



ISPARTA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ  
**GÖNEN MESLEK YÜKSEKOKULU**  
UYGULAMALI  
SOSYAL BİLİMLER VE  
GÜZEL SANATLAR DERGİSİ



Yıl: 2023 Cilt: 5 Sayı: 12



ISSN: 2687-4903

**Derginin Sahibi / Owner of the Journal**

Doç. Dr. Murat ÇELİKER  
(Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Adına / On Behalf of Isparta University of Applied Sciences Applied)

**Editör / Managing Editor**

Dr. Öğr. Üyesi / Assist. Prof. Dr. Nihat ALTUNTEPE

**Editör Yardımcıları / Editorial Assistants**

Dr. Öğr. Üyesi/ Assist. Prof. Dr. Hatice E. TÜTÜNSATAR

Öğr. Gör. Dr. Murat Yusuf UÇAN

Öğr. Gör. Dr. Elif Bayrak KAYA

**Yayın ve Danışma Kurulu / Editorial and Advisory Board**

Prof. Dr. Yahya FİDAN	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. Şebnem ASLAN	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr.Himmet KARADAL	Aksaray Üniversitesi
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Recep KARADAĞ	İstanbul Aydın Üniversitesi
Prof. Dr. Özhan ÇETİNKAYA	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Selçuk İPEK	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Olcay Bige AŞKUN	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Akif ÖZER	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Nurhan PAPATYA	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Bekir GÖVDERE	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Yakup ALTAN	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Mirzahan EGEMBERDİYEV	El Farabi Kazak Ulusal Üniversitesi
Doç. Dr. Özcan DEMİR	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Ahmet UÇAR	Celal Bayar Üniversitesi
Doç. Dr. Gürcan PAPATYA	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. İzzet TAŞAR	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Gülnar TAUBAEVA	M.Auezov Güney Kazakistan Ulusal Ün.
Doç. Dr. Musa TÜRKOĞLU	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Raşit TACİBAYEV	Ahmet Yesevi Uluslararası Türk-Kazak Ün.
Doç. Dr. Beyhan AKSOY	Akdeniz Üniversitesi
Doç. Dr. Muhammet DÜŞÜKCAN	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa GENÇ	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Fatima DURSUNOVA	Mehmet E. Resulzade Bakü Devlet Ün.
Doç. Dr. Mete Kaan NAMAL	Akdeniz Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa KOÇANCI	Akdeniz Üniversitesi
Doç. Dr. Gökhan ÖZKUL	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Adem BABACAN	Cumhuriyet Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ece Çalış ZEĞEREK	Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İsmail BAŞARAN	Celal Bayar Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şerife DURMAZ	Akdeniz Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Özgür ÇETİNTAŞ  
Dr. Öğr. Üyesi Emrah DOĞAN  
Dr. Öğr. Üyesi Mine Ülkü Öztürk  
Dr. Öğr. Üyesi Begül ÖZKOCA

Bitlis Eren Üniversitesi  
Bitlis Eren Üniversitesi  
Necmettin Erbakan Üniversitesi  
Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi

**Web Editörü / Web Editor**

Öğr. Gör. Harun ÇAKIR  
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

**Kapak Tasarım / Cover Design**

Öğr. Gör. Yasemin DURAN  
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

**Redaktör / Proofreader**

Öğr. Gör. Serdar YETİŞEN  
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

**İletişim Adresi / Contact Info**

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi (SOSGÜZ)  
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen MYO, Gönen/ISPARTA  
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/sosguz>  
[sosguz@isparta.edu.tr](mailto:sosguz@isparta.edu.tr)  
0 246 2812300

### Amaç / Aim

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi (SOSGÜZ) Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi bünyesinde yayınlanan uluslararası hakemli bir e-dergidir. Sosyal bilimler ve güzel sanatlar alanlarındaki hem teorik hem de uygulamalı çalışmaların yer aldığı dergi, sosyal bilimler ve güzel sanatların hızla gelişen alanlarına ilişkin makalelerin yayınına öncelik tanır ve disiplinler arası yöntem ve teknolojiler üzerine yoğunlaşmayı, sosyal bilimler ve güzel sanatlar alanlarındaki en güncel bilimsel ve sanatsal gelişmeleri araştırmacılara, sanatçılara ve ilgili kitlelere ulaştırmayı hedefler. Dergiye gönderilen bilimsel çalışmaların yayımlanmamış ve sözlü veya poster sunum olarak başka yerde yayın için değerlendirme aşamasında olmaması gereklidir.

### Kapsam / Scope

Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi" sosyal bilimler ve güzel sanatlar alanlarındaki bütün konuları kapsayan bir dergidir. Dergi ulusal ve uluslararası düzeyde sosyal bilimler ve güzel sanatlar alanlarında orijinal bir araştırmayı bulgu ve sonuçlarıyla yansıtan ve bilime katkısı olan araştırma makalelerini veya yeterli sayıda bilimsel makaleyi tarayıp, konuyu bugünkü bilgi ve uygulama düzeyinde özetleyen, değerlendirme yapan ve bulguları karşılaştırarak yorumlayan tarama makalelerini kabul etmektedir

“Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi (SOSGÜZ)” sosyal ve sanatsal konuları içerisine alan uygulamalı bilimler konusundaki araştırmaları yayınlayan uluslararası, hakemli ve bilimsel bir dergidir. Dergi, uluslararası düzeyde sosyal bilimler ve güzel sanatlar alanlarında en güncel gelişmeleri araştırmacılara, sanatçılara ve ilgili kitlelere ulaştırmayı hedefler. Dergi sosyal bilimler ve güzel sanatlar alanlarında orijinal bir araştırmayı bulgu ve sonuçlarıyla yansıtan ve bilime katkısı olan araştırma makalelerinin yayınına öncelik tanır ve disiplinler arası yöntem ve teknolojiler üzerine yoğunlaşmayı amaç edinir.

“Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi (SOSGÜZ)” evrensel bilime ve uygulamaya katkıda bulunmak şartıyla, her türlü yapıcı, yaratıcı ve yenilikçi görüşlere açıktır. Dergi yılda 2 sayı yayınlanmakta (Haziran - Aralık) olup, Türkçe ve İngilizce dillerinden birinde yazılmış makaleleri kabul etmektedir. Teorik (kuramsal) veya uygulama içeren araştırma ve çalışmaların yayımlandığı disiplinlerarası bir dergidir. Özgün araştırma makalelerinin başka dergilerde yayımlanmamış olması, teorik ve uygulama sonuçları içermesi beklenir. Derleme makalelerinde ise belirli bir konu üzerinde bilimsel, uygulama ve güncel gelişmelerin geniş bir kaynakça kullanılarak yansıtılması ve bunların doyurucu bir değerlendirilmesinin yapılması aranır.

Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar alanlarında;

- Özgün araştırma makaleleri,
- Derleme ve tarama makaleleri,
- Lisansüstü ve doktora tez makaleleri
- Kongre, konferans, sempozyum bildirileri,

kabul edilmektedir. Dergide yayımlanan makaleler izin alınmaksızın başka bir yerde yayımlanamaz veya bildiri olarak sunulamaz. Makalelerin bir kısmı veya tamamı Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar dergisi (SOSGÜZ) kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

### İndeksler / Indexes

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi (SOSGÜZ) aşağıdaki veri tabanları/bibliyografya/indeksler tarafından taranmaktadır:

Isparta University of Applied Sciences Journal of Applied Social Sciences and Fine Arts (JASSFA) are indexed in the following data bases/bibliographies/indices:

ASOS  
indeks

Asos Index (2020)



Central And East European Index  
(CEENDX) (2020)



Citefactor Academic Journals  
(2020)



International Institute Of Organized  
Research (I2OR) (2020)



kaynakça.info (2020)



ideal online (2020)



Scientific Indexing Services (SIS)  
(2020)



Directory of Academic and  
Scientific Journals (2020)

### Hakem Kurulu / Referee Board

Doç. Dr. Adem BABACAN  
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi

Doç. Dr. Ümit DEMİR  
Afyon Kocatepe Üniversitesi

Doç.Dr. SELİN SERT SÜTÇÜ  
Akdeniz Üniversitesi

Doç. Dr. İlknur KARAASLAN  
Çanakkale OnSekiz Mart Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Şerife DURMAZ  
Akdeniz Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Gökhan GÜLLÜ  
Marmara Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Faik KARTELLİ  
Dokuz Eylül Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ferhat ZENGİN  
İstanbul Gelişim Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Yrd. Doç. Dr. Agah Kürşat KARAUZ  
Akdeniz Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Gökhan Güney  
Bolu İzzet Baysal Üniversitesi

Dr. Arş. Gör. Yusuf YALÇINKAYA  
Artvin Çoruh Üniversitesi

Liste dergimizin bu sayısında yayınlanan makaleleri değerlendiren hakemlerden oluşmaktadır. Hakemlerimize dergimize yapmış oldukları katkıdan dolayı teşekkürlerimizi sunarız.

This list constitutes of the referees that evaluate the articles published in this volume of our Journal. We thank all the referees for their priceless contributions to our Journal.

**İÇİNDEKİLER / CONTENTS**

Öğr. Gör. Dr. Özgür ÖZEN

Sinema ve Televizyonda Makyajın Kullanımı ve Etkisi  
The Use and Effect of Makeup in Cinema Television

**87-102**

Av. Beyza DİKİCİ ÇELİK  
Prof. Dr. M. Fahrettin ÖNDER

Türk Hukukunda Zina Sebebiyle Boşanma Davası Açısından Af  
Forgiveness Clause in Terms Divorce Due to Adultery in Turkish Law

**103-115**

Yücel KAYA  
Prof. Dr. Kenan ÖREN

İşveren ve İşçi Paradigmasında Örgütsel Sadakat (Bağlılık) ve Önemi  
Organizational Loyalty (Commitment) and Its Importance in The Employer and Employee Paradigm

**116-132**

Merve KAPUKAYA  
Dr. Öğr. Üyesi Şerife DURMAZ

Dijital Emek Kavramının Emek Arzı ve Emek Talebi Yönünden İncelenmesi: Nitel Bir Araştırma  
Examining The Concept of Digital Labor in Terms of Labor Supply and Labor Demand: A Qualitative Research

**133-149**

Öğr. Gör. Atilla AYDIN

Türkiye Ekonomisinde Büyüme Etkileyen İktisadi Değişkenler: ARDL Yaklaşımı  
Economic Variables Affecting Growth in Turkish Economy: ARDL Approach

**150-168**



## YAYIN İLKELERİ / PUBLICATION PRINCIPLES

1. Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi (SOSGÜZ) yılda 2 sayı yayınlanmakta (Haziran- Aralık) olup, Editör Kurulu gerekli gördüğü takdirde belirlediği başlıklarda özel sayı çıkarma yetkisine sahiptir.
2. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin içeriği derginin amaç ve kapsamı ile uyumlu olmalıdır.
3. Dergide sosyal ve sanatsal konuları içerisine alan uygulamalı bilimler konusundaki araştırmalara yer verilir.
4. Türkçe ve İngilizce dillerinden birinde yazılmış makaleler kabul edilmektedir.
5. Dergiye gönderilen bilimsel çalışmaların yayımlanmamış ve sözlü veya poster sunum olarak başka yerde yayın için değerlendirme aşamasında olmaması gereklidir.
6. Dergide yayımlanan makalelerde ifade edilen görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir.
7. “Yayın İlkeleri”ne uygun olan “Araştırma Makalesi” türündeki eserler çifte kör hakemlik sürecine ve benzerlik/intihal kontrolüne tabiidir. Hakem raporlarından birinin olumlu, diğerinin olumsuz olduğu durumda, yazı üçüncü bir hakeme gönderilebilir ya da son karar yayın kurulu tarafından mevcut raporlara göre verilir. Yayımlanmasına karar verilen yazılar dergi yönetimince uygun görülen bir sayıda yayımlanır.
8. Hakemlerden gelen değerlendirme raporları doğrultusunda makalenin yayımlanmasına, yazardan düzeltme istenmesine ya da makalenin geri çevrilmesine karar verilecektir. Yazardan düzeltme istenmesi durumunda, düzeltmenin en geç üç ay içinde yapılarak dergimize ulaştırılması gerekmektedir.
9. Çalışmalarını gönderen yazarlar; makalede hiçbir şekilde intihal yapmadığını, intihalden doğan tüm sorumlulukların kendilerine ait olduğunu, bu konuda derginin hiçbir sorumluluğunun olmadığını beyan etmiş olmaktadır.
10. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler ilk olarak intihal programından geçirilmektedir. Benzerlik indeksi oranı yüksek olan makaleler değerlendirme sürecine alınmadan reddedilmektedir.
11. Dergide yayımlanan makalelerdeki görüşler derginin görüşleri değildir. Tüm sorumluluk yazarına aittir. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin içeriği derginin amaç ve kapsamı ile uyumlu olmalıdır.
12. Derginin tüm giderleri Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi tarafından karşılanmaktadır. Dergide makale yayını ve makale süreçlerinin yürütülmesi ücrete tabi değildir. Dergiye gönderilen ya da yayın için kabul edilen makaleler için işleme ücreti alınmaz.
13. Gönderi dosyası Microsoft Word dokümanı dosyası biçimindedir.
14. Gönderilen makalelerde SOSGÜZ yazım kuralları aranır.
15. Makaleler akademik intihal engelleme programından (Örneğin: Ithenticate, intihal.net vb.) alınmış orijinallik raporu ile birlikte gönderilmelidir. Bu oran %20'ye kadar kabul edilmektedir. %20'nin üzerinde benzerlik oranı olan çalışmalar ön kontrol aşamasında iade edilir.
16. Yazarlar Telif hakkı formunu imzalayarak sisteme yüklemek zorundadırlar.
17. Tüm yazarlar yazar sıralamasını Telif Hakkı Anlaşması Formunda imzalı olarak belirtmek zorundadırlar.
18. Derginin ilke ve kurallara uymayan ve yazım kurallarında belirtilen şartları taşımayan makaleler değerlendirmeye alınmaz ve gerekli düzenlemelerin tamamlanması için makale yazara iade edilir ya da reddedilir.
19. Daha önce yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere başka bir dergide halen değerlendirmede olmayan ve her bir yazar tarafından onaylanan makaleler değerlendirilmek üzere kabul edilir.
20. Seçilen makaleler en az iki ulusal/uluslararası çift kör olarak hakeme değerlendirmeye gönderilir; yayın kararı, hakemlerin talepleri doğrultusunda yazarların gerçekleştirdiği düzenlemelerin ve hakem sürecinin sonrasında baş editör tarafından verilir.
21. Kabul edilen yayından önce veya sonra etik standartlara uygun olmayan tüm makaleler yayından çıkarılır.
22. Makalelerin bilimsel ve etik kurallara uygunluğu yazarların sorumluluğundadır.
23. Yayımlanan eserler için yazar(lar)a telif ücreti ödenmez.
24. Yayın ilkelerine uygun olmayan makaleler hakem değerlendirme sürecine alınmayacaktır.

**YAZIM KURALLARI / SPELLING RULES**

**ÇALIŞMANIN TÜRKÇE BAŞLIĞI 12 PUNTO İLE BU ALANA YAZILIR  
ÇALIŞMANIN İNGİLİZCE BAŞLIĞI 12 PUNTO İLE BU ALANA YAZILIR**

**ÖZ**

Özet metni Times New Roman yazı tipinde 10 punto ile yazılmalı, içerisinde kısaltma kullanılması halinde, kısaltmanın açık adı parantez içinde belirtilmelidir. Özette çalışmanın amacı ve kullanılan yöntemler kısaca belirtilmeli, bulgular yeterli sayısal ayrıntıyla birlikte özetlenmeli ve sunulan bulgular çerçevesinde sonuç açıklanmalıdır. İstenildiği takdirde özet; amaç, yöntem, bulgular ve sonuç başlıkları kullanılarak alt başlıklara ayrılabilir. Özet 200 kelimeyi aşmamalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Kurallar, Makale, Sayfa, Şablon, Yazı Tipi. 10 punto  
**Jel Kodları :**.....10 punto

**ABSTRACT**

The abstract section should be written using in 10 pt. If the abbreviation is used, the abbreviated name should be specified in parentheses. The intent of the study and the methods used should be briefly stated, the findings should be summarized with sufficient numerical details and the results should be explained within the presented findings. Summarize if desired; purpose, method, findings and conclusions. The entire summary should not be exceed 200 words.

**Keywords:** Article, Font Style, Page, Rules, Template.  
**Jel Codes :**

**TAM METİN MAKALE YAZIM KURALLARI**

1. Makaleler “Office Word” programında A4 boyutlarında hazırlanmalıdır ve uzunluğu dergi formatında 30 sayfayı geçmemelidir.
2. Sayfa düzeni; Üst: 4,5 cm, Alt: 2,5 cm, Sol: 2,5 cm ve Sağ: 2,5 cm olmalıdır.
3. Makaleler 11 punto ve “Times New Roman” karakteri ile tek satır aralığı kullanılarak yazılmalıdır. Yazımda, virgül ve noktalardan sonra bir karakter ara verilmelidir.
4. Paragraflarda başlangıç girintisi kullanılmamalı, paragraftan önce ve sonra ise 6nk boşluk bırakılmalıdır. Paragraflar arasında ilave boş satır bırakılmamalıdır.
5. Makalenin ilk sayfasında 12 punto ve ortalı olarak, büyük harflerle ve kalın yazı tipi Türkçe ve İngilizce başlık, 10 punto olarak en az 120 en fazla 200 kelimedenden oluşan Türkçe ve İngilizce öz ile en az 3 en fazla 5 tane olmak üzere Türkçe ve İngilizce anahtar kelimeler bulunmalıdır.
6. Dergimiz JEL (Journal of Economic Literature) sınıflandırma kodu uygulaması olduğundan gönderilecek makalelerde yazarların en fazla 5 tane olmak üzere JEL sınıflandırma kodlarını da belirtmesi gerekmektedir.
7. Makalede ana başlıklar ve alt başlıklar kalın (bold), 11 punto ve sola yaslı (girintisiz) olarak 1., 1.1., 1.1.1., 1.1.2., 1.1.2.1. gibi ondalıklı şekilde numaralandırılmalıdır. Ana başlıkların bütün harfleri büyük yazılmalı, alt başlıkların ise sadece baş harfleri büyük yazılmalıdır. Ana başlıklardan önce 1 satır boşluk bırakılmalı, başlık sonrasında ise boşluk bırakılmamalıdır. Alt başlıkların ise hem öncesinde hem de sonrasında herhangi bir satır boşluğu bırakılmamalıdır.
8. Makale içindeki tüm tablo ve şekiller metnin uygun yerlerinde sayfaya ortalı olarak gösterilmelidir. Her tablo ve şekle kalın yazı tipinde bir sıra numarası (**Tablo 1.**, **Şekil 2.** vb. gibi) ve normal yazı tipinde bir başlık verilmelidir. Başlık; tablolarda üstte, şekillerde altta, sayfaya ortalı, yalnızca kelimelerin baş harfleri büyük olacak şekilde, 10 punto olarak, paragraftan önce ve sonra ise 6nk boşluk bırakılarak hazırlanmalıdır. Tablo ve şekil içindeki metin Times New Roman karakteri ile 8-10 punto aralığında ve tek satır olmalıdır. Grafik, çizelge, harita, çizim ve fotoğraf gibi tüm görseller şekil olarak nitelendirilmelidir. Tüm tablo ve şekiller yukarıda verilen sayfa düzenine uygun ve kolaylıkla okunacak biçimde olmalıdır. Tablo ve şekillerde açıklama ve kaynaklar tablo ve şeklin altında 8 punto olarak, paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk bırakılarak verilmelidir. Tablo ve şekilden önce ve sonra satır boşluğu bırakılmamalıdır.
9. Dergiye gönderilen makaleler; referans sistemi, dipnot gösterme biçimi ve kaynakça düzenlenmesinde American Psychological Association (APA) stilinde hazırlanmalıdır. Bu bağlamda atıflar metin içerisinde

bağlaç yöntemi kullanılarak yapılmalıdır. Açıklama notları ise sayfa altında dipnot şeklinde ve 8 punto olarak ifade edilmelidir.

10. Metin içerisinde atıflar yazar(lar)ın soyadı, kaynağın yılı ve sayfa numarası şeklinde yapılmalıdır. Yazar adı yoksa kurum adı yazar yerine kullanılmalıdır.

*Tek yazarlı yayınlarda atıf:* (Derer, 2014:32).

*İki yazarlı yayınlarda atıf:* (Çakır ve Köklü, 2014:28).

*Üç ve daha çok yazarlı yayınlarda atıf:* (Öztürk vd., 2017:68).

*Birden fazla kaynağa atıf:* (Mishkin, 1999:57; Bernanke, 2005:36).

*Kaynağın tamamı için atıf:* (Richard, 2017).

*Yazar adı olmayan kaynaklar için atıf:* (TCMB, 2016:72).

11. Yapılacak atıf bir internet sitesinden alınmışsa ve atfın yazarı belirli ise süreli yayınlardakine benzer şekilde atıf yapılmalıdır. İnternette indirilen kaynak için tarih verilmemişse ilgili dosyaya erişim tarihi kaynağın yılı olarak kullanılmalıdır. Eğer atfın yazarı belli değilse parantez içerisinde internet sitesinin kurumu ve erişim yılı yazılmalıdır.

*Yazar adı ve yayın yılı belli olan atıf:* (Rahmani ve Maleki, 2009).

*Yazar adı ve yayın yılı belli olmayan atıf:* (IMF, 2018).

12. Bir yazarın aynı yıl içinde yayınlanmış birden fazla eserine atıf yapılıyorsa, eserler yılın yanına a, b, c, şeklinde harf verilerek gösterilmelidir.

(Tütünsatar, 2017a:42).

(Tütünsatar, 2017b:78).

13. Yazarın adı cümle içinde geçiyorsa aşağıdaki gibi atıf yapılmalıdır.

Kaya'ya (2016:27) göre, .....

14. Makalede kullanılan her türlü kaynak kaynakça bölümünde yer almalıdır. Kullanılan kaynaklar nitelik (tez, kitap, makale, rapor vb.) ayrımı yapılmaksızın yazar soyadına göre alfabetik olarak sıraya konulmalıdır. Aynı yazarın eserleri "en yeni tarihli" olandan başlanarak kaynakçaya yerleştirilmelidir. Kaynakça aşağıda belirtilen örneklere uygun olarak hazırlanmalıdır.

#### **Kitaplar:**

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). Kitabın Adı, Basım Yeri: Yayınevi.

Akdiş, M. (2011). Para Teorisi ve Politikası, Ankara: Gazi Kitabevi.

Orhan, O. Z. ve Erdoğan, S. (2015). Para Politikası, İstanbul: Umuttepe Yayınları.

#### **Çeviri Kitaplar:**

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). Kitabın Adı, Çevirmenin Adının Baş Harfi. Çevirmenin Soyadı (Çev.), Basım Yeri: Yayınevi.

Mevdudi, E.A., (2016). İslam Ekonomisinin temel İlkeleri, Ş.Haşimi (Çev.), İstanbul: Çıra yayınları.

#### **Editörlü Kitaplar:**

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). "Bölümün Adı", Editörün Adının Baş Harfi. Editörün Soyadı (Ed.), Kitabın Adı, içinde (Bölümün Sayfa Aralığı), Basım Yeri: Yayınevi.

Aktay. (2010). "Kıdem Tazminatı Fonu Düzenleme Çalışmaları", T. Topalhan (Ed.), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar III, içinde (21-28), Ankara: Gazi Kitabevi.

#### **Makaleler:**

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). "Makalenin Adı", Dergini Adı, Cilt(Sayı), Sayfa Aralığı.

Uçan, M., Y., (2015), “2050 Yılına 38 Yıl Kala, Balkanlar, Dünya ve Türkiye: Müzakere Yönetimi Yaklaşımı”, Yeni Türkiye Dergisi, 21 (70), 6050-6059.

Türkoğlu, M. ve Yetişen S., (2016), "Düzyey 2 Bölgelerinde Eğitim ve Sağlık Açısından Beşeri Sermaye Yapısının Panel Veri Analizi İle Karşılaştırılması", Vizyoner Dergisi,7 (14), 66-80.

#### Tezler:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). Tez Başlığı, Yüksek Lisans Tezi / Doktora Tezi, Üniversitenin Adı, Yayın Yeri.

Yetişen, S., (2015), İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması Düzyey 2 Bölgelerinde Beşeri Sermaye Yapısının Karşılaştırılması: Panel Veri Analizi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

#### Sempozyum/Konferanslar:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). “Bildirinin Adı”, Sempozyum/Konferans Adı, Düzenleyen Kurum, Düzenlenme Tarihi, Düzenlenme Yeri, Sayfa Aralığı.

Derer, E., Kocabıyık T. ve Altunay M., A., (2010), “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Çalışma Sermayesi ve Bazı Finansal Yönetim Uygulamaları”, 9.İşletmecilik Kongresi Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak. 12-15 Mayıs 2015,120-135.

#### Çalışma Metinleri (Working Paper):

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). Çalışma Metninin Adı, Çalışma Metni, Yayın Yeri.

Öztaay, F., Sak G., (2019). Ekonominin Seyir Defteri, Maliye Politikasında Manevra Alanı Var Mı?, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV).

#### Gazeteler:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Tam Yayın Tarihi). “Makalenin Adı”, Gazetenin Adı, Varsa Sayfa Aralığı.

Alkin, K., (12.04.2019), “İhracat Odaklı Sürdürülebilir Ekonomi”, Sabah.

Gazetede yayınlanmış yazarsız makaleye gönderme;

..... (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nca, geçen yıl sabit yatırım tutarı toplam 5 milyar lira olan 270 turizm yatırımı için teşvik belgesi düzenlendi, Sabah, 15.04.2019).

#### İnternet Kaynakları:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yayınlanma Tarihi). Başlık, İnternet Adresi. (Erişim Tarihi: Tarih).

Salah K., (2018), Entrepreneurship From An Islamic Perspective, Theoretical Framework And Research Methodology,

[https://www.researchgate.net/publication/293488871\\_Entrepreneurship\\_From\\_An\\_Islamic\\_Perspective\\_Theoretical\\_Framework\\_And\\_Research\\_Methodology](https://www.researchgate.net/publication/293488871_Entrepreneurship_From_An_Islamic_Perspective_Theoretical_Framework_And_Research_Methodology)(Erişim Tarihi:30 Kasım 2011).

15. Makalenin yazarı/yazarları, adını, soyadını makalenin başlığının altında, varsa akademik unvanıyla birlikte sağa dayalı şekilde, görev yaptığı kurumu, ORCID Kodunu ve e-posta adresini sayfa sonunda dipnot şeklinde tam ve açık olarak belirtmelidir.
16. Yazar/Yazarların DOSYALAR kısmında yer alan Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi Telif Hakkı Devri Formunu doldurup imzaladıktan sonra makale başvuru sırasında makale ile birlikte sisteme yüklemeleri gerekir.
17. Metnin sonunda KAYNAKÇA başlığı altında, atıfta bulunulan kaynaklar soyadına göre sıralanmalıdır. Kaynakça için asılı paragraf biçimi uygulanmalıdır (Ofis'te Paragraf-Girinti ve Aralıklar-Girinti-Özel-Asılı Paragraf).

#### Örnek:

Banerje, S (2017), “A Study Of Visual Pollution And Its Effect On Mental Health”, Scholarly Journal for Interdisciplinary Studies, 4(30), 4768-4771.

18. Makalenin sonunda Kaynakçadan sonra varsa Görsel kaynakçası yer almalıdır.

**Örnek**

Resim:1 İnal, G. (1995). Türk Minyatür Sanatı (Başlangıcından Osmanlılara kadar). Ankara: Atatürk Kültür Merkezi Yayınları

19. Görseller, JPEG formatında ve 300 dpi çözünürlüğünde ve çok temiz olmalıdır. (yani fotoğraflar yüksek çözünürlükte olmalıdır).
20. Yazım konusunda belirtilmeyen durumlarda bilimsel yazımlarda benimsenen hususlar dikkate alınmalıdır.

## SİNEMA VE TELEVİZYONDA MAKYAJIN KULLANIMI VE ETKİSİ

### THE USE AND EFFECT OF MAKEUP IN CINEMA TELEVISION

Öğr. Gör. Dr. Özgür ÖZEN<sup>1</sup>

#### ÖZET

Makyaj bireyin günlük yaşamda isteği doğrultusunda yaptığı fiziksel değişikliklerdir. Bu sayede kendini ifade etmekte ve benlik saygısını arttırmaktadır. Profesyonel makyaj ise görüntü ve sahne sanatlarında oyuncunun canlandırdığı karakteri destekleyen bir sanat dalıdır. Makyaj tarihsel süreç de farklı toplumlar tarafından farklı amaçlarla kullanıldığı bilinmektedir. Sinemada makyajın 1900'lerin başlarında kullanılmaya başladığı görülmektedir. Max Factor ve Kryolan firması sinema için makyaj malzemeleri üretmeye başlamıştır. Makyaj ve makyaj malzemelerine gereksinimin artması sonucu bu uğraşı meslek haline getiren profesyonel sanatçılara makyöz ya da makyör denmektedir. Sinemada siyah-beyaz filmde renkli filme geçiş ve televizyonun devreye girmesiyle yeni makyaj malzemelerine ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Sinema ve televizyonda farklı tekniklerle makyaj yapılmaktadır. Makyajla oyuncu kendi görüntüsünden arındırılıp karaktere dönüştürülmektedir. İyi bir oyuncu kendi yüzüyle belli karakterleri canlandırabilirken, makyaj sayesinde canlandırdığı karakterlerin sayısı sonsuz sayıda arttırılabilmektedir. Makyaj vasıtasıyla karakterlerin gerçekliği sağlanmakta ve inandırıcılık seviyesi artmaktadır. Bu çalışmada literatür taraması yapılarak, özel efekt ve makyajın gücüyle hafızalara kazınan ikonik film karakterleri incelenerek, makyaj tanımı, günlük yaşamda kullanılan makyaj ile profesyonel makyaj arasındaki farklılıklar, makyajın tarihsel süreç içerisinde kullanımı, sinema ve televizyonda makyaj kullanımı ve etkisi belirtilmiştir. Makyajın sinema ve televizyonda görseelliği, gerçeği ve inandırıcılığı arttırmada önemli bir fonksiyonunun olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Makyaj Tanımı, Makyaj Türleri, Makyajın Tarihi, Sinema ve Televizyonda Makyajın Kullanımı ve Etkisi

**Jel Kodu:** Z 11

#### ABSTRACT

Makeup is the physical changes that an individual makes in daily life in line with his wishes. In this way, they express themselves and increase their self-esteem. Professional make-up is a branch of art that supports the character portrayed by the actor in image and performing arts. It is known that make-up is used for different purposes by different societies in the historical process. It is seen that make-up began to be used in cinema in the early 1900s. Max Factor and Kryolan company started to produce make-up materials for cinema. As a result of the increasing need for make-up and make-up materials, professional artists who make this profession a profession are called make-up artists or make-up artists. It is seen that there is a need for new make-up materials in the cinema with the transition from black and white film to color film and the introduction of television. Make-up is done with different techniques in cinema and television. With make-up, the actor is purified from his own image and transformed into a character. While a good actor can portray certain characters with his own face, the number of characters he plays can be increased infinitely thanks to make-up. Through make-up, the authenticity of the characters is ensured and the level of believability increases. In this study, the definition of make-up, the differences between make-up used in daily life and professional make-up, the use of make-up in the historical

<sup>1</sup> Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Teknik Bilimler MYO, Görsel İşitsel Teknikler ve Medya Bölümü ORCID:0000-0001-9676-6390, [ozgurozen@isparta.edu.tr](mailto:ozgurozen@isparta.edu.tr)

process, the use of make-up in cinema and television and its effect are stated by making a literature review and examining the iconic movie characters engraved in the memories with the power of special effects and make-up. It has been seen that make-up has an important function in increasing the visuality, truth and credibility in cinema and television.

**Keywords:** Definition of Makeup, Types of Makeup, History of Makeup, Use and Effect of Makeup in Cinema and Television

**Gel Code:** Z11

## GİRİŞ

Makyaj, sinema ve televizyon endüstrisindeki en temel araçlardan biridir ve gerçekliği yaratmada etkileyici bir rol oynamaktadır. Oyuncuların yüzlerini karakterlere dönüştürmekte, zamanın izlerini silmekte veya fantastik yaratıkları hayata geçirmektedir. Makyaj sanatçıları, seyircileri büyüdü bir dünyaya sokmanın kapılarını aralamaktadır. Bu nedenle, makyajın kullanımı, görsel anlatıyı zenginleştirirken aynı zamanda seyirciye daha derin ve inandırıcı bir deneyim sunmaktadır.

Sinema ve televizyon makyajının önemi sadece karakterlerin dış görünümünü değiştirmekle sınırlı kalmamaktadır. Aynı zamanda, ışıklandırma, kamera açıları ve diğer yapımla unsurlarıyla birlikte uyumlu bir şekilde çalışarak hikâyeyi daha etkileyici hale getirmektedir. Örneğin, bir karakterin karanlık bir geçmişini veya içsel çatışmaları temsil etmek için kullanılan gölgeli makyaj, seyirciye karakterin duygusal durumunu daha derinden hissettirebilmektedir.

Makyaj, sadece karakterlerin dönüşümüne katkıda bulunmakla kalmamaktadır, aynı zamanda mekânların atmosferini de güçlendirmektedir. Kötü bir karakterin korku filmindeki yüzünde kullanılan makyaj, seyircilerin gerilim hissini arttırmakta, romantik bir komedideki taze ve canlı renklerle yapılan makyaj, seyircilere neşe ve romantizm hissi vermektedir.

Sinemada makyajın büyük dikkatle yapıldığı, makyajlı yüzün olabildiği kadar yakın çekimlerden uzak tutulması gerektiği, tiplerin seçiminde makyaj kullanılabilir olacak oyuncuların bulunmasına dikkat edildiği görülmektedir (Onaran, 1981: 63).

Sinema ve televizyonda makyaj kullanımında bazı ayrıcalıklar bulunmaktadır. Bunun nedeni insan gözüyle elde edilen görüntüyle, kameranın çektiği ayrıntı, yakın, uzak görüntüler birbirinden değişik özellikler kapsamaktadır.

Makyaj günlük yaşamda yapılan değişikliklerdir. Profesyonel anlamda makyaj sahne ve görüntü sanatlarında kullanılmaktadır. Sinema televizyonda karakteri yansıtabilmek ve gerçeği yakalayabilmek için makyaj yapılmaktadır. Oyunculara makyaj yapılmasıyla farklı karakterlere dönüşmektedirler. Bu çalışmada makyaj kavramından yola çıkılarak tanımı, günlük yaşamda kullanılan makyaj ile profesyonel makyaj arasındaki farklılıklar, makyajın tarihsel süreç içerisinde kullanımı, sinema televizyonda makyaj kullanımı ve etkisi belirtilmektedir. Makyajın sinema televizyonda görselliği, gerçeği ve inandırıcılığı arttırmada önemli bir fonksiyonunun olduğu görülmektedir.

## 1. MAKYAJ TANIMI

Türk Dil Kurumu'na göre makyaj; Fransızca kökenli maquillage kelimesinden gelmektedir. Anlamı ise boyayarak kandırmadır. Makyaj tanımı ise; yüzü güzelleştirmek için boyama, yüz boyama, yüz bakımındır. Sinema ve televizyon ile ilgili tanımlamada ise; İyi görüntü sağlamak, belli bir tip yaratmak veya yalnızca bazı düzeltmeler yapmak için oyuncunun yüzünde ve vücudunda yapılan boyama ve değişimler olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr).

Makyaj bir oyuncuya filmin içeriğine göre ya da senaryo doğrultusunda uygun bir görünüş sağlamak amacıyla yapılmaktadır. Burada makyajın fonksiyonu oyuncunun fotojenikliği sağlamak ya da arttırmaktır. Belli bir tipi ve kompozisyonu canlandırması için makyaj yapılmaktadır. Ayrıca gençleştirme, yaşlandırma işlemleri yanında ünlü ya da tanınan bir kişi canlandırılacaksa konuşma tarzı, jest ve mimikleri ile birlikte fiziksel görünümünde benzerlik göstermesi gerekmektedir. Böylelikle makyaj ön planda olmaktadır (Özön, 1984: 68-69).

Makyaj, karakterlere ve eylemlere gerçeklik getirmektedir. İster bir bilimkurgu kahramanı, ister sıradan bir insan oynuyor olsun, çoğu oyuncunun makyaj yapması gerekmektedir. Makyaj, kamera için cilt tonlarını eşitlemeye yardımcı olmakta ve ekranda gösterilenlere gerçeklik katmaktadır. Örneğin bir korku filminde aksiyon dolu sahneler için makyajla uygulanan kesik ve morlukların eklenmesi anlatıyı izleyiciye gerçeği hissettirmektedir (<https://connect2local.com/1/463728/c/466496/3-reasons-hair---makeup---wardrobe-are-important-for-film-production>).

Makyaj sadece yüz için bir giysi olarak hizmet etmekle kalmaz, aynı zamanda insan duygularını birbirine bağlayan bir araç haline gelmektedir. Makyaj, görünüşte olumlu değişiklikler yaratmakta ve böylece benlik saygısını arttırmaktadır (Lee, 2002).

Müzeyyen Sevtap Aytuğ makyajı; bireyin günlük yaşamda bilinçli olarak yaptığı fiziksel değişiklikler ve kendini ifade etmesinin bir yolu olarak adlandırmaktadır. Profesyonel makyaj ise; görüntü ve görsel sanatlarda oyuncunun canlandırdığı karakteri destekleyen bir sanat dalı olarak görülmektedir (Aytuğ, 2011:7).

Yılmaz Arıkan makyajı; güzellik enstitülerinin kadınlarının yüzündeki kusurları kapatmak, onların genel güzellik anlayışına uygun bir şekle sokmak üzere birtakım malzemelerle yüzde yaptıkları değişiklikler ve oyuncuların belli bir tipi canlandırmak üzere yüz ifadelerinde boyalarla yaptıkları değişikliklere makyaj olarak tanımlamaktadır (Arıkan, 2011: 19).

Yüksel Aktaş'a göre makyaj; rötuş anlamına gelmektedir. Varlıklar ve nesnelere için geçerli olduğunu belirtmektedir. Sanat eserleri ya da herhangi bir şeye yapılan rötuşlar buna örnek olarak verilmektedir. Makyaj kavramı güzelleştirme, düzenleme, değiştirme, yenileştirme gibi anlamlar taşımaktadır (Aktaş, 2014: 56).

Makyaj insanların ilk çağlarından bu yana, farklı ihtiyaçlar ve amaçlar doğrultusunda çeşitlilik göstererek, varlığını günümüze kadar sürdürebilmiş bir yüz boyama sanatı olarak görülmektedir (Swinfield, 1995: 20).

### 1.1 Makyaj Türleri

Makyaj güzellik makyajı; sahne, sinema ve televizyon makyajı olarak iki başlık altında toplanmaktadır. Güzellik makyajı; gündüz makyajı ve gece makyajı olarak ikiye ayrılmaktadır. Sahne, sinema ve televizyon makyajı dörde ayrılmaktadır: Düzeltici makyaj, karakter makyajı, fantastik makyaj, animatronik makyaj olarak adlandırılmaktadır (Baltacıoğlu, 2011:6-7).



### 1.1.1. Gündüz makyajı:

Gündüz makyajı yüzün taze ve parlak görünmesini sağlamaktadır. Makyaj hafif ve uzun süre kalıcı olmaktadır. Elmacık kemiklerini vurgulamakta ve yüze “taze bir ışıltı” vererek gözleri parlatmaktadır. Pembeler, şeftaliler, kahverengiler ve altın gibi renkler kullanılmaktadır (<https://anurbangirlbogs.com/finding-your-shade-the-difference-between-day-make-up-and-night-make-up-and-the-technology-that-will-help-you>).

Gündüz makyajı genellikle gözaltındaki koyu halkalar, yara izleri, lekeler gibi ciltteki kusurları gizlemek için kullanılmaktadır. Gündüz makyajı gündüz kullanımı için ince renklerle daha doğal bir görünüme sahip olmaktadır. Gündüz Makyajında fondöten, kapatıcı, pudra, allık ve bronzlaştırıcı kullanılmaktadır (<https://www.aepicturesinc.com/makeup-looks/daytime-makeup-night-makeup>).

### 1.1.2. Gece makyajı:

Gece makyajının gündüz makyajından en önemli farkı renklerden kaynaklanmaktadır. Yüz hatlarını daha fazla ortaya çıkarmak, kalıcılığı sağlamak amacıyla kullanılmaktadır. Kullanılan rimel, allık, ruj oldukça belirgin olmaktadır. Gece makyajı tipik olarak insanların gün içinde fark edemediği kaş, dudak ve elmacık kemiği gibi özellikleri geliştirmek için uygulanmaktadır. Gece makyajında fondöten/kapatıcı (ihtiyaca göre değişir), göz farı paleti (duruma göre değişir), ruj/dudak parlatici, maskara kullanılmaktadır (<https://www.aepicturesinc.com/makeup-looks/daytime-makeup-night-makeup>).

### 1.1.3. Düzeltici Makyaj:

Denge ve orantı etkisi yaratan, özellikleri vurgulayan ve konturlayan, açık ve koyu tonları kullanan bir teknik olarak görülmektedir. Koyu gölgeler her zaman daha uzakta görünmekte ve açık tonlar daha yakın görünmektedir. Koyu ve açık tonları yan yana doğru yerde kullanarak bir şekil yanılması yaratabilmektedir. Vurgulama (açık gölge) bir özelliği vurgulamakta ve şekillendirme (koyu gölge) bir özelliği simge durumuna getirerek küçültmektedir. Açık renk bir nesneyi ön plana getirmekte, koyu renk arka plana getirmektedir. Şekillendirmeyle bir gölge oluşturulmaktadır. Gölgeler belirli alanları tanımlamaya yardımcı olmaktadır. Temel olarak yüze bir kalemle çalışan makyaj sanatçısının bakış açısından düşünüldüğünde; 3D görüntü efekti oluşturmak için ışık ve gölge kullanılmaktadır. Vurgulama yüze ışık getirmekte ve özellikleri daha belirgin hale getirerek göz ön plana çıkarılmaktadır. Kontur ve vurgulama tekniği bir dudak, geniş bir burun, elmacık kemikleri, yuvarlak bir yüz, uzun bir yüz, geniş bir çene, gıdı ve gözler, bir özelliği vurgulamak veya gizlemek gerektiğinde yapılmaktadır (<http://www.lisaallenmakeupartist.com/the-art-of-corrective-makeup-and-colour-correction>).

### 1.1.4. Karakter Makyajı:

Bir öznenin fiziksel konfigürasyonunu bir senaryonun gereksinimlerine uyacak şekilde değiştirecek ölçüde bir karakter oluşturmak için kullanılmaktadır. Pek çok şeyi kapsamaktadır: değişen yaş seviyeleri, karakter tasviri, kişilik özellikleri, olağandışı yüz özellikleri, sembolik figürler, erkek sakal uygulaması, kesikler, yara izleri, çürükler, yanıklar, dövmeler, şekil bozuklukları, korku tasarımları ve yüz veya vücuttaki herhangi bir şey için kullanılmaktadır. İnsan yüzünün veya figürünün düzeltici ve güzellik yönlerini süslemeden veya güçlendirmeden oluşturulmaktadır (<https://www.dirtyhandsstudio.com/character-makeup.html>).

Karakter makyajının amacı; oyuncunun, oyundaki, karakterin dışsal yönlerini seyirciye aktarma amacıyla kullanılmaktadır. Önemli bir dramatik unsur ve iletişim aracı olarak görülmektedir. Bu nedenle role uygun bir oyuncu karakter yaratarak izleyicinin rolün doğasını anlamasına yardımcı olmaktadır (Han & Han, 2015).

### 1.1.5. Fantastik Makyaj:

Bir deneyim yaratmaya yardımcı olmak için tasarlanmış herhangi bir görünüm olarak adlandırılmaktadır. Bu makyaj türü; öne çıkmakla ilgili olmaktadır. Fantezi makyaj, denizkızı, cadı, böcek, müzik aleti veya hayvan olsun, kullanıcıların herhangi bir şey gibi davranmasına yardımcı olabilmektedir. Ayrıca bir resimde olduğu gibi yüz serbest biçimli bir şekilde boyanabilmektedir. Mutlaka bir karakter olması gerek duyulmamaktadır. Görünümü geliştirmek için makyaj kullanmak yerine, düşünebilecek her şeye dönüştürmek için kullanılmaktadır. Örnek bazı fantezi makyaj kreasyonları: Peri, vampir, kaplan, yavru kedi, kelebek, buz kraliçesi, tavus kuşu olabilmektedir ([https://makeup.lovetoknow.com/What\\_Is\\_Fantasy\\_Makeup](https://makeup.lovetoknow.com/What_Is_Fantasy_Makeup)).

### 1.1.6. Animatronik:

Figürlerin oluşturulmasını içermektedir; bunlar genellikle gerçek yaratıklara benzemek için tasarlanmış elektronik, mekanik veya pnömatik olarak çalıştırılan figürler olarak adlandırılmaktadır. Animatronik alanı, anatominin yanı sıra robotik, elektronik ve mekatronik gibi disiplinleri birleştirmektedir. Özellikle kontrol biçimleri açısından geleneksel kuklacılıkla paralellikler göstermektedir. Yardımcı teknolojinin uzun bir geçmişi olmasına rağmen, yine de birçok eğlence biçiminde karşılık bulmaktadır. Kısmen robotik ile yakın ilişkinin bir sonucu olarak ilerlemektedir (<https://harmonicdrive.de/en/glossary/animatronic>).

