

SOSYAL, BEŞERİ VE İDARİ
BİLİMLER TEMEL ALANINDA
AKADEMİK ÇALIŞMALAR - I
2023 /1

Editör: **Doç. Dr. Yener Lütfü MERT**

ARTİKEL AKADEMİ: 253

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Temel Alanında Akademik Çalışmalar - I
Editör: Doç.Dr. Yener Lütfü MERT

ISBN 978-625-8088-63-2
Birinci Basım: Mart - 2023

Ofset Hazırlık: Artikel Akademi

Baskı ve Cilt: Net Kırtasiye Tanıtım ve Matbaa San. Tic. Ltd. Şti.
Gümüşsuyu, İnönü Caddesi & Beytül Malcı Sokak 23/A,
34427 Beyoğlu/İstanbul
Matbaa Sertifika No: 47334

Artikel Akademi bir Karadeniz Kitap Ltd. Şti. markasıdır.

©Karadeniz Kitap - 2023

Akademik etik kurallara
bağlı kalınarak yapılacak olan alıntılar ve tanıtım maksadıyla yapılacak
olan kısa alıntılar dışında, yazılı izni alınmadan, tümünün veya bir
kısımının 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 - I 2023 /1

Editör: **Doç. Dr. Yener Lütfü MERT**

- Alattin URAL
- Batin Latif AYLAK
- Betül AKYOL
- Ceyhun UÇUK
- Duygu CELAYIR
- EŞref TEMEL
- Eylül Beyza ATEŞ ÇİFTÇİ
- Faruk ÇAKMAK
- Gökhan BAK
- Halil ÖZDEMİR
- Hüseyin DÜLGER
- İsmail ÖZDEMİR
- İsmet TEMEL
- Mehmet Hakan ÖZDEMİR
- Mevlüt ALTINTOP
- Mevlüt YILMAZ
- Murat GÜLGÖR
- Özkan YETKİN
- Seçil GÜRÜN KARATEPE
- Seda LEVENT YETKİN
- Selda AYDIN
- Tuba ERGÜN
- Tuba PEHLİVAN

İÇİNDEKİLER

1. BÖLÜM

KAÇIŞ OYUNU İLE MATEMATİK ÖĞRETİMİNİN ORTAOKUL
ÖĞRENCİLERİNİN BAŞARISINA ETKİSİ VE ÖĞRENCİ GÖRÜŞLERİ 9

- Betül AKYOL

- Alattin URAL

2. BÖLÜM

YİYECEK İÇECEK İŞLETMELERİNDE DIŞ ÇEVRE ANALİZİ21

- Ceyhan UÇUK

3. BÖLÜM

MUHASEBE MESLEK ETİĞİNİN FİNANSAL TABLO
KULLANICILARI AÇISINDAN ÖNEMİ VE MESLEK ETİĞİ İLE
İLGİLİ DÜZENLEMELER41

- Tuba ERGÜN

- Duygu CELAYİR

4. BÖLÜM

TÜRKİYE’NİN SURİYE’YE YÖNELİK ASKERİ MÜDAHALELERİNİN
BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KORUMA SORUMLULUĞU İLKESİ
KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ53

- Eylül Beyza ATEŞ ÇİFTÇİ

5. BÖLÜM

EĞİTİM SEKTÖRÜNDE ÜRETİM KARŞITI İŞ YERİ
DAVRANIŞLARI VE YÖNETİMİ.....69

- Hüseyin DÜLGER

6. BÖLÜM

LİDERLİK MÜTEVAZİLİK Mİ GEREKTİRİR, YOKSA SERTLİK Mİ?83

- İsmail ÖZDEMİR

7. BÖLÜM

TEUN ADRIAN VAN DIJK’IN ELEŞTİREL SÖYLEM ANALİZİ ANLAYIŞI VE
HABER ANALİZ MODELİ95

- Mevlüt ALTINTOP

- Gökhan BAK

8. BÖLÜM

- KLİNİK SOSYOLOJİ: BİR GİRİŞ DENEMESİ.....111
- **Mevlüt YILMAZ**

9. BÖLÜM

- ERVING GOFFMAN DÜŞÜNCE Sİ ÇERÇEVESİNDE MASKE KAVRAMI
VE GÜNDELİK YAŞAMDA BENLİĞİN SUNUMUNA ETKİSİ: COVID-19
SALGINI ÖRNEĞİ129
- **Murat GÜLGÖR**

10. BÖLÜM

- ORTAOKUL ÖĞRENCİLERİNİN BİLİNÇLİ TÜKETİCİLİK DÜZEYLERİNİN
KARŞILAŞTIRILMASI159
- **Özkan YETKİN**
- **Halil ÖZDEMİR**
- **Selda AYDIN**
- **Seda LEVENT YETKİN**

11. BÖLÜM

- İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLARI KAPSAMINDA İŞÇİ-
NİN HAKLI NEDENLE FESHİ VE HUKUKİ SONUÇLARI173
- **Seçil GÜRÜN KARATEPE**

12. BÖLÜM

- GIDADAN TOPRAĞA GASTRONOMİ195
- **Tuba PEHLİVAN**

13. BÖLÜM

- ÇOK BOYUTLU ÖLÇEKLEME KULLANILARAK KAYNAKLARA GÖRE
ELEKTRİK ÜRETİMİNİN GÖRSELLEŞTİRİLMESİ213
- **Mehmet Hakan ÖZDEMİR**
- **Batin Latif AYLAK**

14. BÖLÜM

- COVID 19 SÜRECİYLE BİRLİKTE UZAKTAN ÇALIŞAN BİR İŞLETMEDE
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL
BAĞLILIĞA ETKİSİ.....225
- **Faruk ÇAKMAK**

15. BÖLÜM

- EYYÜBİLİ'NDEKİ VAKIFLAR VE BEKTAŞİ TARİKATI'NIN İZLERİ
(XVIII.-XIX. YÜZYIL).....249
- **Eşref TEMEL**
- **İsmet TEMEL**

ÖNSÖZ

Sosyal bilimler, toplumsal olayların analiz edilmesinde kullanılan yöntemler ve teorilerin incelendiği bir disiplindir. Sosyal bilimler, insan davranışları, toplumsal yapı, kültür, ekonomi, siyaset ve daha birçok konuda araştırmalar yaparak insanların sosyal dünyasını anlamamızı sağlar. Bu alanda yapılan araştırmalar, sosyal değişimleri, toplumsal eşitsizlikleri, kültürel farklılıkları ve insan davranışlarını anlamamıza yardımcı olur.

Kitapta ele alınan konular, sosyoloji, eğitim, hukuk, iletişim, ekonomi, iktisat, işletme ve siyaset bilimi gibi farklı sosyal bilim disiplinlerinden seçilmiştir.

Kitap, farklı disiplinlerden gelen ve sosyal bilimlerin önemine inanan akademisyenlerin çalışmalarını bir araya getirmekle birlikte, sosyal dünyayı anlamada ve sosyal değişimleri izlemede farklı bakış açılarını sunmayı amaçlamaktadır.

15 bölümden oluşan bu kitap Artikel Akademi'ye sunulan çalışmalar arasından bilim ve yayın kurulu tarafından seçilerek ve hakem değerlendirmesine tabi tutularak yayınlanmıştır.

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Temel Alanında Akademik Çalışmalar - I'in yer alan bilimsel / akademik çalışmaların sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlere ve ilgilere katkı sunması dileği ile...

- Doç. Dr. Yener Lütfü MERT

1. BÖLÜM

KAÇIŞ OYUNU İLE MATEMATİK ÖĞRETİMİNİN ORTAOKUL ÖĞRENCİLERİNİN BAŞARISINA ETKİSİ VE ÖĞRENCİ GÖRÜŞLERİ*

Betül AKYOL

Burdur Milli Eğitim Müdürlüğü,

betulaltundal@gmail.com,

Orcid No:0000-0001-5701-1622

Prof. Dr. Alattin URAL

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,

ural@mehmetakif.edu.tr,

Orcid No: 0000-0003-1884-9339

1. GİRİŞ

Günümüzde çocuklar vaktinin bir bölümünü telefon, tablet veya bilgisayarlarında oyun oynayarak geçirmektedir. Çocukların dijital oyunlara olan ilgileri dikkate alındığında matematik öğretiminin de dijital oyunlar aracılığıyla yapılması fikri ön plana çıkmaktadır. Bu dijital oyunlardan biri de “Kaçış Oyunu”-dur. Kaçış oyunlarında öğrencilerin başarıya ulaşabilmeleri için belirli soruları cevaplamaları ve kilitleri kırarak şifrelere ulaşmaları beklenmektedir. Kırmacı ve Çakmak (2022) tarafından oyunlaştırılmış öğrenme ortamları tasarlanırken

* Bu çalışma 6. Uluslararası Başöğretmen Eğitim ve Yenilikçi Bilimler Kongresi’nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

öğrencilerin öğrenme bağlamından uzaklaşmadan etkili öğrenme gerçekleştirebilecekleri ortamların kurgulanması gerektiği bildirilmiştir. Bu anlamda kaçış oyunlarında dijital öğrenme ortamı, öğrenilmesi beklenen matematik konusuna ve öğrenci seviyesine göre kurgulanıp zenginleştirilebilmektedir.

Öğrencilerin matematik dersine olan ilgileri az olduğu için öğrencileri motive etmek matematik dersinin temel hedeflerinden biri olarak görülmektedir (Jiménez, Arís, Magreñán Ruiz, Orcos, 2020). Öğrencilerin matematik dersine olan ilgilerini artırmak için birçok öğretmen günlük yaşamla ilgili ya da öğrencilerin dikkatini çekebilecek yöntemleri derslerinde kullanmaktadır. Araştırmacılar tarafından öğrencilerin motivasyonunu artırmaya yönelik olarak sınıfta oyunlaştırmanın yanı sıra eğitim teknolojilerinin kullanılmasının etkili olacağı düşünülmektedir (Jimenez ve diğerleri, 2020).Kaçış oyununda öğrencilerin matematik dersine olan motivasyonunu arttırmanın yanı sıra etkili ve verimli öğrenme gerçekleştirmeleri de amaçlanmıştır. Ayrıca matematik öğretiminde dijital kaçış oyunlarının kullanılması öğrencilerin öğrendiklerini tekrar etmelerine ve kalıcı öğrenmelerine fırsat sağlayabilir.

Bu çalışmada araştırmacılar tarafından hazırlanan matematik içerikli eğitici bir kaçış oyunu 6.sınıf öğrencileri ile paylaşılmıştır. Çalışmanın amacı; kaçış oyunlarını kullanarak öğrencilerin matematik dersinde öğrenme motivasyonuna ve matematik başarısına etkisini araştırmaktır. Bu araştırma ile dijital oyunların matematik öğretiminde kullanılması ve öğrenciler üzerindeki etkileri açısından literatüre bir katkı sunulması hedeflenmiştir.

1.1. Kaçış Oyunu Tasarımı

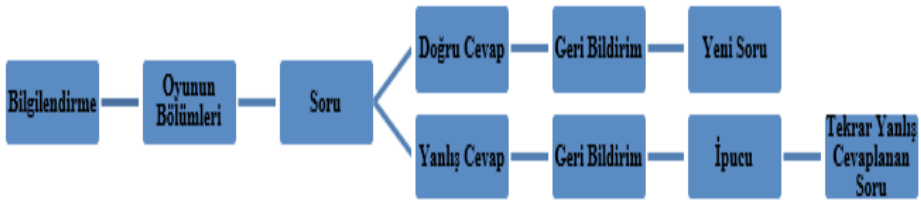
“Üslü Sayılar Kaçış Oyunu”, “genial.ly” etkileşimli içerik oluşturma platformunda araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır. Üslü Sayılar Kaçış Oyununda öğrencilerden belli soruları cevaplayarak oyunu tamamlamalarını sağlayacak şifrelere ulaşmaları beklenmektedir. Öğrenciler oyun sayfasını açtıklarında oyuna başlamadan önce bilgilendirme yazısı ile karşılaşmaktadır. Bilgilendirmede her bir bölümün sonunda ulaşılan şifreler ile son bölümdeki şifrenin kırılacağı açıklanmıştır. Üslü Sayılar Kaçış Oyunu 3 bölümden oluşmaktadır. Her bölümde 3 matematik sorusu yer almakta ve oyunu tamamlamalarına yardımcı olacak ipuçları olduğu işaret edilmektedir.

İlk bölümde üslü sayıların değerlerini belirlemeye yönelik sorular yer almak-

tadır. İkinci bölümde tabanı ve değeri verilen üslü sayının üssünü belirlemeye yönelik sorular ve üslü sayıların basamak sayısını belirlemeye yönelik sorular vardır. Üçüncü bölümde ise üslü sayıları içeren ve öğrencilerin doğal sayılarda işlem önceliğini kullanarak çözebileceği sorular yer almaktadır.

Öğrenciler bölümlerdeki her bir soru ile karşılaştıklarında sayfada iki buton bulunmaktadır. Bunlardan birincisi tıklandığında öğrencileri doğru cevabı girebilecekleri sayfaya götürmektedir. Öğrenciler doğru cevabı girdiğinde ilk olarak doğru yaptığını belirten “harikasın”, “devam edebilirsin” gibi geri bildirim verilen bir sayfa açılmaktadır ve daha sonra yeni sorunun yer aldığı sayfaya geçilebilmektedir. Soru ile karşılaşılan sayfadaki diğer buton ise öğrenci eğer soruyu çözemiyorsa tıklandığında öğrenciyi ipucu sayfasına götürmektedir. İpucu sayfasında ilgili soruyla ilgili öğrencinin çözmesine yardımcı olacak bir içerik yer almaktadır. İpucu sayfasından çözemediği soru sayfasına geçerek doğru cevabı verdiyse, geri dönüt olarak yeni soruya geçilebilmektedir. Son olarak her bölüm sonunda öğrencilerin karşısına çıkan şifreleri yazması ile bir şifreye ulaşılmaktadır. Bu şifre ile de oyun tamamlanmaktadır. Oyun tamamlamaları için öğrencilere süre sınırlaması getirilmemiştir.

Şekil 1’de, oyun içerisindeki sayfaların akışı ve bağlantılar gösterilmektedir. Her bir kutu, kaçış oyununda yer alan bir sayfaya karşılık gelmektedir. Kaçış oyununun açıldığı ilk sayfada oyun ile ilgili bilgilendirmeye ulaşılmaktadır. Daha sonra oyunun bölümü seçilerek sorulara başlanmaktadır. Doğru cevap verilirse geri dönüt alınarak yeni soruya geçilmektedir. Eğer yanlış cevap verilirse geri bildirim ardından ipucu sayfasına yönlendirilir. İpucunun gösterilmesinin ardından yanlış yapılan soru tekrar açılır. Doğru cevaba ulaşılan kadar süreç aynı şekilde işlemektedir. Ancak doğru cevap bulunduğunda geri dönüt alınarak yeni soruya geçilebilmektedir.



Şekil 1.1. Kaçış Oyunu İçerisindeki Sayfaların Akışı ve Bağlantılar

2.YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Araştırmada, kaçış oyununun matematik öğretiminde kullanılmasının etkisini araştırmak için karma araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın nicel verileri, uygulanan başarı testlerinden elde edilen sonuçlardan oluşmaktadır. Araştırmanın nitel verileri ise 6.sınıf öğrencileri ile yapılan görüşmelerden toplanan verilerdir.

Araştırmada karma araştırma yöntemlerinden açıklayıcı ardışık desen kullanılmıştır. Creswell (2021) açıklayıcı ardışık deseni, nicel verilerin analizinden sonra bu verilerin nitel araştırma verilerinin analizi ile açıklanması olarak tanımlayarak lisansüstü öğrenciler tarafından sıklıkla tercih edildiğini belirtmiştir. Araştırmada öncelikle öğrencilerden başarı testleri ile nicel veriler toplanmıştır. Daha sonra öğrencilerle mülakatlar yapılarak nitel veriler toplanmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma evrenini ortaokul 6.sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Burdur İli Bucak İlçesindeki ortaokullarda eğitim alan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri toplanırken amaçlı örnekleme yöntemlerinden uygun örneklem yöntemi kullanılmıştır.

2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın veri toplama aracı olan başarı testleri ve mülakat soruları araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları; hazır bulunuşluk testi, uygulama öncesi başarı testi, uygulama sonrası başarı testi ve mülakat sorularından oluşmaktadır. Görüşme formunda; kaçış oyununun öğreticiliği, öğrencinin oyundan keyif alması, oyunun tasarımı ve kaçış oyunu ile matematik öğrenmenin diğer matematik öğrenme yöntemleri ile karşılaştırılmasına ek olarak öğrencilerin matematik dersine olan ilgi ve dikkatini artırma durumunu belirlemeye yönelik sorular yer almıştır.

2.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri toplanmadan önce Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulunun 05.10.22 tarihli, 2022/10 toplantı numaralı ve GO 2022/875 karar numaralı araştırma izni alınmıştır. Ayrıca 12.10.22 tarihli, 60570180 sayılı oluru ile MEB araştırma uygulama izni alındıktan sonra veriler toplanmıştır.

Araştırma verileri toplanmadan gönüllü öğrenciler belirlenmiştir. Araştırmanın verilerini toplamak üzere araştırmaya katılması planlanan 10 öğrenciyi belirlemek üzere 5.sınıf konularını içeren bir hazır bulunuşluk testi uygulanmıştır. Bu hazır bulunuşluk testinin uygulanma amacı, araştırmaya farklı başarı seviyelerindeki öğrencilerin katılımını sağlamaktır. Araştırmaya katılan öğrencilere 1.aşama olarak üslü sayılar konusu ile ilgili temel bilgileri içeren öğretim yapılmış, sonrasında öğrencilere üslü sayılarla ilgili başarı testi uygulanmıştır. Daha sonra öğrenciler kaçış oyununu oynamıştır. Öğrencilere oyun sonrasında tekrar üslü sayılar konusu ile ilgili başarı testi uygulanmıştır. Daha sonra öğrencilerle görüşme formunda yer alan mülakat soruları yönlendirilmiştir.

2.5. Uygulama

Bu araştırma üç aşamalı olarak uygulanmıştır. İlk olarak öğrencilere gerçekleştirilecek olan etkinliğin üç aşaması hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Birinci aşamada öğrencilerin kaçış oyunu oynayabilmeleri için üslü sayılar konusuna ait temel bilgiler verilerek hazır bulunuşlukları sağlanmıştır. İkinci aşamada öğrenciler kaçış oyunundan çıkmalarını sağlayacak üslü sayılar konusu ile ilgili birinci aşamada gerçekleştirilen derslerde öğrendikleri bilgilerle soruları cevaplayarak kaçış odası oyununu oynamışlardır. Bir ders saatinde kaçış odasındaki soruları cevaplayabilen öğrenciler oyunu tamamlamışlardır. Öğrencilerin ikinci aşamada oyun oynamaya olan ilgileri birinci aşamada ders dinlemeye ve dersi öğrenmeye olan ilgilerini artırmıştır. Kaçış oyunun etkisini araştırmak amacı ile hem birinci aşamadan sonra oyun öncesinde hem de ikinci aşamadan sonra oyun sonrasında başarı testleri uygulanmıştır.

2.6. Verilerin Analizi

Betimsel analiz yöntemiyle, nitel verilerin analizi araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Bu süreçte öğrencilerin ifadeleri kodlanmış ve aynı kodlu ifadeler

kategorik olarak ifade edilmiştir. Araştırmanın nicel verilerini açıklamak için ise frekans ve yüzdeler verilmiş ayrıca SPSS programında analizler yapılmıştır.

3.BULGULAR

3.1 Öğrenci Başarısına İlişkin Bulgular

Araştırmaya farklı başarı seviyelerinden öğrencilerin katılması düşünülmüştür. Bu amaçla araştırma öncesinde bir hazır bulunuşluk sınavı uygulanarak görüşme yapılacak öğrenciler belirlenmiştir. Gönüllü öğrenciler arasından hazır bulunuşluk sınavında yüksek başarı gösteren 3 öğrenci, ortalama başarı gösteren 3 öğrenci ve düşük başarı gösteren 4 öğrenci araştırmaya dahil edilmiştir. Bu öğrencilerin uygulama öncesi ve sonrası yapılan başarı testlerinden elde ettikleri başarılar Tablo 1 'de sunulmuştur.

Tablo 3.1. Farklı Başarı Seviyelerindeki Öğrencilerin Kaçış Oyunu Öncesi ve Sonrası Doğru Sayıları

Öğrenci	Öğrenci Başarı Seviyesi	Oyun Öncesi Sınav	Oyun Sonrası Sınav
Ö1	iyi	9 doğru	9 doğru
Ö2	orta	5 doğru	6 doğru
Ö3	iyi	7 doğru	9 doğru
Ö4	kötü	3 doğru	5 doğru
Ö5	iyi	7 doğru	9 doğru
Ö6	orta	5 doğru	6 doğru
Ö7	kötü	7 doğru	7 doğru
Ö8	orta	7 doğru	8 doğru
Ö9	kötü	1 doğru	4 doğru
Ö10	kötü	2 doğru	1 doğru

***Oyun öncesi ve oyun sonrası uygulanan sınav 9 sorudan oluşmaktadır.**

Tablo 1'e göre; 10 öğrencinin 7'sinin başarısının arttığı; 2 öğrencinin başarısında değişme olmadığı ve 1 öğrencinin ise daha düşük not aldığı görülmektedir.

bu durumda uygulamanın başarıyı artırdığı söylenebilir. Bu değişimi karşılaştırmak için SPSS programında istatistiksel analiz yapılmıştır. Öğrenci sayısının az olması sebebi ile parametrik olmayan testlerle veriler analiz edilmiştir. Verilerin analizinde Wilcoxon Signed Ranks Test kullanılmıştır.

Tablo 3.2. Kaçış Oyunu Öncesi ve Sonrası Öğrenci Doğru Sayılarının Karşılaştırılması

	Medyan	Ortalama	sd	min-max
Oyun öncesi doğru	6	5.3	2.58	1-9
Oyun sonrası doğru	6.5	6.4	2.59	1-9

Kaçış oyunu sonrasında öğrencilerin doğru sayısının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde arttığı görülmüştür. ($p=0.027$)

3.2. Öğrenci Görüşlerine İlişkin Bulgular

Öğrencilerin uygulamaya yönelik görüşleri yüzdelikleri verilerek Tablo 3.3' de sunulmuştur.

Tablo 3.3. Öğrencilerin Uygulamaya Yönelik Görüşleri

Görüşme Soruları	Evet
1. Kaçış Odası Oyunlarını Eğlenceli Buluyor Musun?	%100
2. Kaçış oyunu oynayarak matematik öğrenmeyi faydalı buluyor musun?	%90
3. Soruları cevaplarken verilen ipuçları ve cevaplayamadığında verilen hatırlatmalar faydalı oldu mu?	%80
4. Kaçış odası oyunu oynamak üslü sayılar konusunu öğrenmene yardımcı oldu mu?	%100
5. Başka matematik konuları ile ilgili kaçış odası oyunu oynamak ister misin?	%100
6. Ders dışı zamanlarda matematik çalışırken kaçış odası oyunu ile matematik öğrenmek ister misin?	%100

Öğrencilerin bu görüşme maddelerine yönelik olarak verdikleri bazı yanıtlar şunlardır:

1. *Madde:* “Çok eğlenceliydi hocam. Yaparken çok eğlendim”, “Güzeldi hocam. Eğlenceliydi”, “Bence çok eğlenceli”, “Hocam ben eğlenceli buldum. Gayet iyi, eğlenceli ve öğretici bir oyundu”.
2. *Madde:* “Bence var hocam. Çünkü yani oyun sevenler var ya yani oyun sevenler için bence güzel yakışır. Yani... Herkes çünkü tekrar etmeyi falan sevmiyor yani tekrar etmiyor ya işte o yüzden oyunla öğrenmek biraz daha yakışmış.”, “Oyunla daha da güzel oluyor.”, “Hocam bence çok fazla fark var. (Oyunla daha mı iyi?) Evet, çünkü biz yani öğrenirken kardeşlerime filan hep oyunlar aradık bulduk birkaç tane, ama hepsinde çocuk kendisi okuyacak filan. Bunda hiç öyle değil yani. Kendisi çalışacak o oyunda filan.”, “Hocam oyun oynayarak öğrenmek benim için daha iyi olur. Çünkü hem eğleniyorsun hem öğreniyorsun.” “Hocam mesela soru soruluyor, bildiğimizde mesela aferim, çok iyi gidiyorsun demesi biraz hoş olmuş hocam. Orası hoşuma gitti.”, “Evet buluyorum hocam. Bazı sorularda zorlandım ama yapmayı başardım hocam, o yüzden güzel öğrendim. Yani bilmediğim soruları öğrendim”.
3. *Madde:* “İpuçları bir yerde faydalı oldu.”, “Evet hocam. İki defa ipucunu baktım, ikisi de çok faydalı oldu hocam”, “Oldu hocam. Yapamadığım soruları onun sayesinde çözdüm hocam.”
“Hocam ben ipuçlarını çok bakmadığım için, yani baktıysam bir kere okumuşumdur. Ama gayet işime yaradı. Çünkü bir problemi bulamamıştım, işlem önceliğini unutmuşum, ona bakınca zaten direk buldum cevabı. Yani ipuçları gayet iyi.”
4. *Madde:* “Derste öğrenmiştim. Kavramaya başladım daha çok”, “Hocam birazını zaten sınıfta biliyordum, birazını da burada öğrendim. Öğrendim yani hocam.”, “Yarısını sınıfta öğrendim hocam yarısını da burada öğrendim”, “Yardımcı oldu. Birkaç yeni şey daha öğrendim.”, “Ben birkaç şeyi karıştırdım, ilk başta hani çarpanlardan falan. Yani oyun şeklinde faydalı oldu bana, şu an anlıyorum.”
5. *Madde:* “Çok güzel olur hocam. Diğer konuları çünkü tam anlayamadım, bu oyunla çok güzel olur hocam.”, “Hocam ben oynamak gayet isterim. Çok eğlenceli ve öğretici.”
6. *Madde:* “İsterdim hocam. Biraz ders çalıştıktan sonra biraz eğlenmek isterdim.”, “Aynen. Güzel olur.”, “Ben çözmek isterim. Yani yapmak isterim öyle.”

“Kaçış odası ile matematik eğitiminin olumlu ve olumsuz yönleri hakkında neler söyleyebilirsiniz?” Sorusuna Dair Öğrenci Görüşleri

Öğrencilerin kaçış odası ile matematik öğrenmenin olumlu ve olumsuz yönleri ile ilgili görüşleri Tablo 3.4’te yer almaktadır. Tablo 3.4’e göre öğrenciler kaçış oyununda soruların zorlaştırılabileceğini, süre eklenebileceğini, grup halinde iletişim içerisinde yarışarak kaçış oyunu oynanabileceğini önermiştir.

Tablo 3.4. “Kaçış odası ile matematik eğitiminin olumlu ve olumsuz yönleri hakkında neler söyleyebilirsiniz?” Sorusuna Dair Öğrenci Görüşleri

Kategoriler	Frekans
Süre sınırlaması olmalı	1
Sorular zorlaştırılabilir	2
Soru sayısı artabilir	1
Başkaları ile etkileşimli oynanabilmeli	1
Gayet güzel	5

Bu kategorilere ilişkin bazı öğrenci yanıtları şunlardır:

“Sadece süre eklense güzel olurdu”, “Oyun bence iyiydi hocam. Ama sorular biraz daha zorlaşabilir aynen. Soru sayısı artabilir, mesela 1-2 tane daha. Yani bence bunlar olabilir.”, “Olumsuz bir şey yok. Güzeldi oyun, öğreticiydi.”, “Aslında süresiz olması şu yönden iyi olmuş. Mesela bazı oyunlarda şu oluyor. Ben bunu çözebilirim ama biraz daha vakte ihtiyacım oluyor. O oyunda bana vakit vermediği için kaybetmiş sayılıyorum. Evet. Olumsuz bir yönü bence yok. Bölümler fazla olsa daha iyi olurdu.”, “Hocam mesela diğer derslerde de olabilir. Hocam olumsuz fikrim pekaz yok. Ama hocam oyuna online gelebilirse iyi olabilir. Bence daha iyi olabilir. Mesela başkalarıyla yarış falan gelirse iyi olabilir. Mesela bir iki grup şeyleri çözüyor hocam, ilk şifreyi giren kazanıyor hocam, puanları alıyor, öyle falan”.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada öğrencilerin performansını artırmak için gerçekleştirilen bir dijital kaçış oyunu etkinliğinden edinilen öğretim deneyimi sunulmuştur. Kaçış oyunu etkinliğinin ardından gerçekleştirilen görüşmelerde öğrencilerin derse olan ilgisinin ve öğrenme isteğinin arttığı sonucu ortaya çıkmıştır. Öğrenciler kaçış oyunu öncesinde gerçekleştirilen derslerde öğrendiklerini test etme imkanı bulmalarının yanı sıra öğrenmede eksik kalan kısımları kaçış oyununda fark ederek oyundaki ipuçları ile öğrenme eksiklerini tamamlamışlardır. Öğrenciler kaçış oyununu eğlenceli ve öğretici olarak nitelendirmişlerdir. Öğrencilerin bilgi ve motivasyonlarında gelişme gözlenmiştir.

Köroğlu ve Yıldız (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada matematik öğretiminde kaçış oyunlarının kullanılmasına dair öğretmen adaylarının olumlu tutuma sahip oldukları ve kaçış oyunlarının öğrencilerin ilgi ve dikkatini çekebileceğini düşündükleri ortaya çıkmıştır. Köroğlu ve Yıldız (2021) araştırmasında öğretmen adaylarının ön gördüğü şekilde bu araştırmanın sonuçları da matematik içerikli kaçış oyunlarının 6.sınıf öğrencilerinin ilgi ve dikkatlerini çektiğini göstermiştir.

- Araştırma sonucunda elde edilen bilgiler kaçış oyununun öğrencilerin öğrenme eksiklerini tamamlamaya ve motive ederek bilgilerini artırmaya yardımcı olduğunu düşündürmektedir.
- Derse karşı ilgi ve dikkatlerini olumlu etkilemiştir.
- Dersin daha eğlenceli ve öğretici olmasını sağlamıştır.
- Öğrencilerin öğrenme isteğini artırmıştır.

Benzer şekilde Jiménez, Arís, Magreñán Ruiz, Orcos (2020); Vidergor (2021); Huang, Kuo, Chen (2020) tarafından yapılan araştırmalarda da kaçış oyunlarının öğrenci motivasyonunda gelişme sağladığı ve oyun temelli yaklaşımların öğrenmeyi kolaylaştırdığı bildirilmiştir. Araştırmamızın bulgularını destekleyen literatürdeki bu araştırmalar kaçış oyunlarının öğrencilerin matematik yeterliklerini iyileştirmesi sonucuna varmamızı sağlamaktadır.

Kaçış oyunları matematik alanının farklı konularında, farklı sınıf seviyelerinde ve matematik dışındaki diğer alanlarda öğretime uyarlanabilir. Araştırma bu yönüyle eğitimcilere ve araştırmacılara ilham olabilir. Bu araştırmada öğrenciler kaçış oyununda bireysel olarak yarışmışlardır. Fakat öğrencilerle

gerçekleştirilen görüşmelerde öğrencilerin gruplar halinde grup içerisinde sesli olarak ya da yazışarak grupla iletişim içerisinde oyunu tamamlamak istedikleri fikri ortaya çıkmıştır. Araştırmacılar bunu dikkate alarak araştırma tasarımını gerçekleştirebilirler.

5. KAYNAKÇA

- Creswell, J. W., & Sözbilir, M. (2021). *Karma Yöntem Araştırmalarına Giriş*. Pegem Akademi.
- Huang, S. Y., Kuo, Y. H., & Chen, H. C. (2020). Applying Digital Escape Rooms Infused With Science Teaching In Elementary School: Learning Performance, Learning Motivation, And Problem-Solving Ability. *Thinking Skills and Creativity*, 37, 100681.
- Jiménez, C., Arís, N., Magreñán Ruiz, Á. A., & Orcos, L. (2020). Digital Escape Room, Using Genial. Ly and a Breakout To Learn Algebra At Secondary Education Level In Spain. *Education Sciences*, 10(10), 271.
- Kırmacı, Ö. & Kılıç Çakmak, E. (2022). Oyunlaştırılmış Öğrenme Ortamı Tasarımında Bireysel Özellikler Ve Oyuncu Tipi İlişkisi. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 1119-1160.
- Köroğlu, M., & Yıldız, B. (2021, Mayıs). Öğretmen Adaylarının Tasarladıkları Matematik Temalı Kaçış Oyunu Etkinliklerinin İncelenmesi. 14. Ulusal Fen Bilimleri Ve Matematik Eğitimi Kongresi Sözlü Bildiri.
- Vidgor, H. E. (2021). Effects Of Digital Escape Room On Gameful Experience, Collaboration, And Motivation Of Elementary School Students. *Computers & Education*, 166, 104156.

2.BÖLÜM

YİYECEK İÇECEK İŞLETMELERİNDE DIŞ ÇEVRE ANALİZİ

Dr. Öğr. Üyesi Ceyhun UÇUK

Gaziantep Üniversitesi Turizm Fakültesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları

ceyhunucuk@gantep.edu.tr

ORCID: 0000-0003-2809-6430

1. GİRİŞ

İşletmeler çevrelerinden bağımsız düşünülemezler. Hiçbir örgüt yalnız değildir. Her örgüt kendisini çevreleyen unsurlar içinde varlığını sürdürür ve bu unsurlardan doğrudan/dolaylı etkilenir (Güçlü, 2003). Günümüzün son derece rekabetçi ve dinamik iş ortamında, yiyecek ve içecek işletmeleri başarılarını etkileyebilecek çok sayıda zorlukla karşı karşıyadır (Cravens & Piercy, 2006). Bu karmaşık ortamda var olabilmek için işletmeler, operasyonları üzerinde etkisi olabilecek kuruluş dışında çeşitli faktörleri içeren dış ortamlarını analiz etmelidir. Stratejik yönetim karmaşık, hareketli ve flu bir çevrede faaliyet gösteren tüm örgütler için geleceğe dönük amaç ve hedeflerin belirlenebilmesi, bu hedeflere ulaşılabilmesi için uygulanması gereken işlemlerin tespit edilebilmesine olanak sağlayan ve önemi gün geçtikçe artan bir yönetim tekniğidir (Eşki, 2009). Örgütler bir çevre içerisinde faaliyetlerini sürdürmekte ve çevre ile kesintisiz bir etkileşim içerisindeydirler (Üner, 2008). Yönetimde strateji belirleyebilmek için çevre hakkında düzenli bilgiye ihtiyaç duyulmaktadır (Drucker, 2012). İşletmeler iç ve dış çevrelerinden kesintisiz olarak elde ettikleri bilgilerle bir gelecek

vizyonu oluşturabilirler (Bayat, 2008). Dış çevre analizi işletmelere dış ortamdaki tehditler ve fırsatlar hakkında bilgi sahibi olma avantajını sağlayacaktır (Houben, Lenie, & Vanhoof, 1999). Çevre; örgüt ve işletmelerin dışında kalmasına rağmen işletme ya da örgüt ile doğrudan veya dolaylı olarak ilgili faktörleri ifade etmektedir (Dinçer, 2007). Bir diğer tanıma göre çevre; işletmenin sınırlarından başlayarak dışındaki tüm unsurlardır (Üner, 2008). Baş ve arkadaşlarına (2017) göre dış çevre analizi; organizasyon şemasında üst kademe yöneticilerinin çevrenin organizasyon üzerinde oluşturduğu olumlu/olumsuz etkilerini belirleyebilmek amacı ile yapmış oldukları çalışmalar dizisindedir. İşletmelerden; çevresinden etkilenen ve çevresini etkileyen açık sistemler olarak bahsetmek mümkündür (Yiğit & Yiğit, 2011). İşletmelerin gelecekteki varlıklarını sürdürebilmeleri ise tamamen stratejik yönetim ile ilgilidir (Ülgen & Mirze, 2014). Çalışma kapsamında irdelenen dış çevre analizi ise stratejik yönetim sürecinin başlangıç (Bayın, 2014) ve aynı zamanda en önemli aşamasıdır. Dış çevre faktörlerindeki değişim ve gelişmelerin stratejik yönetimin karar alma ve bu kararları uygulamalarında en etkili unsurlardan bir tanesidir (Güçlü, 2003). Bazı stratejik yönetim anlayışçılarına göre firmalar kendileri dışındaki çevre gerekliliklerini dikkate almaları ölçüsünde başarıyı yakalayabilirler (Erol, İnce, & Aras, 2013). Dış çevre; işletmenin kendisiyle ilgili olan kendisi dışındaki faktörlerden oluşmaktadır (Dinçer, 2007). İşletmeler bu tür analizleri, topladıkları bilgiler ışığında gerçekleştirmektedirler (Namazov, 2017). Dış çevre analizi üst yönetimin sorumluluğunda olmasına karşın, genellikle bölüm yöneticileri ve diğer yönetici grupları tarafından gerçekleştirilmektedir (Sağır, 2010).

2. YİYECEK İÇECEK İŞLETMELERİ AÇISINDAN DIŞ ÇEVRE ANALİZİNİN ÖNEMİ

Dış çevre analizi, pazardaki fırsatları ve tehditleri belirlemelerine yardımcı olduğu için yiyecek ve içecek işletmeleri için kritik bir süreçtir (Hollensen, 2015). İşletmeler, dış çevreyi analiz ederek, diğer faktörlerin yanı sıra değişen tüketici tercihleri, gelişen teknolojiler ve düzenleyici eğilimler hakkında fikir edinebilir. Bu bilgi, stratejik kararlar almak ve gelişen pazar ortamına uyum sağlamak için kritik öneme sahiptir (Grant, 2016). Morrison'a (2009) göre, dış çevre analizi önemlidir çünkü işletmelerin meydana gelen küresel ekonomik, politik,

sosyal ve teknolojik değişiklikleri anlamalarına yardımcı olur. Bu anlayış, işletmelerin operasyonları ve stratejileri hakkında bilinçli kararlar almalarını sağlar. Porter (1985) da işletmelerin kendi sektörlerindeki rekabetçi güçleri anlamalarının ve stratejilerini buna göre uyarlamalarının kritik olduğunu belirterek dışsal analizin önemini vurgulamaktadır.

Hollensen (2015) ayrıca yiyecek ve içecek endüstrisindeki işletmelerin tüketici tercihlerindeki, sağlık trendlerindeki ve sürdürülebilirlikteki değişikliklere özellikle dikkat etmesi gerektiğini belirtmektedir. Dış ortam analizi, işletmelerin bu değişiklikleri belirlemesine ve yeni ürün teklifleri, pazarlama stratejileri ve tedarik zinciri çözümleriyle yanıt vermesine yardımcı olabilir. Thompson ve Strickland (2017), dış çevreyi tarama ve uygun değişiklikleri yapma becerisinin, işletmeler için rekabet avantajının önemli bir kaynağı olduğunu savunmaktadırlar. Benzer şekilde Jobber (2012), kendilerini rakiplerinden farklılaştırmak ve benzersiz bir marka imajı yaratmak isteyen işletmeler için dışsal analizin gerekli olduğunu belirtmektedir.

Gastronomik faaliyet gerçekleştiren, sektörde rekabet gücünü korumak isteyen yiyecek ve içecek işletmeleri için dış çevre analizi oldukça önemlidir. İşletmeler, dış çevre analizi yoluyla pazardaki değişiklikleri belirleyebilir ve bunlara yanıt verebilir, büyüme fırsatlarından yararlanabilir ve uzun vadeli başarı için stratejiler geliştirebilir.

3. DIŞ ORTAM ANALİZİ İÇİN ARAÇLAR VE TEKNİKLER

Yiyecek içecek işletmelerinin dış çevreyi analiz etmek için kullanabilecekleri çeşitli araç ve teknikler vardır. Bu araçlar ve teknikler sektör, rakipler, müşteriler ve iş performansını etkileyebilecek diğer dış faktörler hakkında değerli bilgiler sağlayabilir. En yaygın kullanılan yöntemlerden biri, işletmeyi etkileyebilecek politik, ekonomik, sosyal, teknolojik, yasal ve çevresel faktörleri inceleyen PESTLE analizidir (Jobber, 2012). Diğer bir popüler araç, işletmenin güçlü ve zayıf yanlarını, fırsatlarını ve tehditlerini tanımlayan SWOT analizidir. Her iki teknik de bir işletmenin operasyonlarını etkileyen temel faktörlerin belirlenmesinde etkilidir (Hill, Jones ve Schilling, 2014). Bunların dışında da bazı araç ve teknikler bulunmaktadır. Yiyecek ve içecek endüstrisinde dış ortam analizi için yaygın olarak kullanılan araç ve tekniklerden bazıları şunlardır:

- PESTEL analizi: Bu araç, ticari faaliyetleri etkileyebilecek politik, ekonomik, sosyal, teknolojik, çevresel ve yasal faktörleri analiz etmek için kullanılır. PESTEL analizi, işletmelerin yeni pazar fırsatlarını belirlemesine, düzenleyici değişiklikleri öngörmesine ve makro-çevresel faktörlerin işletme üzerindeki etkisini değerlendirmesine yardımcı olabilir (Fernandez & Cardona, 2020).
- SWOT analizi: Bu araç, bir işletmenin güçlü, zayıf yönlerini, fırsatlarını ve tehditlerini belirlemek için kullanılır. SWOT analizi, işletmelerin sektördeki konumları, rekabet avantajları ve karşılaştıkları temel zorluklar hakkında net bir anlayış geliştirmelerine yardımcı olabilir (Çetindamar ve Demirbaş, 2012).
- Rekabet analizi: Bu teknik, rakiplerin güçlü ve zayıf yönlerini, pazar konumlarını ve stratejilerini analiz etmek için kullanılır. Rekabet analizi, işletmelerin kendi rekabet avantajlarını belirlemelerine ve rekabette önde olmak için etkili stratejiler geliştirmelerine yardımcı olabilir (Porter, 2008).
- Müşteri analizi: Bu teknik, müşterilerin ihtiyaçlarını, tercihlerini ve davranışlarını belirlemek için kullanılır. Müşteri analizi, işletmelerin hedef müşterilerinin ihtiyaçlarına göre uyarlanmış ürün ve hizmetler geliştirmelerine yardımcı olabilir (Kotler ve diğerleri, 2017).
- Trend analizi: Bu teknik, sektördeki trendleri analiz etmeyi ve ortaya çıkan fırsatları ve tehditleri belirlemeyi içerir. Trend analizi, işletmelerin yeni pazar fırsatlarını belirleyerek ve stratejilerini buna göre uyarlayarak rakiplerinin önünde kalmasına yardımcı olabilir (Hollensen, 2019).
- Senaryo planlama: Bu teknik, potansiyel riskleri ve fırsatları belirlemek için geleceğe yönelik farklı senaryolar oluşturmayı ve analiz etmeyi içerir. Senaryo planlaması, işletmelerin beklenmeyen olaylara hazırlanmalarına ve etkili acil durum planları geliştirmelerine yardımcı olabilir (Berkhout & Hertin, 2004).
- Porter'ın Beş Kuvvet analizi: Bu teknik, tedarikçilerin ve alıcıların pazarlık gücü, yeni girenlerin ve ikamelerin tehdidi ve rakipler arasındaki rekabetin yoğunluğu dahil olmak üzere bir endüstrinin rekabet ortamını analiz etmek için kullanılır (Grant, 2019).
- Endüstri yaşam döngüsü analizi: Bu teknik, endüstri yaşam döngüsünün giriş, büyüme, olgunluk ve düşüş dahil olmak üzere farklı aşamalarını analiz etmeyi içerir. Endüstri yaşam döngüsü analizi, işletmelerin her aşamadaki zorlukları ve fırsatları anlamalarına ve değişen pazar koşullarına uyum sağla-

mak için etkili stratejiler geliştirmelerine yardımcı olabilir (Hill ve diğerleri, 2014).

- Değer zinciri analizi: Bu teknik, bir ürün veya hizmete değer katan farklı faaliyetleri analiz etmek için kullanılır. Değer zinciri analizi, işletmelerin maliyetleri azaltabilecekleri, verimliliği artırabilecekleri ve müşteriler için değer yaratabilecekleri alanları belirlemelerine yardımcı olabilir (Cravens & Piercy, 2009).
- Kıyaslama: Bu teknik, bir işletmenin performansını endüstri standartları ve en iyi uygulamalarla karşılaştırmayı içerir. Kıyaslama, işletmelerin iyileştirme alanlarını belirlemelerine, diğer işletmelerin başarılarından öğrenmelerine ve rekabette önde olmak için etkili stratejiler geliştirmelerine yardımcı olabilir (Kaplan & Norton, 2008).
- Bilgi Toplamak: Günümüzde ilgili çevre ile ilgili bilgi toplama yöntemlerinin başında internet gelmektedir. İşletmelerin birçoğunun kendi web sayfaları bulunmakta ve şeffaflık ilkesi gereği birçok işletme kendileri hakkında oldukça fazla bilgi paylaşmaktadırlar. Bunun dışında sektörel dergiler, gazeteler, yazılı ve görsel basın yayın kuruluşları tarafından paylaşılan bilgiler de bilgi toplama aşamasında oldukça faydalı olmaktadır. Ayrıca konunun uzmanları, profesyonel danışmanlar, danışmanlık firmaları, rakip firmalardan ayrılan çalışanlar, sahada çalışan satış görevlileri, rakiplerin kendileri de dış çevre hakkında bilgi edinmek mümkündür (Dinçer, 1998: Drucker, 2012: Ülgen & Mirze, 2014: Mintzberg, 2009). Bu kaynakları genel çevre ile ilgili bilgi kaynakları, sektör çevresiyle ilgili bilgi kaynakları, rakipler hakkında bilgi toplamak başlıkları altında kategorize etmek mümkündür (Ülgen & Mirze, 2014).
- Varsayım Geliştirmek: Yönetimin kontrolü dışında gerçekleşecek, gelecek ile ilgili bir olay hakkında fikir yürütülmesine varsayım denilmektedir (Ülgen & Mirze, 2014). Yönetimin gelecek ile ilgili herhangi bir bilgisinin bulunmadığı, belirsizliğin hakim olduğu dönemlerde başvurulan bir yöntem olarak kullanılmaktadır.

Genellikle yöneticiler tarafından belirli konular çerçevesinde ortaya atılan farklı varsayımların değerlendirilmesi şeklinde uygulanmaktadır (Ülgen & Mirze, 2014). Bu yöntemde olasılıklar ne kadar güçlü ise stratejik yönetim açısından dikkate alınma oranı da o kadar artmaktadır. Bunlara ek olarak tahmin teknikleri de bulunmaktadır. Dış çevre analizinde kullanılan tahmin teknikleri şu şekilde sıralanabilir;

1. Sayısal Olmayan (Kalitatif) Tahmin Teknikleri:
 - a) Uzman grup tahmini
 - b) Yönetici grup tahmini
 - c) Pazarlama sorumlularının tahminleri
 - d) Müşteri değerlemeleri
 - e) Tüketici değerlemeleri
2. Sayısal (Kantitatif) Tahmin Teknikleri:
 - a) Zaman serisi analizi
 - b) Regresyon analizi
 - c) Ekonometrik modeller
3. Yaratıcı Tahmin Teknikleri:
 - a) Delphi Tekniği
 - b) Senaryo Geliştirme
 - c) Öncü ve artçı göstergelerin analizi (Ülgen & Mirze, 2014; Dinçer, 2007)

Dış çevre analizine yönelik araç ve teknikler, sektörde rekabet gücünü sürdürmek isteyen yiyecek ve içecek işletmeleri için oldukça önemlidir. İşletmeler, bu araçları ve teknikleri kullanarak yeni fırsatları belirleyebilir, sektördeki değişiklikleri önceden tahmin edebilir ve rekabette önde olmak için etkili stratejiler geliştirebilir.

4. DIŞ ÇEVRE ANALİZİNDE DİKKATE ALINMASI GEREKEN FAKTÖRLER

Dış çevre analizi, Yiyecek ve İçecek (F&B) işletmelerinin performanslarını etkileyebilecek dış güçleri değerlendirmesine ve bunlara yanıt vermesine yardımcı olan kritik bir süreçtir. Yiyecek ve içecek endüstrisinde, işletmelerin bir dış çevre analizi yaparken göz önünde bulundurması gereken birkaç dış faktör vardır. En önemli faktörlerden biri, farklı yiyecek ve içecek türlerine olan talebi etkileyebilecek değişen tüketici tercihleridir (Kotler ve Keller, 2016). İşletmeler, dijital sipariş sistemleri gibi gelişmekte olan teknolojilerin operasyonları üzerindeki etkisini de dikkate almalıdır. Dikkate alınması gereken bir diğer kritik faktör

de düzenleyici ortamdır. Yiyecek ve içecek endüstrisi, gıda güvenliği, etiketleme ve pazarlama ile ilgili çok sayıda düzenlemeye tabidir. İşletmeler, uyumluluğu sağlamak ve cezalardan kaçınmak için bu düzenlemeler konusunda güncel kalmalıdır (Lengnick-Hall & Lengnick-Hall, 2010). Ayrıca işletmeler, enflasyon ve ekonomik büyüme gibi makroekonomik faktörlerin operasyonları üzerindeki etkisini de dikkate almalıdır. Su ve ham maddeler gibi kaynakların mevcudiyeti de yiyecek ve içecek işletmeleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir.

Tüketici harcama gücünü ve piyasa talebini etkileyebileceği için enflasyon, faiz oranları ve döviz kurları gibi ekonomik faktörler değerlendirilmelidir (Hitt, Ireland, & Hoskisson, 2017). Bununla birlikte inovasyon ve otomasyon gibi teknolojik faktörler, endüstrinin üretim ve dağıtım yeteneklerinin yanı sıra yeni ürünler için tüketici tercihlerini etkileyebilir (KPMG, 2020). Hükümet düzenlemeleri ve vergilendirme gibi yasal faktörler ürün fiyatlandırmasını, reklamı ve gıda güvenliği standartlarını etkileyebilir (Bolton & Beck, 2018). İklim değişikliği ve sürdürülebilirlik endişeleri gibi çevresel faktörlerin, ürün geliştirme, paketleme ve tedarik zinciri yönetimini etkileyerek F&B endüstrisi üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır (KPMG, 2020). Ayrıca nüfus artışı, yaşlanma ve yaşam tarzındaki değişiklikler gibi demografik faktörler, endüstrinin hedef pazarını ve belirli ürünlere olan talebi etkileyebilir (Gupta & Malik, 2016). Yiyecek İçecek işletmeleri, tedarik zinciri yönetimini ve pazar erişimini etkileyebilecek siyasi istikrar ve hükümet politikaları gibi siyasi faktörleri de analiz etmelidir (Bolton & Beck, 2018). Ürün geliştirme ve pazarlama stratejilerini etkileyebilecekleri için kültürel eğilimler, beslenme tercihleri ve sağlıkla ilgili endişeler gibi sosyal faktörler de çok önemlidir (Hitt ve diğerleri, 2017). Ayrıca, ortaya çıkan tehditleri ve fırsatları belirlemek için sektördeki rekabet, yeni girenler ve potansiyel ikameler de analiz edilmelidir (KPMG, 2020).

Yiyecek içecek işletmeleri için hayati öneme sahip bu faktörler göz önünde bulundurulduğunda işletmeler açısından risklerin minimal boyutlara küçültüldüğü söylenebilir. İşletmelerin bu faktörleri dikkate alarak stratejik gelişim planları hazırlamalarının sürdürülebilirlik açısından da önemli olduğu düşünülmektedir.

4.1. Genel Çevre Analizi

İşletmenin genel veya uzak çevresinde yer alan çeşitli unsurlar, doğrudan ya da dolaylı olarak işletmenin faaliyetlerini ve geleceğini etkilemektedirler (Ülgen

& Mirze, 2014). Bu unsurlardaki sürekli değişim ise kurum ve kuruluşların sürekli olarak kendilerini yenilemelerini gerektirir (Özgür, 2004). Toplumun birçok kesimini, sektörleri ve işletmeleri dolaylı olarak etkileyebilecek, tehdit ve fırsat oluşturma kapasitesine sahip unsurların oluşturduğu çevre; genel çevredir (Mucuk, 2016). Genel çevre analizinin amacı; organizasyonu ve içerisinde yer aldığı endüstriyi en çok etkileyen makroekonomik unsurlardaki gelişmeler ile yönelimleri ortaya koymaktır (Bütüner, 2004). Bu unsurların yer aldığı genel çevre yedi başlık altında incelenebilir. Bunlar: Politik çevre ve unsurları, yasal çevre ve unsurları, ekonomik çevre ve unsurları, sosyokültürel çevre ve unsurları, demografik çevre ve unsurları, teknolojik çevre ve unsurları ile uluslararası çevre ve unsurlarıdır (Dinçer, 2007; Ülgen & Mirze, 2014; Bütüner, 2004; Dinçer, 1998).

Politik Çevre ve Unsurları

Politik çevre, örgütün faaliyetlerini gerçekleştirdiği ülkedeki merkezi ve yerel resmi kurumlar ile bunlara bağlı kuruluşların siyasi otoritelerini sağladıkları ve kullandıkları ortamdır (Ülgen & Mirze, 2014). Politik çevrenin günümüzde oldukça dinamik bir yapısı bulunmaktadır (Dinçer, 2007). Politik çevre ve unsurları iş hayatını ve işletme faaliyetlerini doğrudan etkilemektedir (Mucuk, 2016). Örneğin devlet ya da mahalli idareler işletmelerin ürün ya da hizmetlerinin başlıca alıcısı konumunda olabilirler. Bunun yanında hükümetler, bazı işletmeler ya da sanayi kuruluşlarının ayakta kalmalarını sağlayabilmek adına doğrudan destek sağlayıcısı konumunda olabilirler (Dinçer, 2007). Buna en iyi örnek bankaların yürüttükleri faaliyetlerin devlet garantisine alınmış olması verilebilir. Devletlerin yönetim biçimi de politik çevre kapsamında değerlendirilmesi gereken unsurlar arasındadır. Farklı yönetim biçimlerinin avantajlarının ve dezavantajlarının tespit edilmesi stratejik yönetimde göz ardı edilmemesi gereken hususlardan bir tanesidir.

Çeşitli yönetsel sistem ve siyasi aktörlerden oluşan politik çevre; alınan kararlar, ilişki biçimleri, hak ve özgürlüklerden doğrudan etkilenmektedir. Bu politik unsurlar işletme için fırsatlar yaratabileceği gibi tehditler de oluşturabilir (Ülgen & Mirze, 2014). Bu fırsat ve tehditlerin işletmeler tarafından analizlerinin yapılması ve işletmenin geleceği açısından göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Yasal Çevre ve Unsurları

İşletmelerin dış çevre analizinde göz önünde bulundurmaları gereken bir diğer unsur yasal çevredir. Günümüz dünyası her gün değişiklik yaşamaktadır. Globalleşme, uluslararası ilişkiler, bilgi ve teknolojiadaki inovasyonların tüm alanlara olan etkileri devlet ve hükümetleri de dinamikleştirmektedir (Ülgen & Mirze, 2014). Hükümetlerin uluslararası, ulusal ve yerel düzeydeki hukuki düzenlemelerinin de sıklıkla değiştiğini söylemek mümkündür (Dinçer, 1998). İdare edenlerin çıkardıkları yasalar, yönetmelikler ve kurallar işletmelere politik çevrenin yansımalarıdır (Ülgen & Mirze, 2014). Yasal çevre: devlet tarafından çıkarılan çeşitli tüzük, yasa, yönetmelik, kararname, toplu ve bireysel iş sözleşmeleri ve genelgelerden oluşan ve işletmenin mutlak suretle uyması gereken kanunları kapsayan çevredir (Yiğit & Yiğit, 2011; Çetin, Arslan, & Dinç, 2014). İşletmenin tüm faaliyetlerinin belirli kurallar dahilinde ve faaliyetlerini yürüttüğü devletin yasal çerçevesi içerisinde gerçekleştiği unutulmamalıdır (Mucuk, 2016). Her hukuk dalındaki değişim ve gelişimin işletmeler üzerinde doğrudan ya da dolaylı yoldan etkilerinin olduğu söylenebilir (Ülgen & Mirze, 2014). Bunlara; vergi yasaları, rekabet ve tekelleşme karşıtı yasalar, tüketiciyi ve çevreyi koruma yasaları, gümrük ve dış ticaret mevzuatı (Mucuk, 2016), teşvik kanunları (Bütüner, 2004) örnek olarak verilebilir. Stratejik yönetim bu unsurları göz önünde bulundurarak yönetim kararları almalıdır (Üner, 2008).

Ekonomik Çevre ve Unsurları

İşletmenin genel çevre faktörleri arasındaki en önemli unsurlardan bir tanesi olan ekonomik çevre; toplumun gereksinimlerini karşılayacak mal ve hizmetlerin eldeki sınırlı kaynaklar ile üretildiği, tüketildiği ve kaynak, mal, hizmetler ve gelirin paylaşıldığı ortam olarak tanımlanabilir (Ülgen & Mirze, 2014). İşletmeler parçası oldukları ekonomik sistemden, kendi sektörlerinden ve hatta global ekonomik hareketlenme ve dalgalanmalardan etkilenmektedirler (Mucuk, 2016). Dış ekonomik ortamdan etkilenen temel değişkenlerden bazıları tüketici harcamaları, harcanabilir gelir, enflasyon, döviz kurları ve faiz oranlarını içerir (Liu vd., 2018). Ekonomik ortam, tüketici davranışlarını etkileyerek harcamaya alışkanlıklarını değiştirmelerine neden olarak işletmelerin karlılığını etkileyebilir (Goyal, 2019). Enflasyon, tüketicilerin satın alma gücünü etkileyerek talep ve arzda değişikliklere yol açar (Akhtar & Haq, 2019). Döviz kurları ayrıca yiyecek ve içecek endüstrisinde önemli bir rol oynamakta ve ithal malların fi-

yatırını etkileyerek ithalata dayalı işletmeleri etkileyebilmektedir (Yu vd., 2019). Son olarak, faiz oranları, işletmelerin yatırım kararlarını etkileyebilecek borçlanma maliyetini etkiler (Bartkowiak, 2019). Ekonomik çevrenin etkilendiği bazı değişkenler şunlardır:

- Gayri safi milli hasıla
- Faiz oranları
- Gelir dağılımı
- Piyasadaki nakit hacmi
- Kur politikası
- İşsizlik oranı
- Enflasyon oranı
- İnsanların biriktirme ve harcama eğilimleri
- Para ve maliye politikaları
- Üretim faktör maliyetleri
- Dış ticaret ve ödemeler bilançosu
- Konjonktür devreleri
- Altyapı yatırım ve hizmetleri
- Enerji Kaynakları
- Ekonomik büyüme ve yatırımlar (Ülgen & Mirze, 2014; Dinçer, 1998; Bütüner, 2004; Mucuk, 2016'dan oluşturulmuştur).

Ekonominin büyüme, durgunluk ve kriz gibi makro etkileri işletmeleri doğrudan etkilemektedir (Mucuk, 2016). Stratejik yönetim işletmenin bugünü ve geleceği ile ilgili uzun bir dönemi kapsadığından ekonomik değişkenlerin dikkatle analiz edilmesi gerekmektedir (Ülgen & Mirze, 2014).

Sosyokültürel Çevre ve Unsurları

Başta eğitim ve kültür olmak üzere, toplumsal inançlar, ananeler, toplumsal değer yargıları gibi faktörlerin oluşturduğu çevre sosyokültürel çevredir (Yiğit & Yiğit, 2011). Sosyo-kültürel çevre, yiyecek içecek işletmelerinin dış çevre analizinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu çevre gelenekler, inançlar, değerler, yaşam tarzı, eğitim ve demografi gibi çeşitli faktörleri kapsamaktadır. Bu faktörler tüketicilerin tercihlerini ve davranışlarını etkilemekte ve bu da yiyecek ve

içecek endüstrisini etkilemektedir. Kültürel farklılıklar, işletmelerin kullandığı pazarlama stratejilerini olduğu kadar tüketilen yiyecek ve içecek türlerini de etkiler. Örneğin, İslami beslenme yasaları domuz eti ve alkol tüketimini yasaklamaktadır, bu da işletmelerin müşterilerinin dini ve kültürel inançlarına hitap etmesi gerektiği anlamına gelir. Değişen tüketici eğilimleri ve sağlık bilinci gibi diğer kültürel faktörler de sektörü etkilemektedir. (Hitt ve diğerleri, 2018; Kotler ve diğerleri, 2016; Wheelen ve Hunger, 2017). Bu faktörler bireylerin ve dolayısıyla toplulukların tüketim kalıplarını, tercihlerini, satın alma alışkanlıklarını ve eğilimlerini etkilemektedir (Mucuk, 2016). Sosyokültürel çevrenin içerisinde yer alan faktörler üretim ilişkilerindeki gelişmeler, tutum ve davranışlar son derece hızlı bir şekilde değişime uğramaktadır (Ülgen & Mirze, 2014). Bu nedenle işletmelerin stratejik yönetim planlamalarında sosyokültürel çevre analizlerini bu faktörlerin değişim hızına göre tasarlamak durumunda olduklarını söylemek mümkündür.

Demografik Çevre ve Unsurları

Demografik çevre toplumun değer yargıları, olaylara karşı tutumları ve davranış biçimleri, kültürel alışkanlıkları ve yaşam biçimlerinde meydana gelen her türlü çevreyi kapsamaktadır (Ginter, Duncan, Richardson, & Swayne, 1991). Demografi ayrıca tüketici tercihlerini ve satın alma davranışını etkileyen yaş, cinsiyet, gelir, eğitim ve nüfus büyüklüğü gibi çeşitli faktörleri kapsar. Örneğin, yaşlanan bir nüfus sağlıklı, az yağlı ve az şekerli yiyecekleri tercih ederken, genç nesiller daha kolay ve hızlı yiyecek seçeneklerini tercih edebilir. Ek olarak, gelir ve eğitim seviyeleri, tüketilen yiyecek ve içecek türlerini ve yüksek fiyatları ödeme istekliliğini etkiler. Demografik eğilimlerin analizi, yiyecek ve içecek işletmelerinin ürünlerini, hizmetlerini ve pazarlama stratejilerini hedef kitlelerinin ihtiyaç ve taleplerini karşılayacak şekilde uyarlamasını sağlamaktadır (Hitt ve diğerleri, 2018; Kotler ve diğerleri, 2016; Wheelen ve Hunger, 2017). Demografi kaderdir ifadesinin anlamı, bir ülke nüfusunun boyutunun ve özelliklerinin, o ülkenin elde edebileceği şey üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilmesidir. Bu nüfus özellikleri, yaş, gelir, cinsiyet, ırk, eğitim seviyesi, etnik makyaj, istihdam durumu, coğrafi konum ve benzeri bilgi türlerini içermektedir (Robbins, Decenzo, & Coulter, 2013). İşletmenin dış çevresine ait bu özellikleri belirlemesi, analiz etmesi ve işletme stratejisini oluştururken bu verilerden yararlanması gerekmektedir.

Teknolojik Çevre ve Unsurları

Teknolojik değişimlerin, bilimsel araştırmaların bir sonucu olarak ortaya çıkan icat ve yeniliklerde meydana gelen değişimleri kapsadığını söylemek mümkündür (Bayın, 2014). Teknolojik değişim finansal entegrasyon sürecini ve finansal hizmetler endüstrisinde yaşanan rekabeti artırmaktadır (Fiordelisi, Marquez-Ibanez, & Molyneux, 2011). Günümüzde hizmet ya da ürün pazarlayan hemen hemen her kurum ya da kuruluş istediği her şeyi üretebiliyor, benzer teknolojik ürünlerden faydalanarak ürettiği mal ve hizmetleri istediği standartta bir kalite düzeyine ulaştırabiliyor (Çekerol & Kurnaz, 2011). Endüstri, üretim, işleme, dağıtım ve pazarlama için büyük ölçüde teknolojik gelişmelere bağımlıdır. Teknolojinin entegrasyonu, işletmelerin verimliliklerini artırmalarına, maliyetleri düşürmelerine ve müşterilerine kaliteli ürün ve hizmetler sunmalarına olanak tanır. Örneğin, gıda işleme ve paketlemede otomasyon, sensörler ve yapay zekanın kullanılması kalite kontrolü, izlenebilirliği ve güvenliği iyileştirmiştir. Ayrıca teknoloji, işletmelerin e-ticaret ve çevrimiçi teslimat platformları aracılığıyla daha geniş bir müşteri tabanına ulaşmasını sağlamaktadır. Sektördeki teknolojik eğilimlerin ve gelişmelerin analizi, işletmelerin fırsatları ve zorlukları belirlemesine ve stratejilerini buna göre ayarlamasına yardımcı olmaktadır (Hitt ve diğerleri, 2018; Kotler ve diğerleri, 2016; Wheelen ve Hunger, 2017). Teknolojideki hızlı gelişim ve değişimi takip etmek işletmelerin stratejik yönetimi konusunda oldukça önemli görülmektedir. Teknolojideki değişimlere ayak uydurabilmek, işletmenin rakiplerinin sahip olduğu teknolojik yenilikleri bilerek buna göre önlemler almak yönetim açısından gözden kaçırılmaması gereken konuların başında gelmektedir.

