulukları artmıştır. Bunun yansıması olarak NPD'de çalışanların günlük pratikleri, iş alışkanlıkları, kişisel statüsü ve iş yükü kaçınılmaz biçimde etkilenmiştir. Örneğin, özellikle yöneticilik pozisyonunda olanlar, düzenli aralıklarla bilgi toplamak, suç oranları, suç trendleri, suça karşı verdikleri tepkiler ve performans göstergeleri gibi birçok soruları cevap vermek zorunda oldukları toplantılara katılmak zorundadır. Tüm bunlar Compstat öncesi alışkın oldukları hususlar değildir. Compstat'ın parçası olan bu gereklilikler ilk başta NPD'de, özellikle en fazla etkilenen ilçe müdürleri

ve diğer yönetici pozisyonunda bulunan kişiler tarafından kabul edilmemiştir. Bu kişiler polisliğin nasıl yapılması gerektiğine dair farklı inançlara, farklı iş alışkanlıkları ve uygulamalara sahiptirler. Bir çalışan tarafından bu husus şöyle ifade edilmiştir:

Polis kültürü bağlamında, bu insanlar Compstat'ın talep ettiği hesap verebilirliğe alışık değillerdi. Çok ciddi bir direnç vardı, özellikle o zamanlar polis müdürünün talep ettiği hesap verebilirliğe karşı açık direnç gösteriliyordu.

Bu nokta bir başka çalışan tarafından şu şekilde açığa kavuşturulmaktadır: "Benim şahsi fikrim, insanlar hesap vermek zorunda kaldıkları için bu modelin destekçisi değildi. Kendilerine soru sorulmasını istemeyen birçok insan vardı". Bir çalışan ise şunları söylemiştir: "Çok ciddi bir direnç vardı çünkü insanlar daha önce zorlanmamış, ne ve neden yaptıklarını açıklamak zorunda kalmamışlardı." Açıklandığı üzere, bu yeni sorumluluklar, özellikle orta ve bazı üst düzey yöneticiler tarafından ilk başta kabul görmemiştir.

Çalışanların direnci ve daha fazla sorumluluk almama isteği yerleşik polis alışkanlıkları, güçlü polis kültürü ve Compstat döneminde artan iş yükü ile de ilgilidir. Aşağıda verilen ifadeler gösterilen direnç ve kültürün ilişkisini göstermektedir: "Polisler işleri belli biçimlerde yapmaya alışıktır. İş yapma biçimlerine ilişkin sadece dramatik değil, en ufak değişiklikler bile direnç ile karşılaşmaktadır. Aynı zamanda, daha fazla sorumluluk almakta istemiyorlardı.

İş yükü bağlamında, Compstat döneminde çalışan üst düzey yöneticiler kendi bölgelerindeki suç istatistikleri ve suç trendlerini bilmek, ne olduğunu ve suça karşı nasıl cevap vereceklerini Compstat toplantılarında açıklamak zorundadırlar. Bu durum onları her bir toplantı için hazırlanmaya ve düşük rütbelilerle daha yakın ve işbirliği içinde olmaya zorlamaktadır. Compstat ile iş yükünün artması arasındaki ilişki aşağıda verilen ifadelerde açıkça anlatılmaktadır:

Bu toplantılara gittiğimde soruları cevaplamakla sorumluydum. Pazartesi günleri ofise geldiğimde ilk yaptığım iş hafta sonu neler yaşandığı ve hangi suçların işlendiğini öğrenmekti. Suç trendlerine bakardım çünkü tüm bunlar hakkında Perşembe günü konuşmak zorundaydım. Compstat'tan önceki gün yani Çarşamba akşamları geç saatlere kadar ofiste kalırdım. Compstat saat 9'da başlarken, perşembe sabah saat 7'de tekrar ofise dönerdim.

Bir başka çalışan ise tüm bu zorunlulukların stres ve yaşanan direnç ile ilişkisini şu şekilde açıklamaktadır:

1998 yılında dedektif ekibinin bir parçası idim. Bizden sorumlu amirin Compstat toplantılarına gittiğini görürdüm. Perşembe günleri toplantı bitiminde onu gördüğümde çok daha iyi hissedirdi. Çarşamba günü geldiğinde ise tekrar toplantı için hazırlanmak zorunda kalırdı. Bu hareketlerine yansır, çok gergin ve sınırlı olurdu. Gördüğüm bir başka farklılık ise sürekli yaptığım soruşturmalarda soru sormasıydı.

Bu cümlelerden anlaşılacağı üzere, Compstat'ın çalışanlara ilave iş ve stres getirmekte ve kişisel statü ve iş alışkanlıklarının değişmesine neden olmaktadır. Bunlar bazı çalışanların ilk dönemde Compstat'a direnç göstermesine etki etmektedir.

4.3. Compstat Toplantıları: Direnme ve Kabullenme

Compstat modelinin en görünür ve önemli parçası olan Compstat toplantıları kesinlikle çalışanların algısı ve tepkilerini, dolayısıyla modelin genel başarısını etkilemiştir. NPD, Compstat'ın uygulanmaya başladığı tarihten itibaren sekiz yıl boyunca her hafta bu toplantıları yapmaya devam etmiştir. Son yönetimde ortalama ayda bir kez yapılmaya başlamıştır. Bu kapsamda, Compstat'ın ifade ettiği anlam ve çalışanların bu modele karşı duygularının en temel dayanağı bu toplantılar olmuştur. Mülakatlarda çalışanların sürekli bu toplantılardan bahsediyor oluşları, çalışanların algısı ve tepkilerinin şekillenmesinde ve bu modelin başarısında merkezi rolüne işaret etmektedir.

Çalışanların bu toplantılara tepkileri iki başlık halinde toplanabilir. Birinci ve büyük grup, toplantı iklimini güçlü bir şekilde eleştirmekte ve dirençlerinin temel nedeni olarak bunu göstermektedir. Hatta bazı katılımcılar bu toplantı ortamının direnç göstermelerinin tek nedeni olduğunu belirtmişlerdir. İkinci ve daha küçük olan grup ise toplantı ikliminin sert olduğunu kabul etmekle birlikte, bunun NPD özelinde haklı gerekçelere dayandığını düşünmekte ve desteklemektedir. Bu iki grubu sırasıyla anlatalım.

4.4. Compstat Toplantıları ve Direnç Gösterenler

Compstat toplantıları, özellikle NYPD'de yapılan toplantılar, dizaynı, tonu, iklimi ve ilgi alanları ile polis teşkilatlarında yeni ve farklı bir örnek olarak birçok akademik çalışmaya ve gazete haberlerine

konu olmuştur. Özellikle, toplantıların sert, aşağılayıcı ve tehdit edici doğası gazeteciler ve akademisyenler için ilgi çekici ve iyi bir araştırma konusu ve hikâye kaynağı olarak görülmüştür. NYPD’de değişim mühendisleri bu durumu savunurken, bu toplantı ortamının orta düzey yöneticilerin kriz durumlarına hazırlanması ve direnci aşmak için bir gereklilik olduğunu öne sürdüler (Bratton ve Knobler, 1998). Bu çalışma kapsamında yapılan gözlemler, mülakatlar ve incelenen doküman ve gazete haberleri, dönemin NPD polis müdürünün, Compstat’ın adapte edildiği NYPD’deki toplantıların sert ortamını benimsediğini göstermektedir. Bu çalışmaya katılan, hatta toplantının genel iklimini savunanlar dahi toplantıların, özellikle ilk dönemlerde sert bir havası olduğu konusunda hemfikirdirler.

Çalışanların temel argümanı Compstat toplantılarının bir sorgu gibi olduğu ve özellikle ilk zamanlarda küçük düşürücü, düşmanca ve tehdit edici bir iletişim tarzının tercih edildiğidir. Bunun çalışanların moralini bozduğu ve dirence neden olduğunu değerlendirmektedirler. Yöneticiler, polis müdürü tarafından sorulan sorulara beklenen cevabı veremediklerinde, beraber çalıştıkları kişilerin önünde tehdit edilmekte, küçük düşürülmekte ve bir ceza olarak etkin olmayan birimlere transfer edilmektedir. Bir çalışan bu durumu şöyle açıklamaktadır:

Başlangıç döneminde toplantılar çok sertti. Eğer sorulan bir sorunun cevabını bilmiyorsan, aşağılanırsın, bağırlırsın ve yetenezsiz olmakla veya benzer şeylerle suçlanırdın. Sorulara cevap verdiğin sahneden kovulduğun zamanlar olurdu. Compstat toplantıları o kadar yoğun ve düşmanca idi ki, insanlar doğal olarak direnç gösterdiler.

Çalışanlar genel olarak gösterilen direncin kişisel nedenlerle ilişkili olmadığını ve iş arkadaşları önünde küçük düşürülmelerine ve negatif ortama direnç gösterildiğini belirtmişlerdir. Bir anlamda, bu değişim modeline gösterdikleri direncin haklı gerekçeleri olduğunu belirtmektedirler. Bir çalışan bu durumu şöyle açıklamaktadır: “Direnç vardı, çünkü neler olup bittiğini bilmiyorduk. İş arkadaşlarımız önünde küçük düşürülüyorduk. Kendi şahsi beklentilerimizden kaynaklı bir direnç değildi.” Benzer şekilde, çalışanlar bu toplantıların kendilerine bir getirisi olmadığını, destekleyici olmaktan ziyade sürekli eleştirildiklerini ve hatalardan kaçınmak için olumlu geribildirimler alamadıklarını ifade etmektedirler. Bu durumu gösteren bir örnek aşağıdadır:

Bunu yapmadın, şunu yapmadın diye sürekli bağıryorlardı. Hiç olumlu geribildirim yoktu ve sadece olumsuzluk vardı. Şunu yapmadın bunu yapmadın demek yerine şunu yapmalısın bunu yapmalısın denebilirdi. Bu tarz bir yaklaşım benim için sorun olmazdı.

Bu atmosferin Compstat’ın teorik olarak hedeflediği bilgi paylaşımı ve analiz anlayışına ters düştüğü görülmektedir. Çalışanlardan biri, bu tarz negatif ve sert toplantı ortamının, teoride benimsenen ve hedeflenen amaçlara ulaşmayı nasıl engellediğini şöyle açıklamaktadır:

Tüm sordukları soruları cevaplarım. Sonunda hiç düşünmediğin bir soru sorarlar. Ne yaparsan yap, ne kadar emek ortaya koyarsan koy, gözden kaçırdığın bir şey bulurlardı. Tüm yönetici kademesinin önünde sıcak noktaya (sahneye) çıkarılırdınız. Yani, ilk başlarda çok negatif bir havası vardı.

Çalışanlardan biri kendi tecrübesini anlatırken, buluntu bir telsizin seri numarasının kendisine sorulduğundan bahsetmiştir. Bir başka çalışanın ifadesi ile toplantılarda “Bir çeşit seni yakaladım mantalitesi” olduğu anlaşılmaktadır. Bu anlayışın, çalışanlar özellikle sorulara cevap vermek zorunda kalan orta düzey yöneticiler (ilçe ve şube müdürleri) arasında dirence neden olduğu belirtilmektedir. Açıkça görüldüğü üzere, çalışanlar bu toplantılarda sadece yaptıkları yanlışlar ile fark edildiklerini ve yaptıkları iyi işlerin görülmediğine inanmaktadırlar. Bu algı kaçınılmaz olarak çalışanların negatif duygulara sahip olmasına neden olmakta, morallerini bozmakta, performanslarını olumsuz etkilemektedir. Tüm bunlar sonuç olarak direncin artmasına neden olmaktadır.

NPD’de gösterilen direncin artmasına açık bir şekilde etki eden bir başka faktör ise çalışanların kendi kapasitelerini ve kaynaklarını aşan konulardan dolayı toplantılarda eleştiriye uğradıkları inancıdır. Aşağıda verilen ifadede, bir polis müdürünün beklentilerini karşılayacak kaynaklara sahip olmadığını ifade etmektedir:

Ben kayıp şahıslar bürosunda çalışıyordum. Kayıp bir kişiyi bulmanın çok zor olduğunu söylemeliyim. Bu şehirde birçok kayıp insan var. Sadece iki tane dedektifim vardı. Normalde on tane dedektife ihtiyacım vardı. Personel sayım yeterli değildi. Her Compstat toplantısında bana bu kişiyi bulmak için ne yaptın, şu kişiyi bulmak için ne yaptın diye bağırsın ve utandırır. Hiçbir zaman kazanamayacağım bir ortamda gibiydim. Dedektiflerin ne kadar yoğun çalıştıklarını biliyordum. O tüm bunları duymak istemiyordum.

Özetle, toplantıların iklimi kesinlikle çalışanların direncini artırmıştır. Özellikle, toplantılarda yaşanan küçük düşürme ve tehditler, olumsuz hava ve ‘seni yakaladım’ mantalitesi ve çalışanların kendi

kontrolleri ve imkânları ötesinde şeyler için eleştirilmesi NPD’de güçlü bir direncin yaşanmasına neden olmuştur.

4.5. Compstat Toplantıları ve Destekçileri

Compstat’ın ilk dönemlerinde polis müdürü tarafından hayata geçirilen sert toplantı ortamını destekleyen az sayıda çalışanda bulunmaktadır. Bu kişilerin temel argümanı ise farklı şekillerde gösterilen direnci aşmak ve bu modelin kültürün bir parçası haline gelmesi için bu tarz bir yaklaşıma ihtiyaç duyulduğudur. Bu çalışanlar, bazı memurların Compstat’ın gereksinimleri ve polis müdürünün beklentilerini karşılayamadıkları için sert bir tarzın zorunlu olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durumu bir çalışan şu şekilde açıklamıştır:

O (sert) şekilde olmasına ihtiyaç vardı. Halen belirli oranda sert bir tarza ihtiyaç var diye düşünüyorum. Aynı bilgi her hafta aynı kişilerden talep ediliyor, ancak bir cevap veremiyorlar. Bu durumu anlayamıyor ve doğrusu biraz kafa karıştırıcı buluyorum.

Bir başka çalışan ise polis müdürünün disiplin uygulamalarını şu şekilde savunmaktadır: “Eğer hazırlık yapmıyorsan, bu gitme zamanının geldiği anlamına gelir. Eğer ev ödevlerini yapmıyorsan, biri senin yerini alır. Ben bu şekilde görüyorum.” Bununla paralel olarak, bir başka çalışan, direncin Compstat’tan dolayı olmadığı, bu modeli uygulamaya istekli olmayan insanlardan kaynaklandığını düşünmektedir ve düşüncelerini şu şekilde ifade etmektedir: “Bazen insanlar direnc gösterirler. Hesap vermek istemezler. Bu sistemin çok zor olduğunu söylerler. Hayır, sorun sistemden değil bazı insanlardan kaynaklanmaktadır. Bu durumda bir karar vermen gerekir; sistem ya da insanlar.” Bu çalışan sözlerinin devamında, NPD’nin yaşadığı problemlere vurgu yapmakta ve bu değişim modelinin hayata geçirilebilmesi için sert bir yaklaşım gerektiğine dikkat çekmektedir:

NPD problemler sarmalına girmişti. Yavaş ve yumuşak bir geçiş süreci işe yaramazdı. Evet, çok sıkıntılı bir geçiş dönemi oldu, ben de çok mutlu değildim. Herkes gibi bu toplantılarda bana da bağırdı. Buna rağmen, bu şekilde olmasa idi bu modelin başlarda işe yarayacağına ve istenilen sonuçları vereceğini düşünmüyorum.

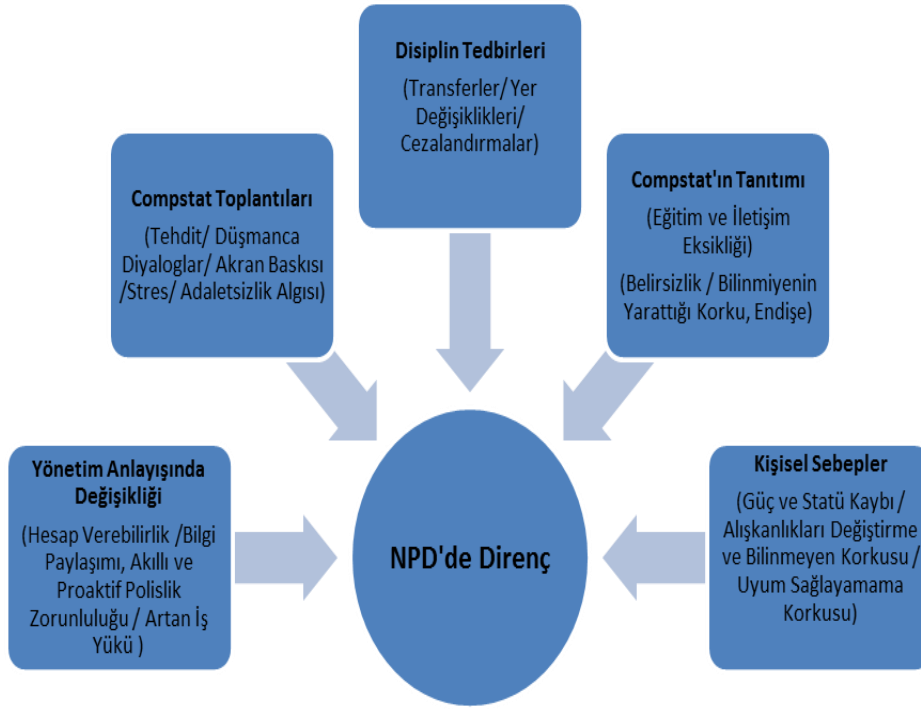
Dönemin polis müdürü ile mülakat yapılmamış olsa da, gazetelere verdiği mülakatlarda, sert bir yaklaşımın bir kurumu değiştirmek için gerekli olduğuna inandığını ifade etmektedir. Profesyonel bir ortam yaratmak ve hesap verebilirliğinin hayata geçmesi için bu yaklaşımın gerekli olduğunu düşünmektedir:

İnsanlar için uygun bir ortam yaratmadan nasıl onların profesyonelce davranmalarını isteyebilirsin. İlk dönem uygulamaları daha önce hiç hesap vermek zorunda kalmamış yöneticiler için zorlu ve tehdit ediciydi. Ancak, şu an hesap verebilirliği bir kültür haline getirmiş yeni bir yönetici jenerasyonu görev yapmakta (Smother, 2002).

Aynı mülakatında, yukarıdaki sözlerine “işlerini yapanların korkacak bir şeyleri olmadığını” ilave etmektedir. Bu bağlamda, dönemin polis müdürü, ilk dönemlerde çalışanlar arasında hesap verebilirlik duygusu olmamasını sorunun kaynağı olarak görmektedir. Compstat gibi büyük bir değişimin hayata geçirilmesi ve kurumun devamlılığı için sert bir tarzın gerekli olduğuna inanmaktadır. Yumuşak ve demokratik bir yaklaşım kabul edilseydi, çalışanların bu değişimi sabote edeceklerini düşünmektedir. Bu kapsamda, ilk dönemlerde polis müdürünün Compstat bağlamında talep ettiği hususları yerine getirmeyenler için ciddi olumsuz sonuçları olmuştur. Bu kişiler istenmeyen pozisyon ve görevlere transfer edilme, disiplin cezaları ve Compstat toplantılarında diğer çalışanlar önünde tehdit ve küçük düşürücü bir üslup ile karşı karşıya kalmışlardır. Bir başka deyişle, Compstat modelinin hayata geçirilmesi için kullanılan yöntem ödüllendirme ve desteklemekten ziyade cezalandırma olmuştur. Bu tarz bir yaklaşımın gerekli olduğu tartışmasından bağımsız olarak, polis müdürünün bu yaklaşımının direncin artmasında etkili olduğu söylenebilir.

Özetlemek gerekirse, NPD’de çalışanların Compstat’a direnmelerinin açık nedenleri vardır. Bunlar, yeni süreç ve prosedürlerin getirdiği belirsizlikler, alışkanlık ve rutinlerden ayrılma korkusu, güç ve statü kaybetme endişesi, artan iş yükü ve talepler, toplantıların sert iklimi ve polis müdürü tarafından Compstat’ın tanıtılma şeklidir. Compstat’ın kabul edilirliliğini artırmak için kullanılacak iletişim, eğitim, kültür ve liderlik tarzı gibi mekanizmalar tam tersi şekilde kullanılmış ve direnci artırmıştır. Çalışanlar dirençlerini emeklilik isteme, hazırlanmama, sayıların manipüle edilmesi, transfer talepleri, dedikodu ve sahne arkasında modeli sabote etme çabaları ile göstermiştir. Aşağıdaki şekil, NPD’de direncin temel nedenlerini göstermektedir.

Şekil-1 NPD’de Direnc



4.6. Compstat'ın Yıllar İçinde Kabul Edilmesi

Direnç ile ilgili vurgulanacak son husus bu direncin nasıl yönetildiği ve aşıldığı hususudur. Yapılan mülakatlar ve Compstat uygulamasına ilişkin güncel gözlemler direncin zaman içinde azaldığını göstermektedir. Compstat tüm çalışanlar tarafından kabullenmiş gibi görülmektedir. Bu başlıkta, ilk dönemlerinde ciddi biçimde dirençle karşılaşılan bir modelin bugün nasıl kabul edildiğini ortaya konacaktır.

Dönemin polis müdürünün ilk dönemlerde aktif direnç gösterenlerin direncini aşmak için kullandığı ilk yöntem bu kişileri emekli olmaya zorlamak ve istenmeyen pozisyonlara atamak olmuştur. Bunun nedenlerinden biri de yeni nesil polisler pozisyon açma isteğidir. Bu durum bir çalışan tarafından şu şekilde dile getirilmiştir: "Bu insanlarla, yani direnen insanlarla hareket etmedi. Onları farklı pozisyonlara gönderdi. Kendi ile aynı vizyonu paylaşan insanların kuruma dâhil olmasını sağladı." Bu durum kurumda kalmak ve kariyerini yükseltmek isteyen çalışanlar arasında modeli kabullenme duygusu yarattı. Bir çalışan bu durumu şöyle anlatmıştır:

Değişmek zorundalardı. Burada insanlar yönettikleri birimleri kaybettiler, transfer edildiler ve benzeri şeyler yaşadılar. İnsanlar bu işi yapamazlarsa, onun bulunduğu koltuğa oturmaya hevesli bir kişinin arkalarında bulunduğunu bilmek zorundalardı.

Görüleceği üzere, polis müdürü transferleri ve emekliliği aktif direnç gösterenlere karşı bir nevi tehdit olarak kullanmıştır. Bu süreçte, eski çalışanlar kadar direnç göstermeyen yeni nesil memurlar sisteme dahil olmuş ve daha fazla sorumluluk almışlardır. Bu durum doğal olarak modelin kabul edilirliliğini artırmıştır.

Modelin kabullenilmesinin ikinci neden ise Compstat'ın NPD'de kalıcı bir model olduğu algısının oluşmasıdır. Bu durum bir çalışanın ifadesi ile örneklendirilmiştir:

Başka şeyler gibi, bazıları tarafından eleştirildi. Kimi zaman açıkça, kimi zaman ise kapalı kapıların arkasında eleştirildi. Ancak, diğerlerinden farklı olarak bu kez üst yönetim ısrarcı olmuştur. İlk başta bu modelin sona erdirileceği ve bu insanların çekip gideceği beklentisi vardı. Zamanla, herkes içinde yaşayacakları çevrenin bu olacağını ve her hafta bir Compstat toplantısı olacağını düşünmeye başladılar. Bu ısrarcılık zaman içinde herkese bu mesajı verdi. Bu zamanın bir yıl olduğunu söyleyebilirim. Daha sonra insanlar, tüm bu yaşananların bir realite olduğunu ve bu insanların çekip gitmeyeceğini kabullendiler. Bu yönü itibari ile bir başarıdan söz edebiliriz. Artık geriye dönüş yoktu. Bu kapsamda, çalışanlar ya kurumu terk etti ya da Compstat'ı kurumun bir parçası olarak kabullendiler. Compstat'ın kurumun bir parçası olarak kabullenilmesi kaçınılmaz olarak bu modele uymanın bir zorunluluk olduğu duygusu yarattı.

Bir başka kabullenme nedeni ise çalışanların beklentileri 'yaparak öğrenmeleri' ve Compstat'ın belirli mekanizmalarına alışmış olmalarıdır. Bu durum sert bir tarza olan ihtiyacı azaltmıştır. Direncin temel nedeni olarak gösterilen bu sert tarzın mevcut toplantılarda eskisi gibi geçerli olmadığı gözlemlenmiştir. Bu durumu polis müdürü açıklarken yeni nesil, kariyer odaklı polislerin teşkilata katıldığı ve bunların hesap verebilirlik ve bilgi paylaşımına alışkın olduğudur. Toplantıların halen sert olduğu gözlemlense de, bu sertliğin derecesi zaman içinde azalmış ve bu durum çalışanlardan olumlu geribildirim almıştır. Ancak, toplantıların ikliminde gerçek anlamda değişim son yönetim döneminde olmuştur. Mevcut polis müdürü daha önceki iki polis müdürüne göre toplantılarda farklı bir tutum takınmaktadır. Bir memurun ifadesi çalışanların Compstat'a karşı tepkisinin zaman içinde nasıl değiştiğini ve mevcut polis müdürünün rolünü açıklayıcı niteliktedir:

1990'ların başında benimle mülakat yapıyor olsaydın, Compstat hakkında farklı bir perspektif paylaşıyor olurdu. Fakat şimdi bu sürecin uzun zamandır bir parçasıyım. Mevcut polis müdürünün iyi iş çıkardığını düşünüyorum. Mevcut toplantılar insanları küçük düşürmek için yapılmıyor, yeni stratejiler ve fikirlerin ortaya çıkması için yapıyor.

Anlaşılabileceği üzere, bir grup çalışan tehdit, küçük düşürme ve toplantıların negatif ortamını direncin temel nedeni olarak görmekte ve toplantı ikliminde yaşanan olumlu değişimin Compstat'ın kabullenilmesine katkıda bulunduğunu değerlendirmektedir. Sonuç olarak, yukarıda sayılan nedenler ile birlikte Compstat'ın algılanan başarısı bu kabullenme sürecine katkıda bulunmuştur. Çalışanlar ilk dönemin şokunu zaman içinde atlattı, kendilerinden bekleneni öğrenmiş, toplantı tonunda yaşanan değişimi tecrübe etmiş ve sonunda kabul düzeyi artmıştır. Özellikle, mevcut yönetim ve polis müdürünün tutumu Compstat'ın kabullenilmesine katkıda bulunmuştur. Bunlara ilave olarak, suç oranlarında yaşanan azalma ve bu azalmaya Compstat'ın katkıda bulunduğu olan inancın, Compstat'ın başarılı bir model olduğu düşüncesini pekiştirmiş ve kabullenme sürecine katkıda bulunmuştur. Bu bağlamda, bazı iniş ve çıkışlar olsa da, NPD örneği kabullenmenin zaman içinde arttığı düz bir süreç olarak yaşanmıştır. Aşağıdaki şekil, Compstat'ın zaman içinde kabullenilmesi sürecini göstermektedir.

Şekil 2 Compstat'ın Kabullenilmesi



5. Tartışma

5.1. Çalışanların Tepkisi

NPD tecrübesi hem yönetici hem alt pozisyonda olanların tepkilerini yansıtmaya, direnç ve kabullenme süreçlerini göstermesi bakımından değerli bir örnek olaydır. Özellikle, Compstat'ın tanıtım şekli,

yönetim pratiklerinde yaşanan değişim, Compstat toplantılarının iklimi ve tonu, kişisel tutumlar ve kurum kültürü NPD’de çalışan kişilerin tepkilerini kesinlikle etkilemiştir.

İlk dönemde baskın tepkinin direnç şeklinde olduğu açıktır. Farklı gruplar gösterdikleri tepkiler ve tepkilerin boyutu konusunda farklılık göstermektedir. İlk olarak, Compstat kültürel olarak kabul gören alışkanlık, rutinler, roller, statü ve pratiklerde değişim gerektirdiği için çalışanlardan bir grup direnç göstermiştir. Özellikle, göreceli özerkliğe ve özgürlüğe sahip orta düzey yöneticiler, etkin olmayan yönetim tarzından faydalananlar ve sorumlu oldukları birimleri hesap vermeden ve sorumluluk almadan yönetenler doğal olarak bu modele direnç göstermişlerdir. Bu gruba mensup olanlar, nelerin değişeceğinin ve yeni modelin özerklik, etkililik, sorumluluk ve hesap verebilirlik bağlamında işlerine olan etkilerinin kısmen farkındadırlar. Bu gruba ilave olarak, bazı geleneksel çalışanlar, Compstat’ın uygulamaya başlanması ile birlikte ortaya çıkan yeni süreçler ve çıktıların getirdiği belirsizliğe ve kendi statülerinde yaşanacak olası değişikliğin getirdiği korku ile modele direnmişlerdir. Bu korku, güç ve kontrolü kaybetme, yeni yönetime karşı olan güvensizlik, artan iş yükü ve talepler, alışkanlıklardan ve rutinlerden ayrılma ve yeni ortama uyum sağlayamama ile de ilgilidir. Coğrafi olarak yanlarına bulunan ve birçok benzerlikleri bulunan NYPD örneğine ilişkin çok sayıda gazete haberi de bu kişilerin beklentilerini ve direnç göstermelerini etkilemiştir.

Ancak, NPD’de Compstat gibi bir modeli teorik olarak savunan ve alışkanlık ve uygulamalarını değiştirmeye hazır bir grupta bulunmaktadır. Bu grupta bulunan çalışanların modele karşı direnç göstermesinin nedeni, bu modelin tanıtım şekli, bu süreçte yaşanan iletişim ve eğitim eksikliği ve bunların yarattığı belirsizlik ve bilinmezlik duygusudur. Toplantılarda yaşanan tehdit ve küçük düşürme gibi olaylar bu kişilerin gösterdiği direnci artırmıştır. Bu kişiler yeteri kadar bilgi sahibi olmadıkları bir şey hakkında sorulara cevap vermek zorunda kaldıkları, tehdit edilip, küçük düşürüldüklerini düşünmektedirler.

Bir diğer grup ise, sert bir tarzın benimsendiğini kabul etmekle birlikte, Compstat’ın tanıtım şekli ve üst yönetimin tüm tercihlerini ilk baştan beri kabullenmiş görünmektedir. Bu grup içinde bulunanlar, Compstat’ın uygulanmaya başlandığı dönemde kurumun yaşadığı ciddi problemlere, hiyerarşik yapı ve emir komuta zincirine, güçlü liderliğe duyulan ihtiyaca ve liderlerin polis kurumlarında sorgulanmayan gücüne gönderme yapmaktadırlar. Temel varsayımları, bu modelin başarısı için sert ve otokratik bir tarzın gerekli olduğu, kurumun yaşadığı ciddi sorunları ve direnci aşmanın yolunun bu olduğu ve bu şekilde direnenlerin modelin altını oymasının önüne geçildiğidir. Toplantılarda yaşanan sert ortamın ve çalışanların yeterince sürece dahil edilmemelerinin genel anlamda polis kültürünün olağan bir yansıması olduğunu düşünmektedirler. Bu yaklaşımın üst yönetime, yetersiz ve etkisiz olan yöneticilerin farkına varma, onları kariyer odaklı ve bu ortamda rekabet edebilen kişilerle yer değiştirme imkanı verdiğini de ifade etmektedirler.

Aslında, Compstat’ın en merkezi ve görünen pratiği olan toplantılar gösterilen direncin en temel nedeni olarak gözükmektedir. Sadece ilk dönemde değil sonraki dönemlerde, Compstat’a gösterilen direnç ve kabullenmenin merkezinde bu toplantılar önemli bir etkiye sahiptir. Çalışanların her hafta bu toplantılara katıldığı düşünüldüğünde bu beklenen bir durumdur. Çalışanlar Compstat’ın ne olduğu ve anlamını bu toplantılar üzerinden oluşturmuşlardır. Teorik olarak hesap verebilirlik ve bilgi paylaşımını hedefleyen bu toplantılarda, bunların aksine yaşanan tehdit ve küçük düşürme gibi uygulamalar, direncin baskın ve kaçınılmaz bir tepkiye dönüşmesine neden olmuştur. Bunlara ilave olarak, bir dönem toplantılarda üst yönetimin kişilere göre farklı yaklaşımlar gösterdiği algısı oluşmuştur. Çalışanların performanslarından ziyade üst yönetimle olan kişisel ilişkilerine göre eleştirildikleri veya ödüllendirildikleri düşünülmüştür. Bu eşitsizlik ve adaletsizlik algısı çalışanların bu modele karşı ilk dönemlerde direnç göstermesinde etkili olmuştur.