## 2. MAKYAJIN TARİHÇESİ

Makyajın çok eski bir tarihi bulunmaktadır. İkel insanların dinsel törenleri sırasında yaptıkları makyaj incelenerek makyajla ilgili ilk bilgiler elde edildiği görülmektedir. Patagonyalılar dini törenlerinde yüzlerini beyaz tebeşirle boyamaktadırlar. Avustralya yerlileri Aborjinler buna benzer törenlerde yüzlerini beyaz kille sıvayıp burun üzerine tüyler yapıştırdıkları bilinmektedir. Kızılderililer yüzlerini canavarları, deniz hayvanlarını, simgeleyen renkli boyalarla süslenmekte, tahtadan oyulmuş maskeler kullanmaktadırlar (Arıkan, 2011,19-20).

Makyaj ikel toplumlarla birlikte gereksinimler nedeniyle, beğenileri, korkuları, inançları, istekleri, gelenekleri, sosyal statüyü ortaya çıkarmak için kullanıldığı görülmektedir. Bir insana ve doğaya göstermek amacıyla bedenlerine ilk makyaj uygulanmalarını yapmış oldukları bilinmektedir. Eski Mısır'da güzellik uygulamaları sadece estetik bir işlev olarak görülmemektedir. Güzellik, eski Mısır'da önemli bir değere sahip olmaktadır. Hem erkekler hem de kadınlar en iyi şekilde görünmek için büyük çaba harcamakta ve sosyal statü genellikle giyilen makyaj miktarına yansımaktadır. Aslında, Mısır tanrılarının heykelleri, güzelliğin kutsallıkla ilişkilendirilebileceğini gösteren aynı kozmetik tarzlarla süslenmektedir. Temizlik ve vücut bakımı, sadece sağlık ve kötülükten korunmak için değil, aynı zamanda alçakgönüllülüğün bir işareti olarak da gerekli olmaktadır (/www-thecollector-com.translate.google/ancient-egypt-beauty-secrets/?). Romalılar da alın ve kollar tebeşir veya toksit öldürücü etkisi olan üstübeç ile beyazlatılmaktadır. Yanak ve dudaklar aşırı boyası ile kırmızıya boyanmakta, göz kapağı ve kaşlara kömür ve toz antimon sürülmektedir (Aytuğ, 2011:17).

Geleneksel makyajda kına kullanımı halen uygulanmaktadır. Kına, Lythraceae familyasından çiçekli bir bitkidir. Geçmişten günümüze cilt, saç, tırnakların ve deriyi boyamak için kullanılmaktadır. Kına bitkisi Kuzey Afrika, Hindistan, Pakistan ve Seylan'da üretilmektedir. Kına tarih boyunca yaygın olarak kadınlar tarafından süsleme aracı olarak kullanılmaktadır. Ticari amaçla paketlenen ve kozmetik saç boyası olarak kullanılan kına Hindistan, Ortadoğu, Avrupa, Avustralya'da popülerdir (<https://tr.wikipedia.org>).

Dövme insanlığın varlığından beri karşılaşılan bir olgudur. Mezopotamya, Mısır, Amerika, Orta ve Kuzey Avrupa, Asya, Anadolu, Japonya olmak üzere dünyanın dört bir tarafında görülmektedir. Tüm kültürlerde çeşitli figür ve motiflerde yapılarak gelenek haline gelmektedir. Dövme Tevrat'ta, Roma ve

Yunan bilginleri ve tarihçileri tarafından günümüze kadar gelmiş el yazmalarında bulunmaktadır. Yazı öncesi dövme ile ilgili kanıtlar ise, arkeolojik kazılarda bulunan resim ve heykellerdir. Dövme yapılırken kullanılan araç ve gereçler özellikle mumyalama günümüze kadar kendini koruyabilmeyi başarmakta, dövme insan bedenlerinde varlığını korumaktadır (Çerikan, Fidan, Alanko, 2016: 167-170).

Hızma yerine kullanılan buruna delik açılarak karanfil yerleştirilmektedir. Burada amaç güzelleşmek, karanfilin güzel kokusu temizliği temsil etmesidir (Aytuğ, 2011,18).

Eski Mısır'da İ.Ö 3000'li yıllardan itibaren kalem boyunda dallar diş temizlemek için kullanılmaktadır. Çiğneme çubukları çeşitli bitki türlerinden hazırlanmakta ve geleneksel olarak Asya, Afrika, Güney Amerika ve Orta Doğu'da kullanıldığı görülmektedir. Farklı kültürlerde farklı isimlerle bilinmektedir: Arapça 'da "arak" veya "miswak", Japonca 'da "koyoji", İbranice 'de "qesam", Aramice 'de "qisa" ve Latince 'de "mastik" olarak kullanılmaktadır. Çiğneme çubuklarının bulunabilirliği, düşük maliyeti, basitliği ve dini ve/veya geleneksel çağrışımları, onları modern zamanlarda popüler hale getirmektedir (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1013905212000181>).

Diş fırçası ilk kez Çinliler tarafından 1600'lü yıllarda bulunduğu görülmektedir. Avrupa'ya gezginler tarafından 17. yüzyılda getirilmekte ve 1780'lerde İngiltere'de üretilmektedir. Geçmişten günümüze diş fırçaları gelişim göstermektedir İlk fırçalar at ve domuz kılından yapılmaktadır. Napoleon Bonaparte (1769-1821) at kılından yapılmış diş fırçası kullanmaktadır. 1840'larda diş fırçası İngiltere, Fransa, Almanya ve Japonya'da üretilmeye başlandığı görülmektedir İlk fırçaların kılıları sert olduğu için 1950'lerde yumuşak naylon fırçalar, 1961'de elektrikli diş fırçası, 1962'de pilli diş fırçası üretilmektedir (<http://en.wikipedia.org>.)

Diş macunu ilk olarak Eski Mısırlılar tarafından İÖ. 2000'lerde öğütülmüş sünger taşı ve sirkeyle yapılmaktadır. Romalılar ağızlarını insan sidiği ile çalkalamaktadırlar. Bu uygulama 18.yüzyıla kadar devam etmektedir. 1308'lerde berber loncasından ayrılan dişçilerin en önemli görevleri dişleri beyazlatmak olduğu görülmektedir. Dişlerin çürümesini hızlandıran nitrik asitli sıvı 18. yüzyıla kadar kullanılmaya devam ettiği bilinmektedir. 1802'de Napolili dişçiler Napoli suyundaki floridin diş çürümesini engellediğini anlayınca diş macunu olarak florid ve bal karışımı kullanıldığı görülmektedir. Ülkemizde kullanılan ilk diş macunları yerli olarak üretilmektedir. 1927 yılında kurulan Necip Avni Itriyat Fabrikasında “ Necip Diş Macunu” üretildiği görülmektedir (Aytuğ, 2011, 19).

Rastık (Antimon) kadınların saçlarını ve kaşlarını boyamak için kullandığı antimon tozundan yapılan boya olarak adlandırılmaktadır. Kına ile karıştırıldığında kahverengi olmaktadır (Ayatar, 2010 s:32).

İnsanlık tarihi kadar eski olan sabun ilk olarak giysilerin, daha sonra vücudun ve saçların temizlenmesinde kullanılmaktadır. Araştırmalarda İÖ 2800 yıllarında Babillilerin sabunla temizlendiklerini belirtmektedir. Hititliler çöven otu, helvacı otu ve sabun otu külleriyle temizlik yapmaktadırlar. 19. yüzyılda Fransız kimyagerler modern sabunu ürettikleri bilinmektedir. Ayrıca sabun kozmetik, losyon, sprey, ilaç, krem yapımında kullanılmaktadır (<https://tr.wikipedia.org>).

1770 yılında İngiltere'de makyaj kullanımı, boya, koku, takma diş ve saç kullanımı büyüculük olarak görülmekte ve yasaklanmış olduğu bilinmektedir. 19.Yüzyılın sonlarına doğru sahneye çıkanlar dışında makyaj yapılmamaktadır. 1880'lerden sonra kimya sanayinin gelişim ile makyaj kullanımı arttığı görülmektedir (Aytuğ, 2011 s:20).

Makyajla güzelleşen insanın kendini görmesi ve beğenmesi için aynalar kullanılmaktadır. 17 yüzyıla kadar yüzeyi iyice parlatılmış düz metal levhalardan yapılan aynalardan sonra, bir yüzü çok ince metalle kaplanmış aynalar kullanıldığı görülmektedir. Milattan önce, Yunanlılar, Etrüskler, Romalılar Mısırlılar el aynaları kullandığı bilinmektedir. Artık günümüzde ayna vazgeçilmez makyaj aleti haline gelmektedir. Detaylı makyaj yapılmasında günümüzde büyüteçli aynalarda kullanılmaktadır.

Tarağın en erken kullanımı 5000 yıl öncesine dayanmaktadır. Aslında tarağın ilkel versiyonları tarih boyunca arkeologlar tarafından bulunduğu bilinmektedir. Eski Mısırlılar itibaren tarak kullanılmaya başlanmış olduğu görülmektedir. Eski Çin’de taraklar kişinin sosyal statüsünü yansıtan saç aksesuarı olarak kullanılmaktadır. Günümüzde saçın yapısına, uzunluğuna, dokusuna bağlı olarak farklı taraklar bulunmaktadır.

Peruka kullanımı diğer adıyla takma saç kullanımı antik çağlara dayanmaktadır. Eski Mısırda karşımıza çıkan peruka statü belirtme aracı olarak kullanıldığı görülmektedir. Peruka kullanımı tarihin her döneminde farklı amaçlarla karşımıza çıkmaktadır. Takılan perukaların şekli takan kişinin sosyal statüsünü ve toplumsal politik yönünü de belirlemektedir. Perukanın kral ve kraliçeler tarafından kullanımı asiller tarafından kullanılabilceği düşüncesini ortaya çıkarmaktadır. Bu durum perukanın sınıf farkı için araç olmasına neden olmaktadır. Günümüzde İngiltere’de yargı mensupları halen perukaları kullanmaktadırlar (Baltacıoğlu 2011: 106).

Saçların erkeklerde uzunlukları farklı anlamlar taşımaktadır. Erkeklerde saçların uzun kalması kral ve aristokratlarca tercih edilmektedir. Kralların egemenlik simgesi olarak görülüyordu. Çin’de erkeklerin saçlarını kazıyarak arkada uzun saç bırakmaları imparatora bağlılığının simgesi olarak görülmektedir (Aytuğ, 2011: 21).

Bıyık, peruka, sakal oyuncuda sahne makyajının oluşturduğu etkiyi sağlamaktadır. Oyuncu bıyık, peruka, sakal ile canlandıracağı role daha kolay bürünmektedir. Bu durum seyirci de karakteri anlayıp anlamlandırmasını sağlamaktadır (Corey, 1990). 19. yüzyılın başında sinema gösteri sanatları içinde öneminin artmasıyla, 1910 yılında “Max Factor “ sinema için makyaj malzemeleri üretmeye başladığı görülmektedir. Makyaj ve makyaj malzemelerine olan gereksinimin artmasıyla bu uğraşmayı meslek edinen sanatçılara “profesyonel makyör ya da makyöz “ adı verilmektedir. Makyaj ve makyaj ürünleri ile ilgili deneyler yapılarak yeni ürünler ortaya çıkmaya başladığı görülmektedir. Max Factor bu deneylerin sonuçlarından yola çıkarak “Pankromatik” isimli bir makyaj serisi ürettiği bilinmektedir. Bu çalışmanın karşılığında ilk özel Oscar ödülü verildiği görülmektedir. Filmlerin renklenmesi daha sonra televizyonun da devreye girmesi yeni makyaj malzemelerine ihtiyacı arttırmaktadır. Bu konudaki gereksinimi profesyonel sinema ve tiyatro makyaj malzemeleri üreten Alman “Kryolan” firması II. Dünya Savaşı öncesinden bu yana faaliyette bulunmaktadır. Kryolan firmasının Almanya, Amerika ve İtalya’da üretim noktaları, dünyanın birçok ülkesinde temsilcilikleri vardır. Günümüzde en çok tercih edilen tiyatro ve sinema makyaj ürünleri üreticisidir. Tercih edilmesinin nedeni ürünlerin testlerden geçirilmesi, insan sağlığına olumlu etkisi ve oyuncuların her türlü ortamda yapılan makyajlarının sorun çıkarmaması olarak bilinmektedir. Ayrıca Kryolan firması periyodik makyaj dergisi bulunmakta ve dünyaca tanınmış makyör ve makyözlerin katıldığı seminerler düzenlemektedir (Arıkan, 2011: 21-22).

### 3. SİNEMA VE TELEVİZYONDA MAKYAJIN KULLANIMI VE ETKİSİ

Sinema ve televizyonda yaklaşım olarak farklılıklar bulunmaktadır. Sinemada görüntü yaklaşılarak büyütülmektedir. Filmde büyütülme sonucu kusurlar daha fazla ortaya çıkmaktadır. Sinema filmlerinde görüntü gerçek hayattakinden daha büyük gözükmektedir. Sinema ve televizyon makyajı arasındaki en büyük farklılık ışıktır. Televizyonda görüntü küçültülmektedir. Televizyonda ayrıntı, detay sunulmamaktadır. Ayrıntı, detay çekimleri dışında televizyon görüntüsü gerçek hayattaki görüntüden küçük olmaktadır. Televizyon stüdyolarında ışıklar, spotlar genellikle üstte, tepe de olduğu için bu aydınlatma sonucunda gölgeler ortaya çıkmaktadır. Televizyon programları iç mekânlarda ve stüdyolarda çekilmektedir. Makyajcılarının görevi herkesi olduğu gibi doğallığı ile göstermektir. Bu yüzden abartılı makyaj yapılmamaktadır. Fondöten sürülerek ışığın patlaması önlenmektedir. Gözaltı torbaları makyajla kamufle edilmektedir. Sinema ve televizyon dizilerinde makyaja ihtiyaç duyulmaktadır. Burada amaç belirli bir karakterin oluşturulması ya da bir durumun gösterilmesidir. Makyajla oyuncular farklı bir görünüme dönüşmektedirler. ( Arıkan, s:203).

Sinema ve televizyonda çekimler yapılırken makyöz ya da makyör asistanıyla birlikte monitörden ya da doğrudan sette yüzdeki parlamaları, makyaj bozulmalarını kontrol etmektedir. Makyajda devamlılık sorunu yaşandığında karakterin, olayın, sahnenin inandırıcılığında problemler ortaya çıkmaktadır (Kıraç: 2012, 152).

Sinemanın başlangıç yıllarında aktörlerin yüzlerini göstermek için makyaj kullanılmaktadır. Ham filmdeki ve aydınlatmadaki gelişmeler sonucunda makyaj oyuncuların özelliklerini arttırmak ya da azaltmak genç insanı yaşlı, yaşlı insanı genç olarak göstermek için kullanıldığı görülmektedir. Bunun sonucunda makyaj filmin geçtiği dönemi, karakterin özelliklerini, karakterde oluşan değişimi ortaya koymaktadır (Pramaggio Wallis, 2011). Sinema ve televizyonda makyaj kullanımının amacı görüntü kalitesini arttırmaktır. Tüm yapımlarda (film, video prodüksiyon, televizyon için film prodüksiyonu, reklam) makyaj kullanılmaktadır. Bütçe kısıtlamaları nedeniyle çoğunlukla yapımlarda makyaja yeteri kadar önem verilmemektedir. Bunun sonucunda yorgun görünen insanlar, birkaç gündür tıraş olmamış gibi görünen erkekler seyirci tarafından fark edilmektedir. Makyaj vasıtasıyla göze hoş gelen resimlerin oluşturulmasına, üretim ihtiyaçlarına uygun bir izlenim ve atmosfer yaratılması sağlanmaktadır.

Sinemada makyaja karakter yaratmak, etkiyi vurgulamak için ihtiyaç duyulmaktadır. Makyajla oyuncu kendi görüntüsünden arındırılıp karaktere dönüştürülmektedir. Sinema kitleleri peşinden sürükleyen ve geniş kitlelere hitap eden bir sanat dalıdır. Genellikle kendisini makyajla değiştiren oyuncuların filmleri daha fazla etki yapmaktadır. Buna en iyi örnek Süperman ve Batman'dır.

İyi bir oyuncu kendi yüzüyle belli karakterleri canlandırabilmekte, makyaj sayesinde canlandığı karakterler sonsuz sayıda olmaktadır.

Filmlerde senaryo doğrultusunda gerçekte olmayan yüzler ve karakterler istenmektedir. Farklı gezegenden gelen uzaylıları oyuncular canlandırmaktadır. Senaryonun aradığı oyuncu obez ve çirkin olabilmektedir. Dönem ve tarihsel filmlerde Napolyon, Churchill ya da Cleopatra rollerini kendileri oynamazlar. Bu karakterlerin yaratılmasında yüz ve yüz ifadesi önemli olmaktadır. Makyaj sanatçıları işlerini iyi yapabilmek için araştırma yapmaktadırlar. Fotoğrafları, yaşayan insanları, farklı tasarımları inceleyerek yaptıkları yapay yüzle doğal görüntüyü elde etmeye çalışmaktadırlar. Makyaj sanatçısı işini yani illüzyonu en iyi şekilde yapmak zorundadır. Yapılan iş başarılıysa karşısına onu izleyenin duygularını harekete geçirecek özdeşleşme süreci başlatılabilmektedir (Morawetz, (2001). Türk sinemasında makyajlar başarılı olsa da, eski Türk Sineması filmlerinde makyajlar komik ve inandırıcılıktan yoksun olmaktadır. Eski Türk Sineması filmlerinde kan yerine salça kullanılması, köy mekânı kullanılan filmlerde bile bayan oyuncuların pür makyajı olduğu görülmektedir. Yaşlandırma makyajında saçları beyazlatmak için çubuk benzeri ürünle çalışıldığı ve bununda isteneni vermediğini Ekrem Bora televizyonda bir programda belirtmektedir. Bu olumsuzlukların nedeni makyaj malzemelerinin yeterli olmaması ve makyaj konusunda uzmanlaşmış kimselerin bulunmaması olarak değerlendirilmektedir. Günümüzde bu olumsuzluklar tersine dönmektedir. Dünya'da kullanılan profesyonel makyaj malzemelerini Türkiye'de bulmak mümkündür ve uzmanlaşmış kişiler makyaj yapmaktadırlar (Aytuğ, 2011:9-10).

Makyajın filmlerde kullanımı fotojenik özelliklerini arttırmak, belli bir tipi canlandırmak, biyografik ve tarihsel filmlerde, tanınmış kişileri canlandıran oyuncuların bu kişilere benzerliğini sağlamak için yapılmaktadır (Özön, 2008:109).

Makyaj filmin gerçekliğine katkıda bulunmakta ve inandırıcılığını arttırmaktadır. Bilim kurgu filmlerinde makyaj kullanılarak toplumlara gelecek zamanda karşılaşabilecekleri göstergeler hakkında bilgi vermekte ve geleceğin yaşam biçimini ortaya çıkarmaktadır. Bu olumsuz durumlar içerisinde karakterler önemli yere sahip olmaktadır. Makyaj vasıtasıyla bu karakterler ortaya çıkartılmaktadır.

Sinemada yönetmen kendi yarattığı yaşam dilimini anlatmaktadır. Yönetmenin yarattığı yaşam dilimine seyirci ne kadar inanırsa film o kadar başarılı olmaktadır. İzleyiciler kendilerinden bir şey buldukları ya da özdeşleştikleri filmleri daha benimsemekte ve keyifle izlemektedir. "Babam ve Oğlum" filmi Antalya

Altın Portakal Film Festivalinde en iyi makyaj ödülünü almış olan makyaj sanatçısı Sevinç Uçar'ın gerçekleştirdiği “Yazı Tura“ filmi doğallık ve gerçeği yansıtmaya iyi bir örnek olarak açıklanmaktadır (Aytuğ, 2011: 40).

### 3.1.Özel Efekt ve Makyajın Gücüyle Hafızalara Kazınan İkonik Film Karakterleri

1)Ralph Fiennes - Lord Voldemort (Harry Potter Serisi)	2) Naomi Grossman - Pepper (American Horror Story Serisi)	3) Meryl Streep - Rabbi (Angels In America)
		
4) Robin Williams - Mrs. Doubtfire (Mrs. Doubtfire)	5) Eddie Redmayne - Lili (The Danish Girl)	6) Heath Ledger - Joker (The Dark Knight)
		
7)Jacob Tremblay - Auggie (Wonder)	8) Richard Brake - The Night King (Game Of Thrones)	9)Eddie Murphy - Saul (Coming To America)
		
10)John Matuszak - Sloth (The Goonies)	11) Ryan Reynolds - Deadpool (Deadpool)	12) Charlize Theron - Aileen (Monster)
		

(www. <https://www.mynet.com/oncesi-ve-sonrasiyla-inanilmaz-film-makyajlari>)

İncelenen filmlerdeki önemli karakterlerin makyaj içerikleri; Ralph Fiennes , "Harry Potter ve Ateş Kadehi"nde Lord Voldemort'u oynamak için en hırlayan, manzarayı bozan karakter haline gelmiş olduğu görülmektedir. Parıldayan bir yılan adam olması gerekmekte, bu da makyaj koltuğunda çok zaman geçirmesi anlamına gelmektedir. Yüzüne (burnunu çıkarmak gibi) önemli miktarda görsel efektler uygulanmış ve Harry Potter dışında, Fiennes'in herhangi bir aşırı makyaj çalışması yaptığı nadiren görülmektedir (<https://www.slashfilm.com/889564/voldemorts-makeup-was-a-miserable-experience-for-ralph-fiennes/>)

Naomi Grossman - Pepper (American Horror Story Serisi) karakterinin korkutucu, aynı zamanda gerçekçi olması için özel protezler ve iyi bir makyajın yapılması gerekmektedir. Bunun için iki ila üç saatten fazla süren makyaj seansında, "kaşları, burnu, kulakları ve hatta sırtı için engebeli küçük bir omurga parçasıyla tamamlanmış bir alın" takması gerektiğini belirtilmektedir. Pepper'ın "göz tembelliğinin" aslında bir gözünü kör eden özel bir lens kullanılarak elde edildiğini görülmektedir. Ayrıca makyaj ekibinin Naomi' nin "küçük kafası" ile daha normal boyutlu vücudu arasında daha fazla kontrast yaratmak için kullandığı bir "şişman takım elbise" de bulunmaktadır. Silikon parmaklar ve takma dişler kostümü tamamlamaktadır (<https://www.thethings.com/naomi-grossman-pepper-american-horror-story/>)

Meryl Streep - Rabbi (Angels In America) filminde yaşlı bir hahamı canlandırmaktadır. Burada cinsiyet değişikliği makyajı yanında saç, sakal, peruk kullanılmaktadır. Robin Williams - Mrs. Doubtfire (Mrs. Doubtfire) filminde yaşlı bir kadını canlandırırken cinsiyet değişikliği makyajı yapılmaktadır. Bayan Doubtfire'in görünüşünün makyajının uygulanması dört saat sürmüş olduğu görülmektedir. Eddie Redmayne – Lili (The Danish Girl) filminde cinsiyet değişikliği makyajı yapıldığı bilinmektedir. Bu üç filmdeki ortak özellik yapılan makyajlarda cinsiyet değişikliği makyajının kullanılmış olmasıdır.

Heath Ledger - Joker (The Dark Knight) rolünden sonra bir efsane haline gelmektedir. Joker karakteri, gözlerin yanındaki koyu siyah halkalarla kaplanan beyaz makyajı ve gülen yüze dönüşen koyu kırmızı rujuyla tanınmaktadır. Ayrıca uzun, telli saçları görüntüyü tamamlamaktadır (<https://www.hindustantimes.com/trending/viral-ai-generated-video-shows-heath-ledger-s-joker-without-makeup-and-scars-watch->)

Jacob Tremblay - Auggie (Wonder) filminde yüzdeki bazı kemiklerin ve dokuların gelişmemesine neden olan Treacher-Collins sendromlu 9 yaşındaki çocuğu canlandırıyor. sadece baştan omuzlarına kadar silikon protezler, takma dişler, kontakt lensler ve bir perukla kaplı değildi, aynı zamanda tüm bunların altında, gözlerini sarkık göstermek için aşağı çekmemize olanak tanıyan mekanik bir kafatası altı başlığı da takmaktadır (<https://variety.com/2018/artisans/production/jacob-tremblay-wonder-makeup>)

Richard Brake - The Night King (Game Of Thrones) filminde görünümünün çoğu protez ve makyaj kullanılarak elde edilmektedir. Görsel efektler ekibi, gözlerine daha çarpıcı bir görünüm eklemenin yanı sıra, ona o buz gibi ışıltıyı vermek için Gece Kralı'nın yüzünün üzerine dijital bir buz tabakası eklediği görülmektedir. Night's King'in görünüşü, Brake'in kendi dişlerine kalıplanmış kirli bir takma diş seti ile tamamlanmaktadır (<https://www.mtv.com/news/onz81g/game-of-thrones-nights-king-design>).

Eddie Murphy - Saul (Coming To America) filminde ırk değiştirme makyajı yapılmaktadır. Eddie Murphy siyah bir adam ve filmdeki Saul bir Yahudi adam olarak canlandırılmaktadır (<https://www.latimes.com/entertainment-arts/awards/story/2022-01-25/makeup-coming-to-america->). Murphy'nin kariyerindeki en iyi makyaj kullanımı olarak görülmektedir. Kapsamlı protezler altında Murphy olduğunu ortaya çıkarmak için her oyuncu ve/veya karakter için bir başlık kartının görüldüğü

kapanış jeneriğinin sonuna kadar beklemekten duydukları mutlak gururu hissedilmektedir (<https://www.denofgeek.com/movies/coming-to-america-ranking-eddie-murphy-characters>).

John Matuszak - Sloth (The Goonies) filminde ayrıntılı yüz modifikasyonu, bir lateks maske, pürüzlü takma dişler ve uzaktan kumandalı bir protez göz içermektedir. Sloth'un yerinde olmayan gözü, simetrik olarak çalışması için, üçten bire geri sayım yapan bir teknoloji tarafından ekran dışında mekanik olarak çalıştırılmaktadır (<https://www.cheatsheet.com/entertainment/the-goonies-john-matuszaks-makeup-took-5-hours-used-remote-control-eyeball>).

Ryan Reynolds - Deadpool (Deadpool) filminde Yaralarını gizlemek için film boyunca bir maske takmaktadır. Ancak Ryan Reynolds'ın yaralı görünümü makyaj kullanılarak yapılmaktadır. Makyajın 3-4 saat içinde yapıldığı görülmektedir (<https://www.republicworld.com/entertainment-news/hollywood-news/ryan-reynolds-video-while-getting-makeup-done-as-deadpool-is-too-funny.html>).

Charlize Theron - Aileen (Monster) filminde Aktris Charlize Theron Monster, kaşlarını ağartmış ve kısmen tıraş edildiği görülmektedir. Daha yaşlı ve ihmal edilmiş görünmesi için cildine yıkanmış dövme mürekkebi katmanları yerleştirilmektedir. Theron, ağzının şeklini ve telaffuzunu tamamen değiştiren takma dişler takmak zorunda kaldığı, doğal saçlarını da incelttiği görülmektedir. Ayrıca hasarlı, yıkanmamış ve yağlı görünmesini sağlamaları gerekmektedir. Yarı saydam dövme mürekkebi ve yeşil ebru yıkamalarının airbrush katmanları kullanılmaktadır. Bu, hayatın zorluklarını yaşamış bir insanın derinliğini ve fahişelik yaparken yedi erkeği öldüren bir kadını çok daha iyi tasvir etmesini sağladığı görülmektedir. Cildini yaşlandırmak için kullanılan mürekkebin yanı sıra Theron'a çiller de verilmektedir (<https://flipthemoviescript.com/charlize-theron-monster-makeup/>).

Filmlerde karakterler yaratılırken oyunculara saatlerce makyaj yapılmaktadır. Makyaj sanatçıları karakterleri oluşturabilmek için bilimkurgu ve fantastik filmlerde özel teknikler kullanılmaktadır. Burada makyaj sanatçısının dikkat etmesi gereken inandırıcı olmasını sağlamaktır. Karakterlerin inandırıcı olması nedeniyle seyirci etkisinde kalmaktadır. Filmlerde uygulanacak deformasyon makyajları için adli tıp, hastane, cilt hastalıkları, polis arşivleri, plastik cerrahi uygulamalarından da yararlanılmaktadır. Gerçeküstü karakterlerin dünya sinemasında sıkça canlandırılması plastik makyajı güzellik makyajının önüne çektiği görülmektedir (Arıkan, 2011:205). Plastik makyaj sinema ve televizyonda görülmekte, daha çok yaşlanma, yanma, yaralanma, yüz değişimi, kesilme, maske gibi efektlerde kullanılmaktadır.

Filmlerde makyaj efektleri makyaj sanatçıları tarafından sadece oyuncuları canavara çevirmek için değil, yaşlandırmak, gençleştirmek içinde yapılmaktadır. Makyaj sanatçıları başarılı makyaj efektleri için "Lifecasting" adında bir yöntem kullanılmaktadır. Özünde aljinat adı verilen kalıp almak için kullanılan bir tozla goop adı verilen yapışkan bir madde sayesinde oyuncunun birebir kopyası çıkarılmaktadır. Oyuncu kalıp çıkarma aşamasında burnundan nefes aldığı için makyaj sanatçıları oldukça dikkatli davranarak, bu kopya üzerinde makyaj yapılmaktadır (<https://www.netyazi.com/sinema-ve-makyaj>).

Sinema filmlerinde televizyon programlarında aydınlatma konusunda farklılıklar görülmektedir. Televizyonda stüdyoda bir fon önünde haberler çekilirken, söyleşi programlarında aydınlatma standart ve kontrollü olarak kullanılmakta ve çekimler yapılmaktadır. Bu yüzden makyaj sanatçısının işi daha kolay olmaktadır. Abartılı makyaj yerine, standart makyaj uygulamaktadır. Erkeklerde ışıktan kaynaklanan parlamayı önlemek, göz torbası veya morluk gidermek için makyaj yapılmaktadır. Bayan makyajına benzememesi için ruj ve far kullanılmadan doğal makyaj yapıldığı görülmektedir. Televizyon kanallarında stüdyoda çekilen programlarda sürekli çalışan makyaj sanatçıları bulunmaktadır. Prodüksiyon şirketleri dizi ya da program çekimlerinde özel olarak anlaşma yaptıkları makyaj sanatçılarıyla çalışmaktadırlar (Aytuğ, 2011, 47).

Makyaj tekniklerinin gelişmesi, görüntünün kamera ile çekilmesinden kurgu aşamasına kadar kullanılan makyaj malzemelerinin özellikleri, makyaj sanatçısından beklentileri arttırmaktadır. Günümüzde



özellikle farklı televizyon kanallarında abartılı güzelleştirici makyaj uygulamaları yapılmaktadır. Türkiye'deki bir haber sunucusunun makyajı BBC, RTL'deki bir sunucu ile kıyaslamak mümkün değildir (Ayтуğ, 2011:102).

Televizyon makyajında stüdyoda bulunan güçlü ışıklardan dolayı, yoğun makyaj yapılmaktadır. Makyaj yapılan sunucuya bakıldığında ne kadar çok makyaj yapmış gibi bir düşünce sahip oluna bilinmektedir. Fakat ekrandaki görüntüye baktığımızda sanki hafif bir makyaj yapılmış gibi gözükmektedir. Kameralar detay çekim yaptıklarında yüzdeki lekeler ve izler görülmektedir. Bunları kapatmak için makyaj yapma zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Televizyon makyajı ekranda görünen konuklar ve sunucu için bir zorunluluk haline gelmektedir (<http://www.pinaraktas.com,ekranda-porselen-makyaj.html>).

Televizyon kanallarında, haber kanallarında, dizi filmlerde ekranda görünen kişilerin daha iyi gözükmelerini sağlamak için makyaj kullanılmaktadır. Tipler oluşturmak için dizi filmlerde plastik makyajdan da yararlanılmaktadır (Abalı,2003).

Televizyonda ve filmde çalışan makyaj sanatçıları, tüm karakterlerin kişiliğini izleyiciye iletmeye yardımcı olmaktadır. Makyajı, aktörlerin/aktrislerin görünümünü iyileştirmenin veya değiştirmenin bir yolu olarak kullanılmaktadır. Bir karakterin kavgaya karışması gerekiyorsa, siyah göz veya kanlı yara gibi farklı sıyrıklar oluşturabilmektedir. Sadece karakterler üzerinde araştırma yapmakla kalmamakta, kostüm tasarımcıları ve prodüksiyon kuaförleriyle yakın işbirliği içinde çalışmaktadırlar. Böylece renkleri ve stili koordine edebilmektedirler. Profesyonel sanatçılar prodüksiyon için gerekli makyajı araştırmak ve tasarlamak için oldukça fazla zaman harcamaktadırlar. Bu, kostüm dramalar, korku filmleri veya bilimkurgu filmleri için ayrıntılı makyaj ve peruk kullanmak veya bir yüzün şeklini değiştirmek veya gerçekçi yaralar oluşturmak için malzemeler kullanmak anlamına gelmektedir. Bir TV ve film sanatçısının yapabileceği en önemli ve etkileyici becerilerden biri, karakterin görünümünün tutarlı olması için makyajı yeniden oluşturabilmektir. Saç ve makyaj tamamlandıktan sonra her zaman oyuncuların fotoğrafları çekilmektedir. Bu resimler, görünümün bir referansı ve kaydı olarak kullanılmaktadır. Daha sonraki bir tarihte (yeniden çekimler) makyajı yeniden yapmak zorunda kalındığında, süreklilik adı verilen bu görseller referans olarak kullanabilmektedir.

Konu TV'de görünmek olduğunda, makyaj sanatçılarının birçok faktörü göz önünde bulundurması gerekmektedir. Yaptıkları şovun türü, HD kameralar ve stüdyo aydınlatması. TV yayınlarında da sonsuz sayıda televizyon kişiliği bulunmaktadır. Her sanatçı onları ve makyaj tercihlerini tanıma konusunda bilgili olmaktadır. Haber spikerleri için genellikle dikkatlerini yayından uzaklaştırmayan sade makyaj yapmaktadırlar (<https://chicstudiosmakeup.com/a-chic-life/role-of-makeup-artists-in-the-los-angeles-film-and-tv-industry/>).

Çoğu televizyon istasyonu için, standart tanımdan önemli ölçüde daha yüksek bir çözünürlük olan yüksek tanım sunmaktadırlar. Yüksek çözünürlük, tüm kırışıkları, kırışıkları veya kusurları ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle makyaj, doğal görünümlü bir cilde izin verecek kadar şeffaf olmalıdır., ancak yine de eşit olmayan cilt dokusunu ve kusurları gizleme amacıyla kullanılabilir. Makeup Forever Ultra HD fondöten gibi ürünler, makyaj malzemeleri silikon içerdiğinden ve ışığı yansıttığından yüksek kaliteli televizyon için önem taşımaktadır. Yüzü olumsuz etkileyebileceği ve belirli bir özelliğe çok fazla dikkat çekebileceği için parlak ve ışıltılı her şeyden kaçınılması önerilmektedir. Stüdyo aydınlatması, sette olduğunuzda da not etmek önemlidir. Televizyon için genellikle parlak ve sıcak ışıklar kullanılmaktadır. Bu nedenle makyaj daha dolgun ve uzun süre kalıcı olmaktadır. Bir film, "gerçek yaşam" aydınlatmasını yakından taklit etmeli, böylece daha az kapsama alanı kullanılabilir, ancak ayrıntılara gösterilen özen çok önemli olmaktadır.

Bir filmin başarısı, esas olarak yönetmenlere, yapımcılara, görüntü yönetmenlerine ve oyunculara bağlı olduğu düşünülmektedir. Gerçekte bir film prodüksiyonunun başarısı, tüm ekip üyelerinin sıkı çalışmasına bağlı olmaktadır. Ekibin her üyesi, prodüksiyonun başarısına katkıda bulunmada çok önemli rol oynamaktadır. Makyaj, kostüm, saç departmanları filmin başarısına katkıda bulunmak için birlikte çalışmaktadırlar. Çağdaş filmlerde sıradan insanları canlandıran oyunculara güzellik ve sokak

makyajını kullanmaktadırlar. Karakter makyajı, yaş makyajı ve oyuncuların biyografik filmlerde gerçek insana benzemesine yardımcı olan makyajı içermektedir. Geçmişte geçen filmlerde dönem makyajı kullanılmaktadır. Özel efekt makyajı, oyuncuları canavarlara veya hayali yaratıklara dönüştürmeye yardımcı olmaktadır. Ayrıca kan ve yaralar oluşturmak için kullanılmaktadır. Makyajın temel amacı; görsel efekt, karakter tanımlama ve stil oluşturmaktır.

Sahne sanatlarında özellikle sinemada makyaj kullanılmaktadır. Senaryo doğrultusunda karakteri ortaya çıkarmak için olduğundan farklı olarak, görünüşünde değişimler yapılarak farklı etkiler yaratılmaya çalışılmaktadır. Sinemada anlam ortaya çıkarılırken filmin içeriğine ve yapısına göre basit ya da karmaşık makyaj teknikleri sıklıkla kullanılmaktadır. Sinemada makyaj farklı şekillerde ve genellikle bir kişinin karakterini oluşturmak için kullanıldığı görülmektedir. Belirli bir makyaj stili bir karakterin ruh halini ve nasıl olduğunu tasvir edebilmektedir. Makyaj görünümleri genel olarak kişilerin görsel temsili ve kendini ifade etme biçimi olarak adlandırılmaktadır. Özel efektler en çok illüzyonlar veya görsel efektler oluşturmak için kullanılmaktadır. Bunun sonucunda oyuncu ve sanatçıların yüzünü farklı bir şeye dönüştürmektedir. Gerçekçi olmayan bir şeyi gerçekçi bir şekilde tasvir etmektedir. İzleyiciye karakterin kurgusal olmadığı izlenimini vermektedir. Protezler dramatik etki elde etmek ve yapıda tam değişiklik yapmak için kullanılmaktadır. Özel efekt makyajı, film endüstrisinde önemli bir rol oynamaktadır. Film görsellerini etkileme gücüne sahip olmaktadır. Bir film ya da dizi izlerken bizi etkileyen, çeken şey görseller olmaktadır. Dikkatimizi toplayıp kavramamızı sağlayan şey makyaj olarak adlandırılmaktadır.

Herhangi bir makyajın başarısı, oyuncunun görünüşünü seyirciye başarılı olarak yansıtmasıyla ortaya çıkmaktadır. Film makyajında kullanılan teknikler ve ilkeler televizyon makyajında da kullanılmaktadır. Televizyonda olumlu sonuçlar alabilmek için filmde olduğundan daha fazla vurgulama yapılmaktadır (Buchmann,1988, :200).

## SONUÇ

Makyaj, sinema ve televizyon gibi görsel medya alanlarında çok önemli bir rol oynamaktadır. Bu sektörlerde çalışan oyuncular, sunucular, yapımcılar, yönetmenler ve makyaj sanatçıları, makyajın etkili kullanımı ile karakterlerin ve hikâyelerin daha inandırıcı hale getirilmesini sağlamaktadır. Makyaj, sadece yüzdeki kusurları kapatmak veya güzellik standartlarını karşılamak için kullanılmaz, aynı zamanda karakterlerin yaşı, kişiliği, sosyal sınıfı, mesleği gibi faktörler de göz önünde bulundurularak tasarlanmaktadır. Bu nedenle, makyaj sanatçıları, karakterlerin derinliği ve inandırıcılığı için büyük bir sorumluluk üstlenmektedirler. Bir makyaj sanatçısının becerisi, bir karakterin doğru makyajını yaparak seyircinin karakterle duygudaşlık kurmasını sağlamaktır. Bu, karakterlerin duygularını ve düşüncelerini seyirciye aktarmak için önemlidir. Örneğin, bir kahramanın yaralandığı sahnede makyaj sanatçısı, karakterin acısını göstermek için kan efektleri, çürükler ve yaralar gibi detaylar ekleyebilir. Makyaj, sinema ve televizyon sektörlerindeki başarılı bir işbirliğinin sonucudur. Yönetmenler, yapımcılar, oyuncular ve makyaj sanatçıları bir araya gelerek karakterlerin hikâyelerinin daha inandırıcı hale getirilmesini sağlarlar. Bu nedenle, makyaj sanatı, sinema ve televizyon endüstrilerinde önemli bir yere sahiptir.

Çalışmada özel efekt ve makyajın gücüyle hafızalara kazınan ikonik film karakterleri incelenmiştir. İncelenen on iki farklı film bulunmaktadır. Oyuncularla film karakterleri arasında makyaj yapıldıktan sonra büyük farklılıklar görülmüştür. Ralph Fiennes , "Harry Potter ve Ateş Kadehi"nde Lord Voldemort'u parıldayan bir yılan adam olması için, makyaj koltuğunda çok zaman geçirmiştir. Yüzüne (burnunu çıkarmak gibi) önemli miktarda görsel efektler uygulanmıştır. Naomi Grossman - Pepper (American Horror Story Serisi)karakterinin korkutucu, aynı zamanda gerçekçi olması için özel protezler ve iyi bir makyajın yapılması gerekmektedir. Pepper'ın "göz tembelliğinin" aslında bir gözünü kör eden özel bir lens kullanılarak elde edilmiştir. Ayrıca makyaj ekibinin Naomi'nin "küçük kafası" ile daha normal boyutlu vücudu arasında daha fazla kontrast yaratmak için kullandığı bir "şişman takım elbise

“birlikte silikon parmaklar ve takma dişler kostümü tamamlamıştır. Meryl Streep - Rabbi (Angels In America) filminde yaşlı bir hahamı canlandırmıştır. Burada cinsiyet değişikliği makyajı yanında saç, sakal, peruk kullanılmıştır. Robin Williams - Mrs. Doubtfire (Mrs. Doubtfire) filminde yaşlı bir kadını canlandırırken cinsiyet değişikliği makyajı yapılmıştır. Bayan Doubtfire'in görünüşünün makyajının uygulanması dört saat sürmüştür. Eddie Redmayne - Lili (The Danish Girl) filminde cinsiyet değişikliği makyajı yapılmıştır. Bu üç filmdeki ortak özellik yapılan makyajlarda cinsiyet değişikliği makyajının kullanılmış olmasıdır. Heath Ledger - Joker (The Dark Knight) filminde Joker karakteri, gözlerin yanındaki koyu siyah halkalarla kaplanan beyaz makyajı ve gülen yüze dönüşen koyu kırmızı rujuyla tanınmıştır. Ayrıca uzun, telli saçları görüntüyü tamamlamaktadır. Jacob Tremblay - Auggie (Wonder) filminde yüzdeki bazı kemiklerin ve dokuların gelişmemesine neden olan Treacher-Collins sendromlu 9 yaşındaki çocuğu canlandırmaktadır. Baştan omuzlarına kadar silikon protezler, takma dişler, kontakt lensler ve bir peruk kullanılmıştır. Aynı zamanda tüm bunların altında, gözlerini sarkık göstermek mekanik bir kafatası altı başlığı da takmaktadır. Richard Brake - The Night King (Game Of Thrones) filminde görünümünün çoğu protez ve makyaj kullanılarak elde edilmiştir. Görsel efektler ekibi, gözlerine daha çarpıcı bir görünüm eklemenin yanı sıra, ona o buz gibi ışıltıyı vermek için Gece Kralı'nın yüzünün üzerine dijital bir buz tabakası eklemiştir. Night's King'in görünüşü, Brake'in kendi dişlerine kalıplanmış kirli bir takma diş seti ile tamamlanmıştır. Eddie Murphy - Saul (Coming To America) filminde ırk değiştirme makyajı yapılmıştır. Eddie Murphy siyah bir adam ve filmdeki Saul bir Yahudi adamdır. Murphy' nin kariyerindeki en iyi makyaj kullanımı olarak görülmektedir. Kapsamlı protezler kullanılmıştır. John Matuszak - Sloth (The Goonies) filminde ayrıntılı yüz modifikasyonu, bir lateks maske, pürüzlü takma dişler ve uzaktan kumandalı bir protez göz kullanılmıştır. Ryan Reynolds - Deadpool (Deadpool) filminde Yaralarını gizlemek için film boyunca bir maske takmaktadır. Ancak Ryan Reynolds'ın yaralı görünümü makyaj kullanılarak yapılmakta ve makyajın 3-4 saat içinde yapıldığını görülmektedir. Charlize Theron - Aileen (Monster) filminde Monster karakterinin makyajında kaşlar ağırtılmış ve kısmen tıraş etmiştir. Daha yaşlı görünmesi için cildine yıkanmış dövme mürekkebi katmanları yerleştirilmiştir. Theron, ağzının şeklini ve telaffuzunu tamamen değiştiren takma dişler takmak zorunda kalmıştır. Theron' nun doğal saçları da inceltirilmiştir. Ayrıca hasarlı, yıkanmamış ve yağlı görünmesini sağlamaları için yarı saydam dövme mürekkebi ve yeşil ebru yıkamalarının airbrush katmanlarını kullanılmıştır. Cildini yaşlandırmak için kullanılan mürekkebin yanı sıra Theron'a çiller de eklenmiştir. Her filmde farklı makyaj teknikleri kullanılmıştır.

Sonuç olarak, makyajın sinema ve televizyon sektörlerindeki kullanımı, karakterlerin daha inandırıcı hale getirilmesi için büyük bir önem taşımaktadır. Makyaj sanatçıları, karakterlerin yaşamını ve kişiliğini yansıtan doğru makyajı yaparak, seyircinin karakterlerle empati kurmasını sağlamaktadırlar. Bu nedenle, makyaj sanatı, sinema ve televizyon endüstrilerinde vazgeçilmez bir yer tutmaktadır. Televizyon ve film söz konusu olduğunda izleyiciler ekranda gördüklerinin gerçek olduğuna inandırılabilmesi için makyaj sanatçılarına kesin olarak gereksinim duyulmaktadır. İzleyiciler izledikleri şeylere inanmazlarsa ilgilerini daha hızlı olarak kaybetmektedirler.

