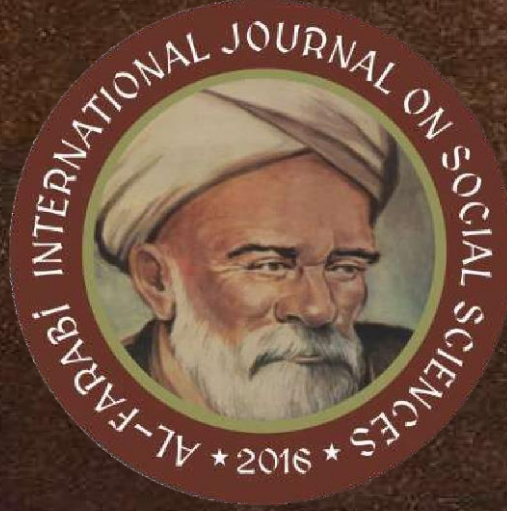


Year : September 2022 Volume 7, Issue 4

AL FARABI



International Journal on Social Sciences

Editor

Dr. Öğr. Üyesi Kadir AYDIN

IKSAD

Republic of Turkey



JOURNAL ID

The Name of Journal	: Al-Farabi International Journal on Social Sciences
Founded in	2016
ISSN	: 2564-7946
Issued in	: December 2022
Publisher of Journal	: IKSAD Publishing House
Editor	: Dr. Kadir AYDIN

Scientific Committee

Dr. Salih Öztürk -	Tekirdağ Namık Kemal University
Dr. Kadir Aydın -	Adıyaman University
Dr. Sehrane Kasımi-	Azerbaijan National Academy
Dr. Zhi Huan -	Çin Minzu University
Dr. A.S. Kistaubayeva -	Al – Farabi Kazak National University
Dr. Abdikalık Kunimjan -	Kazak State Women Pedagogy University
Dr. Ahmed Lid -	El Ezher University
Dr. Akira Hıbıkı -	Tohoku University
Dr. Akmaral S. Syrgakbayeva -	Al – Farabi Kazak National University
Dr. Bahit Kulbaeva -	S.Baybeşev Aktobe University
Dr. Bekzhan B. Meyrbaev -	Al – Farabi Kazak National University
Dr. Cholpon Toktosunova -	Rasulbekov Kırgız Economy University
Dr. D.K.Tölegenova -	Makhambet U. Batı Kazakistan State University
Dr. Elena Belik Veniaminovna -	Vladivostok Devlet Economy University
Dr. G.I. Ernazarova -	Al – Farabi Kazak National University
Dr. Gulşat Şugayeva -	Dosmukhamedov Atyrau University
Dr. İsaevna Urkimbaeva -	Abılay Han International Relations University
Dr. Karligash Baytanasova -	Al – Farabi Kazak National University
Dr. Kulaş Mamirova -	Kazak State Women Pedagogy University

Indexes

COPERNICUS INDEX

Eurasian Scientific Journal Index

Scientific Indexin Service

CiteFactor

ASOS Indeks

ISUU

Root Indexing

DRJI

ResearchBib Scientific

World Index

*Al-Farabi International Journal on Social
Sciences*

ISSN 2564-7946

Volume-7, Issue-4- December 2022

CONTENTS

Farid İBRAHİMLİ	ZAMANIN SANATSAL-FELSEFİ VE BİLİMSEL-TEORİK YÖNLERİ	<i>1-13</i>
Sevcan YILDIZ Yasin Oğuz ÖZMENEKŞE	KAÇINILMAZ SON: SESSİZ İSTİFA	<i>14-24</i>
Songül YILMAZ DERİN	SİCİL-İ AHVAL KAYITLARINA GÖREMLATYA KAZASINA BAĞLI HEKİMİHAN NAHİYESİ'NDEKİ MEMURLARIN ANALİZLERİ	<i>25-49</i>
Adnan ÖZDEMİR	PORTER JENERİK REKABET STRATEJİLERİ: TÜRKİYE PERAKENDE MARKET ZİNCİRLERİ	<i>50-59</i>
Rabia GÜDELÇİ Kazım KILINÇ	AKADEMİSYEN BAKIŞ AÇISIYLA İŞ TATMİNİ VE PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİ: BATMAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ	<i>60-80</i>
Taha Yasin ÖLMEZTOPRAK	THE STATE SUPPORTS PROVIDED BY G7 COUNTRIES AND TURKEY DURING THE COVID 19 PROCESS	<i>81-89</i>
Murat KARA	BATI'YA BAKIŞ VE "MEDENİYET" KAVRAMI BAĞLAMINDA ZİYA GÖKALP İLE MEHMETAKİF'İN GÖRÜŞLERİ VE BU GÖRÜŞLERİN KARŞILAŞTIRMALI OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİ	<i>90-109</i>
Nurdan KUMAŞ ŞENOL	20. YÜZYILDAN GÜNÜMÜZE MODA DÜNYASINDAKİ AFRİKA TEMALI TASARIMLARDA KULLANILAN RENKLERİN SEMBOLİK ANLAMLARI	<i>110-121</i>
Ferah YILDIZ Halil İbrahim SOLMAZ Ahmet YANIK	SERMAYE ŞİRKETLERİNİN İŞTİRAKLERİNE YAPTIĞI SERMAYE TAMAMLAMA ÖDEMELERİNİN MUHASEBELEŞTİRİLMESİ VE VERGİSEL AÇIDAN DEĞERLENDİRME	<i>122-134</i>
Aycan EYEL	FİZYOTERAPİSTLERDE ALGILANAN STRESİN YAŞAM DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: COVID-19 PANDEMİSİNDE İSTANBUL İLİNDE BİR ARAŞTIRMA	<i>135-153</i>
Esat ATALAY Yasemin MAĞİN	TÜRKİYE'DE ZORUNLU KARŞILIK ORANININ KALKINMA VE YATIRIM BANKALARININ KÂRLİLİĞİNA ETKİSİ	<i>154-173</i>



ZAMANIN SANATSAL-FELSEFİ VE BİLİMSEL-TEORİK YÖNLERİ¹

Farid İBRAHİMLİ²

ÖZET

Araştırmada kullanılan yöntemler ampirik ve teorik anlama yöntemlerini kapsamaktadır. Ampirik düzeyde gözlem, betimleme ve karşılaştırma, teorik düzeyde ise soyutlama, analiz ve sentez yöntemleri kullanılmış ve bilişsel dilbilimin sunduğu modeller bir araştırma yöntemi haline gelmiştir.

İnsanlar, eski çalışma ilişkileri, çevreye yönelik tutumlar, doğal fenomenlerin gözlemlenmesi ve astronomik bilgilerin bir sonucu olarak zamanı ölçmek için teknolojiler oluşturabilmişlerdir. Zaman problemini çözmeye yönelik ilk yaklaşımların merkezinde, eski insanların matematiksel bilgilerinin başarıları, özellikle de eski bilimin sayı sistemleri hakkındaki embriyonik keşifleri vardır. Ancak zaman algısı bu süreçlerden önce gelir.

Sanatsal-felsefi bakış açısıyla elde edilen ön sonuçlar bilimsel buluşlara geçiş noktası olsa da bilimsel araştırma sürecinde elde edilen sonuçlar da sanatsal-felsefi düşünce sistemini etkiler. Sonuç olarak, zaman da dahil olmak üzere algılanan kavramlar bir dil ortamı haline gelir. Eski insanlar zamanı belirlediler, yılın, ayın ve günün bölümlerine isim verdiler. Zaman ve süre sorununu çözerken, eski insanlar çeşitli araçlar kullandılar: gök cisimlerinin gözlemlenmesi, tarım ve av mevsimi, iklim, dini ritüeller. Sosyal hayatın taleplerinden türetilen zaman probleminin çözümünde elde edilen dilsel sonuçlar, sözlüksel-anlamsal, morfolojik, sözdizimsel yapıda birimlere dönüştürülerek zaman ve süreyi ifade eder.

İlkel insanların zaman kavramıyla ilk ne zaman tanıştıkları sorusuna net bir yanıt verememek de, ilkel zaman algısının bellek sisteminin işleyişini anlamakla başladığını belirtmeliyiz. Bilişsel sistemin çalışma mekanizmasına hayran olan eski insanlar, meraklarını dini dünya görüşleri ve inançlarıyla ifade ettiler.

Eski Türk sanat düşüncesinde zamanın ifade araçlarının gözlenmesi, zamanın etimolojisine dair kanıtlar sunmaktadır. Zamanı ifade eden isimlerin etimolojisi hakkında mevcut kanıtlar, bilişsel mekanizmalarda zamanın psikolojik ve fiziksel nicel ve nitel göstergelerini anlama mekanizmalarını incelemek için önemlidir.

Araştırma, bilişsel zaman kategorisinin sanatsal dilde ifade araçlarının teorik yönlerini belirlemeyi mümkün kılar. Sanatsal konuşmada zamansallığın belirli bir zamanın metaforik sistemdeki ifadesinin yanı sıra zaman kavramı etrafında felsefi yargılar da sanatsal konuşmayı zenginleştirmiştir. Sanatsal-felsefi bakış açısında zamanın incelenmesi birçok yönü birleştirir. Sanatsal-felsefi bakış açısında zamanın incelenmesi, dilbilimsel, psiko-dilbilimsel, kültürel, teolojik, felsefi yönleri içerir.

Anahtar Kelimeler: fiziksel zaman, psikolojik zaman, sanatsal-felsefi zaman

ARTİSTİC-PHILOSOPHICAL AND SCIENTIFIC-THEORETICAL ASPECTS OF THE TIME

¹ Bu makale 19-21 Ağustos 2022 tarihinde düzenlenen Al- Farabi 11. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresinde sunulan sözlü bildirinin genişletilmesi ile hazırlanmıştır.

² Doktora öğrencisi, Azerbaycan, Gence Devlet Üniversitesi, Azerbaycan Dili Fakültesi, Dil Teorisi Bölümü, feridibrahimoglu@gmail.com ORCID: 0000-0001-9208-3832.

ABSTRACT

The methods used in the research include empirical and theoretical understanding methods. Observation, description and comparison methods were used at the empirical level, and abstraction, analysis and synthesis methods were used at the theoretical level, and the models presented by cognitive linguistics became a research method.

Humans have been able to create technologies for measuring time as a result of ancient working relationships, attitudes towards the environment, observation of natural phenomena, and astronomical knowledge. At the center of early approaches to solving the problem of time were achievements of ancient people's mathematical knowledge, especially embryonic discoveries of ancient science about number systems. However, the perception of time precedes these processes.

Although the preliminary results obtained from an artistic philosophical point of view are the transition point to scientific discoveries, the results obtained in the scientific research process also affect the artistic-philosophical thought system. As a result, perceived concepts, including time, become a language medium. Ancient people determined time, gave names to parts of the year, month, and day. In solving the problem of time and duration, ancient people used various means: observation of celestial bodies, agriculture and hunting season, climate, religious rituals. The linguistic results obtained in the solution of the time problem derived from the demands of social life are transformed into units in lexical-semantic, morphological and syntactic structure, expressing time and duration.

Although we cannot give a clear answer to the question of when primitive people first met the concept of time, we should state that the primitive perception of time begins with understanding the functioning of the memory system. Ancient people, who were fascinated by the working mechanism of the cognitive system, expressed their curiosity through their religious worldview and beliefs.

Observing the means of expression of the time in the old Turkish art thought provides evidence for the etymology of time. The available evidence about the etymology of nouns denoting time is important for studying the mechanisms of understanding the psychological and physical quantitative and qualitative indicators of time in cognitive mechanisms.

The research makes it possible to determine the theoretical aspects of the means of expression in the artistic language of the category of cognitive time. In addition to the expression of temporality in the metaphorical system of a certain time in artistic speech, philosophical judgments around the concept of time have also enriched artistic speech. The study of time from an artistic-philosophical point of view combines many aspects. The study of time from the artistic-philosophical point of view includes linguistic, psycho-linguistic, cultural, theological, philosophical aspects.

Keywords: physical time, psychological time, artistic-philosophical time

GİRİŞ

İnsanlar, eski çalışma ilişkileri, çevreye yönelik tutumlar, doğal fenomenlerin gözlemlenmesi ve astronomik bilgilerin bir sonucu olarak zamanı ölçmek için teknolojiler oluşturabilmişlerdir. Zaman problemini çözmeye yönelik ilk yaklaşımların merkezinde, eski insanların matematiksel bilgilerinin başarıları, özellikle de eski bilimin sayı sistemleri hakkındaki embriyonik keşifleri vardır. Ancak zaman algısı bu süreçlerden önce gelir.

Ördem'e göre zamanın bölünmesi esas olarak "zaman" kelimesi ile ifade edilir, yani "zaman" kelimesi zaman birimleri için ortak bir isim olarak kullanılır."Vakit" kelimesi daha çok yaşam tarzına dahil olan davranış ve eylemlerin süresini ifade ederken kullanılır. Örneğin: çalışma vakti, oyun vakti, yemek vakti vb."Zaman" kelimesi daha çok belirli bir zaman diliminde meydana gelen durumlarda kullanılır, ancak davranış ve eylemler daha küçük zaman birimlerine

bölünmez(Ördem, 2014: 125). Türkçede olduğu gibi Azerbaycan Türkçesinde de "zaman" ve "vakit" kelimelerinin gelişim noktaları aynıdır. "Zaman" kelimesi bir terim olarak kullanılmakta ve geniş anlamda üslup-anlamsal işlevsellik göstermektedir.Tahirov, "zaman" kelimesinin ifade ettiği içeriği bir terim olarak yorumlayarak, "vakit" kelimesinin anlamının "zaman" kelimesinden daha dar bir alanı kapsadığını belirtmektedir.Nesnel dünyanın varlık biçimlerinden biri olan "zaman" kelimesi daha çok felsefi konularda ve soyut kavramlarda kullanılmaktadır (Tahirov, 2008: 60). Konuşma sürecinde çoğu durumda "zaman" ve "vakit" kelimelerinin anlamsal içeriği aynı olmasına rağmen, Tahirov'un belirttiği gibi, zaman kavramı bilişsel bir kategori olarak ele alındığında, "zaman" kelimesinin kullanımı daha fazla uygundur.

Felsefi düşünce tarihinde zamanın incelenmesi, zaman hakkındaki düşünceleri araştırmak ve analiz etmek, sanatsal düşüncede zamanın ifadesinin psikolojik, etimolojik ve stilistik olanaklarını belirlemek için uygun fırsatlar oluşturur. Zaman nedir sorusunun cevabı uzun süre felsefi düşüncede aranmış, daha sonra zaman sorunu doğa bilimlerinde araştırma konusu olmuştur. Zaman aynı zamanda dilbilimde, özellikle modern araştırma yönleri olan bilişsel dilbilim ve psikodilbilimde bir araştırma konusudur. Zamanla ilgili araştırma disiplinlerarası bir yaklaşım gerektirir.

METOD

Araştırmada kullanılan yöntemler ampirik ve teorik anlama yöntemlerini içermektedir.Ampirik düzeyde gözlem, betimleme ve karşılaştırma yöntemleri, teorik düzeyde ise soyutlama, analiz ve sentez yöntemleri kullanılmıştır.

Zaman, bilişsel organlar aracılığıyla bilişsel konuşma etkinliğinin ortaya çıkması ve oluşumu ile ilgilidir.Daha sonra insanlar dünyanın yaşı, şekli ve büyüklüğü hakkında düşünmeye başlamış, güzelliğini izlemiş, kendilerini ve çevrelerindeki dünyayı anlamaya çalışmış, bilimin ve felsefi düşüncenin tohumlarını oluşturmuştur. Görüldüğü gibi, insanların dünya ve zaman hakkındaki ilk fikirleri, bilimsel hipotezlerden çok sanatsal hayal gücü yönündeydi. Metafor, sanatsal-felsefi düşüncenin temelidir.Hikâyenin başında “günlerin bir günü”, “masallarda zaman çabuk geçer”, “ay geçer, yıl döner”, “masalların dili hızlı koşur” ifadelerini kullanıyoruz ve bir yorumdan başka bir olaya geçiyoruz. "*Bugünün işini yarına bırakma*", "*Bugünün yarını var*"(Abbaslı, 2004: 66), "*Gündüz yürümediğiniz yolu gece yürümeyin*"(Abbaslı, 2004: 119)gibi atasözleri ve diğer folklor örneklerinde zaman kavramının varlığı, antik folklor örneklerinden modern sanatsal örnekler kadar sanatsal düşünce tarihinin tüm aşamalarında zamanın üslup-anlamsal olanaklarıyla estetik, duygusal-anlamsal anlamda karşılaştığımızı göstermektedir.

Kadim bir sanatsal düşünce ve inanç sistemini içeren Nevruz bayram ritüellerinde, mevsimlik ve tören şarkılarında epizodik zaman tasvirleri geniş yer tutar. Halk hafızasının bu örneklerine baktığımızda, halkın gelenekleri ile senkretik bir bağ oluşturan zaman kavramının mecazlar sisteminde kendine özgü şiirsel biçimler oluşturduğu açıktır.

*“Üçü bize yağdı,
Üçü cennet bağıdı,
Üçü yığıb getirdi,
Üçü vurub dağıtdı”*(Təhmasib, 2010: 70).

Takvimi gözlemleyen ve üretkenlik üzerindeki etkisini hisseden çalışan bir kişinin duygusal durumundan gelişen sanatsal estetik düşünce, insanların hafızasını somutlaştırır.Mevsimlerin özelliklerini şiir dilinde yücelten eski insan, zamanı sadece bir takvim olarak ele alsa da, yarattığı şiirsel formda psikolojik mesajı modern okuyucuya aktarabilmiştir.Örneğin ilk iki mısrasında figüratif teşbih, son iki kıtada ise sanat dili metafor şeklinde bölüm kavramının ana unsurlarını ifade edebilmiştir.

“Hareketi sadece zamanla değil, hareket içinde de ölçeriz çünkü bunlar birbirlerini tanımlarlar (Jonathan, 1991: 73). Roark'a göre Aristoteles, zamanı baştan sona hareketin bir ölçüsü olarak görür.Roark, Aristoteles'in görüşünün bu özelliğini, zaman ölçümünün ana standartları olan

birçok gök cisminin ve açıkça gözlemlenebilir güneşin sürekli, ebedi hareketlerini dikkate almanın ana kanıtı olarak gösterir. Dünyada akılcı düşünceler olmasaydı, zaman günlere, aylara, yıllara bölünmezdi (Roark, 2011: 218). Bu sonuca göre hareket ve zaman kavramları algıda özdeştir. Bilimsel, teknolojik ölçme ve öğrenmenin sınırlılıkları nedeniyle Aristoteles'in yanıtları açık kanıtlara dayanmadığından, Aristoteles'in varlık ve zaman sorunu üzerine akıl yürütmesi filozofları düşündürmeye devam etmektedir. Aristoteles'in görüşüne göre yanıtız kalan şey, zamanın bilince bağlı zihinsel bir varlık mı yoksa bilinçle ilgisi olmayan bağımsız bir varlık mı olduğuydu. Zaman, bilinçle ilgisi olmayan bağımsız bir varlıksa, zamanı anlamada onun fiziksel özelliklerinin rolü nedir? Duygular tesadüfen ortaya çıkar, bu nedenle otomatik olarak var olan bir dünyanın gerçek bir tanımını sağlayamazlar. Zamanın kendisini algılayamadığımız için, zihnin bu düzeni kurabilmesi için belirli kurallara ihtiyacı vardır. Kant, mevcut zaman ve mekan algımızı "*Deneyim Analogları*" olarak adlandırır. Kant, zamanın üç ana yönünü - süre, sıra ve eşzamanlılık - tanımlar ve sonuçların gözleme dayalı olması nedeniyle, dünyanın zaman mekanizmasını varlık ve madde ile birlikte anlamının gerekliliğini gösterir (Fraassen, 2013: 56). Bu nedenle, Kant'ın zaman ve uzay hakkındaki fikirleri Aristoteles'inkinden önemli ölçüde farklı olmasa da, daha betimleyici olanaklara sahiptir. Aristoteles'in "*rasyonel düşünce*" dediği şeye Kant, "*deneyimin analogları*" adını verir. Kant'ın uzay ve zaman hakkındaki düşüncelerini özetleyen Akarsu, uzay ve zamanın bağımsız, nesnel olarak var olan, dolayısıyla nesnelere tüm öznel koşullarının dışında var olan varlıklar olmadığını belirtir. Kant, uzay ve zamanı anlamak için var olan apriori kavramları şu şekilde açıklar: Uzay ve zaman dediğimiz nesnel duygularımızın tahayyülüdür, ancak uzay ve zamanın nesnel gerçekliğini duyguların dışında betimleyemez ve yorumlayamayız, mutlak duygu biçimleri olan sentetik a priori kavramlardan oluşurlar (Akarsu, 2014: 120-122). Leibniz, zamanın bir eylemler dizisi olduğunu ve ideal bir varlık olduğunu ve zamanı algılamamız gereken ilk kavramlardan yeni kavramların oluştuğunu belirtir. "*Basit bir tözün mevcut her durumu, önceki durumunun doğal sonucudur*" ve zamanı bu ön bilgi ile algılarız (Leibniz, 1989: 643-652). Bu nedenle Leibniz, adlandırmayı ideal bir varlık olarak ele alarak, dilde algılanan zamanın ifadesinin sayılar, ilişkiler ve matematiksel yapılardan oluştuğunu gösterir. Sanatsal-felsefi düşüncede ifade edilen zaman, sadece zamanı ifade etmeyen, aynı zamanda figüratif-sanatsal düşünceyi oluşturan bir dil aracıdır. İnsan bilisinin öznel faaliyeti sonucunda fiziksel ve nesnel olarak var olan zaman kavramı bilişsel bir kategori haline gelir ve kendi dil aracını oluşturur. Zamanı anlamadaki bilişsel etkinliğimiz, karşılaştırmalar, analogiler, figüratif isimlerle sanatsal-dilsel bir zaman modeli oluşturarak onu sanatsal-felsefi bir kavram haline getirir.

Bilincimizden bağımsız olarak var olan evren sistemini oluşturan en büyük nesnelere en küçük parçacıklara kadar her varlık sürekli bir değişim ve hareket halindedir. Bu süreçler bizim anlayışımız dışında gerçekleşir. Bu noktada felsefe tarihinde dünyanın yaratılışı ve zaman anlayışına ilişkin bilimsel teorilerin ve dini görüşlerin tartışılması devam etmektedir.

Gerard'a göre Aquinas, ruhun bir anlamda her şey olduğunu önermek için Aristoteles'in metninden büyük ölçüde yararlanır. Var olan her şey insanda tecelli eder, tüm yaratılışı kendi içinde birleştirdiği için onun dışında hiçbir şey yoktur. İnsan her şeyi kuşattığı için dünya, varlığı şekillendiren idrak, akıl sistemi ve maneviyat insan idrakiyle birliktedir. İnsan, varlığının bir veya daha fazla başka biçimiyle her şeye bağlıdır. Bu, insanın her zaman ikili bir özü ifade ettiği anlamına gelir; uzay, zaman ve insan birbirini tamamlar. İnsan bilisi, uzay ve zaman içinde tek bir bilişsel varoluş sistemi ile bütünleşir ve onu algılar (Gerard, 1976: 215). Thomas Aquinas zamanı insan zekasından ayrı düşünmez, hareket ve mekanı bir bağlantı olarak görür. "*Newton, uzayı ve zamanı (paradigmatik bedenler ve zihinler gibi) orijinal bileşenler olarak değil, Tanrı'nın varlığının gerektirdiği kendi varoluş tarzlarına sahip gerçek varlıklar veya daha doğrusu her yerde var olan ebedi varlıklar olarak ele aldı*" (Rynasiewicz, 2014). Newton'un mutlak zaman teorisinde zaman, mevcut varlıkların dışında önemli bir bağımsız varlık olarak kabul edildi ve onun düz bir çizgi boyunca "*aktığını*" gösterdi. "*Görelilik teorisinin ortaya çıkmasından önce, fizikte zamanın*

ifadesinin mutlak bir öneme sahip olduğu, yani bağımsız olduğu, referans cismin hareket durumundan bağımsız olduğu kabul edildi”(Einstein, 1920: 32). Bu nedenle, zamanın bilişsel kategorisini anlayan bir kişi, referans nesnesinin ve bulunduğu yerin çeşitliliğine bağlı olarak dil birimlerini zenginleştirir.

Bergson'a göre gerçek zamanı algılamanın yolu mantıklı değil, insanın sezgisel bir yaklaşımıdır. Hesapladığımız her anı istediğimiz gibi uzayda bir noktaya sabitleriz ve ancak bu koşulda soyut birimler ortaya çıkarak bir toplam oluşturur. Daha sonra meydana gelen olayları hatırladığımızda, uzaydan bağımsız olarak ardışık zaman anlarını hayal etmek elbette mümkündür; ama birimleri, yani zaman bölümlerini topladıkça, şimdiki anımıza geçmişin belirli bir dönemini eklediğimizde, bu anlar - zaman birimlerinin kendileri bizim için önemsiz hale gelir ve daha büyük bir zaman birimi içinde ne olduğunu hatırlarız, hafızamızdan ayrılırlar bile, geçişlerinde, görünüşlerinin kalıcı izleriyle -uzayda var olurlar (Bergson, 1950: 79). Lacombe, Kant ve Bergson'un görüşlerindeki farkı açıklar. Lacombe'a göre, Kant, zamana idealist bir yaklaşımla yaklaşır ve zamanın doğada varlığını neredeyse yok sayar. Kant, geçmiş, şimdi ve gelecek düzeni olmadan bilincimizde zamanla ilgili hiçbir şeyin var olamayacağına inanır. Bergson, zamanın gerçek varoluşun, gerçekliğin bir parçası olduğunu belirtir. Görünüşe göre Bergson, zamanın gerçek fiziksel doğasını ön plana çıkarıyor (Lacombe, 1943: 69). MC Taggart, Spinoza, Kant ve Hegel gibi zamanın gerçek dışı olduğunu düşünür, ancak onlardan farklı olarak zamanın gerçek dışılığını kanıtlamayı gerektiren formlar sunar. MC Taggart'ın konumunun temelinde, zaman kavramını anladığımızdır, çünkü geçmiş, şimdi ve gelecek arasındaki ayrım zamanı oluşturur. Olayları zaman içinde algılar ve bunlar bizim doğrudan algıladığımız noktalardır, dolayısıyla zamanın kendisi gerçek dışıdır (McTaggart, 1908).

Kant'ın idealist yaklaşımı, zamanı ifade eden dil araçlarının oluşumunu daha net bir şekilde yorumlamaya izin verse de, zamanın doğada insan düşüncesinin dışında var olmasının da dil araçlarının oluşumunda etkisi vardır. Zaman sorununa ilişkin felsefi görüşlerin gelişim dinamikleri ve kuramsal yönleri üzerine yorum yapan Bardou'a göre, insan ilişkisinde öznelliği ön plana çıkaranlar, idealistler ve realistler, zamanın ne olduğu sorusuna belirli ölçütleri dikkate alarak cevap verirler. Zamanın farklı yönleri ve her üç tutumun da destekçileri zamanı modellemeye yaklaşıyor, ancak zamanın ne olduğundan çok, nasıl olduğu sorusu, yani zamanın doğası, nasıl çalıştığı ile ilgili sorular, asıl sorundur. Zaman, deneyimin çevre ile uyumunun sonucudur. Fiziksel ve kozmolojik açıdan, deneyim ve fenomenleri modelleme sorunu ana noktadır (Bardou, 2018: 181, 182). Kimmel, zamanın organik - biyolojik, fiziksel, kavramsal ve kültürel kategorilerini felsefi söylemde yorumlar. Organik zaman metabolizmada değişken bir zamandır, fiziksel zaman süreçler tarafından algılanan değişken bir boyuttur, kavramsal zaman deneyimler sonucu değişkendir ve kültürel zaman deneyimler sonucunda algılanan zamana yeni anlamlar kazandıran sembolik ifadelerdir (Kimmel, 2007: 264, 265). Zamanın çok yönlü doğası, zaman incelemesinde ayrı yönlerin oluşumunu zorunlu kılmaktadır. Zaman ve insanların tutum ve anlayışı açısından zaman, dilbilim araştırmalarının yanı sıra bir dizi sosyal bilimlerde çeşitli yönlerde araştırılır. Doğa bilimleri fiziksel-nesnel ve biyolojik zamanı, bir dizi sinir sistemi dahil olmak üzere, psikolojik-öznel zamanı ve dilbilim, fiziksel-nesnel, psikolojik-öznel ve biyolojik zamanı ve dilbilgisi arasındaki ilişki bağlamındaki zamanın dilde ifade aracı olan konuşma ve düşünme, dil ve düşünme ile ilgili yönleri keşfetme olanağına sahiptir. *“Dilbilgisel zaman, nesnel dünyada bizden bağımsız olarak var olan zaman kavramıdır, birbirleriyle kırılmaz bir bütünlük içindedirler: nesnel zaman felsefenin inceleme nesnesidir ve dilbilgisel zaman dilbilimin nesnesidir. Dilbilgisel ve felsefi zaman arasındaki birlik, dil ve düşüncenin birliğine dayanır”*(Axundov, 2003: 204). Akhundov, bilişsel zaman kategorisi çalışmasında, bir bütün olarak zaman algısının çeşitli biçimlerini felsefi bir araştırma nesnesi olarak değerlendirdi. Doğada nesnel zaman fiziksel olarak insan bilincinin dışında var olmasına rağmen, insanın bilişsel organları zaman algılarında çeşitlilik gösterir. Bu, doğada var olan nesnel-fiziksel

zamanın doğasını değiştiremeye de, zamanın nitel ve nicel boyutlarına karşı öznel bir tutumu ifade eder.

“Perseptüel zamanın oluşumu, anlamanın üç aşamasından geçer: nesnel gerçeklikte sürekli birbirinin yerini alan olayların insan tarafından algılanması, nesnel uzay ve zamanda meydana gelen süreçlerin bir kişinin o uzay ve zamandaki öznel konumuna bağlı olmadığını anlama, soyut bir kategori olarak zaman kavramının oluşumu”(Tahirov, 2007: 24). Tahirov'un "nesnel-gerçek zaman" dediği modelin sınırları fiziksel-nesnel zamana daha uygundur, çünkü fiziksel-nesnel zaman doğada insan bilincinden bağımsız olarak vardır. Doğada var olan zaman algısını perseptüel zaman olarak adlandırmak en doğru seçimdir. Birçok durumda fiziksel-nesnel zamanın nicel ve nitel göstergeler olarak algılanması perseptüel zamanın sınırlarına dahil edilse de, çoğu durumda zaman algısının nicel ve nitel boyutlarında gerçeklikten farklı olan değişikliklerin gözlemine psikolojik-öznel zaman olarak ele alınmalıdır. Maddenin genel, fiziksel özelliklerini yansıtan zaman, fiziksel zamandır ve insan gözlemi sonucunda fiziksel zamanın nicel ve nitel göstergeleriyle ilişkisi psikolojik zamandır.

Psikolojik zaman, duyu organlarının farklı zaman ölçeklerinde ortak faaliyetine dayanır. Bunlar en küçük zaman birimlerinden en büyüğüne kadar uzanır. Birçok farklı faktör psikolojik zamanı etkiler (Block, vd., 2014: 132). Bununla birlikte, fiziksel ve psikolojik zaman arasında net çizgiler çizmek zordur. Psikolojik zaman, fiziksel-nesnel zamanın parçaları içinde yer alır ve zamanın bilişsel semantiğini oluşturur.

“Birce günlük ayrılık

Neçe illik vüsaldan

Uzun olur yüz kere.

Birce günlük ayrılık

Bir ömürle ten olur;

Hesret vaxtı uzadan,

Sabri gödelden olur”(Vahabzadə, 2004: 250).

Örnekte, zaman kavramı duygusal-psikolojik şiirin sanatsal sunumunu oluşturdu. Psikolojik zaman, duygu ve düşünceleri ifade eden *ayrılık*, *vüsäl*, *hasret*, *sabır* gibi sözcüksel anlamsal birimlerle *gün*, *yıl*, *ömür* sözcükleriyle anlamsal ve dilbilgisel olarak bağlantı kurarak sözdizimsel-anlamsal yapının ana unsuru haline gelerek sanatsal bir kavram oluşturmuştur.

Hesiod'un Theogony'de ele aldığı ana konu, Yunan mitolojisindeki sanatsal zaman kavramının ana özünü yansıtmaktadır. Zamanın sonsuzluğunu anlayan eski Yunanlılar, din ve mitolojide sanatsal-felsefi bir zaman kavramı oluşturmuşlardır (Rosen, 2004: 155). Yunan didaktik şiirinin kurucusu olarak kabul edilen Hesiodos, Yunan mitolojisinde ifade edilen sanatsal zaman kavramının ana temasını yansıtan "Theogony" adlı eserinde soruna değinmiştir. Böylece eski Yunan dilinde zamanı ifade eden yeterince dilsel birimin olduğu açıktır.

“... Gaia (the Earth) and Okeanos (Ocean), Nux (the Night),

And all the other deathless ones, eternal in their breed.

(...Gaia (Yer) və Okeanos (Okyanus), Nux (Gece),

Bütün digər ölümsüz olanlar, nesillerində ebedidirler.)”(Hesiod, 2006: 24).

Hesiodos'un Theogony'sinde verilen örnekte, eski Yunanlıların tanrıları ölümsüz kabul ettikleri ve onları diğer ölümsüzlerle, yani ebedi olduklarını bildikleri şeylerle karşı karşıya getirdikleri ve düşüncelerini sanatsal biçimde ifade ettikleri açıktır. Böylece, eski Yunan mitolojisinde zaman, sonsuzluk ve ölümsüzlük gibi sanatsal-felsefi bir kavram haline gelmiştir. Mitolojik düşünce, eski felsefi düşüncenin embriyolarını oluşturdu, felsefi kavramları birleştiren bir dil sistemi yarattı. Böylece, zaman kavramının sanatsal-felsefi düşünce tarihi, antik çağlardan modern düşünce sistemimize doğru bir yol bulmuştur ve sanatsal yaratıcılığın her zaman diliminde elde ettiği felsefi-dilsel olanaklar, bilimsel-felsefi fikirlerin ifade aracı haline gelmiştir.

Eski Türk sanat düşüncesinde zamanın ifade araçlarının gözlenmesi, bunların etimolojisine dair kanıtlar sunmaktadır. Zamanı ifade eden isimlerin etimolojisi hakkında mevcut kanıtlar, bilişsel mekanizmalarda zamanın psikolojik ve fiziksel nicel ve nitel göstergelerini anlama mekanizmalarını incelemek için önemlidir. Topakkaya, eski Türk sanat düşüncesinin zamana karşı tavrını bu şekilde yorumluyor ve yazıtların en önemli cümlelerinden birinde "*üstte mavi gök, altta yağız yer kılındıkta, ikisi arasında insanoğlu kılınmış*" insanın yaratılışı daha sonra ifade edilir. Buradaki tutarlılık daha çok insanın yaratılışının önceliği, yani insan merkezli bir teolojik inancın ifadesidir (Topakkaya, 2021: 19). Görüldüğü gibi kadim sanat düşüncesinde zamanın sonsuzluğu ile birlikte bir başlangıç düşüncesi de vardı. Daha sonraki dönemlerde zamanın sonsuzluğu düşüncesi daha anlamlı hale gelmiş, başlangıç düşüncesi zamanla sanatsal düşüncedeki yerini kaybetmiştir.

Sanatsal yaratıcılıkta zamanın iki tür ifade aracı buluruz. Zaman kavramına ve zamanın süre açısından ifade edilmesine ilişkin felsefi yargılar, gerçeklikten uzak figüratifliği ifade ederek sanatsal düşüncede soyut anlama mekanizmalarını oluşturur. Sanatsal örneklerde metafor dışında gerçek zamanın anlatımına da rastlamaktayız ancak zamanın dil düzeyindeki bu anlatım biçimi, sanatsal felsefi düşüncenin felsefi, ontolojik, psikolojik, sanatsal-dilsel özellikleri hakkında ayrıntılı bilgi içermemektedir. Sanatsal ve felsefi düşüncede var olan zaman kavramı, yalnızca zamanı ifade etmeyen, aynı zamanda çevredeki dünya, duygular ve duygularla ilişkili olarak canlılık ve görsellik yaratan bir dil birimidir.

"Zaman, hayatımız tarafından algılanır. Zamanın varlığı ile uzayı deneyimliyoruz. Bir balığın suda yaşaması gibi biz de zamanda yaşıyoruz. Onun harika müziğiyle yaşıyoruz, dünyayı anlıyoruz, doğa bazen bizi rahatsız ediyor ve heyecanlandırıyor" (Rovelli, 2018: 7). Edebi metinde ifade edilen, mecazi, duygusal bir konuşma birimine dönüşen zaman kavramıdır ve anlattığı ve söylediği hayatın gerçeklerinin ifadesinde yarattığı canlılık ve psikolojik ton, bilişsel bir kategori olarak zamanın çok yönlü bir anlayışın koşullarını yaratır. Sanatsal düşüncede zamanın böylesine çok yönlü bir tanımı, figüratif, şiirsel konuşmanın bir tezahürü haline geldiğinde, daha zengin bir metafor sistemi oluşturur ve bu noktada zaman sanatsal bir kavram düzeyine yükselir.

"Ger degil bir mah mehrilen benimtæk zar sübh,
Başın açib nişe her gün yaxasın yırtar sübh?" (Füzuli, 2005: 90).

Mısralarda "*Subh güzel bir kadının aşkından benim kadar uzaksa sinirlenir, iğnesini çıkarır kendi yakasını yırtar*" diyen şair, zamanı ifade eden *şafak (sübh)* kelimesiyle bir metafor oluşturarak mükemmel bir kişileştirme de gerçekleştirmiştir. Burada ifade edilen zaman, somut zaman içeriğine sahip bir dil birimi olmasına rağmen şair, zamanı sanatsal bir imge düzeyine çıkarmış ve sözcüğün sanatsal ve felsefi bir düşünceyi ifade etme potansiyelini artırmıştır.

"İlleri den kimi zaman üyütdü,
Ocaq heyden düşüb, köz qaralıbdır.
Ömrün yayı keçdi, baharı ötdü,
Ömrün iztirablı qışı qalıbdır" (Vahabzadə, 2004: 201).

Örnek tamamen zamanla ilgili sanatsal ve felsefi yargılardan oluşmaktadır. Şair, birinci mısradaki zamanı değirmene, ikinci mısradaki ise sobanın yakılmasından korların sönüp kararmasına kadar geçen süre birinci kıtadaki süreye eşittir. Birinci mısradaki "*zamanın den kimi üyütdüyü iller (zamanın tahıl gibi öğüttüğü yıllar)*" ifadesinin üçüncü mısradaki insan hayatına işaret ettiği açıklanmıştır. Dördüncü mısradaki "*ömrün iztirablı qışı qalıbdır* (hayatın acılı kışı kaldı)" diyen şair, bir insanın hayatının yaşlılığına işaret eder. Böylece, zamanın ve insan hayatının felsefi özünü fark eden şair, şiirsel düşüncesinde dile getirmiştir. İlk mısradaki sözlüksel-anlamsal birim "zaman" ile bir metafor oluşturmakla birlikte, sonraki mısralarda "zaman"ın semantiği nedeniyle felsefi bir kavram haline gelmiştir. Mısralarda geçen diğer kelimeler il (*yıl*), ocaq (*ocak*), köz (*kor*), ömr (*hayat*), yaz, bahar ve kış kelime-anlamsal açıdan "zaman" kelimesiyle uyumlu olup, zaman hakkında felsefi hükümler vermeyi mümkün kılmıştır.

"Ey Füzuli, qedimiz qıldı felek xem, ye'ni

Veqtdir çıxmağa dünya qapısından, egilin”(Füzuli, 2005: 194).

"Ey Füzuli, göylər belimizi əyri, bükük qıldı, dünya qapısından çıxmağın vaxtıdır, əyilin (Ey Fuzuli, gökler sırtımızı büküdü, dünyanın kapısından çıkıp eğilme vaktidir)" mısralarında Fuzuli, ustalıklı zamanın sanatsal bir sunumunu oluşturmuştur. Klasik edebiyatta zamana ilişkin sanatsal-felsefi yargıların sözlüksel-anlamsal sözlüğü, *fələk (gökyüzü), dönem, zaman, dünya* gibi anlamsal yapısı bağlamında zamanın içeriğini ifade edebilen kelimelerle ifade edilir.

TARTIŞMA

Zaman nedir sorusunun cevabı her zaman felsefi düşüncede aranır ve güncel bir problemdir (McTaggart, 1908; Bergson, 1950; Lucas, 1968; Verbeke, vd. 1976; Leibniz, 1989; Aristotle, 1991; Roark, 2011; Fraassen, 2013; Bardou, 2018; Rovelli, 2018). Zaman sorunu, doğa bilimlerinde araştırmanın ana yönlerinden biridir (Einstein, 1920; Hawking-Mlodinow, 2005; Rynasiewicz, 2014). Zaman, bilişsel bilimlerde sürekli olarak incelenen bilişsel kategorilerden biridir (Engel, vd. 1997; Moore, 2000; Evans, 2003; Libet, 2004; Evans, vd. 2006; Moore, 2014; Wittmann, 2016), ayrıca dünya dilbiliminde zamanla ilgili ayrıntılı araştırma çalışmaları da bulunmaktadır (Reichenbach, 1947; Zeno, 1957; Comrie, 1976; Lyons, 1977; Comrie, 1985; Binnick, 1991; Klein, 1994; Evans, 2003; Evans, 2006; Hamann, 2015).

20. yüzyılın 50'li yıllarından beri, bilişsel bilimler araştırma yönlerini netleştirdi. Edebi metinler üzerindeki bilişsel zaman kategorisinin ifade araçlarının incelenmesi, bilişsel dilbilimin modern araştırma yelpazesine karşılık gelir. Modern dilbilimin araştırma olanakları genişledikçe, bilişsel zaman kategorisinin incelenmesi, kavramsal içeriğinin bilgisine yeni değerler ekler. Figüratif dilin kurucu unsuru olarak zamanın anlatım araçlarının sanatsal dilin kompozisyonundaki yerinin araştırılması bilişsel poetikanın araştırma konularından biridir. Özellikle 1980 yılında Lakoff ve Johnson tarafından "*Yaşadığımız Metafor*"da ortaya atılan "*Kavramsal Metafor Kuramı*"nın ortaya çıkmasıyla birlikte dilin metaforik doğasının yanı sıra metaforik doğasının araştırılmasına yönelik yeni araştırma modelleri ve kavramlar önerilmiştir, ayrıca "*Kavramsal Metafor Kuramı*"nı geliştiren, zayıf ve güçlü yönlerini ortaya çıkaran çalışmalar yapılmıştır (Lakoff, vd. 2003). Sonuç olarak zamanın oluşturduğu kavramsal metaforlar ve ifade biçimleri de araştırmaya konu olmuştur. Dünya dilbiliminde zamanın bilişsel kategorisinin kavramsal içeriği ve bilişsel-anlamsal yönleri üzerine oldukça fazla sayıda bilimsel araştırma çalışması olmasına rağmen, modern dilbilimde bu yönde araştırmalar devam etmekte ve modern dilin araştırma yelpazesinin genişlemesi nedeniyle bu yönde araştırmalar devam etmektedir.

Zaman sorunu Türkolojide de araştırma konusu olmuş ve karşılaştırmalı, karşılaştırmalı-tarihsel açılarından incelenmiştir. Serebrennikov, Kononov, Gabeyn, Üstünova, Geoffrey, Johanson, Underhill, Türk dillerinin zaman sistemi ve gramer zaman kategorisi hakkında kapsamlı araştırmalar yapmışlardır (Kononov, 1941; Underhill, 1985; Gabain, 1988; Johanson, 1994; Geoffrey, 2000; Serebrennikov, vd. 2002; Johanson, 2007). Genel olarak Türkoloji, zamanın çeşitli yönlerde incelenmesi konusunda zengin bir literatüre sahiptir.

Azerbaycan dilbiliminde, birçok durumda araştırmacılar, araştırmalarının belirli bir bölümünü veya araştırma çalışmalarını tamamen zamanın ifade araçlarına, dildeki konumuna, kelime oluşumundaki rolüne ve dilin kelime hazinesinin zenginleşmesine, gramer yapısı, yapısal-anlamsal özelliklerine ayırmışlardır. Mirzayev, Efendiyeva, Ahundov, Sadigov, Tahirov, Jahangirov, Jafarova zamanın gramer kategorisini (Axundov, 1961; Cahangirov, 2000; Sadıqov, 2004; Əfəndiyeva, 2005; Cəfərova, 2006; Mirzəyev, 2006; Tahirov, 2007), Askerov ve Ahmadova zamansallık ve metin oluşturma özelliklerinin işlevsel-anlamsal sorunlarını incelediler (Əsgərov, 2002; Əhmədova, 2008). Zamanın sözlüksel-anlamsal ve dilbilgisel özelliklerinin incelenmesi, modern dilbilimin karşılaştığı sorunlar ufuklarını genişlettiğinden, yeterince araştırılmış olan sorunlar yeni bir öze büründüğünden, hala güncel bir sorun olmaya devam etmektedir.

Bütün bunlara ek olarak, Azerbaycan dilbiliminde edebi metinler üzerinde sanatsal kavram düzeyinde zamanın bilişsel kategorisinin kapsamlı bir çalışması yapılmamıştır. Sanatsal zaman kavramının kapsamlı çalışması, sanatsal dilin oluşumunda sanatsal dilsel ifade araçlarının konumu,

sanatsal metnin sözlüksel-anlamsal ve gramer yapısındaki konumu konularını içerir. Zamanı ifade eden dil birimlerinin bilişsel yönleri, modern dilbilimin güncel sorunlarından biridir. Zaman gibi bilişsel kategorilerin incelenmesi sırasında, modern dilbilimin amaçlarından biri olmasının yanı sıra, dilbilimin bilimlerle, özellikle de doğa bilimleriyle olan ilişkilerini bir araştırma nesnesi haline getirir, elde edilen sonuçların teorik ve uygulama olanaklarını artırır, bilişsel kategorilerin incelenmesinden elde edilen sonuçlar sadece dilbilimle sınırlı değildir.

Sanat dilinin üslupsal işlevsel sistemindeki bilişsel zaman kategorisinin ifade araçlarının konumu, metin oluşturma işlevi bu yönde yürütülen araştırmaların temelini oluşturmalıdır. Sanatsal düşünce tarihinin tüm aşamalarında - antik folklor örneklerinden modern sanatsal örneklere kadar, zamanın üslup-anlamsal olanaklarını sanatsal düşüncenin estetik, duygusal-anlamlı, figüratif dil katmanında buluruz.

SONUÇ

Zamanın kültürel ve kavramsal kategorilerinin düşüncedeki konumu, bilimsel araştırmaya dahil olan tüm dönemlerde sonucun elde edilmesinde araştırmanın esasını sağlamıştır. Sanatsal-felsefi bakış açısıyla elde edilen ilk sonuçlar bilimsel buluşlara geçiş noktası olsa da bilimsel araştırma sürecinde elde edilen sonuçlar sanatsal-felsefi düşünce sistemine de etki etmektedir. Eski uygarlıklardan, kabilelerden, kabile birliklerinden (Yunanistan, Hindistan, Mısır, Sümer, Mezopotamya, Aztek, Maya vb.) modern kültürlere kadar sanatsal düşünce tarihini incelersek, sanatsal felsefi düşüncenin bilimsel ve teknik gelişim ile birlikte geliştiğini görürüz. Zaman da dahil olmak üzere yalnızca anlaşılabilir kavramlar dilin aracı olur. Eski insanlar zamanı belirlediler, yılın, ayın ve günün bölümlerine isim verdiler. Zaman ve süre sorununu çözerken, eski insanlar çeşitli araçlar kullandılar: gök cisimlerinin gözlemlenmesi, tarım ve av mevsimi, sıcaklık, dini ritüeller. Sosyal hayatın taleplerinden türetilen zaman probleminin çözümünde elde edilen dilsel sonuçlar, sözlüksel-anlamsal, morfolojik, sözdizimsel yapıda birimlere dönüştürülerek zaman ve süreyi ifade eder. Dini, felsefi, sanatsal düşünce, bilişsel aktivitede bir sistem oluşturan dil araçları geliştirmiştir.

İlkel insanların zaman kavramıyla ilk ne zaman tanıştıkları sorusuna net bir yanıt veremsek de ilkel zaman algısının bellek sisteminin işleyişini anlamakla başladığını belirtmeliyiz. Bilişsel sistemin çalışma mekanizmasına hayran olan eski insanlar, meraklarını dini dünya görüşleri ve inançlarıyla ifade ettiler. Dini bakış açısı, eski mitlerin ve efsanelerin yaratılmasına yol açtı. Bu tür folklor örnekleri, ortaya çıktıkları zamanın dünya görüşünü korusa da, dilsel ve üslup özelliklerini korumadıkları için zaman ifade eden dil birimlerini incelerken yazılı örnekler, daha uygun bir kaynak olarak kabul edilir. Bununla birlikte, sözlü konuşma yoluyla yayılan mitler ve efsaneler, dil birimlerinin oluşum mekanizmalarını ve bilişsel aktivitenin mantıksal konularını anlamak için koşullar yaratır.

Azerbaycan edebiyatında felsefi düşünce daha çok sanatsal söz, şiir ve sanatla birlikte gelişmiştir. Zamanın metaforlar sisteminde ifade edilmesinin yanı sıra zaman kavramı etrafındaki felsefi yargılar da sanatsal konuşmayı zenginleştirmiştir. Sanatsal-felsefi bakış açısında zamanın incelenmesi, bir dizi yönü birleştirir. Sanatsal-felsefi bakış açısında zamanın incelenmesi, dilbilimsel, psiko-dilbilimsel, kültürel, teolojik, felsefi yönleri içerir. Zamanla ilgili araştırma disiplinler arası bir yaklaşım gerektirir. Doğa bilimlerinde matematiksel formüllerle ifade edilmeden önce zaman kavramına ilişkin bilimsel düşünceler dil katmanında bir düşünce modeli oluşturmuştur. Bu bakımdan zaman kavramının sanatsal-dilbilimsel çalışmasından elde edilen sonuçlar matematik ve doğa bilimleri için önemlidir. Ayrıca bu doğrultuda yapılacak araştırmalarda kapsamlı bir yaklaşım uygulanmalı ve diğer bilimlerin sonuçları dilbilim araştırmalarının kazanımlarıyla bağdaştırılmalıdır. Dilbilim araştırmalarında elde edilen sonuçların teorik ve deneysel olanaklarının, matematik ve doğa bilimleri başta olmak üzere diğer bilimlerin elde ettiği teorik ve deneysel sonuçlarla mantıksal bir bağlantısı olduğu ve benzer bir ortamda aynı değerlere sahip olduğu gerçeği, araştırmanın teorik ve pratik önemini artıracaktır.

Araştırma yönü çok yönlü olduğu için elde edilen sonuçların uygulama yönleri de çeşitlidir ve bu yönler hayatın, doğanın ve toplumun dışında değildir. Zaman, mekan, hareket gibi kategoriler anlamsal içeriklerinde tüm anlayış ve düşünce alanlarına ait bilgi yükünü taşırlar. Bu makalede, zamanın bilimsel-teorik ve sanatsal-felsefi yönlerindeki araştırma yönelimlerinin perspektifleri incelenmiştir.

KAYNAKÇA

- Evans, V. (2003). *The structure of time: Language, Meaning and Temporal Cognition*. Amsterdam: John Benjamins.
- Abbaslı, İ. (Red.). (2004). *Atalar sözü*. Bakı: Öndər nəşriyyat.
- Akarsu, B. (2014). Kant'da mekan ve zaman kavramları. *Felsefe Arkivi*(14), 108-122.
- Aristotle. (1991). *Physics. Complete Works*. (D. Barnes, Red.) Princeton: Princeton University Press.
- Axundov, A. (1961). Feilin zamanları. Bakı: Azərbaycan Dövlət Universiteti.
- Axundov, A. (2003). *Dil və ədəbiyyat (Cild 1)*. Bakı: Nurlan.
- Bardon, A. (2018). *Zaman felsefesinin kısa tarihi / çev. Ö.Yalçın. – : , – 2018. – 197 s. (Ö. Yalçın, Tərc.) İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.*
- Bergson, H. (1950). *Time and free will*. (F. Pogson, Tərc.) Edinburgh: Rhe Riverside Press.
- Binnick, R. (1991). *Time and the verb: A guide to tense and aspect*. Oxford: Oxford University Press.
- Block, R., & Gruber, R. (2014). Time perception, attention, and memory: a selective review. *Acta psychologica*, 149, 129-133.
- Cahangirov, F. (2000). *Perfekt zamanlar*. Bakı: Elm.
- Cəfərova, B. (2006). İngilis və Azərbaycan dillərində feilin zamanlar sistemi. Bakı: Filologiya üzrə elmlər doktoru dis.
- Comrie, B. (1976). *Aspect: An introduction to the study of verbal aspect and related problems*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Comrie, B. (1985). *Tense*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Əfəndiyeva, T. (2005). Feilin keçmiş zaman formaları. Bakı: Nurlan.
- Əhmədova, G. (2008). *Temporallığın mətnyaradıcı xüsusiyyətləri (ingilis və Azərbaycan dillərinin materialları əsasında)*. Bakı: Filologiya üzrə fəlsəfə doktoru dis.
- Einstein, A. (1920). *Relativity: The Special and General Theory*. New York: Henry Holt Inc.

- Engel, A., Roelfsema, P., & König, P. (1997). Neurophysiological relevance of time. *Time, Temporality, Now*, 133-157.
- Əsgərov, M. (2002). Türk dillərində zaman formaları və adverbial feil formaları arasında funksional-semantik əlaqələr. Bakı: filologiya üzrə fəlsəfə doktoru dis.
- Evans, V., & Green, M. (2006). *Cognitive Linguistics*. Edinburgh: Edinburgh University Press Ltd.
- Fraassen, B. (2013). *An introduction to the philosophy of time and space* (Reprinted by Columbia University Press in 1985).
- Füzuli, M. (2005). *Əsərləri* (Cild 1). Bakı: Şərq-qərb.
- Gabain, A. (1988). *Eski Türkçenin Grameri*. (M. Akalın, Tərc.) Ankara: TDK Yayınları.
- Geoffrey, L. (2000). *Turkish Grammar*. Oxford: Oxford University Press.
- Gerard, V. (1976). *Aquinas and problems of his time*. Belgium: Leuven University Press.
- Hamann, C. (2015). *The Awesome Seeds of Reference Time*. Mənbə: C. Hamann, C. Hamann, & A. Schopf (Red.-lar), *Reference Time, Tense and Adverbs* (Cild 1). Berlin, Boston: Max Niemeyer Verlag.
- Hawking, S., & Mlodinow, L. (2005). *A Briefer History of Time*. New York: Bantam Books.
- Hesiod. *Theogony and Works and Days*. (2006). (C. Schlegel, & H. Weinfield, Tərc.) Michigan: The University of Michigan Press.
- İlham, T. (2008). *Temporal leksika* (Azərbaycan və ingilis dillərinin materialları üzrə). Bakı: Nurlan.
- Johanson, L. (1994). *Türkeitürkischen Aspektotempora*. Mənbə: R. Thieroff, & J. Ballweg, *Tense Systems in European Languages* (ss. 247-266). Tübingen: Niemeyer.
- Johanson, L. (2007). *Aspectotemporal connectivity in Turkic: Text construction, text subdivision, discourse types and taxis*. Mənbə: *Connectivity in Grammar and Discourse* (ss. 187-198). John Benjamins.
- Jonathan, B. (1991). *Aristotle. Physics. Complete Works* (Aristotle). Princeton: Princeton University Press N.J.
- Kimmel, L. (2007). *Temporality in life as seen through literature: contributions to phenomenology of life*. (A.-T. Tymieniecka, Red.) *Notes on a Poetics of Time*, 86, 257-269.
- Klein, W. (1994). *Time in language*. London: Routledge.
- Lacombe, O. (1943). *Zaman*. Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi, 1(4), 69-74.

- Lakoff, G., & Johnsen, M. (2003). *Metaphors we live by*. Chicago: The university of Chicago press.
- Leibniz, G. (1989). *Philosophical papers and letters*. (L. Loemker, Red.) Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, Springer.
- Libet, B. (2004). *Mind time: The temporal factor in consciousness, Perspectives in Cognitive Neuroscience*. (S. Kosslyn, Red.) Cambridge: Harvard University Press.
- Lucas, D. (1968). *Aristotle Poetics*. Oxford: Clarendon press.
- Lyons, J. (1977). *Deixis, space and time. Mənbə: Semantics (ss. 636-724)*. Cambridge: Cambridge University Press.
- McTaggart, J. (1908). *The Unreality of Time*. *Mind*, 17(68), 457-474.
- Mirzəyev, H. (2006). *Azərbaycan dilində feil: (ali məktəb tələbələri üçün dərs vəsaiti)*. Bakı: Elm.
- Moore, K. (2000). *Spatial Experience and Temporal Metaphors in Wolof: Point of View, Conceptual Mapping, and Linguistic Practice*. Berkeley: Doctor of Philosophy in Linguistics dis.
- Moore, K. (2014). *The Spatial Language of Time: Metaphor, metonymy, and frames of reference*. Amsterdam / Philadelphia: John Benjamins B.V.
- Ördem, E. (2014). *Türkiye Türkçesinde Zaman Metaforları: Bilişsel Dil Bilimsel Bir Yaklaşım*. *Dil Araştırmaları*, 14(14), 119-136.
- Reichenbach, H. (1947). *Elements of symbolic logic*. New York, London: MacMillan.
- Roark, T. (2011). *Aristotle on Time: A study of the Physics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rosen, R. (2004). *Time and Temporality in the Ancient World*. Philadelphia: University of Pennsylvania Museum of Archaeology and Anthropology.
- Rovelli, C. (2018). *The order of time*. New York: Riverhead books.
- Rynasiewicz, R. (2014). *Newton's Views on Space, Time, and Motion*. *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Bu <https://plato.stanford.edu/archives/sum2014/entries/newton-stm/> mənbədən tapılıb
- Sadiqov, R. (2004). *Müxtəlif sistemli dillərdə obyektiv və qrammatik zaman əlaqələri*. Bakı: Nurlan.
- Serebrennikov, B., & Hacıyeva, N. (2002). *Türk dillərinin müqayisəli tarixi qrammatikası*. (T. Hacıyev, Tərc.) Bakı: Səda.
- Tahirov, İ. (2007). *Azərbaycan və İngilis dillərində zaman kateqoriyası*. Bakı: Nurlan.

- Tahirov, İ. (2008). Temporal leksika (Azərbaycan və ingilis dillərinin materialları üzrə). Bakı: Nurlan.
- Təhmasib, M. (2010). Seçilmiş əsərləri (Cild 2). Bakı: Mütərcim.
- Topakkaya, A. (2021). Eski Türkler'de Zaman. Temaşa Erciyes Üniversitesi Felsefe Bölümü Dergisi, 17-22.
- Underhill, R. (1985). Turkish grammar. Cambridge: The MIT Press.
- Vahabzadə , B. (2004). Seçilmiş əsərləri (Cild 1). Bakı: Öndər nəşriyyat.
- Verbeke , G; Verhelst, D;. (1976). Aquinas and problems of his time. Belgium: Leuven University Press.
- Wittmann, M. (2016). Felt Time: The Psychology of how we perceive time. (E. Butler, Tərc.) London: The MIT Press.
- Zeno, V. (1957). Verbs and times. The philosophical review, 66(2), 143-160.
- Кононов , А. (1941). Грамматика турецкого языка. Москва: АН СССР.



KAÇINILMAZ SON: SESSİZ İSTİFA

AN AFTERMATH FOR WORKLIFE: QUIET QUITTING

Doç.Dr. Sevcan YILDIZ¹Uzm. Yasin Oğuz ÖZMENEKŞE²

Özet

New York'ta yaşayan bir yazılım mühendisi ve aynı zamanda müzisyen olan bir TikTok kullanıcısı tarafından sosyal medya gündemine taşınan ve kısa sürede dünya medyasının odak noktası olan "Sessiz İstifa" kavramı literatürde çok yeni bir kavram olarak görünse de uzun zamandır var olan fakat bugüne kadar özel bir isimle nitelendirilmemiş bir kavramdır. COVID-19 salgınıyla birlikte sosyal ve çalışma hayatında yaşanan değişimler, çalışanların yönetici baskısı altında yaşadıklarını gözden geçirmesine ve yeni çalışma metotları geliştirmesine neden olmuştur. Salgın süreciyle belirginleşen sessiz istifa kavramı, işten ayrılma veya bilinen anlamıyla istifa etme kavramlarından farklı bir anlam taşımakta; işyerinde daha az sorumluluk alma, sadece görev tanımının yarattığı sorumlulukları yerine getirme, iş yeri için mümkün olan en düşük düzeyde çaba harcama şeklinde yansımaktadır. Çalışanların sahip olduğu sessiz istifa duygusu motivasyon eksikliği gibi duygu ve düşünceler temeline dayandırılmaktadır. Çalışma kapsamında sessiz istifa kavramının ortaya çıkış şekli, tanımları, nedenleri, belirtileri ve sessiz istifa örnekleri araştırılmış olup kavramı işleyen çalışmalar incelenmiştir. Nitel yöntemler çerçevesinde gerçekleştirilen bu çalışma, sessiz istifa kavramıyla ilgili literatürün genişletilmesi ve daha sonra yapılacak çalışmalara katkıda bulunmak amacıyla gerçekleştirilmiş betimsel bir araştırmadır. Sessiz istifa kavramının bütüncül bir yaklaşımla ele alındığı bu çalışma, temel ve kavramsal niteliktedir. Çalışmanın sonuç bölümünde sessiz istifa kavramına ilişkin değerlendirmeler ve önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sessiz İstifa, Sessiz Vazgeçiş, Gürültülü Sessizlik.

¹ Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO Orcid: 0000-0003-2066-1941 sevcanyildiz@gmail.com

² Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ABD, Doktora Öğrencisi
Orcid: 0000-0002-4386-9262 oguzozmenekse@gmail.com

Abstract

The concept of “Quiet Quitting” which was brought to the social media, by a TikTok user who is a software engineer, a musician and living in New York, has been focussed by the world media in a short. Although the concept seems to be a very new concept in the literature, it is a concept that has existed for a long time but has not given with a special name until recently. The alteration in daily and worklife with the COVID-19 pandemic have caused employees, whom working underneath of the oppressive leaders, to review and to determine the new working methods. The concept of quiet quitting which has been clarified with the epidemic process, has different meaning from the concepts of quitting and resigning from the job. In terms of "quiet quitting", the individuals undertaking less responsibility in workplace, just fulfilling the obligations which described in job definition, and endeavouring lowest possible effort for the workplace. The quiet quitting is based on feelings and thoughts, such as lack of motivation, organisational injustice and low reputation to job that exist in the employees. Within the scope of the study, definition of the concept of silent resignation, reasons, symptoms and examples of silent resignation were investigated and the studies which discussed that concept were examined. This study, which has been conducted with qualitative methods, is a descriptive research carried out to enhance the literature on the concept of quiet quitting, and guidance to researchers about topic. This study, in which the concept of quiet quitting has been discussed with an holistic manner, is a fundamental and conceptual research. In the conclusion part of the study, evaluations and suggestions were made regarding the concept of quiet quitting.

Keywords: Quiet Quitting, Quiet Renunciation, Noisy Quietness

Giriş

2021 yılında Çin’de genç bir bireyin fazla çalışma saatlerine bağlı olarak hayatını kaybetmesi sosyal medyada gündeme gelmiş, çeşitli platformlardan çalışma saatlerinin fazlalığına ilişkin yoğun tepki gösterilmiş ve tepkilerle birlikte “*Quiet Quitting*” kavramı ortaya çıkmıştır (Gelism University, 2022). Amerika’da başlayan “Quiet Quitting” akımı, ifade edildiği gibi sessiz olmamış ve tüm dünyaya yayılmıştır. Kısa süre içerisinde TikTok’ta bir akıma dönüşerek sosyal medyaya da damga vurmuştur. Bir süredir dünyanın gündeminde olan “sessiz istifa” kavramı işten ayrılma anlamı taşımamakta, iş yerinde minimum çaba harcama ve daha az sorumluluk alma üzerine kurulu sessiz bir vazgeçiş süreci olarak tanımlanmaktadır. TikTok’ta “sessiz istifa” akımını başlatanlardan biri de New York’ta yaşayan 24 yaşındaki bir yazılım mühendisi ve müzisyen olan Zaid Khan’dır. Khan pek çok kişiye ilham veren videosunda “*Sessiz istifa, işinizi bırakmak anlamına gelmiyor. Sadece işinizin hayatınızı ele geçirmesine engel olmak anlamına geliyor. İşiniz hayatınız değil! Değeriniz ürettiklerinizle tanımlanamaz*” demiş ve “#QuietQuitting” hashtagiyle TikTok’ta 17 milyondan fazla görüntüleme almıştır. Dünya çapındaki basın makaleleri bu terimi kullanmış ve “sessiz istifa” Twitter’den LinkedIn’e tüm sosyal medya sitelerine yayılmıştır (Önder, 2022). Videoların genel olarak iş-yaşam dengesi üzerine duygusal, parodi ve kara mizah gibi farklı türlerde üretildiği görülmekte, bu videoların sadece TikTok’ta 272 milyondan fazla izlenmiş olması kavramın önemini gözler önüne sermektedir (TikTok, 2022). Kavramla ilgili gönderilerin bir kısmında içerik üreticileri fazla mesainin, bireylerin ailelerine gerektiği kadar zaman ayırmanın önünde büyük bir engel olduğunu net bir tavırla ortaya koyarken, bir kısmı da 9’dan 5’e kadar çalışmanın geçinmek için yeterli olması gerektiğini savunmaktadırlar (Kuşoğlu, 2022). Sosyal medyada ülke gözetmeksizin ses getiren bir kavram haline gelen sessiz istifanın yarattığı durumların, farklı kültür ve anlayıştaki birçok ülke çalışanlarında benzerlik göstermesi, kavramın küresel bir değer taşıdığını da kanıtlar niteliktedir (Satıl, 2022).

Türkçe'ye "sessiz istifa" şeklinde geçen "Quiet Quitting" kavramını, görev tanımında belirtilen sorumluluklara ek olarak hiçbir şey yapmamak, sorumluluktan kaçınmak, sadece gerektiği kadar çalışmak, sessiz bir şekilde hak aramak, vazgeçme hali; temelde ise çalışanın kendisine "ne için?", "ne yapıyorum ben?", "değer mi?" gibi soruları sorması ve soruları kendi içerisinde bağlı bulunduğu iş örgütünün aleyhinde cevaplaması veya aksiyon alması şeklinde tanımlamak mümkündür. Kavram, kişinin işi için fazladan çaba göstermenin bir karşılık bulmayacağını anlaması ve mümkün olan en az çabayla işine devam etmesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Özer, 2022). Bu noktada asıl vurgusu yapılmak istenen durumun, iş saatleri dışında iş yüklerini taşımamak, özel hayat ve işi birbirinden tamamen ayırmak, çalışma hayatının dışında kalan zamana düşünsel olarak dahi çalışma hayatını karıştırmayacak katı bir duruş sergilemek olduğu söylenebilmektedir. Sessiz istifa kavramı, alışlagelmiş çalışma hayatına karşı bir hareket olarak da tanımlanabilmektedir (Youthall, 2022). Bir başka tanımla sessiz istifa, çalışanların iş tanımlarının dışında kendinden bir şeyler katmaması, görevlerini yerine getirirken fark yaratma çabasına girişmemesi, çalıştıkları kurum veya kuruluşa sahip oldukları potansiyele rağmen beklenenin dışında bir katkı sağlamaması şeklinde geçmektedir. Sessiz istifanın söz konusu olduğu iş ortamlarında çalışan verimliliğinde gözle görülür bir düşüş yaşanmakta, aynı zamanda iş yerine olan bağlılık düzeyleri alt seviyelerde seyretmektedir. Sessiz istifa davranışının gelişmesinde, çalışanların bekledikleri düzeyde maaş artışına ulaşamamaları ve iş yerlerine sağladıkları katkılara bağlı olarak hak ettiklerini düşündükleri takdiri görememelerinin etkili olduğu düşünülmektedir (Inbusiness, 2022).

Sessiz istifa kavramına göre; bu duyguyu taşıyan çalışanlar görevleri haricinde bir şey yapmamakta, yaratıcılıklarını kullanmamakta ve çalıştıkları kurumların beklentilerini önemsemektedirler. Çalışma ortamında sessiz istifa duygusunu benimsemiş bireylerin varlığı, diğer çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini olumsuz etkilemekte ve henüz sessiz istifa davranışını benimsememiş çalışanların üretkenliklerini kaybetmesine neden olabilmektedir (Gelisim University, 2022). Kavramın yeni bir kavram olarak literatürde küçük bir yer kaplamasına karşın akademik anlamda ve iş hayatında yoğun bir ilgiyle karşılandığını ifade etmek mümkündür. Dolayısıyla araştırmacılar tarafından yeni yeni çalışılmaya başlanan sessiz istifa kavramının dayandırıldığı temeller henüz kesin bir şekilde belirlenmemiştir (Kumar, 2022: 10).

Z kuşağının, sessiz istifa hareketinin öncüleri arasında yer aldığı düşünülmektedir. Sessiz istifa hareketinin yaygın bir hale gelmesinde fikir ve yaşantılarını sosyal medyada bir içerik olarak sunma alışkanlığını kazanmış Z kuşağının pandemi sonrası çalışma hayatına atılmış olmasının etkili olduğu düşünülmektedir. Sessiz istifanın dikkate alınması gereken bir durum olmasında, çevresel farkındalıkları yüksek, ellerindeki haklara sıkı sıkıya tutunan; Y kuşağının aksine gelenekselleşmiş kuralları sorgulayan, düşünmekten fazlasını yaparak kavramı harekete dönüştüren Z kuşağının, büyük pay sahibi olduğu tahmin edilmektedir. Yine de Z kuşağının bu etkiyi yalnız başına yaratmadığı ve Y kuşağının desteğinin azımsanamayacak düzeyde olduğu düşünülmektedir (Youthall, 2022).

1. Sessiz İstifa Kavramının Destekleyicileri

Bireylerin kontrolleri dışında iş ortamını karmaşıklaştıran ve onları işlerinden uzaklaştıran birtakım unsurlar bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi olan Covid-19 salgınıyla birlikte bireyler, her şeyin kolayca kaybedebileceğini idrak etmiş, hayatı ve hayatın kendileri için ne ifade ettiği üzerine düşünmeye başlamışlardır (Özer, 2022). Yaşanan gelişmeler ve köklü değişimler iş dünyasını da etkilemiş, işlerin tanımı ve iş pazarında değişimlerin meydana gelmesi kaçınılmaz olmuştur. Covid-19 salgını ve küreselleşmenin yarattığı olumsuz etkiler hemen her sektörde

görülmüştür. Aynı zamanda tüm bu gelişmelerden bağımsız olarak çalışanlar, iş yükünün yarattığı maddi ve manevi zorluklarla boğuşurken farkında olmadan da olsa alternatif bir kaçış yoluna yönelmişlerdir (Cumhuriyet, 2022). Covid-19 salgınıyla birlikte çalışanlar, işverenlerinin kendilerine nasıl davrandığını tekrar gözden geçirmeye fırsat bulmuşlardır. Çalışanlar, kendilerine inanan ve destek sunan şirketlerde kalma eğilimindeyken; kendilerine inmayan ve destek sunmayan iş ortamlarından uzaklaşma eğilimine girmişlerdir. Covid-19 salgını öncesinde çalıştığı örgütün kurumsal kimliğinin zayıf olduğunu düşünen ve ayrılma niyeti bulunan çalışanlar, salgın dönemiyle bir tercih yapmaya itilmişlerdir. Bu durum işten çıkartılmayan veya kendi isteğiyle ayrılmayan çalışanların nezdinde işverenin desteğini göremeyecekleri bir ortamda çalıştıkları düşüncesini güçlendirmiştir (Önder, 2022).

