

SOSYAL, BEŞERİ VE İDARİ
BİLİMLER TEMEL ALANINDA
AKADEMİK ÇALIŞMALAR - VI
2024/6

Editör: **Dr. Öğr. Üyesi Hasan Selçuk ETİ**

ARTİKEL AKADEMİ: 310

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Temel Alanında Akademik Çalışmalar - VI(2024/6)

Editör:

Dr. Öğr. Üyesi Hasan Selçuk ETİ
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
orcid.org/0000-0002-3792-697X

ISBN 978-625-6627-53-6

Birinci Basım Aralık - 2024

Ofset Hazırlık: Artikel Akademi

Baskı ve Cilt: Uzunist Dijital Matbaa Anonim Şirketi
Akçaburgaz Mah.1584.Sk.No:21 / Esenyurt

Matbaa Sertifika No: 47381

Artikel Akademi bir Karadeniz Kitap Ltd. Şti. markasıdır.

©Karadeniz Kitap - 2024

Akademik etik kurallara

bağlı kalınarak yapılacak olan alıntılar ve tanıtım amacıyla yapılacak olan kısa alıntılar dışında, yazılı izni alınmadan, tümünün veya bir kısmının elektronik, mekanik ya da fotokopi yoluyla, basımı, yayımı, kopyalanması, çoğaltımı veya dağıtımı yapılamaz.

KARADENİZ KİTAP LTD. ŞTİ.

Koşuyolu Mah. Mehmet Akfan Sok. No:67/3 Kadıköy-İstanbul

Tel: 0 216 428 06 54 // 0530 076 94 90

Yayıncı Sertifika No: 19708

mail: info@artikelakademi.com
www.artikelakademi.com

SOSYAL, BEŞERİ VE İDARİ BİLİMLER TEMEL ALANINDA AKADEMİK ÇALIŞMALAR - VI 2024/6

Editör: **Dr. Öğr. Üyesi Hasan Selçuk ETİ**

YAZARLAR

Prof. Dr. Aynur AYDIN

Doç. Dr. Ercan ALAN

Doç. Dr. Serkan AYLAN

Öğr. Gör. Dr. Hakan ALPAYDIN

Öğr. Gör. Dr. Özge BÜYÜK

Dr. Bünyamin ARVASI

Dr. Seyyide Elbeyli KOÇ

Dr. Suna KÖSE

Ahmet YETER

Ali OKUR

Tuğçe ERGÜN

İsim sıralaması alfabetik ve
akademik ünvanlar dikkate
alınarak düzenlenmiştir.

artikol
akademi

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	7
1. BÖLÜM	
REKREATİF TUR YÖNETİMİ BAĞLAMINDA GLAMPİNG KONAKLAMALI TURLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ	9
Doç. Dr. Serkan AYLAN & Tuğçe ERGÜN	
2. BÖLÜM	
TÜRK ORMAN MEVZUATINDA “TERAPİ ORMANLARI” NİN YERİ VE HUKUKİ DAYANAĞI	25
Prof. Dr. Aynur AYDIN	
3. BÖLÜM	
AHMED FARİS EŞ-ŞİDYÂK VE MECDUDDİN FİRÛZÂBÂDÎ’NİN EL-KÂMÛSU’L-MUHÎT ADLI SÖZLÜĞÜNE YÖNELTİĞİ BAZI ELEŞTİRİLERİ	35
Dr. Bünyamin ARVASI	
4. BÖLÜM	
OSMANLI KADILIK TEŞKİLATINDA MÜSTAKİL İRAN KALEMİNİN KURULMASI VE LAĞVI	51
Doç. Dr. Ercan ALAN	
5. BÖLÜM	
MUHASEBE EĞİTİMİ VE GÜNCEL KONULAR.....	77
Öğr. Gör. Dr. Hakan ALPAYDIN	
6. BÖLÜM	
MEDİKAL TURİZM VE MEDİKAL TURİST TİPOLOJİLER	93
-Öğr. Gör. Dr. Özge BÜYÜK	

7. BÖLÜM

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK ÜZERİNE YAPILAN AKADEMİK ÇALIŞMALARA
İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA.....109

Dr. Seyyide Elbeyli KOÇ

8. BÖLÜM

YAPAY ZEKÂ TEKNOLOJİLERİNE İLİŞKİN KAYGI DÜZEYLERİNİ
BELİRLEMEYE YÖNELİK ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR ALAN
ARAŞTIRMASI.....125

Dr. Suna KÖSE

9. BÖLÜM

COVID-19 SALGINININ MAKROEKONOMİK ETKİLERİ:
TÜRKİYE ÖRNEĞİ143

Ahmet YETER

10. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SİNİZM151

Ali OKUR

ÖNSÖZ

Bilginin hızla değiştiği ve dönüştüğü günümüzde, farklı disiplinlerden gelen araştırmalar, dünyayı anlamak ve geleceği şekillendirmek için kritik bir öneme sahiptir. Bu çalışma, akademik dünyaya katkı sunmak amacıyla bir araya getirilmiş, çok çeşitli alanları kapsayan çalışmaları içermektedir.

Kitapta yer alan bölümler, disiplinler arası bir yaklaşımla güncel konulara ışık tutmayı amaçlamaktadır. Rekreatif tur yönetimi bağlamında glamping konaklamalı turlar, Türk orman mevzuatında terapi ormanlarının yeri, Osmanlı kadılık teşkilatının tarihi gelişimi ve muhasebe eğitiminin güncel sorunları gibi konular; hem tarihi hem de çağdaş perspektiflerden ele alınmıştır. Bunun yanı sıra yapay zekâ teknolojilerine ilişkin kaygılar, dönüşümcü liderlik üzerine yapılan akademik çalışmalar ve COVID-19 salgınının makroekonomik etkileri gibi günümüzün önemli meselelerine yönelik bilimsel analizler de kitapta yer almaktadır.

Bu kitap, gerek akademik camia gerekse alana ilgi duyanlar için bir referans kaynağı olmayı hedeflemektedir. Her biri kendi alanında uzman yazarların katkılarıyla ortaya çıkan bu eserin, ilgili alanlara yeni perspektifler kazandıracasına inanıyorum. Kitabın hazırlanmasında emeği geçen tüm yazarlara teşekkür ediyor, okuyucuların bu eser aracılığıyla bilgi dünyasına zengin bir yolculuk yapmasını diliyorum.

Dr. Öğr. Üyesi Hasan Selçuk ETİ

1. BÖLÜM

REKREATİF TUR YÖNETİMİ BAĞLAMINDA GLAMPİNG KONAKLAMALI TURLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Doç. Dr. Serkan AYLAN

Selçuk Üniversitesi

Turizm Fakültesi / Turizm Rehberliği Bölümü

serkaylan@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7262-4440>

Tuğçe ERGÜN

Selçuk Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Seyahat İşletmeciliği ve Turist Rehberliği ABD

tugceergun00015@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0004-2252-2958>

GİRİŞ

21. yüzyıla gelinmesi ile birçok alanda değişiklik olduğu gibi turizm sektöründe de değişiklikler ve farklılıklar olmuştur. İnsanlar günlük yaşantısındaki stres ve kalabalıktan kaçınmak için doğayla iç içe olma arzusunda olmaktadır. Bireyler doğa ile iç içe olabileceği stresten uzak daha sakin, insanı dinlendiren ve yeni insanlarla sosyalleşme sağlayan ve aynı zamanda da konforu

sunan yeni kampçılık türü, glamping ile konforlu bir şekilde bu isteklerini elde edebilmektedirler.

Geleneksel kampçılığın konforlu ve lüks bir versiyonu olan glamping, doğayla iç içe konaklama deneyimi sunar. Bu turizm türü, doğa severlerin yanı sıra konfor arayan tatilcilerin ihtiyaçlarını karşılamak üzere özel olarak tasarlanmıştır (Meriç, Subaşı ve Şahin, 2021). Özellikle de Covid 19'dan sonra insanlardan daha uzak olma eğilimi ve doğa ile iç içe olma arzusu arttığından dolayı bu istekleri karşılayabilmek adına doğal lüks ve huzurun bir arada olduğu ve genel olarak ise insanların maddiyat açısından da tercih ettiği turizme yani glamping turizmine önem artmış bulunmaktadır (Cebeci, 2021).

Glamping, kamp yapmanın doğal zorluklarını ortadan kaldırarak, sızan çadırlar, rahatsız uyku tulumları ve sınırlı yemek seçenekleri gibi olumsuz yanlarından kaçınmayı hedefler. Bunun yerine, konforlu kabinler, lüks yurtlar ve hatta ağaç evler gibi alternatif konaklama seçenekleri sunar (Sakacova, 2013). Bu, kamp deneyimini daha lüks ve rahat hale getirirken, doğayla teması ve dış mekânda vakit geçirmeyi de sağlar. Glamping, eski ve popüler kamp tarzının en göz alıcı ve konforlu versiyonudur. Doğayı deneyimlemenin yeni bir yolu olarak kabul edilir (Boscoboinik ve Bourquard, 2012). Bu tür konaklama seçenekleri, doğal güzellikleri keşfetmek isteyenler için çekici bir seçenek sunar. Glamping tesisleri genellikle çevreye duyarlı olarak tasarlanır ve sürdürülebilir malzemeler kullanılır. Ayrıca, konforlu yataklar, özel banyolar ve hatta bazı durumlarda özel jakuziler gibi lüks olanaklar da sunabilirler (Çelik, Bahar ve Tatar, 2017).

Bu bağlamda glamping, kamp yapmanın zorluklarını en aza indirirken, doğayla bağlantı kurmayı ve dış mekânda zaman geçirmeyi sevenler için mükemmel bir seçenek sunar. Bu yeni trend, kamp deneyimini daha geniş bir kitleye hitap edecek şekilde dönüştürmüştür (Boscoboinik ve Bourquard, 2012). Glamping tesislerine gidip tatillerini geçiren insanlar “glamper” olarak bilinir. Gelir, eğitim ve çevreyi koruma bilinci, glamper olarak adlandırılan kişilerde yüksektir. Glamping, işletmenin bulunduğu coğrafya, iklim, kültür ve işletmecilik anlayışına bağlı olarak değişen bir konaklama tarzı yelpazesi anlamına gelir. Glamping olarak kabul edilen bir tesisin özgün olması, dikkate alınması gereken temel bir kriterdir (Ergüven, Yılmaz ve Kutlu, 2015). Bu çalışmada, glamping konaklamalı turların rekreatif tur yönetimi kapsamında değerlendirilmesi amaçlanmış olup, literatür taraması yöntemiyle önce glamping turizmi hakkında detaylı bilgiler verilmiş, sonrasında rekreatif tur yönetimi açısından bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

1. GLAMPINGİN TARİHÇESİ VE KÖKENİ

(Brooker ve Joppe, 2013) göre ‘‘Glamping, ‘‘göz alıcı, büyüleyici (glamorous)’’ ve ‘‘kamp yapma (camping)’’ sözcüklerinin birleşimi sonucu ortaya çıkan yeni bir kavramdır ‘‘ Aynı zamanda lüks kampçılığı da ifade etmektedir. Glamping turizmin adını yeni yeni duymaya başlasak da aslında Glamping çok eskilere dayanan ve kampçılığa yeni bir yaklaşım getiren tarihte de ilk kez 16. Yüzyılda kontlar, hükümdarlar ve kralların saray çadırı olarak görülmüştür. 1900’lü yıllara gelindiğinde Avrupalı ve Amerikalı gezginlerin Afrika da yaptıkları safari gezilerinde konaklama olarak Glamping’in izleri görülmüştür (Topay ve Koçan, 2009). ‘‘Glamping’’ kelimesi ilk kez 2005 yılında Birleşik Krallık’ta ortaya çıkmıştır ancak glamping konsepti, lüks çadır yaşamı çok eskiye dayanmaktadır.2016 yılında ise glamping terimi Oxford İngilizce Sözlüğü ‘ne eklendi’’ (Olçay ve Turhan, 2017). Google araştırmalarına göre ise ilk kez glamping terimi 2007 yılında İrlanda ve İngiltere de aratılmıştır (Güvenol ve Sarıbaş, 2022).

Açık hava konaklama türü olan glamping için literatürde sıklıkla bu terimin kullanıldığını göstermektedir. Glamping terimi, konfor ve lüksün doğayla mükemmel bir şekilde harmanlandığı bir deneyimi ifade eder (Henriques, 2016). Glamping butik kamping, lüks kamping, rahat kamping, görkemli kamp ve posh kamp gibi isimlerle de anılmaktadır (Aksöz, Önem ve Aydın, 2019). Ancak, tercih edilen terim ne olursa olsun, glamping ve benzeri kampçılık türleri, doğayla uyumlu bir şekilde lüks ve konfor sunarak insanları doğayla daha yakın bir temas haline getirmeyi amaçlamaktadır. Bu ifade, glamping teriminin yaygın kullanımının, bu özel açık hava konaklama türünü en iyi şekilde anlamak ve tanımlamak için en uygun tercih olduğunu vurgulamaktadır (Birdir, Unur ve Dalgıç, 2015). Başka bir deyişle, glamping terimi, lüks ve konforu doğayla birleştiren bu özel deneyimi ifade etmek için geniş kabul görmüş bir terimdir. Bu terim, bu tarz konaklamanın özünü ve temel özelliklerini en iyi şekilde yansıtmakta ve literatürde yaygın olarak kullanıldığı için bu alandaki iletişimi kolaylaştırmaktadır. Bu nedenle, glamping teriminin kullanımının, bu konseptin anlaşılması ve tanımlanması için en uygun seçenek olduğu düşünülmektedir (Ceylan, 2023).

2. GLAMPİNG'İN GELENEKSEL KAMPİNGDEN FARKLARI NELER

Geleneksel kamp glampinge göre daha kısıtlı imkanlar sunmaktadır. Başlıca gösterdiği farklardan birisi ise konfor alanıdır. Glamping konfor alanı açısından daha zengin, yeme içme ve konaklama olarak da daha lüks barınmayı içerisinde bulundurur. Ayrıca Glamping birden fazla konaklama seçenekleri sunar (Petruša ve Vlahov, 2019). Modern olanaklar, konforlu yataklar, rahat nevresimler gibi tesislerin farklı çadır evlerinde, lüks orman evlerinde ve özel otel odalarında konaklama şansı sunması ile birlikte tutkuyu ve konforu bir arada sağlamaktadırlar. Geleneksel kampçılık da ise daha sade temel kamp malzemeleri ve minimum olanaklar sağlar. Yani Glampingi geleneksel kampingden ayıran en önemli özelliklerden bir diğeri ise konaklamadır (Yenisoy ve Uygur, 2024). Glamping kampçılarının geleneksel kampçılar dan ayıran bir diğerk fark ise glamping tercih edenlerin hem mahremiyete hem rahata otel konforunda fakat insanlar dan uzak doğayla iç içe olmak istemesidir. Daha lüks, sıra dışı kaliteli ve yüksek standart glampingi geleneksel kampingden ayıran farklardandır (Ercan, 2023). Glamping doğa ile iç içe lüks turizmin bir ifadesi olduğundan dolayı geleneksel kampçılıktan ayıran bir diğerk özellik ise maliyetidir ancak daha konforludur fakat geleneksel kampçılık daha az konforlu ve maliyeti daha azdır. Geleneksel kamp, kamp alanları olarak daha ucuzdur ve ekipmanları kendi getirme seçeneği ile daha uygun fiyatlı olup glampingde için ek maliyetler olabilir bunlara rezervasyon ücretleri, temizlik ücretleri ve tesiste sunulan ekstra hizmetler (elektrik wifi ısıtma klima) gibi veya yapılan etkinlikleri içerebilir (Gök ve Özhasar, 2023).

Glamping, kamp deneyimini lüks ve konforla birleştiren bir konaklama türüdür ve bu özellikleri sayesinde birçok zorluğu ortadan kaldırabilir. Geleneksel kampçılıkla karşılaştırıldığında, glampingin açık alanda bireysel olarak gerçekleştirilmemesi büyük bir avantaj sağlar. Glamping, konforlu konaklama birimlerinde ihtiyaç duyulan her şeyin sağlandığı ve hizmet sunucuların bulunduğu kapalı alanlarda gerçekleşir (Petruša vd., 2019). Bu özellikler, glampingin kamp deneyimini radikal bir şekilde değiştirir.

Geleneksel kampçılıkta karşılaşılabilecek doğa koşullarından kaynaklanan zorluklar (Cylelić-Bonifačić, Milohnić ve Cerović, 2017), glampingde daha az hissedilir. Yağmurlu bir hava veya soğuk bir gece, glamping birimlerinde konaklayanlar için endişe verici değildir çünkü tesisler genellikle tüm hava

koşullarına uygun olarak tasarlanmıştır. Ayrıca, glampingde genellikle modern olanaklar bulunur. Elektrik, sıcak su ve rahat yataklar gibi lüksler, geleneksel kampçılıkta nadiren bulunur. Bu da glampingin konforlu ve keyifli bir konaklama deneyimi sunmasını sağlar. Dolayısıyla, glampingin kamp deneyimini daha erişilebilir ve çekici hale getirdiği söylenebilir (Aksöz vd., 2020).

3. GLAMPİNG AKTİVİTELERİ

Genel olarak glamping konaklaması sırasında yapılabilen aktiviteler şunlardır (Yetiş, 2021; Kurtlu ve Dumaner, 2022):

Doğa Yürüyüşleri ve Trekking: Glamping bölgeleri genellikle doğal alanların içinde bulunduğundan, doğa yürüyüşleri ve trekking için ideal mekanlardır. İnsanlar ister kendi başlarına, isterlerse bir rehber eşliğinde keşfe çıkabilir.

Yıldız Gözlemi: Glamping yapılan bölgeler genellikle ışık kirliliğinden uzak olduğu için geceleyin yıldızları gözlemlemek harika bir deneyim sunar. Ayrıca katılımcılar şanslıysa, meteor yağmurlarını bile izleyebilirler.

Su Sporları: Glamping tesisleri genellikle su yakınında bulunduğundan, kano, deniz kayağı, yüzme veya balık tutma gibi su sporlarına katılma imkânı sunar.

At Binme: Bazı glamping tesisleri, doğayı keşfetmek için at binme gibi etkinlikler sunabilir, bu da bölgenin farklı bir açıdan keşfedilmesini sağlar.

Yoga ve Meditasyon: Glamping, doğayla uyumlu bir ortam sağladığından, yoga veya meditasyon gibi zihinsel ve bedensel sağlık aktiviteleri için idealdir.

Kültürel Etkinlikler: Bazı glamping yerleri, bölgenin kültürünü ve geleneklerini deneyimlemek için yerel dans gösterileri, el sanatları atölyeleri veya geleneksel yemek deneyimleri gibi etkinlikler düzenleyebilir.

Kamp Ateşi Etkinlikleri: Akşamüstü kamp ateşi etrafında oturmak, şarkılar söylemek, hikâye anlatmak veya sadece dinlenmek, glamping deneyiminin keyifli bir parçası olabilir.

4. GLAMPİNG TURİSTLERİNİN PROFİLİ

Geleneksel kampçılık, genellikle basit çadırlarda veya karavanelerde konaklama üzerine kuruludur. Ancak, glamping bu kampçılık konseptini bir üst seviyeye taşır ve konforlu, lüks bir konaklama deneyimi sunar. Glamping turizmine olan ilgi kitlesinin başlıca özellikleri şunlardır (Ergüven vd., 2015)

- Genel olarak yüksek gelire sahip olanlar,
- Doğayla iç içe olmak isteyen kişiler,
- Sağlıklı bir tatil geçirmek isteyen.
- Sürdürülebilir bir yaşam biçimi hedefleyen.
- Lüks ve rahatlıktan vazgeçmeyen.
- Değişiklik arayan ziyaretçilerdir.

Glamping tatilini genellikle aileler ve elli yaş ve üzeri insanlar tercih eder (Göktaş, Çetin ve Kızılırmak 2017). Kamp tatilini sevmesine rağmen, bu gruplar kamp malzemelerini taşımak ve kurmak gibi sorumlulukları üstlenmek istemezler (Boscoboinik vd., 2012). Ek olarak, aileler çocuklarının daha güvenli yerlerde olmasını tercih ederler. Bu gruplar için glamping turizmi ideal bir seçenektir çünkü geleneksel kamp ortamlarında çeşitli riskler vardır. İşletmelere glamping hizmeti almaya gelen turist profilleri çeşitlilik göstermektedir. Bu profiller arasında “kültürlü ve eğitilmiş kişiler”, “orta ve üst gelire sahip bireyler”, “orta-orta üst yaşa sahip bireyler ile yeni jenerasyondan kişiler”, “5 yıldızlı otellerde konaklamaktan sıkılanlar”, “doğayı ve kamp yapmayı seven, aktif kişiler” ve “yoğun ve yorucu işlerde çalışanlar” bulunmaktadır (Olcaç vd., 2017).

5. SÜRDÜRÜLEBİLİR TURİZM VE GLAMPİNG

Sürdürülebilir turizm, turizm faaliyetlerinin doğal ve kültürel çevreye minimum zarar vererek, yerel ekonomiyi destekleyerek ve toplumun refahını artırarak gelecek nesiller için uzun vadeli bir şekilde sürdürülebilir olmasını sağlayan bir turizm yaklaşımıdır (Yurtsal, 2019). Bu yaklaşım, doğal kaynakların korunmasını, yerel kültürlerin ve toplulukların değerinin vurgulanmasını ve

turizmin sosyal, ekonomik ve çevresel etkilerinin denge içinde yönetilmesini amaçlar (Aslan, 2008). Glamping, lüks otellerde sunulan hizmet kalitesini, yiyecek içecek servislerini ve konforlu konaklama olanaklarını sürdürülebilir bir şekilde tasarlar. Aynı zamanda, turistlere rekreatif faaliyetlere katılma şansı vererek kendilerini iyi hissetmelerini sağlar (Çepur ve Dalgıç, 2022). Glamping tesisleri genellikle çevreye duyarlı malzemeler kullanır ve doğal peyzajla uyumlu olarak tasarlanır (Güvenol vd., 2022). Ayrıca, tesislerde sunulan aktiviteler ve hizmetler, konukların hem dinlenmelerini hem de eğlenmelerini sağlayacak şekilde planlanır (Adamovich, 2021). Glamping turizmi, doğayla buluşmayı ve lüks bir konaklama deneyimini bir araya getirerek sürdürülebilir bir şekilde tasarlanmış bir turistik ürün sunar (Düzgün, 2021). Glamping işletmeleri, betonlaşmayı azaltan ve geri dönüşümü teşvik eden mimari projeler ve çevreci uygulamalarıyla doğrudan sürdürülebilir turizmi destekler. Bu tür tesisler, çevreye duyarlı bir yaklaşımla doğal ortama uyumlu konaklama seçenekleri sunarak çevresel etkileri en aza indirirler. Turizm faaliyetlerinin sürekliliği açısından, glamping işletmeleri kritik bir rol oynar ve sürdürülebilir turizmin ilerlemesine katkıda bulunurlar (Güvenol ve Sarıbaş 2021). Glamping işletmeleri, sürdürülebilirliği sağlamak için bir dizi önlem almaktadır. Bu önlemler arasında enerjiyi verimli kullanma, doğal kaynakları koruma, bölgeye erişilebilirlik ve engelsizlik, atık azaltma ve ayrıştırma, yapıların çevreye uyumlu olarak inşa edilmesi, çevre dostu işletmecilik, ulaşım olanaklarının çeşitlendirilmesi ve kolaylaştırılması, doğayla iç içe olma gibi unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurlar, glamping işletmelerinin sürdürülebilir turizm ilkelerine uygun şekilde faaliyet göstermelerini ve doğal çevreye minimum etki bırakmalarını sağlar (Demircioğlu ve Demir, 2023).

Glamping tesislerinin doğaya etkisinin göz önünde bulundurularak, yerel yönetimler tarafından kaydedilen politikalara uyum sağlanması gereklidir. Bu politikalar, çevreyi korumayı, doğal yaşamın desteklenmesini ve kırsal bölgelerin sürdürülebilir turizm potansiyelini artırmayı hedefler. Bu nedenle, glamping işletmecilerinin, tesislerini kurarken ve çalıştırırken bölgedeki doğal bağlantıların bakımını göstermeleri önemlidir. Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından hazırlanan “Lüks Çadır Tesisleri Nitelikler Yönetmeliği”, lüks çadır tesislerinin belirli standartlara uygunluğunu sağlamak, kaliteli konaklama deneyimleri sunmak ve turizm sektöründeki hizmet kalitesini artırmak amacıyla oluşturduğu yönetmelikte 28.07.2021 tarihinde 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununun 6'ncı maddesinde değişiklik yapılmış, devamında ise lüks çadır tesislerinin yüksek

kalite standartlarında planlı ve kontrollü gelişiminin sağlanmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla Bakanlığımızca hazırlanan “Lüks Çadır Tesisleri Nitelikler Yönetmeliği” 23.09.2022 tarih ve 31962 sayılı Resmî Gazete ‘de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir” (Resmi Gazete, 2022).

6. GLAMPİNG VE KÜLTÜREL DENEYİM

Glamping, sadece konforlu bir konaklama deneyimi sunmakla kalmayıp aynı zamanda kültürel bir deneyim imkânı da sunar. Glamping tesisleri genellikle doğal ve tarihi güzelliklere yakın konumlandırılır ve konuklara çevresel ve yerel kültürleri keşfetme fırsatı sunar. Bu sayede glamping, sadece lüks bir konaklama seçeneği olmanın ötesine geçerek konuklarına derin ve anlamlı bir deneyim sunar. Birçok glamping tesisi, yöresel halkın geleneksel yaşam tarzını ve kültürünü deneyimleme imkânı sunar (Birdir, Unur ve Dalgıç, 2015). Misafirler, yerel halkla etkileşime geçebilir, geleneksel el sanatlarını öğrenebilir ve yöresel yemekleri tadabilir. Bu sayede glamping konukları, konaklama süreleri boyunca sadece doğayla değil, aynı zamanda çevresel ve kültürel deneyimlerle de bağlantı kurabilirler (Güvenol ve Sarıbaş, 2022). Glamping, aynı zamanda doğal ve tarihi yerleri keşfetme fırsatı sunar. Bir glamping tesisi genellikle doğal çevreye uygun bir şekilde tasarlanır ve konuklarına çevredeki tabiatı keşfetme fırsatı sunar (Olcaç ve Turhan, 2017). Aynı zamanda tesis, çevresel sürdürülebilirlik ilkelerine de önem verir ve doğal kaynakları korumaya yönelik uygulamaları destekler. Bu sayede glamping konukları, doğal ve tarihi güzellikleri koruma bilinciyle çevrelerinde daha duyarlı bir şekilde hareket etmeyi öğrenebilirler. Sonuç olarak, glamping konaklamaları sadece bir lüks ve konfor seçeneği olmanın ötesine geçerek konuklarına derin ve anlamlı bir deneyim sunar. Doğa ile iç içe bir konaklama deneyimi yaşatan glamping, aynı zamanda kültürel deneyimler, çevresel farkındalık ve fiziksel-zihinsel rahatlama imkânları sunarak konuklarına tam bir deneyim sunar. Bu sebeple, glamping kesinlikle sadece bir tatil seçeneği değil, aynı zamanda bir kültür ve doğa deneyimidir. Bu bağlamda, glamping turizmi, destinasyonlardaki kültür ve inanç turizmi talebini karşılamaktadır (Yetiş, 2021).

7. GLAMPİNG İŞLETMELERİNİN SINIFLANDIRILMASI

Konaklama işletmeleri, hizmet sektöründe önemli bir yere sahip olan ve müşteri memnuniyeti ile ekonomik başarı arasındaki dengeyi gözeterek karmaşık bir pazar kategorisidir (Öztekin ve İlhan, 1994). Sınıflandırma, konaklama işletmelerini belirlenmiş standartlar temelinde kaliteye göre sıralama işlemidir ve çeşitli faktörleri göz önünde bulundurarak bu işletmelere belirli bir sınıf veya kategori atar. Sınıflandırma süreci, konaklama işletmelerinin sundukları hizmetlerin kalitesini, müşteri deneyimini ve işletmenin genel standartlarını değerlendirir. Bu standartlar, genellikle uluslararası kabul görmüş kriterler veya yerel düzenleyici kurumlar tarafından belirlenir ve çeşitli kategorilerde incelenir. Bunlar arasında oda donanımları, temizlik, personel hizmet kalitesi, yeme-içme olanakları, eğlence ve dinlenme tesisleri gibi unsurlar yer alır (Aydoğdu, 2017). Konaklama işletmelerinin bu sınıflandırma sistemine tabi tutulması, birkaç önemli amacı hizmet eder. İlk olarak, müşterilere bilgilendirilmiş bir seçim yapma olanağı tanır.

İkinci olarak, işletmelerin kendilerini geliştirmeleri ve yüksek standartları korumaları için bir teşvik mekanizması oluşturur. Sınıflandırma sistemi, aynı zamanda işletmelerin birbirleriyle karşılaştırılmasını ve rekabet etmelerini de kolaylaştırır (Kosar, Kosar & Masic, 2015). Standart ve sınıflandırma sisteminin olmaması durumunda, bazı işletmeler glamping özelliklerine uymasa bile kendilerini glamping olarak tanıtabilir. Bu, basit ve kalitesiz çadırlarda düşük standartlarda hizmet sunan işletmelerin, aslında yüksek kaliteli ve doğa ile iç içe konaklama deneyimi sunması gereken glamping adı altında faaliyet göstermelerine yol açabilir (Kireeva, 2021). Glamping alanında herhangi bir kalite güvence standardı ve sınıflandırma sisteminin olmaması, birbirinden oldukça farklı özelliklere, olanaklara ve hizmet kalitesine sahip tesislerin aynı ad altında tanıtılıp pazarlanmasına neden olabilir, bu da pazarda karışıklıklara yol açabilir (Ceylan ve Serçek, 2023). Lüks bir yaşam tarzını benimseyen glamper turistler (Sakáčová, 2013), konaklayacakları oda veya çadırların tasarımının en üst düzeyde lüks ve konfor sunmasını bekler ve bu deneyim için yüksek ücret ödemeye razıdırlar. Bu turistler, ödedikleri ücretin karşılığını görmek isterler (Adan Gök, Çavdırılı ve Alkan, 2023). Dolayısıyla, glamping işletmelerinde konaklamayı tercih eden bireylerin neye para ödeyeceklerini önceden bilmeleri, endişelerin giderilmesi ve beklenmedik sürprizlerle karşılaşmamları açısından önemlidir. Glamping turizminin artan popülaritesi ve bu alanda hizmet veren tesislerin sayısının giderek artmasıyla birlikte, bu tesisler için bir kalite güvence

standardı ve sınıflandırma sistemi çok önemlidir (Choi ve Chu 2001). Lüksle beraber doğa ile iç içe olma olanağı isteyenlerin tercih ettiği glamping turizmde tesis ve aktivite türleri aşağıdaki gibidir (Urdal ve Uğurlu, 2016);

Kabinler ve Kulübeler: Rustik rahatlığa sahiptir.

Safari Çadırları: Gerçek bir safari deneyimi sunar

Glamping Kapsülleri: Çevre dostu ve yağmur ve rüzgârdan mükemmel koruma sağlar.

Ağaç Evler Benzersiz bir kaçış yeri sunar.

Yurtlar: Otantikliği ve rahatlığı bir araya getirir.

Airstream Karavanlar: Çağdaş ve toplumsaldır.

Çadır Kabinler: Bir kabinin yapısına sahip olsa da çadır hissi verir.

Safari Çadırları: Bunlar binlerce yıl önce tasarlanmış olabilir. Krallar, göçebeler, avcılar ve tatilciler dahil olmak üzere birçok insan bunu iyi kullanmıştır.

Küçük Evler: Glamping, küçük bir evde yapılması gereken bir deneyimdir.

Karavanlar & Kamp Karavanları: Ahşaptan yapılmış ve genellikle uygun bir yerde saklanmış karavanlarda glamping, dünyayı etrafınızda keyifli bir şekilde yaşamının eşsiz bir yoludur.

Kubbe Evler: Bu modern yapı tipik olarak ahşap, demir ve diğer malzemelerin bir kombinasyonundan oluşur.

Çan Çadırları: tek bir merkezi direk tarafından desteklenen basit bir tasarıma ve yapıya sahiptir ve genellikle pamuklu kanvas ile kaplıdır.

Plaj Evleri: Plajın hemen yanında uyanmak, özellikle harika bir fikirdir.

8.REKREATİF TUR YÖNETİMİ VE GLAMPİNG TURLARI

Rekreasyon, insanların boş zamanlarında, eğlence, dinlenme amaçlı ve tatmin motivasyonları ile gönüllü olarak katıldıkları faaliyetlerdir. Rekreasyon; pasif ve aktif, grup veya ferdi olarak sporlara, kültürel fonksiyonlara, tabiat veya insan tarihini değerlendirmeye, gezilere, eğlencelere, zevk veren olaylara ve resmi olmayan eğitime katılmayı içerir (Hacıoğlu, Gökdeniz ve Dinç, 2017). Rekreasyon; insanoğlunun doğasına uygun ve uygulamaktan haz duyacağı bir

etkinlik içinde bulunmasıyla, sıradanlaşan ve aynı rutini tekrar edercesine iş-ev arasında yaşadığı hayatı bir tarafa bırakarak, bu zorunlu hallerden ayrı olarak ruhsal ve zihinsel dinlenmeyi gerçekleştirerek, diğer insanlarla kaynaşarak sosyal yaşam içerisinde yer almasıdır (Gül, 2014).

Turizm ve rekreasyon ilişkisinde, birçok turizm olayının esasında rekreasyon olduğu bilinen bir gerçektir. Her ne kadar turizm ile rekreasyonun çok fazla ortak yönü olsa da ikisini birbirinden ayıran özellikler de mevcuttur. Turizmi, rekreasyondan ayıran en önemli faktör, bir boş zaman değerlendirme faaliyetinin turizm sayılabilmesi için içerisinde, yaşanan yerden başka bir yere seyahatin yapılması gerekmektedir. Başka bir deyişle, bir turizm faaliyetinin gerçekleşmesi için ikamet edilen şehir dışına seyahat etmek gereklidir (Aylan, 2020). Turizm ile rekreasyonun bu denli birbiriyle ilişki içerisinde bulunması rekreasyonel turizm kavramının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Rekreasyonel turizm, insanların boş zamanları boyunca, tekdüzelikten kurtulmak için yaşadıkları çevreden, yaşam ritmi ve biçiminden bir süreliğine uzaklaşarak, düşledikleri fırsatları değerlendirmelerine, özgürce hareket etmelerine ve kendilerini yenilemelerine olanak sağlamak için gönüllü olarak katıldıkları etkinliklerin tümü olarak ele alınmıştır (Orel ve Yavuz, 2003). Bu tanımdan yola çıkarak, *Rekreatif turlar ise, insanların gündelik yaşamlarında, çalışmak ve temel ihtiyaçlarını karşılamak için harcadıkları zamanın dışında kalan boş zamanlarında; kaliteli zaman geçirmek, dinlenmek, eğlenmek, spor yapmak vb. amaçlarla katıldıkları, seyahat acenteleri tarafından ikamet edilen yerlerin dışına, günübirlik veya konaklamalı paket tur şeklinde düzenlenen turlar olarak tanımlanabilir* (Aylan, 2020). Glamping konaklaması bulunan turlara rekreatif turlar bağlamında bakıldığında, glampingin de aslında bir rekreatif tur olduğu ifade edilebilir. Örneğin glampinge katılan insanların motivasyonları göz önüne alındığında, gündelik hayatın keşmekeşinden, iş yaşamının yoğunluğu ve stresinden uzaklaşmak, hem fiziksel hem de mental olarak dinlenmek, kendisi veya sevdikleriyle doğa ile iç içe bir ortamda baş başa kalabilmek, bol oksijene sahip bir ortamda spor yapabilmek gibi faktörlerin olduğu görülmektedir. Glamping turları genel olarak sejour turlarla benzerlik göstermekle birlikte, kapsamlı bir glamping tur paketinde ulaşım, işletmeye transfer, konaklama, yeme-içme, doğa yürüyüşleri için rehberlik hizmeti gibi farklı ürünler bulunmaktadır. Bu turlara katılmak isteyenler bireysel olarak kendi rezervasyonlarını yaptırabildikleri gibi, seyahat acenteleri aracılığıyla ayrıntılı bilgi almak suretiyle rezervasyon yaptırıp söz konusu turizm faaliyetine katılabilmektedirler.

KAYNAKÇA

- Adamovich, V., Nadda, V., Kot, M., & Ul Haque, A. (2021). Camping vs. glamping tourism: providers' perspective in the United Kingdom. *Journal of Environmental Management & Tourism*, 6 (54), 1431-1441.
- Adan Gök, Ö., Miral Çavdırılı, C. & Alkan, C. (2023). Glamping İşletmeleri Ziyaretçi Yorumlarının İçerik Analizi: Tripadvisor Türkiye Örneği (Content Analysis of Glamping Establishments Visitor Reviews: The Example of Tripadvisor Türkiye). *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 11(3), 2549-2572.
- Aksöz, E. O., Önem, B., & Aydın, B. (2020). Kamp Deneyimi Yaşayan Bireylerin Glamping'e İlişkin Algılarının Belirlenmesi. *Gastroia: Journal of Gastronomy And Travel Research*, 4(2), 185-196.
- Aslan, A. (2008). Turizm planlamasına yerel toplumun katılımı: Saklı bahçe Akyaka üzerine bir inceleme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(1), 71-83.
- Aydoğdu, A. (2017). Uluslararası konaklama işletmeciliğinde sınıflama-standardizasyon çabaları ve iso 18513:2003 terminoloji standardı. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 4(10), 281-294.
- Aylan, S. (2020). *Rekreatif Tur Yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Birdir, K., Unur, K., & Dalgıç, A. (2015). Türkiye ve Dünya'da kamping ve yeni bir turistik ürün olarak 'Glamping'. 1. In *Eurisia International Tourism Congress: Current Issues, Trends and Indicators (EITOC-2015)* (Vol. 2, pp. 168-177).
- Boscoboinik, A. (2012). Glamping and Rural Imaginary Andrea Boscoboinik, Eric Bourquard. *From production to consumption: Transformation of rural communities*, 35, 149.
- Brooker, E., & Joppe, M. (2013). Trends in camping and outdoor hospitality—An international review. *Journal of outdoor Recreation and Tourism*, 3, 1-6.
- Cebeci, H. (2021). Covid-19 Salgını Sonrasında Güncellenen Turizm Algısının Glamping Turizmine Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Giresun Örneği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Giresun Üniversitesi*.
- Ceylan, Y. (2023). Glamping seyahat motivasyonunun deneyim ve davranışsal niyete etkisi: Glamper turistler üzerine bir araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi, Mardin Artuklu Üniversitesi*.
- Ceylan, Y., & Serçek, G. Ö. (2023). Glamping İşletmelerinde Sınıflandırma Sistemlerinin İncelenmesi ve Türkiye için Öneriler (Examination of Classification Systems in

- Glamping Establishments and Recommendations for Turkey). *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 11(4), 3165-3187.
- Choi, T. Y., & Chu, R. (2001). Determinants of hotel guests' satisfaction and repeat patronage in the Hong Kong hotel industry. *International journal of hospitality management*, 20(3), 277-297.
- Cvelić-Bonifačić, J., Milohnić, I., & Cerović, Z. (2017). Glamping—creative accommodation in camping resorts: insights and opportunities. *Tourism in Southern and Eastern Europe*, 4, 101-114.
- Çelik, N., Bahar, O., & Tatar, S. (2017). Kırsal kalkınmada glamping turizminin rolü: club amazon bördübet örneği. *Journal of International Social Research*, 10(51), 1283-1287.
- Çepur, N., & Dalgıç, A. (2022). Isparta ili ve çevresi glamping potansiyelinin araştırılması. *Journal of Applied Tourism Research*, 3(1), 1-1
- Demircioğlu, A., & Demir, Ş. Ş. (2023). Glamping turizminin sürdürülebilir kırsal kalkınma üzerindeki etkisi: fethiye örneği. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 106-120
- Düzgün, E. (2021). Pandemi sonrası yeni turist tercihi: Glamping turizmi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 145-158.
- Ercan, F. (2023). Smart tourism destination: A bibliometric review. *European Journal of Tourism Research*, 34, 3409-3409.
- Ergüven, M. H., & Kutlu A. Y. D. (2019). Turistik ürün çeşitlendirme bağlamında hibrit turizm: glamping örneği. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 11(41), 255-265.
- Gök, B., & Özhasar, Y. (2023). Glamping işletmelerinde asgari standartların belirlenmesi: keşfedici bir nitel çalışma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33(2)
- Göktaş, L. S., Çetin, G., & Kızılırmak, İ. (2017). Özel ilgi turizmi olarak glamping turizminin mevcut durumu: Bir örnek olay analizi araştırması, 4. *Disiplinlerarası Turizm Araştırmaları Kongresi Bildiri Kitabı*, 107, 120.
- Gül, T. (2014). *Rekreasyon Olgusuna Genel Yaklaşım*. A. Yaylı içinde, *Rekreasyona Giriş* (s. 2-62). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Güvenol, B., & Sarıbaş, S. K. (2022). Konaklama sektöründe sürdürülebilirlik: glamping işletmeleri örneği (Sustainability in the hospitality industry: the example of glamping facilities). *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 10(3), 2369-2393.

- Hacıoğlu, N., Gökdeniz, A., ve Dinç, Y. (2017). *Boş zaman ve rekreasyon yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Henriques, F. M. V. (2016). Glamping: Contributos para uma Tipologia Turística de Alojamento.
- Kireeva, Y. A. (2021). Development of glamping in Russia and abroad. *Laplage em Revista*, 7, 553-560
- Kosar, L., Kosar, N., & Masic, S. (2015). The Contribution of European Standards in improving the quality of national hotel product. *Quaestus*, 25, 25-40
- Kurtlu, A., & Dumaner, A. (2022). Konaklama işletmelerinde hedef maliyetleme yöntemi üzerine bir araştırma. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 24(4), 745-770
- Meriç, S., Subaşı, A., & Şahin, S. (2021). Van Gölü havzasının glamping turizmi potansiyeli. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (53), 401-418.
- Olçay, A., & Turhan, U. (2017). Opinions and interviews of glamping service owners and business directors about “New tourism trend: Glamping” in Turkey (Muğla and Antalya sample). *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 16(4), 980-996.
- Orel, F. D., ve Yavuz, M. C. (2003). Rekreasyonel turizmde müşteri potansiyelinin beirlenmesine yönelik bir pilot çalışma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(11): 61-76.
- Öztekin, H., & İlhan, İ. (1994). Konaklama Endüstrisi ve Konaklama İşletmelerinin Sınıflandırılması. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 12-15.
- Petruša, I., & Vlahov, A. (2019, June). The role of glamping in development of camping tourism offer-possibilities and future prospects in the republic of Croatia. In *Proceedings of FEB Zagreb International Odyssey Conference on Economics and Business* (Vol. 1, No. 1, pp. 834-843). University of Zagreb, Faculty of Economics and Business.
- Resmi Gazete (2022).Lüks Çadır Tesisleri Nitelikler Yönetmeliği <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/09/20220923-2.htm> Erişim Tarihi: 13.07.2024
- Sakáčová, K. L. (2013). Glamping-Nature served on silver platter. Unpunlished Master Thesis.*Aalborg University*.
- Topay, M., & Koçan, N. (2009). Kamping/çadırli kamp için alan seçim kriterlerinin belirlenmesi ve Bartın-Uluyayla’da örnek bir uygulama. *Turkish Journal of Forestry*, 10(1) 116-128.
- Urdal, M., & Uğurlu, K. (2016). Kamp Turizminde Glamping İşletmeciliği: Kırklareli İli

- İçin Bir Model Önerisi, 17. Ulusal Turizm Kongresi, S. 1213-1224. *Detay Yayıncılık*.
- Yenisoy, C., & Uygur, S. M. (2023) Lüks Kampçılık (Glamping) Turizmine Yönelik Bir Alanyazın İncelemesi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 27(1), 106-122.
- Yetiş, Ş. A. (2021). Kapadokya’da turistik ürün olarak kamping mi glamping mi? *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 131-148.
- Yurtsal, K. (2019). Türkiye’de sürdürülebilir turizm. *Sivas Interdisipliner Turizm Araştırmaları Dergisi*, (4), 61-70.

2. BÖLÜM

TÜRK ORMAN MEVZUATINDA “TERAPİ ORMANLARI” NIN YERİ VE HUKUKİ DAYANAĞI

Prof. Dr. Aynur AYDIN

İÜC Orman Fakültesi

Çevre ve Orman Hukuku Anabilim Dalı, Bahçeköy -İstanbul

aynur.aydin@iuc.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-3647-6150>

GİRİŞ

Terapi ormanları, özellikle Asya ve Avrupa’da yaygınlaşmaktadır. Japonya, bu konseptin öncüsü olup 1980’lerde Shinrin-yoku uygulamalarını resmileştirmiştir. Japon hükümeti, orman banyosunun sağlık üzerindeki etkilerini araştırmak ve bu alanları tanıtmak için birçok çalışma yapmış ve ülke genelinde resmi terapi ormanları oluşturmuştur.

Güney Kore de benzer şekilde, ulusal sağlık politikaları kapsamında terapi ormanlarını desteklemekte ve halk sağlığını iyileştirme amacıyla bu alanları yaygınlaştırmaktadır. Avrupa’da ise Almanya, Norveç ve İsveç gibi ülkeler, terapi ormanlarını sağlık ve refah projelerinin bir parçası olarak kullanmaktadır. Almanya’da, terapi ormanları ve doğa terapisi uygulamaları çeşitli klinik ve rehabilitasyon programlarına entegre edilmiştir.

Orman terapisi doğanın sağlık ve refah üzerindeki olumlu etkilerini vurgulayan bir tedavi yöntemidir. Yeşil ve sağlıklı ortamlarda vakit geçirerek stresle baş etmek ve insanların sağlığını iyileştirmek için önleyici ve alternatif bir terapi olarak

ortaya çıkmıştır (Zhang ve ark., 2020). Orman terapisi programları, depresyon düzeylerini azaltmak için tasarlanmıştır ve araştırma çalışmalarındaki metodolojik titizlik ve kanıtların bilimsel kalitesini değerlendirmek için sistematik olarak gözden geçirilmiştir (Lee ve diğerleri, 2017). Orman terapisi, doğal ortamların şehir stresine karşı bir karşı önlem olarak kabul edilmesiyle, kentsel stresle başa çıkmada etkili bir yöntem olarak kabul edilmektedir. “Orman Terapisi”nin klinik etkinliği olan bir rahatlama ve stres yönetimi etkinliği olduğu kanıtlanmıştır (Ochiai ve diğerleri, 2015). Araştırmalar, orman terapisinin hipertansiyon öncesi veya hipertansif bireylerde kan basıncını düşürmede, kalp atış hızını azaltmada, kalp atış hızı değişkenliğini artırmada, kardiyovasküler ve metabolik fonksiyonu iyileştirmede, olumlu bir ruh hali yaratmada, kaygı düzeylerini azaltmada ve yaşam kalitesini artırmada etkili olduğunu göstermiştir. (Yau ve Loke, 2020). Orman terapisinin, kronik yaygın ağrısı olan bireylerde ağrının hafifletilmesinde ve ilişkili psikolojik ve fizyolojik semptomların azaltılmasında da etkili olduğu bulunmuştur (Han ve ark., 2016). Araştırmalar orman terapisinin yetişkinlerde depresyonun önlenmesi ve tedavisinde daha etkili bir kısa vadeli müdahale olduğunu göstermiştir (Rosa ve ark., 2021). Ek olarak orman terapisinin, kan basıncını düşürme, sempatik sinir sistemi aktivitesinde azalma ve parasempatik sinir sistemi aktivitesinde artış gibi sağlık açısından faydaları da gösterilmiştir (Kim ve diğerleri, 2019). Orman terapisi programlarının, orta yaşlı ve yaşlı bireylerde depresyon ve stres üzerinde olumlu duygusal etkilere sahip olduğu, ormanlar gibi yeşil kaynakların kullanılmasıyla demansın önlenmesiyle ilgili sosyal maliyetleri potansiyel olarak azalttığı gösterilmiştir (Hong ve diğerleri, 2019). Sonuç olarak orman terapisi, doğanın sağlık üzerindeki olumlu etkilerini öne çıkaran bir tedavi yöntemi olup, çeşitli sağlık sorunlarının yönetilmesinde, insanların sağlığının iyileştirilmesinde, stresle baş etmede, psikolojik iyilik halinin arttırılmasında önemi vurgulanarak etkili bir tamamlayıcı terapi olarak öne çıkmaktadır¹.

Terapi ormanlarının sağlık üzerindeki etkileri üzerine yapılan bilimsel çalışmalar, bu uygulamaların hem fiziksel hem de zihinsel sağlık üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermektedir. Araştırmalar, terapi ormanlarında zaman geçirmenin stres seviyelerini düşürdüğünü, bağışıklık sistemini güçlendirdiğini ve genel iyilik halini artırdığını ortaya koymuştur.

¹ Konuyla ilgili ulaşılabilen tüm kaynaklar, 4. Bölümde verilmiştir.

1. TÜRK ORMAN MEVZUATINDA ŞİFA ORMANLARI VE HUKUKİ STATÜSÜ

Doğanın sağlık üzerindeki olumlu etkileri, insanlık tarihi kadar eskidir. İbn-i Sina (Avicenna), 10. yüzyılda yaşamış büyük bir hekim ve bilim insanıdır. Doğal tedavi yöntemlerini savunmuş, bitkilerin ve doğal ortamların iyileştirici gücüne dikkat çekmiştir. İbn-i Sina'nın bu yaklaşımı, modern terapi ormanlarının temelini oluşturmaktadır. Terapi ormanları, doğanın şifalı etkilerini kullanarak, bireylerin fiziksel ve zihinsel sağlığını iyileştirmeyi amaçlar. İbn-i Sina gibi büyük hekimler, doğanın şifalı gücünden faydalanmayı savunmuş ve uygulamışlardır. Günümüzde, terapi ormanları (şifa ormanları) bu kadim bilgiyi modern bilimle birleştirerek, fiziksel ve zihinsel sağlığı iyileştiren önemli alanlar olarak ortadadır.

Nitekim OGM tarafından basılan Şifa Bahçesi (Ravdatü'l-ıtır)² adlı eserde ormanlar ve bitkiler arasında şifalanma anlamında bilimsel bağı kurar mahiyettedir.