## KAYNAKÇA

- Aktaş, Yüksel (2014). “Türk Sinemasında Makyaj”, Türk Sinemasında Makyaj, (ed.Burçak Evren), İstanbul, TÜRVAK Yayınları.
- Arkan, Y. , Uygulamalı Makyaj Eğitimi, Pozitif Yayınları, 2011, s:19
- Ayatar. M.F, Profesyonel Dansçılarda Sahne Makyajı, İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Haziran 2010, s:32
- Aytuğ, S. , Profesyonel Makyaj, Mitos Boyut Yayınları, İstanbul, 2011, s:7

- Baltacıoğlu, Y. A. , Üç Boyutlu Makyaj Uzmanı Alan Yeterliklerinin Geliştirilmesi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitimin Kültürel Temelleri Anabilim Dalı, Güzel Sanatlar Eğitimi Programı, Ankara, Haziran 2011, Doktora Tezi, s:6-7
- Buchmann H., Sinema Ve Televizyon Makyajı, Anadolu Üniversitesi Yayınları,1988, s:200
- Corey, I. (1990). The Face Is A Canvas The Design and Technique of Theatrical Makeup. Louisiana: Anchorage Press.
- Çerikan, F. & Alanko, M. (2016) Dövme'nin çeşitli dillerdeki etimolojisi ve kısa tarihçesi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25(1): 167-170
- Han, M. S., & Han, M. S. (2015). A Study on Aesthetic Characteristics of Johnny Depp Character's Make-up in Tim Burton's Movie. The Journal of the Korean Society of Make-up Design, 11(1), 39-60.
- <http://www.dirtyhandsstudio.com/character-makeup.html>( Erişim Tarihi:01 08 2022)
- <http://www.lisaallenmakeupartist.com/the-art-of-corrective-makeup-and-colour-correction/> ( Erişim Tarihi:01. 08. 2022)
- <http://www.pinaraktas.com/2013/08/ekranda-porselen-makyaj.html> ( Erişim Tarihi:01. 08. 2022)
- <https://anurbangirlblogs.com/finding-your-shade-the-difference-between-day-make-up-and-night-make-up-and-the-technology-that-will-help-you> ( Erişim Tarihi:01 08 2022)
- <https://chicstudiosmakeup.com/a-chic-life/2018/01/role-of-makeup-artists-in-the-los-angeles-film-and-tv-industry> ( Erişim Tarihi:01. 08. 2022)
- <https://connect2local.com/l/463728/c/466496/3-reasons-hair--makeup---wardrobe-are-important-for-film-production>( Erişim Tarihi:01. 08. 2022)
- <https://flipthemoviescript.com/charlize-theron-monster-makeup/>( Erişim Tarihi:01. 08. 2022)
- <https://harmonicdrive.de/en/glossary/animatronic> ( Erişim Tarihi:01. 08. 2022)
- [https://makeup.lovetoknow.com/What\\_Is\\_Fantasy\\_Makeup](https://makeup.lovetoknow.com/What_Is_Fantasy_Makeup) ( Erişim Tarihi:01. 08. 2022)
- <https://tr.wikipedia.org/wiki/Kozmetik>( Erişim Tarihi:01. 08. 2022)
- <https://variety.com/2018/artisans/production/jacob-tremblay-wonder-makeup> ( Erişim Tarihi:01. 08. 2022)
- <https://www.cheatsheet.com/entertainment/the-goonies-john-matuszaks-makeup-took-5-hours-used-remote-control-eyeball.> ( Erişim Tarihi:01. 08. 2022)
- <https://www.denofgeek.com/movies/coming-to-america-ranking-eddie-murphy-characters> ( Erişim Tarihi:01. 08. 2022)
- <https://www.hindustantimes.com/trending/viral-ai-generated-video-shows-heath-ledger-s-joker-without-makeup-and-scars-watch->( Erişim Tarihi:01. 08. 2022)
- <https://www.mtv.com/news/onz81g/game-of-thrones-nights-king-design> ( Erişim Tarihi:01. 08. 2022)
- <https://www.netyazi.com/sinema-ve-makyaj/>( Erişim Tarihi:01. 08. 2022)
- <https://www.republicworld.com/entertainment-news/hollywood-news/ryan-reynolds-video-while-getting-makeup-done-as-deadpool-is-too-funny.html> ( Erişim Tarihi:01. 08. 2022)
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1013905212000181>( Erişim Tarihi:01. 08. 2022)
- <https://www.slashfilm.com/889564/voldemorts-makeup-was-a-miserable-experience-for-ralph-fiennes/>( Erişim Tarihi:01. 08. 2022)

- <https://www.thethings.com/naomi-grossman-pepper-american-horror-story/> ( Erişim Tarihi:01. 08. 2022)
- Kıraç, Rıza; (2012), “Sinemanın ABC’si”, Say Yayınları, İstanbul
- Lee, H. S. (2002). The study of the make-up image and self-consciousness as the social and psychological expected effects of the make-up. Unpublished doctoral dissertation, Kyung Hee University, Seoul.
- M.S. Abalı, Sinemada Profesyonel Makyaj,2003, search proquest.com( Erişim Tarihi:01. 08. 2022)
- Morawetz, T.(2001). Making Faces Playing God Identity and the Art of Transformational Makeup. Austin: University of Texas Press.
- Onaran, Alim Şerif; (1981), “Muhsin Ertuğrul ‘un Sineması”, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara
- Özön, N. (2008) Sinema Sanatına Giriş, Agora Kitaplığı, İstanbul. s:109
- Özön,N.( 1984) Sinema Sanatı, Gerçek Yayınevi, İstanbul. s:68-69
- Pramaggio, M. V. & Wallis, T. 2011,Film A Critical Introduction, Third Edition, Laurence King Publishing
- Swinfield, R. ,Stage Make-up Step-by-step Hardcover - Mar. 1995, 20 s
- www. <https://www.mynet.com/oncesi-ve-sonrasiyla-inanilmaz-film-makyajlari> ( Erişim Tarihi:01. 08. 2022)
- [www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr) ( Erişim Tarihi:01. 08. 2022)
- [www-thecollector-com.translate.goog/ancient-egypt-beauty-secrets](http://www-thecollector-com.translate.goog/ancient-egypt-beauty-secrets) ( Erişim Tarihi:01. 08. 2022)

## TÜRK HUKUKUNDA ZİNA SEBEBİYLE BOŞANMA DAVASI AÇISINDAN AF FORGIVENESS CLAUSE IN TERMS DIVORCE DUE TO ADULTERY IN TURKISH LAW

Av. Beyza DİKİCİ ÇELİK<sup>1</sup>  
Prof. Dr. M. Fahrettin ÖNDER<sup>2</sup>

### ÖZET

Zina sebebiyle boşanma, Türk Medeni Kanunu'nda tanımına yer verilmeyen özel boşanma sebeplerinden biridir. TMK m. 161 hükmünde hak zina sebebi ile boşanma için yalnızca affeden tarafın dava hakkı olmadığı ve hak düşürücü sürelerle yer verilmiştir. Madde düzenlenmesinin zina sebebiyle boşanma konusunda bazı önemli ve güncel sorulara cevap verememesi konuyu tartışmaya açık hale getirmiştir. Zina sebebiyle boşanmanın koşullarının irdelenmesi de uygulama ve araştırmacılar bakımından dikkat çekici bir hale gelmiştir.

Türk Medeni Kanunu'nda açıkça, affeden tarafın dava hakkı olmadığı düzenlenmiştir. Bu husus, dava açma hakkını ortadan kaldırdığı için zina sebebiyle boşanma konusunda dikkatle irdelenmeli, koşulları ve hukuki niteliği bakımından diğer davayı sonlandıran hallerden ayırt edilmelidir. Affin ne anlama geldiği, hukuki niteliği, şekli ve koşullarının bilinmesi, zina sebebiyle boşanma davası hususunda uygulayıcı ve araştırmacılar bakımından kolaylık arz edecektir. Dolayısıyla çalışmada, kısaca zina sebebi ile boşanma ve dava şartlarına değinilecek ve son bölümde dava şartı olarak af koşulu üzerinde durulacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Zina, Zina Sebebiyle Boşanma, Zina Sebebiyle Boşanmanın Koşulları, Zinanın Affi.

**Jel Kodları:** K15, K36

### ABSTRACT

Divorce because of adultery is one of the special reasons for divorce that is not defined in the Turkish Civil Code. Only the pardoning party does not have the right to sue for divorce because of adultery and there are periods of deprivation of rights in Article 161 of the TPC. The fact that the regulation of the article cannot answer some important and current questions about divorce because of adultery has caused that the issue was opened to discussion. The examination of the conditions of divorce because of adultery has become important for practitioners and researchers.

The Turkish Civil Code clearly states that the pardoning party does not have the right to sue. It must be carefully examined in terms of divorce because of adultery, and it must be distinguished from other cases that terminate the lawsuit in terms of its conditions and legal nature because this issue abolishes the right to file a lawsuit. Knowing what pardoning means, its legal nature, form and conditions will provide convenience for practitioners and researchers in divorce because of adultery. For this reason, the conditions of divorce and lawsuit because of

<sup>1</sup> Isparta Barosuna bağlı Avukat, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi, ORCID No: 0000-0002-4158-1273, av.beyzadikici@gmail.com, sorumlu yazar

<sup>2</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Ticaret Hukuku Anabilim Dalı, ORCID No: 0000-0002-1808-5378, fahrettinonder@sdu.edu.tr

adultery will be briefly mentioned in the study, and the condition of amnesty as a condition of lawsuit will be emphasized in the last section.

**Keywords:** Adultery, Divorce Because Of Adultery, Conditions Of Divorce Because Of Adultery, Forgiveness Of Adultery.

**Jel Codes:** K15, K36

## GİRİŞ

Evlenme, hukuk sistemi tarafından sonuç bağlanan medeni hukuk sözleşmesidir (Tüzüner, 2013:132). Sözleşmenin kurulması ile birlikte taraflar belirli yükümlülükler altına girmektedirler. Bu yükümlülüklerin en önemlisi ise Türk Medeni Kanunu (TMK) m. 185 hükmünde belirtilen tarafların birbirine sadık kalmaları zorunluluğudur. Hüküm eşlerin birlikte yaşamasını, birbirlerine sadık kalmalarını ve birbirlerine yardımcı olmaları hususlarını düzenlemiştir (Gümüş, 2008;12). Manevi bağlılığın devamlılığını zedeleyecek türden davranışlar, cinsel sadakate aykırılık teşkil edebilecek davranışları kapsadığı gibi ekonomik ve duygusal sadakati ihlal edebilecek davranışları da kapsar. Sadakat yükümlülüğü TMK’da düzenlenen dürüstlük kuralının medeni hukukun bir dalı olan aile hukukundaki görünümüdür (Dural vd., 2019;161; Öztan, 2015:199).

Sadakat yükümlülüğüne aykırı davranıldığı takdirde eş boşanma talep edebilir. Boşanma ancak dava yoluyla talep edilir (Hatemi ve Kalkan Oğuztürk, 2018;113). Zina sebebiyle boşanma TMK m. 161 hükmünde özel boşanma nedeni olarak düzenlenmiştir. Fakat kanun zinanın ne olduğuna ilişkin herhangi bir tanım yapmaktan kaçınmış adeta hüküm içi boşluk bırakmıştır (Dede, 2017;645). Bu boşluk zamanla Yargıtay kararları ve doktrin görüşleri ile giderilmeye çalışılmıştır.

Zina sebebiyle boşanma konusunda diğer boşanma nedenleri ile ilişkisi, ispat sorunu, tazminat sorumluluğunda farklı çalışmalar yapılmıştır fakat af koşulu özelinde bir çalışmaya yer verilmemiştir. Bahsi geçen çalışmaların bazılarında sadece kanunda affeden tarafın dava açma hakkının olmayacağı belirtilmesi hususuna kısaca yer verilmiştir. Çalışmada zina sebebiyle boşanmanın dava koşullarından olan af üzerinde durulması çalışmanın orijinalliyi ve mahkeme uygulayıcılarına taraflar bakımından affin hukuki niteliği, şekli, zamanı konusunda yol göstermesi önemini ortaya koymaktadır.

Çalışma üç ana bölüme ayrılmış olup ilk bölümde konunun daha iyi anlaşılabilmesi için zina tanımı ve boşanma sebebi olarak zina üzerinde durulmuş, ikinci bölümde zina sebebiyle boşanma davasının affetme dışındaki koşulları detaylarına inilmeden belirtilmiş ve son bölüm asıl konumuz olan af koşuluna ayrılmış ve bu bölümde alt başlıklar altında şekli, hukuki niteliği, feragat ve vazgeçmeden farkı üzerinde durulmuştur.

Kanun metninde affeden tarafın dava açma hakkı olmadığı düzenlenmiştir. Burada düzenlenen affetmenin feragat sayılıp sayılmayacağı, şekilde gösterilebileceği, hukuki niteliği vs konularda Yargıtay kararlarından da yararlanılarak açıklamalarda bulunulacaktır. Zina sebebiyle açılan boşanma davalarında zinanın ispatı zor olduğu gibi davalı tarafça bu boşanma özelinde en çok savunma dayanağı olarak davacının davalıyı affetmesi kullanılmaktadır. Af koşulu, her durumda titizlikle incelenmesi gereken, yoruma açık bir husustur.

## 1. ZİNA NEDENİYLE BOŞANMA

### 1.1. Zina Kavramı

Zina TMK’da tanımlanmamıştır fakat doktrin, 13.03.1926 tarih 320 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış 765 sayılı Ceza Kanunu ve mahkeme kararları ile tanımına dair açıklamalar yapılmıştır. Türk Dil Kurumu tanımı kısa ve yoruma açıktır. Türk Dil Kurumu tanımına göre zina, “*evlilik birliği içerisinde olmayan kişiler arasındaki cinsel ilişki*”yi ifade etmektedir. Doktrinde kabul gören bir tanıma göre de

zina, evlilik birliği içerisindeki taraflardan birinin, birliğin devamı esnasında karşı cinsten fakat eşi dışında biri ile cinsel birliktelik gerçekleştirmesidir (Belgesay, 1948:75; Köprülü ve Kaneti, 1985:157). Fakat bu tanım da bazı noksanlıklar içermektedir. Örneğin, aynı cinsten iki kişinin cinsel birlikteliği durumunun evlilik birliği içerisinde olan taraflar bakımından zina oluşturup oluşturmayacağı, cinsel birlikteliğin ne şekilde gerçekleştirilebileceği gibi hususlara cevap vermekten çok uzaktır. Diğer bir daha geniş tanıma göre zina; evli bir erkek ya da kadının, eşi olmayan karşı cinsten bir kimse ile bilerek ve isteyerek cinsel ilişkide bulunmasıdır (İnal, 1999:137).

Zinanın ne olduğunun madde düzenlenmesinden tam olarak anlaşılabilmesi hususu belirli sıkıntılara neden olmaktadır. Örneğin aynı cinsiyetten iki kişinin cinsel ilişki kurması durumu cevapsız kalmaktadır. Aynı şekilde cinsel ilişkinin teşebbüs aşamasında kalması hususunun da zina sayılıp sayılmayacağı düzenlenmeden bir cevap bulamamaktadır. Bu hususa ilişkin farklı görüşler mevcuttur. Doktrinde bir görüş, zinanın dar yorumlanarak hazırlık aşamasının da zina sayılması gerektiği aksi halde boşanma sebebi olarak zinaya dayanmanın çok güç olduğu yönündedir (Gençcan, 2013:147). Diğer bir görüş de bir eylemin boşanma sebebi olarak zina sayılabilmesi, tam bir cinsel ilişki gerçekleşmesi durumunda olduğu yönündedir (Akıntürk ve Ateş, 2019:245; Schwarz; 1946:143; Ersöz, 2018:53). Yargıtay 2. Hukuk Dairesi de 23.9.1993 tarih 1993/7903 Esas 1993/7941 Karar sayılı kararında “*eylemin eksik kalkışma derecesinde kalması da zina sebebiyle boşanma için yeterlidir*” şeklinde vermiş olduğu karar ile teşebbüs halinde kalmış eylemin de zina sayılacağı yönünde görüş belirtmiştir (Sinerji, 2022). Yargıtay ve zinanın dar yorumlanması görüşünün daha uygun olduğunu belirtmekte fayda bulunmaktadır. Aksi halde zaten hâlihazırda zor olan zinanın ispatının ve TMK m. 161 hükmünün uygulama alanının daralacağı açıktır.

## 1.2. Boşanma Sebebi Olarak Zina

Boşanma, yasaların sonuç bağladığı ancak hukuk sistemi tarafından belirtildiği şekilde gerçekleştirilebilen ve evliliği sona erdiren durumlardan bir tanesidir. Türk hukukunda boşanma ancak mahkemeler aracılığı ile hakim kararıyla gerçekleşebilmektedir.

Boşanma, TMK’da evliliği sona erdiren sebeplerden biri olarak yer almış ve boşanma sebepleri de tek tek düzenlenmiştir. Doktrin, Kanun düzenlemesine genel ve özel boşanma sebepleri ayrımı ile yaklaşmaktadır. Genel boşanma sebebinde evlilik birliğinin temelinden sarsılması yeterli görülmektedir. Özel boşanma sebeplerinde ise davaya yahut boşanma sebebine ilişkin kanun tarafından belirli olguların varlığı aranmakta ve belli ispat şartları getirilmektedir (Ayan, 2007:41). Doktrin tarafından kabul gören ayrımı esas alarak boşanma sebeplerine kısaca değinmek gerekirse evlilik birliğinin temelden sarsılması, ortak hayatın kurulamaması ve anlaşmalı boşanma genel boşanma sebepleri iken; kanunda tek tek belirtilen ve özel şartlar gerektiren diğer sebepler yani zina, hayata kast, akıl hastalığı, suç işleme ve haysiyetsiz hayat sürme, pek kötü davranış, terk özel boşanma sebeplerindedir (Ergün Topçu, 2019:38).

Zina özel boşanma sebeplerindedir. Zinanın özel boşanma sebebi olması ise zina oluşturduğu iddia edilen eylemin, terditli olmaksızın, başkaca özel boşanma davası sebebine konu edilememesini ifade eder (Dede, 2017:645). Bu durumda zina olgusuna dayanarak boşanma davası açan tarafın zina olgusunu ispatlaması yeterlidir. Hakim ayrıca evlilik birliğinin çekilmez hale gelip gelmediğini araştırmakla yükümlü değildir. Boşanma sebebi olarak zina, TMK m. 161 hükmünde zina eylemi ile karşı karşıya kalan eşe dava açma hakkı vererek mevzuatımızda yerini almıştır. Diğer zina üzerine yapılan çalışmalarda da sıklıkla üzerinde durulduğu üzere TMK m. 161 hükmü bir tanım içermemektedir (Dural ve Sarı, 2022:839; Dede, 2017:647). Davaya açma hakkı tanınan tarafın dava açma süresi ve affeden tarafın dava açma hakkını kaybedeceği dışında bir husus da içermemektedir.



## 2. ZİNA SEBEBİYLE BOŞANMA DAVASININ ÖZELLİKLERİ

Zina boşanma sebebi, TMK genel hükümleri ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun (HMK)'da belirtilen usul kurallarına tabidir. Diğer davalar için gerekli olan şartlar zina sebebiyle boşanma davasında için de geçerlidir.

### 2.1. Davanın Tarafları

Bir davada davacı veya davalı olmak için taraf ehliyetine sahip olmak gerekir. HMK m. 50 hükmü medeni haklardan yararlanma ehliyeti olan herkesin taraf ehliyetine de sahip olduğu hususunu düzenlemiştir. Boşanma davasının tarafları evlilik birliği içerisinde olan ve boşanma talebinde bulunan kadın veya erkek davacı; kendisine karşı dava açılan taraf da davalıdır.

Zina sebebiyle boşanma davasında davacı, eşi kendisinden başka cinsel ilişkide bulunmuş ve bu sebeple boşanmak isteyen kadın veya erkektir. Davalı ise evlilik birliği içerisinde karşı cinsten fakat eşi dışında cinsel ilişkide bulunan olan eştir.

### 2.2. Davada Yetkili ve Görevli Mahkeme

Boşanma davalarında yetkili mahkeme TMK m. 168 hükmüne göre eşlerden birinin yerleşim yeri veya davadan önce son defa altı aydan beri birlikte oturdukları yer mahkemesidir. TMK m. 168 hükmünde yer alan yetki kesin yetki olmayıp kamu düzenine ilişkin değildir. Yetkiye ilişkin itirazlar davalı tarafından ilk itiraz olarak ileri sürülmelidir. İlk itiraz olarak ileri sürülmediği takdirde mahkeme kendiliğinden yetkisiz olduğu kararını veremez.

Görev hususu bir uyuşmazlığın hangi mahkeme tarafından çözüme ulaştırılacağını ifade etmektedir. 4787 sayılı Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine Dair Kanunu m. 4 hükmüne göre boşanma davalarında Aile Mahkemeleri görevlidir. Aile Mahkemelerinin bulunmadığı yerlerde asliye hukuk mahkemeleri, aile mahkemesi sıfatıyla boşanma davalarında uyuşmazlığın çözümünü sağlar. Görev kamu düzenine ilişkindir. Taraflar yargılamanın her aşamasında görev itirazında bulunabileceği gibi hakim de kendiliğinden görevsiz olduğuna ilişkin karar verebilir (Tanrıver, 2021:160).

### 2.3. Davanın Koşulları

#### 2.3.1. Hukuken Geçerli Bir Evliliğin Olması

TMK m. 185 hükmüne göre evlenme ile eşler arasında evlilik birliği oluşur. Zina sebebiyle boşanma davası açılabilmesi için hukuken geçerli bir evlilik olmalıdır (Gençcan, 2013:116). Örneğin nişanlılık döneminde üçüncü kişi ile cinsel ilişki kurulması ya da evlilik birliği olmadan bir arada yaşanan ilişkilerde zina sebebiyle boşanma davası açılmayacaktır. Yine evliliğin yokluğu halinde de ortada geçerli bir evlilik olmadığından zina sebebiyle boşanma davası hatta herhangi bir nedenle boşanma davası açılmaz (Keskin, 2017:16). Evliliğin butlanla batıl olması halinde ise evlilik hakim kararı ile son bulacağından hakim kararına kadar geçen süre içinde zina sebebiyle boşanma davası açılacaktır (Dural ve diğerleri, 2019:107) . Yargıtay da 07.11.1994 tarih 1994/10166 Esas 1994/10677 (Sinerji, 2022) Karar sayılı kararında benzer yönde hüküm vermiş, özetle evliliğin iptali ve zina sebebiyle boşanma davasının kademeli olarak birlikte açılmasında bir sakınca bulunmadığını belirtmiştir.

#### 2.3.2. Evliliğin Devamı Sırasında Üçüncü Bir Kişi İle Cinsel İlişki Kurulması

Zina sebebiyle boşanma davası açılabilmesinin diğer bir şartı eşin evliliğin devamı esnasında üçüncü bir kişi ile cinsel ilişkide bulunmasıdır. Üçüncü kişinin cinsiyeti kanunda belirtilmemiştir. Bu hususta doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Doktrinde zinadan bahsedilebilmesi için cinsiyetlerin farklı olması gerektiği görüşü bazı yazarlar tarafından savunulmuştur (Helvacı ve Erlüle, 2021:170; Velidedeoğlu, 1965:168). Bu görüşe göre, eşlerden biri kendi cinsi ile cinsel ilişkiye girdiği takdirde haysiyetsiz hayat sürme, evlilik birliğinin temelinden sarsılması sebepleri ile boşanma davası açılacaktır (Öztaş, 2015:647; Dural ve diğerleri, 2019:106). Yargıtay eski tarihli kararlarında

homoseksüel ilişkinin haysiyetsiz hayat sürme sebebiyle boşanma kararına konu oluşturacağı yönünde hüküm kurmaktadır. Her ne kadar çoğunluk görüşü ve Yargıtay görüşü haysiyetsiz hayat sürme sebebiyle dava açılacağı şeklinde olsa da bu görüşe katılmak günümüz şartlarına karşılık vermeyecektir. Kanunda açıkça düzenleme yapılmadığından burada zinanın geniş yorumlanması gerektiği, aynı cinsle cinsel ilişkinin de zina sebebiyle boşanma davasına konu edilebileceği, menfaat tartımı yapıldığı takdirde aile hayatı ve eşlerin birbirine karşı olan sadakat yükümlülüğünün korunmasının önemli olduğu hususunun göz ardı edilmemesi gerekmektedir (Gençcan, 2013:149; Doğu, 2019:88). Yargıtay da görüş değişikliğine gitmiş ve 2. Hukuk Dairesi 17.01.2017 tarih 2016/6730 Esas 2017/565 Karar sayılı vermiş olduğu kararında davalı erkeğin başka bir erkekle cinsel ilişkisi hususunda zina sebebiyle boşanma kararı veren İzmir 16. Aile Mahkemesi'nin 17/12/2015 tarih 2014/495 Esas 2015/844 Karar sayılı kararını onamış ve homoseksüel ilişkinin zina sebebiyle boşanma davasının konusu olacağı yönünde karar vermiştir (Sinerji, 2022) .

### 2.3.3. Üçüncü Kişi İle Cinsel İlişkiye Giren Eş Kusurlu Olmalı

Zina eyleminde bulunan eş, eylemini üçüncü kişi ile bilerek ve isteyerek gerçekleştirmelidir. Eylemi gerçekleştirirken ayırt etme gücü bulunmalıdır (Velidedoğlu, 1965:170; Helvacı ve Erlüle, 2021:170). Eş ayırt etme gücünü kendi isteyerek de kaybetmemiş olmalıdır. Örneğin kendi isteği ile alkol veya uyuşturucu madde alma sonrasında üçüncü bir kişi ile cinsel ilişkiye giren eşin kusurunun olmadığından bahsedilemeyecektir. Psikotrop madde (sinir sisteminde etkisini gösteren ve beynin işlevlerini değiştirerek algıda, ruh hâlinde, bilinçlilikte ve davranışta geçici değişikliklere neden olan kimyasal maddeler) ile bilincinin kaybedilmesi durumunda bu maddede kullanımı öncesi hareketlere, bu maddenin kullanıldığı ortama bakmak gerekir (Erdem ve Makaracı Başak, 2022:102). Fakat eşin habersiz alkol veya uyuşturucu madde alması, cinsel saldırıya uğraması, şiddet görmesi durumunda artık eşin iradi hareket ettiğinden bahsedilemeyecek ve kendisine kusur yüklenemeyecektir (Akıntürk ve Ateş, 2022:199).

### 2.3.4. Zina Sebebiyle Boşanma Davası Açma Hakkı Sona Ermemiş Olmalı

TMK m. 161 hükmüne göre zina sebebiyle boşanma davasını açmaya hakkı olan eş, sebebi öğrenmeden itibaren altı ay ve her hâlükârda beş yıl içinde bu davayı açmalıdır. Bu süreler hak düşürücü sürelerdir. Taraflar, hak düşürücü süre hususunu öne sürmemiş olsa dahi hakim, süreyi kendiliğinden dikkate alacaktır. Sürelerin kesilmesi veya durması da söz konusu değildir.

Zina eylemi birden fazla kez gerçekleşmişse düzenlemede geçen altı aylık süre her eylemden sonra başlayacaktır. Hüküm düzenlenmesinde yer alan süre şüphe duyulan tarihten değil eylemin tam ve kesin olarak öğrenildiği tarihten itibaren başlayacaktır. Bahsi geçen beş yıllık süre ise zina fiilinin gerçekleşmesinden itibaren başlayacaktır. Fakat kanunda belirtilen bu süreler, zina eylemin sebep gösterilerek başkaca bir sebepten boşanma davası açılmasına engel teşkil etmeyecektir. Süreler dolduktan sonra zina eylemi sebep gösterilerek evlilik birliğinin temelinden sarsılması hususu ile dava açılmasının önünde bir engel bulunmamaktadır (Tekinay, 1971:203).

Kanun düzenlenmesinde son olarak affeden tarafın dava açamayacağı yer almıştır. Çalışma konusunun temelini oluşturduğundan af koşulu ayrı bir bölüm olarak ele alınacaktır.

## 3. ZİNA SEBEBİYLE BOŞANMADA AF KOŞULU

Af, zina düzenlemesi olan TMK m. 161 hükmü 3. fıkrasında dava açma hakkını ortadan kaldıran bir koşul, bir kurum olarak düzenlenmiştir. Fakat bu maddenin düzenleniş şeklinde ne şekilde ortaya konulacağı, geçerlilik koşulları gibi hususlara yer verilmemiştir.

### 3.1. Zina Sebebiyle Boşanmada Af Kavramının Hukuki Niteliği

Af, niteliği itibariyle kişiye sıkı sıkıya bağlı, temsilci ile yerine getirilemeyen, tek taraflı irade açıklamasıyla sonuç doğuran bir kurumdur (Dündar, 1984:21). Doktrin kabulüne göre af; kabahat veya kusur içeren bir eylemden sonuç çıkarılmamasına ilişkin düşünce ve duyguların ortaya konulmasıdır (Saymen ve Elbir, 1960:245; Öztan, 2015:652). Hukuk düzeni istisnalar dışında kişilerin duygu ve düşünce açıklamalarına sonuç bağlamamaktadır (Kılıçoğlu, 2022:95). Af da esasında bir duygu açıklaması olmakla birlikte bu istisnalardan biri olmaktadır. Hukuk düzeni af duygu açıklamasına boşanma bakımından TMK m. 161 hükmü ile sonuç bağlamıştır (Antalya ve Topuz, 2017:176). Affin iki unsuru vardır ve ister sarıh ister zimni yapılsın affın kişinin ruhen çektiği acıyı yendiği ve bu evliliği devam ettirdiği anlaşılmalıdır (Öztan, 2015:226; Gençcan, 2013:168).

Hukuk düzeni affın saiki ile ilgilenmemektedir (Ateş, 2006:2735). Af duygusal bir sebeple örneğin zina davası açmaya hakkı olan tarafın eşini sevmesi, vazgeçememesi sebebiyle açıklanabilir. Mantıksal bir sebeple, örneğin dava hakkı olan tarafın küçük çocukları olması ve boşanma durumunda maddi zorluk çekeceğini anlaması sebebiyle yapılabilir. Dini bir sebeple de örneğin boşanmayı dinen günah olarak kabul ediyor olması sebebiyle yapılabilir. Hangi sebeple yapıldığı geçerliliğini etkilememektedir.

Zina eyleminde bulunan eş affedilmeyi kabul etmese dahi hukuk sistemi af irade açıklamasına sonuç bağlar ve irade açıklamasında bulunan tarafın dava açma hakkını düşer (Gençcan, 2013:150). Bununla birlikte zina sebebiyle boşanma davasında affetme zina sebebiyle boşanma davasını açmaya engel olmakla birlikte affeden tarafın evlilik birliğinin temelinden sarsılması sebebi ile dava açıp açamayacağı hususu akla gelmektedir. Dava açılıp açılmayacağı hususunda Yargıtay 2. Hukuk Dairesi 10.10.2012 tarih, 2012/4651 Esas 2012/24156 Karar sayılı kararında, zina sebebiyle evi terk edip müşterek hayatın yeniden kurulduğu bir olaya ilişkin af beyanı da varsa her iki sebeple de açılan davanın reddedilmesi gerektiğine dair karar vermiştir (Sinerji, 2022). Bu kararda yeni olaylar meydana gelmediği durumda affedilen olayların taraflara kusur olarak yüklenemeyeceği hususunu özellikle vurgulamıştır. Bahsi geçen karar doğrultusunda zina eyleminin affedildiği süreçte aynı eylem için evlilik birliğinin temelinden sarsılması sebebiyle de dava açılmayacağı hususu anlaşılmaktadır.

### **3.2. Zina Sebebiyle Boşanmada Af Koşulunun Şekli**

Zina sebebiyle açılmış olan bir boşanma davasında davalı taraf eğer davacı tarafın kendisini affettiğini düşünüyor ise düşüncesine dayanarak savunma yapması ve af niteliğinde olan hususları dile getirmesi gerekmektedir. Ayrıca affedilme hususu bakımından ispat yükü yer değiştirecek ve davalı taraf affa ilişkin iddia ettiği hususları ispat yükümlülüğü altına girecektir. Yargıtay 2. Hukuk Dairesi 02.10.2019 tarih, 2019/5322 Esas 2019/9539 Karar sayılı kararında evlilik birliği içerisindeki taraflardan birinin başkası ile mesajlaşması üzerine güven sarsıcı harekette bulunan tarafın pişman olması üzerine tarafların konuşmak için bir araya gelecekleri akşam davacı tarafın ailesinin evine gittiği olayda tarafların bir araya gelmesi için konuşmasının af olarak nitelendirilemeyeceğini, bu durumda affetme iddiasının ispatlanmadığı hususunda karar vermiştir (Sinerji, 2022).

Af, madde düzenlemesinde herhangi bir şekil şartına tabi tutulmamıştır. Hukuki sonuç doğurması bakımından sözlü ifade edilebileceği gibi yazılı da ifade edilebilir (Kılıçoğlu, 2022:95). Af, alenen diğer bir deyişle açık şekilde yapılabileceği gibi örtülü bir şekilde de yapılabilir. Yani evlilik birliğinin devamı sırasında eşlerden birinin zina gerçekleştirmesi durumunda diğer eşin bu durumu affettiğini açık ve yazılı bir şekilde beyan etmesi ile davranışları ile bunu ifade etmesi arasında hukuken bir fark bulunmamaktadır. Yargıtay 2. Hukuk Dairesi 28.12.2011 tarih, 2011/1886 Esas 2011/23841 Karar sayılı kararında eşin farklı tarihlerde diğer eşe attığı mesajların içeriği incelendiğinde eşin diğer eşini affettiği anlaşıldığından affeden tarafın dava hakkının bulunmayacağı hususunu belirterek affin mesajlaşmada eşini sevdiğini, özlediğini belirtmek gibi aşıkane konuşmalar şeklinde örtülü hareketlerle de ifade edilebileceği hususunu vurgulamıştır (Sinerji, 2022). Affin sarıh şekilde yapılmadığı durumlarda eşin affettiğine dair emareler yeterlidir (Oğuzman ve Öz, 2017:132). Mahkemelerde de esasen zimni anlatım sorun teşkil etmektedir. Zina sebebiyle boşanma davasında zina olgusuna dayanan eşin zina fiilini ispatlaması gerekirken, zina eyleminin varlığını kabul edip davacı eşin kendisini affettiğini ileri süren

davalı eş de davacının kendisini affettiğini ispatlaması gerekecektir. Affetme durumunu ispat için herhangi bir yasal sınırlama bulunmamaktadır. Her türlü delille ispat edilebilir. Ancak af sarıh şekilde değilse hakim dikkatli incelemesi ve çıkarımında bulunması gerekecektir.

Eşin kendini affettiği iddiasına dayanıp boşanma davası hakkı olmadığını ileri sürmesi hususunda müşterek hayata devam etmek, müşterek çocuklar sebebiyle aile konutunu terk etmemek gibi durumların mutlak surette af niteliği taşımadığı görüşü de doktrinde ifade edilmiştir (Dural ve diğerleri, 2018:109; Ersöz, 2018:90). Eşlerin aynı evde yaşaması yanında karı koca hayatı sürmeye devam etmesi, birlikte çekilen fotoğrafları sosyal medya aracılığı ile paylaşması, cinsel hayatlarının devamı, beraber seyahate çıkmaları gibi eşin affettiğine delalet eden emarelerin de bulunması gerekmektedir (Helvacı, 2021:1159). Doktrinde zina eyleminden haberdar olan ve buna sessiz kalan aynı sevgi ve ilgiyi barındıran eylemlere devam edilmesi durumunun af olarak nitelendirilebileceği hususlarına da yer verilmektedir (Özcan, 2015:652; Ersöz, 2018:91).

Eşin bir daha zina eylemi gerçekleştirmemesi şartı ile diğer eş affetmesi durumunda beyanın af niteliğinde sayılması gerekir gerekmediği hususuna değinecek olursak af kayıtsız şartsız irade açıklaması içermelidir. Burada eşin şarta bağlı olarak af açıklamasında bulunduğu bu sebeple hükümsüz olduğu akla gelebilecekse de beyan açıklamasında bulunan taraf belirli hususun gerçekleştirilmesi şartıyla af beyanında bulunmamıştır. Esasında koşulsuz şartsız affetmiştir fakat bir daha gerçekleşmesi durumunda affetmeyeceği hususunu vurgulamıştır. Belirtilen husus dikkate alınacak olursa açıklaması sonuç doğuran ve af niteliğinde bir beyan olacaktır (Tekinay, 1971:204; Gençan, 2013:153).

Yargıtay 2. Hukuk Dairesi 15.12.2010 tarih, 2009/19942 Esas 2010/21140 Karar sayılı kararında, kocanın evde yokken eşinin eve yabancı bir erkeği aldığını bilmesi ve buna rağmen evlilik birliğini karı koca hayatı şeklinde devam ettirmesi üzerine bu hareketin affetme olarak nitelendirilebileceğini belirtmiştir (Sinerji, 2022). Affeden tarafın dava hakkı da olmaması sebebiyle zina sebebiyle boşanma davasının reddedilmesi gerektiği yönünde görüş bildirmiştir.

Yargıtay 2. Hukuk Dairesi 25.04.2013 tarih, 2012/26115 Esas 2013/11574 Karar sayılı kararında zina eyleminde bulunan eşin evden ayrıldıktan sonra aldatılan eşin, zina eyleminde bulunan eş ile görüşmeye ve eve dönmesi için konuşmak istemesi durumunda eşin sırf görüşmek için gitmesinin af niteliğinde sayılmadığını ifade etmiştir (Sinerji, 2022). Bahsi geçen olayda zina sebebiyle boşanma kararının kabulü gerektiğine ilişkin hüküm kurmuştur.

Zina eylemini öğrenen fakat eşini affettiğini bildirmeden dava açmayacağını bildiren eşin bu beyanın af niteliğinde olup olmadığı hususunda beyanın af sayılmadığını belirtmek gerekir. Sıklıkla üzerinde durulduğu üzere af eğer açık şekilde beyan edilmiyor ise yoruma muhtaçtır ve detaylı incelenmelidir. Eş, çocuklarının geleceği, maddi geçimsizlik sebebiyle hatta ve hatta aldatma eylemine katılan üçüncü şahsa karşı kişisel kin ve öç alma duyguları ile boşanma davası açmayacağını bildirmiş olabilir. Dava hakkı olan eşin beyanından sonra ortak hayatın tekrar kurulup kurulmadığı, karı koca hayatı yaşanıp yaşanmadığı hususları incelenmelidir. Dava açmayacağına ilişkin beyan açıklamasında bulunan aldatılan eşin, dava açmadan önce feragat hakkını kullandığı bu sebeple söz konusu beyanın geçersiz olduğu görüşü de öğretide mevcuttur (Berki, 1974:93).

### 3.3. Zina Sebebiyle Boşanmada Affin Geçerlilik Koşulları

Af, özgür bir iradeyle tamamlanmış bir eyleme karşı yapılmalıdır. Yani af açıklamasında iradeyi sakatlayan hallerden (aldatma, hata, hile, korkutma vs.) biri mevcutsa hukuken geçerli bir af olduğu kabul edilemez. Örneğin aldatma eyleminde bulunan eşin böyle bir durum olmasa dahi kendisine ayırt etme gücünden yoksun bırakacak şekilde ilaç verildiği gibi gerçeğe aykırı beyanlarda bulunarak iradesini sakatladığı eşinin af irade açıklaması bu durumun daha sonra anlaşılması ve ispatlanması durumunda geçerli değildir. Aynı şekilde aldatılan eşin tehdit yoluyla iradesinin sakatlanarak af açıklamasında bulunmasının sağlandığı durumda da affa yönelik irade beyanı geçersiz sayılmalıdır (Oğuzman; 2001:132).

Af, gerçekleşmiş, tamamlanmış ve sonradan öğrenilmiş bir zina eylemine karşı yapılmalıdır. Farklı bir anlatımla af beyanı geleceğe dönük rıza açıklaması şeklinde olamaz. Zinaya muvafakatin geçerli olup olmadığı da tartışma konusu olup ayrıca bir araştırmanın konusunu oluşturabilecek niteliktedir (Ersöz, 2018:91). Doktrinde eşin zinaya teşvik edildiği durumda boşanma davasının açılmayacağı görüşü mevcuttur (Velidedeoğlu, 1965:198). Fakat Yargıtay kararları ve genel kabule göre zinaya önceden muvafakat ahlaka aykırı bir durum olacağından geçersizdir (Çırak, 2020:23).

Af açıklaması, gerçekleşmiş bir eyleme yönelik yapıldığından bu açıklamadan sonra gerçekleşecek eyleme karşı tarafların dava açma hakkı mevcuttur. Yargıtay 2. Hukuk Dairesi de 07.07.2014 tarih, 2014/14988 Esas 2014/15758 Karar sayılı kararında zina sebebiyle açılan boşanma davasında aldatılan eşin af beyanı bulunması ve bu beyandan sonra tekrar bir zina eylemi gerçekleştiğinin ispatlanamaması hükmü ile bu görüşte olduğunu vurgulamıştır(Sinerji, 2022) .

Şekil şartında üzerinde durulduğu gibi af zımni ya da sarıh şekilde olabileceği gibi eşe yönelik açıklanması ile üçüncü şahıslara açıklanması arasında da sonuç doğurması bakımından bir fark bulunmamaktadır (Gençcan, 2013:150). Fakat aldatılan eş, bu hususla ilgili bir kararsızlık yaşıyorsa ve affetme durumunu üçüncü şahıslara fikir almak amacıyla açıklamışsa burada irade açıklanması tamamlanmadığından açıklamanın af niteliğinde olduğu söylenemeyecektir.

### 3.4. Af Açıklaması, Feragat ve Vazgeçme İlişkisi

Davadan feragat, HMK m. 307 hükmünde tanımlama suretiyle yer almıştır. İlgili hükme göre davadan feragat, davacının açmış olduğu davanın talep sonucundan tamamen veya kısmen vazgeçmesi olarak tanımlanmıştır (Mevzuat, 2022). Feragat kanun düzenlemesine göre yazılı veya yargılama esnasında sözlü olarak yapılabilir. Feragat hüküm kesinleşinceye kadar her aşamada da yapılabilir. Feragat dava açıldıktan sonra gerçekleştirilen bir talep sonucundan vazgeçme olup karşı tarafın kabulüne de bağlı değildir.

Davadan vazgeçme diye belirttiğimiz davanın geri alınması ise HMK m. 123 hükmünde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre hüküm kesinleşinceye kadar dava geri alınabilir fakat karşı tarafın açık rızası gerekmektedir (Mevzuat, 2022). Affetme ise TMK m. 161 hükmünde zina sebebiyle boşanmada affeden kişinin dava açma hakkının olmadığı şeklinde düzenlenmiştir.

Affetme, feragat ve davadan vazgeçme temelinde aynı husus gibi görünse de düzenlenme şekilleri, sonuçları, irade açıklama şekilleri olarak farklılıklar barındırmaktadır (Eren ve Gonca, 2022:30). Şöyle ki; affetme, davadan feragat gibi algılansa da aslında feragat sonucu doğuran bir irade açıklamasıdır. Feragat açılmış bir davanın talep sonucundan kısmen veya tamamen vazgeçme iken af açıklaması dava açma hakkına engel olan bir durumdur. Feragat açılmamış bir davadan önce yapılamaz. Kazanılmamış bir haktan vazgeçilemeyeceği evrensel bir ilke olarak kabul görmekte ve bu sebeple bir davayı açmadan feragat açıklamasının geçersiz olduğu üzerinde görüş birliği bulunmaktadır. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi 14.10.1997 tarih, 1997/4264 Esas 1997/7002 Karar sayılı kararında da bir haktan daha doğmadan vazgeçilmeyeceği evrensel ilkesine vurgu yapmış, bir alacak davası ile ilgili davalının daha önce miktara itiraz etmeyeceği, dava açmayacağı beyanlarının feragat sayılması şeklinde kurulan hükmün bozulmasına karar vermiştir (Sinerji, 2022). Aynı şekilde Yargıtay 13. Hukuk Dairesi 11.10.2004 tarih, 2004/6611 Esas 2004/14120 Karar sayılı kararında da doğmamış haktan feragat edilemeyeceği hususunu vurgulamıştır (Sinerji, 2022).

Feragat yazılı veya dava esnasında sözlü şekilde gerçekleştirilebiliyorken af açıklaması için herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır. Af açıklamasının yargılama esnasında olmasına gerek olmadığı gibi sarıh bir şekilde yapılmasına dahi gerek yoktur. Eşe veya üçüncü kişiye bildirilebileceği gibi aldatılan eşin davranışlarından da anlaşılabilir.

Zina sebebiyle boşanmada affetme hususu feragatten farklı olduğu gibi davanın geri alınmasından da farklıdır. Davadan vazgeçmenin geçerlilik şartı dava esnasında davacının vazgeçmesi ve bunun karşı tarafa açıkça kabul edilmesidir. Fakat muvafakat veren kişi daha sonra aynı dava ile karşılaşabilecektir.

Affetme durumunda karşı tarafın kabul etmesi geçerlilik şartı değildir, tek taraflı irade açıklaması yeterlidir. Daha önce üzerinde durulduğu üzere affetme dava açılmadan önce gerçekleşmiş yani dava açma hakkını elinden alan ya da dava esnasında açıklanabilecek bir duygu açıklamasıyken vazgeçme açılmış bir davanın sonuçlarından vazgeçme şeklindedir.

Affetme koşulları incelendiğinde, dava hakkını düşüren bir durumken dava açıldıktan sonra da gerçekleşebilen bir durumdur. Dava açıldıktan sonra aldatılan eşin affedilmesinin davadan feragat niteliğinde olduğu söylenebilir. Zira her iki durum da karşı tarafın kabulüne bağlı olmayıp talep sonucundan vazgeçmektir. Fakat feragat kısmi feragat şeklinde olabileceken affetme kısmi şekilde gerçekleşmemektedir.