Sessiz istifa trendiyle çalışanlar, görev kapsamı dışındaki işlerin gerçekleşmesinde sorumluluk almanın ve fazladan çaba göstermenin zaman kaybından başka bir karşılığının olmadığını düşünmeye başlamışlardır. Sarfettikleri fazladan çabayla yükselme ve maaş artışı gibi isteklerde bulunan çalışanlar, işveren veya yöneticilerinin bu isteklerini dikkate almaması sonucunda kendilerini değersiz hissetmekte ve iş tatmininde düşüş yaşamaktadırlar. Çalışanların iş ortamında kendilerini değersiz hissetmesi ve işlerinden tatmin olamamalarının bu trendin hızlı bir şekilde yayılmasına zemin hazırladığı düşünülmektedir (Duman, 2022).

Covid-19 salgınının iş hayatında yarattığı değişimlerin, çalışma şartlarına yönelik birçok kavramın canlanmasına ve yeni kavramların türetilmesine yol açtığı bilinmektedir. Sessiz istifa bu kavramlardan yalnızca bir tanesi olup, hızlı bir yayılım göstermesi ve çalışanlar tarafından bir çalışan hareketine dönüştürülmesiyle diğer kavramlardan ayrılmaktadır. Örneğin 2021 Haziran'ından itibaren Amerika Birleşik Devletleri'nde ayda ortalama 4 milyon kişi istifa etmiş, bu durum "Great Resignation" veya Türkçe karşılığıyla "Büyük İstifa Hareketi" olarak kavramlaştırılmıştır. Başta Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere birçok ülkede görülen "Büyük İstifa Hareketi", şimdiye kadar eşine rastlanmamış bir hareket olup 2022 yılının sonunda dahi devam etmektedir. Microsoft yaptığı bir çalışmayla 2021 yılının başlarında, küresel iş gücü olarak çalışanların %41'inin mevcut işlerinden ayrılmayı düşündüğünü ortaya koymaktadır. 2021 yılının sonlarına bakıldığında bu düşüncelerin fiilen gerçekleştirildiği ve işlerini bırakmayı düşünen çalışanların büyük oranda bu düşüncelerini gerçekleştirdiği tespit edilmiştir. Araştırmacılar bu istifa hareketlerini muhtemel tüm boyutlarıyla incelese de istifaların, çalışanların pandemi döneminde evden çalışarak iş ile özel yaşantılarının birbirine girmesi, kendilerine ve ailelerine vakit ayıramaz duruma gelmelerinin yarattığı stres temelinde gerçekleştiği düşünülmektedir. Kitlese bir istifa hareketinin yanı sıra henüz istifa etmemiş çalışanların bu nedenlerle işine katkı sağlamayı bırakan, yılmış, yaratıcılıklarını kullanmayan, iş tatminini kaybetmiş bir hale bürünmesi muhtemeldir. Dolayısıyla çalışanlarda görülen sessiz istifa kavramının da fiile dökülmüş istifa kavramıyla birlikte ele alınması gerektiği düşünülmektedir (Satıl, 2022). Ayrıca çalışanlarda sessiz istifa davranışın gelişmesini tetikleyen faktörler arasında iklim krizinin ve küresel ısınmanın yarattığı psikolojik baskının da yer aldığı düşünülmektedir. Mega hayaller kuran, başarılı yönetici sıfatı kazanabilmek adına çalışanların temel ihtiyaçlarını görmezden gelen mega-ego liderlerin bulunduğu iş ortamlarında da sessiz istifa davranışının görülmesi muhtemeldir (Özer, 2022). Liderler ve liderlerden alt yöneticilere sirayet eden mega-ego sonucunda yöneticiler de egolarını tatmin etmek üzere çalışanların motivasyonunu olumsuz yönde etkilemekte, bunun sonucunda da çalışanlar zamanla yaptıkları işlerden, mesleklerinden uzaklaşmaktadırlar. Başarılarının ve çok çalışmalarının sonucunda hak ettiklerini alamadıklarını gören çalışanlar, iş yerlerinde daha az sorumluluk alarak sadece yapması gerekenleri yapmaya karar vermektedirler.

Çalışanlar açısından bakıldığında, konunun istifa etmek ya da vazgeçmekle ilişkili olmadığını da ifade etmek mümkündür. Çalışma şartları istedikleri düzeylere taşındığı takdirde çalışanların tekrar eski performanslarına kavuşmaları muhtemeldir. Öte yandan bir çalışanın sahip olduğu sessiz istifa duygusunun, diğer çalışanları da olumsuz etkileyebileceği, çalışma koşullarından memnun bireyleri de içine çekebileceği ve tüm çalışma ortamına hâkim olabileceği düşünülmektedir. Sessiz istifa bir bakıma bulaşıcı bir hastalık gibidir ve gerekli tedbirler alınmazsa iş ortamının tamamı üzerinde etkili olabilmektedir.

İşverenlerin çalışanların özel yaşamlarına müdahaleleri, çalışanlarının izin günlerinde de cihazlarını açık tutmalarını önermeleri, çalışma saatleri dışında da e-postalarını kontrol etmeleri gerektiğini tembihlemeleri, hatta hafta sonları son dakika toplantılarına uygun olmalarını istemeleri çalışanın özel yaşamının ortasına atılan kocaman bir bomba haline gelmektedir (Youthall, 2022).

Sessiz istifa duygusuna sahip çalışanların bulunduğu iş ortamları olumsuz yönde etkilenmekte ve bu durumun kurumsal yapıyı zedelediği düşünülmektedir. Sessiz istifanın iş örgütlerinde yarattığı olumsuzluklar yöneticiler tarafından da algılanabilmekte ve sessiz istifa davranışı nedenlerine göre incelenmektedir. Sessiz istifa duygusunun gelişmesine neden olan faktörler;

- Çalışanların iş ortamı içerisinde önemsiz bir role sahip olduğunu düşünmesi veya değersiz hissetmesi,
- Yönetici, idareci ve iş gören arası ilişkilerin şeffaf bir biçimde yürütülmemesi örgüt içi güç mesafesinin yüksek olması,
- Yönetici ve çalışanlar arası organik bir iletişim ağının olmaması veya farklı kademelerdeki çalışanların yöneticileriyle dilediği gibi iletişim kuramaması,
- Çalışanların özgün kabiliyet ve becerilerinin görev tanımıyla örtüşmediğini düşünmesi,
- Çalışanların kişisel, ticari ve mesleki alanlardaki gelişimlerinde yeteri kadar destek ve takdir görmediğini düşünmesi,
- Katılımcı demokratik bir iş ortamının yaratılmamış olması ve çalışanların yaratıcılıklarını kullanmalarının engellendiğini düşünmeleri,
- Çalışanların sahip oldukları potansiyeli ortaya çıkarmaları konusunda teşvik edilmemesi, desteklenmemesi,
- Çalışanların değişen şartlar ve çalışma düzeninin iş ortamına uyarlanamaması, örgüt kültürünün zayıflığı ve değişen çalışma şartlarına göre şekillenmediğini düşünmelerinin neden olduğu düşünülmektedir (Kobal ve Batı, 2022).

Fiile dökülmüş veya gerçekleşmiş istifanın maliyetler, çalışma ortamı ve örgüt kültürü açısından olumsuz bir durum olduğu bilinse de sessiz istifa davranışının işletmelerin verimliliğini önemli ölçüde ve sürekli olarak etkilemesi bakımından daha büyük tehlike arz ettiği düşünülmektedir. Çalışanlarda sessiz istifa davranışlarının görülmemesi veya en aza indirgenmesi için yöneticiler çalışanları motive etmeye odaklanmalı, çalışanların ihtiyaçlarını iyi anlamalı ve çalışanların kolayca dahil olabileceği bir örgüt kültürü yaratmalıdırlar (Klotz ve Bolino, 2022).

Çalışanların sessiz istifa sürecine girdiğini fark eden bu duruma müdahale etmek isteyen yöneticilerin yapması gerekenler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- İş dışında çalışma hayatından uzak kalmalarına olanak sağlanmalı,
- Ücretli izin ve tatil haklarından yararlanmaya teşvik edilmeli,
- Maaşlarında veya yan haklarında düzenlemeler yapılacağı bildirilmeli,
- Çalışan ile açık iletişim kurulmalı ve konu ile ilgili konuşması sağlanmalıdır
- Görev tanımları yeniden düzenlenmeli,
- Çalışanların görevleri net bir şekilde ifade edilmeli,
- İşletme içerisinde çalışanlarla ilgili kararlar alınacağında çalışanların da karar sürecine dahil edilmesi sağlanmalı,
- Çalışanların yaratıcılıklarını ön plana çıkaracağı fırsatlar yaratılmalı (Youthall, 2022; Klotz ve Bolino, 2022).

Sessiz İstifa Belirtileri:

- Toplantılara katılmamak ya da isteksiz katılmak,
- İşe geç gelmek veya işten erken ayrılmak,
- Verimlilikte azalma,
- Ekip projelerine daha az katkı,
- Tutku veya coşku eksikliği,
- Fazla sakinlik ve motivasyon eksikliği,
- Yöneticilerle veya ekip arkadaşlarıyla yaşanan kopukluk,
- Sosyal amaçlı düzenlenen şirket etkinliklerine katılmamak (Cumhuriyet, 2022; Klotz ve Bolino, 2022).

2. Sessiz İstifa Örnekleri

Bir çalışanın sahip olduğu sessiz istifa duygusunun, tam anlamıyla tespit edilemediği, çalışanların bir kısmının bu durumu kendisine itiraf edemediği veya çeşitli kaygılarla kendine sakladığı düşünülmektedir. Bir yazılım ve kariyer şirketi olan Qualtrics'in verilerine göre, sessiz istifa düzeylerinin ölçüldüğü araştırmaya katılan 15 farklı sektördeki çalışanların ortalama %15'i işleri için ellerinden gelenin en iyisini yapmadıklarını söylemiştir. Bu oran, Gallup'ın son çalışan bağlılığı anketinde, "ABD işgücünün yüzde 50'sinin gereken en az şeyi yapan ve psikolojik anlamda işlerinden kopmuş kişiler" olarak tanımlanan sessiz istifa edenlerin oranından daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Harter, 2022). Granger (2022), "Sessiz istifayı gerçekten nasıl ölçebileceğimiz veya tespit edebileceğimiz konusunda birçok soru işareti var. Sessiz olması tabii ki ölçülmesini zorlaştırmaktadır" demiştir.

Sessiz istifa sürecine giren bir çalışan, ilk bakışta iş-özel hayat dengesinde özel hayata düşen payı yükseltmek istiyor gibi gözükse de durum aslında biraz farklılık göstermektedir. Sessiz istifa bir nevi çalışanın çalıştığı yeri protesto etmesi anlamına da gelen bir eylemdir aynı zamanda. Bu bağlamda protestoların ana amacının görülmek, fark edilmek olduğu düşünülürse, sessiz istifa eden çalışan da işvereni/yöneticisi tarafından bu eyleminin görülmesini veya fark edilmesini beklediğini söylemek yanlış olmayacaktır (Youthall, 2022).

Tablo 1: Sessiz İstifa Örnekleri

Yvon Chouinard	<p>“Patagonia'nın kurucusu, 83 yaşında bir iklim gönüllüsüdür. Chouinard, yaklaşık 3 milyar dolar değerindeki Patagonia'nın sahipliğini özel olarak tasarlanmış bir tröst (Patagonia Purpose Trust) ile kar amacı gütmeyen (Holdfast Collective) bir kuruluşa devrettiğini açıklamıştır. Servetini bağışlamakla kalmamış, üretimden elde edilecek yıllık yaklaşık 100 milyon dolar kar, her yıl iklim değişikliğiyle mücadeleye adanacak. Aile bu operasyonu hiçbir koşulda geriye döndüremeyecektir.”</p>
Utku	<p>“29 yaşındaki Utku, dört senedir iş dünyasında olan bir mühendis. Sessiz istifa sürecini geçirdiği şirkette ise yaklaşık bir senedir çalıştığını belirtmiştir. Asgari ücretin üzerinde maaş alan Utku, asgari ücretin düzenli olarak artmasıyla beraber kendi maaşıyla asgari ücret arasındaki farkın azalmasından rahatsızlık duymaktadır.” Utku yaşadığı duyguyu şöyle anlatmaktadır:</p> <p><i>“Her asgari ücret zammı beni geriyor. İlk başta bu kadar belirgin değildi ama maaş skalası farkı yavaş yavaş azalıyor. Hiçbir özel sektör kurumu asgari ücrete yapılan zammı diğer çalışanları için uygulamayacak. Bu durum da doğal olarak benim çalışma motivasyonumu azaltıyor.”</i></p> <p>Utku motivasyonunda düşüş gözlemlemesine rağmen işi bırakmayı düşünmemiş ve kararının nedeni şöyle açıklamaktadır:</p> <p><i>“Maddi durumum genel olarak iyi, geçimimi de rahat sağlayabiliyorum ama motivasyonumda inanılmaz bir düşüş var. Motivasyon düşüşünü her gün aynı yoğunlukta hissetmemekle birlikte bazı günler gerçekten boşa çalıştığımı düşünüyorum. Yine de işi bırakmak istemiyorum çünkü yaş ilerledikçe yeni bir işe başlamak için gereken enerjim de azaldı. Üniversiteden ilk mezun olduğum zamanki yeni macera arayışım artık yok.”</i></p>
Can	<p>“Pandemi döneminde işinden ayrıldığını söyleyen Can ise sekiz sene boyunca bir şirkette veri analizi ve proje yönetimi alanında çalışmıştır. Şirketteki ilk dört senesinin güzel geçtiğinin altını çizen Can, son dört senede yaşadığı sıkıntılardan dolayı uzun bir sessiz istifa sürecinden geçtiğini” söylemektedir. Yaşadığı sıkıntıların kaynağının işyerinde üst mevkide çalışan kişilerin baskılarının sonucu olduğunu dile getiren Can, süreci şöyle özetlemektedir:</p> <p><i>“Aynı şirkette sekiz sene çalıştım son dört sene sessiz istifa sürecindeydim. Eskiden bir işle uğraşırken daha fazla ne yapabilirim diye düşünürdüm. Hep ekstra katkılar vermeye çalışırdım. Zamanla problemlerle uğraşmaya başlayınca bu kafa yapısından uzaklaştım. Hiç şüphesiz başarıya ulaşacağım konusundaki inancım da azalmaya başladı. Maddiyat önceliğim değildi. Yeri geldiği zaman etkisi oldu ama beni bu sürece sürükleyen asıl olay para değil, yaşadığım baskıydı. Otoriter bir anlayışla karşılaştım sürekli, kendi istediklerini dayatan bir üst yönetim vardı.”</i></p> <p>Can da dört senelik sessiz istifa sürecinden sonra yaşadıklarını, “İlk üç sene işten ayrılmayı düşünmedim çünkü yaşadığım problemleri çözebileceğime inanıyordum. Son bir sene ise yeni iş aramaya başladım. Beni işten çıkartabileceklerini zaten tahmin ediyordum ama ‘Ya unvanımı düşürelim ya da istifa et’ demeleri benim için kırılma noktası oldu, unvanımı düşürmeyi</p>

	<i>düşündüklerini söylediklerinde mücadele etmeyi bıraktım” diye anlatmaktadır.</i>
Paige West	<p>West, “Washington DC’de bir analist olarak çalıştığını ancak işte bir yıldan az bir süre kaldığını ve strese bağlı olarak saçlarının döküldüğünü, uyuyamadığını, yeni işinde haftada 40 saatten fazla çalışmadığını, ek eğitime kaydolmadığını ve iş arkadaşlarıyla sosyalleşmeye çalışmaktan vazgeçtiğini” belirtmektedir.</p> <p>West, durumu "Bir adım geri attım ve 'Çalışmam gereken saatlerde çalışacağım, sadece çalışmak için para alıyorum' dedim. Fazla uğraşp ilerleyemeyeceğim" diyerek açıklamaktadır. West, fazla çabalamayı bıraktıktan sonra toplantılarda kendini daha dolu bulduğunu ve daha olumlu geri bildirimler aldığını söylemektedir. West, şu anda önceki maaşının yaklaşık %75’ini kazanan tam zamanlı bir sanal asistan olarak çalışmaktadır.</p>
Josh Bittinger	<p>Yönetim danışmanlığı şirketinde 32 yaşındaki bir pazar araştırmacı direktörü olan Bittinger ise yıllarca her şeye "evet" dedikten sonra, daha fazla konuşmamayı öğrendiğini, akşamları kendine ayırdığını ve tatilde e-postaları kontrol etmekten kaçındığını söylemektedir.</p> <p>Bittinger "İşimi yapıyorum, projelerimi yapıyorum. İyi bir performans sergiliyorum ve iyi geri dönüşler alıyorum. Ve hala her şeyden uzaklaşmak için zaman ayırabiliyorum" diyerek 'sessiz istifadan duyduğu memnuniyeti açıklamaktadır.</p>
Zaid Khan	<p>New York’ta yaşayan 24 yaşındaki bir mühendis olan Khan ise iki haftada üç milyon izlenmeye ulaşan bir 'sessiz istifa' videosu yayınlamıştır. Khan, TikTok’ta konsepti "Daha ileri gitme fikrinden vazgeçiyorsunuz. İşinizin hayatınız olması gerektiğini söyleyen koşuşturma kültürü zihniyetine artık abone değilsiniz" diyerek açıklamaktadır.</p>
Clayton Farris	<p>41 yaşındaki, Farris kısa bir süre önce sosyal medyada dolaşan bu yeni terimi duyduğunda, kendi iş hayatının onu eskisi gibi yönetmesine izin vermeyi reddederek bunu zaten yaptığını fark ettiğini söyledi. Farris, yayınladığı TikTok videosunda böyle çalışmaya başladıktan sonra hiçbir şeyin değişmemesini ilginç bulduğunu, aslında hâlâ çok çalıştığını ve başarılı olduğunu ama artık işini stres yapmadığını ve kendini işi için parçalamadığını anlatmıştır.</p>

Kaynak: Araştırmacılar tarafından çeşitli kaynaklardan derlenmiştir (Özer, 2022; Çakır, 2022; Kuşoğlu,2022; Kobal ve Batı, 2022).

3. Sessiz İstifa Hakkında Yapılan Araştırmalar

Youthall Kariyer Platformu tarafından yapılan araştırmaya 1002 kişi katılmıştır. Katılımcılar yoğun olarak 18-29 yaş arasında olup %57’si kadındır. Katılımcıların %24’ü sessiz istifa sürecinde olduğunu belirtirken %46,6’sı bu yaklaşıma yatkın olduğunu belirtmiştir. %31,3’ü bu yola girmelerinin sebebinin kariyer yollarının kapalı olması olduğunu belirtmişlerdir. Kadınların sessiz istifa sürecine yakın olmasının altında yatan temel etken %33.9 ile iş-yaşam dengesiyle, erkek çalışanların kendilerini bu süreçte hissetmelerinin altında yatan en temel neden %21.2 ile düşük maaş olduğu belirlenmiştir. Gençler, görevleri haricinde bir sorumluluk almayarak ve fazla mesai yapmayarak sessiz istifa duygusu içerisinde olduklarının sinyallerini vermektedirler. Sessiz istifa sürecinde kadınlar tepkisini işiyle ilgili gelecek planları yapmayarak, erkekler ise sadece görevlerinden doğan sorumluluklarını yerine getirdiklerini ve fazladan hiçbir şey yapmadıklarını dile getirmektedirler. Sessiz istifaya yatkınlıklarının sebebinin ise %30,1’i İş-özel hayat dengesizliği ve %29,3’ü ise düşük maaş olarak ifade etmişlerdir. Sessiz istifa duygusuna sahip çalışanların %35,8’i, yan hak ve maaşta yapılacak iyileştirmelerle bu süreçten çıkabileceklerini açıklamışlardır (Youthall, 2022).

Qualtrics International'ın Amerika Birleşik Devletleri vatandaşı tam veya yarı zamanlı 9 binin üzerinde çalışanla yaptığı anketle, işleri için ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çalışan bireylerin sayısının 2022 yılında bir önceki yıla göre azaldığı gözlemlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre en büyük değişim finans sektöründe olmuştur. Çalışanların yaklaşık olarak %8'lik kısmının işlerini mümkün olan en iyi performansla yapmaya istekli oldukları araştırmada elde edilen bulgular arasında yer almaktadır. Finans ve sigorta sektörünün yüzde 94 ile en yüksek katılımlı çalışan payına sahip olduğu 2021 yılından sonra büyük bir değişim yaşanmış, 2022'de ellerinden gelenin en iyisini yapma ihtimallerinin yüksek olduğunu söyleyen çalışanlarda net kazanç sağlayan tek sektörün olan eğitim hizmetleri olduğu tespit edilmiştir (Granger, 2022).

Pew Araştırma Merkezi, Amerikalıların 2021'de işlerini bırakmalarının başlıca nedenleri arasında, kısıtlı terfi imkanları, düşük ücret ve saygısızlık olduğunu tespit etmiştir. Temel olarak, sessiz iş bırakma sırasında çalışanlar kariyerlerini, maaşlarını ve işte kendilerine nasıl davranıldığını düşünmektedirler.

Psikolog Lee Chambers sessiz istifayı; yoğun çalışma ve zorlu çalışma koşullarına bağlı olarak gelişen tükenmişlikten doğan bir savunma davranışı olarak tanımlamaktadır. Asana 2022 İş Anatomisi raporu, 2021 yılında her 10 çalışandan yedisinin tükenmişlik sendromu yaşadığını ortaya koymaktadır. Temel anlamda çalışanların motivasyonlarının yok olması, işine karşı umudunu kesmesi ve dolayısıyla sessiz istifa duygusuna kapılmasını, tükenmişlikle ilişkilendirmek mümkündür (Cumhuriyet, 2022).

Sessiz istifa konusuna ilişkin araştırmaların bir başkası, Harvard Business Review'da yayınlanmış olup sessiz istifa duygularının başarısız yönetici ve kötü yönetim stratejileriyle geliştiğini ileri sürmüştür. Çalışanların yönetime olan güvenlerinin yavaş yavaş tükenmesinde sessizlik meydana gelmekte, çalışanlar sessiz istifa sürecine girmekte ve her zaman olmasa da bu davranışı fiili istifaya dönüştürmektedirler. Yöneticilerle olumlu ilişkinin kurulamaması, yöneticinin tutarlı ve adil bir yönetim anlayışı benimsememesi ve yöneticinin işle ilgili yetkinliğe sahip olmaması yöneticilere duyulan güvenin azalmasıyla ilişkilendirilmektedir. Özellikle genç çalışanların üstlerinin yetkinlik ve kabiliyet eksikliklerine tahammül edemedikleri, hayal kırıklığına uğramaktansa sessiz kalmayı tercih ettikleri zaman zaman da işlerinden dahi ayrılmayı tercih ettikleri bilinmektedir (Özer, 2022).

Sonuç ve Öneriler

İnsanların gündelik hayatlarında köklü değişimlere neden olan Covid-19 salgınının çalışma hayatında da önemli değişimlerin yaşanmasına neden olduğu düşünülmektedir. Çalışma şartlarında yaşanan değişimlerin, geçmiş yıllarda da yaşanan fakat üzerine düşülmeyen çalışma hayatı problemlerinin belirginleşmesini sağladığı tahmin edilmektedir. Belirginleşen problemler ve salgın şartlarının çalışanlar üzerinde yarattığı stres birçok “yeni” kavramın da türemesine yol açmıştır. Bununla birlikte baskıcı yöneticilerin, çalışanlara baskı yapması dolayısıyla çalışanların motivasyonlarını kaybetmesi, pandemi sürecinin etkisiyle çalışanların psikolojik olarak etkilenmesi hem örgüt bağlılığını azaltmış hem de yaptıkları işlerden soğumuş ve kendilerini sessiz istifa olarak tanımlanan yeni bir sürece sokmuşlardır. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki çalışanlar, kavram hakkında bilgi sahibi olmasalar dahi kendi içlerinde buldukları durumu sessiz istifa olarak tanımlamaktadırlar.

Sektörel araştırmalar incelendiğinde başarısız yönetimin, ekonomik kriz nedeniyle maaşların değer kaybetmesinin ve yapılan maaş zamlarının yeterli olmaması çalışanları olumsuz yönde

etkilemektedir. Pandemiyle birlikte evde çalışma sürecine giren insanların, aileleriyle daha fazla vakit geçirmelerinin önemini anladığı ve kendilerine daha fazla vakit ayırmaları gerektiğine inandıkları düşünülmektedir. İşlerinin hayatlarının tamamını kapsamaması gerektiğini anlayan bireylerin, hayatın çok daha kıymetli olduğunu fark etmeleri, söz konusu bireylerin çalışma hayatlarında yeni bir düzenle kendi şartlarına göre çalışabileceklerine inandıklarını göstermektedir.

Sessiz istifa süreci sadece çalışanları değil kurum ve kuruluşları da olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca bazı çalışanlar, sessiz istifanın olumlu yönlerini kullanarak daha başarılı olacakları girişimlerde de bulunmuşlardır. Sessiz istifa, olumsuz bir yapıya sahipmiş gibi görünse de bireysel özelliklere bağlı olarak bireylerde zaman zaman olumlu şekilde sirayet etmektedir. Sessiz istifa sürecine giren çalışanların, yöneticileri tarafından kolayca fark edilebilir olduğu düşünülmektedir. Çalışanların bu süreçten uzaklaşması için gerekli kurumsal özveri ve çabanın gösterilmesi durumunda, kuruluş ve çalışanlar süreci çok etkilenmeden atlatabilmektedir. Ayrıca bu süreçten kadınların ve 18-29 yaş aralığındaki çalışanların çok daha fazla etkilendiği araştırma sonucunda elde edilen bilgiler arasında yer almaktadır.

Uzun zamandır örgütsel sessizlik ve örgütsel adalet konularıyla örgütsel davranış disiplini çerçevesinde araştırılan ve yeni yeni kavramsallaşmaya başlayan bu iş davranışının ilerleyen dönemlerde çok sayıda araştırmaya farklı şekillerde konu olacağı düşünülmektedir. Sessiz istifa kavramının kuramsal olarak incelendiği bu çalışma başlangıç niteliğinde olup sonraki araştırmalara katkı sağlamak amacıyla yapılmış betimsel nitelikli bir çalışmadır.

KAYNAKÇA

- Cumhuriyet (2022). “Farkında olmadan işten ayrılmış olabilirsiniz: Sessiz istifa nedir, 'ana neden' ne?”. <https://www.cumhuriyet.com.tr/yasam/galeri-farkinda-olmadan-isten-ayrilmis-olabilirsiniz-sessiz-istifa-nedir-ne-anlama-geliyor-1980125#photo-4>, (Erişim Tarihi: 02.10.2022).
- Çakır, A. D. (2022). “Sessiz istifa sürecini yaşayanlar anlatıyor: ‘Ya unvanını düşürelim ya da istifa et dediler’”. *Medyascope*, <https://medyascope.tv/2022/10/07/sessiz-istifa-surecini-yasayanlar-anlatiyor-ya-unvanini-dusurelim-ya-da-istifa-et-dediler/>, (Erişim Tarihi: 08.10.2022).
- Duman, C. (2022). “Büyük istifadan sonra sessiz istifa”. *Independent Türkçe*, <https://www.indyurk.com/node/547061/t%C3%BCrki%C3%87yeden-sesler/b%C3%BCy%C3%BCk-istifadan-sonra-sessiz-istifa>, (Erişim Tarihi: 01.10.2022).
- Gelisim University (2022). “Non-increasing salary leads employees to ‘quiet quitting’!”. <https://gelisim.edu.tr/en/news/non-increasing-salary-leads-employees-to-%E2%80%98quiet-quitting%27!>, (Erişim Tarihi: 12.10.2022).
- Granger, B. (2022). “Quiet quitting: the latest workplace trend to combat burnout”. *Qualtrics*, <https://www.qualtrics.com/blog/quiet-quitting/>, (Erişim Tarihi: 20.09.2022).
- Harter, J. (2022). “Is quiet quitting real?”. *Gallup Workplace*, <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>, (Erişim Tarihi: 20.09.2022).
- Inbusiness, (2022). “Sessiz istifaya karşı ‘sessiz işten çıkarma’ hareketi”. <https://www.inbusiness.com.tr/sectorler/is-dunyasi/2022/10/12/sessiz-istifaya-karsi-sessiz-isten-cikarma-hareketi>, (Erişim Tarihi: 12.10.2022).

- Klotz, C. A. ve Bolino, C. M. (2022). “When quiet quitting is worse than the real thing”. *Harvard Business Review*, <https://hbr.org/2022/09/when-quiet-quitting-is-worse-than-the-real-thing>, (Erişim Tarihi: 02.10.2022).
- Kobal, G. ve Batı, S. (2022). “Eski bir alışkanlık, yeni bir akım: Sessiz istifa yaşayanlar anlatıyor, uzmanlar yorumluyor”. *Hürriyet*, <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/eski-bir-aliskanlik-yeni-bir-akim-sessiz-istifa-yasayanlar-anlatiyor-uzmanlar-yorumluyor-42127939>, (Erişim Tarihi: 02.10.2022).
- Kumar, T. S. (2022). “How to Handle Notice Period in Organization & Emotional Balancing During Resignation & Finding New Job. Case Study on Quite Quit, Shodhshauryam”, *International Scientific Refereed Research Journal*, 5(5), 9-12.
- Kuşoğlu, İ. (2022). “İs hayatında yeni akım: Sessiz istifa”. *Haber Türk*, <https://www.haberturk.com/is-hayatinda-yeni-akim-sessiz-vazgecis-3513607>, (Erişim Tarihi: 22.08.2022).
- Önder, N. (2022). “Herkesin konuştuğu sessiz istifa”. *Marketing Türkiye*, <https://www.marketingturkiye.com.tr/haberler/sessiz-istifa-nedir/>, (Erişim Tarihi: 01.10.2022).
- Özer, Y. (2022). “Gürültülü sessizlik”. *Dünya*, <https://www.dunya.com/kose-yazisi/gurultulu-sessizlik/670372>, (Erişim Tarihi: 06.10.2022).
- Satıl, C. (2022). “Pandemi sonrasında çalışan halleri: Sesli ve sessiz istifalar”. *Doğruluk Payı*, <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/pandemi-sonrasinda-calisan-halleri-sesli-ve-sessiz-istifalar>, (Erişim Tarihi: 06.10.2022).
- TikTok (2022). “Quietquitting”. *Tags*, <https://www.tiktok.com/tag/quietquitting>, (Erişim Tarihi: 09.10.2022).
- Youthall (2022). “Sessiz istifa nedir?”. *Sessiz İstifa Araştırma Raporu*, 1, 2-5.



SİCİL-İ AHVAL KAYITLARINA GÖRE MALATYA KAZASINA BAĞLI HEKİMHAN NAHİYESİ'NDEKİ MEMURLARIN ANALİZLERİ

Dr. Songül YILMAZ DERİN¹

ÖZET:

Osmanlı Devleti'nde Tanzimat ile başlayan yenileşme hareketleri her alanda olduğu gibi eğitim de kendini göstermiş ve modernleşme hareketleri yoğun bir şekilde yaşanmıştır. Bu dönem içerisinde yaşanan modernizasyonu anlamının en iyi yolu eğitimde yaşanan değişimleri incelemekten geçmektedir. Modernizasyonun önemli bir ayağını teşkil eden eğitimdeki değişim ve yapılanmalar merkezi teşkilat ile sınırlı kalmayıp taşra teşkilatında da kendini göstermiştir. Osmanlı eğitimini analiz edebilmenin en iyi yolu ise yetiştirdiği memurları incelemekten geçmektedir. Günümüzde biyografi denilen, Tercüme-i hâlin tarihi Roma, Sasani, Selçukluya kadar dayanmaktadır. Osmanlı Devleti'nde memurlar için tutulan Sicil-i Ahval kayıtlarında memurlar ile ilgili eşsiz bilgiler bulunmaktadır. Sicil-i Ahval kayıtlarında Tercüme-i hâl sahipleri ile ilgili isim, doğum yeri, baba adları, mensup oldukları aile ya da sülale, öğrenim durumları, yaptıkları görevler, liyakatleri, göreve başlamaları, maaşları, aldıkları cezalar, tayinler, mahkeme kayıtları, bağlı oldukları dini yapıları, gayrimüslim tebaaya sahiplerse etnik yapıları ile ilgili bilgiler vermektedir. Bu araştırma Hekimhan Nahiyesinde döneme ilişkin idari, uygulamaları, ekonomik, sosyal ve kültürel yapıları hakkında fikir sahibi olunmasına yardımcı olarak Osmanlı döneminde eğitimde yaşanan modernizasyonun geçirdiği evrelere de ışık tutacaktır.

Anahtar Kelimeler: Sicil-i Ahval, Hekimhan İlçesi, Memur.

¹ songulyilmazderin@gmail.com, ORCID: [0000-0002-2721-1989](https://orcid.org/0000-0002-2721-1989)

**ANALYSIS OF THE CIVIL SERVANTS IN HEKIMHAN DISTRICT OF
MALATYA PROVINCE ACCORDING TO THE SICILLI AHVAL RECORDS**

ABSTRACT

The reform movements that started with the Tanzimat in the Ottoman state showed themselves in education as in every field and modernization movements were experienced intensely. The best way to understand the modernization experienced during this period is to examine the changes in education. The change and structuring in education, which constitute an important part of modernization, was not limited to the central organization, but also showed itself in the provincial organization. The best way to analyze Ottoman education is to examine the officials it trained. The history of the writings describing the lives of individuals, known as biography today, known as Terceme-i Hall, dates back to Rome, Sasanian and Seljuk. There are unique information about the civil servants in the Sicil-I Ahvalrecords kept for civil servants in the Ottoman state.

The name, place of birth, father's names, family or family members, education status, duties, merits, commencement of duty, salary, punishments, appointments, court records, If they have non-Muslim subjects, they give information about their ethnic structure. This information helps us gain insight into the administrative practices, economic, social and cultural structures of our research site. This information also sheds light on the stages it went through in Ottoman Education Modernization.

Keywords: Sicil-iAhval, Hekimhan District, Officer.

GİRİŞ

Başbakanlığa bağlı Sicil-i Ahval defterleri Osmanlı Devleti'nin son dönem bürokrasisini anlamlandırmamız açısından kıymetli bilgileri ihtiva etmektedir. Sicil, resmi bilgilerin tutulduğu kütük, defter anlamına gelmektedir. Osmanlı Devleti'nde idari iş ve işlemlerin yürütülmesi için pek çok memurun görevlendirildiğini görmekteyiz. İstanbul dışındaki memur kayıtlarının çoğu memurların doğdukları vilayette tutulmuştur. Bu kayıtlar ışığında Malatya Vilayetinin yapısı hakkında ve devlet politikaları hakkında çok yönlü olarak fikir sahibi olmamıza yardımcı olmaktadır. Bu kayıtlar memurluğun tarihi seyri, gidişatı ve yaşanan durumlar ile ilgili bilgileri içermektedir (Yılmazçelik; Mutluay, 2018, s. 72-85)

Günümüzde okuma ve memuriyet oranının en yüksek olduğu Malatya ilinin Hekimhan kazasının Osmanlı Döneminde yetiştirdiği memurlar çalışmamızın konusunu oluşturmaktadır. Çalışmamızın kaynağını Yunus Yiğit'in Osmanlı Dönemi Malatyalı Devlet Adamları adlı çalışması olmuştur (Yiğit, 2013, s.1-232). Bu çalışmada Hekimhan nahiyesi ile ilgili kısmın değerlendirilmesinde görülen eksiklik tespit edilerek çalışma yapılması gerekli görülmüştür. Çalışmamız inşa edilirken Sicili Ahval kayıtları, nüfus kayıtları, salname verileri ve arşiv belgelerinden yararlanılmaya çalışılmıştır. Hekimhan'da yaptığımız bu çalışma ile Osmanlı Devleti'nin taşradaki memurlara yönelik yürüttüğü uygulama ve politikaları da tespit etmiş olacağız.

1879 yılına kadar Sicil-i Ahval kayıtlarına rastlamak mümkün olmamıştır. Sicil-i Ahval komisyonunun kurulması ile sicil kayıtları tutulmaya başlanmıştır. Malatya'daki Memurlar 1879 yılından itibaren Dahiliye Nezareti bünyesinde Sicil-i Ahval Komisyonluğunca hazırlanmış olan Sicil-i Ahval defterlerine kaydedilmiştir.1869 Yılında Sicil-i Ahval Komisyonu lağvedilmiş, Me'mûrin-i Mülkiye Komisyonu ile Sicil-i Ahval kayıtlarını tutmaya başlamıştır. Daha sonra da Me'mûrin-i Mülkiye Komisyonu kaldırılıp yerine Sicil-i Ahval İdaresi kurulmuştur. Defterlere zeyl(ek) olarak gerçekleşen kayıtlar da me'mûrin muamelat (Karşılıklı işlemler) dosyaları olarak tanzim edilmiştir (Gazel, 2007, S. 32, s.203-213).

Sicil-i Ahval kayıtları Ahmed Cevdet Paşa'nın çabaları ile oluşturulduğu için ilk kayıt Cevdet Paşa'ya ait olduğu görülmektedir (Sunay, 2007, s. 9)

Malatya da Sicil-i Ahval kayıtlarına göre 137 devlet memurundan 6 tanesi Hekimhan'da çalışmış olup bunlardan 1 tanesinin Hekimhan doğumlu olduğu görülmektedir. Ayrıca Hekimhan'da çalışmayıp 1 tanesinin ise eğitim almak için Hekimhan'da bulunduğu da görülmektedir. Bulunan bu kayıtlar nüfus kayıtları ile desteklenmiştir.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Arşivleri Başkanlığı Osmanlı Arşivi bünyesinde yer alan NFS.d.3637 /1842 Yılı ve numaralı defter Hekimhan Nahiyesi ile ilgili detaylı bilgiler vermektedir. Nüfus Kayıtlarında Hane, Yaş, meslek bilgisi, köy ve mahalleler, aile unvanları gibi bilgilere ulaşılmaktadır.

Memurların niteliklerini hiç kuşkusuz eğitimleri belirlemektedir. II. Mahmut tarafından isimlendirilen rüştiye mekteplerinin ilki bürokrasiye memur yetiştirmek için Mektebi-i Maarif-i Adli ve Mektebi-i Ulûm-ı Edebiye-i Adliler açılmıştır (Kaya Doğanay, 2011, s. 1) Malatya da ise ilk kez 1870 yılında rüştiye Mektebi açılmıştır (Tekdal, 2020, s.369-409) Bir süre sonra Malatya'daki Rüştiye Mektebi İdadiye çevrilmiştir (SNMU,1319/ 1901-19024. Def'a, S.875-877). Rüştiyeler, İdadiye çevrilse de Hekimhan'daki memurların idadi düzeyde eğitim aldıkları pek görülmemektedir. Birçoğu memur olduktan sonra eğitime devam etmemişlerdir.

Tanzimat ile başlayan yenileşme hareketleri, devlet memur kayıtlarında sistemleşmeye doğru yol almıştır. Bunun en önemli göstergesi Sicil-i Ahval kayıtlarıdır. Bu kayıtlarda memurun aile, eğitim, maaş, terfi ve tayini ile ilgili bilgilere yer verildiği gibi bu bilgileri içermeyen Sicil-i Ahval kayıtları da mevcuttur. Çoğunlukla Sicil-i Ahval kayıtları anket tekniği ile tutulmuştur (Kütükoğlu, 1988, s. 141-157). Memurun aldığı cezalar ile ilgili sorulara verilen cevapların varaka sahibi tarafından kendi el yazısı ile doldurulma zorunluluğu bulunmaktadır (Sarıyıldız, 2009, s.134-136). Bu günümüzdeki memurun dilekçe ile savunma hakkına denk gelmektedir. Memurlar tarafından verilen bu cevaplarda Hicri tarihin yanında parantez içinde Rumi Tarihte verilme zorunluluğu ihtar kısmında verilmiştir (Yadi, 2013, s. 431-444).

1884 Yılına kadar biyografi özetleri resmi kayıt ve araştırmaya dayanmamıştır. Bu tarihten itibaren Sicil-i Ahval Komisyonları resmî belge ve arşiv kayıtlarına başvurarak eksikliklerin tamamlanmasını, yanlışların düzeltilmesi için çalışmıştır (DAB. ŞD. 2628/28 H.29/06/1311). 1884 yılından itibaren tutulan kayıtların doğruluğu konusunda şüphemiz bulunmamaktadır. Yenileşme anlamında pek çok kararın hayata geçtiği dönem olarak adlandıracağımız II. Abdülhamid devrinde bu kayıtların alfabetik sıraya konulmuş olduğu görülmektedir. Bu kayıtlar 1786 ile 1892 yılları arasında kapsamaktadır. Alfabetik sıraya konulan 17 Fihrist bulunmaktadır. Araştırılan memurun baba adı ve doğum tarihi bilindiği takdirde hangi defterde kaydının bulunduğunu görebilmek mümkündür (Başbakanlık Osmanlı Arşiv Rehberi, 2010, s.37). Sicil-i Ahval kayıtları tek elden yazıldığı gibi ilavelerin yapıldığı da görülmektedir (Mutluay, 2018, s. 4)

II. Meşrutiyet'in ilânından sonra Kânûn-ı Esâsî'ye göre her daire kendi memurunu kendisi seçeceğinden umumi sicil uygulamasına son verilerek 1909 yılından itibaren her memur için kendi dairesinde özel sicil dosyaları oluşturulmaya başlanmıştır (Sarıyıldız, 2009, s.134-136).

Sicli-i Ahval Komisyonu 3 bölümde çalışmıştır: Birinci bölümde Tescilat Kalemî'dir. Bu kalem yukarıda belirttiğimiz memurun tüm bilgilerini kaydeder. Ayrıca varaka ve Zeyl numaralarını da kaydetmekle yükümlüdür. Fihrist kayıtlarını tutup belgelerin onaylı suretlerini de kopyalamakla sorumlu tutulmuştur. İkinci bölüm Tedkikat bölümü olup bilgilerin resmi kayıtlara uygunluğu denetlenmiştir. Üçüncü bölüm ise Evrak Kalemî olup gelen-giden evrakların kaydedilerek kurumlara gönderildiği evraklardır (Uğurlu, 2013, s. 15).

1.Hekimhan Tarihine Kısa Bir Bakış

Yukarı Fırat bölümünde yer alan Bugün Malatya sınırları içerisinde bulunan Hekimhan'ın;

Batısında Kuluncak ve Darende, Doğusunda Arguvan, Kuzeyinde Sivas ilinin ilçesi olan Kangal, Güneyinde Yazıhan bulunmaktadır ([http://www.malatya.gov.tr /Hekimhan](http://www.malatya.gov.tr/Hekimhan))

Hekimhan adı III. Kılıçaslan'ın torunu I. Gıyasettin Keyhüsrev'in oğlu Anadolu Selçuklu Sultanı I. İzzettin Keykavus'un (1219-1237) teşviki ve desteği ile Malatyalı ünlü Doktor Ebu Salim bin Ebu'l Hasan El-Malatî tarafından yaptırılan Handan gelmektedir. Mısır'a sürgün edilmiş Emrullah isimli hekimin cezasını çekip İstanbul'a dönerken Taş Handa bir süre konaklamış ve bu hanı tamir ettirerek hanın üstüne ismini yazdırdığı 'Hekimin Han'ı' olarak anıldığı zamanla Hekimhan haline dönüştüğü bilinmektedir (Ertuğrul, 1998,s. 159-160).²

Hekimhan Kasabası 'Kral yolu' olarak bilinen, M.ö.550 yılı öncesine kadar kullanılan ulaşım ağı ile tanınmıştır. Bu yol ticaret için Asurlular tarafından kullanılmıştır (Ramsay, 1960, s. 257-275). Pers ve Hititler zamanında kullanılmış olan bu yol İzmir'den, Lidya başkenti Sard'a, oradan da Hitit'in Başkenti Boğazkale'ye, buradan da Kapadokya, Hekimhan, Malatya, Diyarbakır ve Mardin üzerinden İran'ın başkenti Susa'ya kadar ulaşmıştır (Boyraz, 1997, s. 21). Bu yolun üzerinde bulunması Hekimhan'ı, Malatya'nın diğer nahiyelerine göre önemli kılmıştır. Hekimhan'dan geçen yol ağı Kafkasya'ya, İran ve Suriye'ye yapılan seferlerde orduların ana ulaşım ağlarından biri olarak kullanılmıştır Karagöz, 1994, s. 193-207).³

Hekimhan Malatya'nın nahiyesi olarak XIV. Yüzyılda Dulkadiroğluları ile Memlukler arasında mücadele sahası olmuş yönetiminde Memlukler ve Dulkadiroğluları etkili olmuştur (İbnü'l-Furât, 1942, s. 20, 22, 25, 26). Hekimhan Malatya'nın nahiyesi olarak 1399 yılında Beyazıt tarafından hakimiyet altına alınsa da uzun süreli olamamıştır. Yıldırım Beyazıt Mısır Sultanı Berkuk'un ölümü üzerine Fırat Havzasını Türkmenlerden aldığı, tüm kaynaklar ortak ifade olarak belirtmiştir (Oruç

²Bknz: Fındık, Nurşen Özkul (2006), Hekimhan Çeşmeleri, *Ankara Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Dergisi*, S. 9, Ankara, s. 99-117; Ayrıca Bknz: <https://malatya.ktb.gov.tr/TR-58276/hekimhan.html>.

³Bknz. Zengin, Murat,(2017), *Memlûk Türk Devleti Döneminde Anadolu-Suriye Askerî ve Ticârî Güzergâhı (Malatya-Antep-Halep Hattı* , Prof. Dr. Salim Cöhce Armağanı, Ed: Alpaslan Ceylan, Ankara 2017, s.519-522.

B.Adil, 1925, s.32,57; Hoca Saadettin 1990, s. 229; Solakzade, 2016, s. 89; Aşıkpaşazade, 2010, s. 74; Neşri', 1984 s. 341).

Memlük'lü ve Dulkadiroğluları hâkimiyetindeki Malatya'nın idari sahası Yavuz Sultan Selimin Çaldıran Savaşı ile Osmanlı topraklarına katılmıştır (Akçadağ, 2016, s.185-206). Malatya Osmanlı İdaresi altına girip Osmanlının iç şehri konumuna gelse de eşkıyalık olayları yüzünden ticari ve zirai imkanlarına rağmen canlı bir yapı arz etmemiştir (Peçevi İbrahim Efendi, 1992, s. 56).

Böylesine önemli bir ulaşım ağının üzerinde olması tehlikeleri de beraberinde getirmiştir. Sık sık eşkıyaların saldırısına uğramıştır. Derbent ahalisinin yerlerinin sık sık boş bırakmaları ile bayındırlık sürecini başlatmıştır. Derbentçi olarak yerleştirilen halk için tarıma yönlendirilerek burada kalmaları sağlanmıştır (Orhonlu, 1987, s. 47-48). Sivas-Malatya hattında bulunan Hekimhan'ın kaderi bu ulaşım ağı ile şekillenmiştir (Baş, 2016, s. 13-40). 1560 yılında Hekimhan, Malatya Sancağına bağlı Kozlu dere Köyü'nün bir mezrası olarak kayda geçmiştir. Buradan elde edilen 400 akçe verginin padişah hassı olarak tahsis edildiği bilinmektedir. Hasan Badrik Köyü ve Kara Hisar nahiyesi 'ne bağlı Zeke Köyünde ıssızlık yaşandığı insanları buraya özendirmek için avarız-ı divaniye ve tekalif-i örfiyeydin muaf tutulmuşlardır. Bu muafiyetten yararlanmak isteyen halkın bir kısmı yerlerine geri dönmüşlerdir (Yinanç; Elibüyük, 1983, s. 199-223). 17.Yüzyılda Evliya Çelebinin ifadesine göre meskûn bir yer bulunmadığından 100-200 kadar adam bile burada konaklayıp dinlenirken korktuklarını belirtmişlerdir. Sultan IV. Murad, ordusu ile Revan ve Bağdat seferleri dönüşünde bu güzergâhtan geçtiği bilinmektedir (Tuncer, 2007, s. 54-59). Hekimhan'ın Köprülü Mehmet Paşa'nın sadreti zamanın da bayındır hale getirilmiştir. Asker, esnaf, imam ve sair ahaliyi vergiden muaf tutmak suretiyle buraya yerleştirmiştir (Fındık, 2006, s. 91). Mahalli eşkıyanın, devlet memurlarını ve sivil yolcuları taciz edip mal ve mülkünü gasp edip öldürdükleri görülmüştür (C. ZB., 78/3886).09/08/1221). Sivas- Elazığ yolu üzerinde, Hasan Çelebi ve devamındaki Hekimhan derbent olarak hizmet etmiştir (A. MKT. MVL (Sadaret Mektubi Meclis-i Vala Evrakı, nr. 18/329/09/1265,-24/94 21/04/1266).

H. 1257/1841-1842 tarihli tespitlere göre, Hekimhan kasabasının mahallesi olan Torun Mahallesi'nin 175 hane 323 erkek Müslim nüfusu olduğu görülmektedir (NFS. (Nüfus Defterleri), 2637, s. 1-2). 1257/1841-1842 yılında, Köprülü Mehmed Paşa'nın vakfı olan Hekimhan kasabası ve ona bağlı vakıf köylerin adları ve genel nüfus durumu tespit edilmiştir. 41 hanelik 130 kişi kişilik Ermeni nüfus bulunmakta olup toplamda ise 240 hanede 513 erkek nüfus burada yer almıştır (NFS., 2637, s. 1-19, 86-89). Gelişen ve değişen dünya düzeninin de günümüz nüfusu ile mukayese etme adına Hekimhan ilçesinin 2015 yılında 18.616 nüfusa sahip olduğunu görmekteyiz (Solak, 2017, s.14).

Yol emniyetinin sağlanması amacıyla 13 Nisan 1845 tarihinden geçerli olmak üzere, yüz elli gurus on para maaşla bir nefer başbuğ ve yüz gurus on para maaşla 14 nefer derbentçi tayin edilmiştir (A.

MKT. MHM.,9/33 29/01/1265). Kafkas göçleri sırasında bölgenin nüfus yoğunluğunun düşük olması sebebiyle Osmanlıya sığınan Çerkez nüfusun bir kısmı, bu bölgeye iskân edilmiştir (MVL. 701/33- 12/11/1281).

1842 yılında Hekimhan'a bağlı; Orhan Köyü, Sarı Kız Köyü (Çatal Pınar), Nâhiyât, Sazlu, Çaruk Pınar, Salıcak, Budaklı, Çırzi, Güvenç (vakfiyede mezra), Cüzüngüt (Güzelyurt), Koca Özü, Girmana (Kirmânlı), Köse Hasan, Himmeter ve Eyne Veli, Yağmurlu Ağca, Mihmanlı (Akçadağ yakını), Eğin (Akçadağ dahilinde), Hasan Çelebi, Sultan Hanı, Hamzalı, Ardahan (Beykent), Zorluca Han, Yenice mezarı, Rizvani mezarı, Ördeklüce mezarı, Arudı mezarı, Deveci mezarı, Kilisecik mezarının bulunduğu görülmektedir (Baş, 2016, s. 13-40).

Hekimhan'ın Tarihi yerleri olarak incelendiğinde Köprülü Mehmet Paşa, Malatya Sancağı'nın Akçadağ Nâhiyesi'ne bağlı Hân-ı Hekîm adı ile bilinen mevkide, Selçuklular zamanında inşa edilmiş olan eski bir hanın çevresine, cami, han, palanka, on dükkân, bir ekmekçi fırını, iki ambar ve bir değirmen inşa etmiş, bunları kamu yararına vakfetmiştir (Kahraman; Dağlı, 2010, s. 5).

Hekimhan'ın İdari Taksimatı incelendiğinde 1868-1869 tarihli Osmanlı Devlet Salnamesinde Hekimhan'ın, Hasançelebi, Yuvalıdere ve Akçadağ nahiyeleriyle birlikte kaza statüsünde Mamûretülaziz sancağına bağlı olduğu görülmüştür (SDA (Sâlnâme-i Devlet-i Aliyye) H.1285 (M.1868-1869), Def'a 23, s.186). Malatya kaza statüsündeyken Akçadağ ve Hekimhan ise Malatya'nın nahiyesi olarak kaydedilmiştir. Malatya Müstakil sancağa dönüştükten sonra Hekimhan; Akçadağ'ın nahiyesi olmuştur (İzğören, 1999, s.321-324).⁴

2.Sicil-i Ahval Kaydına Göre Hekimhan'da Görev Yapan Memurlar

Sicili Ahval Kayıtlarına göre 1 tanesinin Hekimhan doğumlu olduğu 6 tanesinin ise Malatya Merkezde doğup Hekimhan'da görev yaptığı,1 tanesinin ise Hekimhan'da eğitim aldığı bilinmektedir.

Tablo 1: Hekimhan'da Görev Yapan Memurlar

Memur Adı	Doğum Tarihi	Baba Adı	Baba Mesleği	Memurun Nami
Abdullah Ragıb Efendi	H.1277 M.1860/1861	Ahmed Efendi	Sertahsildar	Kayısoğlu
Ali Avni Efendi	H.1284 M.1867/1868	Kevser Efendi	Tüccar	-

⁴Bknz: Yapıcı, Süleyman(2014),*Osmanlı Vilayet Sâlnâmelerinde Malatya (1869-1908)*, Malatya Kitaplığı, 2014,S.22- 35.

Ali Rıza Efendi	H.1272 M.1855/1856	Ma'rûf Ali Efendi	Tüccar	Çepnî-zâde
Bekir Nuri Efendi	H. Şaban /1265 M.Haziran/1849	Süleyman Efendi	Ağa	-
Cafer Efendi	H.1266 M.1849/1850	Mehmed Efendi	İlmiye	-
Hacı Ali Necib Efendi	H.1204 M.1789/1790	Bekir Efendi	-	Leblebicizade
Mahmud Bedri Bey	H.1293 M.1876/1877	Ali Rıza Efendi	Eşraf	-

2.1. Abdullah Ragıp Efendi

Abdullah Ragıp Efendi, Ser tahsildarlığında bulunmuş Ahmed Efendi'nin oğludur. Lakaplarının Kayış-oğlu olduğu bilinmektedir. H.1277/ M.1860/1861 yılında doğmuştur. Mahalli İptidaiyi ve Rüştîye Mekteplerinde eğitim aldıktan sonra Türkçe Kâtipliği yapmıştır.

27 Rebî'ü'l-evvel 1296(21 Mart 1879) den, Sefer 1298(Ocak 1881) tarihine kadar 190 kuruş maaşla Akçadağ Kazası Tahrirat Kitabetinde çalışmıştır. 27 Kanun-i Evvel 1296 (8 Ocak 1881)'den 13 Eylül 1300 (25 Eylül 1884) tarihine kadar 300 kuruş maaşla Hekimhan Nahiyesi Vergi Kitabetinde çalışmıştır. 1 Nisan 1302 (13 Nisan 1886)'den 31 Teşrin Evvel (12 Kasım1886) yılına kadar 100 kuruş maâşla Malatya Sancağı Jandarma Taburu'nun Birinci Piyâde Bölüğü Bölük Eminliğinde görev yaparken aynı zamanda 30 Eylül 1312(12 Ekim 1896) tarihine kadar 120 kuruş maaşla ser çavuşluğunu da yürütmüştür. Daha sonra 15 Teşrin San-i 1312 (27 Kasım 1896) yılında 350 kuruş maâşla Mamûretülaziz Vilayeti Üçüncü Sınıf Polis Komiserliği'ne tayin olunmuştur. 1 Teşrinsani 1325(14 Kasım 1909)'da vilayetçe kadro dışı bırakılmıştır.26 Kanun-i Evvel 1325 (7Ocak1910) da 400 kuruş maaşla Bahsini Kazası⁵Şamyadi Nahiyesi Müdür olmuştur. Görev süresince zimmetine para geçirmediği, görev yaptığı belge kayıtlarının mevcut bulunduğu belirtilmiştir (BOA. DH. SAİD. 00167.00207 -1 Kasım 1910).

2.2.Ali Avni Efendi

Ali Avni Efendi Tüccar Kevser Efendi'nin oğludur. H.1284 M.1867/1868 yılında doğmuştur. Sıbyan Mektebinde dini ilimler eğitimi almış Rüştîye Mektebinde ise düzenli bir eğitim

⁵Bugünkü Adıyaman'ın Besni kazası

aldığı görülmektedir. Türkçe okur-yazardır. Daha çok haberleşme işlerinde görev yapmıştır.18 yaşındaki Ali Avni Efendi, 24 Muharrem 1302 (13 Kasım 1884) tarihinde Malatya Telgrafhanesinde işe başlamıştır.1 Cemaziyülevvel 1307(24 Aralık 1889) tarihinde Keban'a yakın olan Borannâmahal telgrafhanesi muhabere memuriyetine tayin olmuştur. Telgraf ve Posta Bakanı Hasan Ali Efendi'nin bu varakayı yazarak tasdik ettiği belirtilmiştir. Görüldüğü gibi Sicil-i Ahval Kayıtlarının çeşitli kurumlar tarafından onaylanarak tasdik edildiğini görmekteyiz. Sonraki süreçte Ali Avni Efendi 26 Recep 1312(23 Ocak 1895) tarihinde 400 kuruş maaşla Diyârbekir Telgraf Muhâbere Memuriyeti'ne nakledilmiştir. 19 Safer 1313 (11 Ağustos 1895) tarihinde becayiş ile Mamûretülaziz Vilayeti Telgraf ve Posta Merkezi Muhâbere Memuriyeti 'ne nakil olunmuştur. Ali Avni Efendi tekrar bir becayiş ile 11 Cemazeyilevvel 1317 (17 Eylül 1899) tarihinde 400 kuruş maaşla Arapkir Telgraf ve Posta Merkezi Muhâbere Memuriyeti'ne nakledilmiştir. Daha sonra 5 Şevval 1320 (5 Ocak 1903) tarihinden 16 Mart 1319(29 Mart 1903)'e kadar 90 kuruş maaşla Diyârbekir Vilayetinde Hekimhan Telgraf ve Posta Merkezi Ser memuriyeti Vekâlet'inde bulunmuştur. Tekrar bir becayiş ile 12 Temmuz 1319 (25 Temmuz 1903) tarihinde 800 kuruş maaşla ve Suriye Vilayetinde Tafîle Kazası Telgraf ve Posta Merkezi Muhâbere Memuriyeti'ne naklolunduğu bilinmektedir.13 Temmuz 1316 (26 Temmuz 1900) tarihinde bir telgrafın değiştirilmesi ile suçlanmış işten el çektirilip mahkeme edildiği kayıtlarda belirtilmektedir. Arapgir'deki tahkikat sonucunda serbest bırakılıp 16 Şubat 1316 (1 Mart 1901) tarihinde memuriyeti iade edilmiştir.10 Safer 1324(5 Nisan 1906) tarihinde Ürdün'ün Kerek Telgraf ve Posta Merkezi Muhâbere Memurluğuna nakil olduğu kayıtlardan anlaşılmaktadır (DH. SAİD.00034.00241).

2.3.Ali Rıza Efendi

Ali Rıza Efendi Çepnî-zâde lakabıyla tanınan Tüccar Ali Efendi'nin oğludur. H.1272 M.1855/1856 yılında doğmuştur. Sıbyan Mektebinde eğitim almış ve 24 Temmuz 1305 (5 Ağustos 1889) tarihinde 203 Numaralı Nahiye Müdürlüğünde kaydı bulunmaktadır.27 Şevval 1296 (14 Ekim 1879) tarihinde 160 kuruş maaşla Malatya sancağında Hısnımansûr Kazası Bidâyet Mahkemesi Mübâşirliği'ne tayin edilmiştir.17 Cemaziyel- i evvel 1297 (27 Nisan 1880) yılında 296 gurus maaş ile Merkez Bidâyet Mahkemesi Mübâşirliği'ne nakledilmiştir.20 Rebiûlahir 1302(6 Şubat 1885)'den 18 Cemaaziyel-i ahir 1305 (2 Mart 1888) tarihine kadar 303-240 kuruş maaşla Hekimhan Nahiyesi Müdür vekaletinde bulunmuştur. 3 Rebiül-Ahir 1307 (27 Kasım 1889) tarihinde 305-432 gurus maaş ile Van Vilayeti İmadiye Kazasında Davudiye Nahiyesinde memur olarak atanmış burada maaşı 500 gurus'a kadar çıkmış ancak 9 Mayıs 1311(21 Mayıs 1895) tarihinde bu görevinden istifa etmiştir. Ali Rıza Efendinin varakasinda Zeyl (ek) bulunmaktadır.13 Mayıs 1311 tarihli yazıda İmadiye kazasında görülen askerin ihtiyaç ve levazımâtını temininde

kolaylık sağladığı 31. Nizamiye Alayının 4. Taburunda verilen mazbata da belirtilmiştir. Recep 1313 (30 Aralık 1895) yılında 400 guruş maaş ile Yenipazar Nahiyesi Müdürlüğüne tayin olmuştur. 5 Haziran 1314 (17 Haziran 1898) tarihinde 480 guruş maaş ile Künas Nahiyesi Müdüriyetine nakil olmuştur. Aydın Sancağı Meclis-i İdaresinin 29 Mayıs 1323(11 Haziran 1907) tarihinde Beraatının onaylandığı görülmektedir.

13 Cemaziyülevvel 1318 (8 Eylül 1900) tarihinde Günay(Güney) Nahiyesinde işe başladığında bazı hal ve hareketlerinden mahkemeye sevk edilmiş ve görevinden azl edilmeyip herhangi bir zimmet işi görülmediği belirtilerek aklandığı Denizli Sancağı Meclis İdaresi Mazbatasından anlamaktayız.

Ali Rıza Efendi, Güney Nahiyesinde iken iken Rüştüye Mektebi adına ticari olmayan birkaç uygulamaya müsaade ettiği kendi menfaatine olmadığı bir de ahaliden birkaç seccade getirildiği belirtilmiştir. Bunları da Maarif Komisyonunun istekleri doğrultusunda gerçekleştirdiği bilinmektedir. Ayrıca Ali Rıza Efendinin Mekteb tamir işinde rol aldığı görülmektedir. Tahkikat sonucunda bu bilgiler doğrultusunda mahkeme düşmüştür.

Ali Rıza Efendi Denizli Sancağından sonra 15 Zilkade 1318 (6 Mart 1901) yılında Manisa Sancağı Selendi Nahiye Müdürlüğüne 316-320 guruş maaş ile tayin olmuştur. 2 cemazeyilahir 1322 (14 Ağustos 1904) yılında 320-490 guruş maaş ile Kütahya Nahiye Müdürlüğüne tayin olmuştur. Burada da bir soruşturma ve mahkeme geçirmiş Tekaüd denilen Emeklilik sandığından zimmetine para geçirmediği anlaşılınca mahkeme düşmüştür. Denizli Sancağı Meclis İdaresince açılan mahkemede fuhşiyat denilen haram işler gerçekleştiren kişilerden para alarak tahliye ettiğine dair; Yörük Hacı Musa'nın kızı Ayşe'nin kızının nişanlısı Mustafa'nın Ayşe'ye ait tüm altınları alarak kaçtığını Ali Rıza Efendinin bu şahsı para karşılığında saldıği ileri sürülmüş, Buldan da Belediye işleri için halktan 100 kúsur lira toplanmış olduğu bunları da zimmetine geçirmiş olduğu idda edilmiştir. Delillerin yetersiz olması ve hükümette tavla oynamasından dolayı tain cezası verilmiştir. Savunma yazısında da tavlayı resmi iş dışı zamanda oynadığı yazmaktadır.

Ali Rıza Bey 11 Zilhicce 1324 (26 Ocak 1907) Yılında Aydın'ın Yenipazar Nahiyesine tayin olduğu ancak Güney Nahiyesinde yaşanan mahkemenin gayr-malum (bilinemeyen bir tarafının) olması dolayısı ile memuriyetinin asaleti tasdik edilmemiştir (DH. SAİD.00055.00248)

2.4.Bekir Nuri Efendi

Bekir Nuri Efendi Malatyalı Süleyman Ağanın oğludur. H. Şaban /1265 Haziran/1849 tarihinde doğmuştur. Malatya Medreselerinde Arapça ve Farsça öğrenmiştir. Türkçe okuryazardır. Rebiyülahir 1285 (Temmuz 1868) tarihinde 20 yaşındayken Malatya Sancağı Mali Kalemine girmiş daha sonra da Nüfus ve Meclis-i İdare ve Tahrîr-i Emlâk kalemlerine nakil olmuştur.19 Rebiyülahir 1295(22 Nisan 1878) yılında 250 kuruş maaş ile Merkez Tahrîr ve Vergi Kitâbeti'ne tayin olmuştur.18 cemaziyülevvel 1297(28 Nisan 1880) tarihinde de Hekimhan Nahiyesi Vergi

Kitabetine tain olmuş ancak bu işi kabul etmeyip açıkta kalmıştır. Bekir Nuri Efendinin 4 yıl boyunca açıkta kaldığı görülmektedir.15 Şaban 1301(10 Haziran 1884) yılında 400 kuruş maaş ile Malatya Vergi Kitabetine alınmıştır.

Görüldüğü gibi asayiş sıkıntısı Hekimhan'a memurların gitmek istememelerine sebep olduğunu düşündürmektedir (DH. SAİD.00038.00139)

2.5.Cafer Efendi

Çalışmamızda hem Hekimhan'da doğmuş hem de Hekimhan'da çalışmış tek kişi olarak görülmektedir. Cafer Efendi İlmiye Ahalisi Mehmet Efendi'nin oğludur. H.1266 M.1849/1850 Yılında Hekimhan'da dünyaya gelmiştir. Hekimhan'da Sıbyan Mektebinde tahsil görmüş Türkçe Okuryazarlık öğrenmiştir. 20 Şevval 1287(13 Ocak 1871) tarihinde Onbaşılık tezkeresi almıştır. 12 Cemaziyülevvel 1313(31 Ekim 1895) tarihinde 200 kuruş maaş ile Orman ve Meâdin ve Zirâat Nezareti Baytar Memurluğunda çalışmıştır. 4 Cemaziyülevvel 1315 (31 Ekim 1897) yılında 100 kuruş zam alarak Ambar Memurluğuna terfi etmiştir. Cafer Efendinin maaşı 16 Ağustos 1324 yılında 400 guruşa ulaşmıştır (DH. SAİD.00169.00078)

2.6.Hacı Ali Necip Efendi

Hacı Ali Necip Efendi Leblebici zade olarak bilinen Bekir Efendi'nin oğludur. H.1204, M.1789 yılında Malatya da doğmuştur. Malatya Medreselerinde eğitim almıştır. Diploması ile İstanbul'a gelerek Süleymaniye Camiisin de İsmi-i Celal okumuştur. Arapça, Türkçe ve Farsça bilmektedir. Safer 1288 (Mayıs 1871) yılından, 14 Muharrem 1290 (14 Mart 1873) yılına kadar Malatya Nüfus Kayıt Mukayyitliği (Merkezi)'nde çalışmıştır. 3 Şevval 1291(13 Kasım 1874)'den 1250 (kesintiler hariç) guruş [1120(kesintilerle elinde kalan)] maaş ile Akçadağ da çalışmıştır. Rebiyülevvel 1295 (Mart 1878) 'den Ramazan 1297 (Ağustos 1880) 'ye kadar 500 Kuruş maaş ile Lice; Zilhicce 1298(Ekim1881)'den 29 Rebiyülevvel 1301(28 Ocak 1884)'e kadar Çermik Kazasında, 23 Muharrem 1303(1 Kasım 1885)'e kadar da 500 kuruş maaş ile Malatya Nüfus Müdüriyetinde çalışmış olup aynı yılın ramazanın 16. günü Edirne Müderrisliğine getirilmiştir.15 Safer 1305 (2 Kasım 1887)'den 15 Şaban 1307 (6Nisan 1890)'ye kadar 750 Kuruş maaş ile Midyat'ta; 25 Muharrem 1309 (31 Ağustos 1891)'dan 25 Eylül 1309 (7 Ekim 1893)' a kadar Hısn-ı Mansur'a⁶ 100 kuruş maaş ile tayin edilmiştir.

Hacı Ali Necip Bey Lice'de görev yaptığı sırada rüşvet aldığı iddia edilmiş ve mahkemeye alınmış ve yapılan incelemede Diyarbakır Vilayetinin din işlerini yürüten müessesesinin 22 Haziran 1296 (4Temmuz 1880) tarihli 800 numaralı tahriratındaki mahkeme kaydına göre Adliye

⁶Hısn-ı mansûr ile ilgili detaylı bilgi için Bknz: Tunç Mehmed Nuri; 18. Yüzyılda Adıyaman,Kitabevi yayınları.

Müfettişliğinin 1 Temmuz 1880 tarihindeki yazısı ile görevi iade edilip kesilen maaşı iade edilmiştir.

Midyat Kadı vekilliğine gelen şikayetlere göre bir katilden 10 lira alarak hapisten çıkardığı, 41 askerin canını hiçe saydığı gerekçesi ile Midyat Kaymakamlığı ve Adli Müfettişliğinin ortak gönderilen telgraf ile işten el çektirilmiştir. Diyarbakır'da da yaşanan olayın duyulması sebebiyle Mardin Sancağı Bidayet Mahkemesine tahkikat yapmıştır. Yapılan tahkikatta rüşvetle işi olmadığı Niyabeti (Kadı Vekilliği)'ne maninin olmadığı 7 Zilkade 1308 (14 Haziran 1891)'de verilen karardan anlamaktayız. Yaşanan hadise ile ilgili tüm bilgileri 12 Teşrinievvel (24 Ekim 1894) tarihli Tercüman-ı Hal Varakasının Derkenar kayıtlarından anlamaktayız.

