

e-ISSN 2687-6159

Cilt:2 - Sayı:2
Aralık - 2020



İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi



Journal of Economic and
Administrative Approaches



İKTİSADİ VE İDARİ YAKLAŞIMLAR DERGİSİ

e-ISSN 2687-6159



**THE JOURNAL OF ECONOMIC AND
ADMINISTRATIVE APPROACHES**

İKTİSADİ VE İDARİ YAKLAŞIMLAR DERGİSİ
THE JOURNAL OF ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE
APPROACHES

e-ISSN 2687-6159

Yıl - Cilt - Sayı
Year - Volume- Number

2020 - 2- 2

İİBF Adına Sahibi
Owner on Behalf of FEAS

Prof. Dr. Mete Cüneyt OKYAR

Editör
Editor in Chief

Dr. Öğr. Üyesi Sami KALAYCI

Editör Yardımcıları
Editorial Assistants

Dr. Öğr. Üyesi Kemalettin ERYEŞİL
Dr. Öğr. Üyesi Osman ÖZDEMİR

Yönetim Yeri / Head Office

Şırnak Üniversitesi
İİBF Fakültesi Dekanlığı

Adres / Address

Yeni Mahalle Cizre Caddesi Mehmet Emin
Acar Kampüsü 73000 ŞIRNAK

Telefon / Telephone

(0486) 216 40 08 – 1201

Web

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/jeaa>
<http://sirnak.edu.tr/fakulte/iibf/>

Baskı / Printing

E-printing

Grafik / Tasarım

Mehmet Özgür YILMAZ

Aralık / December – 2020

İKTİSADİ VE İDARİ YAKLAŞIMLAR DERGİSİ ADINA SAHİBİ

Prof. Dr. Mete Cünety OKYAR

mcuneytokyar@sirnak.edu.tr

Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

EDİTÖR

Dr. Öğr. Üyesi Sami KALAYCI

samiklyc@gmail.com

Şırnak Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi

EDİTÖR YARDIMCILARI

Dr. Öğr. Üyesi Kemaleddin ERYEŞİL

kemalettineriesil@hotmail.com

Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Osman ÖZDEMİR

osmanozdemir03@hotmail.com

Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

ALAN EDİTÖRLERİ

Doç. Dr. Bilal SOLAK

bsolak@sirnak.edu.tr

Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Hikmet Salahaddin GEZİCİ

hsgezici@sirnak.edu.tr

Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Sema YAŞAR

semayasar@sirnak.edu.tr

Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Arzu YILDIRIM

ayildirim@sirnak.edu.tr

Şırnak Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Reşat SAKUR

r.sakur@sirnak.edu.tr

Şırnak Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi

YAZI İŞLERİ SORUMLUSU

Dr. Öğr. Üyesi Hayati ÜNLÜ

hunlu@sirnak.edu.tr

Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Mete Cüneyt OKYAR	Dr. Öğr. Üyesi Hayati ÜNLÜ
Prof. Dr. İbrahim Halil SUGÖZÜ	Dr. Öğr. Üyesi Burcu DÖNMEZ
Doç. Dr. Bilal SOLAK	Dr. Öğr. Üyesi Süreyya ECE
Doç. Dr. İbrahim HÜSEYİNİ	Dr. Öğr. Üyesi Özlem ÖZEN
Doç. Dr. Emre Esat TOPALOĞLU	Dr. Öğr. Üyesi Ramazan Vedat SÖNMEZ
Dr. Öğr. Üyesi Sami KALAYCI	Dr. Öğr. Üyesi Burak İYİEKİCİ
Dr. Öğr. Üyesi H. Salahaddin GEZİCİ	Dr. Öğr. Üyesi Arzu YILDIRIM
Dr. Öğr. Üyesi Osman ÖZDEMİR	Dr. Öğr. Üyesi Reşat SAKUR
Dr. Öğr. Üyesi Sema YAŞAR	Dr. Öğr. Üyesi Gazal CENGİZ
Dr. Öğr. Üyesi Kemaleddin ERYEŞİL	Dr. Öğr. Üyesi Tuğba NUR TOPALOĞLU
Dr. Öğr. Üyesi Orhan ALDANMAZ	Dr. Öğr. Üyesi Dilek ÇELİK

BİLİM VE DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Abdülkadir BULUŞ	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr. Adem ESEN	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Adnan ÇELİK	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet AY	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Ali Rıza ABAY	Yalova Üniversitesi
Prof. Dr. Ali ŞAHİN	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Aykut BEDÜK	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Arif ERSOY	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Prof. Dr. Arzdar KİRACI	Siirt Üniversitesi
Prof. Dr. Aypar USLU	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Bahar BURTAN DOĞAN	Dicle Üniversitesi
Prof. Dr. Baki YILMAZ	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Bedrettin KESGİN	Yalova Üniversitesi
Prof. Dr. Birol AKGÜN	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Burcu ÖZCAN	Fırat Üniversitesi

Prof. Dr. Doğan UYSAL	Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Prof. Dr. Fethi GÜNGÖR	Yalova Üniversitesi
Prof. Dr. Hacer TUĞBA EROĞLU	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Hayriye ATİK	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Hilmi Bahadır AKIN	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr. Hülya Eşki UĞUZ	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Kemal YILDIRIM	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Kenan PEKER	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut Hakkı AKIN	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut ÖZDEMİR	Kırıkkale Üniversitesi
Prof. Dr. Murat ÇEMREK	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr. Musa ÖZATA	Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
Prof. Dr. Musa ŞAHİN	Yalova Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa Erkan ÜYÜMEZ	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Necmi UYANIK	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan ELMACI	Dumlupınar Üniversitesi
Prof. Dr. Osman OKKA	Karatay Üniversitesi
Prof. Dr. Önder KUTLU	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem KARAKUŞ	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Rahmi YAMAK	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Şaban Halis ÇALIŞ	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Şakir ERDEM	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Ramazan GÖKBUNAR	Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Prof. Dr. Selami SEZGİN	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Prof. Dr. Serdar ALTINOK	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf GENÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Zekeriya MIZIRAK	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr. Zeynep KARAÇOR	Selçuk Üniversitesi
Doç. Dr. Aykut EKİYOR	Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. Ceyda AYSUNA TÜRKYILMAZ	Marmara Üniversitesi

Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Erhan ÖRSELLİ	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Doç. Dr. Esra Banu SİPAHİ	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Doç. Dr. Gökhan TUNCEL	İnönü Üniversitesi
Doç. Dr. Harun CEYLAN	Yalova Üniversitesi
Doç. Dr. Hasan Hüseyin TAYLAN	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. İslam CAN	Selçuk Üniversitesi
Doç. Dr. İsmail SEVİNÇ	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Doç. Dr. Muhammet DÜŞÜKCAN	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa KOCAOĞLU	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Doç. Dr. Ömer Miraç YAMAN	İstanbul Üniversitesi
Doç. Dr. Recep YILDIZ	Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Serap GÜLER DAŞBAŞ	Selçuk Üniversitesi
Doç. Dr. Şerife ÖZŞAHİN	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Doç. Dr. Yılmaz DEMİRHAN	Dicle Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Bekir GÜNDOĞMUŞ	Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Bilal ÖZEL	Bingöl Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi M. Cüneyt ÖZŞAHİN	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Doğa BAŞER	Selçuk Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Halil Aslan KILIÇ	Bayburt Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İsmail AKYÜZ	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet YİĞİT	Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mehtap ÖZTÜRK	Selçuk Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Muhammed MARUF	Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Murat YILDIZ	Aksaray Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Nazlıgül GÜLCAN	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Yasin TAŞPINAR	Selçuk Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Recep ÇELİK	Yalova Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Resul ÖZTÜRK	Necmettin Erbakan Üniversitesi

SEKRETERYA

Arş. Gör. Mustafa Burak ÇELEBİ

mbcelebi1542@gmail.com

Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Arş. Gör. Yusuf KÜÇÜK

yusufkucuk5@gmail.com

Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Arş. Gör. Ammar SEVGİLİ

ammarsevgili@hotmail.com

Şırnak Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi

Arş. Gör. Kadir ÖZDEMİR

kadirozdemr3@gmail.com

Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Arş. Gör. Can VERBERİ

canverberi@sirnak.edu.tr

Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Arş. Gör. Dürdane ÇETİN

durdanecetin@sirnak.edu.tr

Şırnak Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi

İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi (İİYD), Sosyal Bilimler alanında yapılmış araştırma makalesi, derleme, kitap eleştirisi, vaka sunumu vb. çalışmaların yer aldığı ulusal, hakemli akademik bir e-dergidir. Dergi Türkçe ve İngilizce dillerinde makale kabul etmekte olup yayın kurulu kararıyla diğer dillerde de yayınlar kabul etmektedir.

İİYD, Haziran ve Aralık aylarında olmak üzere yılda 2 defa yayınlanmaktadır. Makalelerin sorumluluğu yazar veya yazarlara aittir. Makalelerin yayımlanabilmesi için, daha önce bir başka yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere kabul edilmemiş olması gerekir. Öncesinde kongre, sempozyum, panel vb. bilimsel toplantılarda sunulmuş; ancak yayımlanmamış bildirimler ile lisansüstü tezlerden üretilmiş çalışmalar da yayına kabul edilmektedir.

İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisine sunulan bilimsel çalışmaların benzerlik oranı en fazla % 20 olmalıdır. Yayımlanmak üzere gönderilen makalelerin benzerlik oranı araştırmasında “*iThenticate*” veya “*Turnitin*” programlarından biri kullanılmalıdır. Dergimizin yazım kuralları, DergiPark portalındaki <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jeaa> web sayfasında yer almaktadır.

EDİTÖR'DEN

Küresel ölçekte Covid-19 salgın hastalığının birçok olumsuz etkilerinin halen devam ettiği bu günlerde dergimizin yeni sayısıyla çalışmalarımız devam etmektedir. Nitekim bu küresel kriz karşında verilen mücadele yöntemlerinde bilim ve araştırmanın önemi her geçen gün daha da iyi anlaşılmaktadır. Halen varlığı devam eden olağanüstü bu süreçte İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi de bilimin gelişmesine, bilginin ulaşılır olmasına ve insanlığın bu bilinçle yaşamasına destek olmayı amaçlamıştır.

Dergimize çalışmalarıyla destek veren araştırmacılara, bilim insanlarına ve vakitlerini ayırıp çalışmalarını değerlendiren kıymetli hakemlere teşekkür ederim. Ayrıca dergi kurullarında emeği geçen mesai arkadaşlarıma ve değerli akademisyenlere de şükranlarımı sunar;

Derginin bilim dünyasına katkıları sunması temenni ederim.

Saygılarımla.

Dr. Öğr. Üyesi Sami KALAYCI
Editör

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Hasan YILMAZ Pazarlama Tekniklerinin Siyasal Hayata Yansımaları Reflections of Marketing Techniques on Political Life	134-145	Araştırma Makalesi
Gökhan KORKMAZ Ergün EROĞLU Model Karmaşıklığının Kontrolü Control of Model Complexity	146-162	Derleme Makalesi
Muhammed MARUF Tuğçe TOPÇU İşletme ve İktisat Bölümü Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin ve İnovasyon Becerilerinin İncelenmesi: Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Örneği Examination of Entrepreneurship Trends and Innovation Skills of Business and Economics Students: Kırşehir Ahi Evran University Case	163-179	Araştırma Makalesi
Ayşe ASLAN Çalışanların İş Becerikliliğine İlişkin Kavramsal Bir Model Önerisi Employee' s Job Crafting: Proposal of a General Conceptual Model	180-201	Araştırma Makalesi
Veysel MANKAN Gaffar TÜRKÖĞLU İslam Âlimlerinin Düşünceleri Ekseninde “İslam Devleti” Anlayışı Approach of “The Islamic State” in The Axis of Thoughts of Islamic Scholars	202-222	Derleme Makalesi
Atınc OLCAY Metin SÜRME Taner DAĞLIOĞLU Spor ve Rekreatif Amaçlı Tesislerde Hizmet Kalitesinin Değerlendirilmesinde Demografik Değişkenlerin Rolü The Role of Demographic Variables in The Assessment of Service Quality in Sports And Recreational Facilities	223-235	Araştırma Makalesi
Hayati ÜNLÜ “İdeoloji ve Kimlik: Hindistan ın Değişen Parti Sistemleri ” Kitabının İncelemesi	236-244	Kitap İncelemesi

Yılmaz, H. (2020). "Pazarlama Tekniklerinin Siyasal Hayata Yansımaları". *İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, 2 (2), s. 134-145.

PAZARLAMA TEKNİKLERİNİN SİYASAL HAYATA YANSIMALARI¹

Reflections of Marketing Techniques on Political Life

Hasan YILMAZ²

ÖZET

Pazarlama yöntemlerinin son yıllarda geliştiği ve bireysel satış tekniklerinin daha çok ön plana çıktığı görülmektedir. Pazarlamada kullanılan halkla ilişkiler çalışmaları, pazarlama stratejilerinin gelişmesi, kişisel satış tekniklerinin uygulanması gibi süreçler her alanı olduğu gibi siyasal alanı etkilemektedir. Pazarlama teknikleri, siyaseti ve toplumdaki siyasal hayatı da şekillendirebilmektedir. Siyasal hayattaki değişim ve dönüşümler seçmen tercihlerine yansımakta ve seçmenler siyasi parti çalışmalarını ve adaylarını yakından takip edebilmektedir. Bu durumu, seçmenlerin sadece oy kullanmadığı, belirli periyotlarda siyasi parti ve seçtiği adayları takip ettiği yönünde açıklamak da mümkündür. Siyasi partiler son yıllarda özellikle halkla ilişkiler, sosyal medya ve tanıtım gibi alanlara daha çok ilgi göstermekte ve yeni birimler oluşturmaktadır.

Pazarlamada kişisel satış tekniklerini etkin kullanarak öne çıkan ve amacına ulaşırken, siyasal alanda seçmen karşısına duygusal yönlerini öne çıkarmaktadır. Böylelikle kişisel özellikleri öne çıkan bir aday, mensubu olduğu siyasi partinin üzerinde bir toplumsal kabul ile seçmen karşısında olabilmektedir. Böylelikle siyasal pazarlama alanında güçlü bir adayın ticari pazarlamadaki birtakım tekniklere benzer bir süreç yaşadığını söyleyebilir ve bu iki farklı alanı ilişkilendirebiliriz. Ancak pazarlamada kullanılan teknik ve yöntemler siyasal alana olduğu gibi taşındığında farklı sonuçlar oluşturabilmektedir. Ortaya çıkan sonuçlar siyasetin ahlaki ve etik ilkelerini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu durumda siyasette demokratik yollar ile oluşan, ahlaki niteliklere sahip tanıtım çalışmaları yapılabilir. Sonuçta bu çalışmaları pazarlama kavramı ile ilişkilendirmek zorunluluğu bulunmamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Siyasal Pazarlama, Kişisel Satış, Siyaset ve Pazarlama, Siyasal Hayat

1 Bu eser 17-18 Eylül 2020 tarihlerinde V. Uluslararası Yönetim ve Sosyal Bilimler Kongresi'nde bildiri olarak sunulan çalışma kapsamında değiştirilerek türetilmiştir.

2 Dr. Öğr. Üyesi, İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, ORCID: 0000-0001-9212-8084, hyilmaz@inonu.edu.tr

ABSTRACT

It is seen that marketing methods have developed in recent years and individual sales techniques have become more prominent. Processes such as public relations studies used in marketing, development of marketing strategies, application of personal sales techniques affect the political field as well as every field. Marketing techniques can shape politics and the political life in society. Changes and transformations in political life are reflected in voter preferences, and voters can closely follow political party works and candidates. It is also possible to explain this situation as voters do not only vote, but follow the political parties and elected candidates in certain periods. Political parties have been showing more interest in areas such as public relations, social media and publicity in recent years and establishing new units.

While reaching the prominence and goal by using personal selling techniques effectively in marketing, it highlights the emotional aspects before the voters in the political field. Thus, a candidate whose personal characteristics are prominent can be against voters with a social acceptance above the political party he is a member of. Thus, we can say that a strong candidate in the field of political marketing has experienced a process similar to some techniques in commercial marketing and we can associate these two different areas. However, when the techniques and methods used in marketing are carried to the political sphere, they can produce different results. The resulting results can negatively affect the moral and ethical principles of politics. In this case, promotional activities with moral qualities that are formed by democratic means in politics can be done. As a result, there is no obligation to associate these studies with the concept of marketing.

Key Words: *Political Marketing, Personal Selling, Politics and Marketing, Political Life*

GİRİŞ

Kurum ve kuruluşlar kar elde etmek için ürün ve hizmet üretip bu ürün veya hizmeti pazara sunarlar ve pazarda alıcı bulmak isterler. Günümüzde rekabet koşullarının giderek artması talebin değil arzın artmasına neden olmuştur. Özellikle sanayi devriminden sonra üretimin artması, talep ve arz dengelerini de değiştirmiş. Ancak son yüzyılda küresel anlamda hızla artan mal veya hizmet üretimi sonrasında, kuruluşlar piyasada rekabet edecek pazarlama ve kişisel satış personeline ihtiyaç duymuşlardır. Pazarlama çok yönlü bir süreçtir. Bu süreçte birçok araç kullanılmakta ve kişisel satış süreci ile halkla ilişkiler süreci tamamlanmaktadır.

İşletmeler halkla ilişkiler yöntemini, taktik amaçlı roller için kullanmaktadır. Yeni hareketler oluşturmak, kurum içi iletişim, lobcilik, farklı alanda araştırmalar yapmak, halkla ilişkilerin görevleri arasında bulunmaktadır. Pazarlama ve halkla ilişkiler çalışmaları firmaların en önemli dış fonksiyonlarından. Bu fonksiyonlar analiz, planlama, paydaşları memnun etme açısından önemlidir (Bozkurt, 2005: 134).

Pazarlamanın tümünde olduğu gibi, satış aşaması müşteri ihtiyaçlarının anlaşılmasıyla başlamaktadır. Müşteri ihtiyaçlarını anlamak satış için oldukça önemlidir. Ancak bazı durumlarda problemin ne olduğu

belirlenmelidir. Bazen de problemin ne olduğunu yorumlamak gerekebilir. Kimi durumda problemin çözülme ihtiyacı, kimi durumda ise yorumlama fırsatı oluşmaktadır (Eser, 2007: 141). Pazarlamada kişisel satışın başarısı veya önemi burada ortaya çıkar. Müşterilerin sunduğu ihtiyaç veya fırsatlar ile kurumları arasında tutarlı bir bağ kurarak kısa sürede müşteri lehine çözümler üretmek satışın başarısını gösterir. Bu ihtiyaç ve fırsata en kısa sürede cevap vermek ve hatta ürün, hizmetleri müşteri talebine özgü yapılacağını belirtmek, kişisel satış elemanının başarısını gösterir.

Çalışmanın amacı ekonomi ve ticarete kullanılan pazarlama, halkla ilişkiler ve kişisel satış gibi kavramların, siyasal alandaki tezahürü üzerine bir değerlendirme yapmaktır. Ayrıca çalışmada, siyasal pazarlamanın halkla ilişkiler, kişisel satış ile olan ilişkisi ele alınmış ve çalışma sınırlandırılmıştır.

1. PAZARLAMA TANIMI ve KAPSAMI

Pazarlama ürün veya hizmetin elde edilmesinden önce başlar, ürün veya hizmetin satış sürecinin sonlanmasına kadar devam eder. Pazarlama bu süreçte halkla ilişkiler yöntemlerini etkin kullanmaktadır. Dinamik bir süreçtir ve sürekli değişebilen alanlarda faaliyet göstermektedir. Pazarlamayı sadece bir reklam faaliyeti olarak değerlendirmek doğru olmayacaktır. Pazarlamanın amacına ulaşabilmesi için satış yapılan kesime yönelik ihtiyaç analizlerinin doğru yapılmış olması gerekir. Pazarlama faaliyetinde bulunan pazarlamacı veya kişisel satışı, ne zaman, nerede, kime, neyi sattığını iyi bilmelidir. Bu sorulara net cevap veremeyen bir pazarlamacı hedefine tam ulaşamamış sayılabilir. Çünkü pazarlama halkla ilişkilerin birçok tekniğini kullanarak hedef kitleye ulaşmakta ve satışını gerçekleştirmektedir. Satış sonrası pazarlamanın etkinliği pazarlamanın hedefine yakınlığını belirler. Yani pazarlamacı satıştan sonra da iletişimini devam ettirmesi gereken kişilerdir. Dolayısıyla satışı sadece satış öncesi ve satış anı diye bölümlere ayırmak doğru değildir.

Pazarlamada en etkili araçlar kuşkusuz halkla ilişkiler çalışmalarında kullanılan araçlardır. Bunda göre, halkla ilişkiler çalışmaları; kurumların amaçları için kurgulanan, tüketici, dağıtıcı ve çalışanlar ile kurumların iç ve dış paydaşlarına yönelik yapılan stratejik iletişim amaçlı yöntemlerdendir (Peltekoğlu, 2009: 7). Bu yaklaşım sonucunda halkla ilişkiler, halkı etkilemek amacıyla yapılan kar güdüsü olmayan halkla iletişim süreci olarak tanımlanabilir.

Organizasyonlarda halkla ilişkiler çalışmalarının yararları şöyle sıralanmaktadır (Tortop, 2006: 173).

- Organizasyonun bütün yıl, karşı karşıya kaldığı halkla ilişkiler sorunlarının, tam olarak yürütülmesi, özel bir halkla ilişkiler birimi ile daha etkin ve daha az masraflı olur,
- Halkla ilişkiler birimi var ise kuruluşlar biriminin maliyetini amorti etmek için, halkla ilişkiler hizmetinin devamlılığını sağlar,
- Halkla ilişkiler birimi, kuruluşun genel politikasını her zaman etkileme ve her alanda, halkla ilişkiler çalışma ünitesini, devam ettirme olanağını bulur.

Ekonomik ve sosyal alanda meydana gelen değişim pek çok yeni gelişmeyi de beraberinde getirmektedir. Toplumun ve kuruluşların değişen beklentilerine karşın halkla ilişkilerde de önemli değişim ve gelişim kaydedilmiştir. Halkla ilişkilerin geçirdiği evrim ve gelişim sonunda, halkla ilişkilerin kapsam alanı genişlemiş ve yeni pek çok etkinlik ve fonksiyonlar ortaya çıkmıştır. 1990'lı yıllar ile birlikte mesajlar planlamak ve bunlar ile ilgili işletme içi ve dışında iletişim çalışmaları yapmak, halkla ilişkiler çalışmalarının başında yer almaktadır (Bozkurt, 2005: 117- 118). Böylelikle halkla ilişkiler, pazarlama yapana kuruluşlara iç yönetim anlamında destek vermektedir.

Çok yönlü bir süreç olan pazarlamada, alıcının ihtiyaçlarını belirlemek, ürünün varlığından haberdar olmak, imaj oluşturmak, ürün araştırmak, mağaza ziyareti, tekrar satın almak sürecin önemli parçalarıdır. Pazarlama iletişimi aracılığı ile varılmak istenen sonuç çoğunlukla satıştır. Pazarlama iletişimi ile iletilen mesajların tüketicinin zihninde bilgi olarak kalması ve dolayısıyla gelecekteki satın alma kararını etkilemesi arzulamaktadır (Erdem, 2006: 10- 12). Pazarlama çok yönlü bir süreçtir. Bu süreçte birçok teknikten faydalanılmaktadır. Bunlardan en önemlisi pazarlama iletişiminde büyük rolü bulunan kişisel satış teknikleridir. Kişisel satış teknikleri dediğimiz, satış elemanının pazarlama iletişimi boyunca kullandığı tüm teknikleri kapsar. Kişisel satış faaliyetinde bulunan pazarlama elemanları, tüm iletişim boyunca halkla ilişkiler aracı olarak satış tekniklerini doğrudan veya dolaylı olarak uygulamaya çalışır. Pazarlama iletişiminde halkla ilişkilerin bir başka etkisi de reklamdaki daha fazla bir güven oluşturmaktır. Çünkü reklam ürünün öne çıkan belirli bir özelliğini tek taraflı bir iletişim ile sunmaktadır. Ancak halkla ilişkilerde iletişim çift taraflı ve daha doğal olmaktadır. Böylelikle anlık tepkiler ve geri bildirimler ile pazarlama faaliyetimizi yönlendirebiliriz. Daha etkin bir pazarlama için oldukça önemli bir yere sahiptir.

Pazarlamada iletişim, tutundurma veya satış girişimleri kavramlarından daha geniş bir anlam taşıyan ve tüketicilere sunumu anlatan kompleks bir süreçtir. Pazarlama iletişimi kavramı ile ürünün tüketiciler tarafından fark edilmesini sağlamak ve tüketicilerin satın alma kararlarını etkileyebilmek amacıyla pazarlama yöneticilerinin yerine getirdikleri eylemler anlatılmaya çalışılmaktadır. Ürün ve dağıtım, iletişimde değişir haldedir ve önem ve ilgisi artmaktadır. Pazarlama iletişiminin geniş anlam kazanmasına ilişkin yaklaşım, yalnız tutundurma eylemlerini iletişimin bir parçası olarak görmekle kalmayıp aynı zamanda ürünün kendisini, markasını, paketini, fiyatını ve dağıtımını da pazarlama iletişimi içerisinde ele almaktadır. Pazarlama iletişimi yoluyla iletilen mesajların tüketicinin zihninde bilgi olarak kalması ve dolayısıyla gelecekteki satın alma kararını etkilemesi arzu edilmektedir. Pazarlama iletişimi bu özelliğiyle ikna edici iletişim özelliklerine sahiptir (Eser, 2007: 29- 31). Bütünleşik pazarlama anlayışında iletişim, önceden belirlenen kuruluş ve ürünün pazarlanmasında, tasarruf, verimlilik, açıklık sağlayarak, analiz, planlama, uygulama ve kontrol sağlayan bir süreci ifade etmektedir (Yurdakul, 2006: 61). Pazarlama iletişiminde başka bir açıdan ise dikkat çekmek, anlaşılabilirlik, ikna edebilmek, hafızada kalabilmek gibi değişkenler yer almaktadır. Bu değişkenler kaynak, mesaj ve alıcıyı yakından ilgilendirmektedir (Koç, 2007: 260).

Müşterilerin ihtiyaçlarının doğru belirlenmesi pazarlamanın ve kişisel satışçının ilk yaptığı iş olmalıdır. Satışın başlaması ve devam edebilmesi için müşteri ve ihtiyaçları belirlenmelidir. Müşteri ihtiyaçlarına yönelik sunumlar hazırlanabilir ve satış devam ettirilebilir. Bu süreçte halkla ilişkiler teknikleri yoğun olarak kullanılmaktadır. Kısaca iletişim olmadan pazarlama faaliyeti düşünülemez.

Pazarlamada hedef, satışa sunulan ürün veya hizmete dikkat çekebilmek, doğru anlaşabilmek, ikna edebilmek ve satışı sonlandırmaktır. Bu hedefte ilerlerken her süreçte halkla ilişkileri yoğun bir şekilde kullanmak gerekir. Kişisel satışı aynı zamanda halkla ilişkiler konusunda bilgi sahibi olmalıdır. İletişimde bulunamayan veya halkla ilişkiler konusunda yetersiz kalan bir satış elemanı düşünülemez. Kişisel satışı bulunduğu işletmenin veya kurumun aynası ve vitrinidir. Kurumun veya işletmenin dışa dönük yüzüdür. Kişilerde bıraktığı algı ve imaj çok önemlidir. Pazarlama, kişisel satış ve halkla ilişkiler birbirlerini her zaman destekleyen tekniklerdir. Her süreç bir diğerinden faydalanır ve ötekini besler. Dolayısıyla sarmal bir süreç yaşanır. Bu sürecin sonunda pazarlama, kişisel satış ve halkla ilişkiler olumlu geri bildirimler almaktadır.

1.1. Kişisel Satış Süreci

Tarihsel sürece bakıldığında, ilk satış ve satışı kavramı Plato'nun eserlerinde yer almaktadır. Antik çağlarda mal ve hizmet mübadele ile yapılmıştır. Bu dönemde satış yapan tüccarlar dürüst olmadıkları gerekçesiyle aşağılanmıştır. Sürekli gezen satışı orta çağ sonlarında seyyar satıcı olarak ifade edilmiştir. Satış yaparak gelir kazanan satıcılar, endüstri devriminden sonra ortaya çıkmıştır. Çünkü sanayi devriminden önce arzın az, talebin çok oluşu gereği tüketiciler bulabildikleri mal veya hizmeti almaktaydılar. Bu yüzden mal satmak zor değildi (Uslu, 2000: 5). Satış yapan kimsenin günümüzdeki hale gelmesinde tarihin ve çağ koşullarının büyük etkisi olduğu kuşkusuzdur. Arzın az olup talebin yoğun olduğu dönemlerde satışı işi çok da zor değildi.

Kişisel satış diğer iletişim şekillerinden farklıdır. Mesajlar, vericiden alıcıya doğrudan aktarılır. Doğrudan ve kişiler arası iletişimde, vericiler, alıcıdan çok sayıda geri bildirim alır ve değerlendirir. Bu iletişim süreci, iki kişi veya gruplar arasında gerçekleşen dinamik iletişim olarak bilinmektedir. Bazı durumlarda bu yetenek, belirli problemler üzerinde odaklanma mecburiyeti getirmektedir (Bozkurt, 2004: 243). Kişisel satış süreci, satış yapmak amacıyla bir veya daha fazla alıcıyla konuşmak veya sözlü sunum yapmaktır. Kişisel satışın yer tutundurma yöntemlerinden farkı kişisel iletişim içermesi, reklamın ise kişisel olmayan, kişisel iletişimden oluşmasıdır. Bu yüzden kişisel satış kavramı çok fazla esnekliğe sahiptir. Satıcı, satışı, mal veya hizmet sunumunu, tüketici talepleriyle, tutum ve davranışlarına göre düzenler. Kişisel satış bu noktada reklama göre dinamik bir yapıdadır. Tüketiciler ile yüz yüze iletişim kurulduğundan dolayı diğer, bütünsel pazarlama iletişimi türleri arasında etkisi fazladır (Erdem, 2006: 33).

1900'lü yılların hemen başında, olumsuz ünlü tacirlerin yerine seyahat eden satış temsilcileri geçmiştir. Tren yolları, telgraf ve iletişimdeki gelişmeler satış çalışmalarını hızlandırmıştır. Satışı; bölgelerinde hızla seyahat ederken, merkezleriyle rahat iletişim kurabildikleri. Ayrıca mal ve hizmetlerin müşteriye ulaşması da hızlanmıştır (Uslu, 2000: 5- 6). Üretimin artması pazarlamanın gelişmesinde rol oynamış, yeni pazarlar ve yani müşteriler bulma ihtiyacı artmıştır. Kişisel satış ise bu ihtiyacı karşılamak için seçilen bir yöntem olmuştur. Kişisel satış teknikleri dönemsel olarak farklılık gösterse de amaç olarak aynı kalmıştır. Ürünü veya hizmeti alıcıya teslim edebilmek. Günümüzde ise müşteri ihtiyacına yönelik yani müşteri odaklı satış anlayışı benimsenmiştir.

Kişisel satış esasen iki kişi arasında geçen pazarlık, ikna, anlaşma olayı olarak da tanımlanabilir. Satışı gerçekleştirirken karşınızdakinin insan olduğu unutulmamalı duygusal ve profesyonel hayatın ise zaman zaman birbirine etkili olduğu akıldan çıkarılmamalıdır. Hepsinin ötesinde, makinelerle değil insanlarla çalışmak söz konusudur. Müzakereye başlamadan önce karşı taraf hakkında ne kadar bilgi edinilirse o kadar üstünlük kazanmak mümkün olabilecektir. Müzakereye başlamadan önce kendinizi hazır hissetmeniz son derece önemlidir. Satış taktiğinizin karşınızdaki kişiye uymasını sağlamak çok önemli bir unsurdur (Yamamoto, 2001: 17). Satışçının ikna kabiliyetinin yüksek olması, bu ikna sürecini hem kısa sürede hem de başarılı sonuçlandırır. Kişisel satış, çift yönlü bir iletişim olduğundan satış yönetimi kişisel satış elemanıdır. Bu sürecin olumlu sonuçlanması satışçının yapacağı hamlelere bağlıdır. Özellikle alıcının tercihlerine anlık cevaplar verebilme yeteneği sürecin olumlu tamamlanmasına neden olur. Müşteri veya alıcının ihtiyaçlarını değerlendirip, kişiye özel ürün ve hizmet sunabilmek başarılı bir satışçının amaçları arasında yer alır.

Satış elemanının ikna gücünün yüksek olması durumunda kişisel satış, reklamlardan daha etkili olmaktadır. Kişisel satış çift yönlü bir bütünleşik pazarlama iletişimi aracı olup maliyeti oldukça yüksektir. Satış elemanı yeni müşteri kazanma, sipariş alma, sorun çözme, pazar hakkında bilgi toplama, rakipleri faaliyetleri takip etme, müşteriyi elde tutma, gibi birçok özelliğe sahiptir. Cesur, zeki, dürüst ve kendine güvenen bir yapıya sahip olan satış elemanı öncelikle profesyonel bir satışçı olmalıdır profesyonel satışçı diplomat olma yeteneğini taşıması gerekmektedir (Erdem, 2006: 35).

D= Diplomat, demokrat, denetimci, duygusal

İ= İstekli, inançlı, iyimser, ısrarlı, ilişki yöneticisi

P= Planlamacı, psikolog, pratik

L= Lider, limitlerini ve ilişki sınırlarını gözetken

O= Organizatör, olgun

M= Maliyet bilinçli, müzakereci(görüşmeci), yönetici, güdüleyici

A= Amaç ve hedefinde gerçekçi, araştırmacı, akılcı, aktif

S= Satış gerçekleştiren, sorumluluk sahibi, sempatik, samimi sulhçu

İ= İşbirlikçi, iyi ilişkiler kurup geliştiren, katılımcı, bilgi verici

Kişisel satış, satış gerçekleştirebilmek amacıyla iletişim araçlarını kullanmaktadır. Karşılıklı ilişkiler kurmak, geliştirmek, devam ettirmek için gerekli kişiler arası, yüz yüze iletişim şeklidir. Kişisel satış, müşterilerle karşılıklı olarak alım satım ilişkilerinin olduğu yüz yüze olan iletişim şeklidir. Bu iletişim şeklinin diğer iletişim karması olarak da adlandırılan tutundurma karması elemanlarından en önemli farkı, çift taraflı iletişime sahip olmasıdır (Uslu, 2000: 3). Belki de en önemli özelliği anlık tepkilere açık olmasıdır. Bu durumda iletişim içerisinde bulunduğumuz kişilerden gelen mesajlar ile iletişim şekillenmektedir. Kişisel satış kavramı kuruluşlar için bir tutundurma aracıdır ve pazarlama çalışmaları arasında yer alan faaliyetlerdir. Kimi durumlarda bir işletmenin tutundurma politikası büyük ölçüde kişisel

satış ile şekillenmektedir. Reklam dahil olmak üzere, diğer tutundurma yöntem ve çalışmaları etkili bir kişisel satış çalışmasının yerini alamaz. Diğer çalışmalar, kişisel satış yerine ancak küçük çapta birer ikame olabilir. Tüm tutundurma programını amaçlanan satış rakamına ulaştıran son adım kişisel satıştır (Mucuk, 1997: 199).

Kişisel satışın avantajları arasında iki taraflı etkileşim, mesajın amaca göre değişimi, dikkat dağılmasının olmaması, alıcı ile hareket olanağı bulunmaktadır. Diğer yandan kişisel satışın dezavantajları arasında ise tutarsız mesajların varlığı, satış gücü ve yönetim çatışması, yüksek maliyet, zayıf erişim bulunmaktadır (Bozkurt, 2004: 246- 247).

Satış temsilcileri tarafından iyi bir şekilde yapılmayan satış sunumları hem satışlara hem de ürün ve marka imajına zarar vermektedir. Günümüzde üreticiler, müşterilerini artık kandıramayacaklarını anlamışlardır. İnsanlar artık laf kalabalığına boğulup birtakım yapay oyunlara kaynamayacak kadar bilinçlidirler. Önlerinde sürekli artan seçenekleri ve hızla artan beklentileri ile tüketiciler geleceğin hakimidirler. Dünyada zorla satış dönemi sona ermiş, yumuşak satış dönemi başlamıştır. Müşteriler artık baskı altında değil, rahat ve huzurlu hissedecekleri ortamlarda satın alma kararı vermek istemektedirler. Bu noktada da en büyük görev çeşitli yeteneklerle donanmış satış temsilcilerine düşmektedir (Uslu, 2000: 16).

Kişisel satış süreci birçok aşamayı içermektedir. Bu aşamaları; yeni müşteriler bulma, hazırlanma ve planlama, satış sunumu, müşterilerin itirazlarının ele alınması, kapanış ve satış sonrası ilişkilerin sürdürülmesi oluşturmaktadır. Kişisel satış sürecinde ilk adım, müşteri adaylarının belirlenmesidir. Bu adımda müşteri adayları araştırılır, belirlenir ve nitelendirilir. Böylelikle ürünle ilgilenmeyecek kişiler elenmiş olur. Kişisel satış personelleri tarafından yapılan müşteri aday belirleme işleminde eski ve yeni kullanıcılar yer alabilmektedir (Erarslan, 2007: 28). Bu eski ve yeni müşterilere çeşitli iletişim yolları ile ulaşmak mümkündür. Örneğin; ziyaret, telefon görüşmesi, elektronik posta yöntemi gibi.

Pazarlama sürecinde yeni müşteriler bulmanın amacı, hizmetleri satın almayan müşterileri hizmet alır hale getirmektir. Satış elemanları yeni müşterilere, telefon ederek ya da bizzat ziyaretine giderek ulaşmaya çalışır. Bununla birlikte, eski müşterilerin kayıtlarına bakılarak, mevcut müşterilerin ve tedarikçilerin referanslarıyla da yeni müşterilere ulaşılabilir. Yeni bir müşteriyi aramak, mevcut bir müşteriyi aramaktan daha zordur (Eser, 2007: 138). Bu süreç her zaman aynı olmayabilmektedir. Bazen satış süreci anlık da olabilir. Ancak bazen müşterinin karar vermesi saatler alabilir. Satış yapan temsilci bu süreçte ne kadar kendinden ve ürününden emin olursa o kadar başarılı sayılacaktır.

Satışın gerçekleşmesinden sonra da satış personeli, müşteri ile ilişkilerini sürdürmelidir. Müşterinin almış olduğu hizmetten memnun olup olmadığı, memnun kalmamışsa hangi yönlerden memnun kalmadığı öğrenilmelidir. Böyle davranıldığı takdirde, müşteri almış olduğu hizmet hakkında şikayetler olsa bile, yine de hizmeti almaya devam edebilir (Eser, 2007: 144). Müşteri ilişkilerinde devamlılık olması müşteri ile yapılacak olan diğer satış süreçlerini olumlu etkileyecektir. Müşteri kendisi ile ilgilenildiğini hissedecek ve satışçıları geri çevirmeyecektir. Satış personeli kimi satışlarda ilgisiz davranan, sürekli itiraz eden müşterilerle karşılaşabilir. Müşteriler genel anlamda daha önce kullanmadığı bir ürün hakkında fazla bilgiye sahip olmadıklarından dolayı şüpheli yaklaşabilir. Bu durum satış sürecini zorlaştırır. Ancak

iyi bir satışı bu süreci en kolay ve en kısa sürede aşan satışıdır. İtirazlar bazen mantıklı olabildiği gibi bazen de ürün veya hizmet bilgisinin eksik olması nedeniyle mantıksız gibi görünebilir. Satışçının görevi karşılaştığı bu itirazı sattığı ürünün bir başka yönü ile, yani müşteri tarafından hoş karşılanacağını düşündüğü yönü ile müşteriye ikna etmektir.

Satışta güç ne anlama geldiği literatürde en sık tartışılan konulardan biri olmuştur. Satış aşamasında güç; kuşkusuz masaya vurmak, yüksek sesle konuşmak, tarz değiştirmek, el kol hareketi yaparak konuşmak değildir. Bir satış elemanının gücü, ancak kullandığı kelimelerle anlaşılabilir. Yüz yüze yapılan satış görüşmelerinde kullanılabilecek birçok destek malzeme vardır; satış broşürleri, ürün örnekleri, film bantları, fotoğraf ve çizimler, bunların hepsinin satış görüşmesi sırasında belli bir rolü vardır. Ürünleri ya da hizmetleri yüz yüze satış görüşmeleri olmaksızın pazarlama imkânı bulunsaydı, şirketler doğrudan posta yoluyla satış yapardı. Bir satış elemanı “Şundan eminim ki” Biliyorum”, “Zamanla görülecektir ki” gibi kelimelere kullanarak gücünü gösterir. Bütün bu kelimelerin ürününüzden emin olduğunuz, ürününüze inandığımız için kullanabilirsiniz (Tack, 1996: 111- 112). Satış personelinin kullandığı kelimeler, satış sürecini doğrudan etkiler ve satışın başarısını da belirler. Tanıtım bir iletişim aracı olduğundan, kişisel satış da bir iletişim sürecidir. İletişim sürecinin en önemli adımı ilgi ve dikkat çekmektir. Diğer tutundurma araçlarına bakıldığında onların ilgi ve dikkat çektiği ama bu sürecin kısa olduğu görülmektedir. Ama kişisel satışçının fiziksel varlığı ve iyi yaklaşımı, ilgi ve dikkat çekmekte, müşteri adaylarını satın almaya motive etmektedir. Ayrıca müşteriye temasta bulunma özelliği ile sipariş alabilen tek tutundurma aracıdır (Uslu, 2000, 14-15). Aldığı siparişleri kısa sürede müşterisine ürün veya hizmet olarak sunmak gerekmektedir. Aksi takdirde satış süreci sonunda satış yapılmış olsa bile müşteri bu satıştan memnun kalmayabilir. Bu durum ise kurumlar için kötü bir imaj yaratır.

Satıcı olmak demek, pazarı çok iyi analiz etmek, satılacak ürün veya hizmet hakkında her ayrıntıyı bilmek demektir. Satıcılar dinamik, hareketli, pratik, hızlı düşünebilen, insan psikolojisini bilen, genel kültürü geniş olan insanlardır. Tolerans sınırları geniştir, zor insanlara bile tahammül edebilirler. Neredeyse sınırları alınmıştır. Kolay kolay sinirlenmezler. Bu özellikler, satıcıların özel yaşamlarını da etkiler. Aile veya toplum ilişkilerinde de başarılı bir grafik sergilerler (Okay, 2007: 18). Satış personelinin sergilediği tavırlar bağlı bulunduğu kuruluşun itibarını etkiler. Satış personelinin sahip olduğu kişilik özellikleri ne kadar doğruysa veya başarılı ise kurum veya kuruluş bu personelin satışlarından başarı elde edecektir. Satışçı analizlerini iyi yaparak mensubu olduğu kuruluşa katkı yapmaktadır.

2. SİYASETTE PAZARLAMA ÇALIŞMALARI

Pazarlama kavramı kullanıldığında ilk olarak, genellikle ekonomide kullanılan ticari pazarlama kavramı akla gelmektedir. Ancak yaşadığımız dönemden etkilenen pazarlama kavramı; ticaret, siyasi hayat ve sosyal alanlara kadar erişebilmektedir. Pazarlama ve siyasi alan ilişkisi ticari mallar gibi siyasi düşüncelerin de ticareti konusunda arayışlar ile ortaya çıkmıştır. Bu durum, ekonomik açıdan ticari pazarlamanın içerisine sosyal çalışmaların nasıl yer alacağını ifade etmektedir (Karaçor, 2012: 83-84). Kavramın içeriğine göre bireyler herhangi bir kavramı seçmekte ve bu durum kimi zaman kavram karmaşasına yol açabilmektedir.

Siyasal pazarlama; bir siyasi partiyi veya adayı muhatap seçmenlere uygun duruma getirmek en yüksek sayıdaki seçmen kitlesine ve bu kitledeki her bir seçmene tanıtmak, en az maliyetle seçimi kazanmak için gerekli oyu alabilmek adına kullanılan yöntem ve tekniklerin tamamıdır (Tan, 2002: 8). Siyasal pazarlama seçmene her türlü bilgi akışı sağlayan bir yapıdır. Reklamsız bir alanda tüketicinin durumu ile politik pazarlamanın olmadığı bir yerdeki seçmenin durumu arasında bir fark bulunmamaktadır (Gegez, 1990: 39-40). Ancak etkisi ve sonucuna bakıldığında, siyasal pazarlama, ticari anlamdaki reklam çalışmalarının ötesinde bir durum olarak değerlendirilebilir.

Siyasal pazarlamanın bir disiplin olarak ortaya çıkması ve modern hale gelmesi 20. yüzyılda ABD’de gerçekleşmiştir. Franklin D. Roosevelt’in 1936 yılında uyguladığı seçim kampanyası, modern anlamdaki iletişim ve pazarlama örneği kabul edilmektedir (Polat vd., 2004: 25). Siyasal pazarlama ile esasen toplumsal hayatta bir siyasal pazarda oluşmaktadır. Seçmen, siyasal pazardaki tüketici olarak kabul edilmektedir. Bu durumda sunulan hizmetlerde son kullanıcı olmaktadır. Siyasal hayat açısından, en uygun hizmet, insan odaklı ekonomik, sosyal ve siyasi katılım sağlanmasına yönelik hizmetlerdir (Okumuş, 2007: 7).

Siyasal alanda etkili olan lobicilik ve halkla ilişkiler faaliyetleri sonucunda, iş hayatındaki ticari yapılar ve siyasal otoriteler statülerini artırmaktadır. Siyasi pazarlama ve siyasi iletişim teknikleri kullanıcıları bu sistemin daha büyük hale gelebileceğini öngörmektedir. Siyasal alanda artan iletişim türlerinin de etkisiyle rakipler, çalışanlar, sendikacılar, kamu çalışanları, yerel ve ulusal basın ve milletvekilleri, seçmenler ve diğer paydaşlar (Andrews, 1996: 70) ile pazarlama stratejilerine tabi tutulduğu görülmektedir. Harris ve Lock, siyasal alandaki girişimleri ve lobiciliği “Makyavelci pazarlama” olarak kabul etmektedir. Bununla birlikte, politik lobicilerin kendi durumlarına baskı yapmak için pazarlama kavramlarını ve tekniklerini rutin olarak kullandıklarını, ancak bunun literatürde büyük ölçüde ihmal edildiğini ifade etmişlerdir (Harris ve Lock, 1995).

Siyasal pazarlama bilimsel açıdan yeni bir kavram olarak görülebilir. Ancak literatürde yeni olmasına karşın güçlü bir geçmişe ve adı konulmamış da olsa bir pazarlama yöntemine sahiptir. Pazarlamanın teorik ve uygulamada yakaladığı yükseliş siyasetçileri de etkilemiştir. Seçim kampanyalarında ihtiyaç duyulan çalışmalar siyasal pazarlama örnekleri olarak kabul edilmiş ve siyasette rekabet artışına neden olmuştur.

Siyasal hayatta vatandaşların siyasete olan ilgisi ve siyasete katılması birçok faktörler açıklanmaktadır. Aile, eğitim, meslek, iş hayatı ve diğer değişkenlere göre şekillenen siyasal katılmalar siyasal alanın oluşmasına öncülük eder. Örneğin Lipset’e göre; düşük gelirli bireyler (çiftçi, madenci, mevsimlik işçiler vb.) ve belirli meslek grupları, gelirleri konusunda ümitsiz ve karamsar olduklarından dolayı seçimlerde sol partilere eğilim göstermektedirler (Lipset, 1964: 216). Bu durum ekonomik çıkarların siyasal alandaki etkisini açıklamaktadır. Diğer yandan sol partilerin sosyal demokrat söylemleri ve sosyal adalet vurguları bu eğilimi izah etmektedir.

Pazarlama çalışmalarının siyaseti etkilemesiyle birlikte siyasal katılma boyutları da değişmekte ve yenilenmektedir. Seçmen davranışının bir yansıması olan siyasal katılmada oy verme ölçütü olarak kabul edilmekte ve bir bakıma seçmenlerin siyasal taleplerini ortaya çıkarmaktadır (Topbaş, 2010: 19-20).

3. GENEL DEĞERLENDİRME

Siyasi parti ve seçime girecek adaylar, seçmenlerle etkili iletişim kurabilmek için halkla ilişkiler yöntemlerinden ve pazarlama stratejilerinden faydalanmaktadır. Siyasal pazarlama ve politik pazarlama gibi kavramlarla siyaset ile pazarlama yöntemleri ilişkilendirilmekte ve bütünleşik bir alan oluşmaktadır. Pazarlama yöntemlerinde kullanılan her süreç siyasetin seçmenle olan ilişkisinde aktif olarak kullanılmaktadır. Siyasi partiler seçmenleri tüketici olarak kabul etmekte ve çalışmalarını bu yönde yapmaktadır.

Machiavelli tarzı siyaset anlayışı ile kapitalizmin önemli bir aracı durumundaki pazarlama ve kişisel satış teknikleri siyasal hayatta etkisini göstermekte ve siyaseti yeniden şekillendirmektedir. Ancak gerek Machiavelli siyaseti gerekse de pazarlama ve satış teknikleri siyasetteki ahlak ve etik ilkeleri ihlal edebilmektedir. Siyasette ahlak olmadığı, pazarlamada ise tek hedefin satış olduğu vurgusu sonuç odaklı bir yaklaşım olsa da siyasal hayata olduğu gibi aktarılması doğru olmayacaktır. Siyasal pazarlama gibi kavramlarla seçmenlerle ilişkiler ve pazarlama tekniklerinin siyasal alandaki etkileri arttığı bilinmektedir. Ancak siyasetin, ticari pazarlamadaki mal veya hizmet yerine doğrudan ikamesi kabul edilmemelidir.

Sonuç olarak pazarlama yöntemleri ve kişisel satış teknikleri, tüketici veya müşteri açısından olumlu etkiler oluştursa da söz konusu kavramların, ticari pazarlama alanında kullanıldığı şekilde siyasal alana uyarlanması olumsuz sonuçları da beraberinde getirebilir. Toplumda siyasetçilerin, seçmenin oyunu alabilmek adına her şeyi kabul edeceği gibi bir algı oluşturduğu kanaati artabilir. Siyaset ticari bir mal gibi düşünülmemelidir. Literatürde yer alan ve günlük hayata da yansıyan siyasal pazarlama, ticari bir bakış açısıyla, siyasetin vatandaşa hizmet amaçlı yaklaşımına zarar verebilir. Bu kavramların net olarak ifade edilmesi başka bir elzem durumdur.