Affetme durumunda buna dair olguların mevcut olması ve bunu iddia eden tarafın bunu delillerle ispatlaması gerektiği hususunu belirtmiştik. Yargıtay 2. Hukuk Dairesi 11.10.2017 tarih, 2016/13152 Esas 2017/10906 Karar sayılı kararında yerel mahkemenin davacı tarafın affetme yani barışma iradesinden sonra açılan boşanma davasını reddettiği bir olayda, “*Affin kabul edilebilmesi için affi gösterir fiili bir tutum ve davranışın gerçekleşmiş olması gerekmekte olup ayrıca af olgusunu iddia edenin bunu somut delillerle kanıtlaması gerekir*” görüşüyle tarafların çocukları için bir araya gelmesinin aldatan tarafın affedildiğine dair kanaat oluşturmayacağını vurgulamıştır (Sinerji, 2022) . Diğer taraftan davadan vazgeçme veya feragat durumunda davalı tarafın herhangi bir ispat faaliyetinde bulunmasına gerek yoktur.

Affetme durumunda aldatılan eşin zımni ya da sarıh açıklama veya davranışlarına dayanılarak genelde davalı tarafça savunma oluşturulur ve ispat faaliyetlerinde bulunulurken; feragat ve vazgeçme durumunda davalı tarafın ispat veya savunma faaliyetinde bulunması gibi fiili bir durumu bulunmamaktadır. Zira feragat ve vazgeçme durumunda, açılmış davadan davacı tarafın tam veya kısmi talep sonucunu istememesi söz konusudur.

Davadan feragat tam veya kısmi şekilde gerçekleşebilirken affetme durumu kısmi şekilde gerçekleşemez. Zina sebebiyle boşanma davasında affedilen durum eşin zinası yani davaya temel olan olgu ve olaylardır (Ersöz; 2018:91). Affetme durumunda ve feragatte bu beyanda bulunan taraf yeni olaylar meydana gelmeden aynı sebeple dava açamazken vazgeçme durumunda davalı taraf aynı dava ile yeniden karşılaşılabilmektedir.

### **3.5. Karşılıklı Zina Durumunun Af Sayılıp Sayılmayacağı Hususu**

Eşlerden birinin zina eyleminde diğer eşin zina sebebiyle boşanma davası açma hakkı vardır. Fakat bir eş zinada bulundu diye bu durum diğer eşe de zina yapma hakkı tanımaz. Yani zinalar takas edilemez (Akıntürk ve Ateş, 2022:247; Gençcan, 2013:139). Her eşin diğer eşin zinasından dolayı zina sebebiyle boşanma davası açma hakkı mevcuttur. Her ikisi bakımından affetme ayrı ayrı sonuç doğuracaktır fakat af açıklamasının her durum özelinde değerlendirilmesi gerektiğinden, eşin eve getirmek için görüşmeye gitmesinin affetme olarak kabul edilemeyeceğini, daha sonraki durumların da incelenmesi gerektiğini hükme bağlanır. Her iki eşin de zinada bulunmasından sonra karşılıklı açılan davalarda bir tarafın affettiğini beyan etmesi buna karşılık diğer tarafın davasına devam etmesi durumunda her iki taraf bakımından ayrı ayrı değerlendirme yapılacaksa da af irade açıklamasından sonra ortak hayat kurulamayacağından af olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hakimnin takdirindedir. Bu durumda bir tarafın davasından feragat ettiği de düşünülebilir. Birinin zinası karşı taraf için yönlendirme, tahrik gibi düşünülmez. Zira zinanın herhangi bir sebebi olamaz. Yargıtay 2. Hukuk Dairesi de 25.03.1976 tarih, 1976/2401 Esas 1976/2611 Karar sayılı kararında “eşlerin her ikisinin de zina yapmış olmasına rağmen boşanma imkanı verilmesinin iki tarafın da eşit kusurlu olması sebebiyle olduğunu” vurgulamıştır (Sinerji, 2022). Dolayısıyla bir tarafın zinası diğer eşe zina yapma hakkı vermediği gibi bir tarafın zinasına karşı zinada bulunanın hareketi de affettiği anlamı taşımamaktadır. Fakat eğer bu duruma karşı her iki taraf da dava açıyor ve karı koca hayatına devam ediyorsa olay bazında değerlendirme yapılarak tarafların affettiği anlamı çıkarılabilecektir. Aksi durum hakkın kötüye kullanılmasına yol açabilecektir.

### 3.6. Affin Manevi Tazminat İstemine Etkisi

Aldatılan eşin boşanma davası açmayacağını karşı tarafa bildirmesi ve boşanma davası açmadan manevi tazminat isteminde bulunup bulunamayacağı hususu da açıklığa kavuşturulması gereken hususlardan biridir. Boşanma durumunda zarara uğradığını ileri süren taraf TMK m. 174 hükmü uyarınca karşı taraftan bunun giderilmesini isteyebilir. İlgili hükmün ilk fıkrası maddi tazminat istemine ikinci fıkrası da manevi tazminat istemine ilişkin düzenlemeleri içermektedir. İkinci fıkraya göre “*Boşanmaya sebep olan olaylar yüzünden kişilik hakkı saldırıya uğrayan taraf, kusurlu olan diğer taraftan manevi tazminat olarak uygun miktarda bir para ödenmesini isteyebilir* (Mevzuat, 2022).” Madde 174 hükmü herhangi bir boşanma sebebine atıf yapmadığından zina sebebiyle boşanmada da bu hüküm uyarınca tazminat talep edilebilecektir. Fakat af duygu açıklamasında bulunan tarafın iradesinin boşanmanın mali sonuçlarından olan manevi tazminat hükmünü de kapsayıp kapsamayacağı hususunda muğlaklık bulunmaktadır. Doktrinde bazı yazarlar hüküm lafzında boşanmaya sebep olan olaylar vurgusu yer aldığından boşanmanın gerçekleşmesi gerektiğini belirtmektedir (Kılıçoğlu, 2022:131; Ceylan, 2022:61). Bu görüşe göre affetme boşanmanın tüm sonuçlarını da kapsadığından affeden tarafın manevi tazminat isteme hakkı da bulunmamaktadır. Bununla birlikte öğretide manevi tazminat istemi için boşanmanın gerçekleşmesinin gerekmediği bu sebeple de affeden tarafın da manevi tazminat isteminde bulunabileceğine dair görüş mevcuttur (Çetiner, 2016:516). Kanunun düzenleme sistematigi dikkate alındığında TMK m. 174 hükmünün boşanma sonucu olarak düzenlendiği görüşüne katılmak gerekecektir. Bu görüşe göre eşini affeden taraf TMK m. 174 hükmü uyarınca manevi tazminat isteminde bulunamayacaksa da teorik olarak TBK m. 58 hükmü kapsamında tazminat istemesinin önünde hukuken bir engel bulunmamaktadır. Bu durumda manevi tazminat isteminde bulunan taraf TMK m. 161 3. fıkra düzenlenmiş affetme durumuna takılmayacaktır. Fakat af açıklamasından sonra manevi tazminat istenmesi durumunun hakkın kötüye kullanılması olarak yorumlanabileceği de doktrinde Serozan (2016:453) tarafından ileri sürülmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da 24.09.2008 tarih 2008/571 Esas 2008/561 Karar sayılı kararında açıkça affedilen olaylar bakımından manevi tazminata hükmedilmeyeceği ile ilgili görüşünü belirtmiştir. Yargıtay ve doktrin görüşleri belirtilen şekilde olmakla birlikte af irade açıklaması zina eylemine yöneliktir. Feragat olarak kabul edilemeyecektir. Boşanma davasına sebep zina eylemi iken manevi tazminat istemine sebep de zina eylemdir. Bir davayı açmayı engelleyen irade açıklamasının diğer davayı da etkileyeceği aşikardır. Bu halde manevi tazminat isteminde bulunulmasının hakkın kötüye kullanılması olarak kabul edildiği görüşün daha doğru olduğunu belirtmek gerekir.

### 3.7. Zina Sebebiyle Boşanma Davası ve Evlilik Birliğinin Temelinden Sarsılması Davasının Birlikte Açılması Durumunda Af

Eşlerden biri zina ederse diğer eş münhasıran zina sebebiyle boşanma davası açabileceği gibi evlilik birliğinin temelinden sarsılması sebebiyle veya her iki davayı birlikte açabilir (Gençcan, 2013:178). Her iki dava birlikte açıldığı takdirde aile mahkemesi her iki sebep hakkında ayrı ayrı hüküm kurmalıdır. Fakat davacı tarafından sebepler terditli olarak ileri sürüldüğü takdirde asli talep için hakim esastan ret vermedikçe feri taleple ilgili hüküm kuramaz (Gençcan, 2013:184). İki davanın birlikte ikame edildiği durumda zina eylemine ilişkin af beyanı varsa aynı sebepten evlilik birliğinin temelinden sarsılması sebebiyle boşanma hükmü kurulup kurulamayacağı hususunun açıklanmasında fayda vardır. Esasında manevi tazminatın zina eylemi affedildikten sonra talep edilmesi ile ilgili görüşler burada da geçerli olacaktır. Sadece zina eylemine dayanılarak her iki davanın birlikte açıldığı durumda hüküm kurmaya sebep başkaca olaylar mevcut değilse zina eylemine dayanılarak zina sebebiyle boşanma davası reddedilip evlilik birliğinin temelinden sarsılması sebebiyle boşanmaya hükmedilemeyecektir (Kılıçoğlu, 2022:131). Boşanmaya sebep başka olaylar mevcut ve dava terditli açılmamışsa af iddiasında bulunan taraf hangi olayların affedildiğini ispat yükümlülüğü altındadır. Zina eylemi affedilmiş ve bu ispatlanmışsa zina sebebiyle boşanma talebi reddedilecek diğer olaylar özelinde boşanma hususunda hüküm kurulabilecektir.

Davanın terditli açılması durumunda asli sebep evlilik birliğinin temelinden sarsılması sebebi ise asli sebep esastan reddedilmedikçe zina sebebiyle boşanma talebine geçilemeyecektir (Ceylan, 2016:61; Gençcan 2013:250; Öztan, 2015:262). Fakat TMK m. 161 hükmünde düzenlenmiş olan af dürüstlük kuralının bir görünümü olduğundan boşanma talebine esas olaylar aynı olduğu sürece talepler terditli de olsa affedilen olaylar sebebiyle boşanma talep edilemeyecektir. Aksi durum hakkın kötüye kullanımı olacaktır.

## SONUÇ

Zina sebebiyle boşanma TMK m. 161 hükmünde zinanın tanımına veya af ve hak düşürücü süre dışında dava koşullarına yer verilmemiştir. Genel bir düzenleme olup uygulama aşamasında da birçok soruna cevap verememektedir. Örnek verecek olursak hüküm üçüncü kişi ile zina eylemine karışan eşin cinsiyetinin aynı olması durumu ve düzenleme halinde tazminat kıstasları gibi hususlara cevap verememektedir. Kanun koyucu bu hususlarda boşluk bırakmakla birlikte özel önem atfedip affetme hususuna düzenlemede yer vermiştir. Bu husus dürüstlük kuralı ile de doğrudan bağlantılıdır. Düzenlemenin getirdiği önem de göz önüne alınırsa af hususunun detaylıca incelenmesi, koşulları ve affin şekli üzerinde durulması ve feragatten farkının açıklanması gerekmektedir. Zina sebebiyle boşanmanın farklı noksanlıkları üzerinde çalışmalar yapılmışsa da af koşulu üzerine bir çalışma literatürde mevcut bulunmamaktadır. Bu sebeple çalışmada genel olarak zina sebebiyle boşanmadan bahsettikten sonra zina sebebiyle boşanmanın af koşulu üzerinde detaylıca durulmuştur.

Türk Medeni Kanunu'nun evlilik birliği içerisindeki taraflara yüklediği yükümlülüklerden bir tanesi ve en önemlisi de cinsel sadakattir. Kanun koyucu da cinsel sadakate verdiği önem itibarıyla boşanma sebepleri açısından özel bir düzenlemeye yer vermiş ve TMK m. 161 hükmünde zina sebebiyle boşanmayı düzenlemiştir.

Sadakat yükümlülüğü evlilik birliğinin hukuken kurulmasından boşanma kesinleşinceye kadar hem erkek hem kadına eşit derece yüklenen bir sorumluluktur ve emredici niteliktedir. Bu hükme aykırılık durumunda ceza hukukunda herhangi bir müeyyideye yer verilmese de medeni hukuk kapsamında gerek boşanma gerekse tazminat gibi yaptırımlarla kişiler karşılaşmaktadır. Zina eski hukuklarda dahi boşanma sebebi olarak görülmektedir. Karşılaştırmalı hukukta örneğin Alman Hukuku, İngiliz Hukuku, Fransız Hukukunda zina evlilik birliğinin çekilmezliği olarak boşanma sebebi olarak görülmektedir.

Af; kabahat veya kusur içeren bir eylemden sonuç çıkarılamamasına ilişkin düşünce ve duyguların ortaya konulmasıdır. Zina sebebiyle boşanma davası aldatılan eşin zinayı affetmesi, davadan vazgeçmesi veya yine kanunda belirtilen sürelerin geçmesi durumlarında ortadan kalkmaktadır. Af ortaya çıkış şekli bakımından açık veya zımni olarak yapılabildiği gibi yazılı veya sözlü hatta affeden eşin davranışlarından anlam çıkarma şeklinde de olabilir. Bu durum af koşulunun incelenmesinin önemini vurgulamaktadır. Çünkü af, her olay özelinde titizlikle incelenmesi gereken bir kurumdur. Mahkemelerin doğru karar vermesi kişilerin adalete ve hukuk sistemine olan güveni de tesis edecektir.

Af, feragat ve davanın geri alınması durumları ile karıştırılmaktadır. Dava esnasında davacı eşin zina eyleminde bulunan eşi affetmesi, davadan feragat niteliği gösterse de affetme dava açmadan da gerçekleşebilecek bir durumken; feragat kazanılmamış haktan vazgeçilemez ilkesi gereği dava açmadan gerçekleşmeyecektir. Feragat yargılama esnasında sözlü ve yazılı yapılabilecek iken af beyanının yargılama esnasında yapılması gerektiği gibi sözlü veya yazılı olarak yapılmasına da gerek yoktur. İlgili bölümde de üzerinde durulduğu üzere af ve feragatin ortak özellikleri olmakla birlikte farklılıkları da mevcuttur.

Davanın geri alınması da HMK'da düzenlenmiş genel bir durum olup af ve feragatten farklıdır. Vazgeçme durumu dava açıldıktan sonra karşı tarafın kabulü ile sonuç doğururken feragat ve affetmenin hukuki sonuç doğurması kabule bağlı değildir.



Affetme davacının dava hakkını elinden aldığından ve zina sebebiyle boşanma maddesinde (TMK m. 161) açıkça ve özel olarak düzenlendiğinden feragat ve davanın geri alınması ile aynı durum olmadığı bilinmeli, geçerlilik koşulları ve hukuki sonuçları bakımından ayrımlarının farkına varılmalıdır. Ayrıca genel geçer kural koymak yerine her olay özelinde dikkat ve titizlikle incelenmelidir.

Sonuç olarak bu çalışma ışığında zina sebebiyle boşanma sebebiyle dava açılması durumunda kanun düzenlemesine göre affeden tarafın dava hakkı olmadığı göz önünde tutulmalıdır. Af, sarıh veya zımni şekilde ortaya koyulabileceğinden davranış ve dayanak olayların dikkatle irdelenmesi, feragat ve vazgeçmeden farklı olduğu, koşulları şekli ve hukuki niteliği hakkında bilgi sahip olunması adalete olan güvenin sarsılmaması bakımından gereklidir. Her olay özelinde titizlikle inceleme yapılmalı ve tarafların hakkın kötüye kullanımı olarak algılanabilecek şekilde dava açmaları, mahkemeleri gereksiz meşgul etmemeleri ve çıkarları doğrultusunda kullanılmaları için affetme durumu olay özelinde muhakkak dikkate alınmalı ve bu doğrultuda yorumlanmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Anonim, (2022), <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> Adresinden 10 Ekim 2022 tarihinde erişilmiştir.
- Anonim, (2022), <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4721.pdf> Adresinden 08 Aralık 2022 tarihinde erişilmiştir.
- Ayan, N., (2007), “Terk Nedeniyle Boşanma”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 15(1), 39-54.
- Antalya, O. G. ve Topuz, M. (2017). Medeni Hukuk, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Akıntürk, T. ve Ateş, D. (2022) Türk Medeni Hukuku, İkinci Cilt, Aile Hukuku, Yenilenmiş 23. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ateş, T., (2006), “Zina”, Legal Hukuk Dergisi, 4(45), 2735-2742.
- Badur, E. ve Ertem, B., (2006), “Kadına Yönelik Evlilik İçi Şiddetin Hukuki Boyutları- Ceza Kanunu, Medeni Kanun ve Ailenin Korunmasına Dair Kanun Kapsamında Bir İnceleme”, TBB Dergisi, 65, 89-118.
- Berki, Ş., (1974), “Türk Medenî Kanununda Miras Hukukunun Esasları”, AÜHFD, 31(1).
- Ceylan, Z. Ş., (2022) “Yargıtay Kararları Işığında Zina Sebebiyle Boşanmada Manevi Tazminat İstemi”, ERÜHFD, 17(1), 49-95.
- Çetiner, B.,(2016) “Aldatılan Eş Manevî Tazminat Talep Edebilir mi?”, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. M. İlhan Ulusan’a Armağan Cilt-1, 2016, 15(2), 513-528.
- Dede, İ., (2017) “Türk Boşanma Hukukuna Farklı Bir Yaklaşım: Zina ve Haysiyetsiz Hayat Sürme Arasındaki Keskin Sınır”, MÜHF - HAD, Prof. Dr. Bülent TAHİROĞLU'na Armağan, 23(3) 643-663.
- Demircioğlu, R., (2016) “Aldatılan Eş Tarafından Üçüncü Kişiye Yöneltilen Manevî Tazminat Taleplerinde Hukuka Aykırılık Unsuru”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 65(3), 687-721.
- Doğu, H. M., (2019), “Eşin Aynı Cinsten Biriyle Yaşadığı Cinsel İlişkinin Bazı Boşanma Sebepleri Bakımından Değerlendirilmesi”, KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 4(1), 88-98.
- Dural, M. ve Ögüz, T., (2022), Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku, İstanbul: Filiz Kitabevi.

- Dural, M., Ögüz, T., Gümüş, M. A., (2022), Türk Özel Hukuku Cilt III Aile Hukuku, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Dural, M. ve Sarı, S., (2022) Türk Özel Hukuku Cilt I Temel Kavramlar ve Medenî Kanununun Başlangıç Hükümleri, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Dündar, H., (1984) “Zina’nın Medeni Hukuk İle Ceza Hukuku Açısından İncelenmesi”, Adalet Dergisi, 1, 116-139.
- Erdem, M. ve Makaracı Başak, A., (2022), Aile Hukuku, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Erdem, M., (2019), Aile Hukuku, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Eren, A. E. ve Gonce G., (2022), Özel Boşanma Sebepleri, İstanbul: Platon Hukuk Yayınevi.
- Ersöz, O., (2018), Türk Hukukunda Zina Sebebiyle Boşanma, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Gençcan, Ö. U., (2019), Boşanma, Tazminat ve Nafaka Hukuku, Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Gençcan, Ö. U., (2013), Boşanma, Tazminat ve Nafaka Hukuku, Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Gümüş, A., (2008), Teoride ve Uygulamada Evlilik Birliğinin Genel Hükümleri ve Mal Rejimleri (TMK m. 185-281), İstanbul: Yetkin Yayınları.
- Hatemi, H. ve Kalkan Oğuztürk, B., (2018), Aile Hukuku, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Helvacı, S. ve Erlüle F., (2021), Medeni Hukuk, Ankara: Legal Yayınları.
- İnal, N., (1992), Uygulamada Boşanma Davaları, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Kılıçoğlu, A. M., (2022), Aile Hukuku, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Köprülü, B. ve Kaneti, S., (1985), Aile Hukuku, İstanbul: Özdem Kardeşler Matbaası.
- Oğuzman, M. K., ve Öz, T., (2017), Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt-2, İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Oğuzman, K. ve Dural, M., (2001), Aile Hukuku, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Öztan, B., (2017), Medeni Hukukun Temel Kavramları, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Öztan, B., (2015), Aile Hukuku, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Pekcanitez, H., Atalay, O., Özekes, M., (2022), Medeni Usul Hukuku, İstanbul: On iki Levha Yayınları.
- Saymen, F. H. ve Elbir, H. K., (1960), Türk Medeni Hukuku Cilt III Aile Hukuku, İstanbul: İsmail Akgün Matbaası.
- Serozan, R., (2017), Medenî Hukuk, Genel Bölüm, Kişiler Hukuku, İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Serozan, R., (2016), “Evlilik Birliğinde Sadakat Yükümüne Aykırılıktan Ötürü Tazminat Talebine Yer Olabilir Mi?”, İKÜHFD, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan Özel Sayısı, 15(1), 451-458.
- Tanrıver, S., (2021), Medeni Usul Hukuku, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Tekinay, S. S., (1971), Türk Aile Hukuku, İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Tüzüner, Ö., (2013) “Türk ve İslam Hukuku Bakış Açısından Evlenmenin Hukuki Niteliği Hakkında Bir İnceleme”, Ankara Barosu Dergisi, 71(1).
- Velidedeoğlu, H. V., (1965), Türk Medenî Hukuku C. II, Aile Hukuku, İstanbul: Nurgök Matbaası.

## İŞVEREN VE İŞÇİ PARADİGMASINDA ÖRGÜTSEL SADAKAT (BAĞLILIK) VE ÖNEMİ\*

### ORGANIZATIONAL LOYALTY (COMMITMENT) AND ITS IMPORTANCE IN THE EMPLOYER AND EMPLOYEE PARADIGM

Yücel KAYA<sup>1</sup>  
Prof. Dr. Kenan ÖREN<sup>2</sup>

#### ÖZET

Örgütsel Sadakat, iş görenin örgütüyle özdeşleşme, sevmeye, koruma, örgütün amaç ve hedeflerini benimseyip örgüte gönül verme duygusudur. Örgütsel sadakati sağlamak için üretimin en önemli unsuru olan iş görenleri seçerek işe almaları, iyi tanımaları, eğitmeleri, öğretmeleri, saygı duymaları, önem vermeleri ve bunu hissettirmeleri gerekir. Takım çalışmasına izin vermeleri, işletme ile ilgili fikir ve görüşlerine önem verilmesi, ücret ve diğer haklarının verilmesi, kâr ve iyi çalışma karşılığı ödül ve işte yükselme olanağı verilmesi, birlikte karar alma veya alınacak kararlarda düşüncelerinin alınması, işle ilgili buluş, geliştirme ve üretim aşamalarında değişik fikirlerin dikkate alınıp değerlendirilmesi de bağlılık açısından ayrıca önemlidir. Bu uygulamalar; çalışanlarda işine ve örgütüne karşı güven, saygı, sevgi ve sahip çıkma duygusunu körükleyecektir. Yüksek örgüt sadakati taşıyan iş görenler mutlu, işini kendi işi gibi görüp, örgütü kendi örgütü sayıp, işini ve örgütünü koruyup işte verimliliğe katkı sağlamış olurlar. İşte verimlilik elde edildiği takdirde örgütün varlığı devam eder ve örgüt amaç ve hedeflerine de en kısa sürede ulaşmış olur.

**Anahtar Kelimeler:** İşveren, İşçi, Örgüt, Sadakat, Örgütsel Sadakat.

**Jel Kodları:** 1 K, 3K, 5M

#### ABSTRACT

Organizational Loyalty is the feeling of identification with the organization of the employee, loving, protecting, adopting the goals and objectives of the organization and giving his heart to the organization. In order to ensure organizational loyalty, they need to select and recruit, know well, train, teach, respect, give importance and make them feel the employees who are the most important element of production. Allowing teamwork, giving importance to their ideas and opinions about the business, giving wages and other rights, rewarding for profit and good work and giving the opportunity to be promoted, taking decisions together or taking their thoughts on decisions to be taken, making various changes in business-related invention, development and production stages. Considering and evaluating ideas is also important in terms of commitment. These applications are; It will foster the feeling of trust, respect, love and ownership in employees towards their work and organization. Employees with high organizational loyalty are happy, see their job as their own, consider the organization their own, protect their job and organization and contribute to productivity at work. If efficiency is achieved at work, the existence of the organization continues and the goals and objectives of the organization are achieved as soon as possible.

**Keywords:** Employer, Worker, Organization, Loyalty, Organizational Loyalty.

**JEL Codes:** 1 K, 3K, 5M

\*Bu makale, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Yücel Kaya'nın Prof. Dr. Kenan Ören danışmanlığında yürüttüğü yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

<sup>1</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, ORCID No: 0000-0002-6342-1625, kaya\_3238@hotmail.com, sorumlu yazar.

<sup>2</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ORCID No: 0000-0001-7937-3915, kenanoren@sdu.edu.tr.

## 1. GİRİŞ

Örgütsel verimliliği artırdığı bilinen örgütsel sadakat, işçinin işletmesine karşı duyduğu sevgi, saygı, benimseme, önemseme, sahip çıkma, işini ve örgütünü koruma gibi güçlü bir bağlıdır. İyi örgüt yöneticisi veya yöneticileri; örgüt sadakatının oluşması sonucu çalışanlarını daha iyi tanıyıp değerlendirebilir, onlara daha iyi ücret, ödül, yükselme şansı, yenilikçi fikirlerini uygulayarak onları daha da mutlu ve memnun edebilir. Böylece işte verim sağlanıp amaç ve hedeflere ulaşılabilir.

İş görenin örgütüne karşı duyduğu bağlılığın gücü olan örgütsel sadakat oluştuğunda; örgüt, arzuladığı amaç ve hedeflere ulaşmada, rekabet ortamında etkin olma ve varlığını sürdürme gibi süreçlerde başarılı olacaktır. Günümüzde bilimsel ve teknolojik gelişmelerin hızla artması, küreselleşmenin gelişmesi, hızlı iletişim olanakları ile her alanda, her bölge veya ülkede çok hızlı bir şekilde tüketici kitlelere ulaşılabilmesi ve bu pazardan bir pay elde edilebilmesi için en iyi hammaddeleri temin edip en ucuz üretip tüketiciye sunmak, diğer örgütlerle bu konuda etkin rekabet edebilmek için büyük bir planlamaya ihtiyaç vardır. Sermaye, hammadde, yönetim, emek gücü, teknik araç-gereç, en hızlı, en seri ve eldeki imkanları en iyi kullanarak en ucuz mal veya hizmet üretimini yapabilmek, iletişim, reklam-tanıtım, rekabet gibi girdi ve gereksinimler içinde en öne çıkan iş gören olmaktadır. Bir işletme yönetimi üretim için gerekli girdilerden istenilen şekilde faydalanabilmek için elindeki emek gücünü (işçiyi) işe alırken özenle seçer, iyi tanır, iyi eğitir ve yetiştirir, önem verir ve önem verdiğini hissettirir, sadece verilen işi yapmasını değil yetki verir, takım çalışması oluşumunu sağlar, işle ilgili fikir ve düşüncelerini alır, işe ve yönetime katılmasına izin verir, başarılarını ödül veya yükselme ile değerlendirir ve hakkı olan ücret ile sosyal ve kültürel haklarını verirse o iş görenin işine ve örgütüne sıkı sıkıya sarılmasını, benimsemesini yani örgüte bağlanmasını sağlamış olur. Örgüt sadakati dediğimiz bu bağlılık ile iş gören; örgütün amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefi olarak hatta daha da önde görür, işini aksatmadan en iyi şekilde yapar, işten ayrılmayı düşünmez, işini ve örgütünü iç ve dış etkenlere karşı korur, kollar ve benimser. Bu da işte verimin artması demektir. Her işletmenin birincil amacı verimli üretimdir. Verimli üretim için de birincil etkin olgu işçi-iş gören sadakatının sağlanmasıdır. Fazla sermaye, en iyi hammadde, en ileri teknik araç-gereç, en iyi pazarlama, reklam ve tüketici kitlelere ulaşım sağlansa dahi tüketici kitlelerini memnun edecek kaliteli ürün ve rekabet çemberinden geçebilecek kalitenin yanında uygun ve ucuz üretim sağlanamazsa işletme pazarda tutunup kâr hedefine ulaşamaz ve dolayısıyla varlığının devamı bile tehlikeye girer. Bu nedenle işletmeler, tüm işçi ve tüm işgörenlerin örgüt sadakatini sağladığı oranda istenilen biçim, şekil ve kalitede üretimi gerçekleştirebilir. Bir otomobil fabrikasında örgüt sadakati olmayan bir işçi, işini önemsemediği ve kendi işiymiş gibi çalışmadığı için görevi olan bir motor parçası montajında bir vidayı takmayı unutursa binlerce otomobilin hasar görmesi, araçların fabrika tarafından geri çağırılması, büyük oranlarda tazminat ödemesi gibi çok büyük oranlarda işletmeyi zarara sokabilir, işletmenin piyasa itibarı ve marka imajını zedeleyebilir ki bunun benzer örneklerini görmekteyiz.

## 2. ÖRGÜTSEL SADAKAT (BAĞLILIK)

### 2.1. Örgütsel Sadakat (Bağlılık) Kavramı

Birlikte yaşayan toplumlar ve bireyleri toplum bilincinin gereği olarak bağlılık duygusuna sahiptir. Bu bir çeşit toplum içgüdüsünün duygusal olarak ortaya çıkmasıdır. Sosyal bir varlık olan bireyde ve bireyi oluşturan her toplumda en üst seviyede hissedilen bir duygu biçimidir (Çöl, 2004: 5).

Genelde psikolojik bir kavram kabul edilen bağlılık, birey ve toplumsal olduğu kadar örgütsel davranış olarak da belirtilebilir. Dolayısıyla her toplumun her örgütü içinde ve süreçlerinde önemli ve belirleyici rol de üstlenmektedir. Bu durum yani bağlılığın işletme, üretim ve organizasyonlar gibi örgütsel yapılarda uygulanıyor olması “örgütsel bağlılık” terimini öne çıkarmıştır (Koç, 2009: 201-202).

Örgütsel bağlılığı örgütte çalışanların (işgörenlerin) görev yaptığı örgüte karşı maddi bağlılık haricinde duyduğu manevi bağın gücü olarak değerlendirebiliriz. Konu ile ilgilenen araştırmacılar ve bilim

adamları örgütsel bağlılığın önemli bir duygu olduğunu, örgütün işleyiş ve performansını olumlu olarak etkilediğini kabul etmektedir. Çünkü örgüte bağlılık sayesinde işe geç gelme, devamsızlık, işten ayrılma, işi aksatma gibi örgüt performansını olumsuz etkileyen durumları azalacak, üretim ve hizmete pozitif olarak katkı sağlanacaktır (Koç, 2009: 203).

1950 yıllarına kadar üzerinde fazla durulmayan örgüte bağlılık kavramı bu yıllardan itibaren önem kazanmış ve öncelikle Becker (1960), Etzioni (1961), Kanter (1968), Mowday, Steers and Porter (1979), O'Reilly and Chatman (1986) ve Allen and Meyer (1990) gibi araştırmacıların görüşleri benimsenmeye başlanmıştır. Sadakat, kelime anlamı açısından içten, güvenli ve sağlam bağlılığı, dostluğu, gerçeğe uygun davranmayı ve ihanet etmemeyi, sağlam duygularla dostluğu anlatır. Arapça "sadık" kelimesinden gelen "sadakat" bir gruba, örgüte, aileye, topluma, bir fikre... vs. "sadık olmak" demektir (Koç, 2002: 50).

Kang ve diğerleri (2007) örgütsel sadakat kavramını; "İş görenin kendi menfaatinde çok çalıştığı örgütün çıkar ve faydasını ön planda tutması, örgütün çıkarlarına bağlı kalıp buna uyum sağlama gibi sadık bir örgüt üyesi davranışları" olarak açıklamaktadır (Kang vd., 2007: 114).

Podsakof ve diğerleri (2000) örgütsel sadakati; "olağan olarak bireyin örgüt haricindeki insanlara karşı savunması, koruması, örgütü övmesi, olağanüstü durumlarda bile örgüte bağlı olması" şeklinde yorumlamıştır (Podsakof vd., 2000: 514).

Ceylan ve Özbal (2008)'e göre, değişik ve olumlu nedenlerle ortaya çıkan güçlü bir olan örgütsel sadakat, kişinin üyesi olduğu/içinde bulunduğu örgütün gereksinimlerini kendi gereksinimi gibi görmesi ve gerektiğinde örgüt için fedakârlıkta bulunmaya hazır olması demektir (Ceylan ve Özbal, 2008: 88).

Örgütsel bağlılık konusunda araştırmalar yapan Meyer ve Ailen (1991) ise, psikolojik bir olgu sonucu oluşan örgütsel bağlılığı; "çalışanların örgütle ilişkisiyle oluşan ve örgütün devamlı bir elemanı olma kararı alınmasını sağlayan olumlu bir davranış" olarak tanımlamıştır (Meyer ve Ailen, 1991: 67).

Uygur (2009), örgütsel bağlılığı; iş gören-işveren/yönetici ve işletme arasındaki oluşan ve iş görenin örgüte karşı hissettiği güçlü bir bağ" olduğunu belirtmiştir. Buna bağlı olarak işletmeler için mal ve hizmet üretimi, pazarlaması, satışı ne kadar önemliyse, işgörenlerin de işini ve örgütünü sevip memnun olmasının sağlanmasının aynı derecede önemlidir. Bu konu işveren ve tüm örgüt yöneticileri için sürekli göz önünde tutulması gereken bir olgu olmalıdır (Uygur, 2009: 12-13).

## 2.2. Örgütsel Sadakat ve Bağlılık Tanımı

Balay (2000) örgütsel bağlılığı, İş görenin içinde ve birlikte olduğu örgütün hedefi ve değerlerine karşı yanlı ve etkin bir şekilde bağlılığıdır; bu duyguyu taşıyan iş gören örgütün bütün değer ve eylemlerine tüm kalbiyle inanıp, örgütten gelecek buyruk ve isteklere, beklentisine her daim uyup, itaat eden kişidir, tanımını yapmıştır (Balay, 2000: 3).

Becker (1960) örgütsel bağ ile ilgili ilk sınıflamayı yapan bir araştırmacıdır. Becker (1960) örgütsel bağlılık için, "iş görenin örgütüyle karşılıklı olarak bahse girdikleri bir süreç" "bilinçli şekilde taraf tutma eylemi" tanımlarını kullanmıştır. (Becker, 1960: 32).

Üyesi olunan işyerine psikolojik açıdan iş görenin bağlanma, işyerinde çalışma, kalma ve bu istek için heves ve çaba harcama, işletme/örgüt hedefi, amaçları ve tüm değerlerini kabul edip benimseme, örgütsel bağımlılıktır (Morrow, 1983: 491).

Örgütsel bağlılık üç gruptur: Ahlâki, Hesapçı ve Yabancılaştırıcı Bağlılık. Bu durumda hem genel vicdan hem mesleki etik açısından, maddi ve manevi düşünce ve hesap sonucu oluşan pozitif bir bağımlılıktır, denilebilir (Zangaro, 2001: 15)

Kanter (1968) de "İş görenin örgütün amaç ve eylemlerine ulaşabilmesi için emek harcadığı bir süreç" olarak değerlendirdiği örgütsel bağlılığı; Devam, Uyum ve Kontrol bağlılığı olarak üç sınıfa ayırmaktadır (Kanter 1968: 500).

Mowday ve diğerleri (1979) ise örgütsel bağlılığı, “iş görenin davranışları yoluyla eylemlerine ve örgütüne duyduğu ilgiyi kuvvetlendiren inançlarına bağlanması” olarak tanımlamış ve bu bağlılığı; Davranışsal ve Tutumsal bağlılık diye iki sınıfa ayırmıştır (Mowday vd., 1979: 225).

Örgütsel bağlılık, iş görenin örgütüne karşı manen bağlanmasıdır ve bu bağlılık üç boyutta sınıflandırılabilir: Uyum, Özdeşleşme ve İçselleştirme bağlılığı (O'Reilly and Chatman, 1986: 493).

Allen ve Meyer (1993) de örgütsel bağlılığı üç sınıfa ayırmıştır: Duygusal, Devamlılık ve Normatif bağlılık. Duygusal bağlılık taşıyan iş gören örgütte kalma isteğindedir. Devamlılık bağlılığı taşıyan iş gören örgütte kalma gerekliliğini ve normatif bağlılık taşıyan iş görende örgütte kalmaya mecbur olduğunu düşünür (Meyer vd., 1993: 539).

Örgütsel sadakat, psikolojik boyutu olan bir davranıştır. Bu davranış iş görenin örgütü için taşıdığı yüksek hislerin ve örgütte kalma arzusundan dolayı oluşmaktadır. Bu tür sadık şekilde hareket eden iş görenler örgütlerini her türlü iç ve dış saldırı ve eylemlere karşı korur, savunur ve her şartta da örgütünde kalmayı arzular (Podsakof vd., 2000).

Gül (2002), örgütte işgörenlerin örgüte yaklaşması ile örgütün güç ve etkinlik kazandığını, böylece iki yönlü bir bağlılık oluştuğunu ileri sürmüştür (Gül, 2002: 43).

İş görenin örgüte karşı duyduğu psikolojik bir bağlılık olan örgütsel bağlılık; örgüt işine hissedilen büyük ilgi, sadık olma ve örgütsel değerler için hissedilen güçlü bir inanç ile oluşmaktadır (Çekmecelioglu, 2006: 155).

Örgütsel bağlılık, İş görenin üyesi ve çalışanı olduğu örgütünün amaç ve değerlerini kabul edip bu doğrultuda emek harcıyıp çalışması ve örgütte kalma isteğidir” şeklinde tanımlanabilir (Porter vd., 1974: 604).

İşgörenlerin örgüte bağlanıp emek, yetenek ve tüm gayretlerini buna yönlendirmesi örgütün menfaatinedir. Örgüt bu önemli faktör ile hedeflediği şekilde amaç ve çıkarlarına rahatlıkla ulaşabilir. Ayrıca iş gören kendi amaç ve çıkarlarını değil, örgütünün amaç ve hedeflerini ön planda tutarak bir bağlılık gösterdiğinde örgüt bu tür bağlılıklardan pozitif olarak etkilenecektir (Koç, 2009: 201).

### 2.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütler bünyelerindeki işgörenlerin örgüte olan bağlılığını sürekli tutmak ve yükseltmek arzusundadır. Çünkü bir örgütte örgüte bağlılık düzeyi ne kadar yüksek olursa hem örgüt verimini artırmakta hem de örgüt ile iş gören arasındaki ilişkiyi olumlu yönde etkilemektedir (Oberholster and Taylor, 1999: 57).

Bir örgütte örgüte olan bağlılık ne kadar çok ise işgörenlerin işi bırakma veya işten ayrılma istekleri o kadar az olmaktadır. Bu bağlılık yüksek olduğu zaman işgörenlerin daha çok performans göstermeleri göz önüne alındığında önemi daha iyi anlaşılmaktadır (Stup, 2006: 1).

Bir örgüt veya işletme iş hayatını sürdürmek istiyorsa, genel olarak iş görenlerinin işinin başında olması ve ayrılmamasının önemini bilmelidir. Çünkü iş hayatının devamı ve güçlülüğü ile işgörenlerin işe devamlılığı paralel bir çizgi izlerler. Mantıklı bir örgüt, varlığını güçlü bir şekilde devam ettirebilmek için işgörenlerin işten ayrılmasını arzu etmez. Bunun için de işte kalmayı ve işe-örgüte bağlılığı güçlendirecek maaş zammı, terfi, sosyal imkanlar gibi tedbirleri almak zorundadır (Çetin, 2004: 90).

Örgütsel bağlılığın sürekli değişim ve gelişim göstermesini dikkate alın bazı araştırmacılar, bu bağlılığın önemi ve uygunluğu konusunda tereddüde düşmektedir. Bu düşünceye sebep olarak da örgütteki oluşabilecek bazı yapısal değişiklikleri, daralmaları ve yeniden yapılanmaları göstermektedirler. Çünkü bu gibi durumlarda örgüt sahip ve yöneticileri iş göreni fazla düşünmemektedir. Buna karşılık bazı araştırmacılar da tam tersi olarak örgütün verimlilik, devamlılık ve hedefe ulaşmasında örgüte bağlılığın kilit rol oynadığını savunarak bu konuya önem ve dikkat edilmelidir şeklinde görüş bildirmektedirler (Suliman ve Iles, 2000: 71).

Japonya'daki örgütlerin, hedefe ulaşma, kârlılık, verimlilik, süreklilik gibi örgütsel başarıların başında işgörenlerin örgüte bağlılığının önemli olduğu araştırmalarla kanıtlanmıştır. Nedeni olarak da daha fazla sadakat, daha çok görev ve sorumluluk alma kâr ve verimliliği aynı derecede artırmaktadır. Yine bu görüşte olan araştırmacılar işgörenlerin özgüvenleri fazla ise ve bir güvensizlik veya tereddüt yoksa daha çok sorumluluk almak istediklerini; örgüt yönetiminin de aynı düşüncelerle bilgi, beceri ve uzmanlık durumuna göre iş görenlerine görev vermeleri sonucunda örgüt veriminin arttığını, örgüte bağlılığın ve örgüt devamlılığının sürdürülebilirliğinin arttığını belirtmektedirler (Vural ve Coşkun, 2007: 142).

Psikolojik ve öz duyguların etkisiyle çalışılan yere kendini yakın hissetme ve güven duygusu oluşan yani örgütsel bağlılığı oluşan iş görenler, örgütün amaçlarını ve hedeflerini de kendi amacı ve hedefi gibi kabullenerek örgüt faaliyetlerinin başarılı olmasında aşırı gayret gösterdiğinden örgütün her açıdan başarılı olmasında etkili olmaktadır. Bunun için örgütsel bir başarıda iş gören bağlılığının değerli bir etken olduğu değerlendirilmiştir (Çubukçu ve Tarakçıoğlu, 2010: 58).

Yapılan bazı çalışmalara göre, iş performansının yüksekliği, işe geç kalma, devamsızlık, işte kıdem, işten ayrılma şeklindeki beş değişik faktör örgütsel bağlılıkla doğrudan ilişkili görülmüştür (Boxx, vd., 1991: 195).

#### 2.4. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sadakat İlişki

Bağlılık üzerine yapılan en eski çalışmalardan birisi Howard Becker'in (1960) teorisidir. Teori, bağlılık sebebinin az veya çok belirli veya tümüyle gizli menfaatlere dayalı olarak bireyler tarafından gösterildiğini iddia etmektedir. Bu iddianın özü de birey veya örgütteki iş görenlerinin örgütten ayrı kaldığı takdirde çıkar veya zararının ne olacağı fikrine dayanmaktadır. Bu nedenle örgüt bağlılığı bir davranış kalıbı üzerine kuruludur. Bu kalıp örgütsel amaç ve hedef birliği ile bütün bu hedef ve amaçlara ulaşmak isteği taşımaktadır. Ayrıca örgütsel bağlılıkta işgörenlerin değil örgütün amaç ve hedefleri ön plandadır (Cohen, 2007: 338).

Birbirine çok yakın olan bağlılık ve sadakat kelimelerinin ortak noktası ikisinin de bir grup, bir organizasyon, bir fikir veya örgüte hissedilen aidiyettir. Sadakat bağlılığa göre daha güçlü ve tek yönlüdür. Sadakat duyan birey kesinlikle bu duygu karşılığı bir beklentide değildir, bunun için sadakat güç ve itibar sonucu oluşur denebilir. Örgütsel bağlılık ise İş görenin örgütte, kendi amaç ve hedefleri, menfaatleri olduğu sürece bu ortamda kalmasına neden olan bir etmendir. Ama İş görenin kendi faydası devam ettiği sürece örgüt durumu arzu etmediği durumda olsa bile ayrılmanın düşünülmediği bir duygudur. Sadakat duygusunda ise kendi fayda ve çıkarları arka planda olduğu, öncelik duygular örgüt için olduğundan sadakat duygusunun bağlılık duygusuna kıyasla daha güçlü olduğu bir duygudur diyebiliriz (Zangaro, 2001: 18).

Uzun süreli bir örgütsel bağlılık sonucunda örgütsel sadakat oluşur. Sadakat duygusu, İş görenin örgüt amaç ve hedefleri ile kendisini devamlı bir şekilde özdeşleştirme durumudur (Harvey vd., 1999: 68).

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda; örgütsel bağlılık bireyin örgüte karşı olan aidiyet duygusunun mantıksal boyutu iken, örgütsel sadakat duygusunda bu durumun genellikle olmadığı söylenebilir. Yine kişi kendisine sadakat duygusu yaratan örgütünün amaç, ilke, hedef ve çıkarlarına şartsız inanıp, hiç sorgulama yapmadan aidiyet duyar.

#### 2.5. Örgütsel Bağlılıktan Sadakate Geçiş

İnsanoğlu doğuştan bir aidiyet duygusuna sahiptir. Bu duygu her ortamda değişiklik gösterebilir. Örgütte ise kendini örgüte verme, örgüte bağlanıp bütünleşme ve kendini adama gibi değişik aidiyet duyguları olabilir. Örgüte bağlılık duygusu, düşük, orta ve yüksek düzeyde bağlılık olmak üzere üç dereceye ayrılabilir (Porter vd., 1979: 604).

Randall (1987) örgütsel bağlılık düzeylerini ve sonuçlarını incelediği çalışmasında; bağlılığın olumlu veya olumsuz olabileceğini, bağlılık şekil ve düzeyinin iş gören ve örgüte olan olumlu ve olumsuz

sonuçlarını araştırmıştır (Balay, 2000: 93). Bu açıdan örgütsel bağlılık; Düşük dereceli bağlılık, Orta dereceli bağlılık ve Yüksek dereceli bağlılık olmak üzere üç ayrı şekilde belirtilmiştir (Doğan ve Kılıç, 2007).

Aşağıda bu üç değişik bağlılık sınıflandırması özetle verilmiştir.

### 2.5.1. Düşük Dereceli Bağlılık

Bağlılık düzeyinin düşük olması; iş görenin örgüt amaç ve hedeflerini benimsemesi, örgüt için büyük emek harcaması ve örgütün bir parçası olarak kalma isteğinin az olduğu durumu olarak ifade edilebilir (Porter vd., 1979: 604).