5.2. Dirençten Kabullenmeye Uzanan Süreç

Bu çalışmanın bir başka önemli özelliği yıllar içinde direnmeden kabullenmeye doğru dönüşüme ilişkin bir perspektif sunmasıdır. Yıllar içinde bazı iniş ve çıkışlar yaşanmış olmakla birlikte, NPD’de yaşanan tecrübe, kabul seviyesinin yıllar içinde arttığı düz bir çizgi gibi görünmektedir. Mülakat ve gözlemler çalışanların çoğunun bu modeli kabullendiğini ve bu modelin kişisel ve kurumsal düzeyde faydalarına inandıklarını göstermektedir. Yıllar içinde kabullenmenin artmasına neden olan bir dizi faktör göze çarpmaktadır.

En fazla öne çıkan faktör üst yönetimin modelin uygulanmasında gösterdiği ısrarcılıktır. Daha açık bir ifadeyle, modelin kaldırılmasına ve başarısız olmasına yönelik beklentiler ilk yıllarda direnci tetiklemiştir. Ancak, modelin başarılı olduğu algısı, uygulamada gösterilen ısrarcılık ve haftalık düzenli

toplantılar, çalışanların bu modelin uzun yıllar boyunca kurumun bir parçası olacağına düşünmelerine ve kariyer noktasında başarı için bu yeni ortamın parçası olmaya karar vermelerine neden olmuştur. Buna ilave olarak, düzenli Compstat toplantıları, üst yönetimin çalışanları kontrol ve takip imkânını artırmıştır. Çalışanlar toplantılarda yaşanan eleştirilerden kaçınmak ve uzun vadede terfi almak için bu modeli kabul etmek ve üst yönetimin beklentilerini karşılamaya çalışmak zorunda kalmışlardır.

Bu durum polis kurumlarında değişim çabalarına ilişkin Chan (1996) tarafından ortaya konan varsayımları hatırlatmaktadır. Polis kurumlarının güçlü kültürel yapısı, rutine dayalı iş uygulamaları, netlik yönünde iş tercihler nedeni ile mevcut süreç ve uygulamalara kesintisiz biçimde meydan okunmazsa, çalışanların kurumsal görevlerin ifasında mevcut yolu ve yöntemleri tercih etmeye meyilli olacaklarını ifade etmektedir. Chan (1996) polis kurumlarında başarılı değişim modellerinin arka planında dış baskıların ve paydaşların uzun süreli çaba göstermeleri olduğunu bulmuştur. Bu örnek olayda görüleceği üzere, hesap verebilirlik ve veri kullanımı ile ilgili dış baskılar ve polis müdürlerinin sürekli çabaları ve mücadeleleri çalışanların zihinlerini etkilemiş ve zorunluluk duygusu oluşturmuştur. Bu ortam içinde, yeni rutinler ve değerler kabul görmüş, içselleştirilmiş ve NPD'nin kültürünün bir parçası haline gelmiştir.

Bir başka neden ise 'yaparak öğrenme' kapsamında çalışanların kendilerinden beklenenleri öğrenmiş olmalarıdır. Bu durum özellikle toplantılarda, üst yönetim ve orta düzey yöneticiler arasında yaşanan gerilimi azaltmıştır. Çalışanların kendilerinden neler beklediğini idrak etmişlerdir. Kısaca ifade etmek gerekirse, bu dönüşümün arkasında toplantıların sert ikliminin değişmesi, Compstat modeli ve üst yönetimin beklentileri hakkında artan bilgi birikimi, uygulamalara (analiz, bilgi paylaşımı vb.) alışılması ve son dönem polis müdürünün liderlik tarzı ve bunun toplantılara yansımaları yatmaktadır. Farklı bir düzlemde bakıldığında, bu dönüşüm süreci Jick ve Peiperl (2003), tarafından ortaya konan, 4 aşamalı değişime karşı tepki modeli ile karşılaştırılabilir. Bu dört aşama şok, savunmacı geri çekilme, bir gerçeği kabul etme ve değişime adapte olmaktır. Çalışanların uygulamalarında büyük bir değişim vizyonuna sahip olan Compstat ilk başta çalışanlarda şok etkisi yaratmış ve çalışanların yeni uygulamalardan geri durması ve direnmesine bir nevi savunma konumuna geçmelerine neden olmuştur. Ancak, üst yönetimin uygulama ısrarcılığı, adapte olamama korkusu, yaparak öğrenme ve takip mekanizmaları çalışanları bir sonraki aşama olan Compstat'ın kurumun bir parçası olduğu gerçeğini kabul etmeye ve modeli adapte etme noktasına ulaştırılmıştır. Son olarak, çalışanlar değişim ve uygulamalarda kendilerini daha rahat hissedebilecekleri bir seviyeye ulaşmışlardır.

Bu çalışmadan yola çıkarak kabul-direnme dinamiğinin farkında olunmalıdır. Örneğin, bazı çalışanlar Compstat modelinin uygulanacağını ifade edildiği ilk günden itibaren modeli desteklemiştir. Bazı çalışanlar modelin bazı yönlerini desteklerken bazı yönlerini eleştirmektedir. Bu eleştirilerin bazıları geçerli endişelere dayalıdır ve anlamlandırma sürecinin bir parçası olarak değerlendirilebilir. Gioia ve Thomas'a göre (1996), kurum çalışanlarının olası bir değişimi kabul veya ret etme yönünde zihinsel oryantasyonu başarmak için bir anlamlandırma sürecine girmelerine ihtiyaç vardır. Compstat'ın şu anki versiyonu dahil eleştirilmektedir. Ancak, bu eleştiriler Compstat uygulamasında yapılan kişisel hatalar veya Compstat'ın bazı özelliklerinin geliştirilmesi noktasında yapılmaktadır. Mevcut haliyle hiçbir çalışan modelin tamamını eleştirmemekte veya Compstat'ın NPD'ye olan katkısını görmezden gelmemektedir.

Çalışanların tepkilerinin zaman içinde değiştiğini anlamakta gereklidir. Birçok çalışan, değişim modeli için ilk başta endişe veya ilgisizlik hissettiklerini, daha sonraki dönemlerde değişimi kabullendiklerini ifade etmişlerdir. Değişime adapte sürecinde ilk başlarda direncin normal bir tepki olduğu anlaşılmaktadır. Değişim yöneticileri kurum çalışanlarına değişimi sindirmeleri için makul bir zaman vermeleri ve bu zamanı kısaltmak için iletişim stratejileri ve eğitim gibi unsurları kullanmalarına ihtiyaç vardır.

5.3. Uygulamacılar İçin Çıkarımlar

Bu çalışma direncin kaynağı, direnç türleri ve dirençten kabullenmeye geçiş sürecini göstermektedir. Bu olay değişimi amaçlayan uygulamacılar için birçok ders içermektedir. İlk olarak, Dent ve Goldberg (1999) tarafından ifade edildiği gibi değişime direnç ve değişimin sonuçlarına direnç kavramlarının farklılığı iyi anlaşılmalıdır. Bu düşünce ile bağlantılı olarak, her bir grubun farklı öncelikleri ve pozisyonları dikkate alınarak farklı politika ve uygulamalar hayata geçirilmelidir. Spesifik olarak, değişime direnmeyen ancak değişimin tanıtım ve uygulama biçimine, eşitsizliklere, tehdit ve benzeri makul sorunlara direnen kişiler dikkate alınmalıdır. Çalışanların bu yeni ortama adapte olmak için daha fazla bilgi ve eğitim talep etmeleri makul bir beklentidir. Çalışanları değişimin nedeni ve önemi

hakkında bilgi veren etkili bir iletişim stratejisi ve eğitim faaliyetleri değişime karşı olmayan çalışanlar arasında direncin düzeyini kesinlikle azaltacaktır. Bu durumun değişimi hedefleyen her kurum için geçerli olduğu çıkarımı yapmak yanlış olmaz. Özellikle, değişim hakkında zamanlı ve yeterli bilgi verildiği ve değişimin nedenlerinin uygulanan iletişim stratejileri ile net şekilde ortaya konduğu durumlarda değişimin kabul edilmesi, kabul hızı ve oranının artması yüksek olasılıktır.

Ancak, tüm bu şartların yerine getirilmesi değişim sürecinde hiçbir direnç olmayacağı anlamına gelmemektedir. Özellikle, kurumsallaşmış yolsuzluk, kötü yönetim, taassup ve adam kayırma gibi değerlerin yerleştiği kurumsal yapılarda, değişimi alışkanlıklarına ve ayrıcalıklarına karşı bir tehdit olarak görebilecek bir kesimin bulunması olasıdır. NPD örneğinde görüleceği üzere, kurum içinde devam eden yanlış uygulamalar ve etkisiz sistemden yararlanan, sorumluluk almaktan ve hesap vermekten kaçınan, yeni uygulamaları alışkanlıkları ve statüsüne bir tehdit olarak gören bazı çalışanların değişime direnç göstermişlerdir. Bu kesime karşı değişimin kaçınılmaz olduğu açıkça anlatılmalı ve değişim sürecini sabote etmelerine karşı gerekli tedbirler alınmalıdır. Bu tarz gruplara karşı lider ve yöneticilerin tavrı hayati derecede önemlidir. Tavizsiz bir duruş ortaya koymaları durumunda bu tarz çalışanlar değişim sürecine uyum sağlamak zorunda kalacak ya da elenecektir. Bu noktada bir başka önemli husus, bu kişiler ile değişim süreci hakkında makul ve değerli beklentileri olan kişilerin ayrıştırılması ve bu taleplerinin dikkate alınmasıdır. NPD örneğinde, birçok çalışan Compstat'ın uygulanmaya başladığı ilk dönemlerdeki iletişim ve eğitim eksikliğini ciddi biçimde eleştirmiştir. Bu yeni ortamda nasıl hareket edilmesi gerektiğine dair verilecek eğitimler ve kariyer odaklı çalışanlar için ödüllendirici bir sistem, çalışanların motivasyonunu doğal olarak artıracak ve yeni uygulamalara bağlılıklarını yükseltecektir.

Compstat toplantıları genellikle belirli rütbeli personelin katılımı ile gerçekleştirilmektedir. Farklı birim ve rütbelere çalışanların bu sürece, özellikle bu toplantılara katılımlarının sağlanması bu modelin kurum içinde daha iyi anlaşılması ve kendilerinden beklenen işler ve nedenleri hakkında bilgi düzeyinin artmasını sağlayacaktır. Bu değişim sürecinden az ya da çok etkilenen tüm çalışanların rütbe, pozisyon ve süreçteki sorumlulukları ile doğru orantılı olarak imkanlar dahilinde bazı uygulamalara dahil edilmesinde yarar vardır. Bu katılım değişim modeline olan desteği artıracak ve uygulamaların başarı olasılığını yükseltecektir. Compstat'ın en önemli özelliklerinden biri sokakta çalışan memurların günlük uygulamalarında etkisi olmasıdır. Bu kişilerin sürecin tamamen dışarıda tutulması ve bu değişimin günlük uygulamalarını nasıl etkilediğinin farkında olmamaları değişimin sokağa yansımaları olumsuz etkileyecektir. Compstat toplantılarında alınan kararlar ve hedeflenen amaçların sokağa direkt olarak yansımaları bu kişilerin sürece katılımları ve kendilerinden beklenenleri en iyi şekilde anlamalarına bağlıdır. Bu nedenle, bu kişilerin değişim sürecini anlamaları, farkında olmaları ve günlük uygulamalarını buna göre değiştirmeleri için sürece katılımları sağlanmalıdır.

Liderlik tarzları değişimin nasıl yorumlanacağı ve dolayısıyla değişimin çıktıları (performans, direnç, kabul, iş memnuniyeti) üzerinde kesinlikle etkilidir. Değişimin özellikle ilk tanıtım döneminde nasıl anlaşılacağı liderin tercihleri ile yakından ilgilidir. Bu nedenle, liderler tüm bu noktaları dikkate almalı ve yeni prosedür ve uygulamaların adapte edilmesinde çalışanlarına bir nevi koçluk yapmalıdır. Bu durum değişimin kabullenilmesini artıracak ve olumlu çıktılar meydana getirecektir.

Sonuç

Compstat, günümüzde ortaya çıkan tehdit ve fırsatlara cevap olarak, son yıllarda ABD merkezli birçok polis teşkilatında uygulanmaya başlanmış bir değişim modelidir. Compstat ve benzeri modellerin başarısı değişimin doğasını anlamayı, değişim çabalarını engelleyen ve önünü açan faktörlerin farkında olmayı ve direnç ve kabullenmenin kaynaklarını anlamayı gerektirir. Bu nedenle, bu çalışmada bir örnek olay üzerinden, çalışanların bu modele gösterdikleri tepkiler ortaya konmuştur. Bu çalışma bize çalışanların değişimi nasıl algıladıklarını, direnci ve kabullenmeyi etkileyen faktörleri ve bu tarz modellerin adaptasyonunda başarı ve başarısızlığın nedenlerini görmemize katkıda bulunmuştur. Sonuç olarak, yukarıda sayılan tüm faktörler planlı değişim süreçlerine karşı direnç veya kabullenme şeklinde ortaya çıkan tepkilerin oluşmasında etkilidir. Tüm bu faktörlerin anlaşılması ve değişim modelinin buna göre seçilmesi, kuruma uyarlanması ve uygulanması başarılı bir uygulama olasılığını artıracaktır.

Kaynakça

- Agyeman, J., Doppeh, B., Lym, K. & Hatic, H. (2007). The climate-justice link: Communicating risk with low-income and minority audiences. In S. C. Moser, & L. Dilling (Eds.). *Creating a climate for change: Communicating climate change and facilitating social change* (pp. 119-138). Cambridge University Press: New York.
- Argyris, C., & Schon, D. (1978). *Organizational learning*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Armenakis, A. A. & Bedeian, A. G. (1999). Organizational change: A review of theory and research in the 1990s. *Journal of Management*, 99, 293-315.
- Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2002). Crafting a change message to create transformational readiness. *Journal of Organizational Change Management*, 15, 169-183.
- Axley, S. (1984). Managerial and organizational communication in terms of the conduit metaphor. *Academy of Management Review*, 9, 428-437.
- Barker, J. C. (1999). *Danger, duty, and disillusion*. Illinois: Waveland Press Inc.
- Bartunek, J. M., Rousseau, D. M., Rudolph, J. W., & DePalma, J. A. (2006). On the receiving end: Sense-making, emotion, and assessments of an organizational change initiated by others. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 42, 187-206.
- Bratton, W., & Knobler, P. (1998). *Turnaround: How America's top cop reversed the crime epidemic*. New York: Random House.
- Bovey, W. H., & Hede, A. (2001). Resistance to organizational change: The role of defense mechanisms. *Journal of Managerial Psychology*, 16, 534-548.
- Buntin, J. (1999). *Assertive policing, plummeting crime: The NYPD takes on crime in New York City*. John F. Kennedy School of Government. Cambridge: MA.
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture*. NJ: Upper Saddle River.
- Chan, J. (1996). Changing police culture. *British Journal of Criminology*, 36, 109-134.
- Chess, C. & Johnson, B.B. (2007). Information is not enough. In S. C. Moser, & L. Dilling (Eds.). *Creating a climate for change: Communicating climate change and facilitating social change* (pp. 223-236). Cambridge University Press: New York.
- Cochran, J. K., Bromley, M. L., & Swando, M. J. (2002). Sheriff's deputies' receptivity to organizational change. *Policing*, 25, 507-529.
- Covin, T. J., & Kilmann, R. H. (1990). Participant perceptions of positive and negative influences on large-scale change. *Group and Organization Studies*, 15, 233-248.
- Davies, A., & Thomas, R. (2003). Talking cop: Discourses of change and policing identities. *Public Administration*, 81, 681-699.
- Dawson, P. (2004). Managing change. In D. Tourish & O. Hargie (Eds.), *Key issues in organizational communication* (pp. 60-73). New York: Routledge.
- Dawson, P. (1994). *Organizational change: A processual approach*. London: PCP.
- Deetz, S. A., Tracy, S.J., & Simpson, J. L. (2000). *Leading organizations through transition: Communication and cultural change*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dent, E. B., & Goldberg, S. G. (1999). Challenging "Resistance to change." *Journal of Applied Behavioral Science*, 35, 25-41.
- Dilling, L., & Moser, S.C. (2007). Introduction. In S. C. Moser, & L. Dilling (Eds.). *Creating a climate for change: Communicating climate change and facilitating social change* (pp. 1-30). Cambridge University Press: New York.
- Dunwoody, S. (2007). The challenge of trying to make a difference using media messages. In S. C. Moser, & L. Dilling (Eds.). *Creating a climate for change: Communicating climate change and facilitating social change* (pp. 89-104). Cambridge University Press: New York.
- Eilam, G. & Shamir, B. (2005). Organizational change and self-concept threats: A theoretical perspective and a case study. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 41, 399-421.
- Eisenberg, E. M., Goodall, H. L., & Trethewey, A. (2006). *Organizational communication: Balancing creativity and constraint*. 5th ed. New York: St Martin's Press.
- Fairchild, E. S. (1989). National culture and police organization in Germany and the United States. *Public Administration Review*, 49, 454-462.
- Fairhurst, G. T. (1993). The leader-member exchange patterns of women leaders in industry: A discourse analysis. *Communication Monographs*, 60, 321-351.

- Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi,
International Humanities and Social Science Review (IHSSR),
Volume: 4 Issue: 1 Year: 2020
- Fairhurst, G. T. (2001). Dualism in leadership research. In F. M. Jablin & L. L. Putnam (Eds.), *The new handbook of organizational communication* (pp. 379-439). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fairhurst, G. T. (2005). Reframing the art of framing: Problems and prospects for leadership. *Leadership*, 1, 165-185.
- Folger, R., & Skarlicki D. P. (1999). Unfairness and resistance to change: hardship as mistreatment. *Journal of Organizational Change Management*, 12, 35-49.
- Gallivan, M. J. (2001). Meaning to change: How diverse stakeholders interpret organizational communication about change initiatives. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 44, 243-266.
- Gioia, D. A., & Chittipeddi, K. (1991). Sense-giving in strategic change initiation. *Strategic Management of Journal*, 12, 433-448.
- Goodman, R. A., Phillips, M. E., & Sackmann, S. A. (1999). The complex culture of international project teams. In R. A. Goodman (Ed.), *Modern organizations and emerging conundrums: Exploring the post industrial subculture of the third millennium* (pp. 23-33). Lanham, MD: Lexington Books.
- Harris, L. C., & Ogbonna, E. (2002). The unintended consequences of culture interventions: A study of unexpected outcomes, *British Journal of Management*, 13, 31-49.
- Harvey, T. R. (1995). *Checklist for change: A pragmatic approach to creating and controlling change*. Lancaster, PA: Technomic Publication.
- Henry, V. E. (2003). "Compstat: The Emerging Model of Police Management." In A. R. Roberts (Ed.), *Critical issues in crime and justice* (pp. 117-133). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hofstede, G., & Hofstede G. J. (2005). *Cultures and organizations. Software of the mind*. New York: McGraw Hill.
- Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership, and organization: Do American theories apply abroad? *Organizational Dynamics*, Summer, 14-42.
- Hultman, K. (1995, October). Scaling the wall of resistance. *Training & Development*, 15-22.
- Jaeger, A. M. (1986). Organizational development and national culture: Where is the fit? *Academy of Management Review*, 11, 178-190.
- Jermier, J. M., & Berkes, L.J. (1979). Leadership behavior in a police command bureaucracy: A closer look at the quasi-military model. *Administrative Science Quarterly*, 24, 1-23.
- Jian, G. (2007). Unpacking unintended consequences in planned organizational change: A process model, *Management Communication Quarterly*, 21, 5-28.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics. *Human Relations*, 1, 5-41.
- Lewis, L. K. & Seibold, D. R. (1998). Reconceptualizing organizational change implementation as a communication problem: A review of literature and research agenda. *Communication Yearbook*, 21, 92-151.
- Lewis, L. K. (1999). Disseminating information and soliciting input during planned organizational change: Implementers' targets, sources, and channels for communicating. *Management Communication Quarterly*, 13, 43-75.
- Lewis, L. K. (2006). Employee perspectives on implementation communication as predictors of perceptions of success and resistance. *Western Journal of Communication*, 70, 23-46.
- Lewis, L. K. (2007). An organizational stakeholder model of change implementation communication. *Communication Theory*, 17, 176-204.
- Lewis, L. K. (2011). *Organizational Change: Creating change through strategic communication*. West Sussex: Wiley-Blackwell.
- Lipsky, M. (1980). *Street level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*. New York: Sage Publications.
- Maanen, V. J. (1978). The asshole. In P.K. Manning & J. V. Maanen (Eds.), *Policing a view from the streets* (pp. 221-238). Santa Monica, CA: Goodyear Publications.
- Manning, P. K. (1977). *Police work: The social organization of policing* (2nd ed.). Prospect Heights, IL; Waveland Press, Inc.
- Michaelis, L. (2007). Consumption behavior and narratives about the good life. In S. C. Moser, & L. Dilling (Eds.). *Creating a climate for change: Communicating climate change and facilitating social change* (pp. 251-265). Cambridge University Press: New York.
- Miller, V.D., Johnson, J.R. , & Grau, J. (1994). Antecedents to willingness to participate in a planned organizational change. *Journal of Applied Communication research*, 22, 59-80.

- Newman, K. L., & Nollen, S. D. (1996). Culture and congruence: The fit between management practices and national culture. *Journal of International Business Studies*, 27, 753-779.
- Piderit, S. K. (2000). Rethinking resistance and recognizing ambivalence: A multidimensional view of attitudes toward an organizational change. *Academy of Management Review*, 25, 783 - 794.
- Orlikowski, W. J. (1992). The duality of technology: Rethinking the concept of technology in organizations. *Organization Science*, 3, 398-427.
- Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, 49, 433-458.
- Ruben, B. D. (2009). Understanding, planning and leading organizational change: Core concepts and strategies. Washington, DC: National Association of College and University Business Officers
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P., & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19, 429-459.
- Tayep, M. (1994). Organizations and national culture: Methodology considered. *Organization Studies*, 15, 429-445.
- Timmerman, C. E. (2003). Media selection during the implementation of planned organizational change: A predictive framework based on implementation approach and phase. *Management Communication Quarterly*, 16, 301-340.
- Tromp, S. A., & Ruben, B. D. (2004). *Strategic planning in higher education: A guide for leaders*. Washington, DC: NACUBO.
- Vural, B. A. (2012). *Kurum kültürü ve örgütsel iletişim*. İstanbul: İletişim.
- Weber, Y. (2000). Measuring cultural fit in mergers and acquisitions. In N. M. Ashkanasy, C. P. Wilderom, & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture & climate* (p. 309-321). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Weick, K. E., & Quinn, R.E. (1999). Organizational change and development. *Annual Review of Psychology*, 50, 361-386.
- Witherspoon, P. D. (1997). *Communicating leadership: An organizational perspective*. Boston: Allyn and Bacon.
- Whiteley, A. (1995). *Managing change: A core values approach*. Melbourne: Macmillan Education.
- Wood, J. (2004). Cultural change in the governance of security. *Policing & Society*, 14, 31-48.
- Zorn, T. E., Page, D. J., & Cheney, G. (2000). Nuts about change: Multiple perspectives on change-oriented communication in a public sector organization. *Management Communication Quarterly*, 13, 515-566.
- Zorn, T. E. (2002). The emotionality of information and communication technology implementation. *Journal of Communication Management*, 7, 160-171.



**ULUSLARARASI BEŞERİ VE SOSYAL
BİLİMLER İNCELEME DERGİSİ (UBSBİD)**

**INTERNATIONAL HUMANITES AND SOCIAL
SCIENCE REVIEW (IHSSR)**

Volume: 4 Issue: 1 Year: 2020

**MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN MESLEKİ BENLİK
SAYGILARINI İNCELEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA
ADVİYE ASLI DENİZLİLİ***

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:
Başvuru:04.06.2020
Revizyon :27.06.2020:
Kabul : 29.06.2020
Orcid Numarası :
0000-0002-5342-8049
Anahtar Kelimeler:
ki Benlik Saygısı, Mesleği
, Mesleğe Verilen Değer,
ğin İşlevselliğine İnanç

ÖZ

Meslek yüksekokulu öğrencilerinin mesleki benlik saygılarını incelemeyi amaçlayan bu araştırma, İstanbul'daki bir devlet üniversitesinin sosyal bilimler meslek yüksekokulunda öğrenim gören 245 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada öğrencilerin mesleki benlik saygıları ve mesleki benlik saygısını oluşturan; mesleği kabul, mesleğe verilen değer ve mesleğin işlevselliğine inanç düzeyleri irdelenmiştir. Bunun yanı sıra araştırmaya katılan öğrencilerin mesleki benlik saygısı ve alt boyutlarına ilişkin algılarının; cinsiyet, sınıf, bölüm, staj yapma ve alanıyla ilgili bir meslek lisesinden mezun olup olmama durumuna göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Araştırma verilerinin analizinde bağımsız iki örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Post hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, cinsiyet bakımından sadece mesleğe verilen değer boyutunda, sınıf bakımından ise hem mesleki benlik saygısında hem de tüm alt boyutlarında farklılaşma saptanmıştır. Staj yapan öğrenciler ile yapmayanlar arasında ve meslek lisesi mezunu olanlar ile diğer liselerden mezun olanlar arasında ise mesleki benlik saygısı ve alt boyutları açısından bir farklılık görülmemiştir. Öğrencilerin okudukları bölümlere göre ise sadece mesleğe verilen değer boyutunda bir farklılaşma olduğu belirlenmiştir

**A STUDY TO EXAMINE THE PROFESSIONAL SELF-ESTEEM OF
VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS**

ARTICLE INFO

Article History:
Received: 04.06.2020
Revised : 27.06.2020
Accepted : 29.06.2020
Orcid Number:
0000-0002-5342-8049
Keywords Professional Self-
Esteem, Acceptance of the
Profession, Value Attributed to
the Profession, Belief in the
Functionality of the Profession

ABSTRACT

This study, which aims to examine the professional self-esteem of the vocational school students, was carried out with the participation of 245 students studying at the Social Sciences Vocational School of a public university in Istanbul. In the study, professional self-esteem of the students and factors constituting professional self-esteem such as; acceptance of the profession, the value attributed to the profession and belief levels in the functionality of the profession are examined. Furthermore, it is examined whether the perceptions of students on the professional self-esteem and its sub-dimensions differ depending on their gender, class, department, having undergone internship and having graduated from a vocational high school related to the field. In the analysis of the study data, two independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA) and Tukey's range test, which is one of the Post hoc tests, were employed. According to the results of the

* Research Article/ Araştırma Makalesi

Cite As/ Alınır: DENİZLİLİ A.A.. (2020), " Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Mesleki Benlik Saygılarını İncelemeye Yönelik Bir Araştırma", Uluslararası Beşeri Ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi , 4 (1) ,25-37.

analysis, a difference was found between gender and the value attributed to the profession; and another difference was found between class and professional self-esteem and its sub-dimensions. There was no difference between the students who underwent internship and those who did not, and those who graduated from vocational high schools and those who graduated from other high schools in terms of professional self-esteem and its sub-dimensions. According to the departments that the students study in, it was determined that there was only a difference in the value attributed to the profession.

1.GİRİŞ

Türk Dil Kurumu'nun güncel Türkçe sözlüğünde meslek, "Belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş" şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2020). Başka bir tanıma göre ise meslek, bireyin belli bir eğitim aracılığıyla edindiği ve para kazanma gayesiyle gerçekleştirdiği, sonucunda bir ürün ya da hizmetin meydana geldiği, kuralları toplum tarafından belirlenen etkinlikler bütünüdür (Kuzgun vd., 2016:14). Bireyin bir meslek edinmesi, eğitim sürecinden geçmesini, eğitim yoluyla alanında uzmanlaşmasını, belirli bir zaman aralığında pratik yapmasını ve kişisel yargılarına göre davranmasını, böylelikle başkalarını etkilemesini içermektedir (Acaray ve Savcı, 2018:335).

Tanımlarda mesleğin belirli bir eğitim süreci sonucunda edinildiği belirtilmektedir. Ülkemizde mesleki eğitim konusunda, meslek yüksekokulları hayati bir role sahiptir. Meslek yüksekokullarında öğrenim görenler, mesleki olarak hem teorik hem de uygulamaya dönük bir eğitim sürecinden geçerek iş dünyasının nitelikli insan kaynağı ihtiyacını karşılamak üzere yetiştirilmektedirler.

Yükseköğretim Kurulu 2018-2019 verilerine göre Türkiye'de 905'i devlet, 111'i vakıf olmak üzere 1016 meslek yüksekokulu bulunmaktadır. Ön lisans eğitimi veren yükseköğretim programlarında kayıtlı öğrenci sayısı 2.829.430 olup bu programlarda görev yapan toplam öğretim elemanı sayısı ise 21.049'dur (YÖK, 2019). Ülkemizde bu denli önem verilen ve ciddi yatırım yapılan meslek yüksekokullarından mezun olan öğrencilerin istihdam edilebilirlikleri, kariyer gelişimleri ve mesleki başarıları da meslek eğitimi konusundaki güncel başlıkları oluşturmaktadır. Meslek yüksekokullarında öğrencilerin ağırlıklı olarak mesleki ve teknik eğitim göyerek sektörel bazda insan kaynağı ihtiyacını karşılamaya yönelik yetiştirilmeleri, mesleki başarıları açısından avantajların yanı sıra bir takım zorlukları da beraberinde getirmektedir. İş dünyası tarafından, meslek yüksekokulu mezunlarının meslek alanlarına özgü değişimlere, yeniliklere ve gelişmelere daha duyarlı olmaları beklenmektedir. Bunu sağlamanın yollarından biri de öğrencilerin ve yeni mezunların mesleki benlik saygısı düzeylerini artırmaktan geçmektedir. Bu nedenle meslek yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin mesleki benlik saygılarının ele alınması önemli görülmektedir. Bu araştırma aracılığıyla meslek yüksekokulu öğrencilerinin mesleki benlik saygısı düzeylerinin belirlenmesi ve cinsiyet, sınıf, bölüm, staj, meslek lisesi mezunu olma gibi değişkenler açısından mesleki benlik saygılarında bir farklılaşma olup olmadığının irdelenmesi amaçlanmıştır.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Mesleki benlik saygısı, mesleğe yönelik olarak kabul edilen benlik yüklemelerine dair, birey tarafından oluşturulan değerlilik yargısı biçiminde tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle bireyin,

benliğine mal etmiş olduğu mesleğine yüklediği anlamlardan duyduğu hoşnutluk, gurur, saygı ve onurun derecesini ifade etmektedir (Arıca, 1999:93). Mesleki benlik saygısı, bireyin mesleki yeterliliğine, mesleğinin gerektirdiği bilgi, yetenek ve sorumluluk bağlamında ortaya koyduğu performansına ve mesleğin değerine yönelik olarak değerlendirmelerini barındırmaktadır (Çivilidağ vd., 2018:47). Diğer bir ifadeyle bireyin kendi mesleğine verdiği önem ve değerini ifade eden mesleki benlik saygısı, mesleki uyumun ve tatminin de başat etkenleri arasında gösterilmektedir (Dilmaç vd., 2009:134).

Mesleki benlik saygısının, bireyin mesleki kariyerinde göstereceği ilerlemeler bakımından da önemli olduğu belirtilmektedir. Mesleki benliğin, bireyin davranışlarının en önemli belirleyicisi olarak kabul gören benlik kavramının bir parçası olduğu ifade edilmektedir. Ancak mesleki benliğin, benlikle birebir bağdaşmayabilen unsurlar da içerebileceği savunulmaktadır. Bireyin benliğini oluşturan tüm unsurlar mesleki benlikte yer almasa da bir kısmının bulunmasının, bireyin o mesleği yürütebilmesi için gerekli olduğu belirtilmektedir. Bireyin mesleğine uyumu ve mesleki başarısının, benlik ve mesleki benlik kavramının örtüşmesiyle ilişkili olduğunu vurgulanmaktadır (Bacanlı, 2003:338-339). Bu durum, bireyin benliğiyle örtüşen ya da benliğine yakın olan mesleklere yönelmesinin önemini ortaya koymaktadır.

Mesleki benlik saygısının, bireyin mesleğine attığı değerlilik durumunu gösterdiği söylenebilir. Bu doğrultuda mesleğin; bireye gelişim ve yaratıcılık olanakları sunması, kariyer geliştirme fırsatları içermesi, iş güvencesi, saygınlık ve tatminkâr bir gelir sağlaması gibi unsurların mesleki benlik saygısı üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir.