Hacı Ali Necip Bey 16 Safer 1313 (8 Ağustos 1895)'de Arguvan ve Hekimhan Nahiyelerinde Kadı vekilliği yapmıştır. 9 Eylül 1311 (21 Eylül 1895)'de Çapakçur (Bingöl) Nahiyesine 1250 guruş maaş ile tayin olmuş, 1 Mart 1313 (13 Mart 1897)'de Öşür Tehciri ile maaşı 1125 guruşa gelmiştir. Hısnı-Mansur'da vekalet ettiği dönemde zimmetine para geçirdiği, Çapakçur'daki vekaletinde Ali ve Necip Beylerin 6 ay hapis kalmalarına sebep olduğu, arazi açık arttırmalarına fesat karıştırma gerekçesi ile Genç Sancağı Bidayet Mahkemesi ve Adliye Nezaretinin tahkikatı sonucunda 6 Recep 1316 (20 Kasım 1898) tarihli karar ile yevmiye verilmeden tayin edileceği bildirilmiştir (DH. SAİD. 00055.00232)

2.7.Mahmut Bedri Bey

Sicil-i Ahval kaydına göre Hekimhan araştırmasında Hekimhan Rüştiyesinde eğitim alan tek memurdur. Mahmut Bedri Bey Malatya'nın ileri gelen ailelerinden Ali Rıza Efendinin oğludur. Mahmut Bedri Bey, Hekimhan Askeri Rüştiyesinde daha sonra Kuleli İdadisinde ve Harbiye'de eğitim alarak Malatya vilayetinde Harbiye'de okumuş tek kişi olarak kayıtlara geçmiştir. Askeriye Müfettiş-i Umumilerinin 344 numaralı diplomasına sahiptir. Mahkeme-i İstikbal ve Müttegallibe namı ile kitap telif eden kişidir. Malatya Vilayetinde kitap telif eden iki kişiden biridir. Ayrıca Müjde isminde gazete neşretmiştir. Orduda siyasi işlere karışması sonucunda 9 ay Mısırda Kalebent⁷ edilmiştir. Mısır'a firar edip mühendislikten diploma almıştır. Meşrutiyetin ilanı sırasında gazete idarehanelerini işgal etmiş 3Ağustos 1325 (11 Eylül 1907) yılında 1.500 kuruş maaş ile Emniyet-i Umumiye İstihbarat Kalem'ine tayin edilmiş, 1Ağustos 1326 (29 Ağustos 1908)'da 2.000 kuruş maaş ile Şehremaneti Heyet-i Fennîyesin Müdür Muavini olmuştur. 29 Haziran 1326 (29 Temmuz 1908)'da Heyet-i Fenniye de Üçüncü şube müdürü olmuştur. Görevi sırasında herhangi bir mahkeme kaydına rastlanılmamaktadır (BOA. DH. SAİD: 00177.000097)

⁷Bknz: İşbilir, Ömer; Kalebent, TDV İslam Ansiklopedisi, 2. Baskı, Ek:2, 2019, Ankara, (S.5-7).

Tablo 2: Hekimhan'da Görev Yapan Memurların Eğitim Durumları

Memurların Adları	Sıbyan	Medrese	İptidaiyi	Rüştiye	İdadi	Al'a Yüksek Okul
Abdullah Ragıp Efendi			X	X		
Ali Avni Efendi	X			X		
Ali Rıza Efendi	X					
Bekir Nuri Efendi		X				
Cafer Efendi	X					
Hacı Ali Necip Efendi	X	X				
Mahmut Bedri (Fatih hocanın görüşüne göre silebilirim)				X	X	X

SONUÇ

Osmanlı devletinde biyografik anlamda yapılan çalışmalarda Sicil-i Ahval Defterleri oldukça değerli bilgileri vermektedir. Sicil-i Ahval kayıtları yanlışsız olmamak ile birlikte memurların doğum yerleri ilçeler olsa dahi kayıtlarının Malatya merkez diye tutulması takibimizi zorlaştırmaktadır.

Hekimhan Nahiyesinde memurun istihdam edilmesi süreci oldukça sıkıntılı geçmiştir. Hekimhan'da görev yapan memurlar Mamura tül-Aziz Sancağına bağlı çalışan memurlar Hekimhan'ın güvelik sorunundan dolayı burada görev yapmak istememişlerdir.

Sizcil-i Ahval kayıtlarına göre memurlardan doğum tarihi en eski olan H.1266 M.1849/1850 Cafer Efendi'nin olduğu görülmektedir. Kayıtlarda ulaşılan memurlardan en yakın tarihli doğum yılına sahip Mahmut Bedri Bey (H.1293 M.1876/1877 ve Ali Avni Efendi (H.1284 M.1867/1868)'dir. Memurların görev süreleri bittikten sonra memurlar ile ilgili herhangi bir bilgiye ulaşılamamaktadır. Bu sebepten ölüm tarihleri bilinmemektedir.

Hekimhan'daki kayıtlardan anlaşılacağı üzere Hekimhan'daki memurlar eğitilmiş olup çoğu Sıbyan Mektebi mezunudur. Hekimhan'daki memurlardan 5 tanesi bugünkü ilköğretim düzeyine denk gelen Sıbyan ve İptidaiye okullarında, 2 tanesinin ise Rüştüye denilen Orta Okul düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir. Memurlardan 2 tanesinin ise Medrese eğitimi aldığı bilinmektedir. Bugünkü Lise düzeyinde İdadi ve Yüksek Okul anlamında Ala Mekteplerinde ise sadece 1 tanesi eğitim almıştır. Memurların Türkçe okuryazar oldukları Medresede mezunlarının da Arapça ve Farsçaya hâkim oldukları görülmektedir. Memurların aileleri incelendiğinde ise nüfuzlu ailelerin çocukları daha ileri kademelerde eğitim aldıkları görülmektedir. Hekimhan'da gayrimüslim memur bulunmamaktadır. Engelli herhangi bir memura da rastlanılmamaktadır.

Memurların Tercüman-i Hallerinde aileden gelen bazı lakaplara rastlanılmaktadır. Toplamda üç memurun ailesine ait lakaplar vardır. Diğerlerine ise rastlanılmamaktadır. Bunlardan iki tanesi Zade tabiri kullanılmıştır. Memurların baba meslekleri değerlendirildiğinde ise Tüccar, Ser tahsildar, Eşraf, İlmiye gibi nüfuz sahibi kişilerin olduğu görülmektedir. Memurlar 'İbلاغ' adlı maaş artışları yaşadıkları da görülmektedir. Genellikle memurların asaletleri tasdik edilmiş sadece birinde daha önce yaşadığı mahkemeden dolayı asaleti tasdik edilmemiştir.

Hekimhan'da görev yapmış memurların çeşitli suç iddiaları ile mahkemede yargılandıkları ve sık sık tayin edildikleri görülmektedir. Memurların tayin edildikleri yerleri beğenmedikleri ve açıkta kaldıkları dahi görülmüştür.

Mahmut Bedri Bey, Hekimhan'daki diğer memurlardan farklı olarak İdadi ve Harbiye'de okuyan tek kişidir. Ayrıca kitap telif eden ve Müjde isminde gazete yayınlayan tek kişidir.

Yapılan incelemeler değerlendirildiğinde üst düzey memurların çoğunlukla farklı farklı vilayetlerde görev yaptıkları görülmektedir. Bu durum farklı vilayetlerde yürütülen uygulamaların farklı coğrafyalarda da vücut bulmasına vesile olmuştur. Üst düzey Memurlar hariç olmak üzere

memurların büyük çoğunluğu doğdukları yerlerde görev yapmaya gönüllü olmuşlardır. Osmanlıdan kalan bu anlayış günümüzde de kısmen de olsa görülmektedir.

1909 yılından itibaren memurların sicil dosyaları çalıştıkları dairelerinde tutulmaya başlanmıştır. Bu uygulama da araştırılmak istenen bölgedeki memurların takip edilmesini zorlaştıran önemli bir sebep olarak görebilmemiz mümkündür.

KAYNAKÇA

1.Arşiv Kaynakları

T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Arşivleri Başkanlığı Osmanlı Arşivi

BOA. DAB.A. MKT. MVL (Sadaret Mektubi Meclis-i Vala Evrakı) 18/3-29/09/1265 (11 Aralık 1849),-24/94-21/04/1266 (3 Temmuz 1850).

- BOA. DAB.A. MKT. MHM. (Sadaret Mühimme Kalemi Evrakı) 9/33-29/01/1265 (10 Nisan 1849).
BOA. DAB.C. ZB. (Zabtiye-i Cerideleri) 78/3886-09/08/1221.
BOA. DAB. ŞD. (Şurâyı-ı Devlet) 2628/28 H.29/06/1311 (7 Ocak 1894).
Devlet Arşivleri Başkanlığı Dâhiliye Nezareti Sicil-i Ahval İdaresi Defterleri (BAB. DH. SAİD)
BOA. DAB. DH. SAİD: 00167.00207 (28 Şevvâl 1328 /1 Kasım 1910).
BOA. DAB. DH. SAİD: 00055.00248 (16 Haziran 1323/ 29 Haziran 1907)
BOA. DAB. DH. SAİD: 00034.00241 (16 Receb 1324/ 5 Eylül 1906)
BOA. DAB. DH. SAİD: 00038.00139 (4 Şevvâl 1309 / 2 Mayıs 1892)
BOA. DAB. DH. SAİD: 00169.00078. (30 Zilkade 1327 / 13 Aralık 1909)
BOA. DAB. DH. SAİD: 00055.00232. (18 Nisan 1317/ 1 Mayıs 1901)
BOA. DAB. DH. SAİD: 00177.000097. (15 Nisan 1328/ 28 Nisan 1912)
BOA. DAB. NFS. (Nüfus Defterleri), 2637, s. 1-2.
BOA. DAB.NFS. 2637, s. 1-19, 86-89.
BOA. DABMVL. 701/33-12/11/1281.
SDA (Sâlnâme-i Devlet-i Aliyye) H.1285 (M.1868-1869), Def'a 23, s.186.
SNMU (Sâlnâme-i Mâarif-i Ümumiye) 1319/1901-1902, 4. Def'a ,S.875-877.

2.Tetkik Eserler

- Akçadağ Göknur (2016), Malatya Şehir Adı ve Şehrin Tarihi Süreçleri, Akra Kültür Sanat ve Edebiyat Dergisi,Say:9, s.185,206.
Aşıkpaşazade (2010) Tevarih-i Al-i Osman, Gökkuşbu Yayınları s. 74.
Baş, Yaşar (2016), Hekimhan Köprülü Mehmed Paşa Külliyesi, *Turkish Studies, International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkishor Turkic* Volume 11/16 Fall P. 13-40.
Başbakanlık Osmanlı Arşiv Rehberi)2010), s.37.
Boyraz, Zeki (1997), *Hekimhan'ın Kuruluşu, Gelişmesi ve Fonksiyonları*, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Coğrafya Anabilim Dalı Yüksek lisans Tezi, Elazığ.
Diyarbakır Sâlnâmeleri 1286-1323 (1869-1905) (1999).2.Cilt (İstanbul: Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi Yayınları, Haz:Ahmet Zeki İzgören), s. 321-324.
Ertuğrul, Özkan (1998), *Hekim Hanı*, TDV İslam Ansiklopedisi, İstanbul, C. 17, s. 159-160.
Fındık, Nurşen Özkul (2006), Hekimhan Çeşmeleri, Sanat, *Ankara Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Dergisi*, S. 9, Ankara, s. 99-117.
Gazel, Mehmet Ali (2007), Sicil-i Ahvâl Defterlerine Göre Osmanlı Döneminde Görev Yapan Anamurlu Memurlar, *Atatürk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, S. 32, s.203-213, Erzurum.

- Günümüz Türkçesiyle Evliya Çelebi Seyahatnamesi (2010), 4. Kitap, 1. Cilt, Haz. Seyit Ali Kahraman, Yücel Dağlı, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul. s. 5
- Hoca Saadettin (1990), Tacüt-Tevarih, Hazırlayan: İsmet Parmaksızoğlu s. 229;
- İbnü'l-Furât, N. (1942). *Târîhu'd-düvel ve'l-mülûk-târîhuibni'l-Furât*. VII. (Nşr. Kostantin Züreyk). Beyrut: American Press. Beyrut, s. 20,22,25,26.
- Kanunî Devri Malatya Tahrir Defteri 1560, Haz. Refet Yinanç, Mesut Elibüyük (1983), Gazi Üniversitesi, Ankara, s.199-217-218-222-223.
- Kaya Doğanay, Fatma (2011) *Tanzimat'tan Cumhuriyete Rüşdiye Mektepleri*, Atatürk Üniversitesi Doktora Tezi.
- Kütükoğlu, Mübahat (1988), Sicil-i Ahvâl Defterlerini Tamamlayan Arşiv Kayıtları, *Güneydoğu Avrupa Araştırmaları Dergisi*, S. 12, s.141-157
- Karagöz Mehmed (1994), “XVIII. Yüzyılın Başlarında Malatya ve Çevresinde Eşkıyalık Hareketleri”, *OTAM (Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi)*, Sayı. 5, Ankara, s. 193-207.
- Fırat Kalkınma Ajansı, (2017), *Malatya İli Sosyal Analiz Çalışması* (Ed: Adem Solak, 2017, Ankara.
- Mutluay, Enes (2018), *Sicil-i Ahvâl Defterlerine Göre Harputlu Devlet Adamları*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Zengin, Murat; (2017), *Memlûk Türk Devleti Döneminde Anadolu-Suriye Askerî ve Ticârî Güzergâhı (Malatya-Antep-Halep Hattı)*, Prof. Dr. Salim Cöhce Armağanı, Ed: Alpaslan Ceylan, Ankara 2017, s.519-522.
- Neşri'(1984), *Neşri Tarihi*, Kültür ve Turizm Yayınları, s. 341.
- Oruç B. Adil (1925), *Tevarih-i Ali Osman*, s.32,57.
- Orhonlu, Cengiz (1987), *Osmanlı İmparatorluğunda Aşiretlerin İskânı*, Eren Yayıncılık ve Kitapçılık Ltd. Şti., İstanbul. s. 47-48.
- Peçevi İbrahim Efendi; (1992), *Peçevi Tarihi*, Haz: Bekir Sıtkı Baykal, Kültür Bakanlığı Yayınları. s. 56.
- Sarıyıldız, Gülden; Sicil-i Ahval Defterleri, TDV. İslam Ansiklopedisi, C:37, s.134-136.
- Sunay, Serap (2007), *II. Abdülhamid Döneminde Balıkesirli Mülki Görevliler Hakkında Bir İnceleme (Sicil-i Ahvâl Kayıtlarına Göre 1879-1909)*, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Afyon.
- Solakzade (2016) Solakzade Tarihi I, (Sadeleştiren:Vahid Çabuk) s. 89;İBB Kültür A.ş.
- Ramsay, W. M. (1960), *Anadolu'nun Tarihi Coğrafyası*, Çev. Mihri Pektaş, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.

Tekdal, Danyal (2020), Osmanlı Modernleşme Döneminde Bir Taşra Okulu: Malatya Erkek Rüştüyesi, *Şarkiyat İlmi Araştırmalar Dergisi*,2020, Sayı:28, s. 369-409.

Tuncer, Orhan Cezmi (2007); *Anadolu Kervan Yolları*, Ankara. s. 54-59.

Uğurlu, Ümmühan (2013), *Sicil-i Ahvâl Defterlerine Göre Tokatlı Devlet Memurları*, Özdilek Basın Yayınları, Tokat.

Yadi, Ahmet-Yılmaz Harun (2013); *Tercüme-i Hal Varakası ve Sicill-i Ahvâl Kayıtları ile Yapılmış Çalışmalar*, Gelecek Sempozyumu Tartışıyor Sempozyumu Bildirileri, Isparta, s.431-444.

Yapıcı, Süleyman (2014); *Osmanlı Vilayet Sâlnâmelerinde Malatya (1869-1908)*, Malatya Kitaplığı, s. 22- 35.

Yılmazçelik, İbrahim; Mutluay Enes, Sicil-i Ahval Defterlerine göre Osmanlı Döneminde Görev Yapan Palulu Memurlar, Fırat Üniversitesi Harput Uygulama ve Araştırma Merkezi Uluslararası Palu Sempozyumu Bildiriler Kitabı.

Yiğit, Yunus (2013), Osmanlı Dönemi Malatyalı Devlet Adamları, Malatya Valiliği Malatya Kitaplığı Yayınları, Malatya.

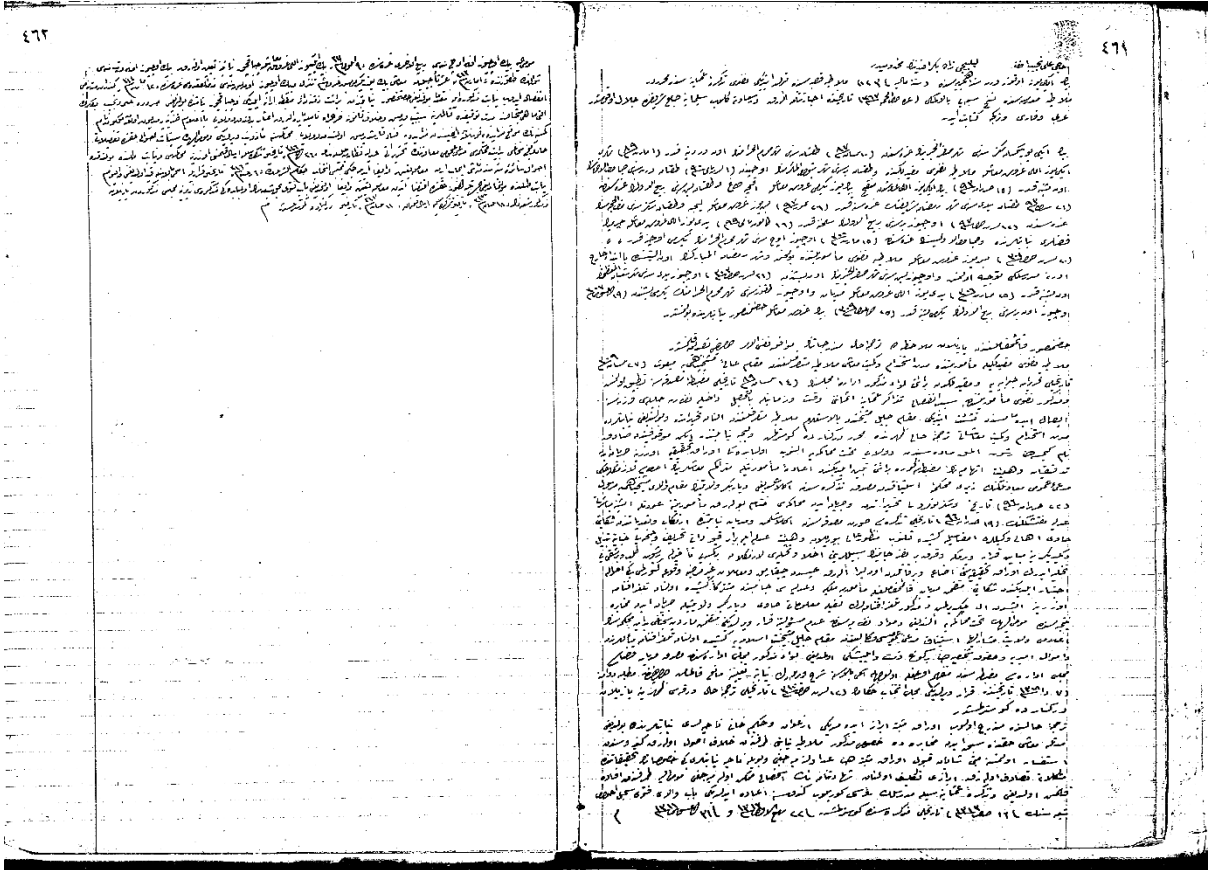
<https://malatya.ktb.gov.tr/TR-58276/hekimhan.html>.

<http://www.malatya.gov.tr/hekimhan>

EKLER

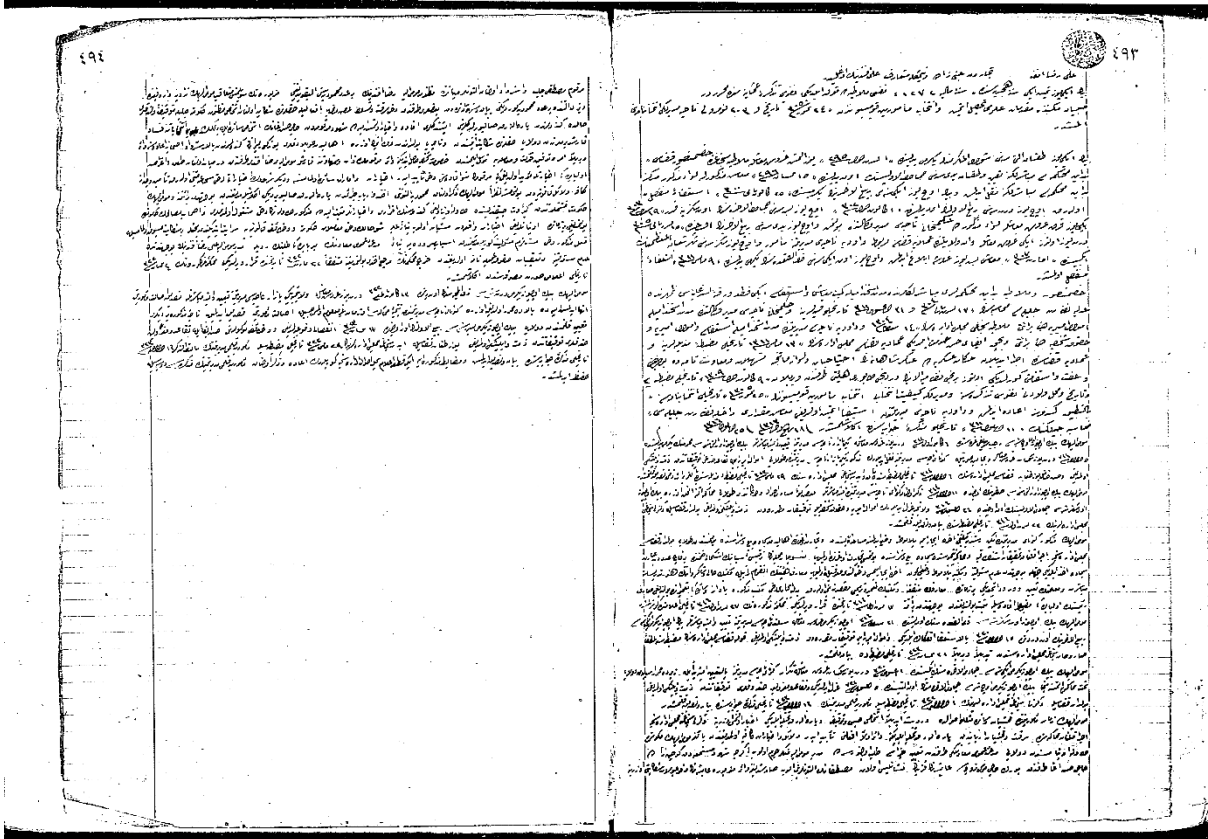
EK-1: DH. SAİD. 00055.00232

Hacı Ali Necip Efendi



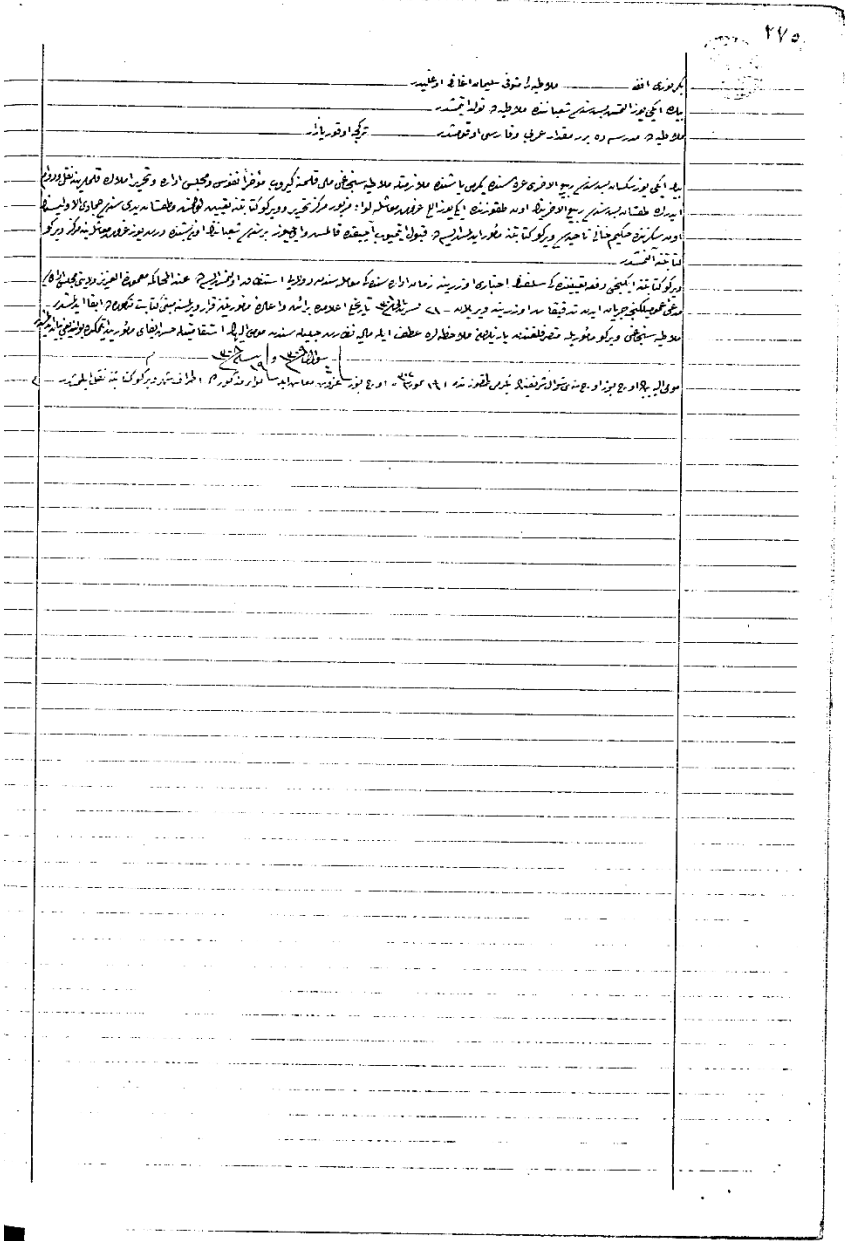
EK-2: DH. SAİD. 0055.00248

Ali Rıza Efendi

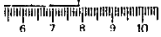


EK-3: DH. SAİD. 00038.00139

Bekir Sıtkı Efendi

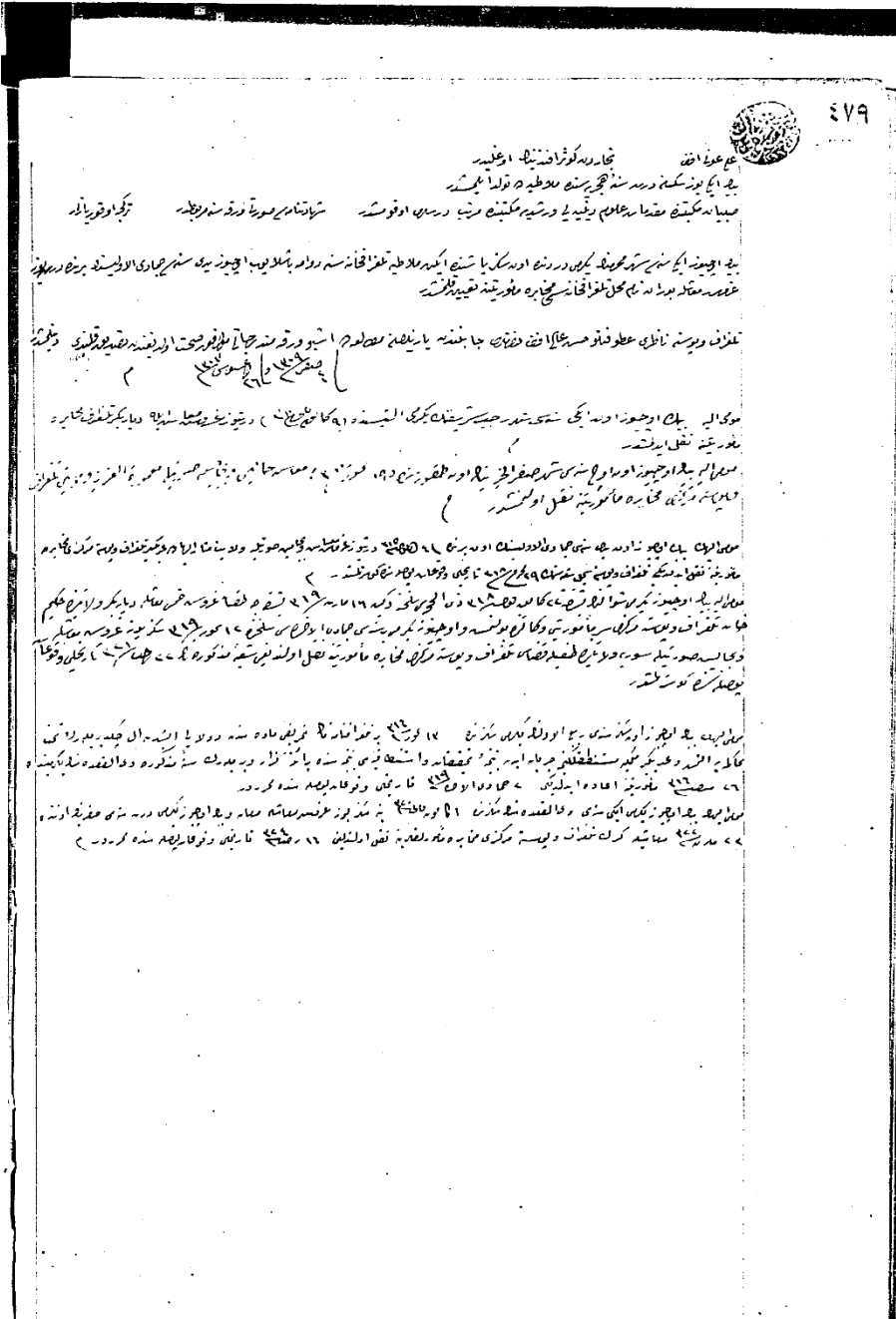


038



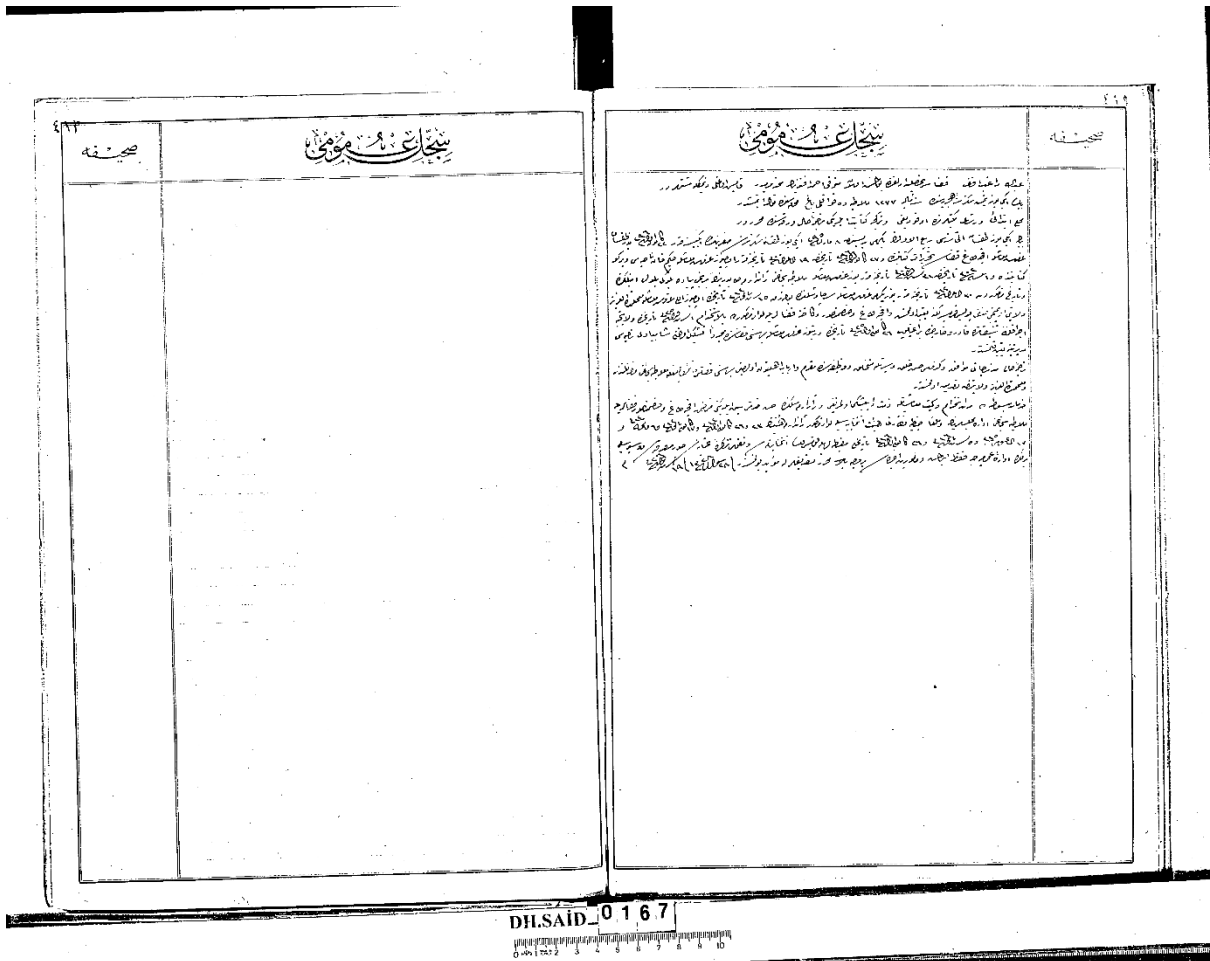
EK-4: DH. SAID. 00034.00241

Ali Avni Efendi



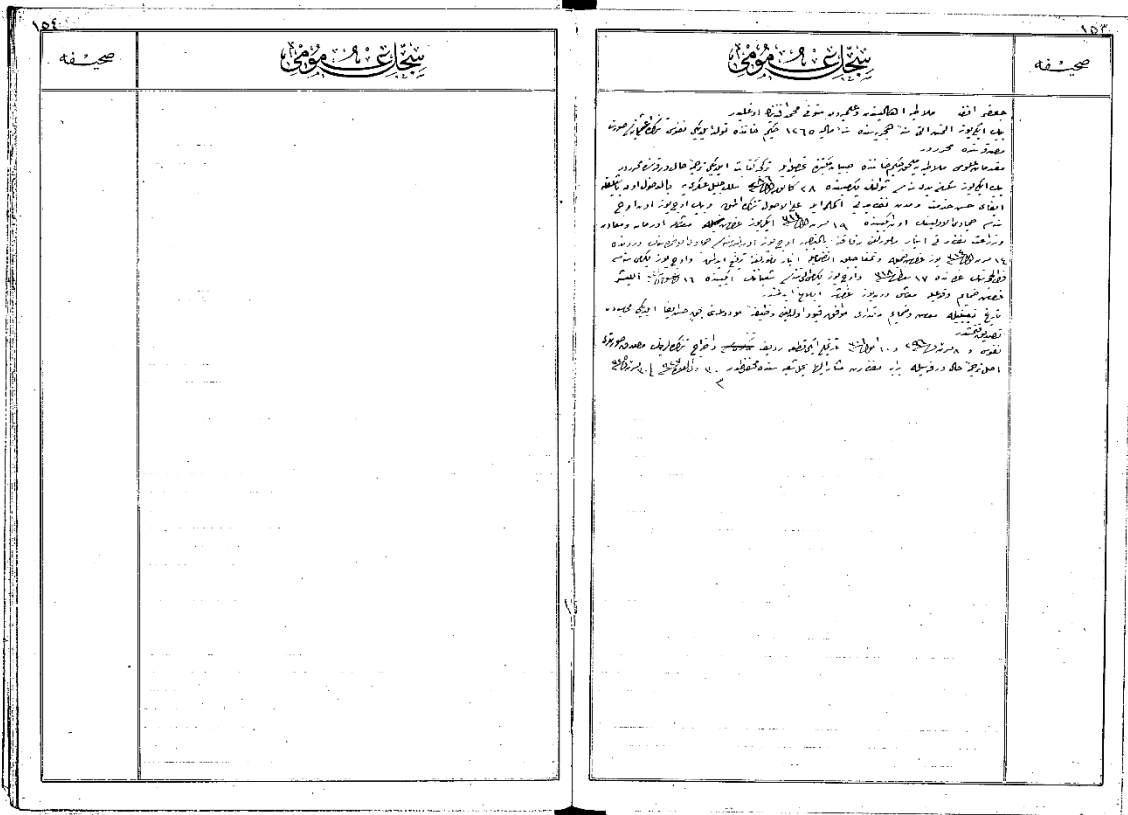
Ek-5: DH. SAID. 00167.00207

Abdullah Ragıp Efendi



Ek-6: DH. SAID. 00169.00078

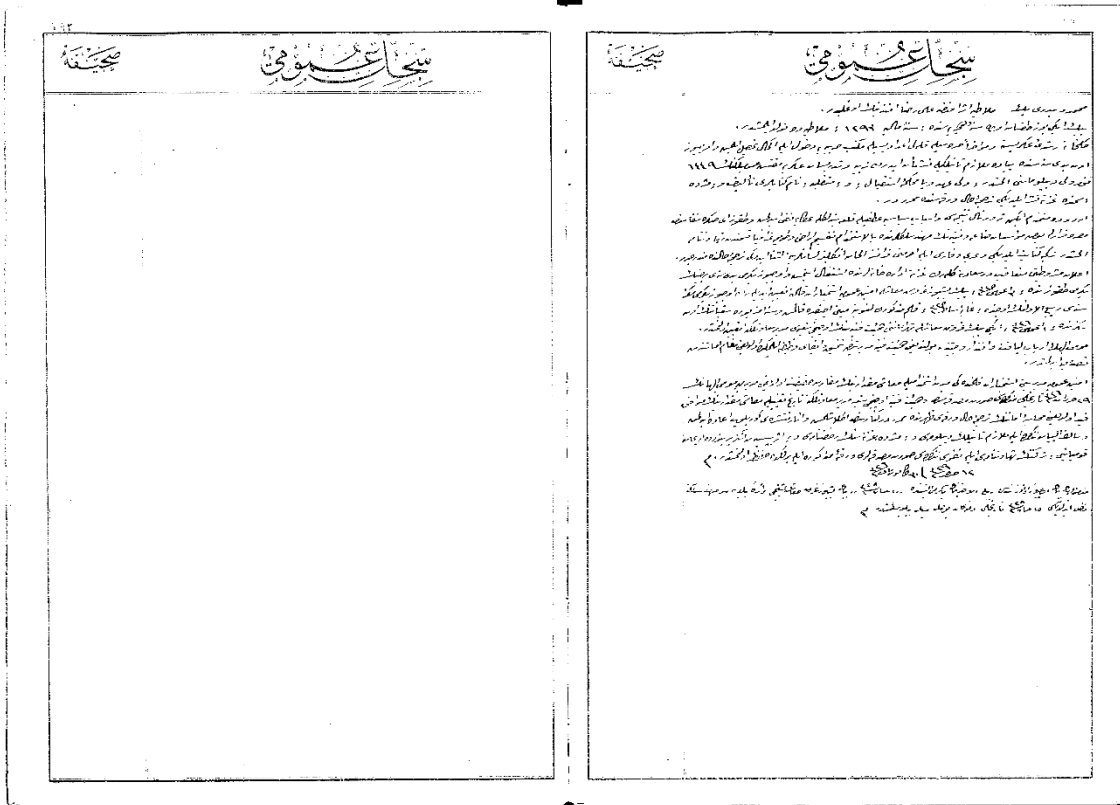
Cafer Efendi



DH.SAID.0169

EK-7: DH. SAID. 00177.000097

Mahmud Bedri Efendi



DH.SAID_0177





PORTER JENERİK REKABET STRATEJİLERİ: TÜRKİYE PERAKENDE MARKET ZİNCİRLERİ

¹ Adnan ÖZDEMİR

Öz

Küreselleşme ile birlikte artan yoğun rekabet koşullarında rakiplerine karşı rekabet gücü elde etmek için işletmelerin kendilerine uygun rekabet stratejileri belirlemeleri gereksinimini ortaya çıkarmıştır. Rekabet, genel olarak işletmelerin birbirine karşı üstünlük kazanma, başarı ve başarısızlığın temel unsuru sayılmaktadır. Strateji ise işletmelerin gelecekte hangi noktaya ulaşması gerektiğini tespit etmesi ve bu noktaya ulaşması için neler yapması gerektiğine karar verme süreci olarak tanımlanmaktadır. Porter, işletmeler için uygun rekabet stratejisini, bir sektörde savunulabilir bir konum elde etmek, beş rekabet gücüyle başarılı bir şekilde başa çıkmak ve böylece firmanın büyük bir yatırım getirisi elde etmesi için saldırgan veya savunmacı eylemlerde bulunması olarak tanımlanmaktadır. Beş rekabetçi güçten kastedilen ise; Sektöre yeni girecek firmalar, Tedarikçiler, firmalar ve ikame ürünler, Alıcılar ve Sektördeki rakipler şeklinde sıralanmaktadır. Porter tarafından, beş rekabet gücü ile başa çıkmak, sektördeki diğer işletmelere karşı daha iyi performans sergilemek ve sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak için işletmenin uygulayabileceği üç jenerik rekabet stratejisi tanımlanmıştır. Bunlar; Toplam maliyet liderliği, Farklılaştırma ve Odaklanma. Bu üç rekabet stratejisinin yanında hiçbir gruba dahil olmayan davranışları ise “arada sıkışıp kalmak” olarak nitelendirmektedir. Porter, jenerik rekabet stratejilerinin işletmeler açısından stratejilerine uygun olanın seçilip uygulanmasını önermektedir.

Çalışmada Porter’ın jenerik rekabet stratejilerine uygun düşen ve Türkiye’de aynı sektörde faaliyet gösteren BİM, Migros ve Macrocenter market zincirlerin rekabet stratejileri örnek vaka olarak incelenmiştir. İnceleme sonucunda, ülkemizde BİM’in maliyet liderliği, Migros’un farklılaşma ve Macrocenter’in odaklanma stratejileri ile sektörde kendilerine yer edindiği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: rekabet stratejileri, farklılaşma, maliyet liderliği, odaklanma, uluslararası ticaret

PORTER’S GENERIC COMPETITIVE STRATEGIES: TURKEY’S RETAIL MARKET CHAINS

Abstract

In order to achieve competitiveness against its competitors in the conditions of intense competition that increase with globalization, it has introduced the need for enterprises to determine competitive strategies that are appropriate for them. Competition is generally regarded as the basic element of success and failure of businesses to gain superiority against each other. The strategy defines it as the process of determining what point businesses should reach in the future and deciding what they should do to reach that point. Porter defines the appropriate competitive strategy for businesses as taking aggressive or defensive actions in order to gain a defensible position in an industry, successfully deal with five competitive powers, and thus gain a large return on investment for the firm. The five competitors forces are the number and power of a company's competitive rivals, potential new market entrants, suppliers, customers, and substitute products influence a company's profitability. Porter has identified three generic competitive strategies that the business can implement in order to cope with the five competitiveness, to perform better against other businesses in the sector, and to provide sustainable competitive advantage. These are cost leadership, differentiation and focus. In addition to these three competitive strategies Porter, describes strategies that is not included in any group as “being stuck in between”. Porter recommends that generic competition strategies should be chosen and implemented in accordance with their business strategies.

In the study, the Competitive Strategies of BIM, Migros and Macrocenter market chains that comply with Porter's generic competition strategies and operate in the same sector in Turkey were examined as an example case. As

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Batman Üniversitesi İktisadi ve İdari Fakültesi İşletme Bölümü. aboZooglu@gmail.com ORCID: 0000-0002-3461-5148

a result of the examination, it can be said that in our country, BİM has gained a place in the sector with its cost leadership, Migros' differentiation and Macrocenter's focus strategies.

Keywords: *competitive strategy, differentiated, cost leadership, focus, international business*

GİRİŞ

Rekabet, genel olarak işletmelerin birbirine karşı üstünlük kazanma ve başarı ve başarısızlığın temel unsuru sayılmaktadır. Küreselleşme ile birlikte artan yoğun rekabet koşullarında rakiplerine karşı rekabet gücü elde etmek için işletmeler kendilerine uygun rekabet stratejiler belirlemeleri gereksinimini ortaya çıkarmıştır. Porter, işletmeler için uygun rekabet stratejisini, bir sektörde savunulabilir bir konum elde etmek, beş rekabet gücüyle başarılı bir şekilde başa çıkmak ve böylece firmanın ortalama getiri üzerinde avantaj elde etmesi için saldırgan veya savunmacı eylemlerde bulunması olarak tanımlamaktadır. Porter tarafından, beş rekabet gücü ile başa çıkmak, sektördeki diğer işletmelere karşı daha iyi performans sergilemek ve sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak için işletmenin uygulayabileceği üç jenerik rekabet stratejisi tanımlanmıştır.

Jenerik stratejilerin her biri işletmelerin hedefledikleri rekabet avantajına göre farklılıklar göstermektedir. Porter (1985)'e göre, işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmeleri için üç temel yol bulunmaktadır. Bunlar; Maliyet liderliği, Farklılaştırma ve Odaklanma. Maliyet liderliği ve farklılaşma stratejileri genel itibarıyla geniş pazarlar için kullanılırken odaklanma daha çok niş pazarlara yönelik geliştirilmiştir. Maliyet liderliği; sunulan hizmet veya üretilen üründe rakip işletmelere karşı düşük maliyet avantajına sahip olmasıdır. Bunun için ürün için gerekli hammaddeye erişimin kolay, hızlı ve ucuz olması veya faaliyette bulunulan sektördeki pazar payının çoğuna sahip olunması gerekmektedir. Farklılaştırma; sunulan hizmet veya üretilen üründe rakip firmalardan farklı olarak sektörde benzersiz konum elde edilmesidir. İşletmeler bu farklılığı tüketiciler tarafından talep gören ürün veya hizmetin bazı boyutlarını farklı veya benzersiz olmasını sağlamak ile yapmaktadırlar. Odaklanma ise; hedeflenen tüketici grubuna yönelik belli bir ürün yelpazesine veya coğrafi bir pazar üzerine yoğunlaşması durumudur. Bu tür stratejiler uygulayan işletmeler genellikle niş pazarlara yönelik üst düzey hizmet veya ürün sağlamayı amaçlamaktadırlar. Porter, jenerik rekabet stratejilerinin işletmeler açısından stratejilerine uygun olanın seçilip uygulanmasını önermektedir.

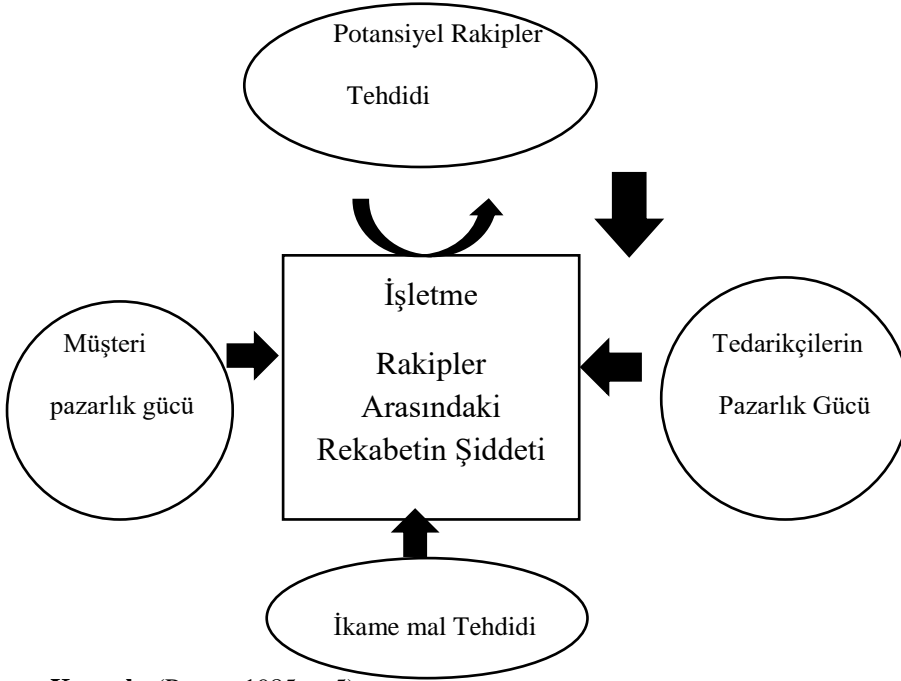
Porter bu üç rekabet stratejisinin yanında hiçbir gruba dahil olmayan davranışları ise “arada sıkışıp kalmak” olarak nitelendirmektedir. Ona göre bu gruba giren firmaların davranışları şu şekilde özetlenebilir. Firma yukarıda bahsettiğimiz üç stratejik davranıştan birini geliştiremediği durumda bulanık bir şirket kültürüne ve çatışan bir organizasyonel düzenlemeye sahip olacaktır. Uzun vadede ise firmanın yaşaması olanaksızdır.

Porter'ın rekabet stratejilerinin işletme performansına etkisini ölçme konusunda ulusal ve uluslararası alanda çok sayıda çalışma yapılmıştır. İşletme performans araçları ve sürekli rekabet avantajı kaynakları yıllardır stratejik yönetim alanında yer alan araştırmaların merkezini oluşturmakla birlikte henüz literatürde tek bir stratejide fikir birliğine varılamamıştır. Porter'ın rekabet stratejileri günümüze kadar yapılan literatür çalışmalarında işletmelerin piyasa performansının ölçülmesi konusunda genel kabul görmekte fakat eleştirileri de içerisinde barındırmaktadır (Peker, Özdemir, Kerse, ve Talip, 2016:12). Bu çalışmada Porter tarafından geliştirilen jenerik rekabet stratejileri ele alınmış ve ülkemizde farklı sektörlerde faaliyet gösteren firmalar tarafından kullanımı incelenmiştir.

JENERİK REKABET STRATEJİLERİ

Porter (1985)'e temel olarak stratejiyi işletmelerin gelecekte hangi noktaya ulaşması gerektiğini tespit etmesi ve bu noktaya ulaşması için neler yapması gerektiğine karar verme süreci olarak tanımlamıştır. Bu stratejiler işletmeler tarafından geliştirildiğinde ve doğru bir şekilde uygulandığında pazarda rekabet avantajı sağlamakta ve bu avantajı sürdürmeye yardımcı olmaktadır. Porter'a göre işletmelerin rekabet avantajı sağlamalarına yardımcı olan ve rekabet stratejilerinin belirlenmesinde etkili olan Beş Güç Modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1. Porter'ın Rekabeti Etkileyen Beş Güç Modeli



Kaynak: (Porter, 1985, s. 5)

Porter, Beş Güç Modeli ile sektördeki rekabetin sadece rakip olarak adlandırdığımız açık endüstri oyuncularını, rakipler ya da rakip işletmeler arasında olmadığını, rekabetin bunun daha ötesine gittiğini ve belirtilen beş güç kapsamındaki unsurların belirleyici olduğunu savunmuştur. İşletmelerin belirli bir sektördeki rekabet başarısı bu beş ana güç tarafından belirlenecektir (Rajasekar ve Al Rae, 2013:239). Potansiyel rakiplerin varlığı ve ikame mal işletmeler açısından tehdit unsuru olarak görülmektedirler. İşletmelerin faaliyette bulunduğu mevcut sektöre diğer işletmelerin aynı stratejiyi kullanarak kolay girebilme imkanına sahip olması rekabet gücü olarak dezavantaj yaratmaktadır. Benzer şekilde işletmelerin faaliyette bulunduğu sektörde benzer veya alternatif ürün veya hizmetin olması işletmelerin rekabet gücüne olumsuz yansımaktadır. Porter, tedarikçilerin ve müşterilerin pazarlık gücünü işletmelerin mevcut iş çevreleri içerisinde yer alan ve rekabet avantajı sağlamaları için dikkate almak zorunda oldukları unsurlar olarak belirlemiştir. Nitekim çeşitli koşullara göre müşterilerin satın alma, tedarikçilerin ise hem satın alma hem de satış yapma davranışları pazarın durumuna bağlı olmasının yanı sıra endüstrideki tedarikçi ve müşteri sayısına göre de belirlenmektedir.

Porter'a göre beş güç modeli unsurları ile başarılı bir şekilde başa çıkmak ve işletmelerin mevcut rekabet avantajlarını sürdürülebilir hale getirmeleri içinde jenerik rekabet stratejileri modelini geliştirmiştir. Bunlar; maliyet liderliği, farklılaşma ve odaklanma stratejileridir. Porter'a göre işletmelerin rekabet gücü veya zayıflığı ya maliyet liderliği ya da farklılaştırma unsurlarından kaynaklanmaktadır. Porter rekabet stratejilerinden sadece bir tanesine odaklanılması gerektiğini, aksi takdirde stratejik seçimlerin arasında sıkışıp kalınacağını (stuck in the middle) ileri sürmüş ve bu durumda ne düşük maliyet liderliğinin ne farklılaştırmanın ne de odaklanmanın etkin olarak uygulanamayacağını belirtmiştir. (Mirzayeva ve Türkay, 2016:76).

Tablo 1. Porter'ın Jenerik Stratejileri

		Rekabetçi Avantaj	
		Düşük Maliyet	Farklılaşma
Rekabetçi Pazar Alanı	Geniş Pazar Hedefi	1. Maliyet Liderliği	2. Farklılaşma
	Dar Pazar Hedefi	3a.Maliyet Odaklanma	3b.Farklılaşmaya Odaklanma

Kaynak: Porter, 1998:12.

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi Porter'ın belirtmiş olduğu jenerik stratejiler; maliyet liderliği, farklılaştırma, odaklanmış maliyet liderliği ve odaklanmış farklılaşma olmak üzere gruplara ayrılmıştır. 1980 yıllarında ilk eserini oluşturan Porter, odaklanma stratejisi için bir ayırım oluşturmamış, ancak meydana gelen tartışmalar sonrasında odaklanma stratejisini iki kısma ayırmıştır. Bu ayırmada maliyet liderliği ve farklılaşma stratejileri, pazarın geniş bir alanında avantajlar oluşturmaktayken, odaklanmış maliyet liderliği ve odaklanmış farklılaşma ise pazarın çok daha dar bir alanında rekabetçi avantajlar sağlamaktadır (Porter, 1985). Porter'ın jenerik stratejilerin her biri varılmak istenen stratejik hedefin ve elde edilmek istenen rekabet avantajının gereksinimi için kendi içlerinde farklı stratejiler barındırmaktadırlar.

1. Maliyet Liderliği

Bu strateji birtakım işlevsel politikalar yoluyla sektörde genel maliyet liderliğini ele geçirmektir. Maliyet liderliği girişken bir etkililik ölçeği yapısını, maliyet azaltılmasını, sıkı bir maliyet ve genel gider kontrolünü, marjinal müşteri hesaplarından sakınmayı, satış gücü ve pazarlama gibi alanlarda maliyet minimizasyonunu gerektirmektedir. Maliyet liderliği stratejisi yalnızca ürünlerin fiyatlarının düşürülmesini değil aynı zamanda faaliyetlerin maliyetlerinin düşürülmesini de esas almaktadır (Ülgen ve Mirze, 2007:260).

Maliyet liderliğinde, bir firma kendi sektöründe düşük maliyetli üretici olmaya başlar ve stratejinin temel hedefi verimliliği artırmaktır. Maliyet liderliğinde, firma, yüksek hacimlerde standartlaştırılmış ürünler üreterek, ölçek ekonomilerinden yararlanmayı hedeflemekte ve bu hedeflere varmak için çeşitli maliyet avantajlı kaynaklarından faydalanmaktadırlar. Bu kaynaklar; özel teknoloji, işçiliğe, hammaddeleri gibi bazı önemli girdilere tercihlili erişim ve diğer faktörleri içermektedir. Firmanın faaliyet gösterdiği endüstride maliyet liderliği stratejisinin uygulayabilmesi ve sürdürülebilir bir strateji olarak devam ettirmesi için işin tüm üretim, dağıtım, yönetim ve pazarlama sürecinde maliyet düşürmesi gerekmektedir. Firma, arasında araştırma ve geliştirme

(AR-GE), reklam ve pazarlama ve müşteri hizmetleri gibi yönetsel departmanların, işletme maliyet ve yatırımlarını minimize ederek minimum seviyeye indirmektedir. Bu yöntemle firma faaliyet gösterdiği endüstride artan pazar payı ile daha fazla ölçek ekonomisine sahip olmasından kaynaklı maliyet liderliği stratejisi rahatlık uygulanmaktadır.

Porter (1998)'a göre maliyet liderliği stratejisi beraberinde bazı avantaj ve dezavantajları getirmektedir. Avantajlar;

- Firma yüksek kâr marjına sahip olmasından dolayı sektöre yeni giren firmaların rekabet etme şansları düşüktür.
- Benzer şekilde, firma sektörel lider olmasından dolayı ikame ürün tehdidine karşı en iyi savunma konumundadır.
- Maliyet liderliği stratejisi, tedarikçi taleplerinin etkisini en aza indirmek için yeterli fiyat esnekliğine izin verirken, alıcı tarafında fiyat duyarlılığı aslında pazar payı açısından şirket lehine çalışmaktadır.

Riskler ise;

- Maliyet liderliği stratejisinin uygulanması için çoğu zaman mevcutta yüksek pazar payına sahip, ucuz hammaddelere erişim veya geniş bir dağıtım ağına sahip olmayı gerektirmektedir.
- Sektörde ortaya çıkabilecek fiyat farkının önüne geçmek için ürün kalitesine zarar vermeyecek şekilde devamlı yatırıma gereksinim duyulabilmektedir.
- Sektörde faaliyet gösteren rakip firmalar, teknoloji ve üretim süreçlerini taklit ederek maliyetlerini düşürebilir ve bu da kaçınılmaz olarak genel sektör karlılığını azaltabilir.

BİM Vaka Çalışması

1995 yılında 21 mağaza ile faaliyete başlayan BİM Birleşik Mağazalar AŞ, 2019 itibariyle ülkemizde toplam mağaza sayısını 7.438 sayısına çıkarmıştır. BİM marketler zinciri indirim mağazaları olarak ülkemizde faaliyet gösteren ilk firmadır. BİM, sadece ciro büyüklüğü açısından değil, aynı zamanda 2019 yıl sonu itibariyle 3.611'i ofis, 4.837'si depo ve 43.317'si mağazalarda olmak üzere toplam 51.765 kişiye istihdam sağlayarak öne çıkmaktadır. 2018 verileriyle hazırlanan Capital 500 araştırmasına göre de Türkiye'de en çok istihdam sağlayan şirket özelliğine sahiptir.

BİM'in kısa sürede ülkemizin en büyük perakende şirketi olmasının altında yatan temel strateji maliyet liderliği stratejisini esas alarak temel gıda ve tüketim ürünlerini en uygun fiyat ile tüketiciye sunmasıdır. Mustafa Latif Topbaş tarafından kurulan BİM, esas olarak ara sokaklarda faaliyet gösteren mahalle bakkal konseptini indirimli zincir mağazalara dönüştürerek ve belirli sayıda temel tüketim ihtiyaçlarını alıcılara sunarak pazar payı elde etme stratejisini takip ederek ilerlemiştir.

BİM marketlerin kuruluşunun ilk yıllarında pazarda maliyet liderliğine ulaşması çok zor görünmekteydi çünkü ülke geneline yayılmış bir zinciri bulunmamakta ve yüksek hacimli ürün alımı yapma şansı oldukça zordu. BİM, gelişmekte olan ölçek ekonomilerini içeren ve maliyetleri düşürmek için tutarlı çabalar sarf eden bir maliyet liderliği stratejisini agresif bir şekilde izleyerek her geçen gün pazarda daha fazla pay edinerek büyümeye başladı.

Maliyet liderliği stratejisini elde etmek için marketlerdeki ürün sayısını 750 farklı ürün ile sınırlandırarak ve bu sayede yüksek hacimde ürün olarak rakip firmalardan çok daha ucuza ürünleri tüketiciye sunma şansını elde etmiştir. Genel giderler kalemleri üzerinde sıkı kontrol mekanizması oluşturmuş ve yeni kiralanmış yerleri tüketicilere yakın ve yoğun olduğu düşük kira ve az maliyetli olan mahalle sokaklarından seçmişlerdir. Pazarlama noktasında yüksek maliyetli televizyon ve diğer reklamlardan kaçınarak sağlanan tasarrufu fiyatlara yansıtılmışlardır. Mağaza tasarımı noktasında gereksiz masraftan kaçınılmış ve sadeliği tercih edilmiş ve ürünler kendinden teşhirli karton kolilerde veya paletlerde tüketiciye sunarak genel giderlerini daha da azaltmışlardır. İndirim market zincirlerinin Türkiye'deki ilk temsilcisi olan BIM, maliyet liderliği stratejisi gereklerini yerine getirerek kazandığı güç ile satışını yaptığı tüm ürünlerin ülkedeki en büyük alıcısı noktasına gelmiş ve bu sayede rekabet içinde bulunduğu firmalara karşı ürünleri çok daha ucuza almak ve sunmak gücüne elde etmiştir.

2. Farklılaşma

Porter'in jenerik stratejilerinin ikincisi olan farklılaşma stratejisi, firmanın sunduğu hizmet ve malın faaliyet gösterdiği sektörde diğer rakip firma hizmet ve mallarından farklı bir şekilde sunması olarak tarif edilmektedir. Farklılaşma stratejisinde, firma, alıcılar tarafından yaygın olarak değer verilen bazı unsurları esas alarak sektöründe benzersiz olmayı amaçlamaktadır. Firma, sektörde birçok alıcının önemli olarak algıladığı bir veya daha fazla özelliği seçmekte ve talep ve ihtiyaçları karşılamak için kendisini benzersiz bir şekilde konumlandırmaktadır. Bu sayede firma, alıcılar nezdinde diğer rakiplerine göre daha yüksek fiyat uygulayabilmekte ve kazanmaktadır (Porter,1985:14). Farklılaştırma yaklaşımları değişik formlarda olabilmektedir bunlar; marka veya tasarım imajı, teknolojik özellikler, satıcı ağı, müşteri hizmeti ve diğer boyutlardır. İdeal olarak, işletme kendisi ayırt etme noktasında farklı yöntemlere başvurabilmektedir (Porter, 1980:37).

Firmalar, farklılaşma stratejisi sayesinde yarattıkları yüksek düzeyde müşteri sadakati sonucunda müşterilerin verilen hizmet veya ürün fiyatına duyarlılığını azaltmakta böylelikle, ortalama kar üzerinden daha fazla gelir elde etmektedirler. Benzer şekilde, farklılaşma stratejisini uygulayan firmaların yarattığı tüketici sadakati sektöre yeni giriş yapmayı planlayan firmalar için de giriş engeli işlevi görmektedir. Dünya ve Türkiye'de farklılaşma stratejisinin başarılı kullanımına örnek olarak THY, Mercedes-Benz ve BMW otomobilleri, Apple ürünleri, Caterpillar traktör ve tarım araçları, Under Armour spor ürünleri, Nike spor ayakkabıları, Harley-Davidson motosikletleri, Starbucks kahveleri sıralanabilir.

Porter (1998)'a göre farklılaşma stratejisi beraberinde bazı avantaj ve dezavantajları getirmektedir. Avantajlar;

- Farklılaşma stratejisi sayesinde ortaya çıkan yüksek düzeyde marka sadakati sektöre yeni oyuncuların girişini engellemektedir.
- Farklılaşma stratejisi, sektörde daha düşük fiyatlara ürün veya hizmet sunan rakip firmalara karşı üstünlük kazanmasını sağlamaktadır.
- Farklılaşma stratejisi sonucunda ortaya çıkan yüksek kaliteli ürün ve hizmet daha yüksek kar marjlarının yaratılmasına yol açmaktadır.

Riskler ise;

- AR-GE, yüksek kaliteli malzemeler veya yoğun müşteri desteği gibi alanlara yatırım yapma ihtiyacından dolayı, farklılaşmanın aynı zamanda mevcut müşterilerin kusuruna yol açabilecek bir maliyet ödünleşmesini de içermesi olasıdır.
- Farklılaşma stratejisi, yüksek düzeyde başlangıç ve işletme maliyetlerini içermektedir.
- Farklılaşma stratejisi uygulayan firmaların sunduğu hizmet veya ürünlerin taklit edilme riski taşımakta ve müşterilerin farklılaştırılmış olan hizmet veya ürüne olan ihtiyacı azalması halinde talepte düşüş yaşanmaktadır.
- Farklılaşma stratejisinde sunulan hizmet veya ürün için uygulanan fiyat rakip firmalar tarafından sunulan benzer hizmet ve ürünler arasında fiyat farkı iyi planlanmalıdır.

Migros Vaka Çalışması

1957 yılında İstanbul'da gıda ve tüketim malzemelerindeki yüksek fiyat ve fiyat farklılıkları üzerine dönemin İstanbul Belediyesi tarafından Migros marketlerinin ilk mağazası açılmıştır. Kuruluş amacı gıda ve tüketim maddelerini belediye kontrolü altında üreticiden sağlamak ve bu ürünleri sağlığa uygun koşullarda ve uygun fiyatlarla İstanbul halkına sunmaktır. 1954 yılında kurulan Migros ilk üç yıl yerleşik bir mağaza olmadan kamyonlarla İstanbul'daki mahalleler dolaşarak satış yapılmıştır. Koç grubu tarafından 1975 yılında devralınan Migros, hızlı bir şekilde mağaza sayısı ve marka değerini artırmıştır. 2015 yılı itibariyle Anadolu Endüstri Holding tarafından satın alınmıştır. İlk zincir mağazası 1957'te İstanbul'da açılan Migros mağazaları günümüz itibariyle 2.300 adet mağaza ile tüm Türkiye'ye yayılmıştır.

Migros marketler zinciri ülkemizde faaliyet gösteren indirim ve lüks marketler zincirlerinden farklı olarak fiyatlarını en düşük fiyatların hemen üzerinde ve en yüksek fiyatların hemen altında olacak şekilde konumlandırmaktadır. Migros müşterilerine sunulan ürünlerin değerini farklılaştırma stratejisini benimseyerek ve müşterilerin ödemeyi kabul edeceği fiyatlarla piyasaya sunmaktadır. Bu konumu sağlamak amacıyla her ürün grubu için ayrı düzenlenmiş özel raflar ile tüketicinin cazibesini çekecek şekilde diğer market zincirlerinden farklı olarak şık, gösterişli ve hijyenik bir ortamda ürünleri sunmaktadır.

Mağazada ürün bulundurmanın tek başına markanın diğer firmalardan farklılaşamayacağına farkında olan Migros, bunun üzerine mağaza düzenleri ve tasarımını, pazarlama ve promosyonlar aracılığıyla tüketici nezdinde farklı bir imaj yaratma çabası içine girmiştir. Farklılaşma stratejisini uygulamada Migros, rakip firmalardan farklı olarak marka değerini geliştirmek ve tüketicilerin markete ziyaretlerini artırmak için mağaza düzen ve tasarımını ilgi çekecek şekilde tasarlamaktadır. Müşterileri ile iletişimde yaygın olan farklı iletişim kanallarını sık sık kullanarak tüketici algısında güven odaklı bir imaj yaratmaktadır. Farklı ürün grupları için düzenlenmiş ürün teşhirleri ve bilgilendirmesi sayesinde müşterilerin kolaylıkla bulmak istediği ürünlere hızlı bir şekilde ulaşmasını sağlamaktadır. Müşteri bağlılığını artırmak için geliştirdiği "Money Card" sayesinde müşterilerin ihtiyaçlarına uygun hizmet ve müşteri hizmetleri sunarak marka sadakatini artırarak fiyat duyarlılıklarını azaltmaktadır.

Migros marketleri mağazaların tasarımında yaptığı yenilikler, teknolojik yenilikleri hızlı bir şekilde mağazalarına entegre etmek, ürün kalite noktasında hijyen ve kaliteden ödün vermemesi ve markanın bilinirliğini artırmak için devamlı bir şekilde kullandığı reklamlar sayesinde perakende

marketler sektöründe kendini farklı konumlandırmıştır. Migros, farklılaşma stratejisini hedeflediği alt gelir üstü tüketici grubunun talep, ihtiyaç ve isteklerine esas alarak mağazalarında tasarım, düzenli ürün teşhir vitrinleri, özel, ulusal ve uluslararası markaların bulundurulmasına önem vermiştir. Migros marketler zinciri, başarılı satış stratejileri, pazarlama ve kalite kontrol uygulamaları sayesinde ülkenin en bilinen markaların başında gelmektedir.

3. Odaklanma

Odaklanma stratejisi, işletmelerin geniş tabanlı stratejiler uygulamak yerine belirli özel ihtiyaçlara sahip müşteri gruplarına başka bir ifadeyle “dar hedef kitlelerine” yoğunlaşarak uyguladığı ve böylece de sürdürülebilir rekabet avantajı sağladığı jenerik stratejidir. Odaklanma stratejisinin iki değişkeni vardır. Maliyet odaklı maliyet avantajı sağlamayı amaçlarken, farklılaştırmanın odak noktası bir hedef segmentte farklılaşma aramaktır (Porter,1985:15). Odaklanma stratejisinin anahtarı, piyasada belirli bir kesime hitap eden bir ürün veya hizmet sunmaktır. Odaklanma stratejileri izleyen işletmeler, hedef pazar bölümlerini belirleyebilmeli ve bu segmentteki alıcıların ihtiyaç ve arzularını diğer herhangi bir rakibe oranla daha iyi karşılamalıdır (Yılmaz, 2018:18). Odaklanma stratejisi uygulayan firma genellikle belirli bir coğrafi pazara, farklı istek ve gereksinim isteyen özel bir alıcı grubuna veya özel farklı ürün çeşitlerine odaklanmaktadır. Odaklanma stratejisini başarıyla uygulayan firmalar sektör ortalamasının üzerinde kar marjları elde etmektedirler.

Porter (1998)'a göre odaklanma stratejisi beraberinde bazı avantaj ve dezavantajları getirmektedir. Avantajlar;

- Odaklanma stratejisi uygulayan firmaların rekabet, ikame ürün ve yeni giren tehditlerinden uzaklaşması gerekmektedir.
- Firma, odaklanma stratejisi ile sahip olduğu yüksek düzeyde marka sadakati sayesinde alıcıların firmadan uzaklaşma olasılığını azaltmaktadır.
- Odaklanma stratejisinde firmalara yüksek karlı pazar segmentlerine yoğunlaşmaktadırlar.
- Firma strateji gereği dağıtım kanallarına sahip olmasından kaynaklı hedef Pazar payını önemli ölçüde artırabilmektedir.

Riskler ise;

- Odaklanma stratejisi yüksek düzeyde maliyet ve yatırım gerektirmektedir.
- Rakipler arasında standart ürün konfigürasyonundaki değişiklikler, odaklanmamış ürünlerin odaklanmış pazar segmentinin taleplerini karşılamaya başladığı durumlarda maliyet dezavantajlarına yol açabilmektedir.
- Odaklanma stratejisinden hedef pazara yönelik olası yanlışlık veya bozulmalar, rakiplerin daha da sıkı tanımlanmış pazar segmentlerini belirleyerek şirketin önüne geçmesine yol açabilmektedir.

Macrocenter Vaka Çalışması

1993 yılında Tekfen Holding, Akkök Grubu ve İstikbal Grubu'nun ortaklığıyla kurulan Macrocenter, 2002 yılında Doğu Grubu tarafından satın alınmış olup 2005 yılından itibaren Anadolu Grubu bünyesine katılmıştır. Günümüzde İstanbul, Ankara, İzmir, Antalya, Bursa, Mersin

ve Muğla illerinde toplam 64 mağaza ile faaliyet göstermektedir. Kuruluşundan itibaren perakende mağazacılık sektöründe odaklanma stratejisi ile üst gelir grubunun ihtiyaçlara odaklanan Macrocenter, müşterilerinin yaşam tarzı ve tercihlerine göre özel hizmet ve ürünler sunmaktadır.