Bu bağlılık türü adından da anlaşılabilir gibi iş gören ile örgüt arasında yeterli bir bağ olmadığını, düşük bir bağ olduğunu, örgüt amaç ve hedeflerine ulaşmak için az bir çaba, tutum ve davranış gösterildiğini belirtir. Bu bağlılık sınıfına ‘zorunlu bağlılık’ veya ‘devamlılık bağlılığı’ diyebiliriz. Sebebi olarak da işgörenlerin işyerinde/örgütte elde ettiği ücret, kıdem, kariyer, çevre ve sosyal ilişkiler, emeklilik durum, gelecek korkusu gibi duygular gösterilebilir (Ailen ve Meyer, 1990).

Bağlılık düzeyi düşük olan iş görenler karşılıklarına çıkacak daha iyi bir fırsatta işi bırakabilir, çünkü örgütle bağı zayıftır. Bu duyguları taşıyan iş görenlere örgüt yöneticileri/sahipleri tarafından da fazla değer verilmez, ‘duygusuz iş gören’ gözüyle bakılıp gözlemlenir ve yerlerine daha bağlı olacağını bildikleri veya düşündükleri bir iş gören alabilirler. Çünkü bu tür az bağımlı işgörenlerin nasıl olsa ilk fırsatta örgütten ayrılacağı düşüncesinde olduğunu tahmin ederler. Bu tür bağlılıkta güvensizlik, uyumsuzluk, işte dikkatsizlik, işe kendini vermeme, örgüte önem vermeme gibi durumlar oluşabileceği veya örgüt yönetimi böyle düşündüğü için örgüt amaç ve hedeflerinde düşüş olabilmektedir (Bayram, 2005: 135).

### 2.5.2. Orta Dereceli (İlmli) Bağlılık

Adından da kolayca anlaşılabilir gibi orta düzey bağlılıkta iş gören görev aldığı örgütün amaç ve hedeflerini, eylemlerini bilir, kabullenir ama tam manasıyla bir bağlılık duygusu hissetmez. İş görenin kendine özgü amaç ve hedefleri ile örgütün amaç ve hedefleri çakışabilir, kendi duygusu veya örgütü tercih etme durumunda tereddüt veya olumsuzluk olabilir, bu da sorunlara neden olur. Bu nedenle genel olarak ‘şekilsel bağlılık’ ya da “normatif bağlılık” olarak tanımlanır. Bu bağlılık türünde, iş gören örgüte bağlı kalmayı doğru bir düşünce olarak görür ve örgütte kalma isteği taşır fakat bunun azlığı veya çokluğu örgütü de az veya çok oranda etkiler (Ailen ve Meyer, 1990).

Orta düzey bağlılık; düşük düzeyli bağlılığa göre tutum ve davranışların biraz daha çok olduğu bir durumdur (Porter vd., 1979: 604).

Bu bağlılıkta minnettarlık, örgütün kendisine çok ihtiyacı olduğu, örgütte kalmasının en doğru duygu olduğu gibi iş gören yargıları etkilidir (Bayram, 2005: 133).

### 2.5.3. Yüksek Dereceli Bağlılık

Yüksek dereceli bağlılık, iş görenin örgüt amaç ve hedeflerini bilip kabul ettiği, örgüt değerlerini benimsediği, kendisini örgütüne adayıp onunla bütünleştiği ve özdeşleştiği bir tam sadakat düzeyidir. Bu duyguları taşıdığı sürece elinden gelen gayret ve çabayı sarf eder, sürekli olarak örgütte kalmayı ister ve kendinden çok örgütü düşünür. Yüksek düzeyde örgüte bağlı olan işgörenlerin örgüte katkıları diğerlerine göre çok daha fazla olduğu sonucunu ortaya konmuştur ve bunun sonuçları üzerinde durulmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005).

Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların düşük olanlara göre daha iyi performans gösterdikleri araştırmaların dikkat çeken bir diğer sonucudur (Boylu vd., 2007: 56-57).



Örgüte duyulan yüksek düzeydeki bağlılık aynı zamanda duygusal bir bağlılıktır ve iş görenler çalıştıkları örgütün bir parçası oldukları için gurur duyarlar. İşgörenlerin ve örgütün değerlerinin uyuşması ve bütünleşmesi de bu tür bir yüksek bağlılığı ortaya koymaktadır (Wiener, 1982: 423-424).

Yüksek düzey bağlılık; iş görenin örgüte tam olarak inanması, örgüt için çok çalışması ve efor harcaması, örgütün üyesi olmaktan gurur duyup ve örgütte kalma duygusunun yüksek olduğu bir durumdur (Porter vd., 1979: 604).

## 2.6. Örgütsel Sadakatin Oluşumu

İşgörenlerin hissettikleri yüksek düzeydeki bağlılık olağanüstü bir durum olmadığı sürece uzun süre devam eder. Bu uzun süreç sonucunda da örgütsel sadakat duygusu gelişir. Sadakat duygusu, iş görenin örgütü ile fikir, amaç ve hedeflerde birleşip özdeşleştiği, örgüte kendini adama ve örgüte bağlanmanın zirve yaptığı bir duygusal haldir. Başka bir deyişle örgütsel sadakat duygusuna hakim iş görenlerde, durum, aksi görüş, olumsuz koşullar ve diğer ortamlar hangi durumda olursa olsun hiçbir karşılık beklemeden oluşan duygusal teslimiyet ve aidiyet duygusu ile psikolojik olarak iş görende tutum ve davranışlar şekillenir (Koç, 2009: 207).

Örgütsel sadakat; örgüte, örgütteki bir kişi veya gruba veya yönetime karşı oluşan bir bağlıdır. Örgütsel sadakat, aidiyet ve güven duygularını içerir. Aidiyet; bir bütünü (örneğin örgütün) parçası olarak örgüte duyulan aşırı istek, şahsından örgüte özveri ile katkıda bulunmak için samimi, içten ve yoğun çalışmaya hazır olmak duygusudur. Güven ise grupla veya örgütle beraber hareket etmek için gönüllü olmak ve örgüt yöneticilerini, örgüt ilke ve kurallarını gönüllü olarak kabul edip takip etmeye istekli olma duygularını kapsar (Ceylan ve Özbal, 2008: 88).



Şekil 1: Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi

Kaynak: Koç, H., “Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi”, *Electronic Journal of Social Sciences*, Bahar, C. 8: 28, 2009: 208.

## 2.7. Örgütsel Sadakat ve İş Performansı

Sadakat, örgütsel bağlılığın bir görüntüsüdür ve bir gruba, organizasyona, fikre veya örgüte ileri seviyede aidiyet duygusu beslenmesidir. Örgütsel sadakat, örgütsel performans üzerinde olumlu olarak etki yaratır (Mowday vd., 1979).

Rachel vd. (2009)'nın Honkong'da yaptıkları bir araştırmada örgütsel sadakat ile performans arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. İş gören açısından örgüte bağlılık ve işteki memnuniyet işte istekle çalışma ve işe devam etmede kararlarını etkileyen önemli bir faktördür. İşgörenlerin işten memnuniyeti iyi ve iş tatmini çok yüksek ise, buna karşılık olarak sadakatlerini örgütleri için daha çok çalışarak, arkadaşları ve üstleri ile daha iyi diyalog kurarak, mal ve hizmet üretiminde müşteri ve diğer ilgili kişi ve kurumlara karşı daha iyi tavır sergileyerek gösterirler (Rachel vd., 2009).

Sadakatin servis kalitesi ile pozitif yönde bir ilişki içinde olduğunu ileri süren Loveman'ın sosyal değişim teorisi, sadakat ile servis kalitesi arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır (Loveman, 1998).

Sosyal değişim teorisi; ‘bir tarafın iyiliğine diğer tarafın karşılık vereceği’ şeklindeki ‘karşılıklılık normu’nu varsaymaktadır. Buna göre pozitif davranışlar pozitif karşılık bulur. Örneğin örgüt iş görene iyi davranırsa iş görende iyi davranıp çalışır, örgüt iş göreni sever, sayar, fikrine önem verir, haklarını verirse iş gören de örgütü sever, daha çok sahip çıkar ve sadık olur (Eisenberger vd., 2004).

Örgüte duyulan sadakat, üretkenliği, iş kalitesini, örgütsel etkililiği iş tatminini ve motivasyonun artmasını sağlayarak iş görenin işten ayrılma isteğinin azalmasına sebep olur (Abraham and Anat, 2004).

### 2.7.1. Örgütsel Bağlılık ile İş gören Performansı Arasındaki İlişki

Steers, Wiener ve Vardi’nin yaptıkları çalışmalarda örgütsel bağlılığın iş performansı ile olan ilişkisinin çok belirgin olmadığını belirtmişlerdir (Steers, 1977; Wiener and Vardi, 1980).

Bazı araştırmalar da, örgütsel bağ ile performans arasındaki ilişki düzeyinin bağlılık düzeyi ile ilgili olduğunu belirtmiş ve davranış veya eylemin bağlılığın işareti olduğunu, bu nedenle ortaya konan davranışsal eylemlere göre bağlılığın değerlendirilebileceğini vurgulamıştır. Yine örgüt amaç ve hedeflerine ulaşmanın zorlaşması durumunda örgüte bağlılıkta gözle görünür bir düşüş olduğunu ve bunun sonucunda da performansta da düşüş yaşandığını ifade etmişlerdir. Elbette tüm işgörenlerin aynı koşul ve ortamda aynı eylemleri yaptığı veya yapacağı söylenemez. Bu nedenle bazı araştırmalarda değişik sonuçların çıkması da normaldir (Balay, 2000: 138-139).

İşgörenlerin performanslarını artırmak için yapılan uygulamalar, onların motivasyonlarını ve bağlılıklarını yükselterek işgörenlerin üretkenliğini daha yukarılara çıkardığı tespit edilmiştir (Samnani and Sing, 2014: 7).

Randall, (1987) “çeşitli örgütsel bağlılık düzeylerini bireysel ve örgütsel olarak sonuçlarını analiz ettiği çalışmada yüksek seviyede örgütsel bağlılığın yüksek seviyede iş performansına neden olduğunu” belirtmiştir (Randall, 1987).

Chen ve Francesco (2003) yapmış oldukları çalışmada elde ettikleri sonuçlara göre “yöneticilerin iş görenin işletmesine olan bağlılığını anlama ve yönetme yoluyla iş gören performansını artırabileceğini” tespit etmişlerdir (Chen ve Francesco, 2003).

Memari vd., (2013) yaptıkları çalışmada “iş gören performansının örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak ortaya çıktığını” tespit etmişlerdir.

Khan vd., (2010) hem kamuda hem de özel sektörde yapmış oldukları çalışmada da “örgütsel bağlılığın her üç boyutunun da iş gören performansını önemli ölçüde etkilediğini” tespit etmişlerdir (Khan vd., 2010).

Zefeiti ve Mohamad (2017) yapmış oldukları çalışmada “örgütsel bağlılığın bütün boyutlarının, işgörenlerin iş performansı ile olumlu ilişki içinde olduğu ve iş gören performansının artmasına katkıda bulduklarını” belirtmişlerdir (Zefeiti ve Mohamad, 2017).

Yukarıdaki görüşler çerçevesinde genel itibarıyla örgütsel bağlılıkla iş gören performansı arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür.

## 3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİNİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER

İş gören sadakatinin oluşması ve devamlılığı için pek çok faktör olduğu belirtilmektedir. Bu faktörleri ücret, ücrette zam, prim, lojman, aynı yardım, hizmet binaları gibi maddi imkânlar; örgüt tarafından iş görenleri için yapılan sosyal ve kültürel etkinlikler, liderlik ve yöneticilik imkânları, iş görenin iş hayatı ile özel hayatı arasındaki oluşturulan denge, iş görenin kişisel özellikleri, örgütün yönetim politikaları, işyerinde iş görenlere verilen eğitim ve gelişme olanakları gibi manevi imkanlar olarak belirtebiliriz (Çöl, 2006: 6).

İş gören sadakatini etkileyen ve belirleyen faktörleri kısaca şu şekilde sıralanabilir;

- Örgütteki güven, iş memnuniyeti ve adalet,
- Örgüt çatışmaları ve görev belirsizliği,
- İş görene düşen iş önemi ve bunun desteği,
- Örgüt karar alma aşamalarında iş görenin yer alması,
- İş görene yabancı gibi ve iyi tanınma hissi,
- İş gören kişisel bilgileri ve ona sağlanan ücret dışı hak ve ödüller,
- Ortamdaki çaresiz durumlar, fazla iş saati ve rutin olma durumları,
- Örgütte yükselme ve terfi olanakları,
- Değişik liderlik hareketleri,
- Örgüt dışında sağlanabilen iş imkanları,
- İçte-dışta iş görene ilgi gösterilmesi (Şenturan, 2014: 173).

Literatürde iş gören sadakatinin düzeyini belirleyen bazı faktörler kısaca aşağıda verilmiştir:

### 3.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler, demografik faktörler ile iş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler olmak üzere iki alt başlıkta belirtilmektedir. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, psiko-sosyal özellikleri, başarı arzusu, kontrol odağı, içsel motivasyon, çalışma değerleri, merkezi yaşam ilgisi gibi demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler bulunmaktadır (Balay, 2001: 55-61).

İş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler ise başarıma isteği, katılımcı değerler ve çıkarıcı değerler olarak ifade edilebilir (Özdevecioğlu, 2003: 115).

### 3.2. İş ve Role İlişkin Faktörler

İş ve role ilişkin faktörler iş gören sadakatinde önemli bir yer tutmaktadır. İş içeriği ve kapsamı, rol çatışması ve belirsizliği gibi alt faktörler yanında katılımcı yönetim, nakit ödüllendirme, fazla iş yükü, iş stresi, grup bilinci, yetkilendirme ve otonomi sistemleri, öğrenme fırsatı gibi faktörler de iş ve role ilişkin faktörler sayılır (Özdevecioğlu, 2003: 115).

### 3.3. İş Deneyimi ve Çalışma Ortamına İlişkin Faktörler

Ailen ve Meyer (1990), çalışmalarında bir örgüte yeni katılan işgörenlerin işe girdiği ay ile örgütteki çalışmalarının altı aylık bir intibak ve oryantasyon döneminden sonundaki örgüte bağlılık dereceleri arasında büyük bir fark olduğunu belirlemişlerdir (Ailen ve Meyer, 1990: 854)

İşgörenlerin örgütte çalışma süreleri arttıkça, örgüte olan bağlılıkları da pozitif yönde artmaktadır. Ancak bir pozisyonda geçirilen süre, duygusal ve normatif bağlılığı azaltmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005: 400).

İşgörenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık duyguları birbirlerine çok benzemekte ve birbirlerini tamamlayan bir özellik göstermektedirler. İş tatmini, iş görenin çalıştığı işine karşı geliştirdiği tutum ve duygulardır. Örgütsel bağlılık ise iş görenin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği tutum ve duygularla ilgilidir. Bu iki terim arasındaki temel farkı iş tatmini açısından 'işimi seviyorum' ve örgütsel bağlılık açısından 'çalıştığım örgütü seviyorum' şeklinde belirtebiliriz (İnsan Kaynakları, 2001a).

### 3.4. Örgüt Yapısına İlişkin Faktörler

Örgütsel faktörler işgörenlerin çalıştığı örgütten kaynaklanan bir olgudur. İş görenin örgütte iken ve çalışma zamanında örgütün işleyiş, yapısal ve yönetim şekliyle etkilediği faktörler olan örgüt yapısına ilişkin bu faktörler; örgüt sadakatinin olumlu yönde oluşmasında veya azalmasında tetikleyici bir rol oynar (Kır Öztürk, 2018: 25). İşgörenlerin sadakatinde etkili olan örgütsel etkenler şunlardır (Bakırcı, 2016: 23):

- Örgüt kültürü: İşgörenlerin örgüte karşı davranış ve tutumları üzerinde etkili olan örgüt kültürü; değişik kültürlerden oluşan işgörenlerin, örgüt kültüre ayak uydurmaları, örgütün temel değer ve inançlarına uyumlu hareket etmeleridir (Uçkun vd., 2013: 70)
- Örgütsel adalet: İş gören, örgütteki herkese eşit davranılmasını, eşit hak ve hukukun uygulanmasını ister. Bu da işe, örgüte güveni ve bağlılığı artırır (Özdevecioğlu, 2003: 78).
- Yönetim tarzı: Örgüt yönetiminin iş görenleri yönetme tarzı, iş görenlere karşı tutumu ve örgütsel kuralları uygulama tavrının iş gören sadakatini oldukça etkiler (Erdil vd., 2004: 19).
- Yönetime katılım: Örgütün iki çeşit yöntemi öne çıkar. Birinci yönetim şeklinde kurum ile ilgili karar vermede işgörenlerin de fikirlerinin aldığı tarzıdır. İş görende güven ve kendine önem verilme duygusu artarak örgüt sadakatini olumlu etkiler. İkinci yöntemde ise, iş gören merkezli çalışılıp, iş gören desteklenir, fikirlerine önem verilir, öncülük etme fırsatı verilerek yardımcı olmalarına olanak sağlanarak örgüte sadakatleri de yükselmesi hedeflenir (Erdil vd., 2004: 19).
- Ücret düzeyi: Maddi açıdan ücret iş görende sadakat için önemli bir faktördür. İş göreni memnun edecek ücret verim ve sadakati artırır.
- Ödüller: İşgörenlerin örgütte maddi ve manevi motive edilmesi hem örgüt sadakatini artırır hem de iş verimini yükseltir (Acuner, 2010: 57).
- İşin özellikleri: İşgörenlerin kendilerini zorlayan işlerde başarılı olması iş tatminini etkiler. Çok iş çeşitliliği de motivasyonu artırır ve işte memnuniyeti sağlar (Tümgan, 2007: 19).
- Takım çalışması: İşgörenlerin daha az emek harcamasına, iş verimliliğinin artırılmasına ve sadakat duygularının artmasına neden olur (Küçük, 2008: 170).

### 3.5. Örgüt Dışı Faktörler

Çalışma yaşına gelmiş bir bireyin kendi zevkine, kariyerine, yaşına, sosyal statüsüne uygun bir iş bulup çalışması; kendisinin varsa ailesinin yaşam gereksinimleri, yaşam kalitesi, maddi ve manevi tüm gereksinimlerini karşılayabilmesi ve böylece yaşama tutunup rahat ve mutlu olması önemlidir. Ayrıca iş gören olarak bireyin örgütte işe başlayıp örgüte bağlanması, iş hayatını devam ettirmesinde de önemli bir unsurdur (Yavuz ve Tokmak, 2009: 22).

İş görenler yaşadıkları bazı sosyal, kültürel ve ekonomik sıkıntılar nedeniyle örgüt dışındaki faktörlerden de etkilenebilmektedir. Örgüt dışı faktörler iş görenin kendi özel özellikleri ve çalıştığı örgütün özellikleriyle direkt ilişkisi olmasa da iş görenin sadakatini etkileyebilmektedir. İşgörenlerin örgüt sadakatine de etki eden bu faktörleri şu şekilde özetleyebiliriz:

- Alternatif iş bulma olanakları,
- İş gören işinin yaygınlık durumu,
- Çalışılan örgüte rakip olabilecek diğer örgütler,
- Ülke genelindeki iş gücü arz durumu,
- İş gören işiyle alakalı kanun veya benzeri durumlar,
- İş görendeki profesyonellik durumu (Yavuz ve Tokmak, 2009: 22).

## 4. PERSONEL GÜÇLENDİRME VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Personel güçlendirme, 'iş görenin gayret performans beklentisindeki bir artış' olarak tanımlanabilir. Güçlendirme iş görenin, görev davranışında öncü olup bireysel girişimde bulunmaları ve bu davranışlarını sürdürmede kararlı olma durumudur (Doğan, 2006: 25).

Yönetim kavramı olarak kabul edilen güçlendirme; işgörenlerin yardımlaşma, birlikte hareket edip, birlikte paylaşma, yetiştirme ve ekip çalışmasıyla karar verme yetkilerini çoğaltıp iş gören yetiştirme ve geliştirme sürecidir (Barutçugil, 2004: 398).

Örgüt yönetimce iş gören üzerinde sahiplenme ve önem verilme, işleri üzerinde kontrol hissettirilince iş gören yani personel güçlendirmesi gerçekleşmiş olacaktır. Güçlendirilmiş personel/iş görenler, emek verdikleri iş ve hizmetin kendilerinin olduğunu hisseder ve bunun sonuçlarının da kendilerini bağladığını hissederek daha çok sorumluluk üstlenirler (İnsan Kaynakları, 2001b).

Klasik örgüt yönetimi anlayışında; sert bir kontrol, katı cezalandırma ve belirli durum ve koşula göre ödüllendirme bileşimi ön plandadır. Bu anlayışa göre iş, iş görenler için bir araçtır ve iş görenler ilk önce üstlerine itaat etmelidir. Modern örgüt yönetiminde ise, oldukça esnek ama etkin bir kontrol ve işle ilgili örgüt-iş gören birliği duygusu ön plandadır. Örgüt yönetimini iş görenlerden ayrı görüp iş göreni yönetimden uzaklaştırmak yerine iş görene değer verme, destekleme, işe ve örgüte sahip çıkılmasını sağlama gayreti ve örgüt-iş gören işbirliği ile iş gören bağlılığını oluşturarak hem işi önemli hale getirmek hem de iş verimini artırıp hedefe ulaşmak mümkün olmaktadır (Doğan, 2006: 26).

Argyris (1998)'e göre içsel ve dışsal olarak iki çeşit iş gören örgüt bağlılığı vardır. İçsel bağlılık ile işgörenlerin çalışmaları ve içinde oldukları örgütün tüm amaç ve eylemlerine gönüllü olarak katılmaları mümkündür. Dışsal bağlılık ise örgüt, iş görenleri üzerinde her konuda çok az bir etki ve kontrole sahip olduğunu kabul etmesi demektir (Argyris, 1998: 99-100).

Örgütler genel olarak başarılması zor ve e uzun zaman alıcı olsa da, örgüt içinde içsel bağlılık olmasını arzu eder. Çünkü içsel bağlılık gerçekleşirse iş göreni etkilemek için ayrıca bir işlem ve uğraşıya gerek olmayacaktır. Oluşan güven ve sahip çıkma duygusuyla iş gören daha başarılı olacak ve ilk işe girişteki olumsuz etkilerden de kurtulmuş olacaktır (Balay, 2000: 101).

Örgütler iş görenlerini güçlendirmek isterlerse, ilk önce içsel bağlılık duygularını pekiştirmelidir. İçsel bağlılık ve personel güçlendirme çok yakın bir ilişki taşırlar. Yönetim, iş görenlerden içsel bağlılık amaçlarını yönetimle birlikte tanımlamalarını ve bu amaçlara nasıl ulaşacaklarını kendilerinin kararlaştırmasını istemeli ve bu yolla işgörenlerin örgüte içsel bağlılığını sağlayıp güçlendirilmelerine katkı sağlayabilir (Doğan, 2006: 70).

Yöneticiler iş görenlerinden devamlı bir şekilde dışsal bağlılığı isteyip içsel bağlılığı önemsemese, iş görenler alınmakta, morali bozulmakta ve iş verimi düşmektedir (Argyris, 1998)

Örgütlerde hem içsel, hem de dışsal bağlılık olabilir. Fakat örgütte personel güçlendirmenin başarılı olabilmesi için hangi bağlılık çeşidinin öncelikli olarak uygulanacağını önceden planlanıp belirlenmesi gereklidir (Doğan, 2006: 114).

#### **4.1. Örgütsel Bağlılıkta Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi**

Gelişen ve modernleşen örgüt yönetim anlayışına göre örgütler ancak güçlendirilen ve örgüte sıkı sıkıya bağlı işgörenlerin mevcudiyeti ile amaç ve hedeflerine ulaşacakları faaliyetlerini sürdürebilirler.

Küreselleşen, iletişim ve bilişim açısından gelişen son yıllardaki iş hayatında örgütler, verimli bir şekilde eylemlerini yürütüp hedeflerine ulaşabilmek için yoğunlaşan rekabet ortamı, yeni teknolojik imkanları kullanabilme, pazar payını artırabilme, kâr edebilme, ucuza üretim ve hizmet yapabilme, mevcut örgüt imkanlarını en verimli şekilde kullanabilme gibi olguları gerçekleştirebilmek için örgütteki işgörenlerin varlığına ihtiyaçları vardır. Bu iş görenler de gönüllü olarak, bağlılık bazında uygun, hissedilir şekilde gayretli olan, örgütün amaç ve hedeflerini benimseyen iş görenler olduğu takdirde örgüt başarısı gerçekleşebilecektir. Bu da örgütsel bağlılıkta personel güçlendirme ile mümkün olabilir (Janssen, 2004: 56).

Personel güçlendirme ile örgütteki iş görenler, fikirlerini açıkça beyan etmede, ekip arkadaşları ile diyalogda, ast ve üstleriyle daha iyi iletişimde, çalışılan ortamın ve çalışma organizasyonunun durumu hakkında fikir beyan etme veya değişiklik yapma hususunda kendilerini daha güçlü kabul edeceklerdir. Bu şekilde personel güçlülüğü sağlanmış olacak ve iş görenler gittikçe örgütlerine besledikleri bağlılık hislerini artıracaklardır (Janssen, 2004: 57).

Bir örgütte personel güçlendirmesi sağlanırsa buradaki iş görenler daha iyi bir şekilde uyumlu hareket edebilir, problemleri beraberce çözebilir, çözüm önerileri geliştirebilir, takım çalışmalarını artırabilir, beyin fırtınası yapabilir, işleyiş veya eylemlerdeki hataları bulup giderebilir. Fakat maalesef çoğu örgütlerde örgüt sahibi veya yöneticileri tüm çalışanları için örgüt güçlendirme faaliyeti yapmak istememektedir. Çünkü işgörenlerin yönetime katılması, fikirlerine önem verilmesi veya birlikte hareket ederek amaca ve hedefe birlikte ulaşımı sağlamak yerine iş görenlere emir vermeyi, sadece kendileri yönetmeyi, kendilerinin kontrol etmesini ve tek yetkilinin böylece kendilerinde olmasını istemektedir. Bu durum bazı iş görenler için de benzer şekilde olabilmektedir. Örneğin sorumluluk almak istemeyen, sadece işini yapıp gitmek evine gitmek isteyen, emir almaktan hoşlanan iş görenlere de rastlamak mümkündür. Değişik faktörlerle örgüt dışı bağlılık düzeyi yüksek olan bu tür iş görenler için içsel bağlılığı kuvvetlendirecek önlemler örgüt yönetimi/sahibi tarafından gecikmeden alınmalıdır. Aksi takdirde personel güçlendirme faaliyetleri yeterli başarıyı elde edemez.

Personel güçlendirme örgüt kültürünün bir parçasıdır. Bu güçlendirme faaliyetinin bütün örgüt iş görenlerinde kabul edilip en iyi şekilde uygulanması halinde içsel bağlılık sağlanabilir. Eğer yeterli içsel bağlılık yani örgütün tüm değerlerine, amaçlarına, hedeflerine inanma, güvenme, kabul edip fedakârca kendini işe verme, iş tatminine kavuşma gerçekleştirilebilirse örgüt de iş görenlerinden istediği davranış ve beklentilerine kavuşmuş olur.

Personel güçlendirme fikrinin birinci düşüncesi işgörenlerin, içinde buldukları örgütü kendi örgütü gibi görmesi, kendisini de sadece bir çalışan değil işin patronu gibi görmesini sağlamaktır. Bu anlayışın ve düşüncenin gerçekleşebilmesi için örgüt/yönetim ve işgörenlerin birbirlerine tam olarak güvenmesi, bu birlikteliğin kabul edilmesi ve iş gören bağlılığının yüksek seviyede olması gereklidir. Bu ortam mevcut olduğunda iş gören ihtiyacı olsa bile ücret artışı, ödül, üst seviyelerde görev alma, izin, sosyal imkanlar ve benzeri özendirici hizmetler tam olarak sağlanmasa da yeterli bağlılık hissi duyarlar ve en kısa zamanda ve yeri gelince bu gibi iş gören memnuniyeti sağlayan hizmetlerin kendilerine verileceğine de inanırlar.

## SONUÇ

İşgörenlerin örgüte bağlılığı hem örgüt için, hem de iş görenler için önemli ve değişkendir. Bağlılık derecesi de aynı şekilde değişik olabilmektedir. Örgüt açısından bağlılık yeterli, yetersiz olabildiği gibi iş gören açısından da olumlu veya olumsuz olabilir. Örgütün amaç, eylem ve hedefleri mantıklı, açık ve net olduğunda iş görenler tarafından daha iyi ve anlaşılır olacağından yüksek oranda bağlılık söz konusu olur. Örgüt yönetimi verimli hareket etmezse, amaç, eylem ve hedeflerini net ve açık bir şekilde iş görenlerine anlatıp güvenlerini sağlayamazsa düşü veya olumsuz bağlılık ortaya çıkar. Bu da kendisini işten ayrılma, azalan performans, izin veya devamsızlıkta artma, işe gecikme, yönetim fikirlerinden veya işten geri çekilme gibi davranışlarla kendisini gösterir (Balay, 2000: 83).

Konu ile ilgili yapılan bazı araştırma ve araştırmacıların görüşleri aşağıda verilmiştir:

İş gören davranışlarındaki durum örgüte bağlılığın sonuçlarını açıkta gösterir. İş görendeki iş doyumunu, işe katılım, işyerinde kalma isteği, güdülenme, samimi diyalogları, örgütü koruma, kollama davranışları yüksek düzeyde örgüte bağlılığı göstermektedir. Ast ve üstleriyle olumsuz ilişki, isteksizlik, işe devamsızlık, işten çıkma veya iş değiştirme isteği de iş görenin örgüte bağlılık düzeyinin az olduğunu göstermektedir (Balay, 2000: 83-84).

Örgüt sadakati yüksek seviyede olan iş görenler, örgütlerinin amaç, eylem, hedef ve değerlerini kabullenip kendisiyle özdeşleştirdiği için canla başla çalışır, verimli olmaya çalışır, gereği kadar fedakârlık yapar ve sonuçta örgüt için faydalı olur. Bu da örgütün varlığı, değerlerinin korunması için olumlu bir sonuç doğurur (Telman ve Ünsal, 2004: 241).

İş görenler şahsi, örgüte ait ve örgüt dışı bazı faktörlerin etkisiyle örgütsel bağlılığı oluşmaktadır. Bu etkenlerin iş görenler üzerindeki etkisine göre örgütsel bağlılık seviyeleri ortaya çıkmaktadır. Bu seviye yüksekse olumlu, düşük ise olumsuz sonuçlar alınmaktadır (Balay, 2014: 91).

Örgüt sadakatinin yüksek ve örgüt için istenilen seviyede olursa, işgörenlerin içlerindeki yaratıcı, gelişimci ve yenilikçi fikirleri ortaya çıkar. Çünkü örgütü kendi hedeflerinin de önünde görüp benimseyen iş gören daha çok faydalı olmak için bedeni ve zihinsel aktivitesini artırır. Böylece iş verimi artar, yeni fikirler ve yeni buluşlarla örgüt için faydalı sonuçlar ortaya çıkar (Dalgın, 2008: 61).

İş tatmini ve kişisel performansla olumlu etkileri olan iş gören sadakati, dolayısıyla da örgüt menfaatleri ve örgütün işleyiş, devamlılık ve hedefe ulaşmasına olumlu etki oluşturmaktadır (Güçlü, 2006: 32).

Örgütteki işgörenlerin sadakat derecesinin çok yüksek olması onlarda örgütleri lehine daha çok azim ve fedakârlık duygusunu öne çıkarır. Bu gibi yüksek sadakate sahip işgörenlerin örgütün hedefine ulaşım başarılı olabilmesi için kendinden istenilenden de çok iş yükü üstlendikleri, ek görevlere talip oldukları, yeni fikirler ürettikleri ve örgüt için her görevi üstlenebilecekleri görülmüştür (Topaloğlu ve Sökmen, 2001: 41).

Örgütteki sadakat düzeyi yüksek ise, iş görenler bu memnuniyetleri her zaman örgüt dışında da dile getirip, örgütlerini bilerek veya bilmeyerek övmektedirler. Bu olumlu tanıtım ve reklamın etkisiyle örgüt, örgüt dışındaki diğer bireyler ve kurumlar tarafından da olumlu etkiler yarattığı için örgüt dışındaki bireyler veya iş görenler bu örgütte çalışmak istemekte, bu örgüte çalışmak için başvurmaktadır. Böylece örgütün hem tanıtımı yapılmış hem de işgücü kalite ve kapasitesi olumlu olarak artmış olmaktadır (Güçlü, 2006: 32).

Örgütteki olumsuz veya uygun olmayan çalışma imkanları, yapıcı, iyi yaklaşımlı ve birliktelik anlayışı olmayan bir yönetim biçimi olması, işe uygun personel seçimi olmaması, iş görene önem ve değer verilmemesi, iş tatmininin sağlanamaması gibi olumsuz faktörler iş gören sadakatini de olumsuz yönde etkileyerek düşürür, bu da örgütteki iş gören devir hızını yükseltir (Silva, 2006: 317).

Örgütler iş gücü devrini azaltırlarsa örgüt verimliliği artar. Bunun için örgütler yönetim sistemlerini gözden geçirmeli, iş görenlerine önem vermeli ve iş gören çalışma imkanlarını iyileştirerek iş gören örgüt sadakatini artırmalıdır (Güçlü, 2006: 6).

Yüksek oranda iş gören sadakati sonucu örgütteki karşılıklı ilişkiler, güven ortamı, katılım oranı, yenilikçi fikirler, ekip çalışma durumu, bilgi paylaşımı, problem çözme gibi durumlar da en üst seviyeye çıkarak örgütü olumlu yönde etkiler. İş görenlerdeki bu yüksek sadakat örgüte faydalarının yanında, iş doyumunu ve tatmini artırdığı için işgörenlerin yaşamını da kalite bakımından olumlu etkiler. Örgüt ve işgörenlerin karşılıklı olumlu etkilenmeleri elbette ki istenilen bir sonuçtur (Yağcı, 2007: 126).

İş gören sadakatini arttırmak için aşağıdaki yollar önerilmektedir:

- Örgüt amaç, eylem ve hedefleri açık ve sade olmalıdır.
- İş gören bağlılığına karşılık olarak örgüt de iş görenlerine bağlı olduğunu hissettirmeli ve birlikte çalışmaya önem ve öncelik verilmelidir.
- Örgütün elde ettiği başarılı çalışmalar tüm çalışanlarla paylaşılmalı, çalışma şekli, görev ve yetki şekline göre iş görenlere ödül verilmelidir.
- Örgüt sahibi veya yönetimi örgüt içi güveni sağlamak için her aşamada çalışanlarıyla bilgi paylaşımında bulunmalıdır (Tutar, 2016: 10).

Özet olarak bir örgüt iş görenlerini güçlendirmek için birincil olarak işgörenlerin içsel bağlılığını sağlamalı ve sürekli güçlendirmek için en uygun planlamayı yapmalıdır. Bunun için yeterli bir liderlik anlayışı, etkin bir iletişimin sağlanması, karşılıklı güven ortamının oluşturulması, iş tatmini için gerekli özendirilmelerin yapılması, örgüt hedef ve amaçlarının uygun olması ve örgüt kültür ortamının da bunları destekleyecek olgunlukta olması gereklidir.

**KAYNAKÇA**

- Abraham C., F. Anat, (2004).“Work Commitment, Job Satisfaction and Job Performance: An Empirical Investigation”, *International Journal of Organization Theory and Practice*, 7(3), 289.
- Acuner, S.A., (2010). *Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurların Çalışanlar Üzerindeki Motivasyonel Etkileri*, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayını.
- Ailen, N. and Meyer, J (1990). “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Argyris, C., (1998). *Empowerment: The Emperor’s New Clothes*, *Harvard Business Review*, May-June, 98-105.
- Balay, R., (2000), *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bakırcı, B., (2016). *Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılığının İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Barutçugil, İ., (2004).*Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Boxx, W. R., Odom, R. Y., and Dunn, M. G., (1991). “Organizational Values And Value Congruency And Their Impact On Satisfaction, Commitment, And Cohesion: An Empirical Examination Within The Public Sector”, *Public Personnel Management*, 20(1),195-205.
- Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E., (2007). “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Ceylan A.,Özbal S., (2008). “Özdeşleşme Yoluyla Sadakat Oluşturma Üzerine Üniversite Mezunları Arasında Yapılan Bir Çalışma”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(1), 81- 110.
- Chen, Z. X. and Francesco, A. M., (2003). “The Relationship Between The Three Components Of Commitment and Employee Performance in China”, *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 490-516.
- Cohen, A., (2007).“Commitment Before and After: An Evaluation and Reconceptualization of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, 17, 336- 354.
- Çubukçu, K. ve Tarakçıoğlu, S (2010). “Örgütsel Güven ve Bağlılık İlişkisinin Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğretmenleri Üzerinde İncelenmesi”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 57-78.
- Çekmecelioğlu, H., (2006). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma”, *İş, Güç - Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Haziran, 8(2), 153-168.
- Çetin, M. Ö., (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çöl, G. (2004). *Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi*. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), 10-21.
- Çöl, G., (2006). “Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi” ,*İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2),10-21.



- Dalgın, T., (2008). Liderlik Davranışlarının İş görenler Tarafından Algılanması ve İşgörenlerin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığı Üzerindeki Etkileri: Marmaris Yöresindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Muğla.
- Doğal, S., ve Kılıç, S., (2007). “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29, 37-61.
- Doğan, S., (2006).Personel Güçlendirme: Rekabette Başarının Anahtarı,2. Baskı, İstanbul: Kare Yayınları.
- Eisenberger, R., Lynch, P., Aselageand, J. veRohdieck, S., (2004). “Who Takes the Most Revenge? Individual Differences in Negative Reciprocity Norm Endorsement”, Personality and Social Psychology Bulletin, 30(6), 789-799.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S.Z. ve Erat, S., (2004). “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 5(1), 17-26, s. 21.
- Güçlü, H., (2006). Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gül, H., (2002). “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi”, Ege Akademik Bakış Dergisi, 2, 37-56.
- İnsan Kaynakları, (2001a). “İnançlar, Tutumlar ve İş Ahlakı: İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi”, Milliyet İnsan Kaynakları Web Sitesi, 31 Mayıs; <http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentPrint.asp?BodyID=564>, (14.01. 2023).
- İnsan Kaynakları, (2001b).“Personel Güçlendirme ve Yetki Devri Arasındaki Ayrım”, Milliyet İnsan Kaynakları Web Sitesi, 19 Ekim; <https://www.insankaynaklari.com/CN/ContentPrint.asp?BodyID=256>, (14.01.2023).
- Jensen, Ed and Robert H Spencer (2004). “Transforming the HR Function”, Utility Week, 21(17), 31.
- Kanter R.M., (1968). “Commitment and Social Organizations: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities”, American Sociological Review, 33(4), 449-517.
- Khan M., Ziauddin, R., Jam, F.A., and Ramay, M. I., (2010). “The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance”, European Journal of Social Sciences, 15(3), 292-298.
- Küçük, F., (2008). “Kurumlarda Takım Çalışmasının Yenilik (İnnovasyon) Üzerine Etkileri”, Kamu İş Dergisi, 10(1), 167-182.
- Koç, E., (2002). “İnsan ve Sadakat”, Felsefe Dünyası Dergisi, 1(35), 49-57.
- Koç, H., (2009). “Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi”, Electronic Journal of SocialSciences, Bahar, 8(28), 200-211.
- Loveman, G.W., (1998).“Employee Satisfaction, Customer Loyalty, and Financial Performance: An Empirical Examination of the Service Profit Chain in Retail Banking.”, Journal of Service Research, 1(1), 18-31.

- Meyer J. P., Allen N.J., Smith C.A., (1993). "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Morrow, Paula C., (1983). "Concept Redundancy in Organizational Research, the Case of Work Commitment", *Journal of Occupational Behavior*, 34, 40-56.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, L.W., (1979). "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Oberholster, F. R., and Taylor, J. W., (1999). "Spiritual Experience and The Organizational Commitment of College", *International Forum*, 2(1), 57-58.
- O'Reilly C., Chatman J., (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior", *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Özdevecioğlu M., (2003). "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Podsakof P.M., Mackenzie S.B., Paine J.B., Bachrach D.G., (2000). "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research", *Journal of Management*, 26(3), 513- 563
- Porter L.W., Steers R.M., Mowday R.T., Boulian P.V., (1979). "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Rachel W.Y.Y., C.L. Y. Andy ve T.C. E. Cheng, (2009). "An Empirical Study Of Employee Loyalty, Service Quality and Firm Performance in the Service Industry", *International Journal of Production Economics*, 124(1).
- Randall, D. M., (1987). "Commitment and The Organization: the Organization Man Revisited", *Academy of Management Review*, 12(3), 460-471.
- Samnani, A. K., and Singh, P (2014). "Performance Enhancing Compensation Practices and Employee Productivity: The Role Of Workplace Bullying", *Human Resource Management Review*, 24, 5-16.
- Silva, P (2006). "Effects of Disposition on Hospitality Employee Job Satisfaction and Commitment", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18(4), 317-328.
- Steers, R. M., (1977). "Antecedents And Outcomes Of Organizational Commitment", *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Suliman, A., and Iles, P., (2000). "The Multi-Dimensional Nature of Organizational Commitment In A Non-Western Context", *Journal of Management Development*, 19(1), 71-82.
- Şenturan, Ş., (2014). *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Telman, N. ve Pınar, Ü., (2004). *Çalışanın Memnuniyeti*, İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Topaloğlu, M. ve Sökmen, A (2001). "Örgütsel Bağlılık ile İş gören Performansı İlişkisi: Ankara'da Faaliyet Gösteren Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Bahar, 12, 33-43.

- Tutar, H (2016). Örgütsel Davranış (Örgüt Teorileri ve Çağdaş Yaklaşımlar Açısından), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tümgan, C., (2007). Kamu Örgütlerinde Motivasyon ve Tatmin, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Uçkun, G., Uçkun, S., Demir, B. ve Gültekin, A., (2013). “Örgüt Kültürünün Yapısı ve İnsani İlişkiler İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kocaeli Üniversitesi İdari Personel Örneği”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 69-91.
- Uygur, A., (2009). Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık, Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- Vural, B. ve Coşkun, A., G (2007). Örgüt Kültürü İletişim Liderlik Motivasyon Bağlılık Performans Açısından Değerlendirme, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Wiener, Y.,andVardi, Y., (1980). “Relationships Between Job, Organization, AndCareerCommitmentsAndWorkOutcomes-An Integrative Approach”, *OrganizationalBehaviorand Human Performance*, 26, 81-96.
- Yağcı, Ö., (2008). Turizm İşletmelerinde Çağdaş Yönetim Teknikleri, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yalçın A., İplik F.N., (2005). “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-409.
- Yavuz, E. ve Tokmak, C.,(2009).“İşgörenlerin Etkileşimci Liderlik ve Örgütsel Bağlılık ile İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Zangaro G. A., (2001), “Organizational Commitment: A ConceptAnalıysis”, *Nursing Forum*, 36(2), 14-22.
- Zefeiti S. M. B. A.,andMohamad N. A., (2017). “TheInfluence of Organizational Commitment on OmaniPublic Employees’ Work Performance” *International Review Of Management AndMarketing*, 7(2), 151-160.

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

**DİJİTAL EMEK KAVRAMININ EMEK ARZI VE EMEK TALEBİ YÖNÜNDEN  
İNCELENMESİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA\***

**EXAMINING THE CONCEPT OF DIGITAL LABOR IN TERMS OF LABOR  
SUPPLY AND LABOR DEMAND: A QUALITATIVE RESEARCH**

**Merve KAPUKAYA<sup>1</sup>**  
**Dr. Öğr. Üyesi Şerife DURMAZ<sup>2</sup>**

**ÖZET**

Bu çalışma dijital emek kavramının emek arz eden ve emek talep eden taraflarının kavrama yönelik bakış açılarını sunmak için yapılmıştır. Araştırmada nitel veri toplama tekniği olan görüşme yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmanın örneklemini 15 dijital emek arz eden ve 15 dijital emek talep eden toplam 30 kişiyle sınırlıdır. Çalışma sonucunda her iki taraftaki katılımcıların “emek” kavramını en çok çaba, zaman ve enerji kavramlarıyla açıkladıkları görülmüştür. Dijital emek kavramı algısının ise her iki grupta da “internet ortamında çalışma” olarak anlaşıldığı tespit edilmiştir. Her iki tarafın iş beklentileri de “esnek çalışma” şeklinde ortaya çıkmıştır. Hem dijital emek edenler hem de dijital emek talep edenler sektörlerin dijitalleşeceğini ve dijital dünyanın gelişeceğini düşündüklerini belirterek dijital emeğin gelecekte daha önemli hale geleceğine inandıklarını belirtmiştir. Dijital emek arzında bulunanların bu kararı vermelerinde pandeminin etkili olduğu görülmüştür. Dijital emek talebinde bulunanlar dijital emek arzında bulunmak isteyeceklerini belirtmiştir. Dijital emek arzında bulunanlar dijital emek arzında bulunmanın avantajının “kendine daha fazla zaman ayırma”, dezavantajının ise “sosyalleşememe ve sağlık problemleri” olduğunu ifade etmiştir. Dijital emeğe finansal yatırım yapma istekleri sorulan taraflardan dijital emek arzında bulunanlar “e-ticarete yatırım” tercihini belirtirken, dijital emek talebinde bulunanlar “donanım yatırım” tercihini belirtmiştir. Çalışma sonucunda dijital emek piyasasında özellikle sosyal güvenlik ve çalışma koşulları konusunda kapsamlı bir hukuki bir düzenlemenin getirilmesinin elzem olduğu görülmüştür. Ayrıca kavramın genç nesillere tanıtılarak farkındalık yaratılması gerekmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Emek, Dijital Emek, Dijital Emek Arzı, Dijital Emek Talebi

**Jel Kodu:** J2, J22, J23, J24

**ABSTRACT**

This study was conducted to present the perspectives of the labor supply and labor demanding parties of the concept of digital labor. Interview method, which is a qualitative data collection technique, was used in the research. The sample of the research is limited to a total of 30 people, 15 of whom supply digital labor and 15 of whom demand digital labor. As a result of the study, it was observed that the participants on both sides explained the concept of "labor" mostly with the concepts of effort, time and energy. It was determined that the perception of the concept of digital labor was understood as "working in the internet environment" in both groups. The job expectations of both sides also emerged as "flexible work". Again, both sides stated that they think that the sectors will be digitalized and the digital world will develop and that they believe that the future of digital labor is bright. It has been seen that the pandemic has been effective in making this decision of those who supply digital labor. Those who demanded digital labor stated that they would want to supply digital labor. Those who supply digital labor stated that the advantage of supplying digital labor is "having more time for themselves" and the disadvantage is "not being able to socialize and health problems". Among the parties who were asked about their willingness to

<sup>1</sup> Bilim Uzmanı, Akdeniz Üniversitesi, ORCID: 0000-0002-8856-7102, merve\_kapukaya@hotmail.com

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Akdeniz Üniversitesi, ORCID: 0000-0003-2739-982, serifedurmaz@akdeniz.edu.tr.