KAYNAKÇA

- Andrews, L. (1996). The Relationship of Political Marketing to Political Lobbying: An Examination of The Devonport Campaign for The Trident Refitting Contract, *European Journal of Marketing*, 30(10/11) pp. 68-91.
- Bozkurt, İ. (2005). Bütünleşik Pazarlama İletişimi, Mediacat Kitapları, İstanbul.
- Bozkurt, İ. (2004). İletişim Odaklı Pazarlama, Mediacat Kitapları, İstanbul.
- Erarslan, S. O. (2007). Kişisel Satış Süreci, Bu Sürecin Sunumundaki Tekniklerin Karşılaştırılması ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Erdem, A. (2006). Tüketici Odaklı Pazarlama İletişimi, Nobel Yayınları, Ankara.
- Eser, Z. (2007). Hizmetlerde Pazarlama İletişimi, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Gegez, E. (1990). Pazarlamanın Gelişim Süreci ve Politik Pazarlama, *Pazarlama Dünyası Dergisi*, 4(19) s. 39- 40.
- Harris, P. ve Lock, A. (1995). Machiavellian Marketing: The Development of Corporate Lobbying in the UK, Faculty of Management and Business, Manchester Metropolitan University.
- Karaçor, S. (2012). Siyasal Katılım Açısından Siyasal Pazarlama ve Seçim Kampanyalarının Önemi, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (25), s. 81-93.
- Koç, E. (2007). Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri; Global ve Yerel Yaklaşım, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Lipset S. M. (1964). Siyasi İnsan (Çev. Mete Tuncay), Türk Siyasi İlimler Derneği Yayınları, Ankara.
- Mucuk, İ. (1997). Pazarlama İlkeleri, 8. Basım, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Okay, H. (2007). İyi Satıcı Olmak, Mediacat Kitapları, İstanbul.
- Okumuş, A. (2015). Pazarlama Anlayışında Siyasal Pazarlamanın Yeri ve Pazar Konumlarına Göre Siyasal Partilerin Stratejik Analizi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (17), s 157 – 172.
- Peltekoğlu, F.B. (2009). Halkla İlişkiler Nedir, 6.Basım, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Polat C., Gürbüz E. Ve İnal M.E. (2004). Hedef Seçmen Siyasal Pazarlama Yaklaşımı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Tack, A. (1996). Satışınızı Artırmada Tack Yöntemi (Çeviren: Erol Koç), Açılım Yayıncılık, İstanbul.
- Tan, A. (2002). İlke ve Uygulamalarıyla Politik Pazarlama, Papatya Yayıncılık, İstanbul.
- Topbaş, H. (2010). David Easton'un Siyasal Sistem Kuramı Bağlamında Siyasal Katılma: Erzurum Seçmeni Üzerine Bir Araştırma. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 30, s. 81-111.

Tortop, N. (2006). Halkla İlişkilere Giriş, Yargı Yayınevi, Ankara.

Uslu, A. T. (2000). Kişisel Satış Teknikleri, Beta Yayınları, İstanbul.

Yamamoto, T. G. (2001). Satış ve Satış Gücü Yönetimi, Literatür Yayınları, İstanbul.

Yurdakul, N. B. (2006). Bütünleşik Pazarlama İletişimi Ölçümlene Süreci, Nobel Yayınları, Ankara.

Korkmaz, G. ve Eroğlu, E. (2020). “Model Karmaşıklığının Kontrolü”. *İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, 2 (2), s.146-162.

MODEL KARMAŞIKLIĞININ KONTROLÜ¹

Control of Model Complexity

Gökhan KORKMAZ², Ergün EROĞLU³

ÖZET

Model karmaşıklığı, modellerin başarısındaki en önemli ölçütlerden birisidir. Bu çalışmada bugüne dek model karmaşıklığının kontrolünde öne çıkan yaklaşımlar başlıklar halinde incelenmiştir. Bunlar Occam'ın usturası, Popper'in yanlışlanabilirliği ve istatistiksel öğrenme teorisidir. Occam'ın usturası ve Popper'in yanlışlanabilirliği model karmaşıklığının kontrolünde, evet bir felsefi yaklaşım sağlamaktadırlar ve kabul de görmektedirler. Fakat model karmaşıklığının nasıl kontrol edileceği konusunda matematiksel bir formülasyon sağlamamaktadırlar. Fakat istatistiksel öğrenme teorisinin (diğer adıyla, VC teorisi) konuya yaklaşımı yalnızca felsefi bir düzeyde kalmamakta, aynı zamanda şimdiye dek geliştirilen modellerde kullanılan ampirik risk minimizasyonu (ARM) ilkesine VC katsayısını ilave ederek yeni bir risk minimizasyonu (yapısal risk minimizasyonu, YRM) ilkesi getirmektedir. Sonuç olarak Vapnik ve Chervonenkis tarafından geliştirilen VC teorisi, bir kontrol modeli olarak, ispatlanmış matematiksel arka planı ve oldukça başarılı olan sonuçları itibariyle, model karmaşıklığının kontrolü konusunda, günümüz çerçevesinde, en tutarlı ve güvenilir bir yaklaşım olarak, model geliştiriciler için iyi bir ilham kaynağı olabilir.

Anahtar Kelimeler: Model Karmaşıklığı, Occam'ın Usturası, Popper'in Yanlışlanabilirliği, İstatistiksel Öğrenme Teorisi

1 “Kredi Riskinin Belirlenmesinde Yapay Zekâ Yöntemleri ve Bir Uygulama” başlıklı, basılmamış doktora tezinden üretilmiştir.
2 İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, Sayısal Yöntemler Anabilim Dalı Doktora Programı Öğrencisi, Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Araştırma Görevlisi ORCID: 0000-0002-1702-2965 gkhnkrkmz3873@gmail.com

3 İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, Sayısal Yöntemler Anabilim Dalı, Öğretim Üyesi, ORCID: 0000-0003-4454-6251 eroglu@istanbul.edu.tr

ABSTRACT

Model complexity is one of the most important criteria for the success of models. In this study, the prominent approaches to controlling model complexity have been examined under headings. These are Occam's razor, Popper's falsifiability, and the statistical learning theory. Occam's razor and Popper's falsifiability in the control of model complexity, yes they provide a philosophical approach and they are also accepted. However, they do not provide a mathematical formulation on how to control model complexity. However, the statistical learning theory (aka VC theory) approach to the subject is not only at a philosophical level, but also introduces a new principle of risk minimization (structural risk minimization, YRM) by adding the VC coefficient to the empirical risk minimization (ARM) principle used in the models developed so far. . As a result, the VC theory developed by Vapnik and Chervonenkis as a control model, with its proven mathematical background and highly successful results, can be a good source of inspiration for model developers as the most consistent and reliable approach to the control of model complexity in today's framework.

Key Words: Model Complexity, Occam's Razor, Popper's Falsifiability, Statistical Learning Theory

GİRİŞ

Dünyada artık iş süreçlerinin hemen tamamında, gerçekleştirilen işlemlerin tamamı bilgisayarlar ve düşük maliyetli sensörler yardımıyla çeşitli veri tabanlarında kayıt altına alınmakta ve kayıt altına alınan bu veriler zamanla veri tabanı yönetim sistemleri vasıtasıyla sistematik bir şekilde, depolanmakta, saklanmakta ve ihtiyaç duyulduğunda çok kolay bir şekilde erişim sağlanabilmektedir. Fakat kurumlar karar aşamasına geldiklerinde bu büyük bilgi yığınları, pek bir anlam ifade etmemektedir. Önemli olan bu bilgi yığınlarının, kapsamlı olarak değerlendirilip, kurum için ne anlama geldiğinin irdelenmesi gerekmektedir. Bu aşamada veri madenciliği devreye girmekte ve salt haliyle son derece kullanışsız olan bu büyük veri yığınları, bir anlamda özetlenerek anlamlı çıktılar üretilebilmektedir. Bu süreç ise veri yığınlarından adeta yeni bir hesap makinesi geliştirme çalışması da diyebileceğimiz bir “model kurma” yöntemi sayesinde gerçekleştirilmekte ve makine öğrenmesi sayesinde veri madenciliği yöntemleri robotize edilmektedir.

Şimdiye kadar, büyük veri yığınlarından anlamlı sonuçlar üretebilmek için çok sayıda modelleme yöntemi geliştirilmiştir. Bunlardan bir kısmı geleneksel de diyebileceğimiz istatistik yöntemler ve diğer bir kısmı ise, nispeten daha yeni olan, yapay zekâ yöntemleri başlıklarıyla sınıflandırılmaktadır. Bu iki sınıflandırma arasındaki temel fark şöyle ki: istatistik teknikler arka planda analitik ispatlara dayandırılırken yapay zekâ yöntemleri, bunlardan farklı olarak, veriden öğrenme (learning from data) de diyebileceğimiz, var olan veriler arasındaki örüntüleri deşifre etmeye ve bulunan bu örüntüler üzerinden model kurmaya çalışan yöntemlerdir. Dolayısıyla yapay zekâ yöntemleri, örneğin diferansiyel denklemler üzerinde formül oluşturmaya çalışırken, herhangi bir matematik kuralını ya da diller arası tercüme yapmaya çalışırken herhangi bir gramer kuralını bilmeden bunu yapar, yani gördüğü veriyi genelleştirme yoluyla kurallaştırır . Bu iki yaklaşım arasındaki tek fark elbette bununla sınırlı değildir. İstatistik yöntemler, regresyon, başta olmak üzere, modellerini belli birkaç formülü kullanarak

oluştururlar. Dolayısıyla bu modeller uygulanırken yapılan işlem sayısı, yapay zekâ yöntemlerine kıyasla, oldukça azdır. Bu yüzden çok kısa sürede sonuç alınabilir. Yapay zekâ yöntemleri ise iteratif yani bir bakıma deneme-yanılma yöntemiyle arka planında o kadar çok işlem gerçekleşir ki bu işlem kapasitesi çoğu zaman bilgisayarları zorlar, bazı durumlarda analizler birkaç gün sürebilir, hatta hiç sonuç da alınamayan ileri düzey karmaşık problemler de bulunmaktadır. Bu yüzden yapay zekâ yöntemlerinin gelişim süreci, bilgisayarların ve işlemci kapasitelerinin gelişimiyle oldukça paralellik arz eder. Yapay zekâ yöntemlerinin bu handikabını aşmak için çok farklı yöntemler geliştirilmektedir. Sezgisel yöntemler başta olmak üzere, destek vektör makinelerinde kullanılan çekirdek fonksiyonları, yapay sinir ağlarında kullanılan delta öğrenme kuralı bunlara örnek olarak verilebilir. Analitik mantığa dayanan istatistikî yöntemlerde genellikle modelleme işlemleri birkaç formülle yapıldığı için bu şekilde bir sorunla karşılaşmamaktadır. Fakat söz konusu olan yapay zekâ olunca, bu kadar işlem yükünün yanı sıra kullanılan model de karmaşıkta, hem sonuç almak çok uzun sürecektir. Hem de, modelin sonuçları iyiye değil kötüye gidecektir. Bunun sebebi, veriden öğrenen modelin, bu eğitim verisini aşırı öğrenmesi, yani modelin içindeki fonksiyonel örüntünün yanısıra verinin içindeki gürültüyü de öğrenmesi hatta bir bakıma ezberlemesinden kaynaklanır. Ezberleme ise, modeli eğitim verisine bağımlı kılar. Bu durumda model eğitim hatasını minimize ederken, genelleme hatasını minimize etmek için herhangi bir önlem almaz. Sonuç olarak modelin, eğitim (ya da test) verisinin dışındaki veri kümelerine uygulandığında, başarı oranı oldukça düşecektir. Bu sorunun önüne geçebilmek için yapay zekâ yöntemlerinin, model kurma çalışmasını, yani eğitim sürecini kısıtlamak, durdurmak ya da bir yere kadar eğitilmesini sağlamak gerekmektedir. Çünkü iyi bir yapay zekâ yöntemi, hazırdaki eğitim verisine olan odaklanma kabiliyeti ile, bunun dışındaki veri kümelerine yapılacak genelleme yeteneği arasındaki dengeyi iyi kurabilmelidir. Aksi takdirde eksik uyum/öğrenme (under fitting) ya da aşırı uyum/öğrenme (over fitting) sorunlarıyla karşılaşılacaktır. Bu sorun ise eğitim ve genelleme hatasının her ikisinin birlikte minimize edilmesiyle giderilebilecek bir sorundur.

Literatürde modelleri, kısıtlayan, cezalandıran, durdurma kriteri ekleyen, budayan vs. çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Bu yöntemlerden biri, istatistiksel öğrenme teorisi (statistical learning theory, SLT), sadece deneme-yanılma yöntemine dayanarak bir model iyileştirmesi sunmamakta aynı zaman da eğitim ve genelleme hatalarının birlikte minimize edilmesini sağlamaya çalışmaktadır. Bunun için, halihazırda yaygın olarak kullanılan risk (yanlış tahminin gerçekleşmesi) minimizasyonu yöntemi olan ampirik risk minimizasyonu (ARM) yöntemine, bir VC boyutu sınırlaması dahil ederek, yeni bir risk minimizasyonu yöntemi olan, yapısal risk minimizasyonunu (YRM) geliştirmekte ve bu soruna kuramsal bir çözüm yaklaşımı getirmektedir.

Model karmaşıklığı ne olmalıdır? Modeli basitleştirirken modelin performansından ödün vermek gerekmez mi? vb. bu konudaki birçok tartışma, model karmaşıklığının sınırlarını felsefi olarak yani yaklaşım açısından basitleştirmiştir. Fakat bunu matematiksel olarak başarabilmek ve modelleri terbiye etmek aynı şekilde kolay olmamaktadır. Yine de konunun nerelerden geçerek geldiğini anlamak ve olgunlaşan bu model karmaşıklığı sınırlarını iyi çizmek için konu üzerinde şimdiye dek etkili olan yaklaşımları ele almak gerekmektedir. Model karmaşıklığı ve optimizasyonu ile alakalı olarak şimdiye dek yapılan çok farklı tartışmalar bulunmakta ve hatta bunlar birkaç yüzyıl ötesine kadar gitmektedir. Occam's razor bunlardan en çok bilineni ikincil olarak ise Popper'ın yanlışlanabilirliği, felsefi

yaklaşımlar olmakla birlikte, bilim tarihine damga vurmuş iki önemli akımdır. Bilim felsefesi alanında yapılan tartışmaların, bilimin gelişmesi adına faydalı olacağı kabul edilecek olursa, bu yaklaşımların da konumuz çerçevesinde tartışılmasının literatüre katkı sağlamış olduğunu kabul etmek gerekmektedir.

Model karmaşıklığını kontrol etmenin uygulama sonuçlarına yadsınamaz bir katkısının olacağı, bu problemle başa çıkamayan yöntemlerin, olumsuz analiz sonuçları dikkate alındığında, netlik kazanmaktadır. Bu çalışma da konunun geçmişi ve bugün geldiği en son nokta tespit edilmeye çalışılacaktır. Bunun için ilk olarak model yaklaşımı, sonra konunun arka planında yer alan makine öğrenmesi ve bu konuya dair kavramsal çerçeve etrafıca ele alınacak ardından probleme getirilen felsefi ve matematiksel yaklaşımlar tartışılacaktır. Konunun geçmişi ve geldiği nokta tespit edildikten sonra geleceğine dair bir tahminleme yapılacaktır.

1. MODEL

Model, Fransızca “modèle” kelimesinden gelmekte olup kelime karşılığı, biçim, örnek, tip, projeksiyon vb. şeklindedir (TDK, Genel Türkçe Sözlük: 11/11/2019). Konumuzla alakalı olarak ise model, büyük veri yığınlarından anlamlı karar çıktıları üretebilmek için, bu verileri sistematik bir şekilde özetleyen, azaltan, indirgeyen ve belli bir biçime (örneğin matematiksel bir fonksiyona) dönüştüren matematiksel ya da istatistiksel faaliyetlerin bütünüdür. Makine öğrenmesi, “veriden örüntüleri (desenleri) bulup çıkaran, otomatize edilmiş bir süreç” olarak tanımlanabilir (Kelleher, 2015).

Model kavramı, en bilinen şekliyle anlatılacak olursa, matematiksel olarak bir fonksiyonun türevinin nasıl alındığını zihninde modelleyebilen bir matematik öğrencisinin, artık binlerce farklı fonksiyonun türevini ezberlemek ya da yanında taşımak zorunda kalmadan herhangi bir fonksiyonun türevini rahatlıkla alabilmesine benzetilebilir. Bunun gibi, bir veri kümesi üzerinde model geliştirebilen bir kişi de, artık veri yükünden kurtulur ve bu modeli konuyla ilgili tüm veri setlerine uygulayabilir (Emir, 2013: 41-42). Dolayısıyla her bir modeli, farklı bir hesap makinesi olarak görmek, özellikle konumuz açısından oldukça faydalı bir benzetme olacaktır.

Modelleme, aynı zamanda bir soyutlama sürecidir. Bir sonraki problemin çözümü için model yeterli kıvama gelmişse geriye kalan tüm verilerden ya da unsurlardan oluşturulan modelin soyutlanması söz konusudur.

Bir modelin modelliğinden bahsedebilmek için bu modelin, üç temel özelliğe sahip olması beklenmektedir (Kühne, 2005):

1. Haritalama özelliği (mapping future): Bir modelin, “orijinal veriyi temel alması”,
2. Küçültme özelliği (reduciton future): Bir modelin, “yalnızca orijinalin seçimini yansıtması”,
3. Faydalılık özelliği (pragmatic future): Bir modelin, bir amaç için “orijinali yerine kullanılabilir” olması.

Sonuç olarak unutulmamalıdır ki her modelleme çalışması, belli bir oranda, orijinal verinin kapsayıcılığından ya da bilgi haznesinden tavizi gerektirir. Çünkü bir gerçek hayat verisini %100

temsil edebilecek bir model, orjinal verinin yine kendisidir. Yani modelin hafifletici ve hesaplayıcı faydasından yararlanabilmek için, muhakkak veride yer alan bilgiden belli bir miktar fedakârlık etmek gerekmektedir. Aksi takdirde, modelin başka veri kümelerine de uyarlanabilme yani genelleme yeteneği oluşmayacaktır. Bununla birlikte son bir iki on yılda geliştirilen ve oldukça olgunlaşan birçok istatistik ve yapay zekâ yöntemleriyle oluşturulan modeller artık %90'ın üzerinde bir doğruluk oranı (accuracy rate) yakalayabilmekte ve böylelikle söz konusu modelleme kayıpları, minimize edilebilmektedir.

Farklı farklı sektörlerde kullanılan modelleme çalışmaları ile:

- Veri madenciliği kapsamında; müşteri ve pazar profilleri oluşturma, mal değeri ve satış tahminleri üretme, üretim ihtiyacını belirleme, pazar performansını ve çevresel ekonomik riskleri tahmin etme
- Bankalarda, kredi müracaatlarını değerlendirme, kredi kartı sahtekârlıklarını saptama, borçlanma ve risk değerlendirmeleri
- Araçlar ve robotlar için optimum güzergah tespiti, robot hareketlerinin kontrol edilmesi
- Hava tahminleri
- At yarışı, futbol vb. müsabaka sonuçlarının tahmin edilmesi
- Güvenlik sistemlerinde ve soruşturmalarda, kart, göz, yüz, avuç içi, parmak, imza ve yazı tanıma, çek okuma, şekil tanıma, spektrum tanımlaması
- Mekanik parçaların ömürlerinin ve kırılmalarının tahmin edilmesi, meydana gelebilecek, arıza, patlama, yıkılma vb tahmin edilmesi
- Kalite kontrol süreçleri, işlem kontrolü, sistem kontrolü, kimyasal yapılar, dinamik sistemler, işaret karşılaştırma, plastik kalıpcılık, kaynak kontrolü
- İş çizelgelerini ve iş sıralamasını belirlenmesi
- İletişim kanallarındaki geçersiz ekoların filtrelenmesi yine iletişim kanallarındaki trafik yoğunluğunu kontrol etme ve anahtarlama
- Radar ve sonar sinyallerinin sınıflandırılması
- Üretim planlama ve çizelgeleme
- Kan hücreleri reaksiyonları, hücre tiplerinin tanımlanması ve kan analizlerinin sınıflandırılması, kanser ve diyabet gibi dâhil değişik tıbbi teşhisler ve kalp krizinin tedavisi, vb. birçok çalışma yürütülmektedir (Elmas, 2016: 88; Öztemel, 2012: 36).

Modelleme aşamasındaki konuyla alakalı tüm kavramları sırasıyla, kısaca özetleyecek olursak;

Veri; insanların daha sonra çeşitli amaçlar için kullanabilmek amacıyla saklama ihtiyacı duydukları, salt, yorumsuz, ham bilgilerdir. Bir başka tanımla veri “bir problemde bilinen anlatımlardan yola çıkarak bilinmeyi bulmaya yarayan şey, bilgi, data” şeklinde tarif edilmektedir (TDK, Genel Türkçe Sözlük, 11/11/2019).

Veri tabanı kavramı bilgi-işlem süreçlerinde, “sistemik erişim imkânı olan, yönetilebilir, güncellenebilir, taşınabilir, birbirleri arasında tanımlı ilişkiler bulunabilen bilgiler kümesi” olarak tanımlanmaktadır (Kocamaz, 2007: 22).

Veri tabanı sistemi, çeşitli amaçlar için toplanan verileri düzenli bir şekilde saklayan ve bu verileri kullanarak yararlı bilgi üreten bilgisayarlı kayıt tutma sistemidir (Alp vd., 2011).

Veri tabanı yönetim sistemi ise, kullanıcı ile veri tabanı arasındaki iletişimi sağlamakla birlikte veri tabanlarının oluşturulmasını, yedeklenmesini, kullanıcı erişimlerinin düzenlenmesini kısaca yönetilmesini sağlayan yazılımlardır. Bu yazılımlar, kişi ve kurumların veriyi etkin bir şekilde erişimine imkân tanıyan farklı tür bilgilerin, aynı ortamda tutulmalarını, bu bilgilere erişimin hızlı ve kolay olmasını, bilgi tekrarlarının önlenmesini, sürekli yapılması gereken işlemlerin hızlı ve doğru yapılmasını, aynı bilgi kümelerinin birden fazla kişi ya da kurum tarafından, aynı anda kullanılabilmelerini ve verilerin güvenliğini sağlamaktadırlar (Alp vd., 2011).

Veri madenciliği, büyük veri yığınları içerisinde, gelecekle alakalı tahminler yapılabilmesi için bağlantıların, kuralların veya örüntülerin çeşitli paket programları aracılığıyla ortaya çıkarılmasına dönük çalışmaları kapsamaktadır. Veri madenciliği, büyük miktarlarda toplanan verinin, bir kısım analizler neticesinde anlamlı ve yararlı çıktılara dönüştürülmesidir. Veri madenciliği iki temel faaliyet üzerine kuruludur. Bunlar çok fazla miktarlarda verinin veri ambarlarında kullanışlı bir şekilde depolanması ve bu verilerden anlamlı ve yararlı çıktılarının üretilmesidir (Gürsoy, 2009: 27).

Makine öğrenmesi, “daha önceden elde edilmiş örneklere veya vakalara dayanan, açıklayıcı değişkenlerden oluşan tanımlayıcı özellikler (descriptive features) ve bağımlı değişken dediğimiz hedef özellik (target feature) arasındaki ilişkilerin bir modelini öğrenen otomatik bir teknik” şeklinde de tanımlanabilir (Kelleher, 2013: 3).

2. MAKİNE ÖĞRENMESİ

Makine öğrenmesi, temelde bir veri madenciliği yöntemidir ve verilerden anlamlı çıktılarının üretilmesi için gerçekleştirilen “veriden öğrenme” çalışmalarının, yazılımlar aracılığıyla ve algoritmalar yardımıyla makinelerle yaptırılması sürecini içeren bir yapay zekâ yöntemidir. Veriden öğrenme yöntemlerinin genel yaklaşımı; değişkenler arasındaki ilişkilerin tespiti yoluyla bir model oluşturmak, sonra bu modeli yeni verilere uygulayarak muhtemel sonuçları doğru bir şekilde tahmin etmektir (Kelleher, 2013:3).

Yazılımlar modelleme yaparken, makine öğrenmesini farklı şekillerde geliştirirler. Örneğin bir onkoloji hastanesinde, bir doktorun elinde onkoloji hastanesine kan vermiş hastaların kan değerlerinin verisinin bulunduğunu varsayalım. Hastaların bu veride yer alan kan değerlerine karşılık yine aynı hastaların kanser olup olmadıklarının bilgisi de yer alıyorsa, yani hastaya (gözleme) ait sonuç değeri de biliniyorsa “denetimli öğrenme (supervised learning)” modelleri geliştirilebilir. Hastaya ait sonuç değerleri sayesinde hata payları atanarak fonksiyon katsayılarının yeniden düzenlenmesiyle optimum bir model (fonksiyon) oluşturulabilir. Fakat hastaların bir kısmının kanser hastası olup olmadığı biliniyor, diğer kısmının ise sonuç değerleri bu şekilde bilinmiyorsa, bu durumda, hiç bilinmeyen duruma kıyasla iyi

sonuç vereceği düşüncesiyle, tüm gözlemler modele girilir ve bu yöntemin adı “yarı-denetimli öğrenme (semi-supervised learning)” olur. Sonuç değerlerinin hiçbiri bilinmiyorsa, gözlem değerleri olduğu gibi modele girilir. Bu durumda model “denetimsiz öğrenme (unsupervised learning)” gerçekleştirir. Bir de güçlendirici öğrenme (reinforcement learning) yöntemi bulunmaktadır. Bu yöntem de doğru sonuca ödül yanlış sonuca ceza vermek yöntemi kullanarak öğrenme aşaması gerçekleştirilmektedir.

Denetimli öğrenmede, yanlış sonuç alma durumunda hata payını kullanarak geri döndürme ve böylelikle fonksiyon katsayılarını optimize etme yöntemi kullanılırken, denetimsiz öğrenme de, açıklayıcı (bağımsız) değişkenler arasındaki korelasyonlar dikkate alınır. Sınıflandırma ve regresyon problemleri denetimli ya da yarı denetimli öğrenme ile çözülebilirken, kümeleme gibi, daha çok boyut indirgeme (dimension reduction) problemleri, denetimsiz öğrenme yöntemleri kullanılarak çözümler.

Eğitim aşaması için mevcut verinin genellikle %80 gibi bir kısmı, model geliştirirken kullanılır. Bu veriye eğitim verisi (training data) adı verilir. Yani model bu verilerle eğitilir. Buradaki verinin kalitesi, ya da anakütle temsil kabiliyeti, modelin başarısını belirleyen temel unsurlar arasındadır. Verinin geri kalan %20 lik kısmında, ki bu veriye de test verisi (testing data) adı verilir, geliştirilen model uygulanır ve gerçek sonuçlarla, modelin bulduğu sonuçlar kıyaslanır. Buradan modelin doğruluk oranı (accuracy rate) hesaplanır. Geliştirilen modelin başarısı düzeyine, yine benzer bir yöntem ya da birden çok yöntem ilgili veri setine uygulandıktan sonra, modellerin elde ettikleri doğruluk oranlarının mukayese edilmesi yoluyla karar verilir.

Literatürde kullanılagelen sayısız model bulunmaktadır ve bu modeller uygulama sahasında doğruluk oranları göz önüne alınarak zamanla bir doğal seleksiyon geçirmektedirler. Doğruluk oranları yüksek olan modeller zamanla daha çok kullanılmakta ve doğal olarak da daha çok geliştirilmektedir. Gelişen modeller, daha çok kabul görmekte ve literatür ve uygulama bazlı olarak hızla yaygınlaşmaktadır. Modellerin geniş ölçüde kabul görmesinin, doğruluk oranları dışında da bazı nedenleri bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi, birçok çalışmada kullanılan bu makine öğrenmesi modellerin varsayım gerektirmemesi ve herhangi bir dağılıma bağımlı olmaması yani bir bakıma uygulamasının geleneksel istatistikî yöntemlere kıyasla daha kolay olmasıdır.

3. MODEL KARMAŞIKLIĞI

Bir model, eğitim verisi üzerinde çok yüksek bir doğruluk oranı verebilir. Fakat burada önemli olan, yani bir modelin başarısını belirleyen, o modelin test verisinden sonra (sonuçta test verisi de eğitim verisiyle aynı kümeye ait, karakteristik olarak benzer niteliğe sahiptir), tamamen bağımsız, başka başka veriler üzerinde de aynı başarıyı verebilmesi gerekir ki, bu nokta birçok yöntem için önemli bir kırılma noktasıdır. Peki, neden bir model eğitim ya da test verisi üzerinde gayet yüksek bir oranda doğruluk sağlarken, tanımadığı başka bir veri seti söz konusu olduğunda, bu oran ciddi ölçüde düşer? Bu durum iki önemli kadim sorundan kaynaklanmaktadır. Bunlar “eksik öğrenme (under fitting)” ve “aşırı öğrenme (over fitting)” problemleridir.

İyi bir yapay zekâ yönteminin; üzerinde eğitildiği veriye odaklanma yeteneğiyle, diğer veri setlerine uyarlanabilme yeteneği arasındaki dengeyi iyi kuramayıp eldeki eğitim verisine aşırı yoğunlaşırsa (aşırı öğrenme, ezberleme) diğer veri setlerine olan genelleme kabiliyeti azalacaktır. Diğer durumda ise,

yani eğitim verisine gerekenden daha az öğrenir ya da yoğunlaşırsa eksik uyum problemi yaşanacaktır. Bu sonuç ise genelleme kabiliyetini artıracak fakat veri setinde yer alan ağlar yeterince deşifre edilemeyecektir. Her iki durum optimaliteyi olumsuz etkilerken, iyi bir modelin her iki problemden kaçınılması gerekmektedir.

Eksik öğrenme ve aşırı öğrenme problemlerini bilinen bir örnek üzerinde tartışacak olursak, bir görüntü işleme modelini çeşitli ağaç fotoğraflarıyla eğittiğimizi düşünelim. Sonra eğitim verisinin dışında, yani yeni bir ağaç fotoğrafı modele okuttuğumuzda, eksik öğrenen bir model, sırf yeşil diye her gördüğü fotoğrafı ağaç olarak sınıflandırırken, aşırı öğrenen model ise, sırf yaprak sayısı farklı diye, gördüğü fotoğrafı ağaç olarak kabul etmeyecektir (Burges, 1998:122).

Biraz daha hayatın içinden bir örnek verecek olursak, iki araba satıcısı düşünelim. Arabalara fiyat değerlemesi yaparken bunlardan birincisinin, sadece arabanın dış görünümünü ve markasını dikkate aldığını varsayalım. Diğerinin ise, arabaya test sürüşü yaptığını, konforunu, performansını, hasar kaydını, rengini, sınıfını, yaşını, motor seçeneğini, yakıt tipini, şanzıman seçeneğini, donanımını vs. çok sayıda kriteri göz önüne alarak fiyatlandırma yapmaya çalıştığını varsayalım. Bu iki satıcının yanında yetişen asistanlardan birincisi fiyat değerlendirme işini eksik öğrenirken, ikincisi aşırı öğrenmeye maruz kalacaktır. Birinci satıcı ya da asistanın, yeni araç fiyat değerlemelerinde, varyansı düşük çıkacaktır ve ortalama araç değerlerinin değişmesi için çok fazla yeni ve farklı fiyattaki aracın değerlendirilmesi gerekecektir. Bu ilk asistanın genelleme kabiliyeti yüksek, odaklanma kabiliyeti ise düşük olacaktır. İkinci asistanın değerlemelerinde ise varyans yüksek olacaktır. Yeni araçlar için ortalama değerlerinin değişmesi için çok az sayıda yeni ve farklı fiyat aracın gelmesi yeterlidir. Bu kişinin ise genelleme kabiliyeti düşük, odaklanma kabiliyeti ise yüksek olacaktır. Burada yapılması gereken, birinci tip satıcıyı, aracın daha başka özelliklerini de dikkate almasını sağlamak, ikinci tip satıcıyı da biraz sınırlandırmak ve fazla ayrıntıya girmesine engel olmak olacaktır.

Sonuç olarak optimal sonuç için, modelleme aşamalarında öğrenme düzeyinin optimum düzeyde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bunu sağlayabilmek içinse modelin aşırı basit ya da aşırı karmaşık bir model olmamasının önüne geçilmelidir. Bunun içinde modelin karmaşıklığını optimize edecek, bir takım kontrol parametrelerinin modele ilave edilmesi gerekecektir.

4. MODEL KARMAŞIKLIĞININ OPTİMİZASYONU

Matematiksel olarak, model karmaşıklığı ayarlaması, ya da model karmaşıklığının kontrolü (control of model complexity), optimizasyonu nasıl sağlanır? Bunun için şimdiye kadar literatürde, karar ağaçlarında ki “budama” tekniği gibi, farklı yöntemler önerilmiş olup, bu yöntem ve yaklaşımları, bugünkü bakış açısıyla üç farklı başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar Occam’ın usturası (Occam’s razor), Popper’in yanlışlanabilirliği (falsifiability of popper) ve VC Teorisi (Vapnik-Chervonenkis Theory) yaklaşımlarıdır.

Model karmaşıklığını kontrol etmek için önerilen yöntemler ciddi ölçüde bilim felsefesi ve bilgi kuramı kavramlarını içermektedir. Bunun nedeni, öngörülü öğrenme ve bilim felsefesi arasında derin bir

bağlantı vardır. Çünkü herhangi bir bilimsel teori ampirik verileri veya geçmiş gözlemleri açıklamak için tümevarımcı (inductive) bir yöntem kullanmaktadır (Cherkassky, 2007:147). Bu çalışmada, tüm bilim çevrelerinin ezberlerini bozan Occam'ın usturası ve Popper'in yanlışlanabilirliği, genel bilim felsefesi bakımından kendi başlıkları altında tartışılmıştır. Daha sonra, bu iki felsefi akımın, geliştirilmesinde ve istatistiki temelinde önemli etkileri olan, pratikteki adıyla "VC teorisi", bilimsel adıyla "istatistiksel öğrenme teorisi" incelenmiştir. VC teorisi bu akımların bilim dünyasına kazandırdıkları yaklaşımı da dikkate alarak yeni ve kapsamlı bir bilimsel paradigma oluşturmuş ve bu yöntem bugün bilim sahasında en yüksek verime sahip model optimizasyonu tekniğidir (Cherkassky ve Mulier, 2007).

4.1. Occam'ın Usturası

William, Occam'ın usturası (Occam's Razor), adıyla anılan ve "açıklamaların azabı (parsimony of explanations) (Rasmussen vd. 2020), olarak da özetlenen prensibini "varlıklar, gerekliliğin ötesinde çoğaltılamaz" görüşüne dayandırmaktadır. Occam'ın usturası ile genel olarak kastedilen, "eğer bir bilimsel problemin çözülmesi için iki farklı model söz konusu ise bunlardan basit olanı, yalın olanı, ayrıntısı az olanı tercih edilmelidir" ve "sistemin verimini artırmayan tüm ayrıntıların budanması" düşüncesidir. Occam'ın usturası, genel bilim felsefesi açısından çok önemlidir ve bilim dünyasında da her zaman geliştirilen yeni fikirleri ve modelleri pragmatik bir bakış açısıyla budamaya devam etmektedir. Modele dönük budama işlemleri, sonuçlara olumsuz tesir etmiyorsa, faydalı ve yerinde görülmektedir (Duda vd., 2000:465).

Occam'ın usturası yaklaşımı, diğer yandan işletmelerin yönetim ve organizasyonunda, yalın organizasyon modern yönetim yaklaşımını anımsatmaktadır. Yalın organizasyon stratejisi, işletmelerin yönetim süreçlerinde, "kullanılmayan veya lazım olmayan her şeyi sistemin dışında bırakma ve sistemi daha kompakt ve daha işler hale getirmek" mantığını taşımaktadır. Yalın organizasyon veya Occam'ın usturası, bir başka benzetme ile; fiziki çalışma konusunda elverişli olmayan, hantal, yağlı, kassız, bir insan vücudunu, sağlıktan ödün vermeden, daha hafif, atik, güçlü, kaslı bir çalışan formuna dönüştürme çabası olarak yorumlanabilir. Böylelikle yapılan işlerde hız, esneklik ve işlevsellik kazanmak birinci amaçtır. Fakat yönetim sürecini doğrudan etkileyen unsurların, yalın organizasyon çerçevesinde, sürecin dışına itilmesi, ya da hafif ve esnek olma adına kişinin sağlığına zarar verebilecek bir ekstrem yaklaşım eskiye kıyasla daha olumsuz bir sonucu beraberinde getirecektir.

Kabul edileceği üzere, bilim dünyasında, özellikle bilim üreticileri için, adeta bir sınav niteliği taşıyan bu yaklaşım tamamen felsefidir ve sadece istatistik değil tüm bilim sahaları için geneldir ve yapılacak olan bu budamanın istatistiksel boyutunu veya matematiksel formülünü içermemektedir. "Varlıklar, gerekliliğin ötesinde çoğaltılamaz" derken burada "varlıkların ve gerekliliklerin ölçüsü kime ve neye göre belirlenecektir" sorusu da tartışmaya açık bir sorudur. Evet, prensip olarak güzel, faydalı ama matematiksel temelden yoksun olduğu için, konumuz açısından, ayakları tam olarak yere basmayan ve felsefi çerçevede kalan bir yaklaşım olarak kalmaktadır (Cherkassky ve Mulier, 2007:147).

4.2. Popper'in Yanlışlanabilirliği

20. yüzyılın en önemli bilim felsefecilerinden biri olarak kabul edilen Avusturyalı, Sir Karl Raimund Popper (1902–1994)'a göre tümevarım yöntemi geçersiz ve gereksiz bir yöntemdir. Yani bilimsel bir keşif,

çeşitli uygulamalar neticesinde, doğru sonuçlanıyorsa, bu tecrübeler o keşfin doğruluğunun ispatlandığı anlamına gelmez. Sadece, “teori ciddi şekilde test edilmiş veya iyi bir şekilde doğrulanmıştır” denilebilir. Popper’ın bilimsel yöntem hakkındaki yaklaşımı, “bütün sistemleri zorlu bir sınamadan geçirerek, sonunda nispeten elverişli olanı almak” kaydıyla, her kuramı “yanlışlama” ya tabi tutma şeklindedir. Popper, Einstein’ın görecelik kuramı, Karl Marx’ın tarih anlayışı ve Freud’un psikanaliz kuramı ve Alfred Adler’in bireysel psikoloji kuramı gibi bilimsel köşe taşlarına farklı bir ilgi duydu (wikipeida, 14/04/2020).

Einstein’ın, test edilebilir tahminlerle, cesur varsayımlar yapma isteğinden etkilenen Karl Popper (Corfield vd., 2005, s.1), özellikle Einstein’ın kuramının ileri sürdüğü bir yaklaşımın (güneşin yakınından geçen ışık ışınları, güneşin yerçekimi alanının etkisine girerek eğilmeye uğrarlar) 1919’da güneş tutulmasının olması sırasında doğrulanması Popper için, yanlışlanabilirlik adına, yeni bir ilham kaynağı oldu. Popper’i etkileyen kuramın öndeyişinin doğru çıkması değildi. Söz konusu hipotezin doğru çıkmaması halinde, yanlışlanmış olacak olan teori, derhal reddedilecekti. Önemli olan kuramın yanlışlanmaya açık, yani açık yürekli bir biçimde formüle edilmesiydi. Popper, diğer kuramların (Marx, Freud, Adler) sahiplerinin hangi koşullarda kuramlarından vazgeçeceklerini belirtmediklerine dikkat çekti. Doğrulayıcıları çok fakat yanlışlayıcıları belirsiz olan bu kuramlar, ona göre bilimsel olmayan kuramlardı (wikipedia, 07/04/2020).

Popper, yanlışlanabilirlik (yanlışlanabilirlik tedavisi), yaklaşımını 1934 tarihli Araştırma Mantığı (Logik der Forschung) adlı kitabında, temellendirmiştir. 1959’da ilk kez İngilizceye çevrilen kitabında, Popper; bilimi, diğer iddialardan ayıran tek faktörün yapılacak tahrifata dayanıklılık olduğunu belirtmiştir. Yani öne sürülen bilimsel keşif, eğer doğruysa tahrif edilme riskine karşı koyma yetisine sahipse bilimsel keşif kimliği kazanabilir. Popper, hangi kuram olursa olsun belli koşullarda ampirik destek bulmanın kolay olduğunu; bilimselliğin ampirik destek sağlamada değil, kuramın hangi koşullar altında yanlış olduğunu belirlemeyi esas aldı. Eğer bir kuram yanlışlanabilir ise, bilimseldir. Karl Popper, en iyi kuram “zamana bağlı olarak yanlışlanabilir, çürütülebilir olan kuramdır” demiştir (Corfield vd., 2005:1).

Bu arada Viyana Çemberinde yer alan kişiler ve konuyla ilgilenen mantıkçı ampiristler, doğrulama ve tahrifatın bu simetrik olmayan çözümüne katılmadılar ve olasılıksal bir çerçevede bir doğrulama teorisi geliştirdiler. “Bilimsel Keşif Mantığı (The Logic of Scientific Discovery)” adı verilen bu teorinin önemli bir çoğunluğu, bilginin söz konusu olduğu durumlarda, yapılan keşfin doğruluk olasılıklarını göz önüne alma yaklaşımıyla ele alınmaktaydı. Bu sırada Popper yavaş yavaş, Bayes karşıtı bilim filozoflarının toplanma noktası haline geldi. Bu fikir, Popper’ın yanlışlanabilirliği (Popper’s falsificationism) olarak ün yapmış ve zamanla bu yaklaşımından dolayı da, tümevarımı önemli bir bilimsel yöntem olarak gören ve Viyana Çemberi olarak da bilinen 20. YY’ın önde gelen mantıksal pozitivistlerinden (Hans Hahn, Kurt Gödel, Felix Kaufmann, Philip Frank, Bertnard Russel, Whitehead, A.J. Ayer, Wittgenstein) (wikipedia, 07/04/2020) ayrılmış ve farkını da ortaya koymuştur (Corfield vd., 2005:1).

Meşhur örnek üzerinden şekillendirecek olursak; üç, beş ya da on tane beyaz kuğu görülürse “bütün kuğular beyazdır” diyemeyiz. Bu tümevarımdır ve geçerliliği tartışmalıdır. Sadece “on tane beyaz kuğu görülmüştür” denilebilir. O halde, Popper açısından “bilimsel keşifler doğrulanamaz”. Farklı renkte bir kuğu görüldüğünde ise “bütün kuğular beyazdır” teorisi rahatlıkla yanlışlanabilir. O zaman

“bilimsel teoriler doğrulanamaz, fakat yanlışlanabilir”. Sonuç olarak, bir teörinin bilimsel olabilmesi için evrensel ispatı gerekli değil, fakat yanlışlanabilir olması yeterlidir. Eğer farklı renk bir kuğu ispatlanamamışsa, yani bütün kuğuların beyazlığı, yanlışlama sürecinden başarıyla geçmiş ve “evet, kuğular beyazdır” teörisi, bilimsel keşif niteliği kazanmıştır.

Popper’ın yanlışlanabilirliği aslına bakıldığında, Occam’ın usturası ile aynı yönlü bir teoridir. Occam, gereksiz ayrıntıların budanması gerektiğini belirtmiştir. Popper ise yanlışlama yoluyla, doğru olmayan kısımların budanması gerektiğini ve böylelikle bilimsel keşif kimliği kazanılabileceğini belirtmişlerdir. Yeni bilimsel keşifleri de bir nevi sınava tabii tutan, her iki yaklaşımda felsefi boyuttan öteye geçmemekte, konumuz açısından matematiksel olarak bir çerçeve sunamamaktadırlar. VC teörisi, modeli basitleştirme ya da budama şeklinde değil, modelin öğrenme düzeyini en verimli noktada durdurma yaklaşımıyla model karmaşıklığını optimize etmekte (minimize değil) ve konunun matematiksel sınırlarını da belirleyerek, ispatlamakta ve optimum sonuçlar ürettiği ise bilinmektedir.

4.3. İstatistiksel Öğrenme Teörisi

İstatistiksel öğrenme (VC) teörisine girmeden önce teörinin modelleme sürecine katkılarını netleştirebilmek için, bugüne kadar ki modelleme süreçlerinin ana eksenini oluşturan ARM’nin genel teorik çerçevesini ve optimal sonuç mantığının iyi anlaşılması gerekmektedir. Zaten VC teörisi de ARM yönteminin tutarlılık sınırlarını araştırırken ortaya atılmış bir teoridir. ARM genel bir ilkedir ve regresyonda kullandığımız en küçük hata kareleri ve yoğunluk tahmininde kullandığımız maksimum olabilirlik (maximum likelihood) yöntemleri ARM ilkesinin konusuna göre özelleştirilmiş halleridir. (Vapnik, 1999:989).

Eğitim verisiyle eğitilen modeller, artık gerçek hayatta rastlanılan eğitim verisi dışındaki verilere uygulanır ve modelin tecrübesine göre sonuçlar alınır. Modellerin doğru çıktıyı verememe riskine, “ampirik risk” denilmektedir. Bir başka deyişle model çalıştırmayı, bir nevi modeli deneme şeklinde düşünürsek, ampirik sonuç ile gerçek sonucun farklı olması riski, ampirik risk olarak tanımlanmaktadır. ARM ilkesi doğrultusunda, eğitim hatasını minimize etmek için ampirik riskin minimize edilmesi gerekmektedir. Yani matematiksel olarak bir risk fonksiyoneli belirlenip bu fonksiyonun değerinin minimize edilmesi gerekmektedir.

Ampirik risk minimizasyonu muhtelif formüllerle, birçok modele uygulanabilmektedir. Ampirik riskin formülünü vermeden önce makine öğrenmesinin matematiksel açıklamasına bakmak yararlı olacaktır. Vapnik, veriden öğrenme (konumuz açısından makine öğrenmesi) sürecini üç aşamada özetlemektedir. Makine öğrenmesi denetleyicinin yanıtını mümkün olan en iyi şekilde öngören bir dizi işlevden birini seçmektir ve bu üç adımda gerçekleştirilir (Vapnik, 1999:989):

1. Her birine x denilen tesadüfi vektörler, $P(x)$ gibi sabit fakat bilinmeyen bir dağılımdan açıklayıcı bir şekilde çizilir,
 2. Denetmen, her giriş vektörü (x) için, sabit de olan fakat bilinmeyen bir şartlı dağılım fonksiyonuna göre bir çıkış vektörü (y) döndürür. Bu seçim yine sabit ve aynı dağılımlı gözlemleri $(P(x,y)=P(x)P(y|x))$ oluşturur.
 3. Fonksiyonların bir dizi uygulama yeteneğine sahip bir öğrenme makinesi $(f(x,\alpha)\alpha\in\Lambda)$ oluşturulur.
- Öğrenme problemi, aslında bir fonksiyon $(f(x,\alpha)\alpha\in\Lambda)$ tahmin problemidir. Denetim otoritesinin cevabına

en uygun yaklaşımı seçmek için, denetim otoritesinin verilen bir cevaba verdiği cevap ile öğrenme makinesi tarafından verilen cevap arasındaki kayıp veya tutarsızlık ($L(y, f(x, \alpha))$) ölçülür ve bu tutarsızlığı kullanarak bir beklenen (gerçek) risk fonksiyonu:

$$(4.1) \quad R(\alpha) = \int L(y, f(x, \alpha)) dP(x, y)$$

oluşturulur. Burada amacı, risk fonksiyonunu ($R(\alpha)$) minimize ederek, optimum fonksiyonu ($f(x, \alpha_0)$) bulmaktır. Fakat burada $dP(x, y)$ dağılımının olasılık dağılımı bilinmediği için beklenen riskin doğrudan hesaplanması mümkün değildir. Bu yüzden, eldeki hesaplanabilen tek risk fonksiyoneli olan ampirik risk fonksiyonuna yoğunlaşılır;

$$(4.2) \quad R_{emp}(\alpha) = \frac{1}{l} \sum_{i=1}^l L(y_i, f(x_i, \alpha))$$

Burada L fonksiyonundan kasıt, beklenen sonuç ile ampirik sonuç arasındaki farkın karesine eşittir:

$$(4.3) \quad L(y, f(x, \alpha)) = (y - f(x, \alpha))^2$$

Ortalama karesel hata (OKH) yöntemi kullanıldığında formüller bu şekilde belirlenir. Ortalama mutlak hata kullanıldığında ise L fonksiyonu:

$$(4.4) \quad L(y, f(x, \alpha)) = |y - f(x, \alpha)|$$

Şeklinde olacak ve bu durumda ampirik riskin formülü:

$$(4.5) \quad R_{emp}(\alpha) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n |y_i - f(x_i, \alpha)|$$

Şeklinde olacaktır. n burada gözlem sayısını temsil etmektedir (Vapnik, 1999:989).

VC teorisinin temelleri, Vladimir Vapnik ve Alexey Chervonenkis tarafından, 1960'lı yıllarda geliştirilmiştir. Rus Matematikçi Vladimir Vapnik ve arkadaşı Alexey Chervonenkis, yukarıda formülasyonu da verilen ARM ilkesinin tutarlılık sınırlarını araştırırken istatistiksel öğrenme teorisini

geliştirmişlerdir. VC teorisi, VC katsayısını temel almaktadır. ile gösterilen ve genel olarak uzay boyutunun bir fazlasına (yani çoğu durumda $h=n+1$) denk gelen VC katsayısının hesaplanması her zaman kolay değildir ve çoğu zaman sonsuz da olabilmektedir. Konuyu aşırı genişletmemek için bu çalışmada VC katsayısının hesaplanması konusuna girilmemiştir. ARM ilkesinin yanı sıra, model karmaşıklığının da VC katsayısı ile kontrol edilme suretiyle aşırı öğrenmeden kaçınarak daha optimal sonuçlar üretmeye odaklanan bu risk yaklaşımına ise yapısal risk minimizasyonu (YRM) adı verilmiştir (Vapnik, 1999:993). Yani YRM'nin ARM'den farkı, VC katsayısı sayesinde, model karmaşıklığını da kontrol edebiliyor olması, bu sayede sadece eğitim hatasını değil eğitim hatasının yanısıra genelleme hatasını da minimize edebilen bir yöntem olmasıdır.

YRM sınıflandırma problemleri için geliştirilmiş olsa da risk fonksiyonunun minimize edildiği herhangi bir problemde kullanılabilir. Bir model için kullanılacak fonksiyonlar kümesi sonsuz olabilir. Dolayısıyla bu kümenin içinden optimal bir fonksiyonun seçilmesi ancak bir parametrenin rehberliğinde gerçekleştirilebilir. YRM, eğitim verisi ile kapasiteyi eşleştirip, VC katsayısı rehberliğinde fonksiyon seçimine dair yeni bir yaklaşımdır. ARM büyük veri kümelerinde kullanılabilirken YRM küçük veri kümelerinde de kullanılabilir (Emir, 2013:122).

Genelleme sınırını minimize etmek için kullanılacak iki YRM stratejisi vardır:

1. Model karmaşıklığını (VC boyutunu) sabit tutup ampirik riski minimize etmek.
2. Ampirik riski sabit (küçük) tutup VC boyutunu minimize etmek.

Birçok istatistiksel yöntem ve yapay sinir ağları ilk stratejiyi uygularken, sadece destek vektör makineleri ikinci stratejiyi kullanmaktadır (Cherkassky ve Mulier, 2007:123).