Uluslararası Çevre ve Unsurları

Dış çevre, örgütün kendisini ilgilendiren fakat kendisi dışındaki unsurlardan meydana gelmektedir (Küçüksüleymanoğlu, 2008). Küresel yani uluslararası çevre ise iş hayatına ve işletmelere etkileri bulunan uluslararası mekanizmaları ifade etmektedir. Bunları özetle şu şekilde sıralamak mümkündür:

1. Uluslararası ticari anlaşmalar
2. Politik istikrarsızlıklar
3. Küresel ölçekteki ekonomik krizler
4. Uluslararası ekonomik şartlar

5. Küresel ölçekteki siyasi krizler
6. Ortak Pazar anlaşmaları
7. Globalleşme eğilimleri
8. Ambargolar ve kotalar (Mucuk, 2016; Ülgen & Mirze, 2014; Dinçer, 1998).

Yiyecek ve içecek endüstrisinin küreselleşmesi, rekabeti artırmış ve işletmeler için fırsatlar ve zorluklar yaratmıştır. Uluslararası çevre, endüstrinin operasyonlarını, üretimini, dağıtımını ve pazarlamasını etkileyen ticaret anlaşmaları, tarifeler, düzenlemeler, kültürel farklılıklar ve ekonomik koşullar gibi faktörleri kapsamaktadır. Örneğin, Trans-Pasifik Ortaklığı (TPP) ve Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması (NAFTA) gibi ticaret anlaşmaları işletmeler için yeni pazarlar açmıştır. Ayrıca kültürel farklılıklar ve tercihler, farklı ülkelerde tüketilen yiyecek ve içecek türlerini ve kullanılan pazarlama stratejilerini etkilemektedir. Uluslararası trendlerin ve koşulların analizi, işletmelerin fırsatları ve zorlukları belirlemesine ve stratejilerini buna göre ayarlamasına olanak tanımaktadır (Kotler ve Keller, 2016; David ve David, 2017; Hitt ve diğerleri, 2017).

4.2. Sektör/İş Çevresi Analizi

İşletmelerin çevresini oluşturan unsurlarla ilişkisi, bu unsurların beklentilerini karşılama ve faaliyetleri yoluyla onları doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemesi biçiminde ortaya çıkmaktadır (Karalar vd., 2004). Michael Porter işletmelerin gelecekteki rekabet edebilirlik durumunu, kararlarını ve davranışlarını etkileyebilecek beş ana unsurun iş çevresinde yer aldığını, bu beş unsurun incelenmesi gerektiğini ve rekabet stratejilerinin bu inceleme sonucuna göre geliştirilmesi gerektiğini belirtmektedir (Ülgen & Mirze, 2014). Bunlar:

- Sektör/İş Çevresine Girebilecek Yeni Firmaların Yarattığı Tehdit
- İşletmenin Ürününe Alternatif Olabilecek İkame Ürünlerin Yarattığı Tehdit
- Tedarikçilerin Pazarlık Gücü
- Müşterilerin Pazarlık Gücü
- Pazardaki rakiplerin kendi arasındaki rekabetlerinin şiddeti (Dinçer, 1998 Ülgen & Mirze, 2014).

□ Ana Pazarın İncelenmesi

İşletmeler ekonomik sistem içerisinde belli bir sektöre bağlı olarak faaliyetlerini sürdürürler (Drucker, 2012). Bazı kaynaklara göre sektörel çevre (Mucuk, 2016) olarak adlandırılan ana pazar; işletmenin ürettiği her türlü ürün ve hizmeti sunduğu, rakipleri ile rekabet içerisinde olduğu ve faaliyetlerinin bir sonucu olarak gelir elde etmeyi umduğu pazardır (Ülgen & Mirze, 2014). Bu bağlamda ana pazar 3 açıdan analiz edilebilir:

1. Pazarın yapısı
2. Pazarın sınırlarının belirlenmesi
3. Pazarın gelişme (büyüme) hızı veya pazar hayat evresi (Ülgen & Mirze, 2014).

4.3. Sektör / İş Çevresi Rekabet Analizi

İşletmenin faaliyet gösterdiği iş çevresinin cazibesi ile yeni firmaların iş çevresine girmesi işletme için birçok tehdit oluşturmaktadır. Pazarın cazibe derecesinin bağlı olduğu unsurlar:

1. Sektörün yapısı ve büyüklüğü,
2. Sektörde karşılaşılabilecek sorunlar ve bunların karmaşıklık derecesi,
3. Sektördeki rekabet durumu ve rekabet şiddeti,
4. Sektörün gelişme hızı, sektörün büyüme eğilimi göstermesi
5. Sektörün içinde bulunduğu hayat evresi,
6. Sektörde talebin dengeli olup olmadığı,
7. Sektörün kârlılık derecesi,
8. Sektöre giriş ve çıkış kolaylığı, sektörden ayrılmanın verdiği zararın seviyesinin düşürülebilir olması,
9. Sektördeki belirsizlik derecesi ve risk durumu (Drucker, 2012; Ülgen & Mirze, 2014; Robbins, Decenzo, & Coulter, 2013).

4.4. Rakip Firma Analizi

Stratejik yönetimde en önemli analizlerden bir tanesi de rakip firma analizi-dir. Rakip firmalar arasındaki en önemli rakip ise esas rakip ya da esas rakipler-

dir. Esas rakip analizinde sorulması gereken temel sorular şunlardır:

1. Esas rakibin gelecekle ilgili amaçları nelerdir?
2. Esas rakip hangi stratejileri uygulamaktadır?
3. Esas rakibin sektör ve kendi firması ile ilgili oluşturduğu varsayımlar nelerdir?
4. Esas rakip hangi yeteneklere sahiptir? (Ülgen & Mirze, 2014).

5. SONUÇ

Dış çevre analizi, yiyecek ve içecek işletmeleri için faaliyetlerini, üretimlerini, dağıtımlarını ve pazarlama stratejilerini etkileyebilecek fırsat ve zorlukları belirlemede kritik bir süreçtir. Sosyo-kültürel, demografik, teknolojik ve uluslararası faktörlerin analizi, işletmelerin hedef kitlelerinin ihtiyaç ve taleplerini karşılamak ve rekabet avantajı elde etmek için etkili stratejiler geliştirmelerini sağlar. Örneğin, işletmeler verimliliği artırmak, maliyetleri azaltmak ve müşterilerine kaliteli ürün ve hizmetler sunmak için teknolojik gelişmeleri kullanabilir. Sosyo-kültürel ve demografik faktörlerin analizi, işletmelerin ürünlerini, hizmetlerini ve pazarlama stratejilerini hedef kitlelerinin ihtiyaç ve taleplerini karşılayacak şekilde uyarlamasını sağlar. Ek olarak, işletmeler yeni pazarlara erişmek ve operasyonlarını genişletmek için uluslararası ticaret anlaşmalarını kullanabilirler.

Yiyecek ve içecek işletmelerinin pazarda rekabetçi ve başarılı kalabilmeleri için üstlenmeleri gereken ve dinamik bir süreç olan dış çevre analizi sektör geliştikçe ve müşteri ihtiyaçları ve tercihleri değiştikçe, işletmelerin stratejilerini buna göre uyarlaması ve ayarlamasını gerektirmektedir. Dış çevre analizi, işletmelere faaliyetlerini etkileyen iç ve dış faktörleri belirlemek ve müşterilerinin ihtiyaç ve taleplerini karşılamak için etkili stratejiler geliştirmek için bir çerçeve sağlar. Ayrıca, dış çevre analizi, işletmelerin operasyonlarını etkileyebilecek potansiyel tehditleri ve riskleri belirlemesine olanak tanır. Örneğin, COVID-19 salgını yiyecek ve içecek endüstrisini önemli ölçüde etkileyerek işletmeleri yeni sağlık ve güvenlik düzenlemelerine ve değişen müşteri tercihlerine uyum sağlamaya zorladı. Bununla birlikte, dış ortam analizi, işletmelerin en son pazar trendleri ve gelişen teknolojiler konusunda güncel kalmasına da yardımcı olur. Bunu yaparak işletmeler, operasyonlarını iyileştirmek ve müşteri deneyimini ge-

İşitmek için yeni teknolojilerden yararlanabilir. Genel olarak dış çevre analizi, yiyecek ve içecek işletmelerinin pazarda rekabet avantajı elde etmek için üstlenmesi gereken kritik bir süreçtir. İşletmeler, faaliyetlerini etkileyen sosyo-kültürel, demografik, teknolojik ve uluslararası faktörleri anlayarak, uzun vadede başarılı ve sürdürülebilir kalmak için etkili stratejiler geliştirebilir. (Grant vd., 2019; Johnson vd., 2017; Schermerhorn vd., 2014).

Bununla birlikte, geleceği kesin olarak tahmin edemediği ve piyasa koşullarındaki değişikliklere tabi olduğu için dış çevre analizinin de sınırlamaları vardır. Bu nedenle, işletmelerin dış ortamdaki değişikliklere uyum sağlayabilecek esnek stratejiler geliştirmesi gerekir. Yiyecek ve içecek endüstrisinde trendler ve koşullar hızla değişebildiğinden, dış çevre analizi sürekli bir süreç olmalıdır. Özetle, dış çevre analizi, yiyecek ve içecek işletmeleri için stratejik planlamada çok önemli bir bileşendir. İşletmelerin pazardaki fırsatları ve zorlukları belirlemesini, etkili stratejiler geliştirmesini ve rekabet avantajı elde etmesini sağlar.

KAYNAKÇA

- Akhtar, N., & Haq, S. (2019). Inflation and food demand: Evidence from Pakistan. *Journal of Economic Structures*, 8(1), 1-15.
- Bartkowiak, P. (2019). The impact of interest rates on the performance of the food industry in the European Union countries. *Contemporary Economics*, 13(4), 411-420.
- Baş, D., Etlioğlu, M., & Ulukoca, N. (2017). Strateji ve Stratejik Yönetim Araç, Teknik ve Yaklaşımları. *TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi*, 9(36), 132-138.
- Bayat, B. (2008). İnsan Kaynakları Yönetiminin Stratejik Niteliği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(3), 67-91.
- Bayın, G. (2014). Sistem Yaklaşımı Bakış Açısıyla Sağlık Kurumlarında Dış Çevre Analizi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 99-120.
- Berkhout, F., & Hertin, J. (2004). Dealing with uncertainty through scenario analysis. *Futures*, 36(8), 917-927.
- Bolton, S. C., & Beck, V. (2018). *Managing change in the food and beverage industry*. Routledge.
- Bütüner, H. (2004). *Stratejik Yönetim: Neden, Nasıl?* İstanbul: Rota Yayınları.

- Cravens, D. W., & Piercy, N. F. (2006). *Strategic marketing* (Vol. 7). McGraw-Hill Education.
- Çekerol, G. S., & Kurnaz, N. (2011). Küresel Kriz Ekseninde Lojistik Sektörü ve Rekabet Analizi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(25), 47-59.
- Çetin, C., Arslan, M. L., & Dinç, E. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Cetindamar, D., & Demirbas, D. (2012). SWOT analysis for strategic planning. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(1), 1-14.
- David, F. R., & David, F. R. (2017). *Strategic management: A competitive advantage approach, concepts and cases*. Pearson.
- Dinçer, Ö. (1998). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Dinçer, Ö. (2007). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Drucker, P. F. (2012). 21. Yüzyıl İçin Yönetim Tartışmaları. (İ. Bahçivangil, & G. Gorbun, Çev.) İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Erol, Y., İnce, A. R., & Aras, M. (2013). Türk Sanayi Sektöründe Stratejik Yönetim Yaklaşımları Tercih: ISO 1000 Firmalarında Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 4(3), 75-92.
- Eşki, H. (2009). *Stratejik Yönetim ve Örgüt Kültürü: İlişkisel Bir Analiz*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi(24).
- Fernandez, M., & Cardona, R. (2020). External environment analysis: a PESTEL analysis. In *Marketing Strategies in the Food Industry* (pp. 27-39). Springer.
- Fiordelisi, F., Marquez-Ibanez, D., & Molyneux, P. (2011). Efficiency and risk in European banking. *Journal of Banking & Finance*(35), 1315-1326.
- Ginter, P. M., Duncan, W., Richardson, W. D., & Swayne, L. E. (1991). Analyzing the health care environment: "You can't hit what you can't see". *Health Care Management Review*, 16(4), 35-48.
- Goyal, N. (2019). A study on the impact of economic environment on the food and beverage industry in India. *Asia Pacific Journal of Marketing and Management Review*, 8(9), 66-74.
- Grant, R. M. (2016). *Contemporary strategy analysis: Text and cases edition*. John Wiley & Sons.
- Gupta, S., & Malik, S. C. (2016). External environmental analysis of Pepsico Inc. *Jour-*

- Güçlü, N. (2003). Stratejik Yönetim. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 23(2), 61-85.
- Hill, C. W. L., Jones, G. R., & Schilling, M. A. (2014). Strategic management: theory: an integrated approach. Cengage Learning.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2017). Strategic management: concepts and cases: competitiveness and globalization. Cengage Learning.
- Hollensen, S. (2015). Marketing management: A relationship approach. Pearson Education.
- Houben, G., Lenie, K., & Vanhoof, K. (1999). A knowledge-based SWOT-analysis system as an instrument for strategic planning in small and medium sized enterprises. Decision Support Systems(26), 125-135.
- Jobber, D. (2012). Principles and practice of marketing. McGraw-Hill Higher Education.
- Johnson, G., Whittington, R., Scholes, K., Angwin, D., & Regnér, P. (2017). Exploring strategy: Text and cases. Pearson.
- Johnson, G., Whittington, R., Scholes, K., Angwin, D., & Regnér, P. (2017). Exploring strategy: Text and cases. Pearson.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2008). The execution premium: Linking strategy to operations for competitive advantage. Harvard Business Press.
- Karalar, R., Özalp, İ., Maviş, F., Geylan, R., Tenekecioğlu, B., Şahin, M., . . . Aydın, N. (2004). Genel İşletme. (G. N. Berberoğlu, Dü.) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). Marketing management. Pearson.
- Kotler, P., Kartajaya, H., & Setiawan, I. (2017). Marketing 4.0: Moving from traditional to digital. John Wiley & Sons.
- KPMG. (2020). Food and Beverage Industry Outlook 2020. KPMG International Cooperative.
- Küçükşüleymanoğlu, R. (2008). Stratejik Planlama Süreci. Kastamonu Eğitim Dergisi, 16(2), 403-412.
- Lengnick-Hall, C. A., & Lengnick-Hall, M. L. (2010). Strategic human resource management: The evolution of the field. Human Resource Management Review, 20(4), 242-255.
- Liu, J., Li, D., Liu, S., & Song, Y. (2018). Economic environment, market competition, and corporate social responsibility: Evidence from China's food and beverage industry. Sustainability, 10(3), 625.

- Mintzberg, H. (2009). *Managing*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Morrison, J. (2009). *The international business environment*. Palgrave Macmillan.
- Mucuk, İ. (2016). *Modern İşletmecilik*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Namazov, N. (2017). Azerbaycan'da Stratejik Yönetim Uygulamaları: Merkez Bankası Örneği. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 47-55.
- Özgür, H. (2004). *Kamu Örgütlerinde Stratejik Yönetim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: creating and sustaining superior performance*. Simon and Schuster.
- Porter, M. E. (2008). The five competitive forces that shape strategy. *Harvard Business Review*, 86(1), 78-93.
- Robbins, S. P., Decenzo, D. A., & Coulter, M. (2013). *Fundamentals of Management Essential Concepts and Applications*. New Jersey: Pearson.
- Sağır, M. (2010). Stratejik Yönetim Sürecinde Ürün Stratejilerinin Kullanımı ve Önemi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (24), 312-321.
- Schermerhorn, J. R., Davidson, P., Poole, D., Simon, A., Woods, P., & Chau, S. L. (2014). *Management: An Asia-Pacific perspective*. John Wiley & Sons.
- Thompson, A. A., & Strickland, A. J. (2017). *Crafting and executing strategy: The quest for competitive advantage: concepts and cases*. McGraw-Hill Education.
- Ülgen, H., & Mirze, S. K. (2014). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Üner, M. (2008). *Genel İşletmecilik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2017). *Strategic management and business policy: globalization, innovation, and sustainability*. Pearson.
- Wilson, R. M. S., & Gilligan, C. (2012). *Strategic marketing management*. Routledge.
- Yiğit, S., & Yiğit, A. M. (2011). Stratejik Yönetimde Dış Çevre Analizi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (38), 119-136.
- Yu, J., Chen, M., Xie, Z., & Lu, Q. (2019). The impact of exchange rate changes on China's food import and export. *Sustainability*, 11(4), 1178.

3. BÖLÜM

MUHASEBE MESLEK ETİĞİNİN FİNANSAL TABLO KULLANICILARI AÇISINDAN ÖNEMİ VE MESLEK ETİĞİ İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER

Tuba ERGÜN

ORCID NO: 0000-0001-9779-7324

Doç. Dr. Duygu CELAYİR

İstanbul Ticaret Üniversitesi İşletme Fakültesi

dcelayir@ticaret.edu.tr

ORCID NO: 0000-0002-1435-3910

1. GİRİŞ

Muhasebe kavramı, geçen yıllar içerisinde kapsadığı alan, meslek çalışanları ve üretilen bu bilgilerden faydalananlar açısından, oldukça gelişmiştir. Sermayenin küreselleşmesi, devinim hızı ve finansal araçların global bir kimlik kazanmasıyla oldukça büyük bir kesimi ilgilendirmeye başlamıştır. Gerek küçük yatırımcılar açısından gerekse büyük sermaye şirketleri yatırımcıları açısından, muhasebe işlemlerinin doğru üretilmesi şart olmuştur. Bu bağlamda, üretilen bilgiler ve sonucunda oluşturulan finansal tabloların, bu bilgileri üreten kişiler açısından belirli bir sorumluluk ve bilgi sahibi olunması gerekliliğini doğurmuştur. Bu bilgiler kişilerin insiyatifine bırakılmayacak kadar önem arz ettiğinden resmi kurum, kuruluş ve meslek odalarınca ‘meslekte etik’ kavramı gündeme gelmiştir. Üretilecek olan bilgi her türlü yatırım, vergi, kredi imkanı gibi ekonomik boyutlu işlemlerin nitelik ve niceliğini oluşturduğundan , meslekte etik, meslek mensuplarının uyması gereken yazılı ve kuramsal kavramlar bütünü olarak dü-

zenlenmiştir.

Tam bir asır önce Theodore Roosevelt, “İnsanı ahlaken eğitmeden zihnen eğitmek topluma bela kazandırmaktır.” demiştir. Bu söylevi ile Roosevelt, toplum yaşamında etiğın ve etik kurallara uymanın önemini vurgulamıştır. Etik, bireyin, doğruyu yanlıştan ayırma ve doğru olanı yapmak için içinden gelen bir güdü olarak düşünülebilir. Aynı zamanda etik, insan eylemlerini ahlaki bakımdan değerli ve değersiz kılacak olan davranışların ne olduğunu anlayabilecek içsel disiplin olarak da tanımlanabilir. Yani bir çeşit gözle görülemeyen ve yasalarla korunamayan sosyal ahlak, sorumluluk ve ilkeler bütünüdür. Etik, yöntem veya biçime; ahlak ise esasa ya da içeriğeye yoğunlaşmaktadır. Etik, ahlaki merkezine alan bir disiplin üzerine odaklanmaktadır (Lamberton ve Minor, 1995).

Muhasebe mesleğinde ise etik oldukça önem teşkil etmektedir. Çünkü muhasebe, bir firmanın, şahıs veya kuruluşun, tüm finansal işlemlerinin ve varlıklarının doğru ve düzgün bir biçimde sunulması temeline dayanmaktadır. Aynı zamanda muhasebe, mükellef ile bu bilgileri kullanacak olanlar arasında (Vergi dairesi, ortaklar, yatırımcılar, kredi verenler, bankalar vs.) bilgi köprüsü kuran bir araçtır.

Muhasebe sistemi ile üretilecek olan bilginin sadece yasalar ile korunması yeterli değildir. Bu bilgileri üreten ve sunanların da aynı zamanda yeterli bilgi ve deneyime sahip olması gerekliliğinin yanı sıra kamusal ahlak ve mesleki etik kurallarına da bağılı olması gerekmektedir.

Son yıllarda yaşanan muhasebe ve finansal tablolara ilişkin skandallar, bilgi üretiminin doğru olarak kaydedilmesi ve raporlanması ile bu kavramlar üzerinde gerçekleşen denetimin önemini küresel boyutta gözler önüne sermiştir. Bu nedenle muhasebe kullanıcılarının doğru ve gerçek bilgi vermesi çok büyük önem

taşımaktadır. Çünkü karar alıcılar ve yatırımcılar, doğru olarak sunulduğunu düşündükleri bu bilgilerle hareket edeceklerdir. Bu da meslek uygulayıcıları

açısından sorumluluk duygusunun yanı sıra etik kavramının da ne derece önemli olduğunu bir kere daha göstermektedir.

2. ETİK VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Son yıllarda gerçekleşen büyük ölçekli küresel boyuttaki finansal hile ve yolsuzluklardan sonra muhasebe mesleği, kurum ve kuruluşların sadece finansal yapılarını ve mevcut varlıklarını kayıt altında tutan bir meslek olmaktan çıkmıştır. Bu bağlamda meslek mensuplarında, kurum ve kuruluşların finansal yapılarının doğru ve gerçeğe uygun bir şekilde sunulması sorumluluğu da oluşmuştur. Sermayenin küresel dolaşım hızı da göz önüne alınırsa artık günümüzde muhasebenin boyutu daha da gelişmiş diğer mesleklerden farklı olarak daha geniş kitlelere hem dolaylı hem dolaysız olarak bilgi veren bir araç haline gelmiştir. Bu nedenlerden dolayı ‘meslekte etik’ oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Sermaye sahiplerine, firmaları ile ilgili yapmış oldukları yatırımın nasıl kullanıldığı bilgisi doğru bir şekilde verilirse, firma sahipleri ve karar alıcıların yönetim ve şirketin işleyişi ile ilgili doğru ve gerçeğe uygun karar almaları sağlanmış olacaktır. Aynı zamanda, firmanın işleyişi sırasında, özellikle anonim şirket mahiyetinde olan firmalar için hissedarların ve pay sahiplerinin, yatırımlarının nasıl kullanıldığına ve potansiyel geri dönüşüne ilişkin doğru bilgiye ulaşmaları sağlanacaktır. Öte yandan, firmanın işleyişi sırasında, dışarıdan sağlanan kısa ve uzun vadeli yabancı kaynak sağlayıcılarının da (banka, kredi kuruluşları, fon sağlayıcılar vs.) yapmış oldukları yatırım kaynağının ne şekilde kullanıldığı izleme imkanı bilgisi verilmesi açısından da son derece önemlidir.

Bahsedilen gerekçeler muhasebe mesleğinin, gerek mikro düzeyde şirketler ve karar alıcılar açısından, gerekse makro düzeyde yatırım uygulayıcılarının piyasa ve ekonomik beklentilerinin belirli güven ortamında ekonomik dinamiğini sağlaması açısından önemini göstermektedir. Muhasebe mesleğinin toplumun tüm kesimlerini finansal açıdan stratejik olarak etkileyecek düzeyde olması meslek mensuplarının sorumluluk duygusu ile hareket etmesini zorunlu kılmaktadır. Meslek uygulayıcılarının gerek yasal kurallarla gerekse ahlaki ve yazılı olmayan içsel kurallar ile hareket etmesinin önemi ortaya çıkmaktadır. İşte bu ihtiyaç doğrultusunda, meslek uygulayıcıları ve mesleki kuruluşlarına yol göstermesi amacıyla gerek bağımlı gerekse serbest çalışanlara yönelik Muhasebe Meslek Mensupları yönelik Uluslararası Etik Standartlar Kurulu (IESBA) tarafından meslekte uyulması gereken etik kurallar oluşturulmuştur. TÜRMOB yayınlanan bu kuralların tercümesini yapıp yayınlamaktadır.

Yine benzer nitelikte KGK tarafından 2015 yılında IESBA tarafından yayın-

lanan etik kuralların bütününe bağlı kalınarak bağımsız denetçiler açısından kuralların sunumu sağlanmıştır. (Türker vd., 2019, s.1).Bu kurallar ile ,her bireyde farklı olarak algılananacak olan kararların etik teorileri ile bütüne yayılıp meslek mensuplarında oluşabilecek bir ikilemi ortadan kaldırmak amaçlanmıştır. Böylece TÜRMOB tarafından 27.03.2014 tarih ve 28954 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan “*Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Eğitimi ve Etik Sözleşme Yapılması Hakkında Tebliğ*” ile muhasebe meslek mensuplarına etik eğitimi uluslararası meslek örgütleri ile aynı nitelikte sunulmaktadır.

Etik kavramı, dünyada farklı alanlarda sıklıkla gündeme gelmektedir. Etik; ahlaki açıdan doğru - yanlış ya da iyi - kötü ile ilgilidir. Buna göre; genel anlamıyla “fayda”, “iyi”, “kötü”, “doğru” ve “yanlış” gibi kavramları inceleyen, toplumsal davranış ilişkilerinde neyin iyi neyin kötü olduğunu belirleyen “ahlaki” ilkeler, değerler ve sistemidir (Hatcher, 2004). Gerek uluslararası gerekse ulusal meslek örgütleri tarafından etik kurallar ve kişisel ahlaki etik davranışları üzerinde çeşitli araştırmalar ve çalışmalar yapılmaktadır. Etik ile ilgili literatüre bakacak olursak genel olarak teoriler üç ana gruba ayrılır: (Graffikin, 2007 s.5)

1. Meta Etik
2. Normatif Etik
3. Postmodern Etik

(Graffin, 2007:5, Etik Teorilerin Sınıflandırılması)

3. ETİK KURALLAR ve MUHASEBE MESLEK ETİĞİ

Muhasebe mesleği etiği, muhasebe meslek mensuplarının iş piyasası içerisindeki ilişkilerini belirleyen kural ve ilkeler bütünüdür. (Bilen ve Yılmaz, 2014 s:61)

Gerçeğe uygun, kaliteli ve doğru olarak hazırlanıp sunulan finansal tablolar, işletmeyle ilgili hata ve hile şüphelerini ortadan kaldıracak ve bu bilgilerden faydalanacaklar açısından da güven ortamı sağlayacak ve menfaatlerinin korunmasına yardımcı olacaktır. (Celayir,2020)

Bu bağlamda Amerika’da Amerika Sertifikalı Kamu Muhasebecileri Enstitüsü (AICPA) tarafından Muhasebe Mesleğinde Meslek Ahlakı Standartları ve Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC) tarafından muhasebe etik kuralları oluşturulmuştur. (Bilen ve Yılmaz, 2014 s.61)

Muhasebenin meslek etik kuralları düzenlenirken, meslek mensuplarının genel davranış biçimlerini tanımlayan üç temel özellik öne çıkarılmıştır. Bu özellikler muhasebe mensuplarının topluma karşı olan kişisel ve toplumsal sorumluluklarını vurgulamaktadır. Bu bağlamda meslek mensuplarının (TESMER, 2010);

- Bağımsız, tarafsız ve dürüst olmaları gerekmektedir.

-Teknik bakımdan gerekli bilgi donanımına, mesleki deneyime ve yeterliliğe sahip olmaları beklenmektedir.

- Mükellefleri için meslekleri kapsamında özen ve titizlik göstermeleri ve sorumluluklarına sahip çıkmada bilinçli olmaları istenmektedir.

Etik kurallar olan; dürüstlük, nesnellik, profesyonel yeterlilik ve gerekli özen, gizlilik ve profesyonel davranış bir muhasebeciden beklenen davranış standardını oluşturur ve mesleğin, kamu yararı sorumluluğu taşıdığını belirtir. (Akpınar, 2019 s:35) Muhasebe açısından, genel kapsamı ile etik kurallar şunlardır:

Bağımsızlık: Muhasebe mesleğinin icrasında en önemli etik kurallardan birisi bağımsızlık ilkesidir.Mükellef ile bağımsız bir ilişki kurulmaz ise, meslek mensubunun karar ve yargıları etkilenecek, doğru ve gerçeğe uygun bilgi üretmesi mümkün olmayacaktır.Bu nedenle meslek mensupları gerek alacakları kararlarda gerekse meslek ilişkilerinde mükelleften bağımsız hareket edebilme ve karar alma özgürlüğüne sahip olmalıdır. (IFAC;ICAEV;IESBA,2019).

Objektiflik : Mesleğin icrasında karşılaşılan en büyük sorun objektif kalama sorunsalıdır. Muhasebeci karar alırken ve uygularken, başkalarının çıkar çatışmalarından, içinde bulunduğu kritik durumlardan veya kendi kararlarını etkileme yönündeki girişimlerinden etkilenmemelidir.Aksi takdirde alacağı ve yapacağı mesleki işlemler gerçekte bağdaşmayacak ve mesleki profesyonellikten uzaklaşacaktır.Bu nedenle meslek mensupları objektif ve tarafsız bir muhakeme gücüne sahip olacak alt yapıya sahip olmalıdır. (IFAC;ICAEV;IESBA,2019).

Bütünlük : Bütünlük, meslek icrasında adil ve doğru olunma anlamına gelmektedir. Muhasebeci, mükellefi ile kuracağı ilişki, vereceği tavsiye ve iş akışı uygulamalarında, karşı tarafın kararlarından çıkar anlamında etkilenmemelidir. (IFAC;ICAEV;IESBA,2019).

Mesleki Yeterlilik : Muhasebeci ve meslek mensupları bir müşterinin veya işverenin uygulamadaki, mevzuattaki ve tekniklerdeki güncel gelişmelere dayanan yetkin profesyonel hizmetler almasını sağlamak için gereken düzeyde profesyonel bilgi ve beceriyi sürdürme ve bu bilinç ile yapılan kanuni değışiklikleri takip edip bilgilerini güncel tutma görevi bulunmaktadır. (Akpınar, 2019 s:35) Kanun ve kararnamelerle vergi ve ticaret kanunlarında sık sık yenileme yapılmaktadır. Meslek mensupları bu değışiklikleri mutlaka takip etmeli, bilgileri bu yeniliklere uygun olarak kaydetmelidir.

Çeşitli meslek oda ve birlikleri, bu revize işlemlerin, üye ve meslek mensuplarınınca hem bilgilendirme hem de eğitim amaçlı seminer, kurs gibi organizasyonlar düzenlemektedir. Bu bakımdan, oda ve birliklerin yayınlamış oldukları eğitim amaçlı organizasyonları takip etmeli ve en güncel bilgiye sahip olunmalıdır.

Meslek mensubu, profesyonel hizmetler verirken özenle ve standartlara uygun hareket etmelidir. İşin gereklerine uygun olarak dikkatli, eksiksiz ve zamanında hareket etme sorumluluğunu da mesleki yeterlilik kapsamında değerlendirebilir. (IFAC;ICAEV;IESBA,2019).

Gizlilik : Meslek mensupları, mesleklerini yerine getirirken, mükellefe veya işyerine ait , bazı gizli kalması gereken bilgilere erişebilmektedir. Bunlar çeşitli yazışma, sözleşme, ihtarname, anlaşmalar olabileceğı gibi müşteriye ait üçüncü şahısların bilmemesi gereken bazı finansal bilgiler de olabilir. Bu bilgilerin, hiçbir şekilde muhasebenin veya başkalarının çıkarı için kullanılmaması gerekmektedir. Meslek mensubu yayınlanmamış her türlü bilgiyi ‘gizli bilgi’ olarak değerlendirmelidir. Ayrıca meslek mensubu, bu bilgilerin korunmasından da sorumludur. (IFAC;ICAEV;IESBA,2019).

Profesyonel Davranış : Her meslekte olduğu gibi, muhasebe mesleğini yapan kişilerin, yaptıkları mesleğe uygun davranış ve sorumlukta hareket etmesi oldukça önemlidir. Mesleki davranış ilkesi, tüm muhasebe meslek mensuplarına ilgili yasa ve yönetmeliklere uyma ve muhasebecinin bildiğı ya da bilmesi gereken herhangi bir eylemden kaçınma yükümlülüğünü getirmektedir. (IFAC;ICAEV;IESBA,2019).

4. MUHASEBE MESLEĞİ ETİĞİ İLE İLGİLİ YAPILAN DÜZENLEMELER

Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC) 1977 yılında bir çok meslek örgütünün katılımıyla, mesleğin ilerlemesi, gelişmesi ve oluşan değişiklikler için hem yapılandırma hem de mesleğin icrasında, belirli bir düzen ve standart uymunu sağlamak amacıyla kurulmuş bir örgüttür. (Celayir, 2020). IFAC'ı bünyesinde bulunan Etik Standartlar Kurulu ise (IESBA), dünya çapında, muhasebe mesleğini icra eden kişi ve kuruluşlarca, muhasebe bilgilerinin doğru üretilmesi ve bu bilgileri kullanacak olanların güvenli bir şekilde bilgiye ulaşmaları ve doğru karar almalarını sağlamak amacıyla 'Muhasebe Etik Standartlarını' oluşturup hazırlamak amacıyla kurulmuş bir örgüttür. Bu bağlamda beş tane ana etik temel ilke vardır. Yukarıda da açıklandığı gibi bu ilkeler, tarafsızlık (bütünlük), dürüstlük (objektiflik), mesleki yeterlilik ve özen, gizlilik, mesleki davranış (profesyonel davranış) ana başlıkları ile belirlenmiştir. (IFAC, 2014)

Türkiye'de etik standartları belirleyen kurumlar ise muhasebe meslek odaları birliği TÜRMOB tarafından hazırlanan mesleki faaliyetlerde uygulanması gereken etik kurallar yönetmeliği ve etik eğitimi ile ilgili çalışmalar yapmaktadır. Aynı zamanda KGK tarafından bağımsız denetçiler için uygulanması gereken standartları belirlerken 3568 sayılı meslek mevzuatı ve Meslek Mensupları Disiplin Yönetmeliği etik kavramının çerçevesini çizmektedir. (Celayir, 2022).

4.1. Etik Kurallara Yönelik Yapılan Düzenlemeler

4.1.1. Maliye Bakanlığınca Yapılan Düzenlemeler

Yukarıda genel olarak belirtildiği üzere, Türkiye'de meslek etiği ile ilgili uyulması gereken kuralları belirleyen belirli kurumlar ve meslek birlikleri mevcuttur. Bunlardan ilki Maliye Bakanlığınca yapılan düzenlemelerdir. Maliye Bakanlığı Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği'nde, uyulması gereken kural ve ilkeleri 12 temel başlık altında toplamıştır. (Sakarya ve Kara, 2010). Bu tebliğe göre sosyal sorumluluk kavramı, tarafsızlık ve belgelendirme kavramı, tutarlılık kavramı ve tam açıklama kavramı, özün önceliği kavramı MSUGT'ye göre muhasebe mesleğinde etik ile ilgili düzenlemelerdendir. (Ünsal, 2008:6).

4.1.2. 3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu

Bu kanunla, mesleğın kavramsal çerçevesi çizilerek, meslek mensuplarının ve bilgi kullanıcılarının ,belirli bir düzen ve güven ortamında bilgi üretmesi ve üretilen bu bilgileri kullanacak olanların doğru bilgilenmesi ve karar alması amacıyla meslek etiğine yönelik çalışmalar ve düzenlemeler yapılmıştır.

4.1.3. Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlerin Çalışma Usul ve Esasları

3 Ocak 1990 tarih 20390 sayılı Resmi Gazetede , meslek mensuplarının etik kurallara ilişkin yapması gereken kurallar ve ilkeler açıklanmıştır.Mesleki güven ve etik düzen işletilmesi amacıyla çıkarılmış olan bu kanunda 5 ana başlık altında toplanan etik ilkelerin yanı sıra mesleki konuları içeren bazı detaylara da yer verilmiştir. Meslem mensubunun uyması gereken kurallar net bir şekilde açıklanırken, bu kurallara uyulmaması halinde mesleki birlikçe alınacak olan disiplin yaptırım kararları ve mesleki kovuşturma hallerine de açık bir şekilde yer verilmiştir.Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereğı aşağıda belirtilen etik kurallara meslek mensuplarınca uyulması zorunludur :

Meslek unvanı ile Mesleki Yeterlilik İlkesi (Madde 4 ve 5)

Dürüstlük, Güvenilirlik ve Tarafsızlık (Madde 6)

Sır Saklama (Madde 7)

Sorumluluk (Madde 8)

Haksız Rekabet (Madde 10)

Bağımsızlık (Madde 9)

Meslek ve Meslek Onuru ile Bağdaşmayan Haller (Madde 42)

Ticari Faaliyette Bulunmama (Madde 43)

Hizmet Akdi ile Çalışmama (Madde 44)

Reklam Yasağı (Madde 45)

En Az Ücretin Karşısında İş Kabul Edememe (Madde 46)

4.1.4. Sermaye Piyasası Kurulunca Yapılan Düzenlemeler

Sermaye Piyasası tarafından yayınlanan bazı tebliğler, meslek etiği ile yapılan düzenlemelerdendir. Bu tebliğler Sermaye Piyasası Kurulu'nun Seri: X, No:7, 12, 15 Sayılı Tebliğler ve Seri: X, No:16 Sayılı Sermaye Piyasasında Bağımsız Denetim Hakkında Tebliğdir. (Sakarya ve Kara s:59) Özellikle sermaye piyasasında işlem gören şirketlere hizmet veren bağımsız denetim kuruluşları ve denetçilerle ilgili etik düzenleme ve kurallara ilişkin hazırlanmış olan bu tebliğler, denetçiler tarafından yapılacak denetim işlemleri, hazırlanan mali tabloların şekil, esas ve raporlarını hedeflemektedir.

4.1.5. Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK) Tarafından Yapılan Düzenlemeler

KGK'nın temel amacı, yatırımcıların çıkarlarını ve denetim raporlarını doğru ve bağımsız olarak hazırlanmasına ilişkin kamu yararını korumak ile doğru, güvenilir ve karşılaştırılabilir finansal bilginin sunumunu sağlamaktır. Ayrıca Bağımsız Denetçiler ve Bağımsız Denetim Kuruluşlarını da yetkilendirmektedir (KGK, 2016). KGK Bağımsız Denetçiler İçin Etik Kurallar Standardının son sürümünü, 30/11/2017 tarihli ve 30256(M) sayılı Resmi Gazete'de yayımı tarihinde yürürlüğe girmek üzere yayımlamıştır. Bağımsız Denetçiler İçin Etik Kurallar Standardı iki kısımdan oluşmaktadır.

Kısım A; Etik Kuralların Genel Uygulamasını kapsamaktadır. Bu kısım aşağıdaki bölümlerden oluşmaktadır (KGK, 2017):

100: Giriş ve Temel İlkeler

110: Dürüstlük

120: Tarafsızlık

130: Mesleki Yeterlilik ve Özen

140: Sır Saklama

150: Mesleğe Uygun Davranış

Kısım B ise Bağımsız Denetçileri kapsamaktadır. Bu kısımda kavramsal çerçevenin belirli durumlarda nasıl uygulandığı açıklanmış ve temel ilkelere uyumu engelleyen tehditlere karşı alınabilecek önlemlere ilişkin örneklere yer verilmiştir. (KGK, 2017: 4). KGK'nın yayımladığı "Bağımsız Denetçiler İçin Etik Kurallar Standardının Giriş ve Temel İlkeler" bölümünde denetim mesleğinin ayırt edici özelliklerinden biri olarak, "kamu yararına hareket etme sorumluluğu"nu

kabul etmesidir denilmektedir. Bir denetçinin sorumluluğı yalnızca müşterisinin ihtiyaçlarını karşılamak değildir. Denetçi, kamu yararı doğrultusunda hareket ederken Bağımsız Denetçiler İçin Etik Kuralları gözetir ve bu Kurallara uygunluk sağlar (KKGK, 2017).

5. SONUÇ

Gerek uluslararası örgütler ve kurumlarca gerekse yurt içi resmi kurum, meslek oda ve birliklerince alınan etik ilke kuralları sayesinde, muhasebe mesleğinde etik formlar her geçen gün ihtiyaca göre ilerlemektedir. Bununla birlikte, serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavirler için oluşturulan etik kurallar, sadece bilgiyi kullanacak olanları korumayı değil, aynı zamanda mesleği icra edenleri de koruma amaçlıdır. Bağımlı veya hizmet akdi ile çalışan meslek mensupları için en büyük sıkıntı, firmanın aleyhine oluşan mali sonuçları olduğu gibi yansıtamama (tarafsızlık) ya da işverenle olan ilişkilerden dolayı iş kaybı endişesi (bağımsızlık) olmaktadır. Bu nedenle devletin, meslek mensuplarını korumak ve doğru bilgi üretmelerini sağlamak amacıyla daha çok koruyucu önlem ve yasalar koymasına gerekmektedir. Böylece meslek çalışanları açısından daha güvenli bir iş atmosferi oluşturulacaktır. Yapılan etik kural düzenlemeleri ile muhasebe çalışanları ve denetim uzmanlarının doğru, dürüst ve gerçeğe uygun bilgi sunmaları, toplum bireyleri ve yatırımcılar açısından da üretilen bu bilgilere güvenerek ekonomik karar almaları amaçlanmıştır. Sermaye ve kapitalin son yıllardaki el değiştirme hızı, küreselleşmesi, blockchain teknolojisi gibi modern finans işlemleri ile ekonomik kıymetler (para, kripto para, finansal araçlar vs.) düşünülecek olursa, muhasebel işlemlerin, doğru ve teknolojik manipülasyondan etkilenmemesi gerekmektedir. Bu nedenle meslek etiğı için alınan her kural ve ilke oldukça önemlidir. Bu bağlamda gerek muhasebe standartları gerekse bağımsız denetim standartlarının bilgi üretme çerçevesi, hem ulusal hem de uluslararası otoritelerce düzenlenmekte ve revize edilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akpınar, T.,(2019). Muhasebe Mesleğinde Etik Kurallar, *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences* 5(4), s: 34-39
- Bilen, A ve Yılmaz Y.,(2014). Muhasebe Mesleğinde Etik ve Etik ile İlgili Çalışmalar, *Dicle Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(6), s: 57-72
- Celayir.D.,(2010). Kaliteli Finansal Raporlamada Muhasebe Meslek Etiğinin Önemi, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30(1), s:199.210
- Celayir, D.,(2022). İstanbul Ticaret Üniversitesi, *Muhasebe ve Denetim Doktora Programı, Muhasebe Hukuku ve Etik Standartlar Ders Notları*
- Gaffikin, M., (2007). Accounting Theory and Practice: the Ethical Dimension, *School of Accounting & Finance, University of Wollongong, Working Paper 4, 2007*. <https://ro.uow.edu.au/acfinwp/2>
- Hatcher, T. (2004). Environmental Ethics as an Alternative for Evaluation Theory in For-Profit Business Context. *Evaluation and Program Planning*, 27, 357-363.
- IESBA, The International Ethics Standards Board for Accountants, Muhasebeciler İçin Uluslararası Etik Standartları Kurulu, <https://www.ethicsboard.org/projects/revise-code-ethics-completed>
- IFAC. *Code of Ethics for Professional Accountants*. 2005. Available at: www.ifac.org.
- IFAC, International Federation of Accountants, Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu, <https://www.ifac.org/knowledgegateway/ethics/discussion/international-code-ethics-professional-accountants-key-areas>
- KGK (2017), Bağımsız Denetçiler İçin Etik Kurallar
- Lamberton, Lowell H. ve Minor, Leslie (1995), *Human Relations: Strategies For Success*, Irwin Mirror Pres., Chicago.
- Sakarya, Ş. ve Kara, S.,(2010). Türkiye'de Muhasebe Meslek Etiğine Yönelik Düzenlemeler Ve Meslek Mensupları Tarafından Algılanması Üzerine Bir Alan Araştırması, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010 (1), s.57-72
- Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, <https://www.mevzuat.gov.tr> Erişim 31.10.2022
- TESMER (2010), *Meslek Hukuku: Mesleki Değerler ve Etik*, Temel Eğitim ve Staj Merkezi Yayınları, Ankara.

Türker M.,Uysal, T., Kurt C.,(2019) T.C.Sayıştış Başkanlığı Yayınları 116 s:1-218

Ünsal, A. (2008) *İşletmelerde Muhasebe Yöneticilerinin Etiksel Karar Süreci*, KMU İİBF Dergisi Yıl:10 Sayı:14 , 1-19.

4. BÖLÜM

TÜRKİYE’NİN SURİYE’YE YÖNELİK ASKERİ MÜDAHALELERİNİN BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KORUMA SORUMLULUĞU İLKESİ KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Dr. Eylül Beyza ATEŞ ÇİFTÇİ

eyulbeyzates@gmail.com

Orcid No: 0000-0003-0655-6846

1. GİRİŞ

Tarihsel süreç içerisinde insani müdahale doktrininden elde edilen olumsuz sonuçlar neticesinde, keyfi müdahalelerin önlenmesi amacıyla, koruma sorumluluğu ilkesi geliştirilmiş, bu ilkeye bazı tanımsal sınırlamalar getirilmiş ve müdahale alanları belirlenerek, müdahale kararının yetkisi sadece Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyine devredilmiştir. Arap Baharının etkisiyle 2012 yılından bu yana Suriye’de ağır insan hakları ihlallerinin yaşanması, uluslararası toplumun koruma sorumluluğu ilkesi etrafında birleşmesi gerektiği ve insanlığa karşı işlenen suçların ivedilikle önlenmesi gerektiği Türkiye tarafından pek çok kez yapılan çağrılar ile yinelenmiştir. Gerekli girişimlerin, BM Güvenlik Konseyi tarafından başlatılmış olması ancak daimî üyelerin veto yetkisi nedeniyle müdahale kararının bir türlü verilememesi, koruma sorumluluğu ilkesinin bugün meşruluğunun ve geçerliliğinin sorgulanmasına yol açmıştır. Öte yandan Türkiye’nin, Suriye’de, hemen yanı başında işlenen ağır insanlık suçlarına karşı uygulamaya aldığı askeri müdahalesi, koruma sorumluluğu ilkesi kapsamında uluslararası hukuka dayandırılmak istenmiş, ancak müdahalenin içeriği öğretinin kendi içinde sahip olduğu belli başlı kriterlere cevap vermede yetersiz kalmıştır.

Bu çerçevede makalede; devletlerin mutlak egemenlik ilkesinden, egemenliği ve müdahale yetkisini uluslararası topluma nasıl devrettiği, bu yetkinin ne şekilde ve hangi metotlar ile uygulanabileceği ele alınırken, koruma sorumluluğunun uygulanmasında insanlığı ilgilendiren tüm meseleler için tarafsızlığa ve etkinliğe sahip olunup olunmadığı, Türkiye'nin Suriye'deki askeri müdahalelerinin koruma sorumluluğu kapsamında meşrulaştırılıp meşrulaştırılmayacağı gibi sorular bölümler bazında irdelenecektir. Bu sorular ışığında makalenin amacı, Türkiye'nin Suriye'ye yönelik gerçekleştirmiş olduğu askeri müdahalelerinin koruma sorumluluğu ilkesi kapsamında kısa bir değerlendirmesini yapmaktır.

2. EGEMENLİK VE MÜDAHALE KAVRAMLARI ÜZERİNE

Egemenlik kavramının en bilinen hali ile ortaya çıkışı, Avrupa'da meydana gelen 30 Yıl Savaşlarının bitiminde imzalanan 1648 tarihli Vestfalya Anlaşması ile gerçekleşmiştir. Vestfalyan anlayışa göre devletler arasındaki eşitlik; uluslararası hukuk ve egemenlik haklarına saygı kapsamında, diğer bir ülkenin iç işlerine dahil olmama normu (Sander, 1999) olarak belirtilmektedir. Daha sonra yaşanan 1789 tarihli Fransız Devriminin ardından yayınlanan İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi'nin 3. Maddesinde ise; egemenliğin temelini esas olarak ulusa ait olduğu ve hiçbir kimsenin ulustan kaynaklanmayan bir iktidarı egemenlik olarak kullanamayacağı ifadesi yer almaktadır (Declaration of the Rights of Man and Citizen, 3. Md.). Birleşmiş Milletler Şartı'nın 2. Maddesine göre de örgütün, tüm üyelerinin egemen eşitliği ilkesine göre kurulmuş, yine aynı maddenin farklı bir fıkrasında ise üyelerin, sergilediği uluslararası ilişkilerde başka bir devletin toprak bütünlüğü ya da siyasal bağımsızlığına yönelik BM'nin amaçları ile ters düşecek herhangi bir kuvvet kullanma tehdidinde başvurmaktan kaçınacakları belirtilmiştir (Ateş, 2016, s. 158). Bu nedenle eşitlik, egemenlik ve devletlerin iç işlerine karışmama arasında güçlü bir ilişki kurulmuş ve bir yükümlülük olarak normlaştırılmıştır.

Her ne kadar Birinci Dünya Savaşına kadar olan süreçte tek taraflı kuvvet kullanma meselesi uluslararası hukuk bağlamında henüz sınırlandırılmamış olsa da savaş sonrası dönemde özellikle Milletler Cemiyeti ile başlatılarak pek çok teşebbüs ve önlem ile kuvvet kullanımı yasaklanmış (Tosun, 2009, s. 96), ancak

iki savaş arası dönemin koşulları bu sınırlamanın da geçerliliğini zamanla kaybettirmiştir. İkinci Dünya Savaşı neticesinde kuvvet kullanmanın yasaklanması bir kez daha önemini hissettirmiş ve ilgili BM Şartı ile meşru müdafaa durumları hariç devletlerin tek taraflı olarak güce başvurmaları yasaklanmıştır (Ateş, 2016, s. 158). Bu yasak ile devletlerin egemenliği garantilenmiş ve ulus devlet kavramı güvence altına alınmıştır.

Devletlerin varlığını ve meşruiyetini manidar yapan insan topluluklarının güvenlik meselesinde ise, uluslararası hukuk tarafından bir düzenleme yapılması geç kalınmış bir zaman dilimine rastlamakta olup, devletin güvenliğinin aynı zamanda insanların güvenliği anlamına gelmediği ve uluslararası hukuk açısından insanların devletlerin insafına terkedilmemesi gerektiği ancak İkinci Dünya Savaşından sonra önemsenebilmeye başlanmıştır (Çakmak, Atılğan, Eroğuz, 2016, s. 17). Çünkü savaş süresince pek çok ülke vatandaşı bizzat kendilerini koruması gereken devleti tarafından ölüme terk edilmiş, soykırıma uğramış, hatta kitlesel eziyete maruz bırakılmıştır. Bu da devletlerin güvenliği ile halkların güvenliğinin birbirinden çok farklı anlamlara geldiğinin çıkarımını oluşturmuştur. Tüm bu deneyimlenen olumsuz süreçlerin neticesinde, uluslararası insan hakları hukuku ortaya çıkmış ve devletler insanların haklarını ve güvenliklerini koruma yükümlülüğü altına girmişlerdir (Çeçen, 2013, s. 811).

İnsan haklarını hukukunun ya da uluslararası ceza hukukunun ihlalinin gerçekleştiği durumlara ithafen ise BM tarafından yeni bir doktrin geliştirilmiş ve ilk kez *müdahale* kavramı meşruiyet zeminini oluşturmaya başlamıştır. Bu kapsamda ortaya çıkan “insani müdahale” kavramını; bir devletin kendi vatandaşlarını bizzat o devletin uyguladığı ağır kapsamlı insan hakları ihlallerinden korumak amacıyla, başka devletlerce kuvvet kullanılması durumu ya da kuvvet kullanılması tehdidi olarak (Ertuğrul, 2016, s. 442) tanımlamak mümkündür. Diğer bir deyişle, özellikle 1990’larda kavramsal çerçevesi çizilen ve uygulamaya koyulan insani müdahale, uluslararası düzende tek taraflı bir kuvvet kullanımının yasaklandığı, kuvvet kullanmanın meşru gerekçesini düzenleyen kurallar ve durumlar bütünü olarak ortaya çıkmıştır (Duran, 2001, s. 2).

Esasen BM Şartı kapsamında kuvvet kullanımına dair ve kuvvet kullanmanın gerekli olduğu durumların tespit edilmesi yetkisi BM Güvenlik Konseyine devredilmiştir (Ateş, 2016). Ancak, Güvenlik Konseyinin beş daimi üyesinin her birinin veto yetkisine sahip olması nedeniyle alınacak Konsey kararlarının önlenmesi muhtemel bir sonuç doğurmuştur. Böyle durumlarda insani felaketlere

son verilmesi maksadıyla ve gereken ölçüde askeri bir müdahale yapılması amacıyla insani müdahale doktrini bu duruma bir çare arayışı olarak ortaya çıkmış ve uluslararası hukuk açısından “yasal değil ancak meşru” olarak nitelendirilmiştir (Çakmak, Atılğan, Eroğuz, 2016, s. 16). Bu gibi bir durumda insani müdahaleyi meşruiyet zeminine oturtan varsayım, yaşanan insani felaketin kendisinin herhangi bir uluslararası hukuk mekanizmasına gereksinim duymaksızın müdahaleyi gerekli kıldığı yönündeki düşüncedir.

Ancak, ilerleyen yıllarda bu varsayımın belirgin bir keyfiyete yol açtığı gözlemlenmiş ve soğuk savaşın sona ermesini takip eden yıllarda insancıl olduğu savunulan askeri müdahalelerde yaşanan yoğun artış gündeme gelmeye başlamıştır. Hangi durum ve olayların, ne ölçekte meydana geldiğinde insani felaket sayılacağına, kim tarafından ve nasıl belirleneceğinin açık bir çerçeveye oturtulmamış olması insani müdahale doktrininin başarısız örneklerle sahne olmasına yol açmıştır. 1991 Kuzey Irak, 1992 Somali, 1993-95 Bosna, 1994 Ruanda ve 1999 Kosova müdahaleleri bu çerçevede örnek gösterilmektedir (Karagül ve Demirbaş, 2017, s. 30). Yugoslavya'daki sivil ölümlerin yoğun bir şekilde gerçekleşmesi ve Srebrenitsa'daki eylemlerin soykırıma kadar varmasına dayanan insancıl kriz, NATO tarafından gerçekleştirilen hava bombardımanları sonucunda imzalanan Dayton Anlaşması sayesinde sona ermiş, ancak bu müdahalenin sivil ölümlerin önüne geçememesi aksine trajediyi daha da arttırması nedeniyle başarısız bir müdahalecilik örneği olarak tarihe geçmiştir (Karagül ve Demirbaş, 2017, s. 30). Kosova müdahalesi de yine BM Güvenlik Konseyi yetkilendirmesi olmaksızın, NATO tarafından yapılan bir müdahale olması sebebiyle egemenliğe karşı yürütülen ve meşruiyeti ciddi bir şekilde sorgulanan bir örneklemiştir. İnsani müdahale kavramının bizzat kendi meşruiyetini zedeleyen diğer bir özelliği ise herhangi bir trajedi yaşanması halinde uluslararası hukuktaki mevcut tek seçeneğin kuvvet kullanımı olmasıdır (Çakmak, Atılğan, Eroğuz, 2016, s. 41). Bu da insani müdahale hususunda kuvvet dışı, hem diplomatik hem de barışçıl çözümlerin ikinci plana ötelendiği izlenimini yaratmaktadır.

Kosova gibi başarısızlıkla sonuçlanan insani müdahale örneklerinin, uluslararası hukuk açısından yasal ve meşru olup olmadığı yönündeki tartışmaların da önemli etkileriyle, 2001 yılında ICISS (Müdahale ve Devlet Egemenliği Uluslararası Komisyonu) Raporu döneminin BM Genel Sekreteri Kofi Annan'ın çabaları ile hazırlanmış ve ilgili raporda devletlere ait egemenlik hakkının sadece savunma hakkından oluşmadığı, eş zamanlı olarak devletin kendi halkına yönelik bir

koruma sorumluluğunun da olduğu belirtilmiştir (United Nations Department of Public Information, un.org/en). Kavramın kökünün odak noktasında, insanların korunmasına dair aşamalı bir sorumluluğun yer alması, devletlerin koruma sorumluluğunu, vatandaşlarını önlenebilecek her türlü felaketten birincil aşamada korumayı yüklenmesi gerektiği ve devletlerin bu görevi gerçekleştirememesi durumunda uluslararası camianın sorumluluğunun gündeme gelmesi yer almaktadır (Arsava, 2011, s. 107).

Tüm bu bahsi geçen eksikliklerin doldurulması fikrinden hareketle koruma sorumluluğu kavram olarak, esas anlamıyla insani müdahale tanımında var olan sakıncaları giderecek ve ilgili kavramın yerine geçecek şekilde tasarlanmıştır. Bu nedenle rapora göre Koruma Sorumluluğu ilkesi, önleyici sorumluluk (responsibility to prevent), tepki gösterme sorumluluğu (responsibility to react) ve yeniden inşa sorumluluğu (responsibility to rebuild) şeklinde farklı ve aşamalı sorumluluklar ile tanımlanmış, içeriği oldukça genişletilerek insani müdahalenin hem öncesini hem sürecini hem de sonrasını kapsayan bütüncül bir yaklaşım haline dönüşmüştür (ICISS Report, 2001). Son bölümde irdelenecek olan Suriye örneğinde, koruma sorumluluğu hususunda yukarıda bahsedilen ilgili başlıklar ve uygulamaları detaylandırılarak incelenecektir.

3. KORUMA SORUMLULUĞU KAVRAMININ ORTAYA ÇIKIŞI VE TEMEL ÖZELLİKLERİ

Koruma Sorumluluğu kavramı, Kant'a ait "dünya vatandaşlığı" düşüncesinden ilham alınarak, dünyanın tüm halklarının evrensel nitelikteki toplumun bir varlığı olduğu ve uluslararası hakların insanlığın evrensel haklarına dönüştüğünün varsayımı ile Birleşmiş Milletler (BM) Müdahale ve Devlet Egemenliği Uluslararası Komisyonu (ICISS) tarafından kaleme alınan bir rapor ile ilk defa 2001 yılında gündeme gelmiştir (Ertuğrul, 2016, s. 442). Bu rapora göre koruma sorumluluğu, egemen olmanın devletlere sağladığı hakların yanı sıra sorumluluklar da yüklediği görüşünden hareketle, egemenlik hakkının yeniden sorgulanması ve gerektiğinde insanlık için müdahale edilmesi (Ertuğrul, 2016, s. 442) üzerine kurgulanmıştır.

Tarihsel süreç içerisinde değişime uğrayan uluslararası sisteme ek olarak yaşanan savaşların da kapsamı değişerek, çatışmalar iç savaş şeklinde karşımıza çıkmaya başlamıştır. Devletlerin önlemede yetersiz kaldığı insan haklarının ihlalleri

ve iç çatışmalar uluslararası toplumun sorumluluk alanına girmesini gündeme getirmiş, bu sorumluluk da devletlerin egemenlik anlayışını değiştirmesine neden olmuştur (Ulusoy, 2013, s. 270). Buna göre devletlerin kendi vatandaşlarını koruma sorumluluğu artık egemenlik alanları içerisinde düşünülmüş ve egemenlik hakkından ziyade koruma sorumluluğu ön plana çıkartılmıştır (Ulusoy, 2013, s. 270).

2000 yılında Kofi Annan tarafından yapılan çağrıda, müdahalenin egemenlik için kabul edilemez düşüncesinin yanlış olduğu dile getirilmiş, Müdahale ve Devlet Egemenliği Uluslararası Komisyonu (ICISS) 2001 yılında kurulmuş ve Koruma Sorumluluğu (Responsibility to Protect) başlıklı ilk rapor yayınlanmıştır (Arsava, 2011, s. 108). BM 2005 Dünya Zirvesi Sonuç Belgesinde ise 138. ve 139. Maddeler kapsamında kavram tekrar düzenlenerek (insani müdahalenin aksine) olası bir müdahale için sınırlandırılma getirilmiş, soykırım, savaş suçları, insanlığa karşı suçlar ve etnik temizlik suçları etrafında yeniden tanımlanan koruma sorumluluğu ilkesi, müdahale noktasında BM Güvenlik Konseyinin yetkisi ile sınırlandırılmıştır (Ulusoy, 2013, s. 271).

2015 yılına kadar olan süreçte kavramın sürekli geliştirilmesi ve kapasitenin artırılması amacıyla BM tarafından her yıl düzenli raporlar yayınlanmıştır (un.org, 2015). 2015 yılında yayınlanan son rapor ile uluslararası toplumun koruma sorumluluğu ilkesini daha etkin bir biçimde uygulayabilmesi, gerçekten zorunlu olduğunda müdahalede bulunabilmesi ve hangi müdahale durumlarında egemenlik hakkının ihlal edilmemiş olacağına dair bir çerçeve çizilebilir adına çeşitli kriterler ile altı ana öncelikli alan detaylandırılmıştır:

- Bunlardan ilki *haklı neden* kriteri olup, bir devletin kendi vatandaşlarını ağır insan hakları ihlallerinden korumaması ya da koruyamaması durumunu temsil etmektedir.
- İkinci kriter olan *doğru amaç*, ağır insan hakları ihlallerinin önlenmesi ve hakları ihlal edilen kişilerin ıstıraplarının sona erdirilmesi amacını taşımaktadır.
- Üçüncü olarak *son çare* kriteri, öncelikle tüm barışçıl yolların denenmesi ve bunların tüketilmesi halinde askeri nitelikli önlemlerin düşünülmesini kapsamaktadır.
- Dördüncü kriter olan *orantılılık*, askeri müdahale yöntemlerinin yoğunluk, kapsam ve süresinin amaçlara erişim için gerekli olduğu ölçüde uygulanmasını esas almaktadır.

- Beşinci sırada *olumlu gelişme beklentisi* yer almakta ve müdahalenin olumlu sonuç alma beklentisi ile gerçekleştirilmesini talep etmektedir.
- Son kriter olan *doğru otorite* kriterine göre ise askeri bir müdahale için sadece doğru otoritenin yetki verebileceği kuralı göz önüne alındığında yalnızca BM Güvenlik Konseyi kararı bağlayıcı olacaktır. Gerekli durumlarda Konsey sorumluluk paylaşımını Genel Kurul ya da bölgesel örgütler ile yapabilme yetkisine sahiptir (un.org, 2015).

Devletlerin en büyük çekince unsurunu oluşturan, tüm devletlerin egemen eşitliği ilkesi, koruma sorumluluğu ilkesinin bu altı kriteri ile ciddi bir dönüşüme tabi tutulmuş ve gerekli durumlarda devlet egemenliğinin yerini alacak uluslararası koruma süreci uygulamaya alınmıştır. Raporda, devletlerin ilk sorumluluğunun vatandaşlarını her türlü etnik temizlik, savaş suçu, soykırım gibi insanlık karşıtı işlenen suçlardan korumak olduğu ifade edilirken, bahsedilen egemenliğin devletlere içsel bir sorumluluk yüklediği de vurgulanmıştır (un.org, 2015). İnsan haklarının korunmasının egemenlik kavramına rakip bir unsur olmaktan ziyade egemenliğin bir parçası olduğunu belirten Kofi Annan, meseleyi esas olarak asgari düzeyde güvenlik ve temel düzeyde insan haklarını garanti altına alan devletlerin egemen devlet olduğu varsayımına dayandırmıştır (Arsava, 2013, s. 86).