İlgili yazında konuyu ele alan araştırmaların çoğunlukla öğretmen adayları ve öğretmenler üzerinde yoğunlaştığı (Baloğlu vd., 2006; Ünal ve Şimşek, 2008; Dilmaç vd., 2009; Demir vd., 2011; Tabassum vd., 2011; Camadan vd., 2018), bunun yanı sıra hemşire adayları ve hemşirelerin de örneklem olarak seçildikleri görülmüştür (Uslusoy vd., 2016; Özen Bekar vd., 2017; Sarıkoç ve Kaplan, 2017). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin mesleki benlik saygılarının ele alınmasının, bu açıdan da yazındaki boşluğa katkı sağlaması umulmaktadır.

3.YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Ana kütlesi ve Örneklemi

Araştırmanın ana kütlesini, İstanbul'daki bir devlet üniversitesinin sosyal bilimler meslek yüksek okulunda öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır.

Araştırmada zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle tesadüfi örnekleme yönteminin kullanılması mümkün olmamış, kolayda örnekleme yöntemiyle 245 öğrenciden derlenen veriler araştırma kapsamında analiz edilmiştir. Araştırmanın verilerinin toplanması işlemi, 2020 yılı Ocak ayında başlamış ve Şubat ayında tamamlanmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özellikler açısından dağılımlarına bakıldığında:

- %55,1'inin (135) kız, %44,9'unun (110) erkek olduğu,
- %71,4'ünün (175) birinci sınıf, %28,6'sının (70) ikinci sınıf öğrencisi oldukları,
- %21,2'sinin (52) staj yapmış olduğu, %78,8'inin (193) ise henüz staj yapmadığı,
- %32,7'sinin (80) okuduğu bölümle ilgili bir meslek lisesinden mezun olduğu,
- %14,3'ünün (35) dış ticaret, %22,9'unun (56) pazarlama, %23,7'sinin (58) yönetim ve organizasyon, %15,9'unun (39) turizm ve seyahat, %23,3'ünün (57) muhasebe ve vergi uygulamaları bölümünde okudukları görülmüştür.

3.2. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

Araştırmada tesadüfi örnekleme yöntemlerinden yararlanılmamış olması ve kolayda örnekleme yöntemiyle araştırmacıların ulaşabildiği katılımcılardan elde edilen verilerin değerlendirilmeye alınması araştırmanın başlıca kısıtıdır. Bu bağlamda elde edilen sonuçlar, örnekleme özgü olup ana kütleye genellenebilmesi söz konusu değildir.

Araştırmaya katılanların, ankette yer alan ifadeleri doğru bir biçimde anladıkları ve gerçeğe uygun olarak içtenlikle yanıtladıkları varsayılmıştır.

3.3. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırmadan elde edilen verilerin analizi, SPSS 24.0 paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirliğini test etmek için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar, ortalama ve standart sapma değerleriyle sunulmuştur. Araştırmada mesleki benlik saygısının demografik özellikler bakımından farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla farklılık analizlerinden, bağımsız iki örneklem t-testi ve ANOVA kullanılmıştır. Farklılık saptanan gruplar arasında farklılığın kaynağını belirlemek üzere, Post hoc testleri arasında yer alan Tukey testinden yararlanılmıştır.

3.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde Arıca (1999) tarafından geliştirilen, Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği bulunmaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde ise örneklem grubunun demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir.

Mesleki benlik saygısını ölçmek üzere Arıca (1999) tarafından geliştirilen ölçekte 30 madde yer almaktadır. Bu maddelerin 14'ü olumlu ifadeleri, 16'sı ise olumsuz ifadeleri içermektedir. Katılımcıların ölçekte yer alan ifadelerle ilişkin yanıtları "Tamamen Katılıyorum" dan "Kesinlikle Katılmıyorum" seçeneklerine uzanan beşli skala ile değerlendirilmektedir. Mesleki bir alanda eğitim gören, bir mesleği tercih etmiş ya da bir mesleği icra eden 17 yaş üzerindeki bireylerin mesleki benlik saygılarını ölçmekte kullanılabilen ölçek; mesleği kabul (14 madde), mesleğe verilen değer (10 madde) ve mesleğin işlevselliğine olan inanç (6 madde) olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı ,93 olup bu araştırmada elde edilen veriler üzerinden yapılan hesaplamada ise ,943 olarak saptanmıştır. Mesleği kabul boyutunun Cronbach Alfa katsayısı ise ,90 olup bu araştırmada ise ,897 olarak hesaplanmıştır. Mesleğe verilen değer boyutunun Cronbach Alfa katsayısı ,80 iken bu araştırmada elde edilen veriler üzerinden yapılan hesaplamada ise ,856 olarak saptanmıştır. Mesleğin işlevselliğine inanç boyutunun Cronbach Alfa katsayısı ise ,65 olup bu araştırmada ise ,789 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan tüm ifadelerin varyanslarının, genel ölçek toplam varyansına oranlanması yolu ile hesaplanan Cronbach Alfa katsayıları incelendiğinde, ölçeğin güvenilir olduğu görülmektedir (Kurtuluş, 2010, s. 180).

4. BULGULAR

4.1. Mesleki Benlik Saygısı ve Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Öğrencilerin yanıtları doğrultusunda mesleki benlik saygısı ve alt boyutlarına ilişkin hesaplanan ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1'deki değerlere göre, araştırmaya katılan öğrencilerin mesleki benlik saygılarına ilişkin ortalamaların (3,5090) düşük olmadığı görülmektedir. Mesleki benlik saygısını oluşturan boyutlara ilişkin ortalamalara bakıldığında; mesleğe verilen değere ilişkin ortalamaların (3,7094) en yüksek olduğu, onu mesleğin işlevselliğine inanç ortalamasının izlediği (3,5415), mesleği kabule ilişkin ortalamaların (3,3519) ise nispeten daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Mesleki Benlik Saygısına İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

	N	Min.	Max.	Ortalama	Std. Sapma
Mesleki Benlik Saygısı	245	1,13	4,93	3,5090	0,7461
Mesleği Kabul	245	1,00	5,00	3,3519	0,8098
Mesleğe Verilen Değer	245	1,00	5,00	3,7094	0,7950
Mesleğin İşlevselliğine İnanç	245	1,00	5,00	3,5415	0,8289

4.2. Farklılık Analizlerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğrencilerin mesleki benlik saygılarının cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için bağımsız iki örneklem t testi gerçekleştirilmiş ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 2'de yer alan sonuçlara göre kız ve erkek öğrencilerin mesleki benlik saygısına ilişkin ortalamalarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Alt boyutlar açısından bakıldığında ise mesleği kabul ve mesleğin işlevselliğine inanç ortalamalarının birbirlerine yakın olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2: Örnekleme (Cinsiyet) İlişkin İstatistikler

	Cinsiyet	N	Ortalama	SS	SH
Mesleki Benlik Saygısı	Kız	135	3,5916	,74415	,06405
	Erkek	110	3,4076	,73947	,07051
Mesleği Kabul	Kız	135	3,4217	,83895	,07221
	Erkek	110	3,2662	,76778	,07321
Mesleğe Verilen Değer	Kız	135	3,8341	,76384	,06574
	Erkek	110	3,5564	,80930	,07716
Mesleğin İşlevselliğine İnanç	Kız	135	3,5840	,81443	,07010
	Erkek	110	3,4894	,84722	,08078

Tablo 3’de gösterilen bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına göre karşılaştırılan iki grup arasında varyans farkının olup olmadığını sınavan Levene testinin, anlamlılık düzeyinin 0,829 olması ($p>0,05$), grup varyanslarının eşit olduğunu göstermektedir (Coşkun vd., 2015:190). Varyansların eşit olması durumunda dikkate alınacak t değerine (1,931) karşılık gelen anlamlılık düzeyi ($p=0,055>0,05$), grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Diğer bir ifade ile öğrencilerin mesleki benlik saygılarının cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Mesleği kabul boyutuna ilişkin test sonuçlarına bakıldığında, yine öğrencilerin cinsiyetlerine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($p:0,135>0,05$). Mesleğe verilen değer boyutundaki sonuçlara göre ise, kız öğrenciler ile erkek öğrenciler arasında anlamlı bir farklılık görüldüğü saptanmıştır ($p:0,006<0,05$). Tablo2’deki ortalama değerleri incelendiğinde, kız öğrencilerin mesleğe verilen değere ilişkin ortalamasının erkek öğrencilerden (0,2777 farkla) daha yüksek olduğu görülmektedir. Mesleğin işlevselliğine inanç boyutuna ilişkin test sonuçlarına bakıldığında, öğrencilerin cinsiyetlerine göre bir farklılaşma olmadığı anlaşılmaktadır ($p:0,376>0,05$).

Tablo 3: Bağımsız İki Örneklem t Testine (Cinsiyet) İlişkin İstatistikler

		Levene testi		t- test	
		F	P	T	p
Mesleki Benlik Saygısı	Eşit Varyans	,047	,829	1,931	,055
	Eşit Olmayan Varyans			1,932	,055
Mesleği Kabul	Eşit Varyans	2,278	,133	1,498	,135
	Eşit Olmayan Varyans			1,512	,132
Mesleğe Verilen Değer	Eşit Varyans	,872	,351	2,756	,006
	Eşit Olmayan Varyans			2,740	,007
Mesleğin İşlevselliğine İnanç	Eşit Varyans	1,124	,290	,888	,376
	Eşit Olmayan Varyans			,884	,378

Araştırmaya katılan öğrencilerin mesleki benlik saygılarının okudukları sınıfa göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için bağımsız iki örneklem t testi gerçekleştirilmiş ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4’de yer alan değerler incelendiğinde, ikinci sınıftaki öğrencilerin mesleki benlik saygıları ve alt boyutlarına yönelik ortalamalarının birinci sınıftaki öğrencilerden yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Örnekleme (Sınıf) İlişkin İstatistikler

	Sınıf	N	Ortalama	SS	SH
Mesleki Benlik Saygısı	1	175	3,4032	,74402	,05624
	2	70	3,7733	,68831	,08227
Mesleği Kabul	1	175	3,2392	,80072	,06053
	2	70	3,6337	,76795	,09179
Mesleğe Verilen Değer	1	175	3,6046	,80414	,06079
	2	70	3,9714	,71224	,08513
Mesleğin İşlevselliğine İnanç	1	175	3,4505	,85064	,06430
	2	70	3,7690	,72913	,08715

Tablo 5’de gösterilen bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına göre birinci sınıfta okuyan öğrenciler ile ikinci sınıfta okuyan öğrencilerin mesleki benlik saygıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($p:0,000<0,05$). Tablo 4’deki ortalama değerleri incelendiğinde, ikinci sınıftaki öğrencilerin mesleki benlik saygısına ilişkin ortalamalarının, birinci sınıftaki öğrencilerden (0,3701 farkla) daha yüksek olduğu görülmektedir. Mesleği kabul boyutuna ilişkin test sonuçlarına bakıldığında, yine öğrencilerin okudukları sınıfa göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($p:0,000<0,05$). Tablo 4’deki ortalama değerleri incelendiğinde, ikinci sınıftaki öğrencilerin mesleği kabul boyutuna yönelik ortalamalarının, birinci sınıftaki öğrencilerden (0,3945 farkla) daha yüksek olduğu görülmektedir. Mesleğe verilen değer boyutundaki sonuçlara göre de, öğrencilerin ortalamaları arasında okudukları sınıf bakımından anlamlı bir farklılaşma görüldüğü belirlenmiştir ($p:0,000<0,05$). Tablo 4’deki ortalama değerleri incelendiğinde, ikinci sınıftaki öğrencilerin mesleğe verilen değer boyutuna yönelik ortalamalarının, birinci sınıftaki öğrencilerden (0,3668 farkla) daha yüksek olduğu görülmektedir. Mesleğin işlevselliğine inanç boyutuna ilişkin test sonuçlarına bakıldığında, öğrencilerin okudukları sınıfa göre yine bir farklılaşma olduğu anlaşılmaktadır ($p:0,006<0,05$). Tablo 4’deki ortalama değerleri incelendiğinde, ikinci sınıftaki öğrencilerin mesleğin işlevselliğine inanç boyutuna yönelik ortalamalarının, birinci sınıftaki öğrencilerden (0,3185 farkla) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Bağımsız İki Örneklem t Testine (Sınıf) İlişkin İstatistikler

		Levene testi		t- test	
		F	p	T	P
Mesleki Benlik Saygısı	Eşit Varyans	,110	,740	-3,592	,000
	Eşit Olmayan Varyans			-3,714	,000
Mesleği Kabul	Eşit Varyans	,007	,931	-3,524	,001

	Eşit Olmayan Varyans			-3,588	,000
Mesleğe Verilen Değer	Eşit Varyans	,371	,543	-3,329	,001
	Eşit Olmayan Varyans			-3,507	,001
Mesleğin İşlevselliğine İnanç	Eşit Varyans	1,640	,202	-2,754	,006
	Eşit Olmayan Varyans			-2,941	,004

Araştırmaya katılan öğrencilerin mesleki benlik saygılarının staj yapıp yapmamalarına göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için bağımsız iki örneklem t testi gerçekleştirilmiş ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 6’da yer alan sonuçlara göre staj yapan öğrenciler ile henüz staj yapmamış olan öğrencilerin, mesleki benlik saygısı ve alt boyutlarına ilişkin ortalamalarının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Örneklem (Staj) İlişkin İstatistikler

	Staj	N	Ortalama	SS	SH
Mesleki Benlik Saygısı	Staj Yapan	52	3,6353	,68445	,09492
	Staj Yapmayan	19 3	3,4750	,76006	,05471
Mesleği Kabul	Staj Yapan	52	3,5316	,74196	,10289
	Staj Yapmayan	19 3	3,3035	,82230	,05919
Mesleğe Verilen Değer	Staj Yapan	52	3,8058	,70611	,09792
	Staj Yapmayan	19 3	3,6834	,81716	,05882
Mesleğin İşlevselliğine İnanç	Staj Yapan	52	3,5929	,79856	,11074
	Staj Yapmayan	19 3	3,5276	,83841	,06035

Tablo 7’de gösterilen bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına göre, staj yapmış öğrenciler ile henüz staj yapmamış öğrencilerin mesleki benlik saygıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p:0,170>0,05$). Mesleği kabul boyutuna ilişkin test sonuçlarına bakıldığında, yine öğrencilerin staj yapıp yapmamalarına göre ortalamalarda bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($p:0,071>0,05$). Mesleğe verilen değer boyutundaki sonuçlara göre, staj yapmış öğrenciler ile henüz staj yapmamış öğrenciler

arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p:0,326>0,05$). Mesleğin işlevselliğine inanç boyutuna ilişkin test sonuçlarına bakıldığında, öğrencilerin staj yapıp yapmamalarına göre bir farklılaşma olmadığı anlaşılmaktadır ($p:0,615>0,05$).

Tablo 7: Bağımsız İki Örneklem t Testine (Staj) İlişkin İstatistikler

		Levene testi		t- test	
		F	p	T	p
Mesleki Benlik Saygısı	Eşit Varyans	,346	,557	1,377	,170
	Eşit Olmayan Varyans			1,463	,147
Mesleği Kabul	Eşit Varyans	,508	,477	1,811	,071
	Eşit Olmayan Varyans			1,922	,058
Mesleğe Verilen Değer	Eşit Varyans	,605	,438	,985	,326
	Eşit Olmayan Varyans			1,071	,287
Mesleğin İşlevselliğine İnanç	Eşit Varyans	,070	,791	,504	,615
	Eşit Olmayan Varyans			,518	,606

Araştırmaya katılan öğrencilerin mesleki benlik saygılarının alanlarıyla ilgili bir meslek lisesinden mezun olup olmamalarına göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için bağımsız iki örneklem t testi gerçekleştirilmiş ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 8’de yer alan sonuçlara göre meslek lisesi mezunu öğrenciler ile diğer liselerden mezun olan öğrencilerin, mesleki benlik saygısı ve alt boyutlarına ilişkin ortalamalarının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 8: Örnekleme (Meslek Lisesinden Mezun Olup Olmama Durumu) İlişkin İstatistikler

	Lise	N	Ortalama	SS	SH
Mesleki Benlik Saygısı	Meslek Lisesi Mezunu	80	3,5675	,75395	,08429
	Diğer Liselerden Mezun	165	3,4806	,74304	,05785

Mesleği Kabul	Meslek Lisesi Mezunu	80	3,4429	,8402 8	,093 95
	Diğer Liselerden Mezun	165	3,3078	,7935 4	,061 78
Mesleğe Verilen Değer	Meslek Lisesi Mezunu	80	3,7425	,7771 7	,086 89
	Diğer Liselerden Mezun	165	3,6933	,8054 8	,062 71
Mesleğin İşlevselliğine İnanç	Meslek Lisesi Mezunu	80	3,5667	,8248 9	,092 23
	Diğer Liselerden Mezun	165	3,5293	,8331 2	,064 86

Tablo 9’da gösterilen bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına göre, meslek lisesi mezunu öğrenciler ile diğer liselerden mezun olan öğrencilerin mesleki benlik saygıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p:0,394>0,05$). Mesleği kabul boyutuna ilişkin test sonuçlarına bakıldığında, yine öğrencilerin alanlarıyla ilgili bir meslek lisesinden mezun olup olmamalarına göre ortalamalarda bir farklılaşma görülmediği saptanmıştır ($p:0,222>0,05$). Mesleğe verilen değer boyutundaki sonuçlara göre, meslek lisesi mezunu öğrenciler ile diğer liselerden mezun olan öğrenciler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p:0,651>0,05$). Mesleğin işlevselliğine inanç boyutuna ilişkin test sonuçlarına bakıldığında, öğrencilerin meslek lisesi mezunu olup olmamalarına göre bir farklılaşma görülmediği anlaşılmaktadır ($p:0,741>0,05$).

Tablo 9: Bağımsız İki Örneklem t Testine (Meslek Lisesinden Mezun Olup Olmama Durumu) İlişkin İstatistikler

		Levene testi		t- test	
		F	p	T	p
Mesleki Benlik Saygısı	Eşit Varyans	,049	,825	,854	,394
	Eşit Olmayan Varyans			,850	,397
Mesleği Kabul	Eşit Varyans	,191	,663	1,225	,222
	Eşit Olmayan Varyans			1,201	,232
Mesleğe Verilen Değer	Eşit Varyans	,340	,560	,453	,651

	Eşit Olmayan Varyans			,459	,647
Mesleğin İşlevselliğine İnanç	Eşit Varyans	,065	,798	,330	,741
	Eşit Olmayan Varyans			,331	,741

Araştırmaya katılanların mesleki benlik saygılarının okudukları bölüme göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) gerçekleştirilmiştir. Tablo 10'da öğrencilerin okudukları bölüme göre, mesleki benlik saygısı ve alt boyutlarının ortalamaları görülmektedir.

Tablo 10: Örnekleme (Bölüm) İlişkin İstatistikler

	Bölüm	N	Ortalama	SS	SH
Mesleki Benlik Saygısı	Dış Ticaret	35	3,5019	,77168	,13044
	Pazarlama	56	3,4048	,72695	,09714
	Yönetim ve Organizasyon	58	3,6103	,61506	,08076
	Turizm Seyahat	39	3,7222	,73740	,11808
	Muhasebe	57	3,3667	,84715	,11221
Mesleği Kabul	Dış Ticaret	35	3,3510	,80316	,13576
	Pazarlama	56	3,3061	,75023	,10025
	Yönetim ve Organizasyon	58	3,3879	,72795	,09558
	Turizm Seyahat	39	3,5861	,83254	,13331
	Muhasebe	57	3,2005	,91577	,12130
Mesleğe Verilen Değer	Dış Ticaret	35	3,6514	,87191	,14738
	Pazarlama	56	3,5000	,74736	,09987
	Yönetim ve Organizasyon	58	3,8759	,60475	,07941

	Turizm Seyahat	39	3,9590	,73367	,11748
	Muhasebe	57	3,6105	,93745	,12417
Mesleğin İşlevselliğine İnanç	Dış Ticaret	35	3,6048	,85280	,14415
	Pazarlama	56	3,4762	,88957	,11887
	Yönetim ve Organizasyon	58	3,6868	,62756	,08240
	Turizm Seyahat	39	3,6453	,82644	,13234
	Muhasebe	57	3,3480	,91465	,12115

Tablo 11’de gösterilen mesleki benlik saygısına ilişkin analiz değerlerine göre Levene Testi sonucu 0,522 olup ($p>0,05$), grup varyanslarının homojen olduğunu, dolayısıyla varyans analizinin temel varsayımının sağlandığını göstermektedir. ANOVA sonucunda, öğrencilerin mesleki benlik saygılarının okudukları bölüme göre farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p:0,114>0,05$). Mesleği kabul boyutuna ilişkin sonuçlara bakıldığında, yine Levene testi sonucuna göre analizin temel varsayımının sağlandığı anlaşılmaktadır ($p:0,134>0,05$). Varyans analizi sonucunda ise öğrencilerin mesleği kabule ilişkin ortalamalarının, bölümleri açısından farklılaşmadığı saptanmıştır ($p:0,236>0,05$). Mesleğe verilen değer boyutuna yönelik sonuçlar incelendiğinde, Levene testi sonucuna göre analizin temel varsayımının sağlandığı görülmektedir ($p:0,178>0,05$). ANOVA sonucuna göre, öğrencilerin mesleklerine verdikleri değerlerin okudukları bölüm bakımından farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p:0,022<0,05$). Bu farklılığın hangi bölümler arasında oluştuğunu saptamak üzere Post hoc testlerinden Tukey testi gerçekleştirilmiştir. Test sonucuna göre pazarlama bölümünde okuyan öğrenciler ile turizm seyahat bölümünde okuyan öğrenciler arasında mesleğe verilen değer açısından anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır ($p:0,042<0,05$). Tablo 10’da gösterilen ortalama değerlerine bakıldığında, turizm seyahat bölümünde okuyan öğrencilerin mesleğe verilen değer ortalamalarının, pazarlama bölümünde okuyan öğrencilerinkinden (0,459 farkla) daha yüksek olduğu görülmektedir. Mesleğin işlevselliğine inanç boyutuna ilişkin sonuçlara bakıldığında, yine Levene testi sonucuna göre analizin temel varsayımının sağlandığı anlaşılmaktadır ($p:0,175>0,05$). Varyans analizi sonucunda ise öğrencilerin mesleğin işlevselliğine inanç ortalamalarının, bölümleri açısından farklılaşmadığı saptanmıştır ($p:0,195>0,05$).

Tablo 11: ANOVA’ya (Bölüm) İlişkin İstatistikler

	Levene testi		ANOVA		Tukey Testi
	F	P	F	P	p
Mesleki Benlik Saygısı	,807	,522	1,883	,114	-

Mesleği Kabul	1,779	,134	1,396	,236	-
Mesleğe Verilen Değer	1,589	,178	2,924	,022	,042
Mesleğin İşlevselliğine İnanç	1,599	,175	1,526	,195	-

5. SONUÇ

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, meslek yüksekokulu öğrencilerinin mesleki benlik saygısı düzeylerinin düşük olmadığı ancak arzulanan düzeye de ulaşamadığı görülmüştür. Mesleki benlik saygısını oluşturan alt boyutlar açısından ortalamalara bakıldığında, mesleğe verilen değere ilişkin ortalamaların en yüksek olduğu, onu mesleğin işlevselliğine inanç ortalamasının izlediği, mesleği kabule ilişkin ortalamaların ise nispeten daha düşük olduğu belirlenmiştir. Mesleki benlik saygısına eğilen kuramsal çalışmalarda, benlik ve mesleki benlik kavramının örtüşmesi ölçüsünde, bireyin mesleki uyumu ve başarısının olanaklı olduğunun altı çizilmektedir (Bacanlı, 2003:338-339). Bireyin kendi benliğine uygun bir meslek seçmesi, mesleği kabulünü ve benimsemesini sağlaması açısından onu mesleğinde başarıya götürecektir en önemli etkenler arasında yer almaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin mesleki benlik saygısının alt boyutları arasında yer alan mesleği kabul boyutuna yönelik ortalamalarının düşük olması, öğrencilere meslek seçiminde yol gösterecek çalışmaların önemini bir kez daha ortaya çıkarmaktadır. Bu bağlamda; yükseköğretim kurumları sınavına girerek meslek tercihi yapacak öğrencilere yönelik mesleki danışmanlık faaliyetlerinin, meslekleri tanıtmaya yönelik daha fazla detay içerecek şekilde tasarlanması ve yürütülmesi gerekmektedir. Bunun yanı sıra üniversitelerin tercih dönemlerinde düzenledikleri tanıtım günleri etkinliklerinde meslek yüksekokullarını tercih etmeyi düşünen öğrencilere, mesleğe yönelik daha geniş kapsamlı bilgi verilmesinin, öğrencilerin bilinçli bir biçimde kendi benliklerine en yakın tercihi yapmalarını kolaylaştıracağı düşünülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre, öğrencilerin mesleki benlik saygılarının cinsiyetleri açısından bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Mesleki benlik saygısının alt boyutları bakımından ise mesleği kabul ve mesleğin işlevselliğine inanç boyutlarında bir farklılaşma olmadığı, sadece mesleğe verilen değer boyutunda bir farklılık görüldüğü saptanmıştır. Kız öğrencilerin mesleğe verdikleri değer, erkek öğrencilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma bulguları ışığında, birinci sınıfta okuyan öğrenciler ile ikinci sınıfta okuyanlar arasında, mesleki benlik saygısı ve tüm alt boyutları bakımından anlamlı bir farklılaşma olduğu saptanmıştır. İkinci sınıfta okuyan öğrencilerin hem mesleki benlik saygısı hem de mesleği kabul, mesleğe verilen değer ve mesleğin işlevselliğine inanç boyutuna ilişkin ortalamalarının birinci sınıfta okuyan öğrencilerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç, öğrencilerin meslek yüksekokulunda aldıkları eğitimin, bilgi ve becerilerini artırarak onları mesleki yaşamlarına hazırlamanın yanı sıra mesleki benlik saygılarına da katkı sağladığını yansıtmaktadır.

Araştırmada henüz staj yapmamış öğrenciler ile staj yapmış olan öğrencilerin mesleki benlik saygılarının farklılaşp farklılaşmadığı da incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin staj yapıp yapmamaları, mesleki benlik saygıları ve alt boyutları açısından bir farklılık oluşturmamaktadır. Staj aracılığıyla öğrencilerin; mesleğin gereklerini, icra koşullarını ve olanaklarını uygulamalı olarak daha yakından tanımaları, bu sayede mesleki benlik saygılarında da bir farklılık oluşabileceği düşünülse de araştırma sonuçlarının bu görüşü destekler yönde bulgular sunmadığı görülmüştür.

Alanlarıyla ilgili bir meslek lisesinden mezun olan öğrenciler ile diğer liselerden mezun olan öğrencilerin mesleki benlik saygılarına ilişkin gerçekleştirilen farklılık analizi sonucunda, hem mesleki benlik saygısı hem de alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Mesleki eğitimlerine meslek liselerinde başlayıp bunu meslek yüksekokulunda sürdüren öğrencilerin mesleki yönelimlerinin daha güçlü olabileceği dolayısıyla mesleki benlik saygılarının da diğer liselerden mezun olan öğrencilere göre daha yüksek olacağı varsayımının, araştırma bulguları tarafından desteklenmediği görülmektedir.

Araştırma sonuçları, öğrencilerin okudukları bölüme göre mesleki benlik saygılarında anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir. Mesleki benlik saygısının alt boyutları açısından ise mesleği kabul ve mesleğin işlevselliğine inanç boyutlarında bir farklılık olmadığı, sadece mesleğe verilen değer boyutunda bölümler arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu saptanmıştır. Meslek yüksekokullarındaki bölümler tarafından, öğrencilerin edinecekleri mesleğe yönelik benlik saygılarına katkı sağlamak adına, mezunlar ile öğrencileri bir araya getirecek etkinliklerin ve meslek kuruluşlarının temsilcilerinin yer aldığı panellerin düzenlenmesi ayrıca gönüllü mezunlar veya meslektaşların katılımıyla öğrencilere yönelik mentorluk programlarının yürütülmesi yararlı olabilecektir.

Bu araştırma sosyal bilimler meslek yüksekokulunda öğrenim gören sınırlı bir örneklem grubu üzerinde yürütüldüğünden gelecekteki araştırmaların farklı alanlardaki meslek yüksekokullarından öğrencilerle daha büyük örneklemeler üzerinden ele alınmasının konunun aydınlatılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca ileride gerçekleştirilecek araştırmalarda öğrencilerin mesleki benlik saygılarıyla ilişkili olabilecek kariyer geleceği algısı ve kariyer uyum yetenekleri gibi değişkenlerin de incelenmesinin yararlı olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Acaray, A., & Savcı, M. (2018). Mesleki tükenmişliğe profesyonelleşmenin etkisi: Muhasebe meslek mensupları üzerine bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(1), 331-351.
- Arıcak, T. (1999). *Grupla psikolojik danışma yoluyla benlik ve mesleki benlik saygısının geliştirilmesi*, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora tezi.
- Bacanlı, F. (2003). Mesleki grup rehberliğinin benlik ve meslek kavramlarının bağdaşımına etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 35(35), 336-359.
- Baloğlu, N., Karadağ, E., Çalışkan, N., & Korkmaz, T. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 7(2), 345-358.
- Camadan, F., Baştopçu, S., Tosun, G., Yangın, N., & Kılıç, Z. (2018). Öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine yönelik tutumları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 115-136.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı (8. bs.)*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Çivilidağ, A., Yanar, A., Kızıllırmak, B., & Denizli, T. (2018). Mesleki benlik saygısı, sürekli kaygı ve yaşam doyumunu düzeylerinin incelenmesi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 2(3), 45-60.
- Demir, V., Gürsoy, F., & Ada, Ş. (2011). Okulöncesi öğretmen adaylarının mesleki benlik saygılarının incelenmesi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 10(1), 597-614.

Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi,
International Humanities and Social Science Review (IHSSR),
Volume: 4 Issue: 1 Year: 2020

Dılmaç, B., Çıkılı, Y., Işık, H., & Sungur, C. (2009). Teknik öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleklerine ilişkin tutumlarının yordayıcısı olarak mesleki benlik saygısı. *Selçuk-Teknik Dergisi*, 8(2), 127-143.

Kurtuluş, K. (2010). *Araştırma yöntemleri*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Kuzgun, Y., Sevim, S. A., & Hamamcı, Z. (2016). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11), 14-18.

Özen Bekar, E., Konuk Şener, D., Yılmaz, Ç., & Cangür, Ş. (2017). Hemşire ve sosyal çalışmacıların mezuniyet öncesi ve sonrası mesleki benlik saygılarının değerlendirilmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 4(2), 50-55.

Sarıkoç, G., & Kaplan, M. (2017). Hemşirelik öğrencilerinin sosyal duygusal öğrenme becerileri, mesleki benlik saygısı ve akademik branş memnuniyetleri arasındaki ilişki. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 25(3), 201-208.

Tabassum, F., Ali, M. A., & Bibi, F. (2011). Comparison of professional self-esteem of public and private teachers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(18), 301-304.

TDK. (2020). *Güncel Türkçe Sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 10 Nisan 2020 tarihinde alınmıştır.

Uslusoy, E. Ç., Gürdoğan, E. P., & Kurt, D. (2016). Hemşirelerde mesleki benlik saygısı ve meslektaş dayanışması. *SDÜ Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(1), 29-35.

Ünal, E., & Şimşek, S. (2008). İlköğretim bölümü anabilim dallarında öğrenim gören öğretmen adaylarının mesleki benlik saygılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 7(1), 41-53.

Yükseköğretim Kurulu. (2019). *2018-2019 Yükseköğretim istatistikleri*. <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden 10 Nisan 2020 tarihinde alınmıştır.



**ULUSLARARASI BEŞERİ VE SOSYAL
BİLİMLER İNCELEME DERGİSİ (UBSBİD)**
**INTERNATIONAL HUMANITES AND SOCIAL
SCIENCE REVIEW (IHSSR)**

Volume: 4 Issue: 1 Year: 2020

**İNTERNET ARACILIĞIYLA SOSYALLEŞMEYE KUŞAKLAR ARASI
BAKIŞ***

Canan KURT TOPRAKLI*

İbrahim MAZMAN

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:
Başvuru:10.06.2020
Revizyon : 26.06.2020
Kabul : 27.06.2020
Orcid Numarası :
0000-0003-2240-5992
0000-0003-0564-502X
Anahtar Kelimeler: : İnternet
Bağımlılığı, Sosyalleşme,
Kuşak, Yoksunluk hissi,
Ergenlik/Gençlik

ÖZ

İnsanlar arasında hızlı bilgi alış verişi ve haberleşmeyi sağlamak için binlerce ağı birbirine bağlayan internet, günümüzde teknoloji alanındaki hızlı değişim ve gelişmeler sayesinde artık kendini sürekli yenilemek suretiyle sanal ortamlarda dünyanın her bir köşesinden milyonlarca insanı buluşturabilme imkânı sunmaktadır. Yaşam tarzları ve toplumsal değerleri değiştirme gücüne sahip olan ve insanlara sunulan bu hizmet, toplumu oluşturan farklı kuşaklar için farklı anlamlar ifade etmekte olduğundan kuşaktan kuşağa algılanma şekli ve kullanım amaçları bakımından farklılık oluşturmaktadır.