Ruh ve beden sağlığı üzerinde doğanın iyileştirici gücü bu kadar önemli iken Şifa Ormanı kavramının da önemi ve değeri açıktır. Herhangi bir alana Terapi Ormanı ibaresinin yazılması bu konuda yeterli olmayacaktır. Burada yapılması gereken faaliyetin bir sağlık faaliyeti olduğu gerçeği karşısında, daha net, kesin usul ve yönetim esaslarına sahip adete doğa hastanesi gibi düşünülüp planlanması gereken bir alan olarak düşünülmelidir. Bu nedenle Şifa Ormanı teriminin, tanımı, tahsisi, yönetim ilke ve esasları ve işlevlerinin belirlenerek Türk mevzuatına girmesi elzemdir.

Terapi ormanlarının kurulması ve yönetimi için sağlam bir hukuki çerçeve gereklidir. Ancak bu noktada, Türk mevzuatındaki hükümler değerlendirildiğinde mevcut mevzuatta Şifa Ormanlarının tanımlanabileceği, Şifa Ormanı olarak ayrılma tahsis edilmesinde herhangi bir engel bulunmadığı görülecektir.

Halen yürürlükte bulunan 6831 sayılı Orman Kanunu, orman mülkiyeti, ormanların korunması, geliştirilmesi, planlanması ve yönetilmesini düzenlemektedir. Bu kanun kapsamında, orman alanlarının sağlık ve refah amaçlı kullanımı için belirli düzenlemeler yapılabilir. Terapi ormanlarının oluşturulması, kanunun ormanların çok yönlü kullanımı ilkesiyle uyumlu olacaktır.

2 Muhammed b. Mahmûd b. Hacı eş-ŞirvânîŞifa Bahçesi (Ravdatü'l-ıtır) I. Cilt 1.ISBN: 978-625-8451-22-1 [https://www.ogm.gov.tr/tr/e-kutuphane-sitesi/Yayinlar/Ravdatul-%C4%B1tr%20\(%C5%9Eifa%20Bah%C3%A7esi\)%20Cilt%201.pdf](https://www.ogm.gov.tr/tr/e-kutuphane-sitesi/Yayinlar/Ravdatul-%C4%B1tr%20(%C5%9Eifa%20Bah%C3%A7esi)%20Cilt%201.pdf)

ISBN Takım Numarası : 978-625-8451-21-4 (Tk)

Ancak ilerleyen süreçte sadece orman mevzuatındaki düzenlemeler yeterli olmayacaktır. En azından kurumlararası işbirliği gereklilikleri düşünüldüğünde sağlık hizmetleri mevzuatı ile de entegre olunması gerektiği düşünülmelidir. Hazırlanacak mevzuat, terapi ormanlarının sağlık hizmetlerinin bir parçası olarak tanımlanmasını sağlayabilir. Sağlık Bakanlığı ve ilgili kurumlar, terapi ormanlarının sağlık politikalarına entegrasyonunu destekleyebilir.

6831 sayılı Orman Kanunu 4. Maddesinde, ormanları mülkiyet ve idare bakımından; Devlet ormanları; Hükmi şahsiyeti haiz amme müesseselerine ait ormanlar ve Hususi ormanlar olarak 3 e ayırmıştır. Vasıf ve karakter bakımından ise Muhafaza ormanları; Milli parklar ve İstihsal ormanları olarak 3 e ayırmıştır. Şifa ormanları görüleceği ve beklendiği üzere burada ayrı bir başlık olarak görülmemektedir. Ancak, yapılması beklenen hukuki tanım içinde şifa ormanlarını “ milli park” vasfında olmamakla birlikte bu tanımın içinde düşünmek mümkündür. Zira Kanun 25. maddesinde *Orman Genel Müdürlüğü'nün mevkii ve özelliği dolayısıyla lüzum göreceği ormanları bilmin yararlanmasına tahsis etmek, toplumun çeşitli spor ve dinlenme ihtiyaçlarını karşılamak, turistik hareketlere imkan vermek maksadıyla, milli parklar, tabiat parkları, tabiat anıtları, tabiatı koruma sahaları ve orman mesire yerleri olarak ayırır; düzenler; yönetir* ifadesini içermektedir. Milli park kavramsal tanımı içerisinde şifa ormanlarını da düşünmek mümkündür.

Ayrıca Kanun'un 6. Maddesi “Devlet ormanlarına ve Devlet ormanı sayılan yerlere ait her çeşit işler Orman Genel Müdürlüğünce yapılır ve yaptırılır” hükmünü de sevketmektedir.

4 sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi³ ile 2022 yılında teşkilat Kanunu'nda yapılan değişiklikle; OGM'nin görevlerine Madde 334 ç) Mesire yerleri, şehir ormanları, **orman parkları**, araştırma ormanları, arboretum sahaları, orman içi biyolojik çeşitlilik koruma alanları, model orman ve muhafaza ormanı alanlarının ayrılması, korunması, işletilmesi ve işlettilmesini sağlamak,

g) Orman ekosistemlerinin sunduğu ürün ve hizmetlerden azami seviyede istifade edilmesini sağlamak üzere ...pek çok görev eklenmiştir.

Bunun yanısıra yine aynı Kararname ile 2022 yılında Ekosistem Hizmetleri Dairesi Başkanlığının görevleri;

3 Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin Sayısı : 4

Yayımlandığı Resmî Gazetenin Tarihi – Sayısı : 15/7/2018 - 30479

madde 338 ı) Orman ekosistem hizmetlerinin belgelendirme ve sertifikasyonu ile araştırma ve geliştirme çalışmalarına ait usul ve esasları düzenlemek, iş ve işlemleri yapmak veya yaptırmak,

2) Orman parklarının ayrılması, korunması, geliştirilmesi, işletilmesi veya işlettilirilmesini sağlamak, bunlara ilişkin usul ve esasları düzenlemek olarak eklenmiştir.

Bu Kararname ile yapılan değişiklikler sonrasında Orman Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan Orman Parkları Yönetmeliği Yürürlüğe girmiştir⁴. Bu Yönetmeliğin amacı, Devlet ormanlarında Orman Genel Müdürlüğünce mevcut ve tesis edilecek orman parklarının ayrılmasına, onanmasına, planlanmasına, planlarının uygulanmasına, geliştirilmesine, işletilmesine, işlettilirilmesine, yönetilmesine ve iptaline ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Yönetmelikte sıklıkla geçen rekreasyon tanımı şifa ormanları açısından önemlidir. Ormanların eğlenme, dinlenme ile “beden ve ruh sağlığını yenileme fonksiyonu” rekreasyon olarak nitelenmiştir.

Rekreasyonel kaynak ise insanın eğlenme, dinlenme, beden ve ruh sağlığını yenileme fonksiyonunu sağlayan sosyo-kültürel çevreyi tanımlamaktadır.

Bu Yönetmelikte, konaklamalı orman parkı ve konaklamasız orman parkı tanımları da yapılmıştır.

Yetki ise Ekosistem Hizmetleri Şube Müdürlüğüne verilmiştir

Orman parkı olarak ayrılma konusu, “*Rekreasyonel kaynak değerlerine sahip orman alanlarında işletme müdürlüğünce düzenlenen orman parkı teklif raporu ve ekleri, özel kanunlarla belirlenen alan ve sınırlar ile koruma ve yasaklama hükümleri içinde yer alan kanunlar ve mevzuatının getirdiği yasaklar için ilgili kurumlardan gerekli izin ve görüşler alınarak bölge müdürlüğünün görüşü ile birlikte Genel Müdürlüğe gönderilir. Genel Müdürlükçe uygun bulunması halinde teklif edilen orman alanı, orman parkı olarak ayrılır.*” biçiminde düzenlenmiştir.

Planlama ise OBM tarafından yapılacak ve OGM tarafından onaylanacaktır. Ancak kuruluş ve planlama aşamasında ilgili kurumlardan onay alınmasını gerektiren durumlarda bölge müdürlüğü tarafından yapılabilir veya yaptırılabilir.

Orman parklarının yönetimi aşağıdaki esaslara uygun olarak yapılır:

a) Orman parklarında plan ve projelerin gerektirdiği her türlü yapı ve tesisler

4 28 Mayıs 2022 tarih ve 31849 sayılı Resmî Gazete

ile hizmet ve faaliyetler Genel Müdürlükçe belirlenen usul ve esaslara göre yapılır veya yaptırılır.

b) Orman parkları, 6831 sayılı Kanunun ek 8 inci maddesine göre yirmi yıla kadar kiraya verilebilir. Yirmi yıl kiraya verilen orman parklarında engellilere yönelik dinlenme ve eğlenme tesislerinin yapılması zorunludur.

c) Gerekli hallerde orman amenajman planları ve ilgili mevzuatta belirtilen her türlü ormancılık çalışmaları yapılır.

ç) İdarece belirlenen maksat dışında herhangi bir faydalanmaya müsaade edilmez.

Burada anlatılanlar dikkate alındığında, herhangi bir mevzuat değişikliğine gerek olmaksızın şifa ormanlarının orman parkı gibi düşünülmesinde hiçbir sakınca bulunmamaktadır. Zira yukarıda açıklandığı üzere ilgili Yönetmelikte konuya ilişkin tüm usul ve esaslara rastlanmaktadır. İsimlendirmesi Terapi Orman Parkı, Şifa Orman Parkı Şeklinde de yapılabilecektir.

Aksi halde, yapılması gerekenler aşağıda gibi düşünülebilir.

- 1- Amenajman planları ile Orman Kanunu'nun 6. Maddesi gereğince OGM'ne verilen yetki ile bazı alanların Şifa ormanı olarak ayrılması mümkündür.
- 2- Bir Kararname ile aynı orman parklarında olduğu gibi OGM Teşkilat Kanunu'nda değişiklik yapılarak şifa ormanı kurma yetkisi verilmesi mümkündür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye'de terapi ormanlarının kurulması, hem bireysel hem de toplumsal sağlık ve refahı artırmada önemli bir adım olacaktır. Bu tür alanlar, şehir stresinden uzaklaşmak ve doğayla bütünleşmek isteyen bireyler için cazip ve yararlı bir seçenek sunacaktır.

Terapi ormanlarının başarılı bir şekilde kurulması ve yönetilmesi için, mevcut hukuki altyapının güçlendirilmesi ve ilgili paydaşların işbirliği önemlidir. Türkiye'de terapi ormanlarının hayata geçirilmesi, doğanın iyileştirici gücünden faydalanarak halk sağlığını ve yaşam kalitesini artırmaya yönelik etkili bir strateji olacaktır. Bu süreçte, ormanların doğal yapısının korunması ve sürdürülebilir yönetim ilkelerine uyulması büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle

hukuki yapının doğru kurulması, yetki ve kurumlararası koordinasyonda hata yapılmaması son derece önemlidir.

Şifa ormanlarının başarılı bir şekilde kurulması ve sürdürülebilir yönetimi için temelde 3 adım düzenlenmelidir.

1. Alan Belirleme, Tahsis ve Planlama: Şifa ormanları için uygun alanların belirlenmesi ve bu alanların doğal yapısının korunarak ve şifa ormanı niteliklerine uygun ve özel biçimde planlanması gerekmektedir. Bu süreçte, ekolojik dengenin korunması ve sürdürülebilir yönetim ilkelerine uyulması önemlidir.
2. Toplumsal Katılım ve Farkındalık: Şifa ormanlarının faydalarının toplum tarafından anlaşılması ve bu alanların etkin kullanımı için toplumsal katılım ve farkındalık çalışmaları yapılmalıdır. Eğitim programları ve bilgilendirme kampanyaları düzenlenebilir. Sağlık kuruluşları ile işbirliği yapılması düşünülmelidir.
3. Hukuki ve İdari Düzenlemeler: Şifa ormanlarının kurulması ve yönetimi için, mevcut hukuki altyapı kullanılarak veya daha detaylı hukuki ve idari düzenlemeler yapılarak bu konu ciddi bir konu olarak ele alınmalıdır.

Konunun çok boyutlu olduğu sadece hukuki boyutu değil idari ve eğitim boyutunun da olduğu unutulmamalıdır. Uluslararası sertifika eğitimleri de incelenerek Ülkemizin koşulları ile harmanlanmak suretiyle eğitim planlamaları yapılmalı, alan rehberleri tanımı yapılmalı, özel eğitimler verilmeli, sertifika süreçleri OGM tarafından ve/veya Orman Fakülteleri tarafından yapılmalıdır.

Şifa ormanlarının mesire alanları gibi düşünülmesi hatasına da düşülmemelidir. Bu alanlar, sağlık ile bilimin, doğa ile insanın buluştuğu noktalar olarak belki de öncelikle bir sağlık merkezi gibi düşünülmelidir.

Bu alanlar dahilinde, özel sağlık eğitimi veren rehberler bulunmalı, belki fizyoterapistler, psikologlar, ecza bilimi ile uğraşanlar, ses terapistleri, nefes terapistleri gibi pek çok meslek dalı ile de birlikte hareket edilmelidir.

KAYNAKÇA

- Li, Q. (2018). “Forest Bathing: How Trees Can Help You Find Health and Happiness.” Penguin Life.
- Park, B. J., Tsunetsugu, Y., Kasetani, T., Kagawa, T., & Miyazaki, Y. (2010). “The physiological effects of Shinrin-yoku (taking in the forest atmosphere or forest bathing): evidence from field experiments in 24 forests across Japan.” *Environmental Health and Preventive Medicine*, 15(1), 18-26.
- Hansen, M. M., Jones, R., & Tocchini, K. (2017). “Shinrin-yoku (forest bathing) and nature therapy: A state-of-the-art review.” *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(8), 851.
- Lee, J., Park, B. J., Tsunetsugu, Y., Ohira, T., Kagawa, T., & Miyazaki, Y. (2011). “Effect of forest bathing on physiological and psychological responses in young Japanese male subjects.” *Public Health*, 125(2), 93-100.
- Van den Berg, A. E., Hartig, T., & Staats, H. (2007). “Preference for nature in urbanized societies: Stress, restoration, and the pursuit of sustainability.” *Journal of Social Issues*, 63(1), 79-96.
- Song, C., Ikei, H., & Miyazaki, Y. (2016). “Physiological effects of nature therapy: A review of the research in Japan.” *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(8), 781.
- Miyazaki, Y., & Park, B. J. (2013). “Shinrin-yoku: The Japanese art of forest bathing.” Timber Press.
- Bratman, G. N., Hamilton, J. P., Hahn, K. S., Daily, G. C., & Gross, J. J. (2015). “Nature experience reduces rumination and subgenual prefrontal cortex activation.” *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(28), 8567-8572.
- Han, J., Choi, H., Jeon, Y., Yoon, C., Woo, J., & Kim, W. (2016). The effects of forest therapy on coping with chronic widespread pain: physiological and psychological differences between participants in a forest therapy program and a control group. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(3), 255. <https://doi.org/10.3390/ijerph13030255>
- Hong, J., Park, S., & Lee, J. (2019). Changes in depression and stress of the middle-aged and elderly through participation in a forest therapy program for dementia prevention. *Journal of People Plants and Environment*, 22(6), 699-709. <https://doi.org/10.11628/ksppe.2019.22.6.699>

- Kim, H., Lee, Y., Ju, H., Jang, B., & Kim, Y. (2019). An exploratory study on the effects of forest therapy on sleep quality in patients with gastrointestinal tract cancers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2449. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142449>
- Lee, I., Choi, H., Bang, K., Kim, S., Song, M., & Lee, B. (2017). Effects of forest therapy on depressive symptoms among adults: a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(3), 321. <https://doi.org/10.3390/ijerph14030321>
- Ochiai, H., Ikei, H., Song, C., Kobayashi, M., Miura, T., Kagawa, T., ... & Miyazaki, Y. (2015). Physiological and psychological effects of a forest therapy program on middle-aged females. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(12), 15222-15232. <https://doi.org/10.3390/ijerph121214984>
- Rosa, C., Larson, L., Collado, S., & Profice, C. (2021). Forest therapy can prevent and treat depression: evidence from meta-analyses. *Urban Forestry & Urban Greening*, 57, 126943. <https://doi.org/10.1016/j.ufug.2020.126943>
- Yau, K. and Loke, A. (2020). Effects of forest bathing on pre-hypertensive and hypertensive adults: a review of the literature. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 25(1). <https://doi.org/10.1186/s12199-020-00856-7>
- Zhang, Z., Wang, P., Gao, Y., & Ye, B. (2020). Current development status of forest therapy in china. *Healthcare*, 8(1), 61. <https://doi.org/10.3390/healthcare8010061>

3. BÖLÜM

AHMED FARİS EŞ-ŞİDYÂK VE MECDUDDİN FÎRÛZÂBÂDÎ'NİN EL-KÂMÛSU'L-MUHÎT ADLI SÖZLÜĞÜNE YÖNELTİĞİ BAZI ELEŞTİRİLERİ

Dr. Bünyamin ARVASI

Iğdır Üniversitesi İlahiyat Fakültesi

Temel İslam Bilimleri Bölümü

bunyaminarvasi@hotmail.com

GİRİŞ

Modern dönem Arap edebiyatının güzide simalarından olan Şidyak, dil, edebiyat, sanat, tarih ve gazetecilik alanlarında pek çok eser vermiş ve hem klasik hem de modern dönemde sözlük tenkitçilerin öncülerindedir. Şidyâk'ın Ebü't-Tâhir Mecdüddîn Muhammed b. Ya'kûb b. Muhammed el-Fîrûzâbâdî'nin (ö. 817/1415) “el-Kâmûsu'l-muhît” adlı kitabını çeşitli açılardan eleştiriye tabi tuttuğu el-Câsûs ‘alâ'l-Kâmûs adlı eseri tenkit bağlamında ele aldığı en önemli eseridir. Şidyâk, söz konusu eserinde yer yer başka sözlüklere yönelik eleştirilerde bulunsa da çoğunlukla Kâmûs'u eleştirmiştir. Yapılan araştırma neticesinde Gerek Arap dünyası gerekse Türkiye'de Şidyâk'ın Câsûs'u hakkında akademik araştırma bulunmamıştır. Sadece Yakup Civelek tarafından hazırlanan “Ahmed Faris eş-Şidyâk Edebi Şahsiyeti ve el-Cevâib Gazetesi” adlı doktora tezinde iki sayfa halinde özet bir genel bilgi ele alınmıştır.¹ Dolayısıyla Şidyâk'ın Câsûs'ta hangi durumları nasıl bir yöntemle eleştirdiği konusu akademik olarak çalışmayı bekleyen konulardandır. Bu nedenle Arap dili alanına bir dilbilimcinin sözlük eleştirisi yöntemini kazandıracak ve sözlüklerde hangi konuların eleştiriye

¹ bk. (Civelek, 1997: 206-208.).

tabi olduğu sorusuna bir cevap nitelikte olacağı düşünölen bu çalışmanın ele alınması faydalı addedildi. Bu bağlamda yapılan çalışmada önce özet bir şekilde Şidyâk'ın hayat hikayesine ışık tutulup söz konusu eseri hakkında bazı temel bilgiler zikredilerek eserde belli bazı örnekler ele alındı.

1. Hayatı

Asıl adı Ahmed Faris b. Yusuf b. Mansur b. Cafer olan Ahmed Faris eş-Şidyâk'ın doğum tarihi ve doğum yeri ile alakalı ihtilaf vardır. Bazı kaynaklara AŐkut'ta bazı kaynaklara göre ise Hades'te dünyaya gelmiştir. Aynı şekilde doğum tarihinde de çeşitli görüşler vardır. Bazı kaynaklara göre 1796, bazılarına göre 1801, bazılarına göre 1804, bazılarına göre ise 1806 yılında dünyaya gelmiştir (Zeyyât, ts: 470); (Kehhâle, ts: 2/42); (Metvî, 1989: 45); (Fandik, 1896: 406); (Âsâf, 1885: 8); (Sandûbî, 1914: 111); (Halefullah, 1955: 16); (Fahûri, 1953: 1057); (Dağır, 1983: 2/458). Yakup Civelek, "Ahmed Faris eş-Şidyâk Edebi Şahsiyeti ve el-Cevâib Gazetesi" isimli doktora tezi çalışmasında Şidyâk'ın doğumu ile ilgili Şu bilgileri aktarmaktadır:

"Fâris'in ölüm haberini yayınlayan gazetelerde, doğum yerinin Hades olduğu belirtilmektedir. Ayrıca öldüğünde açıklanan vasiyetinde Şidyak, cenazesinin doğum yeri olan el-Hades'e nakledilmesini istemektedir. Bütün bunlardan hareketle Ahmed Faris eş-Şidyak'ın 1801 yılında ve Lübnân'ın küçük bir köyü olan el-Hades'te dünyaya geldiği bizce en makul görüş olarak alınabilir" (Civelek, 1997: 49).

Küçükken ilk olarak vergi memurluğu yapan babası ile aynı işi yapan Şidyâk daha sonra müstensihlik işine başlayıp ailesine maddi olarak destek olmaya çalıŐır. Babası Yusuf dönemin tönetime zorbalığından Ahmed Faris ile annesini bırakıp diğer üç çocuğunu alıp Őam'a kaçmıŐ, daha sonra Ahmed Faris ve annesi zorda olsa yönetimin zorbalığından kurtulmuşlardır. 1820 yılında 58 yaşındayken vefat eden babası omuzlarındaki yükü daha da ađırlaŐtırmıŐtır (Civelek, 1997: 50-51).

Ahmed Faris, ilk olarak babası ve abisinden bir süre eğitim aldıktan sonra köydeki sibyan okulunda da bir süre eğitime devam etmiştir. Şidyâk'ın eğitiminde rol oynayan önemli faktörlerden bir tanesi de müstensihlik işiydi. Şidyâk bu görevle bir yandan ailesinin geçimini sağlarken bir yandan da kültür ve bilgi olarak olgunlaŐmaktaydı (Geoffrey, 1998: 233-248). Şidyak'ın

ilim ehli bir aileden olması belli bir yere kadar avantaj olsa da ailenin maddi sıkıntılarından dolayı ileri seviye eğitim için o dönemki eğitimi pek iyi olmayan sibyan okuluna devam etmekten başka eğitim fırsatını bulamamış ön plandaki eğitim merkezlerinde okumayı sadece hayal etmişti (Şidyâk, 1966: 83).

Bir süre sonra kahire'ye gitme fırsatı bulan Şidyâk, Ezher hocalarından ders almaya başladı. Azim, istek ve istikrarla devam eden eğitimi geçtükçe meyve vermeye başladı, sarf, nahiv, tefsir, hadis, fıkıh, kelam vb. ilimleri bölgenin meşhur hocalarından ders aldı. Artık ilim edebiyat ve kültür olarak son derece ilerleme kat etmiş ve hayallerini gerçekleştirme yolunda emin adımlarla yürüyordu (Sandûbî, 1914: 111-112). İlmî olarak belli bir seviyeye ulaştıktan sonra Mısır, Malta ve Lübnan gibi yerlerde özellikle Arap dili alanında ders vermeye başlamıştır (Civelek, 1997: 59). Daha sonra Avrupa ve İstanbul gibi yerlere seyahat eden Şidyâk oralarda matbaacılık, yazma eser tahkik işleri ile meşgûl olmuştur. Uzun süre yazmalarla uğraşan Şidyâk bu vesileyle herhangi bir yazımın neresinde halel, iskat tahrif gibi şeylerin olduğu noktasında tam bir ihtisas sahibi olmuştur (Şidyâk, 1966: 83-86); (Civelek, 1997: 60). Yakup civelek bu konuda şidyak'tan şöyle bahsetmektedir:

“Çocukluğundan itibaren yazma eserlerle bir hali meşgûl olan Şidyâk, fırsat buldukça bunları kopyalamaya çalışmış, fazla nishalarıyla karşılaştığında bunları kritik etmiş, bir kısmını da el-Cevâib matbaasında tahkikli olarak yayınlamıştır. O gerek İstanbul'daki hayatı süresince ve gerekse hayatını geçirdiği Afrika ve Avrupa'da bulunan merkezlerdeki yazma eserleri araştırmıştır. Bu arada dünyada başka bir yerde bulunamayacak derecede zengin yazma eser koleksiyonlarına sahip İstanbul kütüphanelerindeki zenginliklerden olabildiğince yararlanmaya çalışmıştır. Meşhur eseri el-Câsûs'u hazırlarken el-Kâmûs'un değişik nüshalarından yararlanmıştır. Yazmalar içinde Köprülü kütüphanesindeki yaldızlı el yazmasından önemle bahseder. el-Cevâib'teki yazılarında zaman zaman yazma eserlere ulaşmada karşılaştığı güçlükleri dile getirmiştir. Yazma eserleri gün ışığına çıkararak, tahkik edip insanlara ulaştırma çabasını bırakmamıştır. Bu eserlerin kaybolmaması için ara sıra yazılar yayınlamıştır. Örneğin kaybolmasından korktuğu Endülüs'teki Arapça yazmaları nesh etme teşebbüsüne girişmiş, ancak bunu sonuçlandıramamıştır” (Civelek, 1997: 66-67).

Osmanlı döneminde bilimin kudsiyeti hasebiyle ayrı bir değer gören bilginlerin her birisi olduğu gibi değer görmüş. din değiştirmesi için hiç kimseye zorlama

uygulanmamış ve herkese din, dil ve ırk gibi meziyetler konusunda hoşgörü ve saygı gösterilmiştir. Ancak zaman zaman avâm kesimden din değiştirenler olduğu gibi aydın insanlardan da din değiştirenler olmuştur. Bu bağlamda kendi tercihi ile din değiştirip Hristiyanlıktan Müslümanlığa geçen aydın insanlardan birisi de Marunî bir ailenin çocuğu olarak Lübnan'da dünyaya gelen Ahmed Farid eş-Şidyâk'tır. Bir süre Hristiyan olarak yaşayan Şidyâk yaşı ve eğitim seviyesinin biraz ilerlemesinden sonra kilise ve Hristiyan din adamlarının bazı uygulamalarına karşı çıkıp bu noktada eleştirel bir tavırla yaklaşımdan çekinmeyerek doğru bulmadığı konuları açık bir şekilde dile getirmekteydi. Daha önceden de değinildiği üzere Şidyâk'ın Müslüman oluşu başkalarının gayretleriyle değil kendi tercihiyle olmuştur. Zira o Müslüman olmadan öncede Hristiyanlıkla ilgili birçok şüphe yaşamış, kilise, Hristiyan din adamlarını din adına yaptıkları birçok şeyi ağır bir şekilde eleştirmiştir. Müslüman olduktan sonra el-Cevâib adlı gazetede İslam dinini övüp savunması da onun başka nedenlerle değil inanarak Müslüman olduğunu ve Müslümanlığa çok daha önceden hazır olduğunu göstermektedir (Civelek, 1997: 102-105).

Şidyâk ardında Arap dili ve edebiyatı alanında birçok eser bırakarak Mîlâdî 1887 yılında İstanbul'da vefat etmiş, Sultan Abdulhamid Han'ın, cenazesinin İstanbul'da defnedilmesini istemesine rağmen vasiyeti üzerine cenazesi Lübnan'a nakledilip orada defnedilmiştir (Âsâf, 1886: 2/490).

2. EL-CÂSÛS 'ALÂ'L-KÂMÛS

Ahmed fâris eş-Şidyâk, el-Fîrûzâbâdî'nin *el-Kâmûs* adlı kitabı üzerine kaleme aldığı *el-Câsûs 'alâ'l-Kâmûs* adlı eserinde Fîrûzâbâdî'yi hataları, unuttukları, güçlü yerine zayıfı zikretmesi, racih yerine mercuhu (tercih edilmeyen) zikretmesi, fasih yerine garibi zikretmesi, bazı kelimeler hakkında açıklmada bulunmaması, mütekaddim dilbilimcilere muhalefet etmesi bazı kelimelerdeki sedde, harekeler ve bunlara benzer birçok konuda eleştirmiştir.

Şidyâk bu eserinde yer yer diğer dilbilimcileri de eleştirmiş ancak genel olarak Fîrûzâbâdî'nin kitabındaki bazı noktalar üzerinde durmuştur. Şidyâk bu çalışmasında Fîrûzâbâdî'nin ilmi ve emeğinin önemine vurgu yaparak bu eleştirileri sadece ilim talebelerinin ilimden daha kolay istifade etmeleri için yaptığını, birçok eserde olduğu gibi Fîrûzâbâdî'nin de bu denli hacimli eserinde tenkide konu olan bazı durumların olmasının olağan olduğunu zikretmiş,

Fîrûzâbâdî'nin fazilet ve ihtiramına değinmeyi de ihmal etmemiştir (Şidyâk, 1882: 6).

Şidyâk kitabında sık sık Ebû Nasr İsmâîl b. Hammâd el-Cevherî'nin (ö. 400/1009'dan önce) *es-sihâh*'ı başta olmak üzere başka sözlük alimlerini de referans almaktadır. Fîrûzâbâdî'nin birçok noktada Cevherî'yi eleştirdiğini belirten Şidyâk bu eleştirilerinin bir kısmının yerinde olduğu, bir kısmının ise yanlış olduğunu belirterek Fîrûzâbâdî'nin, *es-Sihâh*'ı tahrif edip hatalı şekilde naklettiğini ifade etmektedir (Şidyâk, 1882: 238).

Geniş bir mukaddimeye sahip olan ve yaklaşık yirmi dört bölümden oluşan Şidyâk'ın bu eseri ilk olarak 1882 yılında İstanbul'da el-Cevâib matbaasında basılmış, daha sonra başka matbaalar tarafından da değişik baskıları yayınlanmıştır. Bu çalışmada söz konusu kitabın İstanbul baskısı esas alınmıştır.

3. FÎRÛZÂBÂDÎ'YE BAZI ELEŞTİRİLERİ

Şidyâk'ın *el-Câsûs*'da Fîrûzâbâdî'nin *el-Kamûs*'unda tenkit ettiği konulardan bazıları şu şekilde sıralanabilir:

Fîrûzâbâdî, فُرْخَالا ifadesini فُرْخَالا (sürmek/çekmek) kelimesiyle tefsir etmiştir (Fîrûzâbâdî, 2015: 79). Şidyâk, ilim ehli insanların zayıf, kapalı, kullanılmayan vb. kelimeleri zikrettiklerinde bu kelimelerin durumuna işaretmeleri gerektiğini, ancak Fîrûzâbâdî'nin, birçok yerde bu kurala uymadığını zikrederek buna Fîrûzâbâdî'nin yukarıda geçen örneğini göstermiştir. Şidyâk'a göre فُرْخَالا ifadesinin فُرْخَالا anlamındaki kullanımının zayıf bir görüştür, ancak Fîrûzâbâdî bu konuyu mutlak bırakıp bu durumun zayıf olduğuyula ilgili herhangi bir görüş belirtmemiştir. (Şidyâk, 1882: 6).²

Şidyâk bir masdarı verip fiilini zikretmemek sözlük uzmanları için büyük bir ihmal olduğunu belirterek bir masdarın zikredilmesi ile birlikte fiilin de zikredilmesi gerektiğini vurgulayıp bu noktada Fîrûzâbâdî'yi tenkit etmektedir. Buna verdiği örneklerden bir tanesi Fîrûzâbâdî'nin فُرْخَالا kelimesini فُرْخَالا (Yenilgi) ifadesiyle tefsir edip bu kelimenin fiilinin nasıl kullanılması gerektiği ile ilgili herhangi bir yorumda bulunmamasıdır. Şidyâk oysa bu kelimenin fiilinin فُرْخَالا (Yenilgiye uğrattı) şeklinde kullanıldığını iddia edip bu kelime hakkında Muhammed İbn Manzûr'un açıklamasının -file de değinmesi hasebiyle- daha

² Bu kelime için ayrıca bk (Fîrûzâbâdî, 2015: 804); (Ferâhidî, ts: 4/210); (Zebidî, 2001: 2/351); (Ezherî, 2001: 7/97).

isabetli olduğunu ifade etmektedir. (Şidyâk, 1882: 188).³

Fîrûzâbâdî, فَيَقْبَلُ ifadesinin açıklamasında söz konusu kelimenin فَيَقْبَلُ (Fazlalık/Artık) gibi anlamlara geldiğini açıkladıktan sonra bunun fiilinin فَيَقْبَلُ olarak sülâsî (Üçlü) olarak kullanıldığı gibi فَيَقْبَلُ şeklinde rübâ'î (Dörtlü) olarak da kullanıldığını iddia edip her iki fiilin ism-i fail kalıbının فَيَقْبَلُ şeklinde mübalağa kalıpta geldiğini, ancak kıyasa göre ism-i failin فَيَقْبَلُ şeklinde olması gerektiğini ifade etmektedir (Fîrûzâbâdî, 2015: 35). Şidyâk ise bu konuda Fîrûzâbâdî'yi tenkit edip Fîrûzâbâdî'nin bu konuda kıyasa göre sülâsî fiil olan فَيَقْبَلُ fiilinin ism-i fail kalıbının فَيَقْبَلُ şeklinde, rübâ'î fiil olan فَيَقْبَلُ fiilinde ism-i fail kalıbının فَيَقْبَلُ şeklinde, her iki fiilin mübalağa ism-i fail kalıbının ise فَيَقْبَلُ şeklinde geldiğini açıklaması gerektiğini ifade etmektedir (Şidyâk, 1882: 213); (Fîrûzâbâdî, 2015: 403).⁴ Bu konuda başta Cevherî olmak üzere diğer bazı âlimlerin de Şidyâk ile aynı görüşte olmaları, ayrıca morfolojik kurallar da göz önünde bulundurulduğunda Şidyâk'ın tespitinin dil kuralları kapsamında yerinde olduğu görülmektedir. Şidyâk'ın buradaki tenkidinin sebebi anlam kayması ve değişmesi olsa gerek. Zira fiil veya ism-i fail kalıplarının değişmesiyle birlikte anlamda da çoğu zaman değişiklik meydana gelmektedir.

Fîrûzâbâdî فَيَقْبَلُ ifadesinin anlamlarını sırlarken sırasıyla ام نَالَ (Gölgenin güneşi yok etmesi), حَارِجًا (Haraç), فَيَقْبَلُ (Ganimet), فَيَقْبَلُ (Dönüş) gibi kelimeleri zikrederek فَيَقْبَلُ ifadesinin bütün bu anlamlara geldiğini ifade etmektedir (Fîrûzâbâdî, 2015: 403). Şidyâk Arap dil kurallarına göre bir kelime hangi anlam üzerinde bina edilmişse öncelikle o anlamın verilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Şidyak فَيَقْبَلُ kelimesinin temelinde فَيَقْبَلُ kelimesinin olduğunu ve hemen bütün anlamlarında bu anlamın bir şekilde ortaya çıktığını ileri sürmektedir. Şidyaka göre فَيَقْبَلُ kelimesinin gölge, ganimet, haraç gibi anlamları ifade etmesinin altında dönüş anlamı yatmaktadır. Zira gölgede ışıktan ışsızlığa bir dönüş vardır. Tıpkı ganimet ve haraç mallarında birilerinden birilerine bir dönüşün söz konusu olduğu gibi. Şidyak bu bağlamda Fîrûzâbâdî'nin anlamları sıralarken ilk önce temel anlam olan فَيَقْبَلُ ifadesi ile başlaması gerektiğini ifade etmektedir. Şidyak'ın bu noktada Fîrûzâbâdî'yi tenkit ettiği konulardan birisi de masdar olan فَيَقْبَلُ ifadesini fiilden önce zikretmesidir. Oysa Cevherî ve İbn Manzûr gibi sözlükbilimciler bu maddede önce fiili verip sonra masdarı zikretmişlerdir. Şidyâk

3 Bu kelime için ayrıca bk (Fîrûzâbâdî, 2015: 35); (İbn Manzûr, 1993: 1/42); (Zebîdî, 2001: 1/165).

4 Bu kelime için ayrıca bk (Cevherî, 1987: 2/575).

doğrusunun da bu olduğunu ve Fîrûzâbâdî'nin bu noktada sözü geçen alimlere muhalefet ettiğini zikretmektedir (Şidyâk, 1882: 263).⁵ Başka sözlük ve ilgili eserler incelendiğinde çoğusunda Şidyâk'ın belirttiği gibi söz konusu kelimenin temel anlamı dönüş olduğu görülmektedir. Hal böyle olunca temel anlamın ilk önce zikredilmesi daha doğru olacağı tartışılmaz bir gerçektir. Öte yandan önce fiil zikredilmeden masdarın zikredilmesi söz konusu kelimenin masdar olup olmadığı veya hangi fiilin masdarı olduğu konusu meçhul kalmaktadır. Bu da söz konusu kelimenin anlamına tam vükufiyeti zayıf düşürmektedir. Bu sebepten olacak ki çoğu sözlükbilimciler önce fiili verdikten sonra masdar ve isimleri vermeye çalışmışlardır.

Fîrûzâbâdî مجرلا ifadesinin anlamlarını verirken sırasıyla لتقلا (Öldürmek), فذقلا (İftira atmak), بيغلا (Ayıp/Esiklik), نظلا (Zannetmek), ليلخال (Dost), ميذلا (Arkadaş), نعللا (Lanetlemek), متشلا (Sövmek), نارجلا (Terketmek), قراجحلا يمر (Taşlamak) gibi kelimeleri zikretmektedir (Fîrûzâbâdî, 2015: 35). Şidyâk Sözlük kurallarına göre bir kelimenin anlamları verilirken öncelikle yaygın olan ve daha çok bilinenden başlanıp sırasıyla az kullanılan doğru bir sıra takip edilmesi gerektiğini vurgulayıp Şidyâk'ın burada tam söz konusu kurala muhalefet ettiğini ifade etmektedir. Şidyâk مجرلا kelimesinin temel anlamının قراجحلا يمر (Taşlamak) olduğunu, ilk olarak o anlamın zikredilmesi gerektiğini belirterek bu duruma Cevherî ve İbn Sîde'yi referans gösterip onların asıl anlam olan قراجحلا يمر ifadesini ilk önce zikrettiklerini ifade etmektedir (Şidyâk, 1882: 268).⁶ Şidyâk burada Fîrûzâbâdî'nin temel olan anlamı ilk olarak vermediğini tenkit etmiş, ancak Fîrûzâbâdî'nin önce az bilinen anlamları verip temel olan anlamı sonra zikrederek az bilinen anlamların araştırmacılar tarafından daha kalıcı olmasını hedeflemiş olabileceği muhtemeldir.

Fîrûzâbâdî, ءءءءءء ifadesinin anlamlarını sırlarken söz konusu anlamlarından bir tanesinin de لبعلا ي لحنلا تيب (Dağlardaki arı evi/yuvası) olduğunu zikretmektedir (Fîrûzâbâdî, 2015: 35). Şidyâk sözlük kurallarına göre mutlak olan bir kelimenin takyid edilmemesi gerektiğini vurgulayıp bu konuda Fîrûzâbâdî'yi tenkit etmiştir. Zira ona göre ءءءءءء kelimesinin arı evi anlamı mutlak olup bu evin dağda veya başka bir yerde olması arasında herhangi bir fark söz konusu değildir. Dolayısıyla Fîrûzâbâdî sadece لحنلا تيب (Arı evi) deyip لبعلا ي لحنلا تيب

5 Bu kelime için ayrıca bk (Cevherî, 1987: 1/63); ((İbn Manzûr, 1993: 1/26); (Ferâhidî, ts: 8/407); (Ubbâd, 1994: 10/433).

6 Bu kelime için ayrıca bk (Cevherî, 1987: 5/1928); (İbn Sîde, 2000: 7/419); (Fîrûzâbâdî, 2015: 35).

(Dağlardaki) tabirini kullanmasıydı daha doğru olurdu. Nitekim başta Ezherî olmak üzere bazı sözlük alimlerinin de söz konusu kelimeyi mutlak olarak zikrettiklerini ifade etmektedir (Şidyâk, 1882: 270).⁷ Fîrûzâbâdî'nin mutlak olan kelimeyi لبحال ifadesiyle kayıtlaması Kur'an'ı Kerim'de geçen "Rabbin bal arısına şöyle ilham etti: "Dağlardan, ağaçlardan ve insanların yaptıkları çardaklardan (kovanlardan) kendine evler edin." (Nahl, 16/68) ayetinden dolayı veya arıların genelde dağlık ve kayalıklardan yuva yapmasından dolayı söylemiş olması muhtemeldir. Ancak maksadı ne olursa olsun mutlak olan ifadeyi takyit etmesi kendisinin tenkit edilmesine engel olmamıştır.

Fîrûzâbâdî, الالطلا ifadesini hemze bölümünde zikredip kanın kabuk tutması anlamına geldiğini ifade etmektedir (Fîrûzâbâdî, 2015: 46). Şidyâk sözlük kurallarına göre kelimelerin kök ve türemelerine dikkat edilmesi gerektiğini ve hangi kelimenin veya harfin hangi kökten geldiğine dikkat edip ona göre söz konusu kelimeyi zikretmek gerektiğini, ancak Fîrûzâbâdî'nin yer yer bu kararla muhalefet ettiğini ifade etmektedir. Zira Şidyâk'a göre الالطلا ifadesinin sonundaki hemze aslî olmayıp yâ harfinden dönüştürülmüştür. Dolayısıyla Fîrûzâbâdî'nin bu kelimeyi mehmûz bölümünde değil mu'tall bölümünde zikretmesi gerektiğini ileri sürmektedir (Şidyâk, 1882: 287). Nitekim başta Zebîdî ve birçok sözlük alimi söz konusu kelimeyi mu'tall bölümünde zikretmiştir (Zebîdî, 2001: 1/156); (Cevherî, 1987: 6/414).

Fîrûzâbâdî, بعشال kelimesini açıklarken bu kelimenin عمجال (Toplamak), قيرفتال (Dağıtmak), حالصال (Düzeltmek) ve داسفال (Bozmak) anlamına geldiğini ifade etmektedir (Fîrûzâbâdî, 2015: 101). Şidyâk Sözlük kurallarına göre ezdâd (Biribirine zıt) kelimeler açıklanırken söz konusu kelimenin ezdâd kelimelerden olduğunun açıkça ifade edilmesi gerektiğini, ancak Fîrûzâbâdî'nin bu kurala uymayıp بعشال ifadesinin ezdâddan olduğunu zikretmeden kelimenin sadece anlamlarını verdiğini ifade etmektedir (Şidyâk, 1882: 298). Şidyâk'ın tenkidine bakıldığında her ne kadar anlamlardan kelimenin ezdâd kelimelerden olduğu anlaşılrsa da yine de açık bir şekilde ifade etmek gerektiği görülmektedir. Nitekim Zebîdî de bu kelimenin anlamlarını sıralarken ezdâddan olduğunu açık bir şekilde ifade ettikten sonra İbn Düreyd'in bu anlamların her birisinin bir kabileye ait olduğundan kelimenin ezdâddan olmadığını ifade etmektedir (Zebîdî, 2001: 3/113).⁸ Bu bağlamda Fîrûzâbâdî'nin İbn Düreyd ile aynı görüşte

7 Bu kelime için ayrıca bk Ezherî, 2001: 15/426); (Zebîdî, 2001:1/156); Cevherî, 1987: 1/37); (İbn Manzûr, 1993: 1/39).

8 Bu kelime için ayrıca bk (Ezdî, 1987: 1/343).

olduğundan söz konusu kelimeyi ezdattan saymadığı ihtimali de göz önünde bulundurulabilir.

Fîrûzâbâdî, قموص خ ل ي ف او عفادت fiilini اوآرادت أرد maddesinde (Husumette karşılıklı savunmaya geçtiler) cümlesi ile açıkladıktan sonra متآردا fiilinin aslının متآرادت، şeklinde olduğunu ifade etmektedir (Fîrûzâbâdî, 2015: 40). Şidyâk Fîrûzâbâdî'nin birçok yerde Cevherî'nin es-Sihâh'ından faydalandığını belirtmiş, ancak gerek açıklama ve ibareler bakımından gerekse dil kuralları bakımından es-Sihâh'ın daha iyi olduğunu belirterek Fîrûzâbâdî'nin Cevherî'ye muhalefet etmemesi gerektiğini, ancak burada muhalefet ettiğini ifade edip Fîrûzâbâdî'yi tenkit etmiştir (Şidyâk, 1882: 337). Şidyaka göre Fîrûzâbâdî'nin aslını متآرادت olarak verdiği متآردا fiili Cevherî'nin es-Sihâh'ında متآرادا olarak geçmektedir. Yani ذ harfinden sonra ل vardır. Dolayısıyla Fîrûzâbâdî'nin burada Cevherî'ye tabi olması gerekmektedir (Şidyâk, 1882: 337); (Cevherî, 1987: 1/49).⁹ Fîrûzâbâdî'nin ortasında ل olmayan bir fiili ortasında ل olan bir asılla bağdaştırması garip bir durumdur. Zira Sarf kurallarına göre de durum cevherî'nin açıkladığı gibidir. Dolayısıyla Fîrûzâbâdî'nin burada sadece cevherî'ye değil dil kurallarına da ters düştüğü görülmektedir.

Fîrûzâbâdî, قباص عل دش ifadesini (Çok asabiyet gösterdi) olarak tanımlamıştır. Ancak قباص عل kelimesinin ne anlama geldiğiyle alakalı herhangi bir açıklamada bulunmamıştır (Fîrûzâbâdî, 2015: 115). Şidyâk Fîrûzâbâdî'nin bu konudaki tutumunu şu şekilde değerlendirmektedir: “Sözlük kurallarına göre bir kelime önceden geçmişse anlamına tekrar değinmek zorunlu değildir ancak söz konusu kelime geçmemişse belirtilmesi gerekmektedir. Fîrûzâbâdî başka sözlüklerde geçen bir kelimeye kendi sözlüğünde geçiyormuş gibi değinmemektedir. Sanki araştırmacı önce diğer sözlükleri taradıktan sonra onun sözlüğüne müracaat edeceklermiş veya araştırmacıların söz konusu kelimeye hiç ihtiyacı yokmuş gibi hareket etmiştir. قباص عل ifadesini قباص عل ifadesiyle tanımlamış, ancak daha önce قباص عل ifadesinden bahsetmemiştir.” (Şidyâk, 1882: 350).¹⁰ Şidyâk'ın değindiği bu tenkit araştırmacı açısından gerçekten de önemli bir konudur. Zira araştırmacı bir kelimenin anlamına baktığında o kelimenin bilinen bir kelimeyle tanımlanması lazım ki maksad hâsıl olsun.

Fîrûzâbâdî, el-Kâmûs'un bir çok yerinde çeşitli kelimeleri ان اج ن ذ ا ب ل ا (Patlıcan) kelimesi ile tanımlamaktadır (Fîrûzâbâdî, 2015: 59, 100, 128, 133, 239). Şidyâk,

9 Bu kelime için ayrıca bk (İbn Manzûr, 1993: 1/71); (Râzî, 1999: 103).

10 Bu kelime için ayrıca bk (Zebîdî, 2001: 3/381); (Cevherî, 1987: 1/182); (İbn Manzûr, 1993: 1/502); (Rizâ, 1960: 4/117); Komisyon, 1982): 2/503).

sözlük kularallarına göre önceden geçmeyen bir kelimenin açıklanmasının gerektiği, ayrıca açıklayıcı kelimenin kendi maddesinde zikredilmeyip daha sonra başka bir kelimenin açıklayıcısı olarak zikredilmesinin musannif tarafından bir ayıp olarak sayıldığını ifade etmektedir. Şidyâk bu bağlamda Fîrûzâbâdî'nin انجان ذابال kelimesini hiçbir yerde açıklamadan başka kelimeler için tanım olarak kullanması da aynı şekilde ayıp ve kusur olduğunu ifade etmektedir (Şidyâk, 1882: 355). Şidyâk'ın bu konudaki tenkidine bakıldığında açıklayıcı olan kelimenin yeri geldiğinde açıklanması araştırmacı açısından önem arz etmektedir. Yoksa kelimenin meçhul bir kelime ile tanımlanması olur. Ancak açıklayıcı kelime yaygın ve meşhur ise açıklanmaması çok da büyük problem olmaz. Nitekim Zebîdî de bu kelimenin meşhur olması, açıklanmasının görevini gördüğünü ifade etmektedir (Zebîdî, 2001: 3/113).

Fîrûzâbâdî, ل و ا maddesinde لَوَّال (İlk) kelimesinin رخال (Son) kelimesinin zıddı olup aslının لَوَّال kelimesinden geldiğini ifade etmiş (Fîrûzâbâdî, 2015: 963). daha sonra لَوَّال maddesinde aynı kelimeyi zikredip aynı şekilde رخال kelimesinin zıddı olduğunu, aslının لَوَّال veya لَوَّو olduğunu zikretmiş (Fîrûzâbâdî, 2015: 1066). لَوَّال maddesinde لَوَّال kelimesini tekrar ele alıp asıl yerinin bu madde olduğunu ifade etmiştir (Fîrûzâbâdî 2015: 1069). Şidyâk bu konuda Fîrûzâbâdî'yi şu sözlerle tenkit etmektedir: Fîrûzâbâdî, لَوَّال kelimesini önce iki yerde zikredip son olarak لَوَّال maddesinde zikredip asıl yerinin o madde olduğunu zikretmiş. Bu durumda hem bir kelimeyi üç ayrı yerde zikredip karışıklığa sebebiyet vermiş, hem de en son maddede asıl yerinin burasıdır demesi لَوَّال kelimesinin aslının لَوَّو olduğu anlamına gelmektedir. Oysa daha önce kelimenin aslının لَوَّو، لَوَّو، لَوَّو şeklinde olduğunu ifade etmişti. Bu da Fîrûzâbâdî'nin kendisiyle çelişip kelimelerin yer ve maddelerine gereğince dikkat etmediğini göstermektedir (Şidyâk, 1882: 373).¹¹

Fîrûzâbâdî, مرش maddesinde ايه إرشاً kelimesinin baştaki hemzenin fethasıyla Yunanca bir kelime olup yok olmayan ezeli anlamında olduğunu ifade ettikten sonra aslında yer bu kelimenin yeri değil, ancak Yahudi ahbarların da zannettiği gibi bazı insanların bunu ايه إرشاً şeklinde yanlış okudukları için bu kelimeyi zikrettim demektedir (Fîrûzâbâdî, 2015: 1248). Şidyâk bu konuda Fîrûzâbâdî'nin birden çok hata yaptığını zikredip bu hataları şu şekilde sıralamaktadır: Birincisi Fîrûzâbâdî'nin zannettiği gibi ايه إرشاً Yunanca değil İbranicedir. İkincisi

11 Bu kelime için ayrıca bk (Zebîdî, 2001: 2/152); (Komisyon, 1982: 1007); (Feyyûmî, ts: 29); (Rızâ, 1960: 1/224); (Râzî, 1999: 331); (İbn Manzûr, 1993: 11/717); (Endelüsî, 1998: 5/333).

farzedelim söz konusu kelime Yunanca olsun bu durumda Yahudi ahbarların bu dille ne alakaları vardır. Zira onlar zaten Yunanca dilini bilmezler. Açıkçası el-Kâmûs gibi önemli bir eseri yazan bir alimin Yahudi ahbarları ile Yunan ahbarlarını birbiriyle karıştırması ilginç bir durumdur. Üçüncüsü söz konusu kelimenin köküne bakıldığında bu kelimeyi مرش maddesinde değil هأ maddesinde zikretmesi gerekirdi. Zira bazılarının bu kelimeyi yanlış telaffuz etmesi söz kelimenin başka maddede ele alınmasını gerektirmez. Dördüncüsü Fîrûzâbâdî'nin Arapça olmayan kelime türevleriyle meşgul olması gereksizdir. Beşincisi ise söz konusu kelimenin doğru telaffuzu ايهارشا şeklinde değil هأ şeklinde olup anlamı ise “Ben eskiden olduğum gibiyim” şeklindedir (Şidyâk, 1882: 396).¹² Ebü'l-Ferec Cemâlüddîn Abdurrahmân b. Alî b. Muhammed İbnü'l-Cevzî el-Bağdâdî (ö. 597/1201) ise Müssîrû'l-Ġarâmi's-Sâkin ilâ Eşrefî'l-Emâkin adlı eserinde hocası Ebû Hâtim Muhammed b. Hibbân b. Ahmed el-Büstî'nin (ö. 354/965) söz konusu kelimenin aslının Süryanice olduğunu ifade etmektedir. (İbnü'l-Cevzî, 1995: 196). İbn Manzûr ise kelimenin telaffuzunun ايهارشا olduğunu, aslının ise İbranice olduğunu ifade ederek مويق اي ي ح اي (Ey her zaman diri kâim olan Allah!) anlamında olduğunu zikretmektedir (İbn Manzûr, 1993: 13/506). Süryânî bir tarihçi olan İbnü'l-İbrî (ö. 685/1286) ise konuyla alakalı şu bilgileri nakletmektedir: Allah c.c Hz Mûsâ'ya: Firavun'a git emrimi tebliğ et dediğinde Hz. Mûsâ: Firavun Rabbinin ismi nedir? Diye sorduğunda ne cevap vereyim dedi. Allah c.c Rabbinin isminin ايهارشا ايؤأ yani ezeli olup sonu olmayan olduğunu söyle dedi (İbnü'l-İbrî, 1996: 1/17). Söz konusu kelimenin anlamları ve telaffuz noktasına iyice dikkat edildiğinde anlam noktasında Fîrûzâbâdî'nin, telaffuz konusunda ise Şidyâk'ın isabet ettiği anlaşılmaktadır. Öte yandan Şidyâk'ın bu yabancı kelimenin zikredilmesinin gereksiz olduğuna dair olan tenkidinin biraz haksızlık olduğu görülmektedir. Zira başka sözlükçüler de bu kelimeye değinip araştırmacının bilgi ve kültür seviyesine katkı sunma yöntemiyle hareket etmişlerdir.