\*Bu çalışma, Dr. Öğr. Üyesi Şerife Durmaz danışmanlığında Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Merve Kapukaya tarafından hazırlanan “Dijital Emek Kavramının Emek Arzı ve Emek Talebi Yönünden İncelenmesi: Nitel Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

invest financially in digital labor, those who supply digital labor stated the preference of "investing in e-commerce", while those who demand digital labor stated the preference of "investing in hardware". The study concluded that it is essential to introduce comprehensive legal regulation in the digital labor market, especially in terms of social security and working conditions. It is also necessary to raise awareness by introducing the concept to younger generations.

**Keywords:** Labor, Digital Labor, Digital Labor Supply, Digital Labor Demand

**Jel codes:** J2, J22, J23, J24

## 1.GİRİŞ

Ekonominin temel faaliyeti olan çalışmanın, toplumlarda çeşitli ve birbirini tamamlayan anlamları bulunmaktadır. Çalışma, siyasi ve toplumsal düzen içerisinde bir değer üretimi ve statü olarak, kapitalist toplumların örgütlenmesinin temel taşı oluşturulmaktadır. Emek kavramı ile ölçülebilir üretkenlik ile toplumsal yaşamı etkileyen iş algısı oluşturulmuştur. Emek, iş kavramına indirgenmiş, yani zamanla ölçülebilen soyut çalışma halini almıştır. Emek, değer üretimi açısından birey ile sermayedar arasında bir köprü konumundadır. Dolayısıyla endüstriyel toplumdaki üretim faaliyetinde yaşanan dönüşümler emeğin gelişimine önemli ölçüde katkıda bulunmuştur.

20. Yüzyıla kadar üretim sert, hiyerarşik ve seri üretime dayalı olan Fordist modeli izlerken, bilgi ekonomisine geçişle beraber Toyotist modele geçilmiştir. Toyotizm olarak da bilinen bu modelde pazarın ihtiyaçlarına göre üretim gerçekleştirildiği için tüketicile iletişim kurmak çok önemli hale gelmiştir. Bu nedenle üretim bilgi odaklı bir hale gelmeye başlamıştır. Bilgi ekonomisi ile hem ekonomik hem de toplumsal bir dönüşüm yaşanmış, bu değişimle ortaya çıkan ekonomi “yeni ekonomi” olarak tanımlanmıştır. Endüstri 4.0 olarak da bilinen bu düzen dijital ekonomi kavramıyla beraber dijital emek kavramının da doğmasına sebep olmuştur. Bu dönüşümle beraber fiziki emek, gayri maddi emek haline dönüşmüştür.

Dijital çalışma, üretimde bilgi ve iletişimi merkeze alarak düzensiz, esnek ve değişken çalışma türlerini ortaya çıkarmıştır. Sanayi çağında üretim belirli bir yere bağlı olmayı gerektirirken, dijital çağ bu bağı ortadan kaldırmıştır. Bilgi teknolojisindeki gelişmeler sonucu mekândan bağımsız ancak teknoloji esaslı üretimin başlamasına yol açmıştır (Küçük, 2021: 385-390). Teknolojik gelişmelerin ve platform tabanlı işlerin, işletmelerin çalışma koşullarını etkilediği görülmektedir. Dijital emek platformları üzerinden şekillenen çalışma türleri dijital emek arz edenler ve talep edenleri buluşturmaktadır. İş yaşamında teknolojinin yoğun kullanımı, esnek çalışma koşullarını da beraberinde getirmektedir. Bununla birlikte çalışma hayatı da değişmiştir. Bu değişiklik nedenlerinden biri de Covid-19 pandemisidir. Bu salgının etkisini, yayılmasını azaltmak için ulus devletler tarafından alınan önlemler sonucunda işletmelerde uzaktan/evden çalışma ve dönüşümlü çalışma modelleri uygulanmaya başlamıştır. Ayrıca, endüstri 4.0 süreci ile üretimin akıllı sistemler üzerinden yapılacağı düşünüldüğünden, çalışma yaşamında dijital emeğin arzı ile talebi konusunda artış yaşanacağı düşünülmektedir (Serinikli, 2021: 283-285).

Sunulan çalışma ile literatürde dijital emek ile ilgili çalışmalara katkı sağlaması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda çalışma kapsamında oluşturulan araştırma sorusu “dijital emek kavramının hem dijital emeği arz edenler hem de dijital emeği talep edenler açısından neyi ifade ettiği” olarak belirlenmiştir. Bu araştırma sorusu bağlamında literatürde yer alan bilimsel ve akademik çalışmalar taranmış, nitel bir araştırma yöntemi olan yarı yapılandırılmış mülakat tekniğinden yararlanılmıştır. Bu çalışma da geleneksel emek kavramından farklı olan dijital emek kavramının hem dijital emeği arz edenler açısından hem de talep edenler açısından nasıl algılandığının tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bu çalışma dijital emek kavramına sadece dijital emeği arz edenler açısından değil aynı zamanda talep edenler açısından da neyi ifade ettiğini incelemesi açısından özgünlüğe sahiptir.

## 2. EMEK VE DİJİTAL EMEK

Emek (labour) kelimesi 1300'lü yıllarda ortaya çıkmıştır. Latince 'deki "laborem" ile Fransızca "labor" kelimelerinden türetilmiştir. 1700'lü yıllarda emek kelimesi kapitalizm ile ilişkilendirilmiş, sınıf ve sermayeyi kapsayarak genişletilmiştir böylelikle "çalışma" anlamını kazanmıştır. 1800'lü yıllarda maddi ihtiyaçları karşılamaya yönelik fiziksel çaba manasında kullanılırken, 1900'lü yıllarda üretim sürecine katılan iş görenlerin ve nitelikli çalışanların oluşturduğu genel birlik anlamını kazanmış bir süre sonra emekçilerin örgütlenerek sendikaların ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Çalışma kavramı insanların ihtiyaçlarının karşılamak amacıyla mal ve hizmet üretirken, üretim sürecine teknolojinin dâhil edilmesidir (Fuchs, 2015: 50; Bauman, 2015: 30-31).

19. yüzyılın sonlarından beri iş emeğe, yani zaman ve parayla ölçülebilen soyut anlamda çalışmaya indirgenmektedir. Kavramın tarihi, refah devleti çerçevesinde sınıf ve ulus standartları temelinde bir toplumsal düzenin kurulmasıyla ilişkilidir. Emek kavramının çağdaş Batı toplumlarında en az üç farklı tamamlayıcı anlamı bulunmaktadır. Bir eylem olarak; bir etkinliğin içeriğine ve gerçekleştirilmesine, bir değer üretimi olarak; kapitalist toplumların örgütlenmesinin bir parçası olması ve son olarak bir statü bağlamında; sosyal organizasyonun temel taşı olmaktadır. Ekonomik faaliyetlerin temel kaynağı olan çalışma, aynı zamanda siyasi ve toplumsal düzenin işleyişinin de merkezinde yer almaktadır (Rotte ve Zimmermann, 1998: 385-388).

2000'li yıllar itibariyle akıllı telefonların, sosyal ağların çıkması ve 2010'larda bulut tabanlı kullanımların ve yapay zekânın ilerlemesiyle dijital dönüşüm hızını artırmıştır. Sonrasında platformların da ortaya çıkıp, artması ile geleneksel emek anlayışı değişmiş ve yeni iş, meslek tanımları ortaya çıkmıştır (Sümen, 2020: 188-189).

Dijital emeğin ortaya çıkış süreci sermaye akış modelinin değişimine bağlıdır. Dijital emek kavramı içerik ve bilginin online olarak aktarılmasıdır. Dijital emek, Post-Fordist harekettten ve İtalya'daki işçi otonomizm'den etkilenecek ortaya çıkmıştır. Dijital emek iki kısımda incelenebilir. İlk kısım dijital gazeteciler ve editörler gibi ücretli emek arz edenlerden oluşurken, ikinci kısım ise dijital emeği karşılığında herhangi bir ücret almadan emek sarf eden gruplardan (sosyal medya kullanıcıları) oluşmaktadır (Karaçor vd., 2020). Dijital emek kavramı farklı yazarlarca farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Bazı düşünürler bu kavramı Marx'ın emek- değer teorisi üzerinden değerlendirerek bu emek türünü gayri maddi emek olarak nitelendirmişlerdir. Ancak günümüzde dijital mecraların genişlemesi ile kavramın maddi boyutuna atıfta bulunan yazarlar da bulunmaktadır.

Dijital emeğin sunulduğu alanların büyük bir kısmını dijital platformlar oluşturmaktadır. Dijital emek platformları çeşitlilik gösterse de dijital emek denildiğinde daha çok akla ticari amaçlı dijital emek platformları gelmektedir. Bu platformlar web tabanlı ve konum tabanlı olarak iki temel başlık altında ele alınsa da kendi içlerinde yine alt kategorilere ayrılmaktadır. Konum tabanlı platformlar geleneksel iş ilişkilerine dayanırken, web tabanlı platformlar kendi hesabına çalışan, bağımsız emekçilerdir (Berg vd.,2018: 4). Kısaca dijital platformlar, dijital emek arz edenlerle dijital emeği talep edenleri bir araya getiren web tabanlı oluşumlardır.

Emeğin dijitalleşmesi hususunda en önemli etken gelişen GİG (esnek) ekonomisidir. "Gig" gelimesi belirli bir süre süren bir iş için kullanılan argo bir kelimedir. GİG ekonomisi, esnek piyasayı nitelendirmek amacıyla oluşan geçici ve kısa süreli işlerin bütünüdür. Teknolojinin gelişmesiyle beraber dijital emek platformları daha çok kullanılmaya başlanmıştır. Bunun sonucunda ise GİG ekonomisi daha da gelişmiştir (Çiğdem ve Erdoğan, 2020: 245). GİG ekonomi; maaş veya saatlik ücret alan işçilerin aksine, iş (yani bir görev veya proje) tarafından ödeme yapılan bağımsız işçiler; belirli bir hizmete ihtiyaç duyan tüketiciler (bir sonraki varış noktasına araçla gitmek veya belirli bir ürünün teslim edilmesi); uygulama tabanlı teknoloji platformları da dahil olmak üzere işçiyi tüketiciye doğrudan bağlayan şirketler (Uber, Airbnb, Lyft, Etsy veya TaskRabbit) gibi üç ana bileşenden oluşmaktadır. (Istrate ve Harris, 2017: 3). GİG ekonomisi kavramı mesai saatleri dışında da çalışmaya olanak tanıyan, uzaktan bir çalışma ve esnek çalışma türüdür. Geleneksel emek arz edenlerin, emek arz ettiği tam

zamanlı işyerinde çalışma ile sosyal haklar (sosyal güvenlik, sağlık, servis, yemek, lojman, yasal tatil izni) gibi haklardan birini bulundurmayan GİG ekonomisinde işgücü, çalışanlar boş zamanlarında para kazanabilme gücünü taşıırken, işveren yüksek vasıf taşıyan emek arzını maliyeti düşük bir şekilde çalıştırabilme gücünü taşımaktadır. Özellikle Covid-19 salgınıyla birlikte dünya teknoloji şirketleri full-time veya part-time uzaktan çalışmayı hayata geçirmiştir. Bu husus global şirketlerin bilgi teknolojilerinin verdikleri imkân doğrultusunda ucuz işgücü için başka ülkelere yatırım yapmak yerine, üretimi kendi ülkelerinde yapmasına ve daha geniş pazarlara açılmasına imkân vermektedir (Küçük, 2021: 396). GİG ekonomisinde talep edenlerle çevrimiçi iletişim yoluyla bağlantı kurulup, talep üzerine anlaşmalar yapılmaktadır. GİG ekonomisinde çalışanlar, belirli bir işvereni olmamakla beraber kendi hesabına çalışanlardan oluşmaktadır (Kavesa ve Mbali, 2022: 3). Bu çalışma türünde esneklik çalışanlara her yerde ve her zaman gelir sağlama ve aynı anda başka faaliyetlerde bulunma olanağı sunmakta, hayatını özgürce programlayabilmekte ve kendi işinin sahibi olabilmektedir (Ly, 2020: 32).

### 3. YÖNTEM VE BULGULAR

Araştırmanın yapılabilmesi için Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğü, Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 07.11.2022 tarihli ve 396 sayılı kararı ile etik olduğuna dair onay alınmıştır.

#### 3.1. Yöntem

Bu araştırmada seçilen bir olguyu derinlemesine çözümlene imkânı sunan nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın evreni, dijital emek arzında ve dijital emek talebinde bulunan kişilerdir. Bu anlamda araştırmanın örneklemini, dijital emeği arz eden 15 kişi ve dijital emeği talep eden 15 kişi toplamda kartopu yöntemi ile seçilmiş 30 kişi oluşturmaktadır. Dijital emek kavramı ücretli emek arz edenler ve herhangi bir ücret almadan emek arz edenlerden oluşan bir grubu ifade ettiği için bu çalışmada emek arz eden örneklemini sadece ücretli emek arz edenleri ifade etmektedir.

Çalışmanın ana problemi; dijital emek kavramının hem dijital emeği arz edenler hem de dijital emeği talep edenler açısından neyi ifade ettiğidir? Çalışmanın diğer araştırma sorularını şu şekilde ele almak mümkündür:

- Emek kavramı hem dijital emeği arz edenler hem de talep edenler tarafından nasıl tanımlanmaktadır?
- Dijital emek kavramı hem dijital emek arz edenler hem de talep edenler tarafından nasıl tanımlanmaktadır?
- Dijital emeği hem talep edenler hem arz edenler nasıl bir işte çalışmak isterler ve kriterleri nelerdir?
- Dijital emek arzında bulunanlar bu işe başlamaya nasıl karar vermiştir?
- Dijital emek talebinde bulunanların, dijital emek arzında bulunup bulunmama kararları nelerdir?
- Dijital emek arzında bulunanlar açısından arz etmenin olumlu ve olumsuz yönleri nelerdir?
- Dijital emeği hem arz edenler hem de talep edenlerin, dijital emeğin geleceği hakkında düşünceleri nelerdir?
- Dijital emeği hem arz edenler hem de talep edenlerin, dijital emeğe finansal yatırım yapma istekleri var mıdır? Varsa ne tür yatırımlar yapmak istemektedirler?

Araştırmanın veri toplama aracı yarı yapılandırılmış görüşme formudur. Bu çalışmada yarı yapılandırılmış mülakat tekniğinden yararlanılmasının sebebi dijital emeği hem arz edenler hem de talep edenler tarafından dijital emeğe karşı görüşlerinin etraflıca incelenmesinin istenmesidir. Araştırma verileri 15 Kasım 2022 ve 14 Aralık 2022 arasında 30 kişi ile yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorulara verilen cevaplardan elde edilen verilerle sınırlıdır.

Nitel çalışmalarda elde edilen veriler sayısal yoğunlukta olup, nitel çalışmalardaki veriler sayısal veri anlamında az olduğu için geçerlilik ve güvenilirlik belirlenmesi için farklı yöntemler uygulanması gerekmektedir. Nitel çalışmalarda evrensel bir doğru yoktur. Nitel çalışmalarda mekân, zaman, kapsam ve bağlama göre gerçek bilgi değişiklik gösterebilmektedir (Holloway ve Wheeler, 2010). Bu çalışmada katılımcılardan elde edilen verilere, tema analizi ve betimsel analiz yapılmıştır. Bu bağlamda öznel yargılardan kaçınılmıştır. Çalışmada kullanılan tüm veriler ve program, bilgisayar ve internet ortamında yedeklenmiş olup, gerekli durumlarda rahat bir şekilde erişim sağlanabilmektedir.

Araştırma sorularının güvenilirliğini tespit etmek amacıyla beş adet dijital emek arz eden, beş adet de dijital emek talebinde bulunan kişilerle pilot görüşme yapılmıştır. Bu bağlamda araştırma sorularının katılımcılarca doğru anlaşıldığı teyit edilmiştir. Saha araştırması safhasında katılımcılara elde edilen verilerin yalnızca bilimsel araştırma için kullanılacağı ve katılımcı bilgilerinin gizleneceği garantisini verilmiştir. Görüşmelerden önce katılımcıların isimleri alınmayıp, kimlik bilgilerinin belirtilmeyeceği konusunda katılımcılara bilgi verilmiştir. Katılımcıların isimleri kodlanarak gruplandırılmıştır. Görüşme öncesinde katılımcılardan ses kaydı için izin istenmiştir. Görüşmeler katılımcıların onayı ile ses kayıt cihazı ve programı aracılığıyla kayıt altına alınmıştır. Tüm katılımcılar ses kaydının alınmasına onay vermiştir. Görüşme esnasında sorular yansız bir şekilde yöneltilmiştir. Bu bağlamda öznel çıktılardan elde edilmesinin önüne geçilmiştir. Araştırmada iç geçerlilik için görüşme formu literatürdeki kavramsal çerçeve ile oluşturulmuştur. Araştırmanın kapsam geçerliliği için sosyal bilimler alanında uzman görüşüne başvurulmuştur. Ayrıca dış geçerlilik için veri toplama sürecinde belirlenen temalara göre sınıflandırılan veriler araştırmanın amacına uygun hale getirilerek yeni temalar oluşturulup, yorumlanmıştır. Katılımcılardan elde edilen ses kayıtları transkript edilerek çözümlenmiş ve yaklaşık olarak 120 sayfalık yazılı dokümana dönüştürülmüştür. Bu dokümanlar bilgisayar ortamında nitel araştırma programı olan Nvivo10 programı aracılığıyla tema ve betimsel analize tabi tutulmuştur.

### 3.2. Bulgular

Yarı yapılandırılmış görüşmeye katılan katılımcılar Nvivo10 programında A1, A2, A3.....A15 şeklinde tanımlanmıştır. Bulgular dijital emek arzında bulunanlar ve dijital emek talebinde bulunanlar olmak üzere iki alt başlıkta verilmiştir.

#### 3.2.1. Dijital Emek Arzında Bulunan Katılımcıların Bulguları

Dijital emek arzında bulunanlara yönelik demografik bilgiler ve elde edilen bulgular 7 ana tema altında sunulmuştur.

##### 3.2.1.1. Dijital Emek Arzında Bulunan Katılımcıların Demografik Bilgileri

Katılımcılara ait demografik bilgiler aşağıda verilmiştir.

**Tablo 1. Dijital Emek Arzında Bulunan Katılımcıların Demografik Bilgileri**

Görüşmeci	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Öğrenim Durumu	Öğrenim Alanı	Meslek	Çalışma Şekli	Gelir
A1	28	Erkek	Bekar	Yüksek Lisans Mezunu	Bilişim Sistemleri Mühendisi	Yazılımcı	Homeoffice	14.000,00 TL
A2	28	Erkek	Bekar	Lisans Mezunu	Uluslararası İlişkiler	Acente Temsilcisi	Homeoffice	7.000,00 TL -



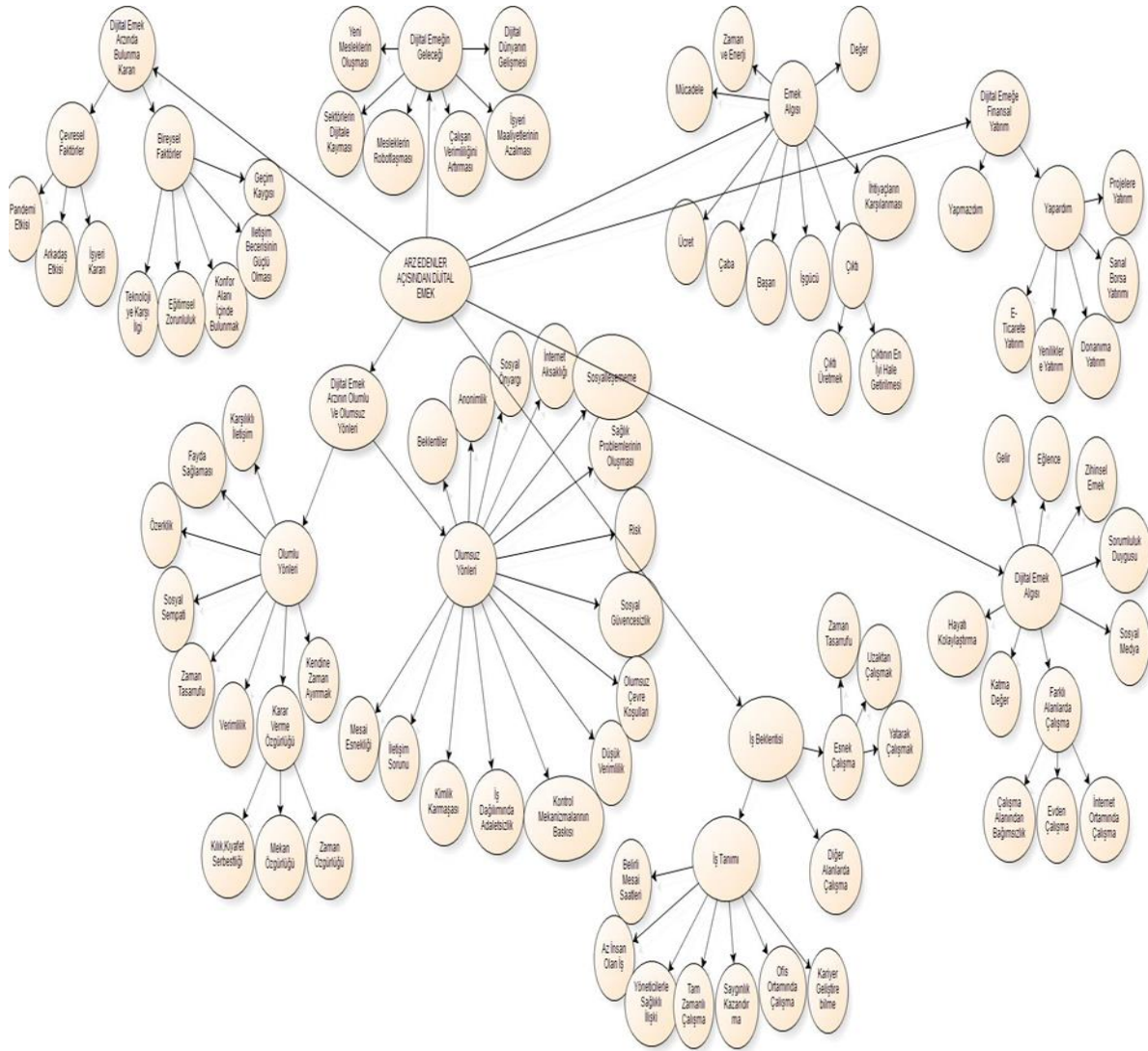
					Avrupa Birliği				10.000,00 TL
A3	27	Erkek	Bekar	Yüksek Lisans Mezunu	İşletme	Müşteri Merkezi Temsilcisi	Çağrı	Homeoffice	12.750,00 TL
A4	32	Erkek	Bekar	Lise Mezunu	Düz Lise	Dijital Pazarlama - E Ticaret		Freelance	30.000,00 TL - 50.000,00 TL
A5	23	Erkek	Bekar	Lisans Mezunu	Ses Mühendisliği	Yayıncı, Ses Mühendisi		Homeoffice	150 \$
A6	26	Kadın	Bekar	Lisans Mezunu	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Rezervasyon Görevlisi		Homeoffice	9.200,00 TL
A7	26	Kadın	Bekar	Lisans Mezunu	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Influencer		Freelance	8.000,00 TL - 10.000,00 TL
A8	26	Kadın	Bekar	Lisans Mezunu	Girişimcilik	Devlet Bankası Müşteri Temsilcisi Çağrı Merkezi		Homeoffice	6.500,00 TL
A9	28	Erkek	Bekar	Yüksek Lisans Mezunu	İşletme	Kripto Traider Alım Satım		Freelance	8.000,00 TL - 10.000,00 TL
A10	27	Kadın	Bekar	Yüksek Lisans Mezunu	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	E-Ticaret Danışmanı		Freelance	10.000,00 TL
A11	19	Kadın	Bekar	Lisans Öğrencisi	Müzik Öğretmenliği	Yayıncı		Homeoffice	2.000,00 TL
A12	23	Erkek	Bekar	Lisans Öğrencisi	Bilgisayar Mühendisliği	Oyun Geliştirmeciliği - 3d Tasarım		Freelance	10.000,00 TL - 15.000,00 TL
A13	27	Kadın	Bekar	Lisans Mezunu	Kamu Yönetimi	Özel Banka Müşteri Temsilcisi Çağrı Merkezi		Homeoffice	10.000,00 TL
A14	25	Kadın	Bekar	Yüksek Lisans Mezunu	Bilgisayar Mühendisliği	Data Veri Mühendisi - Yazılımcı		Homeoffice	1000 \$
A15	26	Kadın	Bekar	Lisans Öğrencisi	Çevre Mühendisi	Çevre Mühendisi Danışmanlık		Homeoffice	2.000,00 TL

Tablo 1 incelendiğinde görüşmecilerin yaş ortalamasının 26 olduğu görülmektedir. Cinsiyet açısından dengeli bir katılımcı profili oluşturulmaya çalışılmıştır. Katılımcıların hepsi bekârdır. Katılımcıların eğitim düzeyleri lise ve üstü eğitim düzeyindedir. Eğitim alanı olarak İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

bölümlerinin yoğunlukta olduğu görülmektedir. Katılımcıların meslek dalları da oldukça çeşitlidir. Çalışma şekilleri home-office (evden çalışma) evden çalışma şeklinin yoğun olmasıyla beraber geri kalanı da freelance (serbest) olarak çalışmaktadır. Yapılan işe ve mesleğe göre gelir düzeyleri değişiklik göstermektedir.

### 3.2.1.2. Dijital Emek Arzı Temaları

Dijital emek arzında bulunan katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda Nvivo10 paket programı kullanılarak elde edilen temalar aşağıdaki şekilde verilmiştir.



**Şekil 1. Dijital Emek Arzında Bulunan Katılımcılardan Elde Edilen Temalar**

Dijital emek arzında bulunan katılımcıların emek algısının ölçüldüğü tema verilerinden elde edilen çıktılara bakıldığında emeğin en fazla "çaba" ile "zaman ve enerji" olarak algılandığı görülmüştür. Görüşmecilerden bir tanesinin ifadesi şu şekildedir:

**A3:** "Emek benim için iş üzerinde harcadığın zaman, efor, bu tür türevleri ifade ediyor benim için."

Dijital emek arzında bulunan katılımcıların dijital emek algısının ölçüldüğü tema verilerinden elde edilen çıktılara bakıldığında dijital emeğin en fazla “internet ortamında çalışma” olarak algılandığı görülmüştür. Görüşmecilerden bir tanesinin ifadesi şu şekildedir:

**A10:** “Dijital emekse ücret kazanmak için herhangi bir ofis ya da yer, mekân, zaman kavramından sıyrılarak bu çalışmanın dijital ortama taşınmasıdır diye ifade edebiliriz aslında bunu. Artık günümüzde insanlar yayın kanallarından ya da bilgisayardaki herhangi bir platform ortamında ya da direk bilgisayarın kendisinden yazılımdan faydalanarak emek icra ediyorlar ve bunun karşılığında gelir elde ediyorlar.”

Dijital emek arzında bulunan katılımcıların iş beklentilerinin ölçüldüğü tema verilerinden elde edilen çıktılara bakıldığında iş beklentisinin en fazla “esnek çalışma” olduğu görülmüştür. Görüşmecilerden bir tanesinin ifadesi şu şekildedir:

**A2:** “Çünkü işe gidip gelmek çok büyük bir zaman kaybı benim için. Çalıştığım yer aslında gayet Gaziemir’de ve evimde uzak oraya. 1 saat, 45 dakika aslında gidiş sürüyor. Geliş de aynı şekilde. 1 saat zaten günde kaybediyorum ona gidip gelirken. Böyle olduğu zaman hem geç kalkabiliyorum hem de dönüşte direkt evdeyim zaten, iş biter bitmez evimde olmuş oluyorum. O yüzden benim için tam olarak aradığım iş bu diyebilirim aslında.”

Dijital emek arzında bulunan katılımcıların dijital emek arzında bulunma kararına ilişkin tema verilerinden elde edilen çıktılara bakıldığında çevresel ve bireysel faktörler aynı frekans değerine sahiptir. Bireysel faktörlerde “teknolojiye karşı olan ilgi” ön plana çıkarken çevresel faktörlerde “pandemi etkisi” ön plana çıkmıştır. Bu temaya ilişkin görüşmecilerin bazı ifadeleri şu şekildedir:

**A1:** “Şöyle aslında bu işe, dijital emek işine çocukluktan beri ilgiliydim diyebiliriz aslında yani sürekli bilgisayarla haşır neşirdim. Sürekli bir bilgisayarla vakit geçirdim. O nedenle bir bilgisayar alanında, bir dijital emek alanında, daha çok bilgisayar dediğimiz şeyler hep dijital tarafa kayıyor. Dijital emek tarafında hani ilgimden dolayı bu tarz bir iş yapmak istiyordum. Bir nevi bu alanda da kendimi yönlendirip hani bu işi yapmak istediğim için bu alana, mesela belki uzaktan çalışma fırsatı bulamayabilirdim. Ama dijital emek kısmında hep bir yer almak istiyordum. Yani bilgisayarın olduğu bir işte çalışmak istiyordum. Bilgisayarla yapılabilen işlerde çalışmak istiyordum diyebiliriz aslında.”

**A6:** “Yok ben istemedim şirketim belirli bir politikası var haftada belirli günler bazı arkadaşlar evden çalışıp bazı arkadaşlar home ofiste şeklinde gidiyor ben her seferinde söylüyorum zaten ben evde çalışmak istemiyordum beni sürekli ofise yazın yani bu şirketin almış olduğu bir karar bunda da hala pandemi süreci devam ettiği için korona süreci devam ettiği için ofiste hani o insanlar iç içe olma olayını biraz daha azaltmak için.”

Dijital emek arzında bulunmanın olumlu ve olumsuz yönlerine ilişkin tema verilerinden elde edilen çıktılara bakıldığında olumlu yönlerden en fazla frekans değerine sahip olan “kendine vakit ayırma” olarak karışımıza çıkarken olumsuz yönlerde ise “sağlık problemleri yaşama” ve “sosyalleşememe” eşit frekans değerlerine sahip olarak öne çıkmıştır. Olumlu yöne ilişkin bir görüşmeci örneği aşağıdadır.

**A4:** “Yani olumlu yönleri mesela bazı günler yayın yapıyorum ben, işe gidip gelseydim eğer yorgun bir şekilde bunu yapmak istemezdim büyük ihtimalle. Hani gidip işe gidip gelirken uyuyordum aslında. Hani işten gelir gelmez, spora gidiyordum. İşe gidiyordum, gelip, spora gidip direkt yatıp ertesi gün aynı şekilde devam ediyordu. Şimdi böyle olduğu zaman kendime ayırabileceğim ekstra bir 3 saatim daha oluyor. O yüzden bu benim için çok büyük bir olumlu yan aslında.”

Olumsuz yöne ilişkin görüşmeci örnekleri aşağıdadır.

**A12:** “Evde olmamı daha çok sağladı ki bir eksi tarafını diyebilirim ki bilgisayar önünde olduğumuz için sağlıksal olarak zarar veriyor. Blu-ray ışıklarda gözlerimize zarar veriyor. Bir tek kötü tarafı bu.”

**A8:** “...olumsuz tarafları bir o kadar da fazla çünkü sosyal alanınız artık kalmıyor. İster istemez asosyal bir insan oluyorsunuz ve evden çıkmak dahi istemiyorsunuz belli bir süre sonra çünkü gün içerisinde konuşmuş olduğunuz insanlardan kaynaklı artık insanlara da tahammülünüz kalmıyor. Yani ben dışarı çıkıp insan gürültüsü çekmek istemiyorum. Bu yüzden evden çıkma fikri bana daha uzak gelmeye başladı bu işte çalıştım çalışalı. Bu işte çalıştığım için faranjit, boğaz enfeksiyonu, bu tarz şeylerle maruz kalıyorsunuz. Yani kendinize bile tahammül edememeye başlıyorsunuz. Bunun da olumsuz tarafları bu şekilde.”

Dijital emek arzında bulunan görüşmecilere dijital emeğin geleceği hakkında ne düşündüklerine ilişkin tema verilerinden elde edilen çıktılara bakıldığında “sektörlerin dijitale kayması” ön plana çıkmaktadır. Görüşmecilerden bir tanesinin ifadesi şu şekildedir:

**A5:** “..dijital emeğin daha da gelişeceğini düşünüyorum covid bize ders oldu aslında. İnsanlar masa başı işlerini evlerine taşıdılar. Çoğu insan artık işlerini evden yapmaya başladı mesela eskiden market kültürü diye bir şey vardı markete giderdik ailemizle artık öyle bir şey yavaş yavaş gitmeye başladı. Onun dışında yemek sepeti, getir, banabi var diyip bunlardan siparişimi veriyorum. Ya da bir kıyafet veya bir şey alacağım zaman gidip bir dükkana gitmiyorum. Instagram üzerinden herhangi bir sayfa kendi tarzıma uygun butikler arasında bakıyorum. Bedenime bakıp alıyorum. O yüzden bu çok daha ilerliyor. Git gide de gelişmeye devam edeceğini düşünüyorum. Artık bir şey satın almak dışarı çıkmayı gerektiren bir şey olmadığından beri ya da eğlenmek twitch en büyük örneği ya da youtube, Netflix. Sinemaya gitme kültürü azaldı en son ne zaman sinemaya gittik hatırlamıyorum. Çünkü elimin altında binlerce film var gibi bir durum oluşmaya başladı bundan sonra daha nereye kadar gidebilir. Gideceği yer de çok ütöpik yerlere vurabilir. Yıllara verdiğimiz zaman bu durumu hani hiçbir şey için evden çıkmama gibi bir durum oluşabilir. Yemeğin, tuvaletin gibi. Mesela bankaya gitme gibi bir durum ortadan kalkabilir çünkü dijital bankacılık çok fazla gelişti. Elindeki nakit paranın bir değeri olmayabilir”

Dijital emek arzında bulunan görüşmecilere dijital emeğe yatırım yapıp yapmamak isteyip istemedikleri eğer yapmak isterlerse de ne tür yatırım yaparlar, yapmak istemezlerse nedenlerinin neler olduğu sorulmuş ve elde edilen tema sonucunda görüşmecilerden birisi haricinde hepsi yatırım yapmayı tercih edeceğini belirtmiş ve büyük çoğunluğu “e-ticarete yatırım” yapacaklarını ifade etmişlerdir. Görüşmecilerden bir tanesinin ifadesi şu şekildedir:

**A7:** “Şu anlık kendime yatırım yapıyorum diyebilirim ama ilerleyen, yani daha da takipçimin arttığı dönemlerde bir marka kurmayı düşünüyorum, böyle bir yatırım yapmayı düşünüyorum. Hem takipçilerimi bir gelire dönüştürmek istiyorum, en azından hani böyle elle tutulur bir markam olsun ki dijitalleşiyorum sonuçta hani böyle bir yatırım yapabilirim böyle bir yatırım da olamayacağını düşünüyorum. Olsa bile hani ne kaybedebilirim? Denemiş oluyorum sonuçta. Bir şirket açmak değil de online bir şirket oluşturup hani bir Instagram’dan bile mağaza oradan Trendyol’dan bir mağaza açmayı düşünüyorum. Bir takı olabilir, kıyafet markası olabilir, daha farklı şeyler olabilir ama böyle küçük çapla başlayıp sonradan yükseleceğini düşünüyorum ama daha ilerleyen çağlarda hani biraz daha markalaştığımız dönemde ya da takipçimin 100K olduğu dönemlerde düşünebilirim.”

Görüşmelerden elde edilen verilerin analiz edilmesiyle birlikte dijital emeği arz edenler açısından dijital emeğe yönelik kelime bulutu analizi yapılmıştır. Görüşmecilerden elde edilen transkriptlerde altı harf ve daha üzeri kelimeler analiz kapsamına konulmuş ve karşımıza sayıca en çok kullanılan kavramın “dijital” olduğu görülmüştür. Bu durum çalışmamız için oldukça uygun bir sonuçtur.

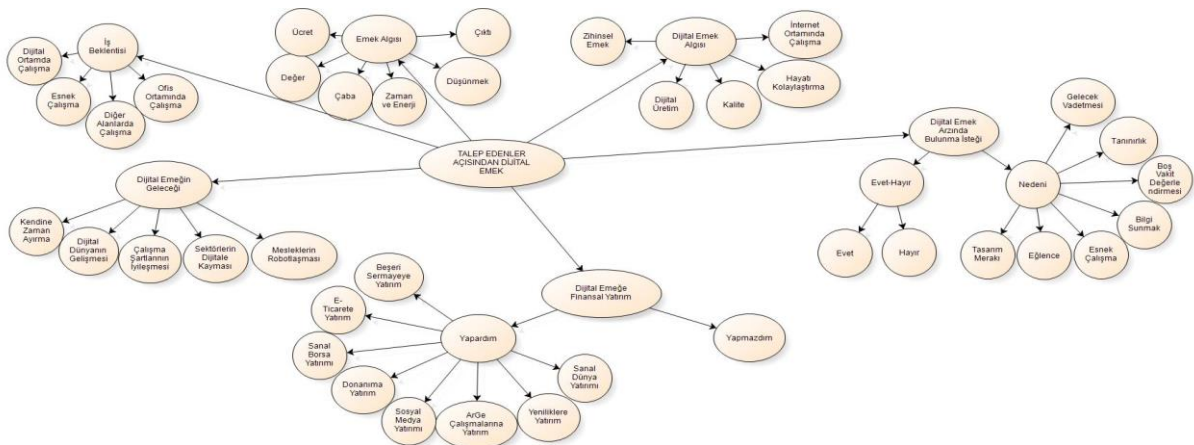


T10	26	Kadın	Bekar	Doktora Öğrencisi	Türk Dili Ve Edebiyatı	Öğrenci	2.550,00 TL
T11	24	Kadın	Bekar	Lisans Mezunu	Edebiyat	Öğrenci	0
T12	50	Kadın	Bekar	Lisans Mezunu	Hemşirelik	Emekli Hemşire	7.500,00 TL - 8.000,00 TL
T13	26	Kadın	Bekar	Yüksek Lisans Mezunu	Çalışma ve Endüstri İlişkileri	Öğrenci	0
T14	26	Erkek	Bekar	Lisans Mezunu	Ekonometri	İşsiz	0
T15	26	Erkek	Bekar	Lisans Mezunu	İşletme	İşsiz	0

Tablo 2 incelendiğinde görüşmecilerin yaş ortalamasının 26 olduğu görülmektedir. Cinsiyet açısından bakıldığında 4 kadın, 11 erkek katılımcıyla görüşülmüştür. Katılımcıların hepsinin bekarıdır. Katılımcıların eğitim düzeyleri lise ve üstü eğitim düzeyindedir. Eğitim alanı olarak edebiyat fakültesi ve iktisadi ve idari bilimler fakültesi bölümlerinin yoğunlukta olduğu görülmektedir. Katılımcıların meslek dallarına bakıldığında ise çoğunlukla öğrenci olduğu görülmektedir. Katılımcıların gelir seviyeleri oldukça düşüktür.

### 3.2.2.2. Dijital Emek Talebi Temaları

Dijital emek talebinde bulunan katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda Nvivo10 paket programı kullanılarak elde edilen temalar aşağıdaki şekilde verilmiştir.



Şekil 3. Dijital Emek Talebinde Bulunan Katılımcılardan Elde Edilen Temalar

Dijital emek arzında bulunan katılımcıların emek algısının ölçüldüğü tema verilerinden elde edilen çıktılara bakıldığında emeğin en fazla “çaba” ile “zaman ve enerji” olarak algılandığı görülmüştür. Görüşmecilerden bir tanesinin ifadesi şu şekildedir:

**T1:** “Buna kavramsal bir cevap vermek gerekirse yani bir eylemin, bir işin üzerinde yapılan çaba, uğraş, üzerinde çalışma diyebilirim yani”

Dijital emek talebinde bulunan katılımcıların dijital emek algısının ölçüldüğü tema verilerinden elde edilen çıktılara bakıldığında dijital emeğin en fazla “internet ortamında çalışma” olarak algılandığı görülmüştür. Görüşmecilerden bir tanesinin ifadesi şu şekildedir:

**T3:** “*İnternet üzerinden yapılan mesela Youtube’a video yüklemek gibi, Twitch gibi yayın platformlarından yayın açmak dijital emek olabilir. Dijital emek olarak geçtiğini düşünüyorum. Ondan sonra freelancer işler internet üzerinden yapılan freelance işler bu kategoriye girer diye düşünüyorum. Mesela internet üzerinden alınan çeviriler, resim, emoji bunun gibi bir sürü freelancer işler var internet üzerinden dijital olarak yapılan işler. Bu emeğe bunlar girer bence.*”

Dijital emek talebinde bulunan katılımcıların iş beklentilerinin ölçüldüğü tema verilerinden elde edilen çıktılara bakıldığında en fazla “diğer alanlarda çalışma” ve ardından “dijital ortamda çalışma” ön plana çıkmıştır. Görüşmecilerden bir tanesinin ifadesi şu şekildedir:

**T4:** “*Bölümüm olan raylı sistemler, elektrik, elektroniğin revizörlük kısmında çalışmak isterdim.*”

Dijital emek talebinde bulunan katılımcıların dijital emek arzında bulunma isteklerinin ve nedenlerinin ölçüldüğü tema verilerinden elde edilen çıktılara bakıldığında tüm katılımcıların dijital emek arzında bulunmak istediklerini ifade ettikleri görülmektedir. Dijital emek arzında bulunma nedenleri arasında ise en fazla “esnek çalışma” ön plana çıkmıştır. Görüşmecilerden bir tanesinin ifadesi şu şekildedir:

**T10:** “*Çünkü şöyle açıklamak istiyorum. Artık çok hastalık var etrafta, mesela işe giderken otobüs kullanacağım, bunu yapmak istemiyorum, evimde temiz ortamda yemeğimi yemek istiyorum. Yorulmak istemiyorum. İstedğim saatte uyuyup, istediğim saatte uyanmak istiyorum. Bir de insanlarla çok içli dışlı olmak istemiyorum. Çok ses sevmiyorum.*”

Dijital emek talebinde bulunan katılımcıların dijital emeğin geleceğine dair görüşlerinin ölçüldüğü tema verilerinden elde edilen çıktılara en fazla “sektörlerin dijital kayması” ön plana çıkmıştır. Görüşmecilerden bir tanesinin ifadesi şu şekildedir:

**T2:** “*Gelecekte full artık dijitalden online iş yapılacağını düşünüyorum. Özellikle sanal gözlükler üzerinden düşünüyorum. Yani, herkes bir gözlük takıp her yere rahatça ulaşabilecek. Tek düze para birimleri olabileceğini düşünüyorum yani online para birimleri yani sanal para zaten şu an da mevcut bitcoinler falan. Onların tek bir hane adı altında sanal paralarla işlerimizi yapabileceğimizi düşünüyorum. Her şey dijitalde değişecek. Hologramlarımız bile olacak.*”

Dijital emek talebinde bulunan katılımcıların dijital emeğe finansal yatırımda bulup bulunmayacağını ölçüldüğü tema verilerinden elde edilen çıktılara bakıldığında tüm katılımcıların dijital emeğe finansal yatırımda bulunmak istediklerini ifade ettikleri görülmektedir. Dijital emeğe finansal yatırım yapacakları alanlar arasında ise en fazla “donanım yatırım” ön plana çıkmıştır. Görüşmecilerden bir tanesinin ifadesi şu şekildedir:

**T7:** “*Dijital emek arzı olan yerlere yatırım yaptım. Şu alanlarda yaptım, misal veriyorum, ben bir yazılım. Kendi şirketimi kurmak istiyorum. Evet, bunun için gerekli olan ekipmanlar, bilgisayarlar, işte telefonlar ya da uygulama yazılımları. Yani kod kodlama için yazılım için kullanacağım yazılımlar. Bunlara yatırım yaptım. Onun dışında dediğim gibi kendi şirketimi açacağım için web tasarımındaki grafik tasarım kısmında logo kısmına, backend frontend, yazılımcılar için finansal yatırım yaptım.*”

Görüşmelerden elde edilen verilerin analiz edilmesiyle birlikte dijital emeği talep edenler açısından dijital emeğe yönelik kelime bulutu analizi yapılmıştır. Görüşmecilerden elde edilen transkriptlerde altı harf ve daha üzeri kelimeler analiz kapsamına konulmuş ve karşımıza sayıca en çok kullanılan kavramın “dijital” olduğu görülmüştür. Bu durum çalışmamız için oldukça uygun bir sonuçtur.





zaman tasarrufu sağlaması vardır. Dijital emek talebinde bulunan katılımcılar ise “diğer alanlarda çalışma” yüksek frekans değerine sahiptir. Dijital emeği talep eden katılımcılarda “dijital ortamda çalışma” isteği daha fazla olduğu gözlenmektedir.