Hızlı değişim ve yeniliklere açık ve çabuk uyum sağlayan bilgi çağı yeni nesil gençleri interneti eğlence, oyun, sohbet gibi amaçlarla kullanmanın yanı sıra zaman ve mekân kavramı olmaksızın iletişim kurmanın cazibesine kapılarak, karşılıklı etkileşim ile gerçekleştirilebilen sosyalleşmeyi bile internet aracılığıyla hayata geçirmektedirler. Buna karşın teknolojinin ve internetin kolaylıklarından faydalanmasına rağmen geleneklere ve geleneksel değerlere bağlı olan yetişkin kuşak yüz yüze iletişimin olduğu gerçek anlamda sosyalleşmeyi önemseydiği ve internet aracılığıyla sosyalleşmeye mesafeli yaklaşıtları ve tercih etmedikleri bilinmektedir. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı, internet aracılığıyla sosyalleşme konusunda yeni nesil kuşak ile yetişkin kuşak arasında ortaya çıkan yaklaşım ve bakış açısı farklılıklarını ele almak ve değişen toplumsallaşma kavramını incelemektir.

**AN INTERGENERATIONAL LOOK AT SOCIALIZATION VIA THE
INTERNET**

ARTICLE INFO

Article History:
Received: 10.06.2020
Revised : 26.06.2020
Accepted : 27.06.2020
Orcid Number:
0000-0003-2240-5992
0000-0003-0564-502X
Keywords Internet Addiction,
Socialization, Generation,
Feeling of Deprivation,
Adolescence / Youth

ABSTRACT

The internet, which connects a network of thousands of network to provide fast information exchange and communication between people, offers the opportunity to bring together millions of people from every corner of the world thanks to rapid changes in technology and developments now by constantly renewing itself in virtual environments. This service, which has the power to change lifestyles and social values, has different meanings for the different generations that make up society. Thus, it differs from generation to generation in terms of the way it is perceived and the purpose of its use.

* Bu çalışma, "Lise Öğrencilerinde Teknoloji Bağımlılığının Sosyalleşmeye ve Yabancılaşmaya Etkisi - Kırkkale İli Örneği-" isimli doktora tezinden türetilmiştir.

*Research Article/ Araştırma Makalesi

Cite As/ Alıntı: KURT TOPRAKLI C., MAZMAN İ. (2020), " İnternet Aracılığıyla Sosyalleşmeye Kuşaklar Arası Bakış ", Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi , 3 (2) ,38-49.

The new generation of young people in the information age, who are open to rapid change and innovation and adapt them quickly, are attracted to using the internet for entertainment, games and chat purposes, as well as to communicate without the concept of time and space, and even realize socialization through the internet, which can be realized through mutual interaction. However, despite the benefits of technology and the internet, it is known that the adult generation, which is committed to traditions and traditional values, cares about socialization in the true sense of face-to-face communication, and they approach with caution and do not prefer socialization through the internet. Hence, the aim of this study is to examine the differences in approaches and perspectives that arise between the new generation and the adult generation regarding socialization through the internet and to examine the changing concept of socialization.

1. Giriş

Bilindiği üzere içinde bulunduğu döneme göre değişen çeşitli faktörlerin toplumsal değişme üzerinde belirleyici etkisi bulunmaktadır. Bir zamanların toplumsal değişim, dönüşüm ve ilerlemesinde söz sahibi olan tarım ve sanayi günümüzde yerlerini yeni yapılanma süreci ile birlikte bilgiye bırakmışlardır. Dolayısıyla şimdilerde bilgi toplumunda toplumsal değişme, teknoloji alanında meydana gelen gelişme ve ilerleme faktörleri vasıtasıyla gerçekleşmektedir.

Bu bağlamda günümüz bilgi toplumunda bireylerin yaşam tarzlarının, iletişim şekillerinin, hatta tavır ve davranışlarının değişmesinde ve dönüşmesinde, hızına yetişemediğimiz teknolojik gelişmelerin etkili olduğu görülmektedir. Ulusal ve uluslararası düzeyde dünyanın bütün ülkelerinde görülen bu değişimin merkezinde ise, internet bulunmaktadır.

Bilgi çağına damga vuran teknolojik gelişmelerin odağındaki internet, günümüz insanı için lüks olmaktan çıkarak, günlük ihtiyaç olarak değerlendirilmeye başlanılmıştır. Başlangıçta sınırlı ve belli kurumlarda kullanılmak suretiyle hayata girmiş, ancak ilerleyen zaman içerisinde çok hızlı bir şekilde gelişerek, tüm dünya üzerinde milyonlarca ağı birbirine bağlamayı başarmıştır. Yani önceleri sadece bilgi, fotoğraf, görüntü, haber, metin ve verinin hızlı bir şekilde iletilebilmesi gibi iletişim amaçlı kullanılan ve küresel ağ kurma pozisyonunu üstlenen internet, farklı bilgisayarları birbirine bağlayan dijital ağlar kurmak suretiyle bireylere istedikleri her çeşit bilgiye zaman ve mekân sınırlaması olmaksızın ulaşma imkânı sunmaktaydı. Şimdilerde ise, aynı düşünceyi, ilgiyi ve inanca sahip insanları sanal ortamlarda bir araya getirmektedir (Wellman, 2001: 2031).

Ancak bilim ve teknolojide meydana gelen bu hızlı gelişim ve değişim ile birlikte gelen geleneksel değerler ve yaşam tarzlarının zorunlu değişimi (Yörükoğlu, 1994: 309) kuşaklar arasında farklı algılamakta ve değerlendirmektedirler. Bilişim teknolojilerinin merkezindeki internetin bu şekilde farklı algılanması kuşaklar arasında kullanım amaçlarını ve kullanım sürelerini de etkilemektedir. Böylece, yetişkin kuşağın alışveriş, bankacılık, resmi ve özel işlerini evden ve kısa sürede halletmede kullanmak gibi pratik ve işlevsel araç olarak kullanımına karşın genç kuşağın daha çok eğlence, oyun ve sosyal medyada iletişim kurmak gibi hayat tarzını değiştirmeye yönelik amaç şekline getirdikleri bir kullanıma sahip olduğu görülmektedir.

Dolayısıyla toplumda meydana gelen bu değişim ve gelişimden toplumun her kesiminden çocuk, genç, yetişkin ya da yaşlı olan bireyler bir şekilde etkilenmekte olup, en fazla etkilenen kesim ise, ergen/genç kesimi olmuştur. Çünkü fırtınalı ergenlik dönemi içinde bulunan genç kuşağın bireylerinin kendi vücutlarında meydana gelen fizyolojik ve psikolojik değişikliklere uyum sağlamalarının yanı sıra sosyal anlamda da topluma uyum sağlamaları ve toplumsallaşmaları gerekmektedir.

Tüm bu beklenti ve sorumluluklardan bunalan ergen/genç bireylerin de bu zorlu süreçten kaçıp, nefes almak istemeleri ve kendiyile baş başa kalabilecekleri bir alana ihtiyaç duymaları gibi etkenler onların internete yükledikleri anlamı ve hayatlarındaki internet için ayırdıkları yeri değiştirmiştir. Böylece internet, gençler için güzel vakit geçirdikleri ve kendilerini daha rahat ifade

ettikleri bir alan haline dönüşmüş olup, bu bağlamda onların ilişkilerini, iletişimlerini, sosyalleşme süreçlerini ve yaşam biçimlerini değiştirmiştir.

Değişime en açık ve bilgi çağının içine doğmuş ve büyümüş olan genç kuşağın bireylerinin internete bakış açılarının değişmesi, beraberinde interneti kullanım amaçlarının değişmesini de getirmiştir. İnterneti kullanım amaçlarının değişmesi de beraberinde onların zaman kontrolünü kaybederek, interneti bağımlılık seviyesinde kullanmaları ile sonuçlanmaktadır.

Bu şekilde interneti bağımlılık düzeyinde kullanan genç nesil, bütün işlerini internet üzerinden halletmeye başlamıştır. Hatta yüz yüze karşılıklı etkileşim ile gerçekleştirilecek sosyalleşmeyi bile sanal ortamlarda sosyal medya aracılığıyla yapmayı tercih eder olmuştur. Zira internet aracılığıyla sosyalleşmek genç nesil için dünyanın farklı yerindeki insanlarla tanışma fırsatı sunan yeni ve farklı bir deneyimdir.

Bu durum belki de sosyalleşmenin boyut değiştirmesi yani ulusal boyuttan uluslararası boyuta taşınması anlamına gelmektedir. Ancak internet aracılığıyla sosyal ağlarda sosyalleşmeyi tercih eden genç nesle karşın, geleneklerine bağlı ve geleneksel iletişim şeklini benimsemiş olup, sosyalleşmenin ancak yüz yüze karşılıklı bir etkileşim olması koşulu ile gerçekleştirilebileceğine inanan yetişkin ve aynı zamanda da ebeveyn neslini karşı karşıya getirmektedir. Nihayetinde de kuşaklar arasında zaten pek çok konuda var olan çatışmanın bu kez sosyalleşme konusunda bir kez daha ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

2. İnternet Kavramı ve Bağımlılık Boyutunda Kullanımı

Dünyada ilk olarak 1970'li yıllarda Amerika Savunma Bakanlığı tarafından bakanlığın bilgisayarlarını bir ağ üzerinde birleştirmek için tasarlanmış olan bir çalışma (Tarcan, 2005: 2) olan internet, kendini sürekli güncelleyen ve her geçen gün kullanıcı sayısı artan ve dünya üzerinde milyonlarca sayıda bilgisayarı birbirine bağlayan büyük bir ağıdır.

Teknolojik gelişmelerdeki hız ve yenilikler sayesinde internet, hayatın her alanına girmiş bulunmaktadır. Bu sebeple de günümüzün modern insanları eğitim, ticaret, bankacılık işlemleri, alışveriş, hatta sosyalleşme ve eğlence de dâhil olmak üzere hayatın pek çok alanında özel ya da kamu hizmetini almak için zaman ve mekân sınırlaması olmayan iletişim teknolojilerinin en önemli aracı konumundaki bilgisayarları ve interneti kullanmayı tercih etmektedirler.

Bilgi, fotoğraf, görüntü, haber, metin ve verinin hızlı bir şekilde iletilebilmesini sağlayan, teknolojinin en popüler iletişim aracı internet, başlangıçtaki sadece insanlar arası bilgi alışverişini sağlama amacını geride bırakarak özellikle çocuklar, ergenler ve gençler için de sohbet, eğlence, alışveriş ve paylaşım alanı haline gelmiştir. Hayatın resmi ve özel olan tüm alanlarında bir şekilde internet kullanmak zorunluluğunda olan insanlara hizmet sunan internetin aslında bir bakıma insan hayatını kolaylaştırdığı inkâr edilemez bir gerçektir. Bununla birlikte bireylerin zamanlarının büyük bir kısmını internet başında geçirmelerinden kaynaklanan farklı problemleri de beraberinde getirmesi de kaçınılmaz olmaktadır.

İnternetin bu şekilde çok hızlı ilerleyerek, hayatın her alanına girmiş olması ona ayrılan vaktin her geçen gün artış göstermesine neden olmaktadır. Buna bağlı olarak ortaya çıkan internet kullanımını kontrolünü sağlamanın zorlaşması ve hatta bazı durumlarda imkânsızlaşması da beraberinde internet bağımlılığını getirmiştir. Zararlı sonuçları bilinmesine rağmen, karşı konulmaz bir şekilde madde arama ve kullanma ile devam eden yineleyici bir beyin hastalığı (Ögel, 2002: 16) şeklinde tanımlanan tütün, alkol ve uyuşturucu gibi madde bağımlılığında olduğu gibi davranışsal bağımlılık kapsamında değerlendirilen internet bağımlılığında da; bireyin bir davranışı gerçekleştirme konusunda karşı konulamaz bir istek içerisinde olması ve söz konusu davranışı gerçekleştirirken kontrolü kaybetmesi ve ulaşılamadığında da yoksunluk hissinin oluşması (Griffiths, 2000: 418) gibi belirtiler görülmektedir.

Davranışsal bağımlılık kapsamında değerlendirilen internet, bireylerin spor yapma, herhangi bir hobi ile uğraşma, dışarı çıkıp arkadaşlarıyla birlikte vakit geçirme, akraba ziyaretleri ve aile ile birlikte aktivitelere katılmak şeklindeki hayat tarzlarını değiştirerek tüm bu aktivitelerin yerine internette gezinmeyi veya internette zaman geçirmeyi tercih etmelerine sebep olmaktadır. Bu şekilde günün büyük kısmını internet başında geçiren bireyler ise hem fiziksel hem de ruhsal boyutta sağlık sorunları ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Yemek yeme, uyku gibi temel ihtiyaçlarını bile ertelemeleri

ruhsal açıdan yeme ve uyku bozukluğu gibi rahatsızlıklarla karşılaşmalarına neden olmaktadır. Bunun yanı sıra saatlerce ışıklı bir ekrana bakmaları ve yerlerinden kalkmadan internet başında oturmaları ise, fiziksel olarak görme problemleri ve iskelet yapısında bozukluk oluşmasına zemin hazırlamaktadır.

Ayrıca, bilhassa ergen/gençler üzerinde ciddi etkisi bulunan internet bağımlılığı; yüz yüze olan gerçek iletişimin yerine, sanal ortamlarda, dört duvar arasında, tanımadıkları insanlarla güven duygusundan uzak olan sosyal ağlar aracılığıyla iletişim şeklini tercih etmelerine yol açmaktadır (Szwedo, Mikami ve Allen, 2012: 458). Çünkü interneti neredeyse bağımlılık boyutunda kullanan enformasyon çağı gençleri, toplum içinde etkileşimle yapılabilecek sosyalleşmeyi bile internet üzerinden gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar.

Elbette internetin kolaylıklarından faydalanma noktasında toplumun her kesiminden bireyler ortak bir zeminde buluşabilmektedirler. Ancak konu internet aracılığıyla sosyalleşme yani karşılıklı fiziksel varlık olmaksızın oluşturulan iletişim şekli aslında önceki zamanlarda asla başarısız olmuş olan ve post modern insanların yaptığı iki ayrı dünyayı kolayca ortak bir noktada birleştirmek olan hem yeni hem de tipik post modern fenomenine (Benke, 2012: 47) gelince bakış açıları farklılaşmaktadır. Geleneksel iletişim şekli olan yüz yüze iletişimi önemseyen, bilişim teknolojileri ile haşır neşir olarak büyümemiş ve bilgi çağından önce doğmuş aynı zamanda da ebeveyn olan yetişkin kuşağı, sanal ortamlarda sosyalleşmeyi tercih eden genç kuşak bireylerin günlük hayattan uzaklaşmak suretiyle yalnızlaşma sürecinin içine girdikleri, bu nedenle sosyal paylaşım ağlarını kullanma amacı ve kullanım sıklığı kontrol altında tutulmasında fayda olacağı, bir simülasyon kurgusu olan sanal alanların gerçek olmadığı ve gerçek hayatın yerini asla alamayacağı (Gündüz, 2013: 203) şeklinde düşünmektedirler.

Buna karşın bilişim teknolojilerini avucunun içi gibi bilen, korkusuzca ve bağımlılık boyutunda kullanan genç kuşak bireyleri oyun, eğlence ve sosyal iletişim amacıyla kullandıkları interneti doğal günlük ihtiyaçlarını karşılayan bir araç olarak değerlendirerek hayatlarının merkezine yerleştirmektedirler. Öyle ki teknoloji alanındaki hızlı değişim ve gelişime bağlı olarak geleneksel toplum düzeni de evrim geçirmiş olup, modern yaşam tarzlarının ortaya çıkması (Giddens, 2012: 12) ile birlikte bu hızlı değişim ve yeniliklere açık olan genç kuşağın internete yüklediği anlam ve algılama biçimi de değişmiştir. Bu şekilde değişime en açık olan gençlik çağındaki bireyler de farklı olanı deneyimlemek istemektedirler.

Bu durum günümüz bilişim teknolojilerini algılama, kullanma amacı ve hayatın içine yerleştirme bakımından değerlendirildiğinde kuşaklararasıdaki farkın daha önceki zamanlarda hiç olmadığı kadar belirgin bir şekilde ayrıldığı gerçeğini gözler önüne sermektedir. Bunun yanı sıra teknolojik gelişim ve yeniliklere rahatlıkla uyum sağlayabilen genç nesil, onu kullanması esnasında bozmak veya yanlış yapma kaygısından uzak olup, teknolojik araçları cesurca kullanabilme özelliğine sahiptir. Dolayısıyla bilişim teknolojileri ile bu denli içli dışlı olmaları onları interneti doğru yer ve zamanda kullanma şeklinden gittikçe uzaklaşmaktadır.

Kaldı ki bilgi çağı öncesinde doğmuş ve yaşamını sürdürmüş, interneti sadece hayatlarını kolaylaştıracak belli amaçlar için kullanan ve bilişim teknolojilerine uyum sağlamakta türlü sıkıntılarla karşı karşıya kalan yetişkinler için bile internet kullanımını kontrol altına almak ve internet bağımlılığının karşı direnç geliştirmek suretiyle bu süreci yönetmek yeterince zordur. Ancak, bu durum bir taraftan çocukluktan erişkinliğe geçiş süreci şeklinde adlandırılan, fizyolojik, sosyolojik, bilişsel, duygusal ve ahlâkî alanlarda değişim ve gelişimi kapsayan ergenlik dönemine (Karabekiroğlu, 2014: 31) uyum sağlaması diğer taraftan da toplumun kendisinden beklediği görev ve sorumlulukları yerine getirmesi gereken ergen/ genç için ise çok daha zor olacaktır. İşte tam da bu noktada hayatımızdan çıkarmanın mümkün olmadığı interneti kontrollü kullanmanın önemi daha iyi anlaşılmaktadır.

3. Kuşaklar Arası Sosyalleşme Anlayışı

Kuşak dünya genelinde belirli zaman aralıklarında meydana gelen ekonomik ve sosyal hareketler olarak adlandırılan bir kavramdır. Ancak günümüzde biyolojik olarak 20–25 yıllık süreci kapsadığı varsayılan bu kavram biyolojik değil, sosyolojik olarak değerlendirilmektedir (Keleş, 2011: 129). Çünkü aslında kuşaklar her ne kadar biyolojik olarak doğum yılına göre ayrılrsa da müzik akımları, icatlar, yeni ilgi alanları ve savaşlar gibi sosyolojik olguların

kuşakların dönemlerini oluşturmada ve karakteristiğini belirlemede etkin bir görev üstlenmiş olmalarındandır (Türk, 2013: 18).

Bu anlamda günümüz kuşağının karakteristik özelliklerinin belirlenmesinde yani değerlerinin ve yaşam biçimlerinin değişimindeki en önemli faktör toplumlarının hareketlilik ve değişiminde en fazla söz sahibi olan teknolojik yenilikler ve bilişim teknolojileridir. Öyle ki nesillerin toplumsal değerlerini ve klasik yaşama biçimlerini değiştiren bilişim teknolojilerinin öncüsü internet, onların karakteristiğinin oluşması adına sadece bazı kolaylıklar ve sorunlar getirmekle kalmamış olup, bunların yanı sıra kuşakların içinde buldukları dönemleri ifade eden yeni kavramlar ve kategoriler de kazandırmıştır (Wallerstein, 2019: 82).

Son zamanlarda Prensky tarafından ortaya atılan “Dijital Göçmenler” ve “Dijital Yerliler” (Prensky, 2004: 15) kavramları da internet ile birlikte hayatımıza girmiş olan bu yeni kavramlar arasında bulunmaktadır. İki kategoriye ayrılmış olan bu kavram, bilgi çağı öncesinde doğan kuşağı ve bilgi çağının içine doğmuş olan kuşağı temsil etmektedir.

Birinci kategoride bulunan ve dijital göçmenlere karşılık gelen X kuşağı 1965-1979 yılları arasında doğmuştur. Milenyum çağı öncesinde doğan bu kuşak daha çok televizyon ve radyoya aşina olan ve teknolojik ürünlerle ergenlik sonrası dönemde tanışmış olan kuşağı temsil etmektedir (Duygulu, 2018: 638). Dolayısıyla X kuşağı ya da Dijital Göçmenler teknolojik araçların kullanımı ve bilişim teknolojilerini öğrenmede güçlük yaşamakta olup, teknolojik yeniliklere uyum sağlamakta sorunlarla karşılaşmaktadırlar.

Buna karşın ikinci kategoride bulunan ve dijital yerliler kavramına Z kuşağı 2000 yılından sonra doğmuştur. Mobil teknolojilerinin içinde doğan, bu cihazları kullanan ve Z kuşağını temsil eden bireyler teknoloji ile iç içe olup, bunun dışında bir dünya bilmemektedirler (Seymen, 2017: 471). Dolayısıyla milenyum çağı içine doğan bireyler teknolojik araçları kolayca kullanabilmekte ve öğrenmede herhangi bir sorunla karşılaşmaksızın teknolojik yeniliklere uyum sağlayabilmektedirler (Prensky, 2001: 5).

Bununla birlikte değişen yaşam tarzları ve değerler McLuhan’ın başlangıçta insanların şekillendirdiği teknoloji, kısa süre içerisinde insanları şekillendirmeye başlamıştır (McLuhan, 1966: 54) iddiasını doğrular niteliktedir. Hızına yetişemediğimiz teknoloji ile birlikte ortaya çıkan web siteleri, sosyal ağlar ve çevrimiçi forumların yaygınlaşmasıyla birlikte insanların iletişim ve etkileşim şekilleri değişime uğrayarak sosyal paylaşım ağları, hayatın içinde kendilerine önemli bir yer edinmişlerdir. Bu durum da sosyal medya aracılığı ile sosyalleşme kavramını ortaya çıkarmıştır.

Günümüz genç kuşağının sosyal medya ve iletişim teknolojilerinin sunduğu iletişim biçimini, yüz yüze iletişim kurmanın yerine koyması ile bir bakıma sosyalleşme kavramına farklı bakış açısı ve farklı bir boyut kazandırılmaya çalışılmaktadır. Ancak bilindiği üzere literatürde sosyalleşme, bireyin içinde yaşadığı toplumsal çevreye uyma süreci olarak tanımlanmakta olup, bireyin hayatının tamamını kapsayan bir kavramdır. Bu süreçte bireyler toplumsal, sosyal ve kültürel değerleri öğrenip içselleştirerek kendi kişiliği ile bütünleştirmektedir (Tezcan, 1985: 60). Böylelikle toplum ile uyum içinde ve sağlıklı iletişim kurabilmektedir. Bu bağlamda toplumsallaşmayı değerli kılan, toplumu oluşturan bireylerin toplum değerlerini gelecek kuşaklara taşıyarak, toplumun devamını sağlamasıdır. Bu da ancak sağlıklı, bilinçli ve toplumun değerlerine sahip çıkan bireylerle gerçekleşebilir.

Geleneksel sosyalleşme anlayışında bireyler gerçek mekânlarda gerçek hayatta tanıdıkları insanlarla konuşmayı, dertleşmeyi ve paylaşımında bulunmak suretiyle karşılıklı etkileşimde buldukları iletişimi tercih etmekteydiler. Günümüz genç nesiller ise, evlerinden, hatta odalarından çıkmadan, hareket etmeden ve gerçekte tanımadığı insanlarla sanal ortamlarda sanal ilişki kurmayı tercih etmektedir. Böylece, geleneksel toplumlarda sosyalleşme kavramı yüz yüze, hissedilebilir, karşılıklı dayanışma ve güven üzere bina edilmiş bir kavram olarak değerlendirilmekte iken, günümüzde sosyal ağlar sanal ortamlarda ve farklı koşullarda iletişime

geçmek şeklinde değerlendirilmektedir ki bu durum sosyalleşme kavramını farklı boyutlara taşınmaktadır.

Ancak, sanal ortamlarda gerçekleştirilen iletişim, televizyon gibi pasif iletişim araçlarında olduğu gibi kullanıcıyı izleyici olmaktan çıkarıp, eyleyici konuma getirmede başarılı olsa bile bu yeni toplumsal sanal mekânlarda gerçek manada bir fiziksel yakınlık bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu iletişim biçimi geleneksel, toplumsal ve kültürel kodlarla açıklanamamaktadır (Timisi, 2005: 91-93). Bunun yanı sıra sosyal bilimlerde sosyalleşme olgusundan bahsedebilmek için karşılıklı olarak bir etkileşimin gerçekleşmesi gerektiği (Metin, 2016: 223) noktası da göz önünde bulundurulmalıdır.

Buna rağmen teknolojinin sunduğu kolaylıklardan faydalanmayı isteyen genç kuşak için sanal ortamda sosyalleşme caziptir. Çünkü geçmişinden yani çocukluk döneminden bir an önce çıkarak yetişkin olmak için sabırsızlanan ergen/ gencin amacı; aileden bağımsız ve kendi başına bir birey olarak toplum içerisinde kendisini kabul ettirmektir. Bu amacını gerçekleştirmek için de zaman ve mekân sınırlamasının olmadığı, iletişime başlama ve iletişimi sonlandırma noktasında da kontrolün kendinde olduğu enformasyon çağının merkezindeki interneti ve internetin kendilerine sunduğu imkânları kullanmayı tercih etmektedir. Genç kuşağın tercihini bu yönde kullanmasındaki en önemli etken geleneksel yüz yüze iletişim şeklinde giyinişini, konuşmalarını, eve geliş-gidiş saatlerini, zevklerini ve isteklerini değiştirerek işe başlaması gerekirken, internet aracılığıyla sanal ortamlarda sosyalleşme esnasında toplumsal kural ve normlara uyma ya da dış görünüş gibi pek çok kaygısının olmamasıdır.

Bir diğer önemli etken ise, modern zaman insanların sosyalleşmek için bir imkân bir fırsat olarak değerlendirdikleri sosyal ağlarda, bireyler kendilerini tanıtmak istedikleri şekilde tanıtacak kimlikler oluşturabilmeleridir. Bu durum onların olmak istedikleri ya da kendilerinin oluşturduğu kimliğe bürünmelerine imkân sağlamaktadır. Sosyal ağlarda bireylerin kendi profillerini oluşturabilmeleri (Vorvoreanu, 2009: 74), özellikle genç bireyler için sosyalleşme amacıyla internet kullanımını çekici kılan en önemli özelliklerin başında gelmektedir. Çünkü sosyal ağlar, bireylere kendilerini nasıl tanıtmak istiyorlarsa o kimliğe bürünmelerine yani sahte bir kimlik yaratmalarına olanak sağlamaktadır. Günümüzde bireyler sosyal ağlarda var olmak, takipçi sayılarını arttırmak, tanınır olmak maksadıyla; yeni sosyalleşme mekânları olarak adlandırılan ağlarda yarattıkları sahte kimliklerle yer almaktadırlar. Böylelikle bireyler kendilerini nasıl tanıtmak istiyorlarsa o şekilde tanıtma imkânı veren bu uygulama fiziksel ya da ruhsal özelliklerini beğenmeyen bireylere olmayı hayal ettikleri kimliğe bürünmelerini sağlamaktadır.

Fakat bu şekilde bireylerin gerçek dünyadaki kimlikleriyle, sanal dünyada yarattıkları sahte kimlikler, önemli sorunları beraberinde getirmektedir. Gerçek kimliği ile kendi yarattığı sahte kimliği iç içe geçen birey, kendi öz benliğine yabancılaşmaktadır. Sosyal paylaşım ağları üzerinden oynanan oyunlar, sohbetler, saatler süren telefon konuşmaları, bireyin ailesine, çevresine hatta kendisine yabancılaşmasıyla neticelenmektedir. Gerçek ve sanal arasında bir dünyada varlığını sürdürmeye başlayan kişi, gerçek kimliği ile sanal kimliği arasındaki ayrımı fark edememektedir. Özetle, gerçek dünyada kurulan yüz yüze iletişimin yerini, sosyal paylaşım ağları aracılığıyla gerçekleştirilen bir iletişim aldığı anda, kişi gerçek dünyaya yabancılaşmaktadır (Mercan, 2010: 109). Bu çerçevede, sosyal yaşantıda meydana gelen değişimler, bireyleri yalnızlığa sürükleyerek; yabancılaşma ve yalnızlaşma sürecine götürmektedir.

Her ne kadar özellikle genç kuşağın bireyleri evlerinden çıkmadan ekran karşısında sosyalleşme dâhil pek çok ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri bir avantaj olarak değerlendirse de aslında kendilerini toplumdan soyutlayarak gerçek insan, gerçek çevre ve gerçek ilişkilerden uzaklaşmaktadırlar. Hatta sanal ile uğraşmaktan bu uzaklaşmayı dahi fark edemez duruma gelmişlerdir.

Oysaki sosyal medya üzerinden sosyalleşme kavramı öncelikle kendi içinde kendi ile çelişmektedir. Çünkü sosyal medya üzerinden iletişime geçen birey ya ıssız bir köşeye çekilip tek başına kalmaktadır ya da toplum içinde dahi olsa çevredeki insanlardan kendini soyutlamaktadır. Yani toplumdan uzaklaşarak ve tek başına kalmayı tercih ederek sosyalleşmeye çalışmaktadır.

Bu durum da Fromm'un bütün bedensel ihtiyaçları karşılandığında bile yalnızlığı ve tek başına kalmayı hapisane olarak algılayan insanın gereksinimleri doyurulsa bile insanın akıl sağlığını koruması için bu hapisaneden çıkarak öteki canlı varlıklarla bütünleşmek, onlarla ilişkiler kurmak, yerine getirilmesi gereken çok önemli bir zorunluluktur. Bu nedenle sağlıklı toplumun en değerli sosyal sermayesi sevgi, güven, karşılıklılık dayanışma ve iletişim üzerine kurulmuştur (Fromm, 1990: 42-43) ifadesini akıllara getirmektedir.

4. Sonuç

Dijital çağın getirisi olan iletişim teknolojisindeki gelişmeler özellikle iletişim araçlarının taşınabilir olması ve ceplere girecek boyutta küçülmesi ile birlikte insanlar gittikleri her yere taşıyabilmeleri insan hayatlarını değişime uğratmış ve mobil iletişim araçlarına ve bilişim teknolojilerine bağımlı hayatların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu durum da genç kuşak bireylerin internete bakış açılarını ve interneti kullanım amaçlarını değiştirmiştir. Sanal dünyanın kapılarını aralayan bireyler, her geçen gün cazibesine biraz daha kapıldıkları onların yaşam biçimlerini adeta yeniden şekillendirmektedir.

Böylece bilgi çağının içine doğmuş ve büyümüş olan “Dijital Yerliler” ya da “Z Kuşağı” bireylerinin gerçek dünyadan uzaklaşarak vaktinin büyük kısmını sanal dünyada geçirmeyi ve hatta sosyal ağlar aracılığıyla sanal ortamlarda sosyalleşmeyi tercih etmektedirler. Buna karşın bilgi öncesi çağda doğmuş ve yaşamını sürdürmüş, geleneklerine bağlı ve geleneksel iletişim şekli olan yüz yüze ve karşılıklı etkileşim yoluyla sosyalleşmeyi benimsemiş olan “Dijital Göçmenler” ya da “X Kuşağı” bireyleri ile aralarında çatışmaların çıkmasına yol açmıştır. Bununla birlikte teknolojik yeniliklerin hızlı gelişimi, kuşakların farklı zaman ve şartlara sahip hayatlar sürdükları göz önünde bulundurulduğunda farklı kuşaktaki bireylerin, farklı bakış açıları ve algılarını anlamlandırmayı kolaylaştırmaktadır.

Her iki bakış açısı ve algıya da yer verilen bu çalışmada geleneklerine bağlı yetişkin kuşağın internet algısı ile genç kuşağın internet algısı ve kullanımı toplumsal değişimi ve buna bağlı olarak ortaya çıkan modern hayat tarzını gözler önüne sermektedir. Bu sürekli yenilenen dinamik bir süreç olup, teknolojik yenilikler olmaya devam ettikçe insanların hayatlarını, bakış açılarını ve iletişimlerini değiştirmeye kısaca olmaz denileni oldurmaya devam edecek gibi görünmektedir. İnternet kullanımında bağımlılık boyutundan uzakta, kontrollü ve bilinçli bir kullanım şartına bağlı olmak koşulu ile teknolojik gelişim süreci bireyler açısından daha sağlıklı ve verimli olacaktır.