Fîrûzâbâdî, اء maddesinde bu kelimeyi م ق ث و ت س ا (Şahitlerle borçlusundan emin oldu) cümlesiyle açıklayıp daha sonra bu fiilin اء şeklinde de kullanıldığı, masdarı قباچا gibi قءا şeklinde olduğunu ifade etmektedir (Fîrûzâbâdî, 2015: 33).¹³ Şidyâk bu konuda el-Kâmûs'un bir Mısır baskısında bir muşî tarafından bazı haşiyeler yazıldığı, bu konudaki tenkidi ise muşîden

12 Bu kelime için ayrıca bk (Râsî, 2003: 100).

13 Bu kelime için ayrıca bk (Ezdî, 1987: 2/1093); (Ezherî, 2001: 10/224); Zebîdî, 2001: 1/132); (Rızâ, 1960: 190); İbn Sîde, 1996: 3/844).

aldığını ifade etmektedir. Şidyâk'a göre muhşinin bu konudaki yorumu şu şekildedir: Fîrûzâbâdî'nin ألكا fiilini ألكا maddesinde zikretmesi hatadır. Zira ألكا fiilinin başındaki hemze zait harf fiilin aslı ألكا şeklindedir. Tıpkı باج fiilinin başındaki hemzenin zait olup aslının بوج olduğu gibi. Fîrûzâbâdî'nin söz konusu fiili kendi maddesinin dışında ele alması dalgınlığından olsa gerek (Şidyâk, 1882: 404). Burada dile getirilen tenkit araştırmacılar açısından çok yerinde olan bir tenkittir. Zira araştırmacı bir kelimeyi araştırdığında kelimenin kök harflerine göre tarama yapar, dolayısıyla kelimenin olması gereken maddenin dışında ele alınması sözlüğün asıl amacı olan araştırmacıya yardımcı olma maksadı zayıf düşürmektedir.

Fîrûzâbâdî, علق مبان ألق (Dişleri çıktı) fiilini علق (çıkıtı/ Meydana geldi) fiili ile tanımlamıştır (Fîrûzâbâdî, 2015: 44). Şidyâk ise sözlük kurallarına göre müzekker ve müennes olan fiillere dikkat edilip bunların birbiriyle karıştırılmaması gerektiğini vurgulayıp bu konuda Fîrûzâbâdî'yi eleştirmiştir. Şidyâk Fîrûzâbâdî'nin başka yerde بان (Diş) kelimesinin müennes olduğunu söylemesine rağmen bu kelimeye isnad edilen fiilleri müzekker olarak kullandığını; oysa söz konusu fiilleri علق مبان şeklinde müennes olarak kullanması gerektiğini ifade etmektedir (Şidyâk, 1882: 513). Arap dili kurallarına göre بان kelimesi gibi hakiki olmayan müenneslere isnad edilen fiilin hem müzekker hem de müennes gelmezi caizdir. Ancak müennes kelime hakiki olmazsa bile fiilden önce zikredilip fiilde ona dönen zamir olduğunda fiilin müennes gelmesi vaciptir (Bâbestî, ts: 1/321). Bu bağlamda بان kelimesinden önce gelen fiil علق veya علق مبان olarak hem müzekker hem müennes olarak kullanılabilir. Fakat sonradan gelen علق fiili علق şeklinde müennes olmak zorundadır. Dolayısıyla Fîrûzâbâdî birinci fiili müzekker olarak kullanmakla durumu kartarmış olsa da ikinci fiili müzekker olarak kullanmasının Arap dili kurallarına göre herhangi bir izahı söz konusu olamaz. Fîrûzâbâdî gibi bir alimin bu durumu bilmemediğini düşünmek insafsızlık olur. Dolayısıyla bu eksiği onun bilgisizliğine değil de unutkanlık veya dikkatsizliğine bağlamak en insafli yoldur.

SONUÇ

Osmanlının dil ve edebiyat alimlerinden Ahmed Faris eş-Şidyâk, kabul gören görüşe göre 1801 yılında Lübnan'da dünyaya gelmiş, ilk eğitimi ailesi ve köyündeki sibyan mektebinde aldıktan sonra çeşitli sıkıntılardan dolayı ileri seviyedeki eğitime biraz geç de olsa Kahire'de başlamış, daha sonra İstanbul, Avrupa ve dünyanın bir çok yerine seyahatler ederek çeşitli vazifelerde bulunmuştur. Yaptığı meslekler arasında ilmi ve edebi olarak en çok gelişmesine sebep olan yazma eser tahkikçiliği ve matbaacılık olmuştur. Modern islam döneminin şartlarına göre sürekli makale ve gazetelerde fikirlerini ortaya koymasının yanısıra dil ve edebiyatta birçok önemli eser bırakmış, 1820 yılında 58 yaşındayken İstanbul'da vefat etmiş vasiyeti üzerine cenazesi doğduğu yere nekledilip orada defnedilmiştir.

Bu çalışmada Şidyak'ın Fîrûzâbâdî'nin el-Kâmûsü'l-Muhîr adlı sözlüğünde bazı hataları topladığı el-Câsûd 'alâ'l-Kâmûs adlı eserinde geçen bazı eleştiri örneklerinin incelenmesinin neticesinde ulaşılan sonuçlar özetle şu şekildedir.

Şidyâk her ne kadar kitabının isminde Kâmûs ifadesine yer vermişse de sadece Fîrûzâbâdî'yi değil yer yer Cevherî, İbn Manzûr, İbn Sîde gibi alimleri de eleştirmiştir. Şidyâk, Fîrûzâbâdî'nin el-Kâmûsü'l-Muhîr'ini metot açısından tenkit ettiği gibi bazı yerlerde masdar ve masdar türevlerini sözlük kurallarına göre zikretmediği, garip ve kapalı kelimeleri kullanıp bunların garip veya kapalı olduğuna değinmediği, birbiri ile bağlantılı kelimelerin arasında başka konulara yer verip konuyu bağlamından kopardığı, geniş olan kelimeleri daraltıp mutlak kelimeyi kayıtladığı, kelimenin yaygın olmayan anlamlarını önce zikredip yaygın ve temel olan anlamı sona bıraktığı, kelimenin köküne dikkat etmeyip zait harfe göre kelimeyi yanlış maddede zikrettiği, birbirine zıt anlamlara gelen kelimelerin ezdaddan olduğuna değinmediği, sarf kurallarına göre fiillerin aslını eksik belirttiği, daha önce zikretmediği bir kelimeyle başka bir kelimeyi açıkladığı, bazı kelimeleri birden çok yerde zikredip söz konusu yerler arasında çelişki bulunduğu, bazı kelimelerin hangi dilden geldiği noktasında hataya düştüğü ve müzekker ile müennes fiillerin isnadında cinsiyet kurallarına dikkat etmediği gibi konularda tenkit etmiştir. Öte yandan Şidyâk bazı yerlerde hataları bulunduğu durumu bir sebebe, bazı durumlarda birden çok sebebe bağlamıştır. Bazı yerlerde daha iyisinin yapılmadığını, bazı yerlerde ise tamamen hata olduğunu belirtip bu paralelde bazen ılımlı bir üslupla tenkitte bulunurken bazı yerlerde

sert tenkit metoduna başvurmuştur. Netice olarak Şidyâk söz konusu çalışmayla Fîrûzâbâdî'nin el-Kâmûsu'l-Muhît'nin ilmi değerine vurgu yapmakla birlikte bu eserde hatalı bulunduğu konulara açıklık getirerek araştırmacıların daha doğru bilgiye ulaşması noktasında kayda değer bir emek ve çaba sarfetmiştir.

KAYNAKÇA

- Âsâf, Yusuf Hûve'l-Bâkî, (Kahire: Matbaatu'l-Kahireti'l-Hurre, 1885)
- Bâbestî, Azize Fevâl, el-Mu'cemu'l-Mufassal fi'n-Nahvi'l-Arabî, Beyrut: Dâru'l-kütübi'l-İlmiyye, ts
- Brockelmann, Dâiretu'l-Maârifî'l-İsl'amiyye, Kahire: yy, 1886
- Cevherî, İsmail b. Hammâd es-Sihâh Tacu'l-Luğa, thk. Ahmed Abdulğafur Attâr, 4. bsk. Beyrut: Dâru'l-İlm li'l-Melâyîn, 1987
- Civelek, Yakup "Ahmed Faris eş-Şidyâk Edebi Şahsiyeti ve el-Cevâib Gazetesi" Erzurum Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 1997
- Dağır, Yusuf Es'âd, Mesâdiru'd-Dirâsâti'l-Edebiyye, Beyrut: yy, 1983, 2/458.
- Endelüsî, Ebû Hayyân Muhammed b. Yûsuf b. Alî b. Yûsuf b. Hayyân İrtişâfû'd-Darab min lisâni'l-'Arab, thk. Recep Osman Muhammed Kahire: Mektebetu'l-Hancî, 1998
- Ezdî, Ebû Bekr Muhammed b. el-Hasen b. Düreyd el-Basrî, Cemheretu'l-Luğa, Remzi Munir balebekî (Beyrut: Dâru'l-İlm li'l-Melâyîn, 1987
- Ezherî, Muhammed b. Ahmed Tehzîbu'l-luğa, thk. Muhammed Avz el-Murib, (Beyrut: Dâru İhyâit-Turâs, 2001
- Fahûri, Hanna Târîhu'l-Edebi'l-Arabî, Beyrût: el-Matbaatu'l-Bolisiyye, 1953
- Fandik, Edward, İktifâu'l-Kannu' bima Hûve Matbu, Kahire: Matbaatu Hilal, 1896
- Ferâhidî, Halil b. Ahmed Kitâbu'l-'ayn, thk. Mehdi el-Mahzûmî-İbrahim es-Sameraî, (Kahire: Dâru Mektebeti'l-Hilâl, ts
- Feyyûmî, Ahmed b. Muhammed b. Ali el-Misbâh'l-Munîr fi Ğarîbi's-Şerhi'l-Kebîr, Beyrut: el-Mektebetu'l-İlmiyye, ts
- Fîrûzâbâdî, Mecduddin Muhammed b. Yakup el-Kâmûsu'l-muhît, thk. Merkezu'r-Risâle li't-Tedrisât ve Tahkîki't-Turâs, 4. bsk. (Beyrut: Müessesetu'r-Risâle, 2015
- Geoffrey, Roper, "Ahmad Fâris al-Shidyâq and the Libraries of Europe and the Ottoman Empire". 33/3 (1998), 233-248

- Halefullah, Muhammed Ahmed, Ahmed Faris eş-Şidyâk ve Ârâuhul Luğaviyye ve'l-Edebiyye Kâhire: Maâhadu'd-Dırâsâtî'l-Arabiyyeti'l-Aliyye, 1955
- İbn Manzûr, Muhammed, Lisânu'l-Arab, 3. bsk. Beyrut: Daru Sadr, 1993
- İbn Sîde, Ebü'l-Hasen Alî b. İsmâîl ed-Darîr el-Mürsî, el-Muhkem ve'l-Muhîtü'l-A'zam, thk. Abdulhamid Hindâvî (Beyrut: Dâru'l-kütübi'l-İlmiyye, 2000)
- İbn Sîde, Ebü'l-Hasen Alî b. İsmâîl ed-Darîr el-Mürsî, Kitâbu'l-Muhassas, thk. Halil İbrahim Cefal, Beyrut: Dâru İhyâit-Turâsî'l-Arabî, 1996
- İbn Ubbâd İsmail, el-Muhît fi'l-Luğa, thk. Muhammed Hasan Âlyasin, Beyrut: Âlemu'l-Kütüb, 1994
- İbnu'l-Cevzî, Ebü'l-Ferec Cemâlüddîn Abdurrahmân b. Alî b. Muhammed el-Bağdâdî, Müsîru'l-Ğarâmi's-Sâkin ilâ Eşrefi'l-Emâkin, thk. Mustafa Muhammed Hüseyin ez-Zehebî Kahire: Dâru'l-Hadîs, 1995
- İbnü'l-İbrî, Ebü'l-Ferec Cemâlüddîn Yuhannâ Mâr Grigorius b. Tâciddîn Ehrûn Muhtasarü Târîhi'd-Duvel, thk. Anton Sanânî el-Yesûî, 3. bsk. Beyrut: Dâru'ş-Şark, 1996
- Kehhâle, Ömer Rıza, Mu'cemu'l-Müellifin Terâcîmu Musannifi'l-Kütübi'l-Arabiyye, (Beyrut: Daru İhyâit-Turâsî'l-Arabî, ts
- Komisyon, el-Mu'cemu'l-Vasît Kahire: Mecmeu'l-Luğati'l-Arabiyye, 1982
- Metvî, Muhammed Hâdî, Ahmed Faris eş-Şidyâk Hayâtuhu ve âsaruhu ve ârâuhu fi'nehdeti'l-Arabiyyeti'l-Hadise (Beyrut: Daru'l-Ğarbi'l-İslamî, 1989
- Râsî, Ziyâde b. Yahyâ el-Behsu's-Serîh, thk. Saûd b. Abdulaziz (Medine: İmâdetu'l-Bahsi'l-İlmî, 2003
- Râzî Ebû Abdillâh Zeynüddîn Muhammed b. Ebî Bekr b. Abdilkâdir, Muhtârû's-Sihâh, thk. Yusuf eş-Şeyh Muhammed, 5. bsk. Beyrut: el-Mektebetu'l-Asriyye, 1999
- Rızâ, Ahmed Mu'cemu Metni'l-Luğa, Beyrut: Dâru Mektebeti'l-hayât 1960
- Sandûbî, Hasan A'yânu'l-Beyân min Subhi'l-Karnî's-Sâlisi'l-Aşeri'l-Hicriyyî, Mısır: yy, 1914
- Şidyâk, Ahmed Faris es-Sâk ale's-Sâk fi ma Hûve'l-Fariyak Beyrut: Dâru Mektebeti'l-Hayat, 1966
- Şidyâk, Ahmed Faris el-Câsûs 'alâ'l-Kâmûs, Kustantiniyye: Matbaatu'l-Cevâib, 1882.
- Zebîdî, Muhammed Murtedâ Tacu'l-'Arûs min Cevâhiri'l-Kâmûs, thk. Komisyon, Kuveyt: el-Meclisu'l-Vetenî li's-Sekâfe ve'l-Funûn, 2001
- Zeyyât, Ahmet Hasan Târîhu'l-Edebi'l-Arabî Kahire: Dâru'n-Nahda, ts

4. BÖLÜM

OSMANLI KADILIK TEŞKİLATINDA MÜSTAKİL İRAN KALEMİNİN KURULMASI VE LAĞVI

Doç. Dr. Ercan ALAN

Bitlis Eren Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi

Osmanlı Müesseseleri ve Medeniyeti Tarihi

alanercan@gmail.com

<https://orcid.org/>

GİRİŞ

Osmanlı İmparatorluğu, fethettiği ve yerleştiği topraklara otoritesini temsilen görevliler atamıştır. Bunlardan biri; “ehl-i örf” diye tabir edilen ve idarî ve askerî yetkileri haiz kısaca “bey” diye tabir edilen subaşı, sancakbeyi, beylerbeyi vs. gibi asker kökenli idareciler iken; diğeri idarî, hukukî ve adlî yetkileri olan ve kısaca “ehl-i şer” olarak adlandırılan kadıdır. Bunun ilk örneği ise; ilk fetih olarak kabul edilen Karacahisar kalesine yapılan atamalardır. Osman Gazi, bu kaleyi fethettiği zaman ağabeyi Gündüz Bey’i subaşı, Dursun Fakih’i de kadı olarak görevlendirmiştir. Ondan sonra bu gelenek, fethedilen diğere bölgelerde de devam ettirilmiştir. Önemli görev ve sorumlulukları olan kadıların en önemli yükümlülüklerinden biri de; padişah adına adaleti sağlamaktır. Dolayısıyla bir yere kadı atanması, oranın doğrudan padişah adına yönetildiği anlamına gelmekteydi.

XVIII. yüzyılın başlarında Osmanlı İmparatorluğu’nun doğu komşusu Safeviler’de ciddi bunalımlar ve kargaşa hakimdi. Doğudaki Afgan kabilelerinin isyanı ve tahtı ele geçirmesi sonucu Safevi hanedanının sonunu getirecek

olayların başlangıcını teşkil etmişti. Rusların bu durumdan istifade ederek Hazar'a sarkması, Dağıstanlıların yardım talebi ve sınır eyaletlerindeki valilerin uyarısı üzerine Osmanlı İmparatorluğu, öncesinde sessiz kaldığı İran meselesinde harekete geçme kararı aldı. 1723 yılında Kafkaslar, Batı Azerbaycan ve Kirmanşah üzerine sefer başlatıldı. Kafkaslarda karşı karşıya gelen Osmanlı İmparatorluğu ile Rusya, 1724 yılında anlaşarak Safevi toprakları üzerinde kendi nüfuz bölgelerini oluşturma yoluna gittiler. Osmanlı İmparatorluğu 1723-1729 yılları arasında Kafkasya ve Batı İran'da çok önemli kazanımlar elde etti. Fakat; 1729'da Nadir Han'ın desteği ile tahta geçen II. Tahmasb, 1730'da Tebriz başta olmak üzere bazı toprakları geri almayı başarmıştır. Bu olumsuz hava; Osmanlı Devleti'ni derinden sarsmış ve "Patrona Vakası" diye bilinen olay sonucu III. Ahmed tahtan indirilip yerine I. Mahmud geçirilmiştir. Bundan sonra taarruza geçen Osmanlılar, Tebriz, Kirmanşah ve Hemedan'ı geri almış ve Osmanlı ilerlemesi karşısında zor durumda kalan ve daha fazla toprak kaybetmek istemeyen II. Tahmasb, Osmanlı fetihlerini tanıyan bir antlaşma imzalamıştır. II. Tahmasb'ın yaptığı bu antlaşmadan memnun olmayan Nadir Şah, onu tahtından indirip yerine, henüz bebek yaşta olan III. Abbas'ı çıkardı ve kendisi de saltanat naibi unvanıyla kontrolü ele almış oldu. Nadir Şah'ın yönetimi ele alması Osmanlı Devleti ve Rusya açısından bölgedeki hakimiyetlerinin sonu anlamına geliyordu. Birkaç yıl içinde hem Rusya'dan hem de Osmanlı Devleti'nden kaybettiği yerleri geri almayı başaran Nadir Şah, 1736'da Safevi hanedanına son vererek İran tahtına çıktı. İki devlet arasında antlaşma yapılması; Nadir Şah'ın Caferilik mezhebinin kabul edilmesi hususundaki ısrarı yüzünden yaklaşık on yıl uzamış ve nihayet, sürüp giden bazı çatışmaların sonucunda, Osmanlı İmparatorluğu ile Nadir Şah'ın idaresindeki İran arasında 1746 tarihinde, 1639'da imzalanan Kasr-ı Şirin Antlaşması'nın öngördüğü sınırları temel alan, Kerden Barışı imzalanmıştır.¹ Böylece 1723'te başlayan Osmanlı ilerleyişi

1 XVIII. yüzyıldaki Osmanlı-İran ilişkilerine dair ayrıntılı bilgi için bkz., İsmail Hakkı Uzunçarşılı, *Osmanlı Tarihi*, V, Ankara, 1988, s. 172-230. İsmail Hami Danişmend, *İzahlı Osmanlı Tarihi Kronolojisi*, IV, İstanbul, 1972, s. 13-32. *Osmanlı-İran-Rus İlişkilerine Ait İki Kaynak*, Çev. ve Haz. Hrand D. Andreasyan, İstanbul, 1974. M.R. Arunova-K.Z. Eşrefyan, *Nadir Şah-ı Avşar*, Çev. Nergize Turaeva, Ankara, 2015. Mustafa Cezar, *Mufassal Osmanlı Tarihi*, V, Ankara, 2010, s. 2440-2531. İlker Kül-bilge, *18. Yüzyılın İlk Yarısında Osmanlı İran Siyasi İlişkileri (1703-1747)*, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir 2010. Serdar Genç, *Lale Devrinde Savaş İran Seferlerinde Organizasyon ve Lojistik*, İstanbul 2013. Selçuk Ilgaz, *Osmanlı Hâkimiyetinde Revan (Çukur Sa'ad) (XVI.-XVIII. Yüzyıllar Arasında Sosyo-Ekonomik Tarih)*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Erzurum 2010. Raif İvecan, *Osmanlı Hâkimiyetinde Revan (1724-1746)*, Mar-

Nadir Şah'ın yönetimi ele alışı ile birlikte son bulmuş ve kazandığı toprakları kaybetmiştir. Dolayısıyla Osmanlı İmparatorluğu'nun bu coğrafyada kurduğu ve devam ettirmeye çalıştığı düzen de kısa ömürlü olmuştur.

Osmanlı İmparatorluğu, bölgede fethettiği bu toprakları, ikili idari geleneğe uygun olarak, askeri-idari anlamda eyalet ve sancak olarak örgütleyip başına beylerbeyi ve sancakbeyi gibi ehl-i örf ataması yaparken diğer taraftan da idari, hukukî ve adlî olarak kaza şeklinde örgütleyip ehl-i şer'ın temsilcisi olan kadı tayinini gerçekleştirdi.

Osmanlı İmparatorluğu'nda kadılık teşkilatı ve dolayısıyla kazalar mevleviyet ve kasabât kadılıkları olmak üzere iki temel sınıfa ayrılmış ve bu iki sınıftaki kazalar da kendi aralarında derecelere göre tasnif edilmişlerdir. XVI. yüzyılın ikinci yarısına kadar, bu iki sınıftaki kadılıklarla ilgili işlemlerin tamamı Anadolu ve Rumeli kadıaskerlerinin yetkisindeydi. Ancak XVI. yüzyılın ikinci yarısından itibaren üst sınıftaki kadılıklar olarak kabul edilen mevleviyetler şeyhülislamın yetki ve sorumluluğuna bırakılmıştır. Anadolu ve Rumeli kadıaskerleri ise; statüleri mevleviyet derecesinin altında olan kazalarda görev alacak kadıların tayin, terfi ve azil işlemleriyle ilgilenmişlerdir. Kadıaskerlerin yetkisindeki kasabât kadılıklarına yapılan atamalar “rûznâmçe” adı verilen defterlere kaydedilirken; mevleviyet kazalarına yapılan kadı atamaları ruus defterlerine kaydedilmiştir².

mara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul 2007. İbrahim Yetiş, *Osmanlı İnan Savaşları (1722-1746)*, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yüksek Lisans Tezi, Muğla 2014**. Rukiye Işık, *Osmanlı-İran Seferlerinin Lojistik Hazırlıkları (1630-1750)*, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yüksek Lisans Tezi, Sivas 2011**. Alper Yıldırım, *Siyasi ve Mezhebi Açısından Osmanlı İnan İlişkileri Sultan I. Mahmud Dönemi*, Ankara, 2020. Elvin Valiyev, *XVIII. Yüzyılın İlk Yarısında Güney Kafkasya: Osmanlı, Safevi ve Rusya Kısacasında*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yüksek Lisans Tezi, Konya 2014**. Ali Sinan Bilgili, “Osmanlı ve Safevi Hâkimiyetlerinde Tiflis (XVIII. Yüzyıl)”, *Türk Kültürü İncelemeleri Dergisi*, 21, İstanbul 2009, s. 23-62. Tofiq Mustafazade, , “XVIII. Yüzyılın İlk Yarısında Kafkaslarda Osmanlı-Rus İlişkileri”, *Osmanlı*, I, Ankara, 1999. Osman Köse, “XVIII. Yüzyılda Osmanlı-Rus Münasebetleri”, *Osmanlı*, I, Ankara, 1999, s. 536-549. Hüsametdin Memmedov Karamanly, “XVI-XVIII. Yüzyıllar Osmanlı-Safevi Savaşları”, *Osmanlı*, I, Ankara, 1999, s. 502-508.

- 2 Osmanlı kaza teşkilatı ve kadılık müessesesi hakkında ayrıntılı literatür için bk. İsmail Gündoğdu, *The Ottoman Ulema Group And State Of Practicing “Kaza” Authority During The 18th Century*, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara, 2009. Ercan Alan, *Kadıasker Ruznamçelerine Göre XVII. Yüzyılda Rumeli'de Kadılık Müessesesi*, Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 2015. Yasemin Beyazıt, *Osmanlı İlmiye Mesleğinde İstihdam (XVI. Yüzyıl)*, Ankara, 2014. Cihan Kılıç, *Osmanlı İlmiyesinde*

Bir bölge; kaza olarak kadılara tevcih edileceği zaman öncelikle o yerin “hâne” diye tabir edilen vergiye tabi nüfus miktarı tespit edilir ve ona göre kadıya sağlayacağı günlük gelir olan “yevmiye” miktarı hesaplanırdı. Kadıların meslek kariyeri açısından önemli bir uygulama olan kadılık rütbeleri ise; kadılık geliri ile doğrudan alakalı bir düzenleme olup aynı ya da yakın gelire sahip kazaların aynı başlık altında listelenmesidir. Bu noktada kazanın kadıya sağladığı gelir ile rütbesi arasında doğru orantı mevcuttu; geliri yüksek olan kazaların rütbesi de yüksekti ve meslekte uzun yıllarını geçirmiş tecrübeli ve emektar kadılar buralara atanırdı. Aynı şekilde düşük gelirli kazalar da düşük rütbelere haizdi ve kadılık kariyerinin başındaki kadılara tevcih edilirdi. Kural olarak bir kazada görev süresi sona eren kadı; yeni bir kazaya atanacağı zaman eski rütbesinin üstündeki rütbeye haiz bir kazaya atanırdı. Kadılık kariyerindeki bu rütbe uygulaması esas itibarıyla kadiaskerlerin yetki ve sorumluluğunda kazalar için temel olsa da; mevleviyet rütbesini haiz kadılıklar da kendi içinde bir sınıflamaya tabi idi.³

Yeni fethedilen İran topraklarında, bazı büyük şehirler mevleviyet statüsünde kadılık olarak tevcih edilmişken, birçoğu Anadolu kadiaskerliğine bağlı kadılıklar olarak konumlandırılmıştır. Bu noktada Hemedan, Tebriz, Revan daima mevleviyet olarak tevcih edilmiş; Tiflis ve Gence ise önce mevleviyet statüsünde değerlendirilmiş; ancak durumlarının mevleviyet olmaya müsait olmadığı anlaşılınca Anadolu kadiaskerliğine bağlanarak kaza kadılığına düşürülmüşlerdir. Anadolu kadiaskerliğine bağlı bu yeni kazalar ise; yine Anadolu kadiaskerliği uhdesinde olan ancak farklı bir statüsü olan Mısır kadılıkları gibi, “müstakil İran kalemi” şeklinde örgütlenmiştir. Ancak bu durumun mahzurları görülmesinden ötürü müstakil İran kalemi lağvedilmiştir.⁴

İstihdam ve Kariyer (XVII. Yüzyıl), Ankara, 2019. Levent Kuru, *Kazasker Ruznamçelerine Göre 18. Yüzyılın İlk Yarısında Rumeli’de Kadılık Müessesesi*, Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 2016.

3 Anadolu kadiaskerliğine bağlı kazalar XVIII. Yüzyılda 10 rütbe altında toplanmıştır. Bunlar, en yüksekten rütbeden en aşağıdaki rütbeye olmak üzere; 1- Sitte 2- Mûsıla 3- Sâniye 4- Sâlise 5- Râbi’a 6- Hâmise 7- Sâdise 8- Sâbi’a 9- Sâmine 10- Tâsi’a şeklindedir. Yeni fethedilen topraklarda ihdas edilen kazalarda da bu rütbe silsilesi temel alınmıştır. Anadolu kadılık rütbeleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz., Ercan Alan, “XVII. Yüzyıl Anadolu Kadılıkları ve Rütbeleri”, *İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Tarih Dergisi*, Sayı: 67 (2018/1), İstanbul, 2018, s. 59-100.

4 İran coğrafyasındaki fetihlerle Anadolu kadiaskerliği uhdesine bağlanan bu kazaların listesi için bkz., Ek-1.

1. MÜSTAKİL İRAN KALEMİ'NİN KURULMASI VE İŞLEYİŞİ

Osmanlı-Safevi savaşının 1723'te başlaması ve Osmanlı fetihlerinin hızlı bir şekilde ilerlemesine paralel olarak Osmanlı kaza ve kadılık teşkilatı da yeni fethedilen bu topraklarda ihdas edilmeye başlanmıştır. 7 Receb 1136 (01.04.1724) tarihli bir ruznamçe kaydına göre; “kuzât dâ'îlerinin tahtabaşları ve sa'îr eşrâf-ı tarîk re'y ve ittifâklarıyla” Anadolu kadıaskeri Yahyazâde Ahmed Efendi'nin ilamı üzerine Tiflis kazasına sâniye; Lori kazasına hâmise; Kôri kazasına, sâdise; Teryalid ve Somhit kazalarına, sâbi'a; Ağcakal'a, Kaygulu ve Kazak kazalarına da sâmine rütbeleri verildi.⁵ Ayrıca aynı kayıttta; Anadolu kadıaskerliğine bağlı kadılıklar içinde sâbi'a rütbesindeki kazalar az olduğu için Günyüzü ve Feneke ve Üzümlü kazalarının sâbi'a rütbesine terfi ettirildiği yazmaktadır. Burada; yeni fethedilen bölgeler için Anadolu kadıaskerliği uhdesinde bir komisyon kurularak; bu bölgelerin statüsünün belirlendiği ve Osmanlı kaza idaresine ne şekilde bağlanacaklarının belirlendiği görülmektedir.

Bu tarihten sonra, Osmanlı ordusunun ilerleyişine ve fetihlere paralel olarak kadılık teşkilatı da oluşturulmaya devam edilmiştir. Öncelikle Kafkaslar'da fethedilen Kirman ve Şâhân⁶ daha sonra da Revan başta olmak üzere Kafkasya'daki diğer fetihleri üzerine bu bölgelerde vakit kaybetmeden kadılık teşkilatı kurulmuştur. Revan'ın fethi ve eyalet olarak örgütlenmesinden sonra vali olarak tayin olunan Ahmed Paşa'nın 2 Receb 137 (17.03.1725) tarihli ilamı üzerine, burası sekiz müstakil kaza bölgesine ayrılmış ve hemen birer kadı tayini istenmiştir. Bu kazalar ve rütbeleri ise; Zarzebil, sâdise; Saderek ma'a Vedi, sâmine; Mekû, hâmise; Sürmeli ma'a İğdır, hâmise; Tesûc, sâlise olarak belirlenmiştir.⁷

Revan'dan sonra ilerleyen Osmanlı ordusu Gence'yi de fethetti. Revan gibi eyalet olarak örgütlenen Gence'deki kaza örgütlenmesi 1-10 Rebiülevvel 1138 (7-16.11.1725)'te yapıldı. Bu tarihte Anadolu kadıaskerinin iki ilamı ve bu ilamlara istinaden sadrazamın iki buyruğusu vardır. İlk ilama göre, Şemseddinlü ve Halhane sancağı bir kadılık bölgesi kabul edildi ve rütbesi sâlise olarak belirlendi. Ayrıca Bergüşad sancağı, râbi'a; Bayat sancağı, hâmise; Berda ve Çuvaldar sancakları, sâdise; Cevanşir ve Arasbâr sancakları, sâbi'a; Pesyan ve Karaçorlu sancakları da sâmine rütbeleri ile birer kaza merkezi yapıldılar. İkinci

5 Nuruosmaniye Kütüphanesi (NOK), Anadolu Kadıaskerliği Ruznamçesi (AKR), 5193/31, Vr. 4a. Belgenin transkripsiyonu için bkz. Ek-2.

6 Bu iki kaza 22 Safer 1137 (10.11.1724) tarihli fermanla kadılara tevcih edilmeye başlanmıştır. NOK, AKR, Yeni Kayıt: 4569/32, Eski Kayıt: 5193/32, Vr. 1b.

7 NOK, AKR, Yeni Kayıt: 4569/32, Eski Kayıt: 5193/32, Vr. 3b.

ilama göreyse daha önce sâlise rütbesi verilen Şemseddinlü ve Halhane sancağı, sâniye rütbesine; sâdise rütbesi verilen Berda kazası, salise; sâmine rütbesi verilen Karaçorlu sancağı ise sâbi‘a rütbesine terfi ettirildi.⁸

Bundan sonra Osmanlı ordusu Tebriz, Nahçıvan ve Bağdat üzerinden Safevi topraklarında fetihler yapmaya devam etmiştir. Tebriz’in fethiyle beraber Tesuc ve Hoy kazalarının örgütlenmesi de yapılmıştır. Tesûc kazasının rütbesi yukarıda belirtildiği gibi 20 Receb 1137 (4.04. 1725) tarihli buyrulduyla sâlise olarak belirlenmiştir. Hoy kazasının rütbesi ise burada görev yapan Mehmed Hamdi isimli bir kadının arzuhali üzerine 16 Ramazan 1137 (29.05.1725) tarihli ilam ve buyrulduyla sâniye olarak belirlenmiştir.⁹

Nahçıvan tarafındaki örgütlenme ise; burasının, Anadolu kadıaskerinin 17 Cemaziyelahir 1137 (1.02.1725) tarihli ilamına istinaden sitte rütbesine haiz bir kaza olması şeklindedir.¹⁰

Safevi topraklarında yapılan bu yeni fetihler, kaza olarak teşekkül edildikleri ilk tarihten itibaren, 5 Şevval 1138 (06.06.1726) tarihine kadar, iki seneden fazla bir süre Anadolu kadıaskerliğindeki diğer kazalar gibi işlem görmüş ve kadıasker ruznamçelerinde diğer Anadolu kadılıklarına yapılan tayinler beraber kayıt altına alınmıştı. Ancak bu tarihte Anadolu kadıaskerine gönderilen bir fermanla; fethedilen bu yerlerin Anadolu kaleminden çıkarılarak, Mısır ve Cezayir kadılıklarında olduğu gibi, müstakil bir kalem halinde örgütlenmesi ve dolayısıyla buraya yapılan tevcihatın ruznamçelerde Anadolu kalemi kayıtlarının yapıldığı yerin haricine yazılması emredilmiştir. Müstakil İran kaleminin kurulma gerekçesi ise; bu fethedilen bölgenin genişliği olarak gösterilmiştir.¹¹ Bu tarihten sonra Anadolu kadıaskerliği bünyesinde Anadolu, Mısır ve İran olmak üzere üç müstakil kalem olarak tayinlerin yapılmaya başlandığı görülmektedir. Böylece Anadolu kadıaskerliği bünyesinde kadılık kariyerine devam etmek isteyenler bu üç kalemden birine tabi olup, tabi oldukları kalem bünyesindeki kazalarda mesleki kariyerlerini devam ettireceklerdi. Bu fermanın sonra Anadolu kadıaskerliği ruznamçelerinde “İran Kalemi” başlığı altında yeni bir bölüm oluşturularak, yapılan işlemler bu kısma kaydedilmeye başlanmıştır. Varlığı toplamda ancak iki yıl süren İran Kalemi adı altındaki kayıtlar ise sadece üç kadıasker ruznamçesinde görülmektedir. Bu ruznamçelerden biri; Meşihat

8 Meşihat Arşivi (MA), AKR, 21, vr. 3a.

9 NOK, AKR, Yeni Kayıt: 4569/32, Eski Kayıt: 5193/32, vr. 3b.

10 MA, AKR, 21, vr. 3a.

11 MA, AKR, 22, vr. 2b. Ferman suretinin transkripsiyonu için bkz., Ek-3.

Arşivi 22 numaralı olup Dürrî Mehmed Efendi'nin Anadolu kadıaskerliği dönemine aittir. İkincisi; Şaban Efendi'nin Anadolu kadıaskerliği zamanına tesadüf eden Nuruosmaniye Kütüphanesi 33 numaralı ruznamçe; üçüncüsü ise; Birazderzâde Mustafa Efendi'nin kadıaskerlik dönemine ait Meşihat Arşivi 23 numaralı ruznamçedir. Bu defterlerin ilk sayfalarında, kadıların arzları ve verilen cevaplar ile kadıaskerlik makamına gönderilen fermanların sureti vs. yer almakta; ardından Anadolu kadılıkları hakkındaki işlemler, daha sonra ayrı bir başlık altında bu kadılıklar hakkında yapılan ibka, med, tenciz vs. gibi işlemler yer almakta; bundan sonra ise Mısır bölgesi kadılıklarına yapılan işlemler ve ondan sonra da İran kadılıklarına yapılan işlemler kayıt altına alınmıştır. İran kalemî ile ilgili işlemlerden sonra eğer varsa müderris atamaları da ruznamçelerde yer almaktadır. Buradan da anlaşılacağı üzere önce Anadolu, sonra Mısır ve üçüncü olarak İran kadılıkları sıralanmaktaydı. Ayrıca bu defterlerde İran kadılıkları için atılan başlık da önemliydi. Mesela MA 22'de "Bilâd-ı şark menâsıbları kaydlarıdır. Fî gurre-i Şevvâl li-sene semân ve selasîn ve mi'e ve elf" diye başlık varken, MA 23'te "El-menâsıbi'l-İraniyyei'l-ma'rûze ale'l-atabeti'l-aliyyeti's-sultâniyye. Fî gurre-i Receb li-sene erba'în ve mi'e ve elf" diye daha uzun bir başlık yer almaktadır. NOK 33'te ise "Menâsıb-ı bilâdü's-şark ma'rûzeti'l-ale'l-atabeti'l-aliyyeti's-sultâniyye. Fî gurre-i Şevvâli'l-mükerrem li-sene tis'a ve selasîn ve mi'e ve elf" diye başlık vardır. Burada da görüldüğü üzere resmî kayıtlarda İran kadılıkları için "Bilâd-ı şark menâsıbi" ya da "İran menâsıbi" gibi kavramlar kullanılmaktadır.

Ancak burada dikkat çeken husus; her ne kadar müstakil İran kalemî kurulsa da bu bölgedeki kazalar için, Mısır kadılıkları örneğinde olduğu gibi farklı bir rütbe yapılanmasına gidilmeyerek, Anadolu kalemindeki kadılıklar için kullanılan rütbelerin kullanılmış olmasıdır. Muhtemelen İran kalemindeki bu kazaların daha önceden diğer Anadolu kadılıkları ile beraber işlem görmesinden ötürü yeni bir rütbe yapılanmasına ihtiyaç duyulmamıştır.

Ancak Müstakil İran kalemî kurulmakla beraber uzun ömürlü olmamış, uygulamada bazı problemlere sebep olduğu gözlenerek yeniden bir yapılanmaya gidilmiştir.

3. MÜSTAKİL İNAN KALEMİ'NİN LAĞVEDİLMESİ

Yeni fethedilen bu kazalara kadı tayin edilmesine ve bu kazaların yeni bir ofis başlığı altında düzenlenmesine rağmen bazı problemlerin yaşandığı gözlenmiştir. Öncelikle bu yerlerin mesafe olarak uzakta bulunması sebebiyle buraya atanan kadılar açısından yolculuğun zahmetli ve masraflı olduğu gözlenmektedir. Öte yandan yeni fethedilen bir bölgenin durumu hakkında yeterince bilgi sahibi olunmaması, halkın Osmanlı idaresine olumsuz tepki göstermesi ve savaşın devam etmesi ve bu nedenle bazı yerlerin el değıştirmesi ya da savaştan zarar görmesi gibi sebeplerle kadılar arasında bu yerlerin fazla tercih edilmediği ve buraya atanan kişilerin bir an önce geri dönmeye çalıştıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca fethedilen bu topraklardaki yerli ahalinin bir kısmının başta İstanbul olmak üzere Rumeli ve Anadolu'daki diğer Osmanlı şehirlerine göç ettikleri ve bu yüzden bu toprakların nüfus ve ekonomi açılarından yetersiz kaldığı ve bu durumun da, yaptığı iş ve gördüğü davalardan aldığı resim ve harçlarla geçinen kadıların gelirlerini doğrudan etkilediği görülmektedir. Bu hususta; 1-10 Safer 1142 (26.08.1729-04.09.1729) tarihinde yeni fethedilen topraklardaki beylerbeyi, sancakbeyi ve kadılarına gönderilen emirde, buradaki ahalinin bir kısmının uzun süre önce yerlerini terk ederek başta İstanbul olmak üzere imparatorluğun diğer şehirlerine yerleştikleri, bu durumun da bölgeye olumsuz etki bıraktığından hareketle bölge halkının izin verilmedikçe topraklarını terk etmelerine müsaade edilmemesi istenmektedir.¹² Bu emrin hemen akabinde, 11-20 Safer 1142 (05.09.1729-14.09.1729) tarihinde, başta İstanbul kadısı olmak üzere Rumeli'deki ve Anadolu'daki her rütbeden kadıya gönderilen bir diğer emirde de aynı hususa dikkat çekilmiş Revan ve Nahçıvan taraflarından gelen kişilerin tespit edilerek memleketlerine geri gönderilmeleri istenmiştir.¹³

Kadılar açısından, bir kazanın geliri "yevmiye" diye tabir edilen kadının günlük gelir miktarını karşılamaya yetmediği durumlarda o kazanın "bî-hâsıl" olarak tanımlanmaktadır. Anadolu ve İnan kalemleri birleştirilirken vurgu yapılan hususlardan biri de; İnan coğrafyasındaki bu kazalardan bazılarının bu şekilde değerlendirilmiş olmasıdır.

Kadıların İnan'daki bu yeni kadılıklar hakkındaki talep ve şikayetleri artmış ve burada görev yapan ya da yapacak olan kadılar arsında bir memnuniyetsizliğe sebep olmuş ve buralara atanan birçok kadı kalemlerinin Anadolu Kalemî'ne

12 BOA, Cevdet Dahiliye, (C. DH.), No: 284/14200.

13 BOA, Mühimme Defteri No: 135, Hüküm: 1571.

değiştirilmesini talep etmişlerdir.¹⁴ Müstakil İran Kalemi'nin kurulmasından sonra ortaya çıkan bu problemlere çare olmak üzere, dönemin Anadolu kadıaskeri Birazderzâde Mustafa Efendi'nin 27 Zilkade 1140 (05.07. 1728) tarihli ilâmı üzerine yeni bir düzenlemeye gidildi. Birazderzade Mustafa Efendi bu ilamında, yeni fethedilen bu coğrafyanın uzak ve yolculuğun meşakkatli olduğunu, dolayısıyla kadılar arasında fazla tercih edilmediğini, İran coğrafyasındaki bu kazalarda görevi sona eren kadıların yeni bir kadılık bulmakta zorluk çektiklerini ve yeterince itibar görmedikleri gibi sebepleri ileri sürerek Anadolu ve İran kalemlerinin daha önceden olduğu gibi tek kalem olarak birleştirilmesini istemiştir. Böylece kadıların ister Anadolu'da, isterse İran'da görev yapabileceklerini bildirmiştir.¹⁵ İlâmın devamında İran coğrafyasındaki bu kazaların rütbelerinde düzenlemeye gidilmesi gerektiği ve böylece bu kazaların itibar kazanarak kadılar tarafında daha çok tercih edilebilecekleri ve kadılık hiyerarşisinin bozulmayacağı vurgulanmıştır.

Müstakil İran Kalemi'nin lağvedilmesinden altı gün sonra, 3 Zilhicce 1140 (11.7.1728) tarihinde, Anadolu kadıaskeri Birazderzâde'nin yeni bir ilamıyla İran kadılıklarında detaylı bir rütbe düzenlemesine gidilmiştir. Daha önce bu bölgede görev yapan tecrübeli kadıların reyiyile, on iki kaza hariç, bölgedeki diğer kazaların rütbeleri hakkında detaylı bir düzenleme yapılmıştır. Bölgedeki on iki kazanın rütbelerinin uygun olduğu ama diğerlerinin tenzil edilmesi gerektiği ve müstakil kaza olmaya tahammülü olmayan küçük kazaların, yakınındaki kazalara ilhakı kararı alınmıştır.¹⁶

Aşağıdaki tablo rütbe düzenlemesine gidilen kazaları eski ve yeni rütbeleri ile göstermektedir.

Tablo 1: İran Kalemi'nin Lağvedilmesinden Sonra Buradaki Bazı Kazalara Dair 3 Zilhicce 1140 (11.07.1728) Tarihli Rütbe Düzenlemesi

Kaza	Eski Rütbesi	Yeni Rütbesi	Tenzil Edilen Rütbe Adedi
Halhane ve Şemseddin ma'a Kazak	Sâniye	Sâdise	4
Derende ma'a Arasbâr	Hâmise	Sâmine	3

14 Kadıların talep ve şikayetlerini dile getirdikleri arz-ı hal ve mektublar kadıasker ruznamçeleri içinde bolca yer almaktadır. Bu konuda en dikkat çeken bazıları için bkz., Ek-4.

15 MA, AKR, 23, Vr. 2b. Belgenin transkripsiyonu için bkz., Ek-5.

16 MA, AKR, 23, Vr. 2b-3a.

Kaza	Eski Rütbesi	Yeni Rütbesi	Tenzil Edilen Rütbe Adedi
Meku ma'a Bayezid	Hâmise	Sâbi'a	2
Çuvaldar ma'a Kapan	Sâdise	Sâmine	2
Berda ma'a Cevanşir	Sâlise	Rabi'a	1
Tesuc	Sâniye	Sâdise	4
Bergüşad ma'a Dizak	Râbi'a	Sâdise	2
Zarzebil ma'a Dereçiçek ve Gökçe Mezraa	Sâdise	Sâmine	2
Hoy ma'a Cors ve Donbolu	Sâlise	Hâmise	2
Pesyana ma'a Bayat	Hâmise	Sâmine	3
Tabtâb ma'a Karaçorlu	Sâbi'a	Sâmine	1
Tiryalid ma'a Cevasad	Sâdise	Sâbi'a	1
Gahyet	Sâniye	Sâbi'a	5
Sultaniye ve Zencan ma'a Ehber	Sâdise	İlhâk	Kaza Statüsü Kaldırıldı
Keltikbeyn ma'a Karagân	Sâbi'a	İlhâk	Kaza Statüsü Kaldırıldı
Astana ma'a Nahiye ve Yezabad	Sâbi'a	İlhâk	Kaza Statüsü Kaldırıldı
Tefriş ma'a Rûdbâr	Sâmine	İlhâk	Kaza Statüsü Kaldırıldı
Tarum ve Halhal ma'a Mencil ve Masule ve Herzebil	Sâbi'a	İlhâk	Kaza Statüsü Kaldırıldı

Tabloya bakıldığında 13 kazanın rütbesinin düşürüldüğü ve 15 kazanın da birbirleriyle birleştirilerek 5 yeni kazanın teşekkül ettirildiği görülmektedir. Bu düzenleme ile İran'dan fethedilen bazı kazalarda rütbelerin birkaç basamak birden tenzil edildiği görülmektedir. Bunlar içinde en çok tenzil edilen kaza; Gahyet'tir ve beş rütbe birden tenzil edilmiştir. Halhane ve Şemseddin ma'a Kazak kazası ile Tesuc kazaları dört rütbe birden tenzil edilmiştir. Derende ma'a Arasbâr ve Pesyana ma'a Bayat kazaları ise üç rütbe tenzil edilmişlerdir. Meku ma'a Bayezid,

Çuvaldar ma'a Kapan, Bergüşad ma'a Dizak, Zarzebil ma'a Dereçiçek ve Gökçe Mezraa ve Hoy ma'a Cors ve Donbolu kazaları ise iki rütbe tenzil edilmiştir. Bir rütbe tenzil edilen kazalar ise; Berda ma'a Cevanşir, Tabtâb ma'a Karaçorlu ve Tiryalid ma'a Cevasad kazalarıdır. Bunun haricinde listenin sonunda bulunan ve küçük kazalar olduğu için düşük rütbeye sahip olan Sultaniye ve Zencan ma'a Ehber, Keltikbeyn ma'a Karagân, Astana ma'a Nahiye ve Yezabad, Tefrîş ma'a Rûdbâr ve Tarum ve Halhal ma'a Mencil ve Masule ve Herzebil kazalarının kaza statüsü kaldırılarak diğer kazalara ilhâk olunmaları kararlaştırılmıştır. Bir kazanın resm ve harç gelirlerinin bir kadı için gerekli geliri karşılayamayacak durumda olması; o kazanın statüsünün kaldırılarak civarındaki başka bir kazaya ilhak olunmasına sebep olurdu. Ayrıca başarılı olan ve ödüllendirilmek istenen kadıların uhdesine de civarındaki kaza ilhak olunarak gelirini artırma yoluna gidilebilirdi.¹⁷

Bu bölgedeki rütbe düzenlemesi sadece bu düzenleme ve bu kazalarla sınırlı kalmamıştır. 21 Cemâziyelâhir 1146 (29.11.1733) tarihli bir fermanla bazı kazalar hakkında yeni bir rütbe düzenlemesi yapılmıştır. Buna göre; Nahçıvan kazası, eski nahiyesi olan Ordubar, Yezduvar ve Şerur ve Kapan ilhakıyla râbi'a rütbesine; Lori kazası Halhana maa Şemseddin ve Penbe Ağçakala ve Kazak kazaları ilhak olunarak hâmise rütbesine; Sürmeli kazası Mekü ilhakıyla sâbi'a rütbesine; Gahyet kazası Topkaraağacı ilhakı ile sâbi'a rütbesine; Kaygulu maa Ahilkelek kazası eski rütbesi olan sâmine rütbesine; sitte rütbesinde olan Tiflis kazasına müstakil kaza olmaya uygun olmayan Teryalit, Kôri ve Somhit kazaları ilhak olunarak yine sitte rütbesine ve daha önceden mevleviyet olup bu statüsü kaldırılarak Anadolu kadıaskerliğine bağlanan Gence kazası, Bergüşad maa Dizak ve Berda maa Cevanşir ilhakıyla mûsıla rütbesine konumlandırılmıştır.¹⁸ Bu düzenleme bu coğrafyadaki kadılıklar için yapılan en geniş kapsamlı ikinci rütbe düzenlemesidir ve bundan sonra küçük bazı kazaların rütbe düzenlemesi dışında düzenlemeye gidilmemiştir.