Macrocenter market zincirleri, ülkemizde orta ve üst düzey tüketicilere yönelik organik ve ithal seçkin markaları sunmaktadır. Macrocenter, özel mağaza tasarımları, ayrıcalıklı ürün portföyü ve yüksek standartlarda sunduğu müşteri hizmetleri anlayışı ile sektörde odaklanma stratejisi ile kendisini farklı bir yere konumlandırmıştır. Dünya çapında bilinen marka ürünler ile birlikte ülkemizde yerli üretim özel ve organik ürünleri müşterilere sunmaktadır. Hedef müşteri kitlesi genelde üst gelire sahip orta ve üst düzey tüketicilere yönelik organik ve sağlıklı ürünler sunmaktır.

Macrocenter mağazaları yüksek gelir grubuna mensup kişilerin bulunduğu semtler veya AVM'lerde kurulmaktadır. Macrocenter mağazalarındaki ürün fiyatları diğer market zincirlerine göre daha yüksektir çünkü fiyat odaklı değillerdir. Aksine hizmet ve kaliteyi ön plana çıkararak yarattıkları müşteri sadakatini fiyatlardan uzaklaştırarak ürün kalitesine yönlendirmektedirler. Mağaza odak stratejisi gereği müşteriye en yüksek kaliteyi sunma gayreti içindedir. Macrocenter reyonlarına aldığı tüm ürünlere farklı ve özel etiketleme ile müşterilerine sunmaktadır. Bu sayede edindiği müşteri sadakati sonucunda müşteri kitlesinin farklı marketlere gitme olasılığını azaltmakta ve sektörel ortalamanın üstünde kâr marjı yakalamaktadır.

Macrocenter mağazalar zinciri müşteri kitlesinin aradığı organik ve sağlıklı gıda ihtiyacını karşılamak üzere odak stratejisini uygulamaktadır. Firma uyguladığı odak stratejisi ve sağlıklı ve organik gıda sektöründe yüksek maliyetlerine sahip olmasından kaynaklı yeni firmaların pazara girişlerini zorlaştırmaktadır. Benzer şekilde, mağazanın sunduğu yüksek kalitedeki ürünlerin tedarikçi sayısının azlığı aynı şekilde pazara yeni giriş yapacak firmaların işini zorlaştırmaktadır.

SONUÇ

Porter'in jenerik rekabet stratejileri firmanın sektördeki beş rekabetçi güçle başa çıkmasına ve rekabet içinde olduğu firmalara karşı rekabet avantajı elde etmesine yardımcı olmaktadır. Porter'in maliyet liderliği stratejisi genellikle yüksek hacimlerde standartlaştırılmış ürün üretmek veya hizmet sunarak ölçek ekonomilerinden faydalanmaya çalışan işletmeler tarafından uygulanmaktadır. Maliyet liderliği stratejisinin uygulanmasında işletmelerin devamlı bir şekilde işletmenin her aşamasında maliyet düşürmesini gerektirmektedir. Benzer şekilde dağıtım kanalları sürekli bir şekilde genişletmek ve yeni dağıtım kanalları eklenmesini gerektirmektedir. Ülkemizde perakende mağazacılık sektöründe faaliyet gösteren BIM marketler zinciri maliyet liderliği için uygun örnek olarak gösterilebilir.

Farklılaşma stratejisi sektörel ortalamanın üzerinde kar marjları elde etmek isteyen firmalar tarafından uygulanabilir bir stratejidir. Farklılaşma stratejisi sonucunda ortaya çıkan yüksek marka sadakati sayesinde müşterilerin fiyat duyarlılığı azaltılmaktadır. Bu sayede farklılaşma stratejisi uygulayan işletmelerin sektörel bazda elde ettiği kâr marjı diğer işletmelere kıyasla daha yüksektir. Benzer şekilde, farklılaştırma stratejisinin düşük maliyetli bir stratejiden daha yüksek kar üretme olasılığının daha yüksek, çünkü farklılaşma stratejisi sektöre yeni girecek firmalar için iyi bir giriş engeli yaratmaktadır. Bununla birlikte, düşük maliyetli bir stratejinin pazar payında artış sağlama

olasılığı farklılaşma stratejisine göre daha yüksektir. BIM marketler zincirinin maliyet liderliği stratejisinde farklı olarak Migros marketler zinciri aynı sektörde farklılaşma stratejisi ile faaliyetlerine devam etmektedir.

Jenerik rekabet stratejilerin sonuncusu olan odaklanma stratejisi, genel itibariyle “dar hedef kitlelerine” yani belirli bir coğrafi pazara, farklı istek ve gereksinim isteyen özel bir alıcı grubuna veya özel farklı ürün çeşitleri sunan işletmeler tarafından uygulanmaktadır. Farklılaşma stratejisi gibi odaklanma stratejisini başarıyla uygulayan firmalar sektör ortalamasının üzerinde kar marjları elde etmekte ve yüksek müşteri sadakati yaratmaktadır. Macrocenter perakende mağazacılık sektöründe odaklanma stratejisini uygulayarak sektörde faaliyetlerine devam etmektedir.

İşletmeler genelde rekabet stratejilerinden yalnızca birini uygulayarak faaliyetlerini sürdürmektedir. Bununla birlikte bazı işletmeler birden fazla jenerik strateji kullanabilmektedirler. Farklılaşma stratejisini kullanarak düşük maliyetle pazara ürün sunma girişimleri olabilmektedir. Bu tür girişimler kısa vadede başarılı olsalar da, uzun vadede pek sürdürülebilir değillerdir. Jenerik stratejilerin tek başına uygulanma örneklerinin başarı oranı birden fazla jenerik stratejinin kullanılmasına göre çok daha fazladır.

KAYNAKÇA

Bim A.Ş. (2021). (10 Mart 2021) tarihinde www.bim.com.tr erişildi.

Migros A.Ş. (2021). (13 Mart 2021) tarihinde www.migroskurumsal.com erişildi.

Mirzayeva, G., ve Türkay, O. (2016). Rekabet Stratejilerinin Değerlendirilmesi: Bakü'deki Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Türk Dünyası Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 74-83.

Peker, A. A., Özdemir, Ş., Kerse, G., & Talip, A. R. S. U. (2016). Porter'in jenerik rekabet stratejileri ve performans ilişkisi; Aksaray ili organize sanayi bölgesi örneği. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(5), 11-22.

Porter, M. E. (1980). *Competitive Strategies: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*, New York: The Free Press.

Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage*, New York: The Free Press.

Porter, M.E. (1998). Competitive Strategy. *Measuring Business Excellence*, Vol. 1 No. 2, Pp. 12-17. (12 Mart 2021) tarihinde www.emerald.com/insight/publication/issn/1368-3047 erişildi. <https://doi.org/10.1108/Eb025476>

Ülgen, H. ve Mirze, S.K., (2007). *İşletmelerde stratejik yönetim* (3. Bs.), İstanbul: Literatür Yayınları.

Yılmaz, F. (2018). *Jenerik Stratejilerin Firma Performansına Etkisi: Entelektüel Sermaye ve İnfomal İlişkilerin Rolü*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Trakya Üniversitesi, Edirne.



AKADEMİSYEN BAKIŞ AÇISIYLA İŞ TATMİNİ VE PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİ: BATMAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ¹

Rabia GÜDELİCİ²

Kazım KILINÇ³

ÖZET

Üniversiteler, verdikleri bilimsel ve teknik eğitimin yanı sıra genç nesillere farklı bakış açıları kazandıran, sanatsal ve kültürel yönden gelişme imkânı sağlayan, yenilikçi yapılarıdır. Burada çalışan akademik personelin gerek işinden gerek ise bulunduğu kurumdan memnuniyet duymasının, verdiği hizmetin kalitesine etki ettiği düşünülmektedir. Çeşitli nedenler ile iş tatmininde görülen azalma iş performansında da düşüslere neden olabilmektedir. Bu çalışmanın amacı iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiyi, Batman Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelin algı ve kanaatleri doğrultusunda ortaya çıkarmak; iş tatminini ve iş performansını etkileyen demografik faktörleri belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda 2019 yılında Batman Üniversitesindeki 195 akademisyene anket uygulanmıştır. Çalışma kapsamında oluşturulan anket, ilki kişisel bilgi formu, ikincisi Minnesota İş tatmin ölçeği (1967) ve son olarak Kirkman ve Rosen (1999) geliştirdiği iş performansı ölçeği olmak üzere, üç bölümden oluşmaktadır. Uygulanan anketler ile elde edilen veriler, geçerlilik (faktör analizi) ve güvenilirlik analizlerine, frekans dağılımı, t- testi ve anova testine, korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutularak, hipotezler test edilip yorumlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda Batman Üniversitesi bünyesinde hizmet veren akademik personelin iş tatminleri ile iş performanları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca iş tatmini düzeyinin unvan değişkenine göre farklılaştığı; “Doçent” grubunda yer alan akademisyenlerin, “Araştırma Görevlisi” grubunda yer alan akademisyenlere kıyas ile iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş performansı düzeyinin ise tecrübe değişkenine göre farklılaştığı saptanmış; “20 yıl ve üzeri” tecrübe grubunda yer alan akademisyenlerin, “10-14 yıl” tecrübe grubunda yer alan akademisyenlere kıyas ile performans düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşletme, İş Tatmini, İş Performansı, Performans Değerleme, Motivasyon, Akademisyen

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE FROM ACADEMICANS' POINT OF VIEWS: BATMAN UNIVERSITY CASE

ABSTRACT

Universities are innovative constructions to develop students in artistic and cultural aspects. In addition, they are institutions which give technical and scientific education. They help new generations gain different point of views. It is considered that the feeling of satisfaction that academic staff have for their institution and their work will have an effect on their service quality. There are lots of noticeable reasons which lead to decreases in job performance. The purpose of this study is to find out the relationship between job satisfaction and job performance from the point of academic staff's perception and thoughts and also it aims to determine the demographic factors having influence on job satisfaction and job performance. The survey is applied on 195 academicians of Batman University in 2019 for this purpose. The questionnaire consists of three parts: the first personal information form, the second the Minnesota Job Satisfaction

¹ Bu çalışma Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde hazırlanan “Akademisyen Bakış Açısıyla İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişki, Batman Üniversitesi Örneği” isimli yüksek lisans tezi çalışmasından türetilmiştir

² Doktora Öğrencisi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, rabiagerekan@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-1515-7388

³ Doç. Dr., Batman Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Kazim.Kilinc@batman.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4154-5245

Scale (1967), and the job performance scale developed by Kirkman and Rosen (1999). To test hypotheses, the data obtained from the applied questionnaires were subjected to validity (factor analysis) and reliability analysis, frequency distribution, t-test and anova test, correlation and regression analysis. As a result of the analysis, a positive and significant relationship was found between the job satisfaction and job performance of the academic staff working at Batman University. In addition, it is observed that the level of job satisfaction differs according to the title variable; It has been determined that the academicians in the "Associate Professor" group have higher job satisfaction levels compared to the academicians in the "Research Assistant" group. It has been determined that the level of work performance differs according to the experience variable; It has been determined that the academicians in the "20 years and more" experience group have higher performance levels compared to the academicians in the "10-14 years" experience group.

Keywords: Business, Job Satisfaction, Job Performance, Determining Academic Performance, Motivations,

1. GİRİŞ

Günümüzde, küreselleşme unsurunun getirisi olarak ekonomik, sosyal, kültürel, teknolojik vb. birçok alanda sınırlar kalkmış, ülkeler, toplumlar, bireyler birbirleri ile entegre olmuşlardır. Sınırların kalkması ve teknolojinin gelişmesi ile birlikte örgütlerin rakip sayıları artmış, dolayısıyla rekabet koşulları zorlaşmıştır. Zorlaşan rekabet koşulları karşısında örgütler yaşamsal fonksiyonlarını sürdürebilmek amacı ile teknolojik gelişmeleri yakından takip etmekte ve bu gelişmelere uyum sağlamaya çalışmaktadırlar. Ancak teknolojik gelişmelerin takip ve uyum çalışmaları kadar bu teknolojiyi hem kullanan hem de yönlendiren insan unsuruna da odaklanılması gerektiği anlaşılmıştır. Bahse konu insan kaynağının yetiştirilmesi sürecinde üniversiteler, eğitim kademesinin son basamağı olarak nitelendirilmektedirler. Üniversitelerde verilen eğitim ile kendinin ve yeteneklerinin farkında, nitelikli, gözlem gücü yüksek, teknoloji ve yenilikler ile iç içe yetiştirilen bireyler, ülkelerin gelişim ve kalkınma sürecine önemli katkı sağlamaktadırlar. Bu bağlamda genç nesilleri geleceğe hazırlayan kişiler ise akademisyenlerdir. Geleceğin inşasında önemli rol oynayan akademik personelden, olabilecek en yüksek düzeyde fayda ve performansın sağlanmasının onların yaptıkları işten tatmin olmalarına bağlı bulunduğu düşünülmektedir. Yapılan birçok çalışma göstermiştir ki çalışanların işlerinden aldıkları haz ve memnuniyet ile iş çıktıları yakın ilişki içerisindedir (Baş - Ardiç, 2002; Şıklar, vd. 2011; Yetiş - Katlav, 2017). Bu bağlamda yüksek seviyede olan iş tatmini, çalışanların örgüte bağlılığını artırmakta ve yüksek performans gibi olumlu çıktılar sağlamaktadır (Hellriegel - Slocum, 2007: 58).

İş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişki ve bu ilişkinin yönü, sosyal bilimlerde çok fazla araştırmaya konu olmuştur. Günümüzde, iş tatmini ve performans arasındaki neden-sonuç ilişkisi hala araştırılmakta olup, kesinlik göstermemektedir. Yapılan ilk araştırmalarda, işinden mutluluk ve memnuniyet duyan çalışanların, memnun olmayanlara kıyasla performanslarının daha yüksek olacağı tespit edilmiştir. Dolayısıyla mantıksal çerçevede var olduğu düşünülen bu olumlu ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılan incelemeler günümüzde de devam etmektedir. Fakat literatür incelendiğinde, olması gerektiği düşünülen olumlu ilişkinin varlığını kanıtlayan çok fazla araştırmaya rastlanmamıştır (Başaran, 2003: 71-72). Bu bağlamda akademisyenler üzerine yapılan bu çalışma ile literatürde tartışma konusu olan iş tatmini ve performans arasındaki ilişkinin var olup, olmadığı konusunda bir katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Tatmini

İş, örgüt içerisinde belli zaman dilimlerini kapsayan ve belli bir ücret karşılığında mal ve hizmet üretme faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır (Cornelissen, 2009: 367-384). Tatmin ise istenen bir olay veya durumun gerçekleşmesini sağlama, ruhsal doygunluğa ulaşma olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda tatmin, ihtiyaçların giderilmesi neticesinde ulaşılan memnuniyet ve haz durumu olarak tanımlanmaktadır (Halsey, 1988: 884).

Çalışanlar tüm iş hayatları boyunca iş arkadaşlarına, yaptığı işe, çalışma ortamına dair birçok deneyim kazanmaktadırlar. Bütün bu deneyimler sonucunda da çalışanlar işlerine ve içinde bulunduğu örgüte karşı tutum geliştirmektedirler. İş tatmini bu tutumların olumlu bir sonucu olup, personelin psikolojik ve fizyolojik bakımdan iyi olması durumu olarak değerlendirilmektedir (Akşit, 2010: 32). Kavram olarak iş tatmini, en basit ifade ile çalışanların işleri hakkındaki tüm tutum davranış ve düşüncelerinin toplamıdır. Diğer bir söylem ile çalışanların işleriyle ilgili memnuniyetlerinin ölçüsüdür (Aksu, 2012: 61).

İş tatmini kişilerin algı ve duygularıyla ilişkili olması nedeniyle iş tatminine yönelik birçok tanım bulunmaktadır (Özcan, 2011: 108). Eroğlu (1996: 98) iş tatminini, personelin iş yaşamına ilişkin beklentileri ile gerçekte elde edilen arasındaki fark olarak tanımlamaktadır. İş tatmini iş görenin çeşitli tutumlarını içeren karmaşık bir kavram olup, sübjektif bir kavram olması ve iş görenin duygusal durumunu içermesi nedenleriyle açıkça gözlemlenememektedir. Bu neden ile sadece kişilere sorularak kişilerin düşünceleri hakkında bilgi edinilmektedir.

Locke (1983) ise iş tatminini, “*personelin işini ve işinden elde ettiği kazanımları değerlendirmesi neticesinde oluşan haz verici ve pozitif hisler*” (Özkalp, 2004: 76) şeklinde yorumlamıştır. Diğer bir tanım ise Bullock tarafından yapılmış olup, iş tatmini, bireyin iş yaşamı boyunca elde ettiği deneyimleri birleştirerek, bu deneyimleri yorumlaması neticesinde ortaya çıkan tutum ve davranışlar olarak ifade edilmektedir (Demirgil - Antalyalı, 2017: 131).

2.2. İş Tatminine Etki Eden Faktörler

Kişilerin ruhsal durumları ya da duygusal değerlendirmeleri olarak ifade edilmekte olan iş tatminine etki eden birçok faktör bulunmaktadır (Veenhoven, 1996: 2). İş tatmini üzerinde önemli etkileri bulunan bu faktörler üzerine çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Çalışmalarda genellikle çalışanların örgüt ortamı ve işleri hakkındaki tutum ve davranışlarını etkileyen faktörlerin nelerden meydana geldiği ve aynı örgüt içerisinde çalışanların neden farklı duygular hissettikleri konusuna odaklanılmıştır (Berry, 1997: 46).

Ghazzawi (2008) yapmış olduğu çalışmada iş tatmin seviyesini etkileyen dört ana faktöründe durmaktadır. Bu faktörler; sosyal etki, kişinin karakteri, değer yargıları ve mesleki durum olarak sıralanmaktadır. Chen ve Chiu (2005: 527-528) ise iş tatminine etki eden faktörleri iki ana grupta ele almıştır. Bu faktörlerden ilki olan içsel tatmin, işin kendisiyle ilgili tatminin ölçüsünü ifade etmektedir. İçsel tatmine sosyal statü, iş çeşitliliği, topluma hizmet, aidiyet duygusu örnek olarak gösterilmektedir. Dışsal tatmin ise işin kendisiyle doğrudan ilişkisi bulunmayan çalışma şartları takdir ve ödüllendirme, yöneticiler gibi unsurlara bağlı olarak hissedilen tatminin ölçüsü olarak değerlendirilmiştir (Mert, 2010: 123).

Bu çalışmada ise iş tatminine etki eden faktörler, kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olarak iki ana gruba ayrılmıştır. Bunlar:

Kişisel faktörler: Çalışanların, yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, yetenekleri, statüsü, kişilik özellikleri, zeka düzeyleri gibi değişkenlerin iş tatmini üzerine önemli etkileri bulunmaktadır. Bahse konu bu kişisel özellikler örgüt içerisindeki tüm çalışanları birbirlerinden farklı kılmaktadır. Dolayısıyla kişilerin yaşam tarzlarına yön veren bu kişisel değişkenler çalışanların tatmin düzeylerini de etkilemektedir (Akıncı, 2002: 4).

Örgütsel faktörler: Örgütler, çalışanları ile birlikte ortak bir hedefi gerçekleştirmek amacı için çalışan karmaşık yapılardır. Çalışanlar bu ortak hedef doğrultusunda ilerlerken, örgütün sunduğu bir takım imkanlardan yararlanmaktadır. Örgütün çalışanlarına sağladığı bu imkanların bütünü örgütsel faktörleri oluşturmaktadır. İş tatminin gerçekleşmesinde büyük rol oynayan bu faktörleri belirlemek üzere yapılan araştırmalar; yapılan işin niteliği, yönetim şekli, ücret, örgüt içi iletişim, terfi ve mevcut çalışma şartları gibi faktörlerin iş tatmini üzerinde büyük etkilerinin olduğunu ortaya koymuştur (Erdil, vd. 2004: 19).

2.3. Performans Değerleme

Günümüz artan rekabet koşullarında işletmeler için en önemli unsurunun ,insan unsuru olduğu düşüncesi kabul görmekte, çalışanın fiziksel, zihinsel ve karakteristik özelliklerini işine aktardığı yargısı benimsenmektedir. Çalışanlar bu özellikleri çerçevesinde, verilen görevi en yüksek başarıyı gösterme gayreti ile yerine getirmeye çalışmaktadırlar. Çalışan işinde yüksek performans gösterdiği ölçüde kariyerinde ilerlemekte, terfi almakta ve dolayısıyla sosyo-ekonomik yönden gelişim göstermektedir (Ünver, 2005: 50).

Gerek bireysel gerekse toplumsal hayatın hemen her alanını kapsayan performansın, genel kabul görmüş bir tanımına rastlanmamaktadır. Bates ve Holton (1995) performansı, birbiri ile bağlantı içerisindeki birçok farklı faktörün oluşturduğu çok yönlü, karmaşık bir yapı olarak tanımlamaktadır. Bernadin'e (1995) göre ise performans, iş sonuçları, örgütün stratejik plan ile hedefleri, ekonomik göstergeler ve müşteri memnuniyeti ile yakın ilişki içerisinde bulunmaktadır. Burumbarch (1998) ise performansı değerlendirirken, sonuç ve davranışların dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır (Öztürk, 2006: 12). Yapılan bir diğer tanıma göre performans, önceden belirlenen bir zaman dilimi içerisinde yürütülen faaliyetlerin, istenen sonuca hizmet etme derecesidir (Akal, 1992: 1). Başaran (1991: 60) performansı, kişilerin gösterdikleri emek ile elde ettikleri sonucun, somut olarak ölçülebilen kısmı şeklinde tanımlamaktadır. Türk Dil ve Tarih kurumu tarafınca performans, "*başarım*" olarak nitelendirilmektedir. Ancak gerçek bir başarımdan söz edebilmek adına öncelikli olarak çalışanın görevini tanımlamak, görevin gerektirmiş olduğu standartları belirlemek, belirlenmiş olan bu standartların çalışana uygunluğunu incelemek gerekmektedir. Tüm bu aşamaların ardından, belirlenen ve belirtilen standartların altında kalan çalışanlar başarısız olarak nitelendirilirken, standartları yakalayan veya standartların üzerine çıkan çalışanlar başarılı olarak değerlendirilmektedir (Ünver, 2005: 51).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde giderek zorlaşan rekabet koşullarında, hızlı teknolojik ilerlemelere uyum sağlayan, donanımlı, yüksek algıya ve entelektüel bakış açısına sahip insan kaynağının yetiştirilmesi önem taşımaktadır. İnsan kaynağının yetiştirilmesi sürecinde üniversiteler, gerek uygulama, gerekse teorik eğitimler vererek, geleceğin şekillendirilmesinde rol oynayacak ortamlar oluşturmaktadır. Akademisyenler ise üniversitelerde genç neslin ihtiyacı olan bilginin aktarılmasında anahtar bir konuma sahiptir. Bu çalışmada, akademik personelin üstlendiği bu önemli sorumluluğu yerine getirme sürecinde, yaptıkları işten tatmin olma durumlarının etkisi çeşitli demografik özellikler açısından değerlendirmek amaçlanmıştır. Ayrıca akademisyenler üzerine son zamanlarda benzer çalışmalara rastlanılmamış olması ve 2007 yılından sonra artan üniversite sayısı ile beraber yeni çalışma yapılması ihtiyacının ortaya çıkması, çalışmanın önemini arttırmaktadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, 2019 yılında Batman Üniversitesi bünyesinde hizmet veren 20 profesör, 19 doçent, 142 doktor öğretim üyesi, 101 öğretim görevlisi, 109 araştırma görevlisi olmak üzere toplamda 391 öğretim elemanı oluşturmaktadır www.istatistik.yok.gov.tr. (15.02.2019). Minimum örneklem sayısının belirlenmesi aşamasında, basit tesadüfi örneklem yönteminden yararlanılmıştır. Çalışmada minimum örneklem büyüklüğünün 391 ana kütle için %95 güvenirlilik oranı ile 194 olması gerektiği hususu, basit tesadüfi örneklem formülünden⁴ yararlanılarak hesaplanmıştır.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada verilerin toplanması için sosyal bilimlerde en sık kullanılan, anket yönteminden yararlanılmıştır. Anket çalışması, araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme ile akademisyenler üzerine gerçekleştirilmiştir. Anket, üç bölümden oluşmaktadır. Demografik verilerin elde edilmesi amacı ile hazırlanan ilk bölümde 6 soru sorulmuştur. İkinci bölümde, iş tatminini ölçmeye yönelik 20 ifadeden oluşan “Minnesota iş tatmin ölçeği” kullanılmıştır. Akademik çalışmalar kapsamında en sık kullanılan ölçek olarak bilinen model, Davis ve arkadaşları tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir. (Kantarcı 1997’den aktaran; Somuncuoğlu 2013: 87). Bu çalışmada Deniz ve Güliz Gökçora’nın (1985) Türkçeye uyarlanmış oldukları ve 20 ifadeyi kapsayan kısa formu kullanılmıştır. Söz konusu form 12’si içsel ve 8’i dışsal olmak üzere iş tatminini 2 boyutta ele almaktadır.

Tablo 1. İş Tatmini Ölçek Maddelerin Boyutlara Göre Dağılımı

Tatmin Alanları	Madde Numaraları
İçsel Tatmin	1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20
Dışsal Tatmin	5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19
Genel Tatmin	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20

Kirkman ve Rosen’in (1999) geliştirdiği İş Performansı Ölçeği ise anketin üçüncü bölümünü oluşturmaktadır. Sigler ve Pearson (2000) tarafından yürütülen çalışmalarda kullanılan ve dört soruyu kapsayan ölçeğin Türkçeye çevirisi ise Çöl (2008) tarafından gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkinin varlığı ile iş tatmini ve performansın bazı demografik özellikler açısından farklılık gösterip göstermediğine odaklanılmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda 3 ana hipotez ve bunlara bağlı 16 alt hipotez oluşturulmuştur.

H1: Akademisyenlerin iş tatmini ile iş performansları arasında ilişki vardır

H1a: Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri ile iş performans düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H1b: Akademisyenlerin dışsal iş tatmin düzeyleri ile iş performans düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H1c: Akademisyenlerin içsel iş tatmin düzeyleri ile iş performans düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H1d: Akademisyenlerin genel tatmin düzeyleri, performansları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1e: Akademisyenlerin içsel tatmin düzeyleri, performansları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1f: Akademisyenlerin dışsal tatmin düzeyleri, performansları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H2: Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri demografik özellikler açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H2a: Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri yaşa göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H2b: Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H2c: Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H2d: Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri akademik unvana göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H2e: Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri mesleki tecrübeye göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H3: Akademisyenlerin iş performans düzeyleri demografik özellikler açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H3a: Akademisyenlerin iş performans düzeyleri yaşa göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H3b: Akademisyenlerin iş performans düzeyleri cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H3c: Akademisyenlerin iş performans düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H3d: Akademisyenlerin iş performans düzeyleri akademik unvana göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H3e: Akademisyenlerin iş performans düzeyleri mesleki tecrübeye göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

3.5. Verilerin Analizi

Bu bölümde araştırmaya katılan Batman Üniversitesi bünyesindeki akademik personele ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Betimleyici Özellikleri

Demografik Özellikler	Kategori	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	65	33,3
	Erkek	130	67,7
	Toplam	195	100
Yaş	20-30 yaş	24	12,3
	31-40 yaş	115	59
	41-50 yaş	39	20
	51-60 yaş	10	5,1
	61 ve üzeri	7	3,6
	Toplam	195	100
Mesleki Tecrübe	0-4 yıl	43	22,1
	5-9 yıl	98	50,3
	10-14 yıl	25	12,8
	15-19 yıl	12	6,2
	20 yıl ve üzeri	17	8,7
	Toplam	195	100
Mesleki Unvan	Profesör	11	5,6
	Doçent	16	8,2
	Dr. Öğretim Üyesi	83	42,6
	Öğretim Görevlisi	38	19,5
	Araştırma Görevlisi	47	24,1
	Toplam	195	100
Eğitim Durumu	Lisans	5	2,6
	Yüksek Lisans	6,3	32,3
	Doktora	127	65,1

	Toplam	195	100
Medeni Durum	Evli	134	68,7
	Bekar	61	31,3
	Toplam	195	100

Tablo 2’de görüldüğü üzere, çalışma kapsamında yer alan katılımcıların %67,7’ sinin Erkek, %59’unun 31-40 yaş grubunda olduğu, % 50,3’ünün 5-9 yıl arası mesleki tecrübeye sahip olduğu, %42,6’sının Dr. Öğretim üyesi kadrosuna dahil olduğu %65,1’inin Doktoru mezunu olduğu, %68,7’sinin evli olduğu tespit edilmiştir.

3.6. Araştırmanın Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Güvenilirlik, ölçekleri oluşturan ifadelerin ölçüm kalitesi ile ifadelerin birbirleri arasındaki tutarlılıkların belirlenmesi üzere kullanılmaktadır. Cronbach’s Alpha katsayısının değer aralıklarına ilişkin genel olarak aşağıdaki ölçütler kullanılmaktadır (Kayış, 2010: 40);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise güvenilir değil,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise güvenilirliği düşük,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise oldukça güvenilir,

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise yüksek derecede güvenilir olarak kabul edilmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen anket verileri ile hesaplanan Cronbach’s Alpha değerleri Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3. İş Tatmini ve Faktörlerinin Güvenilirlik Analizi

İş Tatmini Ölçeği ve Faktörleri	Madde Sayısı	Cronbach’s Alpha Güvenilirlik Katsayısı
İş Tatmini Ölçeği	20	0,894
İçsel Tatmin Faktörü	12	0,858
Dışsal Tatmin Faktörü	8	0,760

Tablo 2 incelendiğinde, İçsel Tatmin Faktörünün Cronbach’s Alpha değerinin 0,858 ile “yüksek derecede güvenilir”, Dışsal Tatmin Faktörünün Cronbach’s Alpha değerinin 0,760 ile “oldukça güvenilir” olduğu gözlemlenmektedir. İçsel ve dışsal tatminin bir bütün olarak ele alındığı, İş Tatmin Ölçeğinde ise Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısının, 0,894 ile “yüksek derecede güvenilir” aralığında yer aldığı görülmektedir. Dolayısıyla iş tatmini ölçeğinin tüm boyutları ile içsel tutarlılığa sahip olduğu ve analiz yapmaya uygun olduğu görülmektedir

Tablo 4. Performans Ölçeği Güvenilirlik Analizi

	Madde Sayısı	Cronbach’s Alfa Güvenilirlik Katsayısı
Performans Ölçeği	4	0,752

Tablo 4’de görüldüğü gibi 4 ifadeden oluşan performans ölçeğine ilişkin yapılan güvenilirlik testinde, Cronbach’s Alpha değeri 0,752 olarak hesaplanmıştır. Bu değer “oldukça güvenilir” aralığında yer aldığından, performans ölçeğinin içsel tutarlılığa sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 5. İş Tatmini Faktör Analizi Tablosu

İçsel-Dışsal İş Tatmin İfadeleri	Faktörler	
	Faktör 1: İçsel Tatmin	Faktör 2: Dışsal Tatmin
Yaptığım işten her zaman memnuniyet duyuyorum.	0,633	
İşimde bağımsız çalışma imkânlarının olduğunu düşünüyorum.	0,651	
İşimde arada sırada tekdüzelikten uzaklaşarak değişik şeyler yapma şansım oluyor.	0,414	
İşimin toplum içerisinde “saygın kişi” olma şansını bana verdiğini düşünüyorum.	0,648	
Bugün işe girecek olsam çalıştığım kuruma tekrar başvuruda bulunurum.	0,307	
İşimi, bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından yeterli buluyorum.	0,576	
Yaptığım işi başkaları için bir şeyler yapabilme hissi açısından yeterli buluyorum.	0,650	
Diğer çalışanların yönlendirilmesinde aldığım yetkiden memnunum.	0,486	
Kendi bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım.	0,711	
Kendi fikir ve kanaatlerimi kullanabildiğim bir işte çalışmaktayım.	0,685	
İşim bana kendi yöntemlerimi kullanma serbestliği tanıyor.	0,625	
İş ortamındaki yöneticilerin yönetim tarzından memnunum.		0,823
Yöneticilerin karar verme yeteneklerini memnun edici buluyorum.		0,871
İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması açısından memnun edici buluyorum.		0,687
Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olduğunu düşünüyorum.		0,320
İşimin, yapılan işin takdiri açısından memnun edici olduğunu düşünüyorum.		0,581

Tablo 5 incelendiğinde tüm ifadelerin faktör yüklerinin 0,45 değerine yakın ve üzeri olduğu görülmektedir. Dolayısıyla iş tatmini ölçeğini oluşturan ifadeler “iyi derecede” ölçme gücüne sahiptir.

Tablo 6. Performans Faktör Analizi Tablosu

Performans Ölçeğini Oluşturan İfadeler	Faktör 1: Performans
Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	0,803
İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	0,788
Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	0,745
Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	0,693

Tablo 6 incelendiğinde tek faktörden ve 4 ifadeden oluşan performans ölçeği ifadelerinin performans faktörüne yüksek katkı sağladığı görülmektedir.

Faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonucunda, çalışmanın iş tatmini ve performans ölçeklerinin yapısal olarak ölçümleme yapmaya uygun olduğu görülmektedir.

3.7. Hipotezlere İlişkin Bulgu ve Yorumlar

3.7 1. Ana hipotez 1'in analizi

Çalışmanın ana hipotezi olan “*H1 Akademisyenlerin iş tatmini ile iş performansları arasında ilişki vardır.*” hipotezine bağlı olan 6 adet alt hipotezi test etmek için korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. İlk olarak akademisyenlerin iş tatmin ortalamalarıyla iş performansı ortalamaları arasındaki ilişkinin yönünü ve kuvvetini tespit etmek ve bu amaç için oluşturulmuş hipotezleri test etmek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Veriler normal dağıldığından parametrik testlerden biri olan Pearson-Korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.

“*H1a Akademisyenlerin genel iş tatmin düzeyleri ile iş performans düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır*”;

“*H1b Akademisyenlerin dışsal tatmin düzeyleri ile iş performans düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır*”;

“*H1c Akademisyenlerin içsel tatmin düzeyleri ile iş performans düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır*”

Söz konusu hipotezlerin test edilmesi amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeni ile Pearson-Korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 7’de özet olarak belirtilmiştir.

Tablo 7. Pearson-Korelasyon Analizi Tablosu

	Tatmin Ölçeği	İçsel Tatmin Boyutu	Dışsal Tatmin Boyutu
Performans Ölçeği Pearson Korelasyon	0,279*	0,294*	0,178*
Significant Anlamlılık (p)	0,000	0,000	0,006
N	195	195	195

*korelasyonun 0,01 düzeyinde anlamlılığını ifade etmektedir.

Tablo 7 incelendiğinde, performans ile genel iş tatmini ve alt boyutlarının tümü arasında Pearson korelasyon değerine göre pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin genel tatmin seviyeleri, içsel tatmin seviyeleri ve dışsal tatmin seviyeleri arttıkça iş performansları da düşük düzeyde artmaktadır. Genel tatmin düzeyi ile performans arasında % 28, içsel tatmin boyutu ile performans arasında % 29 ve dışsal tatmin boyutu ile performans arasında yaklaşık % 18 seviyesinde pozitif yönlü düşük bir ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla *H1a, H1bve H1c hipotezleri kabul edilmiştir.*

Çalışmada H1d, H1e ve H1f hipotezleri test etmek üzere regresyon analizi gerçekleştirilmiştir

“**H1d** Akademisyenlerin genel tatmin düzeyleri, performansları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.”

Tablo 8. Genel İş Tatmininin Performans Üzerine Etkisini Belirleyen Regresyon Analizi

	B	β	Anlamlılık (p)
Sabit	3,022	0,279	0,00
Genel İş Tatmini Ölçeği	0,285		0,00

Tablo 8’de regresyon modeli incelendiğinde, beta (korelasyon) değerinin 0,279 olduğu görülmektedir. $P=0,00<0,05$ olduğundan, bir başka ifade ile p değeri anlamlı bulunduğu ve genel iş tatmini ölçeği katsayısı pozitif olduğundan, **H1d** hipotezi kabul edilmiştir.

Yapılan regresyon analizine göre çalışanların genel tatmin düzeylerindeki bir birimlik artış performanslarını yaklaşık % 29 pozitif yönlü arttıracaktır.

“**H1e** Akademisyenlerin içsel tatmin düzeyleri, performansları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.”

Tablo 9. İçsel Tatmininin Performans Üzerine Etkisini Belirleyen Regresyon Analizi

	B	β	Anlamlılık (p)
Sabit	2,968	0,294	0,00
İçsel Tatmin Boyutu	0,288		0,00

Tablo 9’da regresyon modeli incelendiğinde, beta (korelasyon) değerinin 0,294 ve $p=0,00<0,05$ olduğu görülmektedir. Bir başka ifade ile p değeri anlamlıdır. İş tatmini ölçeği katsayısı pozitif olduğundan, **H1e** hipotezi kabul edilmiştir.

Ortaya çıkan modele göre, akademisyenlerin içsel tatmin düzeylerindeki bir birimlik artış, performanslarını yaklaşık % 29 pozitif yönlü arttıracaktır.

“**H1f** Akademisyenlerin dışsal tatmin düzeyleri, performansları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.”

Tablo 10. Dışsal Tatmininin Performans Üzerine Etkisini Belirleyen Regresyon Analizi

	B	β	Anlamlılık (p)
Sabit	3,591		0,00
Dışsal Tatmin Boyutu	0,144	0,178	0,013

Tablo 10'daki regresyon modeli incelendiğinde, beta (korelasyon) değerinin 0,178 ve $p=0,013<0,05$ olduğu görülmektedir. P değeri anlamlı ve iş tatmini ölçeği katsayısı pozitif olduğundan, *H1f hipotezi kabul edilmiştir.*

Ortaya çıkan modele göre, akademisyenlerin dışsal tatmin düzeylerindeki bir birimlik artış performanslarını yaklaşık % 14 pozitif yönlü arttıracaktır.

3.7.2. Ana hipotez 2'nin analizi

Çalışmanın ikinci ana hipotezi olan "*H2 Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri demografik özellikler açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. H2 hipotezinin alt hipotezlerinin test edilmesi için, levene testi, tukey testi, bağımsız iki örneklem t-testi ve tek yönlü anova testleri uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda akademisyenlere ait tanımlayıcı istatistikler ile genel iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde söz konusu ana hipoteze bağlı alt hipotezler sırasıyla test edilmiştir.*

"H2a Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır."

Tablo 10. Cinsiyet Faktörü ile Akademisyenlerin Genel İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki Farkları Sınayan İki Örneklem T-testi İstatistikleri

95 güven	Cinsiyet	Levene Testi(p)	Kişi	Ortalama	Standart Sapma	T-değeri	Anlamlılık Değeri(p)	*/%
Genel İş Tatmini	Kadın	0,834	65	3,721	0,54	-0,034	0,973*	
	Erkek		130	3,724	0,56			

düzeyinde söz konusu değer manidar değildir

Tablo 10'da *H2a* hipotezini test etmek için yapılan analiz sonuçları gösterilmiştir. Levene testi sonucunda varyansların homojen olduğu tespit edildikten sonra ($p=0,834>0,05$) yapılan t-testi sonucunda *H2a* hipotezi reddedilmiştir ($p=0,973>0,05$). Cinsiyet faktörü ile akademisyenlerin iş tatmini düzeyi arasında % 95 güven düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

"H2b Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri yaşa göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır".

Tablo 11: Yaş Faktörü ile Akademisyenlerin Genel İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki Farkları Sınayan Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Yaş	Leven	Kişi	Ortalama	Standart	F	Anlamlılık
-----	-------	------	----------	----------	---	------------

*%	Faktörü	e Testi (p)		Sapma		değeri	Değeri (p)	Anamlı Fark
	20-30	0,284	24	3,71	0,597	1,741	0,142*	
	31-40		115	3,65	0,587			
	41-50		39	3,80	0,456			
	51-60		10	3,86	0,481			
	61 ve üzeri		7	4,13	0,400			

güven düzeyinde söz konusu değer manidar değildir

Tablo 11’de H2b hipotezini test etmek üzere yapılan analiz sonuçları görülmektedir. Varyansların homojen olduğunun levene testi ile tespitinin ardından ($p=0,284>0,05$) yapılan tek yönlü anova testi sonucunda, % 95 güvenilirlik seviyesinde yaş unsuru ile genel iş tatmini düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p=0,142>0,05$). Dolayısıyla, H2b hipotezi reddedilmiştir.

“H2c Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.”

Tablo 12: Eğitim Seviyesi Faktörü ile Genel İş Tatmini Arasındaki Farkları Sınayan Tek Yönlü Anova Testi İstatistikleri

*%	Eğitim Durumu	Levene Testi(p)	Kişi	Ortalama	Standart Sapma	F değeri	Anamlılık Değeri (p)	Anamlı Fark
	Lisans	0,416	5	4,08	0,29	1,347	0,262*	
	Yüksek Lisans		63	3,67	0,55			
	Doktora		127	3,73	0,56			

güven düzeyinde söz konusu değer manidar değildir.

Tablo 12’de H2c hipotezini test etmek üzere yapılan analiz sonuçları görülmektedir. Varyansların homojen olduğu Levene testi ile belirlenmiştir($p=0,416>0,05$). Yapılan tek yönlü anova testi sonucunda % 95 güvenilirlik seviyesinde eğitim düzeyi ile genel iş tatmini düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p=0,262>0,05$). Dolayısıyla,H2c hipotezi reddedilmiştir.

“H2d Akademisyenlerin genel iş tatmin düzeyleri akademik unvana göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır”.

Akademik Ünvan	Levene Testi (p)	Kişi	Ortalama	Standart Sapma	F değeri	Anamlılık Değeri (p)	Anamlı Fark
----------------	------------------	------	----------	----------------	----------	----------------------	-------------

13. **Genel İş Tatmini**

Genel İş Tatmini	Prof.Dr.	0,10	11	4,01	0,431	3,048	0,018*	A > B**
	Doçent		16	3,96	0,395			
	Dr.Öğr.Ü.		83	3,72	0,569			
	Arş.Gör.		47	3,53	0,621			
	Öğr.Gör.		38	3,77	0,475			

Tablo

Akademik Unvan Faktörü ile Genel İş Tatmini Arasındaki Farkları Sınayan Tek Yönlü Anova Testi İstatistikler

* %95 güven düzeyinde manidar farkı temsil eder;** A: Doçent ortalaması, B: Araştırma Görevlisi Ortalaması

Tablo 13’de H2dhipotezini test etmek üzere yapılan analiz sonuçları görülmektedir. Levene testi ile varyansların homojen olduğu belirlenmiş olup, ($p=0,10>0,05$), yapılan tek yönlü anova testi sonucunda % 95 güvenilirlik seviyesinde akademik unvan ile genel iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,018<0,05$). Dolayısıyla H2d hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre akademisyenlerin mesleki unvan açısından en az bir tanesinin genel iş tatmin düzeyi, diğerlerinden istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmaktadır.

Söz konusu farklılığı tespit etmek üzere tukey testi gerçekleştirilmiştir. Uygulanan tukey testi sonucunda farkın araştırma görevlileri grubu ile doçent grubu arasında olduğu saptanmıştır. Belirtilen grupların ortalamalarını Çizelge 3.29’da incelediğimizde “Doçent” grubunun ortalaması 3,96iken, “Araştırma Görevlileri” grubunun ortalaması 3,53 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ortalaması daha büyük olan “Doçent” grubundaki akademisyenlerin, “Araştırma Görevlisi” grubuna ait akademisyenlere kıyasla iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. “Doçent” grubunu oluşturan akademisyenler, “Araştırma Görevlisi” grubundaki akademisyenlere kıyasla, sahip oldukları unvan ve yüksek gelir düzeyi sayesinde gerek maddi gerekse manevi ihtiyaçlarını giderebildikleri düşünülmektedir. Dolayısıyla akademisyenlerin sahip oldukları statünün artışı ile beraber tatmin düzeylerinde arttığı görülmektedir.

“H2e Akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri mesleki tecrübeye göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır”.

Tablo 14. Tecrübe Düzeyi Faktörüne Göre Akademisyenlerin Genel Tatmin Düzeyleri Arasındaki Farkları Sınayan Tek Yönlü Anova Testi İstatistikler

95

	Tecrübe Süreleri	Levene Testi (p)	Kişi	Ortalama	Standart Sapma	F değeri	Anlamlılık Değeri (p)	Anlamlı Fark
Genel İş Tatmini	0-4 yıl	0,725	43	3,76	0,63	0,799	0,527*	
	5-9 yıl		98	3,69	0,55			
	10-14 yıl		25	3,68	0,55			
	15-19 yıl		12	3,61	0,43			
	20 yıl ve Üzeri		17	3,92	0,46			

*%

güven düzeyinde söz konusu değer manidar değildir.

Tablo 14 'de H2e hipotezini test etmek üzere yapılan analiz sonuçları görülmektedir. Varyansların homojen olduğu levne testi ile belirlenmiştir ($p=0,72>0,05$). Yapılan tek yönlü anova testi sonucunda, % 95 güvenilirlik seviyesinde akademisyenlerin tecrübe süresi ile genel iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p=0,527<0,05$). Dolayısıyla, H2e hipotezi reddedilmiştir.

3.7.3. Ana hipotez 3'ün analizi

“H3a Akademisyenlerin iş performans düzeyleri cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.”

Tablo 15. Cinsiyet Faktörü ile Akademisyenlerin Performansları Arasındaki Farkları Sınayan İki Örneklem T-testi İstatistikleri

	Cinsiyet	Levene Testi (p)	Kişi	Ortalama	Standart Sapma	T-değeri	Anlamlılık Değeri(p)
Performans	Kadın	0,116	65	4,18	193	1,720	0,87*
	Erkek		130	4,03	158,7		

*% 95 güven düzeyinde söz konusu değer manidar değildir.

Tablo 15'te, H3a hipotezini test etmek için yapılan analiz sonuçları yer almaktadır. H3a hipotezini test etmek için yapılan Levene testi sonucunda varyansların homojen olduğu ($p=0,116>0,05$) bulunmuş fakat yapılan bağımsız iki örneklem t-testi sonucunda anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p=0,87>0,05$). Dolayısıyla, H3a hipotezi reddedilmiştir.

“H3b Akademisyenlerin iş performans düzeyleri yaşa göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır”.

Tablo 16. Yaş Faktörü ile Akademisyenlerin Performans Düzeyleri Arasındaki Farkları Sınayan Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

%	Yaş Faktörü	Levene Testi (p)	Kişi	Ortalama	Standart Sapma	F değeri	Anlamlılık Değeri (p)	Anlamlı Fark
95	20-30	0,974	24	4,05	0,642	2,128	0,79*	
	31-40		115	4,03	0,569			
	41-50		39	4,12	0,518			
	51-60		10	4,17	0,500			
	61 ve üzeri		7	4,64	0,453			

güven düzeyinde söz konusu değer manidar değildir

Tablo 16’da Levene testi ile varyansların homojen olduğu tespit edilmiştir ($p=0,974>0,05$). Anova testi sonucunda yaş faktörü ile performans düzeyi arasında manidar bir fark tespit edilememiştir ($p=0,347>0,05$). Dolayısıyla, *H3b* hipotezi reddedilmiştir.

“*H3c* Akademisyenlerin iş performans düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Tablo 17. Eğitim Seviyesi Faktörü ile Performans Arasındaki Farkları Sınayan Tek Yönlü Anova Testi İstatistikleri

Eğitim Durumu	Levene Testi (p)	Kişi	Ortalama	Standart Sapma	F değeri	Anlamlılık Değeri (p)	Anlamlı Fark
Lisans	0,200	5	3,55	0,71	2,287	0,104*	
Yüksek Lisans		63	4,10	0,49			
Doktora		127	4,09	0,57			

,*% 95 güven düzeyinde söz konusu değer manidar değildir.

Tablo 17’de yapılan anova testi sonucunda, akademisyenlerin eğitim seviyesi ile performans düzeyleri arasında manidar bir fark tespit edilememiştir ($p=0,104>0,05$). Dolayısıyla, *H3c* hipotezi reddedilmiştir.

“*H3d* Akademisyenlerin iş performans düzeyleri akademik unvana göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Tablo 18: Akademik Unvan Faktörü ile Performans Arasındaki Farkları Sınayan Tek Yönlü Anova Testi İstatistikleri

Akademik Unvan	Levene Testi (p)	Kişi	Ortalama	Standart Sapma	F değeri	Anlamlılık Değeri (p)	Anlamlı Fark
----------------	------------------	------	----------	----------------	----------	-----------------------	--------------

Performans	Prof.Dr.	0,808	11	4,43	0,537	2,047	0,89*
	Doçent		16	4,31	0,442		
	Dr.Öğr.Ü.		83	4,01	0,607		
	Arş.Gör.		47	4,06	0,532		
	Öğr.Gör.		38	4,04	0,550		

*%95 güven düzeyinde manidar farkı temsil eder.

. Tablo 18 de Levene testi ile varyansların homojen olduğu tespit edilmesinin ardından ($p=0,808>0,05$) anova testi uygulanmış ve akademisyenlerin eğitim seviyesi ile performans düzeyleri arasında manidar bir fark tespit edilememiştir ($p=0,89>0,05$). Dolayısıyla, *H3d hipotezi reddedilmiştir*.

“H3e Akademisyenlerin iş performans düzeyleri mesleki tecrübeye göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır”.

Tablo 19. Tecrübe Düzeyi Faktörüne Göre Akademisyenlerin Performans Düzeyleri Arasındaki Farkları Sınayan Tek Yönlü Anova Testi İstatistikleri

	Tecrübe Süreleri	Levene Testi (p)	Kişi	Ortalama	Standart Sapma	F değeri	Anlamlılık Değeri (p)	Anlamlı Fark
Performans	0-4 yıl	0,786	43	4,11	0,578	2,940	0,022*	A > B
	5-9 yıl		98	4,05	0,556			
	10-14 yıl		25	3,85	0,633			
	15-19 yıl		12	4,20	0,450			
	20 yıl ve Üzeri		17	4,42	0,457			

*% 95 güven düzeyinde manidar farkı temsil eder; A: 20 yıl ve üzeri, B: 10-14 yıl

Tablo 19’da, H3e hipotezini test etmek üzere yapılan analiz sonuçları görülmektedir. Varyansların homojen olduğu levne testi ile tespit edilmiştir ($p=0,786>0,05$). Yapılan tek yönlü anova testi sonucunda % 95 güvenilirlik seviyesinde mesleki tecrübe değişkeni ile performans arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,022<0,05$). Dolayısıyla, *H3e hipotezi kabul edilmiştir*. Buna göre akademisyenlerin mesleki tecrübe kategorilerinden en az bir tanesinin performans düzeyi, diğerlerinden istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmaktadır. Söz konusu farklılığı tespit etmek için Tukey testi yapılmıştır. Yapılan Tukey testi sonucunda farkın “10-14 yıl” tecrübe grubu ile “20 yıl ve üzeri” tecrübe grubu arasında olduğu görülmüştür. Söz konusu grupların ortalamaları Çizelge 3.35 incelediğinde, “20 yıl ve üzeri” grubunun ortalaması 4,42 iken, “10-14 yıl” tecrübe grubunun ortalaması 3,85 olduğu gözükmemektedir. Dolayısıyla ortalaması daha büyük olan “20 yıl ve üzeri” tecrübe grubundaki akademisyenlerin “10-14 yıl” tecrübe grubundaki akademisyenlere kıyasla performans düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir

4. SONUÇ

Günümüzde hızla artan teknolojik gelişmeler, toplumsal, kültürel, ekonomik sınırları ortadan kaldırmış ve dünya küresel bir pazar halini almıştır. Hızla artan rakipler ve zorlaşan rekabet koşulları karşısında, örgütler insan sermayesi kavramına verdikleri önemi arttırmışlardır. Örgütlerin kullandıkları yöntem ve izledikleri örgütsel politikalarında insan odaklı çalışmaları ile iş tatmini kavramına verilen önem ve bu kavrama ilişkin yapılan çalışmalar artmıştır. İş tatmini, kişilerin işlerinden duydukları haz veya işlerine karşı geliştirdikleri pozitif hisler olarak tanımlanabilmektedir.

Akademik personelin işinden ve bulunduğu kurumdan memnun olmalarının bir diğer ifadesi ile işlerinden tatmin duymalarının, verdikleri eğitimin kalitesine, yetiştirdikleri gençlere, bilimsel ve akademik çalışmalarına yansıdığı, dolayısıyla akademisyenlerin iş tatminleri ile iş performansları arasında bir ilişkinin olduğu düşünülmektedir. Mantık çerçevesi içerisinde var olduğu düşünülen söz konusu ilişki, bu çalışma ile tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular şu şekilde sıralanmaktadır:

H1a hipotezini test etmek üzere yapılan pearson korelasyon analizi sonucunda Batman Üniversitesinde hizmet veren akademik personelin genel iş tatminleri ile iş performansları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Busonuç H1a hipotezini desteklemekte ve literatür ile uyum göstermektedir (Baş ve Ardıç, 2002; Şıklar vd., 2011; Yetiş ve Katlav 2017). Ayrıca farklı meslek mensupları üzerine yapılan çalışmalarda da iş tatmini ile performans arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Yazıcıoğlu'nun (2010) Türkiye ve Kazakistan'da hizmet veren öğretmenler üzerine yaptığı çalışmasında iş tatmini ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Gül ve diğerlerinin (2008) sağlık personellerine ilişkin yürüttükleri çalışmalarında iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlemişlerdir. Turan'ın (2007) iletişim sektörü üzerine yaptığı tez çalışmasında iş tatmini ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişkinin bulunduğunu saptamıştır. Dolayısıyla incelenen çalışmalar ve elde edilen bulgular ışığında hem akademisyenlerin hem de çeşitli meslek mensuplarının iş tatminleri ile iş performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığından söz edilmektedir.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin iş tatminlerini oluşturan alt boyutlar ile performansları arasındaki ilişki incelendiğinde, hem içsel tatmin boyutu ve performans arasında hem de dışsal tatmin boyutu ve performans arasında pozitif yönlü düşük bir ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla H1b ve H1c hipotezleri kabul edilmiştir.

İş tatmini ve iş tatminini oluşturan alt boyutlar ile performans arasındaki istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkinin belirlenmesinin ardından, bu ilişkinin yönünü tespit etmek üzere, veriler regrasyon analizine tabi tutulmuştur. Yapılan analize göre, akademisyenlerin hem genel tatmin düzeylerindeki hem de iş tatminini oluşturan alt boyutlar düzeyindeki yaşanacak bir birimlik artışın, performanslarını düşük düzeyde pozitif yönlü arttırdığı saptanmıştır.

Akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin demografik özellikler açısından anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analizler sonucunda, iş tatmin düzeyinin “unvan” değişkenine göre farklılaştığı saptanmıştır. Uygulanan tukey testi sonucunda farkın araştırma görevlileri grubu ile doçent grubu arasında olduğu saptanmıştır. Belirtilen grupların ortalamalarını incelediğinde “Doçent” grubunun ortalamasının, “Araştırma Görevlileri” grubunun ortalamasından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla ortalaması daha büyük olan

“Doçent” grubundaki akademisyenlerin, “Araştırma Görevlisi” grubuna ait akademisyenlere kıyasla iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. “Doçent” grubunu oluşturan akademisyenler, “Araştırma Görevlisi” grubundaki akademisyenlere kıyasla, sahip oldukları unvan, iş güvencesi ve yüksek gelir düzeyi sayesinde gerek maddi gerekse manevi ihtiyaçlarını giderebildikleri düşünülmektedir. Dolayısıyla akademisyenlerin sahip oldukları statünün artışı ile beraber tatmin düzeylerinde arttığı görülmektedir. Bu durum Öztürk ve Şahbudak (2015), Hotamışlı ve Ağca (2010)’da olduğu gibi literatürü destekler niteliktedir.

Akademisyenlerin iş performans düzeylerinin demografik değişkenler açısından anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılan analizler sonucunda iş performans düzeyinin “tecrübe”değişkenine göre farklılaştığı saptanmıştır. Bahse konu farklılığın “10-14 yıl” tecrübe grubu ile “20 yıl ve üzeri” tecrübe grubu arasında olduğu görülmüştür. Ortalaması daha büyük olan “20 yıl ve üzeri” tecrübe grubundaki akademisyenlerin, “10-14 yıl” tecrübe grubundaki akademisyenlere kıyasla performans düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. 20 yıl ve üzeri tecrübe grubuna sahip akademisyenlerin, hem yaşam hem de iş tecrübeleri, beklenti seviyelerini daha gerçekçi ve ulaşılabilir kılarken, 10-14 yıl tecrübe grubundaki akademisyenler ise iş yaşamları boyunca belki de hiçbir zaman elde edemeyecekleri, gerçekçi olmayan istek ve beklentilere sahip olabilmektedirler. Söz konusu durumun akademisyenlerin performanslarını büyük oranda etkilediği düşünülmektedir.

5. ÖNERİLER

➤ Ulaşılan bulgular ışığında akademik personelin zaman içerisinde birçok donanım kazanmasının, mesleki bilgi birikiminin artmasının, performanslarına yansıdığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda genç, tecrübe eksikliği bulunan akademisyenlerin istek ve güçleri ile mesleki tecrübeye sahip akademisyenlerin bilgi ve donanımlarının birleşmesi durumunda, hem kurum içi birliktelik ruhunun yakalanacağı hem de akademik çalışmalarda verimliliğin artacağı düşünülmektedir.

➤ Mesleğinin gerektirdiği donanımlara sahip olmak, entelektüel bir bakış kazanmak, farklı deneyimler yaşamak ve geleceğe olabildiğince güçlü hazırlanmak iyi bir üniversite eğitiminden geçmektedir. Dolayısıyla girdisi ve çıktısı insan kaynağından oluşan üniversitelerde akademik personelin yalnızca fiziksel olarak sisteme dahil olması yeterli görülmemektedir. Akademisyenlerden olabilecek en yüksek performansın sağlanması hussunda, onların psikolojik olarak memnun edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda akademisyenler, iş monotonluğunu azaltacak ve performanslarının artmasına yardımcı olacak, kongre, sempozyum, değişim programları vs. çalışmalara teşvik edilmeli, gerekli fiziki şartlar sağlanmalıdır.

➤ Zaman ve maliyet kısıtları nedeni ile bu çalışma yalnızca Batman Üniversitesinde gerçekleştirilmiştir. Gelecekteki çalışmalarda, çalışma kapsamının genişletilmesi ve çalışmaya vakıf üniversitelerinin de dahil edilmesi ile akademik literatüre katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR.

- Akal, Z. (1992). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetim*. Ankara: MPM Yayınları.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatmininin Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 2 (4): 1-25.

- Aksu, N. (2012). İş Tatmininin Bazı Demografik Değişkenle Açısından İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14 (1): 59-79.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467 (Haziran): 31-51.
- Baş, T. ve Arınç, K. (2002). A Comparision Of Job Satisfaction Between Publicand Private University Academicians İn Turkey. *Metu Sudies in Development*, 29 (1): 27-46.
- Başaran, H. (2003). Çalışanların İş Tatminine Yol Açan Faktörler ve İş Tatmininin Sonuçlarına İlişkin Olarak K.K.K. Kara Havacılık Sınıfında Yapılan Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Berry, L. M. (1997). *Psychology at Work*. San Francisco: Mc Graw Hill Co. In
- Chiu, S. & Chen, H. (2005). Relationship Between Job Characteristic and Organizational Citizanship Behavior: The Mediational Rol Of Job Satisfaction. *Social Behavior and personality: an International Journal*, 33 (6): 523-540. <https://doi.org/10.2224/sbp.2005.33.6.523>.
- Cornelissen, T. (2009). The İnteraction of Job Satisfaction Job Search and Job Changes. *Happiness Study*, 10 (3): 367-384. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9094-5>.
- Çöl, G. (2008) Algılanan Güçlendirmenin İş Gören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1): 35-46.
- Demirgil, Z. ve Antalyalı, Ö. (2017). Kamu Sektöründe Süreç Odaklı Örgütsel Değişimin Hizmet Kalitesi ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri. *Vizyoner Dergisi*, 8 (18): 127-140. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.321802>.
- Erdil, O. Keskin, H. İmamoğlu, S. ve Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duydusu ile İş Tatmini Arasndaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1): 17-26.
- Eroğlu, F. (2010). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Beta Yayın Dağıtım.
- Gül, H. Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, (15): 1-11.
- Halsey, W. (1988). *Macmillian Contemporary Dictionary*. İstanbul: ABC Tanıtım Basımevi.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. W. (2007). *Organizational behaviour*. Mason: Thomson
- Kantarcı, K. (1997). Otel İşletmelerinde İş Tatmininin Ölçülmesi ve İşgören Performansına Etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kayış, A. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Kirkman, B. L. & Rosen, B. (1999). Beyond Self- Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42 (1): 58-7. <https://doi.org/10.5465/256874>.

- Mert, İ. S. (2010). İş Tatmininin Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9 (2): 117-143.
- Özcan, E. D. (2011). *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Özkalp, E. (2004). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Öztürk, Ü. (2006). *Organizasyonlarda Performans Yönetimi*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Sigler, T. & Pearson, C. (2000). Creating an Empowering Culture: Examining the Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment. *Journal of Quality Management*, (5): 27-52. [https://doi.org/10.1016/S1084-8568\(00\)00011-0](https://doi.org/10.1016/S1084-8568(00)00011-0).
- Şıklar, E. Yılmaz V. ve Çoşkun, D. (2011). Eskişehir'deki Üniversitelerde Görevli Akademik Personelin İş Tatmini ve Duygusal Tükenmişliklerinin Log-Linear Modeller Ve Correspondence Analizi İle İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (2): 113-134.
- Turan, Ö. (2007). Çağrı Merkezlerinde Çalışanların İş Tatminlerinin, İş Performanslarına Etkisi ve İletişim Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ünver, Y. (2005). İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerleme Sistemleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Veenhoven, R. (1996). Development in Satisfaction Research. *Social Indicators Research*, 37 (1): 1-46.
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi: Türkiye Kazakistan Örneği. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 55 (1): 243 -264.
- Yetiş, Ardıç, Ş. ve Özgül, Katlav, E. (2017). Turizm Eğitimi Veren Akademisyenlerin İş Tatmin ve Performans Düzeylerinin Bireysel Özelliklerine Göre Değişmesi. *Verimlilik Dergisi*, 1 (7): 93-113.



THE STATE SUPPORTS PROVIDED BY G7 COUNTRIES AND TURKEY DURING THE COVID 19 PROCESS

Taha Yasin ÖLMEZTOPRAK¹

Abstract

Covid 19 disease has taken its place in the list of the biggest pandemics in the history of humanity. Just after its outbreak in Wuhan, China the virus has spread to all over the world and infected millions of people and caused to death of about 6.5 million of them. After starting the vaccination processes the spread of the virus has slowed down and the reported cases all around the world started to decrease incrementally, but during this period Covid 19 gave rise to so many bad effects in healthcare system, education, businesses, trade and doubtlessly in economy. All over the world, economies have suffered from Covid 19 and to help citizens and business people states announced state support programs consecutively. In this research the supports provided by members of G7 countries and Turkey is being compiled to see the applications in the biggest economies of the world. The data is collected online from relevant websites of countries and international associations such as World Bank and IMF. Results of the research show that during the Covid 19 period there have been some common supports such as tax deferrals, direct payments to SMEs, postponing bills, etc. The differences derive from the amounts of the supports.

Key Words: Covid 19, State Supports, G7 countries

COVID 19 SÜRECİNDE G7 ÜLKELERİ VE TÜRKİYE TARAFINDAN SAĞLANAN DESTEKLERİ

Özet

Covid 19 salgını dünya insanlık tarihinin en büyük salgınları listesindeki yerini almıştır. Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkmasından hemen sonra dünyanın her köşesinde milyonlarca insanı enfekte etmiş ve 6,5 milyon insanın ölümüne sebep olmuştur. Aşılama sürecinden sonra dünya genelinde salgının yayılma hızında bir azalma olmuş ve rapor edilen vaka sayılarında azalma olmuştur, ancak bu süreçte Covid 19 başta sağlık olmak üzere, eğitim, iş dünyası, ticaret ve şüphesiz ekonomi alanında kötü sonuçlara yol açmıştır. Bütün dünyada ekonomiler Covid 19'dan mustarip olmuş ve iş insanlarına ve vatandaşlara yardımcı olmak için devletler destek programları açıklamışlardır. Bu araştırmada dünyanın gelişmiş 7 ülkesinden oluşan G7 ülkeleri ve Türkiye tarafından açıklanan devlet destek paketleri derlenmiş ve karşılaştırılmıştır. Kullanılan veriler devletlerin ilgili kurumlarının Dünya Bankası ve IMF gibi uluslararası kuruluşların internet sayfalarından alınmıştır. Araştırmanın sonucunda ise görülmüştür ki G7 ülkeleri ve

¹ Öğr. Gör. Dr. Adıyaman Üniversitesi Gölbaşı MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü.
tolmeztoprak@adiyaman.edu.tr

Türkiye’de vergilerin ertelenmesi, Kobilere direkt ödemeler, bazı ödemelerin ertelenmesi gibi benzer uygulamalar yapılmış, aralarındaki en önemli farkın ise miktarlar olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Covid 19, Devlet Destekleri, G7 ülkeleri

Öğretim Görevlisi Dr. Adıyaman Üniversitesi Gölbaşı MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü.
tolmeztoprak@adiyaman.edu.tr

1. INTRODUCTION

There have been some extraordinary times in the history of humanity, World Wars, epidemic diseases such as influenza, plague, H1N1, Spanish flu, cholera are just a few of them. Lastly, Coronavirus disease which is known as Covid-19 has taken its place in the worst outbreaks list of the world history. By the help of very high level of globalization, just after a short time it was seen in a city in China which is called Wuhan at the last quarter of 2019, disease has spread to the worldwide rapidly. According to the data of World Health Organization, about 624 million people have been infected with this virus and more than 6.5 million people have died because of Covid 19, and Turkey is one of the worst affected countries, as of October 21 2022 total number of confirmed cases reached about 17 million, and Turkish health authorities reported 101203 deaths related to Covid 19 (WHO, 2022). In addition to deaths and healthcare issues, Covid 19 has also effected almost all aspects of human beings, for example; people had to have a break to face to face communications, some relatively new concepts took place in our lives such as social distance, wearing masks at indoor areas have been obligatory, home isolations, quarantines, shut downs at all corners of the world and closing borders to international transitions are not so familiar practices to today’s human beings.

Covid-19 disease, switched the style of education from conventional ways to the modern style, all levels of schools have been closed in many countries including Turkey and education continued online, similarly so many sectors has changed their shifts to online if possible and closed their offices for a period of time. Covid 19 pandemic even changed the pray routines of people, mosques, churches and synagogues have been prohibited to pray, even prays in Kaaba has been suspended (Anadolu Agency, 2022; Daily Sabah, 2022). Among many other areas, may be the most severe effects of Covid 19 has been experienced in the economies of countries globally. It is possible to mention that this virus has caused a big and deep economic crisis globally (Sandbrook, et al., 2022: 278).

The origin point of this outbreak is China, which is the second biggest economy of the world, just after the USA with its 17,734 trillion USD gross domestic product value, also China is the biggest exporting country with \$3,3 trillion (World Bank, 2022; Statista, 2022). Naturally, even the virus had not spread to rest of the world, the shutdowns implemented in China could have affected the world economy in a bad manner and upset the supply and demand balance, but the virus spread and caused a pandemic so the economic situation got worse. To be able to spin the wheels of the economy which were about to stop, governments played a key role and almost all countries supported their citizens, and business people by providing crucial support policies (IMF, 2021). In the following parts the supports provided by the G7 countries which is the abbreviation of Group of Seven, which are; USA, Japan, Germany, France, Italy, England Canada and then Turkey are being focused.

2. STATE SUPPORTS

Before giving the details of state supports provided by G7 countries and Turkey, firstly it would be beneficial to make a definition of state supports. State supports are the crucial instruments governments use to increase the development and prosperity levels of the countries. The state supports aim to support companies during the crisis and recession times and strengthen the economy in general terms (Tengilimoğlu, 2021: 6).

These state supports are mostly given in the following four ways; direct grants, loans, guarantees, recapitalization (Martin-Domingo, Martin, 2022: 6).

Although the state supports issue is perceived as debated, in some extraordinary times it could be imperative to provide these supports and use them. In the history of economics, it is seen that, while a group of academicians leading by Adam Smith who is called as the father of liberal economy, supporting the idea of free market economy, on the other side the other group leading by Keynes supporting the idea of necessity of the state intervention for an effective market (Acar, 2021:11). The point that places the state supports in a debated position is also partially related to this argument. In the treaties establishing the World Trade Organization and European Union, there are points about the state supports. In the website of European Commission, it is directly mentioned that, according to the Article 107, state supports are generally prohibited unless exceptional situations because it may harm the competition balance and if the supports are given selectively, but states have the right to intervene economies if the supports are not allocated selectively, rather a common practice, such as taxation practices, payment deferrals, wage subsidies, etc. (European Commission, 2021; Ferri, 2021).

3. G7 COUNTRIES, STATE SUPPORTS AND TURKEY

3.1 G7 Countries

G7 is the abbreviation for Group of Seven which means 7 countries having the largest economies all around the world. The roots of the G7 countries go back to 1975's (Hajnal, 2002: 1). USA, Japan, Germany, France, Italy, England and Canada constitute the largest economies of the world according to the IMF database, China and India are also in the list of the biggest economies, but due to they were not in the top economies list in the foundation years they do not take place in G7 (IMF, 2022).

3.2. State Supports in G7 Countries

On 03.3.2020, economy ministers and central bank authorities of G7 countries have made a declaration and stated that they would use all monetary and fiscal tools to sustain economic growth and fight against the virus by allocating supports to healthcare systems (CRS, 2020). In this section supports provided by G7 countries are going to be discussed one by one, and the countries are sorted according to their GDP amount.

United States of America:

Today United States of America is at the top of the biggest economies list with its \$23 trillion annual GDP value (World Bank, 2022). This big economy is one of the worst affected countries from Covid 19, with more than 1 million deaths and about 96,5 million reported Covid-19 cases (WHO, 2022b). Due to the effects of the pandemic, in the second quarter of 2020 the economy of the USA has contracted about 30% (IMF, 2022). One of the main reasons for this much harm in USA economy could be the underestimation of the president through the pandemic. Disease has out broken during the presidency of Donald Trump, he is still being criticized for not taking this problem seriously at the beginning of the pandemic, making speeches not taking the problem serious, such that it is just a flu. But later, when the bad effects of Covid 19 is seen, the supports and precautions started to be announced. The basic supports signed in the Trump era can be listed as following;

- 483 billion USD Paycheck Protection Program; 321 billion of this money is allocated to SMEs to be able to help SME owners for not firing employees and increasing the unemployment rates, postponing the payments and loans, etc. about \$100 billion allocated for supporting hospitals and increasing virus test facilities.
- 44 billion USD for preventing unemployment, delay of student credits, social security payments, etc.
- 2.3 trillion USD under the package of Coronavirus Aid, Relief and Economy Security Act, including tax discounts, delays in loans of SMEs, etc.
- Another support is directly focuses on SMEs, economic injury disaster loans, including providing loans to SMEs, giving maximum \$ 2million for each, for 30 years maturity with low interest rates, long payment periods.
- Paying \$1400 for each of 156 million citizens.
- The interest rates of federal funds have been decreased about 150 base points.