KAYNAKÇA

Benke, K. (2012). “Netz, Online-Kommunikation und Identität”, (Hg. Kühne, Stefan &Hinterberger, Gerhard), in Handbuch Online-Beratung, Psychozoiale Beratung im Internet, ss. 47-56. Vandenhoeck&Ruprecht GmbH&Co. KG, Göttingen.

Duygulu, S. (2018). Yeni Medya Teknolojilerinin K-Kuşağının Ebeveynleriyle Olan İletişimine Etkisi, TRT Akademi, 3 (6): 632-652

Fromm, E. (1990). Sağlıklı Toplum. (Çev. Yurdanur Salman ve Zeynep Tanrısever), Payel Yayınları, İstanbul.

Giddens, A. (2012). Modernliğin Sonuçları. (Çev. Ersin Kuşdil), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

Griffths, M. (2000). Internet Addiction: Time To Be Taken Seriously?, Addiction Research, 8 (5): 413-418.

Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi,
International Humanities and Social Science Review (IHSSR),
Volume: 4 Issue: 1 Year: 2020

Gündüz, U. (2013). "Sosyal Paylaşım Ağlarının Kişilerarası İletişim Sürecine Etkisi Bağlamında Facebook", (Ed. Ali Büyükaşlan ve Ali Murat Kırık), Sosyal Medya Araştırmaları - 1 içinde, ss. 155-205, Çizgi Kitabevi, Konya.

Karabekiroğlu, K. (2014). *Ergenin Ruhsal Gelişimi - Gençlik Başımında Duman*, Say Yayınları, İstanbul.

Keleş, H. N. (2011). Y Kuşağı Çalışanların Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3 (2): 120-137.

Kulaksızoğlu, A. (2004). *Ergenlik Psikolojisi*, Remzi Kitabevi, İstanbul.

McLuhan, M. (1966). *Understanding Media: The Extensions of Man*, Signet Book, New York.

Mercan, N. (2010). Dijital Dünyada Zaman, Mekân, İnsan İlişkileri ve Yabancılaşma, *Silahlı Kuvvetler Dergisi*, Sayı 403, ss.100-111.

Metin, O. (2016). Sosyal Medyanın Siyasal Toplumsallaşmaya Etkileri: Bir Alan Araştırması, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18 (2): 221-267.

Ögel, K. (2002). *Bağımlılığı Önleme Anne-Baba-Öğretmenler İçin Kılavuz*, IQ Kültür-Sanat Yayıncılık, İstanbul.

Prensky, M. (2001). Digital Natives, Digital Immigrants, On the Horizon, MCB University Pres, 5 (9): 1-6.

Prensky, M. (2004). The Emerging Online Life of the Digital Native: What they do differently because of technology, and how they do it, The Emerging Online Life Of The Digital Native. (http://www.marcprensky.com/writing/PrenskyThe_Emerging_Online_Life_of_the_Digital_Native-03.pdf Erişim tarihi: 30.04.2020, 15: 55)

Seymen, A. F. (2017). Y ve Z Kuşak İnsanı Özelliklerinin Milli Eğitim Bakanlığı 2014-2019 Stratejik Programı ve TÜBİTAK Vizyon 2023 Öngörülleri ile İlişkilendirilmesi, Kent Kültürü ve Yönetimi Hakemli Elektronik Dergi, 10 (4): 467-489.

Szwedo, D. E. , Mikami, A. Y. und Allen, J. P. (2012). Social Networking Site Use Predicts Changes in Young Adults' Psychological Adjustment, Journal of Research on Adolescence, 3 (22): 453-466.

Tarcan, A. ve diğerleri. (2005). *İnternet ve Toplum*. Anı Yayıncılık, Ankara.

Tezcan, M. (1985). *Eğitim Sosyolojisi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Ankara.

Timisi, N. (2005). "Sanallığın Gerçekliği: İnternetin Kimlik ve Topluluk Alanlarına Girişi", (Ed. Mutlu Binark ve Barış Kılıçbay), İnternet, Toplum, Kültür, ss. 89-105, Epos Yayınları, Ankara.

Türk, A. (2013). *Değişimi Değiştiren Geleceği Dönüştüren Y Kuşağı*, Kafekültür Yayıncılık, İstanbul.

Vorvoreanu, M. (2009). Perception of Corporations on Facebook: An Analysis of Facebook Social Norms, Journal of New Communication Research, 1 (4): 67-86.

Wallerstein, I. (2019). *Bildiğimiz Dünya Sonu*. (Çev: Tuncay Birkan), Metis Yayınları, 6. Basım, İstanbul.

Wellman, B. (2001). Computer Networks as Social Networks, Computer and Science, Volume: 293 (5537): 2031-2034.

Yörükoğlu, A. (1994). *Çocuk Ruh Sağlığı*, Özgür Yayıncılık, 19. Basım, İstanbul.



**ULUSLARARASI BEŞERİ VE SOSYAL
BİLİMLER İNCELEME DERGİSİ (UBSBİD)**
**INTERNATIONAL HUMANITES AND SOCIAL
SCIENCE REVIEW (IHSSR)**

Volume: 4 Issue: 1 Year: 2020

**ZAMANIN VE MEKÂNIN DÖNÜŞÜMÜ: DAVID HARVEY’NİN
PENCERESİNDEN SERMAYENİN KENTLEŞMESİ**

Ahmet GÜNDÜZ *

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:
Başvuru: 10.05.2020
Revizyon : 28.05.2020
Kabul : 27.06.2020
Orcid Numarası :
0000-0002-4825-8575
Anahtar Kelimeler: David Harvey,
Sermaye Birikimi, Kentleşme,
Kapitalizm

ÖZ

Bu çalışmanın amacı; zaman, mekân, insan etkileşimini David Harvey'nin perspektifinden kapitalizmde sermaye birikiminin kentleşmeye yansımaları dâhilinde incelemektir. Bu doğrultuda bir literatür taraması yapılacaktır. Harvey'ye göre; kapitalizm, bünyesinde barındırdığı paradoksları kente ve kentleşmeye de yansıtmıştır. Zorunlu bir kentleşmeyi doğuran bu yansıtma derinlemesine analiz edilmelidir. Zira sermayenin kentleşmesinden çıkarılacak pek çok ders, karşı formlar ortaya koyabilmek için elzemdir.

**THE TRANSFORMATION OF TIME AND SPACE: THE URBANIZATION OF
CAPITAL THROUGH DAVID HARVEY'S WINDOW**

ARTICLE INFO

Article History:
Received: 10.05.2020
Revised : 28.06.2020
Accepted : 27.06.2020
Orcid Number:
0000-0002-4825-8575
Keywords David Harvey,
Capital Accumulation,
Urbanization, Capitalism

ABSTRACT

The aim of this study is to examine time, space and human interaction from the perspective of David Harvey within the reflections of capital accumulation in capitalism on urbanization. A literature review will be carried out in this direction. According to Harvey, capitalism has reflected its paradoxes embodies to the city and in urbanization. This reflection, which gives rise to mandatory urbanization, must be analyzed in depth. Because many lessons to be learned from the urbanization of the capital are essential in order to put forward counter-forms.

* Research Article/ Araştırma Makalesi

Cite As/ Alıntı: GÜNDÜZ A.. (2020), " Zamanın Ve Mekânın Dönüşümü: David Harvey'nin Penceresinden Sermayenin Kentleşmesi", Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi , 3 (2) ,50- 65.

1. GİRİŞ

“Saatin kendisi mekân, yürüyüşü zaman, ayarı insandır... Bu da gösterir ki, zaman mekân, insanla mevcuttur.”

Ahmet Hamdi Tanpınar –Saatleri Ayarlama Enstitüsü

David Harvey, sosyal bilimlerin kent, antropoloji ve coğrafya alanlarında ve bu alanlara- 15. yüzyılda matematiksel ve idealist bir yaklaşımı içeren, Descartes tarafından homojen, sürekli ve sonsuz olarak formüle edilen ve akılcı bir nesnelleştirme arzusuyla ‘görüş’ ya da ‘görme eylemi’ aracıyla oluşmuş- uzamsallık fikrini eklemesiyle Marksist literatür içinde özgün bir konuma sahip, yaşayan, “kendine has” akademisyenlerdendir. Harvey, perspektif geliştirirken Henri Lefebvre’den önemli ölçüde etkilenmekle beraber onun, mekânsal ilişkilerin bağımsız ve belirleyici olduğu yönündeki iddialarına karşı çıkar. Zira Harvey’ye göre, mekân ve insan arasında kuvvetli bir bağ söz konusudur. Bu bağ; süreklilik arz eden bir etkileşimi ihtiva eder.

Günümüzün modern olarak kabul edilen toplumları ve ileri sanayi teknolojisiyle donanmış ülkeleri, kapitalist bir evrim sürecinden geçmişlerdir. Bu süreçte kapitalizm, sermaye birikimini ortaya çıkarmıştır. Harvey’ye göre bu sermaye birikimiyle kapitalizm, kendini yeniden üretmek için kentleşmek zorundadır. Ne var ki sermayenin kapitalist kentleşmesinin benzersiz bir mantığı ve benzersiz çelişki formları mevcuttur. Liberal ekonomik sistem, çeşitli aşamalardan geçerek de olsa dönüşümünü sürdürmeyi başarabilmiştir. Bu süreçte 20. yüzyılın başlarından 1970’lere kadar devam edilen Fordist üretim tarzı, bu tarihten sonra Post-Fordist, Neo Fordist veya Birikim Rejimi gibi adlarla anılan esnek üretim tarzına evrilmiştir. Kimi sanayileşmiş ülkelerde Keynesyen dönem sonrası geçiş döneminde korporatist kentleşme tarzlarına yöneliş, daha kapsamlı politik mücadeleye zemin oluşturmak üzere kent yönetiminde belediye sosyalizmine yönelik adımlar için uygun alan yaratsa da daha güçlü bir sınıf bilinciyle yürütülmesi gereken politika tarzına yönelmenin önünde güçlü engeller ortaya çıkmıştır.

Bu çalışma kapsamında; liberal ekonomik süreç kısaca incelendikten sonra Harvey’nin gözünden, sermaye birikimi ve sermaye birikiminin kentleşmesi kapitalizmin ana çerçevesinde zaman-mekân-insan ilişkileri dâhilinde incelenecektir.

2. YIRMİNCİ YÜZYILDA LIBERAL EKONOMİNİN DÖNÜŞÜMÜNE GENEL BİR BAKIŞ

Liberal ekonomide Klasik İktisat Ekolünün başlangıcı Adam Smith’in “*The Wealth Of Nations*” (Ulusların Zenginliği) eserinin yayınlandığı 1776 yılı olarak kabul edilir (2010). Smith’ten sonra David Ricardo, Thomas R. Malthus, Jean Baptiste Say, Nassau W. Senior, John S. Mill gibi ekolün önemli isimleriyle etkili dönemini yaklaşık yüz yıl sürdürmüştür.

Klasik İktisat Ekolünde, Jean Baptiste Say’ın “*her arz kendi talebini yaratır*” ünlü öndeysi ‘Say Yasası’ geçerlidir. Buna göre ekonomide talep yetersizliğinin ortaya çıkması söz konusu değildir. Başka bir ifadeyle Say Yasası; A firmasında yapılan üretim karşılığında elde edilen gelirin harcanması demek, diğer mallara talep anlamını taşır ki bu durum da diğer malların sektöründe gelirin artmasına ve dolayısıyla A firmasının malına da talebin artacağı iddiasına dayanır. Söz konusu Yasa, tasarruflar dâhil tüm gelirin harcanmasını gerektirir (Erdoğan, 1998).

Klasik İktisat Ekolüne göre; faiz oranı, ‘reel faiz teorisi’ adıyla anılan, tasarruf-yatırım eşitliğine göre belirlenir. Faiz oranı arttığında tasarruflar artarken yatırımın azalacağını; tasarruf fazlası olduğunda ise faiz oranı düşerken yatırım fazlası olduğunda faiz oranının artacağı görüşü hakimdir. Bu modelde paranın tek rolü fiyat düzeyini belirlemektir. Bu da ‘miktar teorisi’ ile izah edilir ki; para arzı arttığında fiyatlar artarken, para arzı azaldığında fiyat düzeyinin düşeceği iddiasına dayanır (Canikoğlu, 1996).

Fiyat intibakları yoluyla her zaman dengenin sağlanacağını yani, talep fazlasının fiyatları artırmaya karşılık arz fazlasının fiyatları düşüreceği iddiasında olan Klasik İktisat Teorisine göre, ekonomi her zaman tam istihdamdadır. Zira talep yetersizliği söz konusu değildir (Parasız, 2011:281).

Klasik İktisat Ekolünün esasını 'doğal düzen' ve 'faydacı felsefe' oluşturur. Bu ekolde, devlet ekonomiye müdahale etmediği sürece faaliyetler kendiliğinden gelişerek ekonomi dengeyi bulacaktır. Üreticiler karlarını, tüketiciler de elde edecekleri faydayı maksimize etmeye çabalarlarken toplumsal fayda da maksimize edilerek sağlanmış olacaktır. Bu toplumsal faydanın sağlanması işi ise piyasada 'görünmez el' ile gerçekleştirilecektir. 'Görünmez el' toplumsal faydayı maksimize edebilmek için; devlet müdahalesi olmaksızın, rasyonel olduğu kabul edilen bireylerin ekonomik faaliyetlerini özgürlükler kısıtlanmadan ve serbestlik içerisinde gerçekleştirilebilmesi ihtiyacındadır (Tayyar ve Çetin, 2013; Dinler, 2018).

Sanayi Devrimiyle beraber 18. yüzyılın sonlarından itibaren yükselerek yayılan makineleşme çağına paralel üretimin sürekli artırılma saiki, çalışma şartlarının yanı sıra hayat şartlarını da zorlaştırmıştır. Çocuk işçilerin ortaya çıkması, kadın işçilerin çalıştığı ağır şartlar, sağlıksız kentler ve öne çıkan sağlık sorunları çalışan kesimin ve özellikle işçilerin sosyo-ekonomik açıdan korumaya alınmasını zorunlu kılmıştır. Bütün bu şartlarla beraber 1870'li yıllarda yaşanan ekonomik kriz, Klasik modelin iktisadi alana özgürlük sloganlarını tartışmalı hale getirmiştir. Refahı artırma ve piyasa başarısızlıklarının giderilmesi adına ise, Klasik İktisat Ekolünden bazı tavizler veren, Neo-Klasik model ortaya atılmıştır. Klasik İktisat Ekolünün minimal devlet veya jandarma devlet anlayışı, Neo-Klasik modelde yerini sınırlı müdahaleci devlet anlayışına bırakmıştır. Ardından liberalizmin 1929 Ekonomik Buhranında da yara almasının ardından Klasik İktisat Ekolü ve Neo-Klasik model önemini yitirerek yerini Keynesyen İktisat Ekolüne bırakmıştır. Tam adıyla, John Maynard Keynes'in teorisinde faiz oranı, likidite tercihi, reel sektör yatırımları, talep artırıcı politikalar, tam istihdam gibi konseptler, modelin anahtar kelimelerini oluşturmuştur (Dinler, 2018; 1998).

Keynesyen modelde, Klasik modelin aksine, ücretler ve fiyatlar yapışkandır. İşgücü talebi reel ücrete bağlı olmakla beraber işgücü arzı parasal ücrete bağlıdır. Keynesyen model, ekonomide tüm piyasalar dengede olsa bile işgücü piyasasının dengede olamayabileceğini, ilk defa, öngörmüştür. Model, işsizliğin baş göstermesiyle, üretim artarken ücretlerin ve/veya fiyatların artacağı iddiasına karşı çıkar. Zira işsizlik, ücretlerin düşmesini sağlayamaz (Savaş, 1997:514).

Para talebi konusunda Keynesyen modelde, 'likidite tercihi teorisi' ön plana çıkar. Buna göre; para talebi, üç güdüyle gerçekleşir. Bunlardan birincisi, işlem amaçlı para talebidir. İşlem amaçlı para talebi, günlük harcamaları yerine getirmek için ortaya çıkar. İkincisi, ihtiyat amaçlı para talebidir ki, beklenmedik harcamaları karşılamak için ortaya çıkar. İşlem amaçlı veya ihtiyat amaçlı para talepleri gelire bağlıdır. Buna karşılık 'likidite tercihi teorisi' nin üçüncü para talebi güdüsü; faiz oranına bağlıdır. Zira insanlar spekülasyon güdüsüyle de para talep edebilir. Esasen tahviller üzerinden bir spekülasyona işaret eden bu durum, bir malı ucuzken alıp pahalıya satmayı kastetmektedir (Aktan, 1994).

Keynesyen model, Klasik İktisat Ekolünün geliştirdiği 'görünmez el' söyleminin aksine, piyasanın başarı gösteremediğinde ve/veya yetersiz kaldığında toplumsal refahın ve sosyal eşitliğin tesis edilmesi açısından devlete aktif görevler yükler. Para miktarının faiz haddini, faiz haddinin yatırımları, yatırımların gelirleri, gelirlerin de istihdamı belirleyeceğini iddia eden Keynesyen model; devletin, asli görevlerinin yanı sıra, düzenleyici ve denetleyici olarak piyasaya müdahil olması gerektiğini savunur. Kaynakların kullanımında ve dağılımında etkinliğin sağlanması, ekonomik büyüme ve kalkınmanın gerçekleştirilmesi, gelirin dağılımında adaletin sağlanması, ödemeler bilançosunun denkleştirilmesi gibi hususlarda devletin fonksiyonel rolü olmalıdır. Para ve maliye politikalarıyla devlet, ekonomiye müdahale etmelidir. Devlet, para politikalarında zorunlu karşılıklar, açık piyasa işlemleri, iskonto (kırdırma) ve reeskont (ikinci kırdırma), kantitatif ve kalitatif kredi politikalarıyla; maliye politikalarında ise kamu harcamaları, bütçe, borçlanma, kamu gelirleri politikalarıyla ekonomiye müdahil olmalıdır. Bu politikalara ek olarak devlet; kambiyo rejimi ve denetimi, ihracatın teşvik edilmesi, tarifeler, anlaşmalı ticaret, miktar kısıtlamaları gibi unsurlarla piyasayı yönlendirici etkiye sahip olmalıdır (Parasız, 2011).

Keynesyen modelle devletin piyasa üzerinde etkisinin arttığı ve kamu kesiminin geliştiği "refah devleti" dönemi, 1970'lerde artan işsizlik ve enflasyonun beslediği stagflasyon ortamı ile son bulmuştur.

Bu dönemde Klasik İktisat Ekolünün ve Neo-Klasiklerin fikirleri ekseninde liberalizmin özüne geri dönülmesini salık veren ve Neo-Liberal düşünce olarak anılan görüşler önem kazanarak yükselmeye başlamıştır. Bu düşünce temel olarak; özel mülkiyet, bireycilik, serbest ticaret, piyasa ekonomisi, tercih hürriyeti ve sınırlı devlet anlayışını benimsemiştir. Neo-Liberalizm savunucuları ekonomik özgürlüklerin yanında bireysel ve siyasi özgürlükleri de desteklemiştir. Kolektivist sistemlere karşı müsamahasız tutum takınarak serbest piyasa ekonomisini yüceltmişlerdir. Serbest piyasa ekonomisinin dayanağını menfaatlerini gözeten, özgür ve rasyonel birey anlayışı oluşturur. Üreticiler hangi malı ve hizmeti ne kadar üreteceklerine; tüketiciler de hangi maldan ve hizmette ne kadar tüketecekleri hususunda kararı kendileri vereceklerdir. Fordizmin ana teması olan kitle üretimi böylece yerini esnek üretime bırakmıştır (Ataay, 2007; Cahill & Konings, 2019).

Neo-Liberal düşüncenin öne çıkan akımları; Frederich V. Hayek öncülüğünde kurulan Neo-Avusturya Ekolü, Friedman'ın kurucusu olduğu Chicago İktisat Ekolü, James Buchanan tarafından kurulan Kamu Tercihi ve Anayasal İktisat Ekolüdür.

3. ZAMANIN VE MEKÂNIN DÖNÜŞÜMÜ

3.1. Kapitalist Üretim Sisteminde Kentleşmenin Ortaya Çıkışı

Karl Marks (2015b) kapitalist üretim tarzında paranın, malların, emek gücünün, üretimin ve yeniden üretimin sermaye dolaşım sürecindeki farklı durumları ve bir durumdan başka bir duruma geçişleri üzerinde durduğu ve bunu 'metamorfozlar' olarak kavramsallaştırdığı zamansal ve mekânsal dinamiklere yer vermiştir. Kapitalist sistemde sosyal hayatın yeniden üretimi adına şart olan kullanım değerleri, öncelikli amacı mübadele değerlerini yükseltmek olan sermaye dolaşım süreci kapsamında mal olarak üretilir. Söz konusu dolaşım sürecini David Harvey, matematiksel olarak, şu şekilde formüleştirmiştir (2017:36):

$$P \rightarrow M \left\{ \begin{array}{l} EG \dots \ddot{U} \dots M' \\ \ddot{U}A \end{array} \right. \rightarrow P + \triangle p$$

Yukarıdaki formülde; P parayı, M ve M' malları, EG emek gücünü, ÜA hammaddeleri, makineleri, enerji girdilerini ve kısaca üretim araçlarının her türünü, Ü üretimi, p karı sembolize etmektedir. Harvey'ye göre (2017:36-43); 'yapısal hareket yasaları'nı bulmak için Marks'ın incelediği sistem esasen buydu. Marks; kapitalizmin büyümek mecburiyetinde olduğunu iddia eder. Bunun için teknolojiye canlılığı idame ettirmenin gerekliliğini, karın üretimde kullanılan emek gücünün sömürülmesine dayandığını ve bu durumun bir meta olarak kapitalistler ve emekçiler arasındaki temel sınıf ilişkisini ve sınıf mücadelesinin gidişatını belirlediğini savunur. Ek olarak, Marks'a göre (2015a); 'birikim için birikim, üretim için üretim' anlayışıyla büyümek mecburiyetinde olma durumu, böyle bir sınıf ilişkisi sisteminde üretici güçleri esastan değiştirme mecburiyetiyle sık sık çelişen bir tablo çiziyordu. Bu nedenlerle sistem Marks'a göre istikrarsızdır. Zaman zaman aşırı birikim krizlerine girerek arızalanacak bu sistem, hem sermaye fazlalarının hem de emek fazlalarının kullanılmadan var oldukları bir iktisadi düzene işaret eder. Harvey (2017; 2013) söz konusu fazlaları karlı bir şekilde üretime dâhil etmenin (*absorption*) bir yolu bulunmadıkça da sermayenin de emeğin de değer kaybedip yıkıma uğramasına yol açacağını savunur. Böyle bir üretim tarzı Harvey'ye göre (2017:35-37), mekânsal ve zamansal dinamiklere, Marks'ın verdiği önemden çok daha fazla önem vermemizi, gerektirir. Kentleşme ve üretim tarzındaki ilişkide, her bir durumun farklı bir coğrafi hareketlilik kapasitesine sahip oluşu ve geçişlerin kaçınılmaz olarak bir tür mekânsal hareketi de beraberinde getirişi Harvey'nin üzerinde durduğu konulardandır.

Marks'a göre (2015a); paranın mübadeleye müdahalesi, satın almaların ve satışların zamanda ve mekânda birbirinden kopmasına sebep olur. Harvey (2017:37), sermaye dolaşımının incelenmesinin sağlıklı bir şekilde yapılmasının ve ilerleme kaydedilmesinin söz konusu kopmanın derecesini tespit

etmekten geçtiğini savunur. Günümüzde haberleşme ve ulaştırma ağlarına yapılan yatırımlar, mekânsal engelleri azaltarak mübadele ilişkilerinin coğrafi sınırlarını geriye çekmiştir. Başka bir ifadeyle; zamansal dönüşüm, mekânsal yakınlıkları doğurmuştur. Kredilendirme sistemlerindeki radikal değişiklikler, zamansal sınırlamaları zayıflatarak uzun dönemli yatırımların önünü açar ve birbirinden farklı sürelerle ve ürünlere sahip üretim sistemlerini bağdaştır hale getirir. Tüm bunlara karşılık, üretim araçlarının ve ara malların dâhil, satın alma ve satış işlemleri mekânsal uzaklığın aşılması sırasında zaman ve nakit kaybına yol açar. Başka bir deyişle; mal piyasaları, başarılı koordinasyonların önem kazandığı farklı coğrafyalardaki ticaret sistemlerine eklenir. Bu süreçte malların taşınması, nakliye süresi ve nakliye maliyetiyle sınırlanır. Ancak kredi, mekânsal faktörlerle sınırlansa da artık haberleşme ağlarının hızındadır. Her mal farklı bir hareket kabiliyetine sahip olsa da zaman ve maliyet coğrafi mekânsal ayrılıktan farklı olarak iki boyut eklemiştir. Sosyal ve coğrafi işbölümü; hem ihtimallere uyum demektir hem de üretim sürecinde devam eden ve içeriğinde insan, kültür ve teknoloji barındıran şartların sonucudur. Yine de mübadele açısından sermaye dolaşımı, zaman boyunca coğrafi bir harekettir. Mal piyasalarının coğrafi yapıları, sadece sermaye dolaşımının yansıması anlamına gelmez; kapitalizmin dinamiğinin gerçek belirleyici öğeleri olarak işlev görür (Harvey, 1975).

David Harvey (2012), emek gücünün alınması ve satılmasının üzerinde durulması gereken bir olgu olduğuna dikkat çeker. Zira emek gücü, başka metallerden farklı olarak, her gün kendini yeniden üretmek zorundadır. Bu yeniden üretim, emek gücünün günlük işin sonunda işyerinden ayrılarak ertesi gün tekrar işbaşı yapması sürecini kapsamaktadır. Günlük emek piyasaları işe gidiş gelişin belli bir mesafesi dâhilinde oluşur. Harvey'e göre; mekânsal sınırlar esnekler. Yani; işgününde işin süresinin uzunluğuna, işe gidiş geliş süresine, işe gidiş gelişlerin maliyetine ve emek gücünün her gün yeniden üretimi bakımından makul olduğu kabul edilen, çoğunlukla sınıfsal mücadelenin kültürel bir kazanımı olan, sosyal koşullara bağlıdır. Dolayısıyla başlangıçta kent süreci, iş olanaklarının günlük emek gücü miktarıyla karşılanmasının ilkesel olarak mümkün olduğu, coğrafi anlamda bütünleşmiş emek piyasalarının biçimi ve işlemesi bağlamında ele alınması uygun görülür. Harvey (2017:38), sermayenin kentleşmesinin tarihinin, en azından kısmen, dönüşüm sürecindeki emek piyasası coğrafyasının tarihi olduğu kanısındadır.

Emek piyasası sürekli bir değişim süreci içindedir. Ulaşım ağında, günlük yolcu taşıma imkânlarını biraz daha geliştirmek adına büyük sermaye yatırımları yapılır. Ülke içindeki göçlerin ve nüfus artışının emek gücü arzını artırması aynı zamanda konut, sağlık, gıda gibi sektörlerde de büyük yatırımlar yapılmasını gerektirir. Emekçilerin özlem ve talepleri, genellikle, emek kıtlığı veya örgütlü sınıfsal mücadeleleri sonucunda arttığında emek arzını kalitatif ve kantitatif bakımdan etkiler. Böylece hem birikim hem de üretimdeki- yapısında insanı, kültürü ve teknolojiyi barındıran- sosyoteknik değişiklik olanakları üzerinde de etkili olur. Farklı coğrafyalarda bulunan emek piyasaları arasındaki farklılaşmanın önemli bir kapsam kazanması bunun sonucudur. Aynı zamanda bu sonuç; kapitalist kentleşmenin ortaya çıkardığı yansılardan bir tanesidir (Harvey, 2013).

Üretim aşamasında; ulaşım ve haberleşme başat bir istisna haricinde emek süreçleri, mamul malın üretimi için harcanan süre boyunca belli bir yere bağlanmıştır. Bu süreçte, demirbaş olarak addedilebilecek, birçok sabit teçhizat gibi hareketsiz sermayenin durumu ve onun ekonomik ömrü coğrafi hareket kabiliyet ve imkânını önemli ölçüde sınırlar. Bununla beraber hareket kabiliyeti, üretimin sosyoteknik koşullarına da bağlıdır. Genel Marksist literatürde üretimin bu türden sosyoteknik koşullarının dönüşümü, sanayinin bir sektörden diğer sektörler yayılan ihtiyaçlar ve sonuçlarla birlikte kapitalistler arası rekabetin ve sınıf mücadelesinin sonucu olarak görülür (2015a). Buna karşılık Harvey'ye göre ise (2017:39); kapitalistler arası rekabet ve sınıf mücadelesi, avantajlı yerlerin hakimiyeti için mekansal rekabeti tetikler ve tercih edilen sosyoteknik kesim kısmen coğrafi konumun özelliklerine verilen tepkidir. Harvey, olguları bu perspektifle incelemenin toplumdaki sosyal ve mekânsal işbölümleri arasındaki ilişkileri daha sağlıklı irdelememizi sağlayacağı kanaatinde dir.

Harvey'ye göre (2017:39-43); üretim sürecinin birçok uzmanlaşmaya bölünmesi coğrafi çeşitlenmeye daha güçlü duyarlılık göstermeyi uygun hale getirir. Böylece kapitalistlerin farklılaşmalardan yararlanarak eskiye göre daha kısa sürede birikim yapmasına imkân tanır. Ayrıntı olarak kabul edilen fonksiyonlar da şirketlerin planlı yönetimi altında mekânda bölünebilir. Aynı zamanda bu durum, dünyanın farklı yerlerinde- tasarım, planlama, üretim, pazarlama fonksiyonlarının

birbirinden ayrılmasından başka- nihai ürünün montajından önce kurulacak karmaşık üretim sistemi için de geçerlidir. Bu türden coğrafi ayrımlar ticaret modelleri üzerinde ciddi etkiler yaratır. Bununla beraber bütünleşmiş üretim şemalarının mekânsal bazda randımanlı olarak örgütlenebilmesi ölçüsünde uygulanabilir hale gelir. Bunun sonucunda çoğunlukla, mekânsal ayrılığı en aza indirmek için coğrafi yoğunlaşmanın cazip taraflarıyla bazı coğrafi avantajları kullanarak daha fazla birikim imkanı sağlayan coğrafi yayılma arasında dikkat çekici bir gerginlik doğar. Söz konusu gerginliğin nasıl giderildiğiyle doğrudan ilintili olarak kent sisteminin biçimi bakımından önemli sonuçlar ortaya çıkar. Fakat kent sistemi, mekanda gerçekleşen akımların sert zamansal eşgüdümünü kolaylaştıracak biçimde şekillendirildiği ölçüde gerilimin yatıştırılma şeklini etkiler (Harvey, 1988).

Kapitalist sistemde üretim, tüketimden genellikle piyasa mübadeleleri yoluyla ayrılır. Bu olgu, kentleşme ve kentin yapısı üzerinde çok büyük sonuçlar doğurur. İş mekânları ve zamanları tüketim mekânları ve zamanlarından zanaat veya köy kültüründe farklı tarzlarda birbirinden ayrılır. Üretim aşamaları gibi tüketim aşamaları da daha fazla parçalanmaya başlar. Tüketimin mekânsal bölünmesi kent süreci açısından mekânsal işbölümü kadar önemlidir. Paris, New York ve Roma gibi kentlerin nitelikleri buna örnektir. Harvey'ye göre (2017:40); bu husus, Marksist literatürde yeteri kadar araştırılmamıştır.

Sermaye dolaşımının tamamına bakıldığında; üretim sürecinde yaratılan değerın Pazar yerinde gerçekleşmesi adına nakit talebinin sürekli büyümesi gerekir. Harvey'ye göre (2017:40-41); nakit talebi üç kesimin birbirinden farklı güdülerıyla gerçekleşir. Emekçiler, erişebildikleri yaşama standardına göre ücret mallarını satın alırlar. Burjuvalar, ihtiyaç mallarının yanı sıra lüks malları da satın alırlar. Kapitalistler, makine ve tesisler dâhilinde yatırım mallarını ve ara malları satın alırlar. Burada Harvey, yukarıda gördüğümüz Keynesyen modelin- işlem, ihtiyat, spekülasyon- güdülerinden farklı bir bakış açısı geliştirmiştir. Güdü; Keynesyen modelde niyete göre belirlenirken, Harvey'de sınıf ilişkilerine göre belirlenmiştir.