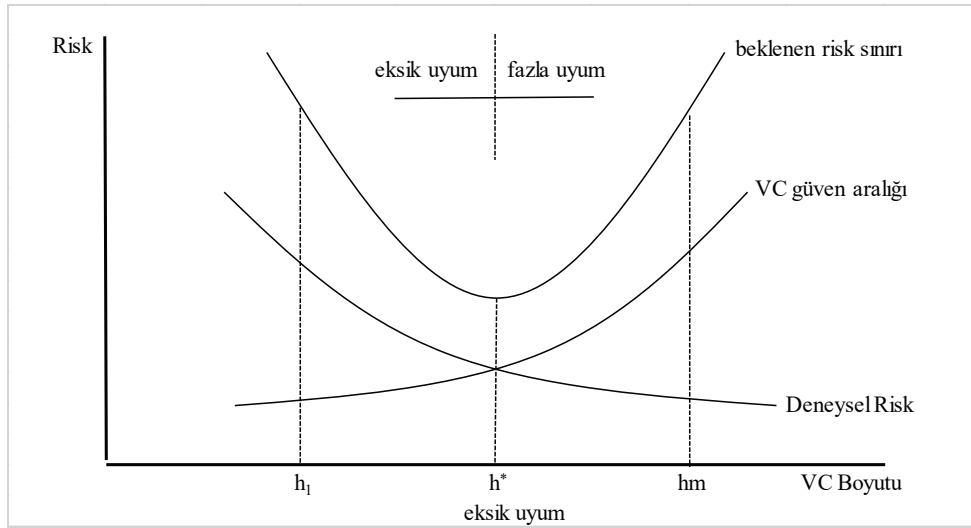
Tümevarımsal öğrenmenin sağladığı en önemli fayda, “doğruluk ve aşırı uyum arasında önemli bir denge kurulması” teorisinin özünü açıklamasıdır. Aşırı öğrenme, bir veri kümesini temsil etmesi için çok zengin bir hipotez kullanıldığında ortaya çıkan bir problemdir. Şimdi, istatistiksel öğrenme teorisinde hipotez alanının zenginliği bir regresyondaki gibi eğrinin derecesi veya bir hipotezin parametre sayısı ile değil, VC boyutu ile kontrol edilir (Corfield vd., 2005:51-52).

VC boyutunda dikkate alarak hesaplanan risk fonksiyoneli ise aşağıdaki gibidir (Çomak, 2008:27):

(4.6)

$$R(\alpha) = R_{emp}(\alpha) + \sqrt{\frac{h \left(\log \left(\frac{2n}{h} \right) + 1 \right) - \log \left(\frac{\eta}{4} \right)}{n}}$$

Yöntemin tüm bunlar dikkate alındığında risk fonksiyonu yaklaşımı Şekil - 1'de ayrıntılı olarak görülmektedir.

Şekil - 1: VC Boyutu Kullanılarak Beklenen Riskin Minimize Edilmesi

Kaynak: Çomak, a.g.e. s.28.

Şekil - 1'e bakıldığında, VC boyutunu dikkate almayan YSA gibi yöntemlerin, deneysel riski minimize ettikleri nokta, fazla uyuma maruz kalmış, beklenen risk sınırının ise minimize edildiği noktaya denk gelmemektedir. VC boyutunun dikkate alındığı ve deneysel riskle kesiştiği nokta olan ve VC boyutunun h olduğu nokta ise aşırı ve eksik uyumdan kaçınılan ve beklenen risk sınırının minimize edildiği nokta olduğu için model bu karmaşıklık seviyesinde en az hatayı verecektir.

5. MODEL KARMAŞIKLIĞININ KONTROLÜNDE DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN UNSURLAR

Belirli bir tekniğin aşırı uyum problemini çözdüğü iddialarına şüpheyle yaklaşılması gerekir. Aşırı öğrenmeyi önlemek için ters sığdırma hatasına (bias) yani eksik öğrenme tuzağına düşmek kolaydır. Her ikisinden, yani hem aşırı öğrenmeden hem eksik öğrenmeden, aynı anda kaçınmak, mükemmel bir sınıflandırıcı öğrenmeyi gerektirir ve önceden bilmeden her zaman en iyisini yapacak bir teknik yoktur (Domingos, 2012, s. 82). Bu yüzden model kurma çalışmalarındaki esas mantık, aslında gerçek hayattaki olayların arkasında bulunan ve tüm akışı belirleyen modele en yakın modeli tespti etmeye dönük bir fonksiyon (model) oluşturma çabasıdır.

Öğrenme algoritmaları sayesinde sınırsız sayıda makine öğrenmesi modeli üretilebilir. Bu algoritmalarından bazıları diğerlerine kıyasla daha çok tercih edilebilmektedir. Bunun önemli bir sebebi hem model olarak uygulaması çok kolay, yani anlaşılabilirliği bakımından çok kolay, hem de bilgisayarlara getirdiği zaman maliyetinin düşüklüğü bakımından tercih sebebidir. Diğer yandan karmaşık algoritmalar ise, diğer verinin içinde yer alan ilişkileri daha basit olan algoritmalara nazaran daha iyi keşfedebilmekte bunlar da modelin ürettiği sonuçların doğruluk oranına olumlu katkıda bulunabilmektedir. Örneğin sınıflandırma konusunda "hangi sınıflandırıcı, neden tercih edilmelidir?", sorusuna verilecek cevap: yöntemin, gereksiz karmaşadan uzak ama doğruluk oranı yüksek, boyut lanetinden etkilenmeyen ama

öğrenme kabiliyeti güçlü, uygulaması basit, az zaman harcayan, güvenilir, tutarlı ve uyarlanabilir olması gibi unsurları sağlamalıdır (Duda vd, 2000:453). Şunu da unutmamak gerekir ki bir modelin uygulaması ne kadar kolay olursa o denli bir yaygın kullanımı da beraberinde getirecektir.

Aşırı öğrenmeden kaçınma, birçok uygulamacı için önemli bir problemdir. Bu problemin adı konmadan önce de düzenleme, budama, ceza şartlarının dâhil edilmesi ve bir açıklama uzunluğunun en iyi hale getirilmesi vb. çeşitli yöntemlerle çözülmeye çalışılmıştır. Uygulama sahasında, kullanılacak olan algoritmayı sınırlama veya detaylarını azaltma gibi bir evrensel eğilim hep söz konusudur. Fakat modelin detaylarını budamak, unutmamak gerekir ki, sonuçlarda hep bir miktar kayıpla sonuçlanacaktır. Bir algoritmayı diğerine tercih etmek için probleme özgü açıklayıcı nedenler yoksa modelin karmaşıklığından kaçınmak evet bir profesyonellik unsuru olsa da meydana getireceği kayıplar daha önemli görülmektedir. “Ampirik başarıyı belirleyen, öğrenme algoritmasının problemle örtüşmesidir; aşırı uyumdan kaçınmanın dayatılması değil”. Ayrıca her model önce en basit şekliyle önerilir. Örneğin YSA perseptron dediğimiz basit algılayıcı ile ilk kez ortaya konulmuş bir problem çözme tekniğidir. Doğrusal bir yapıya sahip olduğu için doğrusal içerikli optimizasyon problemlerini çözebildiği ispanlanmıştır. Fakat perseptron, doğrusal olmayan, meşhur XOR problemini çözemediği gibi örüntü tanıma problemini ise çözmekten çok uzaktır. Hoparlörden açıklayıcı bir ses tanıma işlemi de basit üç katmanlı bir YSA ile çözülemeyen başka bir problemdir. Yani bu modellerin nispeten daha karmaşık (çok katmanlı algılayıcı gibi) formları ihtiyaçlar doğrultusunda geliştirilmiştir. Yoksa model bu şekilde daha etkili olacaktır, şeklinde bir gereksiz beyin fırtınası söz konusu değildir. Fazla kompleks olduğu için problemleri iyi çözemeyen algoritma örnekleri de olmuştur. Sonuç olarak burada daha çok, yapılması gereken, bir modeli nasıl daha basit bir hale dönüştürürüm düşüncesinden çok, problemle en iyi örtüşen mimarinin ya da modelin oluşturulmasıdır (Duda vd., 2000:465). Yani bir bakıma kilolu ve hantal bir gövdeyi, kaslı ve daha esnek bir bünyeye dönüştürmek, evet istenen bir durumdur. Fakat sağlıktan ve işlev kapasitesinden ödün verilmeden yapılırsa, faydalı bir yaklaşım olacaktır.

Güncel yapay zekâ yöntemlerinden destek vektör makineleri ve bu yöntemin temeli olan YRM'nin geliştiricisi Vapnik, teorisini; “önemli olanın sade bir modele değil iyi bir teoriye sahip olmaktır” şeklinde savunmuştur. İstatistiksel öğrenme teorisi çok sağlam bir matematiksel temele sahip olup bu temel, bizzat geliştiricisi Vapnik bunu kitabında ispatlamıştır (Cortes ve Vapnik, 1995:273-297). Yani bir bakıma teorisinin, Occam'ın yaklaşımına bir denge getirdiği, “her şey olabildiğince kolay yapılmalı ama daha basit değil” (Albert Einstein) ölçüsünde bir “model karmaşıklığı kontrolü teorisi” ortaya koyduğunu (matematiksel anlamda) söylemek oldukça mümkün görünmektedir. Popper'ın yanlışlanabilirliği açısından düşündüğümüzde ise, VC teorisinin, bu yaklaşımın sınavından geçtiği ve muhtemelen Popper'ın bu çalışmadan memnun kalacağı Corfield, Schölkopf ve Vapnik tarafından belirtilmektedir (Corfield vd., 2005:51-52). Yöntemin literatürde gözlemlenen başarısı ise bu arka planı doğrular niteliktedir (Korkmaz, 2020:38-39).

Yukarıda ARM ve YRM ilkelerini anlatarak mukayese ettik. ARM'nin ampirik riski minimize etmeye odaklandığını, YRM'nin ise bununla birlikte aynı zamanda (VC katsayısı yardımıyla) model karmaşıklığını da optimize ettiğini belirttik. Burada meseleye felsefi açıdan bakılırsa, ARM evet elle tutulur, kabul görmüş ve hemen her sahada çeşitli varyasyonlarıyla kullanılmakta olan bir yöntemdir.

Fakat unutmamak gerekir ki ARM sonuçta bir “minimizasyon” tekniğidir, yani “optimizasyon” tekniği değildir. Hayatta her zaman bir şeyler maksimize ya da minimize edilebilir fakat muhakkak bu yaklaşımların bize getireceği alternatif maliyetlere de katlanmak gerekecektir. Bütüncül ilerleme için, her zaman “optimal” yaklaşımın dikkate alınması gerekliliğini konumuz açısından ifade edecek olursak, belki de optimizasyon yaklaşımı açısından, önemli bir tartışmayı başlatmış olacağız.

SONUÇ

Model karmaşıklığının ayarlanamayışı ve bunun neden olduğu iki istenmeyen sonuç, eksik öğrenme ve aşırı öğrenme durumları, şimdiye dek birçok araştırmacıyı zorlayan ve modellerin kimi zaman çok iyi kimi zamanda çok yetersiz sonuçlar üretmesi gibi istikrarsızlıklara yol açan önemli bir problemdir. Bu problem için önerilen çözümler çok farklı olmakla birlikte yukarıdaki tartışılan üç başlık altında toplanmıştır. Bunlardan ilk ikisi (Occam’ın usturası ve Popper’in yanlışlanabilirliği) tamamen bilim felsefesi kaynaklı olup, bilimsel yaklaşımları açısından önemli fakat matematiksel zemini olmayan bundan dolayı da, konumuz açısından, muğlak kabul edilen yaklaşımlardır. Üçüncü yaklaşım olan VC teorisi ise diğer iki yaklaşımdan farklı olarak, konuya yaklaşımı sadece felsefi düzeyde kalmayıp, matematiksel çerçeve sunmakta ve bu konuda kuram oluşturma yeterliliği kazandığının söylemek mümkündür. Diğer modeller tarafından yaygın olarak kullanılan ARM yaklaşımının sadece eğitim hatasını minimize edebildiği dolayısıyla genelleme hatasını kontrol edecek bir mekanizmasının bulunmadığı bilinmektedir. DVM’nin ise, bu risk minimizasyonu (ARM) ilkesine VC boyutu sınırlaması getirerek model karmaşıklığının önüne geçtiği (YRM), eğitim hatasını bu sınırlama ile genelleme hatasının minimizasyonu ile orantılı olarak gerçekleştirebildiği yapılan inceleme ile görülmüştür. Bu da sonuçlara yapay sinir ağları gibi, çok sayıda veriye ulaşıldığında çok iyi sonuçlar veren, işlemlerin tek merkezden değil de mimarinin içinde yer alan tüm nöronlara dağıtık halde yapıldığı yöntemlere oranla, özellikle çok sayıda veriye ulaşılamadığında DVM önemli bir alternatif haline gelmektedir.

VC teorisini kullanan tek yapay zekâ yöntemi olan destek vektör makineleri bugün en çok kullanılan sınıflandırma (örüntü tanıma) ve regresyon yöntemlerinden birisidir. Birçok problemde de en iyi sonucu vermekte ve yapay sinir ağlarına da önemli bir alternatif teşkil etmektedir. Meseleye bu yönüyle bakıldığında, VC teorisi bugün, model karmaşıklığının optimizasyonu konusunda, matematiksel temele sahip, ispatlanmış ve kabul görmüş, bilim çevrelerinde paradigma değişikliğinin öncüsü olmuş, ve birçok yeni yöntemde de ilham olabilecek potansiyele sahip kapsamlı bir yöntem olarak araştırmacılara hitap etmektedir. Günümüzde, model karmaşıklığını optimize ederek aşırı öğrenme sorununu teorik anlamda çözebilen ve bu sayede eğitim hatasının yanında genelleme hatasını da minimize edebilen, kapsamlı ikinci bir yöntem bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Alp, S., Özdemir, S. Ve Kilitci, A. (2011). Veri Tabanı Yönetim Sistemleri. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Burges, C.J.C. (1998). "A Tutorial On Support Vector Machines For Pattern Recognition", *Data Mining and Knowledge Discovery*, 2(2), s. 121-167.
- Cherkassky, V. and Mulier, F. (2007). *Lerning From Data: Concepts, Theory and Methods*. John Wiley & Sons, Inc., New Jersey.
- Corfield, D. and Schölkopf, B. and Vapnik, V. (1995). "Popper, Falsification And The VC-Dimension", *Max Planck Institute for Biological Cybernetics*, 145, s. 1-4.
- Cortes, C. and Vapnik, V. (1995). "Support vector networks," *Machine Learning*, 20, s. 273–297.
- Çetin, E. (2016). *Yapay Zekâ Uygulamaları*. 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Çomak, E. (2008). "Destek Vektör Makinelerinin Etkin Eğitimi İçin Yeni Yaklaşımlar", Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi.
- Duda, R. O. and Hart, P. E. and Stork, D.G. (2000). *Pattern Classification*. 2. Baskı, John Wiley & Sons, Canada.
- Emir, Ş. (2013). "Yapay Sinir Ağları ve Destek Vektör Makineleri Yöntemlerinin Sınıflandırma Performanslarının Karşılaştırılması: Borsa Endeks Yönünün Tahmini Üzerine Bir Uygulama", Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Gürsoy, U.T. (2009). *Veri Madenciliği Ve Bilgi Keşfi*. 1. Baskı, Ankara: Pegem Yayınevi.
- Kelleher, J. D. and Namee, B. M. and D'arcy, A. (2015). *Fundamentals Of Machine Learning For Predictive Data Analytics, Algorithms, Worked Examples, And Case Studies*. 1. Baskı, MIT Press, America.
- Kocamaz, K. (2007). "Hastane Bilgi Yönetim Sistemlerinde Veri Madenciliği Ve Konya Meram Tıp Fakültesi Hastanesindeki Hastane Bilgi Yönetim Sistemi Uygulamasının İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi.
- Korkmaz, G. (2020). "Kredi Riskinin Belirlenmesinde Yapay Zekâ Yaklaşımları Ve Bir Uygulama", Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Kühne, T. (2005). "What is a model?", *Dagstuhl Seminar Proceedings*, 04101 Online: <http://drops.dagstuhl.de/opus/volltexte/2005/23> 14/04/2020.
- Öztemel, E. (2012). *Yapay Sinir Ağları*. Papatya Yayıncılık, İstanbul.
- Rasmussen, C. And Zoubin G. (2020). "Occam's Razor", Online: <http://mlg.eng.cam.ac.uk/zoubin/papers/occam.pdf>, 14/04/2020.
- TDK, Genel Türkçe Sözlük, Online: <https://sozluk.gov.tr/?kelime=>, 11/11/2019.
- Vapnik V. N. (1999). "An Overview of Statistical Learning Theory", *IEEE Transactions On Neural Networks*, 10(5).
- Wikipedia, Çevrimiçi: https://tr.wikipedia.org/wiki/Karl_Popper, 14/04/2020.
- Wikipedia, Çevrimiçi: https://tr.wikipedia.org/wiki/Mant%C4%B1ksal_pozitivizm, 07/04/2020.

Maruf, M. ve Topçu, T. (2020). “İşletme ve İktisat Bölümü Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin ve İnovasyon Becerilerinin İncelenmesi: Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Örneği”. *İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, 2 (2), s. 163-179.

İŞLETME ve İKTİSAT BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİNİN ve İNOVASYON BECERİLERİNİN İNCELENMESİ: KIRŞEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Examination of Entrepreneurship Trends and Innovation Skills of Business and
Economics Students: Kırşehir Ahi Evran University Case

Muhammed MARUF¹, Tuğçe TOPÇU²

ÖZET

Geçmiş 18. yüzyılın başlarına dayanan girişimcilik günümüzde gereken çabayı ve zamanı harcayarak belirli riskler alınması sonucunda bireysel tatmin elde etme ve ekonomik olarak bir değer yaratma süreci olarak tanımlanabilmektedir. Girişimcilik yapısı itibari ile bir süreçtir ve girişimciliğin ülkenin refahı ve gelişimi üzerinde birçok etkisi bulunmaktadır. Diğer yandan+ inovasyon kelimesinin Türkçe olarak bir karşılığı bulunamamak ile birlikte yenilik olarak kullanılmakta ve belirli bir fikrin ortaya çıkması ile başlayan ve bu fikrin bireyler tarafından değer kazanması ile son bulan bir süreç olarak nitelendirilmektedir. İşletmeler rekabet avantajı sağlayabilmek ve kendilerini geliştirebilmek için sürekli bir yeniliğe ihtiyaç duyarlar ve buna bağlı olarak inovasyon, girişimcilerin vazgeçilmez araçlarından birisi olarak karşımıza çıkar. Bu bağlamda araştırmanın amacı; Kırşehir Ahi Evran Üniversitesinde eğitim görmekte olan işletme ve iktisat bölümü öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin ve inovasyon becerilerinin incelenmesi ve bu iki kavram arasındaki ilişkinin ortaya konulmasıdır. Araştırma, tanımlayıcı nitelikte bir çalışma olup, nicel araştırma deseni kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Kırşehir Ahi Evran Üniversitesinden 348 işletme öğrencisi, 373 İktisat öğrencisi olmak üzere toplamda 721 öğrenci oluşturmaktadır. Çalışma araştırmaya katılmayı kabul eden 287 öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen verilerin analizi SPSS 22.00 paket programıyla yapılmıştır. Araştırmada gruplar arası ortalama farklılıklarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda kadın ve erkek katılımcıların girişimcilik düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir. Buna

1 Dr. Öğr. Üyesi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ORCID: 0000-0002-5388-639X, draahmetmaruf@gmail.com

2 Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Doktora Programı, ORCID: 0000-0001-9471-6744, tugcetopcu95@hotmail.com

bağlı olarak erkek öğrencilerin girişimcilik düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Katılımcıların girişimcilik ve yenilikçilik düzeylerinin sınıflar arasında farklılık arz etme durumu da analiz edilmiş ancak sınıflar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, İnovasyon, Üniversitesi

ABSTRACT

Entrepreneurship, which dates back to the beginning of the 18th century, can now be defined as a process of achieving individual satisfaction and creating value economically as a result of taking certain risks by spending the necessary effort and time. Entrepreneurship is a process based on structure, and entrepreneurship has many effects on the welfare and development of the country. On the other hand are used as a Turkish equivalent of the word "innovation" be found, along with novelty, and with the emergence of a particular idea, and this idea is considered by individuals as a process which ends with appreciation began. Businesses need constant innovation in order to provide a competitive advantage and improve themselves, and accordingly, innovation comes across as one of the indispensable tools of entrepreneurs. In this context, the aim of the research is to examine the entrepreneurial tendencies and innovation skills of the students of the Department of business and Economics who are studying at Kırşehir Ahi Evran University and to reveal the relationship between these two concepts.

The research is a descriptive study and the quantitative research pattern was used. The research universe consists of 721 students, including 348 business students from Kırşehir Ahi Evran University and 373 economics students. The study was conducted on 287 students who agreed to participate in the study. Analysis of the data obtained from the research was carried out using the SPSS 22.00 package program. An independent intergroup t test was performed in the study.

As a result of the research, it was observed that there was a significant difference between the levels of entrepreneurship of male and female participants. Accordingly, the level of entrepreneurship of male students was found to be higher. The fact that participants ' levels of entrepreneurship and innovation differ between classes was also analyzed, but no significant differences were found between classes.

Keywords: Entrepreneur, Innovation, University

GİRİŞ

Günümüz dünyasında küresel rekabet ortamı her geçen gün giderek gelişmektedir. Buna bağlı olarak girişimciliğin gelişmesi ile birlikte yeni fırsatlar ortaya koyan gelişmiş mal/hizmetler ortaya çıkmaktadır (Ballı, 2017: 1). Girişimcilik ile birlikte yeni fikirler üretim faktörleri ile bir araya getirilerek üretim gerçekleştirilmiştir. Girişimciliğin gelişmesi ile yalnızca ekonomik kalkınma değil istihdam yaratma ve toplumların refah düzeylerinin artması da sağlanmıştır (Aşkın, vd. 2011: 55). Girişimciliğin olmazsa olmazlarından birisi ise yenilikçiliktir. Morgan'a göre yaratıcı düşüncenin ticaretleşmesi ile

birlikte yenilikçilik ortaya çıkmaktadır. Peter Drucker'e göre ise yenilikçilik girişimciliğin en önemli parçalarından biridir. Drucker'e göre girişimci değişimleri farkeder ve bu değişimleri fırsata çevirir (Gümüşoğlu ve Karaöz, 2014: 99). Buna göre sürdürülebilir bir yaşam için girişimcilik ile inovasyon iç içe geçmiş faaliyetler olmak durumundadır (Keskin, 2018: 186). Yapılan çeşitli araştırmalarda üniversite öğrencilerinin girişimcilik ve inovasyon eğilimlerini ele alan birkaç çalışmadan söz etmek mümkündür.

Üniversitelerde verilen eğitimin, öğrencilerin girişimcilik eğilimlerine ve inovasyon becerilerine yönelik bakış açılarını önemli oranda etkilediği düşünülmektedir. Buna bağlı olarak bu çalışmada Kırşehir Ahi Evran Üniversitesinde eğitim gören işletme ve iktisat bölümü öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin ve inovasyon becerilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca yönelik olarak öncelikle girişimcilik kavramı, girişimcinin amaçları ve özellikleri, girişimcilik süreci, türleri ve girişimciliğin önemi, inovasyon kavramı, inovasyonun türleri, süreci ve avantajları, girişimcilik ve inovasyon ilişkisi hakkında kısaca bilgi verilmiştir. Sonrasında araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracı ve verilerin analizi hakkında bilgiler verilmiştir. Daha sonra toplanan veriler analiz edilerek açıklanmıştır. Son olarak ise sonuç, tartışma ve öneriler kısmı yer almaktadır.

Korkmaz (2000) tarafından öğrencilerin girişimcilik özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada gençlerin, yeniliklere açık ve belirli ölçüde risklere katlanabilen kişiler oldukları görülmüştür. Buna karşın olarak yaratıcılığın öğelerinden olan hayal kurma, orijinal olma ve sezgilere güvenme gibi konularda çekingen oldukları gözlemlenmiştir. Naktiyok ve Timuroğlu (2009) tarafından yapılan öğrencilerin motivasyonel değerlerinin, girişimcilik niyeti üzerine etkisini araştıran bir çalışmada, çalışmanın temel amacını destekler nitelikte öğrencilerin girişimcilik niyeti ile değişime açıklık ve kendisi ile ilgili değerler arasında olumlu yönlü ve kuvvetli bir ilişki görülmektedir.

İşcan ve Kaygın (2011) tarafından üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerini belirlemek amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda daha önce girişimcilik faaliyetinde bulunmuş öğrencilerin, kendine güven, yenilik, kontrol odağına sahip olma ve belirsizliğe karşı tolerans gösterme konularında daha önce girişimcilik faaliyetinde bulunmamış öğrencilerden daha başarılı oldukları görülmüştür. Salako ve Aromu (2016) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada ise işletme, iktisat ve muhasebe bölümü öğrencilerinin girişimcilik özelliklerini hangi ortamlarda daha iyi geliştirdikleri incelenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre üniversitede verilen derslerin uygulamaları ve üniversite dışında alanları ile ilgili pratikleri öğrencilerin girişimciliklerini olumlu yönde etkilediği görülmüştür.

Cevher (2016) tarafından girişimcilik eğitimi alan işletme yönetimi bölümü öğrencilerinin girişimcilik faaliyetleri algısında "yenilikçilik ve farklılık" anlayışını ortaya koymak amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında ise dönem içerisindeki girişimcilik derslerinde sürekli tekrar edilen "farklılık ve yenilik yapma, yeni ürün veya hizmet" vurgusunun öğrencilerde bir farkındalık oluşturduğu görülmüştür. Yılmaz ve diğerleri (2018)'nin yaptığı bir çalışmada girişimcilik dersi alıyor olmanın Kırgızistan ve Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerine olan etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre girişimcilik dersi alan öğrencilerin girişimcilik eğilimleri olumlu yönde etkilediği ve ders alan öğrencilerin girişimcilik eğilim ortalamaları almanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

İncebacak ve diğerleri (2018)'nin yapmış olduğu çalışmanın sonucunda ise öğretmenlerin yenilik ve inovasyon kavramlarını birbirinden farklı tanımladığı görülmüştür. İnovasyon kelimesinin anlamını doğrudan yenilik olarak değilde çok daha geniş ve kapsayıcı şekilde tanımladıkları görülmektedir. Bodur (2018) tarafından hemşirelik öğrencilerinin inovasyon düzeyleri ve girişimcilik eğilimlerini ve aralarındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çalışmanın sonucunda hemşirelik öğrencilerinin yenilikçilik düzeylerinin düşük olduğu, yeniliklere karşı sorgulayıcı özelliklere sahip oldukları ve ortalamanın üstünde girişimciliğe sahip olup girişimciliğe açık oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Paço ve diğerleri (2015) tarafından yapılan bir çalışmada öğrencilerin girişimcilik ve inovasyon düzeyleri branş ve bazı değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında işletme bölümü ve beden eğitimi branşlarındaki kız ve erkek öğrencilerin girişimcilik ve inovasyon düzeyleri arasında anlamlı farklılar gözlemlenmiştir. Ayrıca çalışmada eğitim değişkeninin dışındaki kişisel ve psikolojik faktörlerinde girişimcilik ve inovasyon düzeylerinde etkili olduğu görülmüştür (Haji, 2018: 40).

Karimi ve diğerleri (2012)'nin bir çalışmasında ise öğrencilerin üniversite eğitimlerinin niteliği onların girişimcilik ve inovasyon becerilerini nasıl etkilediği araştırılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre eğitim sürecinde yaratıcılık ve girişimciliği destekleyen nitelikli öğretim uygulamaları üniversite öğrencilerinin girişimcilik ve inovasyon becerilerini arttırdığı görülmüştür (Haji, 2018: 38).

1. GİRİŞİMCİLİK

Geçmiş 18. yüzyılın başlarına dayanan girişimcilik kavramı ilk kez İrlandalı ekonomist Richard Cantillon tarafından kullanılmıştır. Cantillon girişimcilik sözcüğünü bu tarihte “*yeni bir girişimin mali riski içeren arbitraj biçimlerini yerine getirmeye istekli*” olan bireylere atıf yaparak kullanmıştır (Haji, 2018: 3). Latince “İntare” kökünden gelen girişimci kavramı, entrepreneur yani ilk başlayan, girişen anlamına gelmektedir (Uluyol, 2013: 351). 21. yüzyılda ise bu tanım farklılaşarak daha fazla yenilik yapabilme, fırsatları değerlendirebilme ve ticari anlamda uygulanabilir hale gelme anlamlarında kullanılmıştır (Şahbaz, 2017: 29).

Girişim bir işe başlamak için harekete geçme hali olarak tanımlanırken, girişimci üretim faktörlerini bir araya getiren, kar amacı güden ve girişimlerinin sonucunda ortaya çıkabilecek risklere katlanan kişi olarak tanımlanmaktadır (İlter, 2016: 1).

Girişimcilik ise en dar anlamıyla, bir örgütü kurma belirlenen kaynakları ekonomik olarak kullanma ve harekete geçirme olarak tanımlanmaktadır (İrmiş ve Özdemir, 2011: 139). Diğer bir deyişle girişimcilik gerekli çaba ve zaman harcayarak sosyal, ekonomik ve fiziksel riskler alınması sonucunda bireysel tatmin ve ekonomik ödüller elde etmeyi içeren bir değer yaratma sürecidir. Girişimci ise başkaları tarafından fark edilemeyen ve görülemeyen olayları ortaya çıkararak ve anlam kazandıran kişidir (Doğan, 2010: 29). Buna göre girişimcinin başlıca amaçları şunlardır (Küçük, 2017: 29);

- İşletmenin stratejisini belirlemek,
- Yönetim ve organizasyon politikalarını belirlemek,

- Üretim faktörlerinin temin etmek ve üretime geçmek,
- Yeni mal ve hizmetler bulmak,
- Yeni üretim ve dağıtım yöntemleri geliştirmek,
- Çevreyi takip ederek karşısına çıkan fırsatları değerlendirmek ve tehditler için tedbir almak,
- Teknolojide meydana gelen değişimler ve gelişmeleri üretim sürecine uygulamak,
- Çeşitli riskleri karşılamak ve faaliyetlerin daha ucuz ve kaliteli yapılabilmesi için sürekli çaba göstermektir.

Girişimcileri diğer insanlardan ayıran birçok özellik ve beceri bulunmaktadır ve bunlara sahip olan bireylerin girişimci faaliyetlere yatkınlığı diğerlerine göre daha yüksektir (Raab vd., 2005: 75). Girişimci vizyon sahibidir, yenilikçidir, yaratıcıdır, yüksek enerji seviyesine sahiptir, belirsizliğe ve başarısızlığa karşı toleranslıdır, içsel kontrole sahiptir, kendine güvenir ve iyimserdir, risk alır (Doğan, 2010: 30). Bu özelliklerin yanı sıra bu alanda başarılı olan kişilerin diğerlerinden farklı düşünceleri, yüksek sosyal beceriye ve girişimci bir ruha sahip olmaları gerekmektedir.

Girişimcilik yapısı itibari ile bir süreçtir ve bu süreç bazı yazarlara göre fırsatları değerlendirme ile bazı yazarlara göre ise yeniliği keşfetme ile başlamaktadır. Hisrich, Peters ve Stepherd'a göre girişimcilik süreci şu şekildedir (Çatı, 2016: 16-17);

Şekil - 1: Girişimcilik Süreci



Buna göre girişimci ilk olarak bir fırsat bulmalı ve bu fırsatı geliştirmelidir. Daha sonra bu fırsatı değerlendirmek için bir iş planı geliştirmeli ve bunun için ihtiyaç duyduğu kaynakları temin etmelidir. Son olarak işletmesini kurarak yönetmelidir.

Literatür incelendiğinde girişimlerin sınıflandırılması ile ilgili birçok savın ortaya konulduğu görülmektedir. Girişimcilik sürecinin başlangıç esaslarına bakılarak girişimciliği temel olarak yenilikçi girişimcilik ve fırsat girişimciliği olarak ikiye ayırmak mümkündür. Yenilikçi girişimcilik ile Fırsat girişimciliği süreçleri sonunda toplumun ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetlerin üretilmesi amaçlanır ve her iki girişimcilik türü de belirli riskleri üstlenmeyi gerektirir (Tikici ve Aksoy, 2009: 18).

Yenilikçi Girişimcilik: Mevcut olan mal veya hizmeti, ya da yeni bir fikir veya buluşu birçok yönden iyileştirerek pazara sunmak olarak tanımlanmaktadır. Yenilikçi girişimciler işletmeyi yeniden organize eden kişilerdir (Top, 2006: 12).

Fırsat Girişimciliği: Pazardaki mevcut fırsatları veya potansiyel fırsatları görüp mevcut mal veya hizmeti pazara sunmak olarak tanımlanmaktadır. Fırsatçı girişimci fırsatları kollar ve buna göre yatırımlar yapar (Küçük, 2017: 53).

Girişimciliğin bir ülkenin gelişmesinde ve kalkınmasında, toplumsal refahın arttırılmasında, rekabetin gelişmesinde, istihdam sorununun çözülmesinde ve pek çok alanda önemli bir rolü vardır (Uluyol, 2013: 353). Temel olarak girişimciliğin önemi iki bakış açısıyla incelenmektedir. Birinci bireyin gelişimi açısından önemi ikincisi ise toplumsal ve bireysel yararları açısından önemlidir (Küçük, 2017: 74).

Girişimciliği bireyin gelişimi açısından önemli kılan unsurlar; insanın yeteneklerinin ortaya çıkarılması, insanın dünyadaki farklılığının farkına varması, kendini hatırlaması ve kendisine fırsat vermesi, kendini başarması ve temel görevlerinin farkına varmasıdır (Küçük, 2017: 74). Girişimciliğin toplumsal ve bireysel yararları açısından önemine bakıldığından ise bireylere iş ve kendi işlerinin patronu olma avantajı sağlar. Farklı bakışların çözüm sürecine katılımlarını, farklı cinsiyet, yaş ve zekâyâ sahip insanların sahaya çıkmasına olanak sağlar. Farklı ihtiyaç ve beklentileri olan insanların düşüncelerini paylaşmalarına olanak sağlar. Farklı eğitim ve yeteneğe sahip bireylerin bir araya gelerek sinerji oluşturmalarını sağlar. Yeni fikirlerin ortaya çıkmasını sağlar ve insan ihtiyaçlarının daha iyi şekilde karşılanmasına yardımcı olur. Yeni teknolojilerin gelişmesini katkıda bulunarak rekabet avantajı sağlar. Yeni iş alanlarının ortaya çıkmasını ve böylelikle iş üretilmesine, istihdama ve üretime katkı sağlar (Küçük, 2017: 74-75).

2. AMAÇ VE YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı; Kırşehir Ahi Evran Üniversitesinde eğitim görmekte olan işletme ve iktisat bölümü öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin ve inovasyon becerilerinin incelenmesi ve bu iki kavram arasındaki ilişkinin ortaya konulmasıdır. Bu çalışma ile aynı zamanda işletme ve iktisat bölümü öğrencilerinin; girişimcilik ve inovasyon becerilerinin analiz edilmesi hedeflenmektedir. Üniversitelerde verilen eğitimlerin, öğrencilerin girişimcilik eğilimlerini ve inovasyon becerilerini etkilediği düşünülmektedir. Veri toplama aracı olarak anket tekniği uygulanmıştır. Anket çerçevesinde; Girişimcilik ölçeği olarak Yılmaz ve Sünbül (2009) tarafından üniversite öğrencilerinin girişimcilik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla geliştirilen 36 maddelik girişimcilik ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 36 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır ve 1: “Hiçbir zaman”, 5: “Çok Sık” olacak şekilde beşli likert ölçeği formundadır. Ölçekten elde edilen veriler kullanılarak her bir itemden elde edilen puan toplanarak her bir katılımcının girişimcilik düzeyi elde edilmektedir. Ölçekten elde edilen girişimcilik skorlarına göre katılımcıların girişimcilik düzeylerinin analiz edilmesinde aşağıdaki sınıflandırma ölçütleri kullanılmaktadır.

Tablo - 1: Girişimcilik Skorlarına Göre Katılımcıların Girişimcilik Düzeyleri

Puan	Girişimcilik Seviyesi
36 - 64	Çok Düşük Girişimcilik
65 - 92	Düşük Girişimcilik
93 - 123	Orta Düzeyde Girişimcilik
124 - 151	Yüksek Girişimcilik
152 - 180	Çok Yüksek Girişimcilik

Kaynak: Yılmaz ve Sünbül, 2009: 198

İnovasyon (Yenilikçilik) ölçeği olarak ise Hurt, Joseph ve Cook (1977) tarafından geliştirilen ve Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılarak Türkçe'ye uyarlanan "Bireysel yenilikçilik ölçeği" kullanılmıştır. Söz konusu ölçek tek boyut ve 20 maddeden oluşmaktadır ve beşli likert ölçeği formundadır. Ölçek maddelerinin 12'si pozitif (1, 2, 3, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 16, 18. ve 19. maddeler), 8'i negatif sorulardan (4, 6, 7, 10, 13, 15, 17. ve 20. maddeler) oluşmaktadır. Ölçek yardımıyla yenilikçilik puanı; pozitif maddelerden alınan toplam puandan negatif maddelerden alınan toplam puanın çıkarılmasıyla elde edilen puana 42 puan eklenmesiyle hesaplanmaktadır. Buna bağlı olarak ölçek yardımıyla en düşük 14, en yüksek ise 94 puan alınabilmektedir. Ölçek üzerinden hesaplanan puanlara göre bireyler yenilikçilik bağlamında aşağıdaki tabloda kategorize edilebilmektedir.

Tablo - 2: Bireylerin Yenilikçilik Bağlamında Kategorize Edilmesi

Puan	Yenilikçilik
46 ve altı puan	"Gelenekçi"
46 - 56 arası puan	"Kuşkucu"
57 - 68 arası puan	"Sorgulayıcı"
69 - 80 arası puan	"Öncü"
80 ve üzeri puan	"Yenilikçi"

Kaynak: (Kılıçer ve Odabaşı, 2010: 153).

Ayrıca ölçek yardımıyla hesaplanan puana göre genel olarak bireylerin yenilikçilik düzeyleri hakkında da değerlendirmede bulunulabilmektedir. Buna göre; 68 üstü puan alan bireyler oldukça yenilikçi olarak değerlendirilirken, 64 altı puan alan bireyler yenilikçilikte düşük olarak yorumlanmaktadır (Kılıçer ve Odabaşı, 2010: 153).

3. İNOVASYON (BİREYSEL YENİLİKÇİLİK)

Türkçeye İngilizceden geçen inovasyon sözcüğünün temeli Latince *innovatio* sözüne dayanmaktadır. İnovasyon sözcüğü köken olarak "yenilik, icat, yeni bir fikir, yenileştirme, yeni bir yöntem ortaya atma" olarak tanımlanabilir (Akalin, 2009: 483-484). Tarihsel süreç olarak bakıldığında inovasyon kelimesi ilk olarak 19. Yüzyılın sonlarında Avusturyalı iktisatçı ve siyaset bilimci Joseph Schumpeter'in yazdığı bir kitapta kullanılmış ve "kalkınmanın itici gücü" olarak tanımlanmıştır (Tamer, 2009).

Alan yazında inovasyon kavramının tanımı üzerine bir görüş birliği bulunmamaktadır. Buna bağlı farklı araştırmacılar kendi düşüncelerine göre bir tanım yapmışlardır. Fakat bunlardan hiçbiri Schumpeter'in tanımı kadar etkili olmamıştır. Schumpeter'e göre inovasyon "mevcuttaki kaynakların yeni bileşenler olarak sunulması" olarak tanımlanmıştır (Çatı, 2016: 100). İnovasyon kelimesinin tam olarak Türkçe bir karşılığı bulunmamakla birlikte "yenilik" anlamında kullanılmaktadır. İnovasyon kavramı ve yenilik kavramı bir arada kullanıldığında 'yeni bir ürün', 'yeni bir ürünün geliştirilmesi süreci' ve 'yeni bir ürünün kullanım süreci' olmak üzere üç farklı anlam ortaya çıkmaktadır (Haji, 2018: 16-17).

İnovasyonun beş temel biçimi vardır. Bunlar (Tuncel, 2012: 86);

- Ürün inovasyonu olarak belirtilen yeni üretim maddeleri ile ürünlerin geliştirilmesi,
- Süreç inovasyonu olarak belirtilen yeni üretim metotları ile yeni tekniklerin kullanılması,
- Yeni pazarlama olanaklarının ve pazarların gelişmesi,
- Yeni hammadde kaynaklarının kullanıma girmesi,
- Örgütsel inovasyon olarak nitelendirilen yeni endüstriyel örgütlenmeler ile iş yapma biçimindeki değişmelerin yapılmasıdır.

Buna göre inovasyon ürün, süreç, pazarlama ve örgütsel inovasyon olarak sınıflandırmak mümkündür.

Ürün İnovasyonu: Bir işletmenin müşterilere sunduğu ürün ve hizmetlerde meydana getirdiği değişiklikler olarak tanımlanmaktadır. Ürün inovasyonu işletmelerin pazarda varlıklarını sürdürmelerini ve aynı zamanda rekabetçi konumlarını geliştirmelerini sağlamaktadır (Şahbaz, 2017: 23).

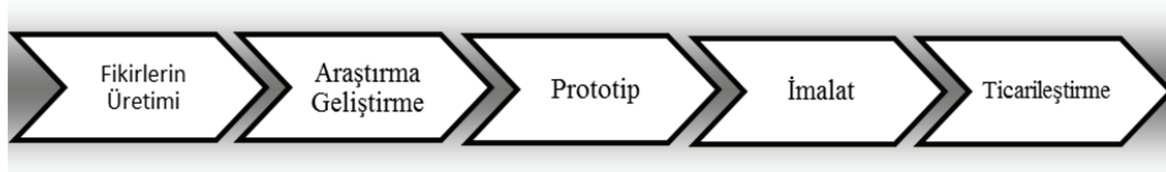
Süreç İnovasyonu: İşletmenin ürünlerini veya hizmetlerini üretebilmesi sürecinde ürün veya hizmet girdilerini örgütlemek ve birleştirmek için yeni yollar bulması olarak tanımlanmaktadır (Keskin, 2018: 188).

Pazarlama İnovasyonu: Bir ürünün tasarımı, ambalajlanması, konumlandırılması, tanıtımı veya fiyatlandırılmasındaki önemli değişiklikleri içerisine alan yeni bir pazarlama yöntemi olarak nitelendirilmektedir (Soylu ve Öztürk Göl, 2010: 117).

Örgütsel İnovasyon: Yönetimsel maliyetleri veya işlem maliyetlerini düşürerek performansı iyileştirmeyi ve rekabet avantajı sağlamayı amaçlayan işletmenin; iş yeri organizasyonlarında veya iş yapış yöntemlerinde büyük çapta değiştirilmiş kurumsal stratejileri uygulaması olarak tanımlanmaktadır (Kanber, 2010: 10).

İnovasyon belirli bir fikrin ortaya çıkması ile başlayan ve bu fikrin hedeflenen bireyler tarafından değer kazanması ile son bulan bir süreçtir (Frambach ve Niels, 2002: 164). Buna göre inovasyon süreci şu aşamalardan oluşmaktadır.

Şekil - 2: İnovasyon Süreci



Fikirlerin Üretimi Aşaması: İnovasyon sürecinin başlayabilmesi için en gerekli şey yenilikçi fikirlendir. Bu yenilikçi fikirlerin oraya çıkabilmesi için yenilik yapmayı gerektirecek bir ihtiyacın varlığı söz konusu olmalıdır. (Tuncel, 2012: 91).

Araştırma Geliştirme Aşaması: İnovasyon sürecinin en önemli parçasıdır. Burada önemli olan şey belirtilen fikirler arasından en değerli olanı seçebilmektir. Bu aşamada; fikir aşamasında toplanan fikirlerin işletmenin amacına ve kaynaklarına uygunluğu, ürünün nasıl üretileceği ve hedeflenen pazarın ne olduğu araştırılır. Bu aşama fikirlerin üretimi aşamasına benzemektedir. Ortaya çıkan fikirler belirli süzgeçlerden geçirilerek bir fikir seçilir. Seçilen fikir firmanın yetenek ve imkânları dâhilinde projelendirilir (Kanber, 2010: 16-17).

Prototip Aşaması: Bu aşamada projelendirilen fikirler, oluşacak yeni ürünün daha ekonomik ve sorunsuz üretilebilmesi amacıyla iş analizinde belirtilen sonuçlara dayanarak prototipler ile sınırlanır. Bu prototipler sayesinde ürün piyasaya sunulduğunda karşılaşılabilecek eksikler önceden tespit edilir (Kulaklı, 2005: 107).

İmalat Aşaması: Bu aşama elde edilen fikirlerin uygulandığı ve üretimin sağlandığı aşamadır. Bu süreç yaparak öğrenme aşaması olarakta belirtilmektedir bu nedenle burada yapılacak hata sayısı yüksek olabilmektedir. Üretimden kaynaklanan sorunlar çözümlendikçe hata sayısı da en aza inecektir (Kanber, 2010: 18).

Ticarileştirme Aşaması: İnovasyon sürecinin son aşamasıdır. Araştırma ve Geliştirme çalışmaları sonucunda elde edilen ürünlerin ve hizmetlerin deneme aşamasından sonra kullanıma sunulması olarak tanımlanmaktadır. Ve şu aşamalardan oluşmaktadır (Karadal ve Türk, 2008: 65); yeni geliştirilen ürünün veya hizmetin patentinin alınması, markasının tescillenmesi, yeni ürün veya hizmetin pazar stratejisinin belirlenmesi, potansiyel müşterilere ürünün faydalarının aktarılması, belirlenen ürünün pazara sunulması ve son olarak satış sonrası teknik hizmetlerin örgütlenmesidir.

İnovasyon hem işletmeler için hem de günümüz ulusal ekonomileri için vazgeçilmez bir hale gelmiştir. İnovasyon yapmanın gerek ülke ekonomilerine ve topluma gerekse işletmelere kazandırdığı birçok avantaj bulunmaktadır (Uzkurt, 2010: 38).

İnovasyonun ülke ekonomilerine ve topluma yönelik avantajlarına bakıldığında toplumun refahını ve yaşam standardını artırır, sürdürülebilir ekonomik büyüme sağlar, kaynakların etkin ve verimli kullanılmasını sağlar, istihdam artışı, ihracat artışı ve girişimciliğin artmasına fayda sağlar, dışa bağımlılığı azaltır, bölgesel kalkınmaya katkı sağlar (Uzkurt, 2010: 39). İnovasyonun işletmelere yönelik avantajlarına bakıldığında ise verimlilik artışı, rekabet üstünlüğü, karlılık artışı, kalite artışı, maliyetlerde düşüş, pazar payında artış, yeni pazarlar oluşturma, ürün hattında genişleme, yeni pazarlara

girişte kolaylık sağlanması, üretimde tedarikte ve pazarlamada esneklik sağlanması, çalışma şartlarının iyileşmesi vs. birçok avantajı bulunmaktadır (Uzkurt, 2010: 38).

4. GİRİŞİMCİLİK VE İNOVASYON ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bu konu ile ilgili literatür incelendiğinde Miler'e göre girişimciliğin ana unsurları risk alma, proaktivite ve yenilik yapmaktır (Zhao, 2005: 26). Buna bağlı olarak yenilikçilik yalnızca girişimciliğin değil, bütün işletme risklerinin başarı ile sonuçlandırılabilmesi için önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir (İrmiş ve Özdemir, 2011: 139). İşletmeler rakipleriyle rekabet edebilmek ve kendilerini geliştirebilmek için yeniliğe ihtiyaç duymak zorundadırlar. Bu bağlamda inovasyon, girişimcilerin vazgeçilmez araçlarından birisidir (Bayındır, 2007: 242). Schumpeter' göre üretim yöntemlerinde meydana gelen gelişmeler, farklı bir tür yeni bileşimden başka bir şey değildir. Schumpeter'in bu ifadesi girişimcinin inovasyona etkisine vurgu yapmaktadır (Mercan vd., 2011: 33).

Girişimcilik ile inovasyon kavramları bir çok açıdan birlikte ele alınmaktadır;

- İnovasyon bir ürünü veya hizmeti pazarlanabilir bir ürün veya hizmete dönüştürme süreci olarak tanımlanırken, inovatif girişimcilik ise belirtilen inovasyon sürecini yönlendirmek olarak tanımlanabilir (Keskin, 2018: 189).
- Yenilikçilik ve girişimcilik birbirini tamamlar. Çünkü yenilikçilik girişimciliğin kaynağıdır. Yenilikçilik ise girişimciliğin gelişmesine izin verir (Elbaz vd., 2013: 10).
- Girişimcilik, büyümeyi arttırmak ve iş kapsamını genişletmek için yeniliği kullanır (Elbaz vd., 2013: 10).
- Girişimci işletmeler için inovasyon bir fırsattır. Sürekli yapılan inovasyon faaliyeti girişimsel başarının bir anahtarı olarak görülmektedir (Akın ve Reyhanoğlu, 2014: 29).
- İnovasyonun kilit unsurları çoğu zaman araştırma geliştirme ve yeni teknolojilerin kullanılmasıdır (Balkienė ve Jagminas, 2010: 35).
- İnovasyonun yaratılması, geliştirilmesi ve ticarileştirilmesi için girişimci bir potansiye sahip olmak gerekmektedir (Balkienė ve Jagminas, 2010: 40).

Buna bağlı olarak inovasyon ve girişimcilik kavramları arasındaki bu ilişki ikisini birlikte analiz etmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır (Keskin, 2018: 190-191).

5. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Nicel araştırma yöntemi kullanılan çalışma için olasılıklı örnekleme tekniklerinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Basit tesadüfi örnekleme yönteminde araştırma evreni içerisinde bulunan öğelerin her birine örnekleme seçilme için eşit şans verilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 137).

Araştırmanın evrenini Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi'nden 348 işletme bölümü öğrencisi, 373 İktisat bölümü öğrencisi olmak üzere toplamda 721 öğrenci oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde 0,05 anlamlılık düzeyi göz önünde bulundurulmuştur. Çalışma kapsamında eksik ve hatalı veriler çıkarıldıktan sonra 287 katılımcıya ilişkin veri analiz edilmiştir. Çalışmaya ilişkin örnek sayısı Bartlett ve diğerleri tarafından hazırlanan ve literatürde genel kabul gören örneklem büyüklüğü tablosuna göre, 0,05 önem düzeyi için yeterlidir (Bartlett vd., 2001: 48).

Saha araştırması sonucu elde edilen veriler SPSS 22.00 (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı) paket programında elektronik ortama aktarılmış ve analiz edilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktararak ilk etapta veri kontrolü yapılmış ve hatalı veriler düzenlenmiştir. İstatistiksel analizler bilgisayar ortamında yapılmıştır. Veriler üzerinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

6. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmaya katılanların sosyo-demografik özelliklerine ve anket sorularına verilen cevapların sosyo-demografik değişkenler açısından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular sunulmuştur.