After the elections, Joe Biden has been elected as the new president of USA, and the new president Biden signed the law known as American Rescue Plan on March 2021, which propose a support about 1.900 billion USD which equals to %9 of cumulative GDP value of year 2020, which includes giving 1400 USD support for each person who fulfill the conditions (IMF, 2021; US Small Business Administration, 2022; Euronews 2022). Also a \$12 billion economic aid package was announced by Biden which is specific for farmers,

Japan

According to GDP ranking Japan is the third biggest economy globally (World Bank, 2022). On February and April some small support packages were announced, but the first big support package was announced on May 2020 by Japanese government which was about 117 trillion Japanese Yen (1 trillion USD) which is equal to 21% of year 2019's GDP (KPMG, 2020; IMF, 2021).

This support package is covering healthcare issues, business supports, household supports, transfers to local governments, etc. Then on December, Japanese authorities put forward the second plan which costs about 74 billion Japanese Yen, which equals to 13% of the 2019 GDP. The Japanese Development Bank provided the opportunity of loans with lower rates, to be able to increase the level of liquidity, Japanese Government expanded the scope of swap agreements with other countries central banks. Also subsidies were provided for SMEs for preventing a rapid

increase in unemployment rates which was limited to 15.000 Yen a day per employee for the days he or she is not working. Additionally, The Bank of Japan, transferred more than \$4,6 billion to Japanese banks for the purpose of increasing liquidity capacity of the banks. (IMF, 2021; KPMG, 2020)

Germany

Germany is the fourth biggest economy of the world, and also has severely affected from the effects of Covid 19 pandemic. As of October 15 2022, more than 35 million cases have been reported by German authorities and 152.278 of these people have lost their lives (WHO, 2022d). German state has taken the required economic precautions for protecting and supporting the citizens and companies. According to the IMF data, for softening the effects of Covid 19, central government led by Angela Merkel has allocated 3 additional budgets; 156 billion Euros, 130 billion Euros and lastly 60 billion Euros, in sum these amounts means 10,3 percent of 2019 GDP of Germany. Additionally, state provided 50 billion Euros for SMEs. As is known Germany is made up by states, local governments and in addition to central government supports, local governments also support citizens, such that this amount reach to 210 billion Euros in terms of direct support and loan guarantees, payment delays for 3 months for consumer loans (IMF, 2021). Also for the relief of citizens German government makes a discount on the taxes collected from oil prices, so it decreased the oil prices at the end (VOA, 2022).

France

France, another member of G7 countries is one of them which was dramatically effected from coronavirus pandemic, 8% contraction in 2020 is one of the clearest results of the pandemic (IMF, 2021).

France has allocated some specific supports for airline sector, due to the closure of boundaries airline companies declared big amounts of losses, their tax payments have been postponed for 24 months, also social security payments have been postponed to be able to relieve SMEs and decrease the unemployment speed, another point included in the support program is about taxes, the payments of self-employed persons have been postponed. A 10 billion Euros aid package also provided to companies for credit insurances, maximum €100.000 credits for each company in agriculture sector and up to €120.000 to aquaculture sector.

Italy

In Italy, Patients waiting for doctors in the corridors of hospitals scenes have taken place on TVs for a long time, the pandemic has hit the country hardly. Data published by WHO shows that 23,5 million people have infected by this novel coronavirus and about 180.000 people have died because of the coronavirus pandemic (WHO, 2022e).

Similar to other countries, Italy has declared important support policies. On March 2020 the supports have been started to declare, the main supports are given in the following; the first package that is called as '*Cura Italia*' which means '*Save Italy*' in English was about \$10 billion, for enhancing healthcare facilities and tax deferrals of companies, postponing the payments of bills, etc (MEF, 2020).

Additionally, payments have been made for supporting households, such that about \$15 billion payments at the level of families. Another support given by Italian government is handing out €500 per months, €600 for self-employed persons for 5 million Italian citizen which approximately equals \$3 billion, €600 for childcare fund per family are some of the basic Italian state supports.

England

IMF data reports that; the first support package provided by England was about 49 billion, then €20 billion to business supports including direct payments, tax deferrals, social security payment postpones, etc. Companies with annual turnover lower than 45 million Sterling had the chance to take 5 million Sterling loan with zero interest rate for 12 months from British Business Bank. On the second support package these numbers have increased, the annual turnover amount has increased to 45-250 million Sterling and the amount of the loan has increased to 25 million Sterling (KPMG, 2020). Bank of England reduced the interest rates 50 base points and this reduction brought the interest rates to 0,25% which has never been in the past (CRS, 2020)

Canada

Canada has spent approximately 60 billion dollars for developing the health care system, test kits, vaccination issues, etc. When we check the supports about households and business it is easily seen that Canada has supported the citizens seriously, such that; the sum of these supports is about 290 billion Canada dollars which means 13% of the GDP of Canada. These supports include childcare funds, wage subsidies, postponement in insurance and social security payments (IMF, 2021).

Interest rates are important policy tools of governments and Canada has reduced these rates for boosting the markets which have slowed down all over the world. One example for this can be reducing the policy rates about 150 base points to 0,25 (IMF, 2021).

Turkey

Just like all the other developed countries, for supporting the citizens in terms of both households and business world, Turkish Government has firstly declared some precautions to decrease the spreading speed, for example closures at all levels of schools, wearing masks indoors, canceling sports matches, closing cinemas, theaters, restaurants, banning praying in mosques with other people, and lockdowns across the country. These precautions and coronavirus itself effected economy of the country and as a result, state supports started to be announced by President step by step. Some of them could be listed as follows; tax deferrals, equity transferring to public banks, social security payment deferrals, added value tax referrals for 6 months, supporting SMEs up to 10 million TRY which can contribute to production of masks, policy interest rates have reduced by 300 points by Central bank of Turkish Republic. The limits of the bail provided by Credit Guarantee Fund has increased to 50 billion Try from 25 billion TRY (İTKİB, 2021). Another important support provided by state is short period working subsidy, which shortly means supporting companies that has been effected from pandemic and lost its capability to do work by not taking social security payments, and providing these employees short period work payments. Also the food

prices have increased as a result of high inflation rates, and government reduced the value added tax rate on food for easing the access of people for basic needs (IMF, 2021).

CONCLUSION

In today's highly globalized world, a virus appeared in a Chinese city surrounded the rest of the world in a short time and the process and the results show us that all countries caught off guard to such a situation. Doubtlessly, the deepest effects have been seen in the healthcare system, some countries' healthcare systems collapsed. Secondly the economic situation of all world deeply effected and an economic recession occurred worldwide. There are possible reasons for this and one of them is the disruption of supply and demand balance. As a result, many businesses especially SMEs are closed, millions of people lost their jobs and income levels of households decreased relevantly, at this point state supports got involved.

In general, these state supports could be presented to citizens of the countries in many ways, but when we look at the state supports there are some common practices followed by the governments, for example; reducing the interest rates to ease people's access to money under better financial conditions, making more loans available, making direct payments to households, postponing the tax collection operations, facilitating unemployment insurance, short term work payments, etc. (CRS, 2020). In general, all members of G7 countries and Turkey have followed similar ways for sustaining economic activities and fight against recession, but the main difference is about the proportions. In this research some of the basic supports provided by G7 countries are listed. It is possible to say that, the determining factor for the amount and type of these supports is the financial situations of the countries.

REFERENCES

- Acar, M. (2021). *Liberal Düşünce, Özgürlük ve Serbest Piyasa Ekonomisi*. İzmir: SOBİAD Hukuk ve İktisat Araştırmaları Yayınları:
https://www.academia.edu/50975587/Liberal_D%C3%BC%C5%9F%C3%BCnce_%C3%96zg%C3%BCrl%C3%BCk_ve_Serbest_Piyasa_EkonoMisi (07.11.2022)
- Anadolu Agency. 2020. "Salgın Hastalıklar Geçmişte Kabenin Defalarca Kapatılmasına Neden Oldu", <https://www.aa.com.tr/tr/dunya/savaslar-olaylar-ve-salgin-hastaliklar-gecmiste-kabenin-defalarca-kapatilmasina-neden-oldu/1757988>
- Bloomberg HT 2022, "ABD'li çiftçilere 12 milyar dolarlık yeni pandemi desteği", <https://www.bloomberght.com/abd-li-ciftcilere-12-milyar-dolarlik-yeni-pandemi-destegi-2277325>, (21.10.2022).
- CRS (2020). Global Economic Effects of Covid 19.
https://www.everycrsreport.com/files/2020-09-04_R46270_bf85dd38bb4cf565d90c71406951ff9274991796.pdf, (12.10.2022).
- Euronews (2022). "ABD hükümetinden Covid-19 yardımı: 156 milyon vatandaşının hesabına 1400 dolar yatırdı", <https://tr.euronews.com/2021/04/07/abd-hukümetinden-covid-19-yard-m-156-milyon-vatandas-n-n-hesab-na-1400-dolar-yat-rd>, (03.10.2022)
- European Commission. "Competition Policy", https://competition-policy.ec.europa.eu/state-aid/state-aid-overview_en, (18.09.2022).

European Commission (2021). "Policy measures taken against the spread and impact of the coronavirus". https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/coronavirus-policy-measures-6-april_en_1.pdf (10.09.2022).

EY Türkiye Kamu Sektörü Danışmanlık Hizmetleri (2020). "Hükümetlerin Büyük Sınavı: 19 Ülkede COVID-19 Destek Paketleri": https://www.ey.com/tr_tr/covid-19/yayinlar-ve-raporlar/19-ulkede-covid-19-destekpaketleri, (11.09.2022)

Ferri, D. (2021). The Role of EU State Aid Law as a "Risk Management Tool" in the COVID-19 Crisis. *European Journal of Risk Regulation*, 12(1), 176–195.

Hajnal, P. (2002). The G7/G8 and Civil Society. Lecture 8, G8 Online 2002. <http://www.g7.utoronto.ca/g8online/2002/english/2002/08.pdf>, (21.09.2022).

IMF (2021). Policy Responses to Covid 19. <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19#T>, (07.09.2022).

IMF (2022). GDP Current Prices. <https://www.imf.org/external/datamapper/NGDPD@WEO/OEMDC/ADVEC/WEOORLD> (11.10.2022).

İTKİB (2021). Covid 19 Kapsamında Ülkemizde Alınan Tedbirler ve Devlet Destekleri. https://www.itkib.org.tr/files/downloads/gundem/covid_uyuru/COVID19%20KAPSAMINDA%20C3%9CLKEM%C4%B0ZDE%20ALINAN%20C3%96NLEMLER-30.06.2020.pdf, (10.10.2022).

KPMG (2020). England, Government and institution measures in response to COVID-19. <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2020/04/united-kingdom-government-and-institution-measures-in-response-to-covid.html>, (13.09.2022).

KPMG (2020). Japan, Government and institution measures in response to COVID-19. <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2020/04/japan-government-and-institution-measures-in-response-to-covid.html>, (12.09.2022).

Martín-Domingo, L. and Martín, JC. (2022). The Effect of COVID-Related EU State Aid on the Level Playing Field for Airlines. *Sustainability*, 14 (4): 2368. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/4/2368/pdf>

Sputnik (2020). "İstanbul'da 3'ü dışında sinagoglar ibadete kapandı", <https://sputniknews.com.tr/20200316/istanbulda-3u-disinda-sinagoglar-ibadete-kapandi-1041611428.html>, (06.09.2022).

Statista (2022). Value of export of goods from China from 2011 to 2021. <https://www.statista.com/statistics/263661/export-of-goods-from-china/#:~:text=In%202021%2C%20China%20exported%20approximately,compared%20to%20the%20previous%20year.> (04.10.2022)

WHO (2022a). "Coronavirus (Covid 19) Dashboard". <https://covid19.who.int/>, (06.10.2022)

WHO (2022b). "United States of America Situation". <https://covid19.who.int/region/amro/country/us>, (06.10.2022)

WHO (2022c). “Türkiye Situation”. <https://covid19.who.int/region/euro/country/tr>, (07.10.2022).

WHO (2022d). “German Situation”. <https://covid19.who.int/region/euro/country/de>, (05.10.2022).

WHO (2022e). “Italian Situation”. <https://covid19.who.int/region/euro/country/it> (07.10.2022)

Sandbrook, C., Gómez-Baggethun, E., & Adams, W. (2022). Biodiversity conservation in a post-COVID-19 economy. *Oryx*, 56 (2): 277-283.

Tengilimoğlu, D. (2021). Sağlık turizmi ve devlet teşvikleri. *Journal of Life Economics*, 8(1), 1-10. <https://dergipark.org.tr/en/pub/jlecon/issue/60427/884877>

US Small Business Administration (2022). “Covid 19 Small Business Loans and Credits”, <https://www.sba.gov/funding-programs/loans/covid-19-relief-options/covid-19-economic-injury-disaster-loan/about-covid-19-eidl>, (05.10.2022)

World Bank (2022). GDP Current Prices. https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?most_recent_value_desc=true, (05.09.2022).

VOA. 2022. “Almanya’da Vatandaşa Destek Paketi”. <https://www.voaturkce.com/a/almanyada-vatandasa-destek-paketi/6548548.html>, (28.10.2022)



BATI'YA BAKIŞ VE "MEDENİYET" KAVRAMI BAĞLAMINDA ZİYA GÖKALP İLE MEHMET AKİF'İN GÖRÜŞLERİ VE BU GÖRÜŞLERİN KARŞILAŞTIRMALI OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİ

Murat KARA¹

Öz

Ziya Gökalp ve Mehmet Akif Ersoy aynı dönemde yaşamış iki önemli isimdir. Bu iki ismin birçok ortak noktada birleştikleri söylenebilir. Görüşlerini ortaya koymak için dergi çıkarmaları, yazılar ve manzumeler kaleme almaları, toplantılar ve konuşmalar gerçekleştirmeleri bunlardan sadece birkaçıdır. Ayrıca eserlerinde içinde yaşadıkları dönemin bir sonucu olarak sanatın tek gaye şeklinde görülmemesi gerektiğinden bahsetmeleri, halkın anlayabileceği bir lisanın kullanılmasını istemeleri de yine onları bazı noktalarda birleştirir. Her iki ismin devletin fikri ve edebi temellerinin atılması sırasında da bazı vazifeleri ve katkıları olmuştur. Ziya Gökalp *Yeni Hayat* adlı kitabının "mukaddime" sayılabilecek ilk metninde, Mehmet Akif *Safahat*'ın "önsöz" sayılabilecek ilk şiirinde sanatı tek gaye olarak görmediklerini açıkça dile getirmişler. Şüphesiz her iki isim de sanat değeri taşıyan metinler kaleme alabilecek kudrete sahiptir. Gökalp'in eserlerinde bunu gösteren işaretler vardır. Akif ise sanat değeri taşıyan metinler ortaya koymuştur. Onların sanatı tek gaye edinmemelerinin temel sebebi yaşadıkları dönemin şartlarıdır. Batı ile ilk temasın gerçekleştiği önceki dönemlerden farklı olarak bu dönemde Batı'nın gerçek yüzü ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda sanata bakış da önceki dönemlere göre değişmiştir. Ancak bu durum sadece sanatı değil, Batı'ya bakışı ve medeniyet gibi bazı kavramların anlam çerçevesini de değiştirmiştir. Bu çalışmada aynı dönemde yaşayan ve çoğu zaman birbirine muhalif olarak gösterilen Ziya Gökalp ile Mehmet Akif Ersoy'un Batı'ya ve medeniyet kavramına bakışları ortaya konulacak ve karşılaştırılacaktır.

Anahtar Sözcükler: Medeniyet, Batı, Batı medeniyeti, lisan.

THE OPINIONS OF ZİYA GÖKALP AND MEHMET AKİF IN THE CONTEXT OF THE CONCEPT OF WEST AND "CIVILIZATION" AND THE COMPARATIVE EVALUATION OF THESE OPINIONS

Abstract

Ziya Gökalp and Mehmet Akif Ersoy are two important names who lived in the same period. It can be said that these two names are united in many common points. Publishing magazines, writing articles and poems, holding meetings and speeches to express their views are just a few of them. In addition, as a result of the period they lived in, the fact that they mention in their works that art should not be seen as the only goal, and that they want to use a language that the public can understand also unite them at some points. Both names had some duties and contributions during the laying of the intellectual and literary foundations of the state. Ziya Gökalp, in the first text of his book, *Yeni Hayat* (New Life), which can be considered as an "entry", and Mehmet Akif, in *Safahat*'s first poem, which can be considered as a "preface", clearly state that they do not see art as a single goal. Undoubtedly, both names have the power to write texts of artistic value. In Gökalp's works, there are signs showing this power. Akif, on the other hand, produced texts with artistic value. Perhaps the main reason why they do not adopt art as their sole purpose is the conditions of the period in which they lived. Unlike the previous periods when the first contact with the West took place, the true face of the West appeared in this period. In this context, the look at the art also changed compared to previous periods. However, this situation changed not only art, but also the look at the West and the framework of meaning of some concepts such as civilization and the look at the West. In this study, the views of Ziya Gökalp and Mehmet Akif Ersoy, who lived in

¹Dr. Öğretim Üyesi Batman Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi Türk Dili ve Edebiyatı, ORCID: 0000-0001-7139-4906

the same period and who are often regarded as opposite to each other, on the West and the concept of civilization will be revealed and compared.

Keywords: Civilization, West, Western civilization, language.

Giriş

Modern Türk edebiyatında medeniyet, Batılılaşma, terakki, muasırlaşmak, halk, İslamlaşmak vb. kavramlardan bahsedildiğinde akla gelecek ilk iki isim muhtemelen Ziya Gökalp ve Mehmet Akif olacaktır. Yeni devletin teessüsünde her iki ismin de önemli vazifeleri ve katkıları olmuştur. Gökalp bu vazifede pür akıl, Akif ise akılla birlikte kas ve his gücü olarak değerlendirilebilir. Devletin fikri ve edebi temellerinin atıldığı yerde Gökalp, bu temellerin altında bulunan makinelerin, lokomotiflerin başında ise Akif vardır. Gökalp daha çok kitaba dayalı bir fikir ve bu fikirleri genellikle tasnif ederek, geliştirerek ilmi bir zemine oturtmaya çalışan ve böylece ortaya koyan bir isimdir. Akif ise daha çok tecrübeye dayalı bir aksiyon ve bu aksiyonu fiiliyata, pratiğe dönüştürmeye çalışan bir isimdir. Gökalp'in fikirlerinde milletin çekirdeği olan ve kültürle sulanmış halk kavramı, Akif'in eserlerinde kök salmış, filizlenmiş sonra büyümüş ve eserden taşarak gerçek yaşamda meyvelerini vermiştir. Bu söylediklerimizin Gökalp'teki en önemli işareti "Turan" manzumesi ve "Yeni Lisan Hareketi", Akif'te ise "İstiklâl Marşı"dır. Her iki isim de savundukları düşünceler bağlamında manzumeler, makaleler kaleme almış, dergiler çıkarmış, konuşmalar gerçekleştirmiş, tartışmalara karışmıştır. Bu bağlamda her iki ismin de ortak noktaları vardır.

Aynı dönemlerde yaşayan Gökalp ve Akif zaman zaman birbirleriyle fikir açısından çatışmalar da başka bir açıdan ortak noktada buluşmuşlar, aynı kaderi paylaşmışlar ve bazı ithamlara maruz kalmışlardır. Gökalp, "ırkçılığa varan" bir "Türkçülük" ithamına, Akif ise "medeniyete ve Batı'ya karşı" olduğu ithamına uğramıştır. Bu ve bunlara benzer ithamlarda dile getirildiği gibi Gökalp'in de Akif'in de görüşleri keskin ve değişmez çizgilerle sınırlanmış değildir. Bu açıdan bu ithamları çürütmenin yolu her iki ismin de bütün eserlerini inceleyip görüşlerinin şahdamarlarına ulaşmakla mümkün olabilir. Bu çalışmada doğrudan bu ithamların hakikati araştırılacak değildir ancak konumuz bir yönüyle bu ithamlarla da bağlantılıdır. Dolayısıyla çalışmada bu ithamların doğru olup olmadığıyla ilgili de bazı ipuçları verilecektir.

Bu çalışmada Gökalp'in daha çok makalelerinden, Akif'in ise daha çok manzumelerinden istifade edilecektir. Ancak yeri geldiğinde Gökalp'in manzumelerine, Akif'in de yazılarına temas edilecektir. Birçok edebiyat araştırmacısının da dediği gibi Akif'in eseri hayatı, hayatı eseridir. "Çünkü şairde, 'eser mi hayat mı?' ikiliği yoktur. 'Hayat: eser' ya da 'hayatın eseri'dir söz konusu olan." (Akay, 2009, s. 29) Başka bir deyişle Akif'te söz ve eylem, eser ve yaşantı bir bütündür. Bu bütünlüğü sağlayan ise "samimiyet"idir. Diğer şairlerin poetikalarından farklı olarak, onun poetikası bu "samimiyet" üzerine kuruludur. Uygulamada başarılı örneklerini gördüğümüz bu ilke onu edebiyatımızda yegâne yapmaktadır (Daşcıoğlu, 2019, s. 19). Bunun bir anlamı eserinden de onun görüşlerine ulaşmanın mümkün olduğudur. Kendisi de Safahat'ta bunu şöyle ifade etmektedir: "Hayır, hayal ile yoktur benim alışverişim.../ İnan ki her ne demişsem görüp de söylemişim. / Şudur cihanda benim en beğendiğim meslek:/ Sözüüm odun gibi olsun; hakikat olun tek!" (Ersoy, 2021, s. 586)

Gökalp ise görüşlerini, kaleme aldığı çok sayıda yazı ile ortaya koymuştur. Fakat o ayrıca bu yazılarındaki fikirlerini özet olarak, akılda kalıcı bir şekilde ve halkın anlayabileceği bir dille sunduğu manzumeler de kaleme almıştır. Bilindiği gibi Gökalp, düşüncelerini birbirini destekleyen

üç yöntemle geliştirmekte ve sunmaktadır. Bunlardan birincisi çevresindekilerle sohbetler ve konuşmalar, ikincisi makale olarak adlandırabileceğimiz yazılar ve üçüncüsü ise manzumelerdir. Gökalp, zihninde bir düşünce varlık gösterince bunu yanında olan ve karşı çıkanlarla tartışarak bir çıkarıma dönüştürmekte, sonra buna dayanan bir fikir yazısı kaleme almakta ve en sonda da bu düşünceyi daha basit bir şekilde ortaya koyan bir manzumeye dönüştürmektedir (Koroğlu, 2010, s. 265). Dolayısıyla Gökalp'te öncelikle yazılara ve bunların ışığında manzumelere bakmak; Akif'te ise öncelikle manzumelere ve bunların ışığında yazılara bakmak daha sağlıklı görünmektedir.

1. Yöntem

Bu çalışmada medeniyet kavramını merkeze alarak muasırlaşmak ve Batı'ya bakış açısından Gökalp ve Akif'in görüşleri ortaya konulurken yukarıda bahsedilen yol izlenecektir: Gökalp'in öncelikle yazılarından ve bunların rehberliğinde manzumelerinden, Akif'in ise öncelikle manzumelerinden ve bunların rehberliğinde yazılarından istifade edilerek medeniyet kavramına verdikleri anlam ve Batı'ya bakışları ortaya konulacaktır. Çalışmanın sonuç bölümünde ise her iki ismin medeniyet kavramı ve Batı'ya bakış açısından görüşleri karşılaştırılacaktır.

Çalışmada bize rehberlik edecek sorular ise şunlardır: Akif gerçekten Batı'ya ve medeniyete karşı mıdır ve bu bağlamda Batı medeniyetinden tamamen soyutlanmış bir İslam medeniyeti anlayışını mı benimsemiştir? Gökalp gerçekten sadece muasırlaşmayı ve Batılı bir medeniyet anlayışını mı benimsemiştir ve onun medeniyet bağlamında İslamiyet'e bakışı nasıldır? Medeniyet kavramı ve Batı'ya bakış açısından her iki ismi birleştiren ortak noktalar yok mudur?

2. Ziya Gökalp'te Batı'ya Bakış ve “Medeniyet” Kavramı

Ziya Gökalp, makalelerinde ve konuşmalarında olduğu kadar manzumelerinde de medeniyet konusuna değinmiştir. Gökalp için medeniyet aslında “muasırlaşmak” mefkûresinin kavramlaştırılmış şeklidir. Ayrıca onun aynı zamanda bir kitabının da adı olan “Türkleşmek, İslamlaşmak, Muasırlaşmak” formülü de medeniyet kavramı açısından tek tek ve bir bütün olarak değerlendirilebilir. Fakat o daha sonra İslamlaşmak mefkûresinden ve bu bağlamda yaptığı bazı değerlendirmelerden vazgeçmiştir. Biz bunun farkında olarak onun medeniyet kavramına bakışını burada değerlendireceğiz.

Gökalp'in “Türkleşmek, İslamlaşmak, Muasırlaşmak” formülünün üçüncü maddesi aynı zamanda bizim de konumuz olan muasırlaşmaktır. Gökalp, bu maddeyi işlerken bazı kavramlar üzerinde durmaktadır. Bunların en önemlisi ise “medeniyet” kavramıdır. Yukarıda da değindiğimiz gibi medeniyet “muasırlaşmak” mefkûresinin kavramlaştırılmış hâlidir. Gökalp, aynı adla *Yeni Hayat* adlı kitabında bir manzume de kaleme almıştır.

Türk milletinin muasırlaşması neye bağlıdır? Gökalp'in bize gösterdiği yön Batı'dır. Fakat Gökalp, Türk milletinin “*Avrupa medeniyetine tam bir surette*” girmesiyle bunu başarabileceğini söylemektedir. Ona göre hem siyasette hem de askerlikte iki milletin birbiriyle savaşabilmesi için aynı silahlarla donanmış olması gerekir. Batılılar ilerlemiş sanayilerinin de etkisiyle tank gibi zırhlı araçlar, uçaklar, savaş gemileri yapabiliyor ve bunları savaşta kullanabiliyorlar. Biz ise bunlara sadece top ve tüfekle karşılık vermek mecburiyetinde kalıyoruz. Bu hâliyle İslam âleminin Batı'ya karşı sonuna kadar dayanabilmesi mümkün değildir. Vatanımızın da dinimizin de bağımsızlığını bu şekilde muhafaza edemeyiz. Hem vatanımızı hem de dinimizi tehdit eden bu olumsuzluklar karşısında tek kurtuluş çaremiz sanayide, ilimde, askerlikte ve hukukta Batılılar kadar terakki

etmek, medeniyet açısından onlarla aynı seviyede olmaktır. Bunu başarmanın tek yolu da “Avrupa medeniyetine tam bir surette” girmektir (Gökalp, 2004: 63,64).

Fakat burada hemen şunu belirtmemiz gerekir ki başlangıçta “muasırlaşmak” Gökalp’e göre tek yön ve tek ufuk değildir. Nitekim o, Türkiye’nin kurtuluşunu ne sadece Batılılaşmasında ne de sadece İslamlaşmasında görüyordu. Onun için “Türkleşmek, İslamlaşmak, Muasırlaşmak” formülü birbirine bağımlı, ahenkli bir bütünlüğe sahipti. Ayrıca Gökalp’in bu formülünde “Avrupalılaşmak” yerine “muasırlaşmak” kelimesini kullanması, bazı çevrelerin ona yaptığı tenkitlerin haksızlığını da kendiliğinden ortaya çıkarmaktadır. Çünkü Gökalp, çağının bir fikir adamı ve buhran devrinde yetişen, çöküş sebeplerini ve çarelerini araştıran bir sosyolog olarak çok iyi biliyordu ki devrin diğer milletleri gibi Türk milleti de hem varlığını korumak hem de ilerlemek için çağın medeniyetinin gereklerini benimsemek zorundaydı:

“Medeniyet, eskiden Doğu’daydı. Rönesans’tan beri onu Batı eline geçirmiş ve durmadan geliştirmişti. Mühim olan coğrafi yön ve mekân değil, hangi yönde ve mekânda bulunursa bulunsun, medeniyetin çağdaş olmasıydı. Bu itibarla Ziya Gökalp’in Türk tarihinin istikametine de uygun olarak, çağdaşlığı temsil eden Batı medeniyetini örnek almasında yadırganacak bir taraf yoktur. Kaldı ki, o ‘medeniyet’ kavramına verdiği mânâdan da anlaşılacağı üzere, mutlak ‘Batıcı’ değil, telifcidir ve çağdaşlaşmak, onun milliyetçilik sistemini yapan unsurlardan sadece bir tanesidir.”
(Emil, 1978: 468,469)

Medeniyet, Gökalp için ne anlama gelmektedir? Gökalp bunu açıklamak amacıyla millî kültür kavramına müracaat eder ve açıklamasını bir karşılaştırma bağlamında gerçekleştirir. *Türkçülüğün Esasları* adlı kitabında “medeniyet” ile “millî kültür”ü karşılaştırırken bunların hem ortak noktalarının hem de farklı noktalarının bulunduğunu söyler. Bu karşılaştırma ayrıca onun medeniyet kavramıyla neyi kastettiğini de gösterir. Bu karşılaştırmayı maddeler halinde buraya almak istiyoruz.

Gökalp’e göre medeniyet ile millî kültür arasında müşterek nokta her ikisinin de iktisat, lisan, dil, din, ahlâk, hukuk gibi bütün sosyal hayatları bünyesinde toplamasıdır. Bu sosyal hayatların tamamına millî kültür denilebileceği gibi medeniyet de denilebilir (Gökalp, 2004: 30).

Medeniyet ile millî kültürün farkları ise şunlardır:

a) İlk olarak kültürün millî bir vasfı vardır. Medeniyet ise uluslararasıdır. Kültür, sadece belli bir milletin akıl, fen, iktisat, dil, din, hukuk gibi bütün sosyal hayatlarının ahenkli bir bütünüdür. Medeniyette bu daha kapsamlıdır. Bir medeniyet çatısı altında toplanan ne kadar millet varsa hepsinin sosyal hayatlarının toplamıdır medeniyet. Gökalp, buna Avrupa medeniyetini örnek gösterir. Ona göre Amerika da dâhil olmak üzere bütün Avrupalı milletlerin oluşturduğu bir medeniyettir bu. Fakat bu medeniyet içerisinde farklı ve bazen bağımsız bir İngiliz kültürü, Fransız kültürü de vardır (Gökalp, 2004: 30).

b) Medeniyet, usul yoluyla ve bireysel kararlarla meydana gelen sosyal olayların tamamıdır. Bu nedenle aynı medeniyet çatısı altında toplanan bütün bilgi ve kavramların tamamı medeniyeti meydana getirir. Millî kültürün bünyesinde bulundurduğu şeylerde bu durum yoktur. Başka bir deyişle bunlar suni değildir.

Gökalp, bu konuda lisanı örnek vermektedir. Ona göre lisan bireyler tarafından belli kaideler çerçevesinde meydana getirilmiş bir şey değildir. Bu yüzden lisanın bir sözcüğünü bir birey keyfi olarak değiştiremez veya bir sözcüğün yerine başka bir sözcük uydurup koyamaz. Lisanın doğal yapısından husule gelmiş bir kaideyi de değiştiremez. Lisanın kelime ve kaideleri zaman içerisinde ve toplumun genel isteği doğrultusunda kendiliğinden değişim geçirir ve bireyler bu değişime sadece seyirci kalır. Bireyler bazı terim ve yeni lafızların dile ilave edilmesini isteyebilir. Ancak bunlar da hangi meslek grubu içerisinde ise o grup tarafından kabul edilmelidir ki kelime olarak değerlendirilebilsin. Fakat bu da yeterli değildir. Bu kelimelerin ayrıca halkın tamamı tarafından da kabul edilmesi gerekir. Kelimeler ancak bu şekilde halkın ortak kelime dağarcığında yer edinebilir. Önemli olan halkın bu kelimeleri kabul edip etmeyeceğinin kesin olarak bilinmemesidir (Gökalp, 2004: 31).

İşte bunlardan hareket eden Gökalp, millî kültürün birinci aşamasını lisanın sözcüklerinde, medeniyetin birinci aşamasını ise yeni lâfızlar şeklinde oluşturulan terimlerde görüldüğünü söylemektedir.

Gökalp daha sonra, Osmanlı Devleti'nde var olan ikiliklerden bahsederek medeniyetimize ve millî kültürümüze ait olan unsurları ortaya koymaya çalışır. Ona göre, Osmanlıca, Osmanlı vezni, Osmanlı mûsikîsi vb. unsurlar medeniyetimizi, Türkçe, Türk vezni, Türk mûsikîsi vb. unsurlar da millî kültürümüzü oluşturmaktadır.

Birol Emil, Gökalp'in sadece dil hakkındaki görüşlerine bakılarak, "medeniyet" ile kastettiği şeyin, "*istihlâhlar (terimlere) dayanan ilim ve teknik*" olduğunu, "*dinî, ahlâki, bedî (estetik) duygular ve onların ifadesi olan kelimeler*"in de "millî kültür"ü yaptığını söylemektedir (Emil, 1978: 478). Gökalp'in de millî kültürün özellikle duygulardan, medeniyetin ise özellikle bilgilerden müteşekkil olduğunu söylemesi Emil'in bu tespitini doğrulamaktadır (Gökalp, 2004: 39).

Gökalp'in lisan konusundaki görüşleri elbette bunlarla sınırlı değildir. O başka metinlerde, manzumelerde ve özellikle "Yeni Lisan Hareketi" bağlamında kaleme aldığı yazılarında hep bu konuya değinmiştir. Hatta kendi ifadesiyle lisan konusu Gökalp'te tek başına topyekûn bir hareketin de ilk kıvılcımı olmuştur:

"Hülâsa, on yedi-on sekiz yıldan beri Türk milletinin sosyolojisini ve psikolojisini incelemek için harcadığım çalışmalarımın mahsulleri kafamın içinde istif edilmiş duruyordu. Bunları meydana atmak için yalnız bir vesilenin çıkmasına ihtiyaç vardı. İşte, Genç Kalemler'de Ömer Seyfeddin'in başlamış olduğu fikir mücadelesi bu vesileyi hazırladı. Fakat ben dil meselesini kâfi görmeyerek Türkçülüğü bütün mefkûreleriyle, bütün programıyla ortaya atmak lâzım geldiğini düşündüm." (Gökalp, 2004: 14)

Ancak önemli olan Gökalp'in konumuz bağlamında buna da değinmiş olmasıdır. Onun lisan konusundaki görüşleri aynı adı taşıyan ve "*Güzel dil, Türkçe bize/ Başka dil, gece bize/ İstanbul konuşması/ En saf, en ince bize*" (Gökalp, 1976: 17) mısralarıyla başlayan bir manzumesinde ortaya konmuştur. Maddeleştirirsek görüşleri şöyledir:

- 1) Dilimiz Türkçedir ve Türkçe'nin en doğru kullanımı da İstanbul konuşmasıdır.
- 2) Dilimiz herkesin rahatlıkla anlayabileceği şekilde olmalıdır.
- 3) Uydurma kelimelerden ve tasfiyecilikten sakınılmalıdır.

4) Fikir önemlidir ancak bir fikir açıklanırken en sade söyleyiş tercih edilmeli, eğer eşanlamlı sözcükler kullanılacaksa bunların da Türkçe olmasına dikkat edilmelidir.

5) Halkın söz oluşturmada kullandığı yollar yeni sözcük türetmede en güvenli olanıdır. O halde bu yollar dikkate alınmalı fakat yine de İstanbul Türkçesi usulüne riayet edilmelidir.

6) Sözcüklerin söylenişinde de Arapça, Farsça telaffuzlar değil Türkçe telaffuzlar dikkate alınmalıdır.

7) Milleti millet yapan temel unsurlardan biri dildir. Milleti birleştiren odur. Ona değer verilmezse milleti ayıran da odur.

c) Ziya Gökalp'e göre bir kültüre vücut veren birbirinden farklı sosyal hayatlar arasında ahenkli bir bütünlük vardır. Fakat medeniyet için böyle bir durumdan söz edilemez. Nasıl farklı kültürler var ise medeniyetler de farklıdır ve çeşitlidir. O halde, medeniyet ahenkli bir hale nasıl getirilebilir? Gökalp'in cevabı çok önemlidir: Medeniyet, milli kültürle aşılmalıdır. O burada İngiliz medeniyetini örnek gösterir. İngiliz medeniyetinde bu aşılma gerçekleştiği için onların kültürü ile medeniyeti arasında ahenkli bir ilişki vardır (Gökalp, 2004: 42).

Bu noktada Gökalp'in yukarıda değindiğimiz üzere Avrupa medeniyetine tam bir surette girmemizi istemesi ile burada ileri sürdüğü görüş arasında bir çelişki olduğu düşünülebilir. Ancak bu bir çelişki değil, bir ehlileştirme ve bir tercih olarak düşünülmelidir. Başka bir deyişle Avrupa medeniyetine girerken milli kültür ile bir aşılma gerçekleşmese de yine medeniyete dâhil olunmuş olur fakat asıl olan bütün sosyal hayatları arasında derin bir ilişki ve deruni bir ahenk bulunan milli kültürle aşılma bir medeniyettir. Gökalp'in tercihi ikincisidir.

Şimdiye kadar saymış olduğumuz bu üç madde Gökalp'in "Medeniyet" başlıklı manzumesinde de aynen mevcuttur:

"Avrupa bir akademi; âzaları millet

Her biri bir nurlu dehâ, çünkü ayrı harsı var.

Avrupa bir dârülfünun: Hocaları milletler;

Her birinin ihtisası bir örneksiz dersi var.

Bu nurlardan biri sönse, medeniyet loş kalır;

Derslerinden biri durur, bir kürsüsü boş kalır." (Gökalp, 1976: 22)

Görüldüğü gibi, Gökalp, medeniyetin merkezi olarak Avrupa'yı görmekte ve orayı bir darülfünuna, bir akademiye benzetmektedir. Diğer bir deyişle Gökalp'in medeniyet kavramıyla kastettiği ilim ve tekniktir. Bunların da merkezi Batı'dır. Medeniyet farklı milletlerin ve onların farklı kültürlerinin birleşmesiyle oluşmuştur. Avrupa da böyledir, "her biri bir nurlu dehâ" olan farklı milletlerden oluşmuştur. Çünkü her birinin farklı sosyal hayatları içeren farklı kültürleri vardır. Medeniyet bunların bir bütünüdür. Eğer bu "nurlardan" birisi sönerse "medeniyet loş kalır".

“Medeniyet, beynelmilel yazılacak bir kitab;

Her faslını bir milletin harsı teşkil edecek.

Medeniyet bir konser ki birçok çalgı, saz, rübâb

Birleşmekle bir ahengi ancak tekmil edecek

Bu kitabın bir mebhası eksik olsa okunmaz;

Bu âleti yoksa ahenk gönüllere dokunmaz.” (Gökalp, 1976, s. 22)

Gökalp, medeniyeti bir konsere benzetir. Bu benzetmedeki amaç bilindiği üzere konserin birçok müzik unsurunun birleşmesiyle bir ahenge sahip olmasıdır. Ahengi sağlayan bu müzik unsurları medeniyeti oluşturan milletlerin kültürleridir. Medeniyet, bu kültürlerden oluşmuş “beynelmilel yazılacak bir kitab”a benzer. Bu kültürlerden birinin eksik olması, tıpkı bir müzik aleti eksik olan bir konserin gönüllere dokunamayacağı gibi, bu kitabı okunmaz kılar.

Görülüyor ki Gökalp, medeniyetin oluşması konusunda millî kültüre büyük önem vermektedir. Millî kültür ve medeniyet bağlamında diğer bir madde de medeniyetin ortaya çıkışıyla ilgilidir.

ç) Millet olarak değerlendirilebilecek her topluluğun başlangıçta sadece millî kültürü vardır. Bu aşamada henüz medeniyet yoktur. Millî kültür açısından gelişen ve ilerleyen bir millet, siyaset bakımından da ilerleyerek en sonunda devleti meydana getirir. Bu ilerleme devam ederse zamanla medeniyet de ortaya çıkar. Bu durum aşama aşama medeniyete doğru bir ilerlemeyi göstermektedir. Fakat medeniyet önceleri millî kültürden vücuda geldiği hâlde daha sonraları başka milletlerin medeniyetlerinden de birçok müessese alabilir (Gökalp, 2004: 42).

Ancak Gökalp’e göre medeniyette aşırı bir gelişmenin süratli bir şekilde meydana gelmesi zararlı bir durumdur. Çünkü toplumdaki medeniyet bireydeki zihne; toplumdaki millî kültür de bireydeki ahlaka benzer. Zihin fazla gelişirse bireyin ahlakı bozulur. Medeniyetin gelişmesi ise millî kültürün önüne geçerse bu defa da millî kültür bozulur. Millî kültürü bozulan milletlerin bozulması da kaçınılmazdır (Gökalp, 2004: 42).

d) Yukarıdaki maddeyle bağlantılı başka bir madde de iki tür milletin siyasi mücadelesiyle ilgilidir. Gökalp’e göre medeniyeti henüz gelişmemiş ancak millî kültürü güçlü bir millet ile medeniyeti güçlü ancak millî kültürü yozlaşmış başka bir millet, siyasi bir mücadelede karşı karşıya gelse millî kültürü güçlü olan millet zafer kazanacaktır. *“Türklerin şimdiye kadar müstakil kalması, Çanakkale’den İngilizlerle Fransızları kovması ve Mütarekeden sonra, İngiliz silahlarıyla ve parasıyla donanmış bulunan Yunanlılarla Ermenileri yenerek mânen İngilizleri yenmesi, hep bu millî kültürün kuvveti sayesinde.”* (Gökalp, 2004: 43)

e) Gökalp’e göre ortak bir millî kültürü olan fertler bütünü, milleti; ortak bir medeniyeti olan milletler bütünü de milletlerarasını meydana getirir. Buna medeniyet zümresi de denilebilir. O halde, millet için de hars zümresi denilebilir (Gökalp, 2004: 105). Fakat “medeniyet zümresi”ni böyle kabul etmeyenler de yok değildir. Onlara göre birbirinden farklı, müstakil medeniyetler

yoktur, bütün insanları çatısı altında toplayan-milletlerden değil- sadece fertlerden kurulu bir tek medeniyet vardır. Bunlar “milletim nev-i beşerdir, vatanım rûy-ı zemin” formülünü benimsemiş kozmopolitler, yani dünyacılardır. Hâlbuki beynelmileliyetçilik, kozmopolitliğin tam zıttıdır.

“...Çünkü, milletlerarasıcılara göre, medeniyet zümresi bütün insanların hepsi demek değildir. Zâten medeniyet bir değil, birçoktur. Her medeniyetin kendisine mahsus bir camiası yani bir medeniyet zümresi vardır. Aynı zamanda, bu medeniyet zümreleri fertlerden değil, milletlerden mürekkeptir. Medeniyet zümresi bir cemiyete benzetilirse, onun fertleri de milletler olur. Medeniyet zümresine, ‘milletler cemiyeti’ denilmesi bundandır.” (Gökalp, 2004: 106-107)

Bu açıklamalar her medeniyet zümresinin bir milletlerarası çerçeveyi teşkil ettiği anlaşılmaktadır. Diğer deyişle milletlerarası medeniyetin ferdi olan bir cemiyetin aynı zamanda bir millî kültürü de olabilir. Ayrıca medeniyet, aynı milletlerarası topluluğu oluşturan milletlerin ortak bütün kurumlarının tamamı demektir.

“Demek ki, bir milletlerarasılık içinde, hem ‘onu terkip eden bütün milletlere şâmil ortak bir medeniyet’, hem de ‘her millete has millî kültürlerden mürekkep bir kültürler koleksiyonu’ vardır. O halde biz Avrupa Medeniyetine girdiğimiz zaman yalnız milletlerarası bir medeniyete vâris olmakla kalmayacağız; aynı zamanda, medeniyetdaşımız olan bütün milletlerin kültürlerinden de lezzet alma imkânına sahip olabileceğiz. Millî bir cemiyet, nasıl, iş bölümü ve ihtisas yoluyla meslek zümrelerine ayrılmışsa, milletlerarası bir câmia da âdeta milletlerarası bir iş bölümünün ve milletlerarası ihtisasın hükmüne uyarak millî ve hususî mahiyette kültürlere ayrılmıştır.” (Gökalp, 2004: 107-106)

f) Gökalp’in konuyla alakalı olarak dikkatimizi çektiği diğer bir kavram da “tezhip” kavramıdır. Ona göre, “culture” kelimesi köken olarak Fransızca olmakla birlikte iki anlamla karşılanmalıdır. Bunlardan biri “hars”, diğeri de “tezhip” tabirleriyle tercüme edilebilir. Gökalp, karşımıza iki yeni kavram daha çıkarır. Ona göre millî kültür, demokratiktir çünkü kaynağında halk vardır. Tezhip ise aristokratiktir çünkü sadece ileri düzeyde tahsil görmüş ve ileri düzeyde eğitim ile yetişmiş gerçek aydınlara mahsustur.

“...Tehzibin esası, iyi bir terbiye görmüş olmak; aklî ilimleri, güzel sanatları, edebiyatı, felsefeyi, ilmi ve hiçbir taassup karıştırmaksızın dini; gösterişsiz, samimî bir aşk ile sevmektir.” (Gökalp, 2004: 104)

Biol Emil, bu noktada Gökalp’in muasırlaşmak fikrini aydınlattığını söylediği şu görüşüne dikkati çekmektedir:

“... Bizim için dünya güzeli, millî kültürümüzün güzelliğinden ibarettir. Biz, medeniyetçe, irfanca, iktisatça ve tehzibce Avrupa milletlerinden çok geri kalmış olduğumuzu inkâr etmeyiz ve medeniyetçe onlara yetişmek için bütün kuvvetimizle çalışacağız. Fakat kültür itibariyle, hiçbir milleti kendimizden sütün görmeyiz. Bize göre Türk kültürü dünyaya gelmiş ve gelecek olanların en güzeldir. Buna göre ne Fransız kültürünün ne de Alman kültürünün taklitçisi ve tâbii olmamıza imkân yoktur. Biz, onları da diğer kültürler gibi yalnız milletlerine mahsus hususî kültürler sayarız ve onlardan, diğer kültürler gibi egzotik bir lezzet alırız.” (Gökalp, 2004: 109-110)

Emile göre, Gökalp'in bu görüşü benimsendiği takdirde, “ne medeniyet düşmanı olmak ne de kendi millî kültüründen koparak başka kültürlerin oluşturduğu ortak bir medeniyete büsbütün kapılanmak” mümkün olacaktır (Emil, 1978: 482).

g) Gökalp'e göre milliyet gazeteden, beynelmileliyet kitaptan doğduğu gibi, “*asriyyet (modernimse) de âlet (outil) den tekevün*” etmektedir (Gökalp, 1976: 11). Buradaki milliyet kavramı kültüre, beynelmileliyet kavramı da medeniyete mahsustur.

ğ) Gökalp milli kültür ile medeniyet içinde bireyin durumuna da değinir ve bu bağlamda da bir karşılaştırma yapar. Ona göre kültür içinde birey toplumsal bir vicdanın mevcut iradelerini kendisi için en kıymetli mefkûreler ve ameli düsturlar olarak görmeli; medeniyet içindeki birey ise toplumsal bir aklın mantıklı çerçeveleri içinde fikir yürütmelidir.

“Nefsî bir mahiyete hâiz olan dinî itikatlar, ahlakî vazifeler, bediî şekiller, hukukî kaideler ve aalemun mefkûreler bir hars zümresinin telâkkileridir. Şey'î bir mahiyete haiz olan ilmî hakikatler, sıhhî, iktisadî ve umranî kaideler, ziraî, sınaî ve ticarî âliyâtlar ve aalemun riyazî ve mantukî mefhumlar bir medeniyet zümresinin telâkkileridir (...) Hars hadiseleri fertte 'inşâî' mefhumları, yani kıymetleri takdir ve tasnif hizmeti ile mükellef olan 'vicdan melekesini', medeniyet hadiseleri ise 'ihbarî mefhumları, yani hakikatleri tahlil ve terkip işine memur olan' akıl melekesini husule getirmiştir.” (Gökalp, 1976: 30-33)

h) Gökalp medeniyeti bazı özellikler açısından dine benzetir. Ona göre medeniyeti de aynen din gibi dışından değil içinden almak gerekir. Medeniyet de aynen din gibi kendisine inanmayı ve gönülden bağlanmayı zorunlu kılmaktadır. İşte bunu fark etmemiş olan Tanzimat dönemi aydınlarının sadece dış görünüşü taklit etmek vasıtasıyla bizi Avrupa medeniyetine dâhil etmeye çalışmaları bu açıdan kısır kalmıştır. Onlar, Doğu medeniyeti ile Batı medeniyetinin birleşiminden ortaya çıkmış yeni bir medeniyet anlayışını benimsiyorlar ve bundan bir fayda elde edebileceklerini düşünüyorlardı. Fakat ayrı prensiplere dayanan ve sitemleri de çok farklı olan iki zıt medeniyet nasıl birleştirilebilir? Gökalp'e göre o dönemde hâlâ devam eden ikiliklerin temel sebebi de budur (Gökalp, 2004: 64-65).

Saymış olduğumuz bu maddeler, Gökalp'in “medeniyet” kavramından ne anladığını bize açıkça göstermektedir. Gökalp'in bu kavram ile bize göstermiş olduğu yön Batı'dır.

Bu noktada Gökalp'in şu soruya verdiği cevap oldukça önemlidir: Biz de milliyetimizi ve dinimizi değiştirmeden, diğer deyişle bunları muhafaza etmek şartıyla Batı medeniyetine kesin olarak ve tam bir surette girebilir miyiz? Gökalp bu soruya retorik bazı sorularla cevaplar vermektedir ve genel anlamda verdiği cevap da olumludur. Bu cevabı buraya olduğu gibi almak istiyoruz:

“Batı Medeniyeti'ne girmeye başladığımız günlerden beri, değiştirdiğimiz şeyleri inceleyelim. Bakalım, bunlar arasında dinimize, milliyetimize ait şeyler var mı? Meselâ, rumî takvimi bırakarak bunun yerine Batı takvimini aldık. Rumî takvim bizim için mukaddes bir şey mi idi? Rumî takvim, Rumlara yani Bizanslılara aittir. Bunu takdis etmek lâzımsa onlar takdis etmelidirler. Rumi saati bırakıp doğu saatini kabul etmemiz de aynı şeydir. Aristo'nun istidlâl mantığını bırakarak Descartes ile Bacon'un mantığını ve mantıktan doğan metodolojiyi almanın dinimize ve millî kültürümüze ne zararı olabilir. Eski astronomi yerine yeni astronomiyi, eski fiziğe karşı yeni fiziği, eski

kimyaya mukabil yeni kimyayı almakla ne kaybederiz? Zoolojiye, botaniğe, jeolojiye dair eski kitaplarımızda ne kadar bilgi bulabilmek imkânı var? Doğu'da bulunmayan biyolojiyi, psikolojiyi, sosyolojiyi Batı'dan almağa mecbur değil miyiz? Evvelce, eski ilimlerimizin hepsini Bizans'tan almıştık. Şimdi Rumluların ilimlerini Avrupa ilimleriyle değiştirsek, din ve millî kültür bakımından ne kaybederiz? Bu misaller istenildiği kadar uzatılırsa görülür ki, Doğu Medeniyeti adına bırakacağımız şeyler hep Bizans'tan aldığımız şeylerdir. Bu cihetler açık bir surette ortaya konulursa, Doğu Medeniyeti'ni bırakarak Batı Medeniyeti'ne girmemize artık kimse samimî olarak itiraz edemez.” (Gökalp, 2004: 66-67)

Burada dikkat çekici olan Gökalp'in bu soruya retorik bazı sorularla cevap verirken aynı yerde Japonlardan da bahsetmesidir. Bilindiği gibi Akif de medeniyet ve Batı bağlamında Japonlardan bahsetmiştir. Bu konuya ve ikisi arasındaki benzer ve farklı görüşlere sonraki başlıkta değineceğiz. Gökalp, Türkiye'nin Milletler Cemiyeti yanında Avrupa medeniyetine de girmesi gerektiğini düşünmektedir. Japonların Avrupalı bir millet sayılmalarına rağmen bizim hâlâ Asyalı olarak değerlendirilmemizin sebebi tam bir surette Avrupa medeniyetine girmeyişimizdir. Fakat önemli olan Japonların Avrupalı sayılmakla birlikte dinlerini ve kültürlerini de muhafaza etmeleridir. O halde ona göre bizim de dinimizi ve kültürümüzü muhafaza ederek Avrupa medeniyetine girebileceğimiz konusunda tereddüdümüz olmamalıdır (Gökalp, 1968: 59-60).

Sonuç olarak muasırlaşmak görünüş itibariyle, şeklen ya da geçim konusunda Batılılara benzemek demek değildir. Bilakis Batılılar gibi zırhlı ve silahlı gemiler, uçaklar, otomobiller yapıp kullanabilmektir muasırlaşmak. Hatta Gökalp muasırlaşmak konusunda bir ölçüt de belirlemiştir: *“Ne zaman malûmat ve masnûat iktibas ve iştirası için Avrupalılara ihtiyaçtan müstağni olduğumuzu görürsek, o zaman muâsırlaşmış olduğumuzu anlarız.” (Gökalp, 1976: 11,12)*

Görüldüğü gibi Gökalp Batı medeniyetine tam bir surette dâhil olmayı faydacı diyebileceğimiz bir çeşit bakışla değerlendirmektedir. Ölçüt de bu bakışa göre şekillenmiştir. Batı'ya ihtiyaç ortadan kalktıktan sonra muasırlaşmış olduğumuz anlaşılmaktadır. Bu ölçütün bir anlamı da – diğer deyişle ihtiyacın ortadan kalkması demek- Batı'nın da önüne geçmektir. Kendi ifadesiyle *“muâsırlaşmak tabirinin manası, asrî olan medeniyet zümresinin gittikçe tekemmül eden ilim ve marifetinde hiçbir milletten geri kalmayacak surette faik bir mevki”* kazanmaktır (Gökalp, 1976: 41-42). Bunu gerçekleştirmek kültürümüzü, dinimizi kaybetmek demek değildir. Bunları muhafaza ederek muasırlaşmak mümkündür.

3. Mehmet Akif'te Batı'ya Bakış ve “Medeniyet” Kavramı

Bu başlık altında değerlendireceğimiz Mehmet Akif Ersoy, manzumelerinde, özellikle uzun soluklu olanlarında, kavramları kullanmaktan çekinmemiştir. Kavramlarla şiir yazmak, gerçek şiir adına düşünüldüğünde çok risklidir. Çünkü kavramları kullanıp gerçek şiir kaleme almak neredeyse imkânsızdır. Hasan Akay'ın tespitiyle son iki yüz yıl içerisinde Akif Paşa, Abdülhak Hâmid ve Necip Fazıl gibi kavramlarla şiir yazmak isteyen şairler olmuştur. Bunlar içerisinde *“kavramları şiirde bir kaynaşım ögesi olarak kullanan şair az değildir; ancak başarılı olan hemen hemen yoktur”* (Akay, 2010: 89). Akif ise kavramları kullanarak gerçek şiir yazmayı başarmıştır. Sadece “İstiklâl Marşı” bile bunun en açık örneğidir. Muasırlarının çetrefilli tasvirlerle, bedbin müzikal öğelerle yüklü kelimelerden oluşan şiire sığındıkları vakitlerde *“Akif, millî ve İslâmî bir bilinç boyutunda yaşamış ve bu boyutun şiirini kavramsal (b)aşlarla dokumayı bilmiştir”*. Bu onun *“en çarpıcı ve en başarılı”* yönlerinden biridir. Akif *“kavramsal alan'ı bazen çok güçlü bir duyarlılıkla*

'duygusal alan'a bazen de -bilerek isteyerek- çok güçlü bir duygusallıkla bir 'duyarlılık alanı'na' dönüştürebilmiştir (Akay, 2010: 88-89).

Bu noktada onun Ziya Gökalp'ten farkı da ortaya çıkmaktadır. Bilindiği gibi Gökalp de kavramlarla düşünen, konuşan ve yazan bir şahsiyettir. Bu açıdan onun metinlerini okurken bu kavramlara dikkat etmek ve bunlar ışığında metinleri anlamlandırmak gerekir. Onun bu özelliği manzumeleri için de geçerlidir. *Yeni Hayat* kitabında bulunan manzumeler ve diğerleri bunun açık bir göstergesidir. Gökalp de kavramları kullanmıştır ancak o kendi ifadesiyle bir "müteşair" olarak kalmayı tercih etmiş, sanatla meşgul olmayı doğru bulmamış ve -manzumelerindeki birkaç şiir cümlesi hariç- gerçek şiir kaleme almamıştır. Onun Türk edebiyatındaki yeri "sanatçılığından ziyade, yeni sanatın yönünü belirlemeyi amaç edinen görüş ve yönlendirmelerinde" yatmaktadır (Daşcıoğlu, 2019, s. 42). Zaten devir de bunun böyle olmasını gerekli kılmaktadır: "*Şuur devrinde şiir susar, şiir devrinde şuur seyirci kalır. / İçinde bulunduğumuz zaman, galiba, birinci devreye aittir: Şairler Müz'lerinden uzak düşmüş, vezinle kafiye şuurlu müteşâirler eline geçmiş...*" (Gökalp, 1976: 7) Onun edebiyat tarihimizdeki değeri "bir kırılma ânının akışını belirleyici" bir nitelik taşıması ve "bir yol açıcı" olmasıdır (Daşcıoğlu, 2019, s. 33). Gökalp "edebiyatın ne içindedir ne de büsbütün dışında" çünkü o, "edebî ürünlerinin estetik değeriyle değil, bu ürünlerin içinde veya dışında dile getirdiği görüşleriyle edebiyatın akışını değiştiren adamdır" (Daşcıoğlu, 2019, s. 33). Şiirlerinin bir çeşit mesaj iletici vazife görmesinin sebebi de burada aranmalıdır

"Milliyet", "kavim", hürriyet" gibi "medeniyet" de Akif'in şiirlerinde çoklukla kullandığı kavramlardan biridir. Ancak bu kavramla ilgili olarak bilerek veya bilmeyerek yapılan bazı olumsuz yorumlar, hem şairliği hem cemiyetin terakkisi hem de Batı'ya bakışı bağlamında onun hakkında bazı ithamların ileri sürülmesinde etkili olmuştur. Akif, bütün eserleri tam olarak okunmadan, "*şahsiyetine ve özellikle muhteviyatı dolayısıyla 'İstiklâl Marşı'na olan husumet yüzünden, Batı ve medeniyet düşmanı olarak takdim edilmek istenmiştir*" (Yetiş, 1992: 78). Henüz hayattayken başlayan bu ithamlar günümüze kadar devam etmiştir. Bu ithamların özü "Akif medeniyete karşıdır." cümlesinde toplanmaktadır. Bu cümle devamla onun Batı karşıtı olduğu ithamını getirmektedir. Her iki ithamın temelinde "medeniyetin sadece Batı'da bulunduğu" düşüncesi yatmaktadır. Bu düşünce tartışmalıdır fakat asıl önemli olan bu ithamlarda bulunanların- yukarıda Kazım Yetiş'in dikkat çektiği üzere- onun bütün eserlerini okumadan ve sadece husumet dolayısıyla bunu gerçekleştirmeleridir. Çalışmamızda bu ithamların gerçek olup olmadığıyla ilgili bazı değerlendirmeler olacaktır. "İstiklâl Marşı" şiirinin yanında *Safahat*'ta geçen "Asım", "Süleymaniye Kürsüsünde", "Fatih Kürsüsünde" gibi manzumelerde Akif'in medeniyet anlayışını ve Batı'ya bakışını açıkça görmek mümkündür.

"Süleymaniye Kürsüsünde" adlı manzumesinde ilerlemenin sırrını başka yerlerde aramanın yanlış olduğunu söyleyen Akif, medeniyeti başka yerlerde aramanın toplumu taklide götüreceğini, taklidin de burada işe yarmayacağını dile getirir. Terakkinin sırrını her millet kendinde, özünde bulmalıdır. Akif bu sırrı da "mâhiyyet-i rûhiyye" tabiriyle açık etmekte ve bunu bir kılavuz olarak sunmaktadır. Her millet kendi "mâhiyyet-i rûhiyye"sinin kılavuzluğunda ilerlemesini gerçekleştirmelidir. Ancak Akif, bunu söylerken Batı'ta kapıları tamamen kapatmış değildir. Onun aynı yerde geçen, "alınız" ve "veriniz" sözcükleriyle başlayan meşhur "*Alınız ilmini Garb'ın, alınız sanatını/ Veriniz, hem de mesâinize son süratini*" mısralarında da dediği gibi -yukarıda bahsedilen kılavuzun rehberliğinde- Batı'nın ilmi de sanatı da alınmalıdır. Hatta almak yeterli değildir, mesaiye son sürati verip bu alınanlar daha ileri bir aşamaya taşınmalıdır. Çünkü ilim ve sanat olmadan yaşamak artık mümkün değildir (Ersoy, 2021: 522).

Akif, bu mısralarda ilerlemenin sırrına dikkat çektiği gibi Batı ile münasebetin nasıl olması gerektiğini de ortaya koymaktadır. Ona göre ilerlemenin sırrı milletin kendi özünü kaybetmemesidir. Bunu ısrarla dile getirmesi bunun ne kadar önemli olduğuna da işarettir. Burada Akif, yaşadığı dönemin moda uygulamasına yani Batı'yı taklit etmeye karşı çıktığını da göstermektedir. Nitekim devamla “Çünkü her noktada taklid ile sökmez hareket.” demektedir. Yapılması gereken Batı'yı taklit değildir. Burada Akif'in kullandığı “alınız” sözcüğü Batı'dan alınması gerekenleri yanında alınmaması gerekenlerin olduğunu da göstermektedir. Başka bir deyişle Batı medeniyetinin “ahlâkını, sosyal ve insani ilişkilerini ‘alınacaklar’ değil, ‘atılacaklar’ hanesine koyarken Batı'yı yapan ve Batı'nın yaptığı bilim, sanat ve teknolojinin alınması gerekli şeyler olduğunu” dile getirmektedir (Andı, 2010: 272). Üstelik o, artık bunlar olmadan yaşamının imkânsız olduğunun da farkındadır.

“Fatih Kürsüsünde” adlı manzumede söylendiği üzere, hâlbuki Batı'ya gidenler “atılacaklar” listesinde olanların peşine düşmüş ve bunları kucak kucak taşımaya girişmiştir. Akif'in ifadesiyle gidenler kendi asıllarını unutup Fransız'ın fuhşunu, Alman'ın birasını kapışmaya giriştiler ve sayısız kötülükleri kucak kucak memlekete taşımaya başladılar. Hâlbuki Batı'nın dünya kadar yenilikleri, ilmi, edebiyatı, sanayisi vardı. Bunlardan sadece bir avuç getirselerdii memleket bir “muhit-i marifete” dönecekti (Ersoy, 2021: 630).

Akif, “Asım” adlı manzumede Batı'dan kucak kucak taşınan kötülöklere karşı bir duruş da sergiler. Trajik bir şekilde sonuçlanmasına rağmen Tevfik Fikret'te de Haluk bağlamında benzerini gördüğümüz üzere, gelmesi beklenen yeni neslin bir temsilcisi olarak gördüğü Asım'ı gerçek anlamda doğru medeniyetin maarifini getirmek üzere Batı'ya gönderirken ona ve yeni nesle, medeniyete ve Batı'ya bakışını gösteren bazı tavsiyelerde bulunur. Bunlar hiç yılmadan gece gündüz çalışmak, Batı'nın sadece ilmiyle meşgul olmak, bu ilmi çok kısa bir sürede öğrenmeye gayret etmek ve bunları bir an evvel yurda ulaştırmak (Ersoy, 202: 806).

Akif, medeniyet denilince sadece Batı'yı düşünmemektedir. Bu noktada “Süleymaniye Kürsüsünde” adlı manzumede onun Japonlardan bahsetmesi dikkat çekicidir. Daha önceki mısralarda “alınız” sözcüğüyle dile getirdiği şeyleri alan, bunların dışındakileri –Batı'dan gelen maskaralıkları, seyyieleri, eşyaları- kapıdan kovarı Japonlar ilerleme kaydetmiştir. Medeniyet sadece fenniyle girebilmiştir Japonya'ya. O da sadece yöneticilerin izin verdiği ölçüde gerçekleşmiştir. Hatta Batı'dan gelen eşyalar bile eğer kıymetli değil de sadece moda ise memlekete alınmadan gümrükte çürümeye terk edilmiştir (Ersoy, 2021: 506, 507).

Burada dikkat çekici bir başka husus da bir anlamda medeniyet yolunda ilerleme kaydeden Japonların aslında İslamiyet'in emrettiği ve Müslümanlardan beklediği doğruluk, ahde vefa, vaade sadakat, şefkat, kanaat, sebat, gayret, yoksulları gözetmek, kendinden önce başkasını düşünmek, büyük idealler uğruna ölümü bile göze alarak mücadele etmek, bu değerlere sahip milletleri de kardeş görmek gibi ahlaki ve insani bağlamda meziyetlere sahip olmalarıdır (Ersoy, 2021: 506, 507). Bu aslında ilim, sanat ve teknoloji yanında asıl medeniyetin milletin bu meziyetlere sahip olmasıyla gerçekleşebileceğini göstermektedir. Akif'in Japonları örnek göstermesi boşuna değildir.

Diğer bir husus da yukarıda da bahsedildiği üzere Akif'in Batı'ya tamamen karşı olmadığıdır. O batıdan gelen zararlı şeylere karşıdır. Batı, “medeniyet” kavramını emperyalist bir bakışla yorumlamış ve uygulamıştır. Akif'in karşı olduğu budur. Bu yüzden şiirlerinde bu anlamdaki medeniyete şiddetli bir şekilde karşı çıkmıştır. Bu bağlamda aşağıdaki mısralar örnek gösterilebilir:

“Kim bilir hangi Őenâatle oyulmuş gözler!

“Medeniyet” denilen vahŐete lânetler eder” (Ersoy, 2021: 546)

“Medeniyet... size çoktan beridir diŐ biliyor;

Evvela parçalamak, sonra da yutmak diliyor.” (Ersoy, 2021: 551)

“Maske yırtılmasa hâlâ bize âfetti o yüz...

Medeniyet denilen kahpe, hakikat, yüzsüz.” (Ersoy, 2021: 789)

“Medeniyet denilen maskara mahlûku görün:

Tükürün maskeli vicdanına asrın, tükürün!” (Ersoy, 2021: 547)

“Ulusun, korkma... Nasıl böyle bir imanı boğar,

Medeniyet dediğın tek diŐi kalmış canavar?” (Ersoy, 2021: 85)

Onun Şiddetli bir Şekilde bu karşı duruŐunun diğer bir sebebi de yukarıda bahsedildiği anlamda Batı'nın gerçek yüzünün o dönemde ortaya çıkmış olmasıdır. *“Maske yırtılmasa hâlâ bize âfetti o yüz.../ Medeniyet denilen kahpe, hakikat, yüzsüz.”* (Ersoy, 2021: 789) demesi bunu açık bir Şekilde göstermektedir. Başta Balkan savaŐları olmak üzere Çanakkale Savaşı ve diğerleri vatani dört bir yandan ve fikrî açı da dâhil olmak üzere her açıdan işgal etmeye çalışan Batı'nın gerçek yüzünü ortaya çıkarmıştır.

“Dipçik altında ezilmiş, parçalanmış kafalar; yara ve bereden hüviyetleri kaybolmuş yüzler, oyulmuş gözler, süngülenmiş binlerce beden; başlar, kollar koparılmıŐ, göğüsleri balta ile kesilmiş valideler; Őişle karından çıkarılmıŐ bebekler. Bunlar Balkan Harbi'nin dayanılmaz tablolarıdır. Bulgar vahŐeti korkunç seviyelere gelmiştir. Bütün bunların arkasında Batı vardır. Çünkü Batı XIX. yüzyıldan itibaren Balkanları bir barut fıçısı hâline getirmek için uğraŐmıştır. Tabii Rusya'yı da Batı içinde mütalâa ediyoruz. Bu felaketleri görmeyen yine Batı'dır.” (Yetiş, 1992: 89,90)

Bu açıdan Tanzimat Dönemi Őahsiyetlerinin mesela bir Ahmed Midhat Efendi'nin, bir Namık Kemâl'in Batı'ya bakışı ile Akif'in bakışı arasında *“tarihî Şartların getirdiği çok açık farklılıkların görünmesi tabii'dir. Bu devrede biz, Batı'yı âdeta yeniden ve gerçek yüzü ile keŐfederiz”* (Yetiş, 1992: 78). Yukarıda dile getirilen ve Batı'nın gerçek yüzünü gösteren dehŐet verici manzaraları “Asım”ın bir parçası olan Çanakkale için yazılmıŐ bölümde de görmek mümkündür.

Bu Şiddetli karşı duruŐun başka bir sebebi de “Süleymaniye Kürsüsünde” işaret edildiği üzere Batı'yı olduğu gibi taklit etmek isteyen sözde mütefekkirlerin dine bakıŐıdır. Akif'in deyişiyle bu “mütefekkir geçinenler”e göre Batı nasıl din kaydından kurtularak terakki ettiyse biz de öyle yapmalıyız (Ersoy, 2021: 517, 518). Akif'in bunlara cevabı ise Şudur:

“Hele ilâni zamanında Şu mel'un harbin,

“Bize efkâr-ı umûmiyyesi lâzım Garb’ın;

O da Allah’ı bırakmakla olur” herzesini,

Halka iman gibi telkin ile dinin sesini

Susturan aptalın idrakine bol bol tükürün...” (Ersoy, 2021: 547)

Akif’in medeniyet anlayışı bağlamında söylenmesi gereken hususlardan biri de onun İslam medeniyetinden bahseden bir şair olarak asrının gelişmelerinden haberdar olmadığı düşüncesidir. Bu düşünce yanlıştır. Onun hakkında böyle düşünülmesinin sebeplerinden biri “Asım” adlı manzumede geçen *“Doğrudan doğruya Kur’ân’dan alıp ilhâmı / Asrın idrâkine söyletmeliyiz İslâm’ı.”* mısralarının başına ve sonuna dikkat edilmeden okunmasıdır. Başta İbnür-Rüşd, İbni Sîna, Gazali, Seyyid, Râzi gibi alimlerden bahseden Akif, günümüzde böyle büyük alimlerin yetişmediğini; sözde alimlerin de eski eserleri şerh etmekle ilim yaptıklarını zannettiklerini; yedi yüz yıllık eserlerle dinin ihtiyaçlarını telafi etmenin mümkün olmadığını söyledikten sonra yukarıdaki mısraları dile getir. En sonda da kuru dava ile değil ilim ile bunun gerçekleştirebileceğini belirtir şair (Ersoy, 2021: 783).

Görüldüğü gibi Akif, ilim anlamında geçmişin farkındadır. Başka bir deyişle önceki âlimler, bilim adamları *“doğrudan doğruya Kur’ân’dan alıp ilhâmı”* asrın idrakine söyletmiştir; böyle olduğu için bizimle beraber bütün dünya bugün bunları tanıyor ve eserlerini okuyor; o halde bize düşen de bunu başarabilmektir, demektedir şair.