17 İlhak hususunda detaylı malumat için bkz., Alan, a.g.t., s. 159-160.

18 BOA, Cevdet Adliye (C. ADL.) No: 74/4486 ve NOK, AKR, 4569/36, Vr. 3a-3b. Belgenin transkripsiyonu için bkz., Ek-6.

SONUÇ

Osmanlı İmparatorluğu'nda kadıların en büyük görevi; buldukları bölgede padişah adına adaleti sağlamaktır. Dolayısıyla bir yerin doğrudan Osmanlı toprağı olduğunun en önemli kanıtlarından biri; oraya kadı tayini yapılmasıdır. İmparatorluğun kuruluş dönemindeki ilk fetihlerinde gördüğümüz bu anlayış zamanla geleneksel hale gelmiş ve yeni fethedilen topraklarda, kadı tayinin yanı sıra, bu kurumunun tevarüs ettiği Türk-İslam devletlerinden farklı olarak, doğrudan kadıların yetki ve sorumluluk alanını oluşturan “kazâ” isimli idari bir birim kurulmuştur.

Osmanlı İmparatorluğu, XVIII. yüzyılın ilk çeyreğinde Safevi Devletine karşı giriştiği savaşın ilk safhasında Kafkaslar ve Batı İran'da büyük fetihler yapmıştır. Fethedilen bu topraklarda vakit kaybetmeden kendi düzenini oturtma çabası içine girmiştir. Bu noktada; bu bölgeler eyalet ve sancak olarak idari ve askeri yükümlülükleri olan “ehl-i orfe” tevcih edildiği gibi aynı zamanda kaza şeklinde de organize edilerek, yine idari ve adli-hukuki görev ve yetkileri olan ve “ehl-i şer” olarak da adlandırılan kadıların tevcih edilmiştir. Fethedilen bu bölgedeki büyük yerleşim birimleri olan; Hemedan, Tebriz, Revan, Gence ve Tiflis mevleviyet statüsünde diğer kazalar ise Anadolu kadıaskerliğine bağlı kaasabât kadılıkları olarak organize edilmiştir. Ancak daha sonra Gence ve Tiflis kazaları mevleviyet statüsünden çıkarılarak Anadolu kadıaskerliğine bağlanmışlardır. İlk başlarda Anadolu kadıaskerliği bünyesindeki diğer kazalar gibi değerlendirilen bu yeni kazalar, ortaya çıkan bazı sorunlar ve daha iyi idare edilebileceği fikrinden hareketle 1726 tarihinde Anadolu kadıaskerliği bünyesinde yeni bir kalem olarak ihdas edilen “İran Kalemi”ne bağlanmıştır. Bu tarihten itibaren Anadolu kadıaskerliği bünyesindeki kazalar; “Anadolu”, “Mısır” ve “İran” başlıkları altında üç farklı kalem olarak örgütlenmiştir. Ancak bu bölgede savaşın devam etmesi, bölge halkının yeni yönetimi benimsememesi ve buradaki halkın göç ederek yurdunu terk etmesi gibi nedenlerle İran Kalemi kazaları kadıların arasında pek tercih edilmeyen veyahut da meslekte hızlı yükselmek isteyen kadıların için atlama taşı mesabesindeki mansıplar olmuştur. Bu ve buna benzer sebeplerle İran Kalemi, 1728'de lağvedilerek eskiden olduğu gibi Anadolu kadıaskerliği bünyesindeki diğer kalem olan Anadolu Kalemi'ne bağlanmıştır.

KAYNAKÇA

A. Arşiv ve Kütüphane Kaynakları

Bâb-ı Meşihat Şeyhülislamlık Arşivi (MA)

Anadolu Kadıaskerliği Ruznamçeleri No: 21, 22, 23, 24 ve 25.

Nuruosmaniye Kütüphanesi (NOK)

Anadolu Kadıaskerliği Ruznamçeleri

Yeni Kayıt: 4569/31, Eski Kayıt: 5193/31

Yeni Kayıt: 4569/32, Eski Kayıt: 5193/32

Yeni Kayıt: 4569/33, Eski Kayıt: 5193/33

Yeni Kayıt: 4569/34, Eski Kayıt: 5193/34

Yeni Kayıt: 4569/35, Eski Kayıt: 5193/35

Yeni Kayıt: 4569/36, Eski Kayıt: 5193/36

Yeni Kayıt: 4569/37, Eski Kayıt: 5193/37

Osmanlı Arşivi (BOA)

Cevdet Adliye (C. ADL.) No: 74/4486

Cevdet Dahiliye, (C. DH.), No: 284/14200.

Mühimme Defteri No: 135, Hüküm: 1571.

B. YAYIMLANMIŞ KAYNAK ve BELGELER

Mühimme Defteri (1734-1735 Osmanlı-İran Savaşı), Haz. Kemal Erkan, İstanbul,2011.

Râşid Mehmed Efendi-Çelebizâde İsmail Asım Efendi, *Târîh-i Râşid ve Zeyli, III*, Haz. Abdülkadir Özcan ve Diğerleri, İstanbul, 2013.

Sırrı Efendi, *Risâletü't-Târîh-i Nâdir Şâh (Makâle-i Vâkı'a-ı Muhâsara-i Kars)*, Haz. Mehmet Yaşar Ertaş, İstanbul, 2012.

C. Araştırma-İnceleme Eserleri

ALAN, Ercan, *Kadıasker Ruznamçelerine Göre XVII. Yüzyılda Rumeli'de Kadılık Müessesesi*, Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul 2015.

_____, "XVII. Yüzyıl Anadolu Kadılıkları ve Rütbeleri", *İstanbul Üniversitesi*

Edebiyat Fakültesi Tarih Dergisi, Sayı: 67 (2018/1), İstanbul, 2018.

ARUNOVA, M.R.-K.Z. Eşrefyan, *Nadir Şah-ı Avşar*, Çev. Nergize Turaeva, Ankara, 2015.

BAŞAR, Fahamettin, *Osmanlı Eyâlet Tevcihâtı (1717-1730)*, Ankara 1997.

BEYAZIT, Yasemin, *Osmanlı İlimiye Mesleğinde İstihdam (XVI. Yüzyıl)*, Ankara 2014.

BİLGİLİ, Ali Sinan, “Osmanlı ve Safevi Hâkimiyetlerinde Tiflis (XVIII. Yüzyıl)”, *Türk Kültürü İncelemeleri Dergisi*, 21, İstanbul 2009, s. 23-62.

CEZAR, Mustafa, *Mufassal Osmanlı Tarihi, V*, Ankara, 2010.

DANIŞMEND, İsmail Hakkı, *İzahlı Osmanlı Tarihi Kronolojisi, IV*, İstanbul, 1972.

GENÇ, Serdar, *Lale Devrinde Savaş İran Seferlerinde Organizasyon ve Lojistik*, Kitap Yayınevi, İstanbul 2013.

GÜNDOĞDU, İsmail, *The Ottoman Ulema Group And State Of Practicing “Kaza” Authority During The 18th Century*, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara 2009.

ILGAZ, Selçuk, *Osmanlı Hâkimiyetinde Revan (Çukur Sa’ad) (XVI.-XVIII. Yüzyıllar Arasında Sosyo-Ekonomik Tarih)*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Erzurum 2010.

IŞIK, Rukiye, *Osmanlı-İran Seferlerinin Lojistik Hazırlıkları (1630–1750)*, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sivas 2011.

İVECAN, Raif, *Osmanlı Hâkimiyetinde Revan (1724-1746)*, Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul 2007.

KILIÇ, Cihan, *Osmanlı İlimiyesinde İstihdam ve Kariyer (XVII. Yüzyıl)*, Ankara, 2019.

KÖSE, Osman, “XVIII. Yüzyılda Osmanlı-Rus Münasebetleri”, *Osmanlı*, I, Ankara, 1999, s. 536-549.

KURU, Levent, *Kazasker Ruznamçelerine Göre 18. Yüzyılın İlk Yarısında Rumeli’de Kadılık Müessesesi*, Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul 2016.

KÜLBİLGE, İlker, *18. Yüzyılın İlk Yarısında Osmanlı İran Siyasi İlişkileri (1703- 1747)*, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir 2010.

MEMMEDOV KARAMANLY, Hüsamettin, “XVI-XVIII. Yüzyıllar Osmanlı-Safevi Savaşları”, *Osmanlı*, I, Ankara, 1999, s. 502-508.

MUSTAFAZADƏ, Tofiq, “XVIII. Yüzyılın İlk Yarısında Kafkaslarda Osmanlı-Rus İlişkileri”, *Osmanlı*, I, Ankara, 1999.

- NEJABATI, Akram, *Osmanlı Hâkimiyetinde Hemedan (1724-1732)*, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir 2014.
- Osmanlı-İran-Rus İlişkilerine Ait İki Kaynak*, Çev. ve Haz. Hrand D. Andreasyan, İstanbul, 1974.
- UZUNÇARŞILI, İsmail Hakkı, *Osmanlı Tarihi*, V, Ankara 1988.
- VALİYEV, Elvin, *XVIII. Yüzyılın İlk Yarısında Güney Kafkasya: Osmanlı, Safevi ve Rusya Kısacasında*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya 2014.
- YETİŞ, İbrahim, *Osmanlı İnan Savaşları (1722-1746)*, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Muğla 2014.
- YILDIRIM, Alper, *Siyasi ve Mezhebi Açısından Osmanlı İnan İlişkileri Sultan I. Mahmud Dönemi*, Ankara, 2020.

EK 1: Anadolu Kadıaskerliği Ruznamçelerindeki Verilere Göre İnan Coğrafyasında Teşekkül Edilen Kazaların Alfabetik Listesi

- 1- Ağcakala
- 2- Arasbâr
- 3- Ardelan ma‘a Senendec
- 4- Bayat
- 5- Berda
- 6- Bergüşad
- 7- Cevanşir
- 8- Çenik ma‘a Meşliş Cemaati
- 9- Çuvaldar
- 10- Dereçiçek ve Gökçe ve Mezra‘a Nahiyeleri
- 11- Gahyet
- 12- Gence
- 13- Gori
- 14- Hoy
- 15- Karaçorlu
- 16- Kaygulu
- 17- Kazak

- 18- Kirmanşahan
- 19- Lori
- 20- Loristan ma‘a Hürremabad
- 21- Meku
- 22- Mencah Cemaati
- 23- Meraga
- 24- Nahçıvan
- 25- Ostan ma‘a Nahiyeye-i Vizabad
- 26- Pesyan
- 27- Saderda ma‘a Veda
- 28- Somhit
- 29- Sultaniye ve Zencan
- 30- Sürmeli ma‘a Iğdır
- 31- Şemseddinlü ma‘a Halhane
- 32- Şirvan
- 33- Şüregel ve Abaran Nahiyeleri
- 34- Tabtab
- 35- Tesuc
- 36- Tiflis
- 37- Tiryalit
- 38- Tobkaraağacı
- 39- Tusergan
- 40- Urumiye
- 41- Zarzebil

EK-2: İran Coğrafyasında Teşekkül Edilen İlk Kaza Düzenlemesi

Ma‘rûz-ı dâî-yi devletleridir ki:

Bi-inâyetullâhi'l-meliki'l-ekber cânib-i şarkda feth ve teshîri müyesser olan bilâd-ı İslâmiyye kuzâta tevcih olunmasına me'mûr olduğumuz hasebiyle kuzât dâîlerinin tahtabaşıları ve sâir eşrâf-ı tarik re'yye ve ittifâkları ile Tiflis kazâsı sâniye rütbesine ve Lori kazâsı hâmise

rütbesine ve Kōri kazâsı sâdise rütbesine ve Teryalit ve Somhit kazâları sâbi'a rütbesine ve Ağçakal'a ve Kaygulu ve Kazak kazâları sâmine rütbesine vaz' olunub ve kuzât fukarâsının menâsıbı rütbelerinden sâbi'a rütbesi dayyık olmağla Günyüzü ve Feneke ve Üzümlü kazâları dahi sâbi'a rütbesine terfi' buyurulub zikr olunan mecmû'-ı kazâlar merâtib-i mezkûre ile kuzâtdan erbâb-ı istihkâka tevcîh olunmak bâbında fermân-ı âlî iltimâs olunur. Fermân hazret-i veliyyü'l-emrindir.

Fî 7 Receb Sene 1136¹⁹ (01.04.1724)

EK-3: Müstakil İnan Kalemi'nin Kurulması

Bilâd-ı Şarkıyye'de Vâki' Kazâların Başka Kalem Olmasıçün Beyâz Üzerine Sâdır Olan Musahhîh Fermân-ı Âlîdir

Sadr-ı Anadolu izzetlü fazîletlü efendi hazretleri:

Bi-avnilâhî meliki'l-mennân feth ve teshîri müyesser olan memâlik- İnan bilâd-ı vâsi'a olub nasb olunan kuzâtın dahi kalemleri Mısır ve Cezâyir kalemleri gibi müstakilen kalem olmak üzere fermân-ı hümayûn-ı mevhibet-makrûn şeref-südûr bulmağla imdi bilâd-ı mezkûreye bu âna gelince nasb olunan kuzâtın rûznâmçelerini Anadolu kaleminden ihrâc ve tefrîk ve Mısır ve Cezâyir kalemleri gibi müstakilen kalem olmak üzere rûznâmçelerini başka kayd ve fi-mâ-ba'd dahi vakti gelene menâsıbı tevcîh iktizâ eyledikde rütbesiyle matlaba alub dîvânda yoluyla tevcîh ve kayd eyleyeler diyu buyuruldu.

5 L Sene 138²⁰

EK-4: İnan Coğrafyasına Atanan ya da Burada Görev Yapan Kadıların Talep ve Şikayetlerini İçeren Arz-ı Halleri

Muktezâ-yı tarîkleri üzere görüle.

Devletlü merhametlü Sultânım Hazretleri Sağ Olsun

Bu kullarına tûl-i mülâzemet ile Gence eyâletinde sâdise rütbesiyle Karaçorlu livâsı kazâsı yirmi iki ay tevkîtle sadaka ve ihsân buyurulub henüz gitmek üzere iken kazâ-yı mezbûrun ahâlîsi isyânlarından nâşî perâkende vü perişân olub bu kulları sıfırü'l-yed kalmağın merâhim-i aliyyelerinden mercû'dur ki mansıbım bedeli Anadolu kazâlarından bir kazâ ihsân buyurulmak bâbında saâdetlü kadıasker efendi hitâben fermân merhametlü inâyetlü sultânım hazretlerindir.

19 NOK, AKR, Yeni Kayıt: 4569/31, Eski Kayıt: 5193/31, Vr. 4a.

20 MA, AKR, 22, vr. 2b.

Bende Abdülkerim

İ'lâmları mücebince nakl olunmak buyuruldu.

Sâhib-i arz-ı hâl Abdülkerim dâîleri Gence eyâletinde Karaçorlu kazâsına sâdise rütbesiyle kadıasker-i esbak Salih Efendi zamânında kırk medresesinden tûl-i infisâl ile olub muvakkıt iken kazâ-yı mezbûrun ahâlîleri isyân u tuğyân üzere olduklarından nâşî kadısı olan ...-zâde Mehmed'i kalt itmeleriyle mezbûr dâîleriçün bir vechile kazâ-yı mezbûra varub zabt ve tasarruf mümkün olmaduğundan mâ'adâ ilâvaktü'l-elân mağdur ve sıfirü'l-yed kalub rütbesiyle Anadolu kalemine nakl olunub yine sâdise rütbesinde bir mansıb ile ihyâ ve mesrûr buyurulmak bâbında istid'â-yı inâyet eyledüğü huzur-ı âlîlerine i'lâm olmaları bâkî emr men-lehü'l-emrindir.

Fî 27 Rebî'ü'l-evvel Sene 1140.²¹

Sadr-ı Anadolu izzetlü fazîletlü efendi hazretleri

Muktezâ-yı tarîkleri üzere görüb i'lâm eyleyeler diyu buyuruldu.

Devletlü merhametlü sultânım hazretleri sağ olsun.

Arz-ı dâî-yi devletleridir ki:

Bu dâîleri Anadolu kazâtından hâmise rütbesinde Alaiyye kazâsından münfasıl ve tûl-i infisâl ile kadıasker-i esbak Yahya-zâde ve Cevr-zâde diyâr-ı şarkda teshîri müyesser olan kazâları tevcîh eyledikleri üzere tafirasız münfasıl olduğum kazâ-yı merkûm îsâl eylediği üzere diyâr-ı şarkda Berda kazâsı sâlise rütbesiyle bu dâîlerine tevcîh olunub şiddet-i şitâda düyûn-ı vâfire ile kazâ-yı mezbûra varub bir müddet icrâ-yı ahkâm-ı şer'iyeye eylediğimden sonra kazâ-yı mezbûr yağma ve gâret olunmuş bir kazâ olduğundan mâ'adâ ahâlîsi henüz şer'-i şerîfe me'lûf olmadukları ecilden teftîş idecek îrâd husûlü mümkün olmamağla lüzûmu zarûrî olmayan eşyâları bey' ile ber-i eyyâm dahi geçüb âhiri'l-emr bey' eyleyecek eşyâm dahi kalmayub müzâheme-i illet târî olmağla iftâl ve hayrân-ı medyun ve müstağrak ... ve meşakkat ile İstanbul'a gelüb ahvâl-i pür-melâlimden ... hâk-pây-i devletlerine arz-ı hâlim ile i'lâm olundu. Bu derd-mend-i nâ-çâr sâdâtdan fakîrü'l-hâl ve kesîrû'l-iyâl mahall-i merhametim. Allah te'âlâ hâlîme merhamet ve şefkat buyurulub an-asl yirmi iki senedir Anadolu kazâtından olmam ile Anadolu'da sâniye rütbesinde bir mansıb ile ihyâ ve çerâğ olunmak

21 NOK, AKR, Yeni Kayıt: 4569/33, Eski Kayıt: 5193/33, Vr. 1b.

üzere sadr-ı Anadolu sa'âdetlü efendi hazretlerine hitâben fermân-ı şerîfleri ile bu dâîleri ihyâ buyurula. İndillâhî'l-melikü'l-celîl ecr-i dîl olalar.

Ed-dâî Es-seyyid Ahmed.

Ma'rûz-ı dâîlerdir ki:

Gence eyâletinde bâ-fermân-ı âlî rütbe-i sâlisede Berda kadısı Es-seyyid Ahmed dâîleri mahalline vardukda hikmet-i hazret-i Yezdân nizâm-ı ahvâli vücûhla perişân olmağın mahall-i merhamet olub intizâmına avdet emelinin husûlüne sebep olan eltâf-ı âlem-şümûldan fermân-ı âlîye menût olan rütbe-i mezbûre ile Anadolu kalemine nakl için istid'â-yı inâyet eylediği bundan akdem bir def'a huzur-ı âlîlerine i'lâm olunmuşdu. Bâkî emr ü fermân men-lehü'l-emrindir.

Fî Gurre-i Rebî'ü'l-âhir Sene 39.²²

Sadr-ı Anadolu izzetlü faziletlü efendi hazretleri

Muktezâ-yı tarîkleri üzere göreler diyu buyuruldu.

Devletlü merhametlü sultânım hazretleri sağ olsun

Bu dâîleri kuzât fukarâsından olub kadiasker-i sâbık Salih Efendi hazretlerin zamânında diyâr-ı şarkda Kõri kazâsı bu dâîlerine tevkîtle tevcîh olunub lâkin bi-emrillâhî te'âlâ emrâz-ı müstevlî olub bir vechile ubûra iktidârım olmayub zabtım zamânı dahi karîb olmağla kuzât beyninde Kõri kadısı terk-i mansıb eyledi diyu âhere tevcîh murâd iderler ... hâlîme merhamet buyurulub kazâ-yı mezbûr muncizen âhere tevcîh olunub Âsitâne'ye karîb yirde Anadolu mansıblarından rütbem îsâli eylediği bir mansıb ile muvakkaten nakl buyurulmak üzere Anadolu kadiaskeri faziletlü efendi hazretlerine hitâben fermân-ı âlîleri ihsân buyurulmak bâbında emr ü fermân devletlü sultânım hazretlerindedir.

Bende Halil.

İ'lâm olunduğu üzere bu tarîkle hilâf-ı şurût-ı tarîk ziyâde rütbeye terfî olunmayub muktezâ-yı tarîkleri üzere Anadolu'da rütbesinin îsâl eylediği mansıba nakl oluna diyu buyuruldu.

Ma'rûz-ı dâîleridir ki:

Bilâd-ı İnan'da nasb olunan kuzâtın bâ-fermân-ı âlî kalemleri müstakîl ve rûznâmçeleri başka kayd olunmağla sâhib-i arz-ı hâl muncizen

22 MA, AKR, 22, Vr. 3b.

mansıbını zabtdan aczine binâen Anadolu kalemlerinde rütbesi îsâl eylediği mansıba nakl fermân-ı âlîlerine menût olduğu huzûr-ı âlîlerine î'lâm olundu. Bâkî fermân men-lehü'l-emrindir.

Fî Gurre-i S Sene 39.²³

Sadr-ı Anadolu izzetlü fazîletlü efendi hazretleri

Muktezâ-yı tarîkleri üzere bir mansıb virile diyu buyuruldu.

Devletlü merhametlü inâyetlü sultânım hazretleri sağ olsun

Baht ... nâmında bir sitem-kârdan şikâyetim olmağla bu gûne-i arz-ı hâl olunur ki: Bu bî-kes kulları iftâl-i vahîrân-ı meşakkat tarîk-i kazâyı mütehammil olub muktezâ-yı tarîkim üzere elli yedi ay infisâl ile Şirvan ve Şemahı kazâsına nâil olmuşken “Bahtı siyâh olunca efendim bir âdemin tûtîye dâm kursa şikârı ırâb olur” mefhûmu üzere bi-emrillâhî te'âlâ henüz zabtı mukadder olmadın kazâya uğrayub fermân-ı âlî âhere tevcîh olunmağla sıfırü'l-yed kalub bundan akdem arz-ı hâl eylediğimde yine şark cânibinde bir mansıb tevcîhi üzere fermân ihsân buyurulub menâsıb-ı İran'da rütbemle mu'tediye mansıb olmamağla inâyetlü atûfetlü şeyhülislâm sellemü's-selâm hazretlerine arz-ı hâl eylediğimde senin mansıbın fermân-ı âlî ile tevcîh olunmuş yine sadr-ı â'zam hazretlerine arz-ı hâl ile sana merhamet buyururlar diyu buyurmağın âmme-i âlem-yâne olan eltâf-ı mâ-lâ-nihâyelerinden manzûrumdur ki hâlîme merhamet buyurub hâlâ rütbemde saliseye tevcîh Kazâbâd kazâsının bu bî-kes kullarına tevcîh olunması bâbında fermân-ı cihân-metâ' ihsân buyurub kulların ihyâ buyurmakla indillâhi'l-halîl nâil-i ecr-i cezîl olalar. Bâkî fermân devletlü inâyetlü sultânım hazretlerinindir.

Bende Abdurrahman.

Fermân ile ne diyu âhere virilmiştir rûznâmçede görüle.

İ'lâm mücebince sıfırü'l-yed kalmamak üzere tarîki üzere mansıb virilmek buyuruldu.

Sadr-ı Anadolu fazîletlü efendi hazretleri

Anadolu'da rütbesinde bir mansıb ile fermân-ı âlî üzere viresiz.

Ma'rûz-ı dâîleridir ki:

Bilâd-ı İran'da Şirvan ve Şemahı kazâsı mansıb olmak üzere Şirvan'da sâkin

23 MA, AKR, 22, Vr. 4b.

Abdürrezzak'a ve mezbûrun halefi sâhib-i arz-ı hâl Abdurrahman'a kadiasker-i sâbık Salih Efendi zamânında tevcîh olunub mezbûr Abdurrahman muvakkıt iken bu dâîlerine hitâben sâdır olan fermân-ı âlîleri ile merkûm Abdürrezzak'a te'bîd ve ibkâ olundukdan sonra ahâlî talepleriyle bâ-işâret-i hazret-i şeyhülislâm sellemü's-selâm yine Şirvan'da sâkin Eyyüb dâîlerine te'bîden tevcîh hasebiyle sâhib-i arz-ı hâl sıfirü'l-yed kaldığı huzur-ı âlîlerine olundu. Bâkî emr men-lehü'l-emrindir.

Fî 5 Rebî'ü'l-âhir Sene 39.²⁴

EK-5: Müstakil İnan Kalemi'nin Lağvedilerek Anadolu Kalemi'ne bağlanması ve Bazı kazalarda Yapılan Rütbe Düzenlemesi

Menâsıb-ı İnan İçün Bâ-fermân-ı Âlî Tahrîr Olunan Defter ve İ'lâmdır

İşâretleri ve i'lâmı mücebince Anadolu ve İnan kalemi kalem-i vâhid olub rütbelerine vaz' olunmak için hükmü yazıldı. Fî 5 M 140

Mücebince tezeyyün ve müretteb ve arz olunmak buyuruldu.

Minvâl-i muharrer üzere fermân-ı âlî mercûdur.

Ed-dâî Abdullah ufiye anh.

Ma'rûz-ı dâî-yi devlet-i aliyeleridir ki:

Bi-inâyeti'l-meliki'l-mennân feth ve teshîri müyesser ve zamîme-i memâlik-i buldân olan vilâyet-i İnan'da vâki' kazâlar bundan akdem müstakil kalem olmak üzere sâdır olan fermân-ı âlî-şân mücebince ilâ-yevminâ hüdâ amel olunub lâkin mesâfe-i ba'ide ve iyâb ve zehâbı yire münhasıra olmağla pîr ve ihtiyâr ve alîl olanlardan kat'-ı nazar-ı kuvvet-i mâliyye ve bedeniyyesi olanlar dahi mürûr-ı zamân ile tesennün ve nâ-tuvân olduklarında mesâfeye binâen encâm-ı nasb ve azilleri hengâm-ı pîriye tesâdüf itdikde mansıbdan harmanları mülâhazası sedd-i râh-ı hâhiş ve i'tibârları olmağın ba'de'l-yevm Anadolu ile yek kalem olub tâlib olanlar gâh İnan'a ve gâh karîb olan mahallere nasb olunmağla ta'dîl ve rütbeleri dahi ihtilâli sebebiyle tenzîl olunmak cemî'-i kuzât fukarâsının nizâm-ı hâllerine evlâ ve enseb ve menâsıb-ı İnan'ın yevmen fe-yevmen i'tibârına sebep olduğu vücûh-ı kavm-i kuzât ba'de'l-ihbâr mücebince me'mûllerine müsâ'ade ve kalem-i vâhid i'tibâr olunmak bâbında hüküm buyurulub ve rütbeleri dahi tahammüllerine göre tenzîl ve

24 MA, AKR, 22, Vr. 5b.

terfîb olunduktan sonra der-i devlet-medârlarına arz ve i'lâm olunmak bâbında fermân-ı âlî tazarru' ve niyâz itdikleri huzûr-ı âlîlerine i'lâm olundu. Emr ü fermân hazret-i veliyyü'l-emrindir. Fî 27 Zî'l-ka'de Sene 1140.

Halhane ve Şemseddin ma'a Kazak: Sâdise.	Aslında Sâniye
Derende ma'a Arasbar: Sâmine.	Aslında Hâmise
Meku ma'a Bayezid: Sâbi'a.	Aslında Hâmise
Çuvaldar ma'a Kapan: Sâmine.	Aslında Sâdise
Berda ma'a Cevanşir: Râbi'a.	Aslında Sâlise
Tesuc: Sâdise	Aslında Sâniye
Bergüşad ma'a Dizak: Sâdise	Aslında Râbi'a
Zarzebil ma'a Dereçiçek ve Gökçe Mezra: Sâmine.	Aslında Sâdise
Hoy ma'a Cors ve Donbolu: Hâmise.	Aslında Sâlise
Pesyan ma'a Bayat: Sâmine.	Aslında Hâmise
Tabtâb ma'a Karaçorlu: Sâmine.	Aslında Sâbi'a
Tiryalid ma'a Cevasad: Sâbi'a.	Aslında Sâdise
Gahyet: Sâbi'a.	Aslında Sâniye
Sultaniye ve Zencan ma'a Ehber: İlhâk.	Aslında Sâdise
Keltikbeyn ma'a Karagân: İlhâk.	Aslında Sâbi'a
Astana ma'a Nahiye ve Yezabad: İlhâk.	Aslında Sâbi'a
Tefrîş ma'a Rûdbâr: İlhâk.	Aslında Sâmine
Tarum ve Halhal ma'a Mencil ve Masule ve Herzebil: İlhâk.	Aslında Sâbi'a

Ma'rûz-ı dâî-yi der-devletleridir ki:

Sâdır olan fermân-ı âliye imtisâlen vilâyet-i İran'daki vâki' menâsıbdan münfasıl olub ol cânibin ahvâline gereği gibi tahsîl-i ittilâ' ve kesb-i vukuf-ı şu'ûr iden bî-garez kuzât dâîlerinin icmâ' ve ittifâklarıyla aslında bâ-fermân-ı âlî vaz' olunan rütbelere mütehammil olan on iki kazâdan mâ'adâ tahammülü olmayub tenzîle muhtâc kazâların rütbeleri bâlâda mastûr defter-i nâtik olduğu üzere tahammüllerine göre tenzîl ve bî-hâsıl olanlar iktizâsı üzere kurbunda enseb olanlara ilhâk olunmak tarikiyle terfîb ve ta'dîl olunmağla derûn-ı i'lâmda mezkûr olduğu üzere fukarâ-yı kuzâtın nizâm-ı hâlleri için Anadolu ve İran'da vâki' kazâlar kalem-i vâhid i'tibâr olunub ba'de'l-yevm nizâm-ı mezkûr

düstûrû'l-amel olmak bâbında cümlesi hükm-i hümayûn ricâ ve niyâz itdikleri huzurlarına arz ve i'lâm olundu. Fî 3 Zi'l-hicce Sene 1140.

Menâsıb-ı İran İle Anadolu Yek Kalem Olmak Bâbında Sâdir Olan Emr-i Âlîdir

Â'lemü'l-ulemâi'l-mütebahirîn efdalü'l-fudalâi'l-müteverri'în yenbeû'l-fazl ve'l-yakîn keşşâfû'l-müşkilâti'd-dîniyye hallâlû'l-mu'azıllâti'l-yakîniyye miftâh-ı künûzü'l-hakâik misbâh-ı rumûzi'd-dakâik el-mahfûf bi-sunûf-ı avâtufi'l-mülkü'l-â'lâ hâlâ Anadolu kadiaskeri olan mevlânâ Mustafa edâmallâhû te'âlâ fezâilihû tevkî'-i refî'-i hümayûn vâsıl olacak ma'lûm ola ki: Sen ki mevlânâ-yı müşârün-ileyhsin. Südde-i saâdetüme mektûb gönderüb bi-inâyeti'l-meliki'l-mennân feth ve teshîri müyesser ve zamîme-i memâlik-i buldân olan vilâyet-i İran'da vâki' kazâlar bundan akdem müstakil kalem olmak üzere fermânım olub lâkin mesâfe-i ba'îde ve iyâb ve zehâbı bire münhasır olmağla pîr ve ihtiyâr ve alîl olanlardan kat'-ı nazar-ı kuvvet-i mâliyye ve bedeniyyesi olanlar dahi mürur-ı zamân ile tesennün ve nâ-tuvân olduklarından ba'de mesâfeye binâen encâm-ı nasb ve azilleri hengâm-ı pîriye tesâdüf itdikde mansıbdan harmanları mülâhazası sedd-i râh-ı hâhiş ve i'tibârları olmağın ba'de'l-yevm Anadolu ile yek kalem olub tâlib olanlar gâh İran'a gâh karîb olan mahallere nasb olunmağla tebdîl ve rütbeleri dahi ihtilâli sebebiyle tenzîl olunmak cemî'-i kuzâtın nizâm-ı hâllerine evlâ ve enseb ve menâsıb-ı İran'ın yevmen fe-yevmen i'tibârına sebep olduğu vücûh kavm-i kuzât ba'de'l-ihbâr mücebince me'mûllerine müsâ'ade ve kalem-i vâhid i'tibâr olunmak ve rütbeleri dahi tahammüllerine göre tertîb ve tenzîl ve arz ve i'lâm olunmasın iltimâs eylediğın ecilden mücebince tertîb ve arz olunmasın fermânım olduğuna binâen vilâyet-i İran'da vâki' menâsıbdan münfasıl olub ol cânibin ahvâline gereği gibi tahsîl-i ittilâ' ve kesb-i vukûf ve şu'ûr iden bî-garez kuzâtın icmâ' ve ittifâklarıyla aslında sâniye rütbesinde olan Halhane ve Şemseddin ma'a Kazak kazâsı sâdisi ve aslında hâmise rütbesinde olan Derende ma'a Arasbar kazâsı sâmine ve aslında sâdisi rütbesinde olan Çuvaldar ma'a Kapan kazâsı sâmine ve aslında sâlise rütbesinde olan Berda ma'a Cevanşir kazâsı râbi'a ve aslında hâmise rütbesinde olan Meku ma'a Bayezid kazâsı sâbi'a ve aslında sâniye rütbesinde olan Tesuc kazâsı sâdisi ve aslında râbi'a rütbesinde olan Bergüşad ma'a Dizak kazâsı sâdisi ve aslında sâdisi rütbesinde olan

Zarzebil ma‘a Dereçiçek ve Gökçe Mezra kazâsı sâmine ve aslında sâlise rütbesinde olan Hoy ma‘a Cors ve Donbolu kazâsı hâmise ve aslında hâmise rütbesinde olan Pesyan ma‘a Bayat kazâsı sâmine ve aslında sâbi‘a rütbesinde olan Tabtâb ma‘a Karaçorlu kazâsı sâmine ve aslında sâdise rütbesinde olan Tiryalid ma‘a Cevasad kazâsı sâbi‘a ve aslında sâniye rütbesinde olan Gahyet kazâsı sâbi‘a rütbelerine tenzîl Sultaniye ve Zencan ma‘a Ehber kazâsı sâdise ve Keltikbeyn ma‘a Karagân kazâsı sâbi‘a ve Astana ma‘a Nahiye ve Yezabad kazâsı sâbi‘a ve Tefrîş ma‘a Rûdbâr kazâsı sâmine ve Tarum ve Halhal ma‘a Mencil ve Masule ve Herzebil kazâsı sâbi‘a rütbelerinde olub kuzâtın nizâm-ı hâlleri için Anadolu ve İran’da olan kazâlar kalem-i vâhid i‘tibâr olunub ba‘de’l-yevm bu nizâm düstûrû’l-amel olmak üzere hükm-i hümayûnum ihsân olunmasın kuzât tâifesinin ricâ eyledikleri tarafından i‘lâm ve minvâl-i muharrer üzere emr-i şerifim virilmek için â‘lemü’l-ulemâi’l-mütebahhirîn efdalü’l-fudalâi’l-müteverri‘în bi’l-fi‘l şeyhü’l-islâm ve müftî’l-enâmım olan mevlânâ Abdullah edâmallâhû te‘âlâ fezâilihû dahi işâret itmeleriyle işâretleri ve i‘lâmın müceblerince Anadolu ve İran kalemi kalem-i vâhid olub zikr olunan rütbelere vaz‘ olunmak emrim olmuştur. Buyurdum ki: sâdır olan fermân-ı celîlü’l-kadrim mücebince Anadolu ve İran kalemi kalem-i vâhid olub aslında vaz‘ olunan rütbeleri hâlâ tahrîr olunan rütbelere tenzîl ve ba‘de’l-yevm bu nizâm düstûrû’l-amel olmak üzere defter-i kuzâta kayd itdiresin. Şöyle bilesin. Alâmet-i şerîfe i‘timâd kılasın. Tahrîren fi’l-yevmi’l-hâmis min-Zî’l-hicce li-sene erba‘în ve mi‘e ve elf. Be-makâm-ı Kostantiniyye el-mahrûse.²⁵

EK-6: İran Kadılıklarına Ait 1733 Rütbe Düzenlemesi ve Gerekçeleri

İ‘lâmları ve işâretleri mücebince hüküm yazılmışdır.

Mücebince emr-i âlî ihsânı ricâ olunur. Ed-dâî İshak el-fakîr ufiye anh

Ma‘rûz-ı dâî-yi devlet-i aliyyeleridir ki:

Diyâr-ı şarkda vâki‘ kazâlardan ba‘zılarının ahâlisi perîşân olmağla müstakil kazâ olmağa tahammülü olmayub rütbeleri dahi kâh terfî‘ ve kâh tenzîl olunmağla nehc-i vâhid üzere karâr-dâde olmadığından kudemâ-

²⁵ MA, AKR, 23, vr. 2b-3a.

yı tarîk rağbet itmeyüb ancak ba‘zıları mücerred kat‘-ı merâtib için hilâf-ı kânûn medreseden sâdise ve hâmise ve râbi‘a rütbesiyle duhûl ve ekseri zabt itmeyüb âher mahallerde meks-i evkât-güzâr olub yedi sekiz ay mürûrunda üzerinden ref‘ itdirüb ve zamân-ı kalilde rütbe ve mağdûriyet da‘vâsıyla gelüb kıdem-i tarîk da‘vâsıyla müddet-i infisâli medîd olan Anadolu kuzâtı dâîlerine müzâhim ve rehzen olmaları nizâm-ı tarîk-i kuzâtı muhtell olmağın bu husûsa ber-vech-i âtî nizâm virilmek lâzime-i hâlden olduğunu eşrâf-ı tarîk ve sâir kuzât efendiler dâîleri bi‘l-ittifâk haber virüb tanzîm ve tertîbini iltimâs ricâ itmeleriyle husûs-ı mezbûr eşrâf efendiler ile ba‘de‘l-müzâkere nizâmına ihtimâm olundukda Nahcivân kazâsı kadîmi nâhiyesi olan Ordubar ve Yezduvar ve Şerur ve Kapan ilhâkıyla râbi‘a rütbesine vaz‘ ve Lori kazâsına Halhana maa Şemseddin ve Penbe kazâları ile mutasarrıfları Sâlih ve Mehmed Saîd‘den sonra Ağçakal‘a ve Kazak kazâları dahi ilhâk olunub kadîmî üzere hâmise rütbesinde takrîr ve Sürmelü maa İğdir kazâsına Mekü kazâsı ilhâk olunub sâbi‘a rütbesine vaz‘ ve kezâlik Gahyet kazâsı dahi Topkaraağacı ilhâkı ile sâbi‘a rütbesine vaz‘ ve Kaygulu maa Ahilkelek kazâsı sâmine rütbesine vaz‘ olunub sitte rütbesinde olan Tiflis eyâletinde vâki‘ olub müstakil kazâ olmağa tahammülü olmayan Teryalit ve Kôri kazâları ile mutasarrıfı Esseyyid Abdullah‘dan sonra Somhit kazâsı dahi Tiflis kazâsına ilhâk olunub ve sâbıkâ mevleviyet olub hâlâ Anadolu kuzâtı kalemine nakl ve ihsân ve mûsıla rütbesiyle tevcîh olunması emr olunan Gence kazâsı mûsıla rütbesine vaz‘ olunub ve eyâletde vâki‘ olub kezâlik müstakil kazâ olmağa tahammülü olmayan Bergüşad maa Dizak kazâsı ve mutasarrıfı Süleyman‘dan sonra Berda maa Cevanşir kazâsı dahi zikr olunan Gence kazâsına ilhâk olunub ve rütbe vaz‘ olunan sâlifü‘z-zikr Nahcivan ve Lori ve Sürmelü ve Gahiyet ve Kaygulu kazâları mülhakâtıyla ba‘de‘l-yevm tâlib olan kuzât efendiler dâîlerine matlab ile dîvânda tevcîh olunub ve ba‘de‘l-azl erbâbı zabt eylediğine vülât-ı izâmdan arz ile gelüb eskilik ile zikr olunan rütbelerin îsâl itdiği Anadolu menâsıbına bilâ-nizâ‘ tezkere-hânede ba‘de‘t-tashîh dîvânda tevcîh olunub bunlardan mâa‘dâ derdest olmayan Şark kazâları mücerred tarîk-i kazâyâ duhûl ve rûznâmçeye kayd olunmak için hilâf-ı kânûn-ı tarîk kimesneye tevcîh olunmayub bir takrîb ile tevcîh olunursa dahi ilgâ olunmak üzere nizâm virilüb nizâm-ı mezkûr fi-mâ ba‘d düstûrû‘l-amel olmak üzere bi‘l-cümle eşrâf

efendiler ve sâirleri istidâ-yı inâyet ve mûcebince hükm-i hümâyûn-ı saâdet-makrûn ricâ eyledikleri huzûr-ı âlîlerine i‘lâm olundu. Bâkî emr hazret-i veliyyü’l-emrindir.

Fî 21 Cemâziye’l-âhir sene 1146 (29.11.1733)²⁶

²⁶ BOA, Cevdet Adliye, (C. ADL), No: 74/4486 ve NOK, AKR, 4569/36, Vr. 3a-3b.

5. BÖLÜM

MUHASEBE EĞİTİMİ VE GÜNCEL KONULAR

Öğr. Gör. Dr. Hakan ALPAYDIN

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

hakanalpaydin@mehmetakif.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-9758-9728>

GİRİŞ

Eğitim her ülkenin en önemli konuları arasında yer almaktadır. Ülkeler eğitim stratejilerini belirlerken yaşanan gelişmeleri yakından takip etmektedir. Yaşanan gelişmelerle birlikte ders müfredatları değişime uğramaktadır. Özellikle üniversitelerde, yaşanan gelişmelerle ilgili olarak fakülteler ve bölümler açılmaktadır. Mevcut bölümlerde ise ders müfredatları ülkelerdeki ve dünyadaki değişimlere göre güncellenmektedir. Bu sayede öğrenciler alanları ile ilgili gelişmeleri yakından takip edebilmektedirler. Bölümlerden mezun olan öğrenciler, yapılan değişiklikler sayesinde iş hayatına daha hızlı bir şekilde uyum sağlayabilmektedirler. Ayrıca globalleşen dünyada mezunların istedikleri ülkelerde iş bulabilme ihtimalleri de artış göstermektedir.

1. EĞİTİMDE KALKINMA PLANLARI

Eğitim gelişen olaylarla birlikte değişime uğramaktadır. Eğitimin değişime uğraması gelişigüzel olmamaktadır. Yaşanan gelişmeler ve değişimler kalkınma planları ile yapılmaktadır. Ülkemizde kalkınma planları 5 yılda bir yapılmaktadır. 1960 yılında çıkarılan anayasa ile planlamaya yeniden başlanmıştır. 1960 yılındaki

anayasa ile çıkarılan kalkınma planları günümüze kadar devam etmektedir.

1960 anayasası ile 1963-1967 yıllarını kapsayan birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı hazırlanmıştır. Hazırlanan planda nitelikli iş gücündeki eksiklerin tespit edilmesi üzerinde durulmuştur. Yetişmiş insan gücünün sayısı ve niteliği planda yer almıştır. Yükseköğretim eğitiminde gelişimin hızlandırılması hedeflenmiştir. Bu hedef için gelişmeleri yerinde görüp uygulayabilmek amacıyla yurt dışına öğrenci gitmesinin önü açılmıştır. 1968-1973 yılları için hazırlanan kalkınma planında belirlenen hedeflerin gerçekleşip gerçekleşmediği değerlendirilmesi yapılmıştır. Eğitimde fırsat eşitliği konuları üzerinde durulmuştur. Yükseköğretimin önemine dikkat çekilmiştir. 3. kalkınma planında eğitim-sanayi işbirliği hedefi konmuştur. Bu süreç için nitelikli ve kalifiye eleman gelişimi hedefi konmuştur. 4. Kalkınma planında yükseköğretim kurumları teşvik edilmiştir. Yükseköğretim kurumlarının öğretim üyesi ihtiyacının karşılanması için doktora programlarının geliştirilmesi üzerinde durulmuştur. Uygulamalı eğitimin yararına dikkat çekilmiştir. 1985-1989 yılları için hazırlanan 5. kalkınma planında eğitim kalitesinin her kademedede artırılması için eğitim programlarının içeriklerini gözden geçirilmesine karar verilmiştir. (Akça, Şahan, & Tural, 2017, s. 397-400)

6. kalkınma planında 5. planda olduğu gibi eğitim kalitesi üzerinde durulmuştur. Eğitimin kalitesinin ve verimliliğinin artırılması üzerinde çalışılması planlanmıştır. Çağın ihtiyaçlarına göre eğitim programları gözden geçirilecek ve revize edilecektir. Eğitimde teknoloji kullanılacak, görsel-işitsel cihazların eğitimde kullanılması teşvik edilerek yaygınlaştırılacak ve eğitimde bilgisayar destekli eğitim süreci oluşturulması üzerinde çalışmalar yapılacaktır. Eğitimde özel kurumların açılması devlet tarafından desteklenecektir. Vakıf üniversitelerin açılması içinde devlet destek verecektir. Hazırlanan 7. kalkınma planında işgücü eğitiminin istenilen seviyede olmadığı belirtilmiştir. Öğretim programlarının düzenlenmesinde bilimsel esaslara göre eksiklikler olduğu tespit edilmiştir. Yabancı dil eğitimi noktasında kullanılan sistemin değiştirilmesi üzerinde durulmuştur. 2001-2005 yılları kapsayan 8. kalkınma planında iş hayatına başlamış olan çalışanların eğitim seviyelerinin düşük olması sebebiyle işin niteliği ve verimliliği etkilendiği üzerinde durulmuştur. Bu durum sonucunda eğitimin önemine vurgu yapılmıştır. Eğitim amaçlı olarak radyo ve televizyon kullanıma başlanacağı açıklanmıştır. 2007-2013 yılların kapsayan planda ise eğitim sisteminin süreç odaklı olarak devam ettirilmesine karar verilmiştir. Eğitim kurumlarının kalitesi için devlet tarafından desteklenecektir. Eğitimde

performans sistemi oluşturulacaktır. 10. kalkınma planında çağa adapte olabilmek için bilgi ve iletişim teknolojilerinin takip edilmesi istenmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojisinin eğitim süreci içinde yer alması gerektiğine vurgu yapılmıştır. Teknolojinin takip edilmesinin yanında spor ve sanatın eğitiminin önemine vurgu yapılmıştır. Uzaktan eğitimin gelişimine dikkat çekilerek planlama içerisine konmuştur (Akça, Şahan, & Tural, 2017).

2019-2023 yıllarını kapsayan 11. kalkınma planı da teknoloji odaklı olarak hazırlanmıştır. Eğitim bilişim ağı portalının zenginleştirilerek etkin kullanımının yaygınlaşması sağlanacaktır. Etkin bir eğitim sistemi için veriler kullanılarak etki analizi yapılacaktır. Ayrı olarak oluşturulan veri tabanları birleştirilerek yapay zekâ tarafından analiz edilmesi sağlanacaktır. Sektörün istekleri ve son teknolojiler doğrultusunda eğitim programlarının güncellenmesi yapılacaktır. Yükseköğretimde kalite odaklı ve dinamik bir yapı oluşturulacaktır. Yükseköğretimin dijital sistemi yakalaması için açık erişim altyapıları ile uyumu çalışmaları gerçekleştirileceği vurgulanmıştır (Sbb, 2019, s. 126-131).

Günümüzü içeren 12. kalkınma planındaki eğitim başlığının altında birçok teknoloji odaklı başlık bulunmaktadır. Uzaktan eğitim altyapısı iyileştirilerek bireysel öğrenme sisteminin etkin hale gelmesini sağlanacaktır. Yaşanan olağanüstü durumlardan elde edilen tecrübeye istinaden uygulamalı eğitime olağanüstü durumlarda devam edebilmesi için uygulamaların geliştirilmesi üzerinde durulacaktır. İş başı eğitim sınavlarının dijital olarak yapılması sağlanacaktır. Teknoloji okuryazarlığı artırılacaktır. *“İklim değişikliği ile mücadele başta olmak üzere sürdürülebilir kalkınma bilincinin tüm öğrencilerde oluşturulması sağlanacak, eğitim mekânları yeşil dönüşümü sağlayacak şekilde tasarlanacaktır”*. İklim değişikliği ve sürdürülebilir her kademedeki öğretim planları içerisine adapte edilecektir. *“Veri üretme, toplama, işleme, raporlama ve değerlendirme mekanizmaları güçlendirilecek, bu verilerin okullardan merkezi idareye kadar her aşamada kullanılması sağlanacaktır”*. Staj ve mesleki eğitimin kalitesinin artması için çalışmalar yapılacaktır. (Sbb, 12. Kalkınma Planı, 2023, s. 152-161)

2024-2028 kalkınma planında yükseköğretim kurumları içinde birçok maddeye yer verilmiştir. Bunlar:

“Üniversite öğrencilerinin ve mezunlarının mesleki yetkinlikleri artırılacaktır. Üniversite kampüslerinin sürdürülebilir ve iklim dostu kampüslere dönüştürülmesi desteklenecektir. Üniversitelerde

kurumsal bulut hizmetlerinin sunulması, yapay zekâ, robotik ve artırılmış gerçeklik başta olmak üzere bilgi ve iletişim teknolojileri kapsamında araştırma ve eğitim amaçlı kullanılacak yazılım, araç ve ekipmanlara erişimin sağlanması desteklenecektir. Bilgi ve İletişim Güvenliği Rehberini odak alan, üniversitelerin dijital altyapılarının ve bilgi güvenliklerinin sağlanmasını hedefleyen çalışmalar tamamlanacaktır. Üniversitelerin dijital dönüşümünde ve dijital yayın alımlarında fayda-maliyet etkinliğini hedefleyen yerli ve milli yazılımların önceliklendirildiği bulut tabanlı uygulamalar kullanılacaktır. 5G ve ötesi yeni nesil iletişim teknolojilerinde yazılım, donanım ve altyapı alanlarında, nesnelerin interneti, yapay zekâ, büyük veri, kuantum, siber güvenlik, akıllı ulaşım, artırılmış gerçeklik gibi gelişen teknoloji alanlarında nitelikli insan gücü yetiştirilmesi çalışmalarına ağırlık verilecektir. Üniversitelerdeki Teknoloji Transfer Ofisleri güçlendirilecektir” (Sbb, 12. Kalkınma Planı, 2023, s. 152-161).