Araştırmanın dijital emeği arz edenlerin ana temalarından bir diğeri ise “dijital emek arzında bulunma” kararıdır. Katılımcılara neden dijital emekte buldukları ve onları bu işe yönlendiren nedenler sorulmuştur. Bunun sonucunda elde edilen veriler bağlamında en çok frekansa sahip “pandemi etkisi” alt teması ortaya çıkmıştır. Katılımcıların dijital emek arzında bulunma kararını en çok etkileyen faktörün pandemi etkisi olduğu görülmüştür. Aynı zamanda bu kararı alırken teknolojiye olan ilgilerinin de büyük bir etken olduğundan bahsetmişlerdir. Katılımcıların bir kısmında ise bu durumun kendi isteklerinin dışında geliştiğini ve işyeri kararı olduğunu belirtmiştir. Berg vd.’nin (2018:36) çalışmasında kitle çalışanlarına dijital emek arzında bulunma kararları sorulmuş, çalışanların yaklaşık %32’si kitle çalışmasının en önemli nedeni “diğer işlerden aldığı ücreti tamamlamak” olarak ifade ederken %22’si “evden çalışmayı tercih etmesi” sonucuna ulaşmıştır. Bizim çalışmamızda ise dijital emek arzında bulunma kararı sorulduğunda pandemi ve işyeri etkisi öne çıkmış dijital emeği talep edenlerin dijital emek arzında bulunma istekleri ve nedenleri sorulduğunda ise esnek çalışmayı istediklerini belirtmişlerdir. Bu durum Berg vd. çalışmasına uyumluluk göstermektedir.

Dijital emeği talep edenlerin ana temalarından biri olan “dijital emek arzında bulunma isteği” temasında katılımcılara dijital emek arzında bulunmak isteyip, istemedikleri ve nedenleri sorulmuştur. Bu soruya yönelik katılımcıların vermiş olduğu cevaplara bakıldığında tüm katılımcılar evet cevabını vermişlerdir. Nedenlerine bakıldığında ise dijital emek arzında bulunmalarının onlara esnek çalışma olanağı ve daha rahat çalışma ortamı sağladığını bu yüzden dijital emek arzında bulunmak istediklerini ifade etmişlerdir.

Dijital emeği arz edenlerin ana temalarından biri olan dijital emek arzının olumlu ve olumsuz yönleri temasında katılımcılara dijital emek arzında bulunmanın olumlu ve olumsuz tarafları sorulmuştur. Bunun sonucunda ortaya çıkan alt temalar arasında olumlu yönlerinde en çok frekans değere sahip olan “kendine zaman ayırma” olmuştur. Olumsuz yönlerinde ise en çok frekans değerine sahip iki alt tema ise “sağlık problemlerinin oluşması” ve “sosyalleşememe” olmuştur. Dijital emek arzında bulunan katılımcılar sürekli sabit kaldıkları için sağlık problemleri yaşadıklarını ve evde oldukları ya da bilgisayar başında oldukları için sosyalleşme problemi yaşadıklarını ifade etmektedirler. Katılımcı sözlük yazarları üzerine çalışma yapan Duman ve Özdoğan (2018: 90) anonim yapının sözlükte yazmak için motivasyon kaynağı olduğunu tespit etmiştir. Berg vd.’nin (2018:109) çalışmasında ise sosyal medya üzerinden anonimliğin arkasına sığınarak yapılan kötü eylemler, çalışanların psikolojisini stres seviyesini ve sağlığını bozabileceğini önlem alınması gerektiği ifade edilmektedir. Benzer bir sonuç bizim çalışmamızda da dijital emek arzında bulunmanın olumsuz yönleri temasında “anonimlik” adı altında belirlenmiştir.

Ana temalardan birisi olan “dijital emeğin geleceği” temasında hem dijital emeği arz eden hem de dijital emek talebinde bulunan katılımcılara dijital emeğin geleceği hakkındaki düşünceleri sorulmuştur. Bunun üzerine verilen cevaplardan yola çıkarak dijital emek arzında bulunan katılımcılarda en çok frekans değerine sahip olan “sektörlerin dijitalleşmesi” ve “dijital dünyanın gelişmesi” olmuştur. Katılımcılar çoğu sektörün dijitalleşeceğini, geleneksel emeğin azalacağını düşünmektedirler. Dijital dünyanın gelişeceğini, çok ilerleyeceğini ifade etmektedirler. Dijital emek talebinde bulunan katılımcılardan alınan cevaplar sonucunda elde edilen sonuçlara bakıldığında ise “sektörlerin dijitalleşmesi” ve “dijital dünyanın gelişmesi” karşımıza gelmektedir. Yani hem dijital emek arzında bulunan katılımcılar hem de dijital emek talebinde bulunan katılımcılar açısından dijital emeğin geleceğinde sektörlerin dijitalleşeceği ve dijital dünyanın gelişeceği vardır.

Araştırmada yapılan görüşmelerden elde edilen veriler sonucu ortaya çıkan son ana tema olan “dijital emeğe finansal yatırım” temasında ise hem dijital emeği arz edenlere hem de talep edenlere dijital emeğe finansal yatırım yapmak isteyip istemedikleri ve yaparlarsa ne tür yatırım yapmak istedikleri sorulmuştur. Bunun üzerine dijital emek arzında bulunan katılımcılardan elde edilen cevaplar sonucunda

bir katılımcı yapmak istemediğini ifade ederken diğer tüm katılımcılar finansal yatırım yapacaklarını ve yaptıklarını ifade etmişlerdir. Yatırım türlerine bakıldığında ise katılımcılar en çok “e-ticarete yatırım” ve “sanal borsaya yatırım” yapmak istediklerini ifade etmektedirler. Dijital emeği talep edenler açısından bakıldığında ise tüm katılımcılar finansal yatırım yapmak istediklerini ve daha çok “donanım yatırım” yani ekipman, teknolojik aletlere yatırım yapmak istediklerini belirtmektedirler. Burada arz edenler e-ticarete yatırım yapmak isterken talep edenler ise donanımsal eksikliklere yatırım yapmak istemektedirler. Diğer temalarda pek çok ortak nokta karşımıza gelirken, yatırım konusunda ise farklılık oluşmaktadır. Bunun sebebi ise dijital emeği arz edenler bu işi yaptıkları için halihazırda ekipman yani donanımına sahip oldukları için e-ticarete yatırım yapmak istemektedir. Fakat emeği talep edenlerin emek arzında bulunmak isteklerine karşın yeterli ekipmanlarının, donanımlarının olmamasından kaynaklı donanım yatırım yapmak istemektedirler.

Emek kavramında daha geleneksel bir yaklaşım olarak çaba, zaman ve enerji kavramları karşımıza çıkarken dijital emek kavramında ise teknolojinin bir çıktısı olarak “internet ortamında çalışma” ön plana çıkmaktadır. Bilgisayar başında oturma durumu ile bağdaştırılan dijital emekte, klasik emek yaklaşımından farklı olarak maddi yani fiziksel olarak emek arzında bulunulan mekânda olmayı gerektirmemektedir. Bu durum bazı olumlu ve olumsuz çıktılar ortaya koymaktadır. Küreselleşme ile ortaya çıkan sınırların kalkma halinin dijital emeğe yansımaları farklı yerlerde aynı örgüt için çalışan kişilerin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu durum işe hazırlanma, yolda vakit kaybetme gibi olumsuzlukları giderirken, sosyalleşememe ve sürekli hareketsiz kalma gibi yeni olumsuzlukları doğurmuştur. Yine dönüşen ekonomi politikalarının bir çıktısı olan esnek ve uzaktan çalışma durumu dijital emeğin daha popüler hale gelmesine imkân sunmuştur. Bu durum aynı zamanda yeni iş kollarının doğmasına sebep olurken, bazı iş kollarının ortadan kalkmasına neden olmuştur. Ayrıca güvenceli ve bir mekânda çalışma yerini güvencesiz ve esnek çalışmaya bırakmıştır. Tat ve Gemlik’in 2020 yılında yaptığı “Pandemi sürecinde evden çalışan çağrı merkezi çalışanlarının yaşadıkları sorunlar ve çözüm önerileri” çalışmasında evden çalışan çağrı merkezi çalışanlarıyla, bu çalışma türünün avantaj ve dezavantajları üzerine nitel bir çalışma yapılmış ve çalışma sonucunda zaman üzerinde kontrol sahibi olabilmek, (iletişim teknolojilerini kullanarak) dilediği mekândan iş yapabilmek, özerklik, yolculuk zaman ve maliyetinin azalması, aileye daha fazla vakit ayırabilmek, iş yeri stresinden uzak olma temaları elde edilmiştir. Bu bulgular bizim araştırmamızda elde ettiğimiz temalarımız (mekân özgürlüğü, zaman özgürlüğü, zaman tasarrufu, özerklik, kendine zaman ayırmak) ile oldukça benzeşmektedir. Tat ve Gemlik’in bulgularından olumsuz yönlerden “sosyal hayattan uzak kalma/ izolasyon, ev içerisinde işin bölünebilmesi (telefon veya kapı çalması, ev halkından birinin müdahalesi vb.), sürekli ulaşılabilir olma beklentisi ve mesai saatinin ucu açık olması, takım çalışmasının zorlaşması, çevre tarafından ‘çalışmıyor’ olarak algılanma” temaları ise bizim çalışmamızda çıkan “sosyalleşememe, olumsuz çevre koşulları, mesai esnekliği, iletişim sorunu, sosyal önyargı” temalarıyla benzeşmektedir. Yine bir başka çalışma olan Kıcıır’ın 2019 yılında yaptığı “Evden çalışma: özgürlük mü esaret mi?” çalışmasında ise evden çalışma kararında etkili faktörlere bakılmış, ekonomik koşullar (daha masrafsız olması), kişisel ilgi ve uğraşlara zaman ayırma isteği, zorunlu iş ilişkilerinden kurtulma isteği, sistemin zorlaması, ev ortamında rahat, verimli çalışabilme, hastalık, çocuk bakımı temaları ortaya çıkmıştır. Bu veriler bizim çalışmamızda elde ettiğimiz “geçim kaygısı, konfor alanı içinde bulunmak” temalarıyla benzeşmektedir. Aynı çalışmada evden çalışmanın avantaj ve dezavantajlarına bakılmış, avantaj olarak; esnek çalışma saatleri, ulaşım ve trafik sorunundan kurtulma, zorunlu sosyal ilişkilerden ve işi bölen unsurlardan kurtulma, çalışma ortamının rahatlığı ve verimli çalışmaya müsaade etmesi, işin her yerde yapılabilmesi, kişinin kendi kendinin patronu olması yani kendi adına çalışmanın sağladığı iş özerkliği temaları ortaya çıkmıştır. Bu veriler yine bizim temalarımız olan “zaman özgürlüğü, zaman tasarrufu, mekân özgürlüğü, özerklik” ile benzeşmektedir. Kıcıır’ın çalışmasında dezavantaj olarak; evden yapılan çalışmanın çevredekiler tarafından bir iş olarak görülmemesi, işin sürekli bölünmesi, çalışma psikolojisinden kurtulamamak, hareketsizlik ve sosyal etkileşimden mahrum kalmak tespit edilmiştir. Bu veriler bizim çalışmamızdaki “sosyal önyargı, olumsuz çevre koşulları, sağlık problemlerinin oluşması,

sosyalleşememe” temalarımızla benzeşmektedir. Bu durum elde ettiğimiz bulguların literatür ile uyumlu olduğunu göstermektedir.

Dijital 2021 raporuna göre Türkiye’nin 2021 yılında nüfusu 84.69 milyondur ve bu nüfusun %77,7’si internet kullanıcısıdır. İnternet kullanıcılarının sayısı 2020 yılına göre 3,7 milyon artış göstermiştir. Bunun nedeni Covid-19 salgınıdır (We Are Social ve Hootsuite, 2021). Hem dijital emeği arz edenler hem de dijital emeği talep edenlerden elde edilen saha bulgularımız göstermektedir ki dijital emek arzı ve dijital emek talebi özellikle dünyayı etkileyen Covid-19 pandemisinin de etkisiyle artık her geçen gün artacaktır ve görüşmecilerimiz bunun farkındadır. Katılımcılar dijital emek arzında bulunma ve dijital emeğe yatırım yapma istekleri de bu durumu desteklemektedir. Yine çalışma sahamız bize farklı eğitim düzeylerinden ve farklı eğitim alanlarından kişilerin dijital emek arzında bulunduğunu göstermektedir. Bu veri bize dijital emek arzının oldukça geçişken bir alan olduğunu göstermektedir. Farklı eğitim alanları ve eğitim düzeylerinin yanı sıra farklı hizmet alanlarında hizmet sunulması ve dijital dünyaya yönelik henüz bir hukuki düzenlemelerin olmaması ya da yeterli düzeyde olmaması sebebiyle oldukça esnek bir serbest bir piyasa mekanizması içinde emek arzında bulunan bir kitlenin olduğu göstermekte olup bu durum elde edilen gelirlere de yansımaktadır.

Dijital emeğin artık göz ardı edilemeyen bir emek türü olduğu görülmektedir. Bu emek türünün her geçen gün artacağı göz önünde bulundurularak özellikle sosyal güvenlik ve çalışma koşulları konusunda kapsamlı bir hukuki bir düzenlemenin getirilmesi elzemdir. Ayrıca bu emek piyasasına yönelik bilgilendirici eğitimlerin eğitim kurumları aracılığı ile küçük yaşlardan itibaren verilmesi kavramlara yönelik daha bilgili bir neslin gelmesine imkân sunarken nasıl bir emek türü arzında bulunacakları kararının daha doğru olarak verilmesine imkân sunacaktır.

## KAYNAKÇA

- Bauman, Z., (2015). Bireyselleşmiş Toplum, Y. Alagon (Çev.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Berg, J., Furrer ve M., Harmon, E., Rani, U. ve Silberman, M. S. (2018). Digital Labour Platforms And The Future Of Work: Towards Decent Work İn The Online World, Geneva, ILO.
- Çiğdem, S. ve Erdoğan E., (2020), “Türkiye’de Freelance Gazetecilerin Çalışma Koşulları”, Sosyoekonomi Dergisi, 28 (46), 243-269.
- Duman, K., ve Özdoğru, G. (2018). “Dijital Emek ve Kullanıcı İçeriğinin Metalaşması: Katılımcı Sözlük Yazarları Üzerine İnceleme”. Erciyes İletişim Dergisi, 5(4), 75-99.
- Fuchs, C., (2015). Dijital Emek ve Karl Marx, T. E. Kalaycı ve S. Oğuz (Çev.), Ankara, Nota Bene Yayınları.
- Holloway, I. ve Wheeler, S., (2010). Qualitative Research İn Nursing And Healthcare, Oxford, UK. Blackwell Publishing.
- Karaçor, Z. ve Güvenek, B. ve Karadoğan, E., (2020). “Ekonominin Değişen Maskesi: Dijital Ekonomi”, Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences, 6 (34), 2140-2149.
- Kavesa, K. ve Mbali, A., (2022). “The Gig Economy, Digital Labour Platforms, and Independent Employment in the Eastern Cape”. Eastern Cape Socio Economic Consultative Council.
- Kırcı, B., (2019). “Evden Çalışma: Özgürlük mü Esaret mi?”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(1), 173-196.
- Küçük, Ö., (2021). “Emeğin Dijital Dönüşümü Ve İstihdam”, Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi, 4(8), 307-328.

- Ly, B., (2020). "Employment in the Gig Economy", *On Research*, 15, 29-37.
- Rotte, R. ve Zimmermann, K. F., (1998). "Fiscal Restraint and The Political Economy of EMU", *Public Choice*, 94(3-4), 385-406.
- Serinkli, N., (2021). "Covid 19 Salgın Sürecinde Örgütsel Değişim: Uzaktan/Evden Çalışma Modeli", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 277-288.
- Sümen H.H., (2020). "Geçmişten Günümüze Dijital Dönüşüm", G. Telli, & S. Aydın (Ed.) *Dijital Dönüşüm, içinde (185-212) İstanbul: Maltepe Üniversitesi Kitapları*.
- Tat R. ve Gemlik, N., (2020). "Pandemi Sürecinde Evden Çalışan Çağrı Merkezi Çalışanlarının Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri", *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 7(4), 266-272.
- Istrate, E., & Harris, J. (2017). *The Future Of Work: The Rise Of The Gig Economy*. National Association of Counties.
- We Are Social ve Hootsuite., (2021). *Digital 2021: Global Overview Report*, <https://datareportal.com/reports/digital-2021-global-overview-report>. (Erişim tarihi: 29.12.2022).

**TÜRKİYE EKONOMİSİNDE BÜYÜMEYİ ETKİLEYEN İKTİSADİ DEĞİŞKENLER: ARDL YAKLAŞIMI**  
**ECONOMIC VARIABLES AFFECTING GROWTH IN TURKISH ECONOMY: ARDL APPROACH**

**Öğr.Gör. Atilla AYDIN<sup>1</sup>**

**ÖZET**

Günümüzde ekonomik büyüme kavramı dünyada en çok tartışılan konuların başında gelmektedir. Pandemi döneminde yaşanan iktisadi daralma süreci önemli bir sorun olarak algılanmıştır. Daralma sürecini tersine çevirmek ve ekonomiyi tekrar canlandırmak amacıyla tüm ülkeler çeşitli destek politikaları uygulamıştır. Gelişmekte olan ülkelerde ekonomik büyüme konusu daha da önem kazanmaktadır. Türkiye ekonomisi de 1980 sonrası süreçte çeşitli ekonomik krizlere maruz kalmış ve zaman zaman büyüme süreci kesintiye uğramıştır. Bu çalışmanın amacı, ekonomik büyümeyi etkileyen iktisadi değişkenlerin belirlenmesi ve söz konusu etkilerin yönü ve şiddetinin ortaya konmasıdır. Bu bağlamda ekonomik büyümeyi etkilediği düşünülen dış ticaret, enflasyon ve sanayileşme değişkenleri bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Çalışmada ARDL analizi yöntemi kullanılmış ve bu çerçevede eşbütünleşme analizi yapılmıştır. Ayrıca uzun dönem parametreleri tahmin edilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisi söz konusudur. Enflasyon ve dış ticaretin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi negatif olarak bulunmuştur. Sanayi değişkeni ise büyümeyi pozitif yönde etkilemektedir. Son olarak hata düzeltme modeli kurulmuş ve modelin çalıştığı saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Ekonomik Büyüme, Dış Ticaret, Enflasyon, Sanayileşme, ARDL

**Jel Sınıflandırması:** C32, C51, F43

**ABSTRACT**

Today, the concept of economic growth is one of the most discussed topics in the world. The economic contraction process experienced during the pandemic period was perceived as an important problem. All countries implemented various support policies in order to reverse the contraction process and revitalize the economy. In developing countries, the issue of economic growth is gaining even more importance. The Turkish economy was also exposed to various economic crises in the post-1980 period and the growth process was interrupted from time to time. The aim of this study is to determine the economic variables that affect economic growth and to reveal the direction and severity of these effects. In this context, foreign trade, inflation and industrialization variables, which are thought to affect economic growth, are considered as independent variables. ARDL analysis method was used in the study and cointegration analysis was performed within this framework. In addition, long-term parameters are estimated. According to the results of the study, there is a cointegration relationship between the variables. The effects of inflation and foreign trade on economic growth were found to be negative. The industry variable, on the other hand, affects growth positively. Finally, the error correction model was established and it was found that the model worked.

**Keywords:** Economic Growth, Foreign Trade, Inflation, Industrialization, ARDL

**Jel Classification:** C32, C51, F4

<sup>1</sup> Öğr.Gör., İstanbul Gelişim Üniversitesi, MYO, ataydin@gelisim.edu.tr , ORCID 0000 0002 9265 5930

## 1.GİRİŞ

1970'li yıllarda ortaya çıkan petrol krizi ve stagflasyon olgusu nedeniyle çoğu ülkede kriz koşulları ortaya çıkmıştır. Ekonomik krizden çıkış yolu arayan ülkeler, mevcut ekonomik politikaları sorgulamaya başlamıştır. Bu bağlamda ABD ve İngiltere'nin başını çektiği neoliberal anlayış kısa zamanda gelişmiş ve gelişmekte olan çoğu ülkede benimsenmiştir. Küreselleşme sürecini de beraberinde getiren neoliberal politikaların amacı, devletin ekonomiye müdahalesini en düşük seviyeye indirmek ve uluslararası ticaretin önünü açmak olarak özetlenebilir. Küreselleşme ve liberalleşme sürecinin farklı ülkelerde farklı sonuçları olmuştur. Uluslararası mal hareketlerinin serbestleşmesi nedeniyle hemen hemen tüm ülkeler büyümüş, ancak bazı ülkeler daha fazla büyümüştür. Bununla birlikte ekonomik büyümeyle artan gelirin paylaşımında yaşanan sorunlar nedeniyle yoksulluk tüm dünyada bir sorun olarak algılanmaya başlanmıştır. Ayrıca uluslararası finans hareketlerinin serbestleşmesi nedeniyle cari açıkların kapatılma biçimi değişmiş ve sıcak para kavramı ekonominin gündemine girmiştir. Küreselleşme sürecinin önemli bir etkisi bu noktada ortaya çıkmış ve finansal krizler sıkça yaşanmaya başlamıştır. Ayrıca ülkeler arasındaki etkileşimin artması nedeniyle söz konusu finansal krizler bulaşıcı hale gelmiş, bir ülkede yaşanan kriz kısa sürede diğer ülkelere sıçramaya başlamıştır.

Türkiye, küreselleşme sürecine 24 Ocak 1980 kararlarıyla eklenmiştir. Öncelikle mal hareketleri serbest hale getirilmiş, mal ve hizmet fiyatları ile faiz oranlarının serbest piyasa koşullarında oluşması sağlanmıştır. 1989 yılında ise finans hareketleri serbestleştirilmiştir. Büyüme politikası olarak ise ithal ikameci modelden vazgeçilerek ihracata dayalı büyüme modeli kabul edilmiştir. Bu süreçte tıpkı diğer ülke ekonomileri gibi Türkiye ekonomisi de finansal krizlere açık bir yapıya bürünmüştür. 1994, 2000, 2001, 2008, 2018 yıllarında yaşanan krizler nedeniyle ülke ekonomisinde daralmalar yaşanmıştır. Ayrıca dalgalı döviz kuru politikası çerçevesinde yaşanan kur oynaklıkları dış ticareti olumsuz etkileyerek büyüme konusunda sıkıntıların yaşanmasına neden olmuştur. Yüksek enflasyon olgusu da kronik hale gelmiş ve ekonomik büyüme üzerinde etkili olmuştur. Bu bağlamda 1980 sonrası Türkiye ekonomisinde dalgalı bir büyüme süreci ortaya çıkmıştır. Söz konusu oynaklık ve belirsizlik, ekonomik istikrarsızlığı beraberinde getirmiş ve sağlıklı bir ekonomik yapının oluşması sağlanamamıştır. İthal ikameci büyüme politikasının terk edilmesiyle sanayi ikinci plana atılmış ve bu durum da ekonomik büyüme sürecine olumsuz katkı vermiştir.

Bu çalışmanın amacı; Türkiye'de enflasyon, dış ticaret ve sanayileşmenin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini araştırmaktır. Çalışmanın girişten sonraki bölümünde konuya ilişkin teorik çerçeve açıklanmıştır. Üçüncü bölümde dünya ekonomileri ve Türkiye ekonomisine yönelik çalışmaların derlendiği literatüre yer verilmiştir. Dördüncü bölümde çalışmada kullanılan yöntem ve teknikler tanıtılmıştır. Beşinci bölümde çalışmaya ait ampirik sonuçlar açıklanırken son bölümde çalışmanın sonuçlarına yer verilmiştir.

## 2.TEORİK ÇERÇEVE

Ekonomik büyümenin iktisadi değişkenlerle olan ilişkisi iktisat literatüründe çokça tartışılmıştır. Bu bölümde çalışmada kullanılan bağımsız değişkenlerin büyüme ile olan ilişkilerine yönelik teorik yaklaşımlar özetlenmiştir.

Dış ticaret olgusu, 15-18. yüzyıllar arasında Avrupa'ya hakim olan merkantilizm döneminden başlayarak ekonomide önemli bir yere sahip olmuştur. Merkantilizm, bireyin refahının ancak devletin zenginleşmesiyle sağlanabileceği anlayışına dayanmaktadır (Kazgan, 1982:6). Devletin zenginleşme aracı ise değerli maden birikimi olarak tanımlanmaktadır. Fransa'da değerli maden biriktirmenin tek yolu olarak dış ticaret görülmüştür. Bu çerçevede ihracatın artırılabilmesi için sanayiye önem verilmiş ve dış ticaret fazlası hedefi, merkantilizm anlayışının temelini oluşturmuştur. Dış ticaret fazlası vererek değerli maden biriktirme düşüncesi, gerek Fransa'da gerekse İngiltere'de korumacı ve katı dış ticaret

politikalarının uygulanmasına yol açmıştır. Gümrük resimleri daha önceki dönemde de uygulanmakla birlikte bir iktisat politikasına dönüşmesi merkantilizm ile gerçekleşmiştir (Roberts, 2013: 13). Merkantilizm sürecinde dış ticaret yoluyla zenginleşen ülkeler, sanayi devriminin de öncülüğünü yapmışlardır. Sermaye birikimi sağlayan söz konusu ülkeler, hızla gelişen yeni teknik buluşlarla sanayi devrimi sürecine girmeyi başarmışlardır. Sanayi devrimiyle birlikte özellikle İngiltere ve Fransa'da üretim düzeyi çok hızlı artmış ve yerel talebin çok üstüne çıkmıştır. Bu bağlamda dış ticaret, bu ülkeler için bir zorunluluk haline gelmiş ve söz konusu ülkeler verimli dış pazar arayışına girmişlerdir. 1820 itibarıyla İngiltere, pamuklu sanayi üretiminin %60'ını ihraç eder hale gelmiştir (Freeman ve Soete, 2003: 43). Böylece İngiltere dünyanın en büyük üreticisi ve ihracatçısı konumuna ulaşmıştır (Hobsbawn, 1987: 1).

Merkantilizm ve sanayi devrimi sürecinde gelişen dış ticaretin ekonomik büyüme ve refah üzerindeki etkileri, iktisat teorisinde çeşitli görüşler etrafında tartışılmıştır. Klasik iktisatçı akımın temelini Smith tarafından açıklanan Mutlak Üstünlük Teorisi oluşturmaktadır. Teoriye göre ülkeler uzman olduğu alanda üretim yapmalıdır. Böylece uluslararası işbölümü sağlanmış olacak ve tüm ülkeler böyle bir ticareten kârlı çıkacaktır. David Ricardo, teoriyi geliştirerek Karşılaştırmalı Üstünlük Teorisini ortaya koymuştur. Buna göre herhangi bir malın üretiminde bir ülke mutlak olarak diğer bir ülkeden üstün olsa dahi, daha üstün olduğu bir alan varsa o alana üretimini yoğunlaştırmalı ve dış ticaret kazancını maksimum hale getirmelidir. Neoklasik iktisat akımında ise Heckscher ve Ohlin'in açıkladığı Faktör Donatımı Teorisi öne çıkmaktadır. Bu teoriye göre her ülke sahip olduğu daha ucuz üretim faktörünü kullanarak dış ticarete bir üstünlük sağlayacak ve bu durum iktisadi büyümeyi hızlandıracaktır. Neoklasik akım içinde değerlendirilebilecek diğer bir teorik yaklaşım ise Bhagwati (1958) tarafından geliştirilen Yoksullaştıran Büyüme hipotezi olarak bilinmektedir. Hipoteze göre dış ticaretin artması sonucunda dış ticaret hadleri düşme eğilimine girmekte ve genel refah düzeyinde bozulmalar meydana gelmektedir. 1950'li yıllarda ortaya atılan Solow büyüme modeli ise dış ticaretin olmadığı bir model olarak öne çıkmaktadır. Diğer bir neoklasik model İçsel Büyüme Teorisi olarak ön plana çıkmaktadır. Model içsel teknolojik gelişmeye dayanmaktadır. Bu teoriye göre dış ticaretin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi pozitifdir. Teorideki refah artışının temelini, ticaret yapan ülkelerin birbirlerinin teknolojik gelişmelerinden etkilenmesi sonucunda elde edebilecekleri verimlilik ve üretim artışı olgusu oluşturmaktadır. Keynesyen anlayışta Kaldor büyüme modeline göre dış ticaret, çarpan etkisiyle ekonomik büyümeyi etkilemektedir. Keynesci iktisatçılar, sadece ihracatın değil ithalatın da ekonomik büyümeye etkileri üzerinde durmuşlardır (Saçık, 2009: 10).

Enflasyon ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki, özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında tartışılmaya başlanmıştır. Keynesci iktisat akımı enflasyonun iktisadi büyüme üzerindeki etkisini pozitif olarak değerlendirmektedir. Bu bağlamda Keynesci politikaların çoğu ülkede uygulanması nedeniyle enflasyon meselesi bir sorun olarak ele alınmamıştır. Ancak 1970'li yıllarda ortaya çıkan stagflasyon olgusu, enflasyonu tartışmaya açmıştır. Phillips eğrisi yaklaşımında yer alan enflasyon-işsizlik ilişkisi doğrultusunda uygulanan seçenekli politikalar, uygulanamaz hale gelmiş ve enflasyon bir sorun olarak algılanmaya başlamıştır (Romer, 2006: 253). Bu bağlamda literatürde enflasyonun ekonomik büyümeyi negatif etkilediğini ileri süren görüşler artmıştır. Bu düşüncenin temelinde yüksek enflasyonun ekonomik yaşamda belirsizliğe ve değişkenliğe neden olduğu düşüncesi yatmaktadır. Ayrıca enflasyon, kaynakların etkin dağılımının önüne geçerek yatırımları azaltmakta ve büyüme üzerinde negatif etki ortaya koymaktadır (Pyndick ve Solimano, 1993: 261). Enflasyon-büyüme ilişkisine yönelik diğer bir teori ise eşik değer olgusudur. Bu konuda ilk çalışmayı yapan Tun Wai (1959), 31 gelişmekte olan ülke için yaptığı çalışmada enflasyon oranına ilişkin eşik değerini %13 bulmuştur. Bu değer altındaki değerler ekonomik büyümeyi pozitif olarak etkilemektedir.

Bu çalışmada kullanılan diğer bir değişken sanayileşmeyi temsil eden sanayinin GSMH içindeki payı değişkenidir. Genel olarak günümüz iktisat literatüründe sanayileşme ile ekonomik büyüme arasında pozitif yönlü bir etkileşim olduğu konusunda fikir birliği bulunmaktadır. Sanayileşme ile ekonomik büyüme arasındaki etkileşim ilk kez Kaldor (1966) tarafından ele alınmıştır. Ayrıca neoklasik iktisat

akımının tersine sanayi sektöründe azalan verimler yasasının geçerli olmadığı değerlendirilmektedir. Tarım ve hizmet sektörlerinde ise azalan verimler yasası geçerli olduğundan zamanla bu sektörlerden sanayiye kaynak transferi kaçınılmaz olmaktadır. Bu bağlamda sanayi sektörünün güçlenmesiyle ekonominin bütününde bir büyüme gerçekleşmektedir. Sanayi ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki literatürde genel olarak Kaldor'un çalışması etrafında şekillenmiştir.

### 3.LİTERATÜR

Bu çalışma konusunun ele alındığı literatür incelendiğinde genel olarak değişkenlerin ikili olarak ele alındığı görülmektedir. Dış ticaretle iktisadi büyüme arasındaki etkileşimi inceleyen çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Kravis (1970), 55 ülkeye yönelik çalışmasında 1835-1966 dönemini incelemiştir. Çalışma sonucunda ihracata dayalı büyüme hipotezini destekleyen kanıtlara ulaşılmıştır. Tyler (1980), 1960-1977 arasındaki dönemi 55 ülke için analiz etmiş ve ihracatla büyüme arasında pozitif etkileşim tespit etmiştir. Ram (1985), 73 ülkeyi ele almış ve 1960-1977 yılları arası dönemi araştırmıştır. Söz konusu çalışmada önceki çalışmalara benzer şekilde ihracata dayalı büyüme hipotezinin doğrulandığı görülmüştür. Reizman vd. (1995), 1950-1990 yılları arasındaki dönem için 126 ülkeyi incelemiştir. Nedensellik analizi yönteminin kullanıldığı çalışma sonucunda ekonomik büyüme ile ihracat arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi saptanmıştır. Akbar ve Naqvi (2000), Pakistan ekonomisi için yaptıkları çalışmada 1972-1998 dönemi için ihracata dayalı büyüme hipotezinin geçerliliğini test etmişlerdir. Çalışmadan edinilen sonuçlara göre ihracattan büyümeye nedensellik ilişkisi bulunamazken büyümeden ihracata doğru nedensellik söz konusudur. Bu çalışma, ihracata dayalı büyüme hipotezinin reddedilmesi açısından kendisinden önceki çalışmalardan ayrılmaktadır. Dritsakis ve Adamopoulos (2004), Yunanistan ekonomisinde 1960-2000 yılları arasındaki dönemi finansal dışa açıklık ve ekonomik büyüme değişkenleriyle incelemiştir. Çalışmanın sonucunda finansal dışa açıklıktan ekonomik büyümeye doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi saptanmıştır. Shahbaz vd. (2011), Pakistan ekonomisi için yaptıkları çalışmada 1990-2008 dönemini ele almışlardır. Çalışmanın bulgularına göre ihracata dayalı büyüme hipotezinin geçerliliği üzerine kanıtlar elde edilmiştir. Gries ve Redlin (2012), 1970 yılı ile 2009 yılı arasındaki dönem için 158 ülkeyi ticari açıklık ve iktisadi büyüme değişkenleri üzerinden incelemiştir. Panel eşbütünleşme analizinin yapıldığı çalışmada ticari açıklık ile iktisad, büyüme arasında uzun dönemli eşbütünleşme ilişkisi bulunmuştur. Ayrıca hata düzeltme analizi ile kısa dönemdeki sapmaların giderildiği gözlenmiştir. Literatürde dış ticaret ile ekonomik büyüme ilişkisinin Türkiye ekonomisi için araştırıldığı çalışmalar da bulunmaktadır. Tuncer (2002), 1980-2000 yılları arası için yaptığı çalışmada VAR modelini kullanmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre Türkiye ekonomisi için ihracattan büyümeye doğru nedensellik ilişkisi bulunamazken büyümeden ihracata nedensellik ilişkisi ortaya konmuştur. Söz konusu çalışma ile Türkiye ekonomisinde ihracata dayalı büyüme hipotezinin geçerli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı çalışmada ithalattan iktisadi büyümeye doğru tek yönlü nedensellik bulunmuş ve büyümenin kaynağının ihracat değil, ithalat olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Şimşek (2003), 1960-2002 dönemi için iktisadi büyüme ile ihracat arasındaki ilişkiyi Türkiye için incelemiştir. Çalışmanın sonucunda ihracat artışından iktisadi büyümeye doğru bir nedensellik ilişkisi bulunamazken büyümeden ihracat artışına doğru tek yönlü nedensellik bulunmuştur. Bir başka ifadeyle bu çalışmada da Türkiye için ihracata dayalı büyüme hipotezi reddedilmiştir. Demirhan (2005) tarafından yapılan çalışmada da ihracata dayalı büyüme hipotezi reddedilirken ithalata dayalı büyüme hipotezi doğrulanmıştır. Bu çalışmanın veri aralığı 1987 ile 2004 yılları arasını kapsamaktadır. Güngör ve Kurt (2007) tarafından yapılan çalışmada ise 1968-2003 yılları arası dönemin analizi yapılmıştır. Çalışma sonucuna göre dışa açıklık ile ekonomik kalkınma arasında uzun dönemli eşbütünleşme ilişkisi saptanmıştır. Alagöz (2009), çalışmasında 1980-2006 arasındaki dönemi ekonomik büyüme ve dış ticaret ilişkisi çerçevesinde incelemiştir. Çalışmanın sonucunda Türkiye ekonomisi için dış ticareten ekonomik büyümeye doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi bulunmuştur. Kıran ve Güriş (2011), çalışmalarında ticari ve finansal dışa açıklık ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın sonucunda Türkiye ekonomisi için ticari dışa açıklık ile ekonomik



büyüme arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiş, finansal dışa açıklık ile ekonomik büyüme arasında ise herhangi bir nedensellik bulunamamıştır. Yüksel ve Zengin (2016); Arjantin, Brezilya, Çin, Malezya, Meksika ve Türkiye ekonomilerinde ihracat, ithalat ve büyüme arasındaki ilişkiyi Engle-Granger sınaması ve Toda-Yamamoto testleriyle araştırmışlardır. Çalışmanın sonuçlarına göre Brezilya ve Meksika’da değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisi bulunamamıştır. Arjantin’de ise ihracat artışının iktisadi büyümeyi uyardığı görülmüştür. Ayrıca Çin ve Türkiye’de ithalattan ihracata doğru nedensellik bulunurken Malezya’da ihracattan ithalata doğru nedensellik bulunmuştur.

Enflasyon ile iktisadi büyüme arasındaki etkileşim hakkında literatürdeki çalışmalarda görüş birliği bulunmamaktadır. Lucas (1973), 18 gelişmiş ve gelişmekte olan ülke için 1951-1967 dönemini En Küçük Kareler Yöntemiyle araştırmıştır. Çalışmanın sonucunda enflasyonun ekonomik büyümeyi pozitif etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Jung ve Peyton (1986), 16 ülke için yaptıkları çalışmada nedensellik analizi tekniğini kullanmışlardır. Çalışmadan edinilen sonuçlara göre enflasyon iktisadi büyüme üzerinde negatif etkiye sahiptir. Sarel (1996), 1970-1990 arası dönemi için 87 ülkeyi panel veri analizi ile incelemiştir. Çalışma sonucunda %8 eşik enflasyon değeri bulunmuştur. Bu değer altında enflasyonun ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin pozitif olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Christina (1996), çalışmasında 1884-1994 yılları arasında En Küçük Kareler Yöntemiyle ABD ekonomisi için araştırmıştır. Çalışmadan edinilen bulgulara göre enflasyonun iktisadi büyüme üzerindeki etkisi pozitifdir. Burdekin vd. (2000), yaptıkları çalışmada 1967-1992 dönemini 21 gelişmiş ülke ve 51 gelişmekte olan ülke için analiz etmişlerdir. Panel veri analizinin kullanıldığı çalışmada gelişmiş ülkeler için %3, gelişmekte olan ülkeler için %8 eşik enflasyon değerleri bulunmuştur. Söz konusu eşik değerlerin altında enflasyon ekonomik büyümeyi pozitif etkilerken eşik değerlerin üzerinde süreç tersine dönmektedir. Gylfason ve Herbertsson (2001), 170 gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeyi 1960-1992 arası dönem için yatay kesit yöntemiyle incelemişlerdir. Çalışma sonucunda enflasyonun ekonomik büyüme üzerindeki etkisi negatif olarak bulunmuştur. Viyanagathasan (2013), çalışmasında Asya ülkeleri üzerinde çalışmış ve eşik enflasyon oranını %5,43 olarak hesaplamıştır. Thanh (2015) ise beş Asya ülkesi için eşik enflasyon oranını %7,84 olarak belirlemiştir. Enflasyon ve ekonomik büyüme ilişkisine yönelik Türkiye ekonomisi için de çalışmalar mevcuttur. Berber ve Artan (2004), regresyon ve nedensellik analizleriyle 1987-2003 arası dönemini Türkiye ekonomisi için incelemişlerdir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre enflasyondan büyümeye doğru tek yönlü nedensellik söz konusudur. Ayrıca enflasyonun ekonomik büyüme üzerindeki etkisi negatif olarak tespit edilmiştir. Taban (2008), çalışmasında 1970-2007 arasındaki dönemi sınır testiyle analiz etmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre uzun dönemde Türkiye’de enflasyon ile ekonomik büyüme arasında eşbütünleşme ilişkisi saptanmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkinin yönü negatif olarak bulunmuştur. Tunç (2015), 1962-2011 dönemi verilerini Johansen eşbütünleşme testi ve nedensellik analizi ile Türkiye ekonomisi için araştırmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisi saptanmış ve enflasyonun büyümeyi negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Çiftçi (2015), çalışmasında 1980-2014 yılları arasındaki dönemi regresyon yöntemiyle analiz etmiştir. Çalışmanın sonucunda enflasyondaki %1’lik bir artışın ekonomik büyümeyi %0,6 düşürdüğü tespit edilmiştir. Toker ve Gürel (2019), yaptıkları çalışmada 1980-2016 yılları arası dönemi ARDL yöntemi ile analizi etmişlerdir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre enflasyon artışı ekonomik büyüme üzerinde azaltıcı etki yapmaktadır.

Sanayileşmenin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerine yönelik çalışmalar, genellikle Kaldor (1966) çalışmasını temel almaktadır. Jeon (2006), çalışmasında 1979-2004 dönemi için Çin ekonomisini zaman serisi analiziyle araştırmıştır. Çalışma sonucunda Çin’de Kaldor modelinin geçerli olduğu saptanmıştır. Behun vd. (2018), yaptıkları çalışmada 2000-2016 yılları arası için 22 Avrupa Birliği ülkesini analiz etmişlerdir. Çalışmanın sonucunda sanayi sektörünün ekonomik büyümeyi pozitif olarak etkilediği tespit edilmiştir. Karami vd. (2019), çalışmasında 1995-2016 arası dönemi için 25 Avrupa Birliği üyesi ülkeyi panel veri kullanarak araştırmıştır. Çalışmadan edinilen sonuçlara göre söz konusu ülkelerde imalat sanayininin ekonomik büyüme üzerindeki ekışı pozitif olarak bulunmuştur. Türkiye ekonomisinde sanayi ile büyüme arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar da literatürde mevcuttur. Mercan ve Kızılkaya

(2014), 1988-2013 dönemini Johansen eşbütünleşme testi ve nedensellik analizi ile araştırmıştır. Çalışmanın sonucunda Türkiye ekonomisi için sanayi ile ekonomik büyüme arasında eşbütünleşme ilişkisi bulunmuştur. Ayrıca sanayiden ekonomik büyümeye doğru nedensellik bulunmuştur. Uğurlu ve Tuncer (2017), çalışmasında girdi-çıkı yöntemi kullanmıştır. Çalışma sonucunda sanayi sektörünün ekonomik büyüme üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmayı literatürden farklı kılan taraf; dış ticaret, enflasyon, sanayileşme, iktisadi büyüme değişkenlerinin bir arada modellenmiş olmasıdır. Günümüzün küreselleşen dünyasında ekonomik yaşam daha karmaşık hale gelmiş ve iktisadi değişkenler tek başına bir anlam ifade etmemektedir. Bu çerçevede değişkenlerin birlikte modellenmesi önem arz etmektedir. Ayrıca literatürdeki çalışmalarda genel olarak eşbütünleşme ve nedensellik testlerinin uygulandığı görülmektedir. Bu çalışmada ise büyüme değişkeni bağımlı değişken olarak ele alınmış ve diğer değişkenlerin büyüme üzerindeki etkisinin yönü ve şiddeti ortaya konmuştur. Ayrıca uzun dönem ve kısa dönem parametreleri tahmin edilerek ekonomik büyümeye yönelik bir kestirim modeli oluşturulmuştur. ARDL modeli ile bağımlı değişkene ilişkin geçmiş değerler de analize dâhil edilmiştir.

#### 4.METODOLOJİ

Bu çalışmada veri seti olarak 1980-2021 yılları arası Türkiye ekonomisi büyüme, enflasyon, dış ticaret hacmi ve sanayi sektörünün GSMH içindeki payı verileri kullanılmıştır. Tüm veriler TÜİK sitesinden ve TÜİK (2013)'ten alınmıştır. Enflasyon ve dış ticaret hacmi değişkenleri logaritmik değerleriyle analize dâhil edilmiş, büyüme ve sanayi/GSMH serilerinde ise herhangi bir dönüştürme işlemi uygulanmamıştır. Çalışmada büyüme değişkeni bağımlı, diğer değişkenler bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.