Tablo - 3: Araştırma Kapsamında İncelenen Öğrencilere Ait Sosyo-Demografik Bilgiler

	Değişken	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	198	69,0
	Erkek	83	31,0
Bölüm	İşletme	165	57,5
	İktisat	122	42,5
Sınıf	1.Sınıf	52	18,1
	2.Sınıf	13	4,5
	3.Sınıf	44	15,3
	4.Sınıf	178	62,0
Yaş	18-21	80	27,9
	22-25	197	68,6
	26 ve üzeri	10	3,5
Aylık Gelir	0-500 TL	105	36,6
	501-1000 TL	134	46,7
	1001-1500 TL	18	6,3
	1500 TL ve üzeri	30	10,5
Yaşadığı Yer	Köy-Kasaba	29	10,1
	İlçe	52	18,1
	Şehir	114	39,7
	Büyükşehir	92	32,1
Toplam		287	100,00

Tablo 'da görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğrenciler cinsiyetleri açısından dağılımları incelendiğinde 198 (%69)'ünün kadın, 83 (%31)'ünün erkek olduğu görülmektedir. Okudukları bölüm açısından bakıldığında; 165 (%57,5)'inin işletme okuduğu, 122 (%42,5)'sinin iktisat okuduğu görülmektedir. Okudukları sınıf açısından incelendiğinde; araştırmaya katılanların 52 (%18,1)'sinin 1.sınıf öğrencisi, 13 (%4,5)'ünün 2.sınıf öğrencisi, 44 (%15,3)'ünün 3.sınıf öğrencisi, 178 (%62)'inin 4.sınıf öğrencisi olduğu görülmektedir. Yaşları açısından bakıldığında; araştırmaya katılanların 80 (%27,9)'ünün 18-21 yaş aralığında olduğu, 197 (%68,6)'sinin 22-25 yaş aralığında olduğu ve 10 (%3,5)'unun 26 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin aylık gelirlerine bakıldığında; 105 (%36,6)'inin 0-500 TL arası gelire, 134 (%46,7)'ünün 501-1000 TL arası gelire, 18 (%6,3)'inin 1001-1500 TL arası gelire ve 30 (%10,5)'unun 1500 TL ve üzeri gelire sahip olduğu söylenebilir. Son olarak araştırmaya katılan öğrencilerin yaşadığı yerler dikkate alındığında; 29 (%10,0)'unun köy ve kasabada, 52 (%18,1)'sinin ilçede, 114(%39,7)'ünün şehirde, 92 (%32,1)'isinin ise büyükşehirde yaşadığı gözlenmiştir.

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılımların belirlenmesinden sonra genel katılımcıların girişimcilik ve yenilikçilik düzeyleri ortalamaları belirlenmiştir.

Tablo - 4: Genel Katılımcıların Girişimcilik ve Yenilikçilik Skor Ortalamaları

Değişken	Ortalama
Girisimcilik	137,30
Yenilikçilik	56,6655

Tablo 4'de görüldüğü üzere genel katılımcıların girişimcilik ve yenilikçilik skor ortalamaları göz önünde bulundurulduğunda Tablo 2'den hareketle 137,30 puan ile katılımcıların yüksek girişimcilik düzeyine sahip oldukları, Tablo 3'den hareketle katılımcıların sorgulayıcı oldukları ve düşük yenilikçilik düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Genel katılımcıların girişimcilik ve yenilikçilik düzeyleri belirlendikten sonra, girişimcilik ve yenilikçilik düzeylerinin demografik değişkenlere göre (Bölüm, Cinsiyet, Sınıf, Yaş) farklılık gösterme durumları analiz edilmiştir. İlk olarak çalışmanın temel amacına uygun olarak katılımcıların girişimcilik düzeylerinin bölümlerine göre farklılık arz etme durumları analiz edilmiştir.

Tablo - 5: Araştırma Kapsamında İncelenen Katılımcıların Girişimcilik Düzeylerinin Bölümlerine Göre Farklılık Arz Edip Etmediğini Gösteren Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Levene Testi		Ortalama Farkı Testi		Ortalamalar
F	Sig.	p	Ortalama Farkı	
0,4	0,527	0,033	5,475	İşletme: 139,63 İktisat: 134,16

Katılımcıların girişimcilik düzeylerinin bölümlerine göre farklılık arz edip etmediğinin analiz edilmesi amacıyla bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre;

Levene testi $p = 0,527 > 0,05$ olduğu için değişken varyanslarının eşit olduğu varsayılmıştır. Bağımsız örneklem t testi $p = 0,033 < 0,05$ olarak bulunmuştur. İşletme ve iktisat bölümlerinin girişimcilik düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır. İşletme bölümü öğrencilerinin girişimcilik düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Aynı şekilde katılımcıların yenilikçilik seviyesinin bölümlerine göre farklılık arz edip etmediğinin analiz edilmesi amacıyla bağımsız örneklem t testi yapılmış ancak katılımcıların yenilikçilik düzeylerinin bölümlerine göre farklılık arz etmediği görülmüştür.

Tablo - 6: Araştırma Kapsamında İncelenen Katılımcıların Girişimcilik Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılık Arz Edip Etmediğini Gösteren Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Levene Testi		Ortalama Farkı Testi		Ortalamalar
F	Sig.	p	Ortalama Farkı	Kadın: 135,74
0,451	0,502	0,046	5,133	Erkek: 140,88

Katılımcıların girişimcilik düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılık arz edip etmediğinin analiz edilmesi amacıyla bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre; Levene testi $p = 0,502 > 0,05$ olduğu için değişken varyanslarının eşit olduğu varsayılmıştır. Bağımsız örneklem t testi $p = 0,046 < 0,05$ olarak bulunmuştur. Kadın ve erkek katılımcıların girişimcilik düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir. Buna bağlı olarak erkek öğrencilerin girişimcilik düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Aynı şekilde çalışma çerçevesinde katılımcıların girişimcilik ve yenilikçilik düzeylerinin sınıflar arasında farklılık arz etme durumu da analiz edilmiş ancak sınıflar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Son olarak katılımcıların girişimcilik ve yenilikçilik düzeylerinin birbiri ile ilişkili olup olmadığı test edilmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre iki değişken arasında korelasyon katsayısı 0,354 olarak bulunmuştur. Buna bağlı olarak iki değişken arasında düşük düzeyde bir ilişki olduğu söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesinde eğitim görmekte olan işletme ve iktisat bölümü öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin ve inovasyon becerilerinin analiz edilmesi amacıyla yapılmıştır. Bu çerçevede yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan katılımcıların genel olarak yüksek girişimcilik düzeyine sahip oldukları, inovasyon konusunda ise orta düzey olarak ifade edilebilecek bir seviyede oldukları ifade edilebilir. Çalışmanın temel amacı doğrultusunda öğrencilerin girişimcilik düzeylerinin öğretim gördükleri bölüme göre farklılık arz etme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ortala testlerinden elde edilen bulgulara göre; işletme bölümü öğrencilerinin girişimcilik düzeylerinin iktisat bölümü öğrencilerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak katılımcıların yenilikçilik düzeylerinin bölümlerine göre farklılık arz etmediği görülmüştür.

Ayrıca katılımcıların girişimcilik ve yenilikçilik düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık arz etme durumunun analiz edilmesi amaçlı yapılan analiz bulgularına göre; katılımcıların girişimcilik

düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılık arz ettiği sonucu bulunmuş ve erkek öğrencilerin girişimcilik düzeyi daha yüksek olarak elde edilmiştir. Son olarak katılımcıların girişimcilik ve yenilikçilik düzeylerinin birbiri ile ilişkili olup olmadığı test edilmiştir ve yapılan analiz sonucunda iki değişken arasında düşük düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Elde edilen bulgulara göre; bölümün genel müfredatı gereği daha çok işletme yönetimine yönelik dersler olarak eğitim gören ve seçmeli olarak girişimcilik dersi alan İşletme bölümü öğrencilerinin girişimcilik düzeylerinin iktisat bölümü öğrencilerine göre yüksek çıkması eğitim müfredatı içeriğinin ve girişimcilik dersinin etkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca hem işletme hem de iktisat bölümü öğrencilerinin inovasyon beceri düzeyinin orta seviye olarak çıkması, söz konusu bölümlerde müfredata inovatif düşüncüyü geliştirecek dersler eklenmesi gerekliliğini gösteren bir sonuç olarak ifade edilebilir. Son olarak; ilgili literatür incelendiğinde yüksek öğretim lisans eğitimi çerçevesinde Girişimcilik dersi alan işletme ve iktisat öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin ve inovasyon becerilerinin incelendiği bir çalışmaya rastlanamamış olmasının çalışmaya özgün bir nitelik kazandırdığı ve alan yazına da katkı sağlayacağı düşünülmektedir

KAYNAKÇA

- Akalın, Ş. (2009). İnnovation, İnovasyon: Yenileşim. *Çukurova Üniversitesi Türkoloji Araştırmaları Dergisi*, 483-486.
- Akın, Ö., & Reyhanoğlu, M. (2014). İşletme Büyüklükleri Bağlamında Türkiye'nin İnovasyon Portresi (2002-2008 Dönemi). *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 23-51.
- Altıparmak, M., Nakiboğlu, M. (2005). Fen Bilimleri Eğitimi Lisansüstü Tez Çalışmalarında Uygulanan Nitel ve Nicel Yöntemler. *DEU Buca Eğitim Fakültesi Dergisi* (17), 355-358.
- Aşkın, A., Nehir, S., & Vural, S. (2011). Tarihsel Süreçte Girişimcilik Kavramı ve Gelişimi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 6(2), 55-72.
- Bal İncebacak, B., Sarışan Tungaç, A., & Yaman, S. (2018). Sınıf Öğretmenlerinin Gözünden Eğitimde Yenilik ve İnovasyon Kavramlarına Bir Bakış: Metafor Analizi. *ESTÜDAM Eğitim Dergisi*, 3(2), 19-29.
- Balkienė, K., & Jagminas, J. (2010). Allusion To Public Policy: Innovative Entrepreneurship. *Public Policy and Administration*, 32-46.
- Ballı, A. (2017). Girişimcilik, Girişimcilik Türleri ve Girişimci Tipolojileri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(29), 143-166.
- Bartlett, J.E., Kotrlık, J.W., Higgins, C.C. (2001). Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research, *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19 (1), 43-50.
- Bayındır, S. (2007). Yenilik Çalışmalarında Dış Kaynak Kullanımı. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi, Yerel Ekonomiler Özel Sayısı*, 241-250.
- Bodur, G. (2018). Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik (İnovasyon) Düzeyleri ile Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki. *15. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi*, (s. 139-148). Eskişehir.
- Cevher, E. (2016). Yenilikçi Girişimciliğin Geliştirilmesinde Girişimcilik Eğitiminin Önemi: Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 17(37).
- Çatı, K. (2016). *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Doğan, S. (2010). *Avrupa Birliği'nin Girişimcilik Politikası Kobi Yaklaşımı ve Türkiye*. İstanbul, Türkiye: Altınoluk Yayın San. A.Ş.
- Elbaz, J., Binkour, M., & Majdouline, I. (2013). Innovation and Entrepreneurship: An Empirical Study of Moroccan Firms. 1-23.
- Frambach, R., & Niels, S. (2002). Organizational İnnovation Adoption A multi-level Framework of Determinants and Opportunities for Future Research. *Journal of Business Research*, 163-176.
- Gümül, F., Çalık, A., & Kurt, H. (2017). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini

İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 91-107.

Gümüšoğlu, Ş., & Karaöz, B. (2014). Tarihsel Süreçte Girişimcilik:Muğla Örneği. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 97-116.

Haji, K. (2018). İşletme ve Muhasebe Bölümü Öğrencilerinin Girişimcilik ve İnovasyon Becerilerinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi:Türkiye ve Irak Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Muhasebe Bilim Dalı.

İlter, B. (2016). Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunların Çözümünde Dinin Rolü: AFİKAD Örneği. Türkiye: Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF, Uluslararası Ticaret ve Finansman.

İrmiş, A., & Özdemir, L. (2011). Girişimcilik ve Yenilik İlişkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 139-161.

İşcan, Ö., & Kaygın, E. (2011). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 443-462.

Kanber, S. (2010). İmalat Sanayisinde İnovasyon:Sanayi Kuruluşlarında İnovasyon Aktivitelerinin İnovasyon Performansı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ekonometri Anabilim Dalı.

Karadal, F., & Türk, M. (2008). İşletmelerde Teknoloji Yönetiminin Geleceği. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(1), 59-71.

Keskin, S. (2018). Girişimcilik ve İnovasyon Arasındaki İlişki. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 186-193.

Kılıçer, K., & Odabaşı, H. (2010). Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Türkçeye Uyarlama, Gerçeklik ve Güvenirlik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 150-164.

Korkmaz, S. (2000). Girişimcilik ve Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(1), 163-179.

Kulaklı, A. (2005). Yeni Ürün Geliştirme Sürecinde Bilgi Paylaşımının Önemi ve Bir Uygulama. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 4(8), 99-114.

Küçük, O. (2017). *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Mercan, B., Göktaş, D., & Gömlüksiz, M. (2011). AR-GE Faaliyetleri ve Girişimcilerin İnovasyon Üzerindeki Etkileri: Patent Verileri Üzerinde Bir Uygulama. *PARADOKS Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 7(2), 27-44.

Naktiyok, A., & Timuroğlu, M. (2009). Öğrencilerin Motivasyonel Değerlerinin Girişimcilik Niyetleri Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 85-103.

Padem, H., Konaklı, Z., & Göksu, A. (2012, 07). *Araştırma Yöntemleri, SPSS Uygulamalı*. ResearchGate: <https://www.researchgate.net/publication/265515272> (Erişim Tarihi: 01.07.2020)

Raab, G., Stedham, Y., & Neuner, M. (2005). Entrepreneurial Potential: An Exploratory Study of Business Students in the U.S. and Germany. *Journal of Business and Management*, 11(2), 71-88.

Salako, M., & Yusuf, S. (2016). Cost Accounting: A Pivotal Factor of Entrepreneurial Success. *Munich Personal RePEc Archive*.

Soylu, A., & Öztürk Göl, M. (2010). Yönetim İnovasyonu. *Sosyoekonomi*, 113-130.

Şahbaz, A. (2017). İnovasyon ve Girişimcilik Kavramlarının Karşılıklı Etkileşimi. *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 20-38.

Tamer, M. (2009, 01 07). *Kul Sıkışmayınca Hızır Yetişmez*. 11 14, 2019 tarihinde Milliyet Gazetesi: <http://www.milliyet.com.tr/yazarlar/meral-tamer/kul-sikismayinca-hizir-yetismez-1043810> adresinden alındı

Tikici, M., & Aksoy, A. (2009). *Girişimcilik ve Küçük İşletmeler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Cılık.

Top, S. (2006). *Girişimcilik Keşif Süreci*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Tuncel, C. (2012). *İnovasyon Sistemleri ve Ekonomik Gelişme*. Bursa: Nilüfer Akkılıç Kütüphanesi Yayınları.

Türnüklü, A. (2001). Eğitim Bilim Alanında Aynı Araştırma Sorusunu Yanıtlamak İçin Farklı Araştırma Tekniklerinin Birlikte Kullanılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 8-13.

Uluyol, O. (2013, Aralık). Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesi: Gölbaşı Meslek Yüksekokulu Örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(15), 349-372.

Uzkurt, C. (2010, 07-08). İnovasyon Yönetimi: İnovasyon Nedir, Nasıl Yapılır ve Nasıl Pazarlanır? Ankara: Ankara Sanayi Odası Yayın Organı.

Yılmaz, C., Urdaletova, A., Özdil, T., & Gülçiçek Tolun, B. (2018). Girişimcilik Dersinin Kırgızistan ve Türkiye'deki Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerine Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 25(3), 655-675.

Yılmaz, E., & Sünbül, A. (2009). Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimcilik Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 195-203.

Zhao, F. (2005). Exploring the Synergy Between Entrepreneurship and İnnovation. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 11(1), 25-41.

Aslan, A. (2020). “Çalışanların İş Becerikliliğine İlişkin Kavramsal Bir Model Önerisi”. *İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, 2 (2), s. 180-201.

ÇALIŞANLARIN İŞ BECERİKLİLİĞİNE İLİŞKİN KAVRAMSAL BİR MODEL ÖNERİSİ

Employee' s Job Crafting: Proposal of a General Conceptual Model

Ayşe ASLAN¹

ÖZET

Çalışanların gönüllü bir şekilde işlerine ilişkin sınırlarını, işin kendi kapsamı içinde tekrardan şekillendirmesi, yapılandırması olarak ifade edilen iş becerikliliği kavramı son yirmi yıldır araştırmacıların ilgi odağındadır. İş becerikliliği kavramının ortaya çıkmasından bu yana araştırmacılar ve bilim adamları kimin iş becerikliliğine ilişkin davranış sergilediğini ya da bunu ne zaman yaptığını anlamak ve iş becerikliliği kavramının araştırmaya değer, çalışanlar ve örgütler için potansiyel faydaları olan bir yapı olduğunu kanıtlamak için ilgili kavramın öncüllerini ve/veya ardıklarını keşfetmeye odaklanmışlardır. Bireyleri iş becerikliliği hususuna yönlendiren faktörler hakkında öğrenilecek çok şeyin olması gerekmesiyle ve mevcut çalışmaların gözden geçirilerek organizasyonlarda iş becerikliliği davranışlarının öncüllerine ve ardıklarına ışık tutmak adına daha fazla araştırmaların yapılması gerektiğinden ve çalışanlar tarafından başlatılan işin yeniden tasarlanmasının her ne kadar pozitif (olumlu) bireysel ve örgütsel sonuçlarla ilişkilendirilse de ilgili kavramın zararlı yanlarının (olumsuz sonuçları) yeterince araştırılmadığı görüşlerinden hareketle, bu araştırmanın temel amacı, çalışanların iş becerikliliğine ilişkin kavramsal bir çerçeve ortaya koyarak kavramın öncülleri ve ardıklarını içeren kavramsal bir model önermektir.

Bu araştırma kapsamında, iş becerikliliğinin öncülleri; örgütsel, durumsal, bireysel, motivasyonel ve durumsal faktörler ile bireysel özelliklerin etkileşimi adı altında beş gruba göre sınıflandırılmıştır. İş becerikliliği kavramının ardıkları ise, bireysel sonuçlar (olumlu ve olumsuz bireysel sonuçlar), örgütsel sonuçlar (olumlu-olumsuz iş fonksiyonları) ve bireysel-örgütsel fonksiyonların etkileşimi olmak üzere beş kategoriye ayrılarak kategorilendirilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Davranış, İş Becerikliliği, Öncüller, Ardıklar, Kavramsal Model.

¹ Arş. Gör. Dr., Şırnak Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ORCID: 0000-0001-5742-8938, ayseaslan@sirnak.edu.tr

ABSTRACT

The concept of job crafting, which is expressed as the voluntary reshaping and reconstruction of the boundaries of their work within their own scope has been in the focus of researchers for the last twenty years. Since the emergence of the concept of job crafting scholars and researchers have focused on discovering the antecedents and/or consequences of job crafting to understand who engages in job crafting behaviour or when they do job it and to prove that job crafting is a construct worth researching and it has potential benefits for employees and organizations. On the grounds that there is much to be learned about the factors that drive individuals to the issues of job crafting and to shed light on the antecedents and the consequences of job crafting in organizations, more research needs to be done by reviewing existing studies. It is stated that job redesign initiated by the employees is associated with positive individual and organizational consequences, the harmful aspects (negative outcomes) of job crafting has not been sufficiently investigated. Based on these views, the main purpose of this research is to propose a conceptual model that includes the antecedents and consequences of job crafting by presenting a conceptual framework for employees' job crafting.

Within the scope of this research, the antecedents of job crafting has been categorized into five groups under the name of organizational, situational and individual factors, motivational orientations and the interaction of personal and situational factors. The consequences of job crafting has been classified into five categories: individual outcomes (positive and negative individual outcomes), organizational outcomes (positive-negative job functions), and the interaction of individual-organizational functions.

Key Words: *Organizational Behaviour, Job Crafting, Antecedents, Consequences, Conceptual Model*

GİRİŞ

Çalışanların gönüllü bir şekilde işlerine ilişkin sınırlarını, kendi kapsamı içinde tekrardan şekillendirmesi olarak ifade edilen iş becerikliliği kavramı son yirmi yıldır araştırmacıların ilgi odağındadır (Seçkin, 2019: 889). İş becerikliliği nispeten yeni bir yapıdır, ancak kökleri, iş tasarımı ve işi daha motive edici ve tatmin edici kılan şeyin ne olduğunu anlamaya çalışan araştırmalara dayanmaktadır (Dvorak, 2014: 12). İş becerikliliği kavramı Wrzesniewski ve Dutton (2001) ve JD-R modeli (Demerouti vd., 2001; Bakker ve Demerouti, 2007) bakış açılarına dayandırılarak tanımlanmakta ve işlevselleştirilmektedir (Demerouti, 2014: 238). İş becerikliliğine ilişkin kuram, bireylerin kişisel ihtiyaçlarını, tercihlerini ve yeteneklerini, iş bağlamları ile uyumlu hale getireceklerini ileri sürmektedir (Dickson, 2020: 46). İş becerikliliği kavramının ortaya çıkmasından bu yana (Dongwon, 2017: 2) araştırmacılar ve bilim adamları (Ghitulescu, 2006; Vogt vd., 2016; Holcombe, 2016; Karatepe ve Eslamlou, 2017) kimin iş becerikliliğine ilişkin davranış sergilediğini, bunu ne zaman yaptığını anlamak (Roczniewska ve Bakker, 2016: 1028) ve iş becerikliliği kavramının araştırmaya değer, çalışanlar ve örgütler için potansiyel faydaları olan bir yapı olduğunu kanıtlamak için (Holcombe, 2016: 24) ilgili kavramın öncüllerini ve/veya ardıllarını keşfetmeye odaklanmışlardır (Dongwon, 2017: 2).

Bireyleri iş becerikliliği hususuna yönlendiren faktörler hakkında öğrenilecek çok şeyin olması gerekçesiyle ve mevcut çalışmaların gözden geçirilerek organizasyonlarda iş becerikliliği davranışlarının öncüllerine (Ghitulescu, 2006: 57) ve ardıllarına ışık tutmak adına daha fazla araştırmaların yapılması gerekmektedir. Çalışanlar tarafından başlatılan işin yeniden tasarlanmasının hem bireysel hem de örgütsel sonuçlar üzerinde olumlu etkileri olduğu (Wang, Demerouti ve Bakker, 2016: 12) ancak her ne kadar pozitif (olumlu) bireysel ve örgütsel sonuçlarla ilişkilendirilse de ilgili kavramın zararlı yanlarının (olumsuz sonuçları) yeterince araştırılmadığı (Roczniewska ve Bakker, 2016: 1026) belirtilmektedir. Bu görüşlerden hareketle, bu araştırmanın amacı, çalışanların iş becerikliliğine ilişkin kavramsal bir çerçeve ortaya koyarak kavramın öncülleri ve ardıllarını içeren kavramsal bir model önermektir.

1. İŞ BECERİKLİLİĞİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Bu bölümde iş becerikliliği kavramının dayandığı kuramsal çerçevesi ve kavramsal çerçevesine yer verildikten sonra ilgili kavrama ilişkin yapılan boyutlandırmalar açıklanacaktır. Daha sonra ilgili alanyazın incelenerek iş becerikliliğine etki eden faktörler ve iş becerikliliğinin ardıllarına yer verilerek kavramsal bir model önerilecektir.

1.1. İş Becerikliliği Kavramı

İş becerikliliği kavramı oldukça yeni bir yapıdır, ancak kökleri, iş tasarımı çalışmalarına dayanmakta ve işi daha motive edici ve tatmin edici kılan şeyin ne olduğunu anlamaya çalışmaktadır (Dvorak, 2014: 12). İş becerikliliği kavramının kavramsallaştırılmasında ve nomolojik ağının haritalanmasında son zamanlarda ilerlemeler olsa da iş becerikliliği kavramı ile ilgili teori sınırlı kalmaktadır (Holcombe, 2016). İş becerikliliğine ilişkin kuram, bireylerin kişisel yeteneklerini, ihtiyaçlarını ve tercihlerini iş bağlamları ile uyumlu hale getireceklerini ileri sürmektedir (Dickson, 2020: 46). İş becerikliliği kavramı Wrzesniewski ve Dutton (2001) ve JD-R modeli (Demerouti vd., 2001; Bakker ve Demerouti, 2007) bakış açılarına dayandırılarak tanımlanmakta ve işlevselleştirilmektedir (Demerouti, 2014: 238). Wrzesniewski ve Dutton (2001: 179) iş becerikliliği kavramını bireylerin görevlerinde veya işlerinin ilişkisel sınırlarında yaptıkları fiziksel ve bilişsel değişiklikler olarak tanımlamaktadır. Bu bakış açısı, çalışanların nasıl, ne zaman ve neden işlerinde değişiklik yapma olasılığı olduğunu ve iş becerikliliğinin çalışanların iş kimliklerini ve iş anlamlarını nasıl değiştirdiği hususlarını aydınlatmaktadır (Wrzesniewski ve Dutton (2001: 179). Bu doğrultuda, Wrzesniewski ve Dutton (2001: 185) göreve ilişkin, ilişkisel ve bilişsel iş becerikliliği olmak üzere üç çeşit iş becerikliliği faaliyeti tanımlanmaktadır. JD-R modeli ise, iş özelliklerinin hepsini, iş talepleri ve iş kaynakları şeklinde sınıflandırmaktadır ve bu nedenle, çalışanların iş tasarımlarında hangi belirli yönleri değiştirdiğini araştırmak için kullanılması uygun görünmektedir (Tims ve Baker, 2010: 14). İş becerikliliğini, JD-R modeli çerçevesinde incelemek, çalışanları işte yönlendiren motive edici ve engelleyici faktörlere ilişkin bakış açımızı geliştirebilir ve bu faktörleri hedefleyen işin yeniden tasarlanmasına yönelik girişimlerin geliştirilmesine yardımcı olabilir (Gordon vd., 2018: 99).

Anlaşıldığı üzere, iş becerikliliği, işin yeniden tasarlanmasına ilişkin diğer metodolojilerden ve teorilerden farklılık arz etmektedir. Şöyleki, iş becerikliliği genellikle yönetimden veya organizasyonel gözetimden

bağımsız olarak çalışan tarafından desteklenen yenilikçi bir şekilde işin yeniden tasarlanmasıdır (Dickson, 2020: 50). Bu nedenle, iş becerikliliği, örgütlerde müzakere edilen kendine özgü spesifik düzenlemeler olarak nitelendirilmeyen iş tasarımındaki proaktif değişikliklerle ilgili olması bakımından eski kavramlardan farklıdır ve örgütsel psikolojide gelecek vaat eden bir kavram olarak görülmektedir (Tims ve Baker, 2010: 14). İş becerikliliği, genellikle gayri-resmidir ve yazılı bir iş tanımında bulunmaz. Bunun yerine bir çalışanın bir işi kendi tercihlerine daha uygun hale getirme ve rekabet etme çabalarını yansıtmaktadır (Leana vd., 2009: 1172). Ayrıca, iş becerikliliği, çalışanların çalışma ortamlarını değiştirdikleri proaktif davranıştır ve daha spesifik olarak, bireylerin motivasyonlarını ve enerji seviyelerini düzenlemek, iş özelliklerini (yani iş talepleri ve kaynakları) şekillendirmek için kullandıkları stratejiler olarak kavramsallaştırılmıştır (Demerouti vd., 2015: 457).

Bireylerin işlerine yaklaşımlarında aktif bir şekilde rol almaları, geleceğe yönelik eylemler başlatmaları ve uygun koşullar yaratmaları açısından ele alındığında (Niessen vd., 2016: 1288) iş becerikliliği kavramı, proaktif bir davranış-eylem (Grant ve Ashford, 2008: 4; Parker vd., 2010: 837; Nielsen ve Abildgaard, 2012: 365; Niessen vd., 2016: 1288) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada, iş becerikliliği “çalışanların kendi işlerini yeniden tasarlamalarına olanak sağlayan işyerindeki proaktif davranıştır (Van den Heuvel vd., 2015: 511). İş becerikliliğinin temel özelliği ise, çalışanların görevlerini veya iş özelliklerini kendi inisiyatifleri doğrultusunda değiştirmesidir (Roczniewska ve Bakker, 2016: 1027).

1.2. İş Becerikliliği Kavramına İlişkin Yapılan Boyutlandırmalar

İş becerikliliği, işin daha anlamlı olmasını ve iş kimliği geliştirmeyi amaçlayan, çalışan merkezli, davranışsal ve sosyal olarak yapılandırılmış bir iş tasarım süreci olarak kavramsallaştırılabilir (Dvorak, 2014: 14). Bu doğrultuda, Wrzesniewski ve Dutton (2001: 185) üç çeşit iş becerikliliği faaliyeti tanımlanmaktadır. Benzer şekilde, Ghitulescu (2006: 61), Slemp ve Vella-Brodrick (2013: 126); Niessen, Weseler ve Kostova (2016) çalışmalarında da belirtilen üç boyut hakkında bilgi verilmektedir. Göreve ilişkin beceriklilik olarak ifade edilen birinci tür, iş görevlerinin sayısını, kapsamını ve türünü içerebilen işin görev sınırlarını değiştirmeyi kapsamaktadır. Çalışanlar, işlerine anlamlı görevler ekleyerek, anlamlı görevleri vurgulayarak veya görevleri daha anlamlı hale getirmek için yeniden tasarlayarak bunu başarabilmektedir (Dvorak, 2014: 14). Çalışanların resmi iş tanımlamasında kurallarla belirlenmiş sorumluluklarını değiştirmesini, görevler ekleyerek veya sonlandırarak görevlerin doğasını değiştirmesini veya çeşitli görevlere ne kadar zaman, enerji ve dikkat ayıracağını değiştirmeyi içermektedir (Berg vd., 2013: 81-82). İş becerikliliğinin ikinci türü ise, işin ilişkisel sınırının değiştirilmesini gerektirmektedir. Bu bağlamda, iş yerinde başkalarıyla etkileşimin niteliğini veya miktarını veya her ikisini de değiştirme söz konusudur (Wrzesniewski ve Dutton, 2001: 185). Buna göre, ilişkisel iş becerikliliği, çalışanların işlerini yerine getirirken nasıl, ne zaman veya kiminle etkileşimde bulunacağını değiştirmeyi içermektedir (Berg vd., 2013: 82). İş becerikliliğinin üçüncü biçimi ise, bireylerin işlerine ilişkin bilişsel görev sınırlarını değiştirdiklerinde ortaya çıkmaktadır (Berg vd., 2013: 82). Bilişsel iş becerikliliğinde, çalışanların işlerini oluşturan görevleri ve ilişkileri algılama biçimlerini (Berg vd., 2013: 82) başka bir deyişle, işe bakış açısını (Bruning, 2014: 36) değiştirmelerini gerektirmektedir. Yani, bir işin niteliklerinden ziyade, o işe ilişkin kişinin algısını değiştirmesini gerektiren daha pasif bir davranış (Albert, 2020: 8)

göze çarpmaktadır. Örneğin, çalışanlar bir işi, biraraya getirilmiş görevler olarak kategorize edilmiş bir şekilde veya bütünsel bir şekilde entegre bir bütün olarak görebilirler (Bruning, 2014: 36). Bireylerin iş sınırlarındaki, görev, ilişki ve bilişsel değişikliklerin başlayınca, işin anlamı değişmektedir ve buna bağlı olarak, çalışanın kimliği de değişmektedir (Slomp ve Vella-Brodrick, 2013: 127). Böylece çalışanlar, işin işin nasıl kavramsallaştırdığını ve yürütüldüğünü (örn. görev sınırlarını değiştirme), işte ne sıklıkla ve kiminle etkileşimde bulunacaklarını (örn. ilişki sınırlarını değiştirme) ve işlerine nasıl bilişsel olarak anlam ve önem yüklediklerini (örn. işin anlamı değiştirme) değiştirebilirler (Tims ve Baker, 2010: 14).

Leana, Appelbaum ve Shevchuk (2009: 1172) çalışmalarında; Wrzesniewski ve Dutton' un (2001) iş becerikliliğini, "çalışanların kendi ihtiyaçları, istekleri ve koşullarını işleriyle daha uyumlu hale getirmek için üstlendikleri bireysel bir etkinlik" olarak ifade etmesi ve Orr (1996) ve bazı diğer araştırmacıların ise iş becerikliliğinin "grup üyelerinin ortak hedeflerine ulaşmak için işi nasıl değiştireceklerini ortaklaşa belirledikleri ve gayri resmi çalışan grupları tarafından yürütülen işbirliğine dayanan bir etkinlik (ortak çalışmaya dayalı etkinlik)" olabileceğine yönelik görüşlere dikkate alarak bireysel iş becerikliliği ve ortak çalışmaya dayalı iş becerikliliği olmak üzere iş becerikliliğini iki boyut olarak ele almaktadır.

Berg, Grant ve Johnson (2010: 980) ise iş becerikliliğini; iş esnasında yapılan iş becerikliliği ve iş dışı zamanlarda yapılan beceriklilik olmak üzere iki gruba ayırarak incelemiştir. İş esnasında yapılan iş becerikliliğine örnek olarak ise görev vurgulama (örn. atanılan görevleri vurgulama), iş genişletme (örn. görevler ekleme), role ilişkin yeniden bir çerçeve oluşturma (örn. role ilişkin algıları değiştirme) şeklinde belirtmektedirler. İş dışı zamanlarda başka bir deyişle boş zamanlarda yapılan beceriklilik ise temsilli (başkasının yerine yapılan) deneyim ve hobi deneyimi (gönüllü olarak faaliyetlerde bulunma) olarak nitelendirilmektedir (Berg vd., 2010: 980).

Tims ve Baker (2010: 15) çalışmasında çalışanların işlerini, kendi yetenekleri ve tercihleri ile uyumlu hale getirmek için iş taleplerini ve iş kaynaklarını değiştirebileceklerini düşünmekte ve iş talepleri-kaynakları modelini (JD-R modeli) dayanak olarak kabul edip iş becerikliliği kavramına yeni bir bakış açısı sunmaya çalışmışlardır. Buna göre bir çalışan, iş talepleri ve kaynakları modeline göre işine ilişkin koşulları, yönlerini üç şekilde değiştirebilmektedir. "Çalışan, işyerinde mevcut iş kaynaklarının seviyesini artırabilir". "Çalışan, işyerinde iş taleplerini artırabilir". "Çalışan, işyerinde iş taleplerini azaltabilir". Başka bir deyişle, Tims ve Baker (2010: 15) iş becerikliliğinin boyutlarını iş kaynaklarını arttırma, "iş taleplerini arttırma", "iş taleplerini azaltma" olarak ifade etmektedir.

Volman (2011: 11) iş becerikliliği kavramıyla ilgili tez çalışmasında önerilen modelde; iş becerikliliğinin göreve ilişkin beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik boyutlarını ve bu boyutlar üzerinde etkisi olabilecek motivasyonel yönelimlerin (finansal yönelim, kariyer yönelimi ve görev aşkına ilişkin yönelim) öncül değişken olarak incelemiştir. Ayrıca iş özerkliğinin ise motivasyonel yönelim ve iş becerikliliği kavramı arasındaki ilişkide düzenleyici değişken olarak etkisini inceleyerek ilgili alanyazına katkıda bulunmuştur.

Tims, Bakker ve Derks (2012: 174) ise iş becerikliliği kavramını; iş özelliklerini iş talepleri ve iş kaynakları olmak üzere iki karşıt gruba ayrılabilirliğini varsayan iş talepleri ve kaynakları modeli (JD-R modeli) çerçevesinde (Slomp ve Vella-Brodrick, 2013: 127) tanımlamaktadır. Tims, Bakker ve Derks' a (2012: 174) göre iş becerikliliği, çalışanların iş taleplerini ve iş kaynaklarını kişisel

yetenekleri ve ihtiyaçları ile dengelemek için yapabilecekleri değişiklikler olarak ifade edilmektedir ve bu doğrultuda, iş becerikliliği kavramına ilişkin üç boyut önermektedir. Bu boyutlar, “iş kaynaklarını arttırma”, “merak uyandırıcı iş taleplerini arttırma” ve “engelleyici iş taleplerini azaltma” olarak ifade edilmektedir. Ancak ölçek geliştirme çalışmalarında yapılan analiz sonucunda iş becerikliliği kavramına ilişkin dört boyut olduğunu bulgulararak bu boyutları; “yapısal iş kaynaklarını arttırmak”, “sosyal iş kaynaklarını arttırmak”, “merak uyandırıcı iş taleplerini arttırmak” ve “engelleyici iş taleplerini azaltmak” olarak belirtmişlerdir (Tims vd., 2012: 176). Bu açıdan bakıldığında, bireylerin yapısal ve sosyal iş kaynaklarını arttırmak, merak uyandırıcı iş taleplerini arttırmak ve engelleyici iş taleplerini azaltmak için işlerini şekillendirmelerini önermektedirler (Bruning, 2014: 38). Kısaca belirtmek gerekirse, JD-R modeline ve iş becerikliliği kavramının bir işi; bireyin tercihlerine, becerilerine ve yeteneklerine göre şekillendirmekle ilgili olduğu gerçeğine dayanarak Tims, Bakker ve Derks, (2012: 174) sadece çalışanların iş talepleri veya iş kaynakları seviyesinde fiili-güncel değişiklikler yapması için çalışanların kendi kendine başlayan davranışlarına odaklanmaktadırlar.

Nielsen ve Abildgaard (2012) ise Tims, Bakker ve Derks’in, (2012) çalışmasında ortaya konulan ölçüm aracını, mavi yakalı çalışanlar üzerinde uyarlayarak iş becerikliliği kavramına ilişkin yeni bir boyutlandırma yapmıştır. Bu çalışmaya göre ise iş becerikliliği kavramının boyutları “zorlayıcı iş taleplerini arttırmak”, “sosyal iş taleplerini azaltmak”, “sosyal iş kaynaklarını arttırmak”, “nicel iş taleplerini arttırmak”, “engelleyici iş taleplerini azaltmak” olarak açıklanmıştır.

Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli ve Hetland (2012: 1120) yapmış oldukları çalışmalarında ise çalışanların günlük olarak yapmış oldukları iş becerikliliğine odaklanarak, iş becerikliliğinin bağlamsal belirleyicileri ve bir motivasyonel sonucunu (işe bağlılık) incelemişlerdir. Petrou ve arkadaşları (2012: 1121) söz konusu çalışmalarında Tims, Bakker ve Derks, (2012) çalışmasına benzer şekilde, iş talepleri-kaynakları (JD-R) modelinden yararlanarak iş talepleri ve kaynakları olarak ifade edilen belirli iş özelliklerine odaklanan bir kavramsallaştırma kullanmışlardır. Bu doğrultuda iş becerikliliği kavramını “kaynak arama”, “zorlayıcı görev arama”, “talepleri azaltma” olarak kavramsallaştırılarak kavramın boyutları bu şekilde sınıflandırılmıştır.

Slemp ve Vella-Brodrick (2013: 129) ise, iş becerikliliğini temsil eden orijinal faaliyet (göreve ilişkin, ilişkisel ve bilişsel) türlerini ölçmek için Wrzesniewski ve Dutton’un (2001) belirtmiş olduğu orijinal iş becerikliliği modeliyle (görev becerikliliği, ilişkisel ve bilişsel beceriklilik boyutlarını kapsayan) uyumlu bir ölçüm aracı tasarlamışlardır. Yapılan çalışma sonucunda da iş becerikliliği kavramının göreve ilişkin beceriklilik, ilişkisel beceriklilik ve bilişsel beceriklilik olmak üzere üç boyutunun olduğu görülmüştür (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013: 139).

Niessen, Weseler ve Kostova (2016: 1290) çalışmalarında Wrzesniewski ve Dutton’un (2001) yapmış olduğu kavramsallaştırmayı temel alarak göreve ilişkin beceriklilik, ilişkisel ve bilişsel beceriklilik olmak üzere üç boyutu içeren bir ölçüm aracı geliştirmişlerdir. Bu ölçüm aracı, Tims, Bakker ve Derks (2012) tarafından geliştirilen iş becerikliliği kavramına ilişkin genel ölçüm aracının ötesine geçerek, iş becerikliliği kavramının yapısına iki önemli unsur ekler. Birincisi, bireylere işlerinin kendilerine uygun olması için mesleki davranışlarla (ileri derecede beceri isteyen iş davranışlarıyla) meşgul olup olmadıklarını sorarak iş becerikliliği kavramının kendine özgü (öz-yönelimli) doğasına vurgu

yapılmaktadır. Tims ve arkadaşları (2012) ise katılımcılara, meslektaşlarından geri bildirim ve tavsiye almak gibi davranışlarda bulunup bulunmadıklarını sormaktadırlar. Ancak bu soru, beceri gerektiren davranışları, diğer proaktif davranışlardan (geribildirim arama gibi) ayırt etmeyi zorlaştırmaktadır (akt: Niessen vd., 2016: 1290). İkinci yapılan ekleme ise, bilişsel iş becerikliliğinin incelenerek katkı yapılmasıdır.

Lichtenthaler ve Fischbach (2016: 478) iş talepleri-kaynakları (JD-R) modeline dayanarak kavramsallaştırılan iş becerikliliğine odaklanmışlardır. Genişletilmiş JD-R modeline dayandırılan iş becerikliliği modeli, iş becerikliliğinin öz-düzenleyici bir süreç olduğunu ve iki farklı türünün (yönelimci-terfi odaklı iş becerikliliği ve kaçınmacı-önleme odaklı iş becerikliliği) olduğunu önermektedir. Yönelimci odaklı beceriklilik; yapısal iş kaynaklarını (örn. iş özerkliğini artırmak), sosyal iş kaynaklarını (örn. sosyal destek istemek) ve merak uyandırıcı-zorlu iş taleplerini (örnzorlu projeler için gönüllü olmak) arttırmayı amaçlayan, çalışan odaklı ve işin yeniden tasarlanmasına ilişkin davranışları içermektedir. Kaçınmacı odaklı beceriklilik ise, engelleyici iş taleplerini (örn. talepkar müşterilerle iletişimi azaltmak) azaltmayı amaçlayan, çalışan odaklı ve işin yeniden tasarlanmasına ilişkin davranışları kapsamaktadır.

Le Blanc, Demerouti ve Bakker, (2017: 52) ise iş becerikliliği kavramını ölçmek için geliştirilen ilk ölçüm aracı olarak Wrzesniewski ve Dutton (2001) un üç boyutundan söz etmiştir. Daha sonra Tims ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen ve JD- modeline dayandırılan 4 boyutu açıklayarak bu iki ölçüm aracı ve boyutlarını karşılaştırmalı göstermiştir. Ardından Petrou ve arkadaşlarının (2012) daha önceden Tims ve arkadaşlarının (2012) önermiş olduğu ölçüm aracını tekrardan uyarladığını ifade etmiştir ve araştırmasının geri kalan kısmında iş becerikliliği kavramına ilişkin açıklamalarının yaparken Petrou ve arkadaşları (2012) tarafından sınıflandırılan üç boyut açısından (kaynak arama, zorlayıcı görev arama, talepleri azaltma) ele alacağını belirtmiştir (Le Blanc vd., 2017: 53).

Bruning ve Champion (2018: 501) ise iş becerikliliğini “rol temelli iş becerikliliği” ve “kaynak temelli iş becerikliliği” baz alarak incelemiştir. Rol temelli iş becerikliliği, bireyin içsel faydaları geliştirmek için “çalışanın ne yaptığı” ve “iş yerinde kiminle etkileşime girdiği” konuları açısından çalışanın rolünü değiştirmeyi içermektedir. Bireyin iş sınırlarındaki göreve ilişkin, ilişkisel ve bilişsel becerikliliği kapsamaktadır (Bruning ve Champion, 2018: 499). Kaynak temelli iş becerikliliği ise yeni kaynaklar edinerek veya iş taleplerini ve bunların olumsuz sonuçlarını azaltmak için işin içindeki kaynakları yeniden yapılandırarak çalışanın işinin yapısal bileşenlerini değiştirmesini içermektedir (Bruning ve Champion, 2018: 501).

İncelenen alanyazın neticesinde oluşturulan iş becerikliliği kavramına ilişkin boyutlar tarafımda sınıflandırılarak bir biçimde Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo - 1: İş Becerikliliği Kavramına İlişkin Boyutlandırma

Yazarlar	Boyutlar
Wrzesniewski & Dutton (2001); Ghitulescu (2006); Slemp & Vella-Brodrick (2013); Niessen, Weseler & Kostova (2016)	Görev Becerikliliği
	İlişkisel Beceriklilik
	Bilişsel-Anlam ile ilgili Beceriklilik
Leana, Appelbaum & Shevchuk (2009)	Bireysel Beceriklilik
	Ortak Çalışmaya Dayalı Beceriklilik
Berg, Grant & Johnson (2010)	İş Esnasında Yapılan Beceriklilik
	İş Dışı (Boş) Zamanlarda Yapılan Beceriklilik
Tims & Bakker (2010)	İş Kaynaklarını Arttırma
	İş Taleplerini Arttırma
	İş Taleplerini Azaltma
Volman (2011)	Görev Becerikliliği
	İlişkisel Beceriklilik
Nielsen & Abildgaard (2012)	Zorlayıcı İş Taleplerini Arttırmak
	Sosyal İş Taleplerini Azaltmak
	Sosyal İş Kaynaklarını Arttırmak
	Nicel İş Taleplerini Arttırmak
	Engelleyici İş Taleplerini Azaltmak
Tims, Bakker & Derks (2012)	Yapısal İş Kaynaklarını Arttırmak
	Sosyal İş Kaynaklarını Arttırmak
	Merak Uyandırıcı İş Taleplerini Arttırmak
	Engelleyici İş Taleplerini Azaltmak
Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli & Hetland (2012); Petrou (2013); Le Blanc, Demerouti & Bakker, (2017).	Kaynak Arama
	Zorlayıcı Görev Arama
	Talepleri Azaltma
Lichtenthaler & Fischbach (2016)	Yönelimci (Terfi) Odaklı Beceriklilik
	Kaçınmacı (Önleme) Odaklı Beceriklilik
Bruning & Campion (2018)	Rol temelli iş becerikliliği (göreve ilişkin, ilişkisel ve bilişsel beceriklilik)
	Kaynak temelli iş becerikliliği (kaynak ve talepleri kullanarak bir işin yapısal bileşenlerini değiştirmek)

Kaynak: Wrzesniewski ve Dutton (2001); Ghitulescu (2006); Leana vd. (2009); Berg, Grant ve Johnson (2010); Tims ve Bakker (2010); Volman (2011); Tims, Bakker ve Derks (2012), Nielsen ve Abildgaard (2012); Petrou vd., (2012), Petrou, (2013); Slemp ve Vella-Brodrick (2013); Lichtenthaler ve Fischbach (2016), Niessen, Weseler ve Kostova (2016); Le Blanc, Demerouti ve Bakker, (2017); Rudolph vd. (2017); Bruning ve Campion (2018) çalışmalarından yararlanılarak tarafımca oluşturulmuştur.

1.3 İş Becerikliliği Kavramının Öncülleri

Örgütsel literatürdeki çeşitli yaklaşımlar, bireylerin işlerine ilişkin yeni unsurları oluşturabileceğine yönelik fikirleri etkilemektedir. İş becerikliliği kavramı ile ilgili önceki kavramsallaştırmalar arasında bir miktar örtüşme olsa da bu kavramsallaştırmaların hiçbiri iş becerikliliğinin özünü ve çok yönlü-

karmaşık bir kavram olduğunu ele almamaktadır (Ghitulescu, 2006: 6). Özellikle, iş becerikliliğine ilişkin kuram, çalışan iş becerikliliği için motivasyon kaynakları olarak görev yapan bireysel faktörler, iş ortamı ve liderlik faktörleri dahil olmak üzere iş becerikliliği davranışının önemli teorik öncüllerinin farkına varmada başarısız olmaktadır (Holcombe, 2016). Kimin iş becerikliliğine ilişkin davranış sergilediğini veya bunu ne zaman yaptığını anlamak için bilim adamları iş becerikliliği kavramının öncüllerini araştırmaktadırlar (Roczniewska ve Bakker, 2016:1028).

İnsanların herhangi bir işi yaparak farklı ihtiyaçlarını (başkalarıyla bağlantı kurma ihtiyacı veya iş üzerinde kontrol sağlama ihtiyacı gibi) karşılamaktadır. Bu farklı ihtiyaçları nedeniyle iş becerikliliğine neden olan etmenlerde de farklılaşmaktadır (Volman, 2011: 5). İş becerikliliği Wrzesniewski ve Dutton'un (2001: 181) belirttiği üzere, bireylerin üç tane bireysel ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Birincisi, çalışanlar işe ilişkin yabancılaşmayı önlemek için ve işleri üzerinde bir miktar kontrol sağlamak için iş becerikliliği ile meşgul olmaktadır. İkincisi, çalışanlar işlerinde olumlu bir öz-imaaj yaratmak için motive olmaktadır. Üçüncüsü ise, iş becerikliliği, çalışanların başkalarıyla bağlantı kurmak için temel bir insani ihtiyacı karşılamasına olanak sağlamaktadır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001: 181).

Bazı iş yerleri, kuruluşlar ve bazı iş türleri, çalışanlarına işlerini değiştirmeleri için fırsatlar ve teşvikler sunmaktadır. Bu nedenle, işin doğası, emir veya talimatların miktarı veya denetim düzeyi iş becerikliliği faaliyetlerini etkileyebilir (Lyons, 2008: 27). Bununla birlikte, iş ortamının; bireylerin iş yerindeki tutum ve davranışlarını etkilediğine ilişkin bakış açısının yeni bir fikir olmadığını (Ghitulescu, 2006: 8) belirtmekte fayda vardır. Daha önce yapılan araştırmalar, bireysel farklılıkların, çalışanların beceri gerektiren işlerini yapmaları hususunda motivasyonlarını şekillendirebileceğini öne sürmektedir (Ghitulescu, 2006). Benzer şekilde bazı araştırmalarda da bazı bireysel faktörlerin iş becerikliliği üzerinde etkili olduğu (Seçkin, 2019: 892) dile getirilmektedir. Bu hususta, Albert (2020) çalışmasında proaktif kişilik özelliğinin iş özerkliği düzeyini çalışanların iş becerikliliğininin üç türü olan göreve ilişkili iş becerikliliği, ilişkisel iş becerikliliği ve bilişsel iş becerikliliği üzerinde etkisi olabileceğini belirtmektedir ve araştırmasının sonucunda da proaktif kişilik özelliğinin görevsel, ilişkisel ve bilişsel iş beceriklilikle pozitif ilişkili olduğunu, iş becerikliliğini arttırdığını bulgulamış ve iş özerkliği düzeyinin ise düzenleyici değişken olarak, proaktif kişilik ve iş becerikliliği arasındaki ilişkiyi güçlendirdiğini tespit etmiştir.

Seçkin (2019) ise iş becerikliliğini pozitif yönde etkileyen bir başka bireysel faktörlerden biri olarak iç denetim odağının olabileceğini vurgulayarak bu hususta araştırmasını yapmıştır. Elde ettiği bulgulara göre; iç denetim odağının görev ve ilişkisel becerikliliği pozitif yönde etkilediğinin yanı sıra, görev becerikliliğinin iç denetim odağı-işin anlamlılığı ilişkisinde tam aracılık etkisine sahip olduğu saptanmıştır (Seçkin, 2019: 889). Olumlu kişilik özelliklerinin yanı sıra karanlık kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, psikopatlık, nevrotiklik) ve karanlık üçlü olarak belirtilen psikolojide üç tane kötücül kişilik özelliği olarak belirtilen (narsisizm, psikopatlık ve Makyavelizm gibi kişilik özelliklerinin de iş becerikliliği üzerinde etkileri olduğunu (Roczniewska ve Bakker, 2016: 1026) belirtmekte fayda vardır.

Bununla birlikte Wrzesniewski ve Dutton (2001), gibi daha önce yapılan teorik çalışmalar, bireysel ihtiyaçların ve iş yöneliminin; bireylerin iş becerikliliğinin kapsamını ve doğasını etkilemesi gerektiğini ileri sürmektedir (Ghitulescu, 2006: 62). Bununla birlikte, Ghitulescu (2006: 5) tez çalışmasında bir

organizasyonda iş becerikliliği davranışlarını şekillendiren işle ilgili bağlamsal faktörler konusunda az sayıda çalışmanın olduğunu belirtmektedir.