Son kalkınma planında yükseköğretim kurumlarında sürdürülebilirlik alanında çalışmaların yapılması desteklenecektir. Günümüzde eğitim kurumları da dâhil olmak üzere her kurumda sürdürülebilirlik çalışmaları ile ilgili planlar ön plana çıkmaktadır. Üniversitelerin özel sektörde kullanacağı teknolojilerle erişim olanağı sağlanacaktır. Buda üniversite mezunlarının özel sektör veya kamu kesimine adapte olma süresini kısaltacaktır. Teknolojileri kullanabilen ve konusuna hakim olan üniversite mezunları hızlı bir şekilde iş olanaklarına ulaşabileceklerdir.

1960 anayasası ile başlayan kalkınma planlarında nitelikli ve kalifiye eleman yetiştirme konusunda çalışmalar yapılmıştır. Ayrıca yapılan planlarda eğitim sisteminde güncel konuların yer alması için planlamalar yapılmıştır. Uygulamalı eğitimin gerekliliği üzerinde durulmuştur. Eğitimde dönemin teknolojilerinin kullanılması amaçlı çalışmalarda bulunulmuştur. Uzaktan eğitim ve mobil öğrenme eğitim sistemine adapte edilmeye çalışılmıştır. Gelişen teknolojilerinin eğitimde kullanılması veya teknoloji konuları hakkında eğitim verilmesinin önemli olduğu 2019 yılında ortaya çıkan virüs salgını zamanında görülmüştür. 2020-2021-2022 yıllarında hem salgınla hem de depremle birlikte uzaktan eğitim mecburi olarak kullanılmıştır.

2. MUHASEBE EĞİTİMİNİN GEÇMİŞİ

Muhasebe ekonomik faaliyetlerde yer alan tüm kurumların nitelikteki işlemleri ve olayları para ile ifade edilmiş şekilde kaydeden, sınıflandıran, özetleyerek rapor eden ve sonuçlarını yorumlayan ve analiz eden bir bilim dalıdır. Muhasebe süreci sonunda bir rapor ortaya konmaktadır. Oluşturulan bu raporlar hem kuruluşlar hem de bireyler tarafından bilgi almak için kullanılmaktadır. Muhasebe tarafından oluşturulan finansal ve finansal olmayan raporlar sayesinde ekonomik kuruluşlar ile bilgi ihtiyacı olanlar arasında iletişim sağlanmaktadır. Muhasebe eğitimden beklentilerde bu noktada ortaya konmaktadır. Bu beklentiler:

- Finansal raporların hazırlanması ve sunulması (Finansal Raporlama),
- Kararları doğru almak için elde edilen raporların analiz edilmesi (Finansal Analiz),
- Elde edilen raporlar ve rapor analizlerinin doğru olması ve makul güvence verebilmesi için denetim yapılması (Denetim),
- Üretim işletmelerinin ürün ve hizmetlerin maliyetlerinin tespit edilmesi (Maliyet Muhasebesi) (Akdoğan & Umut Doğan, 2022, s. 390),
- İşletme yöneticilerine, işletme adına alacakları kararlarda ihtiyaç duydukları bilgileri düzenleyen ve bütçe uygulamalarında denetim olanağına imkân verilmesi (Yönetim Muhasebesi) (Fenesoft, 2024),
- İşletmelerde oluşabilecek risklerin belirlenmesi ve risklere karşı önlem alınması (İç Kontrol),
- İşletmelere karşı güven duyulması ve işletmelerin yaşanan teknolojik ve güncel gelişmelere uyum sağlayabilmesi (İç Denetim) (Akdoğan & Umut Doğan, 2022)

ihtiyaçlarını karşılayabilmesidir.

Muhasebeden beklenen bu ihtiyaçların tam olarak karşılanabilmesi için hem muhasebe mesleği hem de muhasebe eğitimi değişim yaşamıştır.

Ülkemizde cumhuriyet öncesi dönemlerde de muhasebe eğitimi süreçleri yaşanmıştır. Cumhuriyet dönemiyle birlikte kamu iktisadi teşekkülleri kurulmaya başlanmıştır. Hızla artan bu iktisadi teşekküllerin muhasebe sistemlerinin oluşturulması gerekliydi. Bu dönemde muhasebe alanında Alman ekolü etkindi. Kurulan Sümerbank ve Etibank'ın muhasebe sisteminin kurulması amacıyla başta Almanya'dan olmak üzere Avrupa'dan muhasebe uzmanları gelmiştir. Özellikle Sümerbank muhasebe eğitiminde ve diğer kuruluşların muhasebe

sisteminin kurulmasında öncü olmuştur. Burada yetişen muhasebeciler özel sektörde muhasebe sisteminin kurulmasına katkıda bulunmuşlardır (Yazıcı, 2021, s. 7-8).

1960 yılı anayasasından sonra planlı kalkınma dönemine geçilmesiyle birlikte hem kamuda hem de özel sektörde yapılan yatırım harcamaları planlama uygun olarak yapılmıştır. Yatırım harcamalarına uygun olarak yeni muhasebe sistemi kurmaya ve kullanmaya başlamışlardır. 1960 yılından sonra yabancı sermayenin Türkiye'ye gelmesi amaçlı yapılan teşviklerle birlikte yabancı yatırımcı ülkemize gelmiştir. Gelen yabancı yatırımcıların uyguladığı muhasebe teknikleri ülkemizdeki muhasebe sektörünün de değişimine etki etmiştir. Muhasebe ve denetim sektöründe yaşanan değişimler muhasebe eğitiminde değişmesine sebep olmuştur (Akdoğan & Umut Doğan, 2022). 1968 yılında tekdüzen muhasebe sistemi yayımlanmıştır. Günümüze kadar çeşitli komisyonlar tarafından muhasebe sistemleri ve uygulamaları üzerinde çalışmalar yapılarak revizeler ya da yeni sistemler uygulamaya konmuştur.

Günümüzde uygulanan tek düzen hesap planı 1 Ocak 1994 yılında yürürlüğe girerek uygulanmaya başlanmıştır. Bu tarihten sonra bilanço esasına göre defter tutan mükellefler tek düzen hesap planına göre muhasebe sistemini uygulamak zorundadır (Mikro, 2024). Yapılan bu değişikliklerle birlikte eğitim sistemi de değişikliklere uğramıştır. Muhasebe sisteminin ve eğitiminin değişikliklere uğramasını etkileyen en önemli etkilere bir tanesi de muhasebeci ve denetçilerdir. Muhasebeciler mesleği daha iyi düzeye getirmek için birçok dernek ve federasyon kurmuşlardır. Bunlar (Türmob, 2024a):

- Eksper Muhasipler ve İşletme Organizatörleri Derneği (1942),
- Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği (1967), 1974 yılında
- Türkiye Muhasebeciler Dernekleri Federasyonu (1974),
- Mali Müşavirler Muhasebeciler Birliği Derneğidir (1976).

13 Haziran 1989 tarihinde yayınlanan 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu ile mali müşavirlik yasal statüsüne kavuşmuştur. Yasa ile birlikte mali müşavirler örgütlenme sürecini tamamlayarak Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Odaları Birliğini (TÜRMOB) kurmuşlardır.

TÜRMOB 1993 yılında Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Temel Eğitim Staj Merkezi'ni (TESMER), kurmuştur. Kurulan merkezde meslek mensupları ve mesleğe aday olanlar için eğitim hizmeti

verilmektedir. Bu kapsamda adayların ruhsat almadan önceki eğitimleri, mali müşavirlik unvanını aldıktan sonraki gerekli konulardaki eğitimleri ve mesleğin gelişmesi için hem ülkemizdeki hem de uluslararası gelişmeler dikkate alınarak çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Meslek adayların aldığı zorunlu staj eğitimi uzaktan eğitim yöntemi kullanılarak verilmektedir. Gerçekleştirilen bu çalışmayla meslek adaylarına eğitimde eşitlik hakkı sağlanmaktadır (Türmob, 2024b).

Günümüzde muhasebe eğitimi değişen dünya şartlarına ve ülkemiz şartlarına değişmektedir. Gelecekte de değişmeye devam edecektir.

3. MUHASEBE EĞİTİMİNİN BUGÜNÜ

Teknoloji alanında yaşanan hızlı gelişmeler muhasebe mesleğini de yakından ilgilendirmektedir. Yaşanan gelişmelerle birlikte muhasebe mesleğinde kullanılan teknoloji ve yöntemlerde değişime uğramaktadır. Dünyayı günümüzde en çok etkileyen teknoloji yapay zekâdır. Yapay zekâ zaman ve enerji tasarrufu sağlarken muhasebeciler tarafından kullanılan araçları en iyi şekilde kullanılmasına olanak vermekte ve elde edilen verilerin değerlendirilmesine yardımcı olmaktadır (Saleh, Jawabreh, Om, & Shniekat, 2021, s. 2). Muhasebecilerin bugünkü iş tanımı yıllar önceki iş tanımından farklıdır. 2000’li yılların başlarında ve öncesinde muhasebecilerin yoğunlukla yaptığı iş kaydetme iken gelecekte mali müşavirlik ve danışmanlık hizmetlerine yönelik çalışmalar gerçekleştirilecektir. İleride yapay zekâ muhasebecilerin yaptığı yoğun iş yükünü ortadan kaldırarak değer oluşturacak diğer işlemlere odaklanması sağlayacaktır. Muhasebecilerle ilgili görüşlere göre gelecekte yapay zekânın yapamayacağı karmaşık ve uzmanlık gerektiren konular hakkında çalışma yapmaları beklenmektedir (Greenman, 2017, s. 1452).

Muhasebe alanında yapay zekâ kullanımının artmasıyla birlikte teknolojiyi bilen ve bu teknolojiyi kullanabilen çalışanlara ihtiyaç olacaktır. Muhasebe ve denetim alanlarında yapay zekâ uygulamaları gün geçtikçe artış göstermektedir. Denetim sektörünün dört büyüğü bu alanda çokça çalışma gerçekleştirmektedir. Yapılan çalışmaların artışıyla öğrenciler gerekli olan teknoloji alt yapısına sahip olmaları gerekmektedir. Gerekli teknoloji eğitimi almayan öğrenciler teknolojik beceriler konusunda eksilik duyabilirler. Yükseköğretim kurumlarının yapay zekânın benimsenmesi ve kullanılmasının öğretilmesi noktasında üstlerine

düşen görevleri yerine getirmeleri gerekmektedir (Damerji & Salimi, 2021, s. 107-108). Yapay zekânın bazı sektörlerde iş istihdamını azaltacağı tahmin edilmektedir. Muhasebe sektörünün de bu etkiyi yaşayacağı düşünülmektedir. Ancak bu etkinin uzun vadede çok olumsuz olmayacağı ve yükseköğretim kurumlarında eğitim sisteminin çok yönlü olmasına olanak tanıyacağı tahmin edilmektedir (Griffin, 2019, s. 9-12).

Teknolojinin muhasebe sektöründe kullanılmasıyla muhasebe eğitim programlarının ders içerikleri de değişmeye başlamıştır. Amerika'daki üniversitelerin yüksek lisans programların içeriklerine bakıldığında “*veri ve veritabanı yönetimi, sistem analizi ve dizaynı, gelişmiş yapay zekâ sistemleri, denetim teknolojilerindeki yenilikler, makine öğrenmesi, veri ile karar verme, muhasebe ve denetimde yeni geliştirilen teknolojiler, yönetim kararları için bilgi analizi*” gibi teknoloji odaklı dersler programlara konmuştur. Amerika'daki AACSB akreditasyonuna sahip üniversitelerin çoğunluğunun yapay zekâ ile ilgili düzenlemeleri programlarında yaptığı görülmektedir (Ucoglu, 2020, s. 19).

Günümüzde ülkemizdeki yükseköğretim kurumlarında da teknoloji odaklı dersler öğretim programları içine konmaktadır. Ülkemizde muhasebe ve finans alanında lisans düzeyinde eğitim veren Muhasebe ve Finans Yönetimi bölümleri bulunmaktadır. Devlet üniversitelerinde eğitim veren 12 tane Muhasebe ve Finans Yönetimi bölümü bulunmaktadır. Bölümler fakültelerde ve yüksekokul birimleri dâhilinde kurulmuştur. Lisans düzeyinde eğitim veren Muhasebe ve Finans Yönetimi bölümlerinde teknoloji odaklı ve uygulamalı eğitim dersleri tablo 1’de gösterilmiştir

Tablo 1: Muhasebe ve Finans Yönetimi Bölümü Teknoloji ve Uygulamalı Eğitim Dersleri

Üniversite	Fakülte/ Yüksekokul	Dersler	Mesleki Eğitim
Afyon Kocatepe Üniversitesi	Bolvadin Uygulamalı Bilimler Fakültesi	- E-Muhasebe Uygulamaları - E-Ticaret	8. Dönem
Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi	Uygulamalı Bilimler Fakültesi	- Muhasebe Bilgi Sistemi - Blok Zincir Ve Kripto Varlıklar	Yok

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Bucak Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji Ve İşletmecilik Yük.	- Yapay Zekâ Uygulamaları - Excel Uygulamaları (İşletmelerde E-Tablo Uyg.)	8. Dönem
Isparta Uyg. Bilimler Üni.	Büyükkutlu Uygulamalı Bil. Fak.	- Muhasebe Bilgi Sistemleri	8. Dönem
Kayseri Üniversitesi	Uygulamalı Bilimler Fakültesi	-	8. Dönem
Kırklareli Üniversitesi	Uygulamalı Bilimler Fakültesi	- E-Ticaret	8. Dönem
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi	Kütahya Uygulamalı Bilimler Fakültesi	- E-Ticaret - Muhasebe Sistemleri ve Organizasyonu	5. Dönem Staj I (20 İş Günü) 7. Dönem Staj II (20 İş Günü)
Malatya Turgut Özal Üniversitesi	Sosyal Ve Beşeri Bilimler Fakültesi	- E-Ticaret - Alg. ve Prog. Tem. - Kurumsal Kay. Plan. - Dijital Dönüşüm - E-Muhasebe	Yok
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Seydikemer Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu	- Bilgisayar Des. Mod. - Veri Yapıları Yönetimi - E-Ticaret - Muhasebe Bilgi Sistemleri	Yok
Necmettin Erbakan Üni.	Uygulamalı Bilimler Fakültesi	- E-Ticaret	8. Dönem
Trakya Üniversitesi	Uzunköprü Uygulamalı Bil. Yük.	- E-Ticaret	Yok
Uşak Üniversitesi	Uygulamalı Bilimler Fakültesi	- Seç. Dersler	Yok

Bölgülerde zorunlu ve seçmeli olarak teknolojiyle ilgili dersler bulunmaktadır. Üniversitelerin, eğitim kalkınma planlarına göre müfredatlarını güncelledikleri tablo 1’de görülmektedir. Muhasebe ve Finans Yönetimi bölümlerinde teknoloji odaklı derslerin okutulduğu fakat sürdürülebilirlik alanındaki derslerin müfredatlarında bulunmadığı görülmektedir.

5. MUHASEBE EĞİTİMİNİN GELECEĞİ

Teknoloji şirketleri her geçen gün yeni bir çalışma gerçekleştirerek teknoloji gelişimini hızlandırmaktadır. Teknolojinin gelişimi 21. asırda diğer asırlara göre daha hızlı olmaktadır. Bu yüzden işletmelerin değişime hızlı bir şekilde adapte olması gerekmektedir. İşletmelerin bu hızı yakalayabilmesi için çalışanların yeni teknoloji hakkında bilgi sahibi olması gerekmektedir. Çalışanların bu bilgilere sahip olabilmesi için yükseköğretim kurumlarının alanıyla ilgili yeni teknolojileri müfredatlarında bulundurmaları gerekmektedir.

Muhasebe ve finans alanına eleman yetiştiren kurumların bu alanda kullanılan ve kullanılması muhtemel olan teknolojileri kullanımın öğretilmesi gerekmektedir.

- Endüstri 4.0 uygulamasının en önemli noktalarından bir tanesi nesnelerin internetidir. Nesnelerin internetinin kullanılmasıyla üretim sistemleri, ürünler vb. unsurlar anlık olarak takip edilebilmektedir. Karanlıkta üretim sistemi nesnelerin internetiyle çalışmaktadır. Üretimin her anı nesnelerin interneti aracılığı ile takip edilmektedir. Yapılan her işlem sisteme otomatik olarak yansıtılmaktadır. Üretilen mamullerin veya ticari malların depolanması da kullanılacak sensörler vasıtasıyla takip edilebilmektedir. Nesnelerin interneti vasıtasıyla elde edilen veriler ile muhasebe ve denetim işlemleri daha hızlı ve kolay olmaktadır. İstenilen her anda işletmelerin stok döküm sonuçları kullanılan teknoloji sayesinde elde edilmektedir. Denetim anlık olarak yapılabilmektedir.

- Nesnelerin interneti, internet kaynakları ve manuel girişlerle elde edilen verilerin depolanması gerekmektedir. Bilgisayar donanımları bu verileri depolamak için yeterli düzeyde olmayabilir. Bunun için bulut depolama sistemleri kullanılmaktadır. Bulut depolama sistemleri sayesinde istenilen her anda ve her zaman bilgiye ulaşılabilme olanağı sağlanmaktadır. Depolanan verilerin güvenlik düzeyi de üst noktalarda olmaktadır. Bulut depolama sistemleri muhasebeciler ve denetçiler için bilgiye istenilen zamanda ve yerde ulaşma imkânı sağlamaktadır.

Bu sayede anlık olarak işletmelerin durumlarını takip edebilmektedirler. Muhasebe ve denetim sektöründe verilerin değiştirilmemesi veya çalınmaması önem arz etmektedir. Bulut sistemlerinin üst düzey güvenli yapıları sayesinde meslek mensupları güvenilir verilerle paydaşlara doğru bilgilerin üretilmesini sağlamaktadır. Sunulan güvenilir bilgiler sayesinde meslek çalışanlarının değer düzeyi artış göstermektedir.

- Geçmişte kullanılan bütün muhasebe yazılımları bilgisayar sistemi üzerinde çalışmaktaydı. Günümüzde ise bilgisayar sistemi üzerinde ve bulut sistemi üzerinde çalışan yazılımlar mevcuttur. Kullanılan bulut üzerinde çalışan yazılımlar sayesinde muhasebe verilerine ulaşmak veya muhasebe verisini sisteme girmek mümkün olmaktadır. Virüs salgını döneminde uzaktan yönetilebilen sistemlerin önemi ortaya çıkmıştır. Uzaktan erişilebilen yöntemi kullanabilen muhasebe ve denetim şirketleri salgın dönemini en az sıkıntı ile yönetmişlerdir. Ayrıca kullanılan bulut muhasebe yazılımları sayesinde maliyetlerde azalmaktadır. Programları çalıştıracak bilgisayarlara ve server sistemlerine ihtiyaç kalmamaktadır.

- Bulut sistemlerinde veya bilgisayar ağında nesnelerin interneti, internet kaynakları ve manuel girişlerle elde edilen veriler büyük veriyi oluşturmaktadır. Büyük veri, elde edilen çok büyük hacimli verilerden ekonomik değer oluşturmak için tasarlanmış teknolojileri ve mimarileri tanımlar (Kaisler, Armour, Espinosa, & Money, 2013). Elde edilen verilerin çok büyük olması nedeniyle insanlar tarafından değer değer oluşturacak bilgilere dönüştürülmesi çok zordur. Bu veriler büyük veri analizi sayesinde değerli bilgilere dönüştürülebilecektir. Büyük veri analizi çeşitli, büyük hacimli, yüksek hızlı verilerden öngörü ve bilgi üretmek için kullanılan yöntemler, araçlar ve uygulamaların bütünüdür (Microsoft, 2024). Muhasebeciler büyük veriyi kullanarak muhasebe birimi ile ilgili olan tüm belgeleri rahatlıkla saklayabilmektedirler. Muhasebeciler ve denetçiler büyük veri analizini kullanarak işletmenin durumu hakkında ve ortaya çıkabilecek riskler hakkında bilgi sahibi olabilmektedir. Yaşanabilecek olumsuz olaylar önceden tahmin edilerek risk unsurlarının ortadan kaldırılması sağlanabilmektedir.

- Yapay zekâ tabanlı finansal araçlar ve muhasebe sistemleri kullanılarak yönetsel kararların alınması, iç denetimin yapılması vb. işlemler daha kolay olmaktadır. Yapay zekânın öğrenebilen algoritması sayesinde işletmelerin finansal verileri ve işletme dışı veriler değerlendirilerek gerçek zamanlı sonuçlar ortaya konabilmektedir.

- İşletmeler yatırım yapmak istediklerinde uzun süreçlerde yatırım analizleri yapmaktadır. Analizleri yapmak için tecrübeli ve uzman personel alımı yapmakta ya da bu uzmanlardan destek almaktadırlar. Analizleri yapmak için üst düzey yazılımların alınması gerekmektedir. Kullanılacak yapay zekâ sistemi sayesinde çalışan ve yazılım maliyetleri ortadan kalkacaktır. Yapay zekâyı kullanabilen muhasebe personeli analizleri yapabilecektir.

- Üretim sürecine adapte edilecek yapay zekâ sistemleri sayesinde üretim süreci daha etkin çalışacaktır. Etkin çalışan üretim süreci sayesinde maliyetlerde düşüş yaşanacaktır. Maliyetlerin azalması işletmelerin rekabet gücünü artıracaktır.

- Hayatımıza kripto paralarla giren blok zincir gün geçtikçe hayatımızda daha fazla yer almaktadır. Güvenli yapısı sayesinde hayatımızda daha da fazla yer alacağı gözükmemektedir. Dağıtık yapısı ve değiştirilmesi neredeyse imkânsız olan yapısıyla kullanım alanları genişlemektedir. Muhasebe alanında kullanılmasıyla muhasebecilerin elde ettikleri verilerin değiştirilmemiş olması finansal verilerin güvenilirliğini üst noktaya çıkaracaktır. Blok zincir yapısı ile çalışan akıllı sözleşmeler sayesinde ödemeler sistemi ve emtia teslim sistemi sekteye uğramadan devam edecektir. Finans ve muhasebe birimi ödemeleri takip etmek yerine işletmeye değer katan çalışmalar yapabileceklerdir. Blok zincir denetim sektörüne de katkı sağlayacaktır. Denetçiler muhasebe bilgilerine istedikleri anda ve istedikleri yerde ulaşabileceklerdir. Anlık olarak güncel bilgiler ışığında işletmeyi denetleyebileceklerdir.

- Sürdürülebilirlik konusu son zamanlarda özel sektörde ve kamu kesiminde karşımıza sıkça çıkmaktadır. Günümüzdeki sürdürülebilirlik kavramı ilk defa 1972 yılındaki Stockholm Birleşmiş Milletler Çevre Konferansı'nda kullanılmıştır (Yakışık, 2023, s. 3610). Sürdürülebilirlik, güçlü bir ekonomik sistem oluştururken çevre düzeninin bozulmadan tabii kaynakların yok edilmeden gerçekleştirilmesini sağlayan uygulamalar bütünüdür (Swaney, 1987).

- Günümüzde işletmelerin ve kamu kesiminin yönetim politikalarında sürdürülebilirlik yer almaktadır. Dünyadaki kıt kaynakların hızla tükenmesi sonucunda kamu kesimi sürdürülebilirlik için yoğun çalışmalar yapmaktadır. Sürdürülebilirlik konusunda işletmelerin yapmak zorunda kalacağı işlemler olmaktadır. Bu konularda yetişen personel ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Muhasebe sistemleri de sürdürülebilirlik alanında güncel gelişmelere uyum sağlamak zorundadır.

- İşletmeler pazarlama, insan kaynakları, finans, muhasebe, satın alma,

proje yönetimi, risk yönetimi ve tedarik zinciri operasyonları yönetebilmek için farklı bilgisayar programları kullanmaktadır. Farklı programların kullanılması sebebiyle bölümler arasında bilgi akışında sorunlar yaşanmaktadır. Yaşanan sorunlar nedeniyle işletmeyi yönetmek neredeyse imkânsız hale gelmektedir. Bu sorunu ortadan kaldırmak için Kurumsal Kaynak Planlama (KKP) yazılımları kullanılmaktadır. *“Kurumsal kaynak planlaması (ERP); temel iş süreçlerini tek bir aktivite görünümü ile kolaylaştırmasına ve tek bir doğru kaynak sağlamasına yardımcı olan bir yazılım sistemidir”* (Sap, 2024).

- İşletmeler istihdam edecekleri personellerden tecrübe istemektedirler. Yeni mezunların birçoğu işletmelerin bu taleplerini yerine getirememektedirler. Tecrübe şartını yerine getirebilmek için üniversite eğitimi süresinde kendi imkânları ile mezuniyet alanlarıyla ilgili işyerlerinde çalışmaktadırlar. Üniversitelerin bazı bölümlerinde ise zorunlu staj uygulamaları ve iş başında eğitim dersleri müfredatlarında yer almaktadır. Öğrenciler, aldıkları bu dersler sayesinde mezun olduklarında iş tecrübesine sahip olmaktadır. Muhasebe alanındaki mezunların iş tecrübesinin olması iş bulabilme imkânlarını artırmaktadır. Bazı mezunlar iş başında eğitim aldıkları işyerlerinde çalışma olanağı bulabilmektedir.

Çağımıza uyum sağlayan bireylerin yetiştirilmesi muhasebe mesleğinin sürdürülebilirliği ve mesleğin devam edebilmesi için önem arz etmektedir. Bu amaç doğrultusunda eğitim kurumları ve meslekle ilgili olan tüm kurumlar (şirketler, meslek birlikleri, meslek kuruluşları, hükümet) sektörün yeni becerilere yönelik gereksinimlerini karşılayan muhasebe eğitimi sağlamalıdır. Meslek adayları ve meslek mensupları yeni beceriler yaratacak ve öğrenmeyi teşvik ederek, işbirliği ve uyum içinde çalışmalıdırlar (Tavares, Azevedo, Marques, & Bastos, 2023, s. 26).

Dijital çağdaki muhasebeciler, veri analizi, bilgi teknoloji kullanma ve liderlik gibi alanlarda da ciddi bir şekilde hazırlanmalıdır (Surianti, 2020). Muhasebe ve denetim meslek mensuplarını yetiştiren yükseköğretim kurumlarının endüstri 4.0, nesnelerin interneti, bulut sistemi yazılımları, büyük veri, kurumsal kaynak planlaması (KKP), büyük veri analizi, bulut sistemleri ve sürdürülebilirlik alanıyla ilgili dersleri müfredatlarına koymalıdırlar.

KAYNAKÇA

- Akça, Y., Şahan, G., & Tural, A. (2017). Türkiye'nin Kalkınma Planlarında Eğitim Politikalarının. *International Journal of Cultural and Social Studies (IntJCSS)*, (s. 394-403). Antalya.
- Akdoğan, N., & Umut Doğan, D. (2022). Türkiye'de Muhasebe Eğitiminin Dünü Bugünü ve Geleceği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 25(25), 90-414.
- Damerji, H., & Salimi, A. (2021). Mediating effect of use perceptions on technology readiness and adoption of artificial intelligence in accounting. *Accounting Education*, 30(2), 107-130.
- Fenesoft. (2024). fenesoft. [www.fenesoft.com: https://www.fenesoft.com/on-muhasebe-bilgileri/yonetim_muhasebesi.htm](https://www.fenesoft.com/on-muhasebe-bilgileri/yonetim_muhasebesi.htm) adresinden alındı
- Greenman, C. (2017). Exploring the Impact of Artificial Intelligence on the Accounting Profession. *Journal of Research in Business Economics and Management*, 8(3), 1451-1454.
- Griffin, O. (2019). How artificial intelligence will impact accounting. 2024 tarihinde , [https://www.icaew.com/technical/technology/artificial-intelligence-articles/how-artificial-intelligence-will-impact-accounting](https://www.icaew.com/technical/technology/artificial-intelligence/artificial-intelligence-articles/how-artificial-intelligence-will-impact-accounting) adresinden alındı
- Kaisler, S., Armour, F., Espinosa, J., & Money, W. (2013). Big Data: Issues and Challenges Moving Forward. *Hawaii International Conference on System Sciences*, (s. 995-1004). Hawaii .
- Microsoft. (2024). Microsoft Corp. Microsoft Corp Web Sitesi: <https://azure.microsoft.com/tr-tr/resources/cloud-computing-dictionary/what-is-big-data-analytics> adresinden alındı
- Mikro. (2024). Mikrokom Aş.: <https://www.mikro.com.tr/tek-duzen-hesap-plani-nedir-nasil-yapilir/> adresinden alındı
- Saleh, M. M., Jawabreh, O., Om, R., & Shniekat, N. (2021). Artificial Intelligence (AI) And The Impact of Enhancing The Consistency And Interpretation Of Financial Statement In The Classified Hotels In Aqaba, Jordan. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(3), 1-18.
- Sap. (2024). SAP Türkiye . SAP Türkiye Web Sitesi: <https://www.sap.com/turkey/products/erp/what-is-erp.html> adresinden alındı
- Sbb. (2019). On Birinci Kalkınma Planı. 2024 tarihinde Strateji ve Bütçe Başkanlığı:

https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/On_Birinci_Kalkinma_Planı-2019-2023.pdf adresinden alındı

Sbb. (2023). 12. Kalkınma Planı. 2024 tarihinde Strateji ve Bütçe Başkanlığı: https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/12/On-Ikinci-Kalkinma-Planı_2024-2028_11122023.pdf adresinden alındı

Surianti, M. (2020). Development of Accounting Curriculum Model Based on Industrial Revolution Approach. *Research Journal of Finance and Accounting*, 11(2), 116-123.

Swaney, J. A. (1987). Elements of a Neoinstitutional Environmental Economics. *Journal of Economic Issues*, 21(4), 1739-1779. 2024 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/4225945?seq=1> adresinden alındı

Tavares, M. C., Azevedo, G., Marques, R., & Bastos, M. (2023). Challenges of education in the accounting profession in the Era 5.0: A systematic review. *Cogent Business & Management*, 10(2), 1-30.

Türmob. (2024a). Türmob Birlik: <https://www.turmobil.org.tr/Kurumsal/TURMOB-Hakkında#:~:text=1942%20y%C4%B1%C4%B1nda%20Eksper%20Muhasipler%20ve,M%C3%BC%C5%9Favirler%20Muhasebeciler%20Birli%C4%9Fi%20Derne%C4%9Fi%20kurulmu%C5%9Ftur.> adresinden alındı

Türmob. (2024b). Türmob Birlik: <https://www.turmobil.org.tr/FaaliyetRaporlari/69ee06e3-35c4-4ddb-b2c7-0f4a914d4ebf/tesmer--temel-egitim-ve-staj-merkezi-> adresinden alındı

Ucoglu, D. (2020). Yapay Zekâ Teknolojisinin Muhasebe Mesleğine Ve Eğitimine Etkileri. 6th Global Business Research Congress (GBRC - 2020) (s. 16-21). PressAcademia Procedia.

Yakışık, H. (2023). Sürdürülebilir Kalkınma Bilinci Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 3608-3621.

Yazıcı, M. (2021). Türkiye’de Muhasebe Eğitiminin Tarihsel Gelişimi Ve Geleceğe Bakış. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 7-10.

6. BÖLÜM

MEDİKAL TURİZM VE MEDİKAL TURİST TİPOLOJİLERİ

Öğr. Gör. Dr. Özge BÜYÜK

*Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi,
Gökçeada Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu,*

Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü

ozgebuyuk@comu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-2058-8510>

GİRİŞ

Turizm, bireylerin farklı coğrafyalara seyahat etmelerini, yeni kültürler keşfetmelerini, fiziksel ve mental sağlıklarını iyileştirip geliştirmelerini ve çeşitli aktivitelerde bulunmalarını sağlayan, çok yönlü bir olgudur. Temel öznesi insan olan turizm sektöründe, farklı kişilik özelliklerine, kültürlere, inançlara, eğitim düzeylerine sahip pek çok kişi bir araya gelmektedir. Sonsuz seçenek ve sınırsız talep (Anderson, 2009) içeren bu karmaşık olguyu daha iyi anlamak ve yönetmek için turistlerin davranışlarını, motivasyonlarını ve beklentilerini bilmek gerekmektedir. Turist tipolojilerinin belirlenmesi çe turistlerin çeşitli açılardan gruplanması bu açıdan önem arz etmektedir. Turizmin öznesi sayılan turistler hakkında derinlemesine fikir ve bilgi sahibi olunması turizm sektöründe faaliyet gösteren pazarlama profesyonellerini stratejiler oluşturması açısından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, turistlerin davranışlarını anlayarak onlara uygun pazarlama stratejileri geliştirmek de sürdürülebilir turizm açısından ekonomik büyümeye katkı sağlayacaktır (Pekyaman, 2008; Akarsu ve diğ. 2020). Turistleri

anlamak, onların ihtiyaçlarını karşılamak ve turizmi sürdürülebilir bir şekilde yönetmek için turist tipolojilerinden faydalanmak büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada, literatürde henüz yeni bir konu olan medikal turizmde turist tipolojisi ve başlıca turist tipolojileri modelleri incelenecektir. Buna göre öncelikle ilgili kavramlar ve modeller genel itibariyle incelenecek, daha sonra medikal turizm açısından ele alınacaktır.

1. TURİST TİPOLOJİSİ KAVRAMSAL YAPISI VE BAŞLICA TURİST TİPOLOJİLERİ

Turist tipolojisi, turistleri belirli özelliklerine göre gruplandırmayı amaçlayan bir sınıflandırma sistemidir. Turist tipolojilerin belirlenmesinde kullanılması önerilen temel bileşenler demografik, sosyoekonomik ve psikografik kriterlerdir (Ayaz & Sorgun, 2020). Yani bu sınıflandırma, turistlerin seyahat motivasyonları, tercih ettikleri aktiviteler, harcama alışkanlıkları, demografik özellikleri ve hatta kişilik yapıları gibi çeşitli faktörler göz önünde bulundurularak yapılmaktadır. Literatürde bu konuyu ilk kez gündeme getiren araştırmacı olan Cohen (1972), turist tipolojilerini kavramlaştırmıştır. Literatürde birçok farklı turist tipolojisi modeli bulunmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıda yer alan Tablo 1’de kronolojik olarak bir araya getirilmiştir.

Tablo 1. Turist Tipolojisi Modelleri

Araştırmacı(lar)	Kategoriler	Kriter
Cohen (1972)	organize kitle turisti, bireysel kitle turisti, kaşif, başıboş turist	Yenilik arayışı ve belirsizliğe tahammül düzeyi
Plog (1974)	psikosantrik, allosantrik	Kişilik özellikleri
Perreault ve diğ., (1977)	cimri turist, maceracı turist, ev kuşu turist, tatilciler, ılımlılar	Tatile yönelim
Cohen (1979)	rekreasyonel turist, şaşırtıcı turist, evde deneyimci turist, deneyimleyen turist, varoluşçu turist	Deneyim arzusu

Pearce (1982)	tatilci, jet sosyete, antropolog, denizaşırı öğrenciler, misyoner, uluslararası sporcu, iş adamı, çevreci, gezgin, göçmen, hacı, deniz aşırı gazeteciler, hippy,	Seyahat deneyimleri ve davranış biçimleri
Redfoot (1984)	gerçek turist, endişeli turist, insanbilimci turist, spiritüel turist.	Seyahat deneyimlerinde gerçeklik ve etki arama düzeyi
Dalen (1989)	modern materyalistler, modern idealistler, gelenekçiler, gelenekçi materyalistler	Düşünce biçimi
Smith (1989)	Kaşifler, elit turist, garip/sıra dışı turist, olağandışı, turist, yeni başlayan kitle turisti , kitle turisti, charter turist	Seyahat motivasyonları ve aktivite tercihleri
Muller (1991)	Garantici, güvenlik arayan, eğlence arayan, kendini geliştirme amacı taşıyan	Beklentiler
Yiannakis & Gibson (1992)	güneş sever, eylem arayan, antropolojist, arkeolojist, organize kitle turisti, heyecan arayan, kaşif, jet sosyete, arayıcı, bağımsız kitle turisti, yüksek sınıf turist, başıboş, hayalperest, spor sever	Roller
Cha ve diğ., (1995)	spor arayan turist, yenilik arayan turist, aile/dinlence arayan turist	Beklentiler
Silberberg (1995)	yüksek derecede güdülenmiş, kısmen güdülenmiş, kültür öğesinden 2. planda güdülenmiş, kazara turist	Kültürel kaygılar
Hvenegaard (2002)	araştırmacı tabanlı turistler, katılımcı tabanlı turistler, etkinlik tabanlı turistler, motivasyona dayalı turistler	Eko turizm katılım motivasyonu
Hughes (2002), Puar (2002)	LGBTQ+ turistleri	LGBTQ+ dostu destinasyonları tercih etme
Urry (2009)	Postmodern turist	Katılım biçimi

Kaynaklar: (Araştırmacı tarafından literatür taraması vasıtasıyla oluşturulmuştur.)

Tablo 1’de günümüze kadar literatürde bahsi geçen farklı turist tipolojilerine yer verilmiştir. bulunmaktadır. Bu tabloda yer alan modellerde turistler beklenti, davranış ve ihtiyaçlarının daha iyi anlaşılması gayesi ile farklı özellikleri dikkate alınarak gruplanmıştır.

Tablo, Cohen (1972) gibi klasik modellerden Hvenegaard (2002) gibi güncel çalışmalara kadar geniş bir çerçeveyi kapsamaktadır. Bu modellerde farklı kriterlere göre (yenilik arayışı, kişilik özellikleri, seyahat motivasyonu, harcama alışkanlıkları vb.) turist sınıflandırmaları bulunmaktadır. Literatürde Plog’un (1974) psikosantrik/allosantrik modelinde olduğu gibi genel tipolojilerden, Puar’ın (2002) LGBTQ+ turistleri gibi özel tipolojilere kadar geniş bir yelpaze bulunmaktadır. Her model, turistleri belirli kriterlere göre farklı kategorilere ayırmaktadır. Örneğin, Dalen (1989) turistleri düşünce biçimlerine göre sınıflandırırken, Cha ve diğ., (1995) beklentilerini temel almaktadır.

Turizm pazarlama stratejilerini geliştirmek için önemli araçlar olan bu tipolojimdelleri, turist davranışlarını anlamayı kolaylaştırmaktadır. Böylelikle, turizm pazarını anlama ve bölümlendirme, ürün ve hizmet geliştirme, destinasyon yönetimi ve yeni turizm politikaları üretme konusunda daha kapsamlı çalışmalar gerçekleştirilebilir. Ayrıca, uygulanan politikalar ile ekonomilerin gelişmişlik düzeyinin artırılması amaçlanmaktadır (Akarsu & Alacahan, 2019). Bu modellerin yanı sıra, günümüzde daha spesifik turist tiplerini tanımlayan yeni modeller de geliştirilmektedir. Örneğin, Postmodern turistler (Urry 2009), medikal turistler (Jones, 2005) vb. bunlar arasında yer almaktadır.

2. MEDİKAL TURİZM VE MEDİKAL TURİST

Sağlık turizminin bir alt kolu olan medikal turizm, boş zaman, eğlence ve rahatlama aktiviteleri ile sağlık hizmetlerini birleştiren (Herrick, 2007; Heung ve diğ., 2010), turizm profesyonellerinin yanı sıra doktor ve uzman sağlık profesyonellerinin rehberliğinde operasyon, teşhis, tedavi, rehabilitasyon vb. sağlık hizmetlerini de kapsayan, hedonik ihtiyaçlarından ziyade tıbbi ihtiyaçlarının giderilmesi amacı ile gerçekleştirilen (Büyük, 2024) bu esnada da turistik ürün ve hizmetlerden faydalanılan bir turizm türüdür.

Medikal turizm ve sağlık turizmi arasındaki ilişki, iç içe geçmişlik arz etse de kavramsal farklılıklar barındırmaktadır. Her medikal turizm faaliyeti, sağlık turizmi çatısı altında değerlendirilebilirken, sağlık turizminin kapsamı medikal

turizmin ötesine geçmektedir. Bu ayrımın temelinde, motivasyon unsuru yatmaktadır. Medikal turizmde bireyi harekete geçiren temel dürtü, sağlığına kavuşma ihtiyacıdır. Dolayısıyla Akbolat ve Deniz'in, (2017) de ifade ettiği gibi: medikal turizm, bireyin iradi tercihinden ziyade zorunluluktan kaynaklanan bir eylem olarak nitelendirilebilir.

Sağlık turizmi ise, bireyin sağlık durumunu iyileştirmenin yanı sıra genel refahını artırmayı hedefleyen, wellness, spa ve termalizm gibi çeşitli uygulamaları da içeren daha geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Başka bir deyişle, medikal turizm, sağlık turizminin tedavi odaklı bir alt kümesi olarak konumlandırılabilir. Sağlık turizmi, bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığını bütüncül bir yaklaşımla ele alarak, yaşam kalitesini artırmayı amaçlayan daha kapsayıcı bir kavramdır. Ayrıca, medikal turizm, destinasyon seçimi ve turist motivasyonları açısından dental turizm, kanser turizmi (turizm-onkoloji), organ nakli turizmi, geriatrik turizm, estetik turizm, in-vitro fertilizasyon (IVF) turizmi, gibi birçok alt kategoriye ayrılmaktadır (Jones, 2005; Büyük & Akkuş, 2022b).

Medikal turistler, daha uygun fiyatlı ve kaliteli sağlık hizmetlerine erişmek için başka ülkelere seyahat eden kişilerdir. Bu kişiler, seyahatleri sırasında konaklama ve gezi gibi turizm hizmetlerinden de yararlanmaktadırlar. Medikal turistler genellikle acil olmayan tıbbi tedaviler için seyahat etmektedir ve konaklama süreleri diğer turistlere göre daha uzundur (Büyük, 2024). Medikal turistler, çoğunlukla gelişmiş ülkelere az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelere sınır ötesi seyahatler gerçekleştirmektedir (Whitlock, 2021). Bu durum sağlık hizmetleri için bir çeşit outsourcing olarak da değerlendirilmektedir (Brady, 2007).

Genellikle yanlarında refakatçileri ile seyahat eden bu turistlerin, seyahat nedenleri arasında: kendi yaşadıkları bölgelerde mevcut olmayan, yasa dışı olan, maliyeti yüksek olan veya bekleme süresi uzun olan çeşitli tedavilere erişim ve bu esnada da ilgili destinasyonlarda seyahat, konaklama ve yiyecek içecek hizmetlerinden faydalanmanın yanı sıra pek çok turistik faaliyete katılım yer almaktadır (Milstein & Smith, 2006; Burkett, 2007; Lunt & Carrera, 2010; Yu ve diğ., 2011). Örneğin Amerikan sağlık ve sigorta sistemi, hastaların in-vitro fertilizasyon (IVF) işlemlerini karşılamamakta, bu tedavileri yaptırmak isteyen pek çok Amerikan vatandaşı, daha ucuz alternatif arayışları ile sınır ötesi seyahatler gerçekleştirerek, medikal turizm aktivitelerine katılmaktadır (Yıldız & Khan, 2016). Bu durum sağlık hizmeti fiyatlarının yüksek olduğu pek çok ülkede benzer biçimde yaşanmaktadır (Marlowe & Sullivan, 2007). Dolayısı

ile ekonomik faktörler ve uygun fiyatlı tedavi arayışı temel medikal turist motivasyonları arasında yer almaktadır (Milstein & Smith, 2006; Gray & Poland, 2008). Örneğin onkolojik tedaviler için Türkiye'ye gelen medikal turistlerin ziyaret nedenleri arasında sırasıyla maliyet, hizmet kalitesi, kısa bekleme süresi ve bölgesel yakınlık bulunmaktadır (Büyük ve Akkuş, 2022a).

Diğer yandan destinasyonların çekiciliği ve kültürü medikal de medikal turistler için önemli görülen faktörler arasında yer almaktadır (Mahmud ve diğ., 2021). Örneğin Çin, sahip olduğu egzotik ve benzersiz deneyimlerle çeşitlenmiş kendine has kültürü ve misafirperverliği sayesinde medikal turistler arasında popüler ülkeler arasında yer almaktadır. Hatta destinasyon, tıbbi tedavi süreçlerini alternatif tıp uygulamaları arasında yer alan geleneksel Çin tıbbi ile desteklemek isteyen medikal turistlerce özellikle tercih edilmektedir. Keza Güney Asya'da yer alan Malezya, Hindistan, Tayland, Singapur, vb. ülkeler de benzer bir kültürel avantaja sahiptir. Türkiye'nin de bu konuda stratejik avantajı bulunmaktadır (Horowitz ve diğ., 2007; Bulut & Şengül, 2019; Nazneen ve diğ., 2019; Yan, 2020; Fengmin ve diğ., 2022; Zhong ve diğ., 2023).

3. MEDİKAL TURİST TİPOLOJİLERİ

Medikal turist tipolojileri, tıbbi hizmetlere ulaşmak amacıyla sınır ötesi seyahatler gerçekleştiren bireyleri farklı özelliklerine göre sınıflandırmaktadır. Bu modeller, medikal turistlerin, beklentilerini, ihtiyaçlarını ve davranışlarını doğru anlayarak medikal turizm pazarlama stratejilerinin geliştirilmesine katkı sağlamaktadır. Aşağıda verilen Tablo 2'de belli başlı medikal turist tipolojilerine yer verilmiştir.

Tablo 2. Medikal Turist Tipolojisi Modelleri

Araştırmacı(lar)	Kategoriler	Kriterler
Jones (2005)	baskılayıcı, keşifçi, yenilikçi, duyarlı, endüstriyel, seyahat etmeyen	Turizm eğilimi, sağlık durumu, gelir düzeyi, seyahat motivasyonları, destinasyon seçimi
Cohen (2008)	sadece turist, medikal turist, gerçek medikal turist, tatil hastası turist, sadece hasta	Seyahatin temel amacı ve sağlık hizmeti alımı arasındaki ilişki

Wongkit & McKercher (2013)	kendini adanmış medikal turistler, kararsız medikal turistler, tatilci medikal turistler, fırsatçı medikal turistler	Seyahatin ve sağlık hizmetinin öncelik sırası, tedavi planlaması
Angela ve diğ. (2020)	son moda medikal turist, ihtiyatlı medikal turist, fırsatçı medikal turist	Fiziksel görünüm, tedavi geçmişi, gelir düzeyi, destinasyon seçimi

Kaynaklar: (Araştırmacı tarafından literatür taraması vasıtasıyla oluşturulmuştur.)

Tablo 2, farklı araştırmacılar tarafından oluşturulan medikal turist tipolojisi modellerini bir arada vermektedir. Bu sınıflandırmada her araştırmacı, farklı kriterler kullanarak medikal turistleri çeşitli kategorilere ayırmıştır. Ayrıntılı olarak incelenecek olursa:

3.1. Jones'un Turist Tipolojisi Modeli:

Jones (2005), turistlerin turizm eğilimleri, sağlık durumları, gelir düzeyleri, seyahat motivasyonları ve destinasyon seçimlerine göre "Baskılayıcı", "Keşifçi", "Yenilikçi", "Alıcı", "Endüstriyel" ve "Seyahat Etmeyen" gibi kategoriler oluşturmuştur. Buna göre:

3.1.1. Baskılayıcı turist tipolojisi, hastalıklarını ve tedavi süreçlerini geçici olarak unutmak ve hayatın normal akışına devam etme isteği duyan medikal turistleri tanımlamaktadır. Bu medikal turistlerin temel özellikleri: turizme eğilimli olmaları, seyahat etmekten ve yeni yerler keşfetmekten hoşlanmaları, sağlığın onlar için motive edici bir faktör olmasıdır. Baskılayıcı medikal turistler, hastalıklarının ilk evrelerinde inkar ve kaçınma eğilimi gösterirler, alışılmadık dışında yerler görek, rutinlerinden ve hastalıklarının getirdiği olumsuzluklardan uzaklaşmak isterler. Seyahat ve turizm aktiviteleri, hastalık ve tedavi sürecinin yarattığı stres ve kaygıdan uzaklaşmalarına yardımcı olur, seyahat ve turizmi, hastalıklarının yarattığı olumsuz duyguları bastırmak, normal hayata tutunmak ve moral bulmak için bir araç olarak kullanırlar.

3.1.2. Keşifçi turist tipolojisi, hastalıklarını hayatlarının bir parçası olarak kabul eder ve seyahat tutkularından vazgeçmez. Seyahat etmek onlar için bir yaşam biçimidir ve hayatlarının hastalık öncesi dönemlerinde de seyahat dinamikleri gelişmiştir, sağlık durumları bu biçimi değiştirmelerine engel olmaz. Alışkanlıklarına bağlı kalırlar ve hastalık teşhisinden sonra da aynı yerlere seyahat etmeye devam ederler. Hastalıklarını kabullenmişlerdir ve hayatlarını olabildiğince normal bir şekilde sürdürmeye çalışırlar. Tedavi süreçleri seyahat planlarını engellemez.

3.1.3. Yenilikçi medikal turistler, hastalıklarını seyahat planlarına entegre eder ve sağlık durumlarını göz önünde bulundurarak yeni yerler keşfederler. Seyahat, onlar için hem bir keyif kaynağı hem de iyileşme sürecine katkı sağlayan bir aktivitedir.

3.1.4. Duyarlı medikal turistler, hastalık ve maddi imkanlar nedeniyle seyahat seçenekleri kısıtlanan ve bu nedenle daha kolay, güvenli ve organize seyahat seçeneklerine yönelen kişilerdir. Teşhis sonrası seyahat etme istek ve motivasyonları azalır.

3.1.5. Endüstriyel turistler, sağlık sorunları ve maddi kısıtlamalar nedeniyle seyahatlerini sınırlamak zorunda kalan, daha çok yurt içi ve bilindik yerlere seyahat eden kişilerdir.