Değişkenler arasındaki etkileşimin saptanması amacıyla ARDL yöntemi kullanılmıştır. Engle-Granger (1987), Johansen (1988) gibi eşbütünleşme testlerinin uygulanabilmesi için değişkenlerin aynı mertebeden durağan olmaları gerekmektedir. Pesaran vd. (2001) tarafından ortaya konan ve ARDL yöntemine dayanan Sınır Testinde ise değişkenlerin aynı mertebeden durağan olmaları koşulu geçerli değildir. Sınır testinin uygulanabilmesi için değişkenlerin düzeyde veya ilk mertebede durağan olması yeterlidir. Ancak değişkenler arasında ikinci mertebeden durağan bir değişken mevcut ise kullanılan kritik değerler geçerli olmamaktadır. Bu çerçevede Quattara (2004), testi uygulamadan önce değişkenlerin durağanlık mertebelerinin belirlenmesini önermektedir. Bu bağlamda öncelikle değişkenlere birim kök testleri uygulanmıştır

Dickey ve Fuller (1979) tarafından geliştirilen birim kök testinin temeli, birinci mertebeden otoregresif modele dayanmaktadır. Ancak tüm değişkenler birinci mertebeden otoregresif model ile açıklanamaz. Değişkenler birinci mertebeden otoregresif modele uyum sağlamadığında otokorelasyon sorunu ile karşı karşıya kalınmaktadır. Dickey ve Fuller (1981), otokorelasyon problemini gidermek için daha önceki birim kök testini geliştirmiş ve modeldeki eşitliğin sağ tarafına bağımlı değişkenin gecikmeli değerlerini ilave etmişlerdir. ADF testi olarak da adlandırılan yeni test çerçevesinde üç farklı model türetilmiştir. Bu çalışmada verilerin yapısı bağlamında sabitli model ile sabitli ve trendli modeller ile çalışılmıştır. ADF testinde sabitli model aşağıdaki gibi gösterilmektedir.

$$\Delta Y_t = \mu + \delta Y_{t-1} + \sum_{i=2}^p \delta_i \Delta Y_{t-i+1} + \varepsilon_t \quad (1)$$

Yukarıdaki (1) numaralı modelde  $Y_t$  bağımlı değişken,  $\delta$  ise otoregresif parametre olarak tanımlanmaktadır.  $\mu$  sabit terimi,  $\varepsilon_t$  ise sıfır ortalama ve sabit varyansla normal dağılım sergileyen hata terimini ifade etmektedir. Bu çalışmada ADF testi kapsamında kullanılan ikinci model, sabitli ve trendli modeldir. Söz konusu model aşağıdaki biçimde tanımlanmaktadır.

$$\Delta Y_t = \mu + \beta t + \delta Y_{t-1} + \sum_{i=2}^p \delta_i \Delta Y_{t-i+1} + \varepsilon_t \quad (2)$$

(2) numaralı denklemde hem sabit terim hem de trend değişkeni yer almaktadır. Her iki model için de sıfır hipotezi ve karşı hipotez aynıdır. Sıfır hipotezi birim köklü durumu, alternatif hipotez durağanlık durumu olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu hipotezler aşağıdaki gibidir.

$$H_0: \delta = 0 \quad (3)$$

$$H_1: \delta < 0 \quad (4)$$

ADF testi çerçevesinde hesaplanan test istatistiği Dickey-Fuller eşik değerleriyle karşılaştırılmaktadır. Hesaplanan test istatistiğinin eşik değerden küçük olması durumunda (3) numaralı sıfır hipotezi reddedilmekte, (4) numaralı alternatif hipotez kabul edilmektedir.

Phillips ve Perron (1988) tarafından geliştirilen birim kök testinde hata terimleri arasında otokorelasyon olmaması ve sabit varyans varsayımları gevşetilmiştir (Enders, 2010: 229). Phillips-Perron test istatistiği aşağıdaki gibi ifade edilmektedir. CE düzeltme faktörü olarak tanımlanmaktadır.

$$Z_\alpha = T(\widehat{\varnothing}_1 - 1) - CE \quad (5)$$

ADF testinde kullanılan model spesifikasyonları ile Phillips-Perron testinde kullanılan spesifikasyonlar aynıdır. Ayrıca aynı hipotez ve eşik değerler kullanılmaktadır. Bu bağlamda (5) numaralı eşitlikte gösterildiği şekilde hesaplanan test istatistiğinin kritik değerden büyük olması durumunda serinin birim köklü olduğunu ifade eden temel hipotez reddedilememekte ve serinin durağan olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

ADF, Phillips-Perron gibi geleneksel birim kök testlerinde zaman serisinde ortaya çıkan şokların kalıcı olmadığı varsayılmaktadır. Nelson ve Plosser (1982), söz konusu şokların geçici olmayabileceğini ortaya koymuştur. Perron (1989), seride yapısal değişim varsa ancak değişim birim kök testinin içine alınmamışsa testlerin birim kök temel hipotezinin kabulüne doğru sapmalı olacağını göstermiştir. Bu bağlamda Perron (1989), bir yapısal kırılmayı dikkate alan yeni bir birim kök testi geliştirmiştir. Perron testi, yapısal kırılma tarihini dışsal olarak belirlemektedir. Bu çerçevede tartışmaya açılan Perron testinden sonra yapısal kırılmaları içsel olarak belirleyen çok sayıda birim kök testi geliştirilmiştir. Bu çalışmada düzeyde ve eğimde iki kırılmayı ele alan Lee-Strazicich (2003) birim kök testi uygulanmıştır. Lee-Strazicich testinin temeli, Schmidt ve Phillips (1992) tarafından ortaya konan Lagrange çarpanına dayanmaktadır. Lee-Strazicich testi çerçevesinde iki model kurgulanmıştır. Bu çalışmada söz konusu modellerden düzeyde ve eğimde iki kırılmayı dikkate alan Model C uygulanmıştır. Testin sıfır hipotezi ve karşı hipotez aşağıdaki biçimde tanımlanmaktadır.

$$Y_t = \mu_0 + d_1 B_{1t} + d_2 B_{2t} + Y_{t-1} + \varepsilon_{1t} \quad (6)$$

$$Y_t = \mu_1 + \gamma t + d_1 D_{1t} + d_2 D_{2t} + \omega_1 DT_{1t} + \omega_2 DT_{2t} + \varepsilon_{2t} \quad (7)$$

(7) numaralı karşı hipotezde yer alan  $D_{1t}$ ,  $D_{2t}$  değişkenleri düzeydeki kırılmaları,  $DT_{1t}$  ve  $DT_{2t}$  değişkenleri eğimdeki kırılmaları temsil eden kukla değişkenler olarak tanımlanmaktadır. Test sürecinde olası bütün kırılmalar için t istatistikleri hesaplanmakta ve istatistik değerinin en düşük olduğu noktada kırılma tarihleri belirlenmektedir. Test istatistiğini hesaplamak için aşağıdaki regresyon denklemi kullanılmaktadır.

$$\Delta Y_t = \delta' \Delta Z_t + \phi \tilde{S}_{t-1} + \sum \gamma_i \Delta \tilde{S}_{t-i} + u_t \quad (8)$$

Teste ilişkin sıfır hipotezi ve karşı hipotez aşağıdaki gibidir.

$$H_0: \phi = 0 \quad (9)$$

$$H_1: \phi < 0 \quad (10)$$

(9) ve (10) numaralı hipotezlerin test edilmesi için (8) numaralı denklemden hesaplanan test istatistiği Lee ve Strazicich (2003) kritik değerleriyle karşılaştırılmaktadır. Karar aşamasında, hesaplanan test istatistiği kritik değerden küçük ise serinin iki yapısal kırılma altında birim köklü olduğunu ifade eden sıfır hipotezi reddedilerek serinin iki yapısal kırılma ile trend durağan olduğu sonucu elde edilmektedir.

Serilerin durağanlık durumları araştırıldıktan sonra uygun bulunması halinde ARDL modeli kurulmaktadır. Bu çalışmada ARDL modelinin gecikme uzunluğunun belirlenmesi için Schwarz bilgi kriterinden faydalanılmıştır. Değişkenler arasındaki eşbütünleşme ilişkisinin araştırıldığı Sınır Testinin temel varsayımlarının doğrulanması önem arz etmektedir. Bu çalışmada söz konusu varsayımlardan sabit varyans varsayımı, Breusch-Pagan-Godfrey testi ile araştırılmıştır (Godfrey, 1978: 227-236 ve Breusch ve Pagan, 1979: 1287-1294). Diğer bir varsayım, hata terimleri arasında otokorelasyon olmaması şeklinde ifade edilebilir. Modeldeki otokorelasyon probleminin test edilmesi için Breusch-Godfrey testi uygulanmıştır (Godfrey, 1978: 1293-1302, Breusch, 1978: 334-355). Ayrıca modele ilişkin hata terimlerinin normal dağılım sergilemesi gerekmektedir. Normal dağılım varsayımı Jarque-Bera testi ile araştırılmıştır. Kurulan modelin spesifikasyon hatası içerip içermediği de önem arz etmektedir. Söz konusu durum Ramsey (1969) tarafından ortaya konan RESET testi ile analiz edilmiştir. Son olarak parametre tahminlerinin istikrar koşulunu sağlayıp sağlamadığı Brown vd. (1975) tarafından bulunan CUSUM ve CUSUM kare testleriyle incelenmiştir. Bu testlerle parametrelerin tahmin gücünün zaman içindeki değişimi araştırılmaktadır.

Değişkenler arasındaki uzun dönem ilişkisinin araştırıldığı sınır testinde öncelikle bir bağımlı değişken belirlenmektedir. Ardından bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi için aşağıdaki denklemden faydalanılmaktadır.

$$\Delta y_t = c_0 + c_1 t + \pi_{yy} y_{t-1} + \pi_{yx.x} x_{t-1} + \sum_{i=1}^{p-1} \phi_i' \Delta z_{t-i} + \omega' \Delta x_t + \theta w_t + \varepsilon_t \quad (11)$$

(11) numaralı denklemde  $y_t$  bağımlı değişkendir.  $x_t$  ise bağımlı ve bağımsız değişkenler vektörü olarak tanımlanmaktadır.  $z_t$  bağımsız değişkenler vektörünü,  $\pi_{yy}$  ve  $\pi_{yx.x}$  modele ilişkin uzun dönem çarpanları olarak ifade edilmektedir. Denklemde bulunan diğer değişkenlerden  $c_0$  sabit terim,  $\varepsilon_t$  ise sıfır ortalama ve sabit varyansla normal dağılım sergileyen hata terimidir. Sınır Testinin uygulanması aşamasında (11) numaralı regresyon denkleminde ait parametreler En Küçük Kareler Yöntemiyle tahmin edilmektedir. Sınır Testinin sıfır hipotezi, değişkenler arasında uzun dönem eşbütünleşme ilişkisinin olmadığını öne sürmektedir. Testin sıfır hipotezi ve karşı hipotez sırasıyla aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır.

$$H_0: \pi_{yy} = 0, \pi_{yx.x} = 0 \quad (12)$$

$$H_1: \pi_{yy} \neq 0, \pi_{yx.x} \neq 0 \text{ veya } \pi_{yy} \neq 0, \pi_{yx.x} = 0 \text{ veya } \pi_{yy} = 0, \pi_{yx.x} \neq 0 \quad (13)$$

(12) ve (13) numaralı hipotezlerin sınanması için (11) numaralı modelden hesaplanan F istatistiğinin kritik değerlerle karşılaştırılması gerekmektedir. Pesaran vd. (2001), iki farklı kritik değer geliştirmişlerdir. Alt kritik değer; serilerin düzey değerleriyle durağan, üst kritik değer ise birinci dereceden durağan olduğu varsayımına dayanarak hesaplanmaktadır. Karar aşamasında test

istatistiğinin alt kritik değerden küçük olması durumunda değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisinin olmadığını ileri süren temel hipotez reddedilememektedir. Hesaplanan test istatistiği üst kritik değerden büyük ise temel hipotez reddedilmekte, değişkenlerin uzun dönem eşbütünleşme ilişkisi içinde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Test istatistiğinin alt kritik değerle üst kritik değer arasında kalması durumunda kararsız kalınmaktadır.

## 5.BULGULAR

Değişkenlerin durağanlık durumunu araştırmak üzere öncelikle geleneksel birim kök testleri uygulanmıştır. ADF ve PP birim kök testlerine ilişkin sonuçlar Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Değişkenlere İlişkin Düzey Değerleriyle ADF ve PP Birim Kök Testi Sonuçları

	Büyüme	Enflasyon	Dış Ticaret Hacmi	Sanayi/GSMH
Sabitli Model (ADF)	-6,355849 (-2,963972)	-1,214297 (-2,963972)	-1,276269 (-2,963972)	-2,281070 (-2,963972)
Sabitli,Trendli Model (ADF)	-6,237813 (-3,568379)	-1,381987 (-3,568379)	-0,989619 (-3,568379)	-2,395169 (-3,568379)
Sabitli Model (PP)	-8,804014 (-2,963972)	-1,141570 (-2,963972)	-1,278635 (-2,963972)	-2,281070 (-2,963972)
Sabitli,Trendli Model (PP)	-8,597628 (-3,568379)	-1,434462 (-3,568379)	-1,053759 (-3,568379)	-2,395169 (-3,568379)

Tablo 1’de parantez içindeki değerler, %5 anlamlılık seviyesindeki eşik değerleri ifade etmektedir. Tabloda görüldüğü gibi büyüme değişkeni için gerek ADF gerekse PP testinde test istatistikleri, her iki model spesifikasyonu için de eşik değerlerden daha küçüktür. Bu bağlamda büyüme değişkeninin birim köklü olduğunu ileri süren temel hipotez reddedilerek serinin durağan olduğuna karar verilmiştir. Diğer üç değişken için ADF ve PP test sonuçlarına göre test istatistiklerinin kritik değerlerden daha büyük olduğu görülmektedir. Söz konusu değişkenlerin birim köklü olduğunu öne süren temel hipotezler reddedilememiş ve birim köklü oldukları sonucuna varılmıştır. Yapısal kırılmaların varlığı durumunda geleneksel birim kök testleri, birim köklü olma durumunu ifade eden sıfır hipotezinin kabulüne doğru eğilimli olmaktadır.. Bu çerçevede iki yapısal kırılmayı ele alan Lee-Strazicich birim kök testi uygulanarak sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Değişkenlere İlişkin Düzey Değerleriyle Lee-Strazicich Birim Kök Testi Sonuçları

	Gecikme Uzunluğu	Kırılma Tarihleri	t İstatistiği	Kritik Değer (%5)	Sonuç
Büyüme	10	2004, 2008	-7,128098	-6,108000	Durağan
Enflasyon	5	2002, 2009	-6,327626	-6,175000	Durağan
Dış Ticaret Hacmi	4	2002, 2012	-5,978071	-6,185000	Birim Kök
Sanayi/GSMH	4	2004, 2014	-4,978722	-6,152000	Birim Kök

Tablo 2’de görüldüğü gibi büyüme ve enflasyon serilerine ilişkin test istatistikleri eşik değerlerden daha küçüktür. Her iki seri için de değişkenlerin iki yapısal kırılma altında birim köklü olduklarını ifade eden sıfır hipotezleri reddedilerek iki yapısal değişim ile trend durağan oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Dış ticaret hacmi ve sanayi/GSMH değişkenleri için ise test istatistiklerinin kritik değerlerden daha büyük oldukları görülmektedir. Söz konusu seriler için iki yapısal kırılma ile birim kök hipotezi reddedilememiştir. Dış ticaret hacmi ve sanayi/GSMH değişkenlerinin hangi mertebeden durağan hale geldikleri önem arz etmektedir. Bu çerçevede her iki serinin birinci farkları alınarak birim kök testleri tekrar edilmiştir. Geleneksel birim kök testlerine ilişkin sonuçlar Tablo 3’te sunulmuştur.

**Tablo 3.** Değişkenlere İlişkin Birinci Fark Değerleriyle ADF ve PP Birim Kök Testi Sonuçları

	Dış Ticaret Hacmi	Sanayi/GSMH
Sabitli Model (ADF)	-5,147631 (-2,967767)	-6,324415 (-2,967767)
Sabitli,Trendli Model (ADF)	-5,362462 (-3,574244)	-6,191728 (-3,574244)
Sabitli Model (PP)	-5,147675 (-2,967767)	-6,375364 (-2,967767)
Sabitli,Trendli Model (PP)	-5,363653 (-3,574244)	-6,241438 (-3,574244)

Tablo 3’te görüldüğü gibi her iki zaman serisi için de hesaplanan test istatistikleri eşik değerlerden büyüktür. Bir başka ifadeyle serilerin birinci farkı ile çalışıldığında seriler durağanlaşmıştır. Aynı işlem Lee-Strazicich birim kök testi ile tekrarlanmış ve test sonuçları Tablo 4’te sunulmuştur.

**Tablo 4.** Değişkenlere İlişkin Birinci Fark Değerleriyle Lee-Strazicich Birim Kök Testi Sonuçları

	Gecikme Uzunluğu	Kırılma Tarihleri	t İstatistiği	Kritik Değer (%5)	Sonuç
Dış Ticaret Hacmi	5	2007, 2015	-7,899791	-6,185000	Durağan
Sanayi/GSMH	8	2001, 2018	-8,377801	-6,312000	Durağan

Tablo 4’te görüldüğü gibi her iki zaman serisi için de hesaplanan test istatistikleri eşik değerlerden küçüktür. Bu bağlamda söz konusu değişkenlerin birinci farkı ile birim kök testi uygulandığında her ikisi de iki yapısal kırılma ile trend durağan olarak bulunmuştur.

Yapılan birim kök testleri toplu olarak değerlendirildiğinde büyüme ve enflasyon değişkenleri düzeyde durağan bulunurken dış ticaret hacmi ve sanayi/GSMH değişkenleri birinci mertebeden durağan bulunmuştur. Bu çerçevede ARDL yönteminin kullanılmasına karar verilmiştir. Modele ilişkin gecikme uzunluğu Schwarz bilgi kriteri ile belirlenmiş ve ARDL (4,2,1,4) modeli seçilmiştir. Modelde büyüme değişkeni bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. ARDL modeli sonuçları Tablo 5’te sunulmuştur.

**Tablo 5.** ARDL (4,2,1,4) Analiz Sonuçları (Bağımlı Değişken: Büyüme)

Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t İstatistiği	Olasılık
Büyüme (-1)	-0,601608	0,148982	-4,0138134	0,0016
Büyüme (-2)	-0,479507	0,131776	-3,638800	0,0034
Büyüme (-3)	-1,047822	0,144073	-7,272858	0,0000

Büyüme (-4)	-0,410179	0,087221	-4,702771	0,0005
Enflasyon	-1,642811	3,048516	-0,538889	0,5998
Enflasyon (-1)	-9,538347	3,785890	-2,519446	0,0269
Enflasyon (-2)	-4,819063	2,476264	-1,946102	0,0754
Sanayi/GSMH	1,292683	0,554479	2,331348	0,0380
Sanayi/GSMH (-1)	3,522788	0,659091	5,344922	0,0002
Dış Ticaret Hacmi	41,81526	6,321589	6,614675	0,0000
Dış Ticaret Hacmi (-1)	-33,94030	11,19916	-3,030610	0,0105
Dış Ticaret Hacmi (-2)	-14,83460	15,45969	-0,959566	0,3562
Dış Ticaret Hacmi (-3)	45,71091	14,96012	3,055517	0,0100
Dış Ticaret Hacmi (-4)	-53,31846	9,150289	-5,826970	0,0001
Sabit Terim	20,17324	33,22037	0,607255	0,5550
$R^2$	0,956618			
Düzeltilmiş $R^2$	0,906005			
F İstatistiği	18,90083			
Olasılık (F İstatistiği)	0,000005			

Tablo 5'ten F istatistiğinin 18,90083 olduğu görülmektedir. Olasılık değeri ise çok küçüktür. Modelin bir bütün olarak anlamlı olduğuna karar verilmiştir. Ayrıca parametrelerin de büyük çoğunluğu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Uyumun iyiliğini gösteren  $R^2$  değeri yaklaşık %96 olarak ölçülmüştür. ARDL modeline ilişkin varsayımların sağlanması da ayrıca önem arz etmektedir. Öncelikle otokorelasyon sorununun varlığını sınamak amacıyla Breusch-Godfrey testi uygulanmıştır. Test sonucu Tablo 6'da sunulmuştur.

**Tablo 6.** Breusch-Godfrey Test Sonucu

F İstatistiği	Olasılık (F)	Olasılık (Ki-Kare)
0,452395	0,6485	0,3262

Breusch-Godfrey testinin temel hipotezi hata terimleri arasında otokorelasyon bulunmadığını öne sürmektedir. Tablo 6'da olasılık değerlerinin 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Sıfır hipotezi reddedilememiş ve hata terimleri arasında otokorelasyon problemi bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sabit varyans varsayımının sağlanıp sağlanmadığının araştırılması için Breusch-Pagan-Godfrey testi uygulanmış ve test sonucu Tablo 7'de verilmiştir.

**Tablo 7.** Breusch-Pagan-Godfrey Test Sonucu

F İstatistiği	Olasılık (F)	Olasılık (Ki-Kare)
0,820356	0,6421	0,5105

Breusch-Pagan-Godfrey testinin temel hipotezi sabit varyans varsayımının sağlandığını ileri sürmektedir. Tablo 7’de görüldüğü gibi olasılık değerleri 0,05’ten büyüktür. Bu bağlamda temel hipotez reddedilememiş ve sabit varyans varsayımının sağlandığına karar verilmiştir. Hata terimlerine ilişkin normal dağılım varsayımının sınanması için Jarque-Bera test istatistiği kullanılmış ve test sonucu Tablo 8’de sunulmuştur.

**Tablo 8.** Jarque-Bera Testi Sonucu

Jarque-Bera İstatistiği	Olasılık
0,638411	0,726726

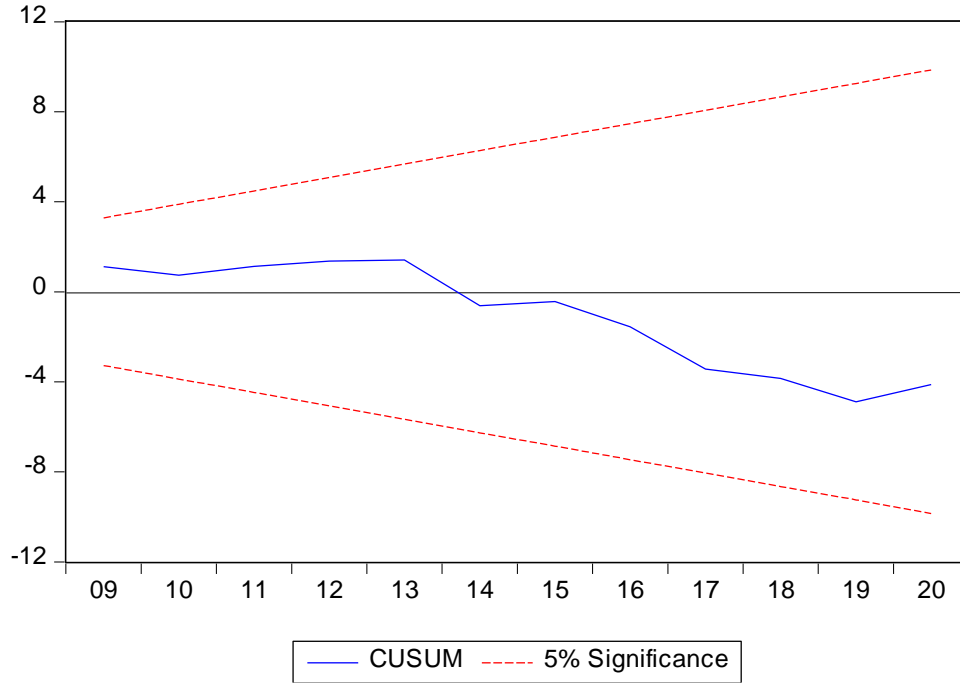
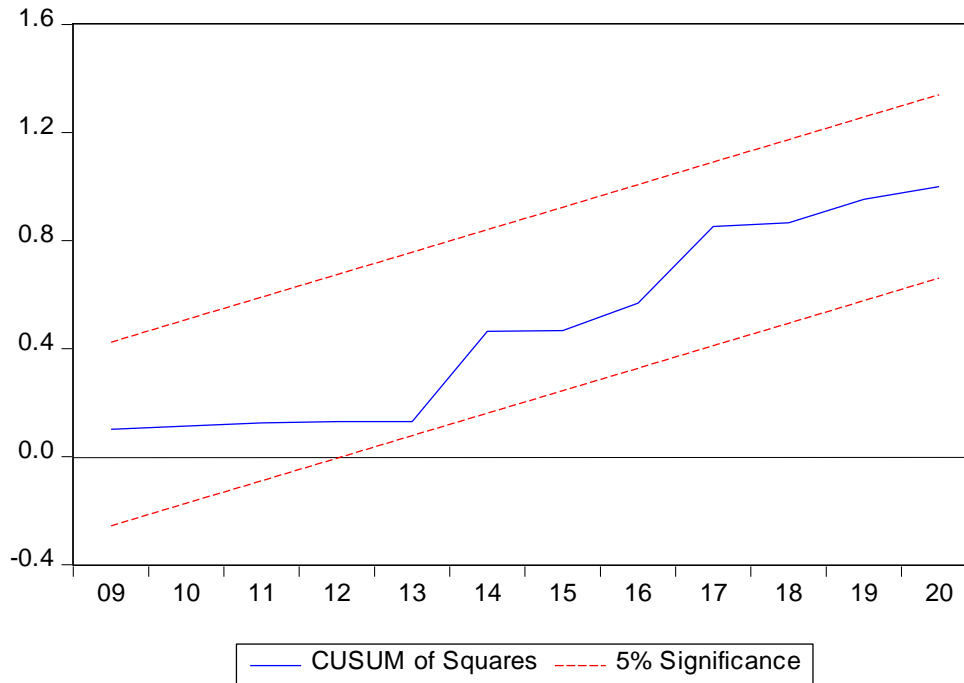
Jarque-Bera testinin temel hipotezi hata terimlerinin normal dağılım sergilediği yönündedir. Tablo 8’den olasılık değerinin 0,05’ten büyük olduğu görülmektedir. Temel hipotez reddedilememiş ve hata terimlerinin normal dağılıma uyduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kurulan modelde spesifikasyon hatasının bulunup bulunmadığını sınamak amacıyla RESET sınavı yapılmış ve test sonucu Tablo 9’da açıklanmıştır.

**Tablo 9.** RESET Testi Sonucu

F İstatistiği	Olasılık
1,934741	0,1917

RESET testinin temel hipotezi modelde spesifikasyon hatası olmadığını ileri sürmektedir. Tablo 9’da olasılık değerinin 0,05’ten büyük olduğu görülmektedir. Temel hipotez reddedilememiş ve modelde spesifikasyon hatasının bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak parametre tahminlerinin istikrar koşulunu sağlayıp sağlamadığını sınamak için CUSUM ve CUSUM kare testleri uygulanmış ve test sonuçları Şekil 1 ve Şekil 2’de sunulmuştur.



**Şekil 1. CUSUM Testi Sonucu****Şekil 2. CUSUM Kare Testi Sonucu**

Şekil 1 ve Şekil 2’de görülen kesikli çizgiler %5 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir. Mavi çizgi ise parametre tahminleri olarak tanımlanmaktadır. Mavi çizginin kesikli çizgilerin arasında kalması nedeniyle parametre tahminlerinin istikrar koşulunun sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Uygulanan tüm testler sonucunda bütün varsayımların doğrulandığı görülmektedir. Bu bağlamda seriler arasındaki uzun dönem eşbütünlük ilişkisinin araştırılmasına geçilmiştir. Söz konusu eşbütünlük ilişkisi Sınır Testi ile analiz edilmiş ve analiz sonuçları Tablo 10'da özetlenmiştir.

**Tablo 10.** Sınır Testi Sonuçları

F İstatistiği	26,16429
Alt Sınır (%5)	3,164
Üst Sınır (%5)	4,194

Tablo 10'da hesaplanan test istatistiğinin üst kritik değerden daha büyük olduğu görülmektedir. Bu bağlamda seriler arasında uzun dönem denge ilişkisinin bulunduğu anlaşılmaktadır. Eşbütünlük ilişkisinin varlığı belirlendikten sonra uzun dönem parametre tahminleri gerçekleştirilmiş ve sonuçlar Tablo 11'de verilmiştir.

**Tablo 11.** Uzun Dönem Parametre Tahminleri

Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t İstatistiği	Olasılık
Enflasyon	-4,520966	0,963928	-4,690149	0,0005
Sanayi/GSMH	1,360642	0,141775	9,597209	0,0000
Dış Ticaret Hacmi	-4,116056	1,240806	-3,317242	0,0061
Sabit Terim	5,700080	9,365816	0,608605	0,5541

Tablo 11'deki olasılık değerleri incelendiğinde hepsinin 0,05'ten küçük olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle tüm uzun dönem parametreleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Uzun dönem ilişkisi aşağıdaki gibi ifade edilebilir.

$$Büyüme_t = 5,700080 + 1,360642san - 4,520966Logenf - 4,116056Loghacim + u_t$$

Modelden anlaşıldığı gibi sanayi/GSMH değişkeninin büyümeye etkisi pozitifdir. Enflasyon ve dış ticaret hacmi değişkenlerinin etkisi ise negatif bulunmuştur. Enflasyondaki %1'lik bir artış, büyümeyi yaklaşık 4,5 birim düşürmektedir. Dış ticaret hacmindeki %1'lik bir artış ise büyümeyi yaklaşık 4 birim düşürmektedir. Sanayinin GSMH içindeki payındaki 1 birimlik artış, büyümeyi yaklaşık 1,4 birim arttırmaktadır. Eşbütünlük ilişkisinin geçerli olabilmesi için hata düzeltme modelinin çalışması gerekmektedir. Kısa dönem analizi olarak da ifade edilen olan hata düzeltme modeli, uzun dönem modelinden sağlanan kalıntıların bir dönem gecikmeli değerleri kullanılarak modellenmektedir. Hata düzeltme modelinin çalışması için hata düzeltme parametresinin negatif olması ve istatistiksel anlamlılığının bulunması gerekmektedir. Kurulan hata düzeltme modeline ilişkin sonuçlar Tablo 12'de özetlenmiştir.

**Tablo 12.** Hata Düzeltme Modeli

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t İstatistiği	Olasılık
Hata Düzeltme Terimi	-3,539116	0,267979	-13,20669	0,0000

Tablo 12’de hata düzeltme teriminin negatif olduğu görülmektedir. Ayrıca parametreye ilişkin olasılık değeri 0,05’in altındadır. Kısa dönemde meydana gelen sapmalar 0,28 (1/3,54) dönem sonra, bir başka ifadeyle yaklaşık 3,5 ay gibi bir sürede ortadan kalkmaktadır.

## 6.SONUÇ

1980 sonrasında yaşanan küreselleşme süreciyle birlikte uluslararası ticaret artmış ve genel olarak ülkeler büyüme sürecine girmiştir. Ancak uluslararası ticaret ve üretim üstünlüğü olan ülkeler daha hızlı büyümüş ve gelişmiş ülkelerle gelişmekte olan ülkeler arasındaki gelir farkı açılmıştır. Türkiye de 1980 yılından itibaren küreselleşme sürecine girmiştir. Bu tarihe kadar ithal ikameci büyüme politikası uygulayan Türkiye, büyüme modelini değiştirerek ihracata dayalı büyüme modelini benimsemiştir. Bu bağlamda dış ticaretin önemi artmış ve uygulanan iktisat politikaları dış ticaret merkezli olarak şekillenmiştir. Küreselleşme liberalleşme sürecinin Türkiye ekonomisinde yarattığı en büyük sorunlardan biri kronik hale gelen yüksek enflasyon olgusudur. Bu çerçevede enflasyonun ekonomik büyüme üzerindeki etkisi Türkiye için özellikle önem arz etmektedir. Türkiye’de 1980 sonrasında uygulanan liberal ekonomi politikalarının diğer bir sonucu finansallaşmanın artması olmuştur. Finansallaşma olgusu ile sanayi ikinci plana atılmış ve uluslararası ticaretin serbestleşmesi sonucunda sanayi sektörünün ithal girdi bağımlılığı yükselmiştir. Sanayi politikalarındaki bu değişimlerin de ekonomik büyüme üzerinde etkisi olduğu değerlendirilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye ekonomisinde 1980 sonrasında yaşanan dönüşüm sürecinin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini belirlemektir. Büyüme oranı bağımlı değişken olarak ele alınırken dış ticaret hacmi, enflasyon ve sanayinin GSMH içindeki payı bağımsız değişkenler olarak alınmıştır. Çalışmanın bulgularına göre öncelikle değişkenler arasında bir uzun dönem denge ilişkisi bulunmuştur. Bir başka ifadeyle söz konusu değişkenler, uzun dönemde birlikte hareket etmektedir. Enflasyon ekonomik büyüme üzerinde negatif etkiye sahiptir. Bu çıkarım genel olarak literatürle uyumludur. Tunç (2015) ve Gürel (2019) ile benzer bir sonuca ulaşılmıştır. Dış ticaret hacminin büyüme üzerindeki etkisi de negatif olarak tespit edilmiştir. Literatürdeki çalışmalarda genellikle ihracat ile büyüme arasındaki ilişki ele alınmaktadır. Bu çalışmada ise dış ticaret bir bütün olarak değerlendirilmiştir. Literatürde ihracatın ekonomik büyüme üzerindeki pozitif etkisine yönelik çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Ancak ihracat arttıkça ithalatın da arttığı görülmektedir. Bu çerçevede dış ticaret hacmi arttıkça Türkiye’de ekonomik büyüme azalmaktadır. Sanayi sektörünün GSMH içindeki payının etkisi ise pozitifdir. Bu sonuç genel olarak literatürle uyumludur. Mercan ve Kızılkaya (2014), Uğurlu ve Tuncer (2017) çalışmalarında da benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Türkiye ekonomisi için yapılan bu çalışmadan elde edilen önemli bir sonuç, dış ticaret hacminin ekonomik büyüme üzerinde negatif etkisinin bulunmasıdır. Bu sonucun arkasındaki nedenlerin ihracatın ithalata olan bağımlılığı ile sanayi sektörünün ithal girdi bağımlılığı olduğu değerlendirilmektedir. Bu çerçevede ihracata dayalı büyüme modelinin gözden geçirilmesi önem arz etmektedir. İthal girdi bağımlılığını azaltacak ve dış ticaret hadlerini Türkiye lehine çevirecek iktisat politikaları, dış ticaretin büyüme üzerindeki negatif etkisini tersine çevirebilir. Büyüme üzerinde negatif etkisi bulunan enflasyon meselesi üzerinde de titizlikle durulması gerektiği, bu çalışmanın çıktılarından biridir. Özellikle günümüzdeki yüksek enflasyon sorunu, enflasyonla mücadeleyi daha önemli hale getirmektedir. Enflasyonla mücadelenin beklentiler üzerinden yürütülmesi ve beklentileri olumluya çevirecek istikrar politikalarının uygulanması günümüzde yaşamsal öneme sahiptir. Sanayi üretiminin büyüme üzerindeki etkisi ise pozitif bulunmuştur. Bu açıdan değerlendirildiğinde 1980 sonrasında ikinci plana atılan sanayileşme politikalarının günün koşullarına göre tekrar ele alınması, Türkiye ekonomisinin büyüme ve kalkınmasında önem arz etmektedir.

Bu çalışma temel alınarak büyümeye etki eden faktörler ayrıca analiz edilebilir. Enflasyona yol açan istikrarsızlığın nedenlerinin araştırılması önem arz etmektedir. Dış ticaretin büyümeye olan negatif etkisinin pozitif dönüşürülmesine yönelik çalışmaların da özendirilmesi hedeflenmektedir. Ayrıca

sanayinin büyümeye olumlu katkısı değerlendirildiğinde sanayinin yapısına ilişkin çalışmalar da istikrarlı büyüme politikalarının belirlenmesinde yol gösterici olabilir.

## KAYNAKÇA

- Akbar, M. ve Naqvi, Z. F. (2000), Export Diversification and The Structural Dynamics in The Growth Process: The Case of Pakistan, *The Pakistan Development Review*, 39:4, Part:2, Winter 2000, s.573-589.
- Alagöz, M. (2009), İçsel Büyüme Teorisi Çerçevesinde Türkiye’de Dış Ticaret ve Büyüme İlişkisi Üzerine Bir Nedensellik Analizi (1980 – 2006), *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, Cilt:46, Sayı:529, Mart 2009.
- Behun, M., Gavurova, B., Tkacova, A. ve Kotaskova, A. (2018), The Impact of the Manufacturing Industry on the Economic Cycle of European Union Countries. *Journal of Competitiveness*, 10(1), 23-39.
- Berber, M. ve Artan, S. (2004,. Enflasyon ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Örneği. Tartışma Metni. *Türkiye Ekonomi Kurumu*. Yayın No: 2004/21.
- Bhagwati, J.N. (1958), Immiserizing Growth: A Geometric Note, *Review of Economic Studies*, 25, 201-205.
- Breusch, T.S. (1978), Testing for Autocorrelation in Dynamic Linear Models, *Australian Economic Papers*, 17, 334-355
- Breusch, T.S. ve Pagan, A. (1979), A Simple Test for Heteroscedasticity and Random Coefficient Variation, *Econometrica*, 47, 1287-1294
- Brown, R., Durbin, J. ve Evans, J. (1975), Techniques for Testing the Costancy of Regression Relationships over Time, *Journal of the Royal Statistical Society Series B*, 37, 149-224
- Burdekin, R. C., Denzau, K., Denzau, T., Keil, M.W., Sitthiyot, T. Ve Willet, D. T. (2002), When Does Inflation Hurt Economic Growth? Different Nonlinearities for Different Economies. <http://www.claremontmckenna.edu/econ/papers/2000-22.pdf>,
- Christina, D. R. (1996). Inflation and The Growth Rate of Output. Working Paper. National Bureau of Economic Research. No: 5575.
- Çiftçi, E. (2015), Türkiye’de Enflasyon İle Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Ampirik Bir Uygulama (1980-2014). (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirhan, E. (2005), Büyüme ve İhracat Arasındaki Nedensellik İlişkisi: Türkiye Örneği, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 60-4, s.75-88.
- Dickey, D. A. ve Fuller, W. A. (1979), Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series with a Unit Root. *Journal of the American Statistical Association*, 74(366), 427-431.
- Dickey D.A. ve Fuller W.A.(1981), Likelihood Ratio Statistics for Autoregressive Time Series with a Unit Root. *Econometrica*, 49(4), ss.1057 1072.
- Dritsakis, N. ve Adamopoulos, A. (2004), Financial Development and Economic Growth in Greece: An Empirical Investigation With Granger Causality Analysis, *International Economic Journal*, Volume:18, No:4, s.547-559, December 2004.

- Enders, W. (2010), *Applied Econometric Time Series*, Third Edition, New York, Wiley
- Engle, R.F. ve Granger, C.W.J. (1987). Cointegration and Error Correction: Representation, Estimation and Testing. *Econometrica*, 55, 251-76.
- Freeman, C. ve Soete, L. (2003), *Yenilik İktisadı (1.Basım)*, Ergün Türkcan (Çev.), TÜBİTAK Yayınları, Ankara.
- Godfrey, L. (1978), Testing for Multiplicative Heteroscedasticity, *Journal of Econometrics*, 8, 227-236
- Godfrey, L. (1978), Testing Against General Autoregressive and Moving Average Error Models When the Regressor Includes Lagged Dependent Variables, *Econometrica*, 46, 1293-1302
- Gries, T. ve Redlin, M. (2012), Trade Openness And Economic Growth: A Panel Causality Analysis, In *International Conference of RCI and Krishna Institute of Engineering and Tecnology, India: Apea Riview*, pp. 16-18.
- Güngör, B. ve Kurt, M. (2007), Dışa Açıklık ve Kalkınma İlişkisi (1968 – 2003): Türkiye Örneği, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:21, Erzurum.
- Gürel, S. ve Toker, K. (2019), Enflasyon- Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Ekonomisinde Mundell-Tobin Etkisinin Analizi, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , (36) , 335-348, DOI: 10.30794/pausbed.509359
- Gylfason, T. ve Herbertsson, T. T. (2001), Does Inflation Matter for Growth?. *Japan and the World Economy*, 13(4), 405-428.
- Hobsbawn, E.J. (1987), *Sanayi ve İmparatorluk*, Y.Gülerman ve A. Ersoy (Çev.), Dost Yayınları, Ankara.
- Jeon, Y. (2006), Manufacturing, Increasing Returns and Economic Development in China, 1979- 2004: A Kaldorian Approach, *Department of Economics Working Paper Series*, 1-32.
- Johansen, S. (1988). *Statistical Analysis of Cointegration Vectors*. *Journal of Economics Dynamic and Control*, 12(2-3), 231–254.
- Jung, W.S. ve Peyton, J.M. (1986). Inflation and Economic Growth: Some International Evidence on Structuralist and Distortionist Positions. *Journal of Money, Credit and Banking*, 18 (2 ), 228–231.
- Kaldor, N. (1966), *Causes of the Slow Rate of Economic Growth of the United Kingdom*,. Cambridge, Cambridge University Press
- Karami, M., Elahinia, N. ve Karami, S. (2019), The Effect of Manufacturing Value Added on Economic Growth: Empirical Evidence from EUROPA. *Journal of Business, Economics and Finance*, 8(2), 133-146, Doi: 10.17261/Pressacademia.2019.1044.
- Kazgan, H. (1982), *Sanayi Tarihi*, İTÜ Matbaası, İstanbul
- Kıran, B. ve Güriş, B. (2011), Türkiye’de Ticari ve Finansal Dışa Açıklığın Büyümeye Etkisi: 1992-2006 Dönemi Üzerine Bir İnceleme, *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:11, Sayı:2, s.69-80, Eskişehir.
- Kravis, I. B. (1970), Trade as a Handmaiden of Growth: Similarities Between The Nineteenth and Twentieth Centuries, *The Economic Journal*, Volume:80, No:320, s.850-872, December 1970.

- Lee, J. ve Strazicich, M.C. (2003), Minimum Lagrange Multiplier Unit Root Test with Two Structural Breaks. *The Review of Economics and Statistics* 85 (4), 1082-1089
- Lucas, R. E. (1973), Some international evidence on output-inflation tradeoffs. *The American economic review*, 63(3), 326-334.
- Mercan, M. ve Kızılkaya, O. (2014), Türkiye' de Sanayi Sektörü, Ekonomik Büyüme ve Verimlilik İlişkisinin Kaldor Yasaları Çerçevesinde Sınanması: Ekonometrik Bir Analiz. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, 36(1), 137-160, Doi: 10.14780/iibdergi.201417541.
- Nelson, C. ve Plosser, C. (1982), Trends and Random Walks in Macroeconomic Time Series: Some Evidence and Implications. *Journal of Monetary Economics*, (10), 139-169.
- Perron, P. (1989). The Great Crash, the Oil Price Shock, and the Unit Root Hypothesis. *Econometrica* 57:1361-1401.
- Pesaran, M.H., Shin, Y. ve Smith, R.J. (2001). Bounds Testing Approaches to the Analysis of Level Relationships. *Journal of Applied Econometrics*, 16, pp.289- 326.
- Phillips, P.C. ve Perron, P. (1988), Testing for a Unit Root in Time Series Regression. *Biometrika*, 75(2), ss.335 346.
- Pyndick, R. ve Solimano, A. (1993), Economic Instability and Aggregate Investment, *NBER Macroeconomics Annual*, ss.259-303.
- Quattara, B. (2004), Foreign Aid and Fiscal Policy in Senegal, Manchester, Mimeo University of Manchester.
- Ram, R. (1985), Exports and Economic Growth: Some Additional Evidence, *Economic Development and Cultural Change*, Volume:33, No:2, s.415-425, January 1985.
- Ramsey, J.B. (1969), Tests for Specification Errors in Classical Linear Least Squares Regression Analysis, *Journal of the Royal Statistical Society B* 31, 350-371.
- Riezman, R. G., Peter, M. S. and Charles H. W. (1995), The Engine of Growth or its Handmaiden? A Time-Series Assessment of Export-Led Growth, *Empirical Economics*, Volume:21, Number:1, s.77-100.
- Roberts, R. D. (2013) *Bir Serbest Ticaret ve Korumacılık Öyküsü*. Çev. Mustafa Acar. Ankara: Liman Kitapları.
- Romer, D. (2006), *Advanced Macroeconomics*, 3rd Edition, New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Saçık, S. Y. (2009). Dış Ticaret Politikası ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: . *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2009 (1), 162-171, Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/kmusekad/issue/10220/125634>
- Sarel, M. (1996), Nonlinear Effects of Inflation on Economic Growth. *IMF Staff Papers*, 43 (1), 199-215.
- Schmidt, P. ve Phillips, P.C.B. (1992), LM Tests for a Unit Root in the Presence of Deterministic Trends, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 54 (3), 257-287
- Shahbaz, M., Azeem, P. ve Ahmad, K. (2011), Exports-Led Growth Hypothesis in Pakistan: Further Evidence, *MPRA Paper No: 33617*, September 2011.

- Şimşek, M. (2003), İhracata Dayalı Büyüme Hipotezinin Türkiye Ekonomisi Verileri İle Analizi: 1960 – 2002, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:18, İzmir.
- Taban, S. (2008), Türkiye’de Enflasyon-Ekonomik Büyüme İlişkisi: Sınır Testi Yaklaşımı. TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) Akademi, 3 (5), 144- 167.
- Thanh, S.D. (2015), The Threshold Effects of Inflation on Growth in the ASEAN-5 Countries: a Panel Smooth Transition Regression Approach, Journal of Economics Finance and Administrative Science, 20, 41–48.
- Tuncer, İ. (2002), Türkiye’de İhracat – İthalat ve Büyüme: Toda – Yamamoto Yöntemiyle Granger Nedensellik Analizleri (1980- 2000), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:9, Sayı:9, Adana
- Tunç, S.Ö. (2015), Enflasyon ile Ekonomik Büyüme İlişkisi: 1962-2011 Dönemi Türkiye Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Tun Wai, U. (1959), The Relation Between Inflation and Economic Development: A Statistical Inductive, IMF Staff Papers, 7, ss.202-209.
- Tyler, W. G. (1980), Growth and Export Expansion of Developing Countries: Some Empirical Evidence, Instituto De Planejamento Economico E Social, Junho De 1980, IPEA.
- TÜİK (2013), İstatistik göstergeler, 1923-2012, Ankara, TÜİK Yayınları
- TÜİK (2022), GSYH zincirlenmiş hacim endeksi değişim oranları, Erişim tarihi: 15 Ocak 2023, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=ulusal-hesaplar-113&dil=1>
- TÜİK (2022), Yıllara göre dış ticaret, Erişim tarihi: 15 Ocak 2023, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=dis-ticaret-104&dil=1>
- TÜİK (2023), Tüketici fiyat endeksi, Erişim tarihi: 15 Ocak 2023, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=enflasyon-ve-fiyat-106&dil=1>
- Uğurlu, A. A. ve Tuncer, İ. (2017), Türkiye’de Sanayi ve Hizmet Sektörlerinin Büyüme ve İstihdama Katkıları: Girdi-Çıktı Analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, 32(1), 131-165.
- Vinayagathan, T. (2013), Inflation and Economic Growth: A Dynamic Panel Threshold Analysis for Asian Economies, Journal of Asian Economies, 26, 31-41.
- Yüksel, S. ve Zengin. S. (2016), Causality Relationship Between Import, Export And Growth Rate In Developing Countries, International Journal of Commerce and Finance, 2(1), ss.147-156.