Üretimde mekânsal işbölümü, sürekli akışın üzerine, mekânsal ve zamansal eşgüdümüleri ve maliyetin en aza indirilmesini zorunlu yükümlülükler haline getiren fazladan bir görev ekler. Nihai tüketim, özellikle burjuvaların lüks tüketimi, söz konusu durumlara daha az duyarlıdır. Zira nihai tüketimin belli ölçüde sabit sermaye teçhizatının kullanımını gerektirdiğini unutmamak gerekir. Harvey'ye göre (2017:41) bu teçhizat, sabitlenmiş ve uzun ömürlü olduğu ölçüde tüketim tarzı; miktar, nitelik ve coğrafi bakımdan durağanlık eğilimine girer. Tüketimin mekânsal bölünmesi hem kentlerdeki hem de çeşitli kentler arasındaki görece sosyal ve fiziksel mekânların kalıcı yapılaşmasını gerektirir.

Harvey'ye göre (1985:48-72); meta olarak altından açık uçlu kredinin kavranması güç belirsizliklerine kadar pek çok forma bürünen para, zamanda ve mekânda 'global güç yoğunlaştırmak' gibi ilginç bir niteliği de haizdir. Söz konusu güç, tarih boyunca dünya piyasasının tezahürü olmuştur. Harvey, paranın, muhtemel en geniş dağılımında olabildiğince büyük bir sosyal güç yoğunlaşmasını temsil ettiğini savunur. Mal ve emek piyasalarının coğrafi sınırlarını aşmak ve hem mekânsal işbölümünü hem de tüketimin mekânsal bölünmesini görülmedik ölçüde genişletmek adına kullanılabileceğini savunan Harvey, paranın coğrafi yoğunlaşmanın bütün sınırlarını aşıp, birkaç yerdeki birkaç kişinin mülkünde devasa bir sosyal gücün toplanmasını mümkün hale getireceği kanısındadır. Bunun yanı sıra para, sosyal güç kaynakları olarak zamana ve mekâna da hâkim olabilir. Kapitalist sistemde de güç, paranın kesintisiz olarak sermaye halinde kullanılmasını şart koşar.

Harvey para, finans ve kredi üçlüsüne sermaye dolaşımının 'merkezi sinir sistemi hiyerarşisi' benzetmesini yapar. Zira Harvey'ye göre (1985:313-401) söz konusu üçlü; sermaye dolaşımını düzenleyen, yöneten ve özel piyasa hareketleri yoluyla sınıfsal çıkarı ifade eden bir ilişki içindedir. Finans piyasaları; mal ve emek piyasalarından, üretim karşısında belli bir özerklik kazanarak, ayrılır. Bu biçimde kent merkezleri, coğrafi yapının hiyerarşik düzenleniş biçimi kapsamında eşgüdüm, karar alma, yönetim merkezine dönüşür. Harvey (2017:42), sermaye akımının giderek artan ayrılma ve bölünmeler ortamında zamansal ve mekansal eşgüdümüleri zorunlu kıldığını savunur. Zira ona göre; maddi bir sürecin sermaye birikiminin sürdürüleceği bir tür 'rasyonel peyzaj' olarak kentleşme olmadan tahayyül edilmesi olanaksızdır. Bu surette sermaye birikimi ve kentleşme süreci birlikte yol alırlar.

Birçok dilde kullanılan ünlü "*vakit nakittir*" sözü, Harvey'ye göre (2017:41-42); başlangıçta yapılan harcamanın kar ilavesiyle geri alınması arasında geçen, sermayenin devir süresinin çok önemli

bir büyüklük olmasından gelir. Zira kar, üretim sürecinde belli bir sürede ortaya konan artı değer gerçekleşmesine bağlıdır. Bu durum bir süreklilik arz eder. Nasıl ki zaman, Bergson'ın (2007:82) ifade ettiği gibi, "ayrı ayrı anlar ya da olaylar serisi değil, gerçekte sürekli bir oluşum" ise kapitalist sistemde de rekabet, devir hızını artırmak için baskı yaratır. Dolayısıyla kar güdüsü de sürekli bir oluşum halini almak zorunluluğu hisseder. Harvey'ye göre (2017:43); rekabetin yarattığı baskı, mekansal bağlamda da tezahür eder:

"Mekânda hareket zaman ve para tükettiğinden, rekabet kapitalizmi mekânsal engelleri ortadan kaldırmaya ve zaman yoluyla mekânı yok etmeye zorlar. Mekânda ve zamanda daha verimli eşgüdüm kapasitesi oluşturmak kapitalist kentleşmenin alâmetifarikalarından biridir. O halde sermaye dolaşımının incelenmesine dayalı değerlendirmeler, kent matrisinin ve birikim için 'rasyonel peyzaj'ın kesintisiz değişimine maruz kaldığını gösterir. Yani sermaye birikimi, teknolojik yenilik ve kapitalist kentleşme bu anlamda da birlikte yürümek zorundadır."

David Harvey (1988; 2012), Karl Marks'ın *Kapital* adlı eserinin birinci ve ikinci ciltlerine göndermede bulunarak sermayenin birincil ve ikincil döngüleri olarak kavramsallaştırdığı bir yorumlamayla söz konusu durumu benzetmelerle daha anlaşılır kılmıştır. Birincil döngüde Harvey, doğa olaylarından benzetme yaparak nasılsa yeryüzündeki suyun denize akması, buharlaşarak yağmura dönüp tekrar yeryüzüne inmesi jeolojik zaman içinde değişmekle beraber kısa zamanda sabit bir halde, yani bir sonraki yıl da benzer doğa olayları şeklinde bir döngü halini alıyorsa, para da metaya ve ardından yeniden paraya dönüşebilmektedir. İkincil döngüde ise, artık sabit olmayan ve artı değer, rant gibi hedefler doğrultusunda sermayenin hacimsel anlamda arttığını, bu artışın zorunluluk taşıdığını ifade eden Harvey, sermayenin sarmal bir hortum gibi gitgide büyüyen, krizlerle durguya uğrayan fakat kendi içinde canavarlaşarak vahşi kapitalizme boyut kazandıran bir süreci anlatır.

3.2. Sermayenin Kentleşmesi

Kent süreci kapitalizmin dinamiklerinde çok önemli bir yer tutar (Lefebvre, 2019). Harvey'ye göre (2017:85) bu durum; birkaç faktörden ileri gelir. Bu faktörler aynı zamanda kentleşmenin ekonomik hedefleridir. Bu hedefler; ekonomik fazlaların kullanılması, üretimi, temellükü (*appropriation*) ve massedilmesinden (*absorption*) ibarettir.

Harvey'ye göre (2017:85-92); kapitalizmin sınıfsal karakteri temellükün belli bir tarzını ve ekonomik fazlanın çatışmalı ve bazen birbiriyle uzlaşması mümkün olmayan sermaye ve emek formları arasında bölünmesini zaruri kılar. Uzlaşmazlık giderilemezse kapitalizm, hem emeğin hem de sermayenin değer yitirmesinin ve yıkıma uğramasının yaratacağı enerjiyi ihtimaller dâhilinde hesap etmelidir. Berman'ın (2013:100): "dünya tarihinin en yıkıcı egemen sınıfı" dediği burjuvazi için Harvey de (2017:85): "yaratıcı yıkım ustası" yakıştırmasını yapmıştır. Harvey, kapitalizmin sınıfsal karakterinin ekonomik fazlaların kullanım, üretim, temellük ve massedilme biçimini anlamını kökten değiştirdiğini, kentleşmenin anlamının da benzer tarzda yeniden tanımladığını savunur. Ayrıca yukarıda bahsedilen dört hedefi, kapitalist kentleşme tarihinin dayanağı olarak görür. Ona göre bu dayanak; ticaret kentinde fazlaların kullanılması, sanayi kentinde fazlaların üretimi, Keynesyen kentte fazlaların massedilmesi şeklinde ortaya çıkmıştır. Odak noktası değişse bile bu dört hedef, bütünleşmiş bir süreç içinde her zaman birbirinden ayrılmış durumdadır. Asıl olan; mekânda ve zamanda nasıl bir arada işlev gördükleridir. Kapitalizmin kendine has sınıf ilişkileri temelinde sermaye dolaşımının zamansal ve mekânsal dinamiklerinin yeniden inşa edilmesi kapitalist üretim tarzının bütünleşme noktalarını gösterir. Fakat Keynesyen modelin etkili olduğu dönem sonrası geçiş sürecindeki kentleşme olgusunda görüldüğü gibi kent düzenlemesinin özel formu ve onun mekânsal ilişkileri örgüsünde ekonomi dikkate alındığında her türlü strateji demeti muhtemeldir (Harvey, 2017:86).

Kentleşme yukarıdaki hedeflerin- fazlaların kullanımı, üretilmesi, temellükü, massedilmesi-tezahürü olarak takdim edilebilirse de aynı zamanda bu hedefler kentleşme sayesinde mümkündür. Aynı şekilde fazlalar kentsel bozulma ve sosyal yozlaşma sürecinde değer kaybeder ve tahrip olur. Ancak kapitalizm kendini yeniden üretmek için kentleşmek mecburiyetindedir. Her ne kadar sermayenin kentleşmesi çelişkiler yaratsa da bu durum böyledir (Harvey, 2017:93-132).

Kent hayatına dair araştırmalar emekçiler, patronlar, konut inşaatçıları, tüketiciler, mahalle sakinleri, politik aktivistler, borçlular, alacaklılar gibi çok çeşitli roller üstlenmiş insanları ortaya çıkarır

(Harvey, 1985). Üstelik bu roller birbirleriyle uyum içinde olmak mecburiyetinde de değildir. Bireyler her türlü stresi ve gerilimi özümstedikleri gibi bireysel ve toplumsal uyumsuzlukların dışavurumu artar. Buna karşın Harvey’de kentleşme (2017:87); *“mekanda ve zamanda bütün çekişen kuvvetleri mutlaka bağdaştırmak için değil, hem yıkıcı hem de yaratıcı sosyal dönüşüm imkanlarına yönlendirmek için kucaklayabilecek bir insani organizasyon tarzıdır.”*

Harvey’ye göre (2017:88) kentler arası rekabet, kapitalizmin dönüşüm sürecindeki önemli belirleyicilerinden biri ve onun eşitsiz coğrafi gelişimi açısından temel öneme sahiptir. Piyasanın ‘görünmez eli’ nin bencilliği, hırsı ve ileri görüşlü olamayışı- Adam Smith’in herkes için faydalı bir genel sosyal tabloya dönüştürdüğünü savunmasının aksine- bu rekabetin ahenkli bir bütün olabilme potansiyeli taşımadığını gösterir. Ayrıca Harvey, Marks’ın izah ettiği üzere, kentler arası rekabetin ‘görünmez eli’ ne kadar mükemmelse sermaye ve emek arasındaki eşitsizlik ve kapitalizmin istikrarsızlığının da aynı ölçüde artacağını savunur ve şiddetlenen rekabetin uzun vadede kapitalist krize giden yolu hazırladığını iddia eder.

Amerika Birleşik Devletleri’nde 1973 sonrasındaki enerji piyasası verimliliğinde Güneş Kuşağı olarak anılan- ABD’nin güneydoğusu ve güneybatısı arasında uzanan uzun yaz mevsiminin hüküm sürdüğü bölgedeki- kentlerin istikrarlı gelişmesinin, petrol fiyatlarındaki düşüşle birlikte, yerini hızla ekonomik çöküşe bırakmasına değinen Harvey, malum dört hedef konusunda artan kentler arası rekabet şartlarında kentlerin karşılaşması olağan hızlı dönüşler olduğunu savunur. ABD’de Houston, Denver, Dallas kentlerinin ve Silikon Vadisi olarak bilinen ileri teknoloji merkezlerinin yaşadığı sıkıntıları bu duruma örnek olarak gösterir. Harvey’ye göre (2017:88-89); ABD’deki kumanda ve tüketime yapılan vurgu üretim değil de temellük üzerinde yoğunlaşmaya yol açmaktadır. Söz konusu durum uzun vadede, karlı üretim olanaklarının azalmakta olduğu bir dünyada giderek daha fazla kentin ticaret merkezi olmasıyla beraber vahim jeopolitik tehlikeler yaratmaktadır ve iki dünya savaşının başat nedeni bu gerilim türüydü.

Lefebvre’in (1976), kent için “beklenmeyen yer” tabirini kullanmasına atfen Harvey (2017:90-91), olumlu veya olumsuz bağlamda her türden ihtimalin gerçekleşmesinin kentlerde mümkün olduğuna vurgu yapar. Harvey’ye göre kapitalizm, kendini sürekli radikal bir biçimde değiştirerek; değer ve geleneklerini muhafaza etmek ve birikime yeni alanlar açmak için onları ortadan kaldırma zorunluluğu duymak arasında gidip gelmektedir.

Amerika Birleşik Devletleri’nde Keynesyen dönem sonrası geçiş döneminde korporatist kentleşme biçimlerine yönelik belediye sosyalizmine yönelik hareketler için müsait bir ortam yaratmıştır. Ancak böyle bir ortamın değerlendirilmesi için Harvey’ye göre (2017:91), Amerika’da kent politikasının güçlü sınıf bilinciyle yürütülmesi gerekmektedir. Böyle bir sürecin önünde ise önemli engeller vardır. Paranın bireyciliği, aile ve topluluk bilinci, devlet yönetiminin ve yerel yönetimin şovenizmi iş sürecindeki sınıfsal ilişkilerin deneyimiyle rekabet eder ve herkesin görece özümstedığı çatışan ideolojiler karmaşasını ortaya çıkarır Harvey, 1985).

Harvey’ye göre (2017:92); sermayenin kentleşmesi, kapitalizme alternatif arayışında karşımıza çıkan problemler dizisinin önemli bir parçasıdır. Sermayenin nasıl kentleştiğinin anlaşılmasının yanı sıra kentleşme sürecinin sonuçlarının anlaşılması sosyalizme geçişe dair bir teorinin kurulması için zaruri şarttır. Harvey (2013:283), sömürüye dayalı şehircilik anlayışından insan türüne yakışır bir şehirciliğe dönüşümü gerçekleştirecek olanın devrimci pratik olduğunu iddia eder. Harvey (2017:92) bu hedefin gerçekleştirilmesi için; nasıl ki bir zamanlar kapitalizmin yaşaması bakımından kapitalist kent hayatı bir önem taşıdıysa, sosyalizme geçiş için de sosyalist forma uygun bir kentleşme biçimi oluşturmanın yine hayati önem taşıdığını savunur.

4. SONUÇ

Kentler, M. Ö. 5000’li yıllarda, kurulduğunda suyun tarım amaçlı verimli kullanımı temel saik idi. Örgütlenme su kanallarının yapımı ve onarımı sayesinde gerçekleşmişti. Bu aşamayı neolitik devrim kapsıyordu. Kapitalizmin yükselişi ve ardından sanayi devriminin gerçekleşmesiyle kent, birçok açıdan girift bir hal aldı. Devletin örgütlenmesinden günlük yaşama, teknolojiden tıp bilimine ve hatta sanata yaşanan tüm değişimler kenti de etkiledi. Bu süreçte kent birçok çelişkiyi barındırdı.

Üstün insanın ortaya koyduğu en üstün yapı olan kentlerde insani adımların en yankı uyandıranları atıldı. Bunun yanında insanlık onurunu zedeleyen adımların atıldığı, savaşların, yıkımların, en yüksek suç oranlarının gerçekleştiği yer yine kentler oldu.

Harvey'nin gözünde kapitalizm kendini sürdürülebilmek ve yeniden üretmek için kentleşmek zorundaydı. Dolayısıyla kapitalizmin kendi iç çelişkileri kentlere de yansımıştı. Sanayi devrimiyle uygulanan liberal politikalarının dönüştürerek sürdürdüğü günümüze kadar her aşamada kapitalizmin çelişkileri kentlerde kendini gösterdi. Klasik İktisat Ekolünün öğretilerinin uygulandığı dönem 19. yüzyılın sonlarında ve 20. yüzyılın ikinci çeyreğinde yaşanan ekonomik krizlerle son bularak yerini Keynesyen İktisat Modeline bırakmıştır. Keynesyen anlayış, Klasik İktisat Ekolünün "*bırakınız yapınlar, bırakınız geçsinler*" mottosundaki otoritenin her türlü müdahalesini reddinin aksine, devletin piyasa üzerinde düzenleyici ve denetleyici rolünün gerekliliğini kabul etmiştir. 1970'lerde vuku bulan stagflasyon, Keynesyen modelin sorgulanmasına neden olarak onun sonunu getirmiştir. Bu aşamada liberalizmin özüne dönülmesinin şart olduğunu öne süren sesler yükselmeye başlamıştır. Klasik İktisat Ekolü döneminde üretim fazlası sorunu aynı zamanda tüketim kıtlığı sorununa işaret etmekteydi. Zira alım gücünün yokluğu üretilen mallara çoğu kesimin erişimini engelliyordu. Keynesyen modelle yaratılan orta sınıf alım gücü sorununu ortadan kaldırmıştı. Dolayısıyla liberal ekonominin özgürlükçü anlayışına geri dönmek için bir engel kalmamıştı. Kapitalizm, tüm çelişkilerine rağmen, kendini yeniden üreterek olanca hızıyla kentlerde var olmaya devam etmeli, kar güdüsü ve rekabet piyasayı canlandırmalıydı. Bu saiklerle 1980'li yıllardan itibaren Neo-Liberal ekonomi modeli, devleti de etkisi altına alarak, uygulanmaya başlandı.

David Harvey Marksist literatüre eklemeler yaparak, kendi akademik ilgi alanı olan, coğrafya temelli bir yeniden üretim gerçekleştirmiştir. Harvey'nin etkilendiği en önemli isim esasen Henri Lefebvre'dir. Yalnızca iki hususta Lefebvre'den ayrılır. Bunlardan birincisi; Lefebvre'de kapitalist kentleşmede mekânın başlı başına belirleyici tek unsur olduğu iddiasıdır. Harvey buna insan unsurunu da eklemiştir. Zira Harvey'ye göre zamansal bağlamda mekân ve insan etkileşim halindedir. İkincisi ise; Lefebvre'in, kapitalizmin kentlerde mekânın yeniden üretimi ile ayakta kaldığı iddiasıdır. Harvey buna da katılır; ancak iddiayı eksik görür. Harvey, kapitalizmin kendini yeniden üreterek ayakta kalmak için kentler üzerinde kurduğu tahakküme dikkat çeker.

Kapitalist üretim aşamasında zaman-mekân-insan ilişkileri kapsamında, tüm çelişkileriyle birlikte kentleşme sürdürülebilmiştir. Esasen söz konusu çelişkiler kapitalizmin kendi iç çelişkilerinden ileri gelmektedir ve kapitalizm kendini yeniden üretmek dolayısıyla ayakta kalabilmek için kentleşmek mecburiyetindedir. Bu sebeple kapitalist kentleşme formları ortaya koymuştur. Bundan hareketle Harvey, sosyalizme geçiş için; sermayenin kentleşmesinin tahlilinin iyi yapılması ve ardından söz konusu tahlilden dersler çıkararak sosyalist bir kentleşme formu ortaya koymanın zorunlu bir koşul olduğunu ileri sürer. Zira Harvey'ye göre, sermayenin kentleşmesiyle ve bunun sonuçlarıyla yüzleşmeyen hiçbir sosyalist hareketin başarıya ulaşması mümkün değildir.

KAYNAKÇA

- Aktan, C.C. (1994). Çağdaş liberal düşüncede politik iktisat. Ankara: Takav Matbaacılık.
- Ataay, F. (2007). Neoliberalizm ve devletin yeniden yapılandırılması. Ankara: De Ki Basım Yayım Ltd. Şti.
- Bergson, H. (2007). Madde ve bellek. (Çev. Işık Ergüden). Ankara: Dost Kitabevi.
- Berman, M. (2013). Katı olan her şey buharlaşıyor.(Çev. Bülent Peker ve Ümit Altuğ). İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Cahill, D. & Konings, M. (2019). Neoliberalizm. (Çev. Onur Orhangazi). Ankara: oopya Yayınevi.
- Canikoğlu, M. (1996). Liberalizm. İstanbul: BDS Yayınları.
- Dinler, Z. (2018). İktisada giriş. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Erdoğan, M. (1998). Liberal toplum liberal siyaset. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Harvey, D. (1975). The political economy of urbanization in the advanced capitalist societies - The case of United States. (içinde) The Social Economy Of Cities, (Haz. G. Gappert & H. Rose), Annual Review Of Urban Affairs no.9. Beverly Hills.

Harvey, D. (1985). Consciousness and urban experience. Oxford.

Harvey, D. (1988). Geographical and geopolitical consequences of the transition

from fordist to flexible accumulation. (içinde) America's new market geography, (Haz. G. Sternlieb ve J. W. Hughes. New Brunswick, N.J.

Harvey, D. (2012). Sermayenin sınırları. (Çev. Utku Balaban). Ankara: Tan Kitabevi.

Harvey, D. (2013). Sosyal adalet ve şehir. (Çev. Mehmet Moralı). İstanbul: Metis Yayıncılık.

Harvey, D. (2017). Kent deneyimi. (Çev. Esin Soğancılar). İstanbul: Sel Yayıncılık.

Keynes, J. M. (1998). A revision of the treaty. Youcanprint.

Lefebvre, H. (1976). The survival of capitalism. (Çev. F. Bryant). Londra.

Lefebvre, H. (2019). Mekanın üretimi. (Çev. Işık Ergüden). İstanbul: Sel Yayıncılık.

Marks, K. (2015a). Kapital. (Çev. Mehmet Selik). Cilt 1, İstanbul: Yordam Yayıncılık.

Marks, K. (2015b). Kapital. (Çev. Hüseyin Can Erkin). Cilt 2, İstanbul: Yordam Kitap.

Parasız, İ. (2011). Keynesyen ve Keynes sonrası makro ekonomi. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Savaş, V. F. (1997). İktisadın Tarihi. İstanbul: Liberal Düşünce Topluluğu Yayını.

Smith, A. (2010). The wealth of nations. New Jersey: John Wiley & Sons.

Tayyar, A. ve Çetin, B. (2013). Liberal iktisadi düşüncede devlet. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(1), 107-120.



**ULUSLARARASI BEŞERİ VE SOSYAL
BİLİMLER İNCELEME DERGİSİ (UBSBİD)**
**INTERNATIONAL HUMANITIES AND SOCIAL
SCIENCE REVIEW (IHSSR)**

Volume: 4 Issue: 1 Year: 2020

**AVRUPA'DA YAŞAYAN TÜRKLERDE DİNİ KİMLİK VE AİDİYET
ALGISI: SANDIKLI ÖRNEĞİ**

Muhammed ARICAN

Ramazan BULUT*

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:
Başvuru:02.06.2020
Revizyon : 27.06.2020
Kabul : 29.06.2020
Orcid Numarası :
0000-0003-3424-3951
0000-0003-2457-2444
Anahtar Kelimeler: Göç, Dini Kimlik,
Aidiyet, Sandıklı

ÖZ

Makale, 1960'lı yıllardan itibaren başlayan, 1970'li yıllarda hız kazanan ve günümüzde de hâlâ devam eden göç akışı sonrasında Avrupa'ya yerleşen Türk göçmenlerin dini kimlik, aidiyet algıları ve karşı karşıya kaldıkları temel toplumsal problemleri Sandıklılı göçmenler örneğinde ele almayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda, Avrupa'da hayatlarını devam ettiren Sandıklılı Türklerin; dini kimlik ve aidiyet kavramlarına yükledikleri anlamlara ve entegrasyon, islamafofi, ötekileştirme, aile-akrabalık ilişkileri, günlük yaşamda İslam'ın referans değeri, dini eğitim, evlilik ve Türkiye'ye dönme düşüncesi konularına odaklanılmıştır. Nitel araştırma deseni ile kurgulanan çalışmada veriler, 15 erkek ve 7 kadın olmak üzere toplam 22 kişiyle mülakat yapılarak elde edilmiştir. Araştırmada Avrupa'da yaşayan Sandıklılı bireylerin, dini kimlik ve aidiyet dokularında her iki kültürden kodlar görmek mümkündür.

**RELIGIOUS IDENTITY AND PERCEPTION OF BELONGING IN THE TURKS
LIVING IN EUROPE: EXAMPLE OF SANDIKLI**

ARTICLE INFO

Article History:
Received: 02.06.2020
Revised : 27.06.2020
Accepted : 29.06.2020
Orcid Number:
0000-0003-3424-3951
0000-0003-2457-2444
Keywords Migration, Religious
Identity, Belonging, Sandıklı

ABSTRACT

The article aims to address the main social problems faced by Turkish immigrants, which started in the 1960s, accelerated in the 1970s and still continue today and settled in Europe. Also, integration, Islamophobia, marginalization, reference values of Islam in daily life, religious education, marriage and the idea of returning to Turkey were discussed. The data were obtained by interviewing 22 participants. In the study, it is possible to see codes from both cultures in the religious identities and belonging textures of Turkish with Sandıklı living in Europe.

* Research Article/ Araştırma Makalesi

Cite As/ Alıntı: ARICAN M., BULUT R. (2020), " AVRUPA'DA YAŞAYAN TÜRKLERDE DİNİ KİMLİK VE AİDİYET ALGISI: SANDIKLI ÖRNEĞİ", Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi , 3 (2) ,66-80.

GİRİŞ: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Birçok disiplinin konusu olarak göç; gerçekleşmesine neden olan olgular ve ortaya çıkan sonuçlar neticesinde tarihsel, psikolojik, antropolojik ve en önemlisi sosyolojik olarak ele alınması gereken süreçler bütünüdür. Göç sürecinin dinamikliği göçün nedenlerinde ve sonuçlarında kendini göstermektedir. Göç, insanlığın var olmasından bu yana çeşitli nedenlerle gerçekleşerek tarihe ortak olmuştur. Âdemoğlunun yer değiştirmesindeki en büyük nedenlerden birisi iktisadi kaygılarıken bunun yanında dini, sosyal, siyasal, doğa olayları ve savaş gibi birçok faktörün göçe sebebiyet veren etmenler olarak varlığından bahsetmek mümkündür.

Ekonomik kaynaklı göçlerin yakın tarihteki örneklerinden bir tanesi İkinci Dünya Savaşı'nın sonucunda işgücü açığını kapatmak isteyen Avrupa ülkelerine işçi göçleridir. Özellikle de Almanya'ya 1960'lı yılların başından itibaren yoğun bir Türk işçi göçü yaşanmıştır. İlk elde 2. Dünya savaşı sonrası sanayileşme atağına giren Batı Avrupa ülkelerinin ihtiyaç duyduğu işçi açığını kapatmak amacıyla başlayan göç olgusu, yarım asrı aşan bir süreçte çeşitli aşamalar ve dönüşümler yaşamıştır. Göç eden ilk kuşağın amacı "para biriktirip, geri dönmek" iken bu beklentilerin gerçekleşmemesi, Avrupa'da yaşayan kuşakların zaman içinde dinsel, kültürel ve aile sorunları gibi bir dizi sorunlarla karşılaştıkları bilinmektedir (Şahin Kütük, 2015, s. 647-648). Göçün sonucunda insanlar değer yargılarını, kültürel benliklerini ve kimliklerini yeni mekânlara götürmektedir. Bu sayede göç eden bireyler yeni toplumlarla sosyal ilişkilere girerek onlardan etkilenmişler aynı zamanda onları etkilemişlerdir. Bu değişimin temelini din, kimlik, aidiyet ve kültür gibi köklü değer yargıları oluşturmaktadır.

Kimlik; bireyin dini, sosyal ve kültürel anlamlar içinde bir örgütlenme biçimidir. Kimlik insanın toplumsal yaşam süreçlerindeki etkileşimler sonucu inşa olmaktadır (Kurt, 2017, s. 88). Kimliğin inşa edilmesinin temelinde tarihsel bir süreç yatmaktadır. Kimliğin inşa süreci bireyin geçmişinin silinmesiyle oluşturulmamakta bilakis bu süreçte kişinin bireysel aktörlerinin yanında sosyal yaşamının da etkisi görülmektedir. "Kimlik hem bireyin kendisi ile diğeri arasında bir farklılaşma içerir, hem de kendisiyle diğeri arasındaki özdeşleşmelerden hareketle inşa edilir." (Bilgin, 2007, s. 45-95). Bireyler kimliklerini dizayn ederken yaşamış olduğu çevreden ve çevrenin kültürel normlarından (din, dil, mezhep, kültür) etkilenmektedir (Kaldık, 2015, s. 33). Bireyin aileden başlayan ve diğer sosyalleşme kurumları ile devam eden kimlik kazanma sürecinde din olgusunun etkisi öne çıkmaktadır. "Kimlik ve aidiyet duygusu kazandırma işlevinde din, bulunduğu çevreden uzak, yeni bir çevre ya da ülkeye göç eden insanlar için bir kimlik kaynağı olarak çok önemli bir role sahiptir" (Coşkun, 2014, s. 15).

Dini aidiyet duygusu kimliğin oluşturulması ve sürdürülmesi aşamasında bir tür kimlik dayanışmasını beraberinde getirmekte ve bu anlamda din kimliğin inşası ve temsilinde başat rol oynamaktadır. Din, insanın var olduğu her alanda, ortamda ve her toplumda varlığını hissettiren kültürün ve değerlerin oluşturulmasında ana etkidir. Bir kültür mekanizmasının içinde yer alan insan o toplumdaki yaygın dinsel bağlılıklar silsilesinden nasibini alır ve sosyal dini kimlik bir başka deyişle kolektif dini bir kimlik inşa eder. Bu inşanın temelinde dine ve kimliğin bulunduğu ortak noktada aidiyetlik yer alır. Bu sürecin devam etmesi yine aidiyet bilincini oluşturulması ve geliştirilmesi ile devam etmektedir. Temel olarak, dinin aidiyet bilinci üzerinden bir kimlik etrafında birleştirici ve bütünleştirici işlevi bireyin kimliğinin inşasında temel rol oynamaktadır. Din; bireylere, topluluk bilincine, ortak bir duygu ve inanç boyutuna vurgu yaparak insanlar arasında kolektif bir toplumsal kimlik oluşturma imkânı sağlamaktadır (Ertürk, 2012, s. 79).

Bireylerin kendilerini tanımlama süreçlerinin içerisinde din ve kimlik öğelerinin yanında aidiyet unsurları da yer almaktadır. Aidiyet, insanı sosyo-kültürel ve dini yönden anlayabilmemizi sağlayan kavramların başında gelmektedir. Kelime anlamı "ilişkinlik, mensubiyet, ait olma hali" olan aidiyetin öne çıkan noktası ilişkilendirmedir. Bunun yanında aidiyet, "eklemlenme, çıkarılma ya da bütünleşme" süreçlerini içinde barındıran bir kavram olarak da karşımıza çıkmaktadır. Din, kültür, değer, etnik kimlik, dinsel kimlik, vatan vb. gibi mefhumlarla bütünleşen aidiyet dâhil olma ve içselleştirme gibi benzeri duyguları insanın fitri tarafına yansıtmaktadır. İnsanın doğumuyla birlikte bireyin hayatında söz sahibi olan aidiyet duygusu, kişiyi sosyal çevreye adapte ederek kimlik, din, eğitim, siyaset, kültürel ortam gibi olgularla buluşturmaktadır (Alptekin, 2011, s. 20).

Aidiyet içselleştirme yönünden bakıldığında duygusal ve mekânsal olarak kişi ve kişilerin neye veya nereye nasıl ait olduklarını ortaya çıkarmaktadır. Birey dünyaya geldiği andan itibaren bir aileye, topluluğa veya bir toplumsal yapıya adanmışlığını göstermekte ve dolayısıyla bu da aidiyet duygusunu gün yüzüne çıkarmaktadır. Birey, bazı zamanlarda da zorunlu veya istendik şekilde belirli olay ya da olgulara aitlik besleyebilmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde deneyim, kültür, değer, inanç, din, kimlik gibi unsurlar aidiyet kavramının iskeletini meydana getirmektedir (Sözer, 2019, s. 421). Özellikle göç eden bireyler açısından bakıldığında aidiyet mefhumu, kimlik oluşumunun dinamiğinde kritik öneme sahiptir. Dini kimlikler her şeyden önce farklılıkları da ortaya koyarak etkilediği ve etkilendiği kavramların çerçevesi altında oluşur. Dini kimlik bu sayede aidiyete anlam yüklemekte ve bu kişinin şahsi ve sosyal yönlerinde farklılıkları belirlemektedir. Bu kavramların göç ile ilişkisi de yadsınmamalıdır. Göçün tarihi insanlık tarihi kadar eski olsa da göç ve entegrasyon konusunun sosyal bilimler alanında ele alınışı ancak II. Dünya Savaşı sonrasında dikkate değer bir ivme kazanmıştır. Bu durum, göçün sonuçlarına ve uyum sorunlarına etki etmiş, ayrıca dini kimlik gibi konuların da yakın dönemde görünür hale gelmesine sebebiyet vermiştir (Alpago, 2015, s. 56).