3.1.6. Seyahat etmeyen; turistler sağlık durumları nedeniyle seyahat edemeyen kişilerdir.

Ancak literatürde var olan medikal turist tanımlarına bakılacak olursa bu tipolojilerden yalnızca tedavileri ile tatil planlarını birbirine entegre eden “yenilikçi medikal turistler”, tıp turisti olarak kabul edilecektir. Çünkü ancak daha uygun kalite ve fiyat için başka bir ülkeye seyahat eden hastalar için (Edelheit, 2008) medikal turist tanımlaması yapılabilir

3.2. Cohen Turist Tipolojisi Modeli:

Cohen (2008), turistleri seyahat motivasyonları ve sağlık hizmeti alımları arasındaki ilişkiye göre beş gruba ayırmıştır. Bu gruplar şu şekildedir:

3.2.1. Sadece Turist: Bu gruptaki kişiler, herhangi bir sağlık hizmeti almadan sadece tatil amacıyla seyahat ederler. Sağlık, seyahat kararlarını etkileyen bir faktör değildir ve seyahatleri boyunca turistik aktivitelere odaklanırlar.

3.2.2. Medikal Turist: Bu gruptaki kişiler, temel olarak tatil amacıyla seyahat ederler, ancak seyahatleri sırasında beklenmedik bir sağlık sorunu yaşarlarsa tıbbi hizmet alırlar. Medikal ihtiyaçları, seyahatlerinin ana amacı değildir.

3.2.3. Gerçek Medikal Turist: Bu grup hem tedavi hem de tatil amacıyla seyahat eden kişileri kapsar. Seyahatlerini planlarken hem sağlık hizmetlerine erişimi hem de turistik aktiviteleri göz önünde bulundururlar.

3.2.4. Tatil Hastası Turist: Bu gruptaki kişiler, öncelikli olarak tedavi amacıyla seyahat ederler, ancak aynı zamanda seyahat destinasyonunun sunduğu turistik olanaklardan da yararlanırlar. Tedavi süreçleri, seyahatlerinin temelini oluştururken, turistik aktiviteler de deneyimlerini zenginleştirir.

3.2.5. Sadece Hasta: Bu grup, sadece tedavi amacıyla seyahat eden ve turistik aktivitelere katılmayan kişilerden oluşur. Seyahatlerinin tek amacı sağlık hizmeti almak ve iyileşmektir.

Bu gruplamaları değerlendirmek gerekirse; yalnızca “gerçek medikal turistler” ve “tatil hastası” turistlerin, medikal turizm kapsamı içerisinde değerlendirilebileceği görülmektedir. “Sadece hastalar”, turist olarak değerlendirilemeyeceği gibi “sadece turistler” de sağlık hizmetlerinden faydalanma kaygı ve gayeleri olmadığından medikal turizm faaliyetleri içerisinde yer almamaktadırlar. Medikal turistler olarak tanımlanan grup ise tatilleri esnasında acil veya planlanmamış sağlık hizmetlerine başvurdukları için medikal

turizm katılımcıları arasında değerlendirilemezler, çünkü bireylerin seyahatleri süresince bir biçimde sağlık hizmetine ihtiyaç duyması ve ihtiyacın giderilmesi durumuna verilen isim, turist sağlığıdır (Şeker & Solak, 2020). Yurt dışına seyahat ederken hastalanarak veya yaralanarak sağlık hizmetlerine başvuran kişiler veya yaşadıkları ülke ya da bölgelerde bakıma erişen yabancılar, medikal turist olarak değerlendirilmediği gibi yurtdışında tamamlayıcı ve alternatif bakım arayışı da medikal turizm değildir (Crooks ve diğ., 2010). Dolayısı ile Cohen'in (2008) medikal turist tipolojileri arasında yalnızca iki tip turistin medikal turist sayılabileceği görülmektedir.

3.3. Wongkit ve McKercher'a Ait Turist Tipolojisi Modeli:

Wongkit ve McKercher (2013), medikal turistleri seyahat ve sağlık hizmetinin öncelik sırasına ve tedavi planlamasına göre dört gruba ayırmıştır:

3.3.1. Adanmış Medikal Turistler: Bu gruptaki turistler, öncelikli olarak sağlık hizmeti almak amacıyla seyahat ederler ve tedavi planlarını önceden detaylı bir şekilde yaparlar. Seyahatlerinin temel amacı sağlık sorunlarını çözmek olsa da destinasyonun sunduğu turistik aktivitelere de katılmaktan hoşlanırlar. Genellikle cerrahi operasyon gibi ciddi tedaviler için seyahat ederler.

3.3.2. Tereddütlü Medikal Turistler: Bu gruptaki turistler de öncelikli olarak sağlık hizmeti almak için seyahat ederler, ancak aynı zamanda tatil yapmayı da önemserler. Tedavi planlarını önceden yapmazlar ve destinasyona vardıklarında sağlık hizmeti sağlayıcılarıyla görüşerek karar verirler. Genellikle göz ve dermatolojik tedaviler gibi daha hafif tedaviler için seyahat ederler.

3.3.3. Tatilci Medikal Turistler: Bu gruptaki turistler, öncelikli olarak tatil yapmak için seyahat ederler ve sağlık hizmetlerini seyahatlerine ek olarak alırlar. Hem tatil hem de tedavi planlarını önceden yaparlar ve seyahatleri boyunca her iki aktiviteye de zaman ayırırlar.

3.3.4. Fırsatçı Medikal Turistler: Bu gruptaki turistler, öncelikli olarak tatil yapmak için seyahat ederler ve sağlık hizmetlerini genellikle plansız bir şekilde alırlar. Destinasyona vardıklarında karşılaştıkları bir fırsat veya ihtiyaç doğrultusunda sağlık hizmeti almaya karar verirler. Genellikle dış tedavisi gibi daha kısa süreli ve planlaması kolay tedaviler için seyahat ederler.

3.4. Angela ve arkadaşları ve Arkadaşlarına Ait Turist Tipolojisi Modeli:

Angela ve arkadaşları (2020), medikal turistleri fiziksel görünüm, tedavi geçmişi, gelir düzeyi ve destinasyon seçimi gibi kriterlere göre üç gruba ayırmıştır:

3.4.1. Son Moda Medikal Turistler: Bu grup, genellikle 21-40 yaş arası, yüksek gelirli bireylerden oluşur. Fiziksel görünümünü iyileştirmek ve daha çekici hale getirmek amacıyla estetik operasyonlar ve tedaviler yaptırmak için seyahat ederler. Akraba, arkadaş ve yakın çevrelerinin tavsiyeleri, destinasyon seçiminde etkili olur. Medikal turizm deneyimleri sırasında tatil ve alışverişe de zaman ayırırlar.

3.4.2. İhtiyatlı Medikal Turistler: Bu grup, genellikle 41-60 yaş arası, orta gelirli bireylerden oluşur. Geçmişte yaşadıkları olumsuz tıbbi deneyimler nedeniyle daha kaliteli ve güvenilir sağlık hizmeti almak için seyahat ederler. Mükemmel hizmet, bakım ve tıbbi tesis arayışındadırlar. Tedavi öncelikli olsa da, tatil ve turistik aktivitelere de katılmak isterler.

3.4.3. Fırsatçı Medikal Turistler: Bu grup, her yaştan ve gelir düzeyi düşük bireylerden oluşur. Destinasyon seçiminde kültürel ve coğrafi yakınlık önemli rol oynar ve genellikle komşu ülkelere veya kültürel benzerlikler taşıyan ülkelere seyahat ederler. Uyum sağlama konusunda daha az çaba gösterirler ve genellikle hayatları boyunca sadece bir kez medikal turizm deneyimi yaşarlar.

SONUÇ

Bu çalışma, turizm sektöründe önemli bir harekete konu olan medikal turizm alanındaki turistlerin tipolojilerini ele almaktadır. Çalışma kapsamında öncelikle turist tipolojisi kavramı ve genel turist tipolojileri incelenmiş, ardından medikal turizm ve medikal turist kavramları detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Son olarak, farklı araştırmacılar tarafından geliştirilen medikal turist tipolojisi modelleri ele alınarak, bu modellerin kriterleri ve kategorileri detaylı bir şekilde analiz edilmiştir.

Çalışmada vurgulandığı gibi, turist tipolojileri, turistlerin beklentilerini, ihtiyaçlarını ve davranışlarını anlamak için önemli bir araçtır. Bu tipolojiler, turizm pazarlama stratejilerinin geliştirilmesinde, pazarın bölümlendirilmesinde, ürün ve hizmetlerin çeşitlendirilmesinde ve destinasyon yönetiminde önemli rol oynamaktadır. Medikal turizm özelinde ise, bu tipolojiler, sağlık hizmeti sağlayıcılarının hedef kitlelerini daha iyi anlamalarına ve hizmetlerini bu kitlelerin ihtiyaçlarına göre özelleştirmelerine olanak tanımaktadır.

Jones (2005), Cohen (2008), Wongkit & McKercher (2013) ve Angela ve arkadaşları (2020) tarafından geliştirilen medikal turist tipolojisi modelleri, farklı kriterleri kullanarak medikal turistleri çeşitli kategorilere ayırmaktadır. Bu modeller, medikal turistlerin seyahat motivasyonları, sağlık durumları, gelir düzeyleri, destinasyon seçimleri ve tedavi planlamaları gibi çeşitli faktörleri dikkate almaktadır.

Bu modeller, medikal turistlerin heterojen bir grup olduğunu ve farklı ihtiyaçlara ve beklentilere sahip olduklarını göstermektedir. Bu nedenle, medikal turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin, hedef kitlelerini doğru bir biçimde belirlemeleri ve hizmetlerini bu kitlelerin ihtiyaçlarına göre özelleştirmeleri büyük önem taşımaktadır.

Sonuç olarak, bu çalışma, medikal turizm alanında turist tipolojilerine ilişkin kapsamlı bir bakış açısı sunmaktadır. Çalışmanın bulguları, medikal turizm sektöründeki paydaşlar için değerli bilgiler sağlamak ve sektörün daha etkili bir şekilde yönetilmesine katkı sağlayabilecek önemli noktalara dikkat çekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akarsu Y., Dilbaz Alacahan N. (2019). “Uygulanmakta olan para ve kur politikaları ve etkilerinin Türkiye ekonomisi açısından değerlendirilmesi”, *Atlas Journal*, 5(18), 228-234.
- Akarsu Y., Dilbaz Alacahan N. & Atakişi A. (2020). “Ülke karşılaştırmaları ile araştırma geliştirme harcamaları ve ekonomik büyüme ilişkisi: panel veri analizi”, *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 9(4), 159-167.
- Akbolat, M., & Deniz, N.G. (2017). “Türkiye’de medikal turizmin gelişimi ve bazı ülkelerle karşılaştırılması”. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 123-139.
- Anderson, C. (2009). *The Longer Tail: How Endless Choice is Creating Unlimited Demand*. New York: Hyperion.
- Ayaz, N., & Sorgun, T. (2020). “Turist tipolojisi ve seyahat memnuniyeti ilişkisi: Ilgaz kayak merkezi örneği”. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 17(2), 328-341.
- Brady, C. (2007). “Offshore gambling: medical outsourcing versus erisa’s fiduciary duty requirement”. *Washington & Lee Law Review*, 64, 1073.
- Bulut, A., & Şengül, H. (2019). “Dünyada ve Türkiye’de sağlık turizmi”, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 45-62.
- Burkett, L. (2007). “Medical tourism: Concerns, benefits, and the American legal perspective”. *The Journal of Legal Medicine*, 28 (2), 223-245.
- Büyük, Ö. (2024). *Medikal Turistlerin Türkiye’yi Ziyaret Etme Niyetleri Üzerinde Destinasyon İmajı ve Sosyal Medya Etkileşiminin Rolü*. (Doktora Tezi). İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İzmir.
- Büyük, Ö., & Akkuş, G. (2022a). “Kanser ve tıp turizmi: Turizm-onkoloji”. *Journal of Current Debates in Social Sciences*, 5 (Special Issue-1), 1-19.
- Büyük, Ö., & Akkuş, G. (2022b). “Geriatrik-turizmin üçüncü yaş turizminden ayrılan yönleri ve fizik tedavi rehabilitasyon ve termal tedavilerle ilişkisi”. *Journal of Tourism Intelligence and Smartness*, 5(2), 112-131.
- Cha, S., McCleary K.W. & Uysal M. (1995). “Travel motivations of japanese overseas travelers: a factor-cluster segmentation approach”. *Journal of Travel Research*, 33 (Summer): 33-39.
- Cohen, E. (1972). “Toward a sociology of international tourism”. *Social Research*, 39(1), 164-182.

- Cohen, E. (1979). "Rethinking the sociology of tourism". *Annals Of Tourism Research* (Jan/Mar), 18-35.
- Cohen, E. (2008). "Medical tourism in Thailand". *Augsb E-Journal*, 1(1), 24-37.
- Dalen, E., (1989). "Research into values and consumer trends in Norway," *Tourism Management*, 10(3), 183-186.
- Edelheit, J. (2008). "Defining medical tourism or not?". *Medical Tourism Magazine*, 5, 9-10.
- Fengmin, Z., Wu, B., Jiangtao, B., Li, L., & Patwary, A. (2022). "Investigating revisit intention of medical tourists in China through nutritional knowledge, perceived medical quality, and trust in the physiologist: a recommendation on health tourism policy measures". *Frontiers in Public Health*, 10, 1-10.
- Gray, H.H., & Poland, S.C. (2008). "Medical tourism: crossing borders to access health care". *Kennedy Institute of Ethics Journal*, 18(2), 193-201.
- Herrick, D.M. (2007). *Medical Tourism: Global Competition in Health Care*, NCPA Policy Report No:304, USA.
- Heung, V.C.S., Kùçükusta, D., & Song, H. (2010). "A conceptual model of medical tourism: implications for future research". *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 27(3), 236-251.
- Horowitz M.D., Rosensweig J.A., & Jones, C.A. (2007). "Medical tourism: globalization of the healthcare marketplace". *MedGenMed.*, 9(4), 33.
- Hughes, H. (2002). "Gay men's holiday destination choice: a case of risk and avoidance". *International Journal of Tourism Research*. 4: 299-312.
- Hvenegaard, G.T. (2002). "Using tourist typologies for ecotourism research". *Journal of Ecotourism*, 1(1), 7-18.
- Jones, P.H. (2005): "Cancer and tourism", *Annals of Tourism Research*, 32(1), 70-92.
- Lunt, N., & Carrera, P. (2010). "Medical tourism: assessing the evidence on treatment abroad. *Maturitas*, 66(1), 27-32.
- Mahmud, M.S., Rahman, M.M., Lima, R.P., & Annie, E.J. (2021). "Outbound medical tourism experience, satisfaction and loyalty: lesson from a developing country". *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 4(5), 545-564.
- Marlowe, J., & Sullivan, P. (2007). "Medical tourism: The ultimate outsourcing". *Human Resource Planning*, 39(2), 8-10.
- Mishtein, A., & Smith, M. (2006). "America's new refugees-seeking affordable surgery offshore". *New England Journal of Medicine*, 355, 1637-1640.

- Muller, T.E. (1991). "Using personal values to define segments in an international tourism market", *International Marketing Review*, 8, (1), 57-70.
- Nazneen, S., Xu, H., & Din, N. (2019). "Cross-border infrastructural development and residents' perceived tourism impacts: A case of China-Pakistan economic corridor". *International Journal of Tourism Research*, 21(3), 334-343.
- Pearce, P.L. (1982). *The Social Psychology of Tourist Behaviour*. Pergamon Press.
- Pekyaman, A. (2008). *Turistik satın alma davranışında destinasyon imajının rolü Afyonkarahisar bölgesinde bir araştırma*. (Doktora Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi: Afyonkarahisar.
- Perreault, W.D., Darden, D.K., & Darden, W.R. (1977). "A Psychographic classification of vacation life styles". *Journal of Leisure Research*, 9(3), 208.
- Plog, S.C. (1974). "Why destination areas rise and fall in popularity". *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 14(4), 55-58.
- Puar, J.K. (2002). "Circuits of queer mobility: tourism, travel and globalization". *GLQ: A Journal of Lesbian and Gay Studies*. 8(1-2), 101-137.
- Redfoot, D. (1984). "Touristic Authenticity, touristic angst, and modern reality", *Qualitative Sociology*, 7(4), 291-309.
- Silberberg, T. (1995). "Cultural tourism and business opportunities for museums and heritage sites", *Tourism Management*, 16, 361-365.
- Smith, V.L. (1989). *Hosts and Guests: The Anthropology of Tourism* (2nd ed.). University of Pennsylvania Press.
- Şeker, M., & Solak, M. (2020). The Collapse in tourism during the Pandemic: Expectations and opportunities for the health tourism. İçinde (Ed.: M. Şeker, A. Özer & C. Korkut) *Reflections on the Pandemic*, 599. Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları.
- Urry, J. (2009). *Turist Bakışı*, (çev). E., Tataroğlu & İ.; Yıldız, Ankara: Bilge Su Yayıncılık.
- Whitlock, J. (2021). "What you should know about medical tourism". Verywell Health. <https://www.verywellhealth.com/understanding-medical-tourism-4069869>.08.09.2021. (12.09.2024).
- Wongkit, M., & McKercher, B. (2013). "Toward a typology of medical tourists: a case study of Thailand". *Tourism Management*, 38(1), 4-12.
- Yan, Y. (2020). "Medical tourism in China: traditional medicine serving as an emerging tourism resource". *Tourism Product Development in China, Asian and*

European Countries, 189-197.

- Yıldız, M S., & Khan, M.M. (2016). “Opportunities for reproductive tourism: cost and quality advantages of Turkey in the provision of in-vitro Fertilization (IVF) services”. *BMC health services research*, 16(a), 1-8.
- Yiannakis, A., & Gibson, H. (1992). “Roles tourists play”. *Annals of tourism Research*, 19(2), 287-303.
- Yu, J., Lee, T.J., & Noh, H. (2011). “Characteristics of a medical tourism industry: The case of South Korea”. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 28(8), 856-872.
- Zhong, L., Sun, S., Law, R., Li, X., & Deng, B. (2023), “Health tourism in China: A 40-year bibliometric analysis”, *Tourism Review*, 78(1), 203-217.

7. BÖLÜM

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK ÜZERİNE YAPILAN AKADEMİK ÇALIŞMALARA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Dr. Seyyide Elbeyli KOÇ

Quetzalcoatl University Of Veracruz

Doctor Of Philosophy In Behavioral Sciences

seyyidekoc1@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-5641-5753>

GİRİŞ

20. yüzyılın sonlarına doğru bilgi akışı ve teknolojinin hızlı gelişimi sonucu işletmelerde ve kurumlarda büyük değişiklikler olmuştur. Bu değişiklikler bir yandan üretim ve planlama açısından gerçekleşirken diğer yandan yönetim ve insan kaynaklarının da verimli hale getirilmesini gerekli kılmıştır. Bu bağlamda işletme yöneticilerinin fonksiyonu her geçen gün artmaya başlamış ve bu süreçte onların vereceği hızlı kararlar işletmelerin dönüşüm sürecine uyum sağlamalarına ciddi katkılar sağlamalarında etken olmuştur. Zira bu süreci iyi yöneten liderler kurumlarını geleceğe rahat bir şekilde taşıyabilmektedirler. Bu bağlamda işletme yöneticileri iyi bir lider ve günümüz rekabet koşullarında kendini, kurumunu dönüştürebilen kişiler olmak zorundadırlar.

Liderlik en kısa anlatımıyla belirli bir hedefe ulaşmak için bir grup insanı yönlendiren, motive eden ve etkileyen bir kişinin davranışları olarak ifade edilebilir. Kişinin, diğerlerinin takip etmesini sağlamak için belirli bir vizyonu, hedefleri ve stratejileri belirlemesi ve bu hedeflere ulaşmak için iyi bir takım

oluşturması gerekmektedir. Liderler, farklı sektörlerde ve kurumlarda farklı roller üstlenebilirler. Örneğin, iş dünyasında bir şirketi yönetmek, bir bölümü/ takımını yönetmek veya belirli bir projeyi yönetmek için görev alabilirler. Siyasi alanda, bir ülkeyi yönetmek, bir parti veya bir grup insanın hareketini yönlendirmek için rol alabilecekleri gibi eğitim sektöründe bir okula, bir bölüme veya bir programa liderlik edebilirler. Bütün bu çalışmalarda başarılı olabilmek için doğal olarak liderlerin belirli özelliklerinin olması veya kendini bu yönde yetiştirmesi zorunludur. O nedenle başarılı olmak isteyen liderlerin güçlü bir vizyona, yeterliliğe, etkili iletişim becerilerine, karar verebilme yeteneğini, problem çözme ve takım yönetme becerilerine sahip olması beklenir. Liderler kendileri ve takımları adına strateji geliştirebilirler, geliştirdikleri stratejileri uygulayabilir ve sonuçları ölçebilirler.

Günümüzde teknolojinin baş döndürücü bir hızla gelişmesi ve küreselleşmenin etkisiyle işletmelerde de kendini yenilemek ve dönüştürmek zorunluluğu ortaya çıkmıştır. İşletmelerin bu dönüşüm süreçlerinde liderlerin dönüştürücü etkisinin önemli olduğu tartışmasız bir gerçektir. O nedenle bu dönüşüm sürecini iyi okuyabilen ve uygulamalarını bu yönde geliştirebilen liderler işletmelerini kalıcı ve sürdürülebilir hale getirebilmektedirler. Zira liderlik tarzları aynı zamanda örgütsel etkinliği ve işletme performansını etkilemektedir. Yani liderlik kavramı da bu yönüyle bir değişim ve dönüşüm gerektirmektedir ve günümüz rekabetçi ortamı bunu zorunlu kılmaktadır.

Bu çalışma işletmelerdeki dönüşümle birlikte liderlerin de bu süreçte dönüşüm sağlaması gerektiği varsayımından hareketle çağdaş liderlik türleri içinde yer alan dönüşümsel liderliği ele almaktadır. Bu kapsamda Türkiye’de dönüşümsel liderlik kavramının nasıl bir yerde konumlandığı ve ne kadar önemsendiği üzerinde durulacaktır.

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Bu çalışmanın amacı liderlik tarzlarının işletme performansına ve örgütsel etkinliğe katkısı bağlamında günümüz dünyasında işletmelerin geçirdiği dönüşüm sürecinde liderlerin de dönüşümsel özelliğe sahip olduğundan hareketle onların nasıl bir yöntem belirlemeleri ve hangi özelliklere sahip olması gerektiğini ortaya koymaktadır. Günümüzdeki hızlı dönüşüme ayak uydurabilen dönüşümsel liderlerin ne yapmaları ve ne tür özelliklere sahip olmaları gerektiği araştırma

kapsamında değerlendirilecektir. Bu amaçla, Türkiye’de dönüşümsel liderliğe yönelik eğitim ve çalışmaların hangi bakış açısıyla yürütüldüğü ve geleceğin liderlerinin yetiştirildiği üniversitelerde bu konunun ne derece önemsendiği irdelenecektir.

Çalışmada nitel ve nicel analiz yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Buna göre öncelikle dönüşümsel liderliğin özellikleri ve literatürde yapılan değerlendirmeler ele alındıktan sonra Türkiye’de dönüşümsel liderlerin özelliklerine ilişkin bulgular Yüksek Öğretim Kurulu Tez Veri Tabanı üzerinde yer alan, konuyla ilgili yapılmış tez çalışmaları örneklem alınıp nicel analiz gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla araştırmanın evreni dönüşümsel liderlik üzerine yapılmış akademik çalışmalar iken örneklemi YÖK veri tabanında yer alan konuyla ilgili tezlerdir. Araştırmanın sınırlılığını bu şekilde ifade etmek mümkündür. Bununla birlikte veri olarak alınan tezler yalnızca YÖK veri tabanında olduğu için süreç, söz konusu tezlerin veri tabanına aktarılmasından sonraki tarihleri kapsamaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde dönüşümcü liderlik üzerine literatür bilgisi verilmiş, ikinci bölümünde ise veri tabanından elde edilen bilgiler çeşitli şekillerde kodlanarak analiz edilmiştir. Bu kapsamda YÖK veri tabanındaki yüksek lisans ve doktora tezlerinin hangi kavramlarla ele alındığı, çalışmaların hangi tarihler arasında yoğunlaştığı ve hangi alanlarda önemsendiği bulgulanmaya çalışılmıştır.

2. LİDERLİK KAVRAMI VE ÇAĞDAŞ LİDERLİK KURAMLARI

Temelde iki kişinin bir araya gelmesi ile birlikte liderlik olgusunun oluşmaya başladığı varsayıldığında liderliğin tarihin başından beri var olan bir kavram olduğu söylenebilir. Zira antik çağdan bu yana bilinen pek çok lider, kendi özelliklerini yaptıkları uygulamalarla çevresindekilere hissettirmiştir. Ancak o günden bu yana liderlikle ilgili tanımlamalar çeşitlilik göstermiş, hatta tam bir tanım üzerinde bile anlaşma sağlanamamıştır.

Akademik literatürde liderlik üzerine yapılan değerlendirmelerde liderliğin farklı tarzları olmakla birlikte ortak bazı özelliklerinin ortaya konulduğu ve liderlerin kurumları hedeflerine ulaştırmada etkili aktörler olduğu vurgulanmaktadır (Akeel ve Indra, 2013:100). Ortak özellikler aynı zamanda farklı liderlik tarzlarının oluşması ve farklı bağlamlarda değerlendirilmesi anlamına gelmektedir. O nedenle aşağıda da irdeleneceği üzere otokratik liderlik ve karizmatik liderlik iki ayrı bakış açısını göstermekte ve farklı liderler bazen bu

iki tarzı da benimseyebilmektedir. Yani tüm süreçler ve yönetimler için mutlak uygunluğu kabul edilebilecek tek bir liderlik tarzından söz etmek mümkün değildir denilebilir (Samad, 2012:488).

Genel olarak tanımlamalara bakıldığında liderlik kavramına yüklenen anlam olarak bir grubu hedefe ulaştırma ve etkileme davranış şekli, taraftarlarıyla etkileşim sağlama, onların düşünce davranışlarında güçlü bir etki yaratabilme, grubun hedeflerini gerçekleştirmede grubu etkileyebilme yeteneği vurgusu yapılmaktadır (Bass, 1985:114; Bennis ve Burt, 1985:42; Krug, 1992:432; Robbins ve Judge, 2012:128). Bu tanımlamaları çoğaltmak mümkündür, ancak genel olarak bakıldığında liderlerin takipçilerini hedefe yönlendiren, onları motive eden ve onlarla doğru etkileşim sağlayan kişiler olduğu ifade edilebilir.

Öte yandan liderlik kavramına yüklenen anlam dönemler içerisinde de farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, 20. yüzyılın ortalarına kadar geçen süreçte etkili olan davranışsal yaklaşımlarda liderlik insan davranışlarını etkileme ve yönlendirme olarak okunurken (Bass, 1985:134) 1990'lı yıllardan sonraki tanımlamalarda bu yaklaşımlar çeşitlenmiş, grupla lider etkileşiminden daha fazla söz edilir hale gelmiştir. Diğer bir örnek olarak da Max Weber'in ortaya koyduğu karizmatik liderlik kavramının günümüzde dönüşümsel liderlik kavramıyla genişletilmiş olması verilebilir. Farklı bir ifadeyle liderlik tarzları yaklaşımlara göre adlandırılmış ve boyut kazanmış, nihayetinde bunların ışığında açıklanmaya çalışılmıştır.

Liderlikle ilgili sınıflandırma konusunda da literatürde tam bir birliktelik mevcut olmamakla birlikte temel bir sınıflandırma geleneksel liderlik yaklaşımları ve çağdaş liderlik yaklaşımları şeklinde ortaya konulmaktadır. Geleneksel liderlik yaklaşımları içinde özellikler yaklaşımı, davranışsal liderlik yaklaşımı ve durumsallık yaklaşımı ön planda iken çağdaş liderlik yaklaşımlarında karizmatik liderlik, vizyoner liderlik, etkileşimsel liderlik, stratejik liderlik, öğretimsel liderlik, dönüşümcü liderlik vb. liderlik yaklaşımları üzerinde durulmaktadır. Çağdaş liderlik yaklaşımlarını farklı başlıklar altında ve çok sayıda öngören çalışmalar da literatürde bulunmaktadır.

Dönüşümcü liderlik kavramının detaylarına geçmeden önce bazı çağdaş liderlik türleri üzerinde kısaca değerlendirme yapmak gerekmektedir.

Vizyoner Liderlik: Vizyon geleceğe ilişkin bakış açısı sağlamak ve ona yönelik öngörü oluşturmaktır. Vizyoner liderler grubu gelecekteki vizyona uygun motive eder ve işletmede bir mükemmellik oluşturma amacını güder.

Bunu gerçekleştirirken de takipçileriyle birlikte hareket ederek onların desteğini sağlar ve geleceğe yönelik projeksiyon oluşturur. Böylece işletmenin amaç ve hedeflerini bir vizyon perspektifinde belirleyerek buna uygun davranış ve düşünce tarzının belirlenmesine katkı sağlar (Kantabura ve Avery, 2006:58). Geleceğe ilişkin bakış açısının oluşturulması grubun ortak hedefler etrafında uzun vadeli bir arada tutulmasını ve sürdürülebilirliği sağlamaktadır.

Stratejik Liderlik: Kurumların ürün ve hizmetlerine yönelik stratejik kararlar alınması, kaynak tahsisinin verimli yapılması, kontrol ve denetim sistemlerinin düzenli hale getirilmesi, çalışanlarla müzakere edilerek hareket edilmesi ve beşeri sermayenin etkili kullanılması gibi alanlarda liderlik özelliğine sahip olmak anlamına gelmektedir. Buna göre stratejik liderler esasen kurumun geleceğine yatırım yapmakta ve verimli çalışmayı teşvik etmektedir.

Etkileşimci Liderlik: Etkileşimci liderler işletmenin gelişmesine yönelik etkinliklerde çalışanlarla etkileşim halinde ve grubun kararlarına da saygı duyarak hareket ederler. Bu tür liderlik tarzındaki kişiler, çalışanların daha fazla motive edilebilmesi için ödül veya ceza sistemini uygulamaya koyarlar. Bu süreçte zaman kavramı önemlidir. Etkileşimci liderliğin sınırlı olanaklarda bile çalışanları motive edebilme niteliğinden dolayı yüksek başarı oranına sahip olduğu belirtilmektedir (Yılmaz, 2011:77). Demir'e (2016:101) göre etkileşimci liderler "çalışanların geçmişten süregelen faaliyetlerini daha etkin ve verimli kılmak veya iyileştirmek sureti ile iş yapma ve yaptırma yolunu seçmektedirler." Karşılıklı etkileşimin söz konusu olduğu bu tarz liderlik uygulamasıyla yönetim kavramının da verimli şekilde uygulamaya geçmesi öngörülebilir.

Karizmatik Liderlik: Bireye olağanüstü şeyler yapabilme kapasitesi sağlayan ve diğer bireylerden onu farklı kılan karizma kavramını ilk olarak Max Weber (1947) tarif etmiştir. Ona göre karizma "çok az kişinin sahip olduğu, kişiye olağanüstü ya da istisnai güçler veren ve sonucunda o kişinin lider olarak kabul görmesini sağlayan ilahi kökenli özel kişisel özelliklerdir." Karizmatik liderlik kavramı ise House (1976) tarafından ortaya konulmuştur. House, karizmatik özellikleri olan kişilerin izleyenleri üzerinde benzersiz etki sağladıklarını vurgulamaktadır. Ona göre bu tür liderlerin kişilik özellikleri diğerlerine göre daha baskındır, etkileyicidir. Bu etki sayesinde takipçiler lideri güvenerek izler, liderin inançlarını olumlu olarak görür, onun düşüncelerini sorgulamadan kabul eder ve hedeflere ulaşmada liderin daima yanında olunmasını isterler (Bryman, 1992:18). Buradan karizmatik liderliğin aslında bir anlamda takipçilerini kendine uygun şekilde dönüştürme yeteneğine sahip olduğunu da söylemek mümkündür.

Ancak daha sonra da ifade edileceği gibi dönüşümcü liderlik karizmatik liderlikten farklı olarak karşılıklı esnekliği ve demokratik bir bakış açısını ortaya koyması hasebiyle ayrılmaktadır.

Etik Liderlik: İnsan davranışlarını hukuk normlarının dışında ahlaki temelde inceleyen etik kavramına atfen belirlenmiş olan etik liderlik “etik inanç ve değerlere ve başkalarının onuruna ve haklarına saygı ile yönlendirilen liderlik” (Çelik, 2003:227) türüdür. Etik liderliğin işletmelerde uygulanması yönetim sisteminin ahlaki bir zemine oturması ve bazı inanç değerlerinin dikkate alınarak çalışanların yönetilmesi açısından önemlidir. Bu kapsamda etik liderler, toplumsal değerleri gözetir, buna uygun davranışlar sergiler ve temel yönetim anlayışını etik değerler üzerine kurar. Zira, işletmeler de bir değerler bütünü içinde barındırmakta ve toplumsal değerleri önemseyerek hareket etmek zorundadır. O nedenle etik liderler günümüz kurumsal yönetim sistemlerinde giderek önem kazanmaktadır.

Otantik Liderlik: Literatürde yer alan çalışmalarda otantik liderlerin söz, eylem ve değerlerinde tutarlı bir çizgi izledikleri vurgulanmaktadır. Bunun yanı sıra otantik liderler, pozitif değerlere sahiptir, takipçileriyle aralarında bir güven ilişkisi bulunmaktadır. Bu bağlamda otantik liderlerin dürüstlük, adalet, nezaket, şeffaflık, hesap verebilirlik ve iyimserlik gibi olumlu değerlere sahip olduklarının altı çizilmektedir. Dolayısıyla bütün bu özellikler takipçilerin otantik liderlerle rahat uyum sağlamalarını, ona güven duymalarını ve adalet, açıklık, dürüstlük gibi temel çalışma ilkelerini iyi uyguladıklarına kanaat getirmelerini beraberinde getirmektedir (Özgür, 2018:29). Çünkü otantik liderler, yaptıklarına, değerlerine inanırlar, yeteneklerine güvenirlere. Yani temelde onları bu noktada tutan durum, otantik liderlerin statü gibi konumsal özelliklerinden ziyade değer ve inançlardır. Bu inançlarla birlikte takipçilerine de güven telkin ettikleri için başarılı olabilmektedirler.

Belirtildiği üzere işletmelerde yukarıda verilen ve daha da artırılabilir bu yaklaşımlar çağdaş yaklaşımlar içinde gün geçtikçe yaygınlaşmaktadır. Ancak unutulmaması gereken, bir liderin bu yaklaşımlardan yalnızca birine değil farklı iki veya daha fazla yaklaşıma sahip olabileceğidir. Diğer bir ifadeyle bir lider, farklı zamanlarda ve farklı koşullarda bir veya birden fazla liderlik tarzını sergileyebilir. Bu durum işletmelerin sürdürülebilirliği adına zaman zaman gerekli olabilir. O nedenle yalnızca bir liderlik tarzının iyi veya eksik olduğunu söylemek her süreç için doğru olmayabilir.

3. ÖRGÜTSEL DÖNÜŞÜM VE DÖNÜŞÜMSEL LİDERLİK

Özellikle internet ve bilgi teknolojilerinin hızlı gelişimi gibi unsurların etkisiyle ve küreselleşmenin zorunlu kılmasıyla dünya piyasasının tek bir pazar olarak algılanmasına doğru bir yönelim görülmektedir. Bütün dünyanın COVID 19 sürecini yaşadığı dönemde de çok açık şekilde görüldüğü gibi dijital teknolojiler üzerinde pazarların oluşturulması ve üretimlerin dünya ölçeğine uygun gerçekleştirilmesi zorunlu hale gelmiştir. Bu durum 1980’li yıllarda küreselleşme ve bilgi teknolojisinin hızla yaygınlaşması üzerine başlamış günümüzde ise özellikle internet teknolojisinin çok daha hızlı bir şekilde gelişmesiyle zirveye ulaşmıştır. Hatta öyle ki, yakın süreçte bile nelerin geliştirilebileceği ve bu bağlamda örneğin ticaret ve siyasetin nasıl bir ortamda ne şekilde yapılabileceği ancak komplo teorileriyle ifade edilebilecek düzeyde kalmaktadır. Dünyanın herhangi bir yerinde yaşanan kriz ve kaosların her ülkeyi veya tüm işletmeleri etkilediği bu süreçte kurumların da önemli bir dönüşüm sürecinden geçtiği/geçmek zorunda olduğu çok açık bir şekilde görülmektedir.

Kurumlardaki bu zorunlu dönüşümün yönetimler tarafından gerçekleştirilmesi adına liderlerin öncü rolü ön plana çıkmaktadır. İşte bu noktada örgütsel dönüşüm ve dönüşümcü liderlik kavramından ve öneminden söz etmek gerekmektedir. Örgütsel gelişme alanında çalışma yapan akademisyenlerden biri olan Beckhard’a göre örgütsel dönüşüm, büyük bir örgütün dört temel noktada gerçekleştireceği dönüşümler üzerinden ifade edilebilir. Bu özelliklerden ilki, var olan duruma uygun düzenleme yapmaktan çok örgütün biçimi ve niteliği konusunda ciddi oranda ve aralıklı bir değişimin gerçekleştirilmesidir. Buna örnek olarak işletmenin ürün odaklı olmaktan müşteri odaklı olmaya geçişi verilebilir. İki işletmenin birleşmesi de buna örnek olarak verilebilir. Bu durumlarda işletmelerin köklü bir değişim sürecinden geçmesi gerekli hale gelmektedir. İkincisi, işletmedeki iç etkenlerden çok dış etkenlerin süreç içine dahil olmasıyla duyulan bir değişim ihtiyacıdır. Buna örnek olarak da piyasadaki rekabetçi etkenler veya düzenleyici değişimler şeklinde endüstriyel baskılara ve piyasa güçlerine karşılık bir işletmenin değişim sürecine girmesinin zorunluluk haline gelmesidir. Bu süreçteki en önemli etkenlerden birisi olarak küreselleşmenin baskın rolünden söz etmek mümkündür. Dönüşümün üçüncü özelliği olarak da dönüşümün sınırlı olmaktan çok derin ve kapsamlı bir durum arzemesidir. Zira bu durumda değişim kurumun tüm unsurlarını etkilemektedir ve birçok farklı düzeyde gerçekleşir. Çalışma alanının yeniden konumlanması, geliştirilmesi ve merkezileşememe gibi unsurlar bu durumu oluşturan etken

olarak örneklendirilebilir. Son olarak, dönüşüm çalışanların var olan davranış biçimlerinden çok tümüyle yeni ve farklı davranış biçimlerini gerektirir. Özelleştirme, düzenleme veya stratejik dönüşümler yoluyla kuruluşun temel değer ve normlarında görülen değişimleri buna örnek olarak vermek mümkündür (Hersey vd.'den aktaran Kırel, 2001:44-45).

Bu açıklamalardan da görüleceği üzere kurumlardaki dönüşümü gerçekleştirme süreci kapsamlı bir yapılaşmayı ve dönüşümcü liderliği gerekli kılmaktadır. O nedenle çağdaş liderlik tarzlarından en çok dikkat çeken liderlik türü dönüştürücü liderliktir. Çünkü kurumlar bir ihtiyaç gereği değişime ayak uydurmak zorunda kalmaktadırlar (Çelik, 2003:147). Dönüşümü sağlayacak olan ana aktör ise liderler olmaktadır.

Dönüşümcü liderlik kavramı üzerine ilk değerlendirme Downton (1970) tarafından “*İsyan Liderliği: Devrimsel Bir Süreçte Adanmışlık ve Karizma*” adlı kitabında yapılmıştır. Yazar, kitapta dönüşümcü liderliği etkileşimsel liderlikten ayrı bir yere koymuş, bu kapsamda dönüşümcü liderliği askeri, politik ve devrimci liderler üzerinden örneklendirmiştir. Akademik anlamda dönüşümcü liderlik kavramı ilk kez MacGregor Burns’un “*Liderlik*” (1978) adlı kitabında yer almış ve geliştirilmiştir. Burns bu çalışmada ağırlıklı olarak siyasi liderler üzerinde giderek bir liderlik yaklaşımı ortaya koymuştur. Çalışmada yazarın Max Weber’in karizmatik liderlik kavramından hareket ettiği ve dönüşümcü liderliği karizmatik liderlikten bir aşama ileriye taşıdığı dikkat çekmektedir. **Dönüşümcü** liderlik kavramı 1978 yılında Bernad Bass tarafından ayrıntılı bir şekilde ele alınıp tüm kurumsal uygulamalara adapte edilebilecek şekilde geliştirilmiştir (Özgür, 2018:32). İngilizce literatürde “transformational leadership” olarak geçen kavram, Türkçe literatürde “dönüşümcü”, “değişimsel”, “dönüşümsel” ve “dönüştürücü” adlarıyla yer almıştır (Ataman, 2001; Eren, 2001; Koçel, 2001).

“Dönüşümsel liderler, değişim ilişkilerinin ötesine geçer ve takipçilerini düşündüklerinden daha fazlasını elde etmeye motive eder. Her ne kadar alanyazında dönüşümsel liderliğin kavramsallaştırılmasında ve ölçülmesinde farklı boyutlar kullanılsa da dört boyut üzerinde uzlaşma bulunmaktadır: İdealize edilmiş etki (karizma), ilham verici motivasyon, entelektüel uyarılma ve bireyselleştirilmiş düşünce. Bu liderlik türünün özellikleri arasında dürüstlük, açık fikirlilik ve risk alma bulunur” (Gedik, 2020:20).

Eren’in değerlendirmesine göre dönüşümcü liderlik tarzında davranış gösteren kişiler, yetkilerini çalışanları ödüllendirmeyi, daha çok çaba göstermeleri için

para ve statü verme biçiminde kullanır. Liderler, çalışanlarına bir görevin ne olduğunu hissettirme, bir hayale veya vizyona yöneltme ve yönlendirme şeklinde motivasyon uygulamaları (Eren, 2001:45). Bu düşünceden hareketle dönüşümcü liderliğin gruplarını yüksek bir ahlak ve motivasyon üzerinden ilerlettiklerini söylemek mümkündür. Zira, çalışanları motive ederek kurumsal performansın ve verimliliğin oldukça iyi düzeylere çıkarılabileceği üzerine pek çok çalışma olumlu bakmaktadır. Çalışan motivasyonu, bireylerin kuruma bağlılığını artıran bir unsurdur. Kuruma aidiyet sağlar, personel devir hızını azaltır, iş tatminini yüksek seviyeye çıkarır. O nedenle dönüşümsel liderliğin verimli bir şekilde uygulandığı kurumlarda iş ve işletme verimliliğinin artacağı söylenebilir.

Kurumların dönüşüm geçirmesinde liderlerin ana aktör olduğundan hareketle liderlerin de bazı durumlarda yetkin ve etkili olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra liderler aynı zamanda dönüşümün gerçekleşebileceğine tam bir inançla ve aktif olarak katılım sağlamalıdır. Bu kapsamda dönüşümcü liderlerin dikkat etmesi gereken temel noktalar şu şekilde özetlenebilir (Kırel, 2001:51-52):

Kurumsal vizyonun ortaya çıkmasında açık ve istekli bir iletişim kurulması. Yeni kurumsal vizyonu oluştururken çalışanlarla birlikte hareket ederek ve istekli davranarak onları motive etmek yeni yapılanmayı destekleyecektir.

Mevcut durumun sürdürülmesinin olanaksız olduğunun açık ve karşı konulmaz biçimde iletilmesi. Var olan durumun sürdürülebilirliğinin olmadığını iyi anlatılması ve bu bağlamda yeniliklerin ne getireceğinin somut verilerle desteklenmesi önemlidir.

Dönüşüm için gerekli grup desteğinin zamanında oluşturulması. Çalışanlara danışarak, onların fikirlerini değerlendirerek iyi bir iletişimle ortak zeminin sağlanması gerekmektedir.

Çalışanları yeterince bilgilendirme, onurlandırma ve varsa dönüşüme karşı direnişle baş edilmesi. Çalışanların süreçle ilgili sürekli olarak bilgilendirilmesi ve dönüşüme katkılarının önemsenmesi, bununla birlikte dönüşüme karşı olanların da olabildiğince yeni verilerle ikna edilmeye çalışılması dönüşümü hızlandırabilecektir.

Yeni vizyonun oluşturabileceği kurumsal yapıyı iyi tanımlamak ve örgütlemek. Dönüşümcü liderlerin yeni vizyonun oluşturabileceği yapıyı öncelikle kendilerinin verimli uygulanabilirliğine inanması daha sonra da çalışanlara iyi anlatılarak kimlerin hangi konumda yer alacağını belirlenmesi dönüşüme katkı sağlayacaktır.

Çalışanlarla düzenli bir iletişim akışı sağlayarak gelişmeler hakkında bilgi verme ve başarıyı ödüllendirme. İyi bir iletişim ve başarıyı ödüllendirme etkin liderlerin temel özelliklerinden biri olarak kabul edilmektedir. O nedenle dönüşümün gerçekleştirilmesine ön ayak olan liderlerin bu özelliği daha belirgin bir şekilde ortaya koyması birlikte hareket etme motivasyonunu hızlandıracaktır.

Kısaca ifade etmek gerekirse, dönüşümcü liderler için yeni bir vizyon ve bakış açısı ile astlarını bir anlamda eğiterek ve kendisini de sistemin önemli bir parçası olarak görerek dönüşüm için gerekli adımları atması önemlidir. Dönüşümün temeli öncelikle lider, vizyon ve stratejilerin oluşturulması, yeni yapıya inanma ve çalışanların bu vizyona yönelmesini sağlamak için önemli adımlardır. Bu adımların atılabilmesi de ancak iyi bir dönüşümcü lider önderliğinde gerçekleşebilecektir.

4. DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALARA İLİŞKİN BULGULAR

Bu çalışmada veri kaynakları olarak YÖK Tez Merkezinde dönüşümcü liderlik üzerine yapılan yüksek lisans ve doktora tezleri alınmıştır. Tez Merkezi dijital ortamında Türkiye’de kullanıldığı şekilde “dönüşümsel”, “dönüşümcü”, “dönüştürücü” anahtar kavramları üzerinden tarama yapılmış ve toplam 258 adet yüksek lisans ve doktora tezinin kayıtlara girdiği belirlenmiştir. Bu bölümde dönüşümcü liderlik üzerine yapılan çalışmalar nicel araştırma tekniğiyle kodlanarak değerlendirilecektir. Bu kapsamda öncelikle dönüşümcü liderlik kavramının Türkçede kullanılan “dönüşümsel”, “dönüşümcü” ve “dönüştürücü” başlıkları üzerinden ortaya çıkan bulgular analiz edilecektir. Daha sonra yüksek lisans ve doktora alanında yapılan çalışmalar, yıllara ve alanlara göre dağılım verileri irdelenecektir.

Tablo 1. Dönüşümcü Liderlik Kavramına İlişkin Başlıklar

Kullanılan Kavramlar	Adedi	Frekans (%)
Dönüşümcü Liderlik	186	72,09
Dönüştürücü Liderlik	53	20,54
Dönüşümsel Liderlik	19	7,37
Toplam	258	100

İngilizce transformational leadership olarak bilinen liderlik yaklaşımı Türkçe literatürde “dönüşümcü”, “dönüşümsel” ve “dönüştürücü” kavramları ile karşılanmıştır. Türkiye’de yazılan yüksek lisans ve doktora tezlerinde %72’lik bir bölümüne tekabül eden 186 adet tez başlığında “dönüşümcü” liderlik kavramı kullanılmıştır. Buradan kavramın Türkiye’de büyük oranda dönüşümcü liderlik olarak algılandığı ve benimsendiği sonucuna varılabilir. İkinci sırada “dönüştürücü liderlik” gelirken, son sırada ve düşük bir yüzdelerle payla “dönüşümsel liderlik” kavramı kullanıldığı bulgulanmıştır.

Tablo 2. Eğitim Düzeyine İlişkin Bulgular

Eğitim Düzeyi	Adedi	Frekans (%)
Yüksek Lisans	213	82,55
Doktora	45	17,45
Toplam	258	100

Tablo 2 Türkiye’de dönüşümcü liderlik üzerine yazılan tezlerin yüksek lisans ve doktora seviyesinde yüzdelerini ölçmektedir. Buna göre tezlerin çok büyük bir bölümü (%82,55) yüksek lisans düzeyinde hazırlanmışken kalan %17,45’lik bir bölümü doktora düzeyinde gerçekleştirilmiştir. Bu veriler dönüşümcü liderlik üzerine yapılan çalışmalarda ilginin daha çok yüksek lisans düzeyinde olduğunu ve doktora düzeyinde daha geniş çaplı araştırmaların yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 3. Yıllara Göre Dağılım

Yıllar	Adedi	Frekans
1998-2004	18	7,00
2005-2010	39	15,00
2011-2015	53	20,55
2016-2020	98	38,00
2021-2023 (Nisan)	50	19,45
Toplam	258	100

Yazılan tezlerin yıllara göre dağılımı Tablo 3'te verilmektedir. Burada araştırma için YÖK veri tabanı esas alındığı ve bu konuyla ilgili ilk tezlerin 1998 yılında yazılmış olduğunu öncelikle belirtmek gerekmektedir. Ayrıca son veri alma tarihi olarak da Nisan 2023 tarihi esas alınmıştır. Buna göre en yüksek çalışma adedinin olduğu beş yıllık dönem 2016-2020 dönemidir. Daha sonra (beş yıl ortalaması düşünülerek) 2021-2023 yılları arasındaki oran ikinci sırada gelmektedir, ancak son on yılın yükseliş trendine uygun olarak ortalamalardan hareketle (2012-2025 yılları itibarıyla) tahminen aynı orana denk geleceği söylenebilir. Üçüncü dönem olarak ise 2011-2015 dönemini (%20,55) görmek mümkündür. Buradan Türkiye'de dönüşümcü liderlik üzerine yazılan tezlerin 1998 yılında %7 ile başlayarak önemli bir artışla sayının yükseldiğini söylemek mümkündür. Bu artış özellikle 2016 yılından sonra hızlanmaya başlamıştır. Buradan hareketle son yıllarda dönüşümcü liderlik üzerine yazılan tezlere ilginin daha fazla olduğunu ve konunun gittikçe önemsendiğini söylemek mümkündür.