Genel olarak, iş becerikliliği kavramının yordayıcı değişkenlerine ilişkin araştırmalarda iki yaklaşıma göre sınıflandırma yapılmaktadır. Birinci yaklaşımda; durumsal faktörler, iş becerikliliğinin uyarıcıları olarak görülürken, ikinci yaklaşımda ise iş becerikliliğinin belirleyicileri olarak kişisel özelliklere odaklanılmaktadır (Le Blanc vd., 2017: 54). Bu çerçevede, Demerouti (2014), Rudolph ve arkadaşları (2017) ile Le Blanc ve arkadaşları (2017) iş becerikliliği kavramının kişisel ve durumsal öncülleri ile ilgili teorik modeller önermektedirler. Buna göre, genel itibariyle, bir işin yapısal özellikleri, işin kendi doğası ve bireysel farklılıklar çalışanların ne ölçüde iş becerikliliği ile ilgili davranışlara katılacağını belirlemektedir (Dongwon, 2017: 2).

Araştırmalar hem durumsal işyeri faktörlerinin hem de çalışanların bireysel özelliklerinin iş becerikliliği davranışını teşvik edebileceğini göstermektedir (Peeters vd., 2016: 819). Bununla birlikte, Tims ve Bakker, (2010) Petrou (2013), Demerouti (2014) çalışmalarında iş becerikliliğini üzerinde etkisi olan faktörlerin sadece, durumsal veya bireysel özelliklerle sınırlı kalmadığını; bireysel özelliklerin ve durumsal faktörlerin etkileşiminin (kişi-iş uyumu veya uyumsuzluğu gibi) de iş becerikliliği üzerinde etkisinin olduğunu altını çizmektedir.

İlgili alanyazın incelenerek çalışanların iş becerikliliğine etki eden etmenler tarafımda gruplandırılarak Tablo 2' de özetlenmiştir.

Tablo - 2: İş Becerikliliği Kavramının Öncülleri

<ul style="list-style-type: none"> ➤ ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER (Lyons, 2008) ✓ Örgütsel amaçlar (Lyons, 2008) ✓ Örgütsel değişim (Petrou, 2013) ✓ Yönetmel (denetleyici) kontrol (Lyons, 2008) ➤ DURUMSAL FAKTÖRLER (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Demerouti, 2014; Le Blanc, vd., 2017) ✓ İş Ortamına İlişkin Özellikler (Ghitulescu, 2006; Tims & Bakker, 2010; Holcombe, 2016) ✓ Değişen iş ortamı, çevresi (Petrou, 2013; Demerouti, 2014) ✓ İşin içeriği- tasarımı- yapısal özellikleri (Ghitulescu, 2006; Holcombe, 2016) <ul style="list-style-type: none"> • İşin amacı (Lyons, 2008) • İşin içeriği (Lyons, 2008; Hakanen, Seppälä & Peeters, 2017) • İş Talepleri (Petrou, 2013; Demerouti, 2014; Hakanen, Seppälä & Peeters, 2017) <ul style="list-style-type: none"> ▪ İş yükü (Hakanen, Seppälä & Peeters, 2017) ▪ Duygusal uyumsuzluk (Hakanen, Seppälä & Peeters, 2017) ▪ Fiziksel talepler (Hakanen, Seppälä & Peeters, 2017) ▪ İş içeriği (Hakanen, Seppälä & Peeters, 2017) • İş Kaynakları (Petrou, 2013; Demerouti, 2014) • Görev özellikleri (Holcombe, 2016) • Bilginin nitelikleri (Holcombe, 2016) • Sosyal özellikleri (Holcombe, 2016) • Görev karmaşıklığı (Ghitulescu, 2006) • Görev bağımlılığı (Ghitulescu, 2006; Leana, vd., 2009; Niessen, vd., 2016) • İş özerkliği (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Petrou, vd. 2012; Niessen vd., 2016; Wang, vd., 2016; Albert, 2020) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Göreve ilişkin takdir yetkisi (Ghitulescu, 2006; Leana, vd., 2009) ▪ Karar serbestliği (Wrzesniewski & Dutton, 2001) • İş değiştirme fırsatı (Lyons, 2008) • İşe ilişkin statü (Leana, vd., 2009) • İş deneyimi (Niessen, vd., 2016) • İş baskısı (Petrou, vd. 2012; Wang, vd., 2016) • İşteki zorluklar (Berg, Wrzesniewski, Dutton, 2010; Berg, Grant & Johnson, 2010) ✓ Lider özellikleri veya liderlik (Holcombe, 2016; Wang, vd., 2016) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Yetkilendirme (liderin çalışanları motive etmesi, güçlendirici liderlik) (Holcombe, 2016; Wang, vd., 2016; Thun & Bakker, 2018) ▪ Çalışanların lidere güvenmesi (Holcombe, 2016) ▪ Destekleyici liderlik, yönetim, denetim (Ghitulescu, 2006; Leana, vd., 2009) ▪ Dönüşümsel liderlik (Wang, vd., 2016; Kerse & Babadağ, 2019) ✓ İş becerikliliğine ilişkin müdahalelerde bulunulması (Van Wingerden, Bakker & Derks, 2017) ✓ Cevapsız çağruların varlığı (Berg, Grant & Johnson, 2010) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ KİŞİSEL (BİREYSEL) FAKTÖRLER (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Demerouti, 2014; Bakker, vd., 2012; Le Blanc, vd., 2017). ✓ Bireysel mizaç (Wang, vd., 2016) ✓ Güç mesafesi (Wang, vd., 2016) ✓ Proaktif kişilik (Tims & Bakker, 2010; Tims, Bakker & Derks, 2012; Bakker, Tims & Derks, 2012; Demerouti, 2014; Holcombe, 2016; Wang, vd., 2016; Albert, 2020) ✓ Karanlık kişilik özellikleri (Dışadönüklük, psikopatlık, nevroitiklik) (Roczniewska & Bakker, 2016) ✓ Karanlık üçlü olarak belirtilen psikolojide üç tane kötücül kişilik özelliğini kapsayan grup (narsisizm, psikopatlık ve Makyavelizm) (Roczniewska & Bakker, 2016) ✓ Sinizm (kuşkuculuk, şüphecilik) (Tims, Bakker & Derks, 2012) ✓ Öz-yeterlik (Tims & Bakker, 2010; Holcombe, 2016; Niessen, vd., 2016; Wang, vd., 2016). ✓ Öz-düzenleme, otokontrol (Tims & Bakker, 2010). ✓ Bilişsel yetenek (Lyons, 2008) ✓ Kişisel insiyatif (Tims, Bakker & Derks, 2012) ✓ Algılanan kontrol (Lyons, 2008) ✓ Algılanan değişimin etkisi (Walk & Handy, 2018) ✓ Örgütsel değişime uyum (Petrou, 2013) ✓ Değişime hazır bulunuşluk (Lyons, 2008) ✓ Kişinin kendini tanıması, öz-ıııaj (Lyons, 2008) ✓ İç denetim odağı (Seçkin, 2019) ✓ İşkoliklik (Hakanen, Peeters & Schaufeli, 2018) ✓ Tükenmişlik (Hakanen, Peeters & Schaufeli, 2018) ✓ İşe katılım, bağlılık (Tims, Bakker & Derks, 2015; Hakanen, Peeters & Schaufeli, 2018) ➤ MOTİVASYONEL YÖNELİMLER VEYA FAKTÖRLER (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Volman, 2011; Petrou, 2013; Demerouti, 2014; Niessen, vd., 2016) ✓ Finansal yönelim (Volman, 2011) ✓ Kariyer yönelimi (Leana, vd., 2009; Volman, 2011) ✓ İş Aşkıyla ilgili yönelim (Leana, vd., 2009; Volman, 2011) ✓ Öğrenme yönelimi (Holcombe, 2016) ✓ Düzenleyici odaklar (Petrou, 2013; Brenninkmeijer & Hekkert-Koning, 2015) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Yönelimci odaklılık (Petrou, 2013; Brenninkmeijer & Hekkert-Koning, 2015; Lichtenthaler & Fischbach, 2016) ▪ Kaçınmacı odaklılık (Petrou, 2013; Brenninkmeijer & Hekkert-Koning, 2015; Lichtenthaler & Fischbach, 2016) ▪ Düzenleme odaklı çalışma (Petrou, 2013) ✓ Kontrol ihtiyacı (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Niessen, vd., 2016) ✓ İnsanlarla ilişki-bağlantı kurma ihtiyacı (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Niessen, vd., 2016) ✓ Pozitif öz-ıııaj sergileme ihtiyacı (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Niessen, vd., 2016) ✓ İş anlamlı kulma ihtiyacı (Wrzesniewski & Dutton, 2001) ✓ İş değiştirme, şekillendirme niyeti (Tims, Bakker & Derks, 2015)
---	---

- **DURUMSAL FAKTÖRLERİN VE BİREYSEL ÖZELLİKLERİN ETKİLEŞİMİ** (Petrou, 2013; Demerouti, 2014)
- ✓ **Kişi-iş uyumu veya uyumsuzluğu** (Tims & Bakker, 2010; Wang, vd., 2016)
- ✓ **Meslektaşlarıyla olan sosyal bağların kalitesi (kişilerarası ilişki)** (Leana, vd., 2009)
- ✓ **Bir organizasyonda herhangi bir meslek ya da alandaki bilgi ve uzmanlıklarını sürekli etkileşimde bulunarak derinleştiren insan gruplarının varlığı** (Ghitulescu, 2006)
- ✓ **İş grubundaki bireylerin psikolojik güvenlik algısı** (Ghitulescu, 2006)

Sonuç itibariyle, bireyleri iş becerikliliği hususuna yönlendiren faktörler hakkında öğrenilecek çok şey vardır. Bu gerekçeyle, mevcut çalışmalar gözden geçirilerek organizasyonlarda iş becerikliliği davranışlarının öncüllerine ışık tutmak adına daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir (Ghitulescu, 2006: 57).

1.4. İş Becerikliliği Kavramının Ardılları

Çalışanların beceri ve yetenekleri, çalıştıkları iş gerekleriyle uyuşmadığı durumlarda çalışanların genel mutluluk düzeyleri, işten duydukları tatmin düzeyleri ve örgütsel verimliliklerinin düşük olduğu daha önceki çalışmalarda tespit edilmiştir (Sözber ve Ergeneli, 2019: 3408). Bu nedenle, örgütsel davranış için geleceği parlak olan-umut verici yeni bir yaklaşım olarak iş becerikliliği değişim sırasında stratejik bir avantaj (Petrou vd., 2012: 1120) sağlamaktadır. Nitekim, Kira, Balkin ve San (2012) işteki yeni durumla başa çıkmak için göreve ilişkin iş becerikliliğinin ve ilişkisel iş becerikliliğinin bir strateji olarak kullanıldığını bulgulamışlardır.

İş becerikliliğini araştırmaya değer, çalışanlar ve örgütler için potansiyel faydaları olan bir yapı olduğunu kanıtlamak için araştırmacılar iş becerikliliği kavramının teorik sonuçlarına, bahse konu olan kavramın öncüllerinden çok daha fazla zaman harcadıkları belirtilmektedir (Holcombe, 2016: 24). İş becerikliliği ile ilgili bugüne kadar yapılan ampirik çalışmaların çoğu ilgili kavramın, bireysel iş tutumları ve performans ile ilişkisine odaklanmıştır (Wrzesniewski vd., 2013: 285). İş becerikliliği, çalışanın çalıştığı işin, çalışanın benimsediği değerleri, bireysel ihtiyaçları ve yetenekleriyle daha uyumlu olmasını sağlamakta, çalışanın içsel motivasyonunu arttırmakta ve kişi-iş uyumunu yükselterek işi çalışan açısından daha anlamlı kılmaktadır (akt: Seçkin, 2019: 893). Teorik araştırmalara göre, iş becerikliliğinin; çalışanın işi anlamlandırması ve iş kimliği (Wrzesniewski ve Dutton, 2001), kariyer başarısı gibi bireysel sonuçlar (Yoon vd., 2019) ve örgütsel performans üzerinde pozitif etkiye sahip olabileceğini önerilmektedir (Ghitulescu, 2006: 58). Bu hususta iş becerikliliğinin, işteki performansı etkilediği ve bunun da organizasyonlar (kurumlar) için değerli bir sonucu temsil ettiği bulgulanmıştır (Demerouti, 2014: 241).

İş becerikliliği kavramı hem bireysel hem de örgütsel sonuçlarla ilişkilendirilmektedir (Walk ve Handy, 2018: 349). Bu nedenle, çalışanlar tarafından başlatılan işin yeniden tasarlanmasının hem bireysel hem de örgütsel sonuçlar üzerinde olumlu etkileri vardır (Wang vd., 2016: 12). Bu düşünceye paralel şekilde, Tims ve Baker (2010: 18) çalışmasında iş becerikliliğinin hem çalışan için olumlu sonuçlara (örneğin, kişi-iş uyumu, iş tatmini, işe bağlılık) hem de çalışılan organizasyon için olumlu sonuçlara (örneğin, örgütsel bağlılık, yüksek performans, personel değişim oranının düşmesi) yol açacağını önermektedir.

İş becerikliliği her ne kadar olumlu bireysel ve örgütsel sonuçlarla ilişkilendirilse de ilgili kavramın zararlı yanları (olumsuz sonuçları) yeterince araştırılmamıştır (Roczniewska ve Bakker, 2016: 1026). İş becerikliliğinin işletmeyle ilgili amaçlara ve örgütsel performansa ulaşmada zararlı etkiye sahip olabilir. Çünkü her çalışan işini kendi becerilerine ve tercihlerine göre özelleştirirse, öğrenme bozulabilir ve koordinasyon daha da zorlaşabilir. Ayrıca çalışanın işi de aşırı rutin bir işse, iş becerikliliği verimliliği azaltabilir (Leana vd., 2009: 1175).

İş becerikliliğinin sonuçlarını iş ile ilgili sonuçlar (performans etkinliği, verimlilik, iş içeriğindeki değişiklik) ve bireysel sonuçlar (bireyin bilgi, beceri, iş tatmini, öz-imaj, kendine güven, öz-yeterlik, psikolojik sahiplenme, işle özdeşleşme düzeylerindeki değişimler) olarak kategorilendiği çalışmalar (Lyons, 2008: 26) göze çarpmaktadır. İş becerikliliği, çalışan için olduğu kadar çalışanın faaliyette bulunduğu organizasyon/kurum için de birçok olumlu sonuca yol açabilir (Tims ve Baker, 2010: 18). Yapılan araştırmalar değerlendirildiğinde çalışanların iş becerikliliğine ilişkin davranışlarının hem bireyler için hem de çalıştığı kurum için olumlu ve olumsuz sonuçlara neden olabilecek bir yapıya sahip olduğunu söyleyebiliriz.

İş becerikliliği hususunda yapılan alanyazın incelenerek çalışanların iş becerikliliğinin ardılları tarafınca kategorilendirilerek Tablo 3' te gösterilmiştir.

Tablo - 3: İş Becerikliliğinin Ardılları

➤ BİREYSEL SONUÇLAR	➤ ÖRGÜTSEL SONUÇLAR
<ul style="list-style-type: none"> • OLUMLU BİREYSEL SONUÇLAR ✓ Kişinin Motivasyonu (Demerouti, 2014) <ul style="list-style-type: none"> ▪ İşsel motivasyon (Holcombe, 2016) ✓ Kişinin Sağlığı (Demerouti, 2014) ✓ Kişinin bilgisi (Lyons, 2008) ✓ Kişinin becerisi (Lyons, 2008) ✓ Kişinin öz-imağı (Lyons, 2008) ✓ Kişinin sosyal statüsü (Dongwon, 2017) ✓ Kişinin popüleritesi (Dongwon, 2017) ✓ Kişinin kendine güveni (Lyons, 2008) ✓ Kişinin öz-yeterliliği (Lyons, 2008; Dongwon, 2017) ✓ Kişinin aidiyet duygusu (Dongwon, 2017) ✓ Pozitif (olumlu duygulanım) (Slemp & Vella-Brodrick, 2013) ✓ Algılanan sosyal etki (Dongwon, 2017) ✓ Kişinin iyi-oluş düzeyi (Tims, Bakker & Derks, 2013; Slemp & Vella-Brodrick, 2014) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bireysel iyi oluş (Slemp & Vella-Brodrick, 2014) ▪ Psikolojik iyi oluş (Slemp & Vella-Brodrick, 2014; Oruç, 2019). ✓ Psikolojik sahiplenme (Lyons, 2008) ✓ Psikolojik sermaye (Karabey & Kerse, 2017; Uysal, Özçelik & Uyargil, 2018) ✓ Örgütsel değişime uyum sağlama (Petrou, 2013). ✓ İhtiyaçları karşılama (Wang, Demerouti & Bakker, 2016) ✓ İstihdam edilebilirlik (Tims, Bakker & Derks, 2012) • OLUMSUZ BİREYSEL SONUÇLAR ✓ Stres ve hayal kırıklığı (Wang, Demerouti & Bakker, 2016) ✓ İşte can sıkıntısı (Kerse, 2019) ✓ Negatif duygulanım (Slemp & Vella-Brodrick, 2013) ✓ Tükenmişlik (Nielsen & Abildgaard, 2012; Tims, Bakker & Derks, 2013; Hakanen, Seppälä & Peeters, 2017; Walk & Handy, 2018) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Duyarsızlaşma (Walk & Handy, 2018) ▪ Duygusal tükenme (Kerse, 2017; Walk & Handy, 2018) ▪ Başarı eksikliği (Walk & Handy, 2018) ➤ BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL FONKSİYONLARIN ETKİLEŞİMİ ✓ Kişi- iş uyumu (Tims & Baker, 2010; Tims, Derks & Bakker, 2016), ✓ Kişi-örgüt uyumu (Holcombe, 2016; Wang, Demerouti & Bakker, 2016; Sözber & Ergeneli, 2019) ✓ Aile-iş çatışması (Sözber & Ergeneli, 2019) 	<ul style="list-style-type: none"> • OLUMLU İŞ FONKSİYONLARI (Slemp & Vella-Brodrick, 2013) ✓ İşin anlamı ve kimliği (Wang, Demerouti & Bakker, 2016; Tims, Derks & Bakker, 2016; Oruç, 2019; Seçkin, 2019) <ul style="list-style-type: none"> ▪ İşin kendi anlamı dışında anlam oluşturma-yaratma (Petrou, Bakker & van den Heuvel, 2017) ▪ İş yerinde anlamlılık duygusu (Dongwon, 2017) ✓ İş tasarımı (Wang, Demerouti & Bakker, 2016) ✓ İş zenginleştirilmesi (Bruning & Campion, 2018) ✓ İş içeriğindeki değişiklik (Lyons, 2008) ✓ İş etkinliği (Ghitulescu, 2006) ✓ İşe katılım, bağlılık (Tims & Baker, 2010; Tims, vd., 2012; Bakker, vd., 2012; Petrou vd., 2012; Tims, vd., 2013; Demerouti, 2014; Tims, Bakker & Derks, 2015; Wang, vd., 2016; Petrou, vd., 2017; Van Wingerden, Bakker & Derks, 2017; Dongwon, 2017; Hakanen, Seppälä & Peeters, 2017; Bruning & Campion, 2018; Petrou, Demerouti & Schaufeli, 2018). ✓ İşe adanmışlık (Uysal, Özçelik & Uyargil, 2018; Akçakanat, Uzunbacak & Acar, 2019) ✓ İşe gömülmürlük (Arasli, Arici & İlgen, 2019) ✓ İşle özdeşleşme (Lyons, 2008) ✓ İşe duyulan istek - iş heyecanı (Slemp & Vella-Brodrick, 2013) ✓ İş performansı (Tims & Baker, 2010; Tims, Bakker & Derks, 2012; Demerouti, 2014; Tims, Bakker & Derks, 2015; Wang, Demerouti & Bakker, 2016; Dongwon, 2017; Bruning & Campion, 2018) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rol içi performans (Bakker, Tims & Derks, 2012; Tims, Bakker & Derks, 2015; Van Wingerden, Derks & Bakker, 2017) ▪ Görev performansı (Dongwon, 2017) ▪ Bağlamsal performans (Dongwon, 2017) ▪ Hizmet iyileştirme performansı (Karatepe & Eslamlou, 2017) ▪ Uyarlanabilir Performans (Holcombe, 2016) ✓ Performans etkinliği (Lyons, 2008) ✓ Verimlilik (Lyons, 2008; Leana, Appelbaum & Shevchuk, 2009) ✓ Çocuk-hasta bakım kalitesi (Leana, Appelbaum & Shevchuk, 2009; Slemp & Vella-Brodrick, 2013) ✓ İş tatmini (Ghitulescu, 2006; Lyons, 2008; Leana, vd., 2009; Tims & Baker, 2010; Tims, Bakker & Derks, 2012; Slemp & Vella-Brodrick, 2013; Tims, Bakker & Derks, 2013; Wang, Demerouti & Bakker, 2016; Walk & Handy, 2018) ✓ İş gerginliğinde azalma (Bruning & Campion, 2018) ✓ Personel değişim oranında azalma (Tims & Baker, 2010) ✓ Örgütsel bağlılık (Ghitulescu, 2006; Leana, Appelbaum & Shevchuk, 2009; Tims & Baker, 2010; Wang, vd., 2016) ✓ Örgütsel değişime uyum sağlama (Petrou, 2013; Petrou, Demerouti & Schaufeli, 2018) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Çalışanın değişime günlük uyum sağlaması (Peeters, Arts & Demerouti, 2016) ✓ Kariyer başarısı (Yoon, Kim & Eom, 2019) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kariyer tutumu (Yoon, Kim & Eom, 2019) ▪ Kariyer bağlılığı (Yoon, Kim & Eom, 2019) ✓ Organizasyondaki diğer çalışanların tutum ve davranışları (Peeters, Arts & Demerouti, 2016) • BİREYİN ÖRGÜTTE PROAKTİF DAVRANIŞLARI (Slemp & Vella-Brodrick, 2013) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Örgütsel vatandaşlık davranışı (Leana, Appelbaum & Shevchuk, 2009; Slemp & Vella-Brodrick, 2013; Shusha, 2014; Tims, Bakker & Derks, 2015) ▪ Çalışanın güçlü yönlerini kullanması (Slemp & Vella-Brodrick, 2013) ▪ Çalışanın kendi kendine uyumlu hedef belirlemesi (Slemp & Vella-Brodrick, 2013) • OLUMSUZ İŞ FONKSİYONLARI (Slemp & Vella-Brodrick, 2013) ✓ İşten ayrılma niyeti (Leana, Appelbaum & Shevchuk, 2009; Karatepe & Eslamlou, 2017; Dalgıç & Türkoğlu, 2018) ✓ Amaca zarar veren iş davranışı (Wang, Demerouti & Bakker, 2016). ✓ İşe devamsızlık (Ghitulescu, 2006)

SONUÇ

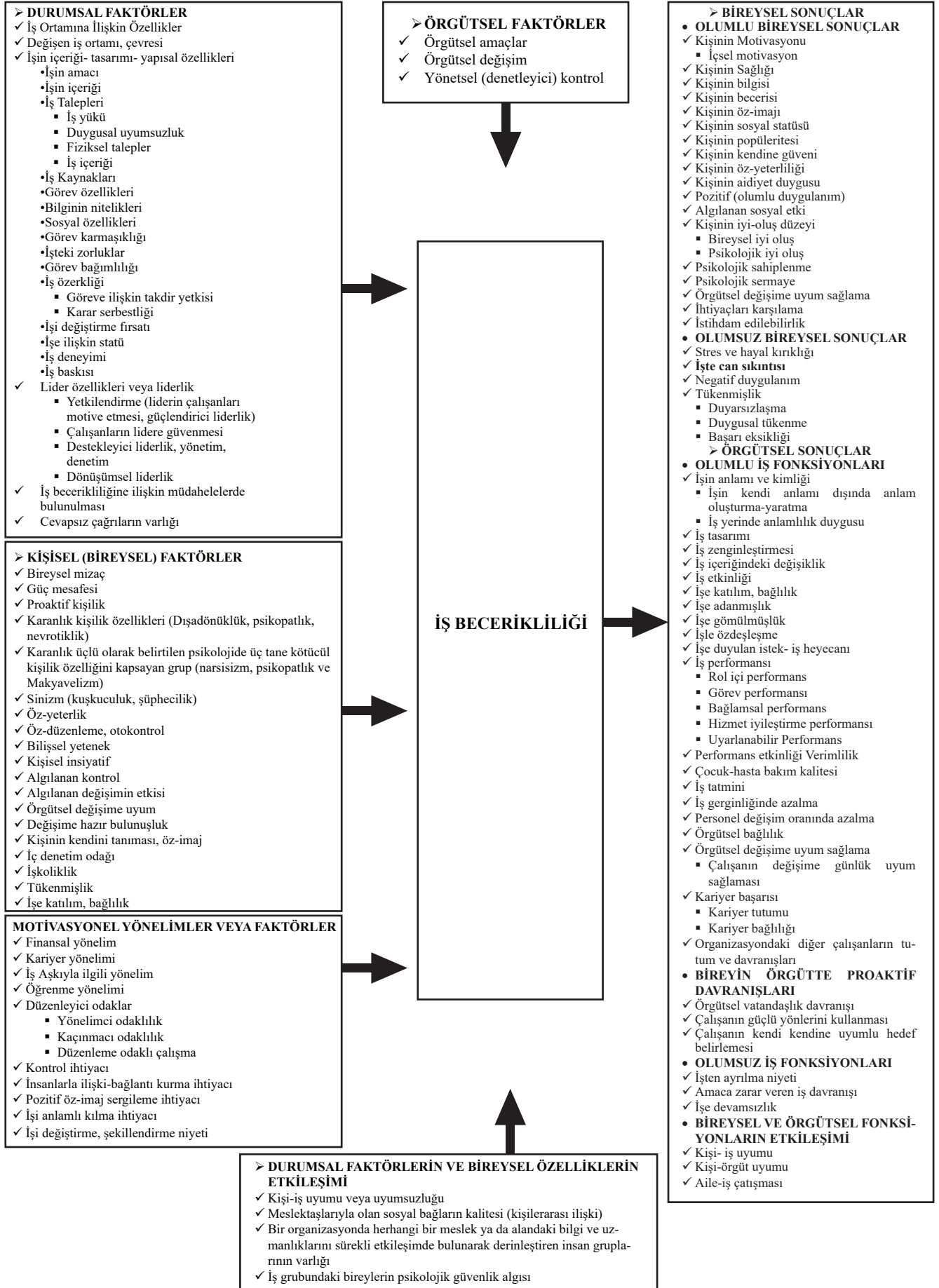
Sonuç olarak, bu araştırmanın temel amacı, iş becerikliliğine ilişkin kavramsal bir çerçeve belirterek, ilgili kavramın öncülleri ve ardıllarını kapsayan ve Şekil 1’ de gösterilen iş becerikliliği modelini ortaya koyarak ilgili alanyazına genel bir bakış açısı sağlamaktır. İş becerikliliğinin sonuçlarına ilişkin araştırmalar neticesinde oluşturulan Şekil 1’ de iş becerikliliği kavramı üzerinde etkisi olabilcek öncüller (etkenler) yer aldığı gibi, ilgili kavramın bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerindeki yararlı ve olumsuz etkileri ortaya koyulmuştur.

Büyük ölçüde değişen işletme ve iş ortamları karşısında başarılı bir örgütsel işleyişi gerçekleştirmek için çalışanların kendi kendilerine inisiyatif aldıkları eylemleri çok önemli faktörlerdir ve iş becerikliliği de böyle bir eylemdir (Dongwon, 2017: 66). İş becerikliliği ile ilgili davranışlar, iş taleplerinin (iş yükü, duygusal uyumsuzluk, fiziksel talepler ve iş içeriği) adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm gibi bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini azaltmaktadır (Hakanen vd., 2017: 623). İş becerikliliği, örgütsel değişimi yönlendirmede çalışanlar tarafından kullanılan bir araç olduğu gibi iş talepleriyle ilişkili riskleri azaltmak için bir teknik olarak da kullanılmaktadır (Dickson, 2020:51). Nitekim, iş becerikliliği, çalışanların işteki sorumluluklarının yönlerini değiştirerek yeni iş taleplerine adapte olmalarını sağlayan proaktif bir iş davranışı türüdür (Walk ve Handy, 2018: 351) ve çalışanların işteki kişisel deneyimlerini olumlu ve anlamlı bir şekilde değiştirmeleri için bir yol sunmaktadır (Holcombe, 2016: 24).

Bu çalışmada, çalışanların iş becerikliliğinin teşvik edilmesi için bireysel, bağlamsal, örgütsel, durumsal ve liderlik faktörlerinin dikkate alınmasının önemli olduğunu göstermektedir. Ayrıca, bu çalışmanın öncülleri incelendiğinde, çalışanların iş becerikliliğini etkileyen etmenlere bakıldığında çalışılan işin içeriği, nitelikleri ve tasarımının günümüz işgücü için önemli bir uygulama olduğu ve iş tasarımının çalışanların iş deneyimlerini geliştirmelerinde iş becerikliliğini bir teknik olarak (Holcombe, 2016: 72) kullanılabilceğini önermektedir. Bu amaçla, yönetim tarafından çalışanların iş becerikliliği sergilemeleri konusunda teşvik edilmesi ve desteklenmesi neticesinde çalışanların refahı üzerinde olumlu etkileri olacak böylece iş becerikliliği, bireysel ve örgütsel performansın iyileştirilmesinde kullanılabilcek bir araç niteliğinde (Seçkin 2019) değerlendirilebilecektir.

Şekil 1’ de örgütlerde iş becerikliliği davranışına etki eden etmenleri (iş becerikliliğinin öncülleri) ve iş becerikliliğinin ardıllarını içeren kavramsal bir model önerilmektedir.

Şekil - 1: Örgütlerde İş Becerikliliğinin Kavramsal Modeli



Çalışanları yetkilendirmek (güçlendirmek) ve motive etmek için tasarlanan iş becerikliliği kavramı ile ilgili araştırma yapanlar ilgili kavramın psikolojik iyi oluş, performans ve genel katılım gibi çeşitli olumlu sonuçlara yol açtığını bulgulamıştır (Steiner, 2018: 322). İş becerikliliğini kullanan çalışanlar, iş koşullarının yeniden şekillendirilmesinde ve çalışma ortamlarının kişiselleştirilmesinde genellikle daha aktif bir katılımcı rolü üstlendiği (Dickson, 2020: 51) ve iş becerikliliğinin tükenmişliğin önlenmesinde ve işe katılımın artırılmasında da etkili olabileceğini (Hakanen vd., 2017: 619) ve dolayısıyla bir çalışanın iş becerikliliğinin diğer çalışanların tutum ve davranışlarını olumlu ya da olumsuz etkileyebileceği gerçeğini göz önünde bulundurarak (Peeters vd., 2016) ileride yapılacak olan araştırmalarda iş performansı lider derecelendirmesine dayalı olarak değerlendirilerek iş becerikliliği faaliyetlerinin performans üzerindeki etkileri incelenmelidir (Dongwon, 2017: 3). Ayrıca, kuruluşların (örgütlerin, organizasyonların) bir çalışanın işi en iyi bilen kişi olduğunu ve işin kişiye daha uyumlu olması için hangi alanlarda ve nerede iyileştirme yapılması gerektiğini anlayabilen kişi olduğunu kabul etmesi örgütler için önemlidir (Demerouti, 2014: 245).

Bu gerekçelerle ileride yapılması planlanan çalışmalarda bu araştırmada belirtilen kavramsal çerçeve kapsamında iş becerikliliğinin amprik olarak test edilmesi gerek işletmeler gerekse çalışanlar için kritik bir öneme sahiptir. Bununla birlikte gelecekte yapılacak çalışmalarda, iş becerikliliği ve ardılları arasındaki ilişkilerde veya iş becerikliliği ve öncülleri arasındaki ilişkilerde düzenleyici değişken veya aracı değişken olarak etkisi olabilecek değişkenlerin araştırılması ve amprik olarak test edilmesi de iş becerikliliği hususundaki bakış açımızı geliştirecektir.

KAYNAKÇA

- Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H., & Acar, O. K. (2019). İnsan Kaynakları Yöneticilerinin İş Becerikliliklerinin İşe Adanmışlıkları Üzerine Etkisi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 395-419.
- Albert, M. A. (2020). Elucidating the Relation of Proactive Personality with Job Crafting: Does Autonomy Matter? Doctoral dissertation, Bowling Green State University.
- Arasli, H., Arici, H. E., & Ilgen, H. (2019). Blackbox Between Job Crafting and Job Embeddedness of Immigrant Hotel Employees: A Serial Mediation Model. *Economic Research-Ekonomiska Istraživanja*, 32(1), 3935-3962.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job Crafting and Work Engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359-1378.
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and Responding to Challenges in Job Crafting at Different Ranks: When Proactivity Requires Adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2) 158-186.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job Crafting and Meaningful Work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and Meaning in The Workplace* (pp. 81-104). Washington, DC: American Psychological Association.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When Callings Are Calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit Of Unanswered Occupational Callings. *Organization Science*, 21(5), 973-994.
- Brenninkmeijer, V., Hekkert-Koning, M., (2015). To Craft or Not To Craft: The Relationships Between Regulatory Focus, Job Crafting and Work Outcomes. *Career Development International*. 20(2), 147-162.
- Bruning, P. F. (2014). The Structure and Function Of Job Crafting. Doctoral Dissertation, Purdue University, West Lafayette, Indiana.
- Bruning, P. F., & Campion, M. A. (2018). A Role-Resource Approach-Avoidance Model of Job Crafting: A Multimethod Integration And Extension of Job Crafting Theory. *Academy of Management Journal*, 61(2), 499-522.
- Dalgıç, A., & Türkoğlu, N. (2018). Otel Çalışanlarının İş Becerikliliği ve Polikronisite Eğilimlerinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Etkisi. In 2nd International Symposium on Innovative Approaches in Scientific Studies, 787-794.
- Demerouti, E. (2014). Design Your Own Job Through Job Crafting. *European Psychologist*, 19(4), 237-247.

Demerouti, E., Bakker, A. B., & Halbesleben, J. R. (2015). Productive And Counterproductive Job Crafting: A Daily Diary Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 457-469.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.

Dickson, S. M. (2020). A Quantitative Correlational Investigation into the Mediation Effect of Autonomy between Job Crafting and Employee Engagement. Doctoral dissertation, Grand Canyon University. Phoenix, Arizona.

Dongwon, C. (2017). Personal, Relational, And Performance Implications of Job Crafting. Doctoral Dissertation, National University of Singapore, Singapore.

Dvorak, K. J. (2014). The Theoretical Development And Empirical Testing Of The Measure Of Job Crafting (MJC). Master's thesis. Colorado State University, Fort Collins, Colorado.

Ghitulescu, B.E. (2006). Shaping Tasks and Relationships at Work: Examining The Antecedents and Consequences Of Employee Job Crafting, Doctoral dissertation, University of Pittsburgh.

Gordon, H. J., Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Bipp, T., & Verhagen, M. A. (2018). Individual Job Redesign: Job Crafting Interventions in Healthcare. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 98-114.

Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The Dynamics of Proactivity at Work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.

Hakanen, J. J., Peeters, M. W., & Schaufeli, W. B. (2018). Different Types of Employee Well-Being Across Time and Their Relationships with Job Crafting. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 289–301.

Hakanen, J. J., Seppälä, P., & Peeters, M. C. (2017). High Job Demands, Still Engaged and Not Burned Out? The Role of Job Crafting. *International Journal of Behavioral Medicine*, 24(4), 619-627.

Holcombe, K. J. (2016). Theoretical Antecedents and Positive Employee Work Experiences of Job Crafting. Doctoral Dissertation, Colorado State University. Fort Collins, Colorado.

Karabey, C. N., & Kerse, G. (2017). The Relationship Between Job Crafting and Psychological Capital: A Survey in A Manufacturing Business. *Press Academia Procedia*, 3(1), 909-915.

Karatepe, O. M., & Eslamlou, A. (2017). Outcomes of Job Crafting Among Flight Attendants. *Journal of Air Transport Management*, 62, 34-43.

Kerse, G. (2017). İş Becerikliliği (Job Crafting) Ölçeğini Türkçe'ye Uyarlama ve Duygusal Tükenme ile İlişkisini Belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 283-304.

Kerse, G. (2019). İş Becerikliliğinin İşte Can Sıkıntısı Üzerindeki Etkisi: İmalat Sektörü Bağlamında Bir İnceleme. *Third Sector Social Economic Review*, 54(1), 531-548.

- Kerse, G., & Babadag, M. (2019). Dönüştürücü Liderliğin İş Becerikliliği Üzerindeki Etkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 133-143.
- Kira, M., Balkin, D. B., & San, E. (2012). Authentic Work and Organizational Change: Longitudinal Evidence From A Merger. *Journal of Change Management*, 12(1), 31-51.
- Le Blanc, P. M., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2017). How Can I Shape My Job to Suit Me Better? Job Crafting for Sustainable Employees and Organizations. An Introduction To Work and Organizational Psychology: An International Perspective, 48-63.
- Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work Process and Quality of Care in Early Childhood Education: The Role of Job Crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1169-1192.
- Lichtenthaler, P.W & Fischbach, A. (2016). Job Crafting and Motivation To Continue Working Beyond Retirement Age. *Career Development International*, 21(5), 477-497.
- Lyons, P. (2008). The Crafting of Jobs and Individual Differences. *Journal of Business and Psychology*, 23(1-2), 25-36.
- Nielsen, K., & Abildgaard, J. S. (2012). The Development and Validation of A Job Crafting Measure For Use with Blue-Collar Workers. *Work and Stress*, 26, 365–384.
- Niessen, C., Weseler, D., & Kostova, P. (2016). When and Why Do Individuals Craft Their Jobs? The Role of Individual Motivation and Work Characteristics for Job Crafting. *Human Relations*, 69(6), 1287-1313.
- Orr, J. E. (1996). Talking About Machines: An Ethnography of A Modern Job. Ithaca, NY: ILR Press/ Cornell University Press.
- Oruç, E. (2019). İş Şekillendirmenin Psikolojik İyi Oluşa Etkisinde İşin Anlamının Aracılık Etkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 24-28.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827-856.
- Peeters, M. C., Arts, R., & Demerouti, E. (2016). The Crossover of Job Crafting Between Coworkers and Its Relationship with Adaptivity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(6), 819-832.
- Petrou, P. (2013). Crafting The Change: The Role of Job Crafting And Regulatory Focus in Adaptation to Organizational Change. Doctoral Dissertation, Utrecht University.
- Petrou, P., Bakker, A. B., & Van den Heuvel, M. (2017). Weekly Job Crafting and Leisure Crafting: Implications for Meaning-Making and Work Engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 129-152.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2018). Crafting The Change: The Role of Employee Job

- Crafting Behaviors for Successful Organizational Change. *Journal of Management*, 44(5), 1766-1792.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting A Job on A Daily Basis: Contextual Correlates and The Link to Work Engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120-1141.
- Roczniewska, M., & Bakker, A. B. (2016). Who seeks Job Resources, and Who Avoids Job Demands? The Link Between Dark Personality Traits and Job Crafting. *The Journal of psychology*, 150(8), 1026-1045.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job Crafting: A Meta-Analysis of Relationships with Individual Differences, Job Characteristics, and Work Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112-138.
- Seçkin, Ş. N. (2019). İç Denetim Odağı, İş Becerikliliği ve İşin Anlamlılığı İlişisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(3), 889-903.
- Shusha, A. (2014). The Effects of Job Crafting on Organizational Citizenship Behavior: Evidence from Egyptian Medical Centers. *International Business Research*, 7(6), 140-149.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A New Scale To Measure The Extent to Which Employees Engage in Job Crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126-146.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2014). Optimising Employee Mental Health: The Relationship Between Intrinsic Need Satisfaction, Job Crafting and Employee Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 957-977.
- Sözber, S., & Ergeneli, A. (2019). Dışsal Prestijin, İş Becerikliliğinin ve Kişi-Örgüt Uyumunun İş-Aile Çatışması ile İlişkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 3404-3420.
- Thun, S., & Bakker, A. B. (2018). Empowering Leadership and Job Crafting: The Role of Employee Optimism. *Stress and Health*, 34(4), 573-581.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job Crafting: Towards A New Model of Individual Job Redesign. *South African Journal of Industrial Psychology*, 36 (2), 1-9.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and Validation of The Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources and Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230-240.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job Crafting and Job Performance: A Longitudinal Study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914-928.
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job Crafting And its Relationships with Person-Job Fit

and Meaningfulness: A Three-Wave Study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53.

Uysal, B., Özçelik, G., & Uyargil, C. B. (2018). Bireysel İş Yapılandırmanın Sonuçları: Bireysel İş Yapılandırmanın Psikolojik Sermaye ve İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 651-666.

Van den Heuvel, M., Demerouti, E., & Peeters, M. C. (2015). The Job Crafting Intervention: Effects on Job Resources, Self-Efficacy and Affective Well-Being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 511-532.

Van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). Fostering Employee Well-Being via a Job Crafting Intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 164-174.

Van Wingerden, J., Derks, D., & Bakker, A. B. (2017). The Impact of Personal Resources and Job Crafting Interventions on Work Engagement and Performance. *Human Resource Management*, 56(1), 51-67.

Vogt, K., Hakanen, J. J., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2016). The Consequences of Job Crafting: A Three-Wave Study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 353-362.

Volman, M. (2011). Putting The Context Back in Job Crafting Research: Causes of Job Crafting Behavior. Master's thesis, Tilburg University, Tilburg, Netherlands.

Walk, M., & Handy, F. (2018). Job Crafting As Reaction to Organizational Change. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(3), 349-370.

Wang, H., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2016). A Review of Job Crafting Research: The Role of Leader Behaviors in Cultivating Successful Job Crafters. In S. K. Parker & U. K. Bindl (Eds.), *Proactivity at work* (Series in Organization and Management). Routledge.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting A Job: Revisioning Employees As Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.

Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job Crafting and Cultivating Positive Meaning and Identity in Work. In *Advances in Positive Organizational Psychology*. Volume 1, 281-302, Emerald Group Publishing Limited.

Yoon, K. H., Kim, B. Y., & Eom, J. G. (2019). The Effects of Job Crafting on Career Success of Multinational Corporations' Employees. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(4), 213-225.

Steiner, S. (2018). Burnout Culture Shift: Strategies and Techniques for Preventing and Addressing Library Worker Fatigue and Demotivation. *International Information & Library Review*, 50(4), 319-327.

Mankan, V. ve Türkoğlu, G. (2020). “İslam Âlimlerinin Düşünceleri Ekseninde “İslam Devleti” Anlayışı”. *İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, 2 (2), s. 202-222.

İSLAM ÂLİMLERİNİN DÜŞÜNCELERİ EKSENİNDE “İSLAM DEVLETİ” ANLAYIŞI

Approach of “The Islamic State” in The Axis of Thoughts of Islamic Scholars

Veysel MANKAN¹, Gaffar TÜRKÖĞLU²

ÖZET

Devlet, ortaya çıktığı günden beri insan hayatında merkezi bir rol oynayan siyasal bir örgütlenmedir. İslam âlimleri dahil olmak üzere her dine mensup düşünürlerin devlet ve yönetim konusundaki görüşleri farklılık arz etmektedir. Birçok İslam düşünürü tarafından İslam'ın siyasal ilkeleri (Şura, vb.) ve bu ilkelerin evrenselliği konusunda çok sayıda eser kaleme alınmıştır. Her düşünür veya âlimin kendi yaşadığı dönemin koşullarından yola çıkarak yeni bir otorite/iktidar belirleme yöntemi (seçim, şura, tayin, vb.) ve iktidarın sınırı, denetimi ve kaynağı konusunda farklı yorum ve teori geliştirdiği söylenebilir. Âlimlerin 19. ve 20. yüzyılda, İslam'ın siyasi ve ahlaki kurallarına dayalı bir İslam Devleti'nin kurulması için cemaat, teşkilat, dernek ve parti şeklinde örgütlendiği görülmüştür. Ancak iktidarın kaynağının ruhani mi yoksa cismani mi olduğu konusunda fikir ayrılığı yaşanmıştır. Akabinde ise, birçok farklı yorum ve fraksiyonlar ortaya çıkmıştır. Bugün bile bu farklılıklardan bazıları aynı, bazıları ise farklı isimlerle varlığını devam ettirmektedir. Ancak temeldeki bu tartışma hala canlılığını sürdürmektedir. Bu çalışmada İslam devletinin nasıl olması gerektiği, şeklinin ne olduğu, ilkelerinin neler olduğu, Halifenin (devlet başkanının) nasıl seçileceği ve meşruiyetinin kaynağının ne olduğu soruları, İslam âlimlerinin görüşleri ekseninde üç kuşak halinde incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İslam Devleti, İslam Âlimleri, Halife, İttihât-i İslâm.

ABSTRACT

The state is a political organization that has played a central role in human life since its inception. The views of thinkers of all religions, including Islamic scholars, on the state and administration differ. Numerous treatises have been written on the political principles of Islam (Shura, etc.) and the

1 Öğr. Gör., Kırklareli Üniversitesi, ORCID: 0000-0001-5799-9298, veyselmankan@klu.edu.tr

2 Doktora Öğrencisi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, gaffar-turkoglu30@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-7078-0231

universality of these principles by many Islamic scholars. It can be said that every thinker or scholar has developed a different interpretation and theory about a new method of determining authority/power (election, council, appointment, etc.) and the limit, control and source of power based on the conditions of the period in which he lived. It has been observed that scholars have been organized as a community, organization, association and party party in the 19th and 20th centuries for the establishment of an Islamic State based on the political and moral rules of Islam. However, there has been disagreement as to whether the source of power is spiritual or corporeal. Consequently, many different interpretations and factions emerged. Even today, some of these differences continue to exist under the same names and some with different names. However, this fundamental debate is still alive. In this study, the questions of how the Islamic state should be, what its shape is, what its principles are, how the Caliph (head of state) will be elected and what is the source of its legitimacy are examined in three generations in the axis of the views of Islamic scholars.

Keywords: *Islamic State, Islamic Scholars, Caliph, Union of Islam.*

GİRİŞ

Devlet ile ilgili geçmişten günümüze birçok tanım yapılmış ve yapılmaya da devam edilmektedir. Ancak herkesin üzerinde uzlaşabildiği ‘efrâdını câmi ağyâr-ı mâni’ bir tanım henüz yapılmış değildir. Ancak, bilinen bir gerçek varsa o da devletin uzun yıllardır siyasi düşüncenin önemli aktörlerinden biri olduğu ve olmaya da devam ettiği (Kılıçbay, 1997:17; Özkazanç, 2014: 142). Ortaya çıktığı günden beri devlet kavramı ile ilgili olarak insanlar yapısı, sınırı, yönetim şekli ve nihayet birey ile olan ilişkisi üzerine pek çok teori üretmiş ve üretmeye de devam etmektedir. Tüm dünyada olduğu gibi İslam düşünürleri de devlet konusunda birbirinden farklı teoriler geliştirmişlerdir.

Devletin şekli, düzeni, yapısı ve niteliği zaman içinde değişim ve dönüşüm geçirerek nihai halini almıştır. İslam açısından devlet konusuna bakıldığında ne şekli ne de siyasi düzeni belirlenme adına ortaya konmuş bir yapı bulunmamaktadır. Yani Kur’an sadece yönetimin veya devletin amacını belirtmiştir. Kısacası İslam’da siyaset konusu, içtihat ve rasyonelliğin meselesidir (Macit, 2000: 120). Başka bir deyişle, Kur’an’da çerçevesi çizilmiş, tanımı yapılmış bir devlet modeli bulunmadığı gibi birkaç genel ilke dışında kuralları ve ayrıntıları net bir şekilde belirlenmiş bir siyasal şekli de bulunmamaktadır (Büyük, 2017: 100). Kur’an’da Başgil’e göre (1996: 173), devlet amaçtan ziyade daha çok bir araç olarak görülmüş ve dini bir yapı olmaktan çok akıl çerçevesinde tanımlanmıştır. Toplumun düzene sokulması ve toplumsal mekanizmanın iyi idare edilmesi ihtiyacından dolayı devlet hâsil olmuştur.

Kur’an’da Nisa Suresi 58. ve 69. ayetleri ile Şura Suresi 38. ayetinden yola çıkarak İslam siyaset prensipleri şu şekilde sıralanabilir;

- a. İnsanlar arasında adaletle hükmetmek
- b. Emanetleri ehline vermek
- c. Allah’a, peygambere ve baştaki idarecilere itaat etmek
- d. Şura

Genel ve değişmeyen bu ilkeler tüm çağlarda her İslam ümmeti için geçerli olan genel geçer kaidelerdir.

“*Hüküm verme yetkisi yalnız Allah’a aittir*” (Yusuf Suresi: 40) ayetinden de anlaşıldığı gibi Kur’an’a göre otoritenin/egemenliğin tek kaynağı Allah’tır. Ancak bu otorite siyasi otorite değildir (Niyazi, 1989: 131.). Otoritenin tek kaynağının Allah olduğu ile ilgili ontolojik ve kozmolojik anlamda herhangi bir ihtilaf kabul edilmeyecek kadar nettir. Asıl ihtilaf konusu olan şey, Allah’ın yeryüzüne gönderdiği insana kendi adına siyasi egemenlik/otorite hakkı verip vermediği ile ilgilidir. Çiftçi ve Erdem’e göre, Kur’an’da geçen yönetim ilkelerinden sadece şura ilkesi bile dikkate alındığında, Allah’ın siyasi egemenlik hakkını insana verdiği konusunda şüpheye yer bırakmayacak kadar kesindir. Çünkü şura toplumsal iradeye dayanır (2013: 125). Ay altı âlemde siyasi otoritenin insana verildiği ve yönetecek kişinin de yönetme kabiliyetine sahip olmak gerektiği ön kabulden sonra yöneticinin ne şekilde yasallık veya meşruiyet kazandığı konusunda tarih boyunca İslam âlimleri arasında ihtilaf konusu olmuştur.

İslam devletinin nasıl olması gerektiği, şeklinin ne olduğu, ilkelerinin neler olduğu, Halifenin (devlet başkanının) nasıl seçileceği ve meşruiyetinin kaynağının ne olduğu gibi sorular üç asır önce tartışıldığı gibi bugün de halen tartışılmaktadır. Söz konusu tartışmalar üzerine İslam âlimlerinin düşünceleri hakkında değerlendirmelerde bulunmayı hedefleyen bu çalışmanın birinci bölümünde, son peygamber ile başlayan vahye dayalı liderlik sonrası Raşit halifeler dönemi ile devam eden yönetim dönemi uygulamalarının ölçüt alındığı İslam Devleti anlayışının kavramsal çerçevesi ele alınacaktır. İkinci bölümde 19. ve 20. yüzyılda İslam âlimlerinin İslam Devleti’ne yönelik görüşleri irdelenecek olup, son bölüm olan sonuç kısmı ile çalışma tamamlanacaktır.

İslam devleti üzerine zengin bir bilgi birikim mevcut olmasına rağmen, bu çalışmanın sadece bir makale çalışması olmasından dolayı 19. ve 20. yüzyıl İslam âlimlerinin görüşlerinin karşılaştırılması ile sınırlandırılmıştır.