Akif ayrıca daha önceki mısralarda da görüldüğü üzere sanat, ilim, fen, teknoloji gibi Batı’nın ve Doğu’nun terakkisinde önemli rol oynayan lokomotiflerin de farkındadır. Üstelik bunu başka şekillerde de dile getirmiştir:

“Yarının ilmi nedir, halbuki? Gayet müdhiş:

‘Maddenin kudret-i zerriyesi’ uğraştığı iş.

O yaman kudrete hâkim olabilsem diyerek,

Sarf edip durmada birçok kafa binlerce emek.

Onu bir buldu mu, artık bu zemin: Başka zemin....

Çünkü bir damla kömürden edecekler temin.

Öyle milyonla değil, nâ-mütenâhî kudret....” (Ersoy, 2021: 807)

Yaşadığı dönem için *“Maddenin kudret-i zerriyesi”*nden bahsetmek ve bunun önemine dikkat çekmek Akif’in ne kadar ileri bir ufka sahip olduğunu da göstermektedir.

Akif’in yukarıda da işaret edildiği üzere *“Doğrudan doğruya Kur’ân’dan alıp ilhâmı / Asrın idrâkine söyletmeliyiz İslâm’ı.”* mısralarıyla İslamiyet zemini üzerine oturtulmuş bir medeniyet anlayışına sahip olduğu bir gerçektir. Onun bu düşüncesinin önündeki en büyük engel devrinde varlık gösteren, taklide dayalı olan körü körüne Batı hayranlığı ve bu bağlamda din düşmanlığıdır.

Bunun nedeni ise İslamiyet'in ilme karşı olduğu şeklindeki yanlış görüştür. İslam dini ilme karşı değildir. Bilakis Bunu “*Ulûmun ezeli dâyesidir / Beşerin bir gün olup yükselecek pâyesidir/ Mündemiç sine-i sâfında bütün insanlık/ Bunu teslim eder insaflı olanlar azıcık.*” (Ersoy, 2021: 520, 521)

Diğer bir madde de ırkçılığa varan milliyetçilik ya da Akif'in deyişiyle şeytani bir fikir olan “fıkr-i kavmiyet”. Akif, “Süleymaniye Kürsüsünde” adlı manzumede bu fikri birbirinden farklı birçok kavmi “*aynı milliyetin altında tutan*” İslamiyet'i kökünden yıkacak bir zelzeleye benzetir ve şu soruyu sorar: “*Müslümanlık sizi gayet sıkı, gayet sağlam/ Bağlamak lâzım iken anlamadım, anlıyamam/ Ayrılık hissi nasıl girdi sizin beyninize?*” (Ersoy, 2021: 514)

Okay'ın tespitiyle Mehmet Akif'in metinlerini yayınladığı *Sebil-ür-Reşad* ve *Sırat-ı Müstakim* dergilerinde yurtdışında özellikle Rusya'da yaşanan Türklerle ilgili o dönemde Türkçü ve Turancı olarak bilinen dergilerden daha çok yazı kaleme alınır. Bu sıralarda Ziya Gökalp ve arkadaşlarının Balkan savaşlarının çıkmaya yüz tuttuğu bir zamanda Türkçülük mefkûresi bağlamında fikirler neşretmesini Akif tehlikeli bulur ve belki Türkçü ve İslami fikirleri birleştirecek bir yol bulma çabasıyla gazete ve dergilerin dışında müsait bir mekânda bu konuları münakaşa etme teklifini ortaya atar. Hatta bu teklif bir tezkereyle, başka yazarların da imzasıyla Ziya Gökalp'e gönderilir. Fakat bu teklife cevap gelmez. (Okay, 1989: 71,72)

Burada dikkat çekici olan Akif'in ırkçılık anlamında kavmiyetçiliğe karşı çıkması ve “millet” kavramıyla da İslam milletini kastetmesidir.

Akif'in medeniyet ve terakki bağlamında üzerinde durduğu diğer bir konu da yanlış bilinen ve yanlış uygulanan hürriyettir. “Süleymaniye Kürsüsünde” vaizin ağzından anlatılanlar bu bağlamda dikkate değerdir. İstanbul'da hürriyetin ilan edildiği haberi kulağına ilişen vaiz hemen memlekete doğru yola çıkar. Yolculuk sırasında güzel hayaller kurar: Çok sayıda okul açılmış, erkek, kadın okuyor; fabrikalar kurulmuş işliyor; matbaalar millet için gece gündüz faydalı sanatlar üretiyor; ülkeyi yeniden inşa edecek şirketler kurulmuş çalışıyor; halkı eğitecek cemiyetler kurulmuş uğraşılıyor; gemiler limanlara hazineler taşıyor (Ersoy, 2021: 510) ...

Fakat İstanbul'a gelince farklı bir manzarayla karşılaşır ve hayal kırıklığına uğrar. “*Bir de İstanbul'a geldim ki bütün çarşı, Pazar / Naradan çalkanyor! Öyle ya... Hürriyet var!*” mısralarıyla başlayan bölüm hepsini buraya alamayacağımız dehşetli ve ibret verici manzaralar ortaya koymaktadır:

“Ne devâirde hükümet, ne ahalide bir iş!

Ne sanayi ne maarif, ne alış var ne veriş.

Çamlıbel sanki şehir: zabıta yok, rabıta yok;

Aksa kan sel gibi, bir dindirecek vasıta yok.

“Zevk-i hürriyyeti onlar daha çok anlamalı”

Diye mekteblilerin mektebi tekmil kapalı!

İlmi tazyik ile talîm, o da bir istibdad...

Haydi öyleyse çocuklar, ebediyyen âzâd!

Nutka gelmiş öte dursun hocalar bir yandan...

Sahneden sahneye koşmakta bütün şâkirdan.

Kör çiban neşterin altında nasıl patlarsa,

Hep ağızlar deşilip kimde ne cevher varsa,

Saçıyor ortaya ister temiz ister kirlî;

Kalmıyor kimseciğın muzmeri artık gizli.

Dalkavuk devri değil, eski kasâid yerine,

Üdebanız ana avrat söviyor birbirine!

Türlü adlarla çıkan nâmütenâhi gazete,

Ayrılık tohumunu bol bol atıyor memlekete.” (Ersoy, 2021: 512, 513)

Son olarak onun konumuz bağlamında Akif’in dil ve edebiyat hakkındaki görüşlerine değinmek istiyoruz. Daşcıoğlu’nun tespitiyle Akif’in edebiyat açısından önerisi, Doğu’dan ve Batı’dan seçilecek bazı yazarların temsil ettikleri akımları değil, “hakikati sergilemekte göreceklere işlevin dikkate alınması”dır (Daşcıoğlu, 2019, s. 22). Bu maddeye taklit etmeden sadece sanatı almak da eklenebilir. *Sebilü’r-Reşad* dergisinde çıkan “Edebiyat” başlıklı bir yazıda Akif, edebiyatın vatani olduğuna iman ettiklerini ve bu açıdan hiçbir milletin edebiyatını kendi milletimize mal etmek gibi bir niyetlerinin olmadığını söyledikten sonra şöyle devam etmektedir: “*Şarklılar her şeyde olduğu gibi edebiyatta pek geri; Garplılar her şeyde olduğu gibi edebiyatta pek ileri. Biz onların edebiyatından yalnız sanat cihetiyle istifade etmek isteyeceğiz. Yoksa ecnebi emtiasını yerli metai yerine satmayacağız.*” (Ersoy, 1912: 9) Bu bağlamda dergide her ne olursa olsun yerli eserlerden bahsedeceklerini ve elverişli gördükleri her konuyu işleyeceklerini söyleyen Akif ancak kendilerine yan bakmadan yardım edecek olan vatan evlatlarıyla birlikte milli, hakiki ve insani bir edebiyatın meydana getirilebileceğini ifade etmektedir.

Aynı yerde dilin sade olması gerektiğini ve kendilerinin de sade bir dil kullanmaya gayret ettiklerini söyleyen Akif, buna rağmen “cennet” yerine “uçmak”, “cehennem” yerine “tamu” sözcüklerini tercih edecek kadar ileri gitmeyeceklerini de dile getirmektedir.

Dil bağlamında onun dikkate değer bir değerlendirmesi de şive ile ilgilidir. Akif, “*dilimizin şivesini (...) hiçbir ecnebi ayağına çiğnetmeyeceğiz*” diyerek dilin ilerlemesinde onun doğasına uygun şivenin korunması gerektiğini söylemektedir:

“Evet, eskiler gibi, Arapça, Acemce düşünülüp, yahut yeniler gibi Fransızca, Almanca tertip eyleyip Türkçe ’ye ondan sonra noklolan yazılara karşı gücümüzün yettiği kadar hücum edeceğiz. Zira şu hakikate iyice inanmışız ki: Dilsiz millet gibi şivesiz dil de yaşayamaz; her memleket nasıl kendi tabii hududu dahilinde ilerlerse, her dil de kendi fitri şivesi dairesinde terakki eder.” (Ersoy, 1912: 10)

Akif *Safahat*'ta da bu konuya değinir. "Fatih Kürsüsünde" adlı manzumede "*halet-i rūhiyye*" ve "*mefkûre*" söyleyişleri bağlamında bu konudaki görüşlerini dile getirir: "*Lisana hiç yenilik sokmayın!*" demek: *Cinnet/ – Hayır taassub eden yok... Şu var ki: icabı/ Tahakkuk etmeli bir kerre; bir de, erbabı/ Eliyle olmalı matlûb olan teceddüdler.../ Tasarrufatını aynen alırsak İngiliz'in/ Fransızın, ne olur hali sonra, şivemizin/ Lisanın olmalıdır bir vakâr-ı millîsi/ O olmadıkça müyesser değil teâlîsi.*" (Ersoy, 2021: 589, 590) Ona göre bu "vakâr-ı millî"ye dikkat edilmezse lisan, bugün Batı'yı taklitle bir maskaralığa dönmüş milletin kılığı gibi maskaralığa döner.

Akif, dilde yeniliğe karşı değildir ancak bunun gerçekleşebilmesi için hem bir zaruret olmalı hem de bu yenilik erbabının eliyle gerçekleşmelidir. Ona göre işin erbabı, dilin "vakâr-ı millîsi"nin farkında olan kişilerdir ve onlar İngiliz'in, Fransız'ın tasarrufatıyla değil, millî bir tasarrufatla hareket etmektedir. Dolayısıyla Akif yukarıdaki yazısında da belirttiği üzere dilin fitri şivesinin korunması gerektiğine dikkati çekmektedir.

Görüldüğü Akif, yanlış bilinen ve Batı tarafından yanlış uygulanan medeniyete karşı çıkmıştır. Onun Batı'ya bakışı da bu yöndedir. O, Batı'nın ilim, sanat, teknoloji gibi ilerlemesine vesile olan meziyetlerine karşı değildir.²

Sonuç ve Karşılaştırmalı Değerlendirme

Bu bölümde makalelerinden ve manzumelerinden istifade ederek Ziya Gökalp'in ve manzumeleri ile bazı yazıları ışığında Mehmet Akif'in medeniyet ve muasırlaşmak anlayışları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Akif, Gökalp kadar tafsilatlı bir şekilde bu konuya değinmemiştir. Onun medeniyet derken kastettiği daha sadedir. Bir ayağı kendi kültürü ile İslam medeniyetinde olmak kaydıyla ve körü körüne taklit etmemek şartıyla Batı medeniyetinin – zararlı alışkanlıklarından değil- ilim, sanat, teknoloji gibi meziyetlerinden istifade edilebilir. Bu açıdan Akif, Gökalp'ten ayrılır. Gökalp, yukarıda da görüldüğü gibi bir dönem Doğu medeniyetini tamamen bırakıp tamamıyla Batı medeniyetine yönelmeyi teşvik etmektedir. Ancak ilim ve teknoloji konusunda Akif ile Gökalp'in aynı çizgide oldukları söylenebilir. Gökalp'in Batılılar gibi zırhlı ve silahlı gemiler, uçaklar, otomobiller yapıp kullanabilmeyi muasırlaşmak olarak değerlendirmesi bu görüşümüzü desteklemektedir.

Gökalp'in tafsilatlı bir şekilde medeniyet konusuna eğilmesi, Akif'in daha sade bir anlatımı yeğlemesinin arkasında Gökalp'in ayrıca bir sosyolog olmasının da etkisi vardır. Gökalp, aynı zamanda sosyal bir konu olan medeniyet konusuna yaklaşırken meseleyi teferruatlı bir şekilde ele alır, zaman zaman bazı görüşlere dayandırarak bunu anlatmaya çalışır. Akif'te ise biraz daha tecrübeye dayalı tespitleri içeren bir bakış vardır. Her ne kadar ikisi Baytar Mektebinde okumuş olsalar ve bu vesileyle halkın arasında bulunsalar da Akif'in Gökalp'e göre daha fazla halkın içinde olduğu söylenebilir. Başka bir deyişle bu konuda Gökalp'in bakışı kitaba, Akif'in ki ise tecrübeye ve gözleme dayalıdır.

Başlangıçta medeniyet bağlamında İslamiyet'e yönelme açısından Gökalp ile Akif'in bir anlamda aynı merkezde oldukları bilinmektedir. Her ikisi de bu aşamada İslami özü kaybetmeden Batı medeniyetine yönelmenin mümkün olabileceğini düşünmektedir. Ancak daha sonra Gökalp'in

² Burada kuramlar, kavramlar ve yöntemler bağlamında iki yüz yıllık bir süreçte Batı medeniyeti karşısındaki durumumuz hakkında şu yazıya bakılmasını tavsiye ederiz: Hasan Akay, "Yüzyıllık Soru!", *Kaybolan Göstergeler!.. / Mutlak Metin Merkezli Bakış Tarzı ve Diğerleri*, Şule Yayınları, 2022, s. 170.

İslamlaşmak mefkûresinden vazgeçmesi bu açıdan onu Akif'ten ayırır. Akif ise hep bu ideale bağlı kalmıştır, bundan hiç vazgeçmemiştir.

Gökalp'in hiç vazgeçmediği konu ise kültür, özellikle milli kültürdür. Onun neredeyse adıyla özdeşleşen "hars" kavramı Gökalp düşüncesinde hayati bir öneme sahiptir. Gökalp medeniyet bağlamında da milli kültürün önemine değinmiştir. O, milli kültür olmadan da bir toplumun Avrupa medeniyetine dâhil olabileceğini ancak asıl önemli ve gerekli olanın milli kültürle aşılmuş bir medeniyet olduğunu dile getirmiştir. Akif'te Gökalp'te olduğu kadar bütün ayrıntılarıyla ortaya konulmuş bir "milli kültür" kavramından bahsedilemez; ancak onun "aslını unutmamak" düsturuna ve insanı insan yapan doğruluk, ahde vefa, verilen söze sadakat, şefkat, kanaat, sebat, gayret gibi ahlaki ve insani bağlamda bazı meziyetlere daha çok önem verdiği bir gerçektir. Bunlar ayrıca İslamiyet'in de inananlardan istediği özelliklerdir. Nitekim onun Japonlarda da gördüğü öncelikle bu düstur ve meziyetlerdir. Ayrıca onun manzumelerinin özü çoklukla bunları içeren konulardır.

Gökalp'i yakından tanıyan bazı isimler onun mistik yönünden de bahsetmişlerdir. Yakup Kadri, bundan bahsedenlerden birisidir. O vatanın kurtulması için girişilecek büyük mücadele öncesi parçalara ayrılmış vatan içinde ümitsiz bir şekilde yürüdükleri sırada ilk defa aralarında belirli bir maksada koşan insanların bulunduğunu dile getirmektedir. Hatta Türk Ocağı'nı zaman zaman duvarları arkasında topladıkları bir çeşit mabede de benzetmektedir. Mehmet Akif de hem manzumelerinde hem yazılarında hem de kurtuluş mücadelesi sırasında yaptığı vaazlarda insanları ümitsizlikten uzak durmaları konusunda uyarmıştır. Ancak onda Gökalp'teki gibi bir mistik yön yoktur.

Bu anlamda Ziya Gökalp'in özellikle Tanzimat aydınlarının bir hatası olarak belirttiği ve ikiliklere sebep olduğunu söylediği Doğu medeniyeti ile Batı medeniyetinin terkibi bir medeniyet anlayışına karşı çıkması Akif için de geçerlidir. Ancak kaynak aynı değildir. Gökalp terkip yerine Batı'yı işaret ederken Akif Doğu'yu işaret etmektedir.

Batı medeniyetini olduğu gibi, sorgulamaksızın taklit etme konusunda Gökalp ve Akif aynı şeyi söylemektedirler. Her ikisi de körü körüne taklide karşı çıkmaktadırlar.

Yine her iki isim ilmi ve teknolojik açıdan ilerlemiş bir medeniyet tasavvuru ortaya koymaktadır. Fakat Akif buna ahlaki ve insani bazı meziyetleri içeren bir medeniyeti, Gökalp ise milli kültürü aşılacaktır.

Akif'i Ziya Gökalp'ten ayıran bir özellik sadece Batı'ya değil Doğu'ya da bakması ve Doğu'da da medeniyet açısından örnek alınabilecek şeyler olduğunu göstermesidir. Japonların ahlaki ve insani yönleri kadar ilmi açıdan da ilerlemeleri, Batı'dan gelen zararlı şeylere kapılarını kapatmaları bizim medeniyetimiz açısından örnek alınması gereken özelliklerdir. Gökalp de Japonlardan bahseder ancak bu bahis ahlaki, insani ve ilmi açıdan onları örnek alma adına değil, onlar gibi kültürümüzü ve dinimizi muhafaza ederek Batı medeniyetine mensup olma şeklindedir. Gökalp, Japonların Avrupalı bir millet olarak kabul edikleri hâlde dinlerini ve kültürlerini de muhafaza ettiklerini söyler ve bizim de böyle olabileceğimize işaret eder. Fakat onun bu değerlendirmesinde –Akif'te olduğu gibi- Batı'dan gelebilecek zararlı şeylere değinme yoktur.

Gökalp ile Akif'i ayıran bir başka özellik de aslında diğer konularda ve diğer birçok şahsiyet karşısında da Akif'i ayıran sabitkadem olma vasfıdır. Gökalp birçok konuda olduğu gibi medeniyet

konusunda da ilerleyen zamanlarda bazı fikirlerini değiştirmiştir. Fakat Akif genel olarak fikirlerinde değişikliğe gitmemiştir.

Her iki isim de medeniyet bağlamında lisan konusuna değinmiştir. Her iki ismin de görünürde aynı şeyleri söylediği düşünülebilir. Bu kısmen doğrudur. Ancak Akif Batı'ya karşı duruşunu Doğu için de yapar. Onun “mefkûre” ve “halet-i ruhiye” sözcüklerine karşı çıkışı bundandır. Hâlbuki mefkûre Gökalp'in görüşlerinin temelinde vardır. Akif ayrıca şive merkezli olarak lisan konusunu değerlendirirken muhtemelen Gökalp'in de “İstanbul konuşması” derken kastettiği şeyi ifade eder ancak o “uçmak” ve “tamu” gibi sözcükler bağlamında bunda da çok ileri gitmeyi doğru bulmaz.

İslamlaşmak mefkûresinin yanı sıra Türkleşmek mefkûresi de Gökalp'in medeniyet anlayışının bir parçasıdır. Başka bir deyişle Gökalp millî bir medeniyet anlayışına sahiptir. Akif ırkçılık anlamına gelen kavmiyetçiliğe hep karşı çıkmıştır. Onda da millî bir duruş vardır, ancak onun millet ile kastettiği İslam milletidir.

Akif'in medeniyet anlayışında gerçek medeniyetin timsalleri olan geçmiş nesiller ve o nesillerin önderleri de örnek alınabilecekler arasında gösterilir. Gökalp'te yakın geçmişe dair böyle bir bakış açısı yoktur. Onun bakışı çok daha eskiye, bazen destanlara ve yakın dönemde ortaya atılan ilmi görüşlere dayanır.

Akif, Batı'dan ilim, sanat, teknoloji gibi meziyetleri almak gerektiğini söylerken ayrıca Batı'nın medeniyeti kendi emperyalist çıkarlarına hizmet edecek bir araca dönüştürmesine de en şiddetli bir şekilde karşı çıkmış ve bunu sadece kendine mahsus “Akifane” diyebileceğimiz bir üslupla bütün ayrıntılarıyla dile getirmiştir. Gökalp'te Batı'ya yanlış bilinen ve sadece kendi çıkarları için kullanılan bir “medeniyet” açısından böyle bir bakış da yoktur.

Akif ayrıca yanlış medeniyet algısı ve uygulamaları neticesinde halkın içine düştüğü komik, trajik ve ibret verici durumları da dile getirmiştir. Gökalp ise bu eleştiriyi sadece Tanzimat aydınları bağlamında gerçekleştirmiştir.

Kaynaklar

- Akay, H. (2010). “‘İstiklâl Marşı'nı Yeniden Okumak İçin Ön Tespitler’”. *İstiklâl Marşı İstikbâl Marşı/ 41 Dize 41 Yorum*. Haz. Hasan Akay ve M. Fatih Andı. İstanbul:Hat Yayınevi.
- Akay, H. (2009). “Safahat'ın ‘Önsöz’ü: Demokrat Bir Estetiğin Mukaddimesi”. *Doğrandıkça Artan Ekmek*. İstanbul:Akademik Kitaplar.
- Andı, F. (2010). “Medeniyet Dediğin...”. *İstiklâl Marşı İstikbâl Marşı/ 41 Dize 41 Yorum*. Haz. Hasan Akay ve M. Fatih Andı. İstanbul:Hat Yayınevi.
- Daşcıoğlu, Y. (2019). *Bitmeyen Başlangıçlar Şiir Üstüne Denemeler*. İstanbul: Şule Yayınları.
- Emil, B. (1978). “Ziya Gökalp'de ‘Muasırlaşmak’ Fikri ve Öncesi”. *Ziya Gökalp İçin Yazılanlar-Söylenenler*. Haz. Şevket Beysanoğlu, C.III. Ankara: Aslımlar Matbaası.
- Ersoy, M. A. (2021). *Safahat / İstiklal Marşı'nın 100. Yılında Mehmet Akif Ersoy Şiir Külliyyatı*. Haz. Necmettin Turinay. Ankara:TBMM Yayını.

- Ersoy, M. A. (1912). “Edebiyat”. *Sebilü'r-Reşad*. 8. Cilt, 183. Sayı, 8 Mart 1912 (1327); <https://katalog.idp.org.tr/pdf/6949/12543>.
- Gökalp, Z. (1976). *Türkleşmek, İslâmlaşmak, Muasırlaşmak*. Haz. İbrahim Kutluk. Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Gökalp, Z. (2004). *Türkçülüğün Esasları*. Haz. Mehmet Kaplan. 5.b. İstanbul: Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Gökalp, Z. (1968). *Türkçülüğün Esasları*., 7.b. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gökalp, Z. (1976). *Yeni Hayat/Doğru Yol*, Haz. Müjgân Cunbur., Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Karaosmanoğlu, Y. K. (1971). *Atatürk*. 4.b. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Koroğlu, E. (2010). *Türk Edebiyatı ve Birinci Dünya Savaşı 1914-1918.*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Okay, O. (1989). *Mehmed Âkif Bir Karakter Heykelinin Anatomisi*. Ankara: Akçağ Yayınları.
- Yetiş, K. (1992). *Mehmet Âkif'in Sanat-Edebiyat ve Fikir Dünyasından Çizgiler*. Ankara: AKM Yayınları.



20. YÜZYILDAN GÜNÜMÜZE MODA DÜNYASINDAKİ AFRİKA TEMALİ TASARIMLARDA KULLANILAN RENKLERİN SEMBOLİK ANLAMLARI

Nurdan KUMAŞ ŞENOL¹

Özet

Kültürler arasında bir iletişim olduğu düşünülen giyim; yarattığı sembolik dil ile kişilerin karakterine yönelik karşı tarafa bilgiler vermektedir. Giysinin karşı tarafta oluşturduğu algı, modanın kendi içindeki farklı söylemlerine ışık tutmakta ve özellikle de kadın giyiminde önemli bir yer tutmaktadır. Yüzyıllar boyunca Batılı ülkelerin sömürgesi olan Afrika kıtası 1960'lı yıllarla birlikte yavaş yavaş bağımsızlığını kazanarak kendi kültürel kimliklerine sahip olmuşlardır. Bu özerklik giyim modasına da yansıtılmış, Afrikalı insanlara kendi ulusal kostümlerinin giyilmesi teşvi edilmiştir. Bu anlayış, Afrikalı gençler arasında karşılık bulmamış, Avrupalı tasarımcıların yaratılarını kendi yerel parçaları ile karıştırıp giymeyi tercih ederek günümüze dek devam eden Afrika giysi modasını devam ettirmişlerdir. Bu durum Avrupa merkezli modacılarında ilgisini çekmiş ve kendi tasarımlarını, Afrika'yla özdeşleşen kumaşlarla yeniden yorumlamışlardır. Bu çalışmada Afrika kültürüne has kumaşlarda kullanılan her bir rengin oluşturduğu sembolik anlamlar çözümlenerek; bu kültürden etkilenen tasarımcıların oluşturduğu tasarımlar örneklerle açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Moda Tasarımı, Afrika modası, Afrika giyim stili, Renk

THE SYMBOLIC MEANINGS OF THE COLORS USED IN AFRICAN THEMED DESIGNS IN THE WORLD OF FASHION FROM THE 20TH CENTURY TO THE PRESENT.

Abstract

Clothing, which is thought to be a communication between cultures; With the symbolic language it creates, it gives information to the other party about the character of the people. The perception that the clothing creates on the other side sheds light on the different discourses of fashion itself and has an important place especially in women's clothing. The African continent, which has been a colony of Western countries for centuries, gradually gained its independence with the 1960s and gained its own cultural identity. This autonomy was also reflected in clothing fashion, encouraging African people to wear their own national costumes. This understanding did not find a response among African youth, and they preferred to mix the creations of European designers with their own local pieces and continue the African clothing fashion that continues until today. This situation attracted the attention of European-based fashion designers and they reinterpreted their own designs with fabrics identified with Africa. In this study, by analyzing the symbolic meanings of each color used in fabrics specific to African culture; The designs created by the designers affected by this culture are explained with examples.

Keyword: Fashion Design, African fashion, African clothing style, Color

Giriş

¹ Öğretim Görevlisi, Giresun Üniversitesi, nurdan.senol@giresun.edu.tr. ORCID:0000-0002-1161-2665

Kültürel değişimin en görünür sembollerinden biri olan giyim, birçok kültürde toplumlar arasında ortak bir iletişim aracı görevi üstlenmektedir. Bu iletişim vasıtasıyla ne zaman yeni bir kültürden, fikirden veya eserden semboller tanıtıldığında çoğu zaman ilk belirtilerini gösteren şey, bir giysi parçası olmaktadır (Yu, Kim ve dğr., 2001: 309). Küreselleşmenin etkisiyle farklı kültürlerdeki giyim stilleri de moda dünyasında değişimlere yol açmıştır. Moda kavramı denildiğinde ise ilk akla gelen Batılılık; etnik ve geleneksellikten bahsedildiğinde ise Doğu tarzı bir özgünlükle ilişkilendirilmektedir (Jansen ve Feitsma, 2014: 3). Tarih boyu, tüm medeniyetler kimi zaman ticari kimi zaman da kültürel alışverişlerle ortaya melez olarak adlandırılan giysi formlarını ortaya çıkarmıştır. Avrupa modasında farklı kültürel giysilere ait bilgilerin ve anlayışın artması; değişik kültürlerin özgürce karıştığı bir eğilime dönüşmüştür. Özellikle 1950'lerin sonundan 1994'e kadar Afrika'nın bağımsızlık, kurtuluş ve kıtadaki sosyo- politik durumu yeniden düzenlenmiştir. Bu düzenin yeniden teşvik ettiği kültürel Rönesans'a tarihsel bir bakışla başlayan eğilimler; modayı bir değişim aracı olarak kullanma arzusunda olan tasarımcılar için önemli hale gelmiştir. Modanın hem kendi kendini tanımlayan bir sanat formu hem de kıtanın kendine has kültürü hakkında fikirleri keşfetmek için oluşturulan tasarımlardaki renklerin sembolik anlamları; 20. yüzyıldaki Avrupalı moda tasarımcılarının çalışmalarıyla incelenmiştir.

Renklerin Sembolik Anlamları

Sanatın elemanlarından biri olan renk ise değişik coğrafya ve kültürlerde anlamsal farklılıklar göstermektedir. Ayrıca toplumların sevdiği renkler onların kültür zenginliği haline gelmiştir. Renkler, tarih boyunca sanat ve kültürde bir ifade aracı olmanın yanı sıra insanların düşüncelerini açıklamada da simge olarak kullanılmıştır (Mazlum, 2011: 125). Eski toplumlarda renkler, kimi zaman tapınma sırasında görsel etkileycilik için, kimi zaman büyüsel amaçlarla kimi zaman da düşmana gözdağı vermek için kullanılmıştır (Sun, 1994: 145). Toplumsal yaşamla birlikte bu durum insanların birbirlerini tanımaları, birbirlerini bağlılıklarını pekiştirmesi ya da diğer kişilerden kendilerini farklı kılmaları için de kullanılmıştır (Coşkun, 1995: 22).

Rengin ve biçimin aktarımı duygularla bütünleşmiş olduğundan bu durum bazen hüzünlü, bazen öfkeli bazen de isyankâr olabilmektedir (Özdemir, 2022:1543). Renkler kişilerin algılarının sınırları dâhilinde bulunsa da pek çok zaman etkileri farkına varılmamaktadır. Bireyleri etkilemek için, rahatlık ve estetik görüntü içerisinde bir nevi denge unsuru görevinde olan renk, moda tasarımında da önemli öğelerden biri konumundadır. Bireyin zevkini, renk uyumundaki bilgisini ve kendisine olan güveni açıklayan renkler ayrıca duygu durumu, giyim tarzını ve kişiliğini de yansıtarak kıyafetlerin sembolik değerlerini de oluşturmaktadır (Koca ve Koç, 2008: 172).

Renkler insan fizyolojisi üzerinde sahip olduğu etkiyle tek başına mesaj verebilmekte ve davranışları yönlendirebilmektedir. Buna göre renkler, çeşitli nesnelere ve farklı duyguları ifade etmektedir (Karip, 2019:134). Farklı kültürde farklı manalar içeren renkler; izleyiciler üzerinde değişik hisler uyandırmaktadırlar (Mazlum, 2011: 125). Örneğin; "beyaz", saflık, temizlik, yücelik, tecrübe, büyüklük gibi yüceltici sıfatlarının yanı sıra Batı'yı temsil eder, "siyah" ise güç, kuvvet ve bazen de keder, yas ve alt tabaka anlamlarını da taşıdığı gibi Kuzey'i de temsil etmektedir (Ögel, 1991: 429-435). Batılı ülkelerde yas rengi olan siyah, aynı zamanda şıklığı ve zarafeti de simgelemektedir (Ambrose ve Haris, 2003). Semavi dinlerde ise sonu ve faniliği sembolize etmektedir (Ersoy, 1990: 38). Kimi toplumlarda iktidarı simgeleyen kırmızı renk; kralların, imparatorların ve en üst din görevlilerinin rengi olmuştur. Bu nedenle alelade Kişilerin bu rengi

kullanmalarını yasaklamışlardır (Willins, 1984: 85). Sarı, genellikle Doğudaki coğrafyalarda kutsallığı; Batılı coğrafyalarda mutluluğu ve eğlenceyi sembolize etmektedir. Uçar (2004: 52-53) sarı rengin, ilkel toplumlarda sonsuz yaşamı simgelediğini ve tanrısal güçlerini ortaya çıkardığına belirtmektedir (Mazlum,2011: 139). Yahudiler tarafından kutsal renk olarak kabul edilen mavi ise inancı arttıran bir renk olarak dikkat çekmektedir (Halse, 1978: 27-34). Derin etkisinden ötürü Antik Roma'da felsefecilerin akademik cübbelerinin rengi olarak kullanılan mavi renk; Çin kültüründe cenneti ve ölümsüzlüğü sembolize etmektedir (Mankhe, 1996: 64). Dünyanın her yerinde güveni temsil eden mavi renk aynı zamanda sükunet, tazelik ve doğurganlığı simgelemektedir. Yeşil rengi ise; Batı toplumlarında umudu ifade etmektedir. Ayrıca gözü dinlendiren yeşil rengi Orta Çağ gelinleri tarafından gelin giysisi rengi olarak da kullanılmıştır (Halse, 1978: 27-34).

Afrika toplumlarında ise her renk, kendine has bir mesaj oluşturmaktadır.

Siyah: Yaşlanmayı, olgunlaşmayı, ruhsal enerjiiyi,
Altın: Zenginliği, manevi anlamda saflığı,
Yeşil: Sağlığı, hasat zamanını,
Kırmızı: Kurban ayinlerini, kan dökülmesini ve ölümü,
Gri: Temizlenmeyi ve şifa ritüellerini,
Mavi: Aşk, uyumu, sükuneti ve şans
Sarı: Bereketi ve zenginliği,
Pembe: Kadınsılığı, hassasiyeti, sakinliği,
Beyaz: Şifa, arınma ve kutsal ayinlerini,
Kahverengi: şifa ve kötülüklerden korunmayı,
Gümüş: Mutluluğu, huzuru ve saflığı ifade eder (Abidin, 2016).

Afrika Modası

Afrika vücut süsleme, tekstil üretimi ve giyim konularında zengin ve anlamlı bir tarihe sahiptir. 19.yüzyılda bölgede pamuk üretiminin yaygınlaşması ile sömürgeciler tarafından pamuk ekimi daha da arttırılmıştır. Sömürgeleştirme, sadece göç ve dini misyonlarla kalmamış Avrupalılar ile Afrikalılar arasında kültürel bir alışverişin kaynaştırıcı görevini görmüştür (Chatterjee, 2022). Sömürgeciliğin etkisinde olan Afrika'nın kültür ve medeniyetlerinden esinlenen Fransız moda tasarımcısı Paul Poiret'in, Afrika giysi kültüründen aldığı ilhamla bir koleksiyon oluşturması ve Fas'daki bir şehrin adı olan "Tanger" ismini bir elbisesine vermesi; Batı modasında Afrika stilinin tanınırlığı arttırmıştır (Görsel 1). Avrupa sömürgeciliği sona erdiğinde ise moda, kültürel kimlik algısının ve kendilik duygusuna sahip olmanın yeni bir ifadesi olmuştur (Miloşyan, 2017)

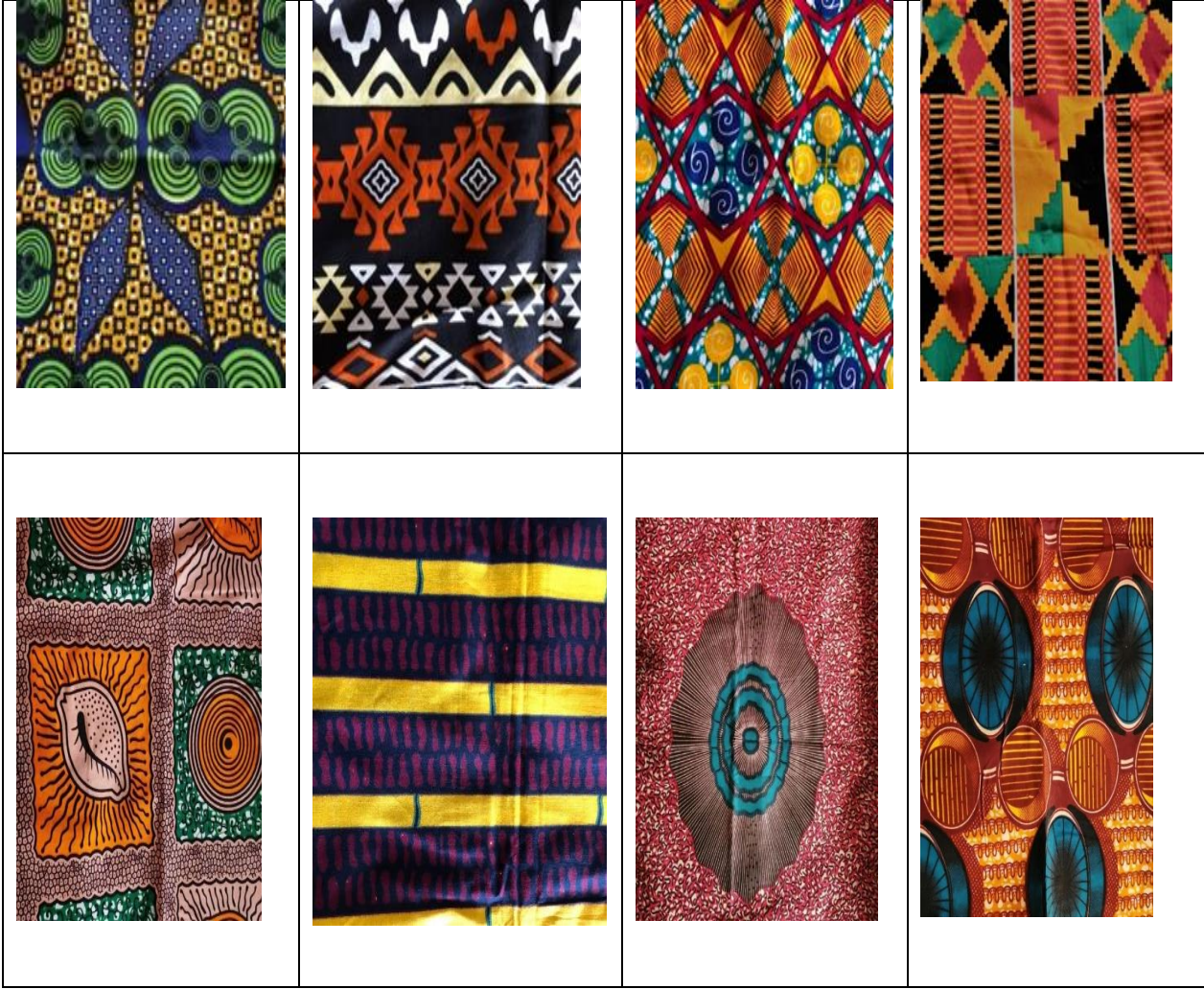


Görsel 1. Paul Poiret, 1920, Tanger

(<https://www.edition-originale.com/it/viaggi/africa-e-mondo-arabo/poiret-tanger-ou-les-charmes-de-lexil-robe-1920-54715>)

Afrika kumaşlarının gücünü ulusal kimliğin bir stratejik eylemi olarak gören Kwane Nkrumah, 1957’de ülkesi Gana’nın İngiliz yönetiminden bağımsızlığını ilan ettikten sonra Avrupa tarzı giyim yerine yerel giysilere teşvik etmiştir. Ancak genç şehirli elitler dönemin direniş müziği ve tarzından esinlenerek, Yves Saint Laurent, Pierre Cardin ve Balenciaga gibi Avrupalı markaları, terziler tarafından üretilmiş daha yerel parçalarla karıştırmışlardır. Diğer taraftan; Yves Saint Laurent Dolce & Gabbana, Gucci ve diğer ünlü markalar da uzun yıllar Afrika modasından aldıkları ilhamla yeni tasarımlar oluşturmuşlardır (Fogg, 2014). Değişik zamanlarda tekrar tekrar popüler hale gelen Afrika modası, Antik Ashanti Krallığının tarihinden trans-atlantik köle ticaretine, Pan-Afrikan geleneğinden bugünkü modern Afrika halkına; sembolizminin ve kültürünün temsilcisi olan mirasın kökenleri, kumaşlarındaki desen, renk ve biçimlerle sembolize edilmiştir (Görsel 2.).

--	--	--	--



Görsel 2. Çeşitli Afrika Kumaş Modelleri

Afrika kültürüne has kumaşlarda kullanılan her bir rengin oluşturduğu sembolik anlamları çözümlenmek amacıyla; bu kültürden etkilenen moda tasarımcılarının oluşturduğu giysi tasarımlarının analiz edilmesi amaçlanmıştır. Dolayısıyla, Yves Saint Laurent, Todd Oldham, Dior, Dries Van Noten, Lena Hoschek, Valentino ve Yigal Azrouel'nin farklı yıllarda tasarımlarını yaptıkları Afrika temalı koleksiyonlarından toplanan görseller elde edilmiştir. Moda tasarımcılarının çalışmaları kronolojik bir sıralama ile düzenlenerek renk özelliği açısından incelenmiştir.

Bulgular ve Yorum

Moda tasarımcıları farklılıklarını ortaya koymak ve çeşitlilikten faydalanmak için çoğu zaman; yeni ve özgün yaklaşımlarda bulunmuşlardır. Bu duruma örnek oluşturan Afrika temalı tasarımlar, birçok tasarımcı için birer ilham kaynağı olmuş ve tasarımlarını oluşturdukları baskın renklerle ifade etmişlerdir.

Yves Saint Laurent, 1967 İlkbahar-Yaz koleksiyonu için ilham aldığı Afrika kıtasından tasarımları için ahşap boncuklar, rafya, hasır ve altın iplik gibi çeşitli malzemelerden bir dizi narin önlük yaratmıştır. Endüstriyel üretimin hakim olduğu bir dönemde, modacının zanaatkar tekniklerle

yenilenmesi ile dikkat çeken koleksiyonun ismi Mali'de aynı adı taşıyan topluluk tarafından üretilen "Bambara" heykellerinden esinlenilmiştir. Kadınları betimleyen bu heykeller, uzun gövdeler ve sivri göğüslerle karakterize olmuşlardır (Gibson, 2013) (Görsel 3). Altın ve bronz renklerin sıklıkla kullanıldığı tasarımlarda Afrika kültüründe manevi anlamda saflığın ve zenginliğin sembolü olan renklere, Yves Saint Laurent tarafından baskın bir şekilde yer verilmesi, o kültüre bir atıf olarak düşünülmüştür.



Görsel 3. Yves Saint Laurent, 1967, Bambara
(<https://museeyslparis.com/en/biography/collection-africaine-pe>)

90'lı yılların modasının ana hatlarını oluşturan ve temel özelliği; izleyici ile yapıt arasında çarpışma yaratacak kadar yoğun bir aksiyon sağlanmak olan minimalizm sanat akımı olmuştur (Şenol, 2018: 437). Ancak dönemin sadeliğinden sıkılan tasarımcılar; Yves Saint Laurent moda dünyasında yarattığı Afrika etkisinden ilham alarak koleksiyonlarında yer vermişlerdir. Örneğin; Amerikalı modacı Todd Oldham'ın Güney Afrikalı bir kabileden esinlenerek tasarladığı kıyafetler dikkat çekmiştir (Görsel 4). Todd Oldham'ın tasarımlarında dönemin batılı giysileri; geometrik formların baskın renklerle çokça kullanıldığı Afrika kültürünün havasını izleyiciye hissettirmiştir. Tasarımlarda kullanılan kırmızı; kan dökülmesi ve ölümü sembolize ederken mavi; uyumu ve sükuneti temsil etmiştir.



Görsel 4. Todd Oldham, 1993

(<https://tr.pinterest.com/pin/295548794310146464/>)

20. yüzyılın son on yılına girilirken Missoni Afrika tarzı elbiseleri moda seyircisine sunmuştur. Bu sunuş Issey Miyake ve Norma Kamali'nin "Bogolan" adı verilen Afrika deseni baskılı kumaşları kullanarak tasarımlar yapmasıyla devam etmiştir. Dior'un baş tasarımcısı John Galliano 1997 yılında Kuzey Afrika ülkesi Sudan'da yaşayan Dinkalardan aldığı esinle oluşturduğu koleksiyon oldukça ilgi uyandırmıştır (Miloşyan, 2017) (Görsel 5). Giysi parçalarında mavi, yeşil, kırmızı ve sarı rengi sıklıkla kullanan Dinka'ların renk seçimine sadık kalınmıştır. Tasarımcının siyah renk üzerine sarı renk oluşturarak elde ettiği tasarımda bereket ve zenginlik temsil edilmiştir.



Görsel 5. Dior, 1997, Dinka Corse

(<https://tr.pinterest.com/pin/294774738104744576/>)

2003 yılında Donna Karan tarafından yapılan defile Afrika kültürüne övgü niteliğinde olmuştur. Bir sonraki yıl Jean Paul Gaultier'ın Bambara, Abidjan, Ashanti ve Kilimandjaro adlarını taşıyan defilesi, Oscar de la Renta, Comme des Garçons gibi markaların tasarımlarında Afrika kumaşlarını öne çıkartılarak güçlü çizgiler, geometrik baskılar, fildişi ve abanoz takılarla tasarımcılar etnik ama bir o kadar da dinamik görünümeler yaratmışlardır (Yeni Asır, 2017).

Belçikalı tasarımcı Dries Van Noten 2010 yaz koleksiyonu için folklorik ruhlu rengarenk emprimeleri kullanarak etnik bir rota izlemiştir. Tasarımlarında işlemeli paltolar, yumuşak, kısa ceketler, sarılmış elbiseler ve sarong etekleri sıklıkta kullanmış; bunların arasına meç ettiği şeffaf sırtlı gümüş lame tank, haki şortlar ve ışıklı ceketler ile seyirciye Afrika esintisini yaşatmıştır (Mower, 2009) (Görsel 6). Tasarımlar Batı formundaki giysiler Afrika desenli kumaşlarla oluşturulmuştur. Kreasyonda baskın renk olarak sarı rengin tonlarından, toz pembeden ve siyahtan yararlanılmıştır. Bereketin ve zenginliğin Afrika kültüründe sembolü olan sarı renk; siyahın sembolize ettiği olgunlaşma ve pembe tonun verdiği kadınsılıkla meç edilmiştir.



Görsel 6. Dries Van Noten, 2010

(<https://www.vogue.com/fashion-shows/spring-2010-ready-to-wear/dries-van-noten>)

Grazlı tasarımcı Lena Hoschek, 2014 Berlin Mercedes Benz Moda Haftası'nda Afrika baskılarından ilham alan tasarımlar sunmuştur. "Hot Mama Africa" başlıklı koleksiyon 50'li ve 60'lı yılların feminen kesimlerini renkli ve çok yönlü baskılarla birleştirilmiştir (Görsel 7). Kreasyonda Afrika desenli kumaşların net bir şekilde dikkat çektiği gözlemlenmiştir. Kumaş üzerinde geometrik desenler elbise formuyla izleyiciye sunulmuştur. Tasarımlarda baskın olarak kullanılan kırmızı tonları kurban ayinlerinin ve ölümün birer sembolik göstergeleridir.



Görsel 7. Lena Hoschek, 2014

(<https://www.africanprintinfashion.com/2014/07/lena-hoschek-austrias-answer-to-stella.html>)

Valentino'nun 2016 yaz defilesinde kullandığı etnik ve yöresel detayları Afrika yerel kabilelerinden aldığı ilhamla oluşturduğunu belirtmiştir. Kreasyonunda etnik baskılar, boho desenler, püskül, patchwork ve tüyler ile Afrika havasını; dantel ve transparan detaylar ile de feminenliği ön plana çıkarmıştır. Kaplan, zebra ve su aygırı motifleri ile dikkat çeken tasarımlar; saçaklar, boncuklu kemerler, şalvar görünümlü pantolonlar, dökümlü elbiseler ve maxi ceketler ile tamamlanmıştır (Taşlardan, 2015) (Görsel 8). Bereket ve zenginliğin sembolü olan sarı renk ve kötülüklerden korunmanın sembolü olan kahverenginin baskın olarak kullanıldığı tasarımlar çoğunlukla elbise formunda çalışılmıştır.



Görsel 7. Valentino, 2016
(<https://www.instyle.com.tr/valentino-2016-ilkbahar-yaz-kampanyasi-7081>)

2017 yılı ilkbahar-yaz koleksiyonu için çizgili desenli kumaşların üzerinde fosforlu ve canlı renkler kullanan Karl Lagerfeld, Afrika tarzı stile gönderme yapmıştır. Yine aynı yıl İsrail asıllı Amerikalı tasarımcı Yigal Azrouel, Afrika kültüründen esinlenerek oluşturduğu kreasyonu ile New York Moda Haftası'nda dikkatleri üzerine çekmiştir. Tüm katmanları ve ince işçiliği ile ilgi çeken koleksiyon runik işaretlerle daha deneysel bir havada sunulmuştur (Remsen, 2016) (Görsel 9). Koyu tonlu renklerden tasarlanan kreasyondaki desenler için yeşil, gümüş ve bej tonları kullanılmıştır. Siyah rengin sembolize ettiği olgunluk; yeşil rengin simgelediği sağlık, gümüş rengin ifade huzurla birlikte kullanılmıştır.



Görsel 9. Yigal Azrouel, 2017

(<https://www.vogue.com/fashion-shows/spring-2017-ready-to-wear/yigal-azrouel/slideshow/collection#1>)

Sonuç

Moda, değişik kültürlerde giysilere ilişkin anlayış ve bilginin artması ile etki alanını genişletmiştir. Özellikle 1960 ve 1970’li yıllardan başlayarak, modacılar farklı kültürlerden etkilendikleri tasarımları özgürce karıştırdıkları ve günümüze dek uzanan bir eğilime dönüştürmüşlerdir. Batı’lı moda tasarımcıları, koleksiyonlarına çeşitlilik katmak için dünyanın farklı kültürlerinden ilham almışlardır. “Keşfedilmemiş kıta” olarak anılan Afrika’daki renkler, desenler ve silüetler moda için yeni bir bakış açısı kazandırmıştır. Kıtanın farklı figürleri, desenleri, renkleri ve yerel giysileri kimi zaman Batılı giysilerle meç edilmiş, kimi zaman da olduğu gibi tasarlanarak moda dünyasına yeni bir soluk getirilmiştir. Bu çalışmada da, Yves Saint Laurent, Todd Oldham, Dior, Dries Van Noten, Lena Hosceck, Valentino ve Yigal Azrouel gibi moda sektörünün önemli tasarımcılarının Afrika temasından esinlendikleri çalışmalar, o kültürde sembol edilen renklerle incelenmiştir.

Renk olgusunun izleyiciye yansıttığı semboller, sözel olmayan çağrışımları da içinde barındırmaktadır. Dünyaca ünlü tasarımcıların 20. Yüzyıldan günümüze Afrika esintili izler taşıyan kreasyonlarında izleyiciye sunduğu renkler içerisinde en fazla sarı tonlarının kullanıldığı gözlemlenmiştir. Afrika kültüründe bereketin ve zenginliğin sembolü olan bu rengin ardından siyahın ve kırmızının baskın olarak kullanılması ise yaşlanmanın ve ölümün simgesi olarak dikkat çekmektedir.

KAYNAKÇA

Abidin, A. (2016). Kralların Kumaşı Kente. Afrika Danışmanı.
(<https://afrikadanismani.com/>)

Ambrose, G. ve Haris. P. (2003). The Fundamentals of Creative Design.
Switzerland: Ava Publishing.

- Becer, E. (2005). İletişim ve Grafik Tasarım, Dost Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Chatterjee, S. (2022, Temmuz 11). Modada Antropoloji: Doğu Afrika'da Kültürel Giyim. (<https://www.yoair.com/tr/blog/anthropology-in-fashion-cultural-clothing-in-eastern-africa/>).
- Coşkun, S.(1995). Renkler ve Kişiliğimiz, İzmir: Site Ofset Basımevi.
- Fogg, M. (2014). Modanın Tüm Öyküsü, Çev. E. Gözgülü, Hayalperest Yayınları.
- Ersoy, N. (1990). Semboller ve Yorumlarla Görünenden Görünmeyene. İstanbul: Ersoy Yayın
- Gibson, E. (2013, Kasım 21). Yves Saint Laurent: African Collection. (<https://www.splendidhabitat.com/yves-saint-laurent-african-collection-part-2/>).
- Halse, A. O. (1978). The Use of Color Interiors. 2. Baskı, Mc Graw Hill.
- Jansen ,M. Angel, Feitsma, Maaik, (2014), Tradition or Fashion? Comparing National Fashion Identities in Morocco and The Netherlands, Fashion Colloquia AMFI, Amsterdam 23-24 January.
- Kalmık, E. (1950). Renklerin Armoni Sistemleri, Cumhuriyet Matbaası, İstanbul.
- Karip, F. (2019). An Analysis of the Cognitive Structures of Visual Arts Preservice Teachers Related to Primary and Secondary Colors through Concept Map, *International Online Journal of Educational Sciences*, 11 (5), 134-145.
- Koca, E. & Koç, F. (2008). Çalışan Kadınların Giysi Seçimleri ve Renk Tercihleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (24) , 171-200. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/esosder/issue/6138/82347>.
- Mankhe, F. H. (1996). Color, Environment, and Human Response. New York: John Wiley & Sons Yayınevi.
- Mazlum, Ö. (2011). Rengin Kültürel Çağrışımları. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31. Sayı, s:125.
- Miloşyan, S. (2017, Haziran 15). Moda da Afrika Stili. (<https://www.kadindunyasi.org/moda-da-afrika-stili>).
- Mower, S (2009, Ekim 3). Dries Van Noten Spring 2010 Ready-to-Wear. (<https://www.vogue.com/fashion-shows/spring-2010-ready-to-wear/dries-van-noten>).
- Ögel, B. (1991). Türk Kültür Tarihine Giriş. C VI. Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Özdemir, A. (2005). Tasarımda Renk Seçimini Etkileyen Kriterler. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (2) , 391-401. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/cusosbil/issue/4372/59842>.

- Özdemir, Ç. (2022). “Ekspresyonist Resimde Figüratif Anlayışlar ve Duygusal Yansımaları: Edvard Munch Örneği”, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 8(58):1543-1551.
- Remsen, N. (2016, Eylül 13). Yigal Azrouël (<https://www.vogue.com/fashion-shows/spring-2017-ready-to-wear/yigal-azrouel>).
- Sun, Dorothy and Howard.(1994). *Renginizi Tanıyın*,(Çev: Tuğrul Ökten) İstanbul: Arıtan Yayınevi,
- Şenol, N. K. (2018). Minimalist Sanat Akımının Moda Üzerindeki Etkisine Genel Bir Bakış. *Art-Sanat Dergisi*, (9), 437-448. (<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuarts/issue/47878/604756>).
- Taşlardan, D. (2015, Ekim 8). Afrika Temasına “Beyaz” Sunum!. (<https://www.milliyet.com.tr/cadde/afrika-temasina-beyaz-sunum-2128578>).
- Uçar, T.F. (2003). *Görsel İletişim ve Grafik Tasarım, İnkılap Kitabevi, İstanbul.*
- Yeni Asır (2017, Ağustos 19). *Podyumda Afrika Esintisi.* (<https://www.yeniasir.com.tr/ozel/2017/08/19/podyumda-afrika-esintisi>).
- Yu, Haekyung L., Kim, Chanju, Lee, Juhyeon, Hong, Nayoung, (2001), An Analysis of Modern Fashion Designs as Influenced by Asian Ethnic Dress, *International Journal of Consumer Studies*, 25, 4, December, pp309–321.
- Willıns, P. (1984). *Renk Terapisi. İstanbul: Altın Yayınları.*



SERMAYE ŞİRKETLERİNİN İŞTİRAKLERİNE YAPTIĞI SERMAYE TAMAMLAMA ÖDEMELERİNİN MUHASEBELEŞTİRİLMESİ VE VERGİSEL AÇIDAN DEĞERLENDİRME

Ferah YILDIZ¹

Halil İbrahim SOLMAZ²

Ahmet YANIK³

ÖZET

Sermaye şirketlerinin iştirakleri için yapacakları sermaye artışlarında kullanılmak üzere ortaklar tarafından yapılan ödemeler uygulamada; sermaye avansı, sermaye tamamlaması veya zarar telafi ödemesi adları altında muhasebeleştirilmektedir. Sermaye tamamlaması kavramı mülga Türk Ticaret Kanunundaki 324. madde ile benzerlik göstermekle birlikte ilk kez 6102 sayılı kanunun 376. Maddesinde açıklanmış ve hangi şartlar ile nasıl uygulanacağına dair temel esaslar belirtilmiştir. Sermaye tamamlaması ödemesi ilgili güncel mevzuat değişiklikleri 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununun 6. Maddesi ve 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununun 376. Maddesinin Uygulanmasına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Tebliğ ile yapılmış ancak Konuyla ilgili Maliye Bakanlığının 1 Seri Nolu Kurumlar Vergisi Tebliğinde henüz bir açıklama yapılmamıştır. Bu çalışmada; sermaye şirketlerinin iştiraklerine yapılan sermaye tamamlama ödemelerinin nasıl muhasebeleştirilmesi gerektiği ve vergisel açıdan ne gibi sonuçlar doğurduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda, iştiraklerinin sermaye ve kar yedekleri toplamının yarısı zarar nedeniyle açık kalan iştiraklerin sermaye tamamlaması yerine sermaye azaltımı yapılmadan sermaye artırımına gitmelerinin; hem iştiraklerin mali durumunu iyileştiren hem de yapılan ödemelerin ortakların mali tabloları üzerinde aktifleştirilebilme imkanı sağlayan bir yöntem olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sermaye Avansı, İştirak, Sermaye Tamamlaması, Vergi

ABSTRACT

In practice, the payments made by the partners to be used in the capital increases to be made by the capital companies for their affiliates; capital advance is accounted for under the name of capital replenishment or loss compensation payment. Although the concept of capital completion is similar to the 324th article of the repealed Turkish Commercial Code, it was explained for the first time in Article 376 of the Law No. 6102 and the basic principles regarding how and under which conditions it will be applied are stated. Capital replenishment payment has been made with the Article 6 of the Corporate Tax Law No. 5520 and the Communiqué on the Procedures and Principles Regarding the Implementation of Article 376 of the Turkish Commercial Code No. 6102, but no explanation has been made yet in the Corporate Tax Communiqué Serial No. 1 of the Ministry of Finance. In this study; It has been determined how the capital completion payments made to the affiliates of the capital companies should be accounted and what kind of results it has in terms of taxation. As a result of the study, half of the total capital and profit reserves of the affiliates remain open due to loss; It has been determined that it is a method that both improves the financial situation of the subsidiaries and provides the opportunity to capitalize the payments made on the financial statements of the partners.

Keywords: Capital Advance, Participation, Capital Completion, Tax

1. GİRİŞ

¹ Doç. Dr. Kocaeli Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü. ferah.yildiz@kocaeli.edu.tr ORCID: 0000-0003-3374-1297

² Doktora Öğrencisi, Kocaeli Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü. halilsolmaz44@gmail.com ORCID: 0000-0001-8558-2617

³ Doç. Dr. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, İşletme Bölümü. ahmet.yanik@erdogan.edu.tr ORCID:0000-0002-7283-2557

Günümüzde artan rekabet ortamı nedeniyle firmalar fon fazlalarını en karlı ve etkin bir şekilde kullanmak durumundadır. Bu noktada firmaların yatırım tercihlerinin belirlenmesinde sermaye bütçelemesi büyük önem arz etmektedir. Gelecekte beklenen faydalar için sermayenin uzun vadeli yatırımlara yönlendirilmesi kararlarını içeren bu kavram sadece reel varlık yatırımları ile ilgili olmayıp diğer işletmelere ortaklık kurma veya satın alma şeklinde de gerçekleşebilmektedir. Firmalar bu sayede karlı gördükleri veya geleceğine dair olumlu değerlendirmeler yaptıkları diğer sektörlerde tamamen yatırım maliyetlerine katlanmadan hali hazırda faal olan firmalara sermaye desteği sunma ve kardan pay alma imkanı elde etmektedirler. Ayrıca farklı sektörlerde faaliyet gösteren firmaların mevcut iş ve yönetim tecrübelerinin birleşmesi bu şekilde gerçekleşen iştirak veya satın almalarda sinerji etkisi ortaya çıkararak kaynak kullanım etkinliğini beklenenin üzerinde artırabilmektedir. Şirketler arası ortaklık ve satın almalar, sermaye kullanımında etkinliğin artırılması ve tecrübe aktarımları sayesinde oluşacak rekabet avantajları nedeniyle yasal düzenlemelerle cazip hale getirilmektedir. Kurumlar Vergisi Kanununun 20. maddesinde şirket bölünme ve birleşmelerinde ortaya çıkacak kazançların belirli şartlarla verginin konusu dışında bırakılması ve belirli bir süre elde tutulan iştirak hisselerinden elde edilecek satış kazançlarının vergiden istisna edilmesi bunlara örnek olarak verilebilir.

Karlılık ve sermaye birikiminde beklenen söz konusu olumlu etkilerin yanı sıra iştirak edilen firmaların ticari faaliyetlerinin zararlar neticelenebilmesi de ticari hayatın içinde olağan bir durumdur. Zarar nedeniyle sermayelerinin tamamı veya bir kısmı karşılıksız kalan firmalara ortakları tarafından ne gibi ilave ödemeler yapılabileceği ve bu ödemelerin ortak olan firmaların beyan edecekleri kurum kazancının tespitinde nasıl dikkate alınacağı uzunca bir süre mükellefler ile vergi idaresi arasında ihtilaf konusu olmuştur. 7394 sayılı kanununun 23. maddesiyle Kurumlar Vergisi Kanununun 6. Maddesine eklenen 3. Fıkrasında, söz konusu ödemeler 6102 sayılı Kanununun 376. Maddesi çerçevesinde ele alınmış ve mükellefler ile vergi idaresi arasındaki görüş farklılıklarını önemli ölçüde gidermiştir.

2. İŞTİRAKLERDE SERMAYENİN NİTELİĞİ

Sermaye; bir ticari işletme veya ticari ortaklığın amacına erişmek için kendisine özgülünen maddi, maddi olmayan ve para ile ölçülebilen değerleri ifade etmektedir. Literatürde sermaye kavramının; sabit sermaye, finansal sermaye, beşeri sermayesi ve entelektüel sermaye gibi farklı kategorilerde açıklandığı görülmüş olup konumuzu ilgilendiren sermaye tanımı finansal sermaye yaklaşımında ele alınan ve Muhasebe Uygulama Genel Tebliği ile yasal niteliğe kavuşturulan sermaye tanımıdır. Ekonomik açıdan sermaye üretimde kullanılan fiziksel araçları ifade ederken muhasebe açısından ortaklarca işletmeye konulan değerler olarak ifade edilmektedir.⁴ Seri 1 Numaralı Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği'nde sermaye kavramı; "işletmeye tahsis edilen veya işletmelerin ana sözleşmelerinde yer alan ve Ticaret Siciline tescil edilmiş bulunan tutar" olarak belirtilmiştir.

Şirket ortaklarınca taahhüt edilen sermaye girişilen işi başaracak miktarda olmalı ve şirketin faaliyet konusuna hizmet edebilecek mahiyet ve cinsten olmalıdır.⁵ Şirketlere sermaye konulması ile ilgili Türk Ticaret Kanununun 127. Maddesinde yer alan düzenlemeler aşağıdaki gibidir.

"(1) Kanunda aksine hüküm olmadıkça ticaret şirketlerine sermaye olarak;
a) Para, alacak, kıymetli evrak ve sermaye şirketlerine ait paylar,

⁴ DOĞAN Zeki, Sermaye Tamamlama Fonunun Muhasebeleştirilmesine İlişkin Öneriler, Vergi Raporu Dergisi, Şubat, 2020

⁵ DOMANIÇ Hayri, Anonim Şirketler Hukuku ve Uygulaması, Şerh II, Temel Yayınları, İstanbul, 1988,

- b) Fikrî mülkiyet hakları,
 - c) Taşınır ve her çeşit taşınmaz,
 - d) Taşınır ve taşınmazların faydalanma ve kullanma hakları,
 - e) Kişisel emek,
 - f) Ticari itibar,
 - g) Ticari işletmeler,
 - h) Haklı olarak kullanılan devredilebilir elektronik ortamlar, alanlar, adlar ve işaretler gibi değerler,
 - j) Devrolunabilen ve nakden değerlendirilebilen her türlü değer, konabilir.
- (2) Kanununun 307 nci maddesinin ikinci, 342. maddesinin birinci ve 581. maddesinin birinci fıkraya hükümleri saklıdır.”

127. maddenin 2. fıkrasında işaret edilen 307., 342. ve 581. maddelerinde; Anonim ve Limited şirketlerde sermaye olarak konulabilecek değerler için özel düzenlemelere yer verilmiş; üzerinde sınırlı bir aynı hak olan, haciz ve tedbir bulunan, nakdi olarak değerlendirilemeyen ve devrolunamayan ayınlar ile hizmet edimleri ile kişisel emek, ticari itibar ve vadesi gelmemiş alacakların sermaye olarak kabul edilmediği açıklanmıştır.

2.1. Kayıtlı Sermaye ve Esas Sermaye

Sermaye şirketlerinin hangi sermaye sistemine tabi olacağı literatürde esas veya kayıtlı sermaye başlıklarında ele alınmaktadır. Esas sermaye şirketlerin kuruluş sözleşmesinde gösterilen ve tümüyle taahhüt edilen sermaye olarak tanımlanmaktadır.⁶ Anonim Şirketlerle ilgili düzenlemelere yer verilen Türk Ticaret Kanununun 332. maddesinde esas sermaye sistemi, tamamı esas sözleşmede taahhüt edilmiş olan en az 50.000 TL’yi ifade ettiği açıklanmıştır. Bu tutar ticaret siciline kayıttan önce ortaklar tarafından konulması taahhüt edilen sermayenin tamamıdır.

Kayıtlı sermaye sistemi esas sermaye sisteminde sermayenin değiştirilmesinde yaşanan süreçleri daha esnek hale getirmektedir. Çeşitli kaynaklarda kayıtlı sermayenin ortaklığa konulan gerçek anlamda bir sermaye olmadığı, yönetim kurulunun esas sözleşme ile kendisine verilen yetkiye dayanarak sermaye artırımını yapabileceği üst sınırı gösteren bir rakam olduğu belirtilmektedir.⁷ Buna göre; esas sözleşmede belirlenen ve ticaret siciline tescil edilmiş olan azami miktara kadar, genel kurul toplantısına ihtiyaç duyulmaksızın, yönetim kurulunca sermaye artırımına olanak sağlayan sistemdir. Bu sayede artırılacak tavan sermaye tutarı kadar yönetim kuruluna yetki verilmiş olur. Kayıtlı sermaye sistemine göre kurulan sermaye şirketlerinde kuruluş sermayesi 100.000,00 TL’den aşağı olamaz.⁸

3. SERMAYENİN KAYBI VE SERMAYENİN TAMAMLANMASI UYGULAMASI

Sermayenin kaybı ve tamamlanmasına ilişkin açıklamalar 6102 sayılı Kanununun 376. Maddesinde aşağıdaki şekilde açıklanmıştır.⁹

6 SARAÇ Tahir “Esas Sözleşme Değişiklikleri”, Şirketler Hukuku, Sami Karahan, Mimoza Yayınları, 1. Baskı

7 SOYKAN İsmail, Türk Ticaret Kanunu’na Göre Anonim Ortaklıklarda Sermaye Taahhüdü Yoluyla Sermaye Artırımı, On İki Levha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2019

8 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Madde 332

9 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Madde 376

“(1) Son yıllık bilançodan, sermaye ile kanuni yedek akçeler toplamının yarısının zarar sebebiyle karşılıksız kaldığı anlaşılırsa, yönetim kurulu, genel kurulu hemen toplantıya çağırır ve bu genel kurula uygun gördüğü iyileştirici önlemleri sunar.

(2) Son yıllık bilançoya göre, sermaye ile kanuni yedek akçeler toplamının üçte ikisinin zarar sebebiyle karşılıksız kaldığı anlaşıldığı takdirde, derhâl toplantıya çağırılan genel kurul, sermayenin üçte biri ile yetinme veya sermayenin tamamlanmasına karar vermediği takdirde şirket kendiliğinden sona erer.

(3) (Değişik: 26/6/2012-6335/16 md.) Şirketin borca batık durumda bulunduğu şüphesini uyandıran işaretler varsa, yönetim kurulu, aktiflerin hem işletmenin devamlılığı esasına göre hem de muhtemel satış fiyatları üzerinden bir ara bilanço çıkartır. Bu bilançodan aktiflerin, şirket alacaklılarının alacaklarını karşılamaya yetmediğinin anlaşılması hâlinde, yönetim kurulu, bu durumu şirket merkezinin bulunduğu yer asliye ticaret mahkemesine bildirir ve şirketin iflasını ister. Meğerki, iflas kararının verilmesinden önce, şirketin açığını karşılayacak ve borca batık durumunu ortadan kaldıracak tutardaki şirket borçlarının alacaklıları, alacaklarının sırasının diğer tüm alacaklıların sırasından sonraki sıraya konulmasını yazılı olarak kabul etmiş ve bu beyanın veya sözleşmenin yerindeliği, gerçekliği ve geçerliliği, yönetim kurulu tarafından iflas isteminin bildirileceği mahkemece atanan bilirkişilerce doğrulanmış olsun. Aksi hâlde mahkemeye bilirkişi incelemesi için yapılmış başvuru, iflas bildiri olarak kabul olunur.”

6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununun 376. Maddesinin Uygulanmasına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Tebliğde sermayenin tamamlanması uygulamasına ilişkin aşağıdaki açıklamalar yapılmıştır.¹⁰

“Genel kurulun toplantıya çağırılması:

MADDE 5 – (1) Son yıllık bilançodan, sermaye ile kanuni yedek akçeler toplamının en az yarısının ya da üçte ikisinin zarar sebebiyle karşılıksız kaldığı anlaşıldığı takdirde yönetim organı, genel kurulu hemen toplantıya çağırır. Genel kurulun gündem maddeleri arasında, sermaye ile kanuni yedek akçeler toplamının karşılıksız kaldığı belirtilir.

(2) Sermaye ile kanuni yedek akçeler toplamının en az yarısının ya da üçte ikisinin zarar sebebiyle karşılıksız kaldığı durumlarda farklı bir gündem ile toplantıya çağırılmış olsa dahi bu husus genel kurulda görüşülür.”

Sermaye ile kanuni yedek akçeler toplamının en az yarısının karşılıksız kalması halinde yapılacak işlemler tebliğin 6. Maddesinde aşağıdaki şekilde açıklanmıştır.

“MADDE 6 – (1) Sermaye ile kanuni yedek akçeler toplamının en az yarısının karşılıksız kalması halinde yönetim organı, bu genel kurula uygun gördüğü iyileştirici önlemleri sunar.

(2) Yönetim organı, son bilançoju genel kurula sunarak şirketin finansal yönden bulunduğu durumu bütün açıklığıyla ve her ortağın anlayabileceği şekilde anlatır. Bu hususta genel kurula rapor da sunulabilir.

¹⁰ 15.09.2018 tarihli Resmi Gazetede Yayımlanan 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununun 376. Maddesinin Uygulanmasına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Tebliğ

(3) Yönetim organı, şirketin mali durumundaki kötüleşmeyi ortadan kaldırmak veya en azından etkilerini hafifletmek amacıyla, uygun gördüğü sermayenin tamamlanması, sermaye artırımı, bazı üretim birimlerinin veya bölümlerinin kapatılması ya da küçültülmesi, iştiraklerin satışı, pazarlama sisteminin değiştirilmesi gibi iyileştirici önlemleri alternatifli ve karşılaştırmalı olarak aynı genel kurula sunar ve açıklar.

(4) Genel kurul, sunulan iyileştirici önlemleri aynen kabul edebileceği gibi değiştirerek de kabul edebilir ya da sunulan önlemler dışında başka bir önlemin uygulanmasına karar verebilir.”