Tablo 4. Alanlara Göre Dağılım

Alanlara Göre Dağılım	Adedi	Frekans
İşletme, Bankacılık, Çalışma Ekonomisi	128	49,50
Eğitim Yönetimi	75	29,10
Sağlık, Sağlık Yönetimi, Psikoloji	19	7,50
Kamu Yönetimi	11	4,20
Spor	9	3,50
Turizm	8	3,00
İnşaat Mühendisliği	2	0,80
Sivil Havacılık	1	0,40
Denizcilik	1	0,40
Halkla İlişkiler	1	0,40
Mimarlık	1	0,40
Savunma ve Savunma Teknolojileri	1	0,40
Bilgi ve Belge Yönetimi	1	0,40
Toplam	258	100

Tablo 4 tezlerin alanlara göre dağılımlarını göstermektedir. Çalışmaların neredeyse yarısı (%49,50) işletme ve benzeri alan dahilinde gerçekleştirilmiştir. İkinci sırada ise %29,10 ile eğitim yönetimi alanına ilişkin tezler gelmektedir. İşletme alanıyla birlikte yaklaşık %80'lik bir bölümü eğitim yönetimine ilişkin tezler oluşturmaktadır. İşletme ve davranış bilimleriyle ilgili alanlarda liderlik üzerine eğitimlerin verildiği için bu bölümlerde hazırlanan tez oranının yüksek çıkmasının doğal olduğu varsayılabilir. Ancak eğitim yönetimi alanının yaklaşık %30'luk bir dağılıma sahip olması bu alanda liderlikle ilgili çalışmaların önemsendiğini göstermektedir. Bu arada dikkat çekici bir durum olarak İnşaat Mühendisliği, Denizcilik, Mimarlık ve Savunma Teknolojileri gibi teknik bölümlerden de az da olsa liderlik üzerine çalışma yapılmaya başlandığı gözlenmektedir. Bu durumun Türkiye'de teknik bölümlerde de liderlik olgusuna önem verilmeye başlandığını gösterdiği söylenebilir. Buna karşılık multi disiplinler bir alan olan halkla ilişkilerde liderlik üzerine yalnızca bir çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Genel olarak bakıldığında, üniversitelerde yönetim üzerine (özellikle dönüşümcü liderlik) farklı bölümlerde ilginin son yıllarda artmaya başladığı ve çalışmaların bu yönde bir ihtiyaç haline geldiğinin anlaşıldığını söylemek mümkündür.

SONUÇ

20. yüzyılın sonlarına doğru küreselleşme ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte işletmeler pazardan daha fazla pay alabilmek ve sürdürülebilirliği sağlamak için yönetim anlayışlarında değişikliklere gitmek zorunda kalmışlardır. Bu değişiklikler bir yandan küresel piyasaya uyum sağlamak şeklinde gerçekleşirken bir yandan da hızla gelişen teknolojinin işletmelerde uygulanmasını gerektirmektedir. Buna uyum sağlayan işletmelerin sürdürülebilir bir yapıya sahip olabileceği gerçeği ortaya çıkmıştır. Dönüşümün en önemli aktörü liderlerdir. O nedenle işletmenin çağdaş yapıya uyum sağlayabilmesi liderin bir yandan kendini dönüştürmesi diğer yandan çalışanların dönüştürülmesi bu noktada önem kazanmaktadır.

Dönüşümcü liderlik, kendisiyle birlikte çalışanların da değişen koşullara uyum sağlayabilmesi ve işletmelerin sürdürülebilirliğinin gerçekleştirilmesi adına Türkiye'de de önem kazanmıştır. Bu kapsamda yapılan akademik çalışmaların da hızla artmaya başladığı ve konunun teorik altyapısının zenginleştirildiğini yapılan bu araştırma analizinden görmek mümkündür. Bu çalışmaların

bulgularına göre özellikle yüksek lisans alanında dönüşümcü liderlikle ilgili tezlerin hazırlandığı ve son yıllarda bu çalışmaların daha hızlı bir şekilde arttığı gözlenmektedir. Bu noktada doktora alanında da bu yöndeki çalışmaların artırılması gerektiği söylenebilir. Zira, günümüzde özellikle dönüşümcü liderlik işletmelerin küresel piyasa içinde sürdürülebilirliğinin sağlanması adına gittikçe önem kazanmaktadır. Dönüşümcü liderlerin yetişmesi üniversitelerdeki teorik altyapının zenginleştirilmesiyle sağlanabilecektir.

Öte yandan çağımızda teknik bölümlerin de multidisipliner bir yaklaşımla sosyal bilimlerle eklemlendiği dikkate alındığında dönüşümcü liderlik altyapısına sahip liderlerin yetişmesinin de bu alana ciddi bir katkı sağlayabileceği söylenebilir.

Bu araştırmanın sınırlılığı, YÖK veri tabanındaki dönüşümcü liderlik üzerine yüksek lisans ve doktora tezlerinin ele alınmasıdır. Bu kapsamda yayınlanan bilimsel makalelerin ve yayınların da örnekleme dahil edilerek geniş bir bilgi havuzunun oluşturulmasının yönetim süreçlerine önemli katkı sağlayacağını söylemek mümkündür. Bu çalışma ileride bu yönde yapılacak çalışmalara kaynaklık etmesi açısından önemlidir. Ayrıca çağdaş yönetim anlayışının getirdiği bir zorunluluk olarak dönüşümcü liderlik üzerine eğitimlerin yapılması üniversitelerden yetişecek geleceğin liderleri üzerinde de etkili olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akeel, A. ve Indra, D. (2013). The role of transformation leadership style in motivating public sector employees in Libya, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, Vol: 7(2), 99-108.
- Ataman, G. (2001). *İşletme Yönetimi Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*: New York: Free Press.
- Bennis, W. ve Burt N., (1985). *Leaders: The Strategies for Taking Charge*. New York: Row Publishers.
- Bryman, A. (1992). *Charisma and Leadership in Organizations*. Sage Publications, London.
- Çelik, V. (2003). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Demir, R. (2016) *Liderlik ve Motivasyon* (Ders notu). İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi İşletme Lisans Programı, İstanbul.
- Downton, J. V. (1973). *Rebel leadership: Commitment and charisma in the revolutionary process*. Free Press.
- Gedik, Y. (2020). Dönüşümsel ve işlemsel liderlik. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*. 3(2), 19-34.
- House, R. J. (1976). *Theory of Charismatic Leadership*. Working Paper Series 76-06.
- Kantabutra, S. ve Avery, G. C. (2006). Follower effects in the visionary leadership process, *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 4(5), 57-66.
- Kırel, Ç. (2001). Liderlik davranış biçimleri konusuna yeni bir yaklaşım: karizmatik liderlikten dönüşümsel liderliğe. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2000-2001, s.43-59.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Krug, S. E. (1992). Instructional leadership: A constructivist perspective. *Educational Administration Quarterly*, 28(3), 430-443.
- Özgür, S. (2018). Dönüşümsel liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel güvenin rolü. Yayımlanmamış Doktora Tezi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Robbins, S. P., ve Judge, T. (2012). *Örgütsel Davranış (Çev. İnci Erdem)*. Ankara: Nobel.
- Samad, S. (2012). The influence of innovation and transformational leadership on organizational performance, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57, 486 – 493.
- Yılmaz, H. (2011). *Güçlendirici Liderlik* (1.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın.

8. BÖLÜM

YAPAY ZEKÂ TEKNOLOJİLERİNE İLİŞKİN KAYGI DÜZEYLERİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Dr. Suna KÖSE

Bağımsız Araştırmacı

kosesuna26@gmail.com,

<https://orcid.org/0000-0003-2899-7204>

GİRİŞ

Günümüzde teknolojinin hızla gelişmesi paralelinde bilgi işlem sistemlerindeki gelişmişlik düzeyinin artmasıyla birlikte veri kullanılabilirliğinde ki yaşanan ilerlemeler sadece endüstride değil, finans, tarım, sağlık, savunma, lojistik, enerji, pazarlama gibi farklı alanlarda yapay zekâ ve uygulamalarının artmasına neden olmuştur. Eğitim de bu alanlardan biridir. Sürekli gelişen yapay zekâ teknolojileri, algoritmalar aracılığıyla metin, görüntü, video, ses gibi farklı veri türlerini işleyerek eğitim alanlarında da devrim niteliğinde değişiklikler sunmaktadır. Yapay zekâ teknolojilerinin yeni içerikler üretmeye odaklanarak geniş kapsamlı uygulama alanlarında güçlü etkisi beraberinde iş süreçlerindeki verimliliği ve dönüşüm gücünü de ortaya çıkarmaktadır. Söz konusu teknolojilerin sunmuş olduğu faydaların yanı sıra 2024 Horizon raporuna göre, yapay zekanın eğitim teknolojisi alanında bir çok önemli gelişmelerinin yanında teknolojinin kötüye kullanımı ve aşırı erişimiyle ilgili farklı bir çok mevcut ve yeni endişelerin varlığına işaret etmektedir (Pelletier vd., Educause Horizon Report 2024 :4).

Üretim süreçlerinin ön plana çıktığı sanayi (endüstri) toplumundan iletişim

ve bilgisayarların gelişmesiyle birlikte bilgi tabanlı modern bilgi toplumlarına geçiş sürecinde insanların merkezde olduğu yapay zekâ işbirliğinde süper akıllı toplumlar ve yeni toplumsal yapılar inşa edilmiştir. Bu dönüşüm ekonomik ve toplumsal yapıyı kökünden değiştirebilecek yıkıcı ve rekabetçi bir potansiyele sahiptir. Örneğin Amazon veya trendyol gibi çevrimiçi pazarlar hızla geleneksel perakendecilerin yerini alırken, kişiye özel seyahat planlama imkânı sunan Airbnb ve Booking.com gibi dijital hizmetler geleneksel otel zincirlerine rakip olmaya başlamışlardır. Bu bağlamda ekonomik olarak, veri odaklı ölçeklenebilir ve yazılım merkezli işletim modelleri şirketlerin giderek daha fazla tercih edildiği bir yapıya dönüştürürken bu yapıyı oluşturan firmaların kendi ekosistemini oluşturmasını gerektirmektedir (Yılmaz ve Akçayol, 2022). Buradan hareketle, günümüzde hangi alanda olursa olsun yapay zekâ teknolojileriyle ilgili bilgiye sahip olanlar avantajlı konumdadırlar. Bundan dolayı yapay zekâ teknolojilerinden kaynaklı ortaya çıkan sorunları açıklamak önem arz etmektedir.

Bu araştırmada, farklı branşlarda ve kademelerde (anaokulu, ilkököl, ortaokul ve lise) görev alan öğretmenlerin yapay zeka teknolojilerine ilişkin kaygı düzeylerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, uygun örnekleme yöntemine göre Türkiye'nin farklı illerinde görev alan 82 gönüllü öğretmen oluşturmaktadır. Veriler, öz bildirim dayalı anket tekniği kullanılarak çevrim içi ortamda toplanmıştır. Ankette, kişisel bilgi formu ve Wang & Wang (2019) tarafından geliştirilen ve Akkaya vd. (2021) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş olan 16 maddelik yapay zeka kaygı ölçeği (YZKÖ) yer almaktadır. Elde edilen veri seti SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 25.0, Jamovi 1.8.4 istatistik programları kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, verilerden elde edilen bulgular literatür temelinde tartışılmış olup, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yapay zekâ (YZ), zekâ ve düşünme gerektiren işlemlerin bilgisayarlar aracılığıyla yapılmasını sağlayacak araştırmaların yapılması ve yeni yöntemlerin geliştirilmesi hususunda çalışılan bilim dalıdır. YZ, düşünme, anlama, kavrama, yorumlama ve öğrenme yapılarının programlamayla taklit edilerek problemin çözümüne uygulanması olarak tanımlanabilir. İlgili literatürde, YZ kavramına

ilişkin farklı tanımlamalar mevcuttur. Winston ve Prendergast, YZ, makineleri daha zeki yapma, zekanın ne anlama geldiğini tam olarak anlama makineleri daha kullanışlı hale getirme olarak tanımlarken (Sağiroğlu vd., 2003:4), Slage, YZ, sezgisel programlama temelinde bir yaklaşımla insanların eylemlerini bilgisayarlara yaptırabilme çalışması olarak tanımlamaktadır. Axe göre ise, YZ, insanın düşünme yeteneğini taklit ederek karmaşık problemleri çözebilen, bir durum karşısında kişiye cevap verebilen, eski bilgileri güncellerle uyumlu şekilde kullanarak bilgi tabanını genişletmek gibi işlemleri yapabilen akıllı programları amaçlayan bir bilim olarak tanımlamaktadır (Nabiyev, 2016: 25). McCarthy (2007: 2), YZ, insan benzeri zeki makineler özellikle de zeki bilgisayar programları yapma bilimi ve mühendisliği şeklinde tanımlamıştır. Buraya kadar verilen tanımlamalarda görüldüğü üzere YZ kavramı farklı biçimlerde farklı özellikleriyle ifade edilmiştir. Söz konusu kavram üzerine farklı görüşler olsa da daha genel bir düzeyde bu alanın ne hakkında olduğu konusunda hem fikirdirler. Genel olarak, YZ, bir bilgisayarın akıl yürütme, problem çözme, yorumlama, karar verme gibi insansı üst seviye bilişsel yeteneklerini kullanması ve bu yeteneği bilgisayar sistemlerinde yeniden üretme girişimidir (Wang, 2008: 1-2).

Yapay zekâ konusuna ilişkin ilk çalışma 1940'lı yıllarda McCulloch ve Pitts tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar tarafından 1943 yılında yapay sinir sisteminin ilk matematiksel modeli geliştirilmiş olup 1949 yılında Hebb öğrenme için matematiksel bir yaklaşım geliştirmiştir (Sağiroğlu vd., 2003:7). YZ teknolojisinin doğuşu 1956'da makine zekâsına ilgi duyan on bilim insanı New Hampshire'daki Dartmouth College'de düzenlenen bir toplantıya atfedilir. ABD matematik profesörü John McCarthy (1927-2011) tarafından düzenlenen toplantının amacı, makinelerin duyumsama, mantık karar alma ve geleceği tahmin etme yeteneği gibi insan zekâsına dair bazı özelliklerin nasıl simüle edebileceğini araştırmaktı. (Fan, 2020: 18). John McCarty "Yapay Zekâ" tanımını ilk ortaya koyan ve yapay zekâ çalışmalarının temelini oluşturan kişi olmuştur. Buna göre, McCarthy, 2007:2) yapay zekâyı akıllı makineler yapma bilimi ve mühendisliği olarak tanımlamıştır.

Son yıllarda eğitimde, yapay zekâ uygulamaları ve uyarlanabilir öğrenme teknolojileri kullanımı giderek yaygınlaşmaktadır. (Albarrán-Lozano vd., 2021: 11-12). 2018 Horizon raporunda söz konusu uygulamalar eğitim teknolojisindeki önemli gelişmeler olarak öne çıkmıştır ve eğitim de yapay zekânın 2018-2022 döneminde %43 oranında büyüme göstereceği tahmin edilmiştir. Fakat Horizon 2019 raporu eğitimde yapay zekâ uygulamalarının bundan daha da önemli ölçüde

büyüyeceğini öngörmüştür (Educause, 2018; 2019). Bugüne geldiğimizde özellikle Covid-19 salgın döneminde uzaktan eğitime geçilmesiyle birlikte çevrimiçi platformların ortaya çıkması öğretmen ve öğrencilerin ihtiyaçlarına göre YZ teknoloji destekli öğrenme sistemlerin tasarlanması ve uygulanması söz konusudur. 2024 Horizon raporuna göre, eğitimde yapay zekânın potansiyel etkileri geniş ve kapsamlıdır. Örneğin, YZ iletişim kurma biçimlerini değiştirerek eğitmen ve öğrenci deneyimlerini yeniden şekillendirmiştir. Böylece insanların YZ araçlarının devam eden gelişimi üzerine yapay zekânın etkisini yönlendirmesi gerekmektedir. Özellikle teknolojik eğilimler içerisinde YZ teknolojileri erişimine ve kullanımına ilişkin ortaya çıkabilecek sorunlara dikkat çekilmiştir (Educause, 2024). Literatür incelendiğinde, yapay zekânın eğitimdeki kullanımına ilişkin çok sayıda çalışma olduğu görülmektedir (Cumming, 2008; Shin ve Shin, 2020; Son, 2020; Ye vd., 2021; Ouyang vd., 2022; Nguyen vd., 2023).

Küresel olarak birçok ülkeyi etkileyen Covid-19 salgın döneminde uzaktan eğitime geçilmesiyle birlikte birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'deki eğitim sisteminde de uzaktan eğitim daha etkin hale gelmiştir. Uzaktan eğitim sürecine YZ teknolojisi entegrasyonu dijitalleşmenin önemli bir adımı olarak görülmektedir. Aynı zamanda öğrenci performansının anlık izlenebilmesi, ihtiyaçlara göre kişiselleştirilmiş öğrenme deneyimleri sunma gibi yeni yaklaşımların da ortaya çıkmasını sağlamıştır (Akkol ve Balkan, 2024: 1755).

Eğitim alanında, geleneksel öğrenme metotları yerine yapay zekâ teknolojileri insan yeteneklerinin yetersiz kaldığı belirli alanlarda üstünlük sağlamaktadır. Fakat söz konusu teknolojilerin eğitim hayatına getirebileceği değişimin ne boyutlarda olabileceği de hala tartışılmaktadır. Örneğin, Köse ve arkadaşlarının 2023 yılında, öğretmenlerin eğitimde yapay zeka kullanımı hakkındaki düşüncelerini incelemek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, öğretmenlerin yapay zekanın eğitimde kullanılması fikrine olumlu yaklaştıkları, eğitim süreçlerinde öğretmenlerin işini kolaylaştıracağını, öğrencilerin eğlenceli bir ortamda daha kalıcı bir öğrenme olanağı bulacağını düşünürken, yapay zekanın eğitimde kullanılması şüpheyle yaklaşan öğretmenlerin, pahalı bir teknoloji olması nedeniyle öğrenciler arasında adaletsizliğe yol açabileceği, öğrenci ve öğretmenlerin veri gizliliğinin sağlanamaması ve aşırı teknoloji kullanıma nedeniyle öğrencilerin tembelleşebilmeleri görüşleri hakimdir (Köse vd., 2024).

Son yıllarda bilim insanları yapay zekânın mevcut sorunlarına odaklanmışlardır. Yapay zekâ kaygısı bu sorunlardan birini oluşturmaktadır. YZ kaygısı kontrolden çıkan YZ hakkında ifade edilen korku ve tedirginliği

ifade etmek için kullanılmaktadır (Li ve Huang, 2020: 2). YZ kaygısı altında, iş değiştirme, varoluşsal risk, mahremiyet ihlali, önyargılı davranış, iş değiştirme, şeffaflık eksikliği kaygısı, öğrenme, etik ihlal, yapay bilinç ve olmak üzere sekiz ayrı kaygı faktörünü ölçerek bütünleşik tehdit teorisini kapsamında yapay zekâ kaygısının dört kaynağının olduğunu belirtmektedir. Bunlar; yapay zeka ile etkileşim sırasında doğrudan travma ve uyarının neden olduğu kaygı, YZ ile etkileşimde başkalarının travmatik deneyimlerinin gözlemlenmesinden kaynaklanan kaygı, yapay zekanın olumsuz sonuçları hakkında bilgilendirilmenin neden olduğu kaygı ve yapay zeka ile ilgili bilinmeyenlerin ve belirsizliğin neden olduğu doğuştan gelen kaygıdır (Li ve Huang, 2020: 7-8). Rolünün bilinmemesi ve kontrolden çıkma ihtimalinin olması gibi nedenlerden dolayı yapay zekâya yönelik kaygının oluşması da beklenen bir durumdur. Karar alma sürecinde yapay zekanın insanların kontrolünden çıkması günümüzün bazı sistemleri için oldukça tedirginlik vericidir (Johnson vd., 2017: 2267-2268). Yapay zekâya yönelik kaygı, farklı boyutlarda ortaya çıkabilmektedir. Bunlardan ilki sosyoteknik körlük olarak ifade edilen yapay zekânın kontrolden çıkma ihtimalidir. (Johnson ve Verdicchio, 2017; Wang ve Wang, 2022). İkincisi, yapay zekâ yapılandırması olarak ifade edilen, robotik özelliklerle insansı özelliklerin bir arada olmasının tedirgin edici bulunması ile ilişkili kaygıdır. (Wang ve Wang, 2022). Üçüncüsü, motive edilmiş öğrenme davranışı, bireylerin başka meslek gruplarına ilişkin yeteneklerini geliştirmek veya öğrenmek için harcadıkları çabayla ilgilidir. Yapay zekâ kaygısı yüksek bireyler daha yüksek derecede motive edilmiş öğrenme davranışına sahip olma eğilimindedirler. Dördüncüsü iş değiştirmedir. Buna göre, yapay zeka kaygının mesleki yetenek gelişimine olumlu katkısı durumunda yapay zeka teknolojisindeki uygulamalar ve hızlı gelişmeler ile birlikte bireyler iş değiştirmek zorunda kalabilirler (Wang ve Wang, 2019).

Gerek Dünyada gerekse ülkemizde, eğitimde yapay zekâ teknolojilerinin kullanım alanındaki gelişmelerin hız kazanması ile yapay zekâya ilişkin kaygı düzeylerinin ortaya çıkması ve bu durumun incelenmesi gereği farklı mesleklerde önem kazanmaya başlamıştır. Literatürde eğitimde YZ kullanımı ile ilgili öğretmen ve öğretmen adayları üzerinde çalışmalar mevcut olup (Zawacki-Richter, Marín ve Gouverneur, 2019, Özer, Akgül ve Yıldırım, 2023; Weber,2024; Avcı ve Günay, 2024; Aksakal, Emre ve Özbek, 2024; Küçük kara, Ünal, ve Sezer, 2024; Bulut, Davarcı, Bozdoğan vd. Sarpkaya, 2024; Hopcan, Türkmen, Polat 2024), farklı meslek gruplarında bireyler üzerinde de yapay zeka

kaygı düzeyleri incelenmiştir (Başer, Altuntaş, Kolcu ve Özceylan, 2021, Filiz, Güzel ve Şengül, 2022; Şen, 2024).

2. METODOLOJİ

Araştırmanın bu kısmında araştırmanın amacı, örnekleme, yöntemi, veri toplama tekniği, araştırmada kullanılan ölçek hakkında bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma, farklı branşlarda ve kademelerde (anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise) görev alan öğretmenlerin yapay zekâ teknolojilerine ilişkin kaygı düzeylerini incelemeyi amaçlamaktadır.

2.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örneklemini, uygun örnekleme yöntemine göre Türkiye'nin farklı illerinde görev alan 82 gönüllü öğretmen oluşturmaktadır. Uygun veya elverişlilik (convenience) örnekleme yöntemi, araştırmacının zaman, maliyet gibi sınırlılıklar nedeniyle araştırmanın amacına hizmet eden, yakın ve kolay ulaşılabilir, evren içerisindeki kişi ve grupların oluşturduğu bir örnekleme yöntemidir (Fraenkel ve Wallen, 1996; Balcı, 2010).

2.3. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Tekniği

Araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Veriler, öz bildirim dayalı anket tekniği kullanılarak çevrim içi ortamda toplanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla 5 maddelik “kişisel bilgi formu” yer almaktadır. İkinci bölümde, Wang & Wang (2019) tarafından geliştirilen ve Akkaya vd. (2021) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş olan 5’li likert değerlendirmeye (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4 - Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) dayalı 16 maddelik “Yapay zekâ kaygı ölçeği (YZKÖ)” yer almaktadır. Söz konusu ölçeğin kullanımına ilişkin araştırmacıdan elektronik posta aracılığıyla gerekli izin alınmıştır. Anketteki ifadeler “Google Forms” aktarılarak internet tabanlı bir anket hazırlanmıştır. Anket, 31.10.2024 - 22.11.2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. 82

gönüllü öğretmenlerden elde edilen verilerin analizi, SPSS ve Jamovi 1.8.4 yazılım programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İstatistiksel analizler, katılımcıların kişisel özelliklerinin ve ifadelerinin betimleyici (tanımlayıcı) frekans ve yüzde dağılımları, araştırmada kullanılan ölçeğin araştırma için uygun olup olmadığının belirlenmesi amacıyla geçerlilik ve güvenirlik analiz çalışması şeklinde sunulmuştur.

2.4. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi

2.4.1. Betimleyici (Tanımlayıcı) İstatistiklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcıların kişisel özelliklerine ilişkin frekans ve yüzdelik dağılımları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Kişisel Özellikleri

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	75	91,5
	Erkek	7	8,5
Yaş	22-27	2	2,4
	28-33	11	13,4
	34-39	20	24,4
	40 ve üzeri	49	59,8
Medeni Durum	Evli	66	80,5
	Bekar	16	19,5
	Bu soruya cevap vermek istemiyorum	-	-
Deneyim Süresi	1-5 yıl	12	14,6
	6-10 yıl	11	13,4
	10 yıl ve üzeri	59	72,0

Branşınız	Okul Öncesi Öğretmeni	20	24,4
	Anasınıfı Öğretmeni	1	1,2
	Sınıf Öğretmeni	18	22,0
	Özel Eğitim Öğretmeni	4	4,9
	İngilizce Öğretmeni	4	4,9
	Türkçe Öğretmeni	3	3,7
	Sosyal Öğretmeni	4	4,9
	Biyoloji Öğretmeni	1	1,2
	Matematik Öğretmeni	4	4,9
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğr.	3	3,7
	Diğer	20	24,4
Toplam		82	100,0

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin betimleyici istatistikler ortalama değerleri ve standart sapma değerleri şeklinde tablo 2’de sunulmuştur. 5’li likert ölçeğin değerlendirilmesinde aralıkların eşit olduğu varsayılmış olup aşağıda verilen değerler kullanılmıştır (Baş, 2013).

- 1,00-1,80 = Kesinlikle Katılmıyorum
- 1,81-2,60 = Katılmıyorum
- 2,61-3,40 = Kararsızım
- 3,41-4,20 = Katılıyorum
- 4,21-5,00 = Kesinlikle Katılıyorum

Buna göre, katılımcıların ölçek ifadelerine verdikleri cevaplar kıyaslandığında en yüksek aritmetik ortalama “Sosyoteknik körlük” alt boyutuna aittir. Daha sonra sırayla “İş değiştirme, “YZ yapılandırması” ve “Öğrenme” boyutlarına ait olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Betimleyici İstatistikler

	Soru İfadeleri		Ortalama	Standart Sapma
Öğrenme	S1	Bir yapay zekâ tekniği ile ilgili tüm özel işlevleri anlamayı öğrenmek beni endişelendiriyor.	2,82	1,135
	S2	Yapay zekâ tekniklerini kullanmayı öğrenmek beni kaygılandırıyor.	2,77	1,147
	S3	Bir yapay zekâ tekniğinin belirli işlevlerini kullanmayı öğrenmek beni endişelendiriyor.	2,62	1,050
	S4	Bir yapay zekâ tekniğinin nasıl çalıştığını öğrenmek beni kaygılandırıyor.	2,46	,971
	S5	Bir yapay zekâ tekniği ile etkileşime girmeyi öğrenmek beni endişelendiriyor.	2,66	1,125
	Öğrenme Genel Ortalama		2,665	,984
Yapay Zekâ Yapılandırması	S14	İnsansı yapay zekâ tekniklerini / ürünlerini (örneğin insansı robotları) ürkütücü buluyorum.	3,39	1,204
	S15	İnsansı yapay zekâ tekniklerini / ürünlerini (örneğin insansı robotları) göz korkutucu buluyorum.	3,37	1,202
	S16	Nedenini bilmiyorum ama insansı yapay zekâ teknikleri / ürünleri (örneğin insansı robotları) beni korkutuyor.	3,33	1,197
	YZ yapılandırması Genel Ortalama		3,361	1,133
İş Değiştirme	S6	Bir yapay zekâ tekniğinin / ürününün insanların yerini alabileceğinden endişe ediyorum.	3,30	1,193
	S7	İnsansı robotların yaygın kullanımı, işleri insanlardan uzaklaştıracağından korkuyorum.	3,59	1,088
	S8	Yapay zeka tekniklerini / ürünlerini kullanmaya başlarsam, onlara bağımlı hale geleceğim ve bazı muhakeme becerilerimi kaybedeceğimden korkuyorum.	3,02	1,186
	S9	Yapay zeka tekniklerinin / ürünlerinin birilerinin mesleğini elinden almasından endişe ediyorum.	3,56	1,134
	İş Değiştirme Genel Ortalama		3,368	,989

Sosyoteknik Körlük	S10	Bir yapay zeka tekniğinin / ürününün kötüye kullanılabileceğinden endişe ediyorum.	4,10	,951
	S11	Bir yapay zeka tekniği / ürünü ile potansiyel olarak ilişkili çeşitli sorunlardan endişe ediyorum.	3,59	1,054
	S12	Bir yapay zeka tekniğinin / ürününün kontrolden çıkmasından ve arızalanmasından endişe ediyorum.	3,61	1,086
	Sosyoteknik Körlük Genel Ortalama		3,764	,934

1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4 - Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum. N=82

2.4.2. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada, anket yöntemi ile elde edilen verilerin, ölçüm geçerliliğinin test etmek için faktör analizi, güvenilirliğinin test etmek için de Cronbach's Alpha güvenilirlik analiz çalışmaları Jamovi 1.8.4 istatistik yazılım programı kullanılarak yapılmıştır.

Analiz sonuçları, tablo 3'te, tablo 4'te ve tablo 5'te verilmiştir. Tablo 3'te verilen faktör analiz sonuçları, temel eksen faktörleme (Principle Axis Factoring) ve "direct oblimin" döndürme yöntemi kullanılmış, birden fazla faktörde yüklenme eğilimi gösteren ifadelerin ölçekten çıkarılması gerektiği için düşük faktör yüküne sahip 13. ifade Yapay zeka kaygı ölçeğinden çıkarılmıştır ve faktör yapısı yeniden kontrol edilmiştir (Büyüköztürk, 2007). Buna göre, tüm faktör yüklerinin değerleri 0,4'ün üstünde bir değere sahip olduğu görülmüştür. Toplam açıklanan varyans tablosu Tablo 4'te verilmiştir. Buna göre, bu 4 faktörün toplam değişkenliğin (% 83, 3) açıklamaktadır. Son durumda özdeğer çizgi (ScreePlot) grafiği incelenmiştir. Faktör sayıları ve onlara karşılık gelen özdeğerleri (Eigen) Şekil 1'de sunulmuştur. Buna göre, özdeğeri 1'den büyük olan 4 faktörün olduğu, diğer faktörlerin ise varyansı açıklama katkısının düşük olduğu görülmektedir ve toplam 4 faktör çıkarılması önerilmektedir. Bundan hareketle, faktörlerin açıkladığı varyanslar ve sonuçları Tablo 3, Tablo 4, ve özdeğer çizgi (ScreePlot) grafiği şekil 1 birlikte ele alındığında ölçeğin 4 faktörlü olabileceği desteklenmektedir.

Araştırma kapsamında uygulanan ölçeklerin güvenilirlik analiz sonuçları Tablo 5'te verilmiştir. Buna göre, uygulanan ölçekler ile elde edilen verilerin güvenilirlik değerlerinin 0,7 değerine yakın ve yüksek çıkması verilerin kabul

edilebilir seviyede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, araştırmada uygulanan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonucunda elde edilen bulguların, araştırmanın amacına uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Faktör Analiz Sonuçları

Soru İfadeleri		Faktör Yükleri			
		1	2	3	4
Öğrenme	S1	0.783			
	S2	0.948			
	S3	0.834			
	S4	0.836			
	S5	0.808			
Yapay Zekâ Yapılandırması	S14		0.954		
	S15		0.922		
	S16		0.870		
İş Değiştirme	S6		0.854		
	S7		0.746		
	S8		0.769		
	S9		0.775		
Sosyoteknik Körlük	S10				0.866
	S11				0.685
	S12				0.592

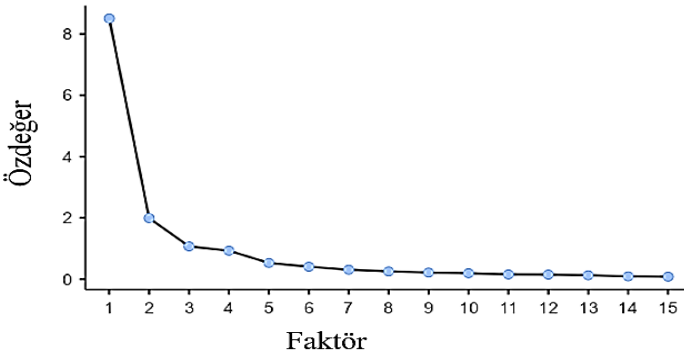
Not 1: 'Temel Eksen Faktörleme' çıkarım yöntemi, 'Oblimin' döndürme yöntemi ile birlikte kullanılmıştır

Tablo 4. Toplam Açıklanan Varyans Tablosu

Faktör	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)
1	4,19	27,9	27,9
2	3,11	20,7	48,6
3	2,99	19,9	68,6
4	2,21	14,7	83,3

Tablo 5. Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Yapay Zekâ Kaygı Boyutları	Soru Sayısı	Alfa Katsayısı
Öğrenme	5	0,945
Yapay Zekâ Yapılandırması	3	0,932
İş Değiştirme	4	0,882
Sosyoteknik Körlük	3	0,891



Şekil 1. Özdeğer Çizgi (Scree Plot) Grafiği

SONUÇ

Son yıllarda her alanda olduğu gibi eğitimde de artan YZ kullanımının önemli değişimleri ortaya çıkaracağı ve artarak devam edeceği düşünülmektedir. Bu kapsamda teknolojinin hız kesmeden devam eden gelişme sürecinde YZ teknolojileri bugün okuma, yazma, görme, konuşma, öğrenme, karar verme, gibi önemli bilişsel yetenekler geliştirmektedir. YZ geliştirdikleri yeteneklerle artan ivmeyle birçok sistemin merkezinde yer almaktadır. Özellikle karar alma sürecinde yapay zekanın insanların kontrolünden çıkması günümüzün bazı sistemleri için oldukça endişe kaynağıdır (Johnson vd., 2017: 2267-2268) Bu durum bazı kaygıları da beraberinde getirmektedir. YZ eğitim alanında kullanılmaya başlanmasıyla öğretmen ve öğrenci açısından öğrenme ve öğretme üzerine mevcut problemlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu araştırmanın temel amacı, farklı branşlarda ve kademelerde (anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise) görev alan öğretmenlerin yapay zekâ teknolojilerine ilişkin kaygı düzeylerini incelemektir.

Elde edilen bulgular ışığında, öğretmenlerin yapay zeka kaygı ölçek ifadelerine verdikleri cevaplar kıyaslandığında en yüksek aritmetik ortalama “Sosyoteknik Körlük” alt boyuta ait olduğu tespit edilmiştir ($\bar{X}= 3,764$). Bu durumda katılımcıların, ortalama puanı 4’e yakın olduğu için “Katılıyorum” ifadesine çok büyük ölçüde yakın bir cevap verildiği tespit edilmiştir. Buna göre, öğretmenler özellikle bir yapay zekâ tekniğinin kontrolden çıkabileceğinden, kötüye kullanılabileceğinden ve potansiyel olarak ilişkili çeşitli sorunların ortaya çıkabileceğinden endişe duymaktadırlar. Özellikle, ölçekteki “Bir yapay zekâ tekniğinin kötüye kullanılabileceğinden endişe ediyorum” maddesinin ortalama ağırlığının 4,10 olması öğretmen adaylarının söz konusu alt boyuta ilişkin yapay zekâya yönelik kaygı seviyesinin yüksek olduğunu göstermektedir. Yapılan çalışmalar, yapay zekânın, günümüz gündelik yaşamının çok sayıda işlemini kolaylaştırma işlevine sahip olmasını öğretmenlik mesleğinin icra edilmesinde sorun teşkil edeceğini yani potansiyel olarak çeşitli sorunların ortaya çıkabileceğini destekler niteliktedir (Xie ve Reider, 2020; Nabiyeve ve Erümit, 2020; Fast ve Horvitz, 2021; Köse, vd., 2024; Falebita, 2024; Alenezi, 2024; Christian vd., 2024). Ayrıca farklı olarak yapay zekâ’nın eğitimde kullanılmasının öğretmenlerin rolünün her alanda aktif olarak kullanılacağı yönündeki görüşlerde mevcuttur (Dülger ve Gümüşeli, 2023; Cojean, Brun ve Amadiou 2023). Diğer yapay zeka kaygı alt boyutlarına ilişkin ölçek ifadelerine verilen yanıtlar

incelendiğinde, “Öğrenme” alt boyutunda genel aritmetik ortalama “Kararsızım” düzeyindedir. Sadece “Bir yapay zekâ tekniğinin nasıl çalıştığını öğrenmek beni kaygılandırıyor” ölçek ifadesi 2,46 ortalama ile “Katılmıyorum” şeklindedir. “İş değiştirme” alt boyutunda genel aritmetik ortalama “Kararsızım” düzeyindedir. Sadece “Yapay zekâ tekniklerinin birilerinin mesleğini elinden almasından endişe ediyorum” ölçek ifadesi 3,56 ortalama ve “İnsansı robotların yaygın kullanımı, işleri insanlardan uzaklaştıracağından korkuyorum” ölçek ifadesi 3,59 ortalama ile “Katılıyorum” şeklinde yanıtlanmıştır. Bundan hareketle, bu sonuçlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde, katılımcıların, yapay zekânın kaygı düzeyleri hakkında çeşitli görüşler belirtmelerinin sebebi henüz bu kavramın ve ilgili uygulamaların pratikte tecrübe edilmemesi olabilir.

Araştırmacılar için şu öneriler verilebilir.

- Bu araştırma, sadece öğretmenlerin yapay zekâ kaygısına ilişkin öz bildirimlerine dayanmaktadır. Bu kaygıya etki edebilecek pek çok unsur farklı meslek gruplarında farklı çalışmalarda ele alınabilir.
- Mevcut araştırmada metodolojik açıdan birtakım sınırlılıklar vardır. Örneğin katılımcılar uygun örnekleme yöntemine göre seçilmiştir. Farklı örnekleme yöntemleri kullanılarak seçimler yapılabilir. Daha büyük örnekleme gruplarında çalışmalar yürütülebilir.
- Yapay zeka teknolojilerinin eğitim alanında yaygın kullanılmasıyla birlikte öğretmenlerin, teknokentler, akademi gibi kurumların katılımıyla yapay zeka hakkında eğitim almaları teşvik edilebilir.

KAYNAKÇA

- Akkaya, B., Özkan, A., & Özkan, H. (2021). Yapay zekâ kaygı (YZK) ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Alanya Akademik Bakış*, 5(2), 1125-1146.
- Akkol, S., & Balkan, Z. E. (2024). Yapay zekânın ilkokul öğretmenleri tarafından kullanımı: 50 öğretmen üzerinde uygulama. *Social sciences studies journal (SSSJJournal)*, 10(10), 1754-1770.
- Aksakal, Ş., Emre, İ., & Özbek, M. (2024). Sınıf öğretmenlerinin yapay zekâya ilişkin tutumlarının belirlenmesi. *Eğitimde Yeni Yaklaşımlar Dergisi*, 7(1), 1-13.
- Alenezi, W. (2024). Potentiality and apprehensions of artificial intelligence in education: Perspectives of education staff. *International Journal of Education in Mathematics, Science and Technology*, 12(4), 942-956.
- Alexander, B., Ashford-Rowe, K., Barajas-Murph, N., Dobbin, G., Knott, J., McCormack, M., Pomerantz, J., Seilhamer, R. & Weber, N. (2019). *Horizon Report 2019 Higher Education Edition*. EDUCAUSE 2019, 3-4
- Avcı, H. E., & Günay, U. İ. (2024). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının yapay zekâ tutumları: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi örneği. *Route Educational & Social Science Journal*, 11 (4), 162-172.
- Balcı, A. (2010). Sosyal Bilimlerde Araştırma, Yöntem, Teknik ve İlkeler, Pegem Akademi, 8. Baskı.
- Başer, A., Altuntaş, S. B., Kolcu, G., & Özceylan, G. (2021). *Artificial intelligence anxiety of family physicians in Turkey*, 23,1-7.
- Becker, S. A., Brown, M., Dahlstrom, E., Davis, A., DePaul, K., Diaz, V., & Pomerantz, J. (2018). NMC Horizon report: 2018 higher education edition. *Louisville, CO: Educause*. <https://library.educause.edu/~media/files/library/2018/8/2018horizonreport.pdf> (Erişim Tarihi: 29.11.2024).
- Bulut, M. A., Davarcı, M., Bozdoğan, N. K., & Sarpkaya, Y. (2024). Yapay zekanın eğitim üzerindeki etkileri. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 4(3), 976-986.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı (Sekizinci Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Christian, M., Nan, G., Gularso, K., Dewi, Y. K., & Wibowo, S. (2024, August). Impact of AI Anxiety on Educators Attitudes Towards AI Integration. In *2024 3rd International Conference on Creative Communication and Innovative*

Technology (ICCIT) (pp. 1-7). IEEE.

- Cojean, S., Brun, L., Amadiou, F., & Dessus, P. (2023). Teachers' attitudes towards AI: what is the difference with non-AI technologies?. *In Proceedings of the Annual Meeting of the Cognitive Science Society*, 45(45), 2069-2076.
- Cumming, G. (1998). Artificial intelligence in education: an exploration. *Journal of Computer Assisted Learning*, 14(4), 251-259.
- Dülger, E. D., & Gümüşeli, A. İ. (2023). okul müdürleri ve öğretmenlerin eğitimde yapay zekâ kullanılmasına ilişkin görüşleri. *ispec international journal of social sciences & humanities*, 7(1), 133-153.
- Erlor, M., Sağıroğlu, Ş., & Beşdok, E. (2003). *Mühendislikte yapay zeka uygulamaları-I: Yapay sinir ağları*. Ufuk kitap kırtasiye yayıncılık, 1-426, ISBN: 9789759594855.
- Fan, S. (2020), *Yapay Zeka yerimizi alacak mı? 21. Yı için bir rehber*, İG Çıgay (Çev.). Hep Kitap, ISBN: 6051923772.
- Filiz, E., Güzel, Ş., & Şengül, A. (2022). Sağlık profesyonellerinin yapay zekâ kaygı durumlarının incelenmesi. *Journal of Academic Value Studies*, 8(1), 47-55.
- Fraenkel, J.R. & Wallen, N.E. (1996). *How to Design and Evaluate Research in Education*, Third Edition, McGraw-Hill, Inc.
- Falebita, O. S. (2024). Assessing the relationship between anxiety and the adoption of Artificial Intelligence tools among mathematics preservice teachers. *Interdisciplinary Journal of Education Research*, 6, 1-13.
- Hopcan, S., Türkmen, G., & Polat, E. (2024). Exploring the artificial intelligence anxiety and machine learning attitudes of teacher candidates. *Education and Information Technologies*, 29(6), 7281-7301.
- Johnson, D. G. ve Verdicchio, M. (2017). AI anxiety. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 68(9), 2267-2270.
- Küçükbara, M. F., Ünal, M., & Sezer, T. (2024). Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin yapay zekâyâ ilişkin görüşleri. *Temel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 17-28.
- Köse, B. B., Radıf, H., Uyar, B., Baysal, İ., & Demirci, N. (2024). Öğretmen görüşlerine göre eğitimde yapay zekanın önemi. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences (Joshas)*, 9(71), 4203-4209.
- Li, J., & Huang, J. S. (2020). Dimensions of artificial intelligence anxiety based on the integrated fear acquisition theory. *Technology in Society*, 63, 101410.

- McCarthy, J. (2007). What is artificial intelligence? <http://jmc.stanford.edu/articles/whatisai/whatisai.pdf>. (Erişim Tarihi: 27.11.2024).
- Nabiyev, V.V. (2016), *Yapay Zeka: İnsan - Bilgisayar Etkileşimi*, 5. Basım, Seçkin Yayıncılık, ISBN: 978-975-02-3727-0.
- Nguyen, A., Ngo, H. N., Hong, Y., Dang, B., & Nguyen, B. P. T. (2023). Ethical principles for artificial intelligence in education. *Education and Information Technologies*, 28(4), 4221–4241.
- Ouyang, F., Zheng, L., & Jiao, P. (2022). Artificial intelligence in online higher education: A systematic review of empirical research from 2011 to 2020. *Education and Information Technologies*, 27, 7893-7925.
- Özer, S., Akgül, S., & Yıldırım, A. (2023). Okullarda yapay zekâ kullanımına ilişkin öğretmen görüşleri. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(10), 1776-1794.
- Pelletier, K., McCormack, M., Muscanell, N., Reeves, J., Robert, J. & Arbino, N. (2024). *EDUCAUSE Horizon Report, Teaching and Learning Edition, 1-46*. <https://library.educause.edu/resources/2024/5/2024-educause-horizon-report-teaching-and-learning-edition> (Erişim Tarihi: 27.11.2024).
- Shin, W. S., & Shin, D. H. (2020). A study on the application of artificial intelligence in elementary science education. *Journal of Korean elementary science education*, 39(1), 117-132.
- Son, W. S. (2020). Development of SW education class plan using artificial intelligence education platform: Focusing on upper grade of elementary school. *Journal of The Korean Association of Information Education*, 24(5), 453-462.
- Şen, A. T. (2024). Kamu çalışanlarının yapay zeka kaygı düzeylerinin belirlenmesi: Kastamonu örneği. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 232-246.
- Ye, r., Sun, F., Li, J. (2021). *Artificial intelligence in education: Origin, development and rise*. In: liu, Xj., Nie, Z., Yu, J., Xie, F., Song, R. (eds) *Intelligent Robotics and Applications. ICIRA 2021. Lecture Notes in Computer Science, 13016*, Springer, cham.
- Yılmaz, M. ve Akçayol, M.A (2022), *Yeni nesil teknolojiler ışığında yapay zeka ve dijital dönüşüm*, 1. Basım, XII+158, Nobel Akademik Yayıncılık, ISBN: 978-625-417-991-4.
- Wang, P. (2008). What Do You Mean by” AI”? In AGI, 171, 362-373.
- Wang, W., ve Siau, K. (2019). Artificial intelligence, machine learning, automation,

- robotics, future of work and future of humanity: A review and research agenda. *Journal of Database Management*, 30(1), 61-79.
- Wang, Y. Y., & Wang, Y. S. (2022). Development and validation of an artificial intelligence anxiety scale: An initial application in predicting motivated learning behavior. *Interactive Learning Environments*, 30(4), 619-634.
- Weber, D. (2024). *AI in the classroom: teachers' views on artificial intelligence*. (Master's thesis in Sociology of Education Nr 39 Uppsala University.
- Zawacki-Richter, O., Marin, V. I., Bond, M., & Gouverneur, F. (2019). Systematic review of research on artificial intelligence applications in higher education—where are the educators?. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 16(1), 1-27.
- Xie, Y., & Reider, D. (2020). Preparing teachers to use artificial intelligence: A study of teacher education programs. *Journal of Teacher Education*, 71(4), 475-490

9. BÖLÜM

COVID-19 SALGINININ MAKROEKONOMİK ETKİLERİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Ahmet YETER

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

İktisat Bölümü

ahmetyeteer@gmail.com

GİRİŞ

Covid-19, 2019 Aralık ayında Çin'in Wuhan kentinde bir akut solunum yolu rahatsızlığı şeklinde ortaya çıkmış olup kısa süre içerisinde tüm dünya ülkelerine yayılmıştır.(Ünüvar, 2022) Bununla beraber kapitalist sistemi derinlemesine etkilemiştir. Bu durum, mevcut sistemin krizlere gebe doğasını tekrar akıllara getirmiştir. Fakat buradaki sorun, kapitalizmin daha önceki krizlerden oldukça farklıdır. Çünkü dışsal bir etken insan hayatını tehdit etmesi vasıtasıyla, dijitalleşen bir toplumu sosyal mesafe kuralları altında evlerine kapatmıştır. Fabrikalar kapatılmış ve dünya çapında üretim sekteye uğratılmıştır. Kapanan ve iflas eden fabrikalar, işsizliği artırmış ve yaşam koşullarını zorlaştırmıştır. Özellikle, yüksek enflasyonla boğuşan gelişmekte olan ülkeler ciddi makroekonomik problemler yaşamıştır.(Aslan, 2020)

2008 küresel finans krizinden daha derin etkileri olan Covid-19 salgının ekonomik etkileri olduğu görülmektedir. Bunun en önemli tesirinin görüldüğü tedarik zincirleri, üretim kapasitesi ve istihdam alanlarında oluşturabileceği kalıcı zararları önlemek amacıyla dünya genelinde mali tedbirler alınmıştır

“Parasal tedbirler kapsamında gelişmiş ve gelişmekte olan ülke merkez bankalarında faiz indirimleri, varlık alımları, likidite artırımı ve kredi destek

programları gibi çeşitli uygulamalar öne çıkmaktadır.” (Adıgüzel, 2022)

Merkez bankalarının Covid-19 virüsünün para piyasaları ve ekonomi üzerindeki baskısını azaltmak amacıyla faiz oranlarında iniş eğilimi tercih edildiği Ernst-Young (EY) Türkiye (2020) tarafından hazırlanan raporda belirtilmiştir.

Bu süreçte Türkiye ekonomisinde faiz gelişmelerine bakıldığında küresel salgının etkilerini göstermeye başladığı Mart ayında Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nın (TCMB) faiz indirimine gittiği ve piyasalara likidite sağlayıcı politikalarla müdahaleler yaptığı izlenmiştir. “Mart 2020’de %9.75 düzeyinde olan politika faiz oranı, Nisan 2020’de %8.75 düzeyine, Mayıs 2020’de ise %8.25’e kadar indirmiş ve Eylül 2020’ye kadar bu oran aynı seviyede kalmıştır.”(Bölükbaş, 2020)

Koronavirüs’ün neden ve nasıl yayıldığı hakkındaki görüşler net olmamakla beraber çeşitli komplo teorilerini beraberinde getirmektedir. Her ne kadar, neden ve nasıl yayıldığı bilinmese de sonuç nettir. Bütün insanlığı ve onların yarattığı kapitalist düzenin yıkıma uğramış gibi gözükmesidir. Türkiye salgından etkilenen ülkelerden birisidir. Kriz ilk başlarda sağlık sistemini vurmuş ve sonrasında imalatında dâhil olduğu pek çok sektörü derinlemesine etkilemiştir. Krizlerin nedeni ne olursa olsun, eğer güçlü makroekonomik değerlere sahip değilseniz, küçük bir meltem ekonomiye ciddi zararlar verebilir. Salgının Türkiye ekonomisi üzerine olan etkilerini inceleyebilmek için, öncelikle salgın öncesi döneme göz atmak gerekmektedir. Bu nedenle çalışmanın ilk bölümü salgın öncesi Türkiye ekonomisinin durumunu incelemektedir. İkinci bölüm ise salgından sonraki dönemi incelemektedir. Sonuç kısmında, Türkiye’nin salgını ne boyutta atlattığını tartışarak, olası kriz senaryoları incelenecektir.