1. İSLAM DEVLETİ: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Arapça’da devlet veya dület “değişmek, bir halden başka bir hale dönmek; nöbetleşe birbiri ardınca gelmek, dolaşmak; üstün gelmek, zafer kazanmak” gibi anlamlarda kullanılır, çoğulu düvelddir. Kelimenin kullanımı açısından farklı görüşlere göre, Devlet’in savaş ile Dület’in malla ilgisine yönelik açıklamalar bulunmaktadır. “*Biz o günleri insanlar arasında nöbetleşe döndürür dururuz*” (Âl-i İmrân 3/140), ve “*Böylece o mallar, içinizden yalnızca zenginler arasında dolaşan bir servet (düle) olmaz*” (el-Haşr 59/7) ayetleri çerçevesinde *dvl* kökünden gelen kelimenin yüklendiği anlam farklılıklar içerir (Davutoğlu, 1994). İslam’ın ana kaynağı olan Kur’an-ı Kerim’de, sınırları çizilmiş bir yönetimden bahsedildiğini söylemek çok zor olmakla birlikte “adalet” ve “istişare” ilkelerinden bahsederek adil ve barışçıl bir toplum öngörülmüştür (Çaha, 2016:71).

İslam devleti, gerek Hz. Muhammed’in Medine’ye hicret ederek oradaki gayri Müslümler ile birlikte İslam dininin ön gördüğü ilkelerle uyumlu bir şekilde kurulan siyasi düzeni, gerek siyasi yapının daha da kurumsallaşmaya başladığı Hulefâ-yi Raşidîn dönemi, Müslümanların devlet, yönetim ve siyasal egemenlikle ilgili görüşlerinin oluşmasında etkili olmuştur. Sonraki dönemlerde İslam toplumları için bu dönem hep ideal bir model olarak görülecektir (Birsin, 2004: 51). Emevîler ve Abbasîler ile birlikte devletin daha da kurumsallaştığı ve dönemin sosyo-kültürel dokunun etkisiyle yapısında bazı

farklılıkların meydana geldiği görülmüştür. İslam yönetim tarzında meydana gelen bu değişikliklere karşı gösterilen tepkiler ve bu yüzyıllarda yaşamış İslam alimlerinin yazmış olduğu eserler hem İslam siyasi düşünce tarihini hem de sonraki yüzyıllarda yapılan çalışmalar üzerinde çok büyük bir etkisi olmuştur (Menekşe, 2005: 195).

Devlet kelimesinin İslam'ın erken zamanlarında yüklendiği anlam ile çağdaş devlet kavramı arasındaki değişim sürecini aşamalar halinde incelemek gerekir. Devlet kelimesine politik anlam yüklenmesinin dönüşümlü hakimiyet, güç, galibiyet anlamları çerçevesinde olduğu görülmektedir. Söz konusu galibiyet, hakimiyetin dönüşümü, saltanatın değişimi gibi olguların, iktidarı elinde tutmanın süresinin unsurları (Davutoğlu, 1994) olarak doğduğu ifade edilebilir. Başka bir deyişle, toprakların, toplulukların hâkimiyetini elinde tutmanın değişimi olarak literatürde yer edindiği söylenebilir. Nitekim, Emeviler ve Abbasiler dönemlerine ait diyalogları aktaran Taberi'nin (1960) devlet kelimesine, söz konusu anlamı yüklediği görülmektedir.

Modern anlamda olmasa da devlet tarihin ilk dönemlerinden bugüne birliği sağlama, düzeni koruma, hâkimiyetin dönüşümü, gücün elde tutulması gibi hem hayati hem de sosyal bir yönü bulunmaktadır. İlk dönemlerde devlet kavramı “zafer, güç veya hâkimiyetin dönüşümlü olarak el değiştirmesi” anlamında kullanılmış, ancak devlet kavramı hâkimiyete dönüşümlü veya süreklilik arz eden bir gücün, siyasal otorite veya yapı gibi farklı anlamlar kazanmış ve nihayetinde devlet bugün kullanılan anlamına kavuşmuştur (Menekşe, 2005, 194; Birsin, 2005: 11). Devlet hâkimiyetinin sürekliliğine dair Osmanlı Devleti'ne atfen kullanılan Devlet-i Âl-i Osmân ifadesi bu anlam için önemli bir örnek olabilir.

Ahkâmu's-Sultâniyye adlı eserinde, Hulefâ-yi Raşidîn dönemini temel alarak, İslam dünyasının birliğinin tekrar sağlanması üzerine bir hilafet teorisi ortaya koyan Maverdi göre, Halife seçimle iş başına gelmeli ve hukuk kurallarına sonuna kadar riayet etmelidir. Halife'yi de İslam ümmeti adına ehlü'l-hal ve'l-akd kurulu seçer. Eğer halife görevlerini hukuk kurallarına göre yerine getirmez ise veya fasık olursa bu kurul onu görevinden de alma yetkisine sahiptir. Ayrıca Halifenin yanılmaz kanun koyucu olduğu tezine şiddetle karşı çıkan Maverdi'ye göre halife Allah'ın değil Peygamberin halefidir. Bundan dolayı halifenin cezai sorumsuzluğu bulunmamaktadır (Maverdi, 1989:24-29).

Yaşadığı dönemde aktif siyaset ile uğraşan Maverdi, görüşlerini asrısaadete duyduğu özlem üzerine inşa etmiş ve güçsüz durumdaki hilafetin eski otoritesini kazanması için onun yönetimini merkeze aldığı bir İslam hukuk devleti inşa etme çabası söz konusudur (Çiftçi, 2012: 76-77). Burada İslam hukuk devletinde tüm Müslümanların Halifeye itaat etmesi beklenir. Ancak sapkınlığa düşmedikleri, ümmettin birliğine zarar vermedikleri ve devlette karşı düşmanca faaliyetler içerisine girmedikleri sürece ehl-i sünnet dışındaki mezhepleri benimseyen Müslümanlara ve gayrimüslimlere karşı halifenin adaletli davranması gerekir (Maverdi, 1989: 79-80).

Nizâmülmülk'ün Siyasetnâme adlı eseri dönemin sultanı Melikşah'a devlet yönetimi hakkında tavsiyelerde bulunma gayesiyle yazılmış olsa da devlet teşkilatı ve devlet hukuku konularında da önemli bir kaynak niteliği taşımaktadır. Yaşadığı dönemde dini otorite (Abbasi Halifesi) ile dünyevi otoritenin (Selçuklular) aynı kişide olmamasında dolayı Nizâmülmülk eserinde hilafet ile sultan arasındaki ilişkiye değinmeme konusunda özen göstermiş ve devlet ve devlet yöneticisi hakkında görüşlerini belirtmiştir (Menekşe, 2005: 202).

Nizâmülmülk'e göre, siyasi otoritenin kaynağı ya doğrudan ilahi nasb veya irsî halefliğe dayanır. Yani sultanlık görevi hem kutsal hem de irsidir ve babadan çocuğuna geçer. Sultan'a devleti yönetme ve kontrol etme görevi doğrudan Allah tarafından verildiği için sınırsız bir otoriteye sahiptir ve halk bu otoriteye boyun eğmek zorundadır. Ona göre, toplumun huzur ve refahından doğrudan sultan sorumludur. Ancak sultan bunun hesabını halka değil ahirette Allah'a verir (Nizâmülmülk, 2009 15-16). “*Mülk küfürle devam eder, zulümle devam etmez*” sözünden de anlaşıldığı gibi Nizamülmülk'ün eserinde adalet temelli barışçıl bir ideal İslam Devleti vurgusunu görmek mümkündür.

İbn-i Teymiyye Es-Siyasetü'ş Şeriyye adlı eserinde kendisinden önceki İslam alimlerinden farklı olarak halifeyi/hükümdarı/sultanı değil halkı merkeze almış ve yönetimde şeriatın önemine özellikle vurgu yapmıştır. Ona göre, önderin (İmam) nasıl seçildiği veya hangi yollarda başa geldiğinin bir önemi yoktur. Önemli olan iktidarın meşruluğu için adalet ve şeriatın ayrılmamasıdır. Allah'a itaatsizlik dışında Müslümanların öndere itaat etmesi gerekir; çünkü önder Allah'ın yeryüzündeki gölgesidir. Ayrıca önderin düzenli bir şekilde ulemaya danışıp ona göre karar vermesi gerekir (İbn-i Teymiyye, 1999:147-148).

İbn-i Teymiyye yaşadığı dönemde İslam dünyasının içine düştüğü parçalanmışlık ve bunalımdan ötürü otoriteye aşırı vurgu yapmış ve İslam birliği için bunun şart olduğunu düşünmüştür. Ona göre bidatlerden ötürü dine bozulmalar meydana gelmiştir. Bu durumdan kurtulmak ve yeniden dine dönüş için devlet otoritesi şarttır. Bundan dolayı İbn-i Teymiyye dini uygulamanın bir aracı olarak devleti görmüştür. Bu yüzden Önderin (İmamın) şeriatı tavizsiz bir şekilde uygulaması gerektiğini düşünmüştür. Hatta ona göre, farzları yerine getirmeyen, yasaklanan davranışları yapmaya devam eden ve haramlardan sakınmayan her kişi/topluluk ve önderin cezalandırılması gerekir (İbn-i Teymiyye, 1999:149-151). İbn-i Teymiyye bu görüşleri ile kendisinden sonraki birçok İslam âlimini etkilemiştir.

İslam dünyasının “ikinci muallim”i olarak bilinen Farabi'nin (Cevizci, 2019:240-241), Aristo'nun etkisindeki düşünceleri nezdinde, politik hayvan olan insanın doğası gereği devlet düzeninde yaşama zorunluluğu olduğu tezini savunmuştur (Farabi, 2011:97). Farabi'de insanın biyolojik varlık olmanın ötesinde medeni bir varlık haline dönüşmesinde erdemli bir devlet/şehir yani ideal İslam Devleti vasıtasıyla olabileceği düşüncesi hakimdir. Hükümdar'ın devletin kalbi olduğu ve filozofların ise devletin beynini oluşturduğu organizmacı devlet teorisinin ideal örneğini Farabi'de görmek mümkündür. Farabi'de, insanın doğuştan beri sahip olduğu “teorik” ve “pratik” aklın açığa çıkması için “aktif” akıl olan vahiyle birlikte Allah'ın pratik akıl faaliyete geçirmekle peygamberlik verdiği kişinin aynı zamanda teorik kapasitesinin oluşumuyla filozofa dönüşen ve en yüksek mertebeye olarak ifade ettiği “filozof-kral” ideal devletin ilk yöneticisi (Farabi, 2011: 197-109) olarak karşımıza çıkmaktadır.

Mukaddime adlı eserinde İbn-i Haldun, yöneticilerin karakterleri ve ahlaki durumları ile devletin safhaları arasında doğrusal bir ilişki kurmuş (İbn-i Haldun, 2011b:49-52) ve asabiyet, tarafgirlik ve şiddeti devletin kurulması için gerekli güç/ler (İbn-i Haldun, 2011a:41; Coşkun & Cankatar, 2018: 88) olarak görmüştür. Mistik yaklaşımıyla Farabi'den ayrılan İbn-i Sina'ya göre, vahiyle gelen yasaların insanların yaptıkları yasalardan (nomos) üstünlüğü söz konusudur (Çaha, 2016:81-82). Şer'i hukukun nomoslardan üstünlüğü görüşüne İbn-i Rüşd'de rastlamak mümkündür. İbn-i Rüşd'e göre Şer'i hukukun erdemli bir insanı var etmesi daha büyük olasılıktır (İbn-i Rüşd, 2020). Şeriat ile yönetilen bir devletin

ideal İslam Devleti olduğu tezi Farabi'de olduğu gibi İbn-i Rüşd'de de söz konusudur. İbn-i Sina devlet başkanının iş başına geçmesinin seçim yoluyla olması gerektiğini ifade eder. Zalim bir hükümdarın gerekirse öldürülmesi ile alaşağı edilmesi durumu ile İbn-i Sina'nın Thomas Aquinas ve John Locke ile benzerliği söz konusudur (Çaha, 2016:84). Gazali'ye göre devlet başkanının, faziletlerle donatılmış (El-Gazzali, 2016:30) liyakat sahibi ve atanmış kişilerle istişare eden, adaleti sağlayan ve adil davranan bir yönetici olması gerekiyor (El-Gazzali, 2016:66).

19. ve 20. yüzyılda sosyal, siyasal, kültürel, dini ve bilim gibi birçok yönde Batı'nın meydan okumaları ile karşılaşan İslam âlimlerinde çok farklı fikir teşekkül etmiştir (Öztürk, 2006: 48). Çalışmanın bundan sonraki bölümlerde bu teşekkül eden fikirler incelenecektir.

2. ÂLİMLERİN İSLAM DEVLETİ HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ

Otoritenin tek kaynağının Allah olduğu ancak siyasi otoritenin insanda olduğu görüşünün ön kabulünden sonra İslam âlimleri siyasi otoritenin yasallık veya meşruiyet kaynağının ne olduğu konusunu tartışmaya başlamışlardır. Özellikle de âlimler yaşadıkları dönemdeki siyasi, sosyo-kültürel ve ekonomik olayların da etkisiyle hem yönetim ve devlet konusunda hem de bunların meşruiyet kaynağıyla ilgili birbirinden çok farklı görüşler ileri sürmüşlerdir. Alimlerin birbirinden farklı görüşleri bu çalışmada üç kuşağa ayrılarak incelenmiştir. Birinci kuşak, Osmanlı'nın son dönemlerinde Batı'nın çok yönlü meydan okumasına karşın fikir geliştiren âlimlerin görüşlerini kapsamaktadır. İkinci kuşak, Osmanlı Devleti'nin yıkılması, hilafetin sonra ermesi ve İslam coğrafyasının sömürgeleştirilmesi olayların etkisiyle halifelik ve İslam devleti veya İslam devletleri konularında fikir geliştiren alimlerin görüşlerini kapsamaktadır. Üçüncü kuşak ise, soğuk savaş dönemi, SSCB'nin yıkılması, Kuzey Afrika'da yükselen İslami partiler, İran–Irak Savaşı, İran İslam devrimi gibi olaylarında etkisiyle İslam devleti konusunda düşünce üreten âlimlerin görüşlerini içermektedir.

2.1. Birinci Kuşak İslam Âlimlerinin İslami Devlet Anlayışları

Birinci kuşak İslam âlimleri olarak, Cemaleddin Efgânî, Şah Veliyyullah Dehlevi, Muhammed Abduh, Sait Halîm Paşa, Seyyid Ahmet Han, Tunuslu Hayrettin Paşa, Mehmet Akif Ersoy, Filibeli Ahmet Hilmi, İzmirli İsmail Hakkı, Musa Carullah, Ahmet Cevdet Paşa, Seyyid Bey, Elmalılı Hamdi Yazır ve Muhammed İkbâl'i saymak mümkündür (Kara, 1985:1405). Birinci kuşak denilen dönemin karakteristik özelliği, Osmanlı Devleti'nin çöküş yılları olması ve İslam'da meydana gelen ciddi yozlaşmayla birlikte Osmanlı Devleti'nin ve İslam âleminin o eski şaşalı günlere geri dönme arzusu etrafında şekillenmiştir (Aydın, 2013: 81).

Efgânî'ye göre, Batı milletleri, Doğu milletlerinden daha yetenekli ve üstün değildir; ancak Batılılar, düzen, sabır ve sebat göstererek hem teknolojik hem de ilmi anlamda kendilerini geliştirerek güç ve hâkimiyet elde etmişlerdir. Batılı sömürgeci devletler, doğu toplumlarının düştüğü zillet durumundan faydalanarak onları kısıtlı hale getirerek varis statüsü uygulamaktadır; ancak buradaki amaç sabiinin içine düştüğü kötü durumdan onu kurtarmak, malını kurumak veya reşit olmasını beklemek değildir (Rıza, 2015:39; Öztürk, 2006:57). Tam aksine onların bu durumunu daha fazla sürdürerek, onların topraklarındaki kendi varlıklarını pekiştirmektedir.

Sömürgeci batılı devletler, İslam topraklarına geldiklerinde buradaki milletlerin gözünü boyamak için birçok aldatıcı gerekçeler ileri sürmüşlerdir. Bunlar; hürriyet, adalet, azınlık hakları, kargaşaya son verme ve medeniyeti getirme gibi son derece gerçeklikten uzak vaatlerdir. Asıl amaçları ise bu ülkelerdeki yani İslam dünyasındaki zenginliklerin sömürülmesidir (Işık, 2008). Batılı sömürgeciler, Doğu veya İslam toplumlarının dillerinin fakir, eğitim sistemlerinin kötü, edebiyatlarının ise ilkel olduğu iddiasında bulunmuşlardır. Efgânî, İslam ve Doğu toplumlarına yönelik bu küçümseyici, hatta aşağılayıcı düşünceyi eleştirmiştir. Ona göre, “*dili olmayan bir toplumun millî varlığı, edebiyatı olmayan bir milletin dili yoktur; yine tarihi olmayan bir kavmin izzeti ve özgüveni olmadığı gibi tarihini koruyan, geçmişlerinin eserlerini ihya eden ve bunları örnek olarak sunan adamları bulunmayan bir kavmin tarihi de yoktur.*” (Karaman, 1994:462; Rıza, 2015:40-41). Batılıların asıl amacının İslam ve Doğu toplumlarını ilkel ve köksüz göstermek olduğu açık ve nettir. Hatta bu coğrafya konusunda yazılar yazan batılıların çoğunun, bu toprakları görmeden ve buradaki medeniyetle tanışmadan, İslam ve Doğu toplumlarına yönelik kafalarındaki imajdan yola çıkarak onlar hakkında söylemde buldukları ve buna devam ettikleri görülmektedir.

Efgânî’ye göre, Doğu ve İslam toplumları, din (İslam) asabiyetlerini kaybettikleri için bu duruma düşmüşlerdir; oysa İslam’ın ilk yıllarında Müslümanlar bu asabiyete sınıksız sarıldıkları için dünyada hâkim olmuşlardır. Çünkü İslam dini insanlara bilgi, erdem, akıl, dayanışma ve ahlak gibi birçok yüce değeri kazandırmıştır (Efgânî, 1987: 5; Keskiöglü, 1962: 94-95). İslam toplumları veya yöneticilerince bu değerlerin ihmal edilmiş olduğu dönemlerde bidat ve hurafelerin yaygınlık kazandığı ve aklın dışlandığı görülmüştür. Daha sonra, hilafet saltanata dönüşmüş ve sultanlar birbiri ile mücadeleye girişerek, bilim, akıl, erdem ve liyakat gibi temel değerler terk edilmiştir. Bu sebeple çöküş, İslam toplumları için kaçınılmaz hale gelmiştir (Efgânî, 1956: 119-121; Efgânî, 1987: 98).

Yaşadığı dönemde İslam dünyasının içine düştüğü parçalanmışlık ve Batı sömürgeci devletlerin İslam dünyasını paylaşmaya başlamaları karşısında başta Efgânî olmak üzere II. Abdülhamid, Namık Kemal ve Ali Suâvi gibi dönemin idareci ve düşünürlerini İttihâd-ı İslâm (İslam birliği, Panislamizm) fikri üzerine yazmaya sevk etmiştir. Efgânî’nin İttihâd-ı İslâm düşüncesinin ortaya çıkmasında doğrudan rolü olmamış olabilir; ancak bu fikrin canlılık ve yaygınlık kazanmasında çok büyük etkisi olmuştur (Yıldırım, 2013:117-118). Efgânî’ye göre, İttihâd-ı İslâm’ın üç kaynağı veya dayanağı bulunmaktadır: din bağı, hac ve hilafet. İslam toplumlarının birleşmesinde din bağının en önemli faktör olduğunu belirten Efgânî, aynı şekilde milli birliğin de önemli olduğunu belirtmiştir. Bu yüzden birçok düşünür, onun ırkçılığa dayalı cereyanları desteklediğini iddia etmiştir (Efgânî, 1987: 31; Kara, 2005:40). Ancak Efgânî, “*Müslümanları birlik olmaya çağırırken hemen herkesin tek bir hükümdarın hükümrânlığı altında toplanmalarını şart koşmuyorum. Bu sözlerimle böyle bir şeyi aramıyorum. Çünkü bugünkü şartlarda sadece herkesin Kur’an’ı hükümrân olarak kabul etmesini, birliklerin yönünün sadece din olmasını ve her yetki sahibinin bulunduğu coğrafyada gücü yettiğince başkalarını da korumaya çalışmalarını şart görüyorum*” (Efgânî, 1987:193).

Samarri’ye göre, Efgânî’nin, Doğu-Batı veya Kuzey-Güney ayrımı yapmadan tüm Müslümanları kapsayan büyük bir İslam devleti kurma gibi bir amacı bulunmaktadır. Bu amaç doğrultusunda tüm Müslümanları (Türk, İranlı, Hint, Arap, Afgan ve Kürt) bir araya toplayıp bir birlik kurmayı hedeflemiştir. Ayrıca, bunu siyasiden ziyade, dini bir görev kaygısıyla yapmıştır (2010:4). Ancak bu birlik sıradan

kurulmuş bir birlik değildir. Ona göre, kendi hür iradeleriyle tüm Müslüman ırkları bağımsız milli devletlerini kurduktan sonra egemenliklerini muhafaza etmek şartıyla konfederasyon şeklinde bir birlik kurulur. Müslüman devletleri ancak bu şekilde örgütlendikleri sürece Batı karşısında daha güçlü/dirençli olabilirler (Sönmez, 2002:163). Efgânî'nin konfederasyon anlayışı, bugün birçok milli devletin bir araya gelerek oluşturduğu Avrupa Birliği'ne benzemektedir.

Efgânî'ye göre, toplumların dinsiz veya devletsiz ayakta kalması imkânsızdır. Ancak bu iki otoritenin -din, devlet- her zaman için bozulabilme ihtimalinin olabileceği de göz ardı edilmemelidir. Bu sebeple kanunların dayanağı bu otoritelerin dışında yer alan halkın iradesi olması gerektiğini ifade etmiştir (1987: 46-47).

Efgânî ile dönemin önemli İslam âlimlerinden Seyyid Ahmet Han arasında önemli fikir ayrılıkları bulunmaktadır. Efgânî, evrenselliği yani Pan-İslamist görüşü; Ahmet Han ise, yerelliği yani Pan-Hinduist fikirleri savunmuştur. Aynı şekilde Efgânî, direniş ve devrimi savunurken, Ahmet Han, insan yetiştirme ve kültür ağırlıklı çalışma yapmak gerektiğini savunmuştur. Ahmet Han'ın titizlikle üzerinde durduğu konulardan bir tanesi de siyasetin kesin olarak dinden ayrılması gerektiğidir. Çünkü ona göre, tarihin hiçbir döneminde Müslümanlar vahye dayanarak siyaset yapmamışlardır. Ahmet Han bu görüşleriyle de Efgânî'den ayrılmaktadır (Aksöz, 2018). Bu iki düşünür arasındaki metot farklılığı üzerine çıkan ayrılıkların günümüze kadar sürdüğü ifade edilebilir.

İslam âlimlerinden Muhammed Abduh, Efgânî'nin öğrencisi olmasına rağmen, İslam dünyasının ihyası konusunda hocasıyla yöntem farklılığı yaşamış, özgürlük, adalet ve devlet yönetimi konusunda yeni önerilerde bulunmuştur. Büyükkara'ya (2020:33-35) göre, Abduh ve Efgani arasındaki görüş farklılığı *siyasi ıslahatçılık- kültürel ıslahatçılık* gibi yöntem farkından kaynaklanmıştır. İslam dünyasının içine düştüğü zilletten sadece siyasi ıslahatlar yapılarak çıkılamayacağını, bilakis eğitim, kültür ve sosyal alanlarda da ıslahatların yapılması gerektiğini belirtmiştir (Şirin, 2017). Abduh'un bu görüşleri, İslam âlimlerinden Seyyid Ahmed Han'a benzemektedir, bilhassa da eğitim konusundaki görüşlerinin hemen hemen aynı olduğu ifade edilebilir.

Abduh'a göre, İslam'ın siyaset anlayışı laiklikten ve teokrasiden farklıdır. Çünkü İslam'da halife (devlet başkanı) iktidarını meşveret yoluyla ümmetten alır ve ümmet tarafından da denetlenir. Halifenin görev alanı iman ve ibadet değil, dünya hayatına dair düzen ve ilişkilerdir. Hatta İslam dini otoriteyi sadece reddetmekle kalmamış onun köklerini kazımıştır. Başka bir ifadeyle, halife ruhaniliği değil, daha çok cismani iktidarı temsil etmektedir (İşcan, 1997:142-143). Müslümanlar fethettileri topraklardaki insanlara sadece dinlerini tebliğ etmişlerdir, asla onları Müslüman olmaya zorlamamıştır. Hatta yetenekli olanları da önemli mevkilere getirmişlerdir.

Abduh'a göre, İslami devlet yönetiminin başlıca ilkeleri şu şekildedir; mutlakiyet ve istibdat ile yönetilmemesi, yönetici yetkilerinin hukukla sınırlandırılması, şeffaflık ve meşverete önem vermesi. Bu ilkelerin uygulanması ise zamana ve mekâna göre farklılık arz edebilir (Koçak, 2006:84). Onun yönetime dair görüşleri, kendi ifadesiyle; *“İslam'da siyasal iktidar, kaynağını halktan ve kanundan almaktadır. Yöneticinin mutlak masumiyeti olamaz. İsteddiği gibi kanun koyma hakkına da sahip değildir. Yönetim beşerî bir sistemdir. Kanunlar ve temel ilkeler insanlar tarafından üretilmelidir.”* İnsanların özgürlüğüne

ve akıllı olduğuna sürekli vurgu yapan Abduh'a göre, "Eğer hürriyet olmazsa haklar olmaz. Hakların olmadığı yerde ne bireyden ne de devletten söz edilemez" (Abduh, 1979 :328-329). Hülâsa özgürlük, siyasetin ve devletin teminatıdır (Özervarlı, 2005:483-485). Yönetim şekli olarak 'şura' ve 'meşvereti' öneren Abduh, halifenin de insan olduğu gerçeğinin bir an bile akılda çıkarılmaması ve halifenin hem ümmet hem de meclis tarafından denetlenmesi gerektiğinin altını çizmiştir (Abduh, 1979: 68-70).

Yöneticiye itaat ve biat, Abduh'a göre, seçimin bir gereğidir. Yönetici masum olmadığı gibi Allah tarafından da vahiy yoluyla uyarılmamaktadır. Ayrıca keyfine göre kanun koyma yetkisi de bulunmamaktadır (Abduh, 1979 :318-319). Ona göre İslam'da siyasal iktidar kaynağını dinden ziyade halktan alır. Konuya da şu şekilde açıklık getirmiştir: "Ben halkı şuna inanmaya çağırıyorum: her ne kadar devlete itaat şartsa da devlet başkanı nihayetinde hata yapabilecek bir beşerdir, şehvetlerine yenilebilecek bir insandır. Onun hataya düşmemesi, hırslarının boyunduruğuna girmemesi, ancak ve ancak toplumun söz ve eylemleriyle onu ikaz etmesi sayesinde olur" (Abduh, 1979:319). O, halkın yöneticiler üzerinde baskı kurması gerektiğini düşünmektedir. Abduh'a göre, İslam siyasi bir din değildir. Bu nedenle dinin hükümetle ilişkisi ahlak ile sınırlı tutulmamalıdır. İslam'ın siyasal olana önem vermesinin nedeni, bir din devleti veya belli bir siyasal düzen öngördüğünden de değildir. Sadece ahlaki kuralların korunmasında devletin oynadığı önemli rolden dolayıdır. Kısacası, din siyasetin üstündedir ve ona ahlak kurallarını sunar (İşcan, 1997: 252). Toplumsal dirilişi gerçekleştirme pahasına hilafet nazariyesini ihmal eden Abduh'a göre, hilafet İslam devletinin özü değildir. Kısacası Abduh, İbn-i Teymiye gibi toplum birliğini ön plana tutmuştur (Mücahid, 1995: 243).

Genel bir hilafet nazariyesi ortaya koymayan Abduh devlet başkanının da sivilliğini savunmuştur. Ayrıca, devlet başkanı ile halifeyi bir değerlendirmiş ve halifelik kavramının sembolik bir isimden ibaret olduğunu iddia etmiştir. Yani "manevi hilafet" anlayışını benimseyen Abduh'a göre, halifelik, İslam dayanışmasının ve mana birliğinin menevi sembolünden başka bir şey değildir (Ammara, 1998: 110). Kısaca, Hilafet en üst makam olmasına rağmen, reel gücünden mahrum bırakılmıştır. Hatta bu yönüyle ele alındığında Hilafet makamı Papalık makamının basit bir kopyası izlenimi vermektedir. Onun Hilafet ve otorite konusundaki görüşlerinde bir paradoks veya müphemlik olduğu izlenimi vermektedir.

İşcan'a göre, parlamenter demokrasinin Müslümanlar arasında yayılmasında Abduh'un bu görüşünün büyük bir etkisi olmuştur. Ayrıca manevi hilafet, tek bir halife etrafında birden çok devletin olmasını mümkün kılmaktadır. Bu şekilde ümmet ile millet kavramları arasındaki çatışma da izole edilmiş olur. İslam dünyasında farklı siyasi birliklerin kurulması, Abduh'un siyasi ıslahının bir parçasıdır (1997: 256). Abduh'a göre, ümmetin şura ve meşveret yönetimine hazırlanması, yani aydınlatılması gerekmektedir. Çünkü ümmet, bu konuda yeterince bilgi sahibi olmayabilir. Bundan dolayı ara yönetim veya yöneticiye ihtiyaç vardır. Bu yönetici ise, demokratik şef veya adil yöneticidir. Söz konusu ara yönetim, halkın karar verirken, doğruyu yanlıştan ayırt edebilecek olgunluğa erdiğini ve karar verirken özgür olduklarına inandırılana kadar devam etmelidir (Abduh, 1979 :716-717; Hüseyin, 1991). Bu siyaset anlayışından ötürü Abduh, birçok İslam âlimi tarafından eleştirilmiştir. Halkın siyaset konusunda eğitilmesi fikri Batı'da John Stuart Mill tarafından savunulmuştur. Abduh'un, Batı'ya duyduğu ilgiden ötürü bu düşünceden etkilenmiş olabileceği dahi ifade edilebilir.

Abduh'un hilafet veya İslam devleti konusundaki görüşlerini özetleyecek olursak; Onun, fikri ve siyasi açıdan hilafet makamına herhangi bir eleştirisi yoktur. Ancak hilafeti, bir dini otoriteden ziyade, ümmetin birliğini sağlayan bir kurum olarak görmektedir. İslam memleketlerinin ayrı ayrı bağımsızlık kazanması gerektiğini düşünen Abduh'a göre İslam ümmetindeki bu siyasi ayrılık dini ve içtimai birliğin bozulmaması için manevi hilafet nazariyesini önermektedir (İşcan, 1997: 266).

Ali Şeriatî'ye göre, İslam dünyasında fikri özgürlük anlamında Efgânî ve Abduh gibi İslam düşünürleri önderlik edip, Batı emperyalizmine karşı oluşan İslami hareketlerin başlamasında önemli rol oynamışlardır. Yani, bu İslam düşünürleri *vurgun yemiş İslam toplumuna ruh vermiş oldular*. Ona göre, Efgânî'nin yöntemi hatalıydı. Çünkü çıkış noktası her ne kadar halkı uyandırma şeklinde olduysa da gerçekte sultanlara yaslanmıştır. Abduh ise, ulema sınıfına yaslanmış ve kısmen de olsa başarı elde etmiştir. Her iki düşünürün de yaslandıkları zümre nihayetinde egemen sınıflar oldukları için devrimciden ziyade, statükocuydular. Kısacası ikisi de, devrimci ve düşüncede ileri olsalar da pratikte maslahatçıydılar. Sonuçta sultanlar Efgânî'yi desteklemedikleri gibi ulema da Abduh'u desteklemedi. Şeriatî'ye göre, asıl yapmaları gereken şey peygamberi bir metotla hareket etmektir. Çünkü peygamber yönetici sınıftan ziyade halktan yani sahipsizlerden başlamıştı (Işık, 2008).

Varlık felsefesindeki anlayışını siyasette de uygulayan Muhammed İkbal'a göre, Allah ile kâinat birbirinin aynısı olmadıkları gibi birbirinden tamamen ayrı iki ben de değildir; Allah nasıl kâinatın ruhu ise, ruh ile bedeni de birbirinin ne aynısı ne de gayrisidir. İkbal aynı mantığı, din ve devlet için de uygulamıştır. Ona göre, din ile devlet ne tamamen birbirinin aynısıdır ne de tamamen birbirinden farklıdır. İkbal'e göre, İslam devletinin '*ruhaniyeti bir insan kuruluşunda gerçekleştirme çabasıdır*', çünkü İslam'da devlet, egemenlik, otorite veya saldırı amacından ziyade, ideal *değerler* için vardır (Eliçık, 2011:328-329). Ona, Allah'ın hâkim olduğu sistemi teokrazi olarak görmüştür. Burada teo; Allah/Tanrı, krazi; yönetimdir. Kısacası teokrazi; Allah adına ruhban sınıfının yönetimi değil, doğrudan Tanrısal değerlerin hâkim olduğu bir yönetim şeklidir (İkbal, 2013: 210-212).

İkbal, İzmirli Mebus Seyyid Bey'in TBMM'de, '*halifenin şeri mahiyeti*' konusunda yaptığı o meşhur konuşmaya işaret ederek, bu '*Türk tezine*' katıldığını belirtmiştir. O, İslam'ın devlet anlayışında siyasi yenilikler yapıldığı için halife yerine manevi demokrasi kavramını da kullanmıştır. İkbal, Seyyid Bey ile aynı görüşü paylaşmış ve halifenin gereklilik şartlarının ortadan kalktığı, bu yüzden de tek bir halifenin olmasına gerek olmadığı düşüncesine sahiptir. Onun yerine milletler cemiyeti gibi bir üst kurul çatısı altında toplanıp hep birlikte karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir. İkbal, İslam Birliği yerine herkesin kendi ülkesinde asgari şartları sağladıktan sonra belki bir Cumhuriyetler Birliği kurulabilir düşüncesine sahiptir. Bu düşüncesini desteklemek için de İbn-i Haldun'un '*Kureyşlilik şartının kalkışı*' sözünü ve kendi deyimiyle '*milliyetçi şair*' diye işaret ettiği Ziya Gökalp'ın de benzer görüşleri paylaştığını belirtmiştir (Eliçık, 2011:329).

Her ne kadar hukuka kaynaklık etse dahi, "*Kur'ân bir hukuk kitabı değildir*" diyen İkbal'e göre, insan hayatı bu kadar canlı ve değişime açıken, kanunun stabil kalması mümkün değildir. Bundan dolayı, o, tek bir hukuk kuralının bulunduğunu belirtmiştir: Tevhid. Kur'ân'daki diğer kanunlar asıl ve temel değildir. İkbal, tevhit kavramını, eşitlik, özgürlük ve dayanışma anlamlarında da kullanmıştır. İkbal'e göre, cismani hayatı harekete geçirecek olan unsur icmadır. Onun işleyebilmesi için de içtihadı ihtiyaç

vardır. İctihad ise, Allah'ın kurallarına en yakın hükmü vermektir (Aydın, 2000: 21). Abduh'un görüşüne benzer bir görüşü de İkbal dillendirmiştir. Ona göre, peygamberlik makamının sonlanmasında derin bir seziş bulunmaktadır. Çünkü insanın tam anlamıyla kendisini bilmesi için son kertede kendisiyle baş başa kalması gerektiğini düşünmektedir. Tesiri altına alacak başka bir ilahi emrin gerçekleşmeyeceği gerçeği insanoğlunu birçok yönden hür kılar. Bu da İslam'ın 'manevi demokrasi' anlamına geldiğinin başka bir göstergesidir (İşcan, 2006: 40).

2.2. İkinci Kuşak İslam Âlimlerinin İslami Devlet Anlayışları

İkinci kuşak diye adlandırılan bu dönemin temel özelliklerini Osmanlı Devleti'nin yıkılmışlığı ve İslam medeniyetinin sürekli gerilemesi olarak ele almak mümkündür. Tüm İslam coğrafyası baştanbaca Batı ülkeleri tarafından sömürgeleştirilmiş ve bu durumdan dolayı her şeye sıfırdan başlama ihtiyacı hissedilmiştir. Mevdûdî'nin bu ihtiyaca binaen en temelden kavramları ele alarak işe başladığı ifade edilebilir. Bu temel kavram veya unsurlar, ilah, rabb, ibadet ve dindir. Mevdûdî'nin bu kavramları içeren *Kur'ân'a Göre Dört Terim* adlı kitabı bu durumun güzel bir örneğidir. Bu durumun dönemin tüm âlimlerinde radikalizmin egemen olmasının sebebi olduğu söylenebilir. İlk dönem düşünürlerinde hâkim siyasi vurgu olan *devleti kurtarma*, *devlet kurmaya* dönüşmüştür. İkinci kuşak İslam âlimleri, Hasan el -Benna, Mevdûdî, Seyyid Kutup, Humeyni, Ali Şeriati ve Muttahhari olarak sayılabilir.

İkinci kuşak içerisinde ilk önemli ve sistematik hareketin Hasan el-Benna ile başladığı kabul edilir. Öncüsü olduğu hareket, İslam medeniyetinin ve Mısır toplumunun içine düştüğü o zillet duruma ilk büyük ve sistemli itirazdır. Said Havva'ya göre, bu dönemin ilk yenilik hareketi el-Benna ile başlamıştır (Akt. Eliaçık, 2011:335). El-Benna, 1930'larda bir gecekondu mahallesinde altı kişilik bir ekiple İhvan-ı Müslim teşkilatını kurmuştur. Bu teşkilat gerek ismi gerek kuruluş biçimi gerekse de çalışma tarzıyla bu çağa ait olduğunu göstermiştir (Timur, 2019:117). El-Benna, İhvan-ı Müslim teşkilatının amacını şu şekilde açıklamıştır: "*Allah gayemiz... Peygamber rehberimiz. Kur'ân, anayasamız, cihad yolumuz, Allah yolunda can vermek en büyük temennimizdir*" (el-Benna, 2010:24). Bu hareket hem İslam dünyasında meydana gelen yozlaşmaya hem de laiklik tartışmalarına karşı çıkarak, İslam'ın bu dünyaya ve devletlere söyleyecekleri olduğunu, o yüzden vicdanlara hapsedilemeyeceğini belirtmişlerdir (Eliaçık, 2011:337). Bu yönünden de anlaşılacağı üzere, hareket selefî ve radikal bir özellik taşımaktadır.

Bu dönemde, el-Benna ve arkadaşları tüm Mısır'da hayata geçirilmesi için ıslahat programları hazırlamış ve dönemin Mısır Kralı Faruk'a mektuplar göndermişlerdir. Söz konusu mektuplarda el-Benna ve arkadaşlarının Kral Faruk'tan çok radikal isteklerde buldukları ifade edilebilir. Mektuplar Batı taklitçiliğinden, şans oyunlarına, basında kadın resimlerinin kaldırılmasından karma eğitime son verilmesine ve zorunlu Arapça konuşulmasından bilimlerin materyalist etkilerden kurtulmasına kadar birçok radikal diye ifade edilebilecek taleplerden oluşmaktadır. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra güç kazanan hareket, başta Mısır olmak üzere birçok Arap ülkesinde teşkilatlanmaya başlamıştır. Bu tarihten sonra devlet, söz konusu hareketin daha fazla güçlenmesine izin vermeyip İhvan-ı Müslim'i yasadışı ilan ederek binlerce üyesini tutuklamış ve mal varlıklarına el koymuştur (Ganim, 1997:308-310). 1941 yılında Mevdûdî önderliğinde Pakistan'da kurulan Cemaat-i İslam, İhvan-ı Müslim'den sonra ikinci kuşak İslam âlimleri tarafından kurulan en büyük İslami teşkilattır. Bu dönemde kurulan her iki hareket de Osmanlı Devleti'nden sonra İslam coğrafyasında meydana gelen boşluğu ve yozlaşmayı birtakım

siyasi ve sosyal önerileriyle doldurmayı amaçlamışlardır (Ahmed, 2004:433-435). Hasan el-Benna'nın etkisinin ölümünden sonra hissedilmeye ve artmaya başladığını ifade etmek gerekir. Tüm İslam ve Arap dünyasına yayılan ihvan ruhunun ikinci kuşak İslam düşünürleri üzerinde çok büyük bir etkisi olmuştur. El-Benna ve kurduğu İhvan-ı Müslim teşkilatının siyaset ve din devleti anlayışının teokrasi olduğunu ifade etmek gerekir. Onların bu düşüncesi temelde İbn-i Teymiyye öğretisine dayanmaktadır. Başka bir ifadeyle, İbn-i Teymiyye'nin siyaset ve devlet anlayışının ikinci kuşak İslam düşünürleri üzerinde çok büyük bir etkisi olmuştur.

Fakih olarak İslam devlet anlayışını irdeleyen Mâverdi ve İbn-i Teymiyye'nin aksine, devlet adamı olan Nizâmülmülk'ün gerek İslam öncesi tarihi kaynaklarla gerekse İslam tarihi kaynaklarla ilkelerini delillendirdiği görülmektedir. Nizâmülmülk'ün İran devlet ve yönetim geleneği üzerine çözümlenmeleri, devlet kavramını fıkhi veya felsefi idealizmden daha öte bir noktada yer alan deneyimleri esas alan kurumsal bir yapı olarak algılandığını (Nizâmülmülk, 2009: xvi-xvii) göstermektedir. Millet-devlet (nation-state) örgütlenmesine dair yeni bir devlet inşası, İslâm dünyasında din-devlet münasebeti konusunda yeni bir münakaşa dönemini doğurmuştur. Hilâfetin lağvedilmesi sonrası İslâm dini ile devlet hayatının birbirinden tamamen uzak tutulması, ayrılması gerektiğini düşünen Ali Abdürrazık gibi düşünürlere muhalif yeni devletlerin hüviyetlerinin İslâmî esaslar çerçevesinde tasvir edilmesini öngören devlet düşünceleri geliştirilmiştir. Bu tartışmanın bir ürünü olarak İslami devlet anlayışı, hilafetin ilgasından dolayı oluşan boşluğu doldurmaya dair bir girişimdir. İslami devlet kavramına öncülük eden Mevdudi ve Seyyid Kutub gibi fikir adamları, egemenliğin halkta değil Hak'ta olması gerektiğine yönelik politik bir telakki oluşturmaya çalışırken aynı zamanda icma, şûra ve biat gibi İslami ilkelerin modern politik katılım mekanizmalarına alternatif bir devlet yapılanmasını oluşturabileceğini savunmuşlardır (Davutoğlu, 1994). Bu manada İslam inanç bütünlüğü fikrinin doğal bir sonucu olarak yorumlanan bir devlet anlayışından söz etmek mümkündür. Etimolojik kökeni olarak hüküm veren (karar veren), hükümet manasında, evrende son hüküm sahibi Tanrı'dır ve siyasal alanda son hüküm verme yetkisinin tarihsel süreçte ciddi manada dönüşüme uğramıştır (Ateş, 2019:90). Mevdudi ve Seyyid Kutub gibi Müslüman düşünürler, raşid halifeler döneminden sonra soya dayalı devlet başkanlığı ve yöneticilerin meşru olmadığını ve İslami esaslar üzerinde inşa edilmiş bir devlet örgütlenmesinin mümkün olduğu görüşünü savunmuşlardır (Ateş, 2019:126). Gökalp, İslam aleminin daha önceleri, İslam devletinin yeryüzünde tek bir gerçek devlet olduğunu ve bütün Müslümanların adaletine güvenip sığınacakları bu devlet gücünün İslam Halifesi olacağı düşüncesinin artık eskiden var olan bu durumu artık sağlayamayacağını düşünmektedir. Hristiyan milletlerin gelişmişlik açısından başarısını, önce dillerini millileştirmeye başlamasına bağlayan Gökalp, ileride, uzak bir gelecekte siyasi bir birlik altında toplanan Müslüman topluluğunun olacağını fakat bu durumun çok uzun bir süre imkânsız (Gökalp, 2016:76-80) olduğunu ifade etmiştir.

Mevdûdî, ilk olarak baskın Hint kültürüne ve sömürge düzenine karşı çıkmıştır. Daha sonra, Hindistan'dan ayrılarak bağımsızlığını kazanan Pakistan'da laik bir devlet sistemi kurulmasını isteyenlere karşı mücadelesini sürdürmüş ve Pakistan'da modern bir İslam devleti olması için mücadele etmiştir. Irk, dil ve coğrafyaya dayalı milliyetçiliğe şiddetle karşı çıkan Mevdûdî, Ebü'l-Kelâm Âzâd ve Hüseyin Ahmed Medeni'nin önderliğinde kurulan Cem'iyet-i Ulemâ-i Hindi'ye katılmayı reddetmiştir. Birleşik Hint milliyetçiliğine dayanan bu teşkilat iyi niyetli olsa dahi, Mevdûdî'ye göre Hintli Müslümanlar,

Hinduizm'in baskın dini ve kültürel tehdidi altındadırlar (Özel, 2018). Mevdûdî, Batı ülkelerinin sömürgeciliğine karşı çıkarken, onların tüm değerlerine de karşı durmamıştır. Onların siyasi ve hukuki sistemlerinden faydalanmış ve değiştirerek de olsa Batı'nın bazı kurumlarını benimsemiştir. S. Velî Rızâ Nasr'ın ifadesiyle Mevdûdî'nin ideali mâzinin görüntüsünü, modern dünyanın ise mahiyetini taşıyor (Ahmed, 2004:435). Mevdûdî, *İslam'da Hükümet* adlı eserinde, İslam siyaset anlayışına göre, dinin siyaset ile ayrılamayacağı, bu yüzden de bir Müslümanın İngiliz hükümetinde görev almasının kabul edilemeyeceğini belirtmiştir. Çünkü ona göre İslam, bu dünyaya düzen verme amacıyla gelmiştir, ona Hristiyanlık muamelesi yapmak kabul edilebilir bir şey değildir (1967: 824-825).

Mevdûdî, İslam devletinin rejim şekli konusundaki tartışmalardan yola çıkarak, İslam devleti rejiminin tek başına teokrasi veya demokrasi olamayacağını belirtmiştir. Ona göre teokrasi ve demokrasi karışımın olan 'teo-demokrasi' veya 'cumhuri hilafet' İslam devletinin rejimi olabilir. Mevdûdî'ye göre, 'teo-demokrasi' modeli, Allah'ın mutlak hâkimiyeti altında, kişisel ihtiraslarından tamamen sıyrılmış, kendisini Allah'a ve ona hizmete adanmış sınırlı bir hâkimiyettir (Mevdûdî, 1967: 226-228). Kısacası, Mevdûdî, Udeh gibi İslam devletini teokrasi, demokrasi, monarşi ve oligarşi olarak değil, aksine normokrasi olabileceğini düşünmüştür (Udeh, 1992:97-99). Aynı şekilde, Fazlurrahman'dan farklı olarak Mevdûdî, Kur'an'ı bir hukuk kitabı olarak görmüştür. Aslında bu iki İslam düşünürü arasındaki tartışma ikinci kuşak ile üçüncü kuşak arasındaki farkı da ortaya koymaktadır.

İkinci kuşak İslam âlimlerinden el-Benna'da var olan *faaliyetçi ruh*, Kutup'ta *devrimci ruh* haline dönüşmüştür. Seyyid Kutup, çoğunlukla İslami hareketler bağlamında ele alındıysa dahi hayatı bir bütün olarak incelendiğinde çok yönlü bir kişiliğe sahip olduğu, dini düşüncenin yanı sıra, eğitim, siyaset, gazetecilik, yayıncılık, edebiyat ve edebiyat eleştiriciliği gibi pek çok alanda kalem çaldığı görülecektir (Öksöz, 2019). Hülasa, el-Benna'da faaliyet, Kutup'ta ise yöntem ön plana çıkmıştır. Kutup yönetime yaptığı vurgudan ötürü, çağdaş İslam felsefesinin oluşumunda büyük rol oynamıştır. Eserlerinde ayrıntılı bir İslam devleti modeli çizmeyen Kutup, şura ilkesine sürekli vurgu yapmıştır. Bunun nasıl uygulanacağı konusunda ise toplumdaki topluma ve zamana göre değişiklik gösterebileceğini belirtmiştir (Kutup, 1982: 154). Seyyid Kutup'un geliştirdiği rabbani yöntem, İslam Devleti'nin ne olduğundan çok, nasıl kurulacağına vurgu yapmaktadır. Kutup, İslam devletinin temelini ne olduğu konusunda üç kavramı referans gösterir; dine bağlılık, şura ve adalet (Görgün, 2009:65). Kutup'un İslam devleti tasavvuru büyük ölçüde Mevdûdî'den etkilenmiştir. O da Mevdûdî gibi, uluhiyet anlayışına dayalı bir devlet anlayışını benimsemiştir (Kutup, 1982: 388). Hatta Kutup, bu konuda daha da ileri giderek İslam devletinde Allah'ın yasaları dışında yaprağın bile kıvılcıdamadığını belirtmiştir (Kutup, 1984: 32). Allah'ın yasaları dışında başka yasalar ile yönetilen toplumları, Kutup *cahiliye toplumu* olarak tanımlamıştır. Bu benzetmeyle Farabi'nin (2011) ideal devlet tiplemesine benzerliği söz konusudur. Kutup, toplumları kesin çizgilerle birbirinden ayırmıştır. Bunlar; cahiliye ve İslami toplumdur. Farabi, devletin organizmacı teoriye dayandığını düşünen kişilerden birisidir. Organizmacı teorisyen olarak devlete, insana ait özellikler tanımlayarak, onu bir canlı gibi algılamaya ve anlatmaya çalıştığı görülür. Ancak bu insani özelliklerin beşerî olanlarından ziyade ahlak, erdem, adalet gibi üstün özelliklerin insandan yola çıkarak devleti ve filozof peygamberin sahip olması gereken unsurlar olarak tanımladığı görülmektedir. İbn-i Haldun'un pratik, rasyonel ve pragmatik devlet ve yönetim düşüncesiyle kıyaslandığında Farabi'nin Platon ve Aristoteles'te görüldüğü üzere iyiliği ve adaleti ve ideal olanı

amaçlayan bir devlet sistemine sahip olduğu görülmektedir. İbn-i Haldun bu anlamda daha Makyevelist ve olan üzerinden hareket etmekte iken, Farabi İbn-i Haldun'dan çok daha önce yaşamış bir filozof olarak olması gereken ideali tartışmıştır. Faal akıldan alınan aslında vahiy yoluyla elde edilen hakikatin halka da aktarılabilmesi gerekmektedir. Bu aktarımı filozoflar yapamaz çünkü onlar sadece akıl ile inandırabilirler. Ancak muhayyile veya vahiy alma kudretine erişmiş peygamber, faal akıldan aldığı hakikati ve bu hakikat sayesinde bir toplum oluşturabilmektedir. Nihayetinde peygamberlik vasfı olanların hepsinde ikna veya retorik sahip oldukları metafizik, yetkinlikle mümkün olmaktadır (Farabi, 2011). “*Fârâbî'nin Ârâü ehli'l-medineti'l-fâzıla adlı eserinde kozmolojik-ontolojik düzen, biyolojik düzen ve ideal devlet arasında kurduğu analogik ilişki bu anlayışın teorik bir yansımasıdır*” (Davutoğlu, 1994). Değişik düzlemlerde ortaya konan organizmacı devlet düzeni anlayışı ve mutluluk tanımlaması ideal devletin kaçınılmaz faktörleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu kuşağın düşünürleri İslam devleti kavramının oluşumunda çok büyük rol oynamışlardır. El-Benna, idealin doğuşunda; Kutup yönteminde ve Mevdûdî ise şeklinde kafa yormuşlardır. Bu üç İslam düşünürünün, ikinci kuşak İslami hareketler üzerinde önemli bir etkisi olduğu da ifade edilebilir. El-Benna'nın İslam devleti tasavvuru İslami demokrasi özelliklerini göstermektedir. Aynı şekilde, Mevdûdî demokrasinin İslam ülkelerinde uygulanabileceğini savunmuşken, Kutup, demokrasi ile İslam'ın beraber zikredilmesine dahi karşı çıkmıştır. Kutup'a göre, Batı'nın iflas etmiş kurumlarını İslam ülkelerinde uygulamanın hiçbir mantıklı gerekçesi yoktur (1980: 3). Kutup'a göre, Devletin yoksulluğu ortadan kaldırması için adil bir ekonomik düzen ve gelir dağılımı sistemini kurması gerekiyor. Çünkü servetteki adaletsiz dağılım toplumdaki çoğu kötülüğün ana kaynağıdır. Mutlaka devlet tarafından bu adaletsizliğe son verilmelidir (Kutup, 1980: 17-18). Net olmamakla birlikte, Kutup'un görüşleri bir bütün olarak incelendiğinde *adil bir diktatörlüğü* savunduğu söylenilebilir.