“6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununun 376. Maddesinin Uygulanmasına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Tebliğde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Tebliğde” 15.09.2018 tarihli tebliğin 6. Maddesinin 1. Fıkrası madde aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.¹¹

“(1) Sermaye ile kanuni yedek akçeler toplamının en az yarısının karşılıksız kalması durumu zararın, sermaye ile kanuni yedek akçeler toplamının yarısına eşit veya bu tutardan çok ve üçte ikisinden az olmasıdır. Bu durumda yönetim organı, genel kurula uygun gördüğü iyileştirici önlemleri sunar.”

Bu değişiklik ile “sermayenin karşılıksız kalma durumu” daha detaylı bir şekilde tanımlanmıştır. Yönetmeliğin 9. Maddesi aşağıdaki gibidir.

“Sermayenin tamamlanması:

MADDE 9 – (1) Sermayenin tamamlanması, bilanço açıklarının ortakların tamamı veya bazı ortaklar tarafından kapatılmasıdır. Kanuni yedek akçelerin yitirilen kısımlarının tamamlanmasına gerek yoktur. Sermayenin tamamlanmasına karar verilmesi halinde her ortak zarar sebebiyle karşılıksız kalan tutarı kapatacak miktarda parayı vermekle yükümlüdür. Her ortak, payı oranında tamamlamaya katılabilir ve verdiği geri alamaz. Bu yükümlülük, sermaye konulması veya borç verilmesi niteliğinde olmayıp karşılıksızdır. Ayrıca yapılan ödemeler, gelecekte yapılacak sermaye artırımına mahsuben bir avans olarak nitelendirilmez.

(2) Sermayenin tamamlanmasında, anonim ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketler bakımından Kanunun 421 inci maddesinin ikinci fıkrasının (a) bendi, Limited şirketler bakımından ise 603 ve devamı maddeleri uygulanır. Sermayenin tamamlanamaması, bazı ortakların kendi istekleriyle tamamlama yapmasına engel oluşturmaz.

(3) Bilanço zararlarının kapatılması için getirilen yükümlülükler uyarınca yapılan ödemeler öz kaynaklar içerisinde sermaye tamamlama fonu hesabında toplanır ve takip edilir.”

26.12.2020 tarihli Resmi Gazetede Yayımlanan “6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununun 376. Maddesinin Uygulanmasına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Tebliğde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Tebliğde” 15.09.2018 tarihli tebliğin 9. Maddesine “Sermaye tamamlama fonu yalnızca zararların mahsup edilmesi suretiyle kullanılabilir.” İbaresini eklenmiştir.

Yukarıdaki düzenlemelere bakıldığında, sermayenin yarısının açıkta kalması durumunda kanun koyucunun sermayenin tamamlanması veya artırılması tedbirlerinin yanı sıra pazarlama

¹¹ 26.12.2020 tarihli Resmi Gazetede Yayımlanan 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununun 376. Maddesinin Uygulanmasına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Tebliğde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Tebliğ

siteminin değiştirilmesi ve bazı birimlerin kapatılması gibi bazı stratejik adımları da iyileştirici tedbirler olarak sunduğu görülmektedir.

3.1. Sermaye Tamamlaması Ödemesinin Vergisel Etkileri

Sermaye tamamlaması ödemeleri için 7394 sayılı Kanun ile getirilen değişiklik öncesinde Vergi Kanunlarında özel bir düzenleme bulunmamaktaydı. Bu durum ilgili kanunun yayımından önce bu ödemelerin gerek iştirak edilen kurumlar gerekse iştiraklerin vergiye tabi kurum kazançlarının tespitinde dikkate alınıp alınmayacağı hakkında vergi idaresi ile mükellefler arasında ihtilaflar yaşanmasına yol açmıştır. Şöyle ki vergi idaresinde; işletmelerce sermaye tamamlaması adı altında iştirak edilen kurumların sermaye açıklarının kapatılmasına yönelik olarak yapılan ödemelerin, 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununun 6. Maddesi ile 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 38. Maddeleri uyarınca, ödemeyi alan iştiraklerin hesaplarında bir gelir unsuru olarak değerlendirilerek vergilendirilmesi görüşü mevcuttu.¹² Yine idari yaklaşımca bu ödemeler, iştirak edenlerin kayıt ve beyanlarında Kurumlar Vergisi Kanununun 13. Maddesinde belirtilen Transfer Fiyatlandırması Yoluyla Örtülü Kazanç Dağıtımını kapsamında bir risk unsuru olarak ele alınıyordu. Sermaye tamamlama ödemesine karşılık iştiraklerce sermaye artırımının yapılıp yapılmayacağı veya yapılacaksa ne zaman yapılacağına dair bir açıklamanın bulunmaması nedeniyle, sermaye tamamlama ödemelerini süresiz bir borç verme işlemine dönüşebilmesi gerçekten de KVK 13. Maddesini işlevsiz bir hale getirebilmekteydi.

Vergi idaresinin bu yaklaşımına benzer şekilde bazı yargı kararlarının da mevcut olduğu gözlemlenmiştir. Danıştay'ın konuya ilişkin bir kararında; ortaklık ilişkisi içinde bulunduğu şirketlere sermaye artırımından önce kaynaklarını kullandırmaya başlayan, sermaye taahhüdünden fazla kaynak aktaran, sermaye artırımından sonra da kaynak aktarmaya devam eden ve ilgili dönemde sadece kendisi kâr beyanında bulunan davacı şirketin kazancını örtülü olarak dağıttığı yönünde karara varılmıştır.¹³

7394 sayılı kanununun 23. maddesiyle Kurumlar Vergisi Kanununun Safi Kurum Kazancının tespiti başlıklı 6. Maddesine 3. Fıkra eklenmiştir;

(3) 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun 376 ncı maddesi uyarınca sermayenin tamamlanmasına karar verilen şirketin ortakları tarafından zarar sebebiyle karşılıksız kalan kısmı kapatacak miktarda aktarılan tutarlar kurum kazancının tespitinde dikkate alınmaz. (Yürürlük 15.04.2022)

Yukarıdaki düzenleme ile özellikle iştiraklere yapılan ödemelerin safi kurum kazancının tespitinde bir gelir unsuru olarak dikkate alınması yönünde mükelleflerle vergi idaresi arasındaki ihtilafları önemli ölçüde çözeceği değerlendirilmektedir. Ancak söz konusu düzenleme dikkate alındığında sermaye tamamlaması ödemesini yapanlar tarafından ödenecek bu tutarların ilgili dönem yasal kayıtlarında varlık hesabında mı yoksa dönem gideri olarak mı dikkate alınacağına, ayrıca kanunun zarar sebebiyle karşılıksız kalan kısmın hesaplanmasının nasıl yapılacağına dair kanun maddesinde bir açıklama bulunmamakta olup konuyla ilgili de I seri Nolu Kurumlar Vergisi Genel Tebliğinde henüz bir düzenleme getirilmemiştir.

¹² Gelir İdaresi Başkanlığı 01.06.2012 tarihli ve B.07.1.GİB.06.49-010.01.-11 Sayılı Özelge

¹³ Danıştay 4. Dairesi'nin 17.02.2005 tarih ve E:2004/1777 K:2005/238 sayılı kararı

Mali yapısı bozulan şirketlerin ilk önce karşılıksız kalan sermaye miktarını tespit etmeleri gerekmektedir.¹⁴ TTK Madde 376 kapsamında sermayesinin yarısı zarar nedeniyle karşılıksız kalan bir Anonim Şirketin yönetim kurulunca alınması muhtemel çeşitli iyileştirici tedbirlere ve bu tedbirlerin söz konusu şirkete iştirak eden diğer sermaye şirketlerin mali tablolarında nasıl bir etki yaratacağı varsayımsal muhasebe kayıtları üzerinden aşağıdaki şekilde değerlendirilmiştir.

Örnek Olay: Halka açık olmayan X iştirak edilen A.Ş. Türkiye’de imalat faaliyetinde bulunmakta olup ana sözleşmesinde belirtildiği üzere esas sermaye sistemine göre kurulmuştur. Şirketin esas sermayesi 500.000 TL değerindedir her biri nominal 1 TL değerindeki 500.000 adet paya ayrılmıştır. X iştirak edilen A.Ş. tercihen finansal tablolarının düzenlenmesinde Türkiye Muhasebe Standartları düzenlemelerini uygulamaktadır. X iştirak edilen A.Ş.’nin ortaklık yapısının %10’u her hangi bir ticari faaliyeti bulunmayan A şahsına, %30’u yine her hangi bir ticari faaliyeti bulunmayan B şahsına, %60’ı ise kanuni merkezi Türkiye’de bulunan tam mükellef C A.Ş.’ye aittir. Ortaklık yapısının paylar itibariyle dağılımı aşağıdaki gibidir.

- 50,000 TL’ye karşılık 50.000 adet pay A Şahsına,
- 150.000 TL Karşılığında 150.000 adet pay B şahsına,
- 300.000 TL Karşılık 300.000 adet pay ise tam mükellef C A.Ş.

İthal edilen ilk madde ve malzeme fiyatlarındaki global fiyat artışlarına bağlı olarak X iştirak edilen A.Ş.’nin birim mamul maliyeti artmış, satış sözleşmelerinin artan maliyetlere uyarlanamaması nedeniyle 2022 hesap dönemi 400.000,00 TL ticari bilanço zararı ile neticelenmiştir. Şirketin önceki dönem zararı bulunmamaktadır. X iştirak edilen A.Ş.’nin 31.12.2022 tarihli dönem sonu Bilançosuna göre “50- Öz Kaynaklar” grubunda yer alan hesapların dönem sonu bakiyeleri aşağıdaki gibidir.

V. Öz Kaynaklar		₺320.000,00
A. Ödenmiş Sermaye	₺500.000,00	
1. Sermaye		₺500.000,00
C. Kar Yedekler	₺220.000,00	
1. Yasal Yedekler		₺150.000,00
3. Olağanüstü Yedekler		₺70.000,00
F. Dönem Net Karı (zararı)	-₺400.000,00	
2. Dönem Net Zararı (-)		-₺400.000,00

X iştirak edilen A.Ş. yönetim kurulunca 31.12.2022 tarihi itibariyle Türk Ticaret Kanununun 376. Maddesinde belirtilen sermaye açığının bulunup bulunmadığı aşağıdaki şekilde kontrol edilmiştir.

Hesap Gurubu	Hesap Grubu	Sermaye Toplamı	Oran	Tutar	Kalan Sermaye
A	B	C=A+B	D	E=C*D	F = C-D
Sermaye	Kar Yedekleri	₺720.000,00	½	₺360.000,00	₺360.000,00
Sermaye	Kar Yedekleri	₺720.000,00	2/3	₺480.000,00	₺240.000,00

¹⁴ Yalçın EMRAH Sermaye Tamamlama Fonunun Vergisel Değerlendirmesi Vergi Raporu Dergisi, Haziran,2019

X iştirak edilen A.Ş. yönetim kurulunca yapılan kontrol neticesinde; 31.12.2022 tarihi itibariyle 320.000,00 TL tutarındaki öz kaynaklarının; sermaye ve kar yedekleri toplamının yarısından az, üçte ikisinden fazla olduğu tespit edilmiştir.

$$240.000,00 \text{ TL} < 320.000,00 \text{ TL} < 360.000,00 \text{ TL}$$

Tablodaki hesaplamada görüldüğü üzere; X iştirak edilen A.Ş.'nin 2022 hesap dönemi sonu itibariyle; sermaye ve kar yedekleri toplamı 720.000,00 TL, bu tutarın %50'si 360.000,00 TL, Öz Kaynakları ise 320.000,00 TL'dir. Buna göre X iştirak edilen A.Ş.'nin 2022 cari dönemde gerçekleşen 400.000,00 TL tutarındaki zararı nedeniyle Sermaye ve kar yedekleri toplamının yarısından fazlasının zarar nedeniyle karşılıksız kalan kısmı $360.000,00 - 320.000,00 = 40.000,00$ TL olarak hesaplanmıştır. Bu durumda işletme yönetimince genel kurulun toplantıya çağırılması ve iyileştirici tedbirlerin açıklanmasına karar verilmiştir. Önceki bölümde açıklandığı üzere bu tedbirler; çeşitli işletme birimlerinin kapatılması, pazarlama stratejilerinin değiştirilmesi veya sermaye tamamlaması ve sermaye artırımını şeklinde olabilecektir.

Örnekte yer verilen sermaye açığı durumuna yönelik olarak iştirak edilen X iştirak edilen A.Ş.'nin yönetim kurulunca genel kurula sunulacak iyileştirici tedbirlere bağlı olarak; bilanço usulüne şirket ortağı C firmasının yapacağı ödemeler, olası muhasebe kayıtları üzerinden değerlendirilmiştir. Söz konusu iyileştirici tedbirler; 15.09.2018 tarihli Resmi Gazetede Yayımlanan "6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununun 376. Maddesinin Uygulanmasına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Tebliğin" 6. Maddesinde belirtilen *sermaye tamamlaması ve sermaye artımı* teklifleri üzerinden ele alınmıştır.

3.2.Genel Kurulca Sermayenin Tamamlanması Kararı Alınması

Örnek Olay: X iştirak edilen A.Ş. yönetim kurulu; cari dönem ticari bilanço zararının 400.000,00 TL olduğunu ve bu tutarın ilgili dönem "sermaye" ve "kar yedekleri" toplamının yarısında fazla ancak 2/3'ünden az olduğunu tespit ederek Türk Ticaret Kanununun 376. Maddesinin 1. fıkrasındaki şartların gerçekleştiğini değerlendirmiş ve şirket genel kurulunu toplantıya çağırmıştır. Genel kurula; şirket ortaklarınca sermaye payları oranında toplam 40.000,00 TL'lik sermaye tamamlama ödemesinde bulunulması şeklindeki iyileştirici teklifi sunulmuş ve Genel kurulca teklif kabul edilmiştir.

C A.Ş., X iştirak edilen A.Ş.'nin 40.000,00 TL'lik sermaye tamamlama kararına istinaden ortaklık payına düşen 24.000,00 TL'lik sermaye tamamlama ödemesini varlık hesaplarında aktifleştirmeyi tercih ederek genel kurul karar tarihi itibariyle aşağıdaki muhasebe kaydını yapmıştır.

1.01.2023			
Hesap Adı	Hesap Adı	Borç	Alacak
245-BAĞLI ORTAKLIKLAR		₺24.000,00	
	246-BAĞLI ORT.SERMAYE TAAHHÜTLERİ		₺24.000,00
	246.01 SERMAYE AVANSI		

C A.Ş., X iştirak edilen A.Ş.ye sermaye tamamlama ödemenin gerçekleştirdiği tarih itibariyle aşağıdaki muhasebe kaydı yapılmıştır.

30.01.2023

Hesap Adı	Hesap Adı	Borç	Alacak
246-BAĞLI ORT.SERMAYE TAAHHÜTLERİ.		₺24.000,00	
246.01 SERMAYE AVANSI			
	102-BANKALAR		₺24.000,00
	102.01 SERMAYE AVANSI ÖDEME		

15.09.2018 tarihli Resmi Gazetede Yayımlanan 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununun 376. Maddesinin Uygulanmasına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Tebliğinin 9. Maddesinin 1. Fıkrasında; iştirakçiler tarafından yapılan sermaye tamamlama ödemeleri *sermaye konulması veya borç verilmesi niteliğinde olmayıp karşılıksız olduğu* açıklanmıştır. Ayrıca yapılan bu ödemeler, gelecekte yapılacak sermaye artırımına mahsuben bir avans olarak nitelendirilmeyecektir. Yukarıdaki muhasebe kayıtlarına bakıldığında; C A.Ş. iştirakine yapmış olduğu sermaye tamamlama ödemesini 245- Bağlı Ortaklıklar hesabında aktifleştirmesi söz konusu düzenlemeye aykırılık teşkil etmektedir. Çünkü iştirakine yapmış olduğu ödemeler için yeni bir pay iktisap etmemiştir. C. A.Ş.'nin X iştirak edilen A.Ş.'deki ortaklık payı birim değeri 1 nominal bedele karşılık 300.000 adettir. Yeni bir pay ihdas edilmeden söz konusu ödemelerin maliyet olarak kaydedilmesi birim ortaklık payının nominal bedelin altına düşmesine yol açacak ve bu durum işletmenin finansal tablolarında yer alan bilgilerin gerçeğe uygunluğunu olumsuz etkileyecektir.

C A.Ş. iştirakine yapacağı sermaye tamamlaması ödemesini varlık hesaplarında aktifleştirmeyi tercih ederek genel kurul karar tarihi itibariyle aşağıdaki muhasebe kaydını yapmıştır.

1.01.2023

Hesap Adı	Hesap Adı	Borç	Alacak
132-İŞTİRAKLERDEN ALACAKLAR		₺24.000,00	
	102-BANKALAR		₺24.000,00
	102.01 SERMAYE AVANSI		

C A.Ş.'nin yukarıdaki muhasebe kaydı TTK 376. Maddesinin Uygulanmasına İlişkin Tebliğinin 9. Maddesindeki açıklamalara aykırılık teşkil edecektir. Yasal düzenlemede belirtildiği üzere sermaye tamamlama ödemeleri karşılıksız olarak yapılmaktadır. İştirak edilen X A.Ş.'nin sermaye artırımını yapma zorunluluğunun bulunmaması nedeniyle bu şekilde yapılacak muhasebe kaydının vergi idaresince Kurumlar Vergisi Kanununun 13. maddesi kapsamında eleştiri konusu yapılabilecek olması nedeniyle riskli olduğu değerlendirilmektedir.

C A.Ş. iştirakine yapacağı sermaye tamamlaması ödemesini gider hesaplarında muhasebeleşirmeyi tercih etmiştir.

1.01.2023

Hesap Adı	Hesap Adı	Borç	Alacak
659 -DİĞER OLAĞAN GİDER VE ZARARLAR		₺24.000,00	
	102-BANKALAR 102.01 SERMAYE AVANSI		₺24.000,00

Mevcut yasal düzenlemeler kapsamında C .A.Ş.nin her hangi bir borç veya sermaye karşılığı olmayan ve niteliği itibariyle geri ödemesiz olan sermaye tamamlama ödemesini gider hesaplarında muhasebeleştirilmesi gerekmektedir birlikte Kurumlar Vergisi kanununun 6. Maddesinin 3. Fıkrası uyarınca bu ödemenin safi kurum kazancında dikkate alınmamasını sağlayacak şekilde kanunen kabul edilmeyen gider olarak muavin hesaplarda izlemesi ve ilgili dönem Kurumlar Vergisi beyannamesi üzerinde Kanunen Kabul Edilmeyen Gider satırında beyan etmesi gerekmektedir. Aksi takdirde sermaye tamamlama ödemeleri C A.Ş.nin safi kurum kazancının tespitinde dikkate alınmış olacak ve bu durum Kurumlar Vergisi Kanununun 6. Maddesindeki düzenlemeye aykırılık teşkil ederek Vergi Usul Kanununun 30. Maddesi uyarınca re'sen tarhiyata maruz kalma riskini doğuracaktır.

Yukarıdaki örnekler üzerinden yapılan değerlendirmelerde; sermaye ve kanuni yedek akçeler toplamının en az yarısının zarar nedeniyle karşılıksız kaldığı iştirak edilen şirketin yönetim kurulunca ortaklarına sunabileceği bir diğer iyileştirici tedbir ise sermaye artırımını yapmak olacaktır. 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununun 376. Maddesinin Uygulanmasına İlişkin Tebliğinin 10. maddesinde sermaye artırımını kararı; sermaye azaltımı ile eş zamanlı olarak veya sermaye artırımına gidilmeksizin yapılabileceği iki yöneme yer verilmiştir.

3.3. Sermaye Azaltımı İle Eş Zamanlı Sermaye Artırımı

Örnek Olay: X İştirak edilen A.Ş.. yönetim kurulu; cari dönem ticari bilanço zararının 400.000,00 TL olduğunu ve bu tutarın ilgili dönem “sermaye” ve “kar yedekleri” toplamının yarısında fazla ancak 2/3’ünden az olduğunu tespit ederek Türk Ticaret Kanununun 376. Maddesinin 1. fıkrasındaki şartların gerçekleştiğini değerlendirmiş ve şirket genel kurulunu toplantıya çağırmıştır. Genel kurula; sermaye azaltımı ile eş zamanlı 40.000,00 TL’lik sermaye artırımında bulunulması şeklindeki iyileştirici teklif sunulmuş Genel Kurulca teklif kabul edilmiştir.

C A.Ş. iştirak ettiği X iştirak edilen A.Ş.nin 40.000,00 TL’lik sermaye azaltımı ve eş zamanlı sermaye artırımını kararına istinaden ortaklık payına düşen 24.000,00 TL’lik tutarlar itibariyle aşağıdaki muhasebe kayıtlarını yapmıştır.

1.01.2023

Hesap Adı	Hesap Adı	Borç	Alacak
659 -DİĞER OLAĞAN GİDER VE ZARARLAR			
659.01 ZARAR NEDENİYLE SERMAYENİN KARŞILIKSIZ KALMASI		₺24.000,00	
	245- BAĞLI ORTAKLIKLAR 245.01 ZARAR NEDENİYLE		₺24.000,00

5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununun 5. Maddesinin 1-a fıkrasında; kurumların tam mükellef kurumların sermayesine iştirak etmelerinden elde ettikleri kazançların kurumlar vergisinden istisna olduğu açıklanmıştır. Anılan maddenin 3. fıkrasında ise iştirak hisselerinin alımıyla ilgili finansman giderleri hariç olmak üzere, kurumların kurumlar vergisinden istisna edilen kazançlarına ilişkin giderlerinin veya istisna faaliyetlerinden doğan zararların istisna dışı kurum kazancından indirilmesinin mümkün olmadığı belirtilmiştir. Dolayısıyla, iştirak edilen X iştirak edilen A.Ş.'nin sermaye azalımı ve eş zamanlı sermaye artırımı kararına istinaden C A.Ş. tarafından yapılan muhasebe kaydında ortaklık payına düşen 120.000,00 TL'lik tutarın Kurumlar Vergisi beyannamesi üzerinde Kanunen Kabul Edilmeyen Gider satırında beyan etmesi gerekmektedir. Aksi takdirde C A.Ş. 213 sayılı Vergi Usul Kanununun 30. Maddesi uyarınca geçmişe dönük olarak re'sen tarhiyata maruz kalma olasılığı bulunabilir.

Yukarıdaki örneklerde görüldüğü üzere, iştirak edilen ortağın sermayesi açığa düşen C A.Ş.'nin yapacağı ödemelerin ilgili dönem gider 659-Diğer Olağan Gider ve Zararlar Hesabında muhasebeleştirilebileceği ancak bu tutarın beyanname üzerinden Kanunen Kabul Edilmeyen Gider olarak beyan edilmesi gerektiği düşünülmektedir. Dolayısıyla; yapılan sermaye tamamlama ödemelerinin C. A.Ş.'nin kaynaklarında bir azalmaya yol açmasına rağmen bilanço kalemlerinde bir artış ortaya çıkmamasına ve vergiye tabi kurum kazancında da bir gider unsuru olarak da dikkate alınmamasına yol açmaktadır. Bu durumun C A.Ş.'nin finansal tablolarında yaratacağı olumsuzluğun giderilebilmesi için İştirak edilen X iştirak edilen A.Ş.'nin sermaye azaltımı yapmaksızın sermaye artırımı yaptığı 3. Örnek durum üzerinden aşağıdaki şekilde değerlendirilmiştir.

3.4. Sermaye Azaltımı Yapılmadan Sermaye Artırımına Gidilmesi

Örnek Olay: X A.Ş. yönetim kurulu; cari dönem ticari bilanço zararının 400.000,00 TL olduğunu ve bu tutarın ilgili dönem "sermaye" ve "kar yedekleri" toplamının yarısında fazla ancak 2/3'ünden az olduğunu tespit ederek Türk Ticaret Kanununun 376. Maddesinin 1. fıkrasındaki şartların gerçekleştiğini değerlendirmiş ve şirket genel kurulunu toplantıya çağırmıştır. Genel Kurula, sermaye azalımı yapmaksızın nominal değeri 1 TL olan 40.000 adet paya karşılık 40.000,00 TL'lik sermaye artırımında bulunulması şeklindeki iyileştirici teklif sunulmuş Genel kurulca teklif kabul edilmiştir. Alınan karar doğrultusunda X iştirak edilen A.Ş.'nin ortaklık payları aşağıdaki gibidir.

54.000,00 TL'ye karşılığında 54.000 adet pay A Şahsına,
162.000,00TL karşılığında 162.000 adet pay B şahsına,
324.000,00 TL Karşılık 324.000 adet pay ise tam mükellef C A.Ş.

C A.Ş.'nin X iştirak edilen A.Ş. Genel Kurul kararı tarihi itibarıyla 24.000 TL'lik ilave sermaye taahhüdü için aşağıdaki muhasebe kaydını yapmıştır.

1.01.2023

Hesap Adı	Hesap Adı	Borç	Alacak
245-BAĞLI ORTAKLIKLAR		₺24.000,00	
	246-BAĞLI ORT.SERMAYE		₺24.000,00

TAAHHÜTLERİ
246.01 SERMAYE AVANSI

C A.Ş. ödeme tarihi itibarıyla aşağıdaki muhasebe kaydını yapmıştır.

30.01.2023			
Hesap Adı	Hesap Adı	Borç	Alacak
246-BAĞLI ORT.SERMAYE TAAHHÜTLERİ. 246.01 SERMAYE AVANSI		₺24.000,00	
	102-BANKALAR 102.01 SERMAYE AVANSI ÖDEME		₺24.000,00

X iştirak edilen A.Ş.'nin sermaye artırımını kararına istinaden C A.Ş. tarafından yapılan ödemeler sermaye tamamlaması değil bir sermaye taahhüdü niteliğinde olacak, ihraç edilen yeni paylar karşılığı yapılan bu ödemeler 245- Bağlı Ortaklıklar hesabında aktifleştirilebilecek ve söz konusu hesabın dönem sonu bakiyesi sahip olunan iştirak paylarının nominal bedellerini doğru bir şekilde yansıtabilecektir.

4. SONUÇ ve ÖNERİ

7394 sayılı kanunun 23.maddesiyle Kurumlar Vergisi Kanununun Safi Kurum Kazancının tespiti başlıklı 6. maddesinde yapılan değişiklik neticesinde, vergi idaresince sermaye tamamlama ödemelerinin iştirak edilen ortaklık nezdinde bir gelir unsuru olarak ele alındığı yaklaşımı değiştireceği ve bu konuda mükellefler ile yaşanan ihtilafları ortadan kaldıracığı düşünülmektedir. Ancak sermaye tamamlama kararının alındığı iştiraklerin ortakları arasında bilanço esasına tabi mükellefler olması durumunda, bu ortaklarca yapılacak ödemelerin hatalı muhasebeleştirilmesi durumunda ortakların re'sen vergi tarhına tabi tutulma riski halen mevcuttur. Nitekim kanunun lafzı gereğince bu ödemelerin; geri alınmaksızın ve her hangi bir borç veya sermaye karşılığı olmayan karşılıksız ödemeler olduğu kabul edilmiştir. Dolayısıyla bilanço esasına tabi mükelleflerce iştiraklerine sermaye avansı şeklinde ödemelerinin dönem gideri olarak dikkate alınması halinde ilgili dönem Kurumlar Vergisi beyannamesinde Kanunen Kabul Edilmeyen Gider olarak beyan edilmesi gerektiği düşünülmektedir. Türk Ticaret Kanununun 376. Maddesi uyarınca, iştiraklerinin sermaye ve kar yedekleri toplamının yarısı zarar nedeniyle açık kalan iştiraklerin sermaye tamamlaması yerine sermaye azaltımı yapılmadan sermaye artırımına gitmelerinin; hem iştiraklerin mali durumunu iyileştiren hem de yapılan ödemelerin ortakların mali tabloları üzerinde aktifleştirilebilme imkanı sağlayan bir yöntem olduğu değerlendirilmektedir. Bu çalışmada Türk Ticaret Kanununun 376. Maddesi uyarınca sermaye şirketlerince iştiraklerine yapılacak sermaye tamamlama ödemelerinin muhasebeleştirilmesi üzerine bir değerlendirme yapılmış olup aynı konunun iştirak edilen şirketlerin muhasebe kayıtları açısından da değerlendirilmesi mümkündür.

KAYNAKLAR

- DOĞAN Zeki, Sermaye Tamamlama Fonunun Muhasebeleştirilmesine İlişkin Öneriler, Vergi Raporu Dergisi, 2020
- DOMANIÇ Hayri, Anonim Şirketler Hukuku ve Uygulaması, Şerh II, Temel Yayınları, İstanbul, 1988
- SOYKAN İsmail Cem, Türk Ticaret Kanunu'na Göre Anonim Ortaklıklarda Sermaye Taahhüdü Yoluyla Sermaye Artırımı, On İki Levha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2019
- SARAÇ Tahir "Esas Sözleşme Değişiklikleri", Şirketler Hukuku, ed. Sami Karahan, Mimoza Yayınları, 1. Baskı
- Yalçın EMRAH "Sermaye Tamamlama Fonunun Vergisel Değerlendirmesi "Vergi Raporu Dergisi Haziran - 2019
- 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu
213 Sayılı Vergi Usul Kanunu
5520 Sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu
- 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununun 376. Maddesinin Uygulanmasına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Tebliğ
- 1 Nolu Muhasebe Uygulama Genel Tebliği



FİZYOTERAPİSTLERDE ALGILANAN STRESİN YAŞAM DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: COVID-19 PANDEMİSİNDE İSTANBUL İLİNDE BİR ARAŞTIRMA¹

Aycan EYEL²

ÖZET

Bu çalışma kapsamında, Covid-19 sürecinde İstanbul ilinde çalışan fizyoterapistlerin algıladıkları stresin yaşam doyumları üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada amaçlı örnekleme ve kartopu örnekleme tekniklerinin kullanılmıştır ve 15 Ağustos 2021 ile 15 Kasım 2021 tarihleri arasında 320 fizyoterapist ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Anket formunda, katılımcıların demografik özellikleri belirlemeye yönelik 9 soru; Cohen vd. (1983) tarafından geliştirilen, Eskin vd. (2013) tarafından Türkçe diline uyarlanan, 14 madde ve iki boyuttan meydana gelen Algılanan Stres Ölçeği ile Diener vd. (1985) tarafından geliştirilen, Yetim (1991) tarafından Türkçe diline uyarlanan, 5 madde ve tek boyuttan oluşan Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Anket formu vasıtasıyla elde edilen veriler SPSS-22 programı vasıtasıyla analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda; İstanbul ilinde Covid-19 pandemisinde aktif olarak çalışan fizyoterapistlerin algıladıkları stresin yaşam doyumu üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Fizyoterapist, Stres, Algılanan Stres, Yaşam Doyumu, Covid-19.

THE EFFECT OF PERCEIVED STRESS ON LIFE SATISFACTION IN PHYSICAL THERAPISTS: A RESEARCH IN İSTANBUL DURING COVID-19 PANDEMIC

ABSTRACT

Within the scope of this study, it is aimed to investigate the effect of perceived stress of physical therapists working in Istanbul city during Covid-19 pandemic on their life satisfaction. In the research, purposive sampling and snowball sampling techniques were used, and a survey was conducted on 320 physical therapists between 15th August, 2021 and 15th November, 2021. In survey form, there were used 9 questions for identifying demographical characteristics of participants; Perceived Stress Scale developed by Cohen et al. (1983) and adapted into Turkish by Eskin et al. (2013) with 14 statements and two dimensions; and Life Satisfaction Scale developed by Diener et al. (1985) and adapted into Turkish by Yetim (1991) with 5 statements and one dimension. The data gathered via survey form was analysed via SPSS-22 program. As the result of analyses; it was found that perceived stress of physical therapists working actively in Istanbul during Covid-19 process has significant effect on their life satisfaction.

Keywords: Physical Therapist, Stress, Perceived Stress, Life Satisfaction, Covid-19.

¹ Bu çalışma, Aycan EYEL tarafından Prof. Dr. Hanifegül TAŞKIRAN danışmanlığında İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde hazırlanmakta olan "İstanbul İlinde Çalışan Fizyoterapistlerde Algılanan Stresin İş Doyumu, İşten Ayrılma Niyeti ve Yaşam Doyumu ile İlişkisi" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Anabilim Dalı, aycanmaras@stu.aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3623-5501

1. GİRİŞ

Dünyada 2019 yılı sonunda Covid-19 virüsü ortaya çıkmış olup, Covid-19 enfeksiyon riski bağlamında sağlık personelinin çok yüksek ve yüksek risk grubu içerisinde olmasından ötürü, Covid-19 pandemisi koşulları altında fiziksel, kimyasal, biyolojik ve psikolojik risk unsurlarının varlığından sebeple, sağlık çalışanlarının ciddi bir stres durumuyla karşı karşıya olduklarından bahsedilmektedir. Bunun yanı sıra, sağlık personeli insan sağlığıyla ilintili önemli bir sorumluluğu taşımakta olduklarından ötürü, pandemi sürecinde çalışma ortamı kaynaklı her tür stres unsurunu daha yoğun biçimde yaşama olasılığına sahip durumdadır (Sakaoğlu vd., 2020). Bu durum, bir sağlık personeli olan fizyoterapistler açısından da geçerlidir.

Fizyoterapistler ve diğer sağlık çalışanları gibi stresli bir işte çalışmakta olanların genellikle yaşamdan aldıkları doyumun düşmesi beklendiğinden, Covid-19 sürecinde artan stres algısının yaşam doyumunu anlamlı ve negatif yönlü şekilde etkileyeceği öngörülmektedir. Yaşam doyumunu, bir kişinin beklentileri ve istekleriyle sahip olabildiklerinin karşılaştırılması neticesinde ortaya çıkan durumu belirtmekte olup (Özer-Karabulut, 2003), çalışanların iş yerinde yaşamakta oldukları stres; beklentilerin, ihtiyaçların, isteklerin ve dileklerin karşılanmasını belirten yaşam doyumunu üzerinde etkiye sahip durumdadır (Gürel-Altunoğlu, 2016). Literatürde yapılmış olan çalışmalarda, bu ilişkinin negatif yönlü olduğu belirtilmiştir (Gürel-Altunoğlu, 2016; Çiftçi-Gürer, 2018).

Yukarıda anlatılanlar bağlamında, bu araştırma kapsamında Covid-19 süreci baz alınarak, İstanbul ilinde aktif olarak çalışan fizyoterapistlerin bu süreçte algıladıkları stresin yaşam doyumları üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. 2019 yılının sonlarında ortaya çıkarak Mart 2020 itibarıyla Türkiye'ye de sirayet etmiş olan Covid-19 süreciyle alakalı olarak gerek Türkiye'de ve dünyada sağlık çalışanları ile fizyoterapistler özelinde yapılmış bilimsel çalışma sayısı henüz sınırlıdır. Bununla birlikte, fizyoterapistler özelinde yapılmış olan araştırmalara genel olarak bakıldığında, oldukça az sayıda çalışma yapılmış olmasının yanı sıra, bu çalışmaların genellikle tükenmişlik, iş tatmini, yaşam kalitesi, mesleğe yönelik tutum konularında olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, bu araştırmanın Covid-19 sürecine yönelik olarak gerçekleştirilmiş olması ve algılanan stres, işten ayrılma niyeti, yaşam doyumunu gibi değişkenlerin çalışma kapsamında fizyoterapistler özelinde incelenmiş olması araştırmayı önemli hale getirmektedir. Bu doğrultuda, araştırmanın literatüre önemli bir katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Bununla beraber, araştırmada elde edilmiş olan bulguların, sağlık sektörü ile fizyoterapi alanına ve sektör temsilcileriyle sağlık personeline önemli bilgiler sunacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Stres Kavramı ve Sağlık Çalışanları ile Fizyoterapistlerde Stres Algısı

İnsan hayatının özünde bulunan stres hem gündelik yaşamın hem de iş yaşamının ayrılmaz bir parçası niteliğindedir. Oldukça eski dönemlerden bu yana bilinmekte olan stresin önemi ve etkileri her geçen güç artmaktadır. Teknolojinin değişim göstermesi, bireylerin hayat biçimlerindeki değişimler, devamlı bir rekabet ortamının var olması, oldukça yoğun çalışma temposu, fertlerin var olma çabalarını içermekte olan pek çok durum, gündelik yaşamda ve çalışma yaşamında farkında olmadan stresi insanların karşısına çıkarmaktadır (Güçlü, 2001). Stres, yakın dönemde adından sıklıkla söz ettirmiş olan bir çalışma konusu şeklinde kendini göstermektedir. Modern hayatın ortaya koymuş olduğu düzen içinde baş edilmesi gerekli olan en zor rahatsızlıklardan birisi durumundaki stres; yaşanan hızlı değişimler, girilen mücadeleler ve rekabetin oldukça yoğun olduğu düzende bireylerin çalışma verimliliklerine ve sağlıklarına negatif şekilde etki etmektedir.

Çalışma şartları, bireysel ihtiyaçların değişim ve artış göstermesi, globalleşen dünya düzenine uyum sağlanmasına ilişkin çabalar, stresin daha fazla artmasına sebebiyet vermektedir (Erdoğan vd., 2009: 447). Stres; hata, eksiklik, dikkatsizlik veya yanlışlıklar karşısında alınan uyarı şeklinde tanımlanabilir (Değirmenci, 2016: 9). Stres, olağandışı durumların kişide meydana getirdiği gerilim ve kaygı hissi olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda stres, mevcut veya algılanmakta olan tehlikenin karşılığında, insan vücudundaki dengenin bozulması şeklinde izah edilebilir. Bu doğrultuda, stresin insanların üzerinde fizyolojik, psikolojik ve davranışsal boyutlarda önem arz eden tesirleri bulunduğu bahsedilebilir. Neticesinde stres, iş hayatında bireysel bazda önemli tesirlere sahip olabileceği gibi, örgüt iklimini ve uyumunu da bozma ihtimaline sahiptir (Aydın vd., 2020). Zira stres gerek çalışan bireyler gerekse de kurumlar tarafından belirlenmiş olan amaçlara erişilmesi noktasında engel oluşturabilecek bir unsurdur (Michie, 2002: 67).

Bireylerde strese sebebiyet veren pek çok etken bulunmakla beraber, bu etkenleri sınırlandırmak ise oldukça güçtür. Stres yaratan kaynaklar “stresör” şeklinde betimleniyor olmakla birlikte; bu stresörler fiziksel, sosyal/çevresel ve duygusal/psikolojik nitelikte olabilmektedir. Fiziksel stresörler; dışarıdan gelerek vücutta çeşitli değişimler meydana getiren stresörlerdir. Hücrelerdeki ve dokulardaki uyaranlardır. Cerrahi travma, ısı, gürültü, çevre kirliliği vb. unsurlardan meydana gelmektedir. Sosyal/çevresel stresörler, kişinin çevresinde bulunan diğer insanlarla olan ilişkilerinden, yaşadığı çatışmalardan kaynaklanan stresörlerdir. Duygusal/psikolojik stresörler ise, fiziksel ve sosyal/çevresel stresörlerden ötürü kişinin zorlanması neticesinde ortaya çıkan stresörlerdir (Mcshane-Glinow, 2008: 202). Stresin insanlar üzerinde önemli psikolojik etkileri bulunmaktadır. Bu durumda stresin kişide motivasyon eksikliğine, özgüvende azalmaya, değersizlik hissine, aşırı şüphecilğe, kaygıya, huzursuzluğa, kendini soyutlanmış hissetmeye, çabuk öfkelenmeye, tatminsizliğe, konsantrasyon bozukluklarına, çaresizliğe, zihin karışıklığına ve düzensizliğe, bilişsel becerilerde zorluklar yaşamaya, aile sorunlara, uyku düzensizliğine, depresyona, birtakım psikolojik rahatsızlıklara neden olduğundan söz edilebilir (Arı-Bal, 2008: 142; Izgar, 2012: 132).

Sağlık sektöründe çalışan kişilerde yoğun iş yükü, ağır ve ölümcül hastalara hizmet verme, gerektiği takdirde hastalarla hasta yakınlarına duygusal açıdan destekte bulunmak durumunda kalma ve sağlık hizmetlerinde zaman zaman yaşanan yetersizlikler, sağlık hizmetinin ve sağlık çalışanlarının dengesiz şekilde dağılımı vb. sebepler, sağlık çalışanlarında strese ve gerginliğe sebebiyet vermektedir (Aslan vd., 1997). Sağlık çalışanlarının stres düzeylerinin yüksek olması noktasında uyku sorunlarının, çalışma şartlarının zorlu olmasının, sorumluluk düzeyinin fazla olmasının, görev ve yetkilerin sağlık kuruluşu tarafından açık şekilde saptanmamış olmasının ve sağlık kuruluşunun uygun ve yeterli cihazlara ve sistemlere sahip bulunmamasının etkili olduğundan söz edilmektedir. Yanı sıra, son yıllarda sağlık çalışanlarına yönelik olarak yapılan şiddet vakaları da sağlık çalışanlarının stres düzeylerinin yükselmesine yol açmaktadır (Çoşar, 2019: 43).

Günümüzdeki pandemi koşulları altında, Covid-19 enfeksiyon riski bağlamında sağlık çalışanları çok yüksek ve yüksek risk grubu içindedir. Bu doğrultuda, sağlık çalışanlarının hem normal şartlarda hem de Covid-19 koşullarında meslekleri gereğince en riskli ve en zor iş kollarından birisinde görev yapıyor olduklarından da söz edilebilir. Bu minvalde, Covid-19 şartları altında fiziksel, kimyasal, biyolojik ve psikososyal risk unsurlarından dolayı sağlık çalışanlarının ciddi bir stres durumuyla karşı karşıya olduklarına değinilebilir. Yanı sıra, sağlık çalışanlarından beklenen hizmet ile sağlık çalışanlarının bu beklenen hizmeti karşılama kabiliyeti, sağlık çalışanlarının yaşadıkları stres düzeyini etkilemektedir. Bununla beraber sağlık çalışanları, insan sağlığıyla alakalı oldukça önemli bir sorumluluğa sahip olduklarından ötürü, Covid-19 pandemisi

sürecinde çalışma ortamından kaynaklanan her türdeki stresi daha yoğun biçimde yaşama olasılığına sahip durumdadır (Sakaoğlu vd., 2020). Özellikle Covid-19 tanısı almış olan hastalar ile temas halinde çalışmakta olan sağlık personelinde stres düzeyinin yüzde 63 civarında olduğu tespit edilmiştir (Lai vd., 2020). Fizyoterapistlerin Covid-19 sürecinde stres, tükenmişlik, endişe, korku, hayal kırıklığı ve suçluluk yaşamakta oldukları belirlenmiştir. Yanı sıra hastaların iyileşmemesi ve kötüleşmeleri de fizyoterapistlerde stres, hayal kırıklığı ve sıkıntı yaratmaktadır (Ditwiler vd., 2021; Taşpınar vd., 2021). Yanı sıra çeşitli çalışmalarda, fizyoterapistlerin orta düzeyden yüksek düzeye varan iş stresi yaşamakta oldukları ifade edilmiştir (Castro Sanchez vd., 2006; Aksoy vd., 2017).

2.2. Yaşam Doyumu Kavramı ve Sağlık Çalışanları ile Fizyoterapistlerde Yaşam Doyumu

Kişinin yaşamına ilişkin beklentilerinin, sahip olduğu gerçek durumla kıyaslanması sonucunda ortaya çıkmakta olan yaşam doyumu, genellikle kişinin tüm yaşantısını ve bu yaşantının çok çeşitli boyutlarını içerir. Günlük yaşantıdan memnuniyet duymak ve mutlu olmak, yaşamı anlamlı şekilde görmek, önceden belirlenmiş olan çeşitli amaçlara ulaşma noktasında uyum sağlayabilmek, pozitif bireysel kimlik, fiziksel bakımdan bireyin kendisini iyi hissetmesi, ekonomik açıdan güvende hissetme ile sosyal ilişkiler, yaşam doyumunun kapsamına giren konular arasında değerlendirilmektedir (Kuzulu vd., 2013: 93). Kavramsal açıdan yaşam doyumu ilk kez Neugarten vd. (1961) tarafınca tanımlanmış ve bu doğrultuda, kişinin sahibi olduklarıyla sahibi olmayı arzuladıklarını kıyaslaması neticesinde yaşamından aldığı memnuniyet şeklinde ifade edilmiştir (Gillespie-Louw, 1993; Haybron, 2011). Yanı sıra Shin ve Johnson (1978) tarafından yaşam doyumu, kişinin belirlediği kriterler çerçevesinde kendi yaşam kalitesine ilişkin değerlendirmede bulunması olarak belirtilmiştir.

Yaşam doyumu; bireyin moral, mutluluk vb. çeşitli açılardan iyi olma halini ifade eder ve bireyin yaşamından beklentilerinin, isteklerinin ve hedeflerinin ne kadarına erişebildiğine ilişkin olarak yaptığı değerlendirmenin neticesinde ortaya çıkmaktadır (Diener, 1984; Bulut, 2016; Tel-Sarı, 2016). Yaşam doyumu, öznel iyi oluşun önem arz eden bir parçası olup, öznel iyi oluşun bilişsel sürecini teşkil etmektedir. Bu bilişsel süreç, kişinin kendi kriterleri doğrultusunda yaşamını değerlendirmesiyle alakalıdır (Diener vd., 1985: 71). Yaşam doyumu, bireyin yaşantısındaki olgulardan yola çıkması suretiyle, öznel iyi olma ve yaşam kalitesine ilişkin olarak eriştiği yargıları belirtir (Dikmen, 1995: 118). Yanı sıra Dündar (1993: 50) yaşam doyumunu, bireyin kendisine sunulmuş olan yaşam koşulları ve yaşadığı olaylardan edinmiş olduğu deneyimlerinin etkileşiminden ortaya çıkan sonuçlara doğrultusunda değişim gösteren amaçlarıyla gerçekleştirmiş oldukları veya elde ettikleri arasında algıladığı fark olarak betimlemiştir.

Yaşam doyumu, kişinin sürdürdüğü hayatından ne denli hoşlanmakta olduğunu gösterir. Bu çerçevede yaşam doyumu, öznel değerlendirmelere dayalı bir kavramdır ve bireyin değişen standartları ve kriterleri doğrultusunda zamanla değişime uğrayabilmektedir. Kişinin belirlemiş olduğu standartlarla kriterler bağlamında yaşamını pozitif şekilde değerlendirmesi ve yaşantısından haz alması durumunda sahip olduğu yaşam doyumu gelişme göstermektedir (Chow, 2005: 140). Bununla birlikte yaşam doyumu, kişinin yaşamından beklentileri çerçevesinde elde etmiş olduğu çıktılara ilişkin yaptığı bir değerlendirme olup; yaşamın içerisinde bulunan olaylarla nesnelere ne şekilde olduğu ve ne şekilde olması gerektiğiyle alakalı bir algı olarak ifade edilebilir. Bu ikisi arasındaki farklılık ne denli az olursa, kişi de o oranda yaşamından doyum sağlayabilmektedir (Cummins-Nistico, 2002). Yaşam doyumu, duygusal temele dayalı bir kavram olmakla birlikte, bireyin yaşantısını kendi görüşü ve yorumu doğrultusunda değerlendirmesi neticesinde ortaya çıkan bir durumu veya neticeyi belirtmektedir. Yanı sıra yaşam doyumu, kişinin yaşantısının kalitesiyle yaşantısından almakta olduğu mutluluğu yansıtmaktadır (Piccolo vd., 2005: 966).

İş yaşamında çalışanlarının işlerinden aldıkları doyumun düzeyi artış gösterdikçe, icra edilen işin niteliğiyle bu durumun örgüte olan yansımaları pozitif yönlü olmaktadır. Çalışma yaşamında idealinde bulunan işi icra eden, temel insani gereksinimlerini gidermeyi sağlayacak bir ücret/maaş elde eden, arzuladığı olanaklara sahip olabilen çalışanlar hem maddi hem de manevi açıdan doyum sağlamakta olduğundan ötürü, iş dışı yaşamda da huzurlu ve mutlu olmaktadır. Ancak idealindeki işe sahip olmayan, gereksinimleri giderilmeyen veya göz ardı edilmiş olan çalışanlar ise hem işlerinde hem de yaşamlarında negatif bir tutuma sahip olmaktadır (Karakuş, 2011: 47). Ayrıca çalışma yaşamının yanında sosyal ilişkiler, arkadaşlıklar, evlilik vb. unsurlar da insanların yaşam alanlarını etkilemekte olup, yaşamlarından aldıkları tatmine ve memnuniyet düzeylerine tesir etmektedir (Woodman vd., 2009: 592).

Çalışma hayatı birtakım zorluklar içeriyor olmakla beraber, bilhassa sağlık sektörü çalışanların yoğun biçimde zorluklarla karşılaştığı ve mücadele ettiği bir sektör niteliğindedir. Bu durumda sağlık çalışanlarında ağır iş yükünün, çok belirgin olmayan çalışma koşullarının, nöbetlerin, ek mesailerin, nöbetle mesainin beraber uygulanmakta olduğu iş saatlerinin, uyku döngüsündeki bozulmanın, görev tanımlarının açık olmamasının, ekonomik problemlerin sağlık personeli bağlamında işle ilgili stres düzeyini ve gerginliği artırmakta olduğundan bahsedilebilir (Yıldırım-Hacıhasanoğlu, 2011; Gökmen, 2013). Yanı sıra, sağlık personeli başka sektörlerde çalışan kişilere kıyasla işle ilgili daha çok risk unsuruna sahip durumdadır. Bu nedenle sağlık çalışanlarında yüksek psikolojik stres, boş zaman azlığı, özel yaşama gereken ve istenen ilginin gösterilememesi gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir (Berberich-Brähler, 2006). Yaşam doyumunu, bireylerin psikolojik sağlık durumları ile yakın bir ilişki içerisinde bulunduğundan; sağlık çalışanlarının genel olarak yaşam doyumlarının diğer sektörlerde çalışanlara nazaran daha düşük olduğu yorumu yapılabilir (Diener-Ryan, 2009; Klaghofer vd., 2011).

İşi gereğince sağlık desteğine/yardıma muhtaç durumdaki insanlara hizmet veren sağlık çalışanlarında tükenmişlik, fiziksel ve duygusal yorgunluk, profesyonel üretkenlik kaybı ve iş doyumunu ile yaşam doyumuna kayıtsız kalma gibi negatif durumlar ortaya çıkabilmektedir (Ünal vd., 2001; Doğan vd., 2012). İcra ettiği mesleğin gereği yaşam doyumları genelde düşük olan sağlık çalışanlarının yaşam doyumunu seviyelerinin artırılması noktasında çeşitli öneriler sunulmaktadır. Bu öneriler arasında sağlık çalışanlarına yeterli ücretin/maaşın sunulması, psikolojik destek sağlanması, sağlık çalışanlarının sosyal birtakım etkinliklere katılmalarının teşvik edilmesi ve sağlanması sayılabilir (Eren, 2008).

Fizyoterapistlerin icra ettiği iş bağlamında hastalarla diyalog kurma ve kişilerarası iletişim yetenekleri oldukça kritik unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Zira fizyoterapistler önemli hastalıklarla, rahatsızlıklarla karşı karşıya kalmış olan kişilerle çalışmaktadır. Bu nedenle, katlanması oldukça zor rahatsızlıklara sahip olan kişilerle etkileşim halinde bulunan fizyoterapistlerin çeşitli özel yeteneklere ve özel yatkınlıklara sahip olması gerekmektedir. Bu durumda fizyoterapistlerin hastalarla olan etkileşimlerinde hem hastaların kendileri hem de aileleriyle özel bir sosyal iletişim geliştirmeleri ve hasta ile hasta yakınlarını tatmin edebilmeleri gereklidir. Ancak buradaki tatmin durumu her iki taraf için de geçerlidir ve her iki taraf da birbirinin tatminini etkileyebilmektedir. Nitekim fizyoterapistler hastalara uyguladıkları tedavi sürecinin yanında, onlarla ve aileleriyle etkili bir iletişim kurmaya da çalışmaktadırlar. Bu iletişim sayesinde ise, ortak değerler tayin ederek ve ortak amaçlar belirleyerek, hasta kişinin sağlığını geliştirme, koruma ve eski haline geri getirme noktasında hastayı ve yakınlarını motive ve ikna etmeye çalışmaktadır. Fizyoterapistlerin hastalar ve hasta yakınlarıyla olan bu iletişimleri ve etkileşimleri ise, fizyoterapistlerin stres düzeyleri, tükenmişlikleri, iş doyumları ve yaşam doyumları üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olmaktadır (Sliwinski vd., 2014). Bununla birlikte,

fizyoterapistler kısmen veya tamamen başkalarına bağılı şekilde yaşamını sürdüren hastalara hizmet verdiklerinden, bu durum fizyoterapistlerde tükenmişliğe ve iş doyumunu ile yaşam doyumunda düşüşe sebebiyet verebilmektedir (Doğan vd., 2012). Fizyoterapistlerin yaşam kaliteleri, yaşam doyumları, öznel iyi oluşları gibi konularda yazında oldukça az çalışmanın yapılmış olduğu görülmektedir (Elliot vd., 2018). Bu çalışmalarda fizyoterapistlerin yaşam doyumlarının düşük düzeyde olduğuna ilişkin (Campo vd., 2009), orta düzeyde olduğuna ilişkin (Doğan vd., 2012), yüksek düzeyde olduğuna ilişkin (Ojoawo vd., 2013; Elliot vd., 2018), farklılık arz eden bulgulara rastlanmıştır.

2.3. Önceki Çalışmalar

Stres, çalışanların gerek iş doyumları gerekse de yaşam doyumları üzerinde etkiye sahiptir (Yavuzer-Çivilidağ, 2014). Bilhassa iş yerinde yaşanmakta olan stres; çalışanların beklentilerinin, ihtiyaçlarının, isteklerinin ve dileklerinin karşılanmasını ifade etmekte olan yaşam doyumunu üzerinde etkili olan bir faktör niteliğindedir (Gürel-Altunoğlu, 2016). Zira iş yerinde yaşanan stres çalışan kişinin iş doyumunu etkilemekte, çalışanlar gündelik yaşamlarının önemli bir kısmını iş yerinde geçirdikleri için iş doyumunu ile yaşam doyumunu ise birbirleriyle yakın ilişki içerisinde olduğundan, bu durumda iş yerindeki stres kişinin yaşamdan aldığı doyumunu da ciddi şekilde etkilemektedir (Avşaroğlu vd., 2005).

Birtakım meslekler, bu mesleklerde çalışan kişileri yoğun derece strese sokmaktadır. Bu durum daha ziyade diğer bireylerin sorumluluklarının üstlenilmekte olduğu sağlık sektöründeki meslekler açısından oldukça geçerlidir (Şahin-Durak, 1994; Berberich-Brähler, 2006; Nur, 2011). Stresin bu denli yoğun olarak yaşandığı sağlık sektörü çalışanlarında yaşam doyumunu ise genel olarak diğer sektörlerde çalışanlara kıyasla daha düşük olmaktadır (Diener-Ryan, 2009; Klaghofer vd., 2011). Fizyoterapistler, bir sağlık personeli olarak ciddi rahatsızlıklara sahip olan bireyler ve bu bireylerin aileleriyle doğrudan ve sürekli bir iletişim içerisinde bulduklarından ötürü, fizyoterapistlerin stres düzeyleri ve yaşam doyumları bu durumdan önemli ölçüde etkilenmektedir (Sliwinski vd., 2014).

Yazında stres ile yaşam doyumunu ilişkisi konusunda yapılmış olan çeşitli çalışmalara rastlamak mümkündür. Yapılan bu çalışmalarda; restoran yöneticileri (Hayes-Weathington, 2007); öğretmenler (Karakuş-Çankaya, 2012; Yıldız, 2016); insan kaynakları personeli (Öztürk Başol, 2017) nezdinde düşük stresin yaşam doyumunu yükselttiği bulgusu elde edilmiştir. Yanı sıra, sağlık sektörü çalışanlarını örneklem grubu olarak ele alan araştırmalarda; bilhassa hemşireler (Chen, 2009; Camci-Kavuran, 2021) üzerinde stres ile yaşam doyumunu ilişkisi hakkında yapılan çalışmalarda, stresin yaşam doyumunu ile negatif yönlü bir ilişkisi olduğu bulgusu elde edilmiştir. Fizyoterapistler üzerinde ise stres ile yaşam doyumunu ilişkisine ilişkin yazında oldukça az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda, stres ile yaşam doyumunu arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur (Sliwinski vd., 2014; Siddiqi vd., 2019).

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın genel evrenini Türkiye’de çalışan fizyoterapistler oluşturmaktadır. Çalışma evreni ise İstanbul ilidir. Araştırma için veri toplamak üzere amaçlı örnekleme ve kartopu örnekleme tekniklerinden istifade edilmiştir. Pandemi şartlarında yüz yüze şekilde görüşme yaparak veri toplamak son derece zor olduğundan, Google Forms uygulaması vasıtasıyla bir anket formu

oluşturulmuş ve WhatsApp, Instagram, Twitter, Facebook, LinkedIn gibi sosyal medya uygulamaları ile e-posta vasıtasıyla, İstanbul ilinde çalışmakta olan fizyoterapistlere anket formu gönderilmiştir.

Türkiye Fizyoterapistler Derneği verilerine doğrultusunda, 2020 senesinde Türkiye’de 32.000 fizyoterapi bölümü mezunu ve 15.000 fizyoterapi bölümü öğrencisi vardır.³ %95 güven düzeyi ve %5 hata payına göre hesaplandığında, örneklem grubunun yaklaşık 50.000 kişilik genel evreni temsil etmesi için en az 381 kişiden veri toplanması gereklidir. Araştırmada 15 Ağustos 2021 ile 15 Kasım 2021 tarihleri arasındaki veri toplama sürecinde 320 kişilik bir örneklem grubuna ulaşılmış olup; Covid-19 koşulları göz önünde bulundurulduğunda, çok değişkenli bir araştırmada açıklayıcı faktör analizi ve regresyon analizi gerçekleştirmek için en az 200 kişilik örneklem grubunun yeterli olacağından hareketle (Gürbüz-Şahin, 2018: 128), 320 kişilik örneklem grubundan elde edilen veriler yeterli kabul edilmiştir. Veri toplama sürecinin gerçekleşmesi için İstanbul Aydın Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu’ndan 28.07.2021 tarihinde B.30.2.AYD.0.00.00-050.06.04/554 sayılı karar doğrultusunda etik kurul onayı alınmış, hazırlanan bilgilendirilmiş gönüllü onam formu ve anket formu vasıtasıyla katılımcıların izinleri ve rızaları alınmış, katılımcıların araştırma sürecine gönüllü olarak katılım göstermeleri sağlanmıştır.

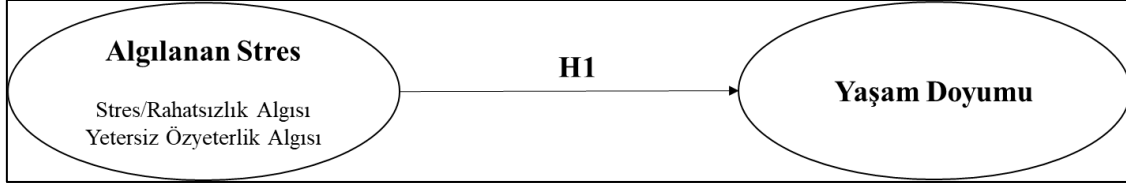
Araştırmaya toplam 320 fizyoterapist katılım göstermiştir. Araştırmaya katılan fizyoterapistlerin cinsiyete göre 275’i kadın, 45’i erkektir. Yaş grubu açısından 137 katılımcı 18-25 yaş aralığında, 168 katılımcı 26-34 yaş aralığında, 15 katılımcı ise 35 ve üzeri yaşıdadır. Medeni durum bakımından 237 fizyoterapist bekar, 83 fizyoterapist ise evlidir. Eğitim düzeyine göre 263 kişi lisans mezunu, 55 kişi yüksek lisans mezunu, 2 kişi ise doktora mezunudur. Kurum tipi açısından katılımcıların 36’sı kamu kurumunda, 284’ü özel kurumda çalışmaktadır. Kurum türü bakımından 59 katılımcı hastanede, 16 katılımcı fizik tedavi merkezinde, 136 katılımcı özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde, 26 katılımcı tıp merkezinde, 1 katılımcı spor kulübünde, 31 katılımcı sağlıklı yaşam merkezinde, 14 katılımcı pilates stüdyosunda, 37 katılımcı ise diğer kurumlarda çalışmaktadır. Uzmanlık alanına göre 85 fizyoterapistin uzmanlık alanı pediatri, 49 fizyoterapistin uzmanlık alanı ortopedi, 8 fizyoterapistin uzmanlık alanı spor/sporcu sağlığı, 31 fizyoterapistin uzmanlık alanı nöroloji, 95 fizyoterapistin uzmanlık alanı genel fizik tedavi, 38 fizyoterapistin uzmanlık alanı diğer alanlar (geriatri, manuel terapi gibi) ve 14 fizyoterapistin uzmanlık alanı ise pilatestir. Toplam mesleki tecrübe açısından 52 kişi 1 yıldan az, 124 kişi 1-3 yıl arası, 102 kişi 3-6 yıl arası, 28 kişi 6-10 yıl arası, 14 kişi 10 yıldan fazla mesleki tecrübeye sahiptir. Mevcut çalışılan kurumdaki çalışma süresi bakımından katılımcıların 107’si 1 yıldan az süredir, 149’u 1-3 yıl arası bir süredir, 42’si 3-6 yıl arası bir süredir, 17’si 6-10 yıl arası bir süredir, 5’i 10 yıldan fazla süredir aynı kurumda çalışmaktadır.

3.2. Araştırma Modeli, Değişkenler ve Hipotezler

Şekil 1’de çalışma kapsamında oluşturulan araştırma modeli yansıtılmıştır. Model çerçevesinde araştırmanın değişkenleri şu şekildedir:

- i. *Bağımsız Değişken*: Algılanan Stres,
- ii. *Bağımlı Değişken*: Yaşam Doyumu

³ Türkiye Fizyoterapistler Derneği (TFD). (2020). <https://www.fizyoterapistler.org/tfd/index.php/en/44-haberler.html> (Erişim Tarihi: 17 Mart 2022).



Şekil 1: Araştırma Modeli

Yukarıda yer alan araştırma modeli çerçevesinde, araştırmanın ana ve alt hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

H1: Fizyoterapistlerin algıladıkları stresin yaşam doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1a: Fizyoterapistlerin stres/rahatsızlık algılarının yaşam doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1b: Fizyoterapistlerin yetersiz özyeterlik algılarının yaşam doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma çerçevesinde veri toplamak için nicel veri toplama yönteminden istifade edilmiş ve anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formunda, Kişisel Bilgi Formu, Algılanan Stres Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği yer almıştır.

Kişisel Bilgi Formu'nda katılımcıların demografik özelliklerini saptamak için katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kurum tipi, kurum türü, uzmanlık alanı, toplam mesleki tecrübe ve kurumda çalışma süresine ilişkin 9 soru yer almıştır.

Algılanan Stres Ölçeği; Cohen vd. (1983) tarafından geliştirilmiş, Türkçe diline uyarlaması Eskin vd. (2013) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek, bireylerin yaşamlarındaki çeşitli durumların ne derecede stresli olarak algılandığını tespit etmek için tasarlanmış olup, 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte “Yetersiz Özyeterlik Algısı” ve “Stres/Rahatsızlık Algısı” olmak üzere iki alt boyut vardır. 1, 2, 3, 7, 11, 12 ve 14. maddeler “Stres/Rahatsızlık Algısı” boyutunu; 4, 5, 6, 8, 9, 10 ve 13. maddeler “Yetersiz Özyeterlik Algısı” boyutunu oluşturmaktadır. Ölçekteki 4, 5, 6, 7, 9, 10 ve 13. maddeler tersten kodlanmaktadır. Ölçek maddeleri 5’li Likert Sistemi ile ölçülmektedir.

Tablo 1’de Algılanan Stres Ölçeği ve maddeleri için yapılmış olan tanımlayıcı analizlerin bulguları yer almaktadır. Ölçek üzerinde tanımlayıcı analizi yapılmadan önce, ters ifade niteliğindeki maddelere (YÖA1RS, YÖA2RS, YÖA3RS, SRA4RS, YÖA5RS, YÖ6RS ve YÖA7RS) verilmiş olan yanıtlar tersine çevrilmiştir. Bu doğrultuda yapılan analiz neticesinde, Algılanan Stres Ölçeği’nin ortalaması $\bar{x}=3,227$ ($SS=0,553$) ile ortalamanın üzerinde tespit edilirken; ölçeğin alt boyutları olan Stres/Rahatsızlık Algısı (SRA) boyutunun ortalaması $\bar{x}=3,562$ ($SS=0,693$) ile ortalamanın üzerinde; Yetersiz Özyeterlik Algısı (YÖA) boyutunun ortalaması ise $\bar{x}=2,893$ ($SS=0,589$) ile ortalamanın altında bulunmuştur. Yanı sıra, ölçekte yer alan maddelerin basıklık ve çarpıklık değerleri incelendiğinde, basıklık ve çarpıklık değerleri (-2) ile (+2) arasında saptanmış olduğundan, Algılanan Stres Ölçeği’ne ilişkin verilerin normal dağılım koşulunu sağlamış olduğu yorumu da yapılabilir.

Tablo 1: Algılanan Stres Ölçeği'ne İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Kod	İfade	N	Min.	Maks.	Ort.	SS	Çarpıklık	Basıklık
SRA1	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, beklenmedik bir şeylerin olması nedeniyle ne sıklıkta rahatsızlık duydunuz?	320	1,00	5,00	3,513	0,992	-0,413	0,095
SRA2	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkta hissettiniz?	320	1,00	5,00	3,616	0,966	-0,383	-0,206
SRA3	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, kendinizi ne sıklıkta sınırlı ve stresli hissettiniz?	320	1,00	5,00	3,691	0,921	-0,269	-0,199
YÖA1RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta gündelik zorlukların üstesinden başarıyla geldiniz?	320	1,00	5,00	2,569	0,824	0,066	-0,063
YÖA2RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, hayatınızda ortaya çıkan önemli değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıktığınızı ne sıklıkta hissettiniz?	320	1,00	5,00	2,675	0,871	-0,176	-0,241
YÖA3RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, kişisel sorunlarınızı ele alma yeteneğinize ne sıklıkta güven duydunuz?	320	1,00	5,00	2,791	0,904	0,170	0,060
SRA4RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkta hissettiniz?	320	1,00	5,00	3,306	0,973	-0,009	-0,439
YÖA4	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta yapmanız gereken şeylerle başa çıkamadığınızı fark ettiniz?	320	1,00	5,00	3,253	0,914	-0,002	-0,375
YÖA5RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, hayatınızdaki zorlukları ne sıklıkta kontrol edebildiniz?	320	1,00	5,00	2,941	0,856	0,054	0,065
YÖA6RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta her şeyin üstesinden geldiğinizi hissettiniz?	320	1,00	5,00	3,022	0,876	0,042	-0,081
SRA5	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelenediniz?	320	1,00	5,00	3,491	0,970	-0,119	-0,541
SRA6	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, kendinizi ne sıklıkta başarmak zorunda olduğunuz şeyleri düşünürken buldunuz?	320	1,00	5,00	4,019	0,995	-0,844	0,174
YÖA7RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta zamanınızı nasıl kullanacağınızı kontrol edebildiniz?	320	1,00	5,00	3,000	0,871	-0,086	0,113

SRA7	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemediğinizi hissettiniz?	320	1,00	5,00	3,300	1,090	-0,195	-0,541
Stres/Rahatsızlık Algısı (SRA)		320	1,57	5,00	3,562	0,693	-0,128	-0,418
Yetersiz Özyeterlik Algısı YÖA		320	1,00	4,57	2,893	0,589	-0,197	0,470
Algılanan Stres (AS)		320	1,29	4,79	3,227	0,553	-0,010	0,131

Tablo 2’de Algılanan Stres Ölçeği’nin geçerliliğini belirlemek üzere yapılan açıklayıcı faktör analizi ile birlikte ölçek üzerinde gerçekleştirilen güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ölçekte yer alan 14 maddenin tamamının faktör yükü 0,500’ün üzerinde çıktığı ve herhangi bir madde birden fazla faktörde dağılım göstermediği için açıklayıcı faktör analizi sürecinde ölçekten herhangi bir madde çıkartılmamıştır. Tablo 2’de görüldüğü üzere, açıklayıcı faktör analizinde KMO değeri 0,882 olarak tespit edilmiş olup, buna göre araştırma kapsamında veri elde edilen örneklem büyüklüğünün, ölçek üzerinde açıklayıcı faktör analizi uygulamak üzere yeterli olduğu belirlenmiştir (KMO>0,500). Bunun yanında, Bartlett Küresellik Testi sonucunda (Ki-Kare: 1944,215; sd: 91; Sig.: 0,000) $p < 0,05$ şeklinde tespit edildiğinden, bu ölçeğin, üzerinde açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirmek için uygun olduğu saptanmıştır. Yapılan açıklayıcı faktör analizi neticesinde, ölçeğin orijinal ölçek yapısıyla uyumlu biçimde iki faktörden meydana geldiği belirlenmiştir. Ortaya çıkan faktörler, orijinal ölçeğin alt boyutlarıyla uyumlu olarak sırasıyla Yetersiz Özyeterlik Algısı (YÖA) ve Stres/Rahatsızlık Algısı (SRA) şeklinde isimlendirilmiştir. Elde edilen YÖA faktörü varyansın %28,837’sini, SRA faktörü varyansın %26,995’ini açıklamaktadır. Açıklanan toplam varyans ise %55,832’dir. Tablo 2’de ayrıca Algılanan Stres Ölçeği ile YÖA ve SRA faktörlerine ilişkin güvenilirlik analizi bulgularına yer verilmiştir. Buna göre; ölçeğin güvenilirliği 0,858 ile yüksek düzeyde, YÖA faktörünün güvenilirliği 0,868 ile yüksek düzeyde, SRA faktörünün güvenilirliği 0,853 ile yüksek düzeyde tespit edilmiştir.

Tablo 2: Algılanan Stres Ölçeği’ne Yönelik Geçerlilik Analizi ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Kod	İfade	YÖA	SRA	Güvenilirlik	Ölçek Güvenilirlik
YÖA6RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta her şeyin üstesinden geldiğinizi hissettiniz?	0,821		0,868	0,858
YÖAR5S	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, hayatınızdaki zorlukları ne sıklıkta kontrol edebildiniz?	0,800			
YÖA3RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, kişisel sorunlarımızı ele alma yeteneğinize ne sıklıkta güven duydunuz?	0,778			
YÖA2RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, hayatınızda ortaya çıkan önemli değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıktığımızı ne sıklıkta hissettiniz?	0,740			
YÖA1RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta gündelik zorlukların üstesinden başarıyla geldiniz?	0,737			
SRA4RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkta hissettiniz?	0,735			
YÖA7RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta zamanınızı nasıl kullanacağınızı kontrol edebildiniz?	0,555			
SRA3	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, kendinizi ne sıklıkta sınırlı ve stresli hissettiniz?		0,814	0,853	

SRA5	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelenirsiniz?		0,785		
SRA7	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?		0,722		
SRA2	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkta hissettiniz?		0,714		
SRA6	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, kendinizi ne sıklıkta başarmak zorunda olduğunuz şeyleri düşünürken buldunuz?		0,682		
SRA1	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, beklenmedik bir şeylerin olması nedeniyle ne sıklıkta rahatsızlık duydunuz?		0,676		
YÖA4	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta yapmanız gereken şeylerle başa çıkamadığınızı fark ettiniz?		0,654		
Açıklanan Varyans		28,837%	26,995%	Toplam %55,832	
KMO: 0,882; Ki-Kare: 1944,215; sd: 91; Sig.: 0,000					

Yaşam Doyumu Ölçeği; Diener vd. (1985) tarafından geliştirilmiş, Yetim (1991) tarafından Türkçe diline uyarlanmıştır. Ölçek tek boyutludur ve 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 5’li Likert Sistemi ile ölçülmektedir.