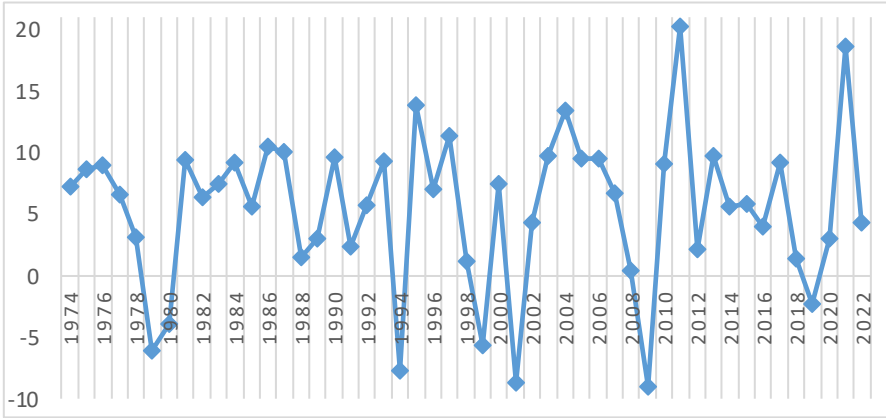
SALGIN ÖNCESİ VE SONRASI DÖNEMDE TÜRKİYE EKONOMİSİNİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

Sertkaya ve Baş (2021)’ın yapmış oldukları çalışmaya göre, Türkiye ekonomisi Covid-19 salgınının çıktığı andan itibaren salgınla ilgili haberlerden etkilenmemiş ve 10 Mart 2020 tarihine kadar ekonomik faaliyetler olağan seyrinde devam etmiştir. 2020 yılının Mart ayı ortalarında ise salgının yarattığı yıkım fark edilerek, salgına yönelik ekonomik ve sosyal tedbirler alınmaya başlanmıştır. Küresel çapta ülkeler sınırlarını kapatmaya başlamış, ulaşım olanakları daralmış ve tedarik zinciri bozulma yaşamıştır. Enerjiye olan talebin düşmesi nedeniyle,

enerji mallarının fiyatı düşüşe geçmiştir. Bu durum aynı zamanda arz cephesinin de olumsuz yönde etkilenmesine yol açmıştır.(Sertkaya ve Baş, 2021)

Salgın Türkiye’yi durgunluğa girdiği ve kırılgan olduğu bir dönemde yakalamıştır ve pek çok sektörü olumsuz yönde etkilemiştir. Tablo 1, imalat sektöründeki büyüme oranını göstermektedir. Salgın nedeniyle pek çok fabrikanın ve sektörün kapandığı görüşünden yola çıkarak, imalat sektöründe küçülme yaşanmış olabileceği durumu akıllara gelmektedir. Bu kapsamda Tablo 1 incelendiğinde, 2017 yılından 2019 yılına kadar olan süre içerisinde imalat sektörünün devamlı olarak küçüldüğü görülmektedir. Özellikle 2019 yılında %2,25 oranında küçülme yaşanmıştır. İmalat sektörünün daha çok tekstil gibi düşük teknoloji ürünü ve el emeği odaklı olduğu düşünülürse, kapanan fabrikalar imalat sektöründeki küçülmeye neden olmuş olabilir. Salgından sonraki dönemde ise imalat sektörünün büyüme oranı yükselme eğilimi göstermiş ve 2022 yılında büyüme hızı azalmıştır. (Arslan ve Bayar, 2020)

Tablo 1. Türkiye Ekonomisi 1974-2022 Yılları Arası İmalat Sektörü Büyüme Oranı

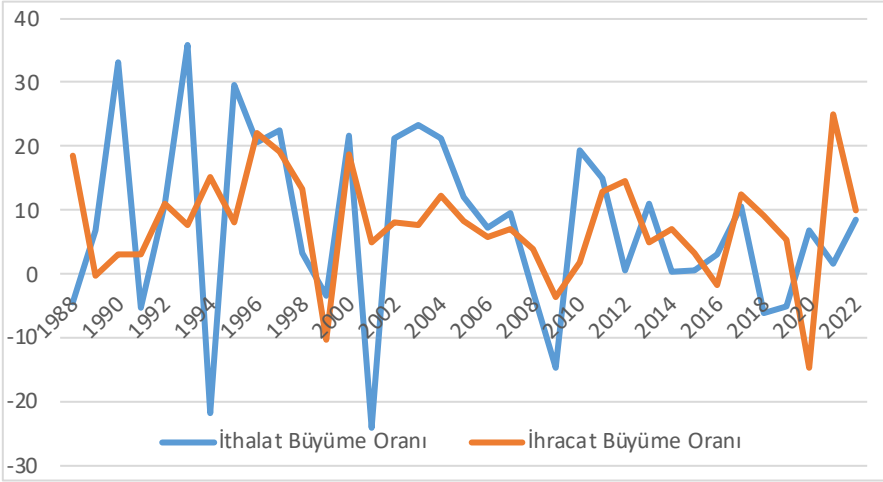


Covid-19’un yaşandığı dönem daha çok büyümenin ve kişi başına gelirin düştüğü, bütçe açığının ve kamu borcunun büyüdüğü ve CDS priminin yükseldiği bir dönem olarak ele alabiliriz. İmalat sektörünün ekonominin lokomotifi olduğu düşüncesinden yola çıkarak, yaşanan küçülmenin işsizlik ve enflasyon gibi problemlere de neden olabileceğini belirtmemiz gerekir. Özellikle TL üzerinde yaşanan değer kaybı, dolarizasyonu tetiklemiş ve Türkiye’nin ekonomik görünümü zayıflamıştır. Ayrıca FED’in 2018 yılından itibaren faizlerde arttırmaya

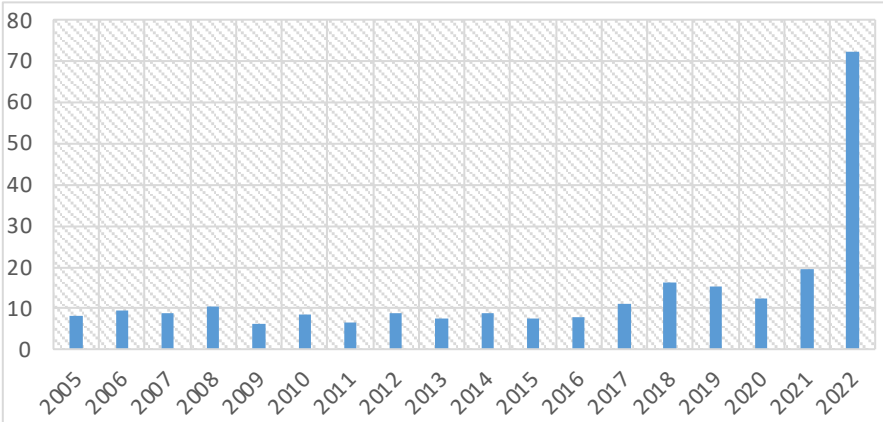
gideceğine yönelik adımları ise, ekonomik birimlerin dövize olan talebini daha da arttırmış ve cari açık üzerinde muazzam bir baskı yaratmıştır. Enerji fiyatlarındaki düşüş cari işlemler dengesinde rahatlatma yaratmasına rağmen, yaşanan ekonomik daralma cari açığın önünü kesememiştir.

Tablo 2 ihracat ve ithalattaki büyüme oranlarını göstermektedir. Görüleceği üzere 2017-2018 yılları arasında ithalatta %6,17 oranında azalırken, ihracat ise %9 oranında büyüme yaşamıştır. 2020 yılında İhracattaki büyüme oranı %14 oranında azalma yaşamıştır. İthalatın büyüme oranı ihracatı aşması nedeniyle derinleşmiştir.

Tablo 2. İhracat ve İthalatın Büyüme Oranları (%)

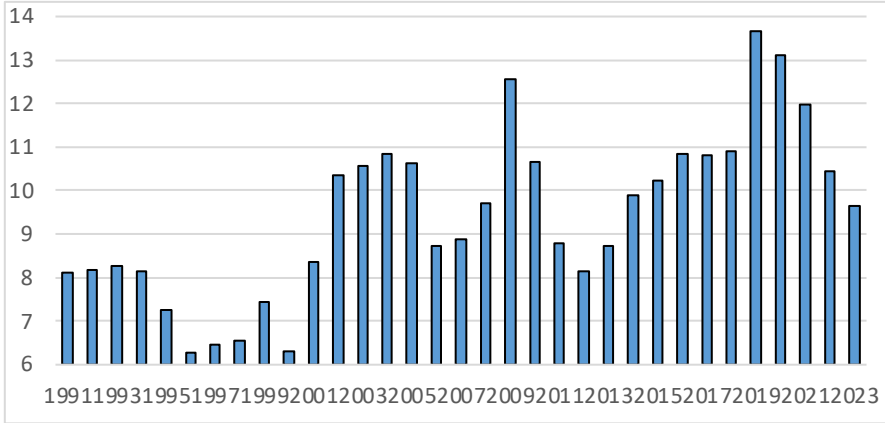


Tablo 3. Türkiye Ekonomisi 2005-2022 Yılları Enflasyon Oranı



Dönemin enflasyona olan etkisi ise Tablo 3 içerisinde sunulmuştur. 2018 yılı itibariyle %16,33 seviyesinde olan enflasyon 2019 yılında %1,15 oranında azalarak 15,17 seviyesine ulaşmıştır. Bu azalma 2020 (12,27) yılına kadar devam etmiştir. Salgının etkisinin geçmesiyle Türkiye’de hayatın normale dönmesiyle beraber enflasyon 2021 yılında 19,59 seviyesine, 2022 yılında %72,30 seviyesine ulaşmıştır. Elbette burada Dünya’da yaşanan savaşlar ve yanlış politika tercihlerinin yüksek bir enflasyona neden olduğu savunulabilir. Fakat Covid-19 dönemi boyunca nispeten az miktarda yükselen enflasyonun sürecin bitmesiyle beraber, bir anda yüksek bir seviyeye çıkması, salgının ekonomide yarattığı tahribatın bir sonucu olabilir.

Tablo 4. Türkiye Ekonomisi 1991-2023 Yılları Arası İşsizlik Oranı (%)



Toplumu sosyal boyutta ilgilendiren en önemli makroekonomik gösterge ise işsizlik oranıdır. Türkiye’nin kapanmaya gitmesi nedeniyle işten çıkarmaları önleyen çeşitli politikalar güdülmüştür. Fakat ILO’nun verileri hazırlanarak elde edilen Tablo 4’te sunulan işsizlik oranlarına göre, Covid19 döneminde işsizlik oranı yükselmektedir. 2018 yılında 10,89 olan işsizlik oranı, 2019 yılında 13,67 seviyesine yükselmiştir. Alınan tedbirlerin muhtemelen daha fazla insanın işsiz kalmasını önlediğini fakat buna rağmen işsizliğin söz konusu dönemde arttığı görülmektedir. Muhtemelen hayatın normal akışına dönmesi gerekçesi ile 2019 yılından sonraki yıllarda işsizlik oranı azalma göstermiştir.(Sertkaya ve Baş, 2021)

SONUÇ

Covid-19 salgını Türkiye ekonomisi üzerine bazı olumsuz etkilere neden olmuştur. Bu etkilerden bazılarını şu şekilde sıralamak mümkün:

- Büyüme hızındaki değişimler: Salgın, ekonomik büyümeyi yavaşlattı. 2020 yılında Türkiye ekonomisi, pandeminin etkisiyle daralma yaşadı. Ancak 2021’de toparlanma görüldü.
- İstihdam: Salgın, birçok sektörde iş kayıplarına yol açtı. Özellikle turizm, hizmet ve perakende sektörlerinde ciddi istihdam kayıpları oldu.
- Ticaret: Uluslararası ticaretin kesintiye uğraması, Türkiye’nin ihracat ve ithalatını olumsuz etkiledi. Tedarik zincirlerinde yaşanan aksaklıklar, birçok sektörde üretim süreçlerini etkiledi.
- Enflasyon: Salgın sürecinde artan maliyetler ve talep dalgalanmaları, enflasyon oranlarının yükselmesine neden oldu. Bu durum, hane halkı alım gücünü olumsuz etkiledi.

Yukarıda sıralanan olumsuz etkiler çalışma içerisinde detaylıca irdelenmiş ve Covid-19 salgını bitmesine rağmen etkisi halen hissedilmektedir. Salgın, küresel ölçekte kapitalizmin sunduğu serbest piyasa yerine daha müdahaleci politikalara olan ihtiyacı tekrar gündeme getirmiştir. Türkiye özelinde müdahaleci politikalar kendini göstermesine rağmen, zaten kırılgan olan ekonomi maalesef ağır bir darbe almıştır. Bu durum, ekonominin çeşitli kolları üzerinde derin etkiler yaratmıştır. Özellikle, döviz kurlarındaki dalgalanmalar, enflasyon oranlarının yükselmesi ve işsizlik seviyelerinin artması gibi sorunlar, ekonomik istikrarı tehdit eden faktörler arasında sıralanabilir.

Müdahaleci politikalar genellikle kısa vadeli çözümler oluştururken, uzun vadede sürdürülebilir bir büyüme sağlamada yetersiz kalmaktadır. Bu tür politikaların getirdiği belirsizlik ortamı, yatırımcı güvenini zedelemekte ve yabancı yatırımların azalmasına neden olmaktadır. Bunun neticesinde, istihdam olanakları azalmakta ve halkın alım gücü düşmektedir.

Ekonomik kırılganlık, aynı zamanda sosyal yaşantı üzerinde de olumsuz etkiler yaratmaktadır. Belirli kesimlerin ekonomik sıkıntılarla karşılaşması, toplumsal huzursuzlukları artırmakta ve sosyal dayanışmayı zayıflatmaktadır. Bu durum, ekonomi politikalarına olan güvenin azalmasına ve halkın hükümet desteğinin sarsılmasına neden olabilmektedir.

Bu bağlamda, Türkiye'nin ekonomik sorunlarını aşabilmesi için yapısal reformlara yönelmesi büyük önem arz etmektedir. Sürdürülebilir politikaların benimsenmesi, ekonomik büyümeyi destekleyecek ve toplumun genel refahını artıracak stratejilerin oluşturulması gerekmektedir. Ayrıca, uluslararası piyasalarda rekabetçi bir konum elde edebilmek için mali disiplinin sağlanması ve şeffaflık ilkesine dayalı bir yönetim anlayışının benimsenmesi kritik bir rol oynamaktadır.

Sonuç olarak, Türkiye'nin ekonomik zorluklarla başa çıkabilmesi için, müdahaleci politikalardan uzak kalarak, daha öngörülebilir ve istikrarlı bir ekonomik çerçeve oluşturulması gerekmektedir. Bu sayede, hem ekonomik istikrar sağlanacak hem de toplumsal huzur ve güven tesis edilecektir.

KAYNAKÇA

- Sertkaya, B., & Baş, S. (2021). COVID-19 Salgınının Türkiye Ekonomisi Üzerine Etkileri: Riskler ve Olası Senaryolar. Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(21), 147-167.
<https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>
- Ünüvar, İ., & Aktaş, H. (2022). Dünya'da ve Türkiye'de Covid-19 Pandemisinin Ekonomik Etkileri. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 25(1).
- Adıgüzel, M. (2020). COVID-19 PANDEMİSİNİN TÜRKİYE EKONOMİSİNE ETKİLERİNİN MAKROEKONOMİK ANALİZİ. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19(37), 191-221.
- Bölükbaş, M., (2020). Türkiye Ekonomisinde Enflasyon ve Faiz Oranı Covid19 Salgınından Etkilendi mi?. Bankacılar Dergisi, Sayı 115, 2020.

10. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SINİZM

Ali OKUR

Yıldızkent Nafizbey Ticaret MTAL

auefmo2@gmail.com

GİRİŞ

Sinizm kavramı bundan 2500 yıl öncesinde Antik Yunanistan da doğduğu düşünülmektedir. Sinizm kelimesi; Yunanca köpek (kyon) kelimesinden veya Cynic'lerin okullarının bulunduğu Atina yakınlarındaki bir şehir olan Cynosarges'den türediği belirtilmektedir. İlk sinik olarak Sokrates'in öğrencisi olan Antisthenes'di. Antisthenes'in öğrencisi olan ve dürüst bir adam bulmak için gün ışığında lamba taşımakla ünlenen Sinope Diogenes (M.Ö 412-320) sinizm için önemli bir sembol olmuştur (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 342).

Antisthenes yaşamının büyük bir kısmını soylular içerisinde zevkli bir yaşam sürmüş ve yaşlanmaya yakın dönemde yaşamın sunduğu bütün zevklere ve rahatlıklara sırtını dönmüştür. Kurduğu okul öğretilerinde erdemle bilgiyle kazanılacağını ve mutluluğun erdemde olduğunu savunmuştur. Doğal yaşam düşüncesini benimsemiş ve zevk içerisinde olan yaşamı reddetmiştir. Mal ve mülk edinmeye karşı çıkmakta, kölelik, aile ve din kurumlarına karşı çıkmakta ve

* Bu çalışma "Kamu Örgütlerinde Pozitif Psikolojik Sermaye ve Boyutları İle Politik Davranış ve Örgütsel Sinizm Etkileşiminin Değerlendirilmesi: Erzurum İli Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Bir Uygulama" isimli yüksek lisans tezinden alıntı yapılarak hazırlanmıştır.

iyilik öğütleri vermeye başlamıştır. Öğrencisi olan Diogenes'i ilk dönemler hiç sevmediği ve sopayla dövdüğü söylenmektedir. Diogenes hocasının anlayışının daha da ötesine geçerek bütün geleneklere sırt çevirmiş, ruhsal ve bedensel ihtiyaçları geride bırakmış ve kendini doğal bir varlık haline dönüştürerek doğada özgür kılmıştır.

Sinizm kelimesi felsefi olarak incelendiğinde kinizm olarak da tanımlanmaktadır. Bazı felsefeciler sinizm kelimesi yerine kinizm kelimesini kullanmaktadır (Özçalık, 2017: 30). Fransızcadan türemiş olan kinizm; zamanla çalışmalarda yerini sinizm kelimesine bırakmıştır.

Sinizm tarihsel boyutuyla ele alındığında günümüz sinizm kavramıyla farklılıklar içermektedir. Diogenes'in yaşadığı sinizm anlayışı acımasız bir şekilde toplumu ve insanları eleştirirken, günümüzde yerini kötümserlik ve şüphecilığe bırakmıştır (Mantere ve Martinsuo, 2001: 5).

Günümüzde; insanların bireysel menfaatlerine göre hareket ettiğine ve kendinden başka herkesi menfaatçi olarak tanımlayan kavrama sinik ve bunu açıklamaya çalışan düşünce sistemine de sinizm denilmektedir (Demirok, 2018: 3).

Sinizm doğası gereği yaşamın her alanında ve her döneminde görülebilir. Bu durum sadece örgütteki çalışma ortamı ile sınırlandırmak yanlış olur. Alanyazıda araştırmacılar çeşitli sinizm türleri olduğunu savunmuşlardır. Abraham (2000) sinizmin türlerini kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, çalışan-iş gören sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizm olmak üzere beş başlık altında toplamıştır. Her ne kadar sinizmin türlerini çeşitlendiresek de her bir sinizm türü çalışma örgütünü etkileyen, kendi alanlarına göre farklılıkları olan, çalışanlar yaşantılarından beslenen türlerdir (Demir, 2017: 581-582).

1. KİŞİLİK SINIZMI

Kişilik sinizmi bazı araştırmacılar tarafından genel sinizm olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin doğuştan gelen bir takım özellikleri mevcuttur. Bu özellikleri ile birlikte yaşam ve iş çevresinde karşılaştığı olaylara yönelik tutumlar geliştirirler. Abraham tarafından kişilik sinizmi insanların doğal ve kararlı bir şekilde sahip olduğu, diğer insan davranışlarının olumsuz olarak algılanmasını sağlayan tek sinizm türü olarak tanımlamıştır. Sosyal iletişimden hoşlanmayan

kişilik sinizmi yüksek olan bireyler 'etrafındaki insanları umursamaz, dürüst olamayan, bencil olarak nitelendirir ve yüksek oranda güvensiz duygular taşırlar (Abraham, 2000: 270-271).

Güvensizlik duygusunu yoğun yaşayan bireyler de çevrelerine karşı öfke, alaycılık, değer vermeme, inanmama gibi sinizmin oluşmasını sağlayan davranışlar beklenir. Kişilik sinizmi bireyin kişiliğinden gelen bir özelliktir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285). Bu özellik ile birlikte birey çevresi ile etkileşimde bulunur.

Kişilik sinizmi bireyin bütün hayatını sosyal ve mesleki açıdan olumsuz etkileyebilir. Etrafındaki tüm insanlara karşı olumsuz fikirler taşıyan insanların başarılı olma ihtimalleri de zayıftır. Ayrıca kişilik sinizmi diğer adıyla genel sinizm diğer sinizm türlerini de etkilemektedir. Genel sinizm insanın doğasında var olan bir tutum olması sebebiyle de değiştirilmesi zor ve hatta bazı araştırmacılara göre ise değiştirilemezdir. Örgütlerde, özellikle çalışanların işe alım sürecinde bu durum göz önünde bulundurulması örgütler için yararlı olacaktır.

1.1. Toplumsal Sinizm

Toplumsal sinizm Peterson tarafından sosyal sözleşmenin ihlali olarak tanımlanmaktadır. Birey ve toplum arasındaki sosyal sözleşme bireyin topluma olan inancını etkiler (Pitre, 2004: 11). Kanter ve Mirvis tarafından toplumsal sinizm bir devletin vatandaşlarının kendi devletlerine veya devletlerinde faaliyet gösteren örgütlere güvenmemesi olarak tanımlanmaktadır (Delken, 2004: 17).

Birey yaşadığı toplumun kurallarına itaat etmesine karşılık olarak toplumun da bireye karşı olan ödevlerini karşılamaasını bekler. Beklentileri toplum tarafından karşılanmayan bireyler topluma olan inancını kaybeder ve sinik davranışlara yönelirler. Bu durum sadece toplumsal olaylar ile sınırlı kalmayıp çalışma örgütlerini de olumsuz etkilemektedir. Neticede işletme çalışanların çalışma şartları ile ilgili sözleşmelerinin dayanağı devletin kanunlarıdır. Devlete karşı güvensiz ve inançsız olan çalışan örgüte karşıda sinik davranabilir.

Bazı araştırmacılar toplumsal sinizm ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki olabileceğini belirtmektedir. Abraham toplumsal sinizmi insanların sosyal hayattaki çevrelerine karşı oluşturdukları güvensizlik meydana geldiği açıklamıştır (Abraham, 2000: 272). Bazı örgütler çalışanların çevrelerine karşı

oluşturdukları güvensizlik duygusuna rağmen örgüt faaliyetlerinde bu algıyı değiştirebilirler. Güvensiz olan toplumsal şartlara rağmen çalışanlarına güven verebilirler. Bu durumda örgütsel sinizm ile toplumsal sinizm arasında ilişki yıkılabilir (Kalağan, 2009: 56).

1.2. Çalışan Sinizmi

Diğer adıyla iş sinizmi olarak tanımlanan çalışan sinizmi, iş görenlerin işletme sahiplerine, yönetim kademesine, diğer birim ve kişilere karşı geliştirdikleri güvensizlik, düş kırıklığı ve kızgınlık gibi sinik davranışların oluşmasına sebep olan duygulardan meydana gelir (Mavibaş, 2017: 56).

Örgütler çalışma faaliyetlerinde çalışanlar ile ilgili karar alma mekanizmalarını dikkatli bir şekilde çalıştırmaları gerekir. Örgüt içi adaletsiz ücret ve kademe uygulamaları, yöneticilerin orantısız yüksek maaş almaları, çalışanların sert bir şekilde işten çıkarılmaları gibi çalışanlar açısından olumlu karşılanmayacak uygulamalar çalışan sinizmini tetikleyebilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997: 463).

Çalışan sinizmi çalışanda örgüte karşı oluşan eşitsizlik algısı neticesinde yönetime karşı oluşan olumsuz tutumları kapsamaktadır (Demir, 2017: 582). Doğru yönetim sistemi ve adaletli liderlik anlayışı ile çalışanlarda bulunan ya da meydana gelebilecek sinik davranışların önlenmesi, sonlandırılması veya azaltılması sağlanabilir (Akdağ, 2016: 799).

1.3 Meslek Sinizmi

Mesleki sinizmi çalışanın yapmış olduğu işe karşı negatif tutumlar oluşturması ve yaptığı işi beğenmemesi olarak tanımlanmaktadır (Terzi, 2018: 4). Abraham (2000) çalışmasında çalışanlar yapmış oldukları işin sıkıcı bulduklarında, yeteri kadar ödüllendirilmediklerini ve çalışmalarının elde ettikleri faydaya değmediğini düşündüklerinde gerçekleşecek tutum sonucu meslek sinizminin oluşacağını belirtmiştir (Abraham, 2000: 273)

Meslek sinizmi diğer adıyla iş sinizminde çalışan bireylerde öncelikle müşterilere ve sonrasında halka karşı sinik davranışları gösterirler. Mesleki açıdan sinik çalışanlar müşteriler ile ilgili sorunların temelinde yetersiz kaynak,

yönetimsel sorunlar ve örgüt politikalarının olduğunu savunurlar. Bu durum örgütsel sinizmin oluşmasını sağlamaktadır (Naus, 2007: 13).

Delken yapmış olduğu çalışmada mesleki sinizmin örgüt çalışmalarının içeriğine yönelik olduğunu savunur (Delken, 2004: 16). Abraham yapmış olduğu çalışmada iş sinizminin oluşmasında iki önemli unsuru belirtmiştir. Bu unsurlardan birincisi çalışanın kişiliği ile örgütün değerlerinin çatışmasıdır. Bu durumda birey kişiliği gereği oluşturduğu yargıları örgütün yargılarıyla karşılaştırır. İkinci unsur ise bireyin örgüt içindeki rolünün belirsizliği ve rol çatışmasıdır (Abraham,2000: 273).

1.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütler amaçları doğrultusunda diğer örgütler ile rekabet edebilmeleri için bazı dönemlerde çeşitli alanlarda değişikliğe başvurabilirler. Örgüt içindeki sinik bireyleri oranını artması bu değişimin önünde önemli bir engel teşkil ederler. Değişimin sınırlı başarıya ulaşması veya başarısızlıkla sonuçlanmasını sağlayabilirler. Başarısızlıkla sonuçlanan değişim çabaları sinik çalışanları destekler nitelikte olacaktır (Reichers, Wanous ve Austin, 1997: 48).

Örgütsel değişim sinizmini Wanous ve arkadaşları örgütlerde ki değişim çabalarına karşı karamsar bakış açısı olarak tanımlamaktadırlar. Sinik çalışanlar başarısız değişim çalışmalarından ötürü değişikliği yapmaktan sorumlu kişilerin isteksiz veya beceriksiz olduğuna inanırlar (Wanous, Reichers ve Austin, 2000: 133). Bazı araştırmacılar örgütlerdeki değişime karşı olan çalışanların varlığı kabul ederler. Bu durum da değişime başlamadan önce çalışanların fikirlerini çeşitli yöntemler kullanarak alırlar. Böylece çalışanlar aktif olarak değişimin içerisine girmekle beraber örgütün önemli bir üyesi olduklarına inanırlar (Wanous ve diğ.,2000: 134).

2. ÖRGÜTLERDE SİNİZM

Sinizm kavramı geçmişte topluma aykırı olmak ile birlikte bireysel özgürlük ile insanın mutluluğu yakalayabileceği düşüncesini taşımaktaydı. Günümüzde ise neredeyse zıt bir yaşam ve düşünce anlayışı tanımına sahiptir. Graham (1993) sinik insanların özelliklerini; başkalarına karşı güvensiz, ilgisiz, baskıcı, bencil ve

kaba, başkalarının hedeflerini sorgulayan, sorumluluk almayan, kendine bir görev verildiğinde karşı tarafa olumsuz duygular besleyen, arkadaşıca davranmayan ve yardım etmeyen kişi olarak tanımlanmaktadır (Aktaran: Kalağan, 2009: 38).

Sinizm kavramını bireysellikten örgüt yapıları içine taşıdığına, örgütler için farklı bakış açıları ortaya çıkmaktadır. Bazı araştırmacılar örgüt içindeki sinizm hareketini muhalefet olarak görmekte ve örgütün gelişmesini için bu hareketin dikkate alınmasının gerekliliğini savunmaktadır.

Çalışma yaşamının önemli bir girdisi olan insan çalışanın son yıllarda ön plana çıkan davranışsal özellikleri içerisinde sinizm konusu da dikkati çekmiştir. Pek çok araştırmacının yanı sıra Kanter ve Mirvis tarafından 1989 yılında ABD’de yapılan çalışmalar ile birlikte sinizm kavramı örgütlerin çalışma alanlarında önemli bir sorun olabileceği desteklenmiştir (Kalağan ve Güzeller, 2010: 84).

Örgütlerde sinizmin etkisinin üç faktörü vardır.

- Örgütün doğruluktan yoksun olduğu inancı,
- Örgüte karşı olumsuz etki,
- Mevcut inançlara ve etkiye bağlı olan örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranış sergileme (Dean ve diğ., 1998: 345) .

Dean ve arkadaşlarının verdiği bu tanıma göre sinizmin duygusal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan bahsedebiliriz.

3. ÖRGÜTSEL SINİZMİN BOYUTLARI

Örgütsel sinizm tanımları incelendiğinde net olarak bir tanımlanamamaktadır. Ama çoğu tanımın ortak noktası örgütsel sinizmin bir tutum olduğu gerçeğidir. Bu nedenle, sinizm kavramı yapılan çalışmalara göre tutum teorisi bünyesinde; bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlara sahiptir (Dean ve diğ., 1998: 345).

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu inanç kavramı ile açıklanmaktadır. Örgütlerde siniklerin genel olarak inancı örgütün bütünlükten yoksun olduğudur. Bu sebeple örgütsel uygulamalarda adalet, dürüstlük, samimiyet, bağlılık gibi kavramları inkar ederler. Sinikler örgütlerde gösterilen olumlu davranışların altında gizli nedenlerin olduğuna inanırlar. İnsan davranışları onlar için güvenilmezdir (Dean ve diğ., 1998,345-346).

Sinikler örgüt içinde alınan kararlarda örgüte güvenmezler. Sinik

çalışanlardan; örgüt kurallarına inanmayan, örgüt işlerine ve kararlarına önem vermeyen, hileli pek çok davranış gösteren, başka çalışanlara inanmayan ve şahsi çıkarlarını örgüt çıkarlarından önde tutan davranışları sergilemeleri beklenir (Elçi ve Kul, 2017: 122).

Duygusal boyut bireyin pozitif yada negatif olan duygusal tecrübeleridir (Akdağ, 2016: 802). Örgütsel sinizmin bu boyutunu kısaca örgüte karşı olan negatif duygular olarak tanımlayabiliriz. Örgütsel sinizm tanımlanabilen tüm negatif duygular ile bağdaştırılabilir (Brandes, 1997: 31).

Örgütsel sinizmin davranış boyutunda bireylerin olumsuz ve alaycı davranış eğilimleri incelenmektedir. Bilişsel boyutta olan inançlar, duygusal boyuttaki negatif duygular davranışsal boyutta eyleme geçmektedir. Çalışanların sürekli şikayet etmeleri, karamsar ve alaycı bir şekilde örgütü eleştirme davranışları; sinik davranışları göstermektedir (Dean ve diğ., 1998: 346-347).

Günümüz sinik bireyleri tarihte belirtilen eski sinik bireylerin en çok benzer oldukları kısım sinizmin davranış boyutudur. Alaycı tavırlar, sert eleştiriler, karamsar yorumlamalar, küçümseyici ve alaycı beden hareketleri, mizah yoluyla eleştiriler ve beğenmeme davranışları sinizmin belirtileridir.

4. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN NEDENLERİ

Örgütsel sinizmin nedenleri araştırıldığında temelde kişisel ve örgütsel nedenler olarak ikiye ayırabiliriz. Kişisel nedenler daha çok yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve hizmet süresi olan demografik özelliklerden oluşmaktadır. Bazı çalışmalarda iş güvencesi, kişisel liderlik algısı, psikolojik sorunlarda kişisel nedenler arasında sayılmaktadır.

Örgütsel nedenler incelendiğinde sinizmin tanımlarına uygun olarak örgüt içinde yaşanan olaylar neticesinde geliştiği ve sonradan öğrenilen bir tutum olduğu söylenebilir. Örgüt içerisinde yer alan ücret adaletsizliği, iş güvencesi, örgütsel vatandaşlık davranışları, etik dışı davranışlar (Anderson ve Bateman, 1997: 451-453), küçülme, kurumsal birleşme, iş tatmini, liderlik anlayışı, (Eaton, 2000: 3-5), dengesiz güç dağılımı, psikolojik sözleşme ihlali, uzun çalışma saatleri, mobbing (İnce ve Turan, 2011: 109) örgütsel sinizm oluşmasında etkili faktörlerdir.

4.1. Kişisel Nedenler

Çalışma hayatında kadınlar ve erkekler arasında çoğu zaman tutum ve davranışsal olarak farklılık olması beklenmektedir. Kadınlar çalışma ortamında karşılıklı ilişkileri ön planda tutarken, erkekler başarı noktasına yoğunlaşırlar (Lambert, 1991: 342). Bu durum örgütlerde ki faaliyet alanlarının özelliğine önem arz etmektedir. Örgütlerin hedeflerine ulaşmada göstereceği performans ile çalışanlarda ki cinsiyet farklılığının çalışma alanına göre etkisi var diyebiliriz.

Sonuç itibariyle kadınlar ve erkekler arasındaki duygusal farklılıklar sinizm durumunu etkileyecektir. Yapılan çoğu çalışmada ise cinsiyetin sinizmin üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 300).

Yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütün çalışma alanı, çalışılan bölge özellikleri, çalışanların bireysel ve sosyal farklılıkları, çalışanların yaşam alanları gibi farklılıklar neticesinde sinizm ve yaş değişkeni arasında net olarak anlamlı bir ilişki var ya da yok denilememektedir. Bu konuda araştırma yapan bilim insanları yapmış olduğu çalışmalarda pozitif, negatif veya ilişki olmadığı sonucuna ulaşabilirler. Bu çalışmada yaş değişkeni ile sinizm arasında ki ilişki incelenecektir.

Örgütsel çalışma hayatında mevcut bulunan her kadroda çalışan bireylerin özelliklerinin farklılaşması ve eğitim düzeylerinin farklı olması olağandır. Bu durum çalışma hayatını ciddi anlamda etkilemektedir. Çalışma örgütlerinde eğitim durumunun farklılığı, farklı tutumlar oluşmasına sebep olabilir.

Eğitim durumu alanında yapılan çalışmalarda sinizm ile arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Kanter ve Mirvis (1991) tarafından yapılan çalışmada eğitim seviyesinin yüksek olduğu bireylerde sinik davranış eğilimi daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Erdost ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada da ön lisans eğitim seviyesinde olan çalışanların lisans eğitim seviyesinde olan çalışanlardan daha sinik davranış sergiledikleri sonucuna ulaşmıştır (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007: 522).

Eğitim değişkeni ile sinizm arasında anlamlı bir farkın var olup olmaması hususunda çalışmalar bize net bir sonuç vermemektedir. Bilim insanları tarafından yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçların açıklamaları incelendiğinde eğitim seviyesi değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkiden söz etmek mümkündür. Farklı sonuçların elde edilmesi işletme çalışma alanlarının farklılığı, çalışanların sosyal ve ekonomik durumları ve bireysel yaşantıları etkenlerinden etkilendiği görülmektedir.

Efiliti ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada ise medeni durum ve sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Efiliti, Gönen ve Öztürk, 2008: 12). Bu durum da çalışanların örgütsel sinizm ve medeni durum değişkeni ile aralarında net bir anlamlı sonuca varılamamıştır.

Hizmet süresi ile ilgili yapılan çalışmalarda Helvacı ve Çetin (2012), Brandes (1997) ve James (2005) tarafından yapılan çalışmalarda farklı etki sonuçları bulunsa da farklı hizmet süresi gruplarında sinik davranış farklılıkları görülmektedir. Erdost ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada ise hizmet süresi ve sinizm arasında anlamlı sonuç bulunamamıştır (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007: 522).

Yapılan araştırmalara göre demografik özellikler ile ilgili çalışmalar farklılık göstermektedir. Bunun sebebi araştırmaların yapıldığı bölge ve sektör farklılıkları, araştırmaların sonuçlarını etkilemiştir. Demografik değişkenlerin bazılarında genel sinizm ve örgütsel sinizm seviyelerinde farklılık görülmektedir. Bu durumda çalışanların bireysel farklılıklarından kaynaklanmaktadır.

4.2. Örgütsel Nedenler

Yapılan bilimsel araştırmaların sonucunda örgütsel sinizmin en sık çalışılan örgütsel adalet, örgütsel politika ve psikolojik sözleşme ihlali değişkenlerini inceleyeceğiz.

Örgütlerdeki ücret politikaları, ödül, ceza ve terfi sistemi, alınan kararların çalışanlara iletme yöntemi ve çalışanlarında örgütün bu faaliyetleri ile ilgili oluşan algısı örgütsel adalet kavramını açıklamaktadır (İçerli, 2010: 69). Örgütlerin bu faaliyetlerine karşın oluşabilecek olumsuz algı sonucunda çalışanların örgüte olan güven seviyesi düşecektir. Bunun sonucu olarak Anderson (2000) tarafından yapılan “Sinizm, bir kişiye, bir gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgütlere karşı hüsrana, hayal kırıklığı ve olumsuz duygularla ya da bütün bunların (kişinin, grubun...) güvensizliği ile şekillenen genel ve özel bir tutumdur” tanımına göre çalışanların sinizm seviyesinin artması beklenir.

Tokgöz tarafından özel dağıtım yapan bir elektrik dağıtım şirketi çalışanları üzerinde yapılan çalışmada örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında kuvvetli düzeyde ters yönlü ilişki tespit etmiştir (Tokgöz, 2011: 378). James tarafından yapılan çalışmada da örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında ters yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır (James, 2005: 81).

Örgütlerde çalışan ile işveren arasında karşılıklı bir anlaşma söz konusudur. Bu anlaşmanın yasal prosedürün yanı sıra çalışanın örgüt ile ilgili kafasında oluşturduğu bir takım beklentiler oluşması olağandır. Çalışan ile örgüt arasında “dinamik, karşılıklı ilişkiye dayanan ve yazılı olmayan” beklentilerin tümü psikolojik sözleşme olarak tanımlanmaktadır (Mimaroğlu, 2008: 2).

Psikolojik sözleşmeler karşılıklı iyi niyet ve güvene dayanır. Örgütler yükümlülüklerini yerine getirmedikleri takdirde sözleşme ihlalleri başlar. Sözleşme ihlalleri ile birlikte güvensizlik ve yoğun duygusal tutumlar gelişir. Hayal kırıklığına bağlı olarak sinik davranışlar meydana gelir (James ,2005: 38-39).

Üçok ve Torun tarafından yapılan araştırmada psikolojik sözleşme ihlali ile sinizm arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Araştırmacılar tarafından yapılan açıklamada; örgüt tarafından sunulan ve beklentileri karşılamayan imkanlara karşın çalışanlarda olumsuz duygu, düşünce ve davranışlar oluşması beklenilmektedir. Bunun neticesinde çalışanlarda örgüte karşın güvensizlik, inançsızlık ve şüpheler meydana gelir. Bu durum da sinik tutum ve davranışlar meydana gelir (Üçok ve Torun, 2014: 246).

Örgütsel politika kavramı araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda politika kavramının özelliğinden dolayı net bir tanımlama yapılamamıştır. Ama Mayes ve Allen tarafından yapılan araştırmalar sonucu örgütsel politikayı; örgütçe resmi olarak onaylanmayan sonuçlar elde etme veya örgüt tarafından onaylı olmayan yöntemlerle onaylı amaçlar elde etmek için sürecin yönetilmesi olarak tanımlamışlardır (Mayes ve Allen, 1977: 675).

Örgütsel politika her ne kadar çeşitli tanımlamalara sahip olsa da örgütsel politika için örgüt tarafından onaylanmayan davranışları içerdiği söylenebilir. Bu yönüyle örgütlerde bulunan ve sinik davranışlar gösteren çalışanlar açısından politik algı önemlidir. Örgütlerde çalışanların kişisel çıkarları, negatif duyguları, güvensizlikleri gibi politik algılar örgütlerdeki sinizmi olumlu yönde etkilemektedir (James, 2005: 36).

5. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI

Örgütsel sinizmin sonuçlarını bireysel sonuçlar ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki başlık altında inceleyeceğiz.

5.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları

Örgütlerin üyesi olan çalışanlarda meydana gelen sinik davranışlar neticesinde öfke, kıskançlık, duygusal uzaklık, düşmanlık duyguları, huzursuzluk, saldırganlık, uykusuzluk ve bir takım psikolojik rahatsızlıklar meydana gelmektedir (Costa, Zonderman, McCrae ve Williams, 1986: 284).

Örgütsel sinizm sinik bireyler üzerinde fizyolojik olumsuz etki yarattığını belirten çalışmalar bulunmaktadır. Örgütsel sinizmin sigara kullanımı, alkol kullanımı, aşırı kilo gibi olumsuz fizyolojik yan etkileri olduğu belirtilmektedir (Brandes, 1997: 9).

Sinik bireyler zaman içinde örgüte olan inanç ve güven duyguları zayıfladığı için işe gelmeme, geç gelme, işten ayrılma niyetinde artış, çalışma performanslarında azalma gibi davranışlar sergilemektedir. Bu davranışlar sonucunda örgüt belirlediği amaçlara ulaşmada sıkıntılar çekmesi olağandır (Kalağan, 2009: 80).

5.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Çalışanlarda görülen sinik davranışlar örgüt davranışlarını dolaylı ya da direkt etkileyebilmektedir. Sinizmin bir tutum olduğu bakış açısı ile yola çıkarsak örgütlerde görülen sinik davranışlar yine örgütlerde öğrenilmiştir ve sinik davranışlar örgütleri etkileyecektir. Her ne kadar kişilik sinizmi çalışanın tüm hayatını etkilese de örgütlerin çalışma yapısı çalışanları sonradan sinik davranışlar gösterme eğilimine yönlendirebilir.

Sinik çalışanlar örgütün faaliyetlerini menfaatçi, çıkarıcı, iş bilmez olarak görür ve örgüt yapılarını beğenmez ve hatta alay ederler. Örgüt yönetimleri çalışanların sinik davranışlarına sebep olacak tutumları oluşturmalarını azaltacak ve hatta engelleyecek tedbirler alabilirler. Bunun için örgüt yönetimleri çalışanlarını dinlemeli ve varsa rahatsızlıkları gidermeleri gerekmektedir. Bu duruma rağmen çalışanların insan olma özelliğinden ötürü sinik davranışların tamamen yok edilmesi mümkün değildir. Sağlıklı iş ortamı oluşturmak amacıyla çalışanların sinik davranış gösterme eğilimleri takip edilerek en aza indirilmesi çalışmaları etkili olacaktır (Akdağ 2016: 804).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel sinizmin neredeyse tüm örgütsel davranışları etkilediği görülmektedir. Yabancılaşma, iş tatmini, tükenmişlik, örgüte bağlılık, güven, örgütsel vatandaşlık, örgüt içi performans, işten ayrılma

niyeti, kuşkuculuk gibi davranışları etkilemektedir.

Yabancılaşma kavramsal olarak çalışanların insani özelliklerinden ayrılarak öz niteliklerini kaybetmesidir. Çalışanların toplumsal, kültürel ve psikolojik insani özelliklerinden uzaklaşması ya da kopmasıdır. Zaman içinde çevresinden kopan çalışanların yine bu çevre unsurlarının egemenliği altında hayatını devam ettirmesidir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009: 320).

Çalışanın iş hayatında yabancılaşması sonucu umutsuz olması, işini anlamsız görmesi, ilişkilerinden memnun olmaması, kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz görmesi, umutsuz olması ve örgütün değersiz bir üyesi olduğuna inanması gibi davranışlar sergiler (Elma, 2003: 42-43).

İş tatmini örgütlerde çalışanların çalışmaları sonucu elde ettikleri maddi gelirlerin yanı sıra çalışanların birlikte çalıştıkları çalışma arkadaşları ile hoşnut oldukları ve elde ettikleri çıktılar ile duydukları mutluluk olarak tanımlanmaktadır (Şimşek, Akgemici ve Çelik, 2001: 202).

Örgütlerde ki tatmin unsurlarını maddi kazanç, iş güvenliği, işin zevk vermesi, işin başarılı olması sonucu meydana gelen gurur, umut verici işler, çalışan yetenekleri, olumlu örgüt içi işler, örgütün yapısı, lider davranışları ve sendikal örgütlerin faaliyetleri olarak sıralanmaktadır (Bingöl, 1997: 270-271). Bu unsurlar incelendiğinde örgüt çalışanlarına sağladığı imkanlar ve çalışanların örgüte olan uygunluk seviyesi çalışanları mutlu edecektir. Sinizm için mutluluk negatif bir kavramdır. Mutlu olan çalışanların sinik davranış gösterme eğilimi mutsuz çalışanlara göre daha az olması beklenir.

Tükenmişlik kavramı ile ilgili James (2005) tarafından yapılan araştırmada örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmiştir. Johnson ve Q'leary-Kelly tarafından yapılan araştırmada duygusal tükenmenin sonucunda zamanla güçlü sinizm oluştuğunu ve bu durumun örgütlerde ele alınması gereken bir durum olduğu belirtilmiştir (Johnson ve Q'leary-Kelly, 2003: 643).

KAYNAKÇA

- 1) Abraham R. (2000). "Organizational Cynicism: Bases and Consequences". Genetic, Social, and Genetic Psychology Monographs, 126(3), 262-292.
- 2) Akdağ G. (2016). "Sinik Davranışlar". Pelin KANTEN ve Selahattin KANTEN (ed.). Örgütlerde Davranışın Aydınlik Ve Karanlık Yüzü. (ss. 793-807) içinde. Ankara:Nobel.
- 3) Andersson L.M., Bateman T.S. (1997). "Cynicism İn The Workplace: Some Causes and Effects". Journal of Organizational Behavior, Vol.18, 449-469.
- 4) Brandes, P.M. (1997). " Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences (Dissertation of Doctor), The University of Cincinnati,
- 5) Brandes, P., Das D. (2006). "Locating Behaviour Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications". Employee Health, Coping and Methodologies. Pamela L. Perrewe, Daniel C. Ganster. (Edt.), (ss. 233-266), New York : JAI Press.
- 6) Costa, P.T., Zonderman, A.B., McCrae, R.R. and Williams, R.B. (1986). "Cynicism and Paranoid Alienation in the Cook and Medley HO Scale". Psychosomatic Medicine, Vol. 48, No. 3(4), 283-285.
- 7) Dean J. W., Brandes P., Dharwadkar R. (1998). " Organizational Cynicisim". The Academy of Management Review, Vol. 23, No.2, 341-352.
- 8) Delken M. (2004). Organizational Cynicism: A Study Amaong Call Centers (Master Thesis). Maastricht:University of Maastricht.
- 9) Demir K. (2017). "Örgütsel Sinizm". Servet ÖZDEMİR ve Necati CEMALOĞLU (Edt.). Örgütsel Davranış ve Yönetimi. (ss. 577-594) içinde. Ankara:Pegem Akademi.
- 10)Demirok, A., (2018). Örgütsel Sinizm ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Diyarbakır'da Çalışan Kadrolu ve Sözleşmeli Personel Örneği (Yüksek Lisans Tezi). Ankara:Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 11)Eaton J.A. (2000). A Social Motivation Approach To Organization Cynicism (Master of Arts). Toronto: Graduate Programme in Psychology York Universty.
- 12)Efiltili S., Gönen Y., Öztürk F. (2008). "Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması" . 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, 1-14.
- 13)Elçi M., Kul B. (2017). "Kamu Çalışanlarının Etik İklim Algılarının Örgütsel Sinizm Tutumlar Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama". Çalışma İlişkileri Dergisi, 8(1), 116-137.
- 14)Elma, C. (2003). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin işe Yabancılaşması (Ankara ili

- Örneği) (Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- 15) Erdost, H.E., Karacaoğlu, K., Reyhanoğlu, M. (2007). “Örgütsel Sinizm Kavramı ve ilgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi”. 15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 514-524.
- 16) Hançerlioğlu O. (1995). Düşünce Tarihi. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- 17) İçerli L. (2010). “ Örgütsel Adalet: Kurumsal Bir Yaklaşım”. Girişçilik ve Kalkınma Dergisi, 5(1), 67-92.
- 18) İnce M., Turan Ş. (2011). “Organizational Cynicism as A Factor that Affects the organizational Change in the Process of Globalization and An Application in Karaman’s Public Institutions”. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences, 37, 104-120.
- 19) James, M.S.L., (2005). Antecedents And Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive And
- 20) Johnson, J.L., O’Leary-Kelly A.M. (2003). “The effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal”. Journal of Organizational Behavior, 24 (5), 627-647.
- 21) Kalağan G., Güzeller C.O. (2010). “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27, 83-97.
- 22) Özçalık F., (2017). Pozitif ve Negatif Duygusallığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Rolü (Doktora Tezi). Tokat: Gazi Osman Paşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 23) Mantere S., Martinsuo M. (2001). “ Adopting and Questioning Strategy: Exploring The Roles of Cynicism and Dissent”. Presented at 17th European Group for Organisation Studies Colloquium, Lyon, France.
- 24) Mavibaş M. (2017). Spor Bilimleri Fakültelerinde Görev Yapan Akademik Personelin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumlarının İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 25)
- 26) Mayes B.T, Allen R.W. (1977). “ Toward A Definition of Organizational Politics”. The Academy of Management, 2(4), 672-678.
- 27) Mimaroglu H. (2008). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 28) Naus A.J.A.M., (2007). Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents,

- and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization (Dissertation of Doctorof). Maastricht: Maastricht University.
- 29) Negative Effects On School Systems (Dissertation of Doctor), Florida: The Florida State University.
- 30) Pitre J.L. (2004). Organizational Cynicism At The United States Naval Academy: An Exploratory Study (Master Thesis). California: Naval Postgraduate School.
- 31) Reichers A.E., Wanous J.P., Austin J.T. (1997). "Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change". Academy of Management Executive, Vol. 11 No. 1, 48-59.
- 32) Terzi C. (2018). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Hekimlere Yönelik Bir İnceleme (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 33) Tokgöz N., Yılmaz H. (2008). "Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama". Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(2), 283-305.
- 34) Tokgöz N. (2011). "Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği". Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(2), 363-387.
- 35) Şimşek M.Ş., Akgemici T., Çelik A. (2001). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. İstanbul: Nobel Yayın.
- 36) Wanous, J.P, Reichers, A.E, and Austin, J.T.(2000). "Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent and Correlates". Group and Organizational Management, 25(2), 132-153.
- 37) Yılmaz S., Sarpkaya P. (2009). "Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma ve Yönetimi". Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi, 6(2), 314-333.