Krala yönelik eleştirileri 1963 yılındaki ak devrim hareketi sırasında zirveye ulaşan Humeyni, İran'daki Kum uleması içerisinde yetişmiş ve dönemin yöneticilerini sürekli eleştirerek, onlara muhaliflik etmiştir. Bunun üzerine Humeyni tutuklanmış ve idam cezasına çarptırılmıştır. 1964 yılında bu ceza, sürgüne çevrilmiştir. 17 yıllık sürgün hayatından sonra 1979 yılında İran'a devrim lideri olarak geri dönmüştür. 2-3 Kasım 1979 tarihinde İran'da yapılan referandumla İran İslam Cumhuriyeti kurulmuş ve Humeyni'nin Velayet-i Fakih teorisi de bu vesileyle hayata geçirilmiş olmuştur. Humeyni, *Hükümet-i İslam* adlı eserinde *Velayet-i Fakih Teorisini* şu şekilde özetlemiştir; “*Fakihler imamlar tarafından, imamlar peygamberler tarafından, peygamberler Allah tarafından tayin edilir. Kayıp imamın yokluğunda ona velayetten adil bir müçtehit fakih devletin başına geçer ve beklenen mehdi gelene kadar devleti yönetir*” (Algar, 1998:360-362). Humeyni'nin klasik Şii geleneği içerisinde bir İslam devleti tasavvuru vardır. Kur'an, Ehl-i Beyt ve Masum İmamlara dayalı, kayıp imamın dönmesini bekleyen ve bir fakihin kayıp imam gelene kadar onun yerine hükümet işlerini yürütmesi anlayışı, Humeyni'nin siyaset felsefesinin temelini oluşturur.

Humeyni; el-Benna, Kutup ve Mevdûdî tarafından din ile devletin birbirinden ayrılması gerektiği ve dinin dünya işlerine karışmaması gerektiğini savunan laik anlayışa bir itiraz olarak geliştirdikleri “İslam dininin bir siyasi projesi olduğu” iddiası ile Efgâni'nin değindiği İttihâd-i İslam ülküsünü Şii formu içerisinde devam ettirmiştir. Humeyni, kurduğu sistemin ne Doğu ne de Batı olduğunu; ancak anti-empyralist olduğunu belirtmiştir. Kısacası, el-Benna, Kutup ve Mevdûdî'nin kurmak istedikleri İslam

devletini, Humeyni –tabi onlardan da etkilenerek- Şîî geleneği ve formu içerisinde hayata geçirmiştir (Eliaçık, 2011: 370-371). Hayatın cilvesi olsa gerek hiçbirinin ömrü Humeyni'nin kurduğu sistemi görmeye yetmemiştir. Kim bilir onlar yaşamış olsalardı belki Humeyni'yi en ağır şekilde eleştirecek veya ona destek verip rejim ihracını kolaylaştıracaklardı.

2.3. Üçüncü Kuşak İslam Âlimlerinin İslami Devlet Anlayışları

Üçüncü kuşak İslam âlimlerini etkileyen en büyük olaylar şu şekilde sıralanabilir; İran İslam devrimi, SSCB'nin dağılması, Humeyni'nin ölümü, Kuzey Afrika'da yükselen İslami partiler, İran – Irak savaşı. Dönemin âlimlerini Fazlurrahman, Hasan et- Tûrâbî, Necefabadi, Fadlullah, Hasan Hanefi, Abdulkadir Suruş, Abdullah el- Efendi, Reşid Gannuşî, Muhammed Ammara ve Abid el-Câbirî olarak sıralamak mümkündür.

Sudan siyasi hayatında uzun yıllar etkili olmuş ve İhvan-i Müslim'in Sudan'da teşkilatlanmasında aktif rol oynamış bir İslam âlimi olan Hasan et- Tûrâbî, İslami bir yönetim sisteminin temel özelliklerini; Kur'ân'a, hadise, sünnete ve geçmişten gelen bazı uygulamalara dayanarak belirlemiştir. Dört halife döneminde ve ondan sonra gelen birkaç istisna (Ömer bin Abdülaziz dönemi) hariç, İslami hükümet sistemi ideal bir şekilde uygulanmamıştır. Bunun nedeninin tarihsel koşullar olduğunu belirtir (Ateş, 2003:353). İslam ve İslam devleti; sosyal, ekonomik, siyasi ve kültürel başta olmak üzere tüm yönleriyle hayatı kuşatmaktadır. İslam devleti kurulduğu ilk günden beri farklı milletlerden veya dinlerden insanlara yönelik çok farklı bir metodu olmuştur. Örneğin, Medine devletinde Yahudiler ile Müslümanlar hep birlikte devleti kurmuş ve anayasalarını birlikte hazırlamışlardır. Tûrâbî'ye göre, Sudan İslam devleti, tıpkı Medine devleti gibi farklı dinden insanları dışlamadan, bilakis kucaklayan bir devlettir (Tığlı, 2016). Tûrâbî'ye göre, İslam devletinde yetki ve hâkimiyet sadece Allah'a aittir. İktidarda kim olursa olsun Allah'ın kurallarına uymak zorundadır. Buradan anlaşıldığı üzere Tûrâbî'ye göre, din ile siyaset birbirinden ayrılmaz ve bunun kökenleri de Hz. İbrahim'e kadar dayanmaktadır (Ay, 2016). İslam'da teokrasi, oligarşi, diktatörlük, monarşi gibi yönetim şekilleri bulunmamaktadır. İslam'da devlet başkanı, meşveret veya icma ilkesi gereği halk tarafından seçilmektedir. İktidarın meşruiyet kaynağı halktır. Bu halk içinde gayri Müslimler ve ateistler barış içerisinde yaşarlar (Baran, 2018). Tûrâbî, Sudan Devleti için hazırladığı anayasada, hâkimiyetin Allah'a ait olduğunu, egemenliğin ise halka ait olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Sudan Devleti'ni, tevhid, özgürlük, adalet, meşveret ve icma esaslarına dayalı bir hukuk devleti şeklinde tanımladığı görülmektedir (Ay, 2016). Tûrâbî'ye göre, kadınlar ve gayr-i Müslimler de devlet başkanı olabilir ve kesinlikle mürtedlere herhangi bir zararın verilmemesi gerekmektedir. Ayrıca, İslam'daki icmanın referanduma, şuranın toplumsal istişareye ve biatın toplumsal sözleşme anlamına geldiğini belirten Tûrâbî, üçüncü kuşak âlimler içerisinde görüşleri ile çok farklı bir konum işgal etmektedir.

Uzun yıllar tüm dünyaya adalet, özgürlük ve tevhid konusunda çok büyük katkıları olan İslam âleminde bugün bu değerlerin esamesi bile okunmamaktadır. Reşid Gannuşî'ye göre, "Hâkimiyet Allah'ındır" ayetinin anlamı, Allah'ın cismani dünyaya inip, bir bedende doğrudan yönetmesi anlamına gelmemektedir. Bu konuları Gannuşî, *Laiklik ve Sivil Toplum ve İslam Devletinde Kamusal Özgürlükler* adlarıyla Türkçe'ye çevrilmiş kitaplarında uzun uzun tartışmıştır. Her iki çalışmada da Gannuşî, İslam'ın demokrasi ile uyumlu olduğu izlenimi vermekte ve bir Müslüman'ın, Allah'ın mutlak hâkimiyetine

karşı gelmeksizin, siyasal hâkimiyete sahip olup olamayacağını bu eserlerinde sorunsallaştırmaktadır (Ghannouchi, 2016). Gannuşi, demokrasinin sanıldığı gibi din ile çelişmediğini, elbette benzer veya farklı yönleri olabileceğini ama tamamen de alakasız şeyler olmadığını belirtmiştir. Ona göre, dinin karşındaki asıl tehlike felsefe değil, uyuşturulmuş akıldır. Gannuşi, İslam devletinin kurulmasında yöntem ne olmalı sorusuna Şîi alîmi Fadlullah gibi yaşanan zamana ve yere göre farklılık arz ettiğini ve standart bir yöntem olamayacağını belirtmiştir.

Yöntem farklılığı açısından Gannuşi ile Mevdûdî 'nin yönetime dair görüşleri farklılık arz etmektedir. Çünkü Mevdûdî 'ye göre, insan her zaman için hata yapmaya müsaittir. Bu yüzden en küçük bir hâkimiyet bile verildiğinde onu kendi ihtirasları için kullanacaktır. Gannuşi ise, Kur'an'dan yola çıkarak her şeyin insanın emrine verildiğini ve onun şerefli bir mahlûkat olduğunu belirtmiştir. Bundan dolayı Allah emaneti ona yüklemiştir. Bu iki âlim arasındaki hâkimiyet anlayışındaki farklılık beraberinde farklı demokrasi yaklaşımlarını da doğurmuştur. Mevdûdî, teo-demokrasiyi savunurken, Gannuşi liberal teoriye yakın bir demokrasi anlayışını benimsemiştir (Bergen, 2017). Başka bir ifadeyle, Mevdûdî, tevhidi esas alan bir demokrasi anlayışını, Gannuşi ise, insan halifeliği üzerine dayalı bir demokrasi anlayışını savunmuştur.

SONUÇ

Devletin çıkış nedenini güvenlik unsuru üzerine inşa eden ve bu durumu rızaya dayandıran sözleşmecî devlet anlayışı, çeşitli çıkar ilişkileri üzerine kurulu anarşist ve Marksist devlet teorilerinde var olan mülkiyetin korunmasını sağlama kaygısı – ki şahsi güvenliğin bile önünde yer alabildiği- odaklı devlet anlayışları ile süregelen günümüz modern devlet anlayışlarının esas noktası ile İslam değerleri üzerine kurulu bir devlet anlayışının pek uyuşamayacağı aşikardır. En iyi yönetimin adalet ve kamu yararını esas alması gerektiği Platon'un İdeal Devleti'nde ortaya çıkmış ve sonrasında her dönemde en iyi yönetim ve dolayısıyla farklı devlet tasvirleri ortaya çıkmıştır. Yönetimden başlayıp devlete uzanan süreçte ideolojilere göre devlet teorileri çeşitlenmiştir. İslam düşüncesinde ise devlete ilişkin ilk teori olarak tanımlanan Farabi'nin devlet teorisinin, bir tarafıyla Platon ve Aristoteles'in devlet tanımları diğer tarafıyla İslam inancına dayalı bir devlet tasavvuru yaptığı görülmektedir.

Devlet kavramı daha çok modern ulus devletlerin kuruluşuyla anlam ve nitelik kazanmıştır. Bazı kurumlarla özdeşleşen ve bazı kurumların varlığı üzerinden kendini tanımlayan devletin, insanlığın var olduğu günden beri hayatîyet kazandığı söylenebilir. İlkel dahi olsa insan topluluğunun bir araya gelmesi neticesinde bazı kuralların ortaya çıktığı ve bu kuralların müesses bir nizam kurmaya çalıştığı gözlenmiştir. Yönetim ve devletin, modern dönemle beraber birbirinden ayrılmasına ve farklılaşmasına rağmen yönetimin varlığı modern anlamda olmasa dahi bir devlet yani kurulu bir düzen olduğu kanaatini taşımaktadır. Ancak modern devlete giden süreçte ilk olarak sözleşmecî teorisyenlerle beraber gerçek anlamda bir devletten bahsedilmesi mümkün olsa da İslam'ın doğuşu ve vahye dayalı her alanda kesin ve tartışmasız liderliğin bütün devlet anlayışları ve devlet yapılarına benzeyen toplumsal birlikteliklerde var olan unsurları alt üst ettiği gerçektir.

Raşit halifeler dönemi ile Allah'ın elçisi ve son peygamberin emirlerine rağmen devlet anlayışının zamanla farklılaştığı görülmektedir. Şöyle ki; Emeviler ve Abbasiler ile başlayan süreçte imparatorluklar, beylikler gibi farklı ölçek ve farklı yapılar üzerine inşa edilen devlete benzer yapılar içinde Allah'ın kurallarından ziyade siyasi otoritenin çıkarlarının korunmasına yönelik emir ve uygulamaların varlığının söz konusu olmaya başladığı görülmektedir. Bu durumlara tepki denilmese dahi eleştirel bakışı olan bazı düşünürler öze dönüş hayali ile çeşitli eserler kaleme alma usulüyle, İslam kuralları çerçevesinde bir devletin ve devlet adamının nasıl olması gerektiği üzerine dünyaya seslerini duyurmaya çalıştıkları görülmektedir.

Günümüzde dünya üzerinde egemenlik hakkına sahip birçok devletin gerek isimde ve gerekse anayasasında İslam Devleti, Dini İslam, Devletin Dini İslam'dır gibi ibarelere rastlamak mümkün olsa dahi, söz konusu bu ülkelerin hiçbirinin tam manasıyla modern bir İslam devleti olduğu söylenemez. Yönetimin merkezileşmesi taraftarı olan yöneticiler, aynı zamanda dinin de merkezileşmesini istemiş ve farklı dini fraksiyonları en ağır şekilde bastırmışlardır. Klasik dönem İslam devleti yöneticilerinin anlayışı bu şekilde iken, modern döneme gelindiğinde özellikle de ulus devletlerin kurulmaya başlanmasıyla tartışmalar farklı bir yöne evrilmiştir.

Modern çağa gelindiğinde birçok yönetici ve âlimin, İslam'ın bir yönetim şeklinin bulunmadığını, bu yüzden beşerî sisteme dayalı, ancak demokratik olması zorunlu olmayan devletlerin kurulması gerektiğini savundukları görülmüştür. Gerçeğin böyle olmadığını, bilakis İslam'ın insan hayatının her alanına olduğu gibi yönetim biçimi konusuna da karıştığını belirten âlimlerden bahsetmekte mümkündür. Söz konusu âlimler, modern çağda İslami değerleri dışlamadan ama bu çağın ruhundan da tamamen uzaklaşmadan yeni yönetim biçimleri kurmaya başlamışlardır. Kimi başarılı olurken -Humeyni gibi- kimi de -Kutup gibi- ağır bedeller ödemişlerdir. Hassan et- Turabi ve Reşid Gannuşî gibi, İslam'ı demokrasi ile ilişkilendirilerek, yeni bir yönetim sistemini ifade edip ve uygulamaya koymayı deneyenler de olmuştur. Başka bir ifadeyle, modern çağda, İslam dünyasında, demokrasinin ya tümünden reddi ya da İslam ile ilişkilendirilmesi söz konusu olmuştur. Modern çağda Selefilerin savunduğu gibi bir İslam devletinin kurulması anlayışı, bir ütopyadan ibarettir. Özellikle de tek bir halifenin seçilmesi ve 1,2 milyar Müslümanın tek halifeye biat etmesini beklemek bir hayal olması kadar büyük bir *distopya* olarak ifade edilmesi de muhtemeldir.

KAYNAKÇA

- Abduh, M. (1979). *El- A'malu'l- Kâmile li'l- İmam Muhammed Abduh*, Tahkik: M. Ammara, 6. Cilt, Beyrut.
- Aksöz, A. (2018). Modernist Bir Eğitimci: Seyyid Ahmed Han. <https://www.gzt.com/mecra/modernist-bir-egitimci-seyyid-ahmed-han-3426061> (Erişim Tarihi: 25. 05.2020).
- Algar, H. (1998). "Humeyni", *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi (DİA)*. Türkiye Diyanet Vakfı, İstanbul.
- Ammâra, M. (1993). *el-A'mâlu'l-Kâmiletü'l-İmam eş-Şeyh Muhammed Abduh, Dâru's-Şurûk*, Beyrut.
- Anis, A. (2004). "Mevdûdî", *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi (DİA)*. Türkiye Diyanet Vakfı, İstanbul.
- Arpa, E. (2016). Sudan Devriminin Mimarı Dr. Hasan Turabî ve Mücadelesi. *Eskiyeni*, (32), 181-192.
- Ateş, D. (2019). *Demokratik Siyaset: Siyaset Biliminin Çağdaş Temelleri*. Dora Kitap, Bursa.
- Ateş, H. (2003). "A Distinctive Model of State for Muslim Societies? Reconciling the Views of Contemporary Muslim Thinkers on an Ideal State", *Religion, State & Society*, Vol. 31, No. 4.
- Ay, H. (2016). "İslami Yenilenmenin Öncüsü Hasan Turabi ve Mirası -1", <https://www.haksozhaber.net/okul/islami-yenilenmenin-uncusu-hasan-turabi-ve-mirasi-1-7497yy.htm> (Erişim Tarihi: 05. 04.2020).
- Aydın, M. S. (2000), "Muhammed İkbâl", *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi (DİA)*. Türkiye Diyanet Vakfı, İstanbul.
- Baran, D. (2018). "Hasan el Turabi'nin siyasi hayatı ve fikirleri", <https://www.dunyabizim.com/portre/hasan-el-turabi-nin-siyasi-hayati-ve-fikirleri-h23408.html> (Erişim Tarihi: 21. 04.2020).
- Başgil, A. F. (1996). *Din ve Laiklik*, Yağmur Yayınları, İstanbul.
- Bergen, L. (2017). "Raşid Gannuşî ve "Allah'ın Vekili"", <http://www.akkalemler.com/rasid-gannusi-ve-allah-in-vekili-makale-20473> (Erişim Tarihi: 21. 05.2020).
- Birsin, M. (2004). *Mâverdî'nin Devlet Anlayışı*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Temel İslam Bilimleri (İslam Hukuku) Anabilim Dalı (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara.
- Büyük, C. (2017). *İslam Devlet Felsefesi*, Turkish Studies from Different Perspectives, 95-105.
- Büyükkara, M. A. (2020). *Çağdaş İslami Akımlar*. Klasik Yayınlar, İstanbul.
- Cevizci, A. (2019). *Felsefe Tarihi*, Say Yayınları, İstanbul.
- Coşkun, A. & Cankatar, A. (2018). *Mukaddime'de İnsan, Toplum ve Toplumsal Yaşam Üzerine İnceleme*, Medeniyet Araştırmaları Dergisi, Cilt: 3 Sayı: 6.

- Çaha, Ö. (2016). *Siyasi Düşüncelere Giriş*. Ensar Neşriyat, İstanbul.
- Çiftçi, O. Z. (2012). *Maverdi'ye Göre Din-Devlet İlişkisi*, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe Ve Din Bilimleri Anabilim Dalı, Din Felsefesi Bilim Dalı, Konya.
- Çiftçi, O. Z., & Erdem, H. (2013). *İslam Siyaset Tarihinde Din ve Siyaset İlişkisi*. İSTEM. 11(22), 117-129.
- Davutoğlu, A. (1994). "Devlet" Maddesi, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*. Diyanet Yayınları, İstanbul.
- Efgânî, C. (1956). *Tabiatçılığı Red*, (Çev. Aziz Akpınarlı), Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, Ankara.
- Efgânî, C. (1987). *el-Urvetü'l-Vüskâ*, (Çev. İbrahim Aydın), Bir Yayıncılık, İstanbul.
- El-Benna, H. (2010). *Risaleler*, (Çev. Mehmet Eren vd.) Nida Yayıncılık, İstanbul.
- El-Gazzali, A. M. (2016). *İslam Hükümdarları İçin Siyaset Rehberi (Tahrîrû s sülûk fî tedbîri l mülûk)*. (Çev. Özgür Kavak). Klasik Kitap, İstanbul.
- Eliaçık, İ. (2011). *Adalet Devleti; Ortak İyinin İktidarı*. İnşa Yayınları, İstanbul.
- Et-Taberî, Ebû Ca'fer Muhammed b. Cerîr b. Yezîd el-Âmülî el-Bağdâdî. (1960). *Târîhu'lumem ve'l-mulûk*, Muhammed Ebu'l-Fadl İbrâhîm (Ed.), 2. Baskı, Dâru'l-Meârif bi-Mısır, Kâhire.
- Farabi, (2011). *İdeal Devlet*. (Çev. Ahmet Arslan). 3. Baskı. Divan Kitap, İstanbul.
- Gânim, İ. el-Beyyûmî (1997). "Hasan El-Bennâ", *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi (DİA)*. Diyanet Yayınları, İstanbul.
- Ghannouchi, R. (2016). "From Political Islam to Muslim Democracy The Ennahda Party and the Future of Tunisia", <https://www.foreignaffairs.com/articles/tunisia/political-islam-muslim-democracy> (Erişim Tarihi: 07.04.2020).
- Gökalp, Z. (2016). *Türkleşmek İslamlaşmak Muasırlaşmak*. Toker Yayınları, İstanbul.
- Görgün, H. (2009). "Seyyid Kutub", *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi (DİA)*. Türkiye Diyanet Vakfı, İstanbul.
- Hüseyin, Z. (1991). "Muhammed Abduh (1849-1905)". <https://www.haksozhaber.net/okul/muhammed-abduh-1849-1905-61yy.htm> (Erişim Tarihi: 27. 04.2020).
- Işık, S. (2008). "Cemaleddin Afgani ve Ali Şeriatî". http://www.aliseriati.com/kitaplar.php?Makale_id=243&Kat_id=15 (Erişim Tarihi: 07.04.2020).
- İbn-i Haldun, (2011a). *Devlet*. (Çev. Osman Arpaçukuru). 4. Baskı. İlke Yayıncılık, İstanbul.
- İbn-i Haldun, (2011b). *Mukaddime*. Dergâh Yayınları, İstanbul.

İbn-i Rüşd, (2020). Felsefe, Din ve Te'vil (Faşli'l-makāl ve taqrıru mâ beyne's-şerî'a ve'l-hikme mine'l-ittisāl). (Çev. Mahmut Kaya). 2. Baskı. Klasik Kitap, İstanbul.

İbn-i Teymiyye, (2019). es-Siyâsetü's-şer'iyye. (Çev. Muhammed Tutuş). Daru'l-İmara, Malatya.

İkbal, M. (2013). *İslam'da Dini Düşüncenin Yeniden İnşası*. (Çev. Rahim Açar). Timaş Yayınları, İstanbul.

İşcan, M. Z. (1997). Muhammed Abduh'un Dini ve Siyasi Görüşleri, Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Temel İslam Bilimleri Anabilim Dalı, Erzurum.

İşcan, M. Z. (2006). Muhammed Abduh'un Nübüvvet Görüşü ve Çağdaş İslam Düşüncesine Etkileri. *Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 0 (26), 27-55.

Kara, İ. (1985). "İslam Düşüncesinde Paradigma Değişimi". *MTSD Cilt 1 Tanzimat'tan Meşruiyete Birlikim*. İletişim Yayınları, İstanbul.

Kara, İ. (2005). "Türkiye'de İslamcılık Düşüncesi İçin Bir Çerçeve Denemesi". *Türkiye'de İslamcılık Düşüncesi*. Kitapevi yayınları, 15-66.

Karaman, H. (1994). "Cemâleddin Efgânî", *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi (DİA)*. Türkiye Diyanet Vakfı, İstanbul.

Keskioglu, O. (1962). Cemâleddin Efgânî. Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt 10, Sayı 1.

Kılıçbay, M. A. (1997). Devletin Yeniden Yapılanması, Doğu Batı Dergisi, Yıl: 1, Sayı: 1.

Koçak, R. (2006). Muhammed Abduh'ta Selefî Eğilimler, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlahiyat Anabilim Dalı, İslam Mezhepleri Tarihi Bilim Dalı, İstanbul.

Kutup, S. (1980). Yoldaki İşaretler, (Çev. Salih Uçan), Hicret Yayınları, İstanbul.

Kutup, S. (1982). İslam'da sosyal Devlet, (Çev. M. Beşir Eryabsoy), Arslan Yayıncılık, İstanbul.

Kutup, S. (1984). İşte İslam, Kültür Yayınları, İstanbul.

Macit, N. (2000). Din- Siyaset İlişkisinin Teolojik Yorumu, Seba Yayınları, Ankara

Mâverdi, E. (1979). *el-Ahkâmü's-sultâniyye*, (Çev. Ali Şafak). Bedir Yayınevi, İstanbul.

Menekşe, Ö. (2005). İslam Düşünce Tarihinde Devlet Anlayışı: Mâverdi ve Nizâmülmülk Örneği, Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi V, Sayı: 3.

Mevdûdî, E. (1967). İslâm'da Hükûmet, (Çev. Ali Genceli), Hilâl Yayınları, İstanbul.

Mücahid, H. T. (1995). Farabi'den Abduh'a Siyasi Düşünce, (Çev. Vecdi Akyüz), İz Yayıncılık, İstanbul.

Nizâmülmülk, (2009). *Siyâsetnâme*. Antikkitap, İstanbul.

Öksöz, İ. (2019). “Müslüman Kardeşler- Seyyid Kutub”. <https://millidusunce.com/misak/musluman-kardesler-2/> (Erişim Tarihi: 04.03.2020).

Özel, M. (2018). “Bir Dava ve Davet Adamı: Mevdudi”, <https://www.yorungedergi.com/2018/10/bir-dava-ve-davet-adami-mevdudi/> (Erişim Tarihi: 04.03.2020).

Özervarlı, M. S. (2005). “Muhammed Abduh”. *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi (DİA)*. Türkiye Diyanet Vakfı, İstanbul.

Özkazanç, A. (2014). Devletin Örgütlenmesi. *Siyaset*. (Ed. Yüksel Taşkın). İletişim Yayınları, İstanbul.

Öztürk, M. (2006). Oksidentalizm Bağlamında Afgânî-Abduh Ekolü, *Marife*, Yıl: 6, Sayı: 3.

Rıza, R. (2015). *Gerçek İslam'da Birlik*. (Çev. Hayreddin Karaman). İz Yayıncılık, İstanbul.

Samarri, S. (2010). “Abdurreşid İbrahim'in Dilinden Cemaleddin Afgani”, *Kur'ani Hayat Dergisi*, Sayı 16.

Sönmez, M. (2002). İslâm Modernizminin Doğuşu ve İki Önemli Temsilcisi (Afgânî ve Abduh'un Modernist Yönlerine Kısa Bir Bakış) / The Rise of the Islamic Modernism and Two Most Consequential Representatives. *Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 0 (18),

Şirin, Y. (2017). “Muhammed Abduh'un “Özgürlükçü Siyasetini” Anlamak”. <http://minorkritik.com/2017/08/22/muhammed-abduhun-ozgurulukcu-siyasetini-anlamak/> (Erişim Tarihi: 04.03.2020).

Tıgılı, İ. (2016). “İslam düşüncesinin son kalesi: Hasan Turabi”. <http://www.gercek hayat.com.tr/yazarlar/islam-dusuncesinin-son-kalesi-hasan-turabi/> (Erişim Tarihi: 20.03.2020).

Timur, T. (2019). *İslam, Laiklik ve Aydınlanma Savaşı*. İnkılap Kitapevi, İstanbul.

Udeh, A. (1992). *İslâm ve Beşerî Kanunlar*. (Çev. Mustafa Nuhoglu). Ravza Yayınları, İstanbul.

Olcay, A., Sürme, M. ve Dağlıoğlu, T. (2020). “Spor ve Rekreatif Amaçlı Tesislerde Hizmet Kalitesinin Değerlendirilmesinde Demografik Değişkenlerin Rolü”. *İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, 2 (2), s. 223-235.

SPOR VE REKREATİF AMAÇLI TESİSLERDE HİZMET KALİTESİNİN DEĞERLENDİRİLMESİNDE DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN ROLÜ

The Role of Demographic Variables in The Assessment of Service Quality in Sports
and Recreational Facilities

Atıncı OLCAY¹, Metin SÜRME², Taner DAĞLIOĞLU³

ÖZET

Spor tesislerinin inşasından yönetimine kadar birçok farklı konuyu içeriğinde barındıran spor tesis işletmeciliği, mimari yapıları ve yönetim biçimleri ile eşsiz özellikler sunmaktadır. Topluma en iyi şekilde spor hizmeti verilmesinde spor tesislerinin niteliği kilit rol oynamaktadır. Bu kapsamda gerçekleştirilen çalışmada spor ve rekreatif amaçlı tesislerde hizmet kalitesinin değerlendirilmesinde demografik değişkenlerin rolü ortaya konulmuştur. Bu amacı gerçekleştirmek için daha önce farklı araştırmalarda kullanılan SERVQUAL Hizmet Kalitesi ölçeği ve sorularından faydalanılmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu Gaziantep’de spor ve rekreatif amaçlı tesislere giden 211 kişi oluşturmaktadır. Dolayısıyla araştırmada veriler kolayda örnekleme tekniği ile ulaşılmış 211 kişiden elde edilmiştir. Araştırma sonucunda güven boyutunun, en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Bununla beraber spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesinin eğitim ve yaş değişkenine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Diğer taraftan spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği görülmüştür. Söz konusu araştırmada hizmet kalitesi algısının yüksek olduğu görülmüştür. Spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesi güven, heveslilik, güvenilirlik, fiziksel görünüm ve empati olmak üzere toplam beş boyutta değerlendirilmiştir. Güven boyutunun, en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Heveslilik boyutu, güven boyutundan sonra en yüksek ortalamaya sahiptir.

Anahtar kelimeler: Spor ve Rekreatif Amaçlı Tesisler; Hizmet Kalitesi, Rekreasyon.

1 Doç. Dr., Gaziantep Üniversitesi Turizm ve Otelcilik Meslek Yüksekokulu, ORCID: 0000-0003-0407-5467, olcay@gantep.edu.tr

2 Dr., Gaziantep Üniversitesi Turizm ve Otelcilik Meslek Yüksekokulu, ORCID: 0000-0001-9810-7073, surmemetin@gmail.com

3 Öğr. Gör., Gaziantep Üniversitesi Turizm ve Otelcilik Meslek Yüksekokulu, ORCID: 0000-0002-1197-2871, tanerdaglioglu@gmail.com

ABSTRACT

Sports facility management, which includes many different subjects from the construction of sports facilities to its management, offers unique features with its architectural structures and management styles. The quality of sports facilities plays a key role in providing the best sports service to the society. In this study, the role of demographic variables in the evaluation of service quality in sports and recreation facilities was revealed. To achieve this aim, SERVQUAL Quality of Service scale and questions previously used in different researches were used. The sample group of the research is 211 people who go to sports and recreational facilities in Gaziantep. Therefore, in the study, the data were obtained from 211 people who were reached with easy sampling technique. As a result of the research, it was seen that the confidence dimension had the highest average. However, it has been observed that the service quality of sports and recreational facilities varies according to the variable of education and age. On the other hand, the service quality of sports and recreational facilities did not differ according to gender. In this study, it was observed that the perception of service quality was high. The service quality of sports and recreational facilities was evaluated in five dimensions: trust, enthusiasm, reliability, physical appearance and empathy. Confidence dimension was found to have the highest average. The enthusiasm dimension has the highest average after the confidence dimension.

Key words: *Sports and Recreative Facilities, Service Quality, Recreation.*

GİRİŞ

Rekreasyon olanaklarının hizmet kalitesi, insanların spor eğitimi, açık hava sporları ve spor gibi fiziksel aktivitelere katılmaları için önemli bir faktördür (Abdullah ve Mohamad, 2016). Egzersizin fizyolojik ve psikolojik yararlarına dair kanıtlara göre, kamu ve özel kuruluşlar, egzersiz ve fiziksel aktiviteye sistematik katılımın olumlu sonuçlarını büyük ölçüde teşvik etmişlerdir (Vlachopoulos ve Karageorghis, 2005). Avrupa fitness sektörü 62 milyondan fazla tüketiciye hizmet veriyor, gelirlerde 27,2 milyar Avro kazanıyor, 750,000 kişiyi istihdam ediyor ve 62,000 tesisten oluşuyor. 2018’de Avrupa pazarı % 3,5 oranında büyürken, son 10 yılda fitness kullanıcılarının sayısı% 72 oranında artmıştır ve 15 yaşın üzerindeki tüm Avrupa vatandaşlarının% 9,4’ü fitness hizmetlerinin kullanıcısıdır (Avrupa Sağlık ve Fitness Derneği, 2018).

Spor ve rekreatif amaçlı hizmet veren tesislere yönelik artan talep rekabeti de beraberinde getirmektedir. Ancak artan bu rekabette üyelerin ihtiyaçlarını daha iyi anlamayı gerekli kılmaktadır (Teik, 2015). Mevcut rekabet piyasası, tesis yöneticilerini yeni üyelerin ilgisini çekmek ve mevcut üyelerini elinde tutmak için kendilerini rakiplerinden farklılaştırmak için katma değerli hizmetler sunmaya zorlamaktadır. Spor salonları arasında süregelen rekabet, bu merkezlerin mevcut üyelerini elde tutmak ve yenilerini çekmek için kendilerini rakiplerinden farklılaştırmanın yollarını aramaya itmiştir. Dolayısıyla Hizmet kalitesi spor kulüplerini ayırt etmek için önem taşımaktadır. Başka bir ifadeyle bir spor salonunun karlılığı aynı zamanda yüksek kaliteli hizmet sunmaya da bağlıdır (Foroughi, Iranmanesh, Gholipour ve Hyun, 2019).

Spor yönetimi alanında yapılan araştırmalar, hizmet kalitesinin, müşteri memnuniyetinin kilit unsuru olduğunu göstermiştir (Alexandris vd., 2004; Yoshida, ve James, 2010; Clemes vd., 2011; Avourdiadou ve Theodorakis, 2014). Memnuniyetle beraber güven ve sadakatinde artması beklenmektedir (Akmaz ve Erbaşı, 2017). Araştırmanın gerçekleştirildiği Gaziantep, tarihte bilinen en eski şehir olan Dülük Antik Kenti, Zeugma Antik kenti, benzersiz mutfağı, Rumkale, Tılbaşar Kalesi, Hızır Yaylası, Camileri, ham ve hamamları, mesire yerleri ile ön plana çıkmaktadır (Sürme vd., 2018). Diğer taraftan Gaziantep ili özellikle son zamanlar da yaptığı çalışmalar ile bir spor kenti olma yolunda hızla ilerlemektedir. Bu kapsamda Gaziantep ilinde spor tesisleri hizmet kalitesine odaklanan araştırmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla bu araştırmanın problemi, Gaziantep ilinde faaliyet gösteren, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'ne kayıtlı spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesinin yeterli olup olmadığıdır. Başka bir ifadeyle Gaziantep ilinde faaliyet gösteren spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesinin belirlenmesi bu araştırmanın temel problemidir. Bu kapsamda yapılan araştırmada Gaziantep ilinde spor ve rekreatif amaçlı hizmet veren tesislerin hizmet kalitesi değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarının bu alanda yapılacak gelecek çalışmalara referans olacağı düşünülmektedir.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Hizmet kalitesinin boyutları işletme türüne bağlı olarak önemli ölçüde farklı olabilir. Araştırmacılar, fitness merkezlerinin hizmet kalitesini ölçmek ve kavramsallaştırmak için çeşitli modeller önermişlerdir (Chang ve Chelladurai, 2003; Ko ve Pastore, 2005; Avourdiadou ve Theodorakis, 2014). SERVQUAL modeli hizmet kalitesini farklı bağlantılarda ölçmede kullanılan temel modellerdir. Parasuraman vd. (1988) araştırmalarında hizmet kalitesinin beş boyutunun bulunduğu belirtilmektedir. Bunlar;

- Fiziksel Özellikler (Tangibles) : İşletmenin hizmet sunumundaki bina, araç-gereç ve personel görünümü
- Güvenirlilik (Reliability) : Vaat edilen bir hizmeti doğru ve güvenilir bir şekilde yerine getirebilme yeteneği,
- Heveslilik (Responsiveness) : Müşteriye yardım etme ve hızlı hizmet verme istekliliği,
- Güven (Assurance) : Çalışanların bilgili ve nazik olmaları ve müşterilere güven duygusu hissettirebilme becerisi,
- Empati (Emphaty) : İşletmenin kendisini müşterilerin yerine koyması ve müşterilere kişisel ilgi göstermesidir.

Spor ve rekreatif amaçlı hizmet veren tesislerin hizmet kalitesine yönelik yapılan çalışmaların özetleri aşağıda gösterilmiştir.

Spor merkezi tercih etmeye neden olan faktörleri belirlemek amacıyla 21.043 kişi ile gerçekleştirilen bir araştırma sonucunda bir spor salonuna tercih etmeyi seçmenin temel nedenleri arasında merkeze duyulan güven, tesislerin kalitesi, sunulan kaliteli ve çeşitli etkinliklerin yanı sıra fiyatın yer aldığı görülmüştür²⁰. Spor tesislerindeki memnuniyet ve sadakati ölçmek amacıyla Portekiz'de 384 katılımcı

ile gerçekleştirilen bir araştırma sonucunda olumlu sözlü iletişimin memnuniyet üzerinde etkisi olduğu görülmüştür (Moura e Sá ve Cunha, 2019). Bununla birlikte sağlık kulübü hizmet kalitesi ile müşteri memnuniyetini değerlendirmek amacıyla Yunanistan’da 175 kişi ile gerçekleştirilen bir araştırma sonucunda fiziksel çevrenin memnuniyete etkisi olduğu görülmüştür (Alexandris, Zahariadis, Tsorbatzoudis ve Grouios, 2004). Yıldız ve Kara (2012), fiziksel aktivite ve spor merkezlerinde hizmet kalitesini ölçmek amacıyla 164 kişi ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda hizmet kalitesinin algılanmasında ekipman yeterliliği, hijyen ve temizliğin önemli ölçüde etkili olduğu görülmüştür. Afthinos, Theodorakis ve Nassis, (2005) fitness merkezlerinde hizmet kalitesini belirlemek amacıyla Yunanistan’da 346 kişi ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda kadınların farklılaştırılmış programlara, kapsamlı bir broşüre ve rahat erişime sahip spor merkezlerini tercih ettiği görülürken erkekler ise üyelik paketlerinin sunulmasını, diğer insanlarla tanışma, misafir getirme ve atıştırmalıkların sağlanmasını tercih ettikleri görülmüştür. Avourdiadou ve Theodorakis, (2014) spor ve fitness merkezlerinde hizmet kalitesini belirlemek amacıyla 426 kişi ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda hizmet kalitesinin sadece tecrübesiz müşteriler için büyük bir sadakat faktörü olduğunu ortaya koymuştur. Ergin, Imamoğlu, Taner, Akpınar ve Çon (2011), spor merkezlerindeki hizmet kalitesi boyutlarını incelemek amacıyla 1520 kişi ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda “tesislerin fiziki görünümü” faktörü, katılımcılar tarafından en fazla önemsenen hizmet kalitesi faktörü olmuştur. Girginer ve Şahin (2007), spor tesisi işletmelerinde, spor aletleri kullanımı sırasında oluşan bekleme sorununa yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda özellikle bisiklette bekleme oranının çok yüksek olduğu görülmüştür. Yüzgenç ve Alay Özgül (2014), yerel yönetimlerin sunduğu spor hizmetleri ile ilgili algılanan ve beklenen hizmet kalitesini değerlendirmek amacıyla 522 kişi ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda çalışanlar, program, soyunma odaları ve tesis bakımından iyileştirmelere gereksinim olduğu görülmüştür. Akgül, Sarol ve Gürbüz, (2009), reasyonel amaçlı (kamu ve özel) hizmet veren spor işletmelerinin hizmet kalitesinin değerlendirilmesi amacıyla 258 kişi ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda hizmet kalitesine yönelik beklenti ve algılama puanları ortalaması arasındaki en büyük farkın “soyunma odası” alt boyutunda ortaya çıktığı ve işletmelerde sunulan hizmet kalitesinin katılımcıların beklentilerini karşılamadığı anlaşılmıştır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesi ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada elde edilen veriler, spor ve rekreatif amaçlı tesislere düzenli olarak giden kişilerden kolayda örnekleme yöntemi ile elde edilmiştir. Araştırmanın evreni Gaziantep’de spor tesislerine giden kişiler oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı 5 tesisten Haziran ayında tesislere düzenli gelen kişi sayısı sorulmuş ve toplam 750 kayıtlı kişinin olduğu öğrenilmiştir. Dolayısıyla araştırmanın evrenini bu 750 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubunu ise Gaziantep’de spor ve rekreatif amaçlı tesislere giden 211 kişi oluşturmaktadır. Dolayısıyla araştırma örnekleminin evreni temsil ettiği söylenebilir.

Çalışmada verilerin toplanması amacıyla uygulanan anket formu oluşturulurken Parasuraman, Zeithalm ve Berry (1988) tarafından geliştirilen SERVQUAL hizmet kalitesi ölçeği kullanılmıştır. Söz

konusu ölçek daha önce farklı endüstrilerde ve farklı dillerde uygulanmış olmasından dolayı bu ölçek kullanılmıştır (Eleren, 2009; Ergin, vd., 2011; Can, 2016; Çiftçi ve Çakmak, 2018; Çiftçi ve Çakmak, 2018). Aynı zamanda Ergin vd. (2011), Parasuraman vd. (1988) tarafından geliştirilmiş ve bireylerin algıladıkları hizmet kalitesini fiziksel görünüm, güvenilirlik, heveslilik, yeterlilik ve duyarlılık gibi beş alt boyutla değerlendirmelerini sağlayacak SERVQUAL ölçeğinden geliştirilen “Algılanan Hizmet Kalitesi Ölçeği” nin üniversite spor merkezlerinde sunulan hizmet kalitesine yönelik algılanan hizmet kalitesi ile ilgili çalışmalarda geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla ölçek daha önce Türkçe diline çevrildiği ve kullanıldığı için tekrar Türkçe’ye çevrilmemiştir.

BULGULAR

Araştırmanın bu başlığı altında demografik değişkenlere yönelik bulgular, spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesine yönelik ifadelerin aritmetik ortalama ve standart sapmalarına ilişkin bulgular, spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesinin demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo - 1: Demografik Değişkenlere Yönelik Bulgular

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Eğitim	Frekans	Yüzde
Kadın	31	14,7	İlköğretim	22	10,4
Erkek	180	85,3	Lise	100	47,4
Yaş	Frekans	Yüzde	Önlisans	65	30,8
16-20	70	33,2	Lisans ve Lisansüstü	24	11,4
17-21	61	28,9			
22-26	48	22,7			
27-31	19	9			
32 ve üzeri	13	6,2			

Katılımcıların 31’i (%14,7) kadın ve 180’i (%85,3) ise erkektir. Araştırmanın Gaziantep ilinde uygulanmasından dolayı erkek katılımcıların sayısının fazla olduğu düşünülmektedir. Başka bir ifadeyle araştırma İstanbul, İzmir gibi illerde gerçekleştirildiğinde bu bulgunun farklı olması beklenebilir. Katılımcıların yaş grubuna bakıldığında ise 70’i (%33,2) 16-20 yaş aralığında, 61’i (%28,9) 17-21 yaş aralığında, 48’i (%22,7) 22-26 yaş aralığında, 19’u (%9,0) 37-31 yaş aralığında, 13’ü (%6,2) ise 32 ve üzeri yaş aralığındadır. Katılımcıların 100’ü (%47,4) lise, 65’i (%30,8) önlisans, 24’ü (%11,4) lisans ve lisansüstü, 22’si (%10,4) ise ilköğretim mezunudur. Katılımcıların 95 (%45) gibi büyük bir çoğunluğu haftada 3 kez spor ve rekreatif amaçlı tesislere gitmektedir.

Katılımcılara tesislerden genel memnuniyet düzeylerini belirtmeleri istenmiştir. Buna göre katılımcıların 112 (%53,1) gibi büyük bir çoğunluğu hiç memnun değildir. Katılımcıların 49’u (%23,2) memnun değil, 24’ü (%11,9) memnun, 9’u (%4,3) çok memnun ve 17’si (%8,1) ise kararsızdır.

Spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesine yönelik ifadelerin aritmetik ortalama ve standart sapmalarına ilişkin bulgular

Spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesine yönelik ifadelerin aritmetik ortalama ve standart sapmalarına ilişkin bulgular Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo - 2: Spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesine yönelik ifadelerin aritmetik ortalama ve standart sapmalarına ilişkin bulgular

İfadeler	X	SS
Fiziksel Görünüm Boyutu	4,21	0,70
Bu tesis modern görünümlü donanıma sahiptir.	4,09	0,83
Bu tesis yapısıyla inşasıyla göze hoş görünür.	4,11	0,79
Bu tesisin çalışanları temiz ve düzgün görünümlüdürler.	4,38	0,77
Bu tesiste hizmet verilirken kullanılan eşya ve malzemeler göze hoş görünür.	4,27	0,86
Güvenilirlik Boyutu	4,27	0,85
Bu tesis çalışanları sözleri zamanında yerine getirir.	4,28	0,95
Müşterinin bir sorunu olduğunda, bu tesis çalışanları sorunu çözmek için samimi bir ilgi gösterir.	4,30	1,01
Bu tesis doğru hizmeti ilk seferde verir.	4,27	0,99
Bu tesis bir hizmeti söyledikleri zamandan önce yerine getirir.	4,16	1,03
Bu tesis kayıtların hatasız tutulması konusunda çok hassastır.	4,31	0,83
Heveslilik Boyutu	4,31	0,78
Bu tesisin çalışanları bir hizmetin tam olarak ne zaman verileceğini müşterilerine söylerler.	4,33	0,85
Bu tesisin çalışanları müşterilerine hızlı hizmet verirler.	4,29	0,90
Bu tesisin çalışanları her zaman müşterilerine yardımcı olmak isterler.	4,30	0,97
Bu tesisin çalışanları hiç bir zaman müşterilerin isteklerini cevaplayamayacak kadar meşgul değildirler.	4,32	0,86
Güven Boyutu	4,34	0,83
Bu tesis çalışanlarının davranışları müşterilerinde güven duygusu uyandırır.	4,31	0,97
Bu tesis müşterileri, muameleleri yapılırken kendilerini güvende hissederler.	4,32	0,92
Bu tesisin çalışanları müşterilerine karşı her zaman naziktirler.	4,44	0,80
Bu tesisin çalışanları müşterilerin sorularına cevap verecek bilgiye sahiptirler.	4,31	0,98
Empati Boyutu	4,21	0,95
Bu tesiste her müşteriyle tek tek ilgilenilir.	4,18	1,06
Bu tesisin çalışma saatleri tüm müşterilere uygun şekilde düzenlenmiştir.	4,27	0,96
Bu tesis her müşteriyle kişisel olarak ilgilenen çalışanlara sahiptir.	4,19	1,10
Bu tesis müşterilerinin menfaatini her şeyin üstünde tutar.	4,20	1,02
Bu tesis çalışanları müşterilerinin özel isteklerini anlarlar.	4,22	1,00

Tablo 2’de toplam beş boyut yer almaktadır. Güven boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu boyut altında toplam 4 ifade yer almaktadır. Buna göre “Bu tesisin çalışanları müşterilerine karşı her zaman naziktirler” ifadesinin en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Heveslilik Boyutu, güven boyutundan sonra en yüksek ortalamaya sahiptir. Bu boyut altında da toplam 4 ifade yer almaktadır. Buna göre “Bu tesisin çalışanları bir hizmetin tam olarak ne zaman verileceğini müşterilerine söylerler” ifadesinin en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Güvenilirlik Boyutunun, Güven ve Heveslilik boyutundan sonra en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Bu boyut altında toplam 5 ifade yer almaktadır. Buna göre “Bu tesisin kayıtların hatasız tutulması konusunda çok hassastır” ifadesinin en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Fiziksel görünüm ve empati boyutunun ortalamalarının aynı olduğu Tablo 2’den görülmektedir. Buna göre fiziksel görünüm boyutu altında 4 ifade empati boyutu altında ise 5 ifade yer almaktadır. Fiziksel görünüm boyutu altında yer alan ifadelerde “Bu tesisin çalışanları temiz ve düzgün görünümlüdürler” ifadesinin en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Empati boyutunda ise “Bu tesisin çalışma saatleri tüm müşterilere uygun şekilde düzenlenmiştir” ifadesinin en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesinin demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına yönelik bulgular

Spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesinin demografik değişkenlere göre karşılaştırmadan önce verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Kolmogorov Smirnov testi sonucuna göre verilerin normal dağılmadığı görülmüştür ($p < 0,005$). Bununla yetinilmeyip skewness ve kurtosis sonuçlarına da bakılmış ve (Skewnes=-1,375 ve Kurtosis=1,774) olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre veriler normal dağılmamaktadır. Bu yüzden verilere parametrik olmayan testler uygulanmıştır.

Spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla Kruskal Wallis testi uygulanmış ve Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo - 3: Spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik Kruskal Wallis Testi sonuçları

	Yaş	Ortalama	Ki kare	p
Fiziksel görünüm	16-20	82,27	11,412	,010
	17-21	106,30		
	22-26	103,74		
	27-31	124,37		
Güvenirlilik	16-20	80,20	18,140	,000
	17-21	102,76		
	22-26	105,91		
	27-31	137,74		

Heveslilik	16-20	79,13	18,185	,000
	17-21	103,98		
	22-26	107,15		
	27-31	134,61		
Güven	16-20	85,70	8,478	,037
	17-21	100,93		
	22-26	106,29		
	27-31	122,68		
Empati	16-20	79,80	16,809	,001
	17-21	100,76		
	22-26	112,05		
	27-31	130,11		

Tablo 3'te spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesinin yaş değişkenine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre 5 boyutta da istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. Buna göre yaş grubu 27-31 olanların daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. 5 boyutta da yaş grubu büyüdükçe ortalamalarında yükseldiği görülmüştür. Spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla Mann Whitney U testi uygulanmış ve Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo - 4: Spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik Mann Whitney U Testi sonuçları

	Cinsiyet	Ortalama	Mann-Whitney U	p.
Fiziksel görünüm	Kadın	107,97	2729,000	,843
	Erkek	105,66		
Güvenirlilik	Kadın	105,40	2771,500	,952
	Erkek	106,10		
Heveslilik	Kadın	112,56	2586,500	,505
	Erkek	104,87		
Güven	Kadın	112,42	2591,000	,508
	Erkek	104,89		
Empati	Kadın	105,19	2765,000	,935

Tablo 4'te spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği görülmüştür. Buna göre 5 boyutta da istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur. Başka bir ifadeyle cinsiyetin hizmet kalitesinin algılanmasında etkisinin olmadığını söylemek mümkündür. Spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesinin eğitim değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla Kruskal Wallis testi uygulanmış ve Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo - 5: Spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesinin eğitim değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik Kruskal Wallis Testi sonuçları

	Eğitim Seviyesi	Ortalama	Ki kare	p
Fiziksel görünüm	İlköğretim	76,45	13,635	,003
	Lise	111,09		
	Önlisans	96,98		
	Lisans ve Lisansüstü	136,31		
Güvenirlilik	İlköğretim	82,27	22,738	,000
	Lise	115,07		
	Önlisans	86,17		
	Lisans ve Lisansüstü	143,69		
Heveslilik	İlköğretim	79,39	25,463	,000
	Lise	113,91		
	Önlisans	86,98		
	Lisans ve Lisansüstü	148,96		
Güven	İlköğretim	84,30	29,969	,000
	Lise	114,35		
	Önlisans	83,35		
	Lisans ve Lisansüstü	152,48		
Empati	İlköğretim	74,20	31,649	,000
	Lise	114,76		
	Önlisans	85,70		
	Lisans ve Lisansüstü	153,65		

Tablo 5'te spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesinin eğitim değişkenine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre 5 boyutta da istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. Buna göre lisans ve lisansüstü eğitime sahip olanların daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Spor ve rekreatif amaçlı tesisler hem dünyada hem de Türkiye'de hızlı büyüyen bir endüstridir. Her ne kadar birçok çalışma spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesinin önemini göstermiş olsa da, çoğu araştırmanın içeriği gelişmiş ülkelerde olmuştur. Bu nedenle, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde Spor ve Rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesinin önemi konusunda daha fazla çalışmaya

ihtiyaç vardır. Bu kapsamda gerçekleştirilen araştırmada spor ve rekreatif amaçlı tesislerde hizmet kalitesinin değerlendirilmesinde demografik değişkenlerin rolü ortaya konmuştur. Araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıda gösterilmiştir.

Spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesi güven, heveslilik, güvenilirlik, fiziksel görünüm ve empati olmak üzere toplam beş boyutta değerlendirilmiştir. Güven boyutunun, en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bununla beraber tesis müşterilerinin, kendilerini güvende hissettikleri ve tesis çalışanlarının davranışlarının müşterilerinde güven duygusu uyandırdığı görülmüştür. Bu sonuçlardan hareketle müşterilerin tesislere güven duyduğunu söylemek mümkündür. Ferrand vd., (2008) fitness merkezinin sunulan güvenliğin müşteri memnuniyetini olumlu etkilediği ortaya koymuştur. Dolayısıyla bu araştırma sonucu Ferrand'ın vd., (2008) gerçekleştirmiş olduğu araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir.

Heveslilik boyutu, güven boyutundan sonra en yüksek ortalamaya sahiptir. Buna göre “Bu tesisin çalışanları bir hizmetin tam olarak ne zaman verileceğini müşterilerine söylerler” ifadesinin en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Tesis çalışanlarının her zaman müşterilerine yardımcı olmak istedikleri ve hiçbir zaman müşterilerin isteklerini cevaplayamayacak kadar meşgul olmadıkları ortaya konmuştur. Bu sonuçlar tesis çalışanlarının müşterilere yardımcı olma konusunda hevesli olduklarını ortaya koymaktadır.

Güvenilirlik boyutunun, güven ve heveslilik boyutundan sonra en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Buna göre “Bu tesis kayıtların hatasız tutulması konusunda çok hassastır” ifadesinin en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Tesis çalışanlarının verdiği sözleri zamanında yerine getirdiği ve tesis doğru hizmeti ilk seferde verdiği ortaya konmuştur. Bu sonuç tesis çalışanlarının profesyonel olduklarını ve güvenilir oldukları sonucunu ortaya koymuştur. Bununla beraber Çiftçi ve Çakmak (2018) bir fitness merkezinde müşteri memnuniyetinin sağlanması için doğru ve güvenilir hizmet vermenin temel hedef olduğunu belirtmişlerdir.

Fiziksel görünüm boyutu altında yer alan ifadelerle bakıldığında “Bu tesisin çalışanları temiz ve düzgün görünüşlüdürler” ifadesinin en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Tesiste hizmet verilirken kullanılan eşya ve malzemelerin göze hoş görüldüğü ve yapısıyla inşasıyla göze hoş görüldüğü ortaya konmuştur. Bu sonuç tesisin fiziksel görünümünün beklentileri karşıladığını ortaya koymaktadır.

Empati boyutunda ise “Bu tesisin çalışma saatleri tüm müşterilere uygun şekilde düzenlenmiştir” ifadesinin en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Tesis çalışanları müşterilerinin özel isteklerini anladıkları ve müşterilerinin menfaatini her şeyin üstünde tuttıkları ortaya konmuştur.

Spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesinin eğitim değişkenine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre lisans ve lisansüstü eğitime sahip olanların daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuçtan hareketle eğitim düzeyi yükseldikçe hizmet kalitesinden beklentilerin daha çok karşılandığını söylemek mümkündür.

Spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği görülmüştür. Bu sonuçtan hareketle cinsiyetin hizmet kalitesinin değerlendirilmesinde etkili olmadığını söylemek mümkündür.

Gerçekleştirilen bu araştırmayla spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesi ortaya konmuştur. Söz konusu araştırmada hizmet kalitesi algısının yüksek olduğu görülmüştür. Ancak bu durum rehavete neden olmaması gerekir. Tesisler hizmet kalitesini korumak ve geliştirmek için daha çok çaba harcamaları gerekmektedir. Elde edilen sonuçlardan hareketle araştırmacılara birtakım öneriler sunulacaktır. Bu öneriler aşağıda gösterilmiştir.

Müşteri davranışsal niyetlerini ortaya koyan araştırmaların yapılması önerilmektedir. Bununla beraber Spor ve rekreatif amaçlı tesislerin imajını etkileyen faktörlerin araştırılması da önerilebilir. Araştırmada spor ve rekreatif amaçlı tesislerin hizmet kalitesinin yaş değişkenine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Yaş grubu 27-31 olanların daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür.

Bu sonuçtan hareketle yaş grubunun büyüdükçe hizmet kalitesi algısının daha olumlu olduğunu söylemek mümkündür. Müşterilerin algılanan kalite, değer ve spor tesislerinde memnuniyet konusundaki görüşlerini bilmek, bu merkezle için ilgi çekici olacaktır. Dolayısıyla gelecek araştırmalarda memnuniyeti etkileyen faktörlerin araştırılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Avrupa Sağlık ve Fitness Derneği, (2018). <http://www.europeactive.eu/#> Erişim tarihi (15.08.2019).
- Abdullah, N., & Mohamad, N. (2016). University recreational facilities service quality and students' physical activity level. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 224, 207-212.
- Afthinos, Y., Theodorakis, N. D., & Nassis, P. (2005). Customers' expectations of service in Greek fitness centers: Gender, age, type of sport center, and motivation differences. *Managing Service Quality: An International Journal*, 15(3), 245-258.
- Akgül, B. M., Sarol, H., ve Gürbüz, B. (2009). Rekreatyoneel amaçlı hizmet veren spor işletmelerinin hizmet kalitesinin belirlenmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 14(3), 33-39.
- Akmaz, A. ve Erbaşı, A. (2017). Psikolojik kontrat ile örgütsel bağlılık ve örgütsel güven ilişkisi: Mersin ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama, *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 17 (4) , 125-154.
- Alexandris, K., Zahariadis, P., Tsorbatzoudis, C., & Grouios, G. (2004). An empirical investigation of the relationships among service quality, customer satisfaction and psychological commitment in a health club context. *European sport management quarterly*, 4(1), 36-52.
- Avourdiadou, S., & Theodorakis, N. D. (2014). The development of loyalty among novice and experienced customers of sport and fitness centres. *Sport Management Review*, 17(4), 419-431.
- Can, P. (2016). Hizmet kalitesinin SERVQUAL ölçeği ile ölçülmesi: Uşak Üniversitesi Merkez Kütüphanesi üzerine bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 63-83.
- Chang, K., & Chelladurai, P. (2003). System-based quality dimensions in fitness services: development of the scale of quality. *The Service Industries Journal*, 23(5), 65-83.
- Clemes, M. D., Brush, G. J., & Collins, M. J. (2011). Analysing the professional sport experience: A hierarchical approach. *Sport Management Review*, 14(4), 370-388.
- Çiftçi, S., ve Çakmak, G. (2018). Fitness merkezleri müşterilerinin hizmet kalitesi ile ilgili beklenti ve algı düzeylerinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 23-31.
- Eleren, A. (2009). Müşteri Beklentilerine Dayalı Bir Hizmet Kalitesi Ölçüm Modeli: Termal Otel İşletmeciliğinde Bir Uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 395-420.
- Ergin, B. M., Imamoğlu, A. F., Taner, T., Akpınar, S., & Çon, M.. (2011). Üniversite spor merkezlerindeki hizmet kalitesi boyutlarının algı ve önem düzeylerinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 41-49.
- Ferrand, A., Robinson, L., & Vallette-Florence, P. (2008). The intention-to-repurchase paradox: A case of the health and fitness industry. *Journal of Sport Management*, 24-1, 83-105.
- Foroughi, B., Iranmanesh, M., Gholipour, H.F. & Hyun, S.S.(2019), «Examining relationships among

process quality, outcome quality, delight, satisfaction and behavioural intentions in fitness centres in Malaysia», *International Journal of Sports Marketing and Sponsorship*, (20)3, 374-389.

Girginer, N., & Şahin, B. (2007). Spor tesislerinde kuyruk problemine yönelik bir benzetim uygulaması. *Spor Bilimleri Dergisi*, 18(1), 13-30.

Haensel, M., & Hofmann, E. (2017). Evaluation of business services from a buyer's perspective: the service type as a distinctive feature. *In Supply Chain Forum: An International Journal*, (18)4, pp. 240-248). Taylor & Francis.

Ko, Y. J., & Pastore, D. L. (2005). A Hierarchical Model of Service Quality for the Recreational Sport Industry. *Sport Marketing Quarterly*, 14(2),84-97.

Moura e Sá, P., & Cunha, P. (2019). Drivers of customer satisfaction and loyalty in swimming pools. *The TQM Journal*, 31(3), 436-450.

Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). Servqual: A multiple-item scale for measuring consumer perc. *Journal of Retailing*, 64(1), 12.

Cañamero, S. R., García-Unanue, J., Felipe, J. L., Sánchez-Sánchez, J., & Gallardo, L. (2019). Why do clients enrol and continue at sports centres?. *Sport, Business and Management: An International Journal*.

Sürme, M., Özdemir, M., Akmaz, A. ve Çelik, R. A. (2018). Conceptual Research On The Evaluation Of Ruraltourism And Organic Farm Potential In Gaziantep. *The Journal Of Academic Social Science Studies*, (9), 409-416.

Teik, D. O. L. (2015). Enhancing the experience of needs satisfaction through service engagement: A case of commercial fitness centers in Malaysia. *Journal of Global Scholars of Marketing Science*, 25(2), 109-121.

Yildiz, S. M., & Kara, A. (2012). A re-examination and extension of measuring perceived service quality in physical activity and sports centres (PSC): QSport-14 scale. *International Journal of Sports Marketing and Sponsorship*, 13(3), 26-45.

Yoshida, M., & James, J. D. (2010). Customer satisfaction with game and service experiences: Antecedents and consequences. *Journal of sport management*, 24(3), 338-361.

Yüzgenç, A. A., ve Alay Özgül, S. (2014). Yerel yönetimlerin sunduğu spor hizmetlerinde hizmet kalitesi (gençlik merkezleri ve aile yaşam gençlik merkezleri örneği). *Spor Bilimleri Dergisi*, 25(2), 79-93.

Vlachopoulos, S. P., & Karageorghis, C. I. (2005). Interaction of external, introjected, and identified regulation with intrinsic motivation in exercise: relationships with exercise enjoyment. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 10(2), 113-132.

Ünlü, H. (2020). “İdeoloji ve Kimlik: Hindistan’ın Değişen Parti Sistemleri” Kitabının İncelemesi. *İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, 2 (2), s. 236-244.

“İDEOLOJİ VE KİMLİK: HİNDİSTAN’IN DEĞİŞEN PARTİ SİSTEMLERİ” KİTABININ İNCELEMESİ

Hayati ÜNLÜ¹

Bu çalışma, büyük bir kurumsal değişim sürecinin yaşandığı Hindistan siyaseti bağlamında oldukça yankı uyandıran Pradeep Chhibber ve Rahul Verma’nın “İdeoloji ve Kimlik: Hindistan’ın Değişen Parti Sistemleri” eserinin incelenmesidir. Bir süredir anayasadan yasama, yürütme ve yargı kurumlarına, ordudan parti ve parti sistemlerine kadar Hindistan’daki kamusal ve siyasal kurumların değişim ve dönüşümü karşılaştırmalı siyaset literatürü açısından ilgiyle takip edilmektedir. Ülkede yaşanan son 2019 seçimleri sonrasında ise, iktidar partisi BJP’nin galibiyetiyle birlikte ülke siyasetindeki dönüşüm, parti sistemlerinin değişimi üzerinden ortaya çıkan yeni güç ilişkileri bağlamında analiz edilmeye çalışılmıştır. Bağımsızlık sonrası ülke tarihinin çoğunluğunda hâkim parti konumunda bulunan Kongre Partisi’nin düşüşü sonrası ortaya çıkan çok partili ve de iki kutuplu çok partili sistemlerin yerini artık BJP’nin hâkim parti olduğu “BJP Sistemi”ne bıraktığı tartışılmaya başlanmıştır. Diğer yandan literatürde ülkenin ulusal parti sisteminin yanında, eyaletler düzleminde de her bir eyaletin farklı bir parti sistemine sahip olduğunu inceleyen ve ülkenin artık çoklu parti sistemlerine sahip olduğunu vurgulayan çalışmaların varlığı da oldukça artmıştır. Tabi analiz birimi kurumlar olunca, ülke siyasetindeki güç değişimi kurumsal değişim tartışmaları üzerinden ilerlemiş ve de söz konusu kurumsal dönüşümlerin köken ve sebepleri de doğal olarak ilgi konusu haline gelmiştir. İşte ülke siyasetindeki parti sistemi değişimlerini fikirler ve ideoloji üzerinden okuyan Chhibber ve Verma’nın çalışması bu doğrultuda oldukça kritik bir önem arz etmektedir. Bu bağlamda öncelikle ülkedeki parti sisteminin dönüşümü hatırlatılacak ve ardından çalışmanın analizi yapılmaya çalışılacaktır.

HİNDİSTAN PARTİ SİSTEMİNİN DEĞİŞİMİ

Mayıs 2019 genel seçimlerinin ardından Bharatiya Janata Partisi (BJP)’nin iktidarı yeniden ele geçirmesiyle birlikte, Hindistan’da yeni bir hâkim parti sisteminin başladığı tartışılmaktadır. Mayıs 2014’te, BJP, Hindistan parlamentosunun alt meclisinde (Lok Sabha) otuz yıldır ilk tek partili

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Şırnak Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, ORCID: 0000-0002-2645-5930, unluhayati@gmail.com.

çoğunluğu elde etmiştir. Partinin Başbakan adayı Narendra Modi'nin öncülük ettiği BJP'nin zaferi, siyaset bilimciler ve analistler arasında ülke seçim siyasetinde bir paradigma kaymasına karşılık gelip gelmediği konusunda bir tartışmaya yol açmıştır. Hindistan siyaseti, ulusal düzeyde Kongre Partisi'nin onlarca yıllık hâkimiyetini takiben, 1989 ve 2014 yılları arasında koalisyon siyasetine sivrulmuş; ancak o çeyrek yüzyıl boyunca hiçbir parti tek başına parlamento çoğunluğunu elde edecek kadar güçlü hale gelememiştir. Bunun yerine bir hükümet koalisyonu oluşturmak için seçim öncesi ve sonrası oluşturulan ittifaklara güvenilmiştir.

Bu çerçevede BJP'nin 2014'teki atılımı, Hindistan'ın çok kutupluluk, parçalanma ve koalisyon dönemini, BJP'nin Kongre'nin sahip olduğu merkez kutup rolünü üstlendiği yeni bir egemen parti sistemi lehine geride bırakıp bırakmadığı konusunda bir tartışmaya yol açmıştır. Bu doğrultuda da siyaset bilimcilerin değerlendirmelerinde keskin bir şekilde bölündüğü görülebilmektedir. Bazı isimler, 2014 seçim sonuçlarını devasa bir değişim olarak kabul etmemişlerdir. Örneğin Adam Ziegfeld, ülkenin önde gelen siyasi partilerinin kazandığı oy oranları açısından, haber başlıklarının öne sürdüğü kadar devasa bir değişim göremediğini yazmıştır (Ziegfeld, 2014). Rekha Diwakar tarafından kaleme alınan başka bir değerlendirme, Kongre'nin düşüşüne rağmen, son zamanlarda yapılan birçok eyalet meclisi seçimini kazandığını, bu açıdan da Hindistan parti sisteminin BJP ağırlıklı bir sisteme geçtiği sonucuna varmak için henüz erken olduğunu belirtmiştir (Diwakar, 2017).

Diğer yandan akademi dünyasından birçok isim, Hindistan'ın yeni bir parti sisteminin doğuşuna tank olduğunu iddia etmekte çok fazla tereddüt etmemişlerdir. Journal of Democracy'de E. Sridharan, sonuçların dramatik, hatta çığır açıcı olduğu iddia etmiş, son çeyrek yüzyılın seçim modellerinin büyük bir değişime uğradığını ve dünyanın en büyük demokrasisinin şu anda yeni bir hakim parti tarafından yönetilen yeni bir parti sistemine sahip gibi görüldüğünü kaleme almıştır (Sridharan, 2014). Benzer şekilde Pradeep Chhibber ve Rahul Verma da, tarihi zafer olarak gördükleri seçim sonuçlarını, BJP'nin sistemi tanımlayan parti olarak Kongre'nin yerini açıkça aldığını yorumlamış ve muhtemelen Hindistan'da seçim uyumu ve yeniden uyumlulaşmanın odak noktası olacağını savunmuşlardır (Chhibber ve Verma, 2018).

Son olarak, değişim rüzgârlarının farkına varan, ancak tek bir veri noktası ışığında güçlü iddialarda bulunmaya isteksiz olan bazı akademisyenlerin varlığı da gözlemlenebilmiştir. Örneğin Milan Vaishnav ve Danielle Smogard, BJP'nin yükseliş eğilimlerinin devam ettiği takdirde, Hindistan'ın yirmi beş yıllık seçim siyasetiyle ilgili kitabı pekâlâ kapatmış ve yeni bir çağa girmiş olabileceğini belirterek 2014 sonuçlarına ilişkin değerlendirmelerini tamamlamışlardır (Vaishnav ve Smogard, 2014). Aynı şekilde, Louise Tillin, mevcut kanıtların 2014 seçimlerinin uzun vadeli seçim modellerinde bir sapmayı mı yoksa BJP'nin arkasındaki yeni bir sosyal bloğun sağlanmasını mı işaret ettiği konusunda biraz şüpheli olduğunu belirtmiştir (Tillin, 2015).

Analiz edilen farklı değerlendirmelerin nedenlerini tahmin etmek çok zor değilken; tek bir seçime dayalı kesin karar vermenin zorluğuna ek olarak, diğer bazı sebepler sayılabilmektedir. İlk olarak BJP'nin 2014'teki zaferinin Hindistan birliğinin birkaç eyaletindeki başarısına dayandığı düşünülmüştür. Başka bir deyişle, BJP'nin 2014'teki parlamento sayımının yüzde 75'i ülkenin kuzey, batı ve orta bölgelerindeki sadece sekiz eyaletten gelmiştir (Vaishnav, 2018). İkincisi, BJP Lok Sabha'da çoğunluğu sağlamış olsa

da, Hindistan'ın üst meclisi olan Rajya Sabha'da hiçbir yerde çoğunluğa yakın değildir. Bir tasarının yasalaşması için her iki meclisin de onay vermesi gerektiği için bu çok önemlidir. Son olarak, BJP'nin gücü, birçok yönden gündelik yönetimin en önemli mekânları olan Hindistan eyaletleri düzeyinde sınırlıdır. 2014 seçimlerinden önce, BJP sadece yirmi dokuz eyaletten sadece beş eyaleti yönettiği göz ardı edilemeyecek bir gerçektir (Vaishnav, 2018).

2019 Genel Seçimlerinde BJP tahmin edilemeyecek bir başarı elde etmiş ve en son 1980 ve 1984'te Kongre Partisi tarafından gerçekleştirilen bir başarı olan Lok Sabha'da arka arkaya ikinci defa çoğunluğu elde etmiştir. BJP'nin Hindistan eyaletleri düzeyindeki önemli siyasi başarıları akabinde gelen 2019 genel seçim sonuçları, akademik camianın daha net yargılara ulaşabilmesi adına güçlü bir ampirik destek sağlamıştır. Seçim sonuçları bu bağlamda 2014'ün bir sapma olmadığını ve yeni bir çağın habercisi olduğunu işaret etmiştir. Başka bir deyişle Hindistan, dördüncü parti sistemine geçiş yapmış gibi görünüyor ve yeni parti sistemi benzersiz bir siyasi ilkeler dizisine dayanan öncekinden açık bir kopuş sergilemiştir (Vaishnav, 2019). Çoğu siyasi analist BJP'nin kolaylıkla iktidara dönmesini beklerken, çok azı zaferin bu devasa büyüklüğünü tahmin edebilmiştir. BJP, Lok Sabha'da 303 sandalye kazanırken, Ulusal Demokratik İttifakı (NDA) toplamda 353 sandalye kazanmıştır. Böylece BJP, kendi başına 282 sandalye kazandığı ve NDA'nın toplamda 336 sandalye elde ettiği tarihi 2014 performansını geride bırakmıştır. Sonuçlar diğer yandan muhalefetteki 52 sandalye (2014 toplamından sadece 8 sandalye daha iyi) kazanan ana muhalefet Hindistan Ulusal Kongresi için bir büyük bir hayal kırıklığına karşılık gelmiştir (Jensenius ve Verniers, 2019).

BJP, Hindistan eyaletlerinde de gücünü düzenli olarak genişletmiştir. Haziran 2019 itibariyle, parti 12 eyaleti kontrol ederken, müttefikleri de ayrıca altı eyaleti daha kontrol edebilmiştir. Bu, beş yıl önceki ulusal gücünden niteliksel bir sıçramaya karşılık gelmiştir. Ayrıca parti, Rajya Sabha'da önemli kazanımlar elde ederek Kongre'nin 48 sandalyesine karşı 80 sandalyeye ulaşmıştır. BJP'nin ittifakları da kontrollerine 31 sandalyeyi eklemişlerken; geri kalan diğer partiler kalan 80 sandalyeyi kontrol etmiştir (Jensenius ve Verniers, 2019). Bu şekilden Rajya Sabha'da henüz çoğunluğu ele geçirememiş olsa da, mevcut eğilimlerin devam etmesi durumunda NDA'nın 245 üyeli organın çoğunluğunu 2020'nin sonlarında ele geçirebilme ihtimali bulunmaktadır. Tabi 2019 Genel Seçimleri öncesin üç önemli eyaleti Kongre'ye kaybettiği gibi belli eyaletleri elden kaçırma ihtimali de bulunmaktadır.

HİNDİSTAN PARTİ SİSTEMİNİN EVRELERİ

BJP'nin 2019 seçim başarısıyla yeni bir parti sisteminin doğuşuna aracılık ettiği tartışılmaktayken; önceki diğer parti sistemlerini ele almak da incelemeyi düşündüğümüz eser için önem arz etmektedir. Bu kapsamda 1952'deki bağımsızlık sonrası genel seçimlerden 2014'teki on altıncı Lok Sabha seçimlerine kadar Hindistan'ın seçim tarihinin kabaca üç seçim sistemine bölünebileceği konusunda geniş bir fikir birliği bulunmaktadır. Hindistan'ın önde gelen siyaset bilimcilerinden Yogendra Yadav, bu değerlendirmeyi ilk sağlayanlar arasındayken; ayrıca eski seçim sistemin istikrarsızlaştığını ve bunun yerine yeni bir sistemin ortaya çıkmaya başladığını da iddia etmiştir (Yadav, 1999, 2393).

1952-1967: Kongre Hakimiyeti: 1952 ile 1967 arasında Kongre Partisi hem merkezde hem de eyaletlerde Hindistan siyasetine tamamen hâkim olmuştur. Hindistan'ın bağımsızlığını kazanmasından birincil derecede sorumlu olan ve en saygın milliyetçi liderlerin birçoğuna ev sahipliği yapan parti olarak Kongre, Hindistan'ın bağımsızlık sonrası kimliğini oluşturacağı şemsiye örgüt olarak halk nezdinde bu özelliğinden istifade etmiştir. Her zaman olmasa da teoride, Hindistan'ın çeşitli kast, dil ve dinsel gruplarının tümü için bir pan-Hint temsili sağlamayı amaçlayan ve tüm toplumsal kesimleri kapsayan bir parti olarak, Kongre Partisi'nin Hint toplumuna nüfuzu eşsiz olmuştur.

Siyasi sahnedeki diğer oyuncuların yetersizlikleri diğer yandan Kongre hâkimiyetini körüklemiştir. Birçok muhalefet partisi seçimlere şiddetle itiraz ederken, muhalefet güçleri fena halde parçalanmış ve bu da Kongre'yi devirmek için ciddi bir kampanya yürütme yeteneklerini kısıtlamıştır. Bunun yerine, en göze çarpan siyasi rekabet, farklı ideolojik bakış açılarını temsil eden Kongre Partisi içindeki gruplar arasında sıklıkla meydana gelmiştir. Partinin büyük bir parti olarak namına rağmen Kongre, eyalet ve ulusal düzeydeki seçilmiş temsilcilerinden ve onun en önde gelen ulusal liderlerinden payını alan üst kastlar tarafından önemli ölçüde kontrol edilmiştir (Chhibber ve Verma, 2018).

1967'den 1989'a Devlet Düzeyinde Artan Muhalefet: 1967 yılı, Hindistan'ın ikinci parti sisteminin doğuşunu başlatan kritik bir dönüm noktası olagelmiştir. Kongre'nin Yeni Delhi'deki gücü devam etmesine rağmen, Hindistan'ın eyaletleri üzerindeki etkisi azalmaya başlamıştır (Shankar Jha, 1993). 1977 seçimleri haricinde Kongre, 1975 ve 1977 yılları arasında Olağanüstü Hal döneminde dönemin Başbakanı Indira Gandhi'nin otokratik aşırılıkları nedeniyle kötü bir şekilde cezalandırılmış ve parti, sadece merkezi yöneten bir siyasal aktör olarak kalmıştır. Bauda yeni kast ve bölgesel kimliklerin yükselişi, partinin ulus-altı siyaset üzerindeki tekeline zarar vermiştir. 1960'lar, kalabalık Diğer Geri Kalmış Sınıf gruplarının siyasi güçlerinin demografik ağırlıkları ve artan ekonomik nüfuzlarıyla daha uyumlu olmasını sağlamak için ilk kez harekete geçtiklerinde, Yadav'ın da belirttiği gibi "ilk demokratik yükseliş" ortaya çıkmıştır (Yadav, 1999).

1989-2014: Koalisyon Siyasetinin Yükselişi: Kongre hâkimiyetinin 1967'den sonraki görünümü ne olursa olsun, 1989'da sona ermiş, bu da Yeni Delhi'de koalisyon yönetiminin ve üçüncü parti sisteminin başlangıcına karşılık gelmiştir. Kongre'nin ulusal güç konusundaki kapasitesi 1960'larda ve 1970'lerde yavaş yavaş zayıflamış olsa da, sonraki on yılın sonunda, Kongre artık siyasetin etrafında şekillendiği tek kutup olmaktan çıkmış ve çok kutuplu bir güçler kümesi tamamen ortaya çıkmıştır. Böylece Hindistan siyasetinin eski yapısı bozularak siyasette bir yeniden düzenleme yükselişe geçmiştir (Yadav, 1999).

İDEOLOJİ VE KİMLİK: HİNDİSTAN'IN DEĞİŞEN PARTİ SİSTEMLERİ

Hindistan parti sistemindeki değişim ve ortaya çıkan son sistem tartışmaları bu şekildeyken, BJP'nin ülkedeki yeni pozisyonun siyasi kutuplaşmayı arttırıcı bir etki doğurmuş ve bu kutuplaşma süreci de köken ve nedenleri itibarıyla oldukça fazla gündemde yer edebilmiştir. Bu açıdan gergin bir kutuplaşma süreci içerisinden geçilirken, ideoloji de siyasal tartışmalarda merkeze oturmuş ve ideolojiye dayalı yükselen siyasetin dinamikleri daha detaylı araştırılmaya başlamıştır. Bu açıdan hem ülke parti sistemi hem de ideoloji tartışmaları açısından Chhibber ve Verma'nın "İdeoloji ve Kimlik: Hindistan'ın

Değişen Parti Sistemleri” isimli çalışmaları ülkede büyük bir ilgiyle ele alınmış ve üzerinde beyin jimnastiği yapılmıştır. Hindistan güncel siyaseti açısından büyük önem arz eden Chhibber ve Verma'nın eseri, bu doğrultuda yeni bir argüman ortaya koyarak Hindistan seçimleri ve parti rekabetinin Batı demokrasilerinden farklı olarak ideolojik olmadığı, hamilik, kayırmacılık ve oy satın alma politikaları etrafında merkezlendiği geleneksel anlayışına karşı çıkmışlardır. Onlara göre Hindistan siyaseti, özellikle de parti sistemi, geçici kaygılardan etkilenmek bir yana, ağır bir şekilde ideolojiktir. Yani Chhibber ve Verma Hindistan siyaseti ve parti sisteminin bağımsızlık öncesi günlere kadar uzanan uzun bir kökeni olan ve o zamandan beri nispeten istikrarlı olan ideolojik farklılıklara dayandığını ve son yıllarda daha da ideolojik hale geldiğini savunmuştur. Fikirlerin ve ideolojinin siyasetin merkezinde olduğunu iddia eden çalışma, diğer yandan da söz konusu durumun Batılı ülkelerde olduğundan oldukça farklı bir deneyime karşılık geldiğini iddia etmektedirler. Batı'daki ideolojik bölünmeleri ve parti sistemlerini Lipset ve Rokkan'a (1967) atıfla dört büyük sosyal ve politik devrim² üzerinden tanımlayan Chhibber ve Verma, bu deneyimlerin Hindistan'ın parti sistemi veya parti sisteminin ideolojik temelleri üzerinde hiçbir etkisinin olmadığını iddia etmişlerdir. Hindistan modelinde ise ülkedeki çok ırklı farklı eyaletlerin oluşum süreçlerine dikkatleri çekmişler ve bu tarz ülkelerde ideolojiyi neyin oluşturduğuna dair yeni bir perspektif önermişlerdir.

Batılı modelin varlığına karşı çıkan Chhibber ve Verma, Hindistan bağlamında ideolojiyi iki eksende olacak şekilde yeniden tanımlamaya çalışmıştır. Bu ana eksenler, “devletçilik” ve “tanınma” eksenleridir ve çalışmadaki argümanlarını anlamının merkezinde yer almışlardır. Yazarlar için devletçilik, devletin sosyal ve ekonomik politika üzerinde veya bu iki politika alanından en az birinde önemli etkide bulunması gerektiği fikridir. Yazarların ideolojik farklılığı ortaya çıkardığına inandıkları buradaki vurgusu, devletin sosyal normlara ve uygulamalara aktif olarak müdahale edip etmemesi ve zenginliği yeniden dağıtması gerekip gerekmediğiyle ilgilidir. Öte yandan tanınma ise, devletin grup temelli sosyal eşitsizlikleri düzeltmesi ve tarihsel olarak marjinalleşmiş sosyal grupların çıkarlarını devlet korumasının kapsamında düzenlemesini içermektedir. Yazarlar, Hindistan'da bağımsızlık öncesi günlerden itibaren Müslümanların, Dalitlerin ve Diğer Geri Kalmış Sınıfların temsili ve yetkilendirilmesi konusunda devlet müdahalesi ve tanınması gibi siyasi meseleleri ortaya çıkaran derin bir çatışma yaşandığını iddia etmişlerdir. Çalışmada bu iki tema - devletçilik ve tanınma - Hindistan'daki parti siyasetinin ideolojik alanını oluşturmaktadır. Başka bir deyişle, hem devletçilik siyaseti hem de tanınma siyaseti, parti sistemini yapılandırabilecek ideolojik bir çatışmanın oluşumu için gerekli koşulları sağlamaktadır. Çünkü bu iki tür siyasetin lehine ve aleyhine gelişen hem entelektüel gelenekler hem de sosyal destek temelleri ülkede mevcut durumdadır. Yazarların eserde ortaya koydukları bu formülasyon ciddi bir değerlendirmeyi hak etmekle birlikte, kitabın da ana katkısı olarak düşünülebilir. Siyasi partiler, üyeleri ve seçmenlerin devletçilik ve tanınma konusundaki farklı tutumları, Hindistan'ın değişen parti sistemlerini, bölgesel partilerin yükselişini, Kongrenin gerilemesini ve BJP'nin yeniden yükselişini açıklayan bir argümana karşılık savunulmaktadır.

Kitabın temel iddiası bu şekildeyken, kitabı bölümleriyle ilgili sırasıyla 1. bölümde yazarlar, modern Hindistan parti siyasetindeki ideolojik bölünmelerin kökenlerinin sömürge ve bağımsız Hindistan'daki devlet oluşumu sürecinde geliştiğini iddia etmektedirler. İdeolojik bölünmelerin zaman içinde istikrarlı olması gerektiğini savunmakta ve bölünmeyle ilişkili fikirlerle ilgili olarak elitlerden seçmenlere iletilen

2 Sermayeye karşı emek, merkeze karşı çevre, şehirlere karşı kırsal alanlar ve kiliseye karşı devlet.

bir mekanizmanın önemini vurgulamaktadırlar. Hindistan'ın 2014 Ulusal Seçim Araştırması (NES)'nden alınan verileri kullanan 2. Bölüm, ilk bölümde öne sürülen iddialara ilişkin deneysel kanıtlar sunmaktadır. 3. Bölüm, yazarlar tarafından tanımlanan ideolojik bölünmenin entelektüel kökenlerini araştırmaktadır. Bu bölümde Hindistan'da zengin bir siyasi düşünce tartışmasının olduğu ve modern ülke siyasetinin karşı karşıya olduğu bir dizi meseleye değinilmektedir. Yazarlar, 4. bölümde üç seçim anketinden elde edilen kanıtları kullanarak, Hindistan'daki çekincelerin hem önyargıdan hem de politika kaygılarından kaynaklandığını göstermektedir.

Bölüm 5'te yazarlar Hindistan siyasetinin kayırmacılık olgusuna ampirik bir meydan okuma sunmaktayken; nakit paralarla oy satın almanın, televizyonun, sosyal medyanın ve diğer teşviklerin seçmenleri gerçek seçim kararları açısından etkilediği fikrini reddetmektedirler.

Bunların aksine Hindistan'daki seçmenlerin seçimini her şeyden çok etkileyen şeyin ideoloji olduğunu iddia etmektedirler. Yazarlar, Hindistan'ın seçim siyasetinde himayenin ve diğer yozlaşmış uygulamaların rolünü tamamen inkar etmeseler de, Hindistan parti sisteminde herhangi bir krizden söz edilmemektedir. 6. Bölüm, Hindistan siyasetinde liderliğin önemini vurgulamaktadır. Burada yazarlar, "işlem liderleri" ile "dönüşüm liderleri" arasında bir ayrım yapmaktadırlar. Onlara göre, işlem liderleri vatandaşlar ve devlet arasında arabulucu görevi görürken; Hindistan parti siyasetinde büyük değişiklikler, bir vizyon sunan ve devletçilik ve tanınma siyaseti üzerine net bir duruş sergileyen dönüşümcü liderler tarafından gerçekleştirilmektedir. 7. Bölüm, siyasi elitlerin taşıdığı fikirlerin seçmenlere nasıl aktarıldığını tartışmaktadır. Burada yazarlar, dini ve diğer örgütlenme faaliyetlerine katılımın, eğitim ve sosyalleşme ile medyanın ideolojinin kitlelere aktarılmasında önemli rol oynadığını göstermeye çalışmaktadırlar.

Yazarlar sekizinci bölümde, devletçilik siyaseti ile tanınma siyaseti arasındaki ideolojik ayrımların bir süre boyunca sabit kaldığını göstermeye çalışmaktadır. Bu bölüm aynı zamanda Hindistan'da bağımsızlıktan bu yana parti sisteminde meydana gelen büyük değişiklikleri kısaca tartışmaktadır. 9. Bölüm, Kongre Partisi'nin gerilemesini ve bölgesel partilerin ortaya çıkışını analiz etmekte ve burada yazarlar, temsili blokaj ve örgütsel dizayn ve değişimleri Kongre Partisi'nin düşüşünü ve bölgesel partilerin yükselişini açıklamaya yeterli olduğu görüşüne karşı çıkmaktadırlar. 10. Bölüm, BJP'nin Hindistan'da muhafazakârlığın başlıca taşıyıcısı haline nasıl geldiğini tartışmaktadır. Bir fikir olarak Hindu çoğunlukçuluğun yükselişine tarihsel bir bakış sunan yazarlar, BJP'nin sadece Kongre'nin değil, aynı zamanda birçok sağ partinin muhafazakârlığını da dâhil etmeyi nasıl başardığını göstermeye çalışmaktadır. Ayrıca BJP'nin önderlik ettiği ikinci hâkim parti sisteminin yükselişini ve zorluklarını ele almaya çaba sarf etmektedirler. Son bölüm ise, kitabın argümanlarını özetlemekte ve herhangi bir siyasi partinin hayatta kalmasının ön koşulu olarak farklı bir ideolojik vizyonu ortaya koymaktadır.

Kitabın bölümlerinin genel çerçevesi bu şekilde özetlenebilecekken, yazarların haklı oldukları ve de eleştirilebilecek bazı noktalar üzerinde de durulabilir. Her şeyden önce çalışmanın CSDS / Lokniti Ulusal Seçim Anketi (NES) verilerini kullanarak kapsamlı anket verileriyle desteklenen bir argüman ortaya attıklarını söylemek gerekmektedir. Politik teori alanında bunun gibi deneysel bir çalışmaya rastlamak nadirdir. Ayrıca, yazarlar argümanlarını geliştirmek için bu alandaki literatürden geniş bir biçimde yararlanmışlardır. Bu güçlü verilere başvurularak ülke siyasetindeki ideolojik bölünmelerin uzun süredir var olduğunu, parti üyeleri arasında diğer seçmenlere göre daha belirgin olduğunu ve 2014

seçimlerinde hem siyasi hem de siyasette sağa doğru bir kaymaya yol açtığını göstermeye çalışmışlardır. Bu kapsamda ideolojik vurgu konusunda, özellikle de ana akım iki parti olan BJP ve Kongre'nin oluşumundaki ideolojik karakterle ilgili olarak oldukça haklı görünmektedirler. Bağımsızlık öncesi dönemde bile Kongre'nin ikili üyelik sistemiyle alakalı olarak Hindu Mahasabha bile bir zamanlar Kongre içinde bir hizip olarak yaşayabilmiştir. Yine bağımsızlık sonrasında da ideolojik Hindutva unsurları Kongre Partisi'nin sağ fraksiyonları içinde ve Kongre'nin dışında Jan Sangha biçiminde var olabilmektedir. Chhibber ve Verma, Kongre'nin kendisini ideolojik açıdan BJP'den yeterince ayırt edememesinin partinin sürekli düşüşüne yol açacağını öne sürmekte belki de haklılardır. Aynı zamanda bu, Kongre'nin Hindutva veya soft-Hindutva stratejileri hakkında etkileyici bir yorumdur. BJP'nin mevcut hâkimiyeti hakkında dikkat edilmesi gereken ilginç nokta ise, bunun sadece Kongre'nin seçimsel marjinalleştirilmesiyle değil, Sol'un da yok oluşuyla gerçekleşmiş olduğu iddiasıdır. Bu açıdan Kongre döneminin en parlak döneminde bile, Sol'un güçlü yerleşim bölgelerinde varlığını sürdürdüğünü belirtmekte fayda olacaktır.

Chhibber ve Verma'nın ideoloji konusunda Hindistan parti sisteminin sol kanadı içindeki ideolojik üstünlük mücadelesi hakkında herhangi bir fikir tartışmasına girmediği görülmektedir. Bu durum sol kanadın BJP ve ittifaklarına karşı birleşmesinin önünde en büyük engel olarak görünmekteyken; Aam Aadmi Partisi (AAP)'nin siyasi pragmatizme vurgu yaparak ideolojiden bağımsız yükselişinden de söz edilmemektedir. AAP'nin popülizminin yanında, yazarlar ayrıca BJP'nin mevcut seçim egemenliğini bir tür ideolojik egemenlik olarak kavramsallaştırarak bir kategori hatası yapıyor gibi görünmektedir. Oysa bu seçim baskınlığı, üst düzey BJP görevlilerinin bir "Kongresiz Hindistan" (Kongre-mukt Bharat) görme arzusunda açıkça görülebilmektedir. "Kongresiz Hindistan" partinin sol kanadından çıkabilecek olası herhangi bir ideolojik çekişmenin olmaması anlamına gelmekteyken; bu durum da Kongre'nin kendi seçimsel zayıflamasıyla başarılmaktadır. Bu stratejinin tamamlayıcısı, BJP'nin panchayat'tan parlamentoya kadar istediği seçim egemenliği olacaktır.

Chhibber ve Verma'nın argümanları diğer yandan Batı modelinin tersine, devletçilik ve tanınma temelinde kendi ideoloji tanımlarına dayanmaktadır. Bu kapsamda ideolojiyi, özellikle de devletçilik siyasetini yeniden tanımladıklarını eleştirmek mümkündür. Devletçilik tanımlarında, iki çok farklı alanda devlet müdahalesi olarak görülebilecek olanı, yani sosyal normlar ve servetin yeniden dağıtılmasını çok farklı şekillerde bir araya getirmektedirler. Bunlardan birincisi, sosyal normlar ve bunları değiştirmek için devlet müdahalesi, özellikle kast ve dokunulmazlığın kaldırılması, temel bir norm olarak sekülerizm ve Dalitler ve potansiyel olarak azınlıklar için rezervasyonlar ile ilgili olarak Hindistan bağlamında tanıma politikasıyla çok yakından bağlantılıdır. Tersine, tanıma politikası, rezervasyonlar söz konusu olduğunda devlet müdahalesini de içerebilmektedir. Buna karşılık, ekonomideki devletçilik siyaseti, gelişmekte olan ülke bağlamında olmasına rağmen, Batı demokrasilerinde, devlete karşı piyasaya ya da sermaye-emek ideolojik ayrımına yaklaşmaktadır. Devletçiliğin siyasetini ve ideolojisini bu şekilde açarsak, ideolojik eksenleri başka bir şekilde ayırt edebilmek mümkündür. Yani devletçilik siyaseti, ekonomiye devlet müdahalesi ile sınırlıdır ve böylece geleneksel sol-sağ ideolojik bölünmesine ve devlet müdahalesine yol açabilmektedir. Kısaca ideolojiyi bu şekilde yeniden düzenlersek, yazarların ideolojinin önemi ve etkisi hakkındaki argümanı, mesela himaye politikasıyla karşılaştırıldığında, illaki de yanlış değildir, ancak yeni bir dizi veri temelli argümanla oluşturulması gerekecektir.

Yazarlar bir fikir mücadelesi olarak ideoloji için ise, neredeyse hiçbir şey söylememektedir. Mevcut BJP rejiminin en tutarlı şekilde hedef aldığı görülebilen Nehrucu Hindistan fikri, kapsamlı bir şekilde dile getirilebilmişken; BJP'nin ideolojik bağlarının, Modi'nin baskın kişiliği ve ortaya attığı sloganları dışında ne olduğuna dair net bir açıklama yapılmamıştır. Vajpayee'nin BJP'sinin ideolojik olarak BJP'yi Gandhi sosyalizminden uzaklaştırıp neoliberalizme ve serbest piyasalara doğru yeniden şekillendirmekle ifade edilmişken; aynı şeyi Modi liderliğindeki BJP için de söylenebilir mi ya da herhangi bir önemli ideolojik beyan var mı tartışması ıskalanmış görünmektedir. Oysa ki daha önce üye ve sempatan olmuş olanlar da dahil olmak üzere mevcut BJP hükümetinin sayısız eleştirmeni için, parti, seçimleri kazanma arzusu dışında fikirlerden yoksun görünmektedir. Bir zamanlar BJP'nin partinin ideologları olarak kabul edilen Govindacharya gibi liderleri bulunmaktaydı. Fikirler ve ideolojinin gelişimi entelektüelleri gerektireceğinden, anti-entelektüelizm üzerinden eleştirilen BJP'nin şu anki entelektüellerinin kim olabileceğinin tartışılması bu doğrultuda kitabın önemli bir eksiliği olarak dile getirilebilir.

Çalışma entelektüel camianın dışında pratik siyaset açısından da oldukça eleştirilmiştir. Örneğin Kongre Partisi'nin Rajya Sabha üyesi Jairam Ramesh, çalışmanın Hindistan siyasetinin büyük ölçüde duygusal alanına rasyonalite getirmeye çalıştığını ifade etmişken; elde edilen sonuçların Hindistan siyasetinin günlük gerçekliğinden çok uzak olduğunu belirtmiştir. Bu doğrultuda devletçilik ve tanınma ikilisinin Hindistan'daki siyasi partiler içinde var olan karmaşıklıklara ve çeşitliliğe sağlıklı bir açıklama getiremeyeceğini vurgulayan Ramesh, verilere dayanan sonuçların, gündelik gerçeklik karşısında başarısız olduğunu vurgulayarak ideoloji ve tanınma konusundaki duyarlılığın 2009'dan sonra neden daha fazla öne çıktığının gerçek rolünün kitapta eksik bırakıldığını iddia etmiştir. Son olarak Ramesh, tüm siyasi partilerin birden fazla seçmen kitlesine hitap edecek çok sayıda ideolojiye sahip olduğunu savunmuş ve dolayısıyla homojen bir ideoloji fikrinin siyasi deneyim karşısında geçerli olmadığını yinelemiştir (Political parties in India, 2018). Tüm bu eleştiriler karşısında ise kitabın yazarları, kitabın tartışıldığı belli platformlarda, kendilerinin eleştirmenler tarafından tam olarak doğru anlaşılmadıklarını belirtmişlerdir. Bu kapsamda kendilerinin temel iddialarının Hindistan siyasetinin yalnızca ideoloji tarafından yönetildiği şeklinde olmadığını ve tam olarak söylemek istedikleri şeyin, Hindistan siyaseti ve seçimlerinde önemli olan birkaç parametrenin olduğu ve bunların da arasında da ideolojinin en önde geldiğiyle ilgili olduğunu belirtmişlerdir. Yine ülke siyasetinde kast ve aritmatige çok fazla önem verildiğini iddia eden yazarlar, bunların seçim siyasetinin anlaşılmasında şüphesiz çok önemli olduğunu, ancak yeterli olmadığını iddia etmişlerdir. Çünkü insanları harekete geçirmek için bir çeşit kimyaya ve platformlara ihtiyaç olduğunu savunan yazarlar, bunu da sağlayan şeyin Hindistan siyasetinde ideoloji olduğu iddiasında bulunmuşlardır (Venkataramkrishnan, 2020). Sonuç olarak Chhibber ve Verma'nın çalışması bazı eksikliklerine rağmen, Hindistan seçimleri ve parti sistemi değişikliğinin giderek daha fazla ideolojik hale geldiğine dair temel argümanlarını ortaya koymada iyi bir çalışma ortaya çıkarmışlardır. Bu açıdan çalışma, Hindistan'daki siyasi partileri ve Hindistan parti sistemini ilgilendiren konuların entelektüel kökenlerini anlamak isteyen öğrenci ve akademisyenler için faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Jensenius, F. and Verniers, G. (2017). "Indian National Election and Candidates Database 1962 – Today," Trivedi Centre for Political Data. <http://lokhaba.ashoka.edu.in/LokDhaba-Shiny/>.
- Chhibber, P. and Verma, R. (2018). *Ideology and Identity: The Changing Party Systems of India*. New York: Oxford University Press.
- Diwakar, R. (2017). "Change and Continuity in Indian Politics and the Indian Party System: Revisiting the Results of the 2014 Indian General Election," *Asian Journal of Comparative Politics* 2, no. 4: 327–46.
- "Political Parties in India Have Multiple Ideologies: Ramesh". (2018). *The Hindu*, July 4. <https://www.thehindu.com/news/national/political-parties-in-india-have-multiple-ideologies-ramesh/article24333323.ece>. (29.10.2020, 12:15).
- Lipset, S. M., & Rokkan, S. (1967). "Cleavage Structures, Party Systems and Voter Alignments: An Introduction". In S. M. Lipset & S. Rokkan (Eds.), *Party Systems and Voter Alignments: Cross-National Perspectives*. New York: Free Press.
- Shankar Jha, P. (1993). *In the Eye of the Cyclone: The Crisis in Indian Democracy*. New Delhi: Penguin.
- Sridharan, E. (2014). "India's Watershed Vote: Behind Modi's Victory," *Journal of Democracy* 25, no. 4 : 20–33.
- Tillin, L. (2015). "Indian Elections 2014: Explaining the Landslide," *Contemporary South Asia* 23, no. 2: 117–22.
- Vaishnav, M. and Smogard D. (2014). "A New Era in Indian Politics?," Carnegie Endowment for International Peace, June 10, <https://carnegieendowment.org/2014/06/10/new-era-in-indian-politics-pub-55883>. (29.10.2020, 13:15).
- Vaishnav, M. (2018). "From Cakewalk to Contest: India's 2019 General Election," Carnegie Endowment for International Peace, April 16, <https://carnegieendowment.org/2018/04/16/from-cakewalk-to-contest-india-s-2019-general-election-pub-76084>. (29.10.2020, 13:30).
- Vaishnav, M. (2019). "Modi Owns the Win and the Aftermath," *Hindustan Times*, May 23, <https://www.hindustantimes.com/analysis/modi-owns-the-win-and-the-aftermath/story-vUQF8BSnT21wSrNm8U7bHM.html>. (29.10.2020, 13:00).
- Venkataramakrishnan. V. (2020). "Rahul Verma on the Bihar Polls and Common Misconceptions About Indian Elections", *The Political Fix*, October 23. <https://thepoliticalfix.substack.com>.
- Yadav, Y. (1999). "Electoral Politics in the Time of Change: India's Third Electoral System, 1989–99," *Economic and Political Weekly* 34, no. 34/35 (August 21–September 3).
- Ziegfeld, A. (2014). "India's Election Isn't as Historic as People Think," *Monkey Cage* (blog), *Washington Post*, May 16, https://www.washingtonpost.com/news/monkey-cage/wp/2014/05/16/indias-election-isnt-as-historic-as-people-think/?utm_term=.3778a97ac5a5. (29.10.2020, 13:45).