İnsanlar yaşadıkları yerlerden göç ederken hedef toplumların içerisine karışmaktadır. Göçmenler, mekânlarla birlikte oradaki yaşayan insanlarla da ilişkiler kurmakta; bu mekân ve insanlara anlam yüklemekte ve buralarda dinsel kimliklerini inşa etmektedir. Bunun yanında aidiyet duygusu ve mekâna aitlik ortaya çıkabilmektedir (Göregenli, 2010, s. 183-187). Demografik hareketlilik ve göçler, ulus devletin sınırları ve hedef ülke içinde dini, etnik ve kültürel farklılaşma yaratmaktadır. Böylece kimlik, aidiyet ve geleneksel sınırlar alanındaki hatların birbirine karışmasına ve farklılaşmasına yol açmaktadır (Abadan-Unat, 2002, s. 297). Dini kimliğin ve aidiyet duygusunun göçmenler üzerindeki etkisi farklı şekillerde tezahür etmektedir. Dini kimliğin tanımı bireyin kendisi veya bireyin ait hissettiği topluma göre değişiklik gösterir. Göç eden kişi, yaşadıklarını ve sahip olduğu kültürel algılardan hareketle olayları algılamaya çalışarak kendi dinsel kimliğini farklı şekillerde açığa çıkarabilmektedir. Örneğin bir kişi kendisini hem Müslüman, hem Alman, hem de Türk; başka bir kişi ise kendini hem Türk hem de Fransız olarak hissetmekte veya bu şekilde şahsi aitliğini ortaya çıkararak kendini tanımlayabilmektedir (İpek, 2017, s. 2007-2008).

Göç, içinde dini kimlik ve aidiyet algılarıyla birlikte karmaşık normları barındıran bir süreçtir. Bu sürecin en önemli unsurları arasında göç eden kişiler, göç edilen yer, hedef ülke veya hedef toplum ve tüm bunları içine alan göç olgusu bulunmaktadır. Çalışma Avrupa’da ikamet eden Sandıklılı Türklerin dini kimlik, dini hayat, kültürel kimlik, entegrasyon, islamafobi, ötekileştirme, asimilasyon, evlilik, aile ilişkileri ve Türkiye’ye dönme düşüncesi eksenli ele alımı yapılarak din sosyolojisi çerçevesinde incelenmesi amaçlanmaktadır. Sandıklı söz konusu Avrupa’ya göç olgusunu sosyokültürel ve değişim bağlamında uzun yıllardır yaşayan bir şehirdir. Araştırmada cevap aranacak sorular şunlardır:

1. Avrupa’da yaşayan Sandıklılı Türkler nasıl bir dinsel kimlik algısına sahiptir?
2. Avrupa’da yaşayan Sandıklılı Türklerin dini hayatları ve buna ilişkin sorunları nasıl bir görünüm arz etmektedir?
3. Aidiyet, ötekileştirme ve entegrasyon çerçevesinde kültürel kimlik tasavvuru gündelik yaşamlarına nasıl yansımaktadır?
4. Gündelik yaşamda aile/akraba ilişkilerinin yeri ve gelecek beklentileri nelerdir?
5. Avrupa’da yaşayan Sandıklılı Türklerin, Türkiye’ye dönme düşüncesi ve Türkiye’ye özlem noktasında düşünceleri nelerdir?

YÖNTEM

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. “Nitel araştırma, incelenen grup ya da birey davranışlarının veya sosyal süreçlerin bireyler tarafından algılanan ve yeniden tasarlanan bir resmini sunar.” (Kümbetoğlu, 2015, s. 37-38). Araştırmada desen olarak tercih edilen fenomenoloji, toplumsal hayatta “farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara” yönelmekte ve bunları araştırmayı hedeflemektedir. (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 69).

Araştırmanın örneklemini Sandıklı’dan Avrupa’nın Almanya, Fransa, İsviçre gibi ülkelerine göç eden vatandaşlar oluşturmaktadır. Çalışma 1 Temmuz 2019- 16 Ekim 2019 tarihleri arasında Sandıklı’da 7’si

kadın, 15'i erkek toplam 22 kişi ile gönüllülük esasına göre derinlemesine görüşme yapılarak elde edilmiştir.

Yaş	18-65 Aralığı		
Yaşadıkları Ülke	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Meslek
Fransa-Almanya-İsviçre	Evli-Bekâr veya Boşanmış	İlkokul-Ortaokul-Lise- <u>Önlisans</u> -Lisans mezunu	İnşaat-Ev Hanımı-İşçi- Doktor-Fizik Tedavi Uzmanı-Öğrenci-Esnaf- Yardımcı Anne-Mağaza Çalışanı-Emekli
11-9-2	17-5	4-5-7-1-5	6-4-3-1-1-1-1-1-3
Toplam	22	22	22

Katılımcıların Demografik Özellikleri

18 – 65 yaş aralığında olan katılımcıların 17'si evli, 5'i ise bekâr veya boşanmıştır. 4 kişi ortaöğretimi bitirmeden okulu bırakmış, 5 kişi ortaokul, 7 kişi lise, 1 kişi önlisans ve 5 kişi de lisans düzeyinde eğitim almışlardır. Katılımcılardan 6'sı inşaatın çeşitli sektörlerinde çalışmakta, ev hanımı olanların sayısı 4 ve işçi olanların sayısı 3, doktor, fizik tedavi uzmanı, öğrenci, esnaf, yardımcı anne ve mağaza çalışanı sayısı 1 ve emekli olanların sayısı 3'tür. Katılımcıların 11'i Fransa'da 9'u Almanya'da ve 2'si İsviçre'de yaşamaktadır.

Katılımcının izni doğrultusunda görüşmeler ses kayıt cihazına kaydedilmiş, ses kayıt cihazının kullanılmasının mümkün olmadığı durumlarda ise yazılı not alınarak kaydedilmiştir. Ardından görüşme kayıtları elektronik ortama aktarılarak yazıya dökülmüştür. Görüşmelerden elde edilen veriler betimsel olarak analiz edilip yorumlanmıştır.

VERİLERİN İNCELENMESİ-BULGULAR

1. Dini Kimlik

Bireyin kimlik edinme sürecinde dil, din, gelenekler-görenekler, ortak tarih ve aynı zamanda değerler birey tarafından içselleştirilir. Zira temeli sağlam bir kimlik duygusunun gelişimi için, bireyin içinde yaşadığı toplumsal dinamiklerle ve kültürle karşılıklılık esasına dayalı bir bağ kurması, kişinin kendisini topluma ait hissetmesi bir başka deyişle "aidiyet duygusu" olması gerekir. Aidiyet duygusunun gelişimi kimliğin oluşumu ile meydana gelmektedir ve dinin bu kavramlarla ortak paydaşlarda buluşması dinsel bir kimliğin var olma sürecini ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle, kimliğin oluşumunda dinin etkisi yadsınamaz olduğundan dini kimlik ve aidiyet arasında sıkı bir bağdan söz edilebilir. Göç eden bireylerin gözüyle, kimliğin açığa çıkmış hali ya da başka bir deyişle kimliğin aidiyetin yansması olduğu ifade edilebilir (Bayri, 2008, s. 5). Aidiyet duygusunu geliştiren unsurların başında kültür ve din gelmektedir. İnanan insan, bu değerlere göre hareket ederek şahsiyet kazanımına öncülük eder ve sağlam temelli bir dinsel kimlik zemini oluşturur (Çelik ve Efe, 2018, s. 1430). Bu noktada göç macerasını tecrübe etmiş Sandıklılar için dinsel kimlik inşasında aidiyete vurgu öne çıkmaktadır.

- “Kendimi değer olarak ülkelere bağlamıyorum her yerden önemli bir değer kazanabilirim. Tamamen Fransız kültürüne ya da tamamen Türkiye kültürüne aidim demem yanlış olur. Ortak noktalar, ortak paydaşlar noktasında kendimi şekillendiriyorum. Kendimi de Müslüman olarak adlandırabilirim.” “Y” (Erkek, 29, Evli, Lisans, Doktor)

- “Ben Alman vatandaşım, T.C mavi kartım var ama ben kendimi Türk hissediyorum. Kendimi hiçbir zaman Alman hissetmedim.” “H” (Erkek, 49, Evli, Ortaokul, Esnaf)
- “Benim için kâğıtta yazan önemli değil. Kesinlikle Alman değil Türk hissediyorum.” (Kadın, 43, Evli, Ön Lisans, Ev Hanımı)
- “Kanımızla ve canımızla Türkoğlu Türk’üz ve kendimi Türkiye’ye ait hissediyorum. “R” (Erkek, 55, Evli, İlkokul, Emekli/İnşaat)
- “Ben kendimi Türkiye’ye ve İslam’a ait hissediyorum.” “M” (Erkek, 49, Evli, İlkokul, İşçi)
- “Ben kendimi; kültür, dil, din ve değer olarak Türk hissediyorum. Fransız imajına kendimi yakıştırmıyorum. Sadece, orada hayatımızı sürdürüyoruz. Kendim için, Avrupalı Türk Müslüman diyebilirim.” “O” (Erkek, 19, Bekâr, Lise, Öğrenci)
- “Ben kendi dinimden başka din tanımıyorum. Herkesin dini kendine ama (herkesin dinine saygı duyarım) ben Elhamdülillah Müslüman’ım. Müslüman olarak da öleceğim.” “M” (Erkek, 46, İlkokul, Boyacı)
- “Ben Türk’üm, Sandıklılıyım, Afyonluyum. Gurbetçi, yabancı, Almanca gibi yakıştırmaların hiç birini kabul etmiyorum. Bundan başkasını olamam. Türkoğlu Türk’üm ve Müslümanım.” “H” (Erkek, 70, Evli, Ortaokul, Emekli)

Sandıklı Türklerin çoğunluğu, milli benliklerini Türk olarak hissettiklerini ve çifte vatandaş olmalarının ya da kimliklerinde yazanların önemsiz olduğunu belirtmişler. Bunun yanında farklı milli kültür, farklı değer yargılarını ve farklı ülkelerinin dinsel imajlarını benimsemek istemediklerini de dile getirmişlerdir. Ayrıca, hemen hepsi dinsel kimlik anlamında Müslüman hissettiğini belirtmiş ve bunun yanına Türkiye’ye ve özelde Sandıklı’ya aidiyetlerini varlığından söz etmişlerdir. Katılımcılarımızın genelinde kültür, değer, din ve dil olarak Türk-Müslüman olarak kendilerini algıladıkları ve her anlamda bu yönlerini güçlü şekilde vurguladıkları görülmektedir. Fakat katılımcılarımızın bazılarında kozmopolit ortamın özellikle kültürel tercihlerde etkili olduğu da görülmektedir.

2. Dini Hayat

Toplumsal yapıyı oluşturan en önemli kurumlardan birisi olan dinin, insanlar için hayatın odak noktasını oluşturduğu ifade edilebilir. Din, sadece bir inanç alanı değildir. Kişilerin inançları, davranışlarına doğrudan etki etmekte ve bu şekilde de din yalnızca bireysel düzlemde kalmayıp topluma da yansımaktadır. Gündelik hayat içerisinde de din, kişilere güvenli bir ortam oluşturan ve toplumsal yaşamın ahlaki ve pratik yollarını sağlayan olgulardan bir tanesidir (Köktaş, 1993, s. 53-58). Din, sosyal ve kültürel olgular üzerinde etkide bulunduğu gibi, bu olgular da dini algı ve tutumlar üzerinde etkili olabilmektedir. Gündelik yaşamda dinin referans değeri, dini bir problemle karşılaştığında çözüm yolları ve din eğitimi konu alan dini hayata ilişkin katılımcıların görüşleri şu şekildedir.

- “Elimden geldiği kadar dinimi yaşamaya çalışıyorum. Selam veriyorum, ziyaretlere gidiyorum ve hayır yapıyorum. Namaz kılmaya çalışıyorum kılamadığım zaman kazasını yapmaya çalışıyorum. Dinimizi, atamızdan öğrendik.” “İ” (Erkek, 29, Evli, Lisans, İnşaat-Esnaf)
- “Dini gerekliliklerimi yerine getirdiğim söylenemez. Örneğin, namaz kılmıyorum ama orucumu tutarım. Çocuklarımdan bahsedecek olursak; ben kendim namaz kılmayınca çocuklarıma da namaz kılın diyemem ki. Onları anne-baba olarak hocalara gönderdik. Dini bir problemle ya da soruyla karşılaşırsam; Fransa’da hocaya, dini bilgisi yüksek olan bir kadın var ona veya eşime sorarım.” “Ş” (Kadın, 42, Evli, Lise, Yardımcı Anne)
- “Fransa’ya gitmeden önce dinime bağlı değildim. Orada son iki senedir dini bir cemaate ait yurttan kalıyorum. Okuldan geliyorum din dersi, gidiyorum din dersi böyle böyle dinime iyice severek ve isteyerek bağlandım.” “O” (Erkek, 19, Bekâr, Lise, Öğrenci)
- “Dini yaşantı benim hayatımın en önemli eşiğidir. Çocuklarımda dini gerekliliklerine yapmaya gayret ederler. Elimizden geldiğince Müslümanlık yolundan gitmeye çalışıyoruz. İster istemez bazı şeyleri tam yapmasak da otururken erkek kadın ayrı oturmalar, yiyip içerken helal gıdaları tercih etmeler gibi şeyleri gözetiyoruz. Dini bir problemim olursa genellikle Diyanetin internetteki online soru

cevap yerinden bakıyorum.” (ismini vermek istemeyen katılımcı “X” ile ifade edilmiştir.) “X” (Kadın, 43, Evli, Ön Lisans, Ev Hanımı)

- “ Orada, Türkiye bağlamında ezan sesini özleyorum. Ben dini bilgilerimi; kendi çabamla ve kimseden eğitim almadan Fransa’da öğrendim. Çocuklarıma da elimden geldiği kadar öğrettim ve hepsini de Kur’an’ı ve dinlerini öğrensiner diye hocaya gönderdim. Herhangi bir dini sorunla karşılaşırsam internetten araştırırım, bulunduğum yerde din görevlisi var ona sorarım ama en çok hafız bir arkadaşım var ona danışırım.” “R” (Erkek, 55, Evli, İlkokul, Emekli/İnşaat)
- “Ben Fransa’ya gidince dini anlamda olumsuz bir kanı olmadı. Tam tersine oraya gidince daha olumlu şeyler hissettim. Örneğin, Ramazan ayı boyunca arkadaşlarımızla tesbih çekiyoruz, Yasin okuyoruz. Alış-veriş yaparken aldığımız ürünlerin arkasını en küçük detayına kadar okuyoruz. Et alırken de orada iki tane Türk kasabımız var onları tercih ediyoruz.” “T” (Kadın, 30, Evli, Lise, Ev Hanımı)
- “Ortaokulda Sandıklı’dayken İmam-Hatip’e gittim. İmam-Hatip okulundan çıktım. 1979 yılında Kur’an kursuna gittim. Avrupa’da din dersi almadım ama çocuklarıma eğittim. Aynı zamanda çocuklarım İsviçre’de Diyanetten (Diyanet İşleri Türk İslam Birliği) din dersi aldı. Yaşadığımız yerdeki camilere gittiler. İslam’ı günlük yaşamımda ve iş hayatımda merkeze alır ve İslam’ın koyduğu kurallara göre hayatımı idame ettiririm. Helal ve haram kavramlarını bilirim ve alış-verişimi buna göre yaparım.” “H” (Erkek, 53, Evli, İlkokul, İşçi)
- “Almanya’da yaşadığım bölgede DİTİB’e bağlı cami var. Kur’an ve çeşitli dini bilgilerimi orada öğrendim. Ailemin de bu konuda katkısı oldu. Aynı şekilde ben de çocuklarıma elimden geldiğince dinimizi aşılamaya çalışıyorum. Bir şey merak ettiğim zaman genellikle internete girer o konuyu iyice bir okuyup kavramaya çalışırım. Bazen de bilmediğim şeylerde bir ablamız var orada ona danışırım.” “A” (Kadın, 31, Evli, Lise, Ev Hanımı)
- “Dini eğitimimi Sandıklı’da Kur’an Kursuna giderek aldım. Çocuklarıma da dininizi öğrenin diyerek tavsiyelerde bulundum ve onlarda camilerin kurslarına gittiler.” “A” (Erkek, 50, Evli, İlkokul, İşçi)
- “Günlük yaşamımda karar alırken İslam dinine göre hareket ederim. Eti bazı yerlerden almayı sıkıntı olarak görmüyorum ama bazı yerlere oturmaya gittiğinizde seçenek az. İçki tüketilen ortamda bulunmak istemem dolayısıyla bunlar sıkıntı oluyor. Fransa’da dini konularda uzman birileriyle veya direkt soru yöneltebileceğim birileri yok. Kitaplardan bakarım, internetten yararlanırım. Üçüncü ihtimal olarak Türkiye’den birilerini ararım.” “B” (Kadın, 29, Evli, Lisans, Fizyoterapist)
- “Dini bir sorunum olursa internet sitelerinden ve Diyanetten araştırırım ama oradaki hocalara danıştığım da olur.” “Y” (Erkek, 29, Evli, Lisans, Doktor)

-Müslümanlık ve dini hayat Avrupa’da hayatını idame ettiren Sandıklılıların Avrupa yaşamlarında önem verdikleri katılımcı ifadelerinden anlaşılmaktadır.

-Avrupa’da yaşayan Sandıklılı Türkler dini hayatlarında ibadetlerini yapma konusu kişiden kişiye değişiklik arz etmektedir. Kimisi dini, yaşamlarının en üst noktasına koyarken kimisi dinin kendine göre gerekli amellerini yerine getirmektedir. Geleneksel bir din anlayışına sahip oldukları söylenebilir.

-Avrupa’da yaşayan Sandıklılıların ibadet etme konusundaki mekân tercihleri genelde ev olurken toplu ibadetlerde ise daha çok Diyanet’e bağlı cami ve mescitler tercih edilmektedir.

-Helal lokma noktasında sıkıntı yaşayan katılımcılar, çözüm yolunu Türk-Müslüman kasaplarını ve marketlerini tercih ederek bulmuşlardır. Ayrıca, birçoğu marketten alış-veriş yaparken ürünleri kontrol ettiğini ifade etmektedir.

-Avrupa’da yaşayan Sandıklılı bireyler, ezan sesinin eksikliğini hissettiklerini belirtmişler bu yüzden dini anlamda özlenen motifin ezan sesi olduğunu dile getirmişlerdir. Sandıklı’ya geldikleri zamanlarda ezanı duymanın onlar için olumlu bir hissiyat olduğunu belirtmişlerdir. Bu sebeple katılımcılarımız açısından Avrupa’da ezan sesinin ve ezana özlemin önemi dini hayat için ilk sıralarda yer almaktadır.

-Katılımcılarımızın dini hayat noktasında önemli gördükleri diğer konular; İslam dini hakkında karşılaştığı problemler, merak ettiği sorular ve din eğitimidir. Bu konuda katılımcılarımızın çözümleri

ve başvurdukları yollar birbirinden farklılık arz etmektedir. Kimisi internetten araştırmayı tercih ederken, kimisi Diyanet İşleri Başkanlığı ve Diyanet İşleri Türk İslam Birliğine bağlı hocalara, kimisi de yine bu kurumların çevrimiçi soru-cevap yolunu tercih etmektedir. DİB ve DİTİB'in Avrupa'daki din eğitimi ve hizmetlerinin orada yaşayan Türklerin sağlıklı dini hayat sürdürmelerinde katkı sağladığı görülmektedir.

3. Kültürel Kimlik ve Entegrasyon

Kültür her türlü maddi ve manevi tutumlar sisteminin bütünüdür. İlk icatlardan bugüne, putperestlikten tek tanrıcılığa bütün maddi ve manevi gelişme aşamaları aslında insanlığın kültürel birikimini simgeler. Kültür, yaşamın var olduğu günden bugüne kadar insanların doğayla ve diğer insanlarla etkileşimi sonucu ortaya çıkmış yığınlar birikimi olarak tarif edilebilir (Kongar, 1982, s. 39). Her ferdin yaşamını sürdürdüğü toplum ve mekâna göre kültürel benliklerini şekillendirmesi hem ait olduğu ülkenin hem de gittiği ülkenin kültürünü harmanlamasına sebep olmuş ve insanlar bu süreçte belli başlı değişim ve dönüşümlere maruz kalmıştır. Kültürün dikkat çeken noktası din, ahlak, dil gibi konuların temelini oluşturmasıdır. Bu ortak alanların bir araya gelmesiyle toplumun fertleri mekânsal ve zamansal anlamda kültürel değişimi göz önüne alarak yaşamlarını idame ettirmektedir (Sarıkan, 2019, s. 4).

Entegrasyon, "yer değiştiren bireyler için yeni ev sahibi toplumun farklı sosyal alanlarına, dinine, değerlerine ve kültürel etkileşim ağlarına dâhil olma süreci olarak" tanımlanmıştır. Entegrasyon, zamansal ve mekânsal anlamda ait olunan toplum ile yaşanan yer arasında etkileşimin bir sonucu olarak yeni durumların kabul edilmesiyle gerçekleşen iki yönlü bir süreçtir (Martikainen ve Özmen, 2010, s. 265). Yer değiştiren insan, göç edilen ülkenin kültür ve değerlerini göç ettikleri ülke toplumuna taşımaktadır. Hem kendi kültürünü hem yaşadığı toplumun kültürünü yaşama tecrübesi entegrasyonu doğurmaktadır. Katılımcıların gündelik yaşamda kültürel ve sosyal tercihlerini nasıl ve ne şekilde şekillendirdikleri onların kültürel kimlik ve entegrasyon algılarını ortaya koymaktadır.

- "Din, dil, ırk, kültür gibi nedenlerden dolayı aramızda Türklerle bir bağ oluyor. Araplarla da aynı dini yaşıyoruz ama onlar farklılar. Onlarla oturup konuşmuyoruz. Kendi arkadaşlarımız Türk olduğu için onlarla oturmayı daha çok tercih ediyorum." "Ü" (Erkek, 33, Evli, Lise, İnşaat Sektörü)
- "Ben hep Türk kanallarını seyredirim. Tarihi diziler seyredirim. Bunun nedeni de vatan sevgisi ve vatan özlemidir. Türk yemeklerini tercih ederim. Sosyal yaşamımda, Alman, Polonyalı ve Arap olarak birçok milletten arkadaşlarımız var. İnsanlarla anlaşırım ama genellikle Türkleri daha yakın hissettiğim için bir de aynı dili konuştuğumuz için Türklerle oturup kalkarım." "M" (Erkek, 46, İlkokul, Boyacı)
- "Türkçeyi kaybetmeyelim diye çocuklarla birlikte Türk kanallarını seyrediyoruz. Çoğunlukla Türklerle görüşüyorduk. Çevrem çoktu ama evlerine girip çıktığımız Alman yoktu. İnternational tarzda yemek kültürümüz var diyebilirim." "X" (Kadın, 43, Evli, Ön Lisans, Ev Hanımı)
- "Muhafazakârlık anlamında Sandıklı Almanya'ya göre daha iyi. Burada ezan sesini duymak hoşuma gidiyor. Sandıklı'da, İslam coğrafyasında yaşamın mutluluğunu ve bana verdiği güveni çok daha rahat hissedebiliyorum. Ayrıca, gelenek ve göreneklerimizi Sandıklı'da daha rahat yaşayabiliyoruz." "F" (Kadın, 24, Evli, Lise, Ev Hanımı)
- "Bizler hep Türk kanallarını seyrediriz. Yabancı kanal çok nadir izlenir. Türk kanallarında İslam dini oluyor, Kur'an okuma yarışması ve Diriliş gibi tarihi diziler oluyor. Bu şekilde kendi ülkemize dair programlar çıkınca hoşuma gidiyor." "A" (Erkek, 50, Evli, İlkokul, İşçi)
- "Türk yemeği yiyoruz, Türk kahvesinde Türk insanlarla oturup kalkıyoruz. Sadece iş yerinde farklı milletlerden kişiler olur onlarla oturuyoruz. Orada hayat Türkiye'de nasılsa o şekilde devam ediyor." "M" (Erkek, 49, Evli, İlkokul, İşçi)

Kültürel hayat, kültürel kimliğin oluşumu ve entegrasyon sürecinin aşılması Avrupa'daki Türklerin yaşadıkları sorunların başında gelmektedir. Bir taraftan Türk ve Müslüman kimliği ve hayatını devam ettiren Sandıklılı Türkler diğer taraftan Avrupa'nın hayatına, farklı kültür, değer ve algılarına uyum zorunluluğu yaşamaktadır. Yaşamlarını Türkiye dışında sürdüren katılımcılarımız için gurbette olmak ve yabancılarla yaşamak farklı izlenimlere yol açabilmektedir. Sandıklılı Türkler için hangi millete mensup insanlarla oturup kalktığı, hangi ülkenin televizyon kanallarını seyrettiği ve Türk kültürünün

izlerini, Avrupa'da yaşadıkları yerlerde devam ettirip ettirmedikleri kültürel kimliğin etkin süreçleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Avrupa'da yaşayan Sandıklılı bireylerin, göç ettikleri yerde ev sahibi toplumla farklı dinlere mensubiyetleri sosyal-kültürel açıdan kültürel kimliğin oluşmasını zorlaştıran etkenlerden olurken ev sahibi toplumdaki farklı bir inançta sahip olmaları kendi inançlarını özdeş vatandaşlarla ve dini kurum, kuruluş, camii ve mescit gibi alanların varlığı ile sürdürebilmektedirler. Bu oluşumlarla aidiyet, ötekileştirme, asimilasyon ve entegrasyon çerçevesinde kültürel kimlik tasavvurlarını gündelik yaşamlarına aktarmakta ve bu kültürel faktörlere özgü süreçleri özgürce yaşayabilmesi konusundaki eksikliklerini bu şekilde tamamlayabilmektedirler (Tosun vd., 2018, s. 109). Avrupa'da yaşamını idame ettiren Sandıklılı Türkler kültürel kimliğin entegrasyon ayağını kontrolünü sağlamak için etnik aidiyet, sosyal dayanışma, dil, din, kültür, değer ve hemşehrilik unsurlarını öne çıkartarak Türk olmayan milletlerle sosyal ilişkilerini daha kapalı veya sınırlı tutmaktadır. Buna mukabil Sandıklılı Türklerin Türk, Müslüman ve Sandıklılı kişilerle ilişkilerini din ve kültürel yakınlıktan dolayı daha güvenli ve samimi şekilde sürdürdükleri katılımcı ifadelerinden anlaşılmaktadır.

4. İslamofobi ve Ötekileştirme

Göç eden birey, farklı bir ülkeye geldiğinde bu ülkenin yabancıları olarak yerlilerin sembolik kültürel ve sosyal sermayelerinden yoksun olduklarından dışlanırlar, yani ötekileştirilirler. Dolayısıyla bireyler, göç ettikleri ülke vatandaşlarının insanlarıyla yakınlaşmaya başlamakta ve din, dil, ırk, kültür gibi konularda ortak paydalar oluşturulma yoluna gitmektedirler (Demirağ, 2012, s. 77). Göç eden bireyler ötekileştirmenin yanında ayrımcılık ve özellikle 2000'li yıllarda söylemi yaygınlaşan İslamofobinin varlığından etkilenmişlerdir. İslamofobi, "İslam" ve "Fobi" kelimelerinin birleşmesinden meydana gelen bir terimdir. İslamofobi, herhangi bir gerçekliğe dayanmadığı halde İslam'dan ve Müslümanlardan çekinme korkma ve kaçma içgüdüünü ifade etmektedir (Hıdır, 2012, s. 19). İslamofobi, İslam'a karşı önyargı ve Müslüman azınlığa karşı gösterilen ırkçılık şeklinde de anlaşılabilir. Özellikle; tarihsel, ekonomik, siyasi, dini ve sosyolojik nedenleri olan islamofobi, 11 Eylül olaylarından sonra artışa geçmiş ve İslam dinini benimsemeyen devletlerin Müslümanlara karşı ön yargısı bu şekilde etkisini hissettirerek gün yüzüne çıkmıştır (Karlı, 2013, s. 75-80). Avrupa'da yaşayan katılımcıların İslamofobi, ayrımcılık ve ötekileştirme deneyim ve algıları bireysel ve toplumsal sorunları yansıtmaktadır.

- "Avrupa'da Müslümanlara karşı İslamofobi ve bir ön yargı var." "S" (Erkek, 65, Evli, Ortaokul, Emekli)
- "Müslümanlara karşı bir ön yargı var. Bu durum 11 Eylül'den sonra başladı. Eşim örtülü onlarla ilgili fiili bir sıkıntı yaşamıyoruz ama örtülü kadınların sosyal yaşamında ya da kendilerini ifade etmek için zorluk yaşıyorlar. Onları hafife alıyorlar örtülü ve ikinci sınıf vatandaş muamelesi gösteriyorlar." "Y" (Erkek, 29, Evli, Lisans, Doktor)
- "On iki yıldır oradayım ve ibadet ederken yabancılık çekmiyoruz. Çünkü namazı kendi camilerimizde kılıyoruz. Oruç konusunda da bir sıkıntı olmuyor." "M" (Erkek, 22, Bekâr, Lisans, İnşaat Sektörü)
- "İslamofobinin gizli gizli olduğunu düşünüyorum. Bizim ismimiz; Ahmet, Ömer, Osman olunca biraz daha bizlere değişik bakılıyor. Bu durum maalesef daha da artıyor ve insanlar daha fazla kışkırtılıyor. Esas sıkıntı(ları) dinden kaynaklı ve bu sadece Almanya'da değil Avusturya gibi diğer Avrupa ülkelerinde de var." "H" (Erkek, 49, Evli, Ortaokul, Esnaf)
- "Almanların yüzde yirmisinde dinimizden dolayı bize karşı bir ön yargı var. Örneğin, belediyeye gidiyorsun ve bir şeye müracaat ediyorsun seninkine ret geliyor ama Hristiyan olana ret gelmiyor. Bu durumun altında Müslüman ve yabancı düşmanlığı yatıyor. Bazı zamanlar başörtüsü ile sıkıntı yaşadık. Başörtüsü artık yabancı olduğunun bir simgesi olarak algılanıyor." "X" (Kadın, 43, Evli, Ön Lisans, Ev Hanımı)
- "Fransızların dine ve Müslümanlığa karşı ön yargılarının olduğunu düşünmüyorum. Bizler kendimizi onlara güzelce ve mantıklı bir şekilde izah edersek, dinimizi uygun şekilde yaşarsak asla ön yargı olmaz. Başörtüsüne karşı bir olumsuz duruşları yok. Din bağlamında zorlukla karşılaşmadım sadece çalıştığım dönemlerde ekonomik anlamda oruç tutarsan performansın düşüyor derlerdi. Bence

bu durumda haklılık payı var işveren ve çalışanın ikisinin de gönlü olacak ve razı olacak ki hakka girmeden ibadet edilebilirsin." "R" (Erkek, 55, Evli, İlkokul, Emekli/İnşaat)

- "Eşim başörtülü şimdiye kadar hiçbir sıkıntı yaşamadık." "M" (Erkek, 49, Evli, İlkokul, İşçi)
- "Ne sosyal yaşamda ne de okullarda öyle bir islamofobiyle karşı karşıya kalmadık." "A" (Erkek, 50, Evli, İlkokul, İşçi)
- "Ben herhangi bir tutucu ve önyargılı bir davranışla karşılaşmadım ama duyduğumuz oluyor." "A" (Erkek, 31, Evli, Lisans, İnşaat)
- "İslamofobi ile ilgili ben bir sıkıntı yaşamadım ama başörtüsü gibi konularda sıkıntı yaşayanları duydum. Ben hastanelerde olsun, okullarda olsun hiçbir yerde sıkıntı yaşamadım." "T" (Kadın, 30, Evli, Lise, Ev Hanımı)
- "İslamofobi var ama bunu açıkça dile getirmiyorlar. Örneğin, iş arkadaşlarım bir terör olayı olsa şaka ile karışık bana laf ederler." "R" (Erkek, 41, Evli, Lise, İnşaat)

İslamofobinin ve ötekileştirmenin 11 Eylül saldırılarından sonra Müslümanlar üzerinde yaptığı etki Avrupa'da yaşayan Sandıklılı Türkler nezdinde de kendini hissettirmiştir. Yaşadıkları ülkede devlet organları veya yaşadıkları yerin toplumu tarafından açıkça ya da gizli bir şekilde ötekileştirme faaliyetlerinde bulunduğunu katılımcılarımız ifadelerine bakıldığında anlaşılmaktadır. Kimisi islamofobinin açıkça yapıldığını ifade ederken kimisi de ayrımcılığın gizlice yapıldığını beyan etmiştir. Avrupa'da yaşamını devam ettiren Sandıklılı Türklerin ifadelerinden hareketle, ön yargının islamofobiyle bütünleştiği noktada ötekileştirmenin ilk ayağının Müslümanlık eksenli olduğu kavranmaktadır. Daha sonra ayrımcılığın Türklük kimliği üzerinden devam ettiğini söylemek netice itibari ile yanlış olamayacaktır. Bunun yanında ön yargı, tutuculuk ve islamofobinin olmadığını dile getiren katılımcılarımızda mevcuttur.