Tablo 3’te Yaşam Doyumu Ölçeği ve maddeleri için yapılmış olan tanımlayıcı analizlerin bulguları yer almaktadır. Ölçekte ters ifade niteliğinde madde bulunmamaktadır. Yapılan analiz neticesinde, Yaşam Doyumu Ölçeği’nin ortalaması $\bar{x}=2,363$ ($SS=0,853$) ile düşük düzeyde tespit edilmiştir. Bununla birlikte, ölçekte yer alan maddelerin basıklık ve çarpıklık değerleri incelendiğinde, basıklık ve çarpıklık değerleri (-2) ile (+2) arasında saptanmış olduğundan, Yaşam Doyumu Ölçeği’ne ilişkin verilerin normal dağılım koşulunu sağlamış olduğu yorumu da yapılabilir.

Tablo 3: Yaşam Doyumu Ölçeği’ne İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Kod	İfade	N	Min.	Maks.	Ort.	SS	Çarpıklık	Basıklık
YD1	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.	320	1,00	5,00	2,316	1,019	0,392	-0,657
YD2	Hayat şartlarım mükemmel.	320	1,00	5,00	2,025	0,885	0,579	0,141
YD3	Hayatımdan memnunum.	320	1,00	5,00	2,794	1,145	0,008	-0,905
YD4	Hayattan şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	320	1,00	5,00	2,619	1,085	0,210	-0,811
YD5	Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	320	1,00	5,00	2,059	1,053	0,885	0,288
Yaşam Doyumu (YD)		320	1,00	5,00	2,363	0,853	0,274	-0,441

Tablo 4’te, Yaşam Doyumu Ölçeği’nin geçerliliğini belirlemek üzere yapılan açıklayıcı faktör analizi ile birlikte ölçek üzerinde gerçekleştirilen güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ölçekte yer alan 5 maddenin tamamının faktör yükü 0,500’ün üzerinde çıktığı için açıklayıcı faktör analizi sürecinde ölçekten herhangi bir madde çıkartılmamıştır. Tablo 4’te

görüldüğü üzere, açıklayıcı faktör analizinde KMO değeri 0,853 olarak tespit edilmiştir. Buna göre, araştırma kapsamında veri elde edilen örneklem büyüklüğünün, ölçek üzerinde açıklayıcı faktör analizi uygulamak üzere yeterli olduğu belirlenmiştir (KMO>0,500). Bununla beraber, Bartlett Küresellik Testi sonucunda (Ki-Kare: 832,081; sd: 10; Sig.: 0,000) $p<0,05$ şeklinde tespit edildiğinden, bu ölçeğin, üzerinde açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirmek için uygun olduğu saptanmıştır. Gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi neticesinde, ölçeğin orijinal ölçek yapısıyla uyumlu biçimde tek faktörden meydana geldiği belirlenmiştir. Ortaya çıkan faktör, orijinal ölçekle uyumlu olarak Yaşam Doyumu (YD) şeklinde isimlendirilmiştir. Elde edilen İAN faktörü varyansın %67,723'ünü açıklamaktadır. Çizelge 17'de ayrıca YD'ye ilişkin güvenilirlik analizi bulgusuna yer verilmiştir. Buna göre; YD'nin güvenilirliği 0,877 ile yüksek düzeyde tespit edilmiştir.

Tablo 4: Algılanan Stres Ölçeği'ne Yönelik Geçerlilik Analizi ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Kod	İfade	YD	Güvenilirlik
YD1	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.	0,887	0,877
YD3	Hayatımdan memnunum.	0,846	
YD4	Hayattan şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	0,832	
YD2	Hayat şartlarım mükemmel.	0,820	
YD5	Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	0,720	
Açıklanan Varyans		67,723%	
KMO: 0,853; Ki-Kare: 832,081; sd: 10; Sig.: 0,000			

Tablo 5'te, araştırma çerçevesinde kullanılan Algılanan Stres Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği üzerinde gerçekleştirilmiş olan açıklayıcı faktör analizleri ve güvenilirlik analizleri neticesinde ortaya çıkmış olan değişkenlere ilişkin tanımlayıcı bulgular yer almaktadır. Çizelge 18'den görüleceği üzere, tüm değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri (-2) ile (+2) arasında çıktığı için, verilerin normal dağılım koşulunu sağlamış olduğu görülmüştür. Her bir değişkenin ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde; SRA'nın ortalamasının $\bar{x}=3,554$ (SS=1,714) ile ortalamanın üzerinde olduğu; YÖA'nın ortalamasının $\bar{x}=2,900$ (SS=0,660) ile ortalamanın altında olduğu; YD'nin ortalamasının ise $\bar{x}=2,363$ (SS=0,853) ile düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Değişken	N	Min.	Maks.	Ort.	SS	Çarpıklık	Basıklık
SRA	320	1,29	5,00	3,554	0,714	-0,188	-0,139
YÖA	320	1,00	4,86	2,900	0,660	-0,290	0,467
İD	320	1,00	5,00	3,233	1,003	-0,276	-0,574
İAN	320	1,00	5,00	2,893	1,190	0,132	-0,974
YD	320	1,00	5,00	2,363	0,853	0,274	-0,441

Anket formu vasıtasıyla elde edilen verilerin analizinde SPSS-22 bilgisayar programı kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek üzere frekans analizi, ölçek maddelerinin ve ölçeklerin ortalamaları ile standart sapma değerlerini ve normal dağılım koşulunun sağlanıp sağlanmadığını gösteren basıklık ve çarpıklık değerlerini saptamak üzere tanımlayıcı istatistikler, ölçeklerin faktör yapılarını belirlemek üzere açıklayıcı faktör analizi, ölçeklerin güvenilirliklerini belirlemek üzere güvenilirlik analizi, algılanan stresin yaşam doyumu üzerinde anlamlı etkiye sahip olup olmadığını saptamak üzere çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde, çalışma kapsamında önceden belirlenmiş olan araştırma hipotezlerinin test edilmesi için gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi neticesinde ortaya çıkmış olan bulgulara yer verilmiştir. Analiz bulguları Tablo 6’da gösterilmiştir.

“H1: Fizyoterapistlerin algıladıkları stresin yaşam doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.” ana hipotezini test etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizini gerçekleştirmek üzere enter metodu kullanılmıştır. Tablo 6’da görüleceği üzere, kurulan regresyon modeli anlamlıdır (F=48,050; p=0,000). Yanı sıra düzeltilmiş R² değerine göre, modeldeki bağımsız değişkenler olan SRA ile YÖA, modelin bağımlı değişkeni olan YD’nin %22,80’ini açıklamaktadır. Tablodaki Durbin-Watson değeri (1,894) 1,500 ile 2,500 arasında bulunduğu için, modelde hata terimlerinin arasında otokorelasyon problemi olmadığı tespit edilmiştir. Bununla beraber, tolerans değerlerinin 0,100’ün üzerinde olması ve VIF değerlerinin de 10’dan küçük olması dolayısıyla, modeldeki bağımsız değişkenler olan SRA ile YÖA arasında çoklu bağıntı probleminin olmadığı belirlenmiştir. Tablo 6’dan görüleceği gibi, YÖA’nın (β=-0,326; t=-6,336; p=0,000) YD üzerinde negatif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde etkiye sahip olduğu, SRA’nın (β=-0,272; t=-5,279; p=0,000) YD üzerinde negatif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde etkiye sahip olduğu saptanmıştır. SRA ile YÖA’nın YD üzerindeki etkileri karşılaştırıldığında, YÖA’nın etkisinin (β=-0,326), SRA’nın etkisinden (β=-0,272) daha yüksek olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgular çerçevesinde, “H1a: Fizyoterapistlerin stres/rahatsızlık algılarının yaşam doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.” ve “H1b: Fizyoterapistlerin yetersiz özyeterlik algılarının yaşam doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.” alt hipotezleri kabul edilmiştir. Alt hipotezlerin ikisi de kabul edilmiş olduğundan, “H1: Fizyoterapistlerin algıladıkları stresin yaşam doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.” ana hipotezi de kabul edilmiştir.

Tablo 6: Algılanan Stresin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken: YD	β-değeri	t-değeri	p-değeri	Tol.	VIF	Düz. R ²	Durbin-Watson	Model F-değeri	Model p-değeri
SRA	-0,272	-5,279	0,000	0,913	1,095	22,80%	1,894	48,050	0,000
YÖA	-0,326	-6,336	0,000	0,913	1,095				

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Covid-19 sürecinde pek çok sektör gibi sağlık sektörü de pandemiden ve pandeminin getirdiği sorunlardan ciddi şekilde etkilenmiştir. Fizyoterapistler de bir sağlık çalışanı olarak Covid-19 sürecinde işlerini icra ederken ciddi sıkıntılarla karşılaşmış ve Covid-19 kaynaklı stres durumuyla karşı karşıya kalmışlardır. Bu stres durumunun da fizyoterapistlerin yaşamlarını ne şekilde etkilediğinin araştırılması gerekmiştir. Bu doğrultuda yapılan bu çalışmanın amacı, Covid-19 sürecinde İstanbul ilinde çalışan fizyoterapistlerin algıladıkları stresin yaşam doyumları üzerindeki etkisinin incelenmesi şeklinde belirlenmiştir. Bu doğrultuda, 15 Ağustos 2021 ile 15 Kasım 2021 tarihleri arasında Google Forms online anket uygulaması vasıtasıyla İstanbul ilinde Covid-19 sürecinde aktif şekilde çalışmakta olan 320 fizyoterapist ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Araştırma değişkenleri üzerinde yapılan tanımlayıcı analizler neticesinde; Algılanan Stres Ölçeği’nin ortalamanın üzerinde değere, Stres/Rahatsızlık Algısı (SRA) boyutunun ortalamanın

üzerinde değere, Yetersiz Özyeterlik Algısı (YÖA) boyutunun ortalamasının altında değere, Yaşam Doymu Ölçeği'nin düşük düzeyde değere sahip olduğu tespit edilmiştir. Yanı sıra, tüm ölçeklerde verilerin normal dağılım koşulunu sağlamış olduğu saptanmıştır. Ardından ölçeklerin yapı geçerliliklerini belirlemek üzere açıklayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan açıklayıcı faktör analizleri neticesinde, tüm ölçeklerin orijinal ölçek yapılarıyla uyumlu olduğu görülmüştür. Buna göre; yaşam doymu tek faktörlü yapıya sahip olup, algılanan stres orijinal ölçekte olduğu gibi iki faktörden oluşmaktadır. Bununla birlikte, açıklayıcı faktör analizleri sonucunda elde edilen tüm faktörlere yönelik güvenilirlik analizleri de yapılmış ve tüm faktörlerin güvenilirlik düzeyleri 0,80 ile 0,90 arasında yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın ana hipotezi bağlamında, fizyoterapistlerin algıladıkları stresin yaşam doymuları üzerinde anlamlı etkisi olup olmadığını belirlemek üzere çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz neticesinde, algılanan stres faktörlerinden YÖA'nın YD üzerinde negatif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde; SRA'nın ise YD üzerinde negatif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. YÖA'nın YD üzerindeki etkisi, SRA'nın YD üzerindeki etkisine kıyasla daha yüksektir. Elde edilen sonuçlara göre, fizyoterapistlerin algıladıkları stresin yaşam doymuları üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu bulgu, yazındaki önceki çalışmaların bulgularıyla örtüşmektedir (Hayes-Weathington, 2007; Chen, 2009; Karakuş-Çankaya, 2012; Sliwinski vd., 2014; Yavuzer-Çivilidağ, 2014; Gürel-Altunoğlu, 2016; Yıldız, 2016; Öztürk Başol, 2017; Siddiqi vd., 2019; Camci-Kavuran, 2021). Nitekim yazında çalışma ortamında yaşanan stresin iş doyumunun yanında yaşam doymu üzerinde de etkili olduğundan söz edilmektedir (Avşaroğlu vd., 2005). Sağlık sektöründe yoğun stres altında çalışmakta olup (Şahin-Durak, 1994; Berberich-Brähler, 2006; Nur, 2011), sağlık çalışanlarının genellikle diğer sektörlerde çalışanlara kıyasla daha düşük yaşam doymuna sahip oldukları görülmektedir (Diener-Ryan, 2009; Klaghofer vd., 2011). Aynı durum sağlık sektörünün önemli bir bileşeni olan fizyoterapistler açısından da geçerlidir. Zira çalışmada bu yönde bulgu elde edilmiştir. Bu doğrultuda, fizyoterapistlerin yaşam doymularının yükselmesi noktasında stres yaratan faktörlerin azalması gerektiğinden bahsedilebilir. Covid-19 bulaş ve ölüm riskinin gün geçtikçe azalmasının ve ortadan kalmasının, fizyoterapistlerin yaşam doymularını da artıracığı öngörüsünde bulunulabilir.

Sonuç olarak, yapılan araştırma neticesinde, İstanbul ilinde Covid-19 sürecinde aktif olarak çalışan fizyoterapistlerin algıladıkları stresin yaşam doymu üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, fizyoterapistlerin yaşam doymularının yükselmesi hususunda fizyoterapistlerin stres düzeylerinin düşürülmesi gerektiğinden bahsedilebilir. Bu hususta, Covid-19 hastalığının kontrol altına alınması, aşı ve tedavi çalışmalarının hızlandırılması, virüsün etkisinin azalması, virüsün ortadan kaybolmaya başlaması gibi etkenlerin önemli rolü bulunmaktadır. Bununla birlikte gerek kamu kurumlarında gerek özel kurumlarda çalışan fizyoterapistlerde Covid-19 kaynaklı stresin azaltılmasına ilişkin koruyucu tedbirlerin alınmasına önem verilmesi, fizyoterapistlere yönelik özel kurumların beklentilerinin optimum düzeyde tutulması önerilerinde bulunulabilir. Yanı sıra, Covid-19 kaynaklı stresin haricinde, fizyoterapistlerin stres düzeylerini artırmakta olan stres faktörlerinin de araştırılması ve bu stres faktörlerinin fizyoterapistler üzerindeki etkilerini düşürmeye yönelik önlemlerin alınması gereklidir.

Araştırmanın çeşitli sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle araştırma kapsam bakımından, çalışma evrenini meydana getiren Covid-19 sürecinde aktif olarak İstanbul ilinde çalışan fizyoterapistle sınırlı durumdadır. Yanı sıra, araştırma çerçevesinde Covid-19 koşullarından ötürü sadece online şekilde anket uygulaması gerçekleştirilmiş, yüz yüze şekilde anket uygulaması yapılmamıştır. Araştırmada konu sınırlılığı bulunmaktadır. Konu bağlamında araştırma; algılanan

stres ve yaşam doyumu konularıyla sınırlandırılmıştır. Dolayısıyla araştırma sadece bahsi geçen bu konular üzerine gerçekleştirilmiştir. Araştırmada ayrıca zaman sınırlılığı bulunmaktadır. Zira araştırma kapsamında İstanbul ilinde aktif şekilde çalışmakta olan fizyoterapistler ile gerçekleştirilen anket uygulaması, 15 Ağustos 2021 ile 15 Kasım 2021 tarihleri arasında yapılmıştır.

Yapılan araştırma neticesinde, ileride gerçekleştirilebilecek bilimsel çalışmalara ilişkin de çeşitli öneriler yapılabilir. Öncelikle, bu araştırma sadece İstanbul ilinde Covid-19 sürecinde aktif şekilde çalışan fizyoterapistler üzerinde yapılmış olduğundan, Türkiye'nin farklı bölgelerinde çalışan fizyoterapistlerin algılanan stres ve yaşam doyumu konularındaki düşüncelerinin ve tutumlarının ölçülmesi, araştırma bulgularının genellenebilmesi açısından önemlidir. Bununla birlikte, Covid-19 korkusu, tükenmişlik, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışma motivasyonu, iş-aile çatışması, iş performansı gibi konularda fizyoterapistlerin görüşlerini inceleyen çalışmalar da gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

Aksoy, C. C., Taşpınar, B., Okur, İ., Kurt, G. ve Taşpınar, F. (2017). Fizyoterapistlerde Mobbing Maruziyeti ve İş Üretkenliğinin İncelenmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1 (1): 20-27.

Arı, S. G. ve Bal, Ç. E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15 (1): 131-148.

Aslan, H., Aslan, R., Kesepara, C., Alparslan, N. ve Ünal, M. (1997). Kocaeli'nde Bir Grup Sağlık Çalışanında İşe Bağlı Gerginlik, Tükenme ve İş Doyumu. *Toplum ve Hekim*, 12 (82): 24-29.

Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14): 115-129.

Aydın, G. Ç., Aytaç, S. ve Şanlı, Y. (2020). Hemşirelerde Algılanan Stres ve Stres Semptomlarının İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (özel sayı): 526-538.

Berberich, H. J. ve Brähler, E. (2006). Life Satisfaction, Health Status, and Professional Satisfaction of Urologists in Private Practice. *Der Urologe*, (45): 933-928.

Bulut, N. (2016). Okul Psikolojik Danışmanlarının Yaşam Doyumu, Stresle Başa Çıkma Stratejileri ve Olumsuz Otomatik Düşünceleri Arasındaki İlişkiler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (27): 1-13.

Camci, G. B. ve Kavuran, E. (2021). Hemşirelerin İş Stresi ve Tükenmişlik Düzeyleri ile Meslek ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 24 (2): 274-283.

Campo, M. A., Weiser, S. ve Koenig, K. L. (2009). Job Strain in Physical Therapists. *Physical Therapy*, (89): 946-956.

Castro Sanchez, A. M., Rodrigues Claro, M. L., Moreno Lorenzo, C., Vicente Martin, C., Arroyo Morales, M. ve Fernandez Fernandez, M. J. (2006). Prevalence of Burnout Syndrome in Physiotherapy. *Fisioterapia*, (28): 17-22.

Chen, C.-K., Lin, C., Wang, S.-H. ve Hou, T.-H. (2009). A Study of Job Stress, Stress Coping Strategies, and Job Satisfaction Nurses Working in Middle-Level Hospital Operating Rooms. *Journal of Nursing Research*, 17 (3): 199-211

Chow, H. P. (2005). Life Satisfaction Among University Students in A Canadian Prairie City: A Multivariate Analysis. *Social Indicators Research*, 70 (2): 139-150.

Cohen, S., Kamarck, T. ve Mermelstein, S. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24 (4): 385-396.

Cummins, R. A. ve Nistico, H. (2002). Maintaining Life Satisfaction: The Role of Positive Cognitive Bias. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3 (1): 37-69.

Çiftçi, G. E. ve Gürer, A. (2018). Mesleki stres ve yaşam doyumu ilişkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü üzerine bir alan araştırması. *III. Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kongresi*, 3-5 Mayıs 2018, Çorum, Türkiye, 11-36.

Çoşar, G. (2019). Sağlık Çalışanlarında Stres ve Tükenmişlik. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Değirmenci, H. C. (2016). *Stresle Başa Çıkmanın Yolları*. İstanbul: Girdap Kitap.

Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95 (3): 542-575.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (1): 71-75.

Diener, E. ve Ryan, K. (2009). Subjective Well-Being: A General Overview. *South African Journal of Psychology*, (39): 391-406.

Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50 (3): 115-140.

Ditwiler, R. E., Swisher, L. L. ve Hardwick, D. D. (2021). Professional and Ethical Issues in United States Acute Care Physical Therapists Treating Patients With COVID-19: Stress, Walls, and Uncertainty. *Physical Therapy*, 101 (8): 1-10.

Doğan, A., Deniz, M. E., Odabaş, H., Özyeşil, Z. ve Özgirgin, N. (2012). Job and Life Satisfaction of The Medical Staff in Rehabilitation Centers. *Turkish Journal of Physical Medicine & Rehabilitation*, 58 (1): 16-21.

Dündar, S. (1993). Teorik Çerçeve İçinde Yaşamdan Duyulan Tatmin Kavramı. *Yönetim-İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 4 (15): 49-55.

Elliot, M., Cullen, M. ve Calitz, A. P. (2018). Happiness among South African Private Sector Physiotherapists. *South African Journal of Physiotherapy*, 74 (1): 1-10.

Erdoğan, T., Ünsar, S. ve Süt, N. (2009). Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (2): 447-461.

Eren, A. T. (2008). Onkoloji Hemşirelerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Eskin, M., Harlak, H., Demirkıran, F. ve Dereboy, Ç. (2013). Algılanan Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Güvenirlik ve Geçerlik Analizi. *New Symposium Journal*, 51 (3): 132-140.

Gillespie, C. I. ve Louw, J. (1993). Life Satisfaction in Old Age and Activity Theory: Should the Debate Be Re-Opened?. *Southern African Journal of Gerontology*, 2 (1): 25-30.

Gökmen, V. (2013). Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumları, Tükenmişlik ve Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (1): 91-109.

Gürel, E. B. B. ve Altunoğlu, A. E. (2016). İşkoliklik, İş Stresi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İlinde Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (42): 1431-1438.

Haybron, D. M. (2011). Taking The Satisfaction (and The Life) out of Life Satisfaction. *Philosophical Explorations*, 14 (3): 249-262.

Hayes, C. T. ve Weathington, B. L. (2007). Optimism, Stres, Life Satisfaction, and Job Burnout in Restaurant Managers. *Journal of Psychology*, 41 (6): 565-579.

Izgar, H. (Eds.). (2012). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, 3. Baskı. Konya: Eğitim Yayınevi.

Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (6): 46-57.

Karakuş, M. ve Çankaya, İ. H. (2012). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddete İlişkin Bir Modelin Sınanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (42): 225-237.

Klaghofer, R., Stamm, M., Buddeberg, C., Bauer, G., Hämmig, O., Knecht, M. ve Buddeberg-Fischer, B. (2011). Development of Life Satisfaction in Young Physicians: Results of The Prospective Swissmedcareer Study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84 (2): 159-166.

Kuzulu, E., Kurtuldu, S. ve Özkan G. (2013). İş Yaşam Dengesi ile Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Sakarya İktisat Dergisi*, 2 (1): 88-127.

Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., Wu, J., Du, H., Chen, T., Li, R., Tan, H., Kang, L., Yao, L., Huang, M., Wang, H., Wang, G., Liu, Z. ve Hu, S. (2020). Factors Associated with Mental Health Outcomes among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. *JAMA Network Open*, 3 (3): 1-12.

McShane, S. L. ve Glinow, V. (2008). *Organizational Behavior*, 4th ed. Boston: McGraw Hill.

Michie, S. (2002). Causes and Management of Stress at Work. *Occupational and Environmental Medicine*, 59 (1): 67-72.

Neugarten, B. L., Havighurst, R. J. ve Tobin, S. S. (1961). The Measurement of Life Satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16 (2): 134-143.

Nur, D. (2011). Kamu Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres İlişkisi. *Klinik Psikiyatri*, (14): 230-240.

Ojoawo, A. O., Igudia, J. C., Mbada, C. E., Onigbinde, A. T. ve Adedoyin, R. A. (2013). Assessment of Life Satisfaction among Physiotherapists from Selected Hospitals in South-Western Nigeria. *Nigerian Journal of Medical Rehabilitation*, 16 (2): 1-18.

Özer, M. ve Karabulut, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu. *Turkish Journal of Geriatrics*, 6 (2): 72-74.

Öztürk Başol, R. (2017). AVM İnsan Kaynaklarının İş Stresinin İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkileri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N. ve Locke, E. A. (2005). Core Self-Evaluations in Japan: Relative Effects on Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (8): 965-984.

Sakaoğlu, H. H., Orbatu, D., Emiroğlu, M. ve Çakır, Ö. (2020). Covid-19 Salgını Sırasında Sağlık Çalışanlarında Spielberger Durumluk ve Sürekli Kaygı Düzeyi: Tepecik Hastanesi Örneği. *Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi Dergisi*, 30 (ek sayı): 1-9.

Shin, D. C. ve Johnson, D. M. (1978). Avowed Happiness As an Overall Assessment of The Quality of Life. *Social Indicators Research*, 5 (1): 475-492.

Siddiqi, F. A., Azim, M. E., Babur, M. N., Osama, M., Waheed, A. ve Memon, A. R. (2019). Psychological Stress and Satisfaction with Life among Physical Therapy Students of Rawalpindi / Islamabad, Pakistan. *J Pak Med Assoc*, 69 (7): 973-975.

Sliwinski, Z., Starczynska, M., Kotela, I., Kowalski, T., Krys-Noszczyk, K., Lietz-Kijak, D., Kijak, E. ve Makara-Studzinska, M. (2014). Life Satisfaction and Risk of Burnout Among Men and Women Working as Physiotherapists. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 27 (3): 400-412.

Şahin, N. H. ve Durak, A. (1994). Occupational stress and job satisfaction: The case of banking personnel. *23rd International Congress of Applied Psychology, Book of Abstracts*, 72:17-22, Madrid, Spain.

Taşpınar, B., Taşpınar, F., Gülmez, H. ve Kızılırmak, A. S. (2021). Fizyoterapistlerde COVID-19 Korkusu ve Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki. *Forbes Journal of Medicine*, 2 (2): 108-115.

Tel, F. D. ve Sarı, T. (2016). Üniversite Öğrencilerinde Öz Duyarlılık ve Yaşam Doyumu. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16 (1): 292-304.

Türkiye Fizyoterapistler Derneği (TFD). (2020). <https://www.fizyoterapistler.org/tfd/index.php/en/44-haberler.html> (Erişim Tarihi: 17 Mart 2022).

Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 4 (2): 113-118.

Woodman, T., Davis, P. A., Hardy, L., Nichola, C., Glasscock, I. ve Yuill Proctor, J. (2009). Emotions and Sport Performance: An Exploration of Happiness, Hope, and Anger. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 31 (2): 169-188.

Yavuzer, Y. ve Çivilidağ, A. (2014). Sağlık Çalışanlarında İş Yerinde Mobbing ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Depresyonun Aracı Rolü. *The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 27 (2): 115-125.

Yetim, U. (1991). Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Yıldırım, A. ve Hacıhasanoğlu, R. (2011). Sağlık Çalışanlarında Yaşam Kalitesi ve Etkileyen Değişkenler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 2 (2): 61-68.

Yıldız, Z. (2016). Teknik Öğretmenlerde Örgütsel Stres Kaynakları ile İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



TÜRKİYE'DE ZORUNLU KARŞILIK ORANININ KALKINMA VE YATIRIM BANKALARININ KÂRLİLİĞINA ETKİSİ

Esat ATALAY¹

Yasemin MAĞIN²

ÖZET

Bu çalışmada Türkiye için 2012Q1-2021Q4 dönemi arasında zorunlu karşılıkların bankaların kârlılığı üzerindeki etkisi çeyrek veriler kullanılarak analiz edilmiştir. Bu amaçla serilere ait birim kök testi sinaması yapılarak serilerin birinci farkta durağan olduğu sonucuna varılmıştır. Durağanlık sinaması sonrasında uygun gecikme uzunluğu belirlenerek VAR analizi gerçekleştirilmiştir. Değişkenler arasında otokorelasyon probleminin olmadığı Otokorelasyon-LM testi ile ispatlanmıştır. VAR modeline ait değişen varyans sorununun olmadığı White Değişen Varyans (Heteroskedasticity) testi ile ortaya çıkmıştır. VAR modelinin istikrarlı olup olmadığının tespiti için AR karakteristik polinomunun ters kökleri (Inverse Roots of AR Characteristic Polynomial) testi kullanılmıştır ve istikrarlı bir yapıda olduğu tespit edilmiştir. VAR modelinin kurulmasından sonra VAR Granger Nedensellik analizi ile kısa dönemde zorunlu karşılık oranından banka kârlılığına doğru nedenselliğin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Yani bu sonuca göre, kısa dönemde zorunlu karşılık oranının banka kârlılığını etkilediği ifade edilebilir. Bununla birlikte banka kârlılığı zorunlu karşılık oranının Granger nedeni olmadığını belirten boş hipotezin kabul edildiği dolayısıyla kısa dönemde banka kârlılığının zorunlu karşılık oranını etkilemediği sonucuna varılmıştır. Ayrıca çalışmada eşbütünleşme testi neticesinde zorunlu karşılık oranları ile banka kârlılığı arasında uzun dönemde en az 1 tane eşbütünleşik vektörün varlığına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Zorunlu Karşılık Oranı, Yatırım Bankaları, Kalkınma Bankaları, VAR Analizi.

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Batman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü.

esat.atalay@batman.edu.tr ORCID: 0000-0003-4095-1583.

² Lisans Üstü Öğrencisi, Batman Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İktisat ABD.

yasemin.mgin@gmail.com ORCID: 0000-0002-4605-8799.

THE EFFECT OF RESERVE REQUIREMENT RATIO ON THE PROFITABILITY OF DEVELOPMENT AND INVESTMENT BANKS IN TURKEY

ABSTRACT

The effect of reserve requirement ratio on the banks between 2012Q1-2021Q4 in Turkey is analyzed using quarterly data. For this purpose, the unit root test of the series was performed and it was concluded that the series were stationary at the first difference. After the stationarity test, the appropriate lag length was determined and VAR analysis was performed. Autocorrelation-LM test proved that there is no autocorrelation problem between the variables. It has been revealed by the White Heteroskedasticity test that there is no problem of varying variance of the VAR model. In order to determine whether the VAR model is stable, the Inverse Roots of AR Characteristic Polynomial test was used and found to be stable. After the establishment of the VAR model, it is concluded that there is causality from the reserve requirement ratio to the bank profitability in the short run with the VAR Granger Causality analysis. In other words, according to this result, it can be stated that the required reserve ratio affects the profitability of the bank in the short run. However, it was concluded that the null hypothesis stating that the bank profitability reserve requirement ratio is not the Granger cause was accepted, therefore, the bank profitability did not affect the reserve requirement ratio in the short run.

Keywords: Required Reserve Ratio, Investment Banks, Development Banks, VAR Analysis.

1.GİRİŞ

Para politikasının en etkin araçlarından biri olan zorunlu karşılık oranı, bankaların ve diğer finansal kuruluşların bilançolarındaki kredi ve mevduat gibi yükümlülüklerine karşılık gelecek şekilde merkez bankasında tutulması zorunlu kılınan rezerv miktarını ifade etmektedir. Zorunlu karşılık oranındaki azalış para arzının ve bankaların vermiş olduğu kredilerin artmasına sebep olmaktadır. Zorunlu karşılık oranındaki düşüşler, merkez bankasına bankaların yatırması gereken kaynağın azalması demektir. Dolayısıyla bankaların kredi verilebilir fonlarında da artış sağlanmış olacaktır. Kredilerdeki artışlar ekonomik büyümeyi pozitif yönde etkilemektedir. Zorunlu karşılık oranındaki artışın olması durumunda ise faiz oranlarındaki yükselişe bağlı yatırımların ve ekonomik büyümenin olumsuz etkilenmesi söz konusu olacaktır.

Zorunlu karşılık oranındaki artışın bankacılık sistemi üzerinde çeşitli etkileri bulunmaktadır. Bunlardan ilki, bankalar açısından merkez bankasında zorunlu olarak tutulan ve herhangi bir faiz getirisi olmayan mevduatın, bankaların karlılığını düşürme etkisidir. İkincisi, bankaların para yaratma kabiliyetini azaltmasıdır. Üçüncüsü ise, bankaların likiditesini azaltarak kısa vadeli maliyetlerin artmasına sebep olmasıdır.

Çalışmada Türkiye için 2012Q1-2021Q4 dönemi arasında zorunlu karşılıkların bankaların kârlılığı üzerindeki etkisi çeyrek veriler kullanılarak analiz edilmiştir. Bu amaçla ilk olarak literatür taraması sonraki uygulama bölümünde ise, metodolojik açıklamalar yapılarak ampirik çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilerek çalışma tamamlanmıştır.

2. Literatür

Merkez Bankası'nın para politikası araçlarından biri olan zorunlu karşılık oranları ile kalkınma ve yatırım bankalarının kârlılığı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Özellikle 2010 yılından sonra zorunlu karşılık politikalarında yapılan değişiklikler sonucunda çalışmalar bu dönemden sonra artmıştır. Ancak literatür tarandığında zorunlu karşılık oranlarının makroekonomik parametreler, büyüme, yatırım, tüketici kredileri gibi pek çok değişkenler üzerindeki etkilerle ilgili araştırmalara ulaşılabilir iken zorunlu karşılık oranları ile yatırım ve kalkınma bankalarının kârlılığı üzerindeki etkisine dair çalışmalara az rastlanılmaktadır.

Demirgüç ve Kunt Huizinga (1999), 1988-1995 yılları arasında 80 ülkeye ait banka verileri kullanılarak panel veri analizi ile makroekonomik parametrelerin (Enflasyon, GSYH, faiz oranları vb.) banka kârlılığı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu parametreler arasından faiz oranları ile bankaların kârlılığı arasındaki ilişki gelişmekte olan ülkeler için olumlu olduğu gözlenmiştir.

Barışık ve Çetintaş (2008), 1987-2004 yılları arasında Türkiye'de zorunlu karşılık oranlarındaki değişimlerin yatırım ve büyüme üzerinde etkisini zaman serileri analizini kullanarak kısa ve uzun dönemli incelemişlerdir. Çalışmada kısa dönemde zorunlu karşılık oranlarındaki değişim ile yatırım ve büyüme arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, uzun dönemde ise anlamlı ve etkin bir araç olduğu sonucuna varmışlardır.

Çoban ve Şahin (2011), Türkiye'de 1990-2010 yılları arasında Merkez Bankası'nın uyguladığı para politikasının, bankaların kârlılığı üzerindeki etkisini eşbütünleşme analizini kullanarak Yapı Kredi, Albaraka-Türk ve Vakıflar Bankası üzerinde incelemişlerdir. Çalışmada,

sadece Vakıflar Bankası'na ilişkin modelde anlamlı ve pozitif yönde sonuçların çıktığı belirlenmiştir.

Sözer (2013), Türkiye'de 2007-2012 yılları arasındaki çeyrek verileri kullanarak zorunlu karşılık oranlarının banka bilanço büyüklükleri (mevduat, kredi, repo, para piyasası ve borçlar) üzerindeki etkisini doğrusal regresyon analizi ile incelemiştir. Çalışmanın sonucuna göre zorunlu karşılık oranlarının TL cinsinden, mevduat (TL), alınan krediler (YP), repo ve para piyasası ve borçlar değişkeni arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ancak TL cinsinden zorunlu karşılık oranları ile TL cinsinden alınan krediler arasında anlamlı bir ilişki söz konusu değildir.

Aksoy (2018), Türkiye'de Merkez Bankası'nın para politikası araçlarının halka açık banka kârlılık performansları üzerindeki etkisini 2003-2016 yılları arasında üç aylık veriler kullanılarak panel VAR modeli ile incelemiştir. Analiz sonuçlarına göre, zorunlu karşılıklar ve ağırlıklı ortalama fonlama maliyetinin banka kârlılık performansları üzerindeki etkisinin çok az olduğu ve karşılaşılan şoklara karşı farklı tepkiler verdiğini fakat mevcut duruma ayak uydurarak dengeyi koruyabildiği tespit edilmiştir.

Felek ve Ceylan (2021), Türkiye'de 2011-2019 yılları arasında aylık veriler kullanarak 2008 küresel finans krizinden sonra kullanılmaya başlanılan geleneksel olmayan para politikası araçlarının finansal istikrar üzerindeki etkisini SVAR yöntemi ile araştırılmıştır. Çalışmada Merkez Bankası'nın kullanmış olduğu geleneksel olmayan para politikası araçlarından faiz koridoru, istisnai gün uygulaması finansal istikrarı desteklemesinde etkili olduğu sonucuna varmışlardır.

3. Uygulama

3.1. Araştırmanın Metodu

Çalışmada, Türkiye'de 2012Q1-2021Q4 dönemi arasında zorunlu karşılıkların bankaların kârlılığı üzerindeki etkisi çeyrek veriler kullanılarak analiz edilmiştir. Değişkenlere ait data, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) veri kaynağından elde edilmiştir. Araştırmanın uygulama aşamasındaki testlerin yapılması için Econometric Views (Eviews, version 12.0) bilgisayar paket programından faydalanılmıştır. Aşağıdaki tabloda modeldeki değişkenler gösterilmiştir.

Tablo.1. Modelde Kullanılan Değişkenler

Lnkâr	Bankaların Toplam Kârlarının Logaritması
Lnzk	Zorunlu Karşılık Oranının Logaritması
Dlnkâr	Bankaların Toplam Kârlarının Logaritmasının Farkı
Dlnzk	Zorunlu Karşılık Oranının Logaritmasının Farkı

Yapılan analiz için kurulan modelin denklemini aşağıdaki gibidir:

$$d \ln kar = \beta_0 + \beta_1 d \ln zk + u_t$$

Denkleminde, bankaların toplam kârlılık oranını temsil eden dlnkâr modelin bağımlı değişkeni olarak tanımlanmıştır. β_0 sabit terimi ifade ederken, modelin bağımsız değişkeni, zorunlu karşılık oranını temsil eden dlnzk şeklinde tanımlanmıştır. Son olarak denkleminde gösterilen u_t ise hata terimini tanımlamaktadır.

Değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo.2. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	Kârlılık	Zorunlu Karşılık Oranı
Mean	14.25179	14.21230
Median	14.20111	14.35070
Maximum	16.10170	15.55250
Minimum	12.58399	12.78122
Std. Dev.	0.873851	0.594633
Skewness	0.064970	-0.403800
Kurtosis	2.392094	2.797284
Jarque-Bera	0.644056	1.155521
Probability	0.724678	0.561154

Tablo 2’de oynaklığı gösteren standart sapma banka kârlılıkları değişkeninde en yüksek orana sahiptir. Çarpıklık katsayısı olasılık dağılımına ait asimetriyi ifade etmekte ve kriteri sıfır olarak kabul edilmektedir. Bu değerin sıfırdan büyük olması dağılımın sağa çarpık olduğunu sıfırdan küçük olması ise sola çarpık olduğunu göstermektedir. Banka kârlılık değişkeni sağa çarpık zorunlu karşılık değişkeni ise sola çarpıktır. Basıklık katsayısı üçe göre yorumlanmaktadır. Üçten

küçük ise dağılım basık üçten büyükse dağılım diktir. Her iki değişken için basıklık katsayısına göre dağılımın basık olduğunu söylemek mümkündür. Jarque-Bera normal dağılım testine göre her iki değişkenin de normal dağıldığı gözlenmektedir.

3.2. Ekonometrik Metodoloji

Değişkenler arasında nedenselliğin yönünün tespit edilmesi amacıyla en çok tercih edilen yöntem olan Granger (1969) nedensellik testi kullanılmıştır. Değişkenlerin tutarlı ve anlamlı sonuç verebilmesi için serilerin birim kök taşıyamaması (durağan olması) önemlidir (Atalay Şimşek, 2021:170). Bu sebeple ilk olarak serilerin durağanlığı değişkenlere ait birim kök sınaması ile yapılmıştır. Uygun gecikme uzunluğu bilgi kriteri kullanılarak elde edilmiştir. Vector AutoRegresif (VAR) modeli için gerekli varsayımların sağlanması önem arz etmektedir. Bu varsayımlardan ilki otokorelasyon sorununun olmamasıdır. Otokorelasyon sorununun tespiti için Otokorelasyon LM testi yapılmıştır. İkinci varsayım değişen varyans probleminin olmamasıdır. İkinci varsayımı test etmek için White Heteroskedasticity testi kullanılmıştır. Son varsayım ise parametrelerin istikrarlı olması durumudur. AR Roots testi ile parametre istikrar sınaması yapılmıştır. Değişkenler arasındaki eşbütünleşme ilişkisi Johansen eşbütünleşme testi ile incelenmiştir. Ayrıca değişkenler arasındaki kısa dönem nedensellik sınaması VAR Granger Nedensellik testi kullanılarak yapılmış ve uzun dönem nedensellik ise VECM ile analiz edilmiştir.

3.3. Phillips-Perron (PP) Birimkök Testi

Zaman serilerinin birim kök taşıyıp taşımadığı (durağanlığı) önem arz etmektedir. Çünkü durağan olmayan seriler sahte regresyonlara ve yanıltıcı test sonuçlarına ulaşılmasına sebep olabilmektedir (Terzi,2004:65). Zaman serilerinin durağan olmama durumu söz konusuysa ve bu seriler rastsal bir trend barındırıyorseriler durağan hale gelinceye kadar farklarının alınması gerekmektedir. Bu çalışmada serilerin durağanlığı Phillips-Perron (PP) birim kök testi ile sınanmıştır.

Phillips ve Perron (1988), tarafından önerilen birim kök testi için kurulan denklem,

$$\Delta y_t = \alpha y_{t-1} + x_t' \delta + \varepsilon_t$$

şeklinde gösterilmektedir. Denklemden “sabit” ya da “sabit ve trend”i ; $\alpha = \rho - 1$, x_t olarak tanımlayan deterministik bileşenler bulunmaktadır.

Phillips ve Perron (1988), testi için hipotezler aşağıdaki gibidir:

H_0 : Seri birim kök taşımaktadır (durağan değildir)

H_1 : Seri birim kök taşımamaktadır (durağandır)

3.4. Genişletilmiş Dickey Fuller (ADF) Birim Kök Testi

ADF (1981) testi, zaman serileri analizleri yapılırken değişkenlerin birim köke sahip olup olmamasının sınanmasında en sık kullanılan test olma özelliğini taşımaktadır. Hata terimlerinin otokorelasyon içermesi durumunda serinin gecikmeli değerlerinin kullanılarak otokorelasyon sorununu ortadan kaldırması bu testin önemini göstermektedir. Ayrıca bu testle modeldeki bağımlı değişkenin gecikmeli değerleri bağımsız değişken olarak modele dahil edilmektedir. Modele eklenen bu gecikme sayıları, yaygın olarak Akaike ve Schwarz bilgi kriteri dikkate alınarak belirlenmektedir. Genişletilmiş Dickey Fuller (ADF) testi için kullanılan model şöyledir;

$$\Delta Y_t = \beta_1 + \beta_2 t + \delta Y_t - 1 + \alpha_i \sum_{i=1}^m \Delta Y_{t-1} + \varepsilon_t$$

Modeldeki, durağanlığı analiz edilen değişkenin birinci farkını ΔY_t , trend değişkenini t, gecikmeli fark terimini ΔY_{t-1} , ifade etmektedir. ADF birim kök testi δ katsayısının sıfıra eşitliğini analiz etmektedir (Dickey Fuller, 1981:1060).

Genişletilmiş Dickey Fuller (ADF) testi için hipotezler aşağıdaki gibidir:

H_0 : Seri birim kök taşımaktadır (durağan değildir)

H_1 : Seri birim kök taşımamaktadır (durağandır)

3.5. VAR Granger Nedensellik Analizi ve Vektör Hata Düzeltme Modeli (VECM)

Granger (1969) nedensellik testini Y_t değişkeni, X_t değişkenine ait geçmiş değerlerini dikkate alarak kullanıldığı zaman, kullanılmadığı duruma kıyasla daha iyi bir tahmin sonucuna ulaşabiliyorsa bu durumda X_t , Y_t 'nin Granger nedenidir şeklinde tanımlanmaktadır.

İlk kez Granger (1969) tarafından ortaya atılan bu testin iki ana amacı bulunmaktadır. İlki, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki nedenselliği araştırmak diğeri ise bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü bulmaktır (Alı ve Güvenek, 2019:4544).

Bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki nedensellik ilişkisi aşağıdaki modelde gösterilmiştir (Granger, 1969:427):

$$x_t + b_0 Y_t = \sum_{i=1}^n \alpha_i x_{t-i} + \sum_{i=1}^n b_i y_{t-i} + \varepsilon_1$$

$$y_t + c_0 x_t = \sum_{i=1}^n c_i x_{t-i} + \sum_{i=1}^n d_i y_{t-i} + \varepsilon_2$$

Modelde $b_0 = c_0 = 0$ olması durumunda nedensellik ilişkisi aşağıdaki modele dönüşecektir (Granger, 1969:427):

$$x_t = \sum_{i=1}^n \alpha_i x_{t-i} + \sum_{i=1}^n b_i y_{t-i} + \varepsilon_1$$

$$y_t = \sum_{i=1}^n c_i x_{t-i} + \sum_{i=1}^n d_i y_{t-i} + \varepsilon_2$$

Granger nedensellik analizinin hipotezleri şöyledir (İçellioğlu, 2019:57):

H_0 : X'den Y'ye Granger nedensellik yoktur (X, Y'nin Granger nedeni değildir)

H_1 : X'den Y'ye Granger nedensellik vardır (X, Y'nin Granger nedenidir).

Granger nedensellik sonucu herhangi bir nedenselliğin olmaması durumunun yanında tek yönlü bir nedensellik ya da çift yönlü bir nedenselliğin ortaya çıkması mümkündür.

Serilerin eşbütünleşme durumu söz konusu olduğunda VAR modeline dayalı Granger testinin geçerliliğinin reddedilmesi bu durumda nedensellik ilişkisinin vektör hata düzeltme modeli (VECM) ile analiz edilmesi gerekmektedir. Ayrıca seriler arasında en az bir eşbütünleşme ilişkisinin var olması demek yine uzun dönem için seriler arasında en az bir nedensellik ilişkisinin olduğu anlamına gelmektedir (Engle ve Granger, 1987:259).

Kısa ve uzun dönemli nedenselliğin ortaya çıkarılması için hem X hem de Y bağımlı değişkenine ait VECM tahmin edilir. Her iki bağımlı değişken dikkate alınarak hata düzeltme modelleri (ECM) kurulur (Demirci, 2017:53).

$$\Delta X_t = \sum_{j=1}^m a_j \Delta X_{t-j} + \sum_{j=1}^m b_j \Delta Y_{t-j} + \alpha ECT_{1,t-1} + \varepsilon_t$$

$$\Delta Y_t = \sum_{j=1}^m c_j \Delta X_{t-j} + \sum_{j=1}^m d_j \Delta Y_{t-j} + \beta ECT_{2,t-1} + \mu_t$$

Yukarıdaki denklemde, $ECT_{1,t-1}$ ve $ECT_{2,t-1}$ hata düzeltme terimlerini; α ve β ise hata düzeltme terimi katsayılarını göstermektedir. Aynı zamanda $ECT_{1,t-1}$ ve $ECT_{2,t-1}$ sırasıyla, $(X_{t-1} - \alpha_1 Y_{t-1})$ X'in ve $(Y_{t-1} - \beta_1 X_{t-1})$ Y'nin eşbütünleşme denklemi ile tahmin edilmesi sonucu elde edilen hata teriminin bir gecikmeli değerini ifade etmektedir. Hata teriminin katsayısının anlamlı olması, uzun dönemde bağımsız değişkenden bağımlı değişkene doğru nedenselliğin varlığını göstermektedir (Demirci, 2017:54).

3.6. Johansen Eşbütünleşme Testi

Johansen eşbütünleşme testi, maksimum olabilirlik tahmin tekniği ile eşbütünleşik vektörlerin var olup olmadığını analiz etmektedir. Durağan olmayan değişkenlerle kurulan VAR modeli özelliklerine dayanan bir yaklaşımdır. Değişkenlere ait düzeye ilişkin parametre matrisi, modelin uzun dönem bilgilerini içermektedir (Var, 2015:125).

Johansen (1988) ve Johansen ve Juselius (1990) geliştirdikleri test neticesinde Trace ve Maksimum Eigen değerleri olmak üzere iki test istatistiği tanımlamaktadır. Böylece bu testle, boş hipotez r tane ya da daha fazla sayıda vektörün olup olmaması analiz edilmektedir (Bozma, 2015:63).

$$\lambda_{trace}(r) = -T \sum_{j=r+1}^p \ln(1 - \lambda_j)$$

$$\lambda_{max}(r) = -T \ln(1 - \lambda_{r+1})$$

Yukardaki eşitliklerde geçen λ_j , köklerden elde edilen kökler ve özdeğerleri ifade ederken T, gözlem sayısını belirtmektedir.

4. Bulgular

Tablo 1'den Tablo 18'e kadar tüm değişkenlerin hem logaritmik hem de logaritmik değerlerinin birinci farkları için ADF ve PP birim kök test sonuçları yer almaktadır. Herhangi bir serinin birim kök taşıması demek o serinin durağan olmadığını ifade etmektedir. ADF ve PP birim kök testi sonuçlarına göre; lnkâr ve lnzk değişkenlerinin hem sabitli modelde hem de sabitli ve trendli

modelde $I(1)$ = farkta durağan olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla her iki test için birim kök sonuçları tutarlıdır.

Tablo.3. Lnkâr Değişkeninin Sabitli Model ADF Birim Kök Analizi Sonucu

		t-İstatistiği	Olasılık
ADF test istatistiği		1.873907	0.9997
Test kritik değerleri	% 1	-3.646342	
	% 5	-2.954021	
	%10	-2.615817	

Tablo 3'e göre, test istatistiğinin kritik değerden büyük olması ayrıca olasılık değerinin %1'den büyük olması bu modelin birim kök taşıdığını dolayısıyla serinin durağan olmadığını ifade etmektedir.

Tablo.4. Lnkâr Değişkeninin Sabitli ve Trendli Model ADF Birim Kök Analizi Sonucu

		t-İstatistiği	Olasılık
ADF test istatistiği		-1.199879	0.8941
Test kritik değerleri:	% 1	-4.262735	
	% 5	-3.552973	
	%10	-3.209642	

lnkâr değişkenine ait sabitli ve trendli model için ADF sonucuna göre, test istatistiğinin kritik değerden büyük olması bu modelin birim kök taşıdığını dolayısıyla serinin durağan olmadığını ifade etmektedir.

Tablo.5. Dlnkâr Değişkeninin Sabitli Model ADF Birim Kök Analizi Sonucu

		t-İstatistiği	Olasılık
ADF test istatistiği		-3.853612	0.005*
Test kritik değerleri:	% 1	-3.646342	
	% 5	-2.954021	
	%10	-2.615817	

* %1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Tablo 5'e göre, test istatistiğinin kritik değerden küçük olması ayrıca olasılık değerinin %1'den

küçük olması bu modelin birim kök taşımadığını dolayısıyla serinin birinci farkta durağan olduğunu ifade etmektedir.

Tablo.6. Dlnkâr Değişkeninin Sabitli ve Trendli Model ADF Birim Kök Analizi Sonucu

		t-İstatistiği	Olasılık
ADF test istatistiği		-4.538645	0.005*
Test kritik değerleri:	% 1	-4.262735	
	% 5	-3.552973	
	% 10	-3.209642	

* %1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

dlnkâr değişkenine ait birim kök sınamasına göre, test istatistiğinin kritik değerden küçük olması sabitli ve trendli modelde serinin birim kök taşımadığını dolayısıyla serinin birinci farkta durağan olduğunu ifade etmektedir.

Tablo.7. LnzK Değişkeninin Sabitli Model ADF Birim Kök Analizi Sonucu

		t-İstatistiği	Olasılık
ADF test istatistiği		-1.641062	0.4526
Test kritik değerleri:	% 1	-3.610453	
	% 5	-2.938987	
	% 10	-2.607932	

lnzk değişkenine ait sabitli model için yapılan ADF birim kök sınamasının sonucuna göre, test istatistiğinin kritik değerden büyük olması ayrıca olasılık değerinin %1'den büyük olması bu modelin birim kök taşıdığını diğer bir deyişle serinin durağan olmadığını ifade etmektedir.

Tablo.8. LnzK Değişkeninin Sabitli ve Trendli Model ADF Birim Kök Analizi Sonucu

		t-İstatistiği	Olasılık
ADF test istatistiği		-3.525378	0.0505
Test kritik değerleri:	% 1	-4.211868	
	% 5	-3.529758	
	% 10	-3.196411	

Tablo 8'e göre, test istatistiğinin %1 kritik değerden büyük olması ayrıca olasılık değerinin %1'den büyük olması lnzk değişkeninin sabitli ve trenli modeli için birim kök taşıdığı dolayısıyla serinin durağan olmadığını ifade etmektedir.

Tablo.9. Dlnzk Değişkeninin Sabitli Model ADF Birim Kök Analizi Sonucu

		t-İstatistiği	Olasılık
ADF test istatistiği		-7.899863	0.0000*
Test kritik değerleri:	% 1	-3.615588	
	% 5	-2.941145	
	%10	-2.609066	

* %1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Sabitli ve trendli modelde dlnzk değişkeninin birim kök analizi sonucuna göre, test istatistiğinin kritik değerden küçük olması ayrıca olasılık değerinin %1'den küçük olması bu modelin birim kök taşımadığını dolayısıyla serinin birinci farkta durağan olduğuna ulaşılmıştır.

Tablo.10. Dlnzk Değişkeninin Sabitli ve Trendli Model ADF Birim Kök Analizi Sonucu

		t-İstatistiği	Olasılık
ADF test istatistiği		-7.750958	0.0000*
Test kritik değerleri:	% 1	-4.219126	
	% 5	-3.533083	
	%10	-3.198312	

* %1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Tablo 10'da, test istatistiğinin kritik değerden küçük olması ayrıca olasılık değerinin %1'den küçük olması dlnzk değişkenine ait sabitli ve trendli modelin birim kök taşımadığını dolayısıyla serinin birinci farkta durağan olduğunu göstermektedir.

Tablo.11. Lnkâr Değişkeninin Sabitli Model PP Birim Kök Analizi Sonucu

		t-İstatistiği	Olasılık
PP test istatistiği		-3.366820	0.0184
Test kritik değerleri:	% 1	-3.610453	
	% 5	-2.938987	
	%10	-2.607932	

PP birim kök analizi sonucunu gösteren tablo 11'e göre, test istatistiğinin %1 kritik değerden büyük olması ayrıca olasılık değerinin %1'den büyük olması lnkâr değişkeninin sabitli modelde birim kök taşıdığını dolayısıyla serinin durağan olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo.12. Lnkâr Değişkeninin Sabitli ve Trendli Model PP Birim Kök Analizi Sonucu

		t-İstatistiği	Olasılık
PP test istatistiği		-7.864087	0.0000*
Test kritik değerleri:	% 1	-4.211868	
	% 5	-3.529758	
	% 10	-3.196411	

* %1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Tablo 12'ye göre, test istatistiğinin kritik değerden küçük olduğu ayrıca olasılık değerinin %1'den küçük değer aldığı görülmektedir. Fakat bir modelin birim kök taşımadığını ispat etmek için aynı değişkene ait hem sabitli hem de sabitli ve trendli model için birim kök taşımadığı doğrulanmalıdır. Dolayısıyla serinin düzeyde durağan olmadığını ifade etmek mümkündür. Aşağıdaki tabloda serinin farkta durağanlığı aşaması test edilmektedir.

Tablo.13. Dlnkâr Değişkeninin Sabitli Model PP Birim Kök Analizi Sonucu

		t-İstatistiği	Olasılık
PP test istatistiği		-16.28122	0.0000*
Test kritik değerleri:	% 1	-3.615588	
	% 5	-2.941145	
	% 10	-2.609066	

* %1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Tablo 13'te gösterilen PP analizine göre, test istatistiğinin kritik değerden küçük olduğu ve bu modelin birim kök taşımadığını dolayısıyla serinin birinci farkta durağan olduğu gösterilmektedir.

Tablo.14. dlnkâr değişkeninin sabitli ve trendli model PP birim kök analizi sonucu

		t-İstatistiği	Olasılık
PP test istatistiği		-16.85534	0.0000*
Test kritik değerleri:	% 1	-4.219126	

% 5	-3.533083
% 10	-3.198312

* %1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

lnkâr değişkeninin sabitli ve trendli modeli için PP birim kök sonucunun olasılık değerinin %1'den küçük olması bu modelin birim kök taşımadığını dolayısıyla serinin birinci farkta durağan olduğunu belirtmektedir.

Tablo.15. Lnzk Değişkeninin Sabitli Model PP Birim Kök Analizi Sonucu

	t-İstatistiği	Olasılık
PP test istatistiği	-1.453935	0.5460
Test kritik değerleri:	% 1	-3.610453
	% 5	-2.938987
	% 10	-2.607932

Tablo 15'te lnzk değişkeninin sabitli modeli için yapılan PP birim kök analizi gösterilmektedir. Analize göre, olasılık değerinin %1'den büyük olması bu modelin birim kök taşıdığını dolayısıyla serinin durağan olmadığı anlamını taşımaktadır.

Tablo.16. Lnzk Değişkeninin Sabitli Ve Trendli Model PP Birim Kök Analizi Sonucu

	t-İstatistiği	Olasılık
PP test istatistiği	-3.467847	0.0572
Test kritik değerleri:	% 1	-4.211868
	% 5	-3.529758
	% 10	-3.196411

Tablo 16'da gösterilen PP birim kök analizi sonucuna göre, olasılık değerinin %1'den büyük olması bu modelin birim kök taşıdığını diğer bir değişle serinin durağan olmadığına ulaşılmaktadır.

Tablo.17. Dlnzk Değişkeninin Sabitli Model PP Birim Kök Analizi Sonucu

	t-İstatistiği	Olasılık
PP test istatistiği	-8.347083	0.0000*
Test kritik değerleri:	% 1	-3.615588
	% 5	-2.941145
	% 10	-2.609066

* %1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

PP birim kök analizi ile test edilen dlnzk değişkeninin sabitli modeli için, test istatistiğinin kritik değerden küçük olması modelin birim kök taşımadığını dolayısıyla serinin birinci farkta durağan olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo.18. Dlnzk Değişkeninin Sabitli ve Trendli Model PP Birim Kök Analizi Sonucu

		t-İstatistiği	Olasılık
PP test istatistiği		-8.164867	0.0000*
Test kritik değerleri:	% 1	-4.219126	
	% 5	-3.533083	
	%10	-3.198312	

* %1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Tablo 18'e göre, dlnzk değişkenine ait sabitli ve trendli modelde, hem test istatistiğinin kritik değerden küçük olması hem de olasılık değerinin %1'den küçük olması bu modelin birim kök taşımadığını yani serinin birinci farkta durağan olduğunu göstermektedir.

Değişkenlere ait durağanlık sınavasından sonra değişkenlerin I(1) olduğu sonucuna varılmış ve değişkenlerin birinci farkı alınıp VAR analizi gerçekleştirilmiştir. VAR analizi için ilk olarak optimal (uygun) gecikme uzunluğu belirlenmektedir. Tablo 19'da gecikme uzunluğu analizi sonuçları gösterilmektedir. Genel olarak gecikme uzunluğu tespit edilirken üzerinde en fazla yıldız (*) olan tercih edilmektedir. Çalışmada LR: sıralı değiştirilmiş LR test istatistiğini, FPE: Son tahmin hatasını, AIC: Akaike bilgi kriterini, SC: Schwarz bilgi kriterini ve HQ: Hannan-Quinn bilgi kriterini ifade etmektedir.

Tablo.19. Optimal Gecikme Uzunluğu Test Sonucu

Gecikme Uzunluğu	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-53.56918	NA	0.082057	3.175382	3.264259	3.206062
1	-29.67433	43.69345*	0.026348*	2.038533	2.305164*	2.130574
2	-28.66478	1.730650	0.031354	2.209416	2.653801	2.362818
3	-24.58951	6.520427	0.031439	2.205115	2.827254	2.419877
4	26.61183	76.07057	0.003146	-0.492105	3.307789	-0.215982
5	38.47371	16.26772	0.041397	-0.941355*	3.036293	-0.603871*

Tablo 19'a göre, en uygun gecikme uzunluğu 1 olarak seçilmiş ve bu gecikme düzeyinde varsayımsal şartların sağlandığı tespit edilmiştir.

VAR modeli için değişkenler arasında otokorelasyon probleminin analizi Otokorelasyon-LM testi ile sınıanmaktadır. Tablo 20'ye göre modele ait herhangi bir otokorelasyon problemi mevcut değildir.

Tablo.20. Otokorelasyon-LM testi

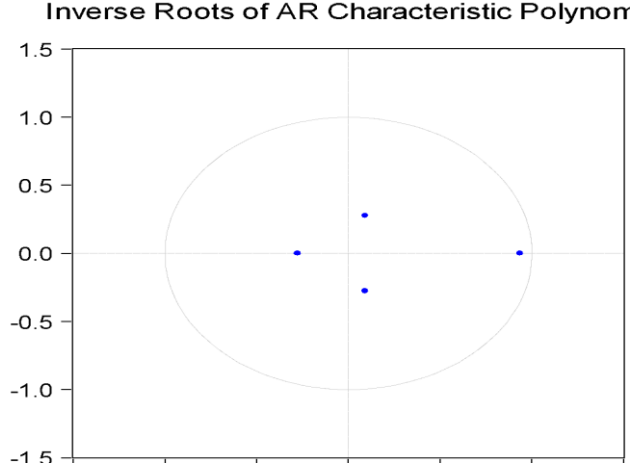
Gecikmeler	LM-İstatistiği	Olasılık Değeri
1	3.507156	0.4768
2	4.086007	0.3945
3	1.992231	0.7372

Diğer bir varsayım testi olan White Değişen Varyans (Heteroskedasticity) testi sonucu Tablo 21'de belirtilmiştir. Yapılan testle VAR modeline ait değişen varyans sorununun olmadığı ortaya çıkmıştır.

Tablo.21. White Değişen Varyans Testi

Kikare	Serbestlik derecesi	Olasılık değeri
35.87101	24	0.0565

VAR modelinin istikrarlı olup olmadığının tespiti ise, R karakteristik polinomunun ters kökleri (Inverse Roots of AR Characteristic Polynomial) testi kullanılmıştır. Şekil 1'de AR karakteristik polinomunun ters köklerinin birim çember içinde dağıldığı görülmektedir. Bu durumda VAR modelinin istikrarlı bir yapıda olduğu ifade edilebilir.



Şekil 1. AR Karakteristik Polinomunun Ters Kökleri Testi

VAR modelinin kurulmasından sonra VAR Granger Nedensellik analizi ile kısa dönemde bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında nedensellik ilişkisinin olup olmadığı analiz edilmiştir. Zorunlu karşılık oranının banka kârlılığı üzerindeki nedensellik analizi hata düzeltme modeliyle dışsallık testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tablo 22'deki sonuçlara göre, zorunlu karşılık oranı banka kârlılığın Granger nedeni olmadığını gösteren boş hipotezin reddedildiğini dolayısıyla kısa dönemde zorunlu karşılık oranından banka kârlılığına doğru nedenselliğin olduğu ortaya çıkmaktadır. Yani bu sonuca göre, kısa dönemde zorunlu karşılık oranının banka kârlılığını etkilediği ifade edilebilir. Bununla birlikte banka kârlılığı zorunlu karşılık oranının Granger nedeni olmadığını belirten boş hipotezin kabul edildiği dolayısıyla kısa dönemde banka kârlılığının zorunlu karşılık oranını etkilemediği sonucuna varılmıştır.

Tablo.22. Zorunlu Karşılık Oranı Ve Banka Kârlılığı Arasındaki Kısa Dönem Nedensellik İlişkisi

Boş hipotez	Olasılık değeri	Karar
Zorunlu karşılık oranı banka kârlılığın Granger nedeni değildir	0.028	Red
Banka kârlılığı zorunlu karşılık oranının Granger nedeni değildir	0.110	Kabul

Değişkenler arasındaki eşbütünlük ilişkisi Johansen Eşbütünlük Testi ile analiz edilmiştir. Tablo 23'teki sonuçlara göre, iz istatistiği baz alındığında $r=0$ hipotezinin reddedildiği sonucuna ulaşılır. Böylece zorunlu karşılık oranları ile banka kârlılığı arasında uzun dönemde en az 1 tane eşbütünlük vektörünün varlığı ortaya çıkmaktadır. $r \leq 1$ hipotezinin kabul edilmesi bu değişkenler arasında birden fazla eşbütünlük ilişkisinin olmadığını belirtmektedir. Dolayısıyla çalışmada iz istatistiği dikkate alınarak zorunlu karşılık oranları ile banka kârlılığı arasında uzun dönemde ortak bir denge ilişkisinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo.23. Johansen Eşbütünlük Testi

Boş hipotez	Özdeğer	İz İstatistiği	Olasılık	Enbüyük özdeğer istatistiği	Olasılık
$r=0^*$	0.342	16.956	0.029	15.592	0.027
$r\leq 1^*$	0.026	1.031	0.309	1.031	0.309

5. Sonuç

Türkiye için çeyrek veriler kullanılarak zaman serisi analizi gerçekleştirilen bu çalışmada, serilerin birim kök sonucu birinci farkta durağan olduğu sonucuna varılmıştır. Değişkenler arasında otokorelasyon sorununun olmaması Otokorelasyon-LM testi ile ispatlanmıştır. VAR modeline ait değişen varyans sorununun olmadığı White Değişen Varyans (Heteroskedasticity) testi ile ortaya çıkmıştır. VAR modelinin istikrarlı olup olmadığının tespiti için AR karakteristik polinomunun ters kökleri (Inverse Roots of AR Characteristic Polynomial) testi kullanılmıştır ve istikrarlı bir yapıda olduğu tespit edilmiştir. VAR modelinin kurulmasından sonra VAR Granger Nedensellik analizi ile kısa dönemde zorunlu karşılık oranından banka kârlılığına doğru nedenselliğin var olduğu sonucu desteklenmiştir. Bu sonuca göre, kısa dönemde zorunlu karşılık oranının banka kârlılığını etkilediği ifade edilebilir. Granger nedensellik testi sonucuna göre, kısa dönemde banka kârlılığının zorunlu karşılık oranını etkilemediği sonucuna varılmıştır. Son olarak çalışmada, eşbütünlük testi neticesinde zorunlu karşılık oranları ile banka kârlılığı arasında uzun dönemde eşbütünlüğün varlığına ulaşılmıştır.

Zorunlu karşılık oranı ve bankaların kârlılığı arasındaki ilişki makro açıdan değerlendirildiği zaman ekonomik büyüme üzerinde etkili olmaktadır. Zorunlu karşılık oranındaki artışlar bankaların kârlılığını düşürmektedir. Zorunlu karşılık oranındaki azalış para arzının ve bankaların vermiş olduğu kredilerin artmasına sebep olmaktadır. Zorunlu karşılık oranındaki düşüşler, merkez bankasına bankaların yatırması gereken kaynağın azalması demektir. Dolayısıyla bankaların kredi verilebilir fonlarında da artış sağlanmış olacaktır. Kredilerdeki artışlar ekonomik büyümeyi pozitif yönde etkilemektedir. Zorunlu karşılık oranındaki artışın olması durumunda ise faiz oranlarındaki yükselişe bağlı yatırımların ve ekonomik büyümenin olumsuz etkilenmesi söz konusu olacaktır. Politika yapıcılarının finansal kesimin etkisini dikkate alarak karar almalarının ekonomik refah açısından önemli olacağı değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, C. N. (2018). Merkez Bankası Para Politikası Araçlarının Banka Kârlılık Performansları Üzerindeki Etkisi. İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi: İstanbul.
- Alı, Y.S. ve Güvenek B. (2019). Kamar Adalarında Dış Ticaret ve Ekonomik Büyüme İlişkisi.(Relationship Between Foreign Trade and Economic Growth In The Comoros Islands). *Journal of Social and Humanities Sciences Research (Uluslararası Sosyal Bilimler ve Araştırma Dergisi)*, Open Access Refereed e- Journal & Refereed & Indexed, Selçuk Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü, 4540- 4547, Konya.
- Atalay Şimşek, S. (2021). Türkiye’de Teknolojik Yenilik Göstergeleri ile Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensellik İlişkisi. *Sürdürülebilirlik Çalışmaları*, içinde s.165-180, Holistence Publications, 2021.
- Barışık, S. ve Çetintaş, H. (2008). Para Politikası Araçlarının Etkinliği Perspektifinden Türkiye’de Zorunlu Karşılıkların Gsyih ve Yatırımlar Üzerindeki Etkileri: 1987–2004 Dönemine İlişkin Ekonometrik Analiz. *Akdeniz İibf Dergisi*, 8(16), s.116-138.
- Bozma, G. (2015). İhracat, Ekonomik Büyüme ve Patent Başvuruları Arasındaki İlişkiler: Türkiye örneği (Doctoral dissertation, Karadeniz Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Çoban, O. ve Şahin, S. (2011). Türkiye’de Para Politikalarının Bankaların Kârlılıkları Üzerine Etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(22), s.335-350.
- Demirci, N. S. (2017). İmalat Sanayi Sektöründe Üretim ve Banka Kredileri İlişkisi: Türkiye İçin Eşbütünleşme ve Nedensellik Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 35-61.
- Demirgüç-Kunt, A. ve Huizinga, H. (1999). Determinants of Commercial Bank Interest Margins and Profitability: Some International Evidence. *The World Bank Ekonomik Review*, 13(2), s.379-408.
- Dickey, D. A., W. A. Fuller (1981), “Likelihood Ratio Statistics For Autoregressive Time Series With A Unit Root”, *Econometrica*, 49(4), 1057-1072.
- Engle, R. F., & Granger, C. W. (1987). Co-İntegration And Error Correction: Representation, Estimation, and Testing. *Econometrica: Journal Of The Econometric Society*, 251-276.

- Felek, S. ve Ceylan, R. (2021). Geleneksel Olmayan Para Politikası Araçlarının Finansal İstikrar Üzerindeki Etkisi: Türkiye Uygulaması. *Business and Economics Research Journal*, 12(3), s.537-555.
- Granger, C.W. (1969). Investigating Causal Relations by Econometrics Models and Cross-Spectral Methods. *Econometrica*, 424-438.
- İçellioglu Şarkaya C. (2019). Bir Sermaye Piyasası Aracı Olarak Sukuk: S&P Sukuk Endeksi ve Geleneksel Tahvil Endeksi Üzerine Bir Uygulama, İstanbul Üniversitesi, Cerrahpaşa SBMYO, Toptan ve Perakende Satış Bölümü, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 43-62.
- Johansen, Soren ve Juselius, Katerina (1990), "Maximum Likelihood Estimation And Inference On Co-integration With Applications To The Demand For Money", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 52 (2), 169-210.
- Phillips, P. C., & Perron, P. (1988). Testing For A Unit Root İn Time Series Regression. *Biometrika*, 75(2), 335-346.
- Sözer, Ç. (2013). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banka Bilançolarına Etkisi. Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Ankara.
- Terzi, H. (2004). Türkiye’de Enflasyon ve Ekonomik Büyüme İlişkisi (1924-2002), Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi 6(3), 59-75.
- Var, U. (2015). Türkiye ile Bazı Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerin Hisse Senedi Piyasaları Arasındaki Getiri ve Volatilite Yayılma İlişkisi ile Entegrasyonun Analizi (2009-2014) (Doctoral Dissertation, Fen Bilimleri Enstitüsü).