1.1. Libya Örneği

Yukarıda yöntem ve uygulama esasları maddeler halinde belirtilen koruma sorumluluğu ilkesi, BM kararı ile Libya örneğinde ilk ve son kez başarıyla uygulanmıştır. Libya'da yaşanan iç çatışmalar sebebiyle, BM ilk olarak barışçıl yollara başvurarak süreci başlatmış, sonuçsuz kaldığı aşamada da etkin yaptırımları devreye sokarak koruma sorumluluğunu uygulamaya almış, nihayetinde son çare kriteri kapsamında da askeri müdahalede bulunmuştur.

Libya'da Kaddafi'nin uluslararası toplumu alarma geçiren savaş açıklamalarının üzerine, sivil halka karşı başlatılan saldırıların insanlık suçu olduğu Güvenlik Konseyi tarafından belirtilmiş ve 1970 sayılı karar ile koruma sorumluluğu ilkesi uygulamaya alınmıştır (un.org, 2011). BMGK tarafından zamanında ve vakit kaybedilmeden başlatılan operasyon ile sivillerin korunması ve iç savaşın daha tehlikeli boyutlara taşınmasının engellenmesi belli bir ölçüde sağlanarak koruma sorumluluğunun ilk aşaması olan önleyici sorumluluk başarıyla tamam-

lanmıştır (Halatçı Ulusoy, 2013, s. 279). Koruma sorumluluğundan ilk olarak Libya Hükümeti sorumlu ilan edilmiş, ancak Libya Hükümeti'nin bu sorumluluğu yerine getirememesi ve sivil halka zarar vermesi sonucunda ikinci aşama olan tepki gösterme sorumluluğuna geçilerek askeri olmayan yaptırımlara başvurulurak haklı neden kriteri de eşzamanlı olarak sağlanmıştır (Halatçı Ulusoy, 2013, s. 281). Yaptırımlardan da beklenen sonuç alınmadığı son durumda ise, son çare kriteri devreye sokularak BMGK'nin yetkilendirmesi ile NATO'nun askeri müdahalesi başlatılmıştır (un.org, 2011). Doğru otorite ile başlayan askeri operasyon, NATO'nun iç çatışmaya taraf olan muhalif gruplar ile ortak harekette bulunarak rejimin devrilmesini sağlaması nedeniyle, NATO'nun tanınan bu yetkiyi kendi çıkarları doğrultusunda aşması ve orantılılık ilkesine zarar vermesi olarak sonuçlanmıştır (Halatçı Ulusoy, 2013, s. 282). Güvenlik Konseyi tarafından amaçlanmamış olan bu savaş içerikli tutum, başarıyla başlayan ve devam eden Libya'daki koruma sorumluluğu ilkesine gölge düşürerek, bir sonraki yaşanacak olan Suriye iç savaşındaki koruma sorumluluğu kararında ciddi çekincelere yol açmıştır. NATO'nun sebep olduğu bu son durum hariç tutulduğunda, BM ve uluslararası toplum son sorumluluk olan Libya'nın yeniden inşa sürecinde de etkin rol alarak kamu düzenini sağlama, seçimlerin yenilenmesi, insan haklarının koruma altına alınması, ekonomik kalkınmaya destek verilmesi ve benzeri konularda iş birliği içinde çalışarak süreci başarıyla sonlandırmıştır yorumu yapılabilmektedir.

Bu makale kapsamındaki son başlıkta, Türkiye'nin Suriye'ye yönelik askeri müdahaleleri özelinde koruma sorumluluğu ilkesi ele alınarak müdahalelerin bu sorumluluk kapsamına dahil edilip edilemeyeceğinin değerlendirilmesi yapılacaktır.

4. KORUMA SORUMLULUĞU İLKESİ KAPSAMINDA TÜRKİYE'NİN SURIYE'DEKİ ASKERİ MÜDAHALELERİ

İkinci dünya savaşının hemen sonrasında uluslararası güvenlik ve barışı tahsis etmek için kurulan BM, her ne kadar savaş ve çatışmaların önüne geçmek için kuvvet kullanımını o tarih ve sonrasında yasaklamış olsa da küreselleşmenin hız kazandığı günümüz şartlarında siyasi düzeyde yaşanan çatışmaların kapsamı iç çatışmalar olarak farklı bir yönde seyretmeye başlamıştır. Böylelikle ortaya çıkan bu iç çatışmalar, uluslararası düzeyde devletler arasında süregelen savaşların

yerine geçmiştir. 2011 yılında başlayan Arap Baharının etkileriyle Mısır, Tunus, Libya ve Yemen’de güç değişimleri olmuş, fakat Suriye’ye sığırayan süreç ile birlikte, Esad hükümeti ve reform talep eden güçler arasında yaşanan çatışmalar iç bir savaşa evrilmiştir. On yıla yakın bir zaman diliminde süreklilik arz eden çatışmalarda milyonlarca insanın yaşamı sonlanmış, pek çok vatandaş evlerini terk etmek zorunda bırakılmış ya da insani yardıma mecbur duruma düşmüştür. Bu ve benzer durumlarda ilgili devlet vatandaşlarının temel insan haklarının koruma altına alınması, uluslararası topluluğu ilgilendiren ve sorumluluk alanına dahil eden bir mesele olarak karşımıza çıkmıştır. Bu sorumluluğun yerine getirilmesi için ise, devletlerin egemenlik tanımlamasında belirgin bir değişimin yaşanması gerekmiştir.

Suriye’de yaşanan kriz durumu ulusal çatışmalardan da öte hem bölgesel hem de küresel seviyede de bir çıkmaza dönüşerek, dünyada demokratikleşme hareketlerine destek veren aktörler ve otoriter yönetimlere destek veren devletler arasında çekişmeye yol açmıştır. Bunun doğal bir sonucu olarak da Suriye’deki ağır insan hakları ihlallerine yönelik bazı devletler koruma sorumluluğu ilkesini devreye sokmak isterken bazı devletler devletin Vesfalyan sistemden bu yana süre gelen mutlak egemenliği ilkesini savunmuş ve dış müdahalelere karşı çıkmışlardır. Ancak koruma sorumluluğu ilkesine göre devletlerin ilk sorumluluk konusunun yurttaşlarını etnik temizlik, savaş suçları, soykırım ve insanlığa karşı suçlardan korumak olduğu bilinmektedir. İnsan hakları ihlallerinin gerçekleştirildiği durumlarda egemenliğin bir devlet hakkı değil, sorumluluğu olduğu vurgulanmıştır (Halatçı Ulusoy, 2013, s. 270). Bu sorumluluğu yerine getirmede başarısız olan devletlere uluslararası toplum BM Şartı’nın belirlediği sınırlar içerisinde ivedi ve etkili müdahalede bulunabilmektedir.

Esad rejiminin başlatıp, IŞİD ve PYD terör örgütlerinin devam ettirdiği Suriye’de oluşan terör atmosferinden bu zamana kadar geçen sürede milyonlarca sığınmacı kişiye ev sahipliği yapan Türkiye, kucak açığı mültecilerin durumuna seyirci kalmak istemediğini uluslararası topluma beyan etmiş ve gerekli kolektif önlemlerin alınması için destek beklemiştir. Ayrıca Suriye krizinin başlamasından bu yana, Türkiye, Esad rejimine sivil ölümlerini durdurması ve şiddet kullanımına son vermesini yönünde pek çok kez çağrıda da bulunmuştur (Polat, 2020, s. 76). Milyonlarca Suriyeli sığınmacı için Türkiye tarafından sağlanan yiyecek, barınma ve sağlık gibi imkanların yanı sıra eğitimlerine devam etmeleri içinde gerekli düzenlemeler yapılmıştır (Koç, Görücü, Akbıyık, 2015, s. 81). Nihai

olarak, koruma sorumluluğu kapsamında Suriye'de güvenli bölge oluşturulması ve göçmenlerin kendi topraklarındaki yaşamlarının garanti altına alınması gerektiğini sık sık dile getiren Türkiye, BM Güvenlik Konseyi'nin açıkça koruma sorumluluğu ilkesini devreye sokmasını beklemiştir.

Konunun BM gündemine taşınmasının ardından, 2012 yılında BM özel temsilcisi Kofi Annan, sorunun çözümünde görevlendirilmiş ve koruma sorumluluğu ilkesinin ilk aşamasını oluşturan önleme sorumluluğu (responsibility to prevent) kapsamında, Esad hükümetine 6 maddelik bir plan sunulmuş, ardından Güvenlik Konseyince oybirliği ile alınan kararla ateşkesin gözlemlenmesi amacıyla 30 kişilik silahsız askeri bir grup bölgede görevlendirilmiştir (Ulusoy, 2013, s. 273). Hızlıca alınan karar ve ilk aşama sorumluluğun uluslararası toplum tarafından etkin bir şekilde uygulanmasına rağmen, ateşkes talebinden hiçbir sonuç alınamamış ve Suriye'de insan hakları ihlalleri giderek artmaya devam etmiştir (Ulusoy, 2013, s. 273). Üstelik takip eden süreçte ilk aşamanın devamlılığının sağlanması ya da ikinci ve üçüncü aşama olan yaptırım ve askeri müdahaleye geçilmesi hususunda BM Güvenlik Konseyi'nin daimi üyeleri Rusya ve Çin'in veto oyları sebebiyle, Konsey'den yaptırım içeren başka hiçbir karar alınması da mümkün olmamış, koruma sorumluluğu ilkesinin öne daha ilk aşamada tıkanmıştır (Ulusoy, 2013, s. 274).

4 Ekim 2011 tarihinde BMGK tarafından Suriye özelinde koruma sorumluluğunu uygulamaya almak isteyen karar tasarısı oylanmış, Brezilya, Hindistan, Lübnan ve Güney Afrika çekimsiz oy kullanırken, ABD, İngiltere, Fransa ve Almanya olumlu oy vermişler, ancak Rusya ve Çin kararı veto ederek tasarının reddedilmesine sebebiyet vermişlerdir. Rusya ve Çin tarafından veto gerekçesi olarak ise Libya'da uygulanan başarısız koruma sorumluluğu ilkesi gösterilmiş ve devletlerin egemenliğine yapılan müdahalenin farklı devletlerin çıkarları yönünde yetki aşımı nedeniyle (NATO tarafından Libya rejiminin devrilmesi) *doğru amaç* içermeyeceği ve siyasi amaçlar güttüğü belirtilmiştir (Karagül ve Demirbaş, 2017, s. 482). Koruma sorumluluğunun uygulanma kriterlerinde yer alan *olumlu gelişme beklentisi* de bu doğrultuda gerekçe olarak gösterilmiş ve muhtemel gerçekleşecek bir müdahalenin Suriye'de insani şartları iyileştirmekten ziyade daha olumsuz bir hale getirebileceği vurgulanmıştır (Karagül ve Demirbaş, 2017, s. 482).

Koruma sorumluluğu doktrininin askeri müdahale kapsamında nitelemiş olduğu insan hakları ihlalleri, Suriye'de fazlasıyla aşılmış olmasına rağmen,

Güvenlik Konseyi tarafından hiçbir yetkilendirmenin yapılamaması, Suriye’ye özgü koşulların, Rusya ve Çin örneğinden anlaşılacağı üzere, uluslararası politika ve çıkarların dinamikleri ile örtüşmemesi olarak değerlendirilebilmektedir. Başka bir bakış açısıyla, Weiss’e göre, jeo-politik hesaplar sivillerin korunmasının önüne geçmiştir (Karagül ve Demirbaş, 2017, s. 489). Bu da koruma sorumluluğunun evrensel nitelikte bir adaleti değil şartlara göre sağlanabilen seçici bir adaleti temsil ettiği yönünde eleştirilebilmektedir.

Thrasymakhos bir yorumunda, “doğru, gücünün işine gelendir” derken (Karagül ve Demirbaş, 2017, s. 503), devletlerin hayati ulusal çıkarları tehlikede olmadıkça müdahaleye yanaşmayacağı durumunu kastetmiştir. Bu durum koruma sorumluluğu ilkesinin de insani müdahale doktrini gibi çıkarlar üzerinden ilerlediği varsayımı nedeniyle eleştirilebilmektedir. Öte yandan daimî ülkelerin elinde bulundurduğu veto yetkisi de, doktrin kapsamında ikinci aşama olan harekete geçme (responsibility to react) sorumluluğunu yönünde alınacak kararların önünü kapatmaktadır.

Suriye için zamanında ve etkin bir müdahalenin gerçekleştirilememesi örneğinde olduğu gibi BM Güvenlik Konseyi’nin karar almada tıkanması durumunda uygulanabilecek alternatif yetkili mercii olarak Genel Kurul gösterilmiştir (un.org, 2015). ICISS raporuna ve BM Anlaşması’nın 39. Maddesine göre “uluslararası barış ve güvenliğin tehdidi, bozulması ve saldırı” tespiti yapma konusunda esas yetkili mercinin Güvenlik Konseyi olmasının yanı sıra, karar alınmadığı durumlarda yetki Genel Kurul’a geçmektedir (Ertuğrul, 2016, s. 458). Ancak Genel Kurul’un yetkisi ikincildir ve alacağı kararlar tavsiye niteliğindedir (Çakmak, 2016, s. 43). Buna rağmen, Genel Kurul’un toplanması talebi herhangi bir BM üyesi devlet tarafından yapılabilmektedir. Türkiye’nin uluslararası topluma yaptığı çağrı Genel Kurul’un toplanması yönünde de olmuştur. Ancak, çok sayıda üyesi bulunan Genel Kurul’un bir araya gelmesi ve müdahalenin karara bağlanması da yine uluslararası toplumun özellikle Türkiye’nin etkili ve anında müdahale beklentisini karşılamayacak engellere sahip bulunmuştur.

Ancak Suriye meselesi yalnızca Suriyeli vatandaşların haklarının koruma altına alınması sorunu olarak kalmamış, eş zamanlı olarak bölgedeki barışın da sağlanabilmesi anlamında bir başka soruna evrilmiştir. Sığınma arayışında olan Suriyelilerin sayıca fazlalığı bölgedeki dengeleri bozarken, öte yandan barış ve güvenliği de tehlikeye sürüklemiştir (Halatçı Ulusoy, 2013, s. 288). Uluslararası güvenlik ve barışın bozulduğu hususlarda yetkili organ olan Güvenlik Konse-

yi'nden herhangi bir olumlu sonuç çıkmamasına rağmen Türkiye, 2015 ve 2020 yılları arasında 5 yıllık süreçte Suriye'de yaşanan etkin olaylara karşı tek taraflı müdahaleye giriştiği, Fırat Kalkanı, Zeytin Dalı, Barış Pınarı ve Bahar Kalkanı operasyonlarını BM koruma sorumluluğu ilkesine dayandırmak istemiş ancak, BM Sonuç Bildirgesi, Güvenlik Konseyine verdiği yetki ile tek taraflı aktörlerin koruma sorumluluğu müdahalesine ciddi sınırlamalar getirdiği için tek taraflı devletlerin öncelikle BM aracılığıyla her muhtemel yolu araştırma zorunluluğunda olduğu belirtilmiştir (Halatçı Ulusoy, 2013, s. 290). Öte yandan ilk etapta yaşanan çatışmaları altyapı düzeyinde önleyebilmenin, harekete geçme veya yeniden inşaya göre daha az maliyetli olacağı gerçeği kabul görmüştür. Geçmişte uygulanan pek çok koruma sorumluluğu örneğinde devletlerin özellikle askeri bir müdahale ve sonrasında yeniden inşa (responsibility to rebuild) sorumluluğunu yerine getirmede çekimser kaldıkları gözlemlenmiştir (Ertuğrul, 2016, s. 458). Askeri olarak zaten maliyetli olan sürece müdahale sonrası lojistik ve ekonomik maliyetlerin de ekleneceği düşüncesiyle koruma sorumluluğu ilkesinin üçüncü aşaması uygulamada oldukça pasif kalmıştır (Ertuğrul, 2016, s. 457). Bu nedenle askeri müdahaleye yakın ve niyetli olan ülkelerin farklı çıkarlar güttüğü gerekçesiyle olumsuz karşılandığı sonucuna da varılmaktadır (Ertuğrul, 2016, s. 462).

Bu tür çekinceler ile koruma sorumluluğunda askeri müdahaleyi kapsayan ve uygulama alanı olan ikinci aşamaya Suriye için kolektif olarak bir türlü geçilememiştir. Türkiye'nin kendisine sığınan Suriyeli vatandaşların koruma sorumluluğunu almaktan kaçınmadığı yapılan uluslararası açıklamalarda açıkça belirtilmiştir (Hubar, 2015, s. 25). Ancak Türkiye'nin bu operasyona tek başına karar verme, uygulamaya geçme ya da yaptığı operasyonları koruma sorumluluğu ilkesi altında uluslararası hukuka dayandırma yetkisi bulunmamaktadır.

Diğer taraftan, Türkiye tarafından Suriye'ye yönelik olarak gerçekleştirilen askeri müdahale içeren operasyonların amaçlarının yalnızca vatandaşlarını insanlık suçlarından koruyamayan devlete karşı sorumluluğunu gerçekleştirmek olduğu da söylenememektedir. Bölge halkı üzerindeki baskı, tehdit ve korkuyu kaldırarak, huzur ve güven ortamını tahsis etmenin yanı sıra çok çeşitli terör örgütlerini topraklarında barındıran Suriye'den Türkiye'ye olası terör koridorunu engellemek, sınırdan sızmalarına mâni olmak asıl amaçlar olarak sıralanabilir (Demir, 2021, s. 557). Bu nedenle askeri müdahaleyi sadece etnik temizlik, savaş suçları, soykırım gibi suçlarla sınırlayan koruma sorumluluğu ilkesi,

Türkiye'nin gerçekleştirdiği müdahaleler, Suriye halkı ve uluslararası hukuk açısından haklı neden, son çare, orantılılık, olumlu gelişme beklentisi gibi kriterlere cevap veriyor olsa da doğru amaç ve doğru otorite kriterlerini tam anlamıyla yansıtmadığı için bu ilke kapsamında değerlendirilememektedir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Koruma sorumluluğu kavramı, 1990'lı tarihlerde uygulamaya alınan fakat ağır bir şekilde eleştiriye maruz kalan insani müdahaleye alternatif oluşturma teşebbüsünün bir neticesi olarak türetilmiştir. Kapsamlı beklentiler ile ortaya çıkarılan koruma sorumluluğu ilkesi, bugün gelinen aşamada, hususi olarak da Suriye örneği çerçevesinde düşünüldüğünde, objektif bir ilke olma misyonunu yerine getiremeyerek amacına ulaşamamıştır. Süre gelen bir şekilde günümüzde hala insani değerler yerine ulusal çıkarlara yönelik yapılan politikaların etkili olduğu bu süreçte, başarısı tartışmalı da olsa Libya'da uygulanan müdahale son başarılı koruma sorumluluğu örneği olmuştur. Öte yandan koruma sorumluluğu ilkesinin kolayca politik anlamda bir suiistimale açık olduğu, ya da büyük güçlerinin çıkarı bulunmadığı takdirde insani yardımın ikinci plana atıldığı Suriye örneğinde müdahale kararının verilememesinden anlaşılmaktadır.

Suriye'nin bölgede nezdindeki mevcut siyasi konumu, uluslararası düzeyde önemli devletler ile yürüttüğü ilişkileri, etnik ve dini açıdan karmaşık bulunan yapısı, esas itibarıyla büyük devletlerin müdahale konusundaki çekincelerinin temelini oluşturmuştur. Konseyin müdahale ve kuvvet kullanımını gerektiren durumlarda ortak bir standardı da ortaya koyamaması, koruma sorumluluğu ilkesinin tüm devletler genelinde bağlayıcılığı bulunan bir uluslararası hukuk normu olmadığı yorumlarına neden olmuştur.

Müdahale kararı alamayan ve insani krizi engelleyemeyen koruma sorumluluğu ilkesi, tek taraflı aktörlerin müdahalede bulunma yetkisini de kısıtlamakta, Konseyin onayı ile karar çıkmadığı takdirde müdahalenin meşruluğunu tanımamaktadır. Bu kapsamda değerlendirildiğinde Türkiye, Suriye'ye yönelik gerçekleştirdiği tek taraflı ve çok nedenli askeri müdahalelerini, altı kriterden en önemli ikisi olan *doğru amaç* ve *doğru otorite* kriterlerini sağlayamadığı için koruma sorumluluğu normuna dayandıramamaktadır. Bu nedenle makale kapsamında Suriye örneğinde değerlendirdiğimiz koruma sorumluluğu ilkesi, ne Türkiye için tek taraflı olarak ne de BM bünyesinde kolektif olarak, uluslararası toplumda

işlenen insanlık ihmallerine cevap verebilmiş geçerli bir koruma sorumluluğu örneğini temsil etmemektedir.

KAYNAKÇA

*Kitap

Ateş, D. (2016). *Uluslararası Örgütler*, Bursa: DORA Yayınevi.

Sander, O. (1999). *Siyasi Tarih: İlkçağlardan 1918'e*, Ankara: İmge Kitabevi.

*Makale

Arsava, A. F. (2011) Egemenlik ve Koruma Sorumluluğu. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 101-124.

Çeçen, A. (2013). İnsan Hakları ve İnsancıl Hukuk. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, (8), 809-830.

Demir, E. (2021). Türkiye'nin Suriye Politikası Bağlamında TSK'nın Suriye'deki Sınır Ötesi Harekâtlarının Nedenleri Ve Sonuçları. *Bölgesel Araştırmalar Dergisi*, 5 (2), 541-580.

Duran, H. (2001). Yeni Bir Müdahale Şekli: İnsani Müdahale. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (1) 87-94.

Ertuğrul, Ü. E. (2016). Koruma Sorumluluğu: İnsani Müdahaleyi Makyajlamak. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 441-470.

Halatçı Ulusoy, Ü. (2013). Uluslararası Hukuk Açısından Libya ve Suriye Örneğinde Koruma Sorumluluğu. *TAAD*, 4 (14), 269-297.

Hubar, G. (2015). Suriyeli Sığınmacılar ve Koruma Sorumluluğu. *Liberal Düşünce Dergisi*, (80), 21-28.

Karagül, S. Demirbaş, Ç. E. (2017). Koruma Sorumluluğu Doktrini Açısından Suriye Krizi: Bir İnsancıl Müdahalesizlik Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15 (30), 481-510.

Koç, M. Görücü, İ. Akbıyık, N. (2015). Suriyeli Sığınmacılar ve İstihdam Problemleri, *Bilim ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (1), 63-94.

Polat, D. Ş. (2020). Türkiye'nin Suriye'nin Kuzeyindeki Askerî Harekâtının Amaçları ve Sonuçları. *Güvenlik Stratejileri*, 16 (33), 53-96.

- Tosun, F. (2009). Uluslararası Hukukta Kuvvet Kullanma ve Karışma Kavramlarının Değişen Anlamı. *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, 5 (9), 89-198.
- Ulusoy, Ü. (2013). Uluslararası Hukuk Açısından Libya ve Suriye Örneğinde Koruma Sorumluluğu. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*. (14), 269-297.

*İnternet Siteleri

- Birleşmiş Milletler Resmi Web Sayfası, <http://www.un.org/en/charter-united-nations/index.html> [Erişim 11.11.2022]
- Declaration of the Rights of Man and Citizen, <http://chnm.gmu.edu/revolution/d/295/i>. [Erişim 10.04.2022].
- Global Centre For the Responsibility to Protect. ICISS Report. (2001) <https://www.globalr2p.org/resources/the-responsibility-to-protect-report-of-the-international-commission-on-intervention-and-state-sovereignty-2001/> [Erişim 11.12.2022]
- United Nation Office on Genocide Prevention and the Responsibility to Protect, <https://www.un.org/en/genocideprevention/key-documents.shtml>, [Erişim 22.12.2022].
- United Nation Security Council, <https://www.un.org/securitycouncil/s/res/1970-%282011%29> [Erişim 10.12.2022]

*Raporlar

- Çakmak, C. Atılgan, Cansu. Eroğuz, Esra. (2016). Devlet Egemenliğinde ve Kuvvet Kullanmada Dönüşüm: İnsani Müdahaleden Koruma Sorumluluğunu. *BİLGESAM*, Rapor No: 71, 1-60.

5. BÖLÜM

EĞİTİM SEKTÖRÜNDE ÜRETİM KARŞITI İŞ YERİ DAVRANIŞLARI VE YÖNETİMİ

Hüseyin DÜLGER

Süreyyapaşa İlkokulu Müdürü

1. GİRİŞ

Üretim karşıtı iş yeri davranışları, çalışanların bazılarının sürekli yaptığı bazılarının da geçici bir süre için gerçekleştirdiği davranışlardır. Bu davranışlar kuruma zarar vermeyi hedefleyebileceği gibi örgüte ve örgüt üyelerine zarar vermeyi de amaçlayabilir. Bu davranışlar kişilik bozuklukları ile ortaya çıkabileceği gibi çalışana dair nedenlerden dolayı da ortaya çıkabilir.

Kurum açısından üretim karşıtı iş yeri davranışları, finansal açıdan olumsuz bir değişkendir. Çünkü kaynakları tüketir, maliyeti artırır ve geliri azaltır. Üretim karşıtı iş yeri davranışları içerisine giren çalışanlar, kuruma ait olan çeşitli materyali zarar verecek şekilde kullanabilir ve bu materyallere verecekleri maddi zarar ile kurumun maddi durumunu olumsuz etkiler. Kuruma ait olan sınırlı miktardaki kaynaklar da çalışanların kendi çıkarları için kullanılabilir. Araçlara konan benzin gereğinden fazla olabilir ve çalışanlar kendi kişisel gezilerinde kullandıkları yakıtın bedelinin de kurum tarafından ödenmesine neden olabilir. Müşterilerden alınan parayı kendi zimmetlerine geçiren çalışanlar veya müşterilerin küsmesin ve bir daha gelmemesine neden olan çalışanlar da kurumun gelirinin azalmasına neden olur.

Üretim karşıtı iş yeri davranışları çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Kurumun kaynaklarının gereksiz yere kullanılması ve çeşitli masraflara neden olunması bu tip davranışların başında gelse de bu davranışlar çok daha farklı şekillerde

de ortaya çıkabilir. Bu gibi davranışlar, zarar verilen yere ve davranışın şekline bağlı olarak 2 gruba ayrılır: örgüte yöneltilen üretim karşıtı iş yeri davranışları ve bireylere yöneltilen iş yeri davranışları.

Çalışanlar kurumun ekipmanlarına, mobilyalarına ve makinalarına zarar verebilirler. Kuruma ait çeşitli materyaller gereksiz yere ziyan edilebilir. Örneğin, kırtasiye malzemeleri gereğinden fazla kullanılabilir, kağıt havlular nedensiz yere tüketilebilir, kurum içerisindeki ışıklar ve cihazlar gereksiz yere açık bırakılabilir. Bir projektör açık bırakılarak yüksek miktarda enerji sarfiyatına neden olunabilir.

Çalışanlar kurumun disiplinini bozarak da üretim karşıtı iş yeri davranışları gerçekleştirebilirler. Kurumun düzeninin bozulması aşamasında çalışanın yaratıcılığı ve yetenekleri önemli rol oynadığı kadar niyeti ve kararlılığı da önemli rol oynar. Diğer bir deyişle çalışanın kurum için ne kadar tehlikeli olabileceği tamamen kendisine bağlıdır. Bazı çalışanlar yöneticilerine, hatta patronlarına bile kafa tutabilirler. Pasif agresif davranışlar içerisinde girerek hem karşılardakine emirlerini dinlemediklerini net olarak hissettirebilir, hem de onlara kendilerini suçlayacak açık kapı bırakmayacak şekilde hareket edebilirler. Örneğin, anlamamış gibi yapabilir veya ellerindekini düşürmüş gibi yapıp yere atabilirler. Suçlandıklarında da ağlayarak kurban rolü oynayabilir ve diğer insanların sempatisini kazanabilirler. Kazanılan destek, üretim karşıtı iş yeri davranışlarını başarılı bir şekilde saklayacak, hatta belki de yöneticileri kötü gösterecektir.

Eğitim sektöründe üretim karşıtı iş yeri davranışlarını farketmek daha kolay olabilir. Bunu ilk farkedenden öğrencilerin olması beklenir. Öğrenciler, bu gibi davranışları gördüğünde ağızdan ağıza iletişim yoluyla çevrelerine iletir ve bu durum daha da bilinir hale gelir. Böylelikle eğitim kurumunun prestiji zedelenecektir. Bu nedenle eğitim sektöründe, yöneticiler üretim karşıtı iş yeri davranışlarından daha fazla kaçınırlar.

Eğitim kurumlarında üretim karşıtı iş yeri davranışlarını saklamak kolay olmayabilir. Çünkü interaktivite fazladır ve çalışanlar arasındaki ilişkiler, öğrenciler ve hatta veliler tarafından takip edilebilir. Bir öğretmenin üretim karşıtı iş yeri davranışlarını tespit etmek yöneticiler tarafından kolay olabilir. Ama bu davranışlar kısa süre içerisinde tespit edilmezse, diğer kişiler tarafından da fark edilecek ve kurumun itibarı zarar görecektir. Bu durumda, kuruma zarar vermek isteyen çalışanlar kısa sürede başarıya ulaşacaktır.

Emek-yoğun işletmelerde insanlar arası ilişkiler çok fazladır ve bu nedenle çalışanların davranışlarının sonuçlarını gözlemlemek daha kolaydır. Müşterilerin bu gibi davranışlara şahit olması ne kadar kötüyse, öğrencilerin bu gibi davranışlara şahit olması da o kadar kötüdür. Kuruma güvenleri zedelenebileceği gibi kurumdan ayrılma isteği de geliştirebilirler.

Eğitim sektöründe üretim karşıtı iş yeri davranışlarının tespit edilmesini zorlaştıran diğeri bir değışken de çalışanların eğitim seviyesidir. Eğitim kurumlarında çalışan kişilerin eğitim seviyesi yükseldikçe üretim karşıtı iş yeri davranışlarının da kapsamı değışecektir. Örneğin tespit edilmesi daha zor olacak ve çalışanın artan yaratıcılığının etkileri hissedilecektir. Bu nedenle eğitim kurumlarındaki yöneticiler için üretim karşıtı iş yeri davranışlarının tespit edilmesi daha büyük bir zorluk olarak ortaya çıkabilir.

2. ÜRETİM KARŞITI İŞ YERİ DAVRANIŞLARININ KAPSAMI

Kasıtlı olarak çalışma yavaşlatma da bir çeşit üretim karşıtı iş yeri davranışıdır. Özellikle yapılması acil olan işler ev darboğazlar söz konusu olduğunda, üretim karşıtı iş yeri davranışı içerisine girmek isteyen çalışanlar faaliyete geçecek ve bu fırsatı kullanacaklardır. Yavaş çalışmanın yanısıra yapacakları işi yanlış da yapabilirler. Bu durum daha da büyük çıkmazlar yaratarak baktinde yetişmesi gereken işlerin daha da gecikmesine neden olabilir.

Çalışanlar molalardan kasıtlı olarak geç dönebilirler. Çalışırken hayal kurabilir veya kendilerine dair konular hakkında düşünebilirler. Tüm bunlar üretim karşıtı iş yeri davranışıdır ve kurumun faaliyetlerini sekteye uğratabilir. Çalışanlar şikayet ederek de huzursuzluğa neden olabilir. Bu şekilde kendi işlerini yavaşlatabilecekleri gibi diğeri çalışanların motivasyonunu da bozabilirler.

Diğeri insanlara kendi işi ve iş yeri hakkında bilgi verirken olumsuz konuşmak da aslında bir çeşit üretim karşıtı iş yeri davranışıdır. Bu şekilde davranan kişiler, kendi kurumlarının iyiliğini düşünmezler. Kurumlarındaki bazı işler kötüye gittiğinde sevindikleri bile olur. Kurumlarının başarısızlıkları ile mutlu olurlar. Aslında istifa etmeyi düşünse de bunu yapmaz ve gözden çıkardıkları işlerinde daha da serbest şekilde olumsuz davranışlar gerçekleştirirler. Çünkü artık kurumlarından beklentileri kalmamıştır.

Üretim karşıtı iş yeri davranışı içerisine giren çalışanların kendi çıkarlarını da kurumun çıkarlarından daha fazla koruması normaldir. Hatta bu amaçla kurumun kaynaklarından faydalanabilirler, kuruma ait olan kırtasiye, giyecek ve

yiyecek gibi çeşitli nesnelere ulaşabilir, evlerine götürebilirler. Kurumun kaynaklarını tüketmek onlar için doğaldır.

İş vereni, yöneticileri veya diğer çalışanları yanıltıcı bilgiler vermek de üretim karşıtı iş yeri davranışdır. Çalışan bu gibi davranışları gerçekleştirirken bir hedef belirlemeyebilir, hatta sadece kendisini korumaya da çalışabilir. Ancak bunlar yine de üretim karşıtı iş yeri davranışlarıdır. Çalışan iş yerine sarhoş olarak veya çeşitli materyaller kullanarak kafayı bulmuş halde de gelebilir. Burada da bir kasıt olmamasına rağmen kuruma zarar verebilme potansiyeli çok yüksek davranışlar gerçekleştirilmiştir ve bunlar da üretim karşıtı iş yeri davranışdır.

Çalışanlardan bilgi saklamak, onlara gerektiğinde yardım etmekten kaçınmak gibi davranışlar da üretim karşıtı iş yeri davranışdır. Diğer çalışanlar arasında ayrımcılık yapmak, onları aşağılayacak veya dışlayacak şakalar yapmak, onların yaptığı işler ile ilgili olumsuz konuşmak, onları kötülemek ve onların yaptığı işlere yapıcı olmayan şekillerde karışmak da üretim karşıtı iş yeri davranışdır. Bu süreçte, bilgi paylaşarak kurumun süreçlerinin hızlanmasına ve daha iyi çalışmasına yardımcı olmak istemeyen çalışan, diğer çalışanların motivasyonlarının iyi olmasını ve kendilerini yaptıkları iş ile birlikte tanımlayarak mutlu olmalarını da istemez. Onlara işe dair çatışmalar yaşatır ve yaptıkları iş ile çatışmaları pekiştirmeye çalışır. Böylelikle çalışanlara, çalışıp çaba göstermeleri ile ilgili olumsuz hatıralar yüklemeye çalışır.

Üretim karşıtı iş yeri davranışları, bir kurum içerisindeki yapıları ve oluşumları da etkileyebilir. Örneğin kurum içerisinde informal yapılar gelişebilir ve dedikodu artabilir. Bu dedikodular zarar verici şekilde geliştirilebilir ve üretim karşıtı iş yeri davranış içeriğine giren çalışanlar tarafından başlatılabilir. Bu süreçte diğer kişilere yapmadıkları hatalar atfedilebilir, onlar hakkında olaylar uydurularak kişiler kötülenebilir veya daha farklı şekillerde kişilerin ve ortamın huzuru kaçırılabilir.

Çalışanlar hata yapabilir. Hata yapmak bir öğrenme sürecidir ve en akılda kalan öğrenme sürecidir. Üretim karşıtı iş yeri davranışlarını tercih eden çalışanlar iş arkadaşlarını yaptıkları hatalarla ilgili suçlamayı da tercih ederler. Hatta bunları hafızalarında tutup tekrar tekrar kişilerin yüzlerine de çarpabilirler. Bu gibi bir durum ile ortaya çıkabilecek olan bir tartışma onlar için önemsizdir. Çünkü tartışma çıkarma da zaten onların amaçlarından birisidir. Ortamın huzurunu kaçırmak, çalışanların motivasyonunu bozmak ve kurumun üretkenliğini azaltmak için tartışma ve çatışma çıkarmak kadar etkili başka bir

yöntem yoktur. Bu süreçlerde veya bu süreçlerin dışında da tartışmanın etkisine benzer bir etki yaratacak şekilde diğer çalışanlara çirkin şekilde davranabilirler. Bu davranışların şekli de kendi yaratıcılıkları ile sınırlıdır. Çalışanlara surat asabilir, onlara nezaketsiz davranabilir ve hatta onlara bağırabilirler.

Eğer üretim karşıtı iş yeri davranışları yaygın hale gelmişse çalışanların birbirlerine sözlü olarak sataştığını görmek de mümkündür. Hatta bu durumun sonucu fiziksel saldırıya kadar varabilir. Eğer önü alınmasa üretim karşıtı iş yeri davranışları bir kurumun kalitesini çok fazla düşürerek iflas etmesine kadar varabilecek olumsuz durumlara neden olabilir.

3. ÜRETİM KARŞITI İŞ YERİ DAVRANIŞLARININ NEDENLERİ

Bazı çalışanların kişilik bozuklukları vardır. Kişilik bozukluklarından biri psikopati olsa da diğer kişilik bozukluklarının çoğu da psikopatça davranışların ortaya çıkmasında etkili rol oynar. Psikopat eğilimli davranışlar, diğer insanlara zarar vermeyi ve onları rahatsız etmeyi amaçlayan davranışlardır.

Kişilik bozukluklarının bazılarını çalışanlar işe alınma aşamasında saklayabilirler. Zaman içerisinde ortaya çıkan kişilik bozuklukları ile çalışanlar üretim karşıtı iş yeri davranışları içerisine girerler. Ancak her kişilik bozukluğu veya her kişilik bozukluğu yaşayan çalışan üretim karşıtı iş yeri davranışlarına neden olmaz. Bu davranışları tetikleyen temel nedenlerden biri de öfkedir.

Çalışan kuruma karşı bir öfke duyabilir. Bu öfkenin nedeni diğer bir çalışan da olabilir. Çalışanların öfkelerini yansıtmak için üretim karşıtı iş yeri davranışları gerçekleştirmesi olasıdır. Bu davranışlar ile bir çeşit rahatlama yaşamaya çalışırlar.

Üretim karşıtı iş yeri davranışları çalışanlar arasında rekabet olduğu zaman da ortaya çıkabilir. Çalışanlar, daha iyi bir pozisyona gelebilmek için rakipleri olan diğer çalışanlara zarar vermeyi denerler. Onların işlerine, ürettiklerine ve dosyalarına zarar verebilirler. Yardıma ihtiyaç duydukları anda onlara yardım etmekten kaçınabilirler.

Zorbalık eğilimi, çalışanın doğasından gelebileceği gibi amaçları nedeniyle de ortaya çıkabilir. Zorbalık bir çeşit üretim karşıtı iş yeri davranışdır ve kişinin şahsi amaçlarına da hizmet edebilir. Diğer bir çalışanın otoritesini yoketmeye çalışmak bu amaçlardan biri olarak gösterilebilir.

4. EĞİTİM SEKTÖRÜNDE ÜRETİM KARŞITI İŞ YERİ DAVRANIŞI

Eğitim sektöründe gerçekleşen üretim karşıtı iş yeri davranışı çalışmaları, meslekte daha uzun süreli çalışan öğretmenlerin daha yaratıcı olduğunu göstermiştir. Üretim karşıtı iş yeri davranışında bulunmak isteyen öğretmenler, daha tecrübeli olduklarında daha başarılı bir şekilde bu davranışı gerçekleştirebilmektedir. Bu çalışmalar duygusal bağlılığın da üretim karşıtı iş yeri davranışlarının anlamlı bir öncülü olduğunu göstermiştir. Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılığın üç çeşidinden biridir. Sürekli bağlılık veya devamlı bağlılık kişinin durum nedeniyle kuruma bağlı olmasını ifade eder. Bu ilişki kişinin bazı şartlardan dolayı buna mecbur olabilir veya o şekilde hissedebilir. Buna kriz zamanlarından işini terketmek isteyen ama edemeyen kişileri örnek olarak gösterebiliriz. Yeni iş bulamadan ayrılamayan ve yeni iş bulma şansına sahip olamayan bu kişiler sürekli bağlılık ile işlerine devam ederler. Normatif bağlılık denildiğinde ise kişinin kurum ile aynı etik değerleri paylaşması ve kendi kuralları ile kurumun kurallarını ve düşünme şeklini aynı görmesi nedeniyle oluşan bir bağlılık anlaşılır. Burada da kişinin inançları devreye girebilir. Kişi kendisine en çok uyan ve normlarına en çok hitap eden yer olarak kurumu düşünüyorsa, o zaman orada çalışmaya devam eder. Ancak bu bağlılık çeşitlerinden hiçbiri duygusal olarak etki bırakmaz ve değiştirilmesi zordur. Devamlı bağlılık da ortamın şartlarını değiştirmek, normatif bağlılıkta da kişinin veya kurumun değerlerini değiştirmek gerektiğinden müdahale şansı düşüktür. Duygusal bağlılık ise yöneticilerin ve kurumun müdahaleleri ile artırılabilir.

Duygusal bağlılık, üretim karşıtı iş yeri davranışlarının azalmasına neden olur. Yöneticiler, çalışanlarının duygusal bağlılığını artırmaya yönelik politikalar uygulayabilir ve böylelikle de üretim karşıtı iş yeri davranışlarını azaltabilirler. Özellikle eğitim sektöründe çalışan öğretmenler üzerinde yapılan çalışmalar öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının artması halinde üretim karşıtı iş yeri davranışlarından uzak durduklarını göstermiştir.

Eğitim sektöründe gerçekleşen çalışmaların diğeri bir bulgusu da formalitelelerin artması ile üretim karşıtı iş yeri davranışlarının azalması olmuştur. Yazılı hale gelen yaptırım ve kurallar, geri adım atılmasına neden olmuştur. Üretim karşıtı iş yeri davranışlarının tespit edilebilme ihtimali artıkça bu davranışlardan daha fazla kaçınıldığı görülmüştür. Gözlemeleme, yöneticilerin en büyük sorunudur.

Her an herkesi gözlemlemek mümkün olmasa da artan yazılı formalite ve içtüzükler ile bu his yaratılabilir. Geçmişte bu anlamda yapılan ilk çalışma Jeremy Bentham tarafından tasarlanan panoptikon tipi hapisanedir. Bu hapisane modelinde mahkumlara her an gözlendikleri hissi vermek amaçlanmıştır. Bu model başarıya ulaşmıştır.

Eğitim sektöründe adalet algısının zedelenmesinin de üretim karşıtı iş yeri davranışlarının önünü açtığı görülmüştür. Dağıtımsal adalet, bir kurum içerisindeki kaynakların eşit olarak dağıtılması ile ilgilidir. Ayrıcalıklı kişiler kaynaklardan daha fazla pay alıyorsa, dağıtımsal adalet sekteye uğramış demektir. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin de dağıtımsal adaleti dikkate aldığı ve üretim karşıtı iş yeri davranışlarını bununla ilişkilendirdiği görülmüştür. Azalan dağıtımsal adalet bu gibi davranışların daha fazla ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Prosedürlerin uygulanmasında ve takip edilmesinde prosedür adaleti ön plana çıkar. Prosedür adaleti, yaptırımların ve cezaların herkese eşit uygulanması gerektiğine dikkat çeker. Eğer prosedürler ve iç tüzükler herkese farklı uygulanıyorsa ve bazı kişiler için görmezden geliniyorsa, kimi insanlar ceza ve yaptırımlardan kaçabiliyorsa, prosedür adaleti zayıflamış demektir. Eğitim sektöründe, prosedür adaletinin zayıflamasının da üretim karşıtı iş yeri davranışlarının artması şeklinde sonuçlandığını söylemek gerekir. Öğretmenler, azalan prosedür adaleti karşısında tepkilerini bu şekilde ortaya koymaktadır. Örgütsel politikaların adaletini de sorgulayan öğretmenler, adaletsiz uygulamalara tepkilerini de benzer şekilde ortaya koymaktadır.

Öğretmenler arasında tükenmişlik sendromu da ortaya çıkabilmektedir. İş ortamında sürekli strese maruz kalan öğretmenler uzun süreli stresin sonucu olarak tükenmişlik sendromu içerisine girebilirler. Bu durumda da üretim karşıtı iş yeri davranışlarının artması beklenir.

Zihnini işten koparma olarak bilinen işten ayrıldıktan sonra işe dair olayları düşünmeme ve rahatlama süreci de üretim karşıtı iş yeri davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Öğretmenler için de zihnini işten koparma değişkeni üretim karşıtı iş yeri davranışlarının anlamlı bir öncülü olarak ortaya çıkmıştır. Bu iki değişken arasındaki ilişkinin yönü negatiftir. Zihnini işten kopararak rahatlayabilen öğretmenler daha az üretim karşıtı iş yeri davranışları gerçekleştirilmeye meyleder.

Gerçekleştirilen çalışmalar iş tatmininin de üretim karşıtı iş yeri davranışları

değişkeninin anlamlı bir öncülü olduğunu göstermiştir. İş tatmini azalan öğretmenler de üretim karşıtı iş yeri davranışları gerçekleştirilmeye başlayabilir.

Psikolojik sözleşme ihlali, üretim karşıtı iş yeri davranışlarının bilinen temel öncüllerinden biridir. Bu gibi davranışları harekete geçiren psikolojik sözleşme ihlali, kurumun çalışanlarına karşı sorumluluklarını yerine getirmemesi ile ilgilidir. Burada psikolojik sözleşme ile kastedilen çalışanın yazılı sözleşmesi olduğu kadar, yazılı olmayan ancak iki taraf arasında bilinen kurallardır. Bu kuralların varlığını kabul eden ve psikolojik olarak kendisini bunların yerine getirileceğine hazırlayan çalışan, kurum yükümlülüklerini yerine getirmediğinde rahatsız olacaktır. Bu rahatsızlığını da kuruma zarar veren davranışlar ile ortaya koyabilir.

Öğretmenler de psikolojik sözleşme ihlaline dikkat eder ve üretim karşıtı iş yeri davranışları ile psikolojik sözleşme ihlalini ilişkilendirir. Beklentileri kurum tarafından karşılanmadığında tepkilerini ortaya koyabilirler. Bu nedenle eğitim sektöründeki yöneticiler psikolojik sözleşme ihlali ile üretim karşıtı iş yeri davranışları arasındaki ilişkiyi görmezden gelemazler.

5. ÜRETİM KARŞITI İŞ YERİ DAVRANIŞLARINI EĞİTİM SEKTÖRÜNDE YÖNETMEK

Eğitim sektöründe çalışan yöneticiler, kurum içerisinde oluşan informal yapıları görmezden gelemazler. Kurum içerisinde dedikodu ve başkaları hakkında olumsuz konuşma davranışları bir alışkanlık ve süregelen bir tutum haline geldiğinde yöneticiler müdahale etmelidir. Burada müdahalenin ne şekilde olacağına karar vermek önemlidir.

Yöneticiler, üretim karşıtı iş yeri davranışlarında bulunan çalışanları tespit ettiklerini açıkça belirtebilir veya bu davranışlara katılmayan çalışanları ödüllendirerek bunun sebebinin kuruma katkı yapar bir tavır içerisinde olmalı olduğunu söyleyebilir. Eğitim sektöründe yöneticiler, kurum çalışanlarının tavır ve tepkilerine göre hareket etmelidir. Eğer çalışanlar olumlu tavırlara olumlu tepki veriyorsa o zaman ödül iyi bir yöntem olarak öne çıkar. Bu gibi iş ortamlarında yöneticilerin ödülü motivasyon aracı olarak kullanmaları doğaldır.

Bazı iş ortamlarında ödül işe yaramaz. Çalışanlar kendilerinden kaynaklanan sebeplerle veya informal yapılardan aldıkları güç ve telkin ile kendilerini aşırı değerli hissedebilir ve verilen ödülleri zaten hakettiklerini düşünebilirler. Bu gibi

çalışanlar, ödüllerin geciktiğini söyleyerek hayıflanabilir. Onlara göre normal halleri de zaten ödülü hakeder ve verilen ödüller asla yeterli değildir.

Bu gibi iş ortamları, farklı sektörlerde kolaylıkla yönetilebilir. Ancak eğitim sektöründe hem müdahale etmek zordur, hem de çabuk müdahale edilmezse öğrenciler de bu durumdan olumsuz etkilenebilir. Özellikle öğretmenler bu gibi bir tavır içerisindeyse, öğrencilerin de bu durumdan etkilenmesi kaçınılmazdır.

Yöneticiler, sosyopat, psikopat veya çeşitli kişilik bozukluklarına sahip öğretmenler nedeniyle olumsuz bir iş ortamı ile karşılaşabilirler. Özel kurumlarda öğretmenlerin beklentileri karşılanmadığı için de olumsuz bir iş ortamı gelişebilir. Okul yöneticileri, bu gibi ortamlarda öğretmenlerine olumsuz davranmalarının da sonuçları olacağını belirten mesajlar vermeye çalışmalıdır. Bu amaçla toplantılar yapılabilir, çeşitli etkinlikler düzenlenebilir. Bazı alanların kullanımı yasaklanarak, öğretmenleri gözlemlenebileceklerini bildikleri ortamlarda vakit geçirmeye sevk edilebilir.

X ve Y teorisine göre ödülün faydalı olduğu ortamlarda yönetim çok fazla kendini hissettirmemelidir. Çalışanlar zaten kurum ile ilgili olumlu görüşlere sahiptir ve ödüller kullanılarak bu olumlu görüşler pekiştirilir. Ancak ödülün geçerli olmadığı ve etki yaratmadığı iş ortamlarında ceza devreye girecektir. Diğer iş ortamları için geçerli olan bu durum eğitim ortamı için uygun olmayabilir. Çünkü ceza ile olumsuz duygulara kapılan öğretmenler bunu öğrencilere yansıatacaktır. Eğitimin kalitesinin düşmesinin yanısıra öğretmen ve öğrenci arasındaki iletişimin kalitesi de düşecektir.

Eğitim sektöründeki yöneticiler, olumsuz ve üretim karşıtı iş yeri davranışları içeren ortamlarda öğretmenlerin ceza yerine tehdit ile motivasyonlarını sağlamaya çalışmalıdır. Ceza, güçlü telkinlerle çekince sağlamış olan bir ceza tehdidi kadar etkili değildir. Kendi başına cezanın bu kadar etkili olmamasının sebebi, çalışanların kognitif yapılarının motivasyonlarını etkilememesidir.

Bu noktada üretim karşıtı iş yeri davranışlarına engel olmak için eğitim sektöründe çalışan yöneticilerin ihtiyaç duyacağı yeni bir kavram ortaya çıkar: kognitif yapılar hakkında bilgi. Kognitif yapı aslında bireylerin çevrelerini algılama şekilleridir. Çevrelerini algılama şekli her öğretmen için farklı olabilir. Kimi kişiler için kognitif yapılar benzerlik gösterse de tam anlamıyla aynı olduğunu söylemek çok zordur. Bu nedenle eğitim sektöründeki yöneticilerin, öğretmenler hakkında bilgileri olması gerekir. Bu kişisel bilgiler, yöneticilere öğretmenlerin kognitif yapısı hakkında bilgi verecektir. Yöneticiler bu bilgileri kullanarak

öğretmenler ile olan iletişimlerini geliştirebilir. Gelişen ilişki ile yöneticilerin öğretmenler üzerindeki etkisi artar ve daha fazla dikkate alınmaya başlar.

Yöneticilerin, öğretmenler ile daha güçlü bağlar oluşturması zaman içerisinde yöneticilere öğretmenlerin davranışlarını etkileme gücü verir. Öğretmenleri ikna etmek veya motive etmek onlar için daha kolay hale gelir. Öğretmenlerin direnç noktalarını ve ikna olma noktalarını bilirler ve buna göre hareket ederler.

Kognitif yapı kadar eğitim sektöründeki yöneticilerin teşvik amacıyla ellerinde tuttuğu kaynaklar da üretim karşıtı iş yeri davranışlarının engellenmesinde etkilidir. Prim verme şansı olan yöneticiler, öğretmenlerin performanslarını hesaplar ve performansı yüksek olan çalışanlara prim verilmesini sağlar. Bu süreçte üretim karşıtı iş yeri davranışlarının puan düşürücü olarak gösterilmesi ile yöneticiler istedikleri sonuca ulaşabilir. Üretim karşıtı iş yeri davranışları ile performans puanlarının düşmesini istemeyen öğretmenler bu gibi davranışlardan uzak durmayı tercih ederler. Çünkü durmazlarsa ay sonunda maaşları ile birlikte kendilerine verilen primi aldıklarında ellerine daha az para geçecektir.

6. SONUÇ

Eğitim sektörünün yapısı, diğer sektörlerle göre farklı olabilir. Özellikle yönetim yapısı açısından, gözardı edilemeyecek farklılıklara sahip olan eğitim sektöründe yöneticilere daha büyük sorumluluk düşer. Bu nedenle bu sektörde üretim karşıtı iş yeri davranışlarını yönetmek nispeten daha zordur.

Eğitim sektöründe, bir öğretmenin işten çıkması veya çıkarılması eğitim sürecinde bazı kesintilere neden olabilir. Dönem ortasında kaliteli ve yetenekli öğretmen bulmak zor olduğu kadar bulunan öğretmenin istenen niteliklere sahip olması ve beklentileri karşılması düşük bir ihtimaldir. Bunların yanısıra yeni öğretmenlerin işe alım süreçleri de zaman ve kaynak harcıyıcı süreçlerdir.

Eğitim sektöründe yöneticiler, üretim karşıtı iş yeri davranışlarının tespit edilmesinde görece bir avantaja sahiptir. Çünkü iş ortamı kalabalıktır ve üretim karşıtı iş yeri davranışlarına şahit olabilecek çalışanların yanısıra bu davranışlara şahit olabilecek çok sayıda öğrenci de vardır. Gözlemlenme konusunda yöneticiler avantaja sahiptir.

Eğitim sektöründeki yöneticilerin gözlem konusunda sahip oldukları avantajı rağmen, çeşitli dezavantajları olduğunu söylemek gerekir. Özellikle müdahale

aşamasında dikkat çekmeden ve en uygun şekilde müdahale gerektiğinden yöneticiler sorun yaşayacaktır. Yöneticilerin yaptıkları eylemler, diğer öğretmenler tarafından bilineceği gibi öğrenciler tarafından da bilinebilir. Öğrencilerin tepki ile karşılayabileceği veya kurum imajına zarar verebilecek olan eylemlerden kaçınan yöneticiler daha az hareket imkanına ve daha az müdahale şansına sahip olacaktır.

Öğretmenlerin üretim karşıtı iş yeri davranışlarında bulunmaları, gözlem ihtimali güçlü bile olsa onların yaratıcılıkları ile sınırlı olacaktır ve bu nedenle görülme olasılığı daha düşük olan üretim karşıtı iş yeri davranışlarını tercih ederek harekete de geçebileceklerdir. Bu gibi durumlara örnek olarak öğrencilere karşı pasif agresif tutum takınılması verilebilir. Öğrenciler bu gibi olumsuz tavırları anlayabilecek algıya sahip değildir ve kolaylıkla suiistimal edilebilir. Bu gibi nedenlerle eğitim sektöründeki yöneticiler, öğrencilerden gelebilecek herhangi bir olumsuz geri bildirimini titizlikle incelerler.

Kurum kalitesi ve eğitimin gelişmesi için üretim karşıtı iş yeri davranışlarının tespit edilmesi gerekir. Bu amaçla eğitim sektöründeki yöneticilerin farkındalık içerisinde olması yerinde olacaktır. Eğitim sektöründeki her yöneticinin bu konuyla ilgili olarak kendini eğitmesi ve bilgi edinmesi gerekir.

KAYNAKÇA

- Choi, M., Lee, J., & Hwang, K. (2018). Information systems security (ISS) of e-government for sustainability: A dual path model of ISS influenced by institutional isomorphism. *Sustainability*, 10, 1555, 25 pages.
- Ciampa, V., Sirowatka, M., Schuh, S.C., Fraccaroli, F., & Van Dick, R. (2021). Ambivalent identification as a moderator of the link between organizational identification and counterproductive work behaviors. *Journal of Business Ethics*, 169, 119–134.
- Cohen, A. & Diamant, A. (2019). The role of justice perceptions in determining counterproductive work behaviors. *The International Journal of Human Resource Management*, 30:20, 2901-2924.
- Constantini, A., Ceschi, A., & Sartori, R. (2019). A cognitive perspective on counterproductive work behavior. Evidence from a two-wave longitudinal study. *Current Psychology*, <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00416-5>
- De Clercq, D., Ul Haq, I., & Azeem, M.U. (2019). Time-related work stress and coun-

- terproductive work behavior: Invigorating roles of deviant personality traits. *Personnel Review*, 48(7), 1756-1781.
- Fisher, D.M., Good, S., Toich, M.J., & Schutt, E. (2021). Measuring moral disengagement with a situational judgment test: Advancing the assessment of an important workplace construct. *International Journal of Selection and Assessment*, 29, 114–133.
- Fouquereau, E., Morin, A.J.S., Lapointe, E., Mokoukolo, R., & Gillet, N. (2019) Emotional labour profiles: Associations with key predictors and outcomes. *Work & Stress*, 33(3), 268-294.
- Galić, Z., Ružojčić, M., Jerneić, Z., & Grabovac, M.T. (2018). Disentangling the relationship between implicit aggressiveness and counterproductive work behaviors: The role of job attitudes. *Human Performance*, 31(2), 77-96.
- Germeys, L. & De Gieter, S. (2017). Clarifying the dynamic interrelation of conflicts between the work and home domain and counterproductive work behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26:3, 457-467.
- González-Navarro, P., Zurriaga-Llorens, R., Olateju, A.T., & Llinares-Insa, L.I. (2018). Envy and counterproductive work behavior: The moderation role of leadership in public and private organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15, 1455, 17 pages.
- Griep, Y., Germeys, L., & Kraak, J.M. (2021). Unpacking the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior: Moral licensing and temporal focus. *Group & Organization Management*, Vol. 0(0) 1–38, 38 pages.
- Gürlek, M. (2021). Workplace ostracism, Syrian migrant workers' counterproductive work behaviors, and acculturation: Evidence from Turkey. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 336–346.
- Henderson, A.A., Foster, G.C., Matthews, R.A., & Zickar, M.J. (2020). A psychometric assessment of OCB: Clarifying the distinction between OCB and CWB and developing a revised OCB measure. *Journal of Business and Psychology*, 35, 697–712.
- Huang, R., Sun, H., Hsiao, C., & Wang, C. (2017). Minimizing counterproductive work behaviors: The roles of self-determined motivation and perceived job insecurity in organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 30(1), 15–26.
- Hur, W., Moon, T., & Lee, H. (2018). Employee engagement in CSR initiatives and

- customee-directed counterproductive work behavior (CWB): The mediating roles of organizational civility norms and job calling. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25, 1087–1098.
- Ion, A., Mindu, A., & Gorbănescu, A. (2017). Grit in the workplace: Hype or ripe? *Personality and Individual Differences*, 111, 163–168.
- Lyons, B.D., Bowling, N.A., & Burns, G.N. (2020). Accentuating dark triad behavior through low organizational commitment: a study on peer reporting. *Ethics & Behavior*, <https://doi.org/10.1080/10508422.2020.1850286>
- Ma, B., Liu, S., Lassleben, H., & Ma, G. (2019). The relationships between job insecurity, psychological contract breach and counterproductive workplace behavior: Does employment status matter? *Personnel Review*, 48(2), 595-610.
- Meisler, G., Drory, A., & Vigoda-Drot, E. (2020). Perceived organizational politics and counterproductive work behavior: The mediating role of hostility. *Personnel Review*, 49(8), 1505-1517.
- Meriac, J.P. & Gorman, C.A. (2017). Work ethic and work outcomes in an expanded criterion domain. *Journal of Business Psychology*, 32, 273–282.
- Naseer, S., Donia, M.B.L., Syed, F., & Bashir, F. (2020). Too much of a good thing: The interactive effects of cultural values and core job characteristics on hindrance stressors and employee performance outcomes. *Human Resources Management*, 59, 271–289.

6. BÖLÜM

LİDERLİK MÜTEVAZİLİK Mİ GEREKTİRİR, YOKSA SERTLİK Mİ?

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ÖZDEMİR

İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

ismail.ozdemir@gedik.edu.tr

1. GİRİŞ

Liderlik, örgütler için en önemli konulardan biridir. Yönetim ve liderlik ayrımının yapılması ile bu kavramın önemi daha artmıştır. Liderlik doğal bir yetenek olarak görülebileceği gibi her liderin kendi liderlik tarzı veya tarzları vardır. Bu tarzların birinden diğerine geçiş yapan liderler olabilir. Ancak yöneticilerde bu liderlik tarzlarının hiçbiri mevcut da olmayabilir.

Çalışanların algılarını yönetmek, liderlerin sezgisel olarak gerçekleştirdiği bir süreçtir. Nasıl ki bir tazının doğuştan koku alma ve aldığı kokuyu takip ederek avlanma yeteneği varsa, liderlerin de çalışanların duygu ve beklentilerini anlama ve bu doğrultuda onları yönlendirebilme yeteneği vardır. Bu süreçte, liderlerin algısal olarak açık yapıları onları daha avantajlı hale getirir. Diğer taraftan, çalışanların algılama biçimlerine dair farkındalıkları da onlara üstünlük sağlar.

Algısal yapılara kognitif yapı denilmektedir. Verilen aynı emir, farklı iki birey tarafından farklı şekilde anlaşılabilir. Bu gibi durumların üzerinde, şive, yöresel terimler ve işitme yeteneği etkili olsa da kişilerin kendilerine dair özellikleri de etkilidir. Çalışanlarının kognitif yapılarını bilen, ya da yönettiği bireylerin kognitif yapılarındaki ortak noktaları bilen liderler daha avantajlıdır. Bu da demektir ki her lider her bölgede veya her ortamda etkili olmayabilir.

Bazı kültürlerde yöneticinin ağır davranması ve belki de nadiren hareket et-

mesi beklenebilir. Örneğin, Arap kültüründe, İran kültüründe ve bölgesel olarak Türk kültürlerinde bu beklenti yaygın olabilmektedir. Diğer taraftan Rus kültüründe liderin çevik, sporcu ve hareketli olması beklenir. Bu kültürel yapıda liderden savaşması, mücadele etmesi ve çoğu zaman da diğer bireyler ile birlikte görülmesi tercih edilir.

Liderlik, her amaç için farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. Son dönemlerde yaygın olarak tartışılan hizmetkar liderlik, genellikle dini liderler tarafından kullanılan bir liderlik çeşididir. Bölgesel ve dönemsel olarak düşünüldüğünde, Ortadoğu bölgesinde çok fazla peygamberin ortaya çıktığı görülmekte ve buna mukabil o dönemde ve o bölgede hizmetkar liderlik çeşidinin etkili olduğunu söylemek mümkündür.

Despot liderlik çeşidinin etkili olduğu dönemler de vardır. Mesela Sezar kendi döneminde etkili olmuş ve Roma devletinin, Roma İmparatorluğu'na dönüşmesini sağlamıştır. Despot liderlere başka örnekler vermek de mümkündür.

Peki, liderlik çeşitlerinden hangileri örgütlerde kullanılabilir? Ne çeşit örgütler, ne çeşit liderlik tiplerinden faydalanabilir? Hangi liderlik çeşitleri hangi şartlar altında verimliliği artırabilir? Bu bölümde bu sorulara cevap bulmaya çalışacağız.

2. DESTEKLEYİCİ LİDERLİK VE DÖNÜŞÜMSSEL LİDERLİK

Bazı sektörlerde, destekleyici liderliğin etkili olduğu görülmüştür. Destekleyici liderler, zaman zaman yapılması gerekeni kendileri yapabilirler. Çalışan zor durumda kaldığında ona destek olurlar. Bu özellikleri nedeniyle kimi zaman onlar, süper kahraman liderler olarak adlandırılırlar. Aynı süper kahramanlar gibi zor durumları kollar ve bu gibi zamanlarda ortaya çıkarlar.

Destekleyici liderler, kısa sürelerde kısıtlı alanlar içerisinde etkilidirler. Etkili oldukları alanı genişletmeleri zordur ve dikkatlerini çok uzun süre ile ekiplerine vermeleri mümkün değildir. Diğer taraftan, çalışanlar üzerinde bu gibi bir liderlik rehabet yaratabilir ve çalışanların hata yapmaktan ve zor durumda kalmaktan çekinmemelerine neden olabilir. Böylelikle zaman içerisinde çalışanların gelişim göstermesi güçleşecektir.

Dönüşümsel liderlik, çalışanları güçlendirmeyi hedefler. Çalışan ihtiyaç duyduğunda yanında olmak amaçlansa da temel amaç çalışanı daha iyi bir seviyeye

getirmektir. Bu anlamda dönüşümsel liderler belirli bir otorite kurarak talimatlarının ivedilikle ve istendiği şekilde yerine getirilmesini de sağlamaya gayret gösterirler. Asker ve komutan ilişkisi, dönüşümsel liderliğe örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir liderlik içerisinde, mutlak itaat ve liderin özensizliği değil de ihtimam gösteren bir lider ve liderlerine saygı ve sevgi duyduğu için görevleri yerine getiren ekip üyelerinin yer alması beklenir.

Dönüşümsel liderlik, takım üyelerini teker teker takip etmeyi gerektirir. Ancak onların başında uzun süreli bulunmayı gerektirmez. Dönüşümsel liderler, destekleyici liderlerin aksine, ekibin kendi kendisini desteklemesini bekler. Diğer taraftan ekibin zayıf olduğu tarafları da bilir ve bu noktalarda ekibi eğitir ve ileri taşımaya çalışır. Ekip üyelerini de takip ederek onların zayıf taraflarını geliştirmeye çaba gösterir.

Dönüşümsel liderlik söz konusu olduğunda liderin tavırları ön plana çıkar ve değerlendirilir. En uygun etki de denilen liderin uygun gördüğü şekilde çalışanlarına etki etme çabası dönüşümsel liderliğin bileşenlerinden biridir. Bu bileşen tavır veya davranış şeklinde ortaya çıkabilir. Bireysel düşünce ise bireye ait olan değerlendirmelerdir.

Dönüşümsel liderlik söz konusu olduğunda liderleri çalışanları harekete geçirmesi söz konusudur. Bunu yapabilmek için ilham verici bir şekilde onları motive etmeleri gerekir. Çalışanlara ilham verebilmek için onların ilgi alanlarını ve onları etkileyebilecek olanları bilmek gerekir. Akıllı uyarım safhasında ise lider yürüttüğü akıl ve strateji çerçevesinde harekete geçer ve etkileşimde bulunur.

Liderlik, zayıf veya etkisiz olduğu zaman çalışanların işten ayrılma niyeti artar. Correira (2017), liderlerin etkin olmadığı durumlarda işten ayrılma niyetinin artacağını göstermiş ve bu ilişkinin Pearson korelasyon katsayısını -0,53 olarak belirlemiştir. Burada belirlene negatif ilişki, liderin etkin olması durumunda işten ayrılma niyetinin azalacağını göstermesi nedeniyledir. Aynı şekilde liderin etkinliği azalınca da işten ayrılma niyeti artış gösterecektir.

Dönüşümsel liderlik ise farklı sektörlerde farklı şekillerde etkili olabilmektedir. Bu liderlik şeklinin askerlik sektöründe etkili olması beklense de Eberly vd. (2017) dönüşümsel liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini bu sektörde oldukça zayıf bulmuştur ve anlamlı bir ilişki tespit edememiştir. İstatistiksel olarak anlamlı olmayan bu ilişkinin Pearson korelasyon katsayısı 0,01 seviyesindedir. Tremblay (2010) ise bu sektörde bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. %1 seviyesinde anlamlı olduğu tespit edilen bu ilişkinin Pearson ko-

relasyon katsayısı -0,19 seviyesindedir.

Sağlık sektöründe de dönüşümsel liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki yaklaşık olarak aynı seviyelerde bulunmuştur. Lai vd. (2019) hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada dönüşümsel liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye dair Pearson korelasyon katsayısını -0,13 olarak bulmuştur. Wu vd. (2020) ise bu ilişkiyi -0,068 seviyesinde bulmuştur. Lai vd. (2020) çalışmasını Tayvan'da gerçekleştirirken, Wu vd. (2020) çalışmasını Çin'de gerçekleştirmiştir.

Dönüşümsel liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi hizmet sektöründe daha farklı çıkmıştır. Ariyabuddhiphongs ve Kahn (2017) tarafından kafe çalışanları üzerinde gerçekleştirilen çalışma, bu iki değişken arasındaki ilişkiyi -0,51 olarak tespit etmiştir. Bilgi-işlem sektöründe gerçekleştirilen Mittal'ın (2016) çalışması ise bu ilişkinin Pearson korelasyon katsayısını -0,349 olarak bulmuştur.

Görüldüğü gibi dönüşümsel liderliğin ne kadar etkili olacağı sektöre bağlıdır. Ancak şartlar değiştiğinde de durum değişmektedir. Örneğin Tremblay (2010) ve Eberly vd. (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar aynı sektörde olmalarına rağmen oldukça farklı sonuçlar bulmuştur. Bunun nedeni de çalışmaların oldukça farklı şartlarda gerçekleştirilmiş olmasıdır.

Sokmen vd. (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışma, destekleyici liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine dair Pearson korelasyon katsayısını -0,17 olarak bulmuştur. Bu çalışma telekomünikasyon sektöründe gerçekleştirilmiştir.

3. KORUYUCU LİDERLİK VE LİDERE DUYULAN GÜVEN

Koruyucu liderlik, destekleyici liderliğin aksine, çalışanları koruyarak işleri gerektiğinde onlar yerine yapmak değil, güvenlik ile ilgili konularda titiz davranmak demektir. Destekleyici ve dönüşümsel liderlerin aksine, koruyucu liderler çalışanlar ile daha az muhattap olmayı tercih ederler, çünkü bunu güvenlik açısından daha uygun bulurlar. Onlara göre çalışanların dikkatini dağıtan her türlü eylem, kaçınılması gereken bir eylemdir.

Koruyucu liderlik, iş güvenliği tedbirlerinin önem taşıdığı sektörlerde daha fazla ön plana çıkar. Bunun dışındaki sektörlerde ya belirgin bir şekilde bu tip liderliğin izlerine rastlamak zordur, ya da bu tip bir liderlik tarzı gerekli değildir.

Tersane, denizcilik gibi sektörlerde çalışanların başına kaza gelme olasılığı fazla olduğu için koruyucu liderlik ön plana çıkar.

Amponsah-Twaiah vd. (2016) yaptığı çalışmada koruyucu liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Madencilik sektöründe gerçekleştirilen bu çalışma, incelenen ilişkiye dair Pearson korelasyon katsayısının $-0,33$ olduğunu göstermiştir. Gana’da gerçekleştirilen çalışma, koruyucu liderliğin de doğru sektörde etkin bir liderlik tarzı olduğuna dikkat çekmiştir.

Pravichai ve Ariyabuddhiphongs (2018) lidere duyulan güven değişkenini ele almıştır. Bu değişkeni Tayland bankacılık sektöründe ele alan bu çalışma, bu değişkenin işten ayrılma niyetine olan etkisini analiz etmiş ve $-0,47$ olarak ilgili ilişkinin Pearson korelasyon katsayısını bulmuştur.

Tremblay (2010) askeri sektörde mevzubahis ilişkiyi ölçmüş ve $-0,27$ olarak bulmuştur. Bobbio ve Manganelli ise (2018) sağlık sektöründe yaptıkları araştırma ile lidere duyulan güven ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi $-0,2$ olarak bulmuştur. Bu çalışma İtalya’da gerçekleşmiş ve hemşireler üzerinde yapılmıştır.

4. OTANTİK LİDERLİK VE HİZMETKAR LİDERLİK

Otantik liderler, lider konumlarına geldikleri zaman özel bir çaba sarfetmezler. En azından çevrelerinin bu şekilde düşünmelerini sağlarlar. Otantik liderler hesaplı hareket etmek yerine sürdürülebilir bir istikrarı tercih ederler.

Şeffaflık, otantik liderliğin önemli bir özelliğidir. Şeffaf yapıları tercih eden liderler, yaptıklarını da saklamazlar. Bu anlamda hesap verebilir bir şekilde hareket ederler ve şeffaflıkları sayesinde daha fazla güven toplarlar. Hofman ve Strobel (2020) şeffaflık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi istatistiksel olarak anlamlı bulmuş ve $-0,25$ olarak ölçmüştür. Araştırmanın katılımcıları 1600 profesördür ve araştırma Almanya’da gerçekleştirilmiştir.

Şeffaflık, rasyonel şeffaflık veya kabul edilebilir şeffaflık olarak da bilinir. Çünkü liderler gerektiği kadar şeffaf davranırlar ve gerekenden fazlasını çalışanlar ile paylaşmazlar. İş etiğine uygun olarak gerçekleştirilmesi gereken bu paylaşımlar, liderin sorumluluğundadır ve otantik liderlerin bu şekilde davranması gerekir. Zaten normal şartlar altında liderler paylaşım ve şeffaflık konusunda isteksiz davranma eğilimindedirler.

Etik davranan otantik liderler, bunu ortama ve olaylara uyum sağlamak için

yapmazlar. Etik davranmak kendi kişiliklerinin bir parçasıdır ve bu nedenle kabul görürler. Yönettikleri kişilerin etik yapıları ile örtüşükleri zaman ise daha da başarılı olurlar. Laschinger (2012) etik davranmak ile işten ayrılma arasındaki ilişkiyi -0,28 olarak bulmuştur. Bu araştırma sağlık sektöründe gerçekleştirilmiş ve Kanada’da yaşayan 342 hemşirenin katılımı sağlanmıştır.

Bireysel farkındalık, otantik liderlerin önemli özelliklerinden biridir. Bu özellikleri sayesinde kendilerini olduklarından farklı göstermeye çalışmazlar ve olduklarından farklı görünmeleri söz konusu olduğunda da buna engel olurlar. Nasıl görünmeleri gerektiği onlar için sadece nasıl oldukları ile ilgilidir. Bu nedenle kendilerini sadece oldukları gibi lanse ederler ve bunun dışında bir intiba oluştuğunda müdahil olurlar.

Gatling vd. (2016) bireysel farkındalık değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu onaylamıştır. -0,19 olarak bu ilişkinin Pearson korelasyon katsayısı bulunmuştur. Araştırma Amerika Birleşik Devletleri’nde konaklama sektöründe gerçekleştirilmiştir.

Dengeli safhalandırma da otantik liderlik değişkeninin alt boyutlarından biridir. Otantik liderler süreçlerin yapısını belirlerken daha dengeli bir yaklaşım sergilerler ve yadırganacak olan noktalardan uzak dururlar. Gatling vd. (2016) bu değişkenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini de anlamlı bulmuştur. Bu değer -0,13 seviyesindedir. Fallatah vd. (2017) de bu sonuçları destekleyen bulgular elde etmiştir. Kanada’daki hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada mevzubahis ilişkiye dair Pearson korelasyon katsayısını -0,21 olarak bulmuştur.

İçselleştirilen ahlaki perspektif, liderlerin empati yeteneği ile ilgilidir. Çalışanların olaylara hangi etik bakış açısından baktığını görebilen ve anlayabilen liderler, çalışanlarının ahlaki perspektiflerini içselleştirebilirler. Böylelikle çalışanlarının beklentileri çerçevesinde hareket edebilir ve çalışanların tepkileri ile karşılaşmadan görevlerini sürdürebilirler.

İçselleştirilen ahlaki perspektif değişkeni, otantik liderlik değişkeninin bir alt boyutu olsa da daha etkin çalışabilmesi insan kaynakları bölümünün performansı ile ilişkilidir. Eğer insan kaynakları departmanı işe alım sürecinde şirketin paylaştığı etik yapıları paylaşmayan kişileri işe aldıysa ve şirket ortamında etik çıkmaz ve çelişkiler çalışanların kognitif yapıları nedeniyle sürekli artıyorsa, o zaman otantik liderler bu alt değişkene dayalı olarak başarılı faaliyet gösteremezler.

Fallatah vd. (2017) ve Gaitling vd. (2016) içselleştirilen ahlaki perspektif de-

ğişkeninin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu onaylamışlardır. Her ikisi de bu ilişkinin Pearson korelasyon katsayısını $-0,22$ olarak bulmuştur.

Hizmetkar liderlik, çalışanların isteklerine uymayı ve onların pozitif düşüncelerini sağlamaları ile ilgilidir. Hizmetkar liderler, çalışanlar için çaba göstermekten kaçınmazlar ve onlar tarafından kabul görürler. Hizmetkar liderlik değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi de istatistiksel olarak anlamlıdır. Choi vd. (2019), Mitterer (2017) ve Jang ve Kandampully (2018) bunu onaylamıştır. Sırasıyla ilgili ilişkinin Pearson korelasyon katsayısını $-0,23$, $-0,176$ ve $-0,34$ olarak bulmuşlardır.

Hizmetkar liderlik, içinden geldiği gibi davranılmasını kabul edebilecek bir yapıya sahip değildir. Diğerlerinin beklentilerini karşılama esasına dayanır. Bunu yapabilmek için liderin kendi istediği veya kendi içinden geldiği gibi davranması söz konusu olamaz. Çünkü insan doğası itibarıyla diğerlerine hizmet etme eğiliminde değildir. Hizmetkar liderler, hizmet ve çabaları ile diğer insanlardan takdir görme avantajına sahiptir. Bunun gerçekleşebilmesi için de bir miktar hesap yapmaları, insanları ve onların beklentilerini tanımaları ve gerektiğinde kendilerini zorlamaları gerekir.

5. MÜTEVAZİ LİDERLİK VE LİDER ADALETİ

Her sektörün yapısı birbirinden farklı olabilir. Özellikle yönetim yapısı açısından, gözardı edilemeyecek farklılıklara sahip olan bazı sektörlerde hangi liderlik tarzının öne çıkacağına doğru şekilde karar verilmesi gerekir. Doğru liderlik tarzı seçildiğinde daha etkin süreçler gerçekleşecek ve verimlilik artacaktır.

Liderlerin mütevazî olmaları, onların diğer çalışanlar tarafından takdir edilmelerine neden olur. Bu süreçte kendileri ile rekabet yaşayan diğer liderler devreye girmez ve kendilerini kötüleme, çalışanlar tarafından takdir edileceklerdir. Çünkü çalışanlar liderin övünmesini sevmez, takdir sürecinde kendisi yer almak ister. Takdiri kendileri yerine lider yaparsa çalışanlar bundan hoşlanmaz. Lider, takdire degecek bir davranışta bulunmamişsa bunun da zaten bir önemi yoktur.

Örgütlerde motivasyona dair gerçekleşen ilk çalışmalardan bazıları, çalışanların adalet algısına odaklandı. Çalışanlar adalete önem verir ve kurum içerisinde adalet görmek isterler. Özellikle yöneticilerin adil olmasını bekleyen çalışanlar

bunu çeşitli şekillerde değerlendirir. Bu nedenle liderlerin davranışlarına çeşitli şekillerde anlam yüklenmesi ve bu gibi durumların adalet ile ilişkilendirilmesi oldukça yaygındır. Bu gibi süreçler, liderin adaletli veya adaletsiz olduğu sonucuna varıldığı süreçler olabilir.

Liderlerin etkin olabilmesi için adaletli olmaları önemlidir. Adaletli davranmayan liderler, hangi liderlik tarzını kullanırlarsa kullansınlar tepki görürler. Diğer taraftan sert liderlik tarzlarında ve çalışanlar ile mesafeyi koruyan liderlik tarzlarında çalışanların lider adaletini olumsuz değerlendirmesi daha kolaydır. Çünkü sert liderler ödün vermez veya sert ifadelerle çalışanların olumsuz düşüncelerine neden olur. Bu nedenle suçlamalara cevap vermeleri bile olumlu intiba yaratmayabilir. Çalışanlar ile mesafeyi koruyan liderler ise belki de bu süreçlerin ve kendilerinin adaletsiz olarak değerlendirildiğinin farkında bile olmayacaklardır.

Cao vd. (2020) liderlik adaletinin işten ayrılma niyetini incelemiş ve etkisinin geniş seviyede (Cohen, 1988) olduğunu göstermiştir. Çin'deki hemşireler üzerinde gerçekleşen bu çalışma Pearson korelasyon katsayısını -0,52 olarak bulmuştur.

6. SONUÇ

Liderlik sürecinde, liderlik yapılan grubun etkisi büyüktür. Bazı gruplar lideri kabul edip benimserken, bazı gruplar lider ile yabancılaşır, kabul etmekte zorlanır. Bu gibi durumlarda yaşanan tecrübeler durumu tersine çevirebilirse güçlü bir etki yaratırlar. Örneğin, lideri kabul etmeyen bir kişi liderin bir davranışından veya gerçekleştirdiği bir durumdan olumlu etkilenirse daha önce lideri takip eden kişilerden daha fazla bağlılık yaşayabilir. Çünkü uzun vadede, gerçekten kendi rızası ile lideri kabul etmiş olur. Diğer grup üyeleri gibi ilk görüşte ön yargı ile kabul etmemiş demektir. Ancak diğer tarafta yer alan grup, yani lideri kabul etmiş olan grup, tersine etki yaratacak olan tecrübelerden ciddi anlamda etkilenir. Bunun nedeni lideri artık önem verdikleri bir yere koymuş olmalarıdır. Bu nedenle liderin değeri vardır ve karşı tarafı etkileyebilecek bir gücü vardır. Liderin neden olabileceği olası bir alınma, üzülmeye veya hayal kırıklığı durumunda, lidere olan güven, sevgi ve saygı kolaylıkla sarsılır ve büyük bir etki ortaya çıkar. Bu nedenle lideri kabul eden gruplar aslında daha riskli gruplardır. Tarihte, liderlerin en sadık dostlarının onların en büyük düşmanı olmalarının bir nedeni

de budur. Brütüs'ün kendini bıçaklamasına şaşırın Sezar, diğer kaynaklara bakıldığında bu durumu yaratacak çok fazla neden ortaya koymuş, kendisine değer veren Brütüs'ü çok kez yok saymıştır. Oysa Brütüs, kendi varlığını Sezar ile birlikte hissedebilmektedir. Bunu kendisinden alan Sezar'a kin duymaya başlamış, hatta bu durum artık kendisini ortaya koymaya yarayan kişinin kendisini ortaya koymasına engel olan kişi olması olarak görmesi sonucunda bu engeli ortadan kaldırmayı düşünmesi ile sonuçlanmıştır.

Lideri kabul eden grupların, değişime açık oluşları, lideri hangi sınırlar içerisinde kabul ettikleri, ne şartlarda takip etmeye kararlı oldukları gibi noktalar önem taşır. Bu anlamda bir grubun sadece lideri kabul etmesi yetmez, lideri takip etmeye ve değişime açık olup olmamaya karar vermeleri de önemlidir. Lideri takip eden kişiler, değişimden korkup bir noktada takip sürecini bırakabilir. Değişime açık kişiler de değişim aşamasında lideri kabul etmeyebilir. Görüldüğü üzere liderin kabul edilmesinden sonra da hassas süreçler yer alır.

Liderlerin mütevazi veya sert olmaları, yönetmeye çalıştıkları grup ile ilişkili olarak lideri başarıya götürebilir. Liderler, grubun çoğunluğunu istedikleri noktaya getirebilmek için mütevazi olmaları gerektiğini biliyorsa mütevazi olurlar. Ancak mütevazilik sürecinde grup üzerinde kontrol kurmaya çalışmayı bırakmazlar. Grubu gözlemlemeye devam ederler. Mütevazilik sürecinde, grubun bazı üyeleri agresif davranabilir. Çünkü bunu yapabilecekleri bir ortam olduğunu ve kendilerine engel olarak bir güç olmadığını düşünürler. Bu süreçte özellikle Makyevyanist liderler, grup üyelerini kullanarak bu agresif üyeleri bertaraf ederler. Ancak normal şartlar içerisinde grup ile uyum sağlayamayan üyelerden kurtulmak istemek de normaldir. Bu nedenle Makyevyanist darvayışlar iler grup üyelerinin çatışmasına neden olmaya gerek yoktur. Bu durum güvenli ortam hissini azaltır. Mütevazi lideri takip edenler genellikle bu hisse ihtiyaç duyarlar.

Sert liderler, daha ziyade dürtüsel ve kendi öz kontrolleri zayıf kişiler üzerinde etkilidir. Bu gibi kişiler belki de lideri takip etmek isterler, ancak kontrol noktasında zayıf oldukları için başarılı olamazlar. Bu nedenle sert bir lider arıyor olabilirler. Kendilerinin sağlayamadığı kontrolü, liderlerinden bekleyebilirler. Kimi gruplar üzerinde de güç kullanımı etkilidir. Bu gruplar güce önem verir ve lider gücün kendisinde olduğunu hissettirince onu daha fazla dikkate alırlar. Sönük kalan liderlerin gücünden şüphe ederler. Bu nedenle sert liderleri takip etme eğilimine girerler. Aslında Sosyal Öğrenme Teorisi kapsamında bu gibi kişileri

model alırlar ve onlar gibi olma hayali içerisinde hareket ederler.

Sonuç olarak sert veya mütevazi liderler, şartlara bağlı olarak başarılı olurlar. Her sektör, kendi çalışan gruplarını ve düşünme tarzlarını geliştirir. Bu anlamda her sektörün ihtiyaç duyduğu liderlik tarzı farklıdır. Örneğin, askeri bir ortamda dönüşümsel liderlere ihtiyaç duyulur. Dönüşümsel liderlerin sert olması beklenir. Ama hizmetkar liderlerin sert olması beklenemez. Hizmetkar liderlerin ihtiyaç duyulduğu ortam daha farklıdır ve daha mütevazi liderlere ihtiyaç duyulur. Farklı ortamlarda farklı tarzda liderliğe ihtiyaç duyulduğu gibi sert veya mütevazi olmak da ortamdaki ortama, gruptan gruba farklı etkilere sahip olacaktır.

KAYNAKÇA

- Choi, M., Lee, J., & Hwang, K. (2018). Information systems security (ISS) of e-government for sustainability: A dual path model of ISS influenced by institutional isomorphism. *Sustainability*, 10, 1555, 25 pages.
- Ciampa, V., Sirowatka, M., Schuh, S.C., Fraccaroli, F., & Van Dick, R. (2021). Ambivalent identification as a moderator of the link between organizational identification and counterproductive work behaviors. *Journal of Business Ethics*, 169, 119–134.
- Cohen, A. & Diamant, A. (2019). The role of justice perceptions in determining counterproductive work behaviors. *The International Journal of Human Resource Management*, 30:20, 2901-2924.
- Constantini, A., Ceschi, A., & Sartori, R. (2019). A cognitive perspective on counterproductive work behavior. Evidence from a two-wave longitudinal study. *Current Psychology*, <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00416-5>
- De Clercq, D., Ul Haq, I., & Azeem, M.U. (2019). Time-related work stress and counterproductive work behavior: Invigorating roles of deviant personality traits. *Personnel Review*, 48(7), 1756-1781.
- Fisher, D.M., Good, S., Toich, M.J., & Schutt, E. (2021). Measuring moral disengagement with a situational judgment test: Advancing the assessment of an important workplace construct. *International Journal of Selection and Assessment*, 29, 114–133.
- Fouquereau, E., Morin, A.J.S., Lapointe, E., Mokoukolo, R., & Gillet, N. (2019) Emotional labour profiles: Associations with key predictors and outcomes. *Work & Stress*,

33(3), 268-294.

- Galić, Z., Ružojčić, M., Jerneić, Z., & Grabovac, M.T. (2018). Disentangling the relationship between implicit aggressiveness and counterproductive work behaviors: The role of job attitudes. *Human Performance*, 31(2), 77-96.
- Germeys, L. & De Gieter, S. (2017). Clarifying the dynamic interrelation of conflicts between the work and home domain and counterproductive work behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26:3, 457-467.
- González-Navarro, P., Zurriaga-Llorens, R., Olateju, A.T., & Llinares-Insa, L.I. (2018). Envy and counterproductive work behavior: The moderation role of leadership in public and private organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15, 1455, 17 pages.
- Griep, Y., Germeys, L., & Kraak, J.M. (2021). Unpacking the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior: Moral licensing and temporal focus. *Group & Organization Management*, Vol. 0(0) 1–38, 38 pages.
- Gürlek, M. (2021). Workplace ostracism, Syrian migrant workers' counterproductive work behaviors, and acculturation: Evidence from Turkey. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 336–346.
- Henderson, A.A., Foster, G.C., Matthews, R.A., & Zickar, M.J. (2020). A psychometric assessment of OCB: Clarifying the distinction between OCB and CWB and developing a revised OCB measure. *Journal of Business and Psychology*, 35, 697–712.
- Huang, R., Sun, H., Hsiao, C., & Wang, C. (2017). Minimizing counterproductive work behaviors: The roles of self-determined motivation and perceived job insecurity in organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 30(1), 15-26.
- Hur, W., Moon, T., & Lee, H. (2018). Employee engagement in CSR initiatives and customer-directed counterproductive work behavior (CWB): The mediating roles of organizational civility norms and job calling. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25, 1087–1098.
- Ion, A., Mindu, A., & Gorbănescu, A. (2017). Grit in the workplace: Hype or ripe? *Personality and Individual Differences*, 111, 163–168.
- Lyons, B.D., Bowling, N.A., & Burns, G.N. (2020). Accentuating dark triad behavior through low organizational commitment: a study on peer reporting. *Ethics & Behavior*, <https://doi.org/10.1080/10508422.2020.1850286>

- Ma, B., Liu, S., Lassleben, H., & Ma, G. (2019). The relationships between job insecurity, psychological contract breach and counterproductive workplace behavior: Does employment status matter? *Personnel Review*, 48(2), 595-610.
- Meisler, G., Drory, A., & Vigoda-Drot, E. (2020). Perceived organizational politics and counterproductive work behavior: The mediating role of hostility. *Personnel Review*, 49(8), 1505-1517.
- Meriac, J.P. & Gorman, C.A. (2017). Work ethic and work outcomes in an expanded criterion domain. *Journal of Business Psychology*, 32, 273–282.
- Naseer, S., Donia, M.B.L., Syed, F., & Bashir, F. (2020). Too much of a good thing: The interactive effects of cultural values and core job characteristics on hindrance stressors and employee performance outcomes. *Human Resources Management*, 59, 271–289.

7. BÖLÜM

TEUN ADRIAN VAN DIJK'IN ELEŞTİREL SÖYLEM ANALİZİ ANLAYIŞI VE HABER ANALİZ MODELİ

Doktora Öğrencisi Mevlüt ALTINTOP

Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Gazetecilik Bölümü

mevlutaltintop@hotmail.com

Orcid No: 0000-0002-1731-9064

Doktora Öğrencisi Gökhan BAK

Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İngilizce İşletme Bölümü

gokhanbak2010@gmail.com

Orcid No: 0000-0003-4520-0930

1. GİRİŞ

İnsanın sosyal bir varlık oluşu, onu, iletişim kurmak/iletişim içinde olmak zorunda bırakmaktadır. İletişim ise anlam ve anlama(k) üzerinden gerçekleşmektedir. Başka araç ve formları olmakla birlikte dil bu açıdan en yetkin iletişim formu ve/veya aracıdır. İdealize edilmiş biçimiyle söylersek, dil kullanılarak anlam üretilir ve bu anlam doğrultusunda anlama(k) sağlanarak iletişim kurulur. Fakat bu süreç içine, insanın kendisi de dâhil olmak üzere birçok etken/değişken girdiğinden anlam, anlama(k) ve iletişim bu kadar kolay sağlanamaz. Her şeyden önce, dilin çoklu ve suni anlam üretmeye uygun özelliği nedeniyle yukarıdaki süreç biteviye ötelenebilir. İkincisi, insanın bu durumu kullanmaya olan eğilimi anlam üretimini başka bir zemine çekerek iletişimi araçsallaştırabilir. Söylem tam olarak burada, dil ve anlam ilişkisinin

iletişimi ortaya çıkardığı yerde belirlemektedir. Dolayısıyla, söylem, insan hayatı için vazgeçilmez olan ve burada sözü geçen iletişim süreçlerinin tümünü kapsamaktadır. Söylem analizi de buradaki süreçlerin tümünü çözümleyerek anlamın niteliğini ortaya çıkarmayı amaçlayan bir yöntem olarak kabul edilmektedir.

Sosyal bilimlerin doğa bilimlerinin etkisi altından çıkarak kendi araştırma yöntemlerini kullanmaya başlaması henüz çok yeni bir olgudur. Yirminci yüzyılın ortalarından itibaren pozitivist anlayışın sosyal bilimler üzerinde etkisi büyük bir hızla azaldığı görülmektedir. Bu değişimde modernitenin insanlığı huzur ve refaha ulaştırmaya yönelik vaatlerini yerine getirememesinin yanı sıra onu kıyasıya eleştiren postyapısalcı düşünce ve postmodern anlayış etkili olmuştur. Bugün geldiğimiz noktada her ne kadar geçerlilik konusunda doğa bilimlerinin saygınlığı üst seviyede olsa da, sosyal bilimlerin kendi yapısına uygun yöntemleri kullanabildiğini söyleyebiliriz. Bu yöntemlerden biri olan ve oldukça da faal şekilde kullanılan söylem analizi/eleştirel söylem analizi gerçeği, doğruyu, hakikati ortaya çıkarmayı amaçlayan bir teorik ve uygulama alanı olarak tanımlanmaktadır. Bu yönüyle özellikle iletişim çalışmaları ve medya araştırmalarında etkin biçimde yer verilmektedir.

İki bölümden oluşan bu çalışmanın ilk bölümünde söylem analizi/eleştirel söylem analizi yöntemini kavramsal açıdan ele alarak yöntemin anlamsal karşılığı, çalışma alanları, kullanım biçimleri, farklı yaklaşımları ve temsilcileri tarihsel bir perspektiften açıklanmaktadır. Burada söylem analizinin/eleştirel söylem analizinin felsefi temelleri ve onu besleyen alanlar/disiplinler teorik bir çerçeve ile ortaya koyulması amaçlanmıştır. İkinci bölüm bu alanın en önemli temsilcilerinden olan Teun Adrian van Dijk'in eleştirel söylem analizi anlayışını ve haber analiz yöntemini ele almaktadır. van Dijk'in bu çalışmada ele alınmasındaki en önemli neden söylem analizi temsilcileri içerisinde genel olarak iletişim, medya ve haber üzerine eğilmesidir. Türkiye'de 1990'lı yıllarda yapılmaya başlanan eleştirel söylem analizi çalışmalarında doğrudan van Dijk'in anlayışı ve yöntemi benimsenmesi bu durumun sonucudur.

1. KAVRAMSAL AÇIDAN SÖYLEMANALİZİ/ELEŞTİREL SÖYLEMANALİZİ

Çalışma içinde söylem analizi ve eleştirel söylem analizi ayırımına dikkat edilmiştir. Bu bağlamda genel olarak söylem analizi yöntemi açıklanmış ve eleştirel söylem analizine geçilerek aralarındaki farkın ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

1.1. Söylem Kavramı ve Söylem Analizi Yönteminin Ortaya Çıkışı

Söylem kelimesi sözlükte “1. Söyleyiş, söyleniş, sesletim, telaffuz; 2. Kalıplaşmış, klişeleşmiş söz, ifade; 3. Bir veya birçok cümleden oluşan, başı ve sonu olan bildiri, tez” olarak geçmektedir (TDK, 2005: 1802). Sosyal bilimlerde kullanımı ise bu anlam aşacak biçimde genişlemiştir. Söylem, “dilbilimsel ve dilsel olmayan etkinliklerin, özelliklerin bir arada oluşturduğu anlamlandırma ve sınıflandırma dizgisidir. Dilsel söyleyişte yer alan tüm ögeler düz anlamları, yan anlamları, farklı anlamları ile karmaşık bir yapı oluşturur” (Aziz, 2010: 137). Bu tanımlardan hareketle, söylem, bir dil veya dil sistemi üzerinde bir yazı veya konuşmada yer verilen dilin yapısını, dilbilgisi kurallarına uygunluğunu, anlatım niteliklerini, dilin kültürel ve sosyal yapıya uygunluk durumunu ifade etmektedir. Dilin kullanımında her şeyden önce dilin kültürel unsurlarını, sosyal yapı içinde nasıl kullanıldığını ve bu kullanıma yönelik toplumun değer ve inançlarını yansıtmaktadır. Kavramsal açıdan söylem kelimesi, dilin sözcük ve gramer kurallarına uygunluğunun yanı sıra kullanımının sosyal ve kültürel yapıya uygunluğunu da ifade etmektedir.

Sosyal bilimlerde söylem analizini tam olarak karşılayacak ve/veya üzerinde uzlaşılan genel bir tanım yapılmamıştır. Farklı alanlarda kullanılmaktadır ve kullanıldığı her alan için taşıdığı farklılıklar nedeniyle kuramsal ve analitik açıdan farklı yaklaşımları içermektedir. Bununla birlikte tüm söylem analizi tanımları değerlendirildiğinde birbiriyle ilişkili genel bir kuramsal ve kavramsal çerçeve çizilebilmesi mümkün gözükmemektedir (Özer, 2015: 201). Dolayısıyla söylem analizi denildiğinde her ne kadar farklı tanımlamalar yapıyorsa da genel çerçevesi aynıdır ve bu çerçeve dilin yapısal özellikleri ile kullanımı etrafında şekillenmektedir.

Söylem olgusu tarihsel olarak siyasal ve sosyal hayatta oldukça önemli bir konumda bulunan Antik Yunan felsefesindeki retoriğe (Aristoteles, 2019: XIII-

XIV) kadar dayandırılabilir. Özellikle Aristoteles (MÖ 384-322) retorik üzerine ciddiyle odaklanarak üstün bir anlam yüklemiştir. Ona göre hukuk, siyaset, edebiyat, gündelik yaşam ve iletişim retorikten soyutlanamaz (Meyer, 2009: 8). Antik Roma'da da retorüğün iktidar açısından önemli bir rolü bulunmaktadır. Yöneticilerin toplumu egemenleri altında tutabilmek için onlara hitap etmeleri bir zorunluluktur ve hatiplik dili iyi bilmeye dayalı bir sanattır. Orta Çağ ve modern dönemde retorik sofist özelliğinden arındırılarak etkisini yitirse de tümüyle ortadan kalkmamıştır ve dile yönelik düşünceler ve uygulamalar bu başlığın içine dâhil edilebilir (Leff, 2002: 179-180).

Bugün bildiğimiz anlamda söylem analizine yönelik ilk çalışmalar 1960'lı yıllarda başlamıştır. 1960 öncesi dil üzerine yapılan disiplinler çalışmaları ise Ferdinand de Saussure'ün (1857-1913) dilbilim araştırmaları bağlamında değerlendirilmektedir (Özer, 2011: 39). Bunun başlıca nedeni, her ne kadar göstergebilimsel yönü ağırlıklı olsa da, bu süreçte yapılan çalışmaların dilbilim ve dilbilgisi (gramer) bağlamında ele alınmış olmasıdır. Söyleme dair Saussure üzerinden kurulan bu bağ söylem analizini doğrudan yapısalcılık ile ilişkili hâle getirmiştir (İnam, 1999: 163). Yapısalcılık ile kurulan bu ilişki ise doğal olarak postyapısalcılık ile söylem analizini iç içe geçecek şekilde konumlandırmış ve sonrasında yapılan çalışmalara yön vermiştir.

Söylem analizinin daha çok içerik analizine benzeyen örnekleri İkinci Dünya Savaşı sonrasında ABD'deki kitle iletişim araştırmalarının bir sonucu olarak ortaya çıkmış ve 1960 sonrası özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde medya alanında sık kullanılan bir yöntem hâline gelmiştir. Bu dönemde yapılan araştırmalar televizyon başta olmak üzere kitle iletişim araçlarında kullanılan içeriği çözümleyerek amacını ve etkisini ortaya çıkarmaya çalışmaktadır (Bilgin, 2006: 5). 1970'lerle birlikte özgün bir yöntem olarak ayrılmaya başlayan söylem analizi yöntemi buradaki değerlendirmenin ötesine geçerek metni bir bütün hâlinde ele almaktan ziyade cümle ve kelime seviyesinde çözümlemenin yolunu açmıştır. Her cümle, hatta her sözcük total anlamın dışında bir anlam taşımaktadır (Çakır, 2014: 10). Söylem analizi, metni yatay değil de dikey olarak inceleyerek her cümlenin, hatta her kelimenin anlamsal uzamını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Söylem analizinin, içerik analizinin sayısal verilere odaklı daha nesnel yönteminden farklı olarak, verilerden yola çıkarak gizli anlamı yorumlamaya dayalı bir yöntemi kullandığı görülmektedir.

Özetleyerek söylemek gerekirse, söylem analizi yazı veya konuşma

şeklindeki “söylemin, karmaşık yapısı içerisinde dilbilgisel özellikler dikkate alınarak niteliksel olarak ve kuramsal biçimlemelerle çözümlenmesidir” (Aziz, 2010: 137). Daha da basite indirgersek dilin yapı ve kalıplarına bilimsel açıdan yakından odaklanmayı (Aygül, 2016: 37) gerekli kılmaktadır. Söylem analizinin en önemli özelliklerinden birisi de dilbilimsel yönünün yanında bilişsel yönünün olmasıdır (Duman, 2018: 25). Bu özelliği sayesinde zihinsel süreçler dâhilinde değerlendirilebilmekte ve psikolojik araştırmalara konu edilebilmektedir (Potter, 2015: 95). Söylem analizine yönelik, hakikati arama ve gerçeği ortaya çıkarmaya çalışma amacına yönelik bilgi edinme yolu (Sözen, 2017: 12) olduğu şeklinde çok daha idealist tanımlar da yapılabilmektedir. Sonuç itibarıyla söylem analizi, söylem içindeki anlamı tüm yönleriyle açığa çıkarmayı amaçlayan teorik ve uygulamalı bir faaliyet alanıdır.

1.2 Söylem Analizi Yönteminin İşleyiş Biçimi

Söylem analizinin veri toplama ve yorumlama şeklinde (Çelik ve Ekşi, 2013: 99-117) iki aşamalı bir değerlendirme içerdiğini söyleyebiliriz. Bunlardan ilki bizatihi metin içinde görünür olduğu için saptanan verilerdir. İçerik analiziyle de benzeşen bu aşamada söylemdeki seçilen kelimeler, cümle kurulumları, noktalama işaretleri, metnin yapısı gibi unsurlar saptanmaktadır. İçerik analiziyle farklılaşan yönünü ortaya koyan ve söylem analizine asıl özelliğini kazandıran ikinci aşamada ise amaç söylemde yer verilen kelime, cümle ve noktalama işaretlerinin taşıdığı “gizli” anlamları ortaya çıkarmaktır. Bu aşamada kelimelerin seçilme ve cümlelerin kurulma nedenleri, noktalama işaretlerinin anlamsal uzamı ve metnin yapısının anlatmak istediği şeylere odaklanılmaktadır. Yapılan değerlendirme sonucunda analogi, metafor, ima, atıf, yan anlam, alt anlam, örtük anlam ve hatta yer verilmeyen anlam gibi özelliklerin de yorumlanmasıyla metindeki anlam derinlik kazanmış, genişlemiş, büyümüştür. Ayrıca postmodern düşüncenin etkisiyle metin analiz edilirken görünen ile iktifa edilmeyerek alt metin çözümlenmeye çalışılmaktadır (Göngör, 2016: 256). Dolayısıyla söylemin düz anlamının ötesinde gizlediği anlam üzerinde durularak birçok bağlamda metnin gizlediği anlamın ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır.

Söylem analizinin kuramsal çalışmalar ve kullanılan yöntem açısından da iki alana ayrıldığı görülmektedir. Birincisi, dilbilim çerçevesi içinde, dilin yapısal özelliklerine göre oluşturulmuş kuram ve analiz yöntemleridir. Bu alanın önde gelen isimlerini Teun Adrian van Dijk, Norman Fairclough, Ruth Wodak olarak

sıralayabiliriz. İkincisi ise farklı bilimsel yaklaşım ve disiplinlerin epistemolojik birikiminden faydalanarak oluşturulan kuram ve analiz yöntemleridir (Sözen, 2017: 12). Bu bağlamda yapısalcılık ve postyapısalcılık geriliminde gelişen söylem analizinin sosyoloji, antropoloji, tarih, edebiyat, iletişim gibi farklı disiplinlerin etkisiyle oluşturulan yöntemlerine Lacancı Özne Söylemi, Derridacı Dil Söylemi, Foucaultcu Bilgi/Güç Söylemi, Hermenötik/Yorumlamacı Söylem ile Gadamer ve Ricoeurcü Hermenötik Söylem örnekleri verilebilir (Sözen, 2017: 39-71). Bu yöntemler anlamın hem taşıyıcısı hem de üreticisi konumunda olan dilin birey ve toplum nezdindeki sosyolojik, psikolojik, psikanalitik, antropolojik, teolojik, biyolojik, politik, ekonomik, mistik/metafizik ve kültürel boyutlarıyla bir arada ele alan çalışmalardır. Bunların dışında gündelik hayat pratikleri özelinde ele alan daha spesifik çalışmalar da bulunmaktadır (Duman, 2018: 72-118). Genel olarak sosyal ve edebi kuram alanlarında faaliyet gösteren yukarıdaki isimlerden farklı olarak van Dijk, çoğunlukla gündelik hayat pratiklerine eğilerek iletişim, medya ve haber alanlarında çalışmıştır.

Söylem analizi genellikle eleştirel söylem analiziyle özdeşleştirilir fakat aynı değildir. Söylem analizi çalışma sistematığı bakımından içerik analizine daha yakın konumlandırılırken, eleştirel söylem analizi Frankfurt Okulu olarak da bilinen Eleştirel Ekol'e yakın konumlandırılmaktadır (Güngör, 2020:1-12). Eleştirel söylem analizi, literatürde söylemin içeriğini çözümlemeye yarayan bir yöntem olarak tanımlanmasına karşın alanın önde gelen isimlerinden van Dijk ve Wodak, eleştirel söylem analizinin bir analiz yöntemi olarak tanımlanmaması gerektiğini savunmaktadır. Onlara göre teorikte ve pratikte birçok disiplinler uygulamayı barındırdığı için epistemolojik olarak bilimsel hiyerarşide yöntemden daha üst konumdadır ve bu yönüyle bir disiplin olarak kabul edilmelidir (Kublay, 2021: 455-476). Bu bağlamda van Dijk 1990'lı yıllarda eleştirel söylem analizini "Eleştirel Söylem Çalışmaları" olarak adlandırmayı önermiştir (Güngör, 2020: 1-12). Her ne kadar van Dijk ve Wodak'ın iddiası tartışmaya açık olsa da, eleştirel söylem analizinin ele aldığı konuları yalnızca dil bağlamında değerlendirmekle kalmayıp, eleştirel açıdan yaklaşarak çözümlerken birçok disipline başvurduğu ve farklı yöntemleri kullandığı bir gerçektir.

1.3 Eleştirel Söylem Analizi ve Artalanı

Eleştirel söylem analizi 1970'li yıllardan itibaren eleştirel dilbilimsel inceleme alanı içinde gelişip başlı başına disiplinlerarası bir yöntem olarak

ortaya çıkmıştır (Özer, 2015: 198). Bununla birlikte Foucault'nun güç-iktidar ilişkisi üzerine oluşturduğu ideolojik söylemin etkilerini taşıdığına altı çizilmelidir (Güngör, 2020: 1-12). Eleştirel söylem analizi disiplinlerarasıdır ve çoğunlukla iktidar ve dil üzerinden güç ilişkilerini incelemektedir. Sadece analiz yöntemi değildir; eleştirel yönü kullanılarak analize eleştirel pratikleri de dâhil etmektedir. Eleştirel söylem analizi dili bir sosyal pratik olarak görmektedir ve bu bağlamda sosyal problemlere odaklanmaktadır. Söylemi iktidar, hegemonya, eşitsizlik, önyargı, ayrımcılık, ötekileştirme konuları üzerinden inceleyerek pratikteki uygulamalarıyla açığa çıkarmaya çalışmaktadır. Dil üzerinden güç ve iktidar ilişkisinin tarihsel süreç içinde nasıl yeniden üretildiğine ve iç örüntülerine odaklanarak meşrulaştırılmasını sorunsallaştırmaktadır (Şah, 2020: 210-231). Eleştirel söylem analizi günlük hayat pratikleri içerisinde ortaya çıkan eşitsizlik ve adaletsizliğin nedenini söylem düzeyinde ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, söylemin sorunun meşrulaştırılmasına ve devamlılığına katkı sunduğu gerçeğidir.

Eleştirel söylem analizi temsilcileri farklı yaklaşım benimsemelerine karşın temel ilkeler aşağı yukarı aynıdır. Bu temel ilkeler, toplumsal sorunlar, güç ilişkileri, söylemin tarihsel yapılış ve söylemin toplumsal bir eylem biçimi olduğu düşüncesi olarak özetlenebilir. Üzerinde durulan diğer temel düşünce ise söylem ve ideolojinin toplumsal açıdan eylemi etkilemesidir (Özer, 2015: 198). Eleştirel söylem analizinin değerlendirmelerinde ideoloji oldukça önemlidir çünkü siyasi ve ekonomik güç blokları söylem üzerinden toplumu etkilemek için ideolojiyi kullanmaktadır. Buradaki kullanımı göstermenin yolu söylemdeki ideolojik unsurları açığa çıkarmaktan geçmektedir. Eleştirel söylem analizi de bu işe yaramaktadır.

Bugün eleştirel söylem analizinin üç alanda kullanıldığı görülmektedir. Birincisi Kültürel Çalışmalar, ikincisi eleştirel dilbilim araştırmaları ve üçüncüsü de eleştirel söylem analizidir. Kültürel Çalışmalar'ın önemli isimlerinden olan Stuart Hall (1932-2014) ve yönettiği ekolün 1970'lerde kitle iletişim araçları ve dil üzerine yaptığı çalışmalar eleştirel söylem analizinin ilk örnekleri sayılmaktadır. Eleştirel söylem analizinin artalanını kısmen oluşturan Kültürel Çalışmalar¹ ve özellikle eleştirel dilbilim çalışmalarının felsefi arka planında Marksizm önemli bir yer teşkil etmektedir. Marksist teorinin eleştirel

1 Kültürel Çalışmalar, Ortodoks Marksizm'den ziyade özellikle Antonio Gramsci (1891-1937) ve Louis Althusser (1918-1990) yorumlarına dayanan Post-Marksist veya Neo-Marksist şeklinde adlandırılan teoriyi benimsemektedir (Mattelard & Mattelard, 2020, s. 84-86).

dilbilim çalışmaları üzerindeki etkisinin eleştirel söylem analizine de sirayet ettiği görülmektedir (Fairclough & Graham, 2003: 189). Bu durum, Marksist teorinin ideoloji kavramına negatif bakışının bir yansıması olarak eleştirel haber analizlerinde de negatif ideolojik söylemi ortaya çıkarma eğilimini doğurmuştur (Özer, 2015, 197-198). Dönem itibarıyla moderniteyi kıyasıya eleştirerek bir anlamda bozuma uğratan postyapısalcılık ve postmodernite eleştirel söylem analizine yön veren diğer düşünsel temellerdir.

2. T. A. VAN DIJK'IN ELEŞTİREL SÖYLEM ANLAYIŞI VE HABER ANALİZ YÖNTEMİ

Hollandalı dilbilimci olan Teun Adrian van Dijk, metindilbilim, söylem analizi çalışmalarıyla otorite hâline gelmiştir. Çalışmalarında egemenlik, hegemonya, güç, toplumsal sınıf, toplumsal cinsiyet, ırkçılık, göçmenlik gibi konuları işlediği görülmektedir (Doyuran, 2018: 315). Siyasi, sosyal, ekonomik açıdan baskın grupların söylemlerindeki ideolojiye odaklanmaktadır (Çakmak ve Bilişli, 2019: 103). van Dijk'a göre medya ve eğitim gibi yeniden ideolojik üretim alanlarının kontrolörü ve denetmeni son derece önemlidir. Eşitsizlik ve egemenliğin yeniden üretiminde dilin kullanımının, iletişim esnasında ise dilin rolünün çözümlenmesi yapılabilirse siyasi ve sosyolojik açıdan çözüm arayışına katkı sunulabilir (Özer, 2015: 198). İktidar, van Dijk'in dikkat çektiği alanda faaliyet göstererek ideolojik üretim alanların kontrolörlüğünü ve denetmenliğini yapmaktadır. Eleştirel söylem analizi söylemi çözümlyerek sorunları tespit etmeyi sağlamaktadır.

van Dijk'a göre söylem içinde dilbilimsel, görsel, işitsel, semantik, sentaktik, retorik, pragmatik yapı ve düzeyler mevcuttur ve bütün bu yapı ve düzeylerin tamamına bir analiz çalışmasında yer vermek mümkün değildir. Bu yüzden tamamlanmış bir söylem analizinden bahsedilemez. Analist burada toplumsal açıdan en sorunlu gördüğü yapı ve düzeyi seçmelidir. Sonrasında analiz yapılacak söylemin dilbilimsel belirleyiciliklerinin listesini tutmalıdır. van Dijk'ın dilbilimsel belirleyicilikler olarak tanımladığı başlıkların listesi vurgu, tonlama, sözcük düzeni, tutarlılık, itiraz, başlık seçimi, retorik, sentaktik yapı, duraksamalar, önerilerden oluşmaktadır. Buradaki yapı ve düzeyler bağlam aracılığıyla iletişimsel olaya dâhil olan kişileri etkilemektedir (Özer, 2015: 198). Analistin sorunlu gördüğü toplumsal yapı ve düzey ile dilbilimsel belirleyicilikler

listesindeki başlıkların ilişkisi kurularak çözümleme yapılmalıdır. Burada eleştirel söylem analizinin en önemli unsurlarından biri olan bağlam (Çakır, 2014: 22) devreye girmektedir. Zira doğru anlam bağlama bağlıdır. Bir başka deyişle, söyleme asıl anlamını veren bağlamdır ve bağlam ne kadar doğru oluşturulabilirse anlam o kadar doğru olacaktır.

van Dijk, ırkçılık, cinsiyetçilik, adaletsizlik, eşitsizlik, gücün yasallaştırılması gibi kullanımları söylem analizinde tespit etmeye uygun alanlar olduğunu belirtmiştir. Buradaki en önemli noktalardan birisinin, yapılan tespitlerin çözüm sunmaktan ziyade toplumsal açıdan sorunları görünür kılmaları olarak belirtmiştir. van Dijk'a göre sorunların çözümü, eleştirel söylem analizi sonuçlarından faydalanılarak bu analizin kapsamının dışında kalan yollarda aranmalıdır.

van Dijk, eleştirel söylem analizini sosyal yaşam içinde var olan mikro ve makro dediği iki düzeyde yapmaktadır. Sosyal yaşamın mikro düzeyinde dil kullanımı, söylem, sözlü iletişim bulunmaktadır. Sosyal yaşamın makro düzeyinde ise toplumsal eşitsizlikler, egemenlik, güç kullanımı yer almaktadır. van Dijk'ın araştırmalarında ideoloji müstakil bir başlık olarak önemli bir yere sahiptir. Bunun dışında sosyal inanç olarak ideolojiler, tutumlar ve ideolojiler, ideoloji ve söylem arası: zihni modeller, bağlam modelleri haber bağlamında modeller, sosyal biliş, etki ve sosyal biliş, bilgi, anlama, güç, güç ve egemenlik, erişim, söylem ve erişim, kamu söyleminin kontrolü, zihnin kontrolü, yüzey yapıları, söz dizini, medya söylemi gibi kavram ve başlıkları kullanmaktadır.

van Dijk'ın çözümleme yönteminde “söylemin unsurları” ve “söylemin yapıları” ayrıca ele alınması gereken iki alandır. Dijk, söylemin unsurlarını işlevsellik ve anlamlılık olarak ikiye ayırmaktadır. Söylem, kaynağın niyet, istek, duygu durumunu hedefe aktardığında kaynak ve hedef arasında güven, samimiyet ve güç oluşturuyorsa işlevseldir. İşlevsellik sosyal durumu kuvvetlendirmenin yanında yüzeysel anlamı aşan alt anlamları da içermektedir. Söylem keyfi sıralanmış bir metin değildir, anlamlı olmak zorundadır. Doğrulaması yerel ve küresel uyum bağlamında yapılabilir. Yerel uyumda ardışık ve yan cümleler anlamlı bir şekilde birleştirilirken, küresel uyumda metin bir tema/konu etrafında anlamlı olarak şekillenmiştir.

Dijk, çözümlemesindeki bir diğer önemli başlık olan söylemin yapılarını on bir maddeye ayırmıştır (Özer, 2011; Özer, 2015):

I. Sesbilimi: Bilgi, Enformasyon ve Odaklanmanın Rolü: Burada kast edilen yan cümlelerin odakta olduğu ve asıl anlatılmak istenenin yan cümlelerde

yer aldığıdır. Yan cümle okunduğunda ortaya sonraki anlam kestirilebilir hâle gelmektedir.

II. Sentaks: Enformasyon içinde sözcük düzeni, cümle yapısı, kelime seçimi gibi sentaktik bağlamı içermektedir.

III. Anlam: Sözcüklerle İlgili Unsurlardan Önermelere: İlk adım sözcüklerin yorum ve kod açımıdır.

IV. Önermelerin Sırası: Söylemdeki sıralamada anlamı bozmayacak şekilde biçimlendirilir. Söylem içinde genelleştirme, referans, belirtme, örneklendirme, zıtlık gibi bağlamlarda ardışıklık işlevsel bir yapıda oluşturulmaktadır.

V. Tanıtsallık: Söylemler buzdağı gibidir, asıl anlamları görünen değil görünmeyen taraftadır. Tanıtsallık bir söylemin gerektirim önermesidir ve söylemdeki önermelerin sonuçları olarak açıklanabilir.

VI. Önvarsayım: Söylemde yapılan önermeler için doğruluğu kabul edilmiş/bilinen önermeler kullanılmaktadır.

VII. Betimlemeler: Bilgiyi güçlendirmek için detaylandırmaktır. Beş başlık altında değerlendirilebilir.

a. Ayrıntılılık: Metnin detaylandırılması veya fotoğraf gibi yan unsurlarla desteklenmesidir.

b. Seviye: Söylemde hedef kitleye göre seviye oluşturulmasıdır.

c. Yönelim: Söylemdeki unsurların yönelim durumunu göstermektedir.

d. Eylem: Söylemdeki eylemin niteliğine işaret etmektedir.

e. Aktörler: Söylemdeki aktörlerin niteliğine işaret etmektedir.

VIII. Delil Kullanımı: Söylem türüne göre içinde delil kullanılmasıdır. Haber söyleminde/metninde haber kaynağı, akademik söylemde/metinde atıf/referans kullanılmaktadır. Delil kullanımı güvenilirliği sağlamaktadır.

IX. Makro Yapılar/Temalar: Söylemin tümünü özetleyen semantik-hiyerarşik-şematik yapıdır.

X. Söz Eylemler: Söz eylem, söylemin içindeki bilginin bilişsel açıdan eylemsel boyutuna işaret etmektedir.

XI. Etkileşimli Konuşma: Söylemin bilgi yönetimi açısından düzeyine işaret etmektedir.

2.1 Dijk'ın Haber Analiz Yöntemi

Bu bölüm, “Özer, Ö. (2011). Haber Söylem İdeoloji. Konya: Literatürk Yayınları” künyeli kaynağın konuyla ilgili bölümünden özetlenerek oluşturulmuştur.

van Dijk, haber metinleri üzerine genel olarak ırkçılık ve etnik sorunlar üzerine çözümlenmeler yapmıştır. Ona göre haber dili kamu söyleminin bir formudur. Haber söylemini semantik ve sentaktik olarak iki dilsel çözümlenmeye ayırmaktadır. Sentaks, söylemin gramatik yapısına, semantik ise sözcük, cümle ve sonunda metnin anlamına işaret etmektedir.

Tablo 1. Dijk'ın Haber Analiz Modeli

Dijk'ın Haber Analiz Modeli							
Makro Yapı				Mikro Yapı			
Tematik Yapı		Şematik Yapı		Sentaktik Yapı	Uyum	Sözcük Seçimi	Retorik
Başlık	Haber Girişi	Durum	Yorum	Etken-Edilgen Cümle	Nedensel İlişki		Fotoğraf
	Spot	Olay	Kaynak	Basit-Karmaşık Cümle	İşlevsel İlişki		İnandırıcı Unsurlar (İstatistik-Uzman Görüşü)
	İlk Paragraf	Sonuç	Sonuç Yorumları		Referans-Atıf		Görgü Tanığı-Kanıt
	Fotoğraf	Arka Plan					
		Bağlam					

Kaynak: Tablo, “Özer, Ö. (2015). Teun Adrian van Dijk Örneğinde Eleştirel Söylem Çözümlemesi. İletişim Araştırmalarında Yöntemleri (197-287). Konya: Literatürk Academia Yayınları” künyeli kaynaktaki konuyla ilgili listeden faydalanarak oluşturulmuştur.

Söylem çözümlemesi makro yapı ve mikro yapı olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Dijk, makro yapıyı tematik çözümleme ve şematik çözümleme şeklinde iki başlık altında ele almıştır. Dijk, haber, hikâye ve savlar gibi hiyerarşik bir yapıda profesyonellik ve zaman gibi baskı altında rutin biçimde ve her gün

defalarca üretildiğini belirtmektedir. Ona göre başlık ve haber girişi haberi özetlediği için haberin en önemli kısmıdır. Çünkü bu bölüm okurla haberin ilk temasını sağlamaktadır. Bu yüzden olay, yer, bağlam, zaman ve fotoğraf gibi detaylara burada yer verilmektedir. Mikro yapı çözümlemesinde sentaktik uyum, sözcük seçimleri ve retorik bakılmalıdır. Seçilen sözcüklerin anlamsal uzamı, cümlelerin hiyerarşik ilişkisi ve cümle yapılarının etken-edilgen durumunun anlama etkisi çözümlenmelidir.

Analiz edilen unsurlarda uyum, zıtlık, nedensellik, işlevsellik ve özetlemenin olup olmadığına bakılmalı ve ideolojik bağlam ve kavramsal anlatım analiz edilmelidir. Retorikte fotoğraf, görgü tanıkları ve deliller gibi ikna edici unsurlara odaklanılmalıdır. Dijk'a göre haber anlatıları tema olarak adlandırılan makro önermelerden oluşmaktadır. Söylem, içerisinde yapılandırılan birden fazla temadan oluşabilmektedir. Bu yapılar makro kurallar vasıtasıyla söylemden elde edilir ve üç aşamadan oluşmaktadır.

I. Enformasyon eksiltme: Başlıkta yer ve zaman gibi bilgilere yer verilmemesidir.

II. Genelleştirme: Haberde önem arz eden bir detayın genelleştirilerek önemsizleştirilmesidir.

III. Kurgulama: Kişi, şey ya da düşünceden ziyade fiil ve eylemi merkeze alınmasıdır.

Yukarıdaki üç aşamalardan geçirilen haber kısaltılmakta, özetlenmekte ve kurgulanmaktadır. Girişte okuyucu metne alıştırmakta ve sonrasında ideolojik içerikle yapılan tekrarlarla verilmek istenen mesaj pekiştirilmektedir. Haberde yer verilen görsel öğeler de anlatıma uygun biçimde seçilerek sunulmaktadır (Özer, 2015: 210-286). Dijk, bu yöntemler kullanılarak habere kolaylıkla siyasi, sosyal, ekonomik, kültürel, dini, sansasyonel özellikler verilerek söylemin oluşturulduğunu belirtmektedir. Ona göre söylem analizi buradaki süreçleri ve anlamları açığa çıkarmaya yarayan yöntem üstü bir uygulama alanıdır.

3. SONUÇ

İdeolojik açıdan baskın karakterli siyasal, ekonomik ve sosyal sistemlerde iktidarın her anlamıyla hayatı kısıtlayan faaliyetleri net olarak görüldüğü için güç-iktidar çözümlemesi çok daha kolaydır. Fakat eşitlik, adalet, özgürlük ve demokrasi gibi insanın huzur ve refahı için ideal sistemin söyleminin bayraktarlığını yapan fakat uygulamada tam tersi bir sonuçla karşılaşılan liberal-kapitalist benzeri bir sistemde güç-iktidar ilişkisinin çözümlenmesi son derece güçtür. Bu sistem içinde gerçekler örtük biçimde aktarılmakta, söylem içine gizlenmekte, dezenformasyona uğratılmakta, manipüle edilmekte ve propaganda faaliyetlerine uygun biçimde yeniden üretilmektedir. Siyasi ve ekonomik güç blokları bu yöntemleri kullanarak hem faaliyetlerini meşrulaştırmakta hem de sürekliliklerini sağlamaktadır. Söz konusu faaliyetlerin icrasında medyanın teknik/teknolojik kapasitesi üzerinden ideal anlamda kamusal ve toplumsal etkisinin kullanıldığı görülmektedir. Buradaki işleyişin devamlılığı için en uygun ve etkili araç medya olurken, işleyişin paradigmal içeriğini de medyanın sunduğu söylem oluşturmaktadır. Eleştirel söylem analizi burada devreye girerek bilginin/enformasyonun uğradığı bu değişimler sonucunda üretilen eşitsiz, adaletsiz, kısıtlayıcı ve antidemokratik uygulamaları meşrulaştıran söylemi, bir anlamda paradigmal içeriği ortaya çıkarmaktadır. Eleştirel söylem analizi dâhilinde van Dijk'in ortaya koyduğu anlayış ve uygulama bu açıdan son derece önemlidir. Onun önemi teorik olmasının yanında pratikte de uygulanabilir olmasından kaynaklanmaktadır.

Diğer yandan van Dijk'in ortaya koyduğu teorik çerçeve ve pratikteki uygulamalar konvansiyonel medyanın çok daha faal olduğu bir döneme yöneliktir. Bu teorik çerçeve, günümüzde konvansiyonel medyanın etki alanını her geçen biraz daha ele geçirmekten öte çok daha etkin bir alan oluşturan yeni medyaya uyarlanabilirse çok daha faydalı çözümlenmeler yapılacağı aşikârdır.

KAYNAKÇA

- Aristoteles (2019). *Retorik*. (A. Çokona, Çev.) İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Aygül, Z. (2016). Türkiyeli Erkeklerin Karşılıklı Gündelik Konuşmalarında Erkek Olmak' Üzerine Anlam Kuruluşlarının İncelenmesi. S. A. Arkonaç (Ed.) *Söylem Araştırmaları* (31-84). İstanbul: Hiperlink Yayınları.

- Aziz, A. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri ve Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bilgin, N. (2006). *Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çakır, A. (2014). *Söylem Analizi*. Konya: Palet Yayınları.
- Çelik, H. & Eksiş, H. (2013). Söylem Analizi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 99-117.
- Duman, S. (2018). *Söylem Araştırması*. Ankara: Dorlion Yayınları.
- Fairclough, N., & Graham, P. (2003). Eleştirel Söylem Çözümlemesi Olarak Marx. (Z. Özarslan, & B. Çoban, Çev.). *Söylem ve İdeoloji* (185-244). İstanbul: Su Yayınevi.
- Güngör, B. (2020). Söylem Yaklaşımı Üzerine Bir Kavram Çalışması ve Eleştirel Söylem Analizi, *Kritik İletişim Çalışmaları Dergisi*, 1-12.
- İnam, A. (1999). Söylem Kafesinde Muhabbet Denen Kuş. *Doğu Batı*, 9 (Söylem Üstüne Söylem), 157-178.
- Kubilay, Ç. (2021). Türkiye'de İletişim Çalışmaları Alanında Eleştirel Söylem Çözümlemeleri Lisansüstü Tezler Üzerine Bir İnceleme, *Türkiye İletişim Araştırmaları Dergisi*, 455-476.
- Leff, M. L. (2002). Modern Sofistik ve Retoriğin Birliği. H. Arslan (Çev.), *Retorik, Hermeneutik ve Sosyal Bilimler* (171-190). İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Matteldard, A., & Matteldard, M. (2020). *İletişim Kuramları Tarihi*. (M. Zilloğlu, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Meyer, M. (2009). (İ. Yerguz, Çev.) *Retorik*. Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.
- Özer, Ö. (2011). *Haber Söylem İdeoloji*. Konya: Literatürk Yayınları.
- Özer, Ö. (2015). Teun Adrian van Dijk Örneğinde Eleştirel Söylem Çözümlemesi. (B. Yıldırım, Ed.). *İletişim Araştırmalarında Yöntemler* (197-287). Konya: Literatürk Academia Yayınları.
- Potter, J. (2015). Söylemsel Psikoloji ve Söylem Analizi. (S. A. Arkonaç, Ed.). *Doğunun ve Batının Yerelliği* (95-128). İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Sözen, E. (2017). *Söylem*. İstanbul: Profil Kitap.
- Şah, U. (2020). Eleştirel Söylem Analizi: Temel Yaklaşımlar. *Kültür Araştırmaları Dergisi*, 7, 210-231.
- Türk Dil Kurumu (2005). *Türkçe Sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu.

Mevlüt ALTINTOP

2015 yılında İstanbul Üniversitesi Gazetecilik lisans bölümünü, 2017 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyoloji lisans bölümünü bitirdi. 2021 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Genel Gazetecilik Anabilim dalında yüksek lisansını tamamladı. Doktora eğitimine Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Gazetecilik programında devam etmektedir.

Gökhan BAK

İktisat lisans, işletme yönetimi yüksek lisans ve gazetecilik doktora programı mezunudur. Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İngilizce İşletme programı tez aşamasında ikinci doktora çalışmasına devam etmektedir.

8. BÖLÜM

KLİNİK SOSYOLOJİ: BİR GİRİŞ DENEMESİ

Dr. Öğr. Üyesi Mevlüt YILMAZ

Fırat Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü

mevlutyilmaz@firat.edu.tr

ORCID ID: 0000-0002-8982-6778

1. GİRİŞ

Bu çalışma, sosyolojinin bir alt disiplini olan ve yabancı literatürde köklü bir geçmişe sahip ancak yerli literatürde yeni yeni üzerinde durulan bir alanın, klinik sosyolojinin tanıtımını konu edinmektedir. Bu bağlamda çalışma özellikle sosyoloji alanının pratik faydasının güçlendirilmesine ve geliştirilmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Klinik sosyoloji, bireyi içinde bulunduğu toplumsal ve kültürel çevre dolayımında ele alan, sosyolojik bir bakış açısı, teorik çerçeve ve nicel/nitel yöntemler ışığında araştırmalar gerçekleştiren, çeşitli müdahale teknikleri vasıtasıyla çözüm üreten değişim odaklı bir disiplindir. Klinik sosyoloji, sağlık, psikoloji, sosyal hizmet, psikiyatri gibi birçok disiplin ile yakın ilişki içerisinde. Evlilik süreçleri, aile yaşamı, insan gelişimi, madde bağımlılığı, çalışma hayatı, sağlık, hastalık, suç, cezaevi, göç süreçleri, savaş, din vb. alanlarda çeşitli düzeylerde terapi, rehabilitasyon hizmetleri sunması bakımından özellikle istihdam konusunda önemli fırsatlar yaratmaktadır. Bu kapsamda çalışmada öncelikle klinik sosyolojinin tanımlanması açısından disiplinin ne olduğu ve ne olmadığına ilişkin açıklamalara yer verilmektedir. Daha sonra klinik sosyologların mesleki kapsamlarının sınırları çizilerek bu çerçevede sunacakları

hizmetler hakkında bilgiler verilmektedir. Son olarak klinik sosyolojinin metodolojik yönelimi konusunda değerlendirmeler yapılmaktadır. Klinik sosyolojinin beslendiği sosyolojik teorik arka plan ve bu kaynaktan hareketle pratiğe dönük uygulamalar üzerinde durulmaktadır. Özellikle çeşitli müdahale biçimleri içerisinde terapötik bir uygulama biçimi olarak değerlendirilen sosyoterapi, bireyi destekleyici bir terapi yöntemi bağlamında ele alınmaktadır.

2. KLİNİK SOSYOLOJİYİ TANIMLAMAK

Sosyoloji disiplini genel anlamda tüm toplumların, sosyal grupların, ve beşeri dünyanın bilimsel incelenmesi olarak tanımlanabilir. Sosyolojinin kapsamı, sokaktaki bireyler arasındaki geçici karşılaşmaların analizinden aile yaşamındaki değişikliklere, yeni kişisel ve toplumsal kimlik biçimlerine ve ulus-devletler arasındaki ilişkilere kadar uzanan son derece geniş bir hinterlanda sahiptir (Giddens, 2021: 4). Sosyoloji bilim alanının giderek genişlemesi dolayısıyla insanın ve toplumsal yapının tüm boyutlarıyla incelenmesi ihtiyacı çeşitli uzmanlık alanlarının gelişimini beraberinde getirir. Kıır, kent, aile, eğitim, din, iletişim, çalışma, iktisat, siyaset vb. sosyoloji alt dalları bunun birer çıktısı olarak okunabilir. Klinik sosyoloji ise sosyolojinin son yıllarda önem kazanan uzmanlık alanlarından biridir. Özellikle yerli literatürde yeni yeni ilgi görmeye başlayan klinik sosyolojinin gelişimi bu alanda branşlaşmanın önündeki bariyerleri kaldırması, sosyolojinin diğer bilim dallarından ayırıcı niteliğini pekiştirmesi ve alanın gelişimine ciddi katkılar sağlaması bakımından önem taşımaktadır.

Batı toplumları başta olmak üzere günümüz toplumlarında uygulama yelpazesinin genişliği yüzünden klinik sosyolojinin ne olduğunun ya da ne olmadığını açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Çünkü sosyoloji disiplini altında hem istihdama hem de ideolojik koşullara cevap kapasitesi, bu açıklama girişimlerini önemli kılmaktadır. Literatürde klinik sosyolojiyle ilgili çeşitli tanımlamalar vardır. Bu tanımlar arasında önemli benzerlikler söz konusu ancak her tanım aynı konuya odaklanmamakta ve belirli bir sırayla sunulduğunda klinik sosyolojinin genelleştirilmiş bir görünümünü ortaya çıkarmaktadır (Freedman, 1989: 53).

Wirth (1931) tarafından sunulan klinik sosyolojinin en eski tanımı, sosyoloji biliminin bazı sorunlarla karşı karşıya kalan kişilerin anlaşılmasına ve tedavi edilmesine katkıda bulunabileceği iç görüler, yaklaşım yöntemleri ve teknikler içeren bir disiplin olduğu şeklindedir. Ona göre klinik sosyolog, yalnızca yalıtıl-

mış bireye odaklanmak yerine, kişinin var olduğu ve işlev gördüğü daha geniş sosyal bağlamı dikkate almayı içeren kültürel bir yaklaşım kullanmalıdır. Bu bakış açısı çerçevesinde birey bir takım roller topluluğunun bir parçası olarak algılanır ve teşhis edilir. Sırasıyla her rolün, içinde var olduğu belirli bir sosyal grup veya sosyal sisteme atıfta bulunularak anlaşılmasına ihtiyaç vardır.

Klinik sosyoloji, problemleri teşhis etme ve bu sorunlarla başa çıkmak için stratejiler önerme girişimleriyle ilişkili samimi, keskin ve gerçekçi araştırmaları içeren uygulamalı sosyoloji veya sosyolojik uygulama türü olarak görülür (Lee, 1979: 484). Klinik sosyoloji, içinde yaşadığımız dünyadaki yaşam kalitesini iyileştirmeyi amaçlayan yaratıcı, hak temelli, disiplinler arası bir uzmanlık alanıdır. Klinik sosyologlar, bir dizi disiplinden elde edilen bilimsel bilgiyi ve sosyoloji, psikoloji, sosyal hizmet, ekonomi, siyaset bilimi, örgütsel gelişim ve planlama gibi çeşitli alanlardaki müdahaleleri üstlenerek veya onlara yardımcı olarak elde ettikleri deneyimleri birleştirir (Fritz, 2022: 17).

Sosyolojik pratiğin bir formu olarak klinik sosyoloji fikrini ve kökenlerini araştırma amacı taşıyan Glass (1979: 513-514)' a göre bu alt disiplin, değişim için eyleme ve uygulamaya sosyolojik bir bakış açısı getirir. Klinik sosyolog, temelde bir araştırmacı ya da değerlendirciden ziyade bir değişim ajanıdır. Onların muhatapları bireyler, gruplar veya kuruluşlardır Bu bakımdan klinik görev benliğinin, rolün veya durumun yeniden tanımlanmasını içerir. Klinik sosyoloji, değişimi kolaylaştırmak amacıyla çeşitli teknikler veya yöntemler kullanabilir. Alanın değer yönelimi hümanist, bütüncül ve çok disiplinlidir. Gouldner (1989: 38)'a göre klinik yaklaşım, profesyonellerin veya uzmanların, danışanın durumu tanımlaması da dâhil olmak üzere ilgili tüm faktörleri değerlendirdikten sonra bilgi ve tecrübelerini belirli bir sorunun teşhisine uygulanmasıdır. Klinik sosyolog, danışanın sorunlarına kendi bağımsız teşhisini koyar. Danışan tarafından formüle edilen sorunların genellikle savunma amaçlı bir öneme sahip olabileceğini ve danışanın gerilimlerini açığa çıkarmaktan ziyade gizleyebileceğini varsayar.

Klinik sosyoloji temelde bireyin ekolojik yapıyla, tarihsel olaylarla, bireyler arası ilişkilerle ve kültürel örüntülerle ilişkisinden ortaya çıkan çeşitli toplumsal deneyim türlerinin psişik alanına girmesi bakımından toplumsal bir birim olarak tek bir insan kişiliğinin analizini kapsar. Burada kullanıldığı şekliyle bir toplumsal birim, her zaman, örgütlenmesinde çok küçük bir toplumsal sisteme benzetilebilecek bir kişiliktir. Bununla birlikte, temel kaygı, her zaman, daha

geniş bir sosyal sistemin parçası olan bireyin benlik imajını, rol stilini, davranış modelini ve psikik yönelimini açıklamada bu değişkenlerin etkisinin rolünü ortaya koymaktır. Genel manada klinik sosyoloji, sosyal süreçlerin insan deneyimi üzerindeki etkisini ve dolayısıyla insan deneyiminin sosyal süreç üzerindeki etkisini değerlendirme girişimi olarak görülür (Dunham, 1982: 23-24).

Swan ise klinik sosyolojiyi, grup, topluluk, örgüt ve bireyler gibi birimlerin içinde bulunduğu sıkıntıyı azaltma, çatışmaları yönetme ve etkili işleyişe destek olma amacıyla hareket eden ve bu süreçleri anlamaya yardım eden sosyolojik bilgi, prensipler ve analizlerin araştırılması ve uygulanmasıyla ilgilenen bir sosyoloji alt dalı olarak ele alır. Böyle bir tanımda bilimsel ve mesleki yönlere eşit ağırlık verilmesi, alanın büyümesi ve etkinliği açısından önemlidir (1980: 88). Bu süreçte klinik sosyoloji çeşitli soruşturmalar, sorunların teşhisi ve bu tür sorunlarla başa çıkmak için strateji önerileri ve sosyal durumlarda ve etkileşim kalıplarında değişiklik sağlamak amacıyla sosyolojik bilgi ve düşüncüyü uygulamayı amaç edinir (Swan, 1980: 98).

Bu tanımlamalardan belirli temaların öne çıktığı görülür. Bu bağlamda klinik sosyolojinin uygulama temelli; vaka incelemeleri odaklı; daha çok bireyler, gruplar, kuruluşlar ve topluluklarla çalışan; teşhiste bulunan; değişim merkezli; hümanist; bireyin etkin olmasını kısıtlayan toplumsal faktörleri anlamaya çalışan; özellikle geniş sosyal eğilimler olmak üzere işleyişi etkileyen diğer faktörleri göz önünde bulundurmak için danışanın problemi formüle etmesinin ötesine geçebilen; eleştirel sosyolojik gelenekten beslenen iç görüyü ve sosyolojik tahayyülü kullanan; davranış değişimine ve gelişimine katkı sağlayan nitelikleriyle öne çıktığı söylenebilir. Bunun yanında klinik sosyolojinin ne olmadığı da incelenebilir. Klinik sosyoloji, akademik, intrapsişik, biyokimyasal, değerden bağımsız, danışanın gerçekliğinin ideolojik temelini kabul eden, kültürden bağımsız, tutucu değildir ve incelenen durumu kavramada önemli faktörleri keşfetmek amacıyla yöntemlerin tek bir ritüelistik setine güvenmez. Klinik sosyoloji alternatif teorik perspektifleri geliştirme veya teorik yaklaşımları bütünleştirme yeteneğiyle birlikte etkileşimci, çatışmacı, dramaturjik, sistem ve tarihsel bakış açılarındaki teorik temeli içerir. Bu bağlam klinik sosyolojide bakma, dinleme, sorgulama, raporlama ve eleştirel düşünme gibi temel becerilerde metodolojik temellendirmeler; etnisite, tabakalaşma, yaşlanma, aile ve cinsiyet rolleri, sosyal değişim ve gündelik yaşam gerçekliğinin kavranışı ve bu becerilerin katılımcı gözlem, anket araştırması, görüşme ve belge analizinde yöntem olarak nasıl kul-

lanıldığı yer alır (Freedman, 1982: 37).

Klinik sosyolojinin uygulayıcıları tarafından sunulan bu tanımları, açıklamaları gözden geçirdiğimizde, uygulamanın beş temel bileşen bağlamında değerlendirildiği görülecektir. Bunlardan ilki, klinik sosyoloji daha geniş bir sosyal çerçevede var olduğu algılanan bir duruma/soruna uygulanacak farklı sosyolojik perspektifleri, kavramları, teorileri ve araçları sentezler. İkinci olarak, klinik sosyoloji, kendi bütünlüğü içinde var olan gerçek yaşam durumlarını yansıtarak, toplumsal varoluşun tüm yönlerini bütünleştirerek, diğer mevcut klinik profesyonellerin katkılarını tamamlayabildiği daha geniş bir disiplinler arası çabanın parçası olarak görülür. Üçüncüsü, klinik sosyoloji, belirli bir soruna veya duruma en uygun çözümü bulmaya yönelik sistematik bir çabayı içerir. Dördüncüsü, klinik sosyoloji danışan sistemi ve danışanların yönetimini de kapsar. Son olarak, da klinik uygulama, sosyoloji disiplininin zaman içindeki gelişimine dair bazı teorik girdiler ve iç görüler sağlama yeteneğine sahip olması gerektiği vurgulanır (Wan ve Wan, 2020: 40-41).

3. KLİNİK SOSYOLOG: MESLEKİ KAPSAMI VE SUNDUĞU HİZMETLER

Avrupa-Amerikan toplumunda bilimlerin geniş perspektifinden ve gelişen beşeri bilimler açısından bakıldığında, sosyolojik düşünme, yazma ve örgütsel çalışmanın çoğunun güçlü bir temelden beslendiği aşikârdır. Bu temel ve pek çok sosyal bilimcinin burjuva/profesyonel yönelimi, klinik sosyolojinin gelişimini zorlaştırmış ve klinik sosyolojiyi halkla ilişkiler, pazar araştırması, toplum örgütlenmesi ve sosyal hizmet gibi kardeş alanlardan izole etme eğiliminde olmuştur (Lee, 1984: 44).

Ancak Swan (1980: 88-89)'a göre bugün klinik sosyologların etkinlikleri, Louis Wirth'in 1931 tarihli klasik makalesinde tanımladıklarından daha geniş bir alana sahiptir. Makalesinde ele alınan dönemde, Amerika Birleşik Devletleri'nde normal psikiyatrlar, psikologlar ve sosyal hizmet görevlilerine ek olarak, personelde sosyologların da bulunduğu birkaç kliniğin var olduğunu belirtir. Sosyolojik bilginin insan etkileşimi bağlamında bireylerin sorunlarına uygulanmasının amaç edinen klinik sosyologlar;

1. Üniversitelerde akademik olarak sosyal hizmet ve sosyoloji bölümlerinde,

2. Araştırma ve klinik hizmet sağlayan hastanelerin psikiyatr bölümleri veya ilgili polikliniklerde,
3. Toplum/Halk sağlığı merkezlerinde,
4. Rehberlik merkezlerinde,
5. Bireysel ya da grup halinde özel muayenehanelerde,
6. Kamu-özel eğitim-öğretim kurumlarında,
7. Gençlik merkezlerinde,
8. Cezaevlerinde, denetimli serbestlik ve şartlı tahliye birimlerinde,
9. Tıp fakültelerinde,
10. Endüstriyel yönetim danışmanı olarak sanayi sektöründe,
11. Dini kurumlarda aile, evlilik terapisti olarak çalışabilirler.

Tüm bu alanlarda ve rollerde, klinik sosyologlar, danışanlarının büyüme ve gelişmeyi, optimal aktiviteyi ve olumlu değişimi engelleyen sorunların çözümlüne yardımcı olmak amacıyla çeşitli araştırma teknikleri ve yaklaşımları yoluyla elde edilen verileri değerlendirebilirler.

Günümüzde bire bir grup, aile ve bağımlılık terapistleri, evlilik danışmanları, hipnotistler, öğretmenler, gerontologlar, sosyometristler, örgüt ve toplum danışmanları klinik sosyolog kapsamında değerlendirilir (Freedman, 1989: 53). Bu yelpazenin genişliği klinik sosyolojinin önemine dair ipuçları olarak okunabilir.

Son dönemlerde birçok sosyolog kişisel gelişim ve sosyal değişim alanında uygulamalı çalışmalara yoğunlaşmıştır. Bu sosyologlar çeşitli kliniklerde, akıl sağlığı merkezlerinde, çocuk suçluluğu ve suç önleme programlarında, uyuşturucu bağımlılığı programlarında, intihar önleme merkezlerinde ve aile büyüme- geliştirme programlarında sosyolojik düşünce ve bilgileri uygulayarak çalışmışlardır. Ayrıca, pek çok sosyolog terapötik beceriler, yöntemler, etkileşimli müdahale stratejileri ve teknikler geliştirmiş, sosyolojik bilgi ve yöntemleri ruh sağlığı, topluluk gelişimi, örgütsel değişim ve aile ilişkileri sorunlarını çözmek için uygulamaya dâhil olmuştur. Bu durum sosyologların klinik ortamlarda sosyolojik bilginin uygulanmasındaki karşılığına yönelik kanıtlardır (Swan, 1980: 87).

Klinik sosyologlar, değerlendirme ve değişime yardımcı olmak için sistemler yaratır ve mevcut olanlara müdahale ederler. Onlar, hümanist ve multidisipliner yaklaşıma sahip bilim insanlarıdır. Tek bir sistem düzeyine (örneğin, kişiler arası, topluluk ya da uluslar arası seviyeye) odaklanarak planlı sosyal değişim çaba-

larına girerler, bunu çalışmalarındaki odak düzeyleriyle ilişkilendirir ve sosyolojik bir referans çerçevesinden hareket ederler. Klinik sosyologlar, öğrenme ve eylem araştırmalarını kapsayacak biçimde çeşitli şekillerde sosyolojik pratiğe/uygulamaya dâhil olurlar (Fritz, 1989: 72).

Sosyologlar, ortaya çıkan sosyal problemler konusunda erken bilgi sahibi olma eğilimindedir. Klinik sosyologlar, ortaya çıkan sorunlarla ilgili, bu sorunların potansiyel kurbanlarını güçlendirmeye yardımcı olan özel müdahale stratejileri geliştirebilirler. Örneğin bir klinik sosyolog, toplumun herhangi bir problemini eleştirel bir biçimde inceleyerek, toplumdaki gruplara ve grup üyelerine sosyolojik teşhis ve tedavi girişiminde bulunan çeşitli eleştirel uygulamalı pratikler (başka hiçbir mesleğin teşebbüs etmediği)in tatbikinin, heyecan verici yaklaşımlara yol açabileceği durumları keşfedebilir (Freedman, 1989: 56).

Örneğin sosyolojik bir yaklaşımla hareket eden aile ve evlilik terapistlerinin öncelikle aile ve evlilik etkileşimine yol açan ve toplumsal gerçekliği karakterize eden temel ilişkileri, değerleri ve koşulları anlaması gereklidir. Amerikan toplumuyla ilgili koşullar arasında işsizlik ve iş güvencesizliği önemli bir yere sahiptir. İlişkili değerler ise aşırı bireycilik, yırtıcı rekabet, başarı, ırkçılık, cinsiyetçilik ve sömürüyü içerir (Hurwitz, 1979:557).

Bu bağlamda sosyal yaşamda klinik sosyologların karşılaşılabileceği temel sorun alanlarını, evlilik öncesi sorunlar; evlilik ile başlayan süreç ve bu süreç kaynaklı problemler; suçluluk, uyuşturucu bağımlılığı, alkolizm; okul ve iş uyumundan kaynaklanan sorunlar; yaşlıların emeklilik ve diğer karşılaştıkları sorunlar; endüstri, örgütler ve diğer sistematik ortamlardaki problemler ve düzenlemeler olarak sıralayabiliriz (Swan, 1980: 89).

Bu temel sorun alanlarından hareketle klinik sosyologların sağlayabileceği klinik hizmetler ise şu şekilde ele alınır:

- Öncelikle klinik sosyolog ilgili toplumsal koşulları, eğilimleri ve tutumları teşhis etmek veya değerlendirmek için görüşmeler gerçekleştirebilir.
- Çiftler, aileler, gruplar ve bireyler ile psikolojik danışma ve sosyoterapi uygulamaları gerçekleştirebilir.
- İnsanın yaşam boyu gelişimi, aile işleyişinin yönelimi ve tedavi biçimleri üzerine araştırmalar yapabilir.
- Çeşitli programlarda destek olarak yardımcı mesleklerin seçimine, eğitimine ve denetlenmesine katılım sağlayabilir.

- Toplumla hizmet edecek programlar geliştirmek ve oluşturmak amacıyla dış paydaş istişareleri oluşturabilir.
- Diğer sosyal-davranışsal klinisyenlerle çeşitli sorun ve çatışmaların çözümü için bu kapsamdaki durumların gözlem ve analizine katılım sağlanabilir.
- Son olarak ortaya çıkan davranışın toplumsal bağlamını tanımlamak ve analiz etmek için klinik sosyolog, doğru değerlendirmeler yapmak, uygun reçeteler sunmak amacıyla durumu ve davranışı sistematik/ bilimsel çerçevede gözlemlemek ve ölçmekle ilgilenir. Bu tekniklerden kaynaklanan kararların ve çıkarılan sonuçların her zaman geçerli ve güvenilir olmadığına farkına varmak önemlidir çünkü bunlar, uygulayıcıların deneyimli muhakemelerine ve sezgisel becerilerine dayanan öznel izlenimlerden türetilir. (Swan, 1980: 89-90).

4. KLİNİK SOSYOLOJİDE KULLANILAN YÖNTEMLER

Klinik sosyoloji bakış açısı toplumsal yaşamın bilimsel bir yaklaşımla incelenmesini içerir ve sosyoloji alanı kadar kökenleri eskiye götürülebilir. Örneğin İbni Haldun *Mukaddime* adlı eserinde çeşitli çalışma deneyimlerine dayalı birçok klinik gözlem gerçekleştirmiştir. Alim kişiliği yanında devlet adamlığı yönü de bulunan İbni Haldun'un düşünceleri, Machiavelli, Vico, Montesquieu, Condorcet, Tarde ve Comte dahil olmak üzere birçok Batılı bilim adamını etkilemiştir. Sosyoloji tarihi genelde *sosyoloji* terimini ilk bulan A. Comte ile başlar. Onun yaşamı çalkantılı zamanlarda başlamış, Fransız ve Sanayi devrimlerinin ardından büyümüştür. O da diğer sosyoloji kurucu isimleri gibi Sanayi çağının taleplerini karşılama adına toplumun nasıl değiştirileceği sorununa odaklanmıştır. Comte, toplumların bilimsel olarak incelenmesinin sosyal eylem için temel oluşturacağına kuvvetle inandığından dolayı, onu klinik sosyoloji tarihine dâhil etmek gerekir (Fritz, 1989: 72-73).

Durkheim'in ise özellikle bireysel faktörlerle ilişkili olarak toplumsalın etki düzeyleri üzerine yapmış olduğu araştırmalar bağlamında klinik modeli diğer kurucu isimlerden daha fazla kullandığı savunulur. Yine Marx'ın da "insan meselelerinin kavranması ancak praxis'e yoğun bir şekilde dâhil olmakla mümkündür" düşüncesi klinik sosyolojinin temelini oluşturan bazı güçlü fikirler olarak görülür (Fritz ve Rhéaume, 2022: 5). Dolayısıyla klinik sosyolojinin genel

sosyolojinin kuramsal gelişimine paralel bir temelden beslendiği ve gerçekleştirilen uygulamalı araştırmaların/çalışmaların bu kaynaktan hareketle oluşturulduğu söylenebilir.

Rebach ve Bruhn (1991: 5-9)'a göre klinik sosyoloji tarafından karakterize edilen müdahaleye yönelik sosyolojik yaklaşımın unsurları (1) bakış açısı, (2) teori ve (3) yöntemler olarak sıralanabilir. Bu sıralama klinik sosyolojide olaylara, sorunlara ilişkin sosyolojik bir perspektifin önemine dair bir vurgu olarak okunabilir. Klinik sosyoloji, aynı zamanda sosyoloji içindeki teorik gelişimden de yararlanır. Yapısal fonksiyonalizm, çatışmacı perspektif, etkileşimci yaklaşım gibi teorik yönelimlerden hareketle analizler gerçekleştirilir. Bunun yanında bir klinik sosyoloğun amaçlarından biri, sosyal sistemin işleyişini ve içindeki sosyal ilişkileri anlamak olduğundan bilimsel sosyolojinin araştırma ve analitik yöntemlerini de araçsal olarak kullanır. Bu amaçlar doğrultusunda, klinik sosyolojide nicel ve nitel araştırma yöntemlerini kullanılır.

Weber'e göre sosyoloji, değişimi ve etkilerini nedensel olarak açıklayabilme amacıyla toplumsal eylemin yorumlayıcı anlayışına girişen bir bilimdir. Bu yaklaşım klinik sosyolojinin de kökenlerini oluşturur. Burada insanı ve onun kültürel sistemini anlama ve yorumlama temel alınır. Klinik sosyolojide sosyoterapi, sağlığın teşviki ve geliştirilmesi, çatışma arabuluculuğu, topluluk müdahaleleri, savunuculuk gibi yaklaşımlardan hareketle gerçekleşen klinik müdahaleler, sosyal olayları, insanların davranışlarını, kültürel çerçeveleri aracılığıyla veriler toplanmasına ve analizler yapılmasına imkan sağlayan bir yaklaşım olarak değerlendirilir (Giorgioni, 2013: 9-10).

Klinik sosyoloji fikrini açıklamaya yönelik en önemli ilk çaba, Wirth'in (1897-1952) 1931'de yayınladığı, sosyoloji ve klinik prosedürler, klinik sosyoloji ve sosyal psikiyatri konularını irdeleyen *Clinical Sociology* başlıklı makaledir. Bu metinde Wirth (1931), sosyolojinin yeni bir bölümünün doğuşunu duyurdu ve en uygun şekilde klinik sosyoloji olarak adlandırılması gerektiğini öne sürdü. O, klinik sosyolojinin teorik potansiyellerini açıklayan kendisinden önceki ve sonraki pek çok kişinin aksine bir uygulayıcı olarak öne çıktı Wirth (1931), bir sosyoloğun diğer uygulayıcılar ile birlikte klinik alana nasıl katkıda bulunabileceğine dair daha samimi bir anlayış elde etmek için kişisel olarak uygulama dünyasına girdi (Wan ve Wan, 2020: 26).

Ona göre klinik sosyoloji, toplumdaki grupların ve grup üyelerinin sosyolojik açıdan tanı ve tedavisiyle uğraşan çeşitli eleştirel uygulamalı pratiklerin tatbikini

kapsar. Klinik prosedür üç ana karakteristiğe sahiptir: 1. Araştırmacının dikkati bir “vaka”ya, yani somut problemler sunan bir kişiye odaklanır; 2. İşbirliğine dayalı bir girişimdir ve bir dizi uzmanın yardımına başvurulur; 3. Katılımcıların teorik ilgileri ne olursa olsun, klinik prosedürün acil bir terapötik amacı vardır ve bu nedenle, yalnızca “vaka” üzerine çalışmayı değil, aynı zamanda bir uyum veya tedavi programının formülasyonunu da içerir (Wirth, 1931: 50).

Hem kişilik hem de toplum analizi için bir araç olarak klinik sosyolojinin değerine işaret etmek ve onu diğer klinik inceleme türlerinden ayırmak için bir dizi kriter geliştirilmiştir (Dunham, 1982: 29-30) . Bunlar;

A.Öncelikle kişilik analizi için bireylerle doğrudan ve/veya dolaylı temas kurmak gerekir.

B.Klinik sosyoloğun odağında kişinin doğduğu ve dolayısıyla dâhil olduğu tarihsel olaylar, kişilerarası ilişkiler ve kültürel kalıplar yer alır.

C. Klinik sosyoloğun veri demetini, kişilerarası ilişkiler, kültürel kalıplar ve ilişkili kavramsallaştırmaların kaydı oluşturur.

D.Yöntem olarak görüşme, yaşam öyküsü ve doğrudan gözlem kullanılır. Yapılandırılmış bir soru formundan ziyade incelenen kişinin analitik bir kavramsallaştırması için tasarlanmış bir dizi açık uçlu, orijinal yol gösterici soru kullanılır.

E.Klinik sosyoloğun analitik prosedürü, bireyin kişiliğini düzenlemeye veya düzensizleştirmeye hizmet eden özel-kamusal deneyimlerini ve onun yaşadığı toplumdaki bazı değişimleri üreten tepkileri ve eylemleri araştırmayı içerir.

F.Özetle, bu deneyimleri tarihsel süreçten, kişilerarası ilişkilerden ve incelenmekte olan kişinin tutum yönelimini ve aşıkâr davranışını açıklayan kültürel kalıplardan ayırmaktan ibarettir.

Sosyolog klinisyenler, klinik yargılara varmak için çeşitli yöntemler kullanırlar. Klinisyenler arasında şikâyetin geçmişi ve hastalık öncesi ve sırasındaki sosyal durum hakkında sorular sordukları vaka öyküsü metodu popülerdir. Bazı klinisyenler tipik olarak, yaşam öyküsü hakkında ek bilgi sağlayabilecek arkadaşlar, akrabalar ve hatta işverenler gibi diğer önemli kişilerle görüşebilir. Bazı klinisyenler, bunlarla yapılandırılmamış görüşme işleminden veri elde etme umuduyla, herhangi bir resmi soru sormadan özgürce etkileşime girebilir. Klinisyenlerin dikkati, geçmişe değil danışanların şimdi ve burada durumuna odaklanır. Genellikle, danışanların sözlü olduğu kadar sözlü olmayan iletişim kalıplarına da dikkat edilir. Bu süreçte tanı ve tedavi gerçekleşir. Diğer klinis-

yeniler, teşhis amacıyla büyük ölçüde resmi testlere güvenirlir. Örneğin psikologlar, psikiyatristler ve bazı durumlarda sosyal hizmet uzmanları, danışanların kişiliklerini, tutumlarını ve eğilimlerini anlamak, tanımlamak ve değerlendirmek için testlere güvenen birincil klinisyenlerdir (Swan, 1980: 90).

Sistematik gözlem, tanı ve tedavi için veri toplamanın başka bir yöntemidir. Klinik bir ortamda klinik sosyolog, başka hiçbir şekilde elde edilemeyen verileri toplamak için bireysel, aile veya grup davranışının gözlemlenmesine güvenebilir. Terapist, aile üyelerinin sözlü ve sözlü olmayan iletişimlerini aile işleyişi bağlamında değerlendirmek istiyorsa, katılımcı-gözlemci veya gözlemci-katılımcı olarak gözlem yapması uygun görülür (Swan, 1980: 91).

Klinik sosyologlar, analiz ve müdahale kombinasyonu yoluyla durumları değerlendirmek ve sorunları önlemek, azaltmak veya ortadan kaldırmak için çalışır. Klinik analiz, durumu iyileştirmeye ilgi duyan düşüncelerin, politikaların veya uygulamaların eleştirel değerlendirmesini kapsar. Müdahale (*intervention*), sürekli analize dayalıdır; mevcut sistemlerin değiştirilmesinin yanı sıra yeni sistemlerin oluşturulmasıdır ve önleme veya geliştirmeye (örneğin, hastalıkları önleme veya sağlıklı toplulukları teşvik etme) odaklanmayı içerir (Fritz ve Rhéaume, 2022: 4).

Klinik sosyoloğun amacı, çeşitli grup amaçlarına ulaşılmasına engel olan gruplar arası ve grup içi gerilimleri ve çatışmaları çözmektir. Bu, belirli durumların yeniden tanımlanmasını ve/veya belirli sosyal durumların yeniden yapılandırılmasını gerektirebilir. Klinik sosyolog, durumun grup yaşamındaki bireylerin ona verdiği önemi kazanabileceğini ve sosyal gerçekliğin genellikle grup yaşamındaki diğerlerinin eylemlerini ve beklentilerini değerlendirip yorumlayarak yaratıldığını akılda tutar. Bireysel olarak sorunlarla ve çatışmalarla başa çıkmak için psikolojik yorumlara ihtiyaç duyulabilirken, grubun sosyal konumundaki durumu ve etkileşim kalıplarını değiştirmek için sosyolojik yorumlar gerekir. Çoğu zaman, psikolojik yorum, durumun bireyler üzerindeki etkisini ve bireylerin, genellikle farkında olmadan, duygulanımların, değerlerin ve amaçların paylaşıldığı kolektif süreçlere katılımını göz ardı etme eğilimindedir (Swan, 1981: 118-119).

5. KLİNİK SOSYOLOJİDE TERAPÖTİK BİR UYGULAMA OLARAK SOSYOTERAPİ

Kolb (1977), sosyologların sosyoterapi yöntemi vasıtasıyla kişilik sistemini değiştirmede oynayabilecekleri önemli rolü vurgular. O, bu tür bir sosyolojik yaklaşımın mesleki açıdan muazzam potansiyele sahip olduğunu ve geleneksel psikoterapiye bir alternatif olarak kişilik sorunlarıyla uğraşırken kapsamlı bir yaklaşım sağladığını belirtir. Bir sosyal sistem yaklaşımı kullanılarak sorunlu olarak etiketlenen durumlar, sosyal sistemler içindeki normal dinamiklerin doğal veya anlaşılır sonuçlarıdır. Elbette geçmişte birçok sosyoloğun kendisi de toplumsal sorunlara patolojik bir bakış açısı getirmekten dolayı suçlu görülebilir. Bu bakış açısı, aslında, insan sorunlarını bir patoloji olarak gören, bireyleri ve sosyal sistemleri düzensiz, entropik ve işlevsiz olarak gören ve bazı toplumsal normallik ölçütlerine dayalı olarak bunların anormal olduğunu ima eden birçok sosyolog tarafından benimsenmiştir. Alternatif olarak, patolojik olmayan bir yaklaşım, uygulayıcıların sorunlu insanları ilgilendiren durumlar yerine, belirli kişiler tarafından sorunlu olarak tanımlanabilecek durumları görmelerini sağlar. Bu, bir taraf için sorunlu olarak görülen bir şeyin, diğer taraf için oldukça zıt olabileceği anlamına gelir. Danışanlar patolojik bir durumda görülüyorsa, o zaman bir klinik sosyoloğun rolü kesinlikle bir terapistin rolü olamaz. Sistemik bir bakış açısı, danışanları, bir şekilde terapötik bilgi birikimi üzerinde bir şekilde tekele sahip olan sözde uzmanlara güvenmek yerine, bazı terapötik etki biçimlerini kendi başlarına üretebilecek toplam sosyal ortamlarında ortaya koymak durumundadır (Wan ve Wan, 2020: 54).

Sosyoterapi, sosyal durumlarda ve bireyler, gruplar, organizasyonlar ve topluluklar arasındaki etkileşim kalıplarında yapıcı sosyal ve davranışsal değişiklikler elde etmeyi amaçlayan bir süreçtir. Bir sosyal terapist, klinik yargılara varmak için etkileşim kalıplarının ve sosyal durumların teşhisini koyabilen ve resmi değerlendirmeler yapabilen ve değişimi kolaylaştıracak müdahale için teknikler, şemalar ve stratejiler sunabilen sosyoloji eğitimi almış bireylerdir (Swan, 1980: 98). Sosyoterapistin işlevi esnek yapıdaki gelişmeleri, müspet yöne çevirerek sınırlandırmaların değil çıkmazlardan kurtuluşun ve alternatiflerin temelini oluşturmaktır. Dolayısıyla sosyoterapinin gayesi, toplumsal çevrede ortaya çıkan problemlerin, zorlukların teşhis edilmesi, hafifletilmesine yardımcı olunması ve çözüme kavuşturulmasıdır; bu çerçevede terapötik bir grup oluşturarak çözüm

süreci işletilir (Edelson, 1970: 131; Akman, 2015: 4).

Akman (2013: 4) sosyoterapiyi, bireye yardımcı olmak amacıyla kişilerarası düzenlemelerle bireyin sosyal çevresini modifiye eden destekleyici bir terapi yaklaşımı olarak değerlendirir. Ona göre sosyoterapi, terapötik süreç bağlamında belirli ilkeler ve normlar geliştirerek idarenin yeniden yapılandırılması, işbirliğine katkı sunması, ceza ve rekabet zihniyetini yok etmesi; toplumun tümüne farkındalık, daha çok bilgi aktarımı, kişisel gelişim vasıtasıyla ve olumlu davranışlar ile kendini gerçekleştirme duygusunu uyarma biçiminde tanımlanabilir. Sosyoterapi yaklaşımı, bireylerarası boyutlar ve karşılıklı etkileşimi temel alarak psikoterapinin kişi odaklı anlayışının ötesine geçer. Bu bakımdan sosyoterapide, terapist kadar grup üyeleri de sağaltım/iyileştirme süreci içinde belli roller ve fonksiyonlar üstlendikleri için bu süreç kendileri iyileşirken karşısındakilerini de iyileştiren bir yapıya sahiptir.

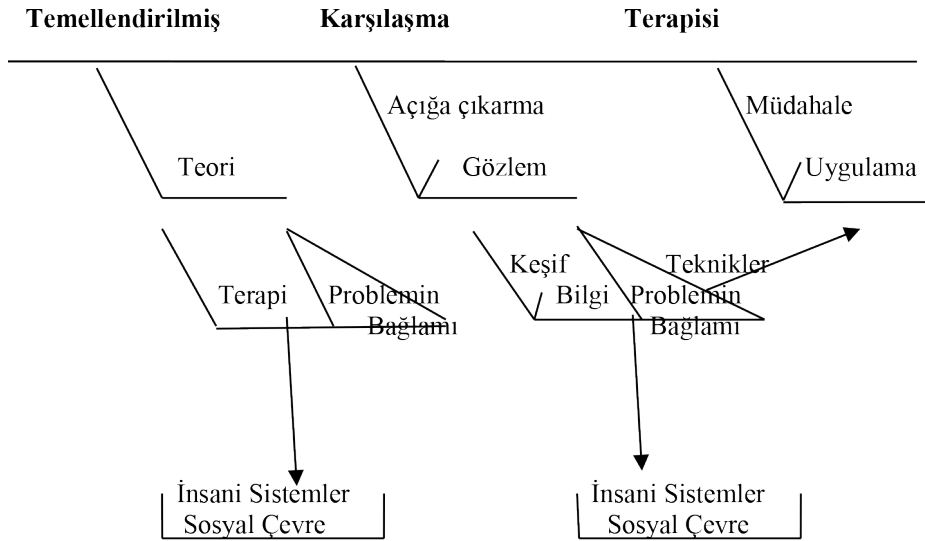
Sosyoterapi yaklaşımı özellikle travmatik yaşantılara maruz kalan bireye veya ilgililere uygulandığı zaman, saygınlık ve değer duygusunun yeniden kazandırılmasında, bireye güvende olduğu hissi verilmesinde, zihni ve sosyal gerilimlerin azaltılmasında önemli işlevler yerine getirir (Richters, 2010: 97; Akman, 2013: 10). Sosyoterapi, sosyolojik olarak bilgilendirilmiş terapötik bir pratiktir. Sosyoterapi, insan deneyimine ilişkin benzersiz sosyolojik iç görüler sunarak sosyoterapistlerin bireysel semptomları sosyal bağlamda tedavi etmelerini ve yorumlamalarına katkı sağlarlar. Tüm sosyoterapistler, sosyal ve psikolojik olan arasındaki karşılıklı ilişkiyi kabul eder, ancak her sosyoterapist bu karşılıklı ilişkiyi farklı şekilde anlar. Sosyoloji disiplinine hakim olan yapı ve faile ilişkin aynı çatışmalar ve tartışmalar klinik sosyolojide de görülmektedir (Cavanagh, 2021: 1-4).

İtalya'da SosyoTerapi Derneği'ni (AIST) kuran Benvenuti sosyoterapiyi, sosyolojik bir bakış açısı kullanan ve spesifik olaylar hakkında bireysel alanın ötesindeki durumlar için gerçekçi genellemeler yapan bir alan olarak tanımlar. Benvenuti, makro ve mikro sosyolojik yaklaşımlardan hareketle bireysel rahatsızlıklara sosyolojik bilginin uygulanabileceğini savunur (Gargano, 2008: 154).

Etkili bir sosyoterapi gerçekleştirme adına Rihter (2008: 101; Akman, 2015a: 896) belirli ilkelerin var olduğunu vurgular. Bunlar öncelikle, her düzeyde çift yönlü iletişim kurma; bu tür iletişim, herkesin grupta olup bitenler hakkında bilgi sahibi olmasını ve bu bilgiyi karar vermede kullanabilmesini garanti altına almanın bir ön koşulu olarak değerlendirilir. İkincisi her düzeyde karar verme;

bu bireysel üyelerle ve bir bütün olarak grubun içinde duygudaşlık ilişkilerini destekler. Üçüncüsü paylaşılan liderliktir; bu ise iktidarın ve sorumluluğun paylaşılması yani demokrasi anlamını taşır. Dördüncü ilke ise karar almada belirli bir konsensusa varılması; yani grup içinde herhangi bir konuda anlaşmaya varılmadığında, hiçbir kararın zorlanması ve ancak fikir birliğine varılana kadar tartışma devam etmesi anlamına gelir. Son olarak da şimdi ve buradlığın ortaya çıkardığı sosyal etkileşim yoluyla sosyal öğrenme sürecidir. Bu öğrenme ise daha geniş toplumsal çevrede sosyal etkileşimlerin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Swan (1988: 76) sosyolog klinisyenler için sosyolojik bilgiyi toplumsal bir bağlamda ortaya çıkan sorunlara uygulayan sosyoteşhis ve sosyoterapötik bir yaklaşım olarak Temellendirilmiş Karşılaşma Terapisi (Grounded Encounter Therapy-GET)'ni uygular. Bu danışanın sosyal bağlamında yapılandırılan temel gerçeklerin ve açıklamaların keşfedilmesine izin veren bir karşılaşma sürecidir. Bu süreç, bilgi ve eylem yolları üretmek için araştırma, teori, eğitim ve uygulama arasında yaratıcı bir etkileşime izin verir. Danışanların problem çözme ve gelişimi için bir eylem planını keşfetmesine, belirlemesine, anlamasına ve karar vermesine yardımcı olur.



Şekil 1: Temellendirilmiş Karşılaşma Terapisi (GET) Swan, 1988: 79.

Bu bağlamda Swan (1988:79) terapi görenlerden temel bilgiler edinme sürecini dairesel olarak 7 aşamada sistematize eder: başlangıçta terapi görenlerin/danışanların toplumsal çevresi üzerinden sosyal bağlamla yüzleşilmesi, toplumsal şartların ve bağlamın çerçevesinin çizilmesi, terapi görenlerin birbirleriyle, sosyoterapistle ve mevcut durumla etkileşime girmesini sağlamak, elde edilen veriler/bilgiler ışığında durumu yorumlamak ve analiz yapmak, açık ve gerçekçi sorun ve zorlukları doğrulama ve açıklamak, mevcut açıklamaları, anlamları terapi görenlerin durumlarıyla ilişkilendirmek ve son olarak da terapi ve değişim amacıyla stratejiler geliştirmek, mekanizma ve planlar tasarlamaktır.

Süreç içerisinde temellenme ve karşılaşma, terapiye yönelik faydalı sosyal etkileşimin ortaya çıkmasına imkân tanır. Sosyal etkileşim, insanların kendi zihinsel faaliyetleriyle veya diğerlerinin bu türden etkinlikleriyle ilişki kurdukları, kendisinin veya etrafında bulunanlarının güdülenmelerini, gereksinimlerini, istek ve beklentilerini, gaye ve bilgilerini tanıdıkları, anlamlandırdıkları ve önemsedikleri bir süreç olarak karşımıza çıkar. Gerçekte sosyoterapi süreci içinde kurulan etkileşim burada tanımlanan sosyal etkileşim yaklaşımının sosyoterapist aracılığıyla oluşturulmuş hali olarak görülür (Akman, 2015: 9-10).

6. SONUÇ

Klinik sosyoloji ve terapötik bir uygulama olarak sosyoterapi, günümüz insanının karşılaştığı/karşılaşılabileceği problemlere çözüm üretirken veya öneriler geliştirirken özellikle toplumsal ve kültürel bağlamın önemine, fonksiyonel kullanımına merkezi bir konum atfeder ve bu niteliği ile diğer alanlardan ve yöntemlerden kendini ayırır. Ancak bu klinik sosyolojinin diğer disiplinlerle, yöntem ve teknikleriyle etkileşim kurmadığı anlamına gelmemelidir. Çünkü birey sosyal bir varlıktır ve onu ilgilendiren her olay ve olgu, diğer alanlarla ilişki kurmayı zorunlu kılar.

Klinik sosyoloji, sosyolojinin kuramsal temelleriyle sosyolojik pratiğe dair yöntem ve teknikleri kullanarak uygulamalı alanı bir araya getirmeyi amaçlar. Bunu yaparken insan sistemleri ve kültürel çevreyi merkeze alarak bireyin etkileşim içinde bulunduğu toplumsal normlar, değerler, kültürel kodlar ile ilişkisi üzerinden analizler gerçekleştirir ve müdahalelerde bulunur.

Son yıllarda küresel ölçekte yaşanan savaş, göç, pandemi gibi süreçlerle birlikte dünyayı (özellikle ülkemizi) saran problemlerin klinik düzlemde mikro ve makro planda ele alınma gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu sorunlara dair analizler gerçekleştirme ve çözümler üretme çok boyutlu ve bütüncül bir bakış açısını beraberinde getirir. Bu bağlamda klinik sosyolojinin sunduğu perspektif, değişimci ve rehabilite edici niteliği ile işlevsel roller üstlenir. Disiplinin sunduğu fonksiyonelliğin ülkemizde sosyoloji biliminin görev tanımının belirlenmesinde, sınırlarının netleştirilmesinde ve özellikle mezunlar için yeni istihdam alanlarının oluşturulmasında katkı sağlayıcılığı söz konusudur.

KAYNAKÇA

- Akman, M. K. (2015). Sociotherapy As A Contemporary Alternative.The International Conference, Challenges of the Knowledge Society. *Education and Sociology*. 893-897.
- Akman, M. K. (2015). Çağdaş Sosyo-Psikolojik Sorunlara Bir Yanıt Olarak Sosyoterapi, *International Journal Of Humanities and Education*, 1(1): 1-14.
- Akman, M. K. (2013). Sosyoterapi: Sosyolojinin Terapötik Kullanımı. *Mukaddime* (8): 1-12.
- Cavanagh, Sheila L. (2021). Sociotherapy in the Time of COVID-19: A Critical Position Paper on the Importance of Sociology. *Journal of Applied Social Science* 00(0): 1-15.
- Dunham, H. Warren (1982). Clinical Sociology: Its Nature and Function. *Clinical Sociology Review*, 1 (1): 23-33.
- Freedman, Jonathan A. (1982). Clinical Sociology: What It Is And What It Isn't-A Perspective. *Clinical Sociology Review*, (1): 34-49.
- Freedman, Jonathan A. (1989). Defining Clinical Sociology. *Sociological Practice*. 7 (1): 53-56.
- Fritz, Jan M. (1989). The History of Clinical Sociology. *Sociological Practice*: 7 (1): 72-95.
- Fritz, Jan M. (2022) "Essentials of Community Intervention". İçinde: Jan M. Fritz ve Jacques Rhéaume (eds). *Community Intervention, Clinical Sociology Perspectives*, 17-34.
- Fritz, Jan M. ve Rhéaume, J. (2022). "Introduction to the Volume". Jan M. Fritz ve Jacques Rhéaume (Edt). *Community Intervention, Clinical Sociology Perspectives*,1-13.

- Gargano, Giuseppe (2008). Art and Science in Italian Clinical Sociology. İçinde: Jan M. Fritz (Edt). *International Clinical Sociology*. New York: Springer Pub. 153-169.
- Giddens, Anthony ve Sutton, Philip W. (2021). *Sociology*. Polity Press.
- Giorgino, Vincenzo M. B. (2013). A Contemplative Approach To Clinical Sociology. *Studies of Changing Societies: Comparative and Interdisciplinary Focus* Vol. 3 (7): 107-120.
- Gouldner, Alvin W. (1989) Explorations in Applied Social Science, *Sociological Practice*: 7 (1): 26-41.
- Hurwitz, Nathan (1979). The sociologist as a marital and family therapist. *American Behavioral Scientist*, 22(4): 557-576.
- Lee, Alfred McClung. (1979). The sources of clinical sociology. *American Behavioral Scientist*, 22(4): 487-511.
- Rebach, H. M. ve Bruhn, J. G. (1991). Clinical Sociology: Defining the Field. İçinde: H. M. Rebach ve J. G. Bruhn(Edt.) *Handbook of Clinical Sociology*, New York: Springer Science+Business Media, LLC. 3-15.
- Swan, L. Alex. (1980). "Clinical Sociology:Problems and Prospects". *Mid-American Review of Sociology*, 6 (2): 111-127.
- Swan, L. Alex. (1981). "Clinical Sociologists: Coming Out Of The Closet". *Mid-American Review of Sociology* , 5 (1): 87-98.
- Swan, L. Alex (1988). "Grounded Encounter Therapy: Its Characteristics and Process," *Clinical Sociology Review*. 6 (1): 76-87.13.
- Wan, Puspa Melati ve Wan, Abdul Halim (2020). *Clinical Sociology, Moving from Theory to Practice*. Switzerland: Springer.
- Wirth, Louis. (1931). Clinical sociology. *American Journal of Sociology*, 37 (1): 49-66.

9. BÖLÜM

ERVING GOFFMAN DÜŞÜNÇESİ ÇERÇEVESİNDE MASKE KAVRAMI VE GÜNDELİK YAŞAMDA BENLİĞİN SUNUMUNA ETKİSİ: COVID-19 SALGINI ÖRNEĞİ

Dr. Murat GÜLGÖR

Bağımsız Araştırmacı

Muratgu.mg@gmail.com

ORCID: 0000-0002-6567-217X

*“Maskeler, duyguların aynı anda hem sadık hem gizli
hem de mükemmel olabilen donmuş ifadeleri ve
hayranlık uyandıran yankılarıdır.”¹*

1. GİRİŞ

Pandemi öncesi gündelik hayatımızda maske kullanımı birçok farklı sembole gönderme yapmaktadır. Toplumsal yargıları hiçe sayarak, işlediği suçun farkında olan ancak bundan kurtulmaya çalışan bütün suçluların mütemmim cüzü haline gelen maskeler, aynı zamanda elinde adaletin terazisi olan, yargıyı mümkün mertebe eşit dağıtmaya çalışan adaletin de simgesi olmuştur. Diğer taraftan maskeler, toplumun koruyucusu olan ancak aynı zamanda adaleti kualsızca sağlamaya çalışan ve otoriteye karşı bir duruş sergileyen Batman ve Zorro gibi intikamcılar da hatırlatmaktadır. Genel anlamda tarihin bilinen ilk dönemlerinden beri hayatın bir parçası olan maskeler, insan ile tabiat arasında süregelen çatışmanın gerekliliği olarak, bazen korunmak bazen korkutmak bazen de ola-

* George Santayana Soliloquies in England and Later Soliloquies, New York: Scribner's, 1922, s. 131-2.

madığına ulaşmak için kullanılan bir araç halini almıştır. Maskelerin anlamı da tarihin içinde, bir başka ifade ile zamanın ruhuna uygun bir şekilde değişmiş ve nihayetinde törensel bir gereç halini almıştır.

Modern öncesi çağın insanı, gündelik yaşamın içinde karşılaştığı güçlükler sebebiyle, doğadaki her şeyin bir ruhunun olduğunu düşünerek her birine ayrı bir kutsiyet atfetmiş ve bunların içinden en güçlüsünü seçerek, onun gücünün paydaşı olabilmek adına uygun bir maske kullanmayı tercih etmiştir. Böylece, hem kendisi hem de ailesi adına bir koruyucunun egemenliğini kabul etmiş oluyordu. Her bir jenerasyon, ataları tarafından mitolojik olarak seçilen nesnenin izini takip ederek, genellikle bir hayvanın görüntüsünü gerek kendileri gerekse klanlarının sembolü olarak kabul ederek kullandılar. Klan içi sembolik etkileşimi sağlayan bu figür, aile gururunu pekiştirmenin yanı sıra diğer klanlarla aralarındaki farklılıkları da ortaya koyan bir totemizm halini aldı ve bu ruhun devamlılığını sağlamak için maskelerden istifade edildi. Maske, bazen insan vücudunun bir parçası olarak kullanılırken, özellikle Kuzey Amerika Kızılderililerinde totem direğine asılarak komünün ortak simgesi halini aldı. Batı medeniyetinde, özellikle antik Yunan'ın dini ritüellerinin bir parçası olarak da kullanılan maskeler, doğurganlık ve hasat tanrısı Dionysos adına yapılan törenlerde vazgeçilmez bir hâl aldı. Bu törenlerde, Dionysos'un simgesi olan keçi maskeleri takılıyor ve tanrı taklit ediliyordu. Ortaya çıkan bu teatral ibadet, drama sanatının da tohumlarını attı.

İnançların farklılaşması ve tek tanrı inancının gelişmesiyle beraber maskeler, teolojik uygulamaların dışında yer almaya başladı. Antik Yunanda, ibadetten dramaya geçişle birlikte maske, bir iletişim aracına dönüştü. Tiyatroda kullanılan maskeler, her ne kadar tanrıları da ifade ediyor olsa da artık toplumun sınıflarını ve onu en etkili şekilde temsil eden kişilikleri, farklı yaşları, rütbeleri ve meslekleri de tasvir etmekteydi. Geleneksel olarak her oyunda üç konuşmacı ile sınırlandırılan trajedilerde ihtiyaç duyulan karakterler, maske ve kostümleri değiştirerek elde edilebiliyordu. Orta Çağ'da maskeler, özellikle 12. ve 16. Yüzyıllar arasında, İncil'in bölümlerini dramatize eden oyunlarda, şeytanlar, iblisler, ejderhalar ve yedi ölümcül günahın kişileştirilmesi amacıyla sahnede kullanılır hale geldi. Maskenin sahneden halkın arasına inmesi ise 15. yüzyıl Rönesans'ında İtalya, Fransa ve Almanya'da düzenlenen karnavallarda gerçekleşti.

Ancak maske kavramsallaştırmasının sosyal bilimlerde yansımaları için uzun yıllar geçmesi gerekmiştir. Yüzün bir maske şeklinde kullanımına yönelik olarak ilk kullanımı Goffman tarafından yapılan çalışmalarda ortaya kondu. Goffman

açısından insan yüzü kişinin toplumsal yaşam içinde, diğerleri ile girilen ilişkiler sırasında, taleplerin belirtildiği bir araç olarak kullanılmaktadır. Goffman'ın çizgisinden ilerleyen Brown ve Levinson (1987) ise yüz, iletişim ve sosyal etkileşim ve dolayısıyla bireylerin kullanmakta olduğu sosyal maskeleri nezaket konusu çerçevesinde değerlendirdiler. Onlara göre, öznenin toplumsal ortak kazanımdan alıkonması olumsuz yüz maskesinin iki farklı sonucu halini almaktadır. Kaybettikçe olumsuz hale gelen yüz şekli, yeni kayıplara sebep olmaktadır. Diğer taraftan takdir edilme ve onaylanma isteğini belirten maskelere ise olumlu yüz adını vermişlerdir (a.g.e). Daha sonra yapılan birçok çalışma yüzün bir maske halini aldığını ve bu maskenin sosyal ilişkiler sırasında ihtiyaç duyulan şekilde kullanıldığını ifade etmektedir. Çalışmaların bir bölümünde yüz, kişinin bir ilişkiler ağı içindeki konumuna ilişkin farkındalığı işaret etmektedir (Haugh, 2007; Hernández, 1999). Diğer taraftan, bazı çalışmalarda yüzün sadece bireysel bir araç olmadığı, bir grubun veya cemaatin de tek tip bir maskeli kullandığı ortaya konmuştur (Ho, 1976; Nwoye, 1992). Bir başka yaklaşıma göre ise öznenin maske kullanım hakkının gruplar tarafında onaylandığını ifade edilmektedir. Maske kullanım hakkının bazı durumlarda bir gruba üyelik vasıtasıyla edinilebileceği gibi, öznenin gayretleri ile de kazanılabileceğine dair görüşler bulunmaktadır (Hinze, 2005). Bununla beraber literatürde, iletişimde ifadelerin bir maske halini almasına yönelik çalışmalar da bulunmakla beraber (Demircioğlu, 2015), COVID-19 pandemisi sırasında maskenin anlamına yönelik çalışmalara da rastlanmaktadır (Kaya, 2020).

COVID-19 pandemisi vasıtasıyla dünya nüfusunun büyük bir bölümü cerrahi maske takmak zorunda kaldı. Maskeler o kadar hızlı bir şekilde doğal hale geldi ki İngiliz bu durumu Corona-Masquerade¹ (Inglis, 2020) şeklinde ifade etmiştir. Maskeli balo artık bir mekanda değil, kamusal alanında, bir başka ifade ile sosyalleşilen mekanda devam etmektedir. Elbette bu durum siyasallaşmış çeşitli tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Bu çalışmada, COVID-19 salgını döneminde, ülkelerin yasal olarak zorunlu haline getirdiği tıbbi amaçlı maskelerin, öznel arası iletişim üzerinde yarattığı etki, Goffman'ın benliğin sunumu kavramı çerçevesinde incelenmesi ve gündelik hayatta yaşanan iletişim risklerinin ve yarattığı kolaylıklara ilişkin bir tartışmanın başlatılması amaçlanmıştır.

1 Korona maskeli balosu

2. MASKELERİN TARİHİ

Arapça kökeninde davranış, Eski Mısır dilinde ise bir gerçeğin örtülmesi anlamında kullanılan ve ‘Msr’ kökünden geldiği iddia edilen maske ifadesi ile ilgili bir diğer güçlü iddia ise İtalyanca ‘da maschera kelimesinden geldiğine dairdir (Nunley & McCarty, 2000). Diğer taraftan, Park’a göre kişi sözcüğünün ilk anlamı maskedir ve bu bir rastlantı değildir. Bu durum, öznenin toplum içinde rolleri olduğunun ve daima bu role uygun bir maske kullandığının ifadesidir. Park açısından roller, öznelere birbirini tanımasına da yardımcı olmaktadır. “Biz birbirimizi bu roller içinde tanırız; bu rollerde kendimizi tanırız” (Park, 1950). Bir şeyi kapatmak, örtmek, ardına saklanmak veya farklı bir kimliği sembolleştirmek için kullanılan maskeler, tarih boyunca “sahte yüzleri” meydana getirmek için kullanılmıştır. Gücün maske ile elde edildiğine, soyut varlıklarla iletişimin yine maske vasıtasıyla gerçekleştirildiğine inanılan törensel toplumlarda, yaratılan görüntüye ait ruhsal gücün, maskenin yaratıcısından geldiği düşünülmüştür. Söz konusu toplumlarda maske, üretildiği organik ve inorganik malzemelerin ve üstünde bulunan şeklin gücüne sahip olmaktadır. Elbette bu güç, elle tutulan gözle görünen bir güç değil, maskeyi takan kişide sembolleşen, doğaüstü bir güç halindedir.

Kullanılan malzemelerde herhangi bir kısıtlama olmamasına karşın maskeler, morfolojik açıdan doğal formlara göndermede bulunmakta veya bu formlardan türetilmektedir. En çok kullanılan ve insani özelliklere sahip olan maskeler “antropomorfik” olarak ifade edilirken, hayvanları sembolleştiren maskeler ise “teriomorfik” olarak sınıflandırılmaktadır. Bununla beraber, maskenin vereceği ifadenin somut veya soyut olmasına göre de bir sınıflandırma mümkün olmaktadır. Kullanılan maske formunun doğal özellikleri taşıması ve mümkün olduğunca gerçeği yansıtması durumunda “kopya maskeler” ortaya çıkmıştır. Ancak tarih boyunca maskeler, genellikle doğaüstü varlıkları, ataları ve hayali figürleri temsil ederler ki bu maskeler “soyut maskeler” olarak nitelendirilmektedir. Tüm bunlarla beraber, maskenin asıl yapı taşı, ifade etmek istediği ruh hali veya duygudur. Maskenin varlığı, belirli bir ruh halinin maskedeki lokalizasyonu ile açıklanabilir ki bu nedenle ilk çağlardan günümüze kadar kullanılan gelen maskeler, maskeyi takan kişinin kimliğindeki değişikliği vurgulamaktadır. Temsil edilen ruh, maskeyi takanın görüntüsü ile birlikte, algılanış şeklini de yeniden inşa etmektedir. Bu nedenle maske, çoğu zaman doğa üstü güçlerle iletişim aracı olarak

işlev görmekte ve böylece, yaşamla ilgili tüm konularda potansiyel faydalarına hâkim olarak evrenin bilinmeyen güçlerine karşı korumaktadır (Wingert, 2021).

Maskeyi kullanan kişinin maskenin ruh gücü ile doğrudan ilişkili olduğu kabul edildiğinden, tarih boyunca maskeler belirli rutinler dahilinde kullanılmıştır. Artık maskeyi kullanan fail, toplumsal yaşam sahnesinde farklı bir varlık olarak bulunmaktadır. Bu nedenle, maske ile iş birliği kaçınılmazdır. Çünkü maske, aktörün oynaması gereken rolü de göstermektedir. “Maske ve kostümle örtülü oyuncu önceki kimliğini kaybeder ve yeni bir kimliğe bürünür. Maskeyi taktıktan sonra, kullanıcı bazen psişik bir değişikliğe uğrar ve tıpkı bir transta olduğu gibi, maskenin tasvir ettiği ruh karakterini üstlenir” (Wingert, 2021). Bu nedenle faile dayatılan, yaratılmasına yardım ettiği karaktere bürünmesidir. Artık, maskenin ona emrettiği veya bir başka deyişle toplumun maskeden beklediği hali almak veya davranış kalıbına girmek zorundadır. Bu duruma en iyi örnek Şamanlarda görülmektedir. Şamanların giydikleri özgün kıyafetlerin “hastalıkları, felaketleri, kötü hava koşullarını, düşman toplulukların yarattığı tehlikeleri ortadan kaldırmak üzere muazzam bir koruyucu ve kurtarıcı rol” (Demircioğlu, 2015, s. 169) üstlendiğine inanılmıştır. Şamanı topluluğun diğer üyelerinden ayıran şey ise giymekte olduğu kıyafeti ve taktığı maskesi olmuştur.

Maske, yazılı bir kültürü olmayan topluluklar açısından şimdiki zaman ile başlangıç arasında bir süreklilik duygusu yaratmış ve bu durum, kültürel unsurların yazılı olarak aktarılacağı döneme kadar sürmüştür. Tıpkı bir internet sayfasını ziyaret edenler, aynı radyo programını dinleyenler gibi, maskeyi izleyenler de geçmişle gelecek arasında bağ kurmaktadır. Arkaik kültüre dair bilginin edinilmesinin yanı sıra, gelecekte uyulması gereken kurallar da maske vasıtasıyla öğrenilmektedir.

Maskenin anlamı, bunu üreten sanatçının, takan kullanıcının ve anlamı özümseyen seyircilerin bilinçlerinin vektörel toplamıdır ve kullanımı sonucunda bireyin, tek başına elde etmesinin mümkün olmadığı bir zevk, korku ve hatta dehşeti ortaya çıkarmaktadır. Meydana gelen tutum değişikliği ise maskenin geleneksel anlamından türetilmekte ve habis bir ruh haline veya doğrudan kötülüğe işaret etse bile, söz konusu topluluk tarafından saygı duyulan bir içeriğe sahip olmaktadır. Dolayısıyla, bir maskenin anlamını veya kullanımını yalnızca görünüşüyle belirlemek pratik olarak imkansızdır. Bu açıdan maskelerin önemi, ancak kendi kültürlerinin ortamındaki anlamlarına atıfta bulunularak belirlenebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında birçok maske, öncelikle dini ve sosyal önemi olan veya

cenaze törenleri, doğurganlık ayinleri veya hastalıkların tedavisine vurgu yapan törenler ile ilişkilendirilmiştir. Küçük bir azınlık ise toplumu bir araya getiren şenliklerde, dramatik bir performansta veya mitolojik olayların canlandırılmasında kullanılmaktadır.

Antik Yunan, maskenin kurumsallaşmasında dönüm noktası haline gelmiştir. Tanrıları betimlemek için kullanılan maskelerin törenlerde ve eğlencelerde yer alması ise Dionysos kültürünün eseri olmuştur. Öncelikle Dionysos maskesi, kadınların şarap yapım törenlerinin vazgeçilmez bir aksesuarı halini almış ve yüksekçe bir kürsüye yerleştirilerek Tanrının somutlaştırılması sağlanmıştır (İndirkaş, 2012). Diğer taraftan, Dionysos için düzenlenen törenlerde, koro tarafından söylenen ezgiler için Dioynisos'un kutsal hayvanı olan teke maskesi kullanılmaktaydı. Bu törenlere katılan koro elemanları, ritmik olmayan hareketlerle dans ederken, komedi ve trajedinin de temelini atıyorlardı. Tiyatronun mesleki bir faaliyet olarak ortaya çıkışı, maskenin bir sahne aracı olarak kullanılmasının da önünü açmıştır. Antik Yunan tiyatrosunda yer alan maskelerden gerek anlatımı kolaylaştırmak gerekse kutsallığı artırmak çabasıyla istifade edilirken, daha sonraki dönemlerde karşımıza çıkan maskeler ise oyuncularla seyirciler arasındaki bağı güçlendirmek adına kullanılmaktaydı. Artık, oyuncunun yeni bir kimliği inşa ederken kullanabileceği yegâne araç maskesi olmuştur (Güner, 2006).

Tarih boyunca maskeler, bu temel özelliklerinin yanı sıra, idari yapının tanımlanmasında ve toplumsal disiplinin inşasında kullanılan bir araç halini almıştır. Dünyadaki birçok kültürde yargıçlar, gelecekteki suçlamalardan korunmak adına maske takmışlardır. Böylece hâkim, ortamda fiziksel olarak bulunsa da söz konusu kararın, maske ile sembolleşen ruh tarafından verildiği kabul edilmekteydi. Kararı veren ruh ise kamunun görüntüsünü ve dolayısıyla bütüncül bir kamu ruhunu sembolize eden maskenin kendisidir.

Maskenin eğlence ile buluşması ve kitlesel kullanımı ise 18.yy itibariyle başlayan Venedik karnavalları ile olmuştur.

“Maskeli eğlenceler, karnavallar, tüm diğer toplumsal oyunlar gibi toplumda rahatlatma yaratma işlevine sahiptir. Şehrin fakir halkı için maskeler ve zengin görünümlü ipekler içinde gezinmek, sınıfsal gerilimi hafifletip, toplumsal gerilimi azaltır. Venedik’te en sık kullanılan maske tipi papier-mache, beyaz Bautalardır. Bu maskeler genellikle üç köşeli şapka ve omuzları da örten pelerinimsi siyah kapüşonlarla, hem kadınlar hem de erkekler tarafından giyilir” (Güner, 2006, s.17).

18. yy itibariyle maskeler, inançlar, mitler ve geleneklerle ilişkisi dikkate alındığında antropolojinin nesnesi halini almıştır. Ancak sosyoloji ve iletişim biliminin maske fenomeni ile ilgilenmesi kent yaşamının ortaya çıktığı modern sanayi kentinde yaşanan rol çeşitlenmesiyle beraber ortaya çıkacaktır. Sanayi ve dolayısıyla sonra yaşanacak olan post-modern enformasyon dönemiyle beraber, aynı öznenin taşımakla yükümlü olduğu kimliklerin çeşitlenmiş olması maske kavramı ile vücut bulmuştur.

Mircea Eliade'den (1964) başlayarak birçok çalışmada maskenin vurgulandığı görülmektedir. Walens, maskeleri “insan varoluşunun geçmiş ve geleceğinin, alfa ve omega’larının birbirine benzetildiği ve ortadan kaldırıldığı mekanizmadır” (1983, s. 77) şeklinde ifade etmiştir. Belki de bunu en iyi tanımlayan Massimo Leone olmuştur. Ona göre maske, “melezlik aracıdır” (Leone, 2020, s. 41). Kimliğin asli unsurlarının örtülmesiyle beraber, bazen anonimlik bazen de melezlik oluşmaktadır. Brown ve Levinson ise konuya çok daha farklı bir şekilde bakar (1987, s.61) nezaket konusundaki son derece etkili çalışmaları sayesinde yüz ve yüzün takındığı maskeler, iletişim ve sosyal etkileşim üzerinde çalışan araştırmacıların başlıca ilgi odağı haline geldi. Onlar, modern dünya kentleri ile birlikte, olumsuz taleplerin ifade edildiği negatif yüz ve takdir edilme/onaylanma isteğini gösteren pozitif yüzün, bir toplumun en sık kullanılan maskeleri olduğunu ifade ediyorlardı. Yine de özellikle nezaket olmak üzere sosyal etkileşimlerin çeşitli yönlerinin tartışılmasında bir organ olarak ‘yüz’ vazgeçilmez görünürken, yüz teriminin mecazi kullanımları akademik araştırmalarda çoğalmaya devam etti, onun kavramsallaştırılması ve araştırmalarda uygulanması ise önemli bir tartışma konusu halini aldı. İletişim ve sosyal etkileşim araştırmalarında yüzün yükselişi, insanların, başkalarının onlar hakkında ne düşündüğüyle ilgilenmeleri insanlığın kalıcı bir temasıdır. Başta sosyoloji olmak üzere, birçok disiplinin maske kavramına yönelik ilgisine dair örnekler Tablo 1 de görülmektedir.

Tablo 1. Gündelik Yaşamda Maske Kavramının Yansıması

“Habermas’a göre egemenlik yapıları, maskelenmiş bir biçimini üreten, kesinlikle, teknik bilginin pozitivist felsefede olduğu gibi sadece bir yüzüyle ifade edilerek her tür bilginin prototipi olarak alınması eğilimidir.”	(Giddens, 2013)
“Kentın yapısı ile oluşan rahatlık ve güvence sağlayan rutinin en sınırsız işlevi, temelli bir dönüşümün yaratacağı ruh gerginliğiyle uzun dönemde cebelleşme durumunda kalınacağını maskelemektir.”	(Harvey, 2008)
“Dinsel kurumlar, toplumsal ilişkilere, sömürü ilişkileri de dahil olmak üzere (tıpkı ailede olduğu gibi), gönüllülük mantığı aracılığıyla, bir manevi akrabalık ya da dinsel ilişki çehresi yükleyerek, hem pratik hem de simgesel olarak, sürekli bu ilişkilerin üstünü kapatma yönünde çalışırlar: ücretliler açısından, alt düzeydeki dinsel eyleyiciler, örneğin kiliseleri temizleyen ya da sunakları süsleyenler açısından bir emek, ‘özgür biçimde rıza gösterilen bir para ve zaman bağı’ vardır. Sömürü maskelenmiştir...”	(Bourdieu, 1995)
“... hapisaneler hakkında en çarpıcı olan şey, gücün kendini gizlememesi ya da maskelememesi; kendini en ince ayrıntısına kadar uyulmuş, uygulanmış, bir tiranlık gibi ortaya çıkarıyor” olmasıdır. İktidar diğer alanlarda kullandığı maskeyi, hegemonya mekanlarında kullanma ihtiyacı hissetmemektedir.”	(Deleuze & Foucault, 1996)
“Spor hala kökenlerinin izini taşıyor: kutlama söylevlerinin ritüel konularının sürdürdüğü çıkar gütmeyen ve bedava faaliyet olarak spora ilişkin aristokratik ideoloji, hakikatin maskelemesinin bir yolu olduğunu düşünüyor.”	(Bourdieu, 1997)
“Marx, ulusal ve dinsel çatışmaların halkları sınıf mücadelesinden başka alanlara kaydırarak gerçek çatışmaları maskelediğini söyleyerek karşılık verir.”	(Bouthoul, 1992)
“Onur dünyasında birey, gerçek kimliğini rollerinde keşfeder; rollerin den vazgeçmek kendisinden vazgeçmektir... [Günümüzde] birey gerçek kimliğini, yalnızca kendisini toplumsal olarak empoze edilmiş rollerinden özgürleştirirse keşfedebilir; bunlar yalnızca onu bir aldanma ya sevk eden maskelerdir...”	(Berger, 1983)

<p>“Burjuva kamusal alanına ait yerlerde küfre, kumara ve kaba davranışlara izin verilmiyordu. Akılcı tartışma yürütülebilmesi amacıyla söylem ve pratik arıtılmıştı. Burjuva kamusal alanı karnavalı reddedip (ama karnavalı kendi ötekisi, negatif temsili olarak, maskeler ve simgeler biçiminde bünyesine katıp) orta sınıfın türdeşliğinde egemen bir konumda olan güzel sanatları almıştı.”</p>	<p>(Jusdanis, 1998)</p>
<p>“Toplumun geneli açısından bakıldığında, artık büyük ölçüde varılmayan bir geleneksel ailenin değerlerine ilişkin tekrarlanan formüller maskesinin gerisinde, toplumsal kurumların sarsılması bireyleri, özellikle de erkekleri, kuralları çığneme arzusuyla, güçlerinin kabarmasıyla, hemen haz alma izleğinin damgasını vurduğu tüketime dönük sonu gelmez arayışlarda başbaşa bırakılmaktadır.”</p>	<p>(Castells, 2009)</p>
<p>“Bireysellik Avrupalı’ya yabancıdır. O dışarıdaki boşluklarda değil içindeki kalabalıkta bulur gizliliği. Bütün yaşantısını stratejileri ve sosyal maskelerin kullanılmasını öğrenmekle geçirir. Efsanevi Heidelberg Prensi üniformasını nasıl giyiniyorsa, biz de onun gibi kabilese ve anonim maskeler takmak zorundayızdır. Bedenimin benden farklı birşey olduğunu, onu bir ev gibi kullanmakta olduğumu ve yüzümün, benim gerçek doğamı ötekilerden gizleyen bir maske olduğunu hissetmemem mümkün değildir.”</p>	<p>(McLuhan & Powers, 2020)</p>
<p>“Simmel, şehir insanının dışarıdan gelen uyarılma dalgalarına karşı kendini korumak için halk içinde soğuk, rasyonel bir maske giydiğini söylüyordu. Eğer ötekinin varlığı hissediliyorsa, şehirlili insan çok nadiren ne hissettiğini gösterirdi. Tüm yoğunluğuyla yabancılarla bir aradayken, adeta paketlenmiş gibi, onları görür; ama onlarla konuşmaz. Bu şekilde, bu maskeli modern insan, şehrin içinde Geselligkeit’in evrensel toplumsal hazlarından, Simmel’in sosyallik dediği öznel bir duruma doğru yolculuğa çıkar. New York’taki Koreliler, sessizlik maskesi giymişlerdi.”</p>	<p>(Sennett, 2012)</p>
<p>Park’a göre kişi sözcüğünün ilk anlamı maskedir ve bu bir rastlantı sayılamaz. Bu durum, öznenin toplum içinde rolleri olduğunun ve daima bu role uygun bir maske kullandığının ifadesidir. Park açısından roller, öznelerin birbirini tanımalarına da yardımcı olmaktadır. “Biz birbirimizi bu roller içinde tanırız; bu rollerde kendimizi tanırız” (Park, 1950). Bir şeyi kapatmak, örtmek, ardına saklanmak veya farklı bir kimliği sembolleştirmek için kullanılan maskeler, tarih boyunca “sahte yüzleri” meydana getirmek için kullanılmıştır.</p>	<p>(Park, 1950)</p>

Ancak, sosyoloji ile maskenin, gündelik yaşam temelinde ortaya çıkan ilişkisi ise Ervin Goffman tarafından ortaya konan Dramaturji kavramı ile gündeme gelmiştir. Başarılı bir eğitimin sonucunda öznenen, içgüdülerini ve bu güdülerle oluşan davranışlarını bastırarak, diğerlerinin uzlaşısıyla oluşmuş davranış kalıplarını benimsemeleri beklenir. Goffman bu genel geçer anlaşmanın dışavurumunu “mutabakat maskesi” ile adlandırmaktadır. Bu maskenin kullanımıyla beraber, katılımcı kendi duygu ve düşüncelerini gölgeler ve bunların yerine toplumda kabul edilmesi muhtemel davranış kalıplarını benimser (Goffman, 2014). Bu nedenle Goffman’da ifade bulan maske kavramının sosyal maske şeklinde belirtmekte fayda bulunmaktadır.

3. ERVIN GOFFMAN’DA BENLİĞİN SUNUMU VE SOSYAL MASKE

Goffman’ın ufuk açıcı çalışmasının ardından, başkalarının bizim hakkımızda ne düşündüğüyle ilgili kaygıya odaklanan araştırmalar, akademide genellikle ‘yüz’ başlığı altında yer alır. Örneğin, nezaket, uyum sağlama stratejileri, izlenim yönetimi, müzakere ve çatışma yönetimi, mahkeme salonu söylemi, yönetim uygulamaları ve örgütsel davranış çalışmalarında yüz kavramsallaştırmasına sıklıkla başvurulmuştur. Böylece yüz kavramı, sosyal bilimler içindeki çeşitli alanlarda çeşitli sosyal olguları açıklamanın bir aracı olarak sağlam bir şekilde kullanılır hale geldi. Genel bir kabul olarak kimlik, kolektif kimlik ile benlikten oluşmaktadır. Bu ikisinin bir toplumsal sahnede çelişmesi durumunda anomalilerin yaşanacağı açıktır. Ancak, benlik ve kimliğin, bir başka ifade ile sunulan ile algılananın, diğer bir ifadeyle failin benliğine uygun bir kolektif kimliği ilan etmesi ve seyircinin bunu kabul etmesinin, toplumsal ilişkinin sorunsuz sürdürülebileceğine dair bir öngörüü oluşturduğu açıktır (Zhao, Grasmuck, & Martin, 2008, Morva, 2014). Bu çerçevede, Goffman açısından kimlik, bir failin seyirciye karşı sahnede rolünü yeterince iyi oynamasıdır.

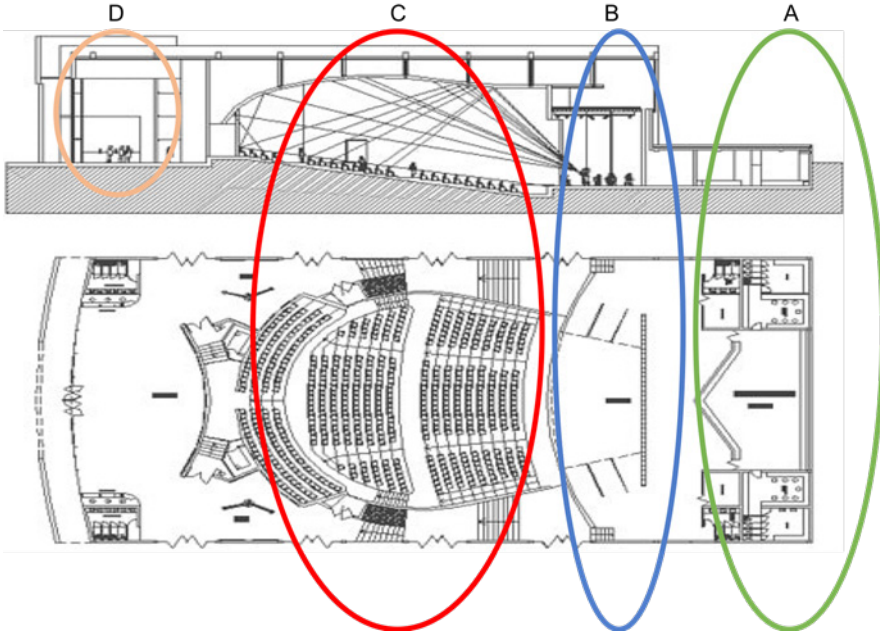
Erving Goffman’a göre insanoğlu, karşılaştığı kişiler hakkında mümkün olduğunca bilgi elde etmek ister. Bu, sokakta karşılaştığı herhangi biri olabileceği gibi, bulunulan ortama henüz girmiş bir birey de olabilir. Bu bilgi edinim sürecinin başlangıcı, kişinin genel özellikleri temelinde gerçekleşmekle beraber, ağırlıklı olarak gözlemcinin mevcut bilgi stoku dikkate alınarak oluşacak kararlar şeklinde karşımıza çıkacaktır. Bireylerin yanlarında taşıdıkları bilgi stoku,

gözlemleyenin birincil gruplarla ilişkileri ile inşa edilmiş olan beklentileri vasıtasıyla oluşmuştur. Elbette sadece ilk karşılaşılan kişiden talep edilecek muhtemel beklentiler değil, bu kişinin bizden beklentilerinin de belirlenmesine imkân vermektedir. Gözlemleyenin mevcut “etkileşimden önceki deneyimlerinden o kişi hakkında doğrudan ya da dolaylı olarak bilgi sahibi olmuşsalar, şimdiki ve gelecekteki davranışlarını öngörmek açısından psikolojik özelliklerinin ne denli sürekli veya yaygın olduğuna dair varsayımlara başvurabilirler” (Goffman, 2014, s. 15). Gustav Ichheiser ise bu durumu toplumsal yaşamın bir zorunluluğu olarak ifade etmiş ve kişinin “öyle ya da böyle kendini ifade edecek şekilde davranması, gözlemcilerin de bir şekilde izlenim edinmesinin kaçınılmaz” hale gelmesi ile sonuçlandığını belirtmiştir (Ichheiser, 1949).

Toplumsal yaşam içinde sunmak zorunda olduğumuz performansları dikkate aldığımızda, birbirinden farklı rollerin bulunduğunu görürüz. Performansı sunan failin rolü, kurulan iletişim vasıtasıyla performansın sunulduğu hedef kitle (izleyiciler) ve bu alış-verişe konu olmayan oluşturduğu diğerleri. Maskenin sahibi olan fail, tüm tutum ve davranışları, sözlü ve sözsüz iletişim kanallarını kullanma becerisiyle performansını tamamlar. İzleyiciler ise algılamaları gerekenin sınırlarını öğrenirler ve bu çerçevede karar verirler. Diğerleri ise herhangi bir bilgiye sahip değildir ve kendi görüş ve düşüncelerine göre yorum yaparlar. Fail, vitrin bölgesini işgal eder, izleyici ise vitrinin önünde veya bazı hallerde içinde bulunur. Dışarıdakiler ise performans mekânının dışındadırlar. Goffman performansı işlev, bilgi ve mekân (bölge) arasında oluşan bir denklemle ifade eder. Bu denklemin bozulması durumunda dışarıdan müdahale kolaylaşır ve başka bir sahnenin yaratılmasına vesile olur. Tıpkı Simmel’in ifade ettiği gibi öznen, içgüdülerini ve bu güdülerle oluşan davranışlarını bastırarak, diğerlerinin uzlaşısıyla oluşmuş davranış kalıplarını benimsemesi beklenir (Modus vivendi - karşılıklı anlayış). Öznenin kendisini tanıması kadar izleyicilerin rutinlerini de öğrenmesi gerekir ki ancak bu durumda gerçeklik ile rutin bir araya gelecektir. Merton bu duruma “beklentsel toplumsallaşma” adını vermektedir (Merton, 1957’den aktaran Goffman, 2014, s. 78).

İşte bu nedenle fail fiilini sahnede gerçekleştirir (Şekil 1). Sahneye çıkmadan önce hazırlıklarını birincil gruplarda ve daha da önemlisi akranlar arasında yapacaktır. Bu durumu sahne gerisi şeklinde ifade etmek mümkündür (A). Sahne, toplumsal hayatın içinde sürdürmek zorunda olduğumuz rollerin zaman ve uzamına karşılık gelecektir (B). Bir anne, bir baba, bir öğretmen, bir asker, bir

cellat olmak farklı sahnede, farklı maskelere gereksinim duymamızı sağlayacaktır. Diğer taraftan seyirciler, ikincil grupları oluşturmaktadır (C). Failin performansı ve kullandığı maskenin hakkını vermesi, seyirci ile failin arasındaki bağı güçlendirecek, onun toplumun/çevrenin kabul edilen bir bireyi olmasına sebep olacaktır. Elbette bizimle aynı uzamı, zamanı ve sosyal çevreyi paylaşmayanlar da olacaktır ki onları “dışardakiler” şeklinde tanımlamamız gerekmektedir (D). Dışardakiler, bizim sosyal maskelerimizin anlamını bilemeyecek ve çatışma daha kolay başlayacaktır.



Şekil 1 Performans ve Maske İlişkisi

Bununla beraber, tüm koşullar oluşsa da failin izlenim bırakma kabiliyeti amaç, yöntem ve kullanılan gereçler açısından birbirinden farklı iki bağımsız iletişim faaliyeti ile gerçekleştirilmektedir. Bunlar sırasıyla verilen izlenim diğeri ise yayılan izlenimdir. Bunlardan ilki bilerek ve isteyerek, bir başka ifade ile taammüden yapılan, belirli bir hedefe yönelerek gerçekleştirilen iletişim faaliyetidir. Söz konusu yöntemde en çok kullanılan sözlü simgeler ile bunların yerine geçen şeylerin kullanımınıdır. Böylece kişi, anlatmak istediğini, vermek istediği mesajları ulaştırmak için önemli bir gayret içinde bulunacaktır. Burada kullanılan simgeler, başkaları ile ortaklaşa kullanılan ve herkes tarafından anlamları öğrenilmiş

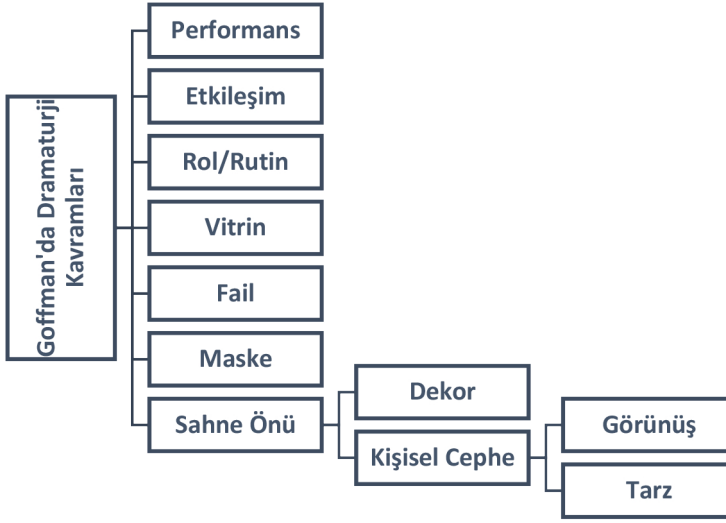
simgeler olmak zorundadır. En genel anlamda iletişim faaliyeti de bu kapsamda gerçekleşmektedir. İkinci iletişim modelindeki amaç ise failden çok öznenin simgesel edinim beklentisinin karşılanmasına yönelik olmaktadır. Ancak her iki yöntemde de unutulmaması gereken husus, öznenin iletişimin başlangıcından sonuna kadar, yanıltıcı bir bilgi verme kabiliyetine sahip olduğudur. “Bu yollardan ilki aldatma, ikincisi ise rol yapmayı içerir” (Goffman, 2014, s. 16).

“Shetland Adası’ndan özel bir örnek verebiliriz. Komşulardan biri bir fincan çay için uğradığında, kulübenin kapısından girerken yüzünde normalde en azından sıcak ve istekli bir gülümseme izi taşırdı. Ancak kulübenin dışında fiziksel engeller olmaması ve kulübenin içinin de karanlık olması genelde eve yaklaşan misafirin fark edilmeden gözlemlenmesine olanak sağlardı. Ada halkı misafirin tam kapıya yönelirken yüzündeki ifadeyi bırakıp daha sıcak bir ifade takınmasını seyretmekten haz alırdı. Ancak, bazı misafirler böyle gözetlendiklerini tahmin ederek daha evden uzaktayken sıcak bir ifade takınarak tutarlı bir imaj oluşmasını garantiye alırlardı” (Goffman, 2014, s. 21).

Bireyin, herhangi bir fiziksel aktivite olmaksızın yaşadığı bu rol geçişleri, mevcut koşullar çerçevesinde, kendisine en uygun maskenin kullanımını içermektedir. Mevcut koşullar ve ayrıca izleyicinin beklentileri, bu role bürünmeyi gerektirir. Ancak her iki tarafın da mevcut sosyal ilişkileri ve dolayısıyla rolleri kavraması sebebiyle bu aldatıcı oyun, küçük araştırmalarla kolayca ortaya çıkarılabilmektedir. Goffman iki taraflı sonuçlar ortaya koyabilen bu durumu benliğin sunumu ile ifade etmiştir.

3.1. Benliğin Sunumunda Temel Kavramlar

Goffman, dramaturjik yaklaşımdan bahsedebilmek için bazı kavramların bulunması gerektiğini belirtir. Bu kavramları şekil 2’de ifade etmek mümkündür.



Şekil 2. Dramaturji Kavramının Unsurları

Örneğin bir diş hekiminin hastalarını muayene etmeden önce hazırlanması, muayene işlemini hazırlanma işlemini yaptığı yerden daha başka bir yerde yapması, muayeneyi belirli esaslara göre gerçekleştirmesi tamamen sıralı işlemlerdir ve nihayetinde birbirini tamamlamaktadır.

Etkileşim: Kavram olarak etkileşim, bir sosyal çevrede yaşanması muhtemel ilişkilerin gerçekleşebilmesi için, iletişim kuran bireylerin karşılıklı olarak birbirlerini etkilemeleri sonucunda oluşan tutum değişiklikleri olarak ifade edilebilir. Bu durumda failer arasında gerçekleşen karşılaşmalar da etkileşim kapsamında değerlendirilmektedir. Maske, bu etkileşimin tesisinde kullanılan bir araçtır. Karşılaşma tamamlandığında ve eğer ihtiyaç varsa, failer arasında, birbirlerini etkilemeye veya yönlendirmeye yönelik etkinlikler yaşanmaktadır.

Performans: Goffman etkileşimin gerçekleşebilmesi için uygulanan eylem dizgesine “performans” adını vermektedir. Toplumu oluşturan tüm bireylerin performans sergilediği dikkate alındığında, her bir performans sahibi özneye fail, bu performansı alan veya onun gelişmesine katkı sunanlara ise seyirci adı verilmektedir. Performansın istenen etkiyi uyandırabilmesi için her iki tarafın da ortak bir fayda üzerinde yoğunlaşması gerekir. Goffman bu durumu anlatırken kinikleri örnek verir ve kinik faillerin seyircileri ‘kendi iyilikleri için’ veya ‘toplumun iyiliği için’ ve benzeri gerekçelerle kandırabildiklerini belirtir.

Rol/Rutin: Bir performans sırasında ortaya konan, önceden belirlenmiş ey-

lem bütünlüğüne ise rol adı verilmektedir. Rol mükerrer olabileceği gibi, daha sonraki etkileşimlerde kullanılabilir olan bilgi kümesine dönüşmüş haline ise rutin adı verilmektedir. Öznenin seyirci karşısında oynadığı rol veya sergilediği rutin için hep aynı maskeyi takması gerekmekte ve bu maske, onun söz konusu sahne ile özdeşleşmesini sağlamaktadır.

Vitrin: Goffman açısından vitrin, failin performansını, gözlemcilere ifade etmek için “genel ve değişmez bir şekilde işleyen kısımdır. Bir başka ifadeyle failin, performansını icra ederken bilinçli veya bilinçsiz olarak kullandığı standart hale gelmiş ifadelerinin bütünüdür. Vitrinin en önemli parçası dekor veya settir. Diş hekiminin kullanmakta olduğu muayene koltuğu bu setin en önemli ve değişmez parçasıdır. Mekânsal değişmezlik setin önemli bir özelliğidir ve sette yaşanan değişiklikler performansı ve dolayısıyla etkileşimi engellemektedir. Fail, seti terk ettiğinde performansın da bitmesi gerekmektedir (Goffman, 2014, s. 33). Failin yaşı, cinsiyeti, boyu, saç rengi gibi ayırt edici özellikleri de vitrinin bir parçasını teşkil etmektedir. Ancak Goffman açısından vitrini meydana getiren uyarıcıları tek bir kavram altında toplamak da doğru değildir. Bu nedenle, uyarıcıları taşıdığı bilgi çerçevesine göre “görünüş» ve «tutum» şeklinde ayırmak gerekmektedir.

“Görünüş ile o anda oyuncunun toplumsal statüsü hakkında bilgi veren uyarıcıları kastediyoruz. Bu uyarıcılar aynı zamanda bize o kişinin geçici ritüel durumunu, yani resmi sosyal faaliyet içinde mi yoksa iş veya gayri resmi eğlence faaliyeti içinde mi olduğunu, mevsim döngüsünde veya kendi yaşam döngüsünde yeni bir döneme girmiş olup olmadığını anlatır. ‘Tutum’ ise oyuncunun mevcut durumda söz konusu olacak etkileşimde oynamayı beklediği rol hakkında bize bilgi veren uyarıcılar için kullanılabilir. Bu şekilde, küstah, saldırgan bir tutum oyuncunun sözel etkileşimi başlatacak ve yönünü belirleyecek kişi olmayı beklediği anlamına gelebilir. Yumuşak başlı ve özür dileyip duran bir tutum ise söz konusu oyuncunun başkalarının liderliğini kabul etmeyi beklediğini veya buna yönlendirilebileceğini gösterebilir. Tabii ki, genelde görünüş ile tutum arasında karşılıklı olarak bir birini onaylayan bir tutarlılık olmasını bekleriz” (Goffman, 2014, s. 35).

Ancak, modern hayatın çok kültürlü kent yaşamı ile birlikte, aynı vitrini kullanan, çok sayıda tutum ve görünüşe sahip bireyin artmasıyla beraber, performans sayısının artması da kaçınılmaz olmaktadır. Her ne kadar bu durumun çok

kültürlülük açısından önemli olduğunu düşünsek de Radcliffe-Brown, sosyal yapının içinde performans sergilemek ve birbirleriyle gerek formal gerekse informal iletişim kurmak zorunda olan bireylere ait “betimleyici” ilişkiler sisteminin küçük gruplar açısından daha olumlu sonuçlar verdiğini ancak, özne ve grup sayısı arttıkça çatışmanın ortadan kaldırılması adına, cemaatleşmenin zorunlu hale geldiğini ifade etmiştir (Radcliff-Brown, 1931’den aktaran Goffman, 2014). Bu cemaatlere/gruplara ait vitrinler, kolektif temsil halini almaktadır.

Dramatik Canlandırma: Özne, toplumsal faaliyetleri sırasında karşılaştığı ötekilere yönelik olarak, faaliyetinin bir bölümünün altını çizicek şekilde dramatik sembollerle donatır. İster olumlu isterse olumsuz olsun bu sembollerin amacı, iletişim sırasında mevcut istek ve ihtiyaçların ötekine daha kolay ulaştırılmasıdır. Bu bir sözlü ifade olabileceği gibi, bir jest, bir mimik veya anlamsız bir tutum da olabilir. Ancak hangi sembol kullanılırsa kullanılsın öznenin sunduğu performansın, toplumda kabul edilen görüşler ve değerler çerçevesinde kalmak durumundadır. Seyirciye sunulan bu dramatik canlandırmadan istenilen faydanın elde edilebilmesi için, izleyicilerin bu sembolleri tanıdığına dair güvenin tesis edilmesi gerekmektedir. Seyircinin verilen ipuçlarını anlayamaması veya yanlışlıkla veya kasıtlı olarak anlamak istememesi durumunda iletişimin yanlış sonuçlara evrilmesi söz konusu olabilmektedir. Goffman, dramatik canlandırmada yaşanan sorunları üç başlıkta değerlendirir. Bunlardan ilki, içsel veya dışsal sebeplerle oyuncunun kontrolünü kaybetmesidir. Düşmesi, tökezlemesi, geçirmesi veya fiziksel açıdan yetersizliğinin ortaya çıkması bu grubu teşkil eder. İkinci başlıkta ise isteyerek veya istemeyerek iletişimin anlamsızlığını ortaya koyan sembollerin ortaya konmasıdır. Konuşma da anlamın yitirilmesi, gergin bir tutum sergilenmesi, zamansızlığın işaret edilmesi veya ötekinin dinlenmemesi bu grubu oluşturmaktadır. Üçüncü grupta ise mevcut setin söz konusu iletişime uygun olmaması sayılabilir (Goffman, 2014, s. 53).

Sahne arkası: Performansın sunulması / maskenin takılması için gerekli olan hazırlıkların yapıldığı yerdir. Aile içi mekanlar, çalışma aralarında kullanılan dinlenme mekanları, sahne arkası kavramına örnektir. Kaldı ki, sahne arkasının da arkası olması gerektiğini ifade eder. Tuvaletler, kimseyle paylaşılmayacak mekanlardır ve bireyin genellikle performansının temelini teşkil eden temizlik ve sağlık kavramlarıyla çelişmektedir. “Bu tür bir faaliyet aynı zamanda kişinin kıyafet düzeninin bozulması ve “oyundan çıkması”, yani yüz yüze etkileşimde kullandığı ifade maskesini bir kenara bırakması anlamına gelir” (Goffman, 2014, s. 120).

2.2. Sosyal Maskenin Toplumsal Kabulü: Mutabakat Maskesi

Toplumsal hayatta başarı, rollerin ve performansı sunacağımız kişilerin tutumlarının öğrenilmesini zorunlu kılmaktadır. Öznenin kendisini tanıması kadar izleyicilerin rutinlerini de öğrenmesi gerekir ki ancak bu durumda gerçeklik ile rutin bir araya gelecektir. Merton bu duruma “beklentisel toplumsallaşma” adını vermektedir (Merton, 1957’den aktaran Goffman, 2014, s. 78). Eğitim kurumları ve daha da önemlisi birincil gruplar, toplumsal hayatta yer alacak katılımcılardan neler beklendiğini öğreterek, beklenti üzerine inşa edilmiş toplumsallaşmanın temellerini atmaktadır. Başarılı bir eğitimin sonucunda öznenin, içgüdülerini ve bu güdülerle oluşan davranışlarını bastırarak, diğerlerinin uzlaşısıyla oluşmuş davranış kalıplarını benimsemeleri beklenir. Goffman bu genel geçer anlaşmanın dışavurumunu “mutabakat maskesi” ile adlandırmaktadır. Bu maskenin kullanımıyla beraber, katılımcı kendi duygu ve düşünceleri gölgeler ve bunların yerine toplumda kabul edilmesi muhtemel davranış kalıplarını benimseyecektir.

Büyük bir toplulukta tüm bireylerin aynı şekilde düşünmesi mümkün olmadığından, farklı görüşlerin yaratacağı çatışmadan kaçınmak adına takılacak maske için mutlak bir mutabakat vardır. Toplumsal hayat içinde en sık karşılaşılan mutabakat maskesi, modus vivendi’nin (karşılıklı anlayışın) oluşumunu sağlamak veya bu şekilde bir görüntü vermek üzere kullanılandır. Goffman söz konusu anlaşmayı “geçerli mutabakat» (Goffman, 2014, s. 23) olarak nitelendirmekte ve bozulmasını mümkün görmemektedir. Özne, failin bu maskeyi takarak iletişim kurmasını bekler. Elbette bu durumun da istisnaları bulunmaktadır. Yakın iki arkadaş arasında kurulan iletişimde bu maske sınırlı düzeyde kullanılır. Ancak, iletişim kurulan kişi sayısının artması ile birlikte, oluşan mutabakat ve kullanılan maskenin gücü çok daha farklı olmaktadır.

Fail, mevcut maskesiyle herhangi bir toplumsal yapı içinde yer aldığından, ilk andan itibaren role uygunluğunu ve daha da önemlisi toplumun genel kabullerine dair bağlılığını ifade etmektedir. Birey topluluk içinde maskesini kullanmaya başladıktan sonra, ortaya koyduğu bu ilk durumunda değişiklik yapamamalıdır. Goffman bu ilk karşılaşma sonucunda oluşan mutabakata “durum tanımlaması” adını vermektedir. Bu durum tanımlaması, özne-grup, özne-toplum arasında kurulacak alış-veriş ilişkisinin temelini oluşturduğundan, tıpkı ticarete olduğu gibi, kendine özgü ahlaki bir karakteri bulunmaktadır. Bir başka ifadeyle öznenin, beyan ettiği durumunu değiştir(e)memesi veya farklı bir maske kullan(a)

maması gerekir. Aksi halde rol veya kimlik çatışması adını vereceğimiz durum söz konusu olacak ve özne açısından toplumsal dışlanma veya damgalanma meydana gelecektir.

Goffman'a göre maske, ortaya çıkan sorunlu iletişimin de giderilmesinde önemli bir rol oynar. Toplumsal ilişkilerde ortaya çıkması muhtemel sorunlarla baş etmek için kullanılan en temel maske gülmedir. Goffman, Bergson'un "Gülme" isimli çalışmasını referans alarak durumu açıklar ve gülme vasıtasıyla öznenin sunduğu performanstaki sorunu anladığını ancak önemsenmemesi gerektiğini belirttiğini ifade eder (Goffman, 2014, s. 60).

Bu açıdan bakıldığında maskeler, "duyularımız ve genel anlamda fiziksel bilincimiz gibi fiziksel halimizin izinden gitmesine" (Durkheim, 2005) izin verilemeyecek toplumsal faaliyetlerde kullandığımız sosyal gereçlerdir. Maske kullanımını öncelikle aile içinden başlamaktadır. Ebeveynlerin yanında davranış tarzına uygun bir maskenin varlığı ile başlayan yolculuk, öğrenci kimliği ile birlikte çok daha farklı bir boyuta taşınmaktadır. Elbette toplumdan topluma, cemiyetten cemaate farklılık gösteren maske zorunluluğu Marcel Granet'in çalışmasında gösterildiği üzere doğu toplumlarında çok daha güçlüdür. Granet'e göre Çin aile yaşamında, anne ve babaların yanında ağır başlı olmak bir zorunluluktur. Bunu ifade etmek için geçirmekten, hapsirmaktan kaçınılır. Babanın huzurunda sadece öne bakılır, çocuk eğilemez ve hatta iki ayağa eşit yük vermek ve böylece vücudun bir yöne eğilmesine izin vermemek gerekir (Granet, 1930'den aktaran Goffman, 2014, s.54). "Böylece hayvansal alışkanlıklarımız vicdan tarafından sadakat ve ödevlere dönüştürülür ve biz de 'kişiler' ya da maskeler halini alırız" (Goffman, 2014, s. 60).

Diğer taraftan, toplumsal disiplinin muhafazası için bir maskeye ihtiyaç duyulduğu gibi, toplumsal cinsiyet kalıpları da maske kullanımını gerekli kılar. Simone de Beauvoir, bu maskelerin bazen açık bazen gizli bir şekilde yansıdığını belirtir.

"Her kadın kendi statüsüne uyan şekilde giyinse bile bir oyun oynanıyordur. Kurnazlık da sanat gibi hayal dünyasına aittir. Saç boyası ve makyajın vücudu ve yüzü tanınmaz hale getirmesi değildir; ama kadınların en az sofistike olanı bile, "giyindikten" sonra, artık gözlemcilerle kendini sunmaz; o, resim, heykel veya sahnedeki aktör gibi, orada olmayan birisini, yani temsil ettiği ama olmadığı bir karakteri ima eden bir araçtır. Bir roman kahramanı, bir portre veya büst gibi gerçekdışı, değişmez ve mü-

kemmel bir şeyle özdeşleşmedir onu tatmin eden; bu figürle özdeşleşmeye ve böylece kendini kendi ihtişamı içinde istikrara kavuşmuş ve meşrulaşmış görmeye çabalar” (de Beauvoir, 1993, s. 533).

Ayrıca maskeler, sunulan performansın gizemli hale getirilmesine yardımcı olmaktadır. Bununla beraber maske, performansa ait bölümlerin ağırlıklandırılmasında da kolaylık sağlamaktadır. Yeknesak ve tekdüze bir performansın izleyici üzerinde yaratacağı etkinin sınırlı olduğu dikkate alınır, öznenin algıyı yönlendirebileceği en önemli araç maske olacaktır. Performansı bir iletişim çeşidi olarak değerlendirmemiz durumunda, algı üzerinde elde edilecek kontrolün, algılayan üzerinde de kontrol anlamı doğuracağı görülmektedir (Goffman, 2014, s. 73).

Toplum, performans beklentisinden ödün vermez ve maskenin takılmasından sonra maskeden beklenenler ile performans arasında oluşabilecek herhangi bir farklılığı da kabul etmez. Çünkü beklenti, failin varlığını hissetmek, onun özelliklerini görmek değil, özne ile performans arasındaki ilintiyi ortaya çıkarabilmek, bir başka ifade ile performans sonucunda ortaya konulan mal veya hizmetin hakkında bir kanaat oluşturmaktır. “Kamuoyu onlardan durumlarını bir tören olarak gerçekleştirmelerini talep eder. Manavın, terzinin, mezatçının kendilerine ait bir dansları vardır. Onunla müşterilerini kendilerinin sadece bir manav, mezatçı, terzi olduğuna ikna etmeye çalışırlar. Hayal kuran bir manav alıcıya hakaret etmiş gibi olur, çünkü böylesi bir manav tam bir manav değildir” (Sartre’den aktaran Goffman, 2014, s. 88).

3. ARAŞTIRMA

Bu çalışmada, maske fenomeninin kullanıcılar açısından gündelik hayatta algılanması, kişisel iletişim üzerinde yarattığı etkiler araştırılmaktadır.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada, nitel araştırma desenlerinden yorumlayıcı fenomenoloji yaklaşımı kullanılmıştır. Söz konusu yaklaşımdan, öznelerin kendilerinin dışında gelişen herhangi bir fenomen ile ilgili olarak içselleştirdikleri anlamın belirlenmesinde istifade edilmektedir. Fenomenolojiyi felsefi bir yaklaşım haline getiren Edmund Husserl açısından fenomen, algılanabilen veya deneysel olanların dışında, bu

olgulara ait özü ifade etmektedir. Husserl'in ifadesiyle "şeylere dönüş" şeklinde kavramsallaştırılan bu yaklaşım, asıl araştırılması gerekenin deneyimlenen şeyin kendisi değil, olgunun bizdeki yansıması olduğunu iddia eder. Fenomenolojik desen ile çalışmanın nihai hedefi, farkında olunan ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayış gerektirmeyen olgulara odaklanılmasıdır (Creswell, 2020).

Çalışmanın gereksinim duyduğu verilere ulaşabilmek için, derinlemesine mülakat yöntemi uygulanmış ve veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış soru formu kullanılmıştır. Katılımcılar ile gerçekleşen görüşmeler sonucunda elde edilen veriler, içerik analizi tekniği ile incelenmiştir.

3.2. Araştırmanın Amacı, Soruları ve Önemi

Maskeler orta çağın en büyük sorunu olan hıyarcıklı vebadan korunmak için kullanılmaya başlandı. Bütün vücudu örten siyah pelerinler ve koyu şapkaların yanı sıra gaga biçimindeki maskelerin içi, bu salgından korunmak adına karanfil veya tarçın gibi bitkilerle ve bunların sıvılarıyla dolduruluyordu. Bu nedenle bu görevlilere "gaga doktorları" denmekteydi. 19. yüzyıla kadar sağlık alanında kullanılmayan maskeler, Joseph Lister (1827–1912), Louis Pasteur (1822-1895) ve Ignaz Semmelweis'in (1818-1865) çalışmalarında kullanılmaya başlanmıştır. Çok da yaygın olmayan bu kullanım, 1870 yılında, hastane kangreni adı verilen bir semptomun keşfi ile yaygınlaşmaya başlar. 1897'de hijyen konusundaki çalışmaları ile gündeme gelen Carl Friedrich Flügge (1847-1923), tüberküloz oluşumu üzerine yaptığı araştırmanın bir parçası olarak damlacık enfeksiyonlarının gelişimi üzerine çalışmalarını yayınlar ve böylece, solunum sisteminin mikrop ileticisi olduğunu tespit eder. Aynı yıl, 1897'de, Johannes von Mikulich'in (1850–1905) çalışması yayınlandı. Bu çalışmada, gazlı bezden yapılmış tek katmanlı bir maske tanımlanmıştır. 1910 yılında ise Mançurya'da yeni bir salgın ortaya çıkar. Rusya, Japonya ve Çin'in gözlerini diktiği bu topraklardaki hastalık, yüzde 100'e yakın bir ölüm oranına sahiptir. Hastalığa yakalanan kişilerin yaklaşık 2 gün içerisinde hayatını kaybetmesi halkta paniğe yol açar. Salgına karşı mücadele için bölgeye gönderilen uzmanlar arasında Wu Lien Teh isimli genç bir doktor da bulunmaktaydı. Malezya'da doğan ve Cambridge Üniversitesi'nde eğitim alan Wu, hastalığın sadece farelerdeki pirelerden insanlara değil, insanlardan insana da geçebileceğini öne sürüyor ve maskenin bu hastalığın yayılımında engelleyici bir rol oynayabileceğini belirtiyordu. Tüm bunlara rağmen maskenin yaygın olarak ilk kullanımı 1920'lerde Almanya ve ABD'de

gerçekleşti. Martin Kirschner (1879-1942), enfeksiyonlarla mücadele için yaptığı çalışmada, yüz maskesi takmanın gerekliliğini ayrıntılı bir şekilde tanımladı. Maske takma ihtiyacı, 21. yüzyılın ilk yıllarında SARS ve kuş gribinin patlak vermesiyle arttı. Japon hükümeti, tüm hastaların başkalarını korumak için maske takmasını tavsiye ederken, sağlıklı insanların koruyucu önlem olarak bunları takabileceğini duyurdu.

Sosyolog Mitsutoshi Horii'ye göre maske takmak «moderniteyi» sembolize ediyordu. Savaş sonrası dönemde, Japon halkı gribi önlemek için maske takmaya devam etti, ancak 1970'lerde grip aşlarının yaygınlaşmasıyla bu alışkanlık bir miktar zayıfladı. 1980'lerde ve 1990'larda, sedir polenine karşı oluşan alerjik reaksiyonun büyük bir sorun haline gelmesiyle beraber, maske kullanımı yeniden arttı.

21. yüzyıl, maske kullanımının en yaygın olduğu günlere sahne oldu. Dünya Sağlık Örgütü, COVID-19 pandemisinin küresel bir salgına evrilmesi ile birlikte 6 Nisan 2020 tarihinde bir rehber yayımladı ve alınması gereken tedbirleri ifade etti. Ancak salgının büyük can kayıpları ile birlikte, önlenemez bir hal alması sonucunda yaklaşık iki ay sonra 5 Haziran 2020 tarihinde bir güncelleme dokümanı yayımlamak zorunda kaldı ve söz konusu belgede, hastalığın önlenmesinde maske kullanımıyla ilgili güncellenmiş bilimsel kanıtlara ve pratik önerilere yer verilmiş ve "... Toplum içinde COVID-19 bulaşının görüldüğü coğrafi yörelerde görev yapan sağlık çalışanlarının sürekli tıbbi maske kullanmalarına yönelik öneriler... Risk temelli yaklaşımdan hareketle, tıbbi ve tıbbi olmayan maskelerin genel olarak halk tarafından kullanımı konusunda karar vericilere yönelik güncellenmiş öneriler ve pratik tavsiyeler" verilmiştir. Bunun üzerine ülkemizde de açık hava dahil olmak üzere maske kullanımının zorunlu olmasına yönelik idari tedbirler alındı ve bu tedbirler, 30.05.2022 tarihinde Sağlık Bakanlığı tarafından yayımlanan toplu taşıma araçlarında maske zorunluluğunun ortadan kaldırılmasına yönelik karara kadar devam etti. Bu süreç içinde bireyler, maskenin yarattığı fiziksel zorlukların yanı sıra bireyler arası iletişim üzerinde meydana getirdiği olumsuzluklarla da karşı karşıya kaldılar.

Bilindiği üzere iletişim, görsel ve çoğu zaman işitsel ipuçlarına bağlı olan önemli ve karmaşık bir işlemdir. Sözel iletişimi etkileyen faktörler arasında göz teması ve beden dilimiz, konuşurken ayakta durup durmamamız, sesimizin tonu ve yüz ifadelerimiz ile çevresel ışıklandırma ve arka plan gürültüsü önemli faktörlerdendir.

Araştırmada, COVID-19 pandemisi sebebiyle alınan zorunlu önlemlerden biri olan maske kullanımının, öznelere birbirleriyle iletişimde önem arz eden mimik ve jestleri üzerinde yarattığı etkiler ve bunun sonucunda Goffman'ın ifadesiyle gündelik hayatta benliğin sunumunu engelleyip engellemediği ve ayrıca mutabakat maskesinin ortadan kalması ile sonuçlanıp sonuçlanmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Bu nedenle araştırma, aşağıda belirtilen sorulara cevap aramaktadır.

- Maske kullanıcıları toplumsal hayatta anonimleşmekte midir?
- Anonimlik faydalı mıdır?
- Maske benliğin sunumunu zorlaştırmakta mıdır?
- Maske fenomeni hangi anlamları üretmektedir?

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Belirlenmesi

Genel bir yaklaşım olarak yorumlayıcı fenomenoloji araştırmalarında katılımcı sayısı, evreni ne derece temsil edebileceğinden çok, katılımcıların araştırmaya konu olan fenomen hakkında bilgi sahibi olmasını dikkate almaktadır (Neuman, 2020; Yıldırım & Şimşek, 2016). Bu nedenle, söz konusu araştırmalarda katılımcı sayısının az olması ön görülmemekte ve bu durumun verilerin elde edilmesi ve bu verilerin değerlendirilmesi açısından önemli olduğu belirtilmektedir. Creswell, yapılacak fenomenoloji araştırmalarında, katılımcı sayısının (örneklem büyüklüğü) 3 ilâ 15 kişi arasında belirlenmesini faydalı görmektedir (Creswell, 2020).

Bununla beraber, yorumlayıcı fenomenoloji araştırmalarında, katılımcının seçimi sırasında, konu hakkında sadece bilgi sahibi olması yeterli görülmemekte, kişinin bu fenomeni deneyimlemiş olması da beklenmektedir. Bu nedenle çalışma grubunun amaçlı örneklem yöntemlerinden “ölçüt örnekleme” ile belirlenmesi sağlanmıştır. Yöntem, belirlenmiş ölçütlere uygun kişilerin araştırmaya dâhil edilmesi gerektiği ilkesini esas almaktadır. Çalışmanın, pandemi süresince maske kullanımına dikkat eden 10 katılımcıyla gerçekleştirilmesine karar verilmiş ancak, katılımcılardan üçünün verdiği cevaplar yetersiz bulunduğundan araştırma 7 katılımcı ile tamamlanmıştır.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Katılımcı 1	Katılımcı 2	Katılımcı 3	Katılımcı 4	Katılımcı 5	Katılımcı 6	Katılımcı 7
Yaş	57	48	25	32	54	45	63
Eğitim Durumu	Lisans	Yüksek Lisans	Lisans	Ortaokul	Lisans	Lisans	Lisans
Meslek	Kamu Personeli/ Ekonomist	Kamu Personeli/ İşletme	Özel Sektör / Mühendis	Kamu Personeli / Yardımcı Personel	Mimar / Emekli	Kamu Personeli / Ekonomist	Kamu Personeli / İş İdaresi
Cinsiyet	Erkek	Erkek	Kadın	Kadın	Kadın	Kadın	Erkek

3.4. Araştırmanın Kısıtlılığı

Fenomenolojik araştırmalarda başlıca veri toplama aracı görüşmedir ve bu çalışmada verilerin yarı yapılandırılmış görüşme soruları ile toplanması öngörülmüştür. Ancak, görüşmelerin yüz yüze yapılmasının, COVID-19 salgını koşulları sebebiyle uygun olamayacağı düşünüldüğünden, cevapların soru formu vasıtasıyla da elde edilmesi yönünde karar verilmiştir. Bununla beraber, katılımcıların içinden 5 kişi ile yüz yüze görüşme yapılması sağlanmış ve bu görüşmeler, 30.11.2020 ile 17.02.2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş, bu süre içinde iki katılımcıyla tamamlayıcı görüşmeler yapılmıştır.

3.5. Araştırmanın Önemi

Literatür taraması dikkate alındığında, maske kullanımının benliğin sunumu üzerine etkisini belirlemeye çalışan herhangi bir araştırma bulunmadığı gözlemlenmiştir. Bu nedenle araştırmanın, bundan sonra yapılacak çalışmalar için temel teşkil etmesi öngörülmektedir.

3.6. Verilerin Toplanması

Çalışmada veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formu vasıtasıyla elde edil-

miştir. Anılan forumun hazırlanması sırasında öncelikle, iletişim konusunda çalışmakta olan deneyimli bir akademisyenin görüşü alınmış, soruların içeriğinde ve ayrıca dizilişinde değişiklikler yapılmıştır. Hazırlanan görüşme soruları öncelikle bir katılımcıya uygulanarak sınanmış, hangi sorularda müdahale edilmesi gerektiği, hangi soruların cevaplanması sırasında katılımcının inisiyatifinin önemli olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada üç farklı soru tipinin bulunmasına özen gösterilmiştir. Öncelikle katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik sorulara yer verilmiş daha sonra araştırma sorusuna konu olan hususların sadece günümüz koşullarında değil, geçmiş ile karşılaştırmalı olarak cevaplandırılmasını sağlayacak olan karşılaştırmalı sorular da ilave edilmiştir. Bununla beraber, olayların nedenlerini ortaya çıkarmak için ihtiyaç duyulan teorik soruların da yer alması sağlanmıştır.

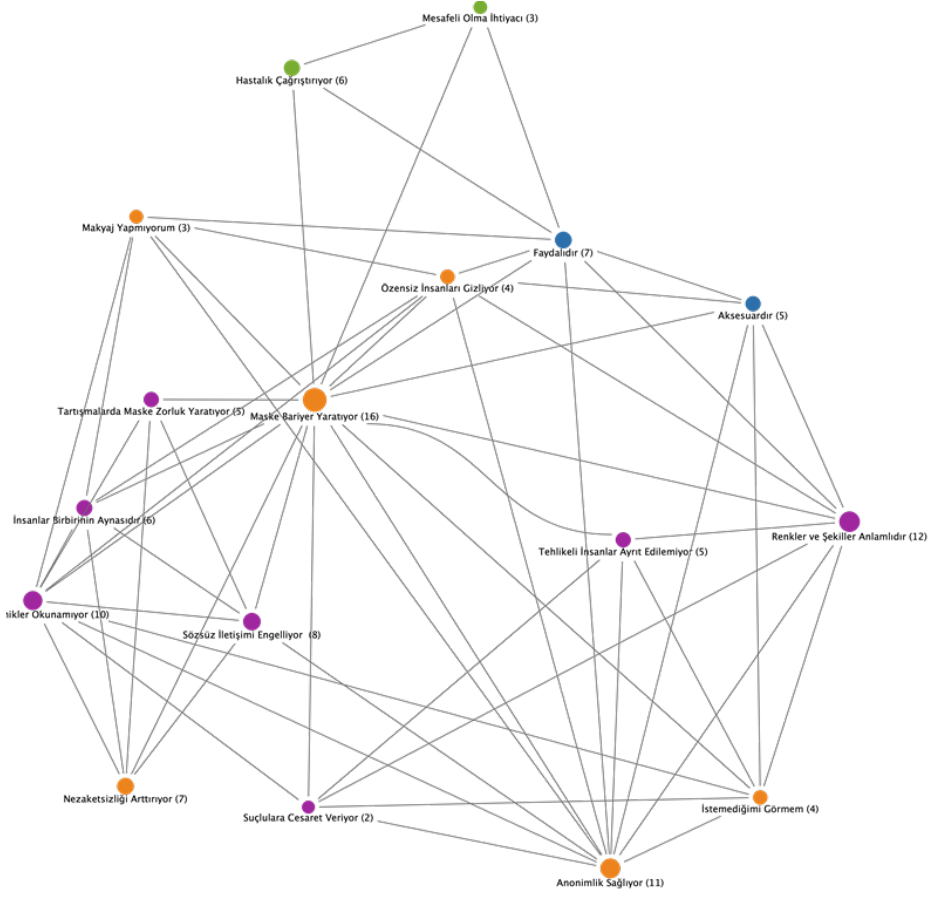
Hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formunda, demografik sorular hariç olmak üzere, 12 adet betimleyici soru yer almıştır. Bu soruların daha iyi anlaşılabilmesini teminen, 17 adet 'sonda sorusu' ilave edilmiştir.

3.7. Verilerin Değerlendirilmesi ve Bulgular

Elde edilen veriler, nitel ve karma yöntemlerin veri analizlerinde kullanılmak için hazırlanan MAXQDA yazılımı vasıtasıyla incelenmiştir. Ortak kullanılan kelimeler dikkate alındığında, Tablo 3 de belirtilen kodlar ve temalar oluşturulmuştur. Anılan program vasıtasıyla kodların dağılımı da belirlenmiştir (Şekil 3).

Tablo 3. Tema ve Kod Oluşumu

Tema	Kod
İletişime Etkisi	İletişime Etkisi\Sözsüz İletişimi Engelliyor
	İletişime Etkisi\Renkler ve Şekiller Anlamlıdır
	İletişime Etkisi\Suçlulara Cesaret Veriyor
	İletişime Etkisi\Tehlikeli İnsanlar Ayrit Edilemiyor
	İletişime Etkisi\Tartışmalarda Maske Zorluk Yaratıyor
	İletişime Etkisi\İnsanlar Birbirin Aynasıdır
	İletişime Etkisi\Jest ve Mimikler Okunamıyor
Sosyal Hayata Etkisi	Sosyal Hayata Etkisi\İstemediğimi Görmem
	Sosyal Hayata Etkisi\Anonimlik Sağlıyor
	Sosyal Hayata Etkisi\Nezaketsizliği Arttırıyor
	Sosyal Hayata Etkisi\Maske Bariyer Yaratıyor
	Sosyal Hayata Etkisi\Özensiz İnsanları Gizliyor
	Sosyal Hayata Etkisi\Makyaj Yapmıyorum
Pandemi Öncesi Maskenin Anlamı	Pandemi Öncesi Maskenin Anlamı\Mesafeli Olma İhtiyacı
	Pandemi Öncesi Maskenin Anlamı\Hastalık Çağırıştırıyor
Maske Kullanımı	Maske Kullanımı\Aksesuarıdır
	Maske Kullanımı\Yetersizdir
	Maske Kullanımı\Faydalıdır



Şekil 3. Kod Dağılımı

- **Maske Kullanımı**

- Kullanıma yönelik zorunluluk doğrudur ancak yeterli değildir.
- Pandemi öncesi maske kullananlar hastalıkla «damgalanıyordu» ancak bugün bu ön yargı ortadan kalktı. Ancak, mesafeli olma gayreti halen devam ediyor.
- Pandeminin ilk dönemlerinde koruyucu özelliği ile kullanılan maske bugün itibarıyla bir aksesuar haline geldi.
- Belirli bir sembole ait maske kullanıcısı hakkında bilgi veriyor.

- Maskenin özellikleri dikkate alınarak, kullanıcısı hakkında yorum yapmak mümkün.
- Devamlı kullanılmayan maskeler özensizliği gösteriyor.
- Kişisel bakımın eksikliğini ortadan kaldırıyor. (Makyaj yapma keyfiyet haline dönüşüyor.)

• İletişime Etkisi

- Jest ve mimikler kullanılmadan kurulan iletişim eksik kalıyor.
- Maske, öteki hakkında herhangi bir izlenim edinmeyi zorlaştırıyor.
- Benlik, sosyal hayatta toplumsal kimlikle inşa edilmiş rollere göre sunulmalıdır. Maske ötekinin rolünü iyi oynayıp oynamadığına dair iletişimi ortadan kaldırıyor.
- Maskenin üzerindeki semboller anlamlıdır. Jest ve mimikle sağlanamayan iletişim maskelerin renkleri ve üzerinde yer alan şekillerle sağlanmaya çalışılmaktadır.
- Maske kullanımı sırasında tartışmada zorluk yaşanmaktadır. Tartışan insanlar veya bir topluluğa hitap edenler, maskelerini çıkarma gayretindedir.

• Sosyal Hayata Etkisi

- Maske anonimliği sağlıyor.
- Maske sosyal hayatta iletişimi zayıflatıyor. Karşılaşılan insanların benlikleri ile kolektif kimliğinin uyumlu olup olmadığı anlaşılıyor.
- Maske nezaketsizliği artırıyor. Maske ile konuşurken insanlar seslerini yükseltmek zorundaymış gibi hissediyor.
- Maske kullanımı ayıplanma veya anormal görünme riskini azaltıyor. «Ben yolda müzik dinlerim ve genellikle eşlik ederim. Maske kullanmadığım zaman garipseniyordum. Şimdi rahatım.» (Katılımcı 3)

4. SONUÇ

Maskelerle ilgili ilk çalışmalar antropoloji bilimi çevresinde gelişmiştir. Sosyoloji çalışmalarının maskelere yönelik ilgisi ise kent kültürünün gelişimi ile birlikte ve rollerin dağılımı sonucunda oluşmuş, toplumsal uzlaşmaya konu olan simgesel ifadelerin alegorik bir anlatımı ile karşımıza çıkmıştır. Toplumsal yaşam içinde maske kullanımına dair en önemli çalışmalar Goffman sosyolojisi ile karşımıza çıkmaktadır. Ona göre maske konusunu iki grup altında değerlendirildiğinde faydalı olacaktır. Bunlardan ilki failin yüzünün ‘maske gibi’ olmasından hareket eden ve maskenin failin performansını arttıran bir gereç olarak değerlendirilmesi gerekliliğidir. Bir diğeri ise başta hekimler olmak üzere maskelerin çeşitli meslekler tarafından ‘sahne dekoru’ olarak kullanılması ile ilgilidir.

Kent yaşamının farklı rollerine uyum sağlamaya çalışan birey, kendi yüzünden istifa ederek gün içinde birçok maske kullanmak zorunda kalmaktadır. Aslında bu durum genel bir düzeni oluşturmak için yaratılan sosyal düzensizlikle ilgilidir. Bununla beraber, fiziksel maskeler üzerinde de çok çeşitli tartışmalar yapılmıştır. Özellikle ‘ahlakçılar’ tarafından sıklıkla gündeme getirilen ve maske kavramı üzerine inşa edilen tartışmaların temelinde, insanların başka türlü yapamayacakları veya hayal edemeyecekleri şeyleri yapmak için maskelerin ardına saklandığına dair görüşler yer almaktadır. Özellikle Katolik Avrupa’daki erken modern karnavallar, bu görüşü desteklemek için sıklıkla kullanılmakta olan referanslardır.

Ancak, zamanla yoğunluğu azalan bu iki tartışma başlığı da pandemi döneminin yarattığı fiziksel maske kullanımı zorunluluğuyla beraber ve olabildiğince güçlü bir şekilde gündeme geldi. Maskenin, bireyin benliğinin sunumu için kullandığı doğal maskeyi örtmesi sebebiyle oluşan sorunlar ve ayrıca, fiziksel olarak maskenin yarattığı güvensizlik ortamı bu tartışmaların gelişmesine sebep oldu. Bununla beraber, tercih edilen maskelerin renginin, şeklinin, üzerinde yer alan simgelerin son derece politik bir kimliği ifade ettiğine dair yargılar da tartışmaların bir başka boyutunu ortaya koymaktadır.

Yukarıda belirtilen hususlar dikkate alınarak yapılan bu çalışma sonucunda, maske kullanımının bireyin toplum içinde anonimleşmesine katkı sağladığı görülmektedir. Bir diğer katılımcı grubu ise kullandıkları maskeler ile ve kimliklerine dair bilgi vermeye gayret etmektedir. Maskelerde kullanılan renkler ve üzerinde bulunan semboller bu kimlik iletişimi açısından kolaylık sağlamaktadır.

Bununla beraber, özellikle تنها yerlerde ve akşam saatlerinde karşılaşılan maskeli bir kişiye karşı oluşan güvensizliğin de arttığı gözlemlenmiştir. Çalışmaya katılanlar için sözlü iletişim sırasında gerçekleşen jest ve mimiklerin iletişimi kolaylaştırdığı ancak maske kullanımı sonucunda ‘öteki’ ile yeterince iletişim kurulamadığı belirlenmiştir. Bunun en çok yaşandığı yerler hiç kuşkusuz iletişimin ‘zorunlu olarak’ ve ‘kısa süreli’ kurulduğu yerlerdir. Ayrıca söz konusu jest ve mimiklerin, sosyal rollere ait performansın değerlendirilmesini etkilediği de gözlemlenmiştir. Bu durumun karşılıklı güveni de zedelediği açıktır.

Genel olarak maske kullanımının anonimlik gerektiren durumlarda faydalı olduğu ancak sosyal ilişkilerin sürdürülmesi sırasında önemli bir gürültü kaynağı halini aldığı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Bergson, H. (n.d.). *Gülme*.

Brown, P., & Levinson, S. (1978). Universals in language usage: Politenessphenomena. In E. G. (ed.), *Questions and Politeness* (pp. 56-311). Cambridge: Cambridge University Press.

Brown, P., & Levinson, S. C. (1987). *Politeness: Some universals in language usage*. Cambridge: Cambridge University Press.

Creswell, J. W. (2020). *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*, (Çev. Bütün, M. & Demir, S.B.). Ankara: Siyasal Yayınları, 5. Baskı.

de Beauvoir, S. (1993). *Kadın “İkinci Cins”, 1-2 Cilt (çev. Bertan Onaran)*. İstanbul: Payel Yayınları.

Demircioğlu, Z. (2015). İletişim Sürecinde Amaç ve Niyeti Farklılaştıran Egemen Bir Öge Olarak Maske. *Atatürk İletişim Dergisi*, 157-182.

Durkheim , E. (2005). *Dini Hayatın İlkel Biçimleri (çev. Fuat Aydın)*. İstanbul: Ataç Yayınları.

Eliade, M. (1964). Masks: Mythical and Ritual Origins . In B. S. (ed.), *Encyclopedia of World Art, New York: McGraw-Hill (9)*, (pp. 521-526). New York: McGraw-Hill.

Güner, Y. (n.d.). Dünya Maske Geleneklerine İfadeye Katkıları Açısından Bir Bakış”,-(Yayınlanmış Sanatta Yeterlik Eser Metni) . İstanbul - 2016: Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Goffman, E. (2014). *Gündelik Yaşamda Benliğin Sunumu (çev.Barış Cezar)*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Granet, M. (1930). *Chinese Civilization, (Ing. çev. Innes ve Brailsford)* . Londra: Kegan Paul.
- Haugh, M. (2007). Emic conceptualisations of (im)politeness and face in Japanese: implications for the discursive negotiation of second language learner identities. *Journal of Pragmatics (39)*, 657-680.
- Hernández, F. N. (1999). Politeness ideology in Spanish colloquial conversations: the case of advice. . *Pragmatics (9)*, 37-50.
- Hinze, C. (2005). Looking into ‘face’: The importance of Chinese mian and lian asemitic categories. . In F. B.-C. (eds.), *Asian Business Discourse(s)* (pp. 169-210). Berlin: Peter Lang.
- Ho, D. (1976). On the concept of face. *American Journal of Sociology (81)*, 867--884.
- Ichheiser, G. (1949). Misunderstandings in Human Relations”. *The American Journal of Sociology*, 6-7.
- İndirkaş, Z. (2012). Dionysos Tanrının Maskesi Ya Da Maskenin Tanrısı. *Tiyatro Eleştirme ve Dramaturji Bölümü Dergisi*, 0-5.
- Inglis, D. (2020). Masking – Corona-Masquerade, or: Unmasking the New Sociology of Masks . *European Sociologist*, 45(1).
- Jupp, V. (2006). Sage Dictionary of Social Research. https://books.google.com.tr/books?id=RyiL-Hi0wFcC&printsec=frontcover&hl=tr&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false. London: Sage Publications.
- Leone, M. (2020). The Semiotics of the Medical Face Mask: East and West. *Signs & Media 1*, 40-70.
- Merton, R. K. (1957). *Social Theory and Social Structure*, Glencoe:. Glencoe: The Free Press.
- Morva, O. (2014). Goffman’ın Dramaturjik Yaklaşımı ve Dijital Ortamda Kimlik Tasarımı: Sosyal Paylaşım Ağı Facebook Üzerine Bir inceleme . In *Medya ve Tasarım, (Editör: Süreyya Çakır)* (pp. 231-255). İstanbul: Urzeni Yayıncılık.
- Nunley, W. J., & McCarty, C. (2000). (2000). *Masks Faces of Culture Newyork: The Saint Louis Art Museum, St. Louis Missouri*. New York: The Saint Louis Art Museum.
- Nwoye, O. (1992). Linguistic politeness and socio-cultural variations of the notion of face. *Journal of Pragmatics (18)*, 309--328.

Park, R. E. (1950). *Race and Culture*. Illinois: The Free Press.

Radcliff-Brown, A. R. (1931). *The Social Organization of Australian Tribes*. Melbourne: McMillan & Co.

Shayegan, D. (1991). *Yaralı Bilinç, Geleneksel Toplumlarda Kültürel Şizofreni* (çev. Hal-dun Bayrı). İstanbul: Metis Yayınları.

W., L. N. (2020). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri Nitel ve Nicel Yaklaşımlar Seti (2 Cilt Takım) 8. Edisyon* (Çev. Özlem Akkaya). Ankara: Siyasal Yayınevi.

Walens, S. (1983). Analogic Causality and the Power of Masks . In M. H. Ross Crumrineand, *The Power of Symbols: Masks and Masquerade in the Americas* (pp. 70-78). Vancouver: University of British Columbia Press.

Wingert, P. S. (2021, 04 16). *The Functions And Forms Of Masks*. Retrieved from Encyclopaedia Britannica: <https://www.britannica.com/art/mask-face-covering/The-functions-and-forms-of-masks>

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Zhao , S., Grasmuck, S., & Martin, J. (2008). Identity Construction on Facebook: Digital Empowerment in Anchored relationships . *Computers in Human Behavior Volume 24, Issue 5, September 2008*, 1816-1836.

Dr. Murat GÜLGÖR

1967 yılında Almanya’da doğan yazar ilk, orta ve lise eğitimini Ankara’da tamamladı. Mühendislik alanındaki lisans ve yüksek lisans eğitimini Gazi ve Hacettepe Üniversitelerinde tamamladıktan sonra İstanbul Üniversitesinde Sosyoloji dalında lisans eğitimi aldı. İstanbul Ticaret Üniversitesi İletişim Bilimi ve İnternet Enstitüsünden Doktor unvanı alan Gülgör’ün tarih, sosyoloji, iletişim sosyolojisi, risk analizi ve tüketici iletişimi başta olmak üzere çeşitli disiplinlerde yayınları bulunmaktadır.

10. BÖLÜM

ORTAOKUL ÖĞRENCİLERİNİN BİLİNÇLİ TÜKETİCİLİK DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Özkan YETKİN

Öğretmen, Erzurum Hamidiye Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi,
zknytkn@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-3441-2738

Halil ÖZDEMİR

Öğretmen, Erzurum Dumlu Şehit Muhammet Ferdi Güntekin Ortaokulu
mai.nisan.24@gmail.com

ORCID ID: 0000-0003-3476-6832

Selda AYDIN

Öğretmen, Erzurum Dumlu Şehit Muhammet Ferdi Güntekin Ortaokulu
besiktasselda25@gmail.com

ORCID ID:0000-0001-6347-0630

Seda LEVENT YETKİN

Öğretmen, Erzurum Yakutiye Mesleki Eğitim Merkezi
seda25levent@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-7429-3876

1. GİRİŞ

İnsanlığın ortaya çıktığı ilk dönemden itibaren doğada var olan aynı zamanda ulaşabildiği nesne ve gıdalardan yararlandığını biliyoruz. Tüketim, bütün canlılar için yaşamı idame ettirmenin en temel ve en zorunlu şartlarından biridir.

Tüketimin başlangıç noktası insan ihtiyaçlarının varlığından kaynaklanmaktadır bundan dolayı tüketim insan yaşamında önemli bir yere sahiptir. Tüketim kavramı sadece mal veya hizmetlerin satın alınmasından oluşmamaktadır. Tüketim dinamik bir süreçtir ve ihtiyaçların ortaya çıkmasıyla başlayarak satın alım öncesi, satın alım süreci ve satın alım sonrasında da içine alan uzun bir süreçtir. Basit diyebileceğimiz bu sürecin tamamında tüketicilerin neleri, niçin, nasıl aldıkları gibi karmaşık bir süreç yer alır. Baudrillard'a için tüketim, "gücül düzeyde, her an bütün nesnelere katkı yapmasıyla oluşturulmuş az ve ya çok uyum içinde olan bir söylevidir. Tüketim, diğer bir açıdan göstergeleri ile birlikte sistemli şekilde hareket etme olarak tanımlanmıştır. Bu durum ise tüketimin nesnenin kendinden çıkıp soyutlanması üzerine kurulmuş bir olgu olduğunu göstermektedir. Boccio ise tüketimi her zamankinden daha fazla zihinde çözülmesi gereken bir tecrübe ve zihinsel bir olgu olarak tanımlamıştır. Çünkü tüketim yalnız başına yalnızca vücudun gereksinimlerini karşılayan basit bir olgu olmaktan çıkmıştır. Tüketici bireyler istenilen yaşam standartlarına ulaşmak amacıyla ihtiyaçlarını karşılamak doğrultusunda tüketim faaliyetinde bulunurlar. Tüketim; ihtiyaçların karşılanması amacıyla mal ve hizmetlerin kullanımı olarak ifade edilmektedir. İnsan yaşamında alışkanlıkların hızla değişime uğradığı günümüz dünyasında, bir yandan mal ve hizmetlerdeki nicel ve nitel artış bir yandan da ürünlerin kullanım sürelerinin kısalması tüketimin ekonomik bir olgu olması yanında kültürel bir faaliyet haline gelmesini sağlamıştır. Tüketim hâlihazırda insan yaşamının pratiği haline gelmiştir. Özellikle tüketim günümüzde, ihtiyaçları karşılamaktan çok, insanlara kimlik oluşturmada araç durumuna dönüşmüştür. Tüketim bu haliyle asla doyuma ulaşmayacak, sonu gelmeyecek bir şeydir. Çünkü tüketim bir ihtiyacı karşılamaktan ziyade bir arzuya karşılık gelmektedir. Arzu denen şey ise sonu olmayan, tahrike gelmeye müsait ve çeşitli olduğundan tüketim de çeşitli ve asla sona ermeyecek bir eylem haline gelmiştir. Bu durum da tüketici bir toplumun ortaya çıkmasını sağlamıştır. Tüketici toplum, toplumların mal ve hizmetlerin üretilmesinden ziyade, bu mal ve hizmetlerin, boş zaman içerisinde tüketimi etrafında örgütlenmesidir. Tüketim toplumunun temeli kapitalist sisteme dayanmaktadır. Tüketici toplum "varlığını devam ettirmek için nesnelere ihtiyaç duyar, diğer bir deyişle onları ortadan kaldırmaya ihtiyaç duyar. Toplumdaki tüm insanların tüketme zorunluluğu sebebiyle tüketim, insanların karar almalarını ve içinde yaşadıkları toplumu olumlu veya olumsuz olarak etkilemektedir. İnsanoğlu kendini geliştirdikçe, tüketici olarak ortaya koyduğu kararlarda hızlı bir biçimde değişim göstermektedir. Bun-

dan dolayı tüketiciler tüketme kararlarını alırken, aldıkları kararların kendilerine yüklediği sorumluluğun farkında olmalıdırlar. Bu sebeple tüketici eğitimi kişilerin doğru ve etkili bir biçimde hareket edip kaynakları doğru kullanmasını, teknolojik gelişmelere uyum sağlamasını ve bilinçli tüketiciler yetiştirilmesini sağlar. (Knights, 2000). İnsanların bilinçli birer tüketici olabilmeleri için hem bireysel hem de grup olarak yapması gereken sorumluluklar vardır. Tüketicilerin birçoğu bu davranışların doğru olduğunu kabul etmekte ve belirli şartlar doğrultusunda değerlendirmektedirler. İnsanlara sürdürülebilir açıdan tüketim alışkanlıklarının kazandırılması için hükümet politikaları, STK'lar çalışmalarında ve programlarında bunlara yer vermelidir. Çünkü tüketicilerin eğitimi yalnızca bireyler için değil, aynı şekilde büyüyen ekonomik şartlar içinde vazgeçilmezdir. Ekonominin gelişmesi, tüketicilerin bilgili ve bilinçli olarak piyasada ekonomik tercihlerini kullanması, üreticinin kendi istek ve ihtiyaçları doğrultusunda yönlendirmesiyle mümkün olabilir. Kısıtlı olan kaynakları daha çok mal ve hizmet alacak biçimde düzenlemeyi öğrenen tüketicilerin olduğu bir toplumda üretilen ürünlerden maksimum verim elde etmek mümkündür. Gereksiz yere yapılan tüketimlerin ortadan kalkması ve üreticilerin tüm alanlarda en faydalı mal ve hizmetleri üretilmesine öncelik verilmektedir (Unep, 2004). Bireylerin sağlıklı hayat sürebilmeleri, ilk olarak temel ihtiyaçlarını karşılamalarına bağlıdır. (MEB, 2013). İnsanların yaşamını idame edecek kadar beslenebilme, giyinebilme, barınabilme, korunabilme ve temizlik ihtiyacını karşılayabilme gibi en temel ihtiyaçlarını karşılaması; yeme içme, ulaşım, haberleşme gibi hizmetlere ulaşabilmesi en öncelikli haklarıdır. Bütün tüketiciler bu haklardan faydalanabilme, bu haklara erişebilme ve bu hakları aktif olarak kullanabilme imkânlarına sahiptir. Bundan dolayı bütün vatandaşlar tüketici olarak hakları vardır ve tüketicilerin hakları koruma altına alınmalıdır (MEB, 2012). Tüketici haklarıyla ilgili devlet kurumları, işletme ve tüketici durumunda olan insanların bilinçli bir şekilde hareket etmeleri çok önemlidir. Anayasamızda açık bir şekilde ifade edilmiş olan tüketici hakları ile tüketicilerin bilinçlendirilmesi konuları eğitimin önemli bir parçası haline gelmiş ve tüketici eğitimine büyük önem verilmiştir. Tüketici eğitimi, tüketici hakları ile tüketicilerin sorumluluk konusunda bilinçli olmaları için ortaya koyulan bütün eğitim faaliyetlerini kapsamaktadır. Yapılan eğitimlerde tüketiciler, hakları, sorumlulukları, haklarını arama yöntemleri ile kendilerini koruyan yönetsel ve hukuki düzenlemeler konusunda bilinçli hale getirilir. Bu durum aynı zamanda bilinçli tüketici eğitimini işaret etmektedir. Doğal olarak önceliğimiz yetiştirmek istediğimiz bilinçli tüketicilerin hangi tür

özelliklere sahip olmaları gerektiği tanımlamaktır. Literatürde bilinçli tüketici ile ilgili birçok tanımlama bulunmaktadır. Temel olarak bilinçli tüketici; haklarını bilen, ihtiyaçlarına göre alışveriş yapan ve haklarını kullanan birey olarak tanımlanabilir (Buğday, 2015). Bilinçli tüketici kavramının “sosyal sorumlu tüketim”, “etik tüketim”, “sade tüketim”, “rasyonel tüketim” ve “çevresel tüketim” şeklinde beş tür boyutu vardır (Buğday ve Babaoğlu, 2016). Bu boyutların tamamı bütüncül bir şekilde bilinçli tüketici kavramını ifade etmektedir. Tüketimin ifade edilen boyutlarından ziyade mantıksal gerekçelerle gerçekleştirilip, duygusallığı içinde barındırmayan bir yapıya sahip olması gerekmektedir. Böylelikle sembolik olmaktan, özenti ve hazdan, gösteriş ve tutkudan arındırılmış bir şekilde tüketimin gerçekleştirilmesi söz konusudur. Özellikle kişi kendi menfaatlerini bir kenara bırakarak, toplumun menfaatini ön plana alıyorsa ortaya koyacağı davranış bilinçli bir tüketim olacaktır. Ben merkezli düşünceden uzak bir birey kendisine zarar verecek ürünleri ve hizmeti satın almayacağı için toplumun beklentilerini yok saymayacaktır. Bilinçli tüketiciler kaliteli, ucuz ürünler veya hizmetleri alırken çevreci birey olmaya özen göstererek, savurganlıktan ve israftan kaçınacak böylelikle kaynakları etkin biçimde kullanacaktır. Bilinçli tüketim, kişisel ve toplumsal olarak sorumlulukların farkında olmak, duygusallıktan uzak, ortalama bir seviyede olan insan yaratılışına uygun davranmak olarak adlandırılır. Bu şekilde bir tüketim alışkanlığı olan kişilere ise bilinçli tüketici denir. Günümüzde insanlar arasında yaygın olarak görülen bilinçli tüketim alanında ki hassasiyetin artması ile artık tüketicilerin pasif davranması, kandırılması ve kendilerine sunulan ürün ve hizmeti olduğu şekliyle kabul etmekten sıkılmalarından kaynaklanmaktadır (Odabaşı , 2010, s. 82). Tüketici; kendisinin veya aile bireylerinin ihtiyaçlarını gidermek amacıyla herhangi bir mal ve hizmeti satın alan bu mal ve hizmetleri kullanan kişidir. Ayrıca tüketici ekonomik değeri olan mal ve hizmetleri belirli bir ücret karşılığında alarak kendisi veya aile bireyleri için kullanan kişidir. Tanımda görüldüğü gibi tüketici, ihtiyacını karşılama amacı ile satın alınan ürünleri tüketen kişi değildir. Burada önemli olan satın almada ki amacın “tüketmek” olmasıdır. Fakat her ne amaçla olursa olsun tüketimde amaç bilinçli hareket etmek ve bilinçli bireyler yetiştirmek olmalıdır. Bütün bireyler hayatları boyunca tüketicidir. Bireyler hayatlarının devamlılığı için tüketebilecek mal ve hizmetleri elinde tutmak ister. Tüketici olmak hiç koşulsuz bütün insanlara özgü ve değiştirilemez bir özelliktir. Sosyokültürel ve ekonomik ihtiyaçların karşılanabilmesi için mal veya hizmetleri satın alarak veyahut kendi başına üretip kullanım sağlamak tüketici bir varlık olmanın en belirgin özelliği-

dir. (McGregor, 2005). Temelde bilinçli tüketici; haklarının farkında olan, bunları kullanan ve ihtiyaçları doğrultusunda alışveriş yapan bireyler şeklinde tanımlanabilir. Bilinçli tüketicilerin yetişmesi sağlayacak derslerin başında sosyal bilgiler dersi ilk sırada gelmektedir (Sağlam, 2010). Ayrıca 2017 yılında yayınlanan Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'nda ki ana amaçlardan birisi de bilinçli tüketici becerilerinin geliştirilmesidir. İlgili programda “Üretim, Dağıtım ve Tüketim” öğrenme alanı içerisinde öğrencilerin ülke ekonomisinde kaynakların önemli olduğunu kavraması, hâlihazırdaki kaynakları koruması bunları etkili kullanabilmesi ve yaşadığı bölgenin ekonomik koşulları doğrultusunda girişimde bulunması gerektiği vurgulanmıştır. Bunun yanında bilinçli tüketici eğitimi kapsamında araştırmalar yapma, karar verme, finansal okuryazar olma, kişisel denetim, iş birliği, yenilik ve girişimcilik becerisiyle sorumluluk almanın yanında tasarruf değerlerini kazandırma amaçlanmıştır (MEB, 2018b). İlk olarak 2017 yılında 4. Sınıf Sosyal Bilgiler Dersi Öğretim Programı'nda “Üretim, Dağıtım ve Tüketim” öğrenme alanı ile birlikte bilinçli olma, kendine özgü bütçe oluşturma, gelir-gider dengesi sağlama, kaynakları israf etmeden etkili ve tasarruflu kullanma gibi niteliklere vurgu yapılmıştır (MEB, 2018b). Ayrıca 2017 yılında 5. Sınıf Sosyal Bilgiler Dersi Öğretim Programı içerisinde yine “Üretim, Dağıtım ve Tüketim” öğrenme alanı ile birlikte ekonomik faaliyetlerin hayata etkisini analiz edebilme, bireylerin bilinçli tüketici olarak hakkını kullanabilme, üretim yapma, dağıtım sağlama ve tüketebilme kavramlarıyla ilgili orjinal fikirler geliştirebilme gibi kazanımlar oluşturulmuştur. Oluşturulan kazanımlarla bağlantılı olacak şekilde sorumluluk değeri yanında iş birliği, yenilikçi düşünce, araştırma ile girişimcilik gibi en temel beceriler ortaya koyulmuştur. Bilinçli tüketicilik ile ilgili konular, 4. ve 5. sınıflarda önemli yer kaplarken, 6. ve 7. sınıflarda vergi, kaynakları bilinçli kullanma, e-ticaret şeklinde sınırlı konular içerisinde ele alınmıştır (MEB, 2018b). Öğretim programları içerisinde önemli bir yeri olan tüketim, tüketici, tüketici hakkı ile bilinçli tüketicilik ile ilgili konular, eğitim- öğretim alanında ortaya koyulan birçok çalışmada yer almıştır. Bilinçli tüketicilik kültürünün toplumsal düzende ve bireyler arasında yerleşme ve gelişme sürecinde devlete, eğitim kurumlarına, özel kuruluşlara birçok görev düşmektedir. Çünkü 6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'un 59. maddesindeki birinci bendinde: «Tüketicinin bilinçlendirilmesi konusunda örgün ve yaygın eğitim kurumlarının ders programlarına, bakanlığın görüşü alınarak Millî Eğitim Bakanlığınca gerekli ilaveler yapılır.» ibaresine yer almaktadır. (Resmi Gazete, 28 Kasım 2013). Bu kanunla birlikte, bilinçli tüketicilerin yetiştirilmesi

konusunda eğitim kurumlarımıza doğrudan önemli sorumluluklar yüklemektedir. Bilinçli tüketim, tüketicilerin, haklarının farkında olması çevresine ve yaşadığı topluma karşı sorumluluk duygusuyla hareket etmesi, savurganlık ve israftan kaçınarak tüketim yapmasıdır. Bu tüketimde tüketici, gerçek ihtiyaçlarını göz önüne alarak, piyasayı araştırıp, hâlihazırda bulunan ürünleri kalitesi, fiyatı, güvenilirliği yönünden karşılaştırarak planlı bir şekilde dikkatli biçimde satın alma davranışı sergilemektedir. Tüketicilerin sahip olduğu tüm hakları bilmesi aynı zamanda bu hakların kullanılmasında bilinçli davranması oldukça önemlidir. Ayrıca bilinçli tüketiciler aldıkları mal ve hizmette herhangi bir problem yaşadığında veya mal veya hizmet aldığı yerle ilgili bir sıkıntı oluştuğunda çözüm üretebilen kişidir. Araştırmanın amaçları doğrultusunda yapılan alanyazın taramasında bilinçli tüketimi konu edinen çok sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Sosyal Bilgiler Dersi Alan Ortaokul Öğrencilerinin Bilinçli Tüketici Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesine yönelik herhangi bir çalışmaya ise rastlanmamıştır. Söz konusu durum, alanyazın açısından bir eksiklik olarak görülmüş ve bu noktadan hareketle araştırmanın yapılmasına karar verilmiştir. Bu araştırmanın ilgili alanyazına Sosyal Bilgiler Dersi Alan Ortaokul Öğrencilerinin Bilinçli Tüketici Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi kapsamında katkı sağlayacağı öngörülmüştür.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Karma yöntem ile yürütülen bu çalışma, ortaokul öğrencilerinin bilinçli tüketici düzeylerinin incelemek için, nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılarak hazırlanmıştır.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni olarak Erzurum ilinde bulunan Aziziye, Palandöken ve Yakutiye İlçelerinde yaşayan bireyler seçilmiştir. Evrenden basit tesadüfi örneklem yöntemiyle 300 ortaokul öğrencisi araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. 1 Katılımcının cevapları formadan çıkarılarak 299 birey çalışma örneklemini oluşturmuştur.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama araçları ise, katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek için kullanılan 5 sorudan oluşan form ve Sağlam (2010) tarafından hazırlanan Bilinçli Tüketici Düzeyi Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların cinsiyetini, okuduğu ortaokul türünü, sınıfını, yaşını ve ailelerinin maddi durumu gibi demografik özellikleri tespit etmek için 5 soru kullanılmıştır. Katılımcı öğrencilerin bilinçli tüketici düzeylerini tespit etmek için ise Sağlam (2010) tarafından hazırlanan Bilinçli Tüketici Düzeyi Ölçeği (BTDÖ) kullanılmıştır. Bu ölçek öğrencilerin bilinçli tüketici düzeylerini ölçebilmek üzere geliştirilen bir ölçme aracıdır. Ölçekteki maddeler için 4'lü Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Bu derecelendirme, Hiçbir Zaman (1), Ara Sıra (2), Çoğu Zaman (3), Her Zaman (4) olacak şekilde puanlandırılmıştır. 12., 22., 23., 24. ve 25. maddeler olumsuz olduğu için bu maddelerin puanları tersine çevrilmiştir. Bu maddeler için Hiçbir zaman (4), Ara Sıra (3), Çoğu Zaman (2), Her Zaman (1) olacak şekilde puanlandırılmıştır.

2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmanın veri toplama araçları anket ve ölçek formu Google Form olarak hazırlanmıştır. Hazırlanan form doldurulması için bağlantı adresi gerekli izinler alındıktan sonra okul idarelerine gönderilerek Erzurum ili Aziziye, Palandöken ve Yakutiye ilçesinde öğrenim gören ortaokullardaki öğrencilerin doldurması istenmiştir. Formun güvenilirliğinin artması için her bireye sistemden 1 defa form doldurma hakkı verilmiştir. Verilerin toplama işleminden sonra veriler öncelikle Microsoft Excel programında düzenlenmiş ve daha sonra «SPSS 22,0 for Windows» analiz programına aktararak hesaplamalar yapılmıştır. Ölçekten toplanan verilerin normallik testleri yapılarak normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Veriler normal dağılım gösterdiğinden parametrik testlerden tek yönlü ANOVA testi ve çoklu karşılaştırmalarda hangi gruplar arasında farklılık olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc testlerinden Tukey testi ve t testi kullanılmıştır. Tüm verilerin analizinde 0,05 değeri güven düzeyi olarak alınmıştır.

3. BULGULAR

Katılımcıların Demografik Bilgileri Analizi

Tablo 1: Araştırmaya katılan grubun bazı demografik özellikleri

		Sayı(n)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	198	66,2
	Erkek	101	33,8
	Toplam	299	100,0
Yaş Grupları	11	52	17,4
	12	36	12,0
	13	104	34,8
	14	61	20,4
	14+	46	14,3
	Toplam	299	100,0
Okul Türleri	Ortaokul	100	33,4
	Özel Ortaokul	99	33,1
	İmam Hatip Ortaokulu	100	33,4
	Toplam	299	100,0
Sınıf Seviyeleri	5	61	20,3
	6	61	20,3
	7	121	40,7
	8	56	18,7
	Toplam	299	100
Ailenizin maddi durumu	Kötü	76	25,3
	Orta	72	24,2
	İyi	145	48,5
	Çok iyi	6	2,0
	Toplam	299	100,0

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya farklı yaşlarda öğrenim gören 3 farklı ortaokul türünden, 4 farklı sınıf seviyesinden 198 kız öğrenci, 101 erkek öğrenciden oluşan toplam 299 öğrenci katılmıştır. Ailelerin maddi durumu iyi, orta ve kötü düzeydedir.

Ölçek Analizleri

Tablo 2. Cinsiyete göre t testi sonuçları

	n	\bar{X}	Ss	t	p
Kadın	198	2,796	,347	2,774	,006*
Erkek	101	2,681	,329		

* $p \leq ,05$

Tabloya 2'e bakıldığında, kız öğrenciler ($\bar{X} = 2,796$) ile erkek öğrencilerin ($\bar{X} = 2,681$) formdan aldıkları puanların ortalamaları arasında kız öğrencilerin lehine anlamlı bir farklılık görülmektedir.

Tablo 3. Yaş seviyesine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

Boyut		n	\bar{X}	Ss	f	p	Anlamlı Fark
Bilinçli Tüketici Düzeyi Ölçeği	11	52	2,610	,386	4,542	,177	
	12	36	2,637	,325			
	13	104	2,624	,345			
	14	61	2,649	,413			
	14+	46	2,702	,388			
	11	52	2,687	,459			

* $p \leq ,05$

Tablo 3'e bakıldığında, okulların bilinçli tüketici düzeyi ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 4. Okul türlerine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

Boyut		n	\bar{X}	Ss	f	p	Anlamlı Fark
Bilinçli Tüketici-lik Düzeyi Ölçeği	Ortaokul	100	2,733	,361	,646	,001	Ortaokul-İmam Hatip Ortaokulu
	Özel Ortaokul	99	2,752	,326			Özel Ortaokul-İmam Hatip Ortaokulu
	İmam Hatip Ortaokulu	100	2,987	,347			

* $p \leq ,05$

Tablo 4'e bakıldığında, okul türlerine göre anlamlı bir farklılık görülmektedir. Anlamlı farklılığın yönü incelendiğinde (Ortaokul- İmam Hatip Ortaokulu) ve (Özel Ortaokul- İmam Hatip Ortaokulu) yönünde bulunmuştur.

Tablo 5. Sınıf seviyesine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

Boyut		n	\bar{X}	Ss	f	p	Anlamlı Fark
Bilinçli Tüketici-lik Düzeyi Ölçeği	5. Sınıf	61	2,580	,365	4,862	,000*	5. Sınıf – 7. Sınıf
	6. Sınıf	61	2,778	,358			6. Sınıf – 7. Sınıf
	7.Sınıf	121	2,820	,347			5. Sınıf – 8. Sınıf
	8. Sınıf	56	2,832	,375			5. Sınıf – 8. Sınıf

* $p \leq ,05$

Tablo 5'e bakıldığında, sınıf seviyesine göre öğrencilerin bilinçli tüketici düzeyi ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir. Anlamlı farklılığın yönü incelendiğinde (5. Sınıf – 7. Sınıf), (6. Sınıf – 7. Sınıf), (5. Sınıf – 8. Sınıf) ve (6. Sınıf – 8. Sınıf) yönünde bulunmuştur.

Tablo 6. Maddi durumlarına göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

Boyut		n	\bar{x}	Ss	f	p	Anlamlı Fark
Bilinçli Tüketici Düzeyi Ölçeği	Kötü	76	2,486	,177	4,917	,002*	Kötü-İyi
	Orta	72	2,688	,021			
	İyi	145	2,768	,372			
	Çok iyi	6	2,606	,406			

*p≤ ,05

Tablo 6'ya bakıldığında Maddi durumlarına göre bilinçli tüketici düzeyi ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Farklılığın yönü (kötü)- (iyi) yönünde bulunmuştur.

4. SONUÇLAR VE TARTIŞMALAR

Yapılan bu araştırmaya ortaokul kurumlarından 5, 6, 7,8. sınıf düzeylerinden ve 3 farklı okul türünden 101 erkek öğrenci 198 kız öğrenci olmak üzere toplam 299 ortaokul öğrencisi katılmıştır. Öğrencilerin maddi durumları kötü, orta ve iyi düzeydedir.

Ölçek analizleri incelendiğinde Cinsiyete göre Bilinçli Tüketici Düzeyi ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin bağımsız gruplar için t testi sonuçlarından aldıkları puanların ortalamaları arasında kız öğrencilerin lehine anlamlı bir farklılık görülmemektedir. İlgili literatürler incelendiğinde Şengün ve Çömert (2020) tarafından yapılan çalışmada da bu çalışmada olduğu gibi kadınların bilinçli tüketici düzeyleri erkeklere göre yüksek çıkmıştır. Alimcan (2018)'nin çalışmasında ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bu çalışma ile örtüşmemektedir.

Katılımcı öğrencilerin okul türlerine göre aldıkları puanlar incelendiğinde ise imam hatip ortaokulu öğrencilerinin puanlarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni olarak ise imam hatip ortaokullarında dini eğitimin fazla olması ve israfa karşı daha fazla etkinlikler yapılması düşünülebilir.

Sınıf seviyesine göre katılımcıların puanları arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Sınıf seviyesi arttıkça katılımcıların bilinçli tüketici düzeyleri de artmaktadır. Ortaokul ders kitapları incelendiğinde sosyal bilgiler dersinde 5, 6 ve 7. Sınıfta bilinçli tüketici konuları yer almaktadır. Bu derslerde anlatılan konuların puanların artmasında etkili olduğu düşünülebilir.

Maddi durumlara göre karşılaştırıldığında ise puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Maddi durumu kötü olan öğrencilerin bilinçli tüketici düzeyleri düşük çıkmıştır.

KAYNAKÇA

- Alimcan, D. (2018). Ortaokul Öğrencilerinin Bilinçli Tüketici Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Amasya İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Amasya.
- Bozyiğit, S., & Madran, C. (2018). Çocukların Çevre Bilinçli Tüketici Olarak Sosyalleşmesinde Annelerin Çocuk Yetiştirme Tutumlarının Rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 173-196.
- Buğday, E. B., & Babaoğlu, M. (2016). Bilinçli Tüketim Kavramının Boyutları: Bilinçli Tüketim Davranışının Yeniden Tanımlanması. *Sosyoekonomi*, 24(30), 187-206.
- Cançelik, M., & Kırkbir, F. (2020). Siyasal Tüketici: Türk Tüketicileri Üzerinde Bir Uygulama. *Erciyes İletişim Dergisi*, 7(2), 1481-1499.
- Dal, N. E. (2017). Tüketim Toplumu Ve Tüketim Toplumuna Yöneltilen Eleştiriler Üzerine Bir Tartışma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 1-21.
- Gülmez, M. (2006). Pazarlama Yönü İtibariyle Bilinçli Tüketim Ve Bilinçli Tüketicilere İlişkin Bir Saha Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 9(1-2), 153-178.
- Hayta, A.B. (2006). Tüketici Haklarının Tüketici Eğitimindeki Rolü. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26(3), 239- 250.
- Hayta, A. (2009). Sürdürülebilir Tüketim Davranışının Kazanılmasında Tüketici Eğitiminin Rolü. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(3), 143-151.
- Hekimci, F. (2006), "Tüketici Çağında Türkiye ", MPM Anahtar Dergisi, Sayı:214, Ekim, 20 -21.

- Kepenekci, Y. K., & Ökdem, M. (2013). İlköğretim hayat bilgisi ve sosyal bilgiler ders kitaplarında tüketici hakları. *İlköğretim Online*, 12(3), 674-686.
- Özbölük, T. (2010). Pazarlamada bilinçli tüketim ve tüketicilerin bilinçli tüketime ilişkin tutumlarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Sağlam, H. İ. (2010). İlköğretim öğrencilerinin bilinçli tüketicilik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi.
- Senemoğlu, O. (2017). Tüketim, tüketim toplumu ve tüketim kültürü: karşılaştırmalı bir analiz. *İnsan ve İnsan*, 4(12), 66-86.
- ŞENGÜN, H. İ., & CÖMERT, Y. (2020). Bilinçli Tüketim Alışkanlıklarına Yönelik Bir Araştırma. *İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 396-410.
- Velioğlu, M. N., Çıfci, S., Dölarıslan, E. M., Kıyan, Ş. S., & Karsu, S. (2013). Tüketim bilinci ve bilinçli tüketici. *TC Anadolu Üniversitesi Yayın No*, 2912.

11. BÖLÜM

İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLARI KAPSAMINDA İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

Dr. Öğr. Üyesi Seçil GÜRÜN KARATEPE
İstanbul Arel Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü,
secilgurun@arel.edu.tr
ORCID ID: orcid.org/0000-0001-5355-613

1. GİRİŞ

İş sözleşmesinin sona ermesinin farklı nedenleri bulunmakta olup hukuki sonuçları da farklılık arz etmektedir. Haklı nedenle fesihle iş sözleşmesinin sona erme nedenlerinden birisi olmaktadır. İş Hukukunda da önemli bir hukuksal yapıyı temsil etmekte olduğundan ayrıntılı bir düzenleme içermektedir. Bu fesih türü hem işçi hem de işveren açısından ayrı ayrı düzenlenmiştir. Taraflar haklı sebebin oluşması halinde ihbar bildirim sürelerine uymadan iş sözleşmesini hemen feshedebilmektedir. Haklı nedenle fesihle sözleşme türünün belirli veya belirsiz süreli olması bakımından bir farklılık bulunmamaktadır. Diğer bir ifade ile belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi haklı nedenin ortaya çıkması halinde sözleşme süresinin bitimini beklemeden, belirsiz süreli sözleşmeyle çalışan işçi ise bildirim öneline uymaksızın iş sözleşmelerini zsona erdirebileceklerdir.

İşçi açısından haklı nedenli derhal fesih halleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde detaylı olarak düzenlenmiştir. Bu nedenlerden birisinin söz konusu olması halinde işçi belirlenen süre içerisinde iş sözleşmesini fesih yapabilecektir. İş Kanununda fesih nedenleri sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri ile zorlayıcı hâller şeklinde belirlenmiştir. İşçi açı-

sından haklı nedenli feshin önemli sonuçlarından birisi işçinin istifa etmesine rağmen fesihten dolayı şartlarını sağlamış ise kıdem tazminatı alma hakkının oluşmasıdır. Bu durumun önemi İş Kanununda kıdem tazminatı ile ilgili yer alan düzenlemeye göre işçinin kendisinin yaptığı fesihlerde kural olarak kıdem tazminatına hükmedilmemektedir.

Bu çalışmanın amacı iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi kapsamına hangi nedenlerin dâhil olduğu ve hukuki sonuçlarının ne olduğudur. İş sözleşmesinin birçok sona erme nedeninin bulunması ve hukuki sonuçlarının farklılık arz etmesi çalışmanın odak noktasını oluşturmaktadır. Bu noktada önemli olan işçilerin haklarını ne düzeyde bildikleridir. İşçilerin bilgi düzeylerinin artması birçok alacak açısından önem arz etmektedir. Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, işe iade süreci, işsizlik sigortası hukuki sonuçlardan bazılarıdır. Türk iş mevzuatında düzenlemelerin yapılmasının yanında uygulamada yaşanacak sorunların azaltılması bakımından işçilerin bu çalışmayla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesine dayanarak yapacakları haklı nedenle fesih süreci hakkında bilgi sahibi olmaları amaçlanmıştır. İşçinin haklı nedenle yapacağı fesih konusunda öncelikli olarak iş sözleşmesinden doğan işveren borçlarının neler olduğunun bilinmesi gereğinden hareketle bu başlığa ilk olarak yer verilmiştir. Ardından haklı nedenle fesih kavramı, işçinin haklı nedenle feshi, haklı nedenle fesih hakkını kullanma süresi, şekil şartı ve hukuki sonuçları, işçinin haksız feshi çalışmanın diğer başlıklarını oluşturmaktadır.

2. İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN İŞVEREN BORÇLARI

İşçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesindeki gerekçelere değinmeden önce iş sözleşmesinden doğan işverenin borçlarının temel hususlar çerçevesinde incelenmesi gerekmektedir. Bu borçların yerine getirilmemesi durumu, işçinin haklı nedenle yapacağı fesihle bağlantılı olarak değerlendirilecektir. İşverenin temel borçları; ücret ödeme borcu, işçiyi gözetme borcu, işverenin eşit davranma borcu olarak çerçevelendirilebilmektedir.

Ücret borcu, işçinin iş görme ediminin karşılığında gerçekleşen, iş sözleşmesinden doğan ve iş sözleşmesinin varlık nedeni olan işveren borcunu ifade etmektedir. Ücret, anayasal güvence altında bulunmaktadır. Anayasanın 55. maddesinde “ Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli

bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.” şeklinde yapılan düzenlemeyle anayasal güvence sağlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 32. maddesinin 1. fıkrasında genel anlamda ücret; *“bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır”* şeklinde tanımlanmıştır. İlgili hükümde temel esas, işçinin görmüş olduğu işin karşılığı ücret olarak ifade edilmekle birlikte işçinin çalışmadığı hafta tatili, ulusal bayram ve tatil günleri, yıllık ücretli izinler, işçinin çalışmadığı gün veya günlerde sosyal düşüncelerin etkisiyle sosyal ücret verileceği İş Kanunu’nun sırasıyla 46., 47., 57. maddelerinde hükmedilmiştir.

İşçinin ve ailesinin çoğu zaman yegâne geçim kaynağı olan ücret, iş sözleşmesinin taraflarınca serbest şekilde belirlenmektedir. Dolayısıyla ücretin miktarında iş sözleşmesine bakılması gerekmektedir. Ancak işyerinde toplu iş sözleşmesinin bulunması halinde toplu iş sözleşmesinin hükümleri göz önünde bulundurulmalıdır. İş Kanunu’nun 39. maddesinde asgari ücret düzenlemesi uyarınca tarafların özgürlüğünde sınırlayıcı olan işçinin ücretinin asgari ücret düzeyinden daha düşük olmayacak şeklindeki düzenlemedir. Bununla birlikte işyerindeki ücret uygulamaları ve mesleki teamüllerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Sümer, 2022: 80).

Ücretin ödenme şekli ve yeri hususları da İş Kanunu’nun 32. maddesinde düzenlenmiştir. Madde gereğince işçinin ücret ekleri hariç olmak üzere ücret ödemesi nakit para ile yapılması zorunludur. Para dışında senet veya bono ile ya da aynı olarak mal şeklinde ödenmesi mümkün değildir. Ancak ücret ekleriyle işçiye sağlanacak menfaatler için aynı ödemenin yapılması söz konusu olabilmektedir. (Çelik vd., 2017: 292). Yasa koyucu tarafından ücretin en geç ayda bir ödeneceğini, bireysel ve toplu iş sözleşmeleriyle bu sürenin bir haftaya kadar indirilebileceği hükmedilmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu). Daha uzun zaman aralıkları için ücret ödemesi bu kuralın emredici bir hüküm olması sebebiyle yasaklanmıştır.

Ücret alacağına ilişkin zamanaşımı süresi de yasa koyucu tarafından beş yıllık süre kapsamında düzenlenmiştir. İşçinin asıl ücretinin yanında ücret ekleri de fazla mesai, prim, ikramiye gibi ödemelerde belirtilen zamanaşımı süresine tabi olmaktadır. Zamanaşımı süresi ücretin doğduğu andan itibaren başlamaktadır. İş sözleşmesinin süreklilik arz eden bir sözleşme olması sebebiyle işçinin ücret alacağını talep etmek için iş sözleşmesinin sona ermesini beklemesine gerek bulunmamaktadır (Terzioğlu, 2019: 1945).

İşçinin iş görme edimini yerine getirmesi, işverenin de ücret ödemeyi üstlenmesi iş sözleşmesi çerçevesinde tarafların karşılıklı borçlarıdır. İşçi öncelikle iş görme edimini yerine getirmektedir. Daha sonra ücret hakkını elde etmektedir. (Yangın, 2012: 205-236).

Ücret ödemesinin zamanında yerine getirilmemesi durumunda işçinin hak kaybı ortaya çıkacaktır. Tam bu noktada işçinin korunma ihtiyacı doğmaktadır (Akyiğit, 2005: 1339-1370).

Ücretin işçiye ödenmemesi durumunda işçinin birçok yola başvurması mümkün olmaktadır. Bu yollardan birisi zamanaşımı sürecinde ödemeyi faiziyle talep edebilmesidir. Bu durumda işçi dava açma hakkını kullanabilmektedir. Ücretin gününde ödenmemesi durumunda mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmaktadır. Faiz uygulaması ücret niteliğinde olan alacakların tümü için geçerli olmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu 34. maddesi “*ücretin gününde ödenmemesi*” kapsamında mevduata uygulanan en yüksek faiz, işçinin ücretinin mücbir bir neden olmaksızın ödeme gününden itibaren yirmi gün içerisinde ödenmemesi durumunda yirmi günlük sürenin sonundan itibaren işleme başlamaktadır.

İş Kanunu kapsamında ücreti ödenmeyen işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı bulunmaktadır. Bu hakkın kullanılabilmesinin bazı şartları vardır. İşverenin bir dönem için yerine getirmediği ücret ödeme borcu, sonraki dönemlerdeki iş görme borcunun yerine getirilmesini etkileyerek, işçinin daha sonraki dönemleri için iş görmekten kaçınmasına imkân verebilecektir (Yangın, 2012: 206-236). Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmenin bir koşulu da ücretin ödeme gününden itibaren yirmi günlük sürede işçinin ücretinin tamamen veya kısmen ödenmemesidir. Yirmi günlük süre ücretin ödenmesi gereken süresinden itibaren geçen yirmi tam gün olarak ifade edilmelidir. Bu sürenin takvim günü olarak esas alınması gerekmektedir (Mollamahmutoğlu, 2004: 415).

Ücreti ödenmeyen işçinin yasal korunmasında birçok seçenek bulunmakla birlikte önemli koruma yollarından birisi de iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesidir. Bununla birlikte işçi kıdem tazminatını da talep edebilmektedir ve bu durum ücret nedeniyle yapılan bu fesih de işçi bakımından en önemli koruma imkânlarından faydalanma imkânı sağlamış olmaktadır. Özellikle belirtmek gerekir ki iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkından farklı olarak ücret ödeme gününden itibaren yirmi günlük sürenin geçme şartı aranmamaktadır. Ödeme günü geçtikten sonra işçi iş sözleşmesini feshedebilmektedir. An-

cak burada iyi niyet kurallarına aykırılık durumunun değerlendirilmesi de gerekmektedir (Çil, 2010: 646). Özellikle süreklilik arz etmeyen gecikmelerin bu hakkın kullanılmasında dürüstlük ve iyi niyet kurallarına aykırılık oluşturması söz konusu olmaktadır. İşverenin kasıtlı olması halinde fesih hakkını kullanması yerinde olmaktadır.

İşverenin bir diğer borcu olan işçiyi gözetme borcu kapsamlı bir borçtur. Hangi koruma unsurlarının bu kapsam dâhilinde olduğunun belirlenmesi önem arz etmektedir. Başta işçinin kişiliğinin korunmasının sağlanması gerekmektedir. Ardından sağlık bakımından ve beden bütünlüğünün korunarak gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. 6098 sayılı Borçlar Kanunu İşçinin Kişiliğinin Korunması maddesini düzenlemiştir. İşçinin kişiliğinin korunması kişilik değerlerine dâhil olan her türlü hakkın korunmasını gerektirmektedir. Bir diğer ifade ile bedensel bütünlüğün korunmasına yönelik önlemlerin yanında maddi ve manevi değerlere de saygı gösterilmesi anlamını taşımaktadır (Çelik vd. 2017: 21). 417/1. maddeye göre “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” 417/2. maddesi ise “İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.” hükmü ise iş yasalarına tabi olan tüm işçilere uygulanmaktadır.

Ancak önemle belirtmek gerekir ki işveren işçinin temel haklarına diğer işçilerin veya üçüncü kişilerin güvenliklerini sağlamak amacıyla müdahale edebilir. Bu durumda sınırların belirlenmesi de önem taşımaktadır (Güzel ve Çatalkaya, 2014: 61).

Diğer taraftan işçinin kişisel verilerinin korunması da işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında yer almaktadır. Bu noktada üç Kanunun ilgili maddeleri önem arz etmektedir. Birincisi 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunudur. İkincisi 4857 Sayılı İş Kanunu 75. Maddesi gereğince “İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. İşveren, işçi hakkında edindiği bil-

gileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.” hükmü önemlidir ve kişisel verilerin saklanması adına özel bir hükümdür. Üçüncü olarak ise 6098 Borçlar Kanunu 419. maddesidir. Maddeye göre: *“İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir.”* şeklinde düzenlenmiştir.

İşçilerin çalışma hayatında mağduriyet yaşadığı konulardan birisi ve işverenin gözetme borcunda yer alan konulardan birisi de psikolojik tacizdir. İşveren yönetim hakkına sahip olan taraf olarak bazen işçi üzerinde bu hakkı kötüye kullanabilmektedir. Bu durumda konunun düzenlenmesi ihtiyacını doğurmaktadır. Psikolojik taciz şöyle tanımlanabilmektedir; işçinin manevi kişiliğine karşı işveren, işveren vekili ya da diğer işçiler tarafından gerçekleştirilen kötü muamele ve aşağılama şeklinde ortaya çıkan davranışlardır. İşçinin yüksek sesle azarlanması, sürekli olarak eleştirilmesi, dış görünüşüyle dalga geçilmesi psikolojik taciz olarak kabul edilecek davranışlardır. Psikolojik tacize karşı işçinin korunması bakımından Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinin 1. fıkrası gereğince *“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.”* hükmü önem arz etmektedir. Hükme aykırı davranılması halinde işverenin işçinin kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmin edilmesi işverene aittir. Doğacak zararların işveren tarafından giderilmesi zorunludur (Kutsal, 2016: 634). İşçi psikolojik taciz nedeniyle uğradığı zararın tazmin edilmesi dışında iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı bulunmaktadır (Demircioğlu, 2007: 136). Bununla birlikte Türk Ceza Kanununun da öngörülen suç tanımlarından biri kapsamında yer alırsa tacizde bulunan kişinin cezalandırılması da mümkündür (Taşkın, 2015: 236-249).

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverenin önlem alması da yine işverenin borçları arasında yer almaktadır. Konuya ilişkin Borçlar Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda düzenlenme bulunmaktadır. 6331 sayılı Kanun hem işçileri ve bağımlı çalışanları hem de çırak ve stajyerleri kapsamaktadır. Kanunun 4. ve 5. maddesi işçinin korunmasında önemli yükümlülükleri barındırmaktadır. İşveren, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil tedbirlerin alınması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen

şartlara uygun hale getirilmesi, alınan tedbirlere uyulup uyulmadığını izlemek ve denetlemek ile uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla yükümlü tutulmuştur (Çelik vd., 2017: 333).

İşverenin iş sözleşmesinden doğan bir diğer borcu da eşit davranma borcudur. Bu yükümlülüğün önemli dayanağını başta Anayasa olmak üzere, 4857 sayılı Kanunun 5. maddesi ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu oluşturmaktadır. 6701 sayılı Kanun ayrımcılık ve psikolojik tacizle mücadelede önemli bir adım olarak değerlendirilmelidir. Ayrımcılık ve mobbinge karşılaşılan kişiler Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na başvurabilme hakkına sahiptirler. Ayrımcılık yapanlara yüksek idari para cezaları verilebilecektir. Ayrımcılık yasağından zarar gördüğünü iddia eden gerçek veya tüzel kişiler Kurum'a başvuru yapabilmektedir. Kuruma başvurmadan önce Kanuna aykırı olduğu iddia edilen uygulamanın düzeltilmesi ilgili taraftan talep edilmesi gerekmektedir. Bu talebin reddedilmesi veya otuz gün içinde cevap verilmemesi halinde, Kuruma başvuru yapılabilmektedir. Kurum, başvuruları üç ay içinde sonuçlandırmaktadır. Bu süre Başkan tarafından bir kere olmak üzere en fazla üç ay uzatılabilmektedir. Başkan, incelemenin özelliğine göre uzlaşmaya davet edebilmektedir. Bununla birlikte belli bir tazminatın ödenmesi ile de sonuçlanabilmektedir (Şakar, 2022: 112).

İş Kanununun Eşit Davranma İlkesi başlığındaki 5. maddesi kapsamında “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.” düzenleme yapılmıştır. Maddeye göre “ve benzeri” ifadesi sadece belirtilen durumların olmadığını bunun dışında gerçekleşebilecek olguların da kapsam içerisinde yer alacağını göstermektedir. Örnek vermek gerekirse cinsel yönelim nedeniyle yapılacak bir ayırım gibi. Öyleyse bu düzenlemeye aykırılığın yaptırımını ne şekilde gerçekleştirecektir? Yine ilgili madde gereğinde işçi yoksun kaldığı hakları talep

edebilmenin yanında dört aya kadar ücreti tutarında ayrımcılık tazminatını talep edebilecektir (Yenisey, 2006: 77). Önemle belirtilmesi gereken bir husus eşit davranma borcunun işverence ihlal edilmesi durumunda nasıl bir yaptırımının olacağıdır? Ayrımcılık tazminatının istenmesinde işçinin bir zarara uğraması gerekmemektedir. Ayrıca işverenin ayrımcılık yapmama borcuna aykırı davranmasının yaptırımı olarak işçinin talep edebileceği ve nisbi emredici hüküm olması sebebiyle iş sözleşmelerinde miktarının arttırılabileceği tazminat türüdür. İşçiye işveren tarafından eşit davranılmaması durumunda normal koşullarda işveren eşit davransa idi kazanımlarındaki kayıpların karşılanması gerekmektedir. Örnek vermek gerekirse kadın olması nedeniyle işçinin eksik ücretinin olması halinde bu farkı talep edebileceği durumudur. Bir başka örnek ise diğer işçilere yıllık ücretli izin hakkı arttırılarak uygulanırken haklı bir sebep yokken işçiye yasal süresine bağlı olarak izin kullanılması halinde işçi yoksun kaldığı hakları talep edebileceği gibi ve işçinin bu talebinin işverence kabul edilmemesi durumunda iş sözleşmesi haklı nedenle feshedebilecektir (Çelik vd., 2017: 379).

3. HAKLI NEDENLE FESİH

İş sözleşmesinin birçok sebeple sona erme hali bulunmaktadır. İşçinin ölümü, belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, tarafların karşılıklı anlaşması yolunu ifade eden ikale (bozma sözleşmesi), bu sebepler arasında sayılabilmektedir. Bu hallerden birisi de fesihdir. Her bir sebebin farklı sonuçları olduğu gibi feshin de hukuki sonuçları farklılık arz etmektedir. İş sözleşmesinin feshi, taraflardan birinin kendi iradesiyle sözleşmeyi sona erdirmesi olarak tanımlanabilmektedir. Bu iradenin açıklamasından itibaren ileriye dönük olarak yenilik doğuran bir durum ortaya çıkmaktadır. Diğer bir ifade ile karşı tarafın kabul etmesine gerek olmadan iş sözleşmesini sona erdiren bir irade açıklamasıdır (Kalkan, 2018: 286). Fesih yenilik doğuran bir hak olduğundan geçmiş edimlerin iadesini gerektirmemektedir (Eren, 2018: 89).

Haklı nedenle fesih ise iş sözleşmesini sürdürmenin mümkün olmadığı, iş ilişkisinin çekilmez hale geldiği ve bu nedenle taraflardan birine iş sözleşmesini derhal feshetme yetkisi veren bozucu ve yenilik doğuran bir hakkı ifade etmektedir. Haklı nedenle fesih kavramının karşılığı ve hukuki dayanağının birinci boyutu 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 435. maddesindedir. Maddeye göre; “Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhal feshedebilir. Sözleşme-

yi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.” İkinci boyutu ise 4857 sayılı İş Kanununda olup haklı nedenle fesih nedenleri 24. ve 25. maddelerinde sayılmıştır.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin bitiminde sözleşme sona ermekte olup taraflar sona erme tarihini bilmektedirler. Buna karşın belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, sözleşmenin taraflarından birisi sözleşmeyi sona erdirmeye iradesini göstermeden önce durumu karşı tarafa bildirmesi gerekmektedir. Bildirilmesi gereken süre (ihbar öneli) ise 4857 sayılı İş Kanunu’nun 17. maddesinde belirtilmiştir. Maddeye göre; “a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra, d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılmaktadır.” şeklinde hükmedilmiştir. Belirtilen süreler nisbi emredici hüküm niteliğinde olduğundan işçi lehine düzenlenebilmekte ve arttırılabilmektedir. Kanunda belirtilen sürelerle tarafların uymaması durumunda ihbar tazminatı ödenmesi söz konusu olacaktır. Bununla birlikte işveren bildirim sürelerine ilişkin ücreti peşin ödeyerek iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir. Ancak haklı nedenle fesihte sayılan sebeplerin varlığı halinde taraflar sözleşmeyi derhal ihbar önellerine uymaksızın feshedebilmektedirler.

Haklı nedenle veya derhal fesih, işçi açısından derhal işin bırakılması, işveren açısından ise işçinin işyerinde uzaklaştırılması şeklinde gerçekleşecektir. Haklı sebepli fesih haller 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24. ve 25. maddelerinde işçi ve işveren bakımından ayrı olarak belirlenmiştir (Tunçomağ, 2013: 214). Haklı nedenle fesih halinde iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olması fark etmemektedir. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ihbar bildirim sürelerinin, belirli süreli iş sözleşmelerinde ise sürenin sona ermesini beklemeden fesih gerçekleştirilebilecektir. Yargıtay’ın daha önce vermiş olduğu kararda göz önünde bulundularak tarafların bildirim sürelerine uymaksızın yapacakları bu fesih türünde ihbar tazminatı talep edilmesi mümkün olmayacaktır (Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 1999).

4. İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ

İş Kanunu'nun 24. maddesi işçinin haklı nedenle fesih hallerini düzenlemiştir. İşçinin belirtilen nedenlere dayanarak iş sözleşmesini kendi istifası ile sonlandırması halinde kıdem tazminatı alma hakkı doğabilecektir. Bu durum işçiler açısından belki de en önemli durumlardan birisidir. Normal koşullarda işçinin kendi istifası durumu kıdem tazminatı alma hakkını doğurmamaktadır.

4.1.Sağlık Nedenleri

4.1.1. İşin İşçi Sağlığı Bakımından Tehlikeli Olması

İş hukukunun en önemli özelliği işçinin korunmasıdır ve işverenin iş sözleşmesinden doğan borçları arasında yer almaktadır. Çalışma koşulları insan sağlığına olumsuz etki yapabilen birçok etkeni içinde barındırabilmektedir. Bu etkenler işçinin hayatı için tehlikeli durumlar oluşturabilmektedir. Örneğin kot taşlamada çalışan bir işçinin tozlar sebebiyle akciğerlerinde bir sağlık probleminin oluşması gibi. Sağlık nedeni ile iş sözleşmesini feshedecek olan işçinin sağlık kuruluşlarından alacağı bir heyet raporu ile bu durumu belgelendirmesi gerekmektedir. Diğer bir ifade ile tam teşekküllü bir devlet hastanesinden tespit yapılması ve ispat edilmesi için rapor alınması mutlaktır. İşçi lehine haklı fesih durumunun oluşmasında hastalığın çalışma koşullarından kaynaklanması gerekmekte olup konuyla ilgili Yargı kararı da bulunmaktadır (Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 2007). Örneğin kömür ocağında çalışan ve sözleşme yapılırken sağlıklı olduğu halde, sonradan akciğer rahatsızlığına yakalanan bir işçi, doktor raporuyla işte çalışması sağlığı için sakıncalı görülümüşse sözleşmesini derhal feshedebilir (Şakar, 2008: 376).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin I. bendinin a alt bendine göre, "İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa" işçinin sözleşmesini derhal feshetme hakkı doğmaktadır. Bu durumda işin özelliğinden kaynaklanacak olan bir tehlikenin işçinin hayatı için bir tehlike oluşturması gerekmektedir. Aksi durumda işyerinin çalışma koşullarından kaynaklanmayan bir hastalık durumu haklı nedenle fesih durumu oluşturmayacaktır.

4.1.2. İşverenin veya İşçinin Çalışma Arkadaşlarının Bulaşıcı Bir Hastalığa Tutulması

İşçiye iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı veren durumlardan birisi de iş ile bağdaşmayan ve bulaşıcı bir hastalığın işveren veya çalışma arkadaşlarınınca yakalanmış olunması durumudur. Örneğin, işverenin yada çalışma arkadaşının gribal bir enfeksiyon durumu işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanımaz iken verem, tifo, deri hastalıkları gibi hastalıklar bu hakkı verecektir (Tunçomağ, 2013: 216). Dolayısıyla sadece bulaşıcı bir hastalık olması durumu yeterli olmayıp işçinin sağlığı için önemli bir tehlikenin olması gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin I. bendinin b alt bendine göre, *“İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa”* hükmü konuyu açıklamıştır. Bu durumda önemle belirtilmesi gereken işçinin sağlığı için ciddi bir tehlikenin oluşması gerektiğidir. Verem gibi bir hastalık belirtilen özellikte bir hastalıktır. Diğer bir önemli nokta ise bulaşıcı hastalığa tutulan kişi ile işçinin sürekli bir arada bulunması ve yakın temasta olması gerekmektedir. Aksi durumda sıklıkla temas edilen bir durum yok ise haklı nedenle fesih gerçekleşmeyecektir (Çelik vd., 2015: 391). Belirtilen nitelikteki bir hastalığa yakalanan işveren veya bir başka işçinin doğrudan doğruya işçi ile temasta olmaması halinde ise haklı nedenli fesih şartı oluşmayacaktır.

Konuyla ilgili üzerinde durulması gereken önemli bir hususta iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması durumunda işçinin, çalışma koşullarının kendisine uygulanmaması nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu madde 24/II-f ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun madde 13/4 fıkrası gereğince iş sözleşmesini derhal ve haklı nedenle feshetme imkânının bulunmasıdır.

4.2. Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Durumlar

Ahlak kuralları yazılı olmayan soyut değer yargılarını içeren bir kavramdır. Ahlak kurallarının yazılı olmaması ispat edilmesi noktasında zorluklar çıkarabilmektedir. Ahlak kurallarına aykırılık iddiasında bulunan işçinin bu durumu ispat etmesi gerekmektedir. İşçinin manevi bütünlüğüne zarar vermesi nedeniyle İş Kanunu işçiye haklı nedenle fesih imkânı tanımıştır. Son yıllarda çokça gün-

demde olan psikolojik taciz ya da mobbing kavramı da ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle fesih sebepleri içerisinde yer alabilmektedir. İşçinin normal şartlarda kendisinin iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatı hakkı olmaz iken bu durumda hak kazanması mümkün olabilmektedir.

Aykırı davranışların sadece işveren tarafından değil işveren vekili tarafından yapılması da işçi bakımından haklı fesih halini oluşturacaktır. Dahası işyerindeki diğer işçiler de bu kapsam dâhilindedir.

4.2.1. İşverenin İşçiyi Yanılması

İşçi ve işveren iş sözleşmesinin imzalanması sırasında çalışma ilişkileri, esasları, kendilerinde var olan özellikler hususunda karşılıklı bilgi verirler. İş Kanunu'nun 24. maddesinin II. bendi a alt bendi "*İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanılırsa*" hükmü işverenin işçiyi yanılması halinde (Eyrenci, 1991: 248) işçiye haklı nedenle derhal fesih hakkını tanımıştır. İş sözleşmesinin ileriye dönük geçersizlik yaratacak şekilde belirtilen hallerin bilinçli olarak yapılması bir diğer ifade ile hileli şekilde yapılması önem arz etmektedir. Örneğin olmayan bir durumun var gibi gösterilmesi. Bir örnekle işveren, işçiyi işe alırken; işyerinin uzak bir mahalde bulunmasının sorun olmayacağını, işçinin servis aracılığıyla işyerine getirilip götürüleceğini, işyerinde öğle yemeği verileceğini, sağlıklı bir ortamda çalışılacağını belirtmiş olmasına karşın işçinin işe başladıktan sonra bu koşulların gerçekleşmediğini görüp 6 iş günü içinde sözleşmesini feshetme hakkı bulunmaktadır. Sürenin geçmesi halinde işçi şartları kabullenmiş sayılacaktır. İspat yükünün işçiye ait olduğunun bilinmesi gerekmektedir.

Belirtilmesi gereken bir hususta 6 günlük süreye ait özel bir durumdur. Şöyle ki sürenin geçmesinin ardından işçinin ileriki bir tarihte yapacağı fesih geçerli bir fesih olur ancak bu maddeye dayanarak tazminatsız bir fesih olmamaktadır. Geçerli nedenle işçinin yapacağı fesihte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışması durumunda ihbar öneline uyması ya da işverene ihbar tazminatı ödemesi gerekecektir (Şakar, 2008: 377).

4.2.2. İşveren Tarafından İşçinin veya Ailesinin Şeref ve Namusuna Dokunucu Davranışlar

İşverenin, işçinin kendisine veya aile üyelerine karşı şeref ve namusuna dokunacak bir takım sözler sarf etmesi, imalarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunmasını kapsayan haklı sebeple fesih durumudur ve 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinin II. bendinin b alt bendine dayanmaktadır. “İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler; davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa” şeklinde düzenleme yapılmıştır. Madde kapsamında işçi veya ailesine yönelik işverence yapılan davranışların veya eylemlerin işçinin şeref ve namusuna dokunup onu incitip incitmediğini belirlerken ahlak anlayışının ve olayın özelliğinin göz önünde bulundurulması önem arz etmektedir (Aktay vd., 2013: 209). Belirtilen hükmün Türk Ceza Kanununa göre suç oluşturması zorunlu değildir (Süzek, 2018: 717).

İşveren tarafından işçinin aşağılanması, işverenin işçiye küfür etmesi ve kötü sözler sarf etmesi, dedikodu yapması diğer taraftan aile üyelerine karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı sözleri haklı nedenli fesihtir. Sadece işçiye değil aile üyelerine karşı yapılan saldırıda görüldüğü üzere bu kapsamda değerlendirilmektedir (Yeşilbaş, 2019: 73). Bununla birlikte işverenin yanında işveren vekilinin de işçiye veya ailesine yönelik sarf edeceği kötü sözler ve cinsel tacizde bulunması da bu kapsam dâhilindedir (Narmanlıoğlu, 2015: 355).

Cinsel taciz ise işverenden gelen fiziksel veya cinsel içerikli mesaj, sözleri kapsayan bir durumdur. İşçinin sadece kendisine değil aile üyelerinden birine yapılması da geçerlidir. Çalışma saatleri veya çalışma saatleri dışında gerçekleşen cinsel taciz işçiye haklı nedenli derhal fesih imkânı tanımaktadır.

4.2.3. İşverenin Sataşması Durumu

4857 sayılı İş Kanunu’nun 24. maddesinin II. bendinin c alt bendine göre “İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa” işçi haklı nedenle sözleşmesini feshedebilecektir. Madde kapsamında, işverenin işçisine veya aile üyelerine karşılıklı sözlü sataşması, işçiye atacağı iftira ya da fiziksel olarak örneğin yumruk atması,

gözdağı verilmesi değerlendirilmektedir. Bununla birlikte işveren tarafından aile üyelerine ağır isnat ve ithamlarda bulunulması örneğin hırsız veya ahlaksız olduğu yönündeki söylemler bu kapsam dahilinde değerlendirilebilecektir. Belirtilen haller sosyal hayat içerisinde itibar sarsıcı olan durumlardır (Tunçomağ, 2013: 218). Madde gereğince işçinin veya aile üyelerinin yasaya aykırı olan davranışlara zorlanarak; örneğin vergi kaçırmasının istenmesi işçinin haklı nedenli fesih hakkını doğuracaktır. Ayrıca işveren vekilinin örneğin işe geç kalmış olan işçiye sözlü olarak bulunduğu hakarete işçi için haklı nedenli fesih nedeni olarak görülecektir (Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 1994). Genel olarak bu hakkın kullanılmasında davranışın Türk Ceza Kanunu kapsamında suç oluşturması gerekmektedir (Süzek, 2018: 718).

Bir Yargıtay kararının da önemle üzerinde durulması gerekmektedir. Tehdit, fiili saldırı sataşma niteliğinde olup işçiye haklı nedenli fesih hakkı tanınmasının yanında işçinin çalışma arkadaşlarıyla sürekli olarak tartışma içerisinde olması, geçimsizlik yaratan durumlar oluşturması geçerli fesih nedeni olarak kabul edilmektedir (Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 2016). Hapisle cezalandırılacak bir suçun işlenmesi de bu başlıktaki niteliklerdendir. Bir diğer ifade ile işverenin işçinin veya ailesine karşı para cezası değil hapisle cezalandırılan bir suç işlemesi de haklı nedenle fesih kapsamında bulunmaktadır.

4.2.4. İşçiye Diğer İşçilerden Yapılan Cinsel Saldırı Durumu

İş sözleşmesi taraflarına bir takım borçlar yüklemektedir. İşveren tarafının borçlarından birisi de işçiyi gözetme borcudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin II. bendinin d alt bendi de bu borca yönelik "*İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa*" hükmünü düzenlemiştir. Madde gereğince işçinin diğer bir çalışma arkadaşından ya da iş görme edimini yerine getirirken ilişki halinde bulunduğu kişilerden maruz kaldığı cinsel taciz durumları işçiye haklı nedenle fesih hakkını doğuracaktır. İşçinin cinsel tacize uğraması halinde bu durumu hemen işverene bildirmesi gerekmektedir. İşverenin bu bildirim karşın önlem almak zorunluluğu bulunmaktadır. Bir başka ifade ile cinsel taciz olayının, haklı nedenle fesheden neden olabilmesinde işçinin cinsel tacize uğramış olmasının yanında, işverene ait işyerinde gerçekleşmesi ve olayın işverene bildirilmiş olmasına karşın gerekli tedbirlerin alınmaması gerekmektedir (Akyiğit, 2018: 159). Bununla birlikte işverenin yanında işveren

vekilinin de davranışları bu kapsam dâhilinde değerlendirilmektedir. Yargıtay’ca İş Kanununun da işveren için öngörülen sorumlulukların işveren vekilleri hakkında uygulanacağı öngörüldüğünden işveren vekillerinin ilgili maddede belirtilen davranışları halinde işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebileceği yönünde kararı mevcuttur (Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 2010). Önlemin alınmasındaki anlam işverenin olayın bir daha gerçekleşmemesi için gerekli özveriyi göstermesidir (Aktay vd., 2013: 210). Çabanın gösterilmemesi halinde işçi derhal fesih hakkını kullanabilecektir

4.2.5. İşverenin Ücret Ödememesi

İşverenin iş sözleşmesinden doğan borçlarından olan ücret ödeme borcunun yerine getirilmemesinin yaptırımlarından birisi haklı nedenle feshin işçi açısından düzenlenmesidir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24. maddesinin II. bendinin e alt bendi “*İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse*” şeklinde düzenlenmiştir.

İşçinin ücreti sadece net ücretini kapsamamaktadır. Ücret ekleri var ise örneğin prim, ikramiye, yakacak yardımı gibi ödemelerde işçinin ücreti kapsamında değerlendirilmektedir (Taşkent vd., 2021: 232). Bir Yargıtay kararında fazla çalışma ücretinin ödenmemesi ile ücretin ödenmemesi hususunda aynı kararın alındığı görülmektedir (Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 2007). İşçinin ücretinin ödenmemesi veya eksik ödenmesinin yanında ücretinden bir indirim yapılması da haklı fesih kapsamında bulunmaktadır (Süzek, 2018: 721). Bir diğer ifade ile işveren kendi iradesiyle işçinin ücretinde bir azaltmaya gidemez. İşveren işçinin ücretini en geç ay sonunda ödemekle yükümlü olup ödeme gününü taraflar kendi iradeleri ile belirleyebilmektedirler. Bununla birlikte işçinin ücretinin geç ödenmesi de işçiye haklı nedenli fesih imkânı tanımakta olup kıdem tazminatı hakkını doğurmaktadır. Konuyla ilgili Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bir kararı bulunmaktadır. Karara göre iş sözleşmesinde kararlaştırılan ödemenin süresinde ödenmemesini ve bu sürenin üzerinden ayların geçmesini işçi lehine haklı nedenli fesih olarak kabul etmiştir (Süzek, 2007: 216). Ancak burada dürüstlük kuralı çerçevesinde olayı değerlendirmek önem arz etmektedir. Şöyle ki normal koşullarda ücretin zamanında ödendiği işyerinde kısa bir süreli gecikmenin iyi niyet kurallarına aykırılık teşkil etmesi nedeniyle haklı nedenli fesih olarak değerlendirilmemesinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Süzek, 2007: 216).

Bir başka önemli hususta işçinin ücretinin ödenmemesinde işverenin mali

güçlük içerisinde bulunmasının haklı bir neden olarak sayılmayacağıdır. Buna karşın işçinin, işveren tarafından belirlenen ücret artış miktarını az bulması da işçinin sözleşmesini haklı nedenle fesih olarak kabul edilmemektedir. Ayrıca bu durumda işçi kıdem ve ihbar tazminatını talep edememektedir (Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 2005).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin II. bendinin f alt bendi “*Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa*” hükmüne göre işçi lehine haklı nedenle fesih hakkı doğmaktadır. İşveren tarafından işçiye kararlaştırılardan daha az iş verilmesiyle yaşamış olduğu kayıp işveren tarafından karşılanması gerekmektedir. Aradaki ücret farkının ise zaman esasına dayalı olarak hesaplanıp ödenmesi esastır. Aksi durumda işçi tarafından haklı nedenle fesih gerçekleştirilebilir.

4.2.6. Çalışma Koşullarının Uygulanmaması

İşçi ve işveren iş sözleşmesinde belirledikleri çalışma şartları kapsamında çalışma ortamını belirlemektedirler. İşçi, iş sözleşmesine bağlı olarak iş görme edimini yerine getirirken, işveren de yine sözleşmede belirlemiş olduğu şartlar dahilinde işçiye çalışma şartlarını uygulamak durumundadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin II. bendinin f alt bendi “*.....çalışma şartları uygulanmazsa*” hükmüyle işçiye haklı nedenle fesih hakkı vermektedir. İlgili maddeye paralel olarak Kanunun 22. maddesi de çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi başlığı ile düzenleme yapmıştır. Buna göre; “*İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.*” şeklindedir. Hükme göre işverenin sözleşme şartları dışında bir talebinin olması halinde veya sözleşme şartlarını uygulamaması halinde işçinin haklı nedenle fesih hakkı gerçekleşecektir.

4.3. Zorlayıcı Sebepler

İşyerinde bazen işin durmasını gerektirecek, önceden öngörülmesi mümkün olmayan, dışarıdan gelen örneğin sel, deprem gibi doğal afetlerin olması söz konusu olabilmektedir (Aktay vd., 2013: 211). Belirtilen sebepler zorlayıcı sebeplerdir. Bu sebepler işçiden bağımsız ve işyerine ilişkin olmalı ve çalışma imkânını bir hafta süreden fazla olanaksız hale getirmelidir. Buna karşılık işyerinde yaşanan iş durgunluğu, ekonomik kriz zorlayıcı bir neden olarak değerlendirilmeyecektir. İşverenin üretimin yapılması için gerekli araç gereç temininde bulunmaması halinde işçi işi bir hafta yapmaktan kaçınabilir. Ve bu süreye ait işçiye yarım ücreti ödenir. Bununla birlikte örneğin işveren işyerindeki stok fazlalığını eritmek için üretime arar verir ise işçinin haklı fesih hakkı doğmayacaktır. Ve işçilere bu durumda ücretleri tam olarak ödenecektir. Zorlayıcı sebeple haklı fesih hakkı İş Kanunu'nun 24. maddesinin III. bendinde belirtilmiştir. “İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek *zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa*” işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmektedir. Bu noktada belirtilmesi gereken önemli husus zorlayıcı nedenin sonunda işçi sözleşmesini feshetmeyip iş görme edimini yerine getirmeye devam edebilmektedir. Bu durumda iş görme edimi gerçekleşmeyeceğinden iş sözleşmesi askıda kalıp ücret ödemesi söz konusu olmayacaktır (Aktay vd., 2013: 211). Zorlayıcı neden devam ettiği sürece işçinin haklı nedenle fesih hakkı saklı kalmaktadır.

İşçi, zorlayıcı nedene dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmek istediği takdirde örneğin deprem sebebiyle işyerinde iş yapmanın imkânsız hale gelmesi durumunda bir haftalık bekleme süresinin ardından, işyerinde çalışma süresini bir yılı doldurması şartıyla kıdem tazminatını talep ederek haklı feshi gerçekleştirebilmektedir. Ancak ihbar tazminatı hakkı oluşmamaktadır.

5. HAKLI NEDENLE FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ, ŞEKİL ŞARTI VE SONUÇLARI

Haklı nedenle fesih hakkının kullanılmasında süre sınırı olup 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenmiştir. Yapılan düzenleme, Kanunu'nun 26. maddesinin 1. fıkrasına dayanmaktadır. Maddede belirtilen süre sınırı işçi tarafında 24/II, işveren tarafında 25/II “*ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*” başlığı için geçerli olmaktadır. 26. maddesinin 1. fıkrası ayrıntılı olarak incelendiğinde “*24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.*” hükmü ile konu açıkça belirtilmiştir. Konumuz işçi bakımından değerlendirildiğinden işçi açısından sağlık nedenleri, zorlayıcı nedenlere dayanarak yapılan fesihlerde belirtilen süre uygulanmamaktadır.

İşçinin sağlık nedenleri ile yapacağı haklı nedenle yapacağı fesihte sağlık durumu ile ilgili somut olayı belgelediği andan itibaren fesih yapabilecektir. Zorlayıcı nedenle fesih türünde ise işyerinde işin yedi günden fazla durması halinde işçi bu fesih hakkını kullanabilecektir.

Belirtilen süreler hak düşümü süresidir. Altı günlük sürenin başladığı tarih işçinin öğrendiği tarihtir. Olayın ortaya çıktığı andan itibaren bir yıllık süre geçtikten sonra öğrenildiğinde haklı nedenle fesih hakkı kullanılmayacaktır. Dolayısıyla sürenin geçmesinden sonra haklı nedene dayanarak feshin yapılmış olması halinde haksız feshin sonuçları ortaya çıkacaktır (Süzek, 2018: 724).

Diğer taraftan haklı nedenle yapılacak olan fesih şekilsel olarak yazılı şekil şartına tabi olan bir fesih türüdür. Yazılı yapılmaması halinde fesih geçersiz ve haksız fesih niteliğinde değerlendirilecektir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. ve 20. maddeleri haklı nedenle feshin şeklini açıklamıştır. Maddeye göre “*İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.*” şeklinde hükmedilmiştir. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene ait olup işçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşveren aç-

sından durum bu şekilde iken işçi açısından ise fesih nedenlerini işverene bildirmesi sadakat borcu kapsamında olup fesih nedeninin açıklanması gerekmektedir (Baycık, 2006: 133).

İş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesinin hukuki sonuçları işçi açısından son derece önem arz etmektedir. İşçinin haklı nedenle feshinin sonuçları arasında merak edilen önemli işçi haklarından olan işsizlik ödeneğine ilişkindir. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu 51-b maddesine göre, işsizlik sigortasına hak kazanmanın şartlarından birisi de haklı nedenle işçinin sözleşmesini feshetmesi halidir. Diğer bir ifade ile işsizlik sigortasına hak kazanma koşullarını yerine getiren işçinin işsizlik ödeneği alması mümkün olacaktır. Kıdem tazminatı açısından değerlendirme yapıldığında ise kıdem tazminatı koşullarını düzenleyen 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine göre işçinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesine dayanarak yapacağı sağlık nedenleri veya ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı haller ve benzeri nedenler ya da zorlayıcı nedenlere dayanarak haklı nedenle fesihle kıdem tazminatı hakkı bulunmaktadır (Bedük, 2019: 706).

İş sözleşmesinin bir neden olmaksızın işçi veya işveren tarafından feshedilmesi durumunda taraflar fesih iradesini açıkladıklarından itibaren iş sözleşmesinin sona ermesine kadar İş Kanunu'nun 17. maddesindeki ihbar süresince çalışmaya devam ederler. Aksi takdirde taraflar bakımından ihbar tazminatı hakkı doğmaktadır. Konu itibariyle işçinin haklı nedenle feshinde ihbar tazminatı hakkı ortaya çıkmamaktadır. Herhangi bir yaptırım da söz konusu olmamaktadır (Akyiğit, 2018: 552).

6. İŞÇİNİN HAKSIZ FESHİ

Haksız fesih kavramı, iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde öne sürülen sebebin gerçekte olmaması yahut ispat edilmesinin mümkün olmaması halinde ve de İş Kanunu'nun 26. maddesinin 1. fıkrasında derhal fesih hakkını kullanma süresine uyulmaması halinde, haksız fesih olarak nitelendirilecektir. Haksız fesih kavramı usulsüz fesihten ve fesih hakkının kötüye kullanılmasından farklıdır. Usulsüz fesihte, fesih hakkı doğmuştur ancak fesih bildirim sürelerine uygun davranılmamıştır. Fesih hakkının kötüye kullanılmasında ise iyi niyet ve dürüstlük kurallarına aykırılık durumu söz konusudur. Haksız feshi bu iki durumdan

ayrı kılan işe fesih hakkının doğmamasına rağmen iş sözleşmesinin feshedilmiş olmasıdır (Eyrenci vd., 2014: 224).

Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin iş sözleşmesini feshetmek istediklerinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi gereğince ihbar önelerine uymak zorundadırlar. Aksi takdirde işçi, işverene (2-8 hafta) kıdemine göre ihbar tazminatı ödemek zorundadır (Yenisey, 2012: 330).

İşveren tarafından iş sözleşmesinin haksız feshedilmesinde işveren tarafından işçiye belirsiz süreli iş sözleşmelerinde fesih bildirim süresine, belirli süreli iş sözleşmesinde ise sözleşmenin geri kalan kısmına ilişkin ücret tutarında tazminat ödemesi gerekecektir. Belirtilen durum Borçlar Kanununun 438. maddenin 1. fıkrasına dayanmaktadır. Bununla birlikte ayrıca işçiye hakim tarafından haksız fesih tazminatı ismiyle başkaca bir tazminat ödenebilecektir. Borçlar Kanunu'nun 438. maddenin 3. fıkrasına göre; *"Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz."* hükmüyle belirtilen tazminat düzenlemiştir. Tazminat maddeden de anlaşılacağı üzere hakim tarafından olaya özgü olarak belirlenecektir (Süzek, 2018: 736). Haksız fesih tazminatı iş güvencesi kapsamında yani belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere uygulanmayacaktır. Diğer bir ifade ile Borçlar Kanununa ve iş güvencesi kapsamı dışında olan 4857 sayılı İş Kanununa tabi belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinde haksız fesih tazminatı uygulanacaktır. Peki iş güvencesi kapsamında olan işçilerin korunması nasıl olmaktadır? Şöyle ifade edilebilir ki, iş güvencesi kapsamında olan işçilerin sözleşmelerinin geçersiz ve haksız şekilde son bulmaları durumunda iş güvencesi tazminatıyla ve en çok dört aya kadar boşa geçen sürenin ücretini alma hakkı bulunmaktadır (Kaplan ve Senyen, 2016: 24).

Haksız fesih tazminatının hesaplanmasında göz önünde bulundurulacak olan ücret, işçinin temel ücretidir. Oysaki kıdem ve ihbar tazminatı işçinin giydirilmiş ücreti üzerinden hesaplanmaktadır.

KAYNAKÇA

- 4857 Sayılı İş Kanunu. (2003, 10 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 25134). 23.01.2023, Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm#1>.
- Aktay, A., Arıcı, N. K., Tuncay Senyen E. T. (2013) İş Hukuku, Ankara, Ankara: Gazi Kitapevi.
- Akyiğit, E. (2005) “Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Kaçınması”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 5, 671-696.
- Akyiğit, E. (2018) İş Hukuku, 12. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Baycık, G. (2006) “İş Akdini Fesih Sebebinin Değiştirilmesi”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 55, Sayı:1, 115-134.
- Bedük, M. N. (2019) “İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 27, S. 2, 679-726.
- Çelik N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. (2015) İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta Yayın.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. (2017) *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Çil, Ş. (2010) İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Demircioğlu, H. R. (2007) “Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak Psikolojik Taciz (Mobbing)”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt XI, Sayı 1-2, 113-146.
- Doğan Yenisey, K. (2006) “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, *Çalışma ve Toplum*, 4, 63-81.
- Doğan Yenisey, K. (2012) “Hizmet Sözleşmesi”, *Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu*, İstanbul, 297-336.
- Eren, F. (2018) *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 23. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Eyrenci, Ö. (1991) “İşe Girişte Personel Seçimi İle İlgili Hukuki Sorunlar”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 15. Yıl Armağanı, İstanbul, 248-269.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. Ulucan, D. (2014) *Bireysel İş Hukuku*, 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Güzel, A., Çatalkaya, D. U. (2014) “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında (Objektif İyi Niyet) Dürüstlük Kuralının İşlevi Üzerine”, *MÜHFAD Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan*, Cilt 20, Sayı 1, Özel Sayı, 61-82.
- Kalkan, A. (2018) “İş Sözleşmesinde Fesih Halleri”, *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: XIII, Sayı:1, 281-314.
- Kaplan, E., Senyen, T. (2016) “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm

ve Sonuçları”, *Sicil*, 36, II, 17-32.

Mollamahmutoğlu, H. (2004) *İş Hukuku*, Ankara: Turhan Kitabevi.

Narmanlıoğlu, Ü. (2015) *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*, 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

Savaş Kutsal, B. (2016) “Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası (Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan), Cilt I, Özel Sayı, 617-643.

Sümer, H. H. (2022). *İş Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Süzek, S. (2007) “İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 56, Sayı: 4, 207-221.

Süzek, S. (2018) *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınları.

Şakar, M. (2008) *Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Şakar, M. (2022) *İş Hukuku Uygulaması*, İstanbul: Beta Yayın.

Taşkent, S., Sarıbay Öztürk, G., Mutlay, F. B. (2021) *Açıklamalı İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu*, İstanbul: Beta Yayınları.

Taşkın, A. (2015) “İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, I, 221-257.

Terzioğlu, A. (2019) “İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 18 (72), 1934-1952.

Tunçomağ, K., Centel, T. (2013) *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul: Beta Yayınları.

Yangın, D. D. (2012) “Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 3(10), 205-236.

Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, E. 1993/14090, K. 1994/2244, Tarih: 14.2.1994, 23.12.2022, Erişim adresi: <https://legalbank.net/>

Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, E. 1999/16027, K. 1999/19704, Tarih: 21.12.1999, 24.01.2023, Erişim adresi: <https://legalbank.net/>

Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, E. 2005/9518, K. 2005/12140, Tarih: 05.4.2005, 25.11.2022, Erişim adresi: <https://legalbank.net/>

Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, E. 2006/33066, K. 2007/5485, Tarih: 28.2.2007, 25.11.2022, Erişim adresi: <https://legalbank.net/>

Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, E. 2014/36381, K. 2016/8731, Tarih: 07.4.2016, 23.01.2023, Erişim adresi: <https://legalbank.net/>

Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, E. 21363/6171, Tarih: 8.3.2007, 24.01.2023, Erişim adresi: <https://legalbank.net/>

Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, E. 37500/31544, Tarih: 4.11.2010, 23.01.2023, Erişim adresi: <https://legalbank.net/>

Yeşilbaş, M. (2019) “4857 Sayılı İş Kanununda İşçinin Haklı Nedenle Fesih Hakkı ve Sonuçları”, *Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 73.

12. BÖLÜM

GIDADAN TOPRAĞA GASTRONOMİ

Dr. Öğr. Üyesi Tuba PEHLİVAN
Gaziantep Üniversitesi Turizm Fakültesi
Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü
Stpehlivan1@hotmail.com
Orcid No: 0000-0003-1041-6432

GİRİŞ

Dünyanın son birkaç yıl içerisinde karşılaştığı pandemi, savaşlar, ekonomik ve ekolojik sorunlar sürdürülebilir gıda gereksiniminin giderek artmasına neden olmuştur. Covid-19 salgını her sektörde olduğu gibi gıda sektöründeki tedarik sürecinde aksamaya yol açmış, salgın döneminin yaralarını atlatamayan gıda sektörü 2022 yılı başlarında ortaya çıkan Rusya-Ukrayna savaşının yansıması olarak en temel gıda ham maddesi olan “Buğday” konusunda yaşanan bir kriz ile karşı karşıya kalmıştır. Türkiye’nin arabuluculuğu ile hafifleyen krizin gelecekteki durumu ve sürdürülebilirliği tam olarak netlik kazanmamıştır. Bununla birlikte bazı tarım ürünlerinin üretiminde kullanılmasına ihtiyaç duyulan gübrenin arzında da ortaya çıkan krizin çok geniş bir coğrafyada panik havası oluşturduğu bir süreç yaşanmıştır (Pehlivan, 2022). Yaşanan bu olayların ekolojik, ekonomik, politik, sosyal, psikolojik birçok boyutu bulunmaktadır. Özellikle doğa/ekoloji kaynaklı sorunların katlanarak büyüme ve kitlesel boyuta dönüşme potansiyeli olduğunu tarihte yaşanan bazı örnekler bizlere göstermektedir. Bu nedenle gıda ve iklim krizi gibi yaklaşmakta olan sorunların önlenmesi için bazı ülkeler hedefler koyarak bu hedefleri gerçekleştirme yönünde önemli adımlar atmaya çaba sarf etmektedir. Bu kapsamda çeşitli sektörlerin sürdürülebilirliğe

katkı sunması devlet politikaları ile desteklenmeye çalışılmaktadır. Liang vd., (2020)'nin belirttiğine göre toprak, çevre koruma ve sürdürülebilir gıda üretiminin temelidir. Sürdürülebilirliğe uygun olmayan arazi yönetimi ve bir dizi çevresel, ekonomik ve sosyal etmenler sonucu meydana gelen toprak bozulma ve kirliliği, uluslararası boyutta çevre kalitesi ve gıda güvenliği bakımından süregelen bir tehdit olmuştur. Ayrıca genelde toprak kirlilik ve bozulmasının değerlendirilmesinde, gıda üretim sistemlerine ve/veya çevre korumaya uygun yeni toprak yönetimi yaklaşımları tasarlamak için çok az kapsamlı, toprağın kendisine odaklanılır. Yani günümüzde yeni sürdürülebilir gıda ve çevre koruma önlemleri içerisinde toprak yeterince üzerinde durulmadan göz ardı edilmektedir. Kısaca günümüzde insanlar gıdanın mutfaktaki serüvenine odaklandığı kadar topraktaki serüvenine önem vermemekte ve dahası gıdanın toprak ve mutfak arasındaki yolculuğunu disiplinler arası bir anlayışla değerlendirmemektedir.

Tarihsel sürece bakıldığında insanın toprak ile ilişkisi oldukça eskilere dayanmaktadır. Şöyle ki; İnsanlar tarafından inşa edilen medeniyetler, eski ve orta yaşam dönemlerinde toprak ve toprağa bağlı değişkenler ile şekillenmekteydi. Bu nedenle bir medeniyetin üzerinde yaşam sürdüğü toprağın verimli ya da çorak olması o medeniyetin gelişimi için belirleyici bir nitelik taşımıştır. İnsanlar, çok uzun bir zaman süresince yeryüzünde nüfus olarak az olmanın verdiği rahatlıkla farklı arazilerde gezerek, her çiçekten nektar alan arılar gibi bir yaşam sürmüştür. Toprak ürün vermeyecek duruma geldiğinde ise toprak ıslahı henüz bilinmemesi nedeniyle başka topraklara göç edilmekteydi. Nüfusun artışıyla beraber göç etmek zorlaşınca toprağın işlenmesi zorunlu bir hal almış ve uzun tecrübeler neticesinde Neolitik dönem ile yerleşik hayata geçen insanların yaşamına tarım girmiş (Ritter, 1962: 1; Bilge, 1946: 13; Öz, 2014: 7; Arifoğlu, 2019) ve toprağın yeri/önemi giderek artmıştır. Bu süreçte artan nüfus ile birlikte insanlar zaman içerisinde toprakla olan ilişkisinde hep daha fazlasını talep etmeye başlamıştır. Diğer yandan nüfusun artması ve tarımsal açıdan kullanılabilir toprak oranının azalması ile birlikte insanoğlunun birim alandan daha fazla ürün alma çabaları kendini göstermeye başlamıştır. Bugün seracılık, çift ekim ve topraksız tarım gibi uygulamalar aslında yaklaşık 8 milyara ulaşan dünya nüfusunun “doyurulmasını” hedefleyen çabalarıdır.

Gastronomi alanının konusu bilindiği üzere insan ve gıdadır. Sürdürülebilir uygulamalar diğer sektörlerde olduğu gibi yiyecek sektörünü de etkilemektedir. Gıdanın mutfakta işlenmesi ve müşteriye sunumu ile ilgili aşamaların başında ürün

tedarikinin önemi ve hammadde tercihi gelmektedir. Sağlıklı ve sürdürülebilir gıda temini için doğru tarım uygulamaları ile üretilen hammaddenin tercih edilmesi büyük önem taşır. Bu noktada tüketilen gıdaların içeriğinde yer alan tarımsal kökenli hammaddelerin üretim, hasat ve depolama aşamalarında çok fazla işlenmeden üretildiği en doğal hali ile değerlendirilmesini konu alan tarladan sofraya felsefesi giderek daha fazla önem kazanmıştır. Bu felsefe gıdanın sürdürülebilirliğini sağlamak adına atılmış olan bir adımdır. Tarladan sofraya yaklaşımını benimsemek kişi, kurum ve kuruluşları ürün yetiştirmeye teşvik eden, yerel ürünleri destekleyen, çevreyi ve gıdayı korumayı amaçlayan vb. faaliyetlerin bir veya daha fazlasına yöneltmektedir. Bu aşamada bitkisel gıdaların yetiştirildiği alan olan toprak aslında ilk olarak önemsenmesi gereken bir sahada durur. Bunun nedeni sürdürülebilir gıda üretiminde desteklenen ve tüm özellikleriyle korunan toprağın üzerinde yetişen bitkilere gereken ihtiyaçlarını sağlayacak yeterliliğe sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle sürdürülebilir gıda için toprağı korumak ve doğal yapısını bozmamaya çalışmak ana hedef olarak belirlendiği takdirde başarıya ulaşmak mümkündür.

Gastronomi bilimi, çalışma ve uygulama sahası itibariyle gündelik yaşamın önemli bir kısmında yer alan disiplinler arası bir konumdadır. Ayrıca gıda tüketiminin insanların gündelik hayatında olmazsa olmaz bir ihtiyaç olduğu ve bu ihtiyacın giderilme aşamaları ile gastronomi biliminin kesiştiği noktanın önemi göz önüne alınacak olursa bu alanın hemen hemen birçok farklı disiplini harekete geçirme kapasitesi de net olarak görülebilir. Dolayısıyla insanların sürdürülebilirlik için atacağı adımlarda yiyecek içecek sektörünün sunabileceği katkılar göz ardı edilmez.

Bu çalışmada tarladan sofraya anlayışının aslında başlangıç noktasını oluşturan toprak hakkında; gastronomi eğitimindeki yeri, ekolojik önemi, sürdürülebilir toprak yönetimi ve toprak iyileştirmede kullanılan bazı uygulamalardan bahsedilerek multidisipliner bir perspektifle konuya açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Bu nedenle çalışma gastronomi alanına çok yönlü ve derinlemesine bir yaklaşım sunarak toprak konusunu ele alması nedeniyle yüksek önem taşımaktadır.

1. GASTRONOMİ EĞİTİMİNDE TOPRAĞIN YERİ VE ÖNEMİ

Toprak birçok canlıya ev sahipliği yapan vazgeçilmez bir yaşam alanıdır. Genellikle toprak, fen bilimleri alanına ait uzmanların çalışma konusu olmakla birlikte, canlıların ve insanlığın geçirmiş olduğu süreçleri anlamak için önemli veriler sunarak tarihe ışık tutar. Sosyal bilimler alanına ait olan gastronomi, insanın beslenme tarihine ilişkin bilgilerin bir kısmını antropolojik çalışmalardan elde edilen bilgilerden faydalanarak açıklamaktadır. Bununla birlikte toprağın biyolojik süreçleri ile ilgili veriler gastronomi bilimi ile doğrudan ilişkilendirilmemektedir. Aslında bu durum gastronomi alanının daha çok gıda, mutfak, turizm ve yeni tatlar arama gibi konulara odaklanmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla gastronomi eğitiminde bu noktada bir bilgilendirmeye ihtiyaç duyulmadığı düşünülebilir. Fakat gıdanın kaynağını oluşturan toprağın öneminin yeterince kavratılamaması günümüzde adından belki de en çok söz edilen konu olan sürdürülebilirlik kavramının gıda ve mutfak ile ilişkisinin kurulmasında büyük bir eksiklik olarak görülmelidir. Cemaloğlu (2021)'na göre benzer biçimde gıda ve çevre alanında gerçekleştirilen uygulamalardaki yanlışların temelinde toprak biliminin öneminin anlaşılmasında yatmaktadır. Ülkemizde bu konu genel eğitim müfredatlarında bulunmamaktadır.

Mutfak ve toprak kavramlarının birlikte değerlendirildiği ve uygulamada harmanlandığı çalışmalar Türkiye dışında uzunca bir zamandan beri uygulanmaktadır. Pehlivan ve Yavaş (2022) sürdürülebilir gastronomi eğitimlerinde bu yönde çalışmaların özellikle yurt dışında çok daha fazla önemli görüldüğü ve bu kapsamda bazı üniversitelerde gastronomi eğitiminde öğrencilerin sürdürülebilir tarım yöntemleri olan agroekoloji, permakültür gibi kavramlarla iç içe olduğunu belirtmektedir. Bu eğitimlerde öğrenciler edindikleri bilgileri çiftlikler ve çeşitli uygulama alanlarında birebir deneyimleme fırsatına sahiptir. Sürdürülebilir gastronomi oldukça geniş bir perspektife sahiptir. Bu nedenle çok yönlü adımlar atılması gerekmektedir. Avrupa ülkelerinde afet durumlarında kullanılması amacıyla kentsel alanlarda yenilebilir peyzaj tasarımlarının kullanımı, balkon ve çatı bahçeciliği ve permakültür parklarının yeni bir konu olmadığı, Türkiye ile kıyaslandığında bu gibi uygulamaların daha yaygın olduğu söylenebilir. Örneğin; Permakültür parklarında, park çevresinde yaşamını sürdüren halkın kendi gıdasını üretmesi ve kompost yaparak iklim değişikliği ve toprağın organik madde miktarını arttırarak toprağı korumasına

olanak sunulmaktadır. ABD Leith ‘de Okul dönemindeki çocuklar için yenilebilir peyzaja sahip okul bahçeleriyle; düşük karbon emisyonu, sağlıklı gıda üretimi, sürdürülebilir gıda üretiminde biyoçeşitliliğin önemini vurgulamak ve öğrencilere aktarmak mümkün olmaktadır. Ayrıca bahçe ortamında (bitkilere atıfta bulunmak, tozlaşma ve kompost yapımı vb.) eğitim vermek sınıf ortamına nazaran bu yaş gruplarında dahi daha kolay gerçekleşmektedir (dos Santos vd., 2020). Brezilya’da yerelde bulunan yenilebilir bitkilerin -besleyiciliği yüksek olmasına karşın- yeterince mutfakta değerlendirilemediği tespit edilmiştir. Bu bitkilerin ülkenin biyoçeşitliliğinin korunması, iklim krizine uyum ve dayanıklılığın artırılması amacıyla ulusal gıda ve beslenmesine dahil edilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda araştırmacılar tarafından o yöreye ait yenilebilir doğal bitkilerin listesi çıkarılarak yayınlanmış, bu bitkilerin gastronomik kullanımları ile ilgili tariflerin bulunduğu kitap oluşturulmuştur (Moura de Oliveira Beltrame vd., 2021).

Türkiye’de sürdürülebilir gastronomi çalışmalarını benzer şekilde hayata geçiren az sayıda işletme, çiftlik vb. vardır. Yurt dışında sürdürülebilir gastronomi eğitimlerinde yer verilen agroekoloji, permakültür ya da bu eğitimlerin içeriğinde bulunan kompost yapımı, su hasadı gibi konuların bir kısmı Türkiye’de özelde çeşitli sertifikalar sunan kurslar, dernek ve üniversite paydaşlı bazı projeler ve bir kısım belediyelerin düzenlediği eğitimlerle verilmeye çalışılmaktadır. Bu konuların lisans ve lisansüstü düzeyde eğitime yansıyan yönünün yok denecek kadar az olduğunu söylemek mümkündür. Sürdürülebilir gastronomi eğitiminin durumu; üniversite ders içerikleri incelendiğinde sürdürülebilir turizm, sürdürülebilir gastronomi, ekogastronomi gibi dersler ile özellikle turizm konusuna ağırlık verilerek gerçekleştirilmekte ve yurt dışındaki muadillerinin okul bahçe ve seraları, çiftlik ortakları (sürdürülebilir sistemlerin entegre olduğu, extansif hayvancılık, arıcılık ve tarımsal üretim alanlarında agroekoloji uygulamaları vb.), artisan gıda işletmeleriyle yapılan ortak eğitim çalışmaları yönüyle kıyaslandığında yeterli olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte “Sürdürülebilir ve İklim Dostu Kampüs Oluşturulması Alanında İş Birliği Protokolü” gibi doğa ve iklim dostu bir kısım işbirliği metinleri bazı üniversiteler ile imzalanmıştır. Böylelikle pilot üniversitelerde sıfır atık, kompost, çati sularının toplanması, enerji tasarrufu sağlayan uygulamaların hayata geçirilmesi hedeflenmiştir (YÖK, 2022). Sürdürülebilir kampüs uygulamaları için seçilen üniversitelerin web sayfaları incelendiğinde kampüste bitkisel üretim yapılan park alanları, doğal malzemelerle park dizaynı, atık ayrıştırma, malçlama gibi

uygulamaların da yer aldığı görülmüştür. Özyeğin Üniversitesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünde eğitim programına kampüs bostanı uygulamasının gerçekleştirildiği ve bu kapsamda permakültür eğitimleri, gıda üretimi gibi konuların müfredata dahil edilmesinin düşünüldüğü bildirilmiştir (URL 1, 2021). TÜBİTAK 4004 projesi “Sürdürülebilir Bir Dünya İçin Perma Kültür Felsefesiyle Doğada Öğreniyorum” ile Yozgat Bozok Üniversitesi öğretmenlere doğa odaklı eğitim vermek amacıyla proje ortağı olarak yer almıştır (URL 2, 2022). Süleyman Demirel Üniversitesi Su Enstitüsü koordinatörlüğünde hayata geçirilen “SDÜ Yeşil, Yaşanabilir ve Sürdürülebilir Kampüs Projesi” kapsamında (2021) sıfır atık ve su tasarrufu konularında çalışmalar yapmaktadır (URL 3, 2021). Bu ve benzeri çabalar sürdürülebilirliğe katkının yaygınlaştırılmasında teşvik edici olmaktadır.

Ülkemizde verilen tarım eğitimlerinde ise genellikle monokültür tarım yöntemlerinin öğretildiği bir müfredat üzerinden gerçekleştirilmektedir. Geleneksel olarak süregelen uygulanan monokültür tarım ise ekolojik sürdürülebilirliğin önünde büyük bir engel teşkil etmektedir. Bu nedenle sürdürülebilir tarım yöntemlerinin hayata geçirilmesi için bu konuda değişiklikler yapılmalıdır. Kanbak (2018) monokültür tarımın endüstride en çok gerçekleştirilen tarımsal üretim yöntemi olduğunu belirtmektedir. Bu yöntemde üretim yapılan alanda tek bir ürün yetiştirilir. Tarımın standartlaşması ve piyasa kontrolüne girmesine yönelik uygulamaların gerçekleştirildiği bu yöntemde, ilk olarak üretilecek ürün haricinde hiçbir bitki ve hayvanın yaşamasına olanak kalmayacak biçimde tarım arazileri sürülür. Bu durum aynı zamanda toprak organik madde döngüsünü kırıp toprağa besin maddelerinin girmesini engellerken toprak katmanlarının dengesini bozmakta ayrıca ürüne zarar veren böceklerin ve yabancı otların çoğalmasına neden olmaktadır. Bu zarardan kaçınmak için kimyasal ilaçlar kullanılmakta ve zaman içerisinde yabancı otlar ve böcekler bu kimyasal ilaçlara karşı bağışıklık kazanmaktadır. Bunların yok edebilmesi amacıyla daha fazla tarımsal ilaç kullanımı gerçekleştirilir. Bu kısır döngü ile toprağın verimliliği düşmekte, topraktaki canlılık yok olmakta, doğal su ve toprak kaynakları ve gıdalar kirlenmekte çevre, hayvanlar ve insanlar bu durumdan zarar görmektedir. İşte bu nedenle sayılan tüm bu olumsuz durumlar gastronomi sahasını da doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda Cemaloğlu (2021) tarımda kullanılan kimyasal gübre ve pestisitlerin sadece tarım çalışanlarını değil, gıdalar, ekosistemin canlı ve cansız unsurlarını (çevre, tüm hayvan ve bitkiler) etkilediğini bildirmiştir. Ayrıca araştırmacıya göre insanlar ise pestisit

ve kimyasal gübre ile doğallığını kaybeden gıdaları tüketerek, bu maddelere maruz kalması nedeniyle hasta olmaktadır. Günümüzde kronik hastalıkların en önemli kaynağını yaygın kimyasal gübre ve pestisit kullanımı oluşturmaktadır. Pestisitlerin kontamine tarım ürünleriyle yutulması ve aşırı kullanımı insanlarda tümör oluşumu, nöropsikolojik bozukluk, sperm DNA hasarı, metabolik bozukluklar, endokrin bozulması, baş ağrısı vb. potansiyel yan etkilere neden olabilmektedir (Cooper ve Dobson 2007; Mansour 2004; Nougadère vd. 2012; Alavanja vd., 2013; Park vd. 2023).

Sürdürülebilir gıda, iklim krizi, su krizi, çevre kirliliği ile ekolojinin tahrip edilmesi gibi konular her ne kadar toplumun bilinç düzeyine bağlı olarak ilgi çekmekte olsa da bu mevzular tüm insanlığı derinden etkileyebilecek büyük bir problemlerdir. Bu nedenle ivedi bir biçimde ülkemiz için eğitim ve uygulamaları destekleyecek adımların hız kazanması gerekmektedir. Bunları yapabilmek için her sektörün kendine düşen sorumluluğu yerine getirmesi, özellikle üniversitelerde bu konuda eğitimlerin gözden geçirilerek uygulamaların müfredata dâhil edilmesi, pilot uygulama alanları ile halka örnek olması, yerel ve genel yönetimlerle birlikte bu konuda çalışmalar yapılması önemli adımlardandır.

2. TOPRAK VE EKOLOJİK ÖNEMİ

Toprağın insan ile olan bağlantısı genel olarak tarım üzerinde yürümekte gibi algılansa da gerçekte toprağın ekolojik süreçlerde birçok fonksiyonu yerine getirdiği zaman içerisinde ve bilimin ışığında netlik kazanmıştır. Toprak ekosisteme oldukça büyük hizmetler sunmaktadır. Bunlardan bazıları iklim düzenlemesi, biyoçeşitliliğin desteklenmesi, temiz su (Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu [Tübitak], 2023), karbon, azot, fosfor, kükürt döngüsüdür (Cemaloğlu, 2021). Yeryüzündeki yaşamın devamlılığının sağlanabilmesi için toprak vazgeçilmez bir konuma sahiptir. Yetiştirdiğimiz ve tükettiğimiz gıdalar, hayvan beslemede kullanılan yemler, tekstil ürünleri, mobilyacılıkta kullanılan ana materyal olan ahşap gibi ürünler toprak sayesinde tedarik edilmektedir (Tübitak, 2023).

Toprak bileşiminde genel olarak yerkürenin dış kabuğundaki ana kayanın (veya ana materyal), iyice ufalanıp ayrışması ile oluşan orijinal jeolojik kayaçlar, mineral gibi inorganik maddelerden ve onunla iç içe girmiş çeşitli canlılar ve canlı kalıntılarının oluşturduğu değişime uğramış maddeler içeren organik

bileşenlerden meydana gelir. Toprak parçacıkları arasında yer alan boşluklarda, su ile ve çeşitli gazlar bulunmaktadır. Canlılar olmasaydı yerküre yine bir çeşit dış tabakaya sahip olurdu, fakat bu tabaka gerçekte asla “toprak” olamazdı. Bu nedenle toprak, cansız bir varlıktan öte; canlılar için hem çevresel faktör, hem de canlıların devreye girmesiyle yaşamsal faaliyetlerin gerçekleştiği önemli bir ögedir. Besin elementleri birincil üreticiler olan bitkiler tarafından alınabilir hale gelmeden önce bir ayrışma sürecinden geçmek ve bitkileri için yeniden kullanılabilir hale gelmek durumundadır. Bu işlemin gerçekleşmesi genellikle toprakta meydana gelir. Bu sebeptendir ki toprak, karasal yaşam alanı olan ekosistemler için ana düzenleme ve organizasyon merkezi olarak kabul görür. Topraktaki aktiviteler daha yoğun olarak bitki kök çevresinde ve organik birikintilerin yoğun olduğu yerlerde (rizosferler) gerçekleşir. Rizosferler; köklerin, organik madde parçalarının, dışkı topraklarının ve topraktan dışarıya açılan gözeneklerdeki mucus salgılarının çevresinde bulunan ve mikroorganizma etkinliklerinin yoğun olduğu bölgelerdir (Odum ve Barrlett, 2008). Coleman ve Crossley, 1996; Odum ve Barrlett, 2008). Coleman’a (1995) göre, topraktaki metabolik aktiviteler yaklaşık toplam toprak hacminin ancak %10’u kadar yeri olan bu “sıcak noktalarda” meydana gelir. Bu durum dikkate alındığı için toprak sistemi bir bakıma karasal ekosistemlerin düzenleme (ya da organizasyon) merkezi olarak görülür. Sucul ekosistemlerin tabanında biriken sedimentler de, bu ekosistemlerdekine benzer görev yaparlar. Bu “sıcak noktalardaki” mikrobiyolojik etkinlikler, bir ekosistem için oldukça önem taşır. Çünkü bu sıcak noktalar önemli ekosistem işlevleri olan komünite (aynı alan içerisinde birbiriyle ilişkili tüm canlı türlerinin bir arada oluşturdukları topluluk) solunum ve geri kazanım vb. süreçlerinde ayrışmayla açığa çıkan besin elementlerinin oluşum hızlarıyla yakından ilişkilidir (Odum ve Barrlett, 2008). Bu nedenle toprakların sürdürülebilirliği için korunmasına özen göstermek gerekmektedir (Acarsoy Bilgin vd., 2019).

Toprak oldukça dinamik bir yapıya sahip, hassas ve kısıtlı bir kaynaktır. Yalnızca 1 cm toprağın oluşabilmesi için yaklaşık 1000 yıl gibi uzun bir süreye ihtiyaç var olmasına karşın saatler içinde yok edilebilmektedir! Bununla birlikte toprak; üretim, sanayi, yerleşim için daha çok talepte bulunan artan bir nüfusun baskısıyla karşı karşıya kalmaktadır. Ayrıca iklim değişikliği, erozyon, deniz seviyesinin yükselmesi gibi faktörler toprağı ciddi boyutta olumsuz şekilde etkilemektedir. Dünya topraklarının %33’e yakın bir kısmı bozulmuş olup AB tarım arazilerinin %25’i erozyondan etkilenmiştir. Bu sebeple, gelecek nesiller için

toprağın yenilenebilmesi ve korunması amacı ile toprak; BM'in Sürdürülebilir Kalkınma Hedefler ve Avrupa'nın Yeşil Mutabakatı'nın merkezinde yer alır (TÜBİTAK, 2023).

Toprağın üretkenliğinin azalmasına sebep olan ve tarımsal üretimin zamanla azalmadan devam edebilmesinin önündeki en büyük tehdit toprağın bozulmasıdır (Bayram, Günal ve Özgöz, 2015). Toprakta yaşanan bu kayıplar direk olarak besin kaynakları teminin karşı karşıya kalacağı en büyük tehlikelerden birine de işaret etmektedir. Bayram ve diğerlerinin (2015) belirttiğine göre; yoğun toprak işleme uygulamalarında, kısa süre içerisinde toprakta yetiştirilmesi planlanan ürünün tohumları için ideal bir ortam oluşturulur. Fakat bu durum uzun zaman içerisinde toprak kalite özelliklerini olumsuz yönde etkiler. Tarım yapılan alanda gerçekleştirilen toprak işleme sistemlerinin; arazide mevcut bulunan etkili toprak derinliği, arazi üzerinde bırakılmış olan bitki artık miktarları ve toprağa uygulanan basınç gibi faktörleri farklı boyutlarda etkilediği ve bu etkinin toprağın fiziksel, kimyasal ve biyolojik özelliklerine yansıdığı görülmektedir (Bayram vd., 2015).

3. SÜRDÜRÜLEBİLİR TOPRAK YÖNETİMİ

Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü [FAO] (2019) Sürdürülebilir Toprak Yönetimi Gönüllü Kılavuz İlkelerine göre; Sürdürülebilir Toprak Yönetimi (STY) “Toprak tarafından sağlanan üretici, düzenleyici, destekleyici, kültürel hizmetler ve bu fonksiyonları mümkün hale getiren toprak işlevlerine ya da biyolojik çeşitliliğe önemli ölçüde zarar vermeden sürdürmek veya geliştirmek şeklinde ifade edilmekle birlikte bitkisel üretim için kullanılan üretici ve destekleyici hizmetlerle, toprağın su mevcudiyeti, su kalitesi ve atmosferik sera gazı bileşimine sunduğu düzenleyici hizmetler arasındaki denge ise ayrıca özel bir değerlendirme konusu olarak kabul edilmektedir”. Topraklar farklı çeşitlerdedir. Bu toprak çeşitleri birbirinden farklı biyolojik, fiziksel ve kimyasal özelliklere sahiptir. Bu nedenden dolayı toprak yönetim uygulamalarında gösterdikleri tepkiler, ekosisteme sunduğu hizmet yetenekleri ve toprağı bozan etkilere karşı hassasiyet ve dayanıklılıkları bakımından pek çok farklı özellikler gösterirler. Dünya Toprak Kaynaklarının Durumu raporu, STY başarısını engelleyen 10 önemli tehdit bildirmiştir. Bu tehditler;

- Rüzgar ve su menşeli toprak erozyonu
- Toprak organik karbon kaybı

- Toprak kirliliği
- Toprak geçirgenliğinin kaybı
- Topraktaki biyolojik çeşitliliğin kaybı
- Toprak salinizasyonu (tuzluluk)
- Toprakta aşırı su doymunluğu
- Toprakta asitlenme
- Toprak sıkışması
- Toprak besin dengesizliği olarak ifade edilmektedir.

Coğrafi bağlamlara bağlı olarak bu tehditlerin toprakta yaşanma eğilimleri ve yaşanma yoğunlukları değişiklik göstermektedir. Fakat sürdürülebilir toprak yönetimini gerçekleştirebilmek için bahsi geçen her bir tehdidin kontrol altına alınması gerekmektedir (FAO, 2019). Bu nedenle toprak iyileştirme ile ilgili uygulamalara dikkat etmek gerekmektedir.

4. TOPRAK İYİLEŞTİRMEDE KULLANILAN BAZI UYGULAMALAR

4.1. Malç

Yaşam için önemli doğal kaynaklardan biri olan toprakların verimlilik ve üretkenliklerini sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla toprak erozyonunun ve erozyonun neticesinde oluşan çevreye zararlarının önlenmesi önceliklidir. Bununla birlikte toprak erozyon kontrolüne yönelik alınması gereken tedbirlerin geniş bir bakışla irdelenmesi gerekir (Yetişir Tanrıverdi, 2019). Erozyon yoluyla arazi yüzeylerinden meydana gelen toprak kaybı çayır-mera tarımsal alan, orman gibi tüm doğal ekosistemlerin verimliliğini azaltmakta birlikte bu durum maalesef giderek yaygınlaşmaktadır. Yapısı bozulmuş, bitki örtüsünden yoksun toprağın ana materyalinin yüzeye çıktığı çıplak alanların ıslahı için -iyileştirilmesi- kısa sürede yeterli bitki örtüsünün bu alanda mevcudiyetine ihtiyaç olup bu aşamada toprağın yüzeyinde malçlama en önemli kültürel işlemlerdendir. Malçlama, bozulmuş alanlarda bitki örtüsünün sürekliliğinin sağlanması ve toprak ıslah çalışmalarının başarıya ulaşması noktasında mutlak gerekliliğe sahiptir. Bitkilerde toksik (zehirleyici) etkiye neden olmayan neredeyse tüm organik ve anorganik materyallerden koruyucu, yumuşak ve gevşek bir malç yapılabilir. En

yaygın kullanılan doğal malçlar kuru ot sapsarı ve samandır. Diğer doğal malçlar ise testere ve rende talaşı, yapraklar, ufalanmış ağaç kabukları, odun yongaları, kurutulmuş bataklık yosunları, çakıl, taşlar ve doğal gübreler (kompost vb.) dir. (Görcelioğlu, 1998). Malçlamayla toprak yapısı korunmakta, toprak sıcaklığı artmakta ve yabancı ot gelişimi engellenmektedir. Bu sebeple malçlama, özellikle bitki kökünü ve toprağı olumsuz çevre faktörlerinden korumadaki faydalarından dolayı (Ekinci ve Dursun, 2006) toprağı iyileştirme ve zenginleştirmede kullanılan en verimli yöntemlerden biridir.

4.2. Yeşil Gübre:

Yeşil gübreleme topraktaki organik madde miktarını artıran ucuz ve kolay uygulanabilen bir yöntemdir. Yeşil gübreleme; bitki gelişiminin belli bir dönemi olan (bitkiler henüz yeşilken) toprağı karıştırılmaları işlemidir. Bu amaçla yetiştirilen bitkiler yeşil gübre bitkileri olup; bunlar buğdaygillerden silajlık mısır, yulaf, çim, darı, buğday, arpa, çavdar, sudan otu; baklagillerden çayır üçgülü, yonca, yem börülcesi, taş yoncası, yem bezelyesi, acı bakla, bezelye, tüylü fiğ, soya fasulyesi, kırmızı üçgül, koca fiğ, adi fiğ, tüylü meyveli fiğ, mürdümük, macar fiğı, iskenderiye üçgülü, ak üçgül ve diğer familyalardan turp, hardal, haşhaş, kolza, şalgam, aspir gibi bitkilerin yalın ya da karışımı şeklinde kullanılmaktadır (Karakurt, 2009). Bununla birlikte yeşil gübre bitkilerinin kullanımında toprağın besin madde ihtiyacı, kum, silt, kil oranları, strüktürü gibi özellikler, erozyon durumu gibi özel şartlar göz önünde bulundurularak tekrar değerlendirme yapmak yerinde olacaktır. Örneğin Gaziantep ili (Araban ve Yavuzeli) tarım topraklarının K, Mg, Ca konsantrasyonlarının yüksek olması, organik madde yetersizliği, özellikle kilce zengin toprakların organik maddece yetersiz oluşu, silt içeriğinin genellikle yüksek olması ve toprak yüzeyinin genel olarak bitkilerce zayıf bir şekilde örtülmesi (zayıf vejetasyon) nedeniyle erozyona oldukça duyarlı olduğu tespit edilmiştir. Bu noktada gereken önlemlerin alınmamasının topraktaki erozyona bağlı besin madde kaybı ve toprak verimsizliğine sebep olacağı bildirilmiştir (Pehlivan, 2010). Genel olarak topraktaki bahsi geçen parametrelerin tespiti ve yorumlanması için toprak analizlerinin genel ve özelden yapıldığı laboratuvarlardan destek almak gerekmektedir. Tüzel vd., (2008) bildirişine göre yeşil gübreleme toprağın kimyasal ve fiziksel özelliklerini iyileştirerek verimi artırır ve kendisinden sonra yetiştirilecek ürüne besin maddesi sağlar.

4.3. Biyokömür:

Biyokömür; oksijensiz ortamda (anaerobik) organik maddelerin pirolizi ya da çok az miktarda oksijen ile gazlaştırılmasıyla elde edilen yüksek mineral madde ve karbon içeren (Lehmann, 2007), -bitkinin besin maddelerinden yararlanmasını kolaylaştıran- bileşenlerin düşük taşınabilirliğine ve yüksek katyon değişim kapasitesine sahiptir (Glaser vd., 2002; akt. Liang vd., 2006).

Toprak ıslahında (iyileştirilmesinde) amacıyla kullanılan biyokömürün üretim koşulları ve üretim aşamasında kullanılan organik madde çeşidi uygulamanın başarısını önemli ölçüde etkiler (McClellan vd., 2007; akt. McLaughlin vd., 2009). Sürdürülebilir biyokömür üretim modeli için tarımsal ve orman alan atıkları, belediye atıkları; yeşil atık hammaddesi şeklinde kullanılır.

4.4. Toprağın Erozyona Karşı Korunması

Toprakta erozyon; toprak kaybına neden olan, toprağı verimsizleştiren, böylelikle gıda kaynaklarının da kaybolmasına neden olan oldukça önemli bir problemdir. Pehlivan (2010) toprakta erozyonla mücadele için bazı uygulamalara dikkat edilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Buna göre;

- Tarımsal üretim yapılan alanlarda toprak arazi kullanım sınıfları konusundaki sınırlamalara riayet edilmelidir.
- Eğimli tarım arazilerinde ekim yapılırken eğime dik ekimi planlamak erozyonu önlemede katkı sunar.
- Anız yakmamak toprak erozyonunu önlemek için yapılabilecek tedbirlerdendir.
- Odunsu ve otsu türlerin arazi etrafında ekilmesi ile rüzgârın olumsuz etkisini engelleyecek uygulamalar toprağı rüzgâr erozyonundan korumada önlem olarak alınabilir.
- Toprakta buğday türleri ve baklagil yeşil gübre bitkileri olan fiğ, yonca gibi bitkilerle yeşil kuşakları oluşturulması toprağı erozyondan koruyabilir.
- Su erozyonunu önlemek amacıyla karşı en etkili tedbirlerden birisi olan malçlamaya ve toprağın bitki örtüsü ile kaplanmaya önem verilmelidir. Anız yakmak, topraktaki mikroorganizmaların ölümüne neden olup çoraklaşmaya neden olmaktadır.
- Erozyon önlemede yapılan ağaçlandırma çalışmalarında seçilecek

türlerde yalnızca yörenin odunsu türlerinin değil aynı zamanda yörenin mevcut otsu ve çalı türlerin de kullanılmasına ağırlık verilmeli ve toprakta kapalılık sağlanmalıdır.

SONUÇ

İnsanların en temel ihtiyacı olan beslenmenin odak noktasını gıdalar oluşturmaktadır. Geçmişten günümüze değin gelişen süreçte gıda insan ve toplumlar için birçok fonksiyonu yerine getiren önemli bir araç olmuştur. Toplumlar kültürlerini yiyecekler yolu ile ifade etmiş, bireyler sosyalleşmek amacıyla gıdayı aracı olarak kullanmıştır. Tüm bunların yanında gıda sanatsal boyutuyla azımsanmayacak derecede insan hayatıyla iç içedir. Gıdanın tüm bu fonksiyonlarını güçlü bir şekilde yerine getirebilmesi için öncelikle güvenli olarak üretilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Pestisit, herbisit vb. kimyasallar ile kirlenmemiş, doğal gıdalar çevreye zarar vermeyen faaliyetler sonucunda soframıza gelmektedir. Böylece sürdürülebilir gıda; sağlıklı, çevreye dost, günümüz için yeterli ve gelecek nesillere aktarılabilir miktarda ve kalitede olabilecektir. Bilindiği üzere gıdanın mutfığa gelinceye kadarki serüveni toprakta başlar. Bu nedenle sağlıklı toprak, sağlıklı gıda, sağlıklı mutfak ve sağlıklı insan birbirinden bağımsız düşünülmemelidir.

Tarihsel sürece bakıldığında insanlar doğadan toplayarak ya da avlanarak elde ettiği gıda için zaman içerisinde giderek daha fazla zorluklar yaşamıştır. Nüfus artışının getirisi olan bu süreç insanlığın tarihteki gıdayı elde etme noktasında ciddi bir kırılma noktası yaşamasını beraberinde getirmiştir. Bu kırılma noktası: Tarımdır. Tarıma geçişle birlikte toprağın insana katabileceği büyük bir potansiyelin varlığı fark edilmiştir. Bu nedenle insanlık için toprak vazgeçilmez olan gıda ile eş tutulmuştur. İnsanların toprak ile ilişkisinden beklentisi günlük ya da sezonluk gıda ihtiyacının karşılanmasından ticarete ve burjuva kesimin sosyal statü göstergesi olarak gıdayı kullanımına kadar gitmiştir. Özellikle, daima daha fazlasına ihtiyaç duymak gerektiği düşüncesinin kapitalizm ile insan hayatına girmesiyle birlikte hiçbir şeyden mutlu olamama duygusu sinsice insan düşüncesine verilmeye çalışılmıştır. Aslında toprak insan ve insan dışındaki birçok canlı için yeterli potansiyeli taşıyabilecekken, omuzlarına yüklenen yükün ağırlığı artık toprak için taşınamaz bir boyuta ulaşmaktadır. Toprak kendini uzun zamandır yol arkadaşlığı yaptığı insanlara verimsizleşerek ve

yapısı bozularak anlatmaya çalışmaktadır. Bu yardım çığığını bilim insanları fark etmekte ve insanlığa aktarmaktadır. Bu mesaja bir kısım insanlar duyarlılık ile yaklaşarak çözüm arayışlarına girişmiş, diğer bir kısım insanlar ise bilerek ya da bilmeyerek kayıtsız kalmıştır. Bu sorun ticari, ekonomik, politik, sosyolojik bağlantıları olması nedeniyle bazı kesimleri rahatsız etmektedir. Bu nedenle bilim insanlarının uyarılarının aksine çalışmalar da yürütülmektedir. Fakat bu gerçekler ne kadar çok ve yüksek seste halka aktarılırsa insanların bilinçlenerek vefalı ve kadim dostu toprağın yardımına koşacağı da aşıkardır.

Toprak ve insan, anne karnındaki çocuk gibi birbirine bağlıdır. Toprağa yardım etmek ve onu ayağa kaldırmakla aslında kendimize yardım etmiş olacağız. Bu nedenle günümüzde genel manada elimizde olan toprak gibi değerli kaynakları etkin bir biçimde kullanmak ve geleceğe kullanılabilir bir halde miras bırakmak uluslararası boyutta önem kazanmıştır. Bununla birlikte ülkemizde yurt dışına kıyasla tarladan sofraya yaklaşımında ve toprak ile teorik ve pratik bilgilendirme konusunda eksiklikler bulunmaktadır. Gastronomi biliminin; teorik ve uygulamalarla halk ve bilimin orta noktasında duruyor olması, toprakla ilgilenen diğer bilim dallarına nazaran halkın gözünde daha fazla sempati oluşturarak merak uyandırması toprak konusunda yapılabilecekler adına büyük bir potansiyel taşıdığı anlamına gelmektedir. Bu konuda bilinçlenmek ilk olarak yapacağımız uygulama olmalıdır. Özellikle üniversitelerde sürdürülebilir gastronomi eğitimlerinin gözden geçirilerek uygulamaların müfredata dahil edilmesi, pilot uygulama alanları ile halka örnek olunması, yerel ve genel yönetimlerle birlikte bu konuda çalışmalar yürütmek gerçekleştirilebilecek adımlar arasında yer almalıdır. Gastronomi eğitiminin sürdürülebilirlik noktasında derinleşmesi için toprak ile ilgili bilgilerin doğru şekilde ve yeterince eğitime dahil edilmesi önemlidir.

KAYNAKÇA

Acarsoy Bilgin, N., Atılgan, H., Mısırlı, A., Özaktan, H., Şen, F. (2019). Bakteri ve Kompost Çayı Uygulamalarının Salihli Kiraz Çeşidinde Meyve Özellikleri, Verim ve Besin Elementi İçeriklerine Etkileri. *Ege Üniv. Ziraat Fak. Dergisi*, 56 (4), 409-415. DOI: 10.20289/zfdergi.484329.

Akgün, A. E., Keskin, H. ve Günsel, A. (2009). Bilgi Yönetimi ve Öğrenen Örgütler.

- Arifoğlu, Y. (2019). Toprak ve İnsan: Birkaç Edebi Metinde ve Avesta'da Toprağın Yansıması. *AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (1), 53-60.
- Bayram, M., Günal, H., Özgöz, E. (2015). Sürdürülebilir Toprak İşleme Yöntemlerinin Belirlenmesinde Toprak Kalitesinin Önemi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Tarım Bilimleri Dergisi (YYU JAGR SCI)*, 25 (3), 337-346.
- Bilge, A. (1946). Tarih Boyunca Toprak. Konya: Ülkü Basımevi.
- Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü [FAO]. (2019). Sürdürülebilir Toprak Yönetimi Gönüllü Kılavuz İlkeleri. Roma.
- Cemaloğlu, N. (2021). İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Geri Dönüşüm Yaklaşımları: Pestisit ve Kimyasal