Avrupa'da yaşayan Sandıklılı Türklerin ötekileştirme faaliyetlerine maruz kalmaları onların gündelik yaşamlarına da olumsuz etkilemektedir. Görüşmecilerimiz başörtülü olmanın sosyo-ekonomik yaşamlarına olumsuz bir düzeyde etki ettiğini ve başörtüsü kullanan kadınların iş bulmakta zorluklar yaşadıkları ve dışlandıklarını dile getirmişlerdir. Son olarak katılımcılarımız Müslümanlığın terör olayları ile ilişkilendirildiğini ve bunun da gündelik yaşamların ve kültürel kimlik tasavvurlarına olumsuz etki ettiğini dile getirmiştir.

5. Asimilasyon

Asimilasyon, "farklı kültürlere sahip olan bireyleri ya da grupları, ortak bir kültür ve kimlik altında tek bir grupta tam olarak birleştirme" anlamına gelmektedir (Kızılcıkel ve Erjem, 1994, s. 43). Avrupa'da yaşayan Sandıklılı Türkler için Türklük, Müslümanlık, değer ve kültür bağlarından koparak başka bir ülkeden farklı dini kimlik ve aidiyetlere mensup bireylerle karşılaşmak onlar tarafından farklı şekillerde algılanmaktadır. Göç eden bireyler için asimilasyonun ince bir çizgi olduğunu kabul etmek gerekir. Kültürel değişim normlarının en önemli eşiklerinden bir tanesi olan asimilasyon İslamofobi ve ötekileştirme kavramlarıyla yakından ilgilidir.

- "Asimile olma gibi bir durum söz konusu olamaz. Çok saçma böyle bir şey. Ben kendi benliğimi satabilir miyim? Kesinlikle Türklük ve Müslümanlığımdan taviz vermedim. Çocuklarımda da durum aynı, armudun dibine armut düşer elma düşmez." "H" (Erkek, 53, Evli, İlkokul, İşçi)
- "Asimile olmam. Onlara göre, onların gözünden asimile olmuş olabilirim. Dinim neyi gerektiriyorsa o şekilde davranırım. Toplum içinde nasıl oturup kalkılacaksa dinime göre oturup kalkarım." "İ" (Erkek, 29, Evli, Lisans, İnşaat-Esnaf)
- "Fransa ve Türkiye olarak iki ayrı dünya var. Ben Fransa'da doğduğum için kültür bağlamında bir zorluk çekmedim ve Fransız kültürünü benimsemedim. Ben Fransız doğumluyum ama Türk kültür ve değerleriyle büyüdüm. 1972'den 2009'a kadar ailemiz bizimle Türkçe konuşmuş, örf ve adetlerimizi öğretmişler." "Ü" (Erkek, 33, Evli, Lise, İnşaat Sektörü)
- "Onların amacı seni din ve dil gibi belli konularda kendilerine asimile etmek. Ancak sen kendini, değerlerini, dinini, dilini, kültürünü bilerek ve koruyarak hareket etmek zorundasın. Onlar her fırsatta kendi kültür, değer ve dinler, ne sana kabul ettirmek için uğraşırlar. Her zaman kapını çalarlar,

Ramazan ayında ziyaretine gelirler, yılda iki-üç defa İslam karşıtı pankartlar asarlar ve sana İslam dinini kötüleyen yazılar asarlar. Seni İslam dininden uzaklaştırmak isteyen insanlar rahatsız ederler ve İslam dinini yozlaştırmak için çaba sarf ederler. Bu durumdan da hiç vazgeçmezler. Çocuklarını iyi eğitirsen ve değer ve kültür yargılarını iyi benimsetirsen bu torunlarına da yansır. Böylece onların istediği gibi bir asimile olma süreci yaşanmaz." "R" (Erkek, 55, Evli, İlkokul, Emekli/İnşaat)

- "Kendi dinimi yaşama noktasında Fransa'ya asimile olmadım ve orada dini anlamda asimile olan Türk sayısı çok az. Bazı değerler konusunda Türkiye'ye bazılarında ise Fransa'ya kendimi bağlı hissediyorum." "Y" (Erkek, 29, Evli, Lisans, Doktor)
- "Fransa'ya asimile olmadım." "O" (Erkek, 19, Bekâr, Lise, Öğrenci)
- "Onların bayramı ve özel günleri gibi aktiviteleri yapmam. Kendi milli ve dini günlerimizi kutlarım." "A" (Erkek, 31, Evli, Lisans, İnşaat)

Asimilasyon gündelik yaşamda kültürel kimliğin oluşumu için önemli bir noktada yer almaktadır. Sosyo-kültürel hayatta katılımcılarımız, Avrupa'da asimile kaynaklı eylemlere maruz kalsalar da Türklük ve Müslümanlık anlayışlarından ödün vermemekte ve bu durumu çocukları için de istemektedirler. Katılımcılarda asimilasyona karşı, Türklük ve Müslümanlık anlayışlarında örf, adet, gelenek ve kültürel değerlerini benimseme ve bu değerleri ailelerinin diğer üyelerine de benimsetme çabası görülmektedir. Ancak her iki kültüre ait ortak değerleri benimseyen ve kendine göre farklı değer yargıları oluşturan katılımcılarımızın olduğunu da belirtmek gerekir.

6. Evlilik

Avrupa'da yaşayan Sandıklılı bireyler için, dini kimliğin ve milli benliğin oluşumunda eş seçimi önemli bir yer teşkil etmektedir. Eşlerin hangi milletten olduğu, hangi dini kabul ettikleri evliliğe adım atan kişilerin kendi benlikleri ve çocukları adına mühim bir konudur. Aynı zamanda düğün merasiminin yapılıp yapılmaması da kültür ve değer bakımından akrabalık ilişkileri için ipuçları vermektedir. Sandıklılı Türkler için sünnet düğünü, eş seçimi ve evlilik gibi konular dini kimlik ve aidiyet noktasında ehemmiyet verilen değerlerdir.

- "Çevrem ve arkadaşlarım orada olduğu için Fransa'da evlenmek isterim. Müslüman olsun, Fransız olursa da olur. Türk olursa da olur. Nasip sonuçta ama Müslüman olması önceliğim." "O" (Erkek, 19, Bekâr, Lise, Öğrenci)
- "Türk ve Müslüman birisiyle evlenmek istedim. O şekilde de oldu. Ailem de Türk ve Müslüman olsun istiyordu ben de o şekilde istiyordum. Dinine bağlı olan birisiyle evlendim. Düğünümüzü de Türkiye'de yaptık." "F" (Kadın, 24, Evli, Lise, Ev Hanımı)
- "Ben üç senelik evliyim. Biz çevreden dolayı düğünü Fransa'da yaptık. Çocuğum yok şu anda erkek evladım olursa da sünnetini en hızlı nerede olursa orada yaptırırım." "İ" (Erkek, 29, Evli, Lisans, İnşaat-Esnaf)
- "Erkek çocuklarım sünnet oldular fakat düğün merasimleri daha olmadı. Düğün yapmayı düşünüyoruz. Çevrem, Fransa'da olduğu için düğünü Fransa'da yapmayı planlıyoruz." "Ü" (Erkek, 33, Evli, Lise, İnşaat Sektörü)
- "Orada büyüdüm ve bütün çevrem orada olduğu için Fransa'da evlenmek isterim. Eşimin Müslüman ve Türk olmasını diliyorum." "M" (Erkek, 22, Bekâr, Lisans, İnşaat)
- "Eşim Türk ve ben Türkiye'de evlendim. Çocuklarımın sünnetini Fransa'da Müslüman bir kişiye yaptırдым." "R" (Erkek, 41, Evli, Lise, İnşaat)

Evlilik ve eş seçimi Türkler için bir dizi isteği beraberinde getirmektedir. Görüşmecilerimiz farklı yer ve şekillerde evlilik/düğün yapmıştır. Bekâr bireyler için evlilik, Müslüman kimlikli ve İslam dinini benimseyen kişilerle gerçekleştirilmek istenmektedir. Düğün merasimi Türk toplumu adına asırlardır var olan geleneklerden sayılabilir. Sandıklılı Türklerin tahayyülünde eş-dost, akraba ve hatırı sayılır bir kalabalığın katılımıyla gerçekleşen bir düğün merasimi vardır. Hem sünnet hem de evlilik düğünü için geçerli olan bu durum Avrupa'da yaşayan Sandıklılı Türklerin kültürel kimliği hakkında bilgi vermektedir. Sünnet düğünü, Müslüman aileler için gerçekleşmesi gereken bir inancın dışı vurumu olarak görülebilir. Avrupa'da yaşayan Sandıklılı Türkler sünnet merasimine önem vermektedir. Bazı

katılımcılarımız için sünnet merasiminin yanında sünnet düğününün de olması gerektiği kanısındayken bazıları ise sadece İslam dini açısından sünnet konusunda vecibelerin yerine getirilmesini gerekli görmektedir. Sünnet düğünü isteyen katılımcılarımız için düğünün eş, dost ve akraba ilişkilerine göre Sandıklı'da veya Avrupa'da yaşamlarını devam ettirdikleri ülkelerde gerçekleşmesi istenmektedir.

7. Aile İlişkileri

Aile ve aile ilişkilerini kapsamayacak çok az sosyal konu vardır. Aileyi kapsayan ve aile ilişkileri ile bağdaştırılan konulardan bir tanesi de göçtür. Göçün nedeninde ve sonucunda ortaya çıkan birçok faktörde aile olgusunu görmek mümkündür. Aynı zamanda göç eden kişilerin çeşitli sorunları yaşamalarına veya yaşamamalarına en çok etki eden kurum da ailedir. Birçok konuda olduğu gibi aile konusunda da disiplinler arası bir yaklaşımla araştırmaların gerçekleştirilmesinin gerekliliği aile konusunun etkin bir yapıya sahip olmasından kaynaklanmaktadır (Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü). "Göç, sosyal bir hareket olmasına rağmen, ekonomik hayattan kültüre kadar insanın her yönünü etkileyen temel bir değişim aracıdır" ve aile de bu değişimden nasibini alan olguların başında gelmektedir. Göç, kişilerin bedensel ve ruhsal dokusunu yeniden şekillendirirken, aile ve çocuk üzerinde de etkiler meydana getirmiştir (Yıldırım, 2007, s. 965). Avrupa'da yaşayan Türklerin sosyal yaşamlarındaki etnik aidiyetlerini ve kültürel kimliklerinin anlaşılması için aile değerleri ve aile ile geçirilen vaktin analiz edilmesi önem arz etmektedir. Bu bağlamda aşağıda, Avrupa'da yaşayan Sandıklılı bireylerin; akşam evde birlikte yemek yeme kültürünüz var mı yoksa herkes kendince bir şeyler mi yapmaktadır? Sizce ev ahaliyle geçirdiğiniz vaktin derecesi nedir? Sandıklı'da ve yaşadığınız yerde bulunan akrabalarınızla ne sıklıkla görüşüyorsunuz? sorularına verdikleri cevaplar sunulmuştur.

- "Boşanmadan önce ailecek, hep birlikte oturup kalkardık. Genelde çalışmadığımız zamanları beraber geçirirdik." "M" (Erkek, 46, Boşanmış, İlkokul, Boyacı)
- "Biz akşam olduğunda hepimiz evdeyizdir ve birlikte yemek yeriz. Ancak, Fransa'da olduğumuz zaman herkes yemeği yedikten sonra birer telefon alıp odasına çekiliyor. Biz de salonda eşimle ikimiz kalıyoruz. Kalıyoruz ama o bir telefon alıyor eline, ben bir telefon alıyorum internetle uğraşıyoruz." "Ş" (Kadın, 42, Evli, Lise, Yardımcı Anne)
- "Sandıklı'ya gelince eşimin akrabalarıyla sıklıkla görüşürüz. Fransa'da öyle çok zaman geçirebilecek bir sosyal yaşam olmuyor ne yazık ki ama annem babamla haftada bir defa kesinlikle buluşuruz. Pazar günleri de annem babamla yemek yeriz." "Ü" (Erkek, 33, Evli, Lise, İnşaat Sektörü)
- "Almanya'da annem, babam ve kardeşlerim var. Evlenmeden önce sürekli bir arada olurduk ve görüşürdük. Sandıklı'ya geldiğim zamanlarda muhakkak köyüme ve büyüklerime uğramaya çalışıyorum." "F" (Kadın, 30, evli, Lise, Giyim Mağazası Çalışanı)
- "Herkes çalıştığı için görüşmemiz zor oluyor ve o zamanlar birlikte yemek yiyemiyoruz. Her zaman olmuyor ama fırsat buldukça birlikte yemek yemeyi tercih ediyoruz. Hafta sonları çocuklarımızla birlikte aktiviteler yaparız. Akrabalarımızı da her zaman arar sorarız. İzine geldiğim zaman da yüz yüze konuşuruz, görüşürüz." "H" (Erkek, 49, Evli, Ortaokul, Esnaf)
- "Evde çocuklarım ve eşim beş kişi yaşıyoruz. Birlikte yemek yer, birlikte hareket ederiz. Ben sürekli annemi-babamı arıyorum. Eşimin ailesiyle de orada sürekli görüşüyoruz." "R" (Erkek, 41, Evli, Lise, İnşaat)

Aile ve akrabalık ilişkileri Avrupa'da yaşayan Sandıklılılarda güçlü bir anlam ve değere sahiptir. Avrupa'daki Sandıklılılar sadece Türkiye'de değil göç ettiği veya doğduğu Avrupa ülkelerinde de aile değerlerini ve aile ilişkilerini korumaya çalışmıştır. Bu durumun gündelik yaşamlarına etkisi ise görülebilir düzeydedir. Avrupa'daki yaşamları boyunca eşleri ve çocukları ile vakit geçirmek isteyen katılımcılarımız bunun yanında yanlarında bulunmayan aile büyüklerini ziyaret etmekte veya etmeyi istemektedir. Aynı zamanda katılımcılarımız, akşamları birlikte yemek yemenin önemini vurgulamakta, birlikte aile olarak vakit geçirmenin Avrupa'daki gündelik yaşamlarında geleneksel değerlerin devamını sağladıklarını düşünmektedirler. Görüşmecilerimizin ifadelerinden hareketle, aile ilişkilerini zedeleyen bazı etkenlerin varlığından söz etmek gerekmektedir. Bu etkenler ekonomik ve teknoloji ile ilişkilidir. Çalışmak zorunda kalan aile bireyleri eşlerine veya çocuklarına normalden daha

az vakit ayırabilmektedir. Diğer faktör ise; telefon, televizyon, bilgisayar gibi teknolojik ürünler ile bireysel vakit geçirmedir.

8. Türkiye'ye Dönme Düşüncesi

Avrupa'da yaşamının sürdüren Sandıklılı Türklerin dini kimlik ve aidiyet algıları birbirinden farklılık arz etmekte ve yaşadıkları ülkelere göre değişebilmektedir. Yaşadığı ülkede dini kimlik ve aidiyet noktasında zorluk çeken veya problemlerle karşılaşan katılımcılarımız için Türkiye'ye dönme düşüncesi çekici bir hal alabilmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı verilerine göre bugün, yurtdışında yaşayan 6,5 milyonu aşkın Türk vatandaşı bulunmaktadır. Bunların yaklaşık 5,5 milyonu Batı Avrupa ülkelerine yerleşmiş vaziyettedir. Türkiye'ye kesin dönüş yapmış olan 3 milyon kadar insanımızla birlikte düşünüldüğünde yaklaşık 9,5 milyonluk bir kitleyi ilgilendiren, geniş kapsamlı bir göç olgusunun varlığından bahsetmek mümkündür. Türkiye'ye dönme düşüncesi Avrupa'da yaşamını idame ettiren Sandıklılılarda farklı şekillerde tezahür etmektedir.

• "Eşim buradan (Türkiye) mezun olduğu için ve örtülü olduğu için bazı problemler yaşarsak diye Türkiye'ye dönmeyi düşündük. Çalışması için ve normal bir yaşantı sürmesi için Fransa'da zorluk olursa diye dönme seçeneğini düşündük. Bir çift olarak konuşuyorum. En önemlisi oturduğumuz yerde, yaşadığımız yerde eşimin kendisini entegre hissetmesi yani etraftaki insanlarla adapte hissetmesi çok önemli. Maddi olarak Fransa'da belki daha iyi olur ama her gün sıkıntı yaşarsak -burası bizim evimiz/yurdumuz değil- dersek evet dönme ihtimalimiz olabilir. Bu düşünce aklımın bir yerinde var ama ben şahsen Fransa'ya uyum sağladım. Orada doğdum maddi olarak düşünmüyorum ve orayı tercih ediyorum. En azından islamofobi baskısı da etrafımda olmadığı için Fransa'da yaşama fikri bana çok uzak gelmiyor ve bu benim istediğim bir durum. Eşim münasebetiyle Türkiye'ye dönme ihtimalleri gün yüzüne çıkıyor." "Y" (Erkek, 29, Evli, Lisans, Doktor)

• "Türkiye'ye dönmek istemem. Oranın yaşamı bana daha uygun çünkü orada 48 senem geçmiş." "S" (Erkek, 65, Evli, Ortaokul, Emekli)

• "Türkiye dönmek isterim ve elime fırsat geçse dönerim. Ama orada malımız, mülkümüz var birden kopamıyoruz. En büyük ben olduğum için ailede ben orayı bekliyorum." "H" (Erkek, 49, Evli, Ortaokul, Esnaf)

• "Şu an dönme aşamasındayız. Hatta Türkiye'de yaşamımıza başladık diyebiliriz. Bursa'ya yerleşmeyi düşündük orayı uygun gördük. Türkiye'ye dönmek için elimize bir fırsat geçti ve bunu değerlendirdik." "X" (Kadın, 43, Evli, Ön Lisans, Ev Hanımı)

• "Türkiye'de daha çok zaman geçiriyorum artık. Türkiye'ye döndüm diyebilirim. Ben Almanya'da doğdum büyüdüm ama iki seneki evliliğimden sonra eşim Türk olduğu için Türkiye'ye yerleştik. Ancak ben belirli zamanlarda hem ailemi görmek hem de Almanya'daki haklarımın ölmemesi için giriş-çıkış yapıyorum." "F" (Kadın, 24, Evli, Lise, Ev Hanımı)

• "Çocuklarım ve torunlarım Fransa olduğu için ve onlardan ayrı kalmamak için Türkiye'ye dönmeyi düşünmüyorum. Türkiye'ye gelirim, ziyaret ederim bir süre kalırım ama topyekûn dönmem." "R" (Erkek, 55, Evli, İlkokul, Emekli/İnşaat)

• "Türkiye'ye dönme imkânım olsa saniyesinde dönerim." "O" (Erkek, 19, Bekâr, Lise, Öğrenci)

• "Türkiye'ye dönmeyi düşündüm, aklımdan geçirdim. Eğer şartlar el verirse dönerim ve dönmeyi isterim." "A" (Erkek, 31, Evli, Lisans, İnşaat)

• "Türkiye'ye tamamen dönme imkânım olsa dönmeyi isterim." "Ü" (Erkek, 33, Evli, Lise, İnşaat Sektörü)

Avrupa'ya giden birçok Sandıklılı Türk, yıllar geçtikçe Türkiye'ye dönüşün giderek zorlaştığını ancak bir gün Türkiye'ye dönmeyi düşünmekte olduğunu veya Türkiye'ye dönmeyi istediğini belirtmiştir. Katılımcılarımızın bazıları Türkiye'ye dönme sürecinde olduğunu ifade etmişken bazıları ise Türkiye'ye dönmeyi istemediklerini belirtmişlerdir. Katılımcılarımızın Türkiye'ye dönmeme sebepleri ise oradaki yerleşik bir düzenlerinin olmasıdır. Bunun yanında bir diğer sebepte katılımcılarımızın Avrupa'daki yaşamlarına ve yaşam koşullarına alışmasıdır.

Türkiye’de dış göç 1960’lı yıllarında başından itibaren kendini göstermiş ve günümüze kadar devam etmiştir. Dış göçün gerçekleştiği ülkelerinde başında Almanya, Fransa ve İsviçre gelmekte ve bu ülkelere göçün mazisi yarım asrı aşmış vaziyettedir. İnsanlar göç ettikten sonra yeni ülke ve yeni toplumlara ayak uydurmuş veya ayak uydurmak zorunda kalmıştır. Bu uyum sürecinde birçok faktör gün yüzüne çıkmıştır. Göç eden insanlar göç ettikleri yerlerde kendi hayatlarını idame ettirmeye çalışırken ve kültürlerini yaşamaya devam ederken bu durum yaşadıkları yerdeki ev sahibi toplu tarafından asimilasyon, entegrasyon, islamofobi, ötekileştirme ve kültür çatışmalarına yol açmıştır. Avrupa’da yaşayan Sandıklılı Türklerde de görülen bu süreç dinsel ve kültürel kimlikleri, aidiyet algıları bağlamında farklı betimlemelerle gün yüzüne çıkmıştır. Bununla beraber, katılımcılarımız kendilerini Türkiye’ye ait hissetmekte ve Avrupa kültürüne ayak uydursalar da Türk değer, örf ve adetlerini unutmadıklarını dile getirmişlerdir. Dini yönlerini ve milli benliklerini ortak bir noktada buluşturarak dinsel kimliklerini ve aidiyet algılarını ülke fark etmeksizin ön plana çıkarmışlardır. Kendilerini ise farklı şekilde adlandırmayı seçmişlerdir. Kimisi kendisine, Müslüman, Türk, Müslüman-Türk demeyi tercih etmiştir. Kimisi de, insan, gurbetçi, Avrupalı Türk demeyi seçmiştir.

Katılımcılarımızda dini kimliğin inşa edilmesinde ve aidiyet algılarında dini yaşamın aynı zamanda ibadetin etkisinin olduğu görülmüştür. Dini ve dini öğeleri hayatlarının merkezine alarak yaşamayı benimseyen Avrupa’daki Sandıklılılar bu bağlamda dinin referans değerini alı-veriş yaparken, sosyal ilişkilerini düzenlerken ve sosyo-ekonomik faaliyetlerini ele alırken gözettikleri görülmektedir. Dini kimlik inşasında ele alınan bir başka konu olan dini problemlerin çözülmesi ve din eğitimi konusundaki ihtiyaçlarının giderilmesi hususu da Avrupa’da yaşamını idame ettiren Sandıklılı Türkler için farklı çözüm yolları ile aşılmıştır. Bu sorunları aşmada etkin olan faktörler; Diyanet İşleri Başkanlığı Türk İslam Birliği, Diyanet İşleri Başkanlığı, bu kurum ve kuruluşlara bağlı olan hocalar/eğitmenler ve tanıdık dini bilgisi yüksek addedilen kişilerdir. Avrupa’da yaşayan Sandıklılı bireylerin Dini hayatının bir başka önemli konusu ise dini eğitimidir. Görüşmecilerimizin bazıları Türkiye’de, bazıları göç ettiği ülkede bazıları ise ülke fark etmeksizin dini eğitimini ailesinden almıştır.

Avrupa’da hayatlarını idame ettiren Sandıklılılar için kültürel değişim normları; asimilasyon, entegrasyon, islamofobi ve Türkiye’ye dönme düşünceleri gibi konular üzerinde kendini göstermektedir. Yaşanılan yerdeki kişi ya da kişiler tarafından asimilasyon uygulamalarına maruz kaldıklarını ifade eden katılımcılarımız, asimilasyon uygulamalarının ana sebebi olarak dini ve milli kimlikleri olduklarını ifade etmişlerdir. Bunun yanında asimilasyona uğrayacak her hangi bir durumun olmadığını dile getiren görüşmecilerimizde mevcuttur. Kültür ve din gibi değerlerin uyum konusundaki etkileri katılımcılarımızda da kendini göstermektedir. Bu bağlamda, entegrasyon süreçleri ve entegre olma çabaları iki yönlü seyretmiştir. Bu süreçleri kontrol eden etkenler; televizyon (TV kanalları, Türk dizileri ve programları), insan ilişkileri (farklı milletlerle veya kendi milli benliklerine sahip kişilerle), dil, din ve kültürel faaliyetlerdir.

Katılımcılarımızın ifadelerine bakıldığında, İslamofobinin 11 Eylül saldırılarından sonra Müslümanlar üzerinde yaptığı etki Avrupa’da yaşayan Sandıklılı Türkler nezdinde de kendini hissettirmiştir. Yaşadıkları yerin devlet organları veya yaşadıkları yerin ev sahipleri tarafından açıkça ya da gizli bir şekilde ötekileştirme faaliyetlerine maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Avrupa’da yaşamını devam ettiren Sandıklılı Türklerin ifadelerinden hareketle, ön yargının islamofobiyle bütünleştiği noktada ötekileştirmenin ilk ayağının Müslümanlık eksenli olduğu kavranmaktadır. Daha sonra ayrımcılığın Türklük kimliği üzerinden devam ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak, islamofobi ve ötekileştirme kaynaklı herhangi olay ya da davranışla karşılaşmadığını dile getiren katılımcılarımız bulunmaktadır.

Sandıklılı Türklerin muhayyilesinde anavatana dönme bir şekilde kendine yer bulmaktadır. Görüşmeye katılan bireylerin kimisi dönme sürecinde olduğunu, kimisi de dönmeyi düşündüğünü ifade ederek Türkiye’ye dönme düşüncesinin zihinlerini devamlı meşgul ettiği söylenebilir. Bunların yanında Türkiye’ye dönmeyeceğini ifade eden ve bir süre Avrupa’da ve bir süre Türkiye’de yaşamayı tercih eden bireyler de bulunmaktadır.

Sandıklılı Türkler, yarım yüzyılı aşan bir süredir Avrupa’da ana vatanlarından uzak yaşamlarını devam ettirmektedir. Avrupa’ya kök salan ve bugün üç kuşağı Avrupa’da barındıran Sandıklılı Türkler, artık yaşadıkları toplumların ayrılmaz bir parçası haline gelmiş ve ortak kültür ve değerleri

benimsemişlerdir. Avrupa halkını etkilemiş ve Avrupa halkından etkilenmişler ancak çoğunlukla yer edinme sürecinin etkin olduğu zaman zarfından başlayarak bugüne kadar kendi kültür adacıklarını oluşturmuşlardır. Sandıklılı Türkler, Avrupa'daki yaşamları sürecinde dengeli bir yaklaşım benimsemeye çalışarak Türklük ve Müslümanlık anlayışlarının aynı çizgide devam ederek kaybolmamasına özen göstermişlerdir. Avrupa'da hayatlarını devam ettiren Sandıklılıların toplum içinde belli bir kimliği temsil etmesi ve bu durumdan doğan neticelerin gün yüzüne çıkmasıyla "sıkıştırılmışlığın ve arada kalmışlığın" (Aşkın, 2014, s. 30) olduğunu görmek mümkündür. Asimilasyon ve entegrasyon şekilleri göç eden ve ev sahibi toplumların etkileşim/iletişim süreçlerini birbir etkilemektedir. Avrupa'da yaşayan Sandıklılı bireylerin kimliklerinin ve aidiyet algılarının oluşumu ve korunmasında dinin kuşatıcı ve baskın etkisi bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

Abadan Unat, N. (2002). Bitmeyen Göç, Konuk İşçilikten Ulus-Ötesi Yurttaşlığa. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü (2005). Almanya'da Yaşayan Türklerin Aile Yapıları ve Sorunları. Ankara: Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü Yayınları.

Alpağı, H. (2015). Göç Ekonomisi. Sosyoloji Divanı, 6 (3), 55-66.

Alptekin, D. (2011). Toplumsal Aidiyet ve Gençlik: Üniversite Gençliğinin Aidiyeti Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Aşkın, D. (2014). Göçmen Gençlerde Kültürel Dönüşüm Üzerine Sosyolojik Bir Analiz: İnegöl Huzur Mahallesi Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Bayrı, H. (2008). Türkiye'de Kimlik Siyaseti Sorunu ve Ulusal Kimlik, (1980 Sonrası Döneme Sosyopolitik Bir Bakış). Yayımlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Bilgin, N. (2007). Kimlik inşası. İzmir: Aşına Kitaplar.

Coşkun, A. (2003). Din ve Kimlik. Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi 1 (24), 5-23.

Çelik, E. ve Efe, A. (2018). Çocukların Suça Sürüklenmesinin Önlenmesinde Aile Kurumu ve Dinin Önemi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23 (4), 1425-1432.

Çelik, E. (2019). Diyanet İşleri Başkanlığı'nda Çalışan Din Görevlilerinin Modernite Algısı (İzmir/Aliağa Örneği). İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi, 2 (2), 297-316.

Demirağ, D. (2012). "Yaralı Bellek: Kent ve Unutma". Murat Şentürk (Ed), Göç, Kentleşme ve Aidiyet Ekseninde Esenler'i Anlamak. s. 45-82, İstanbul: Esenler Belediyesi Şehir Düşünce Merkezi Şehir Yayınları.

Ertürk, M. (2012). Batı Avrupa'da Türk Diaspora Kimliğinin İnşası: Stk'lar Örneği. Uzmanlık Tezi. Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı, Ankara.

Göregenli, M. (2010). Çevre Psikolojisi: İnsan-Mekân İlişkileri. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Hıdır, Ö. (2012). Avrupa'da Müslüman Olmak. İstanbul: Hayat Yayınları.

İpek, N. (2017). Değer, Kimlik ve Göç. Osman Köse. (Ed.), Geçmişten Günümüze Göç III Samsun: Kültür Yayınları.

Kaldık, B. (2015). Göç mekânlarındaki gençlerin Kimlik inşası: Sultangazi Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karşlı, N. (2013). İslamofobi'nin Psikolojik Olarak İncelenmesi. Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi, 13 (3), 75-100.

Kızılcılık, S. ve Erjem, Y. (1994). Açıklamalı Sosyoloji Terimler Sözlüğü. Ankara: Atilla Kitabevi.

Kongar, E. (1982). Kültür Üzerine. İstanbul: Çağdaş Yayınları.

Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi,
International Humanities and Social Science Review (IHSSR),
Volume: 4 Issue: 1 Year: 2020

Köktaş, M. E. (1993). Türkiye’de Dini Hayat. İstanbul: İşaret Yayınları.

Kurt, A. (2017). Din Sosyolojisi. İstanbul: Sentez Yayıncılık.

Kümbetoğlu, B. (2005). Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

Martikainen, T. ve Özmen, N. (2014). Din, Göçmenler ve Entegrasyon. Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi. 0 (38), 263-276.

Sözer, M. A. (2019). Göç, Toplumsal Uyum ve Aidiyet. Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi. 14 (28), 418-431.

Şahin Küçük, B. (2015). Türkiye’den Batı Avrupa’ya İşçi Göçünün Sosyolojik Çalışmalara Yansımaları. Sosyoloji Konferansları, No 52 (2015-2)/609-654.

Tosun, A., Yorulmaz, A., Tekin, İ., Yıldız, K. (2018). Mülteci Öğrencilerin Eğitim Sorunları, Eğitim ve Din Eğitiminden Beklentileri: Eskişehir Örneği. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 19 (1), 107-133.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, K. (2007). Göçün Aile Üzerindeki Etkisi. Zeki Dilek, M. Akbulut, Z. Bağlan Özer, R. Gürses, B. Karababa Taşkın. (Ed.), 38 ICANAS Çevre, Kentleşme Sorunları ve Çözümler. Ankara: Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu.

Sarıkan, Ü. (2019). Göç Kavramı Üzerinden Kültürel Etkileşim, Erişim Tarihi, 22.05.2020
https://www.academia.edu/38530888/G%C3%96%C3%87_KAVRAMI_%C3%9CZER%C4%B0NDE_N_K%C3%9CLT%C3%9CREL_ETK%C4%B0LE%C5%9E%C4%B0M

Türkiye Cumhuriyeti Dış İşleri Bakanlığı Verileri Yurtdışında Yaşayan Türk Vatandaşları, Erişim Tarihi,10.04.2020, http://www.mfa.gov.tr/yurtdisinda-yasayan-turkler_.tr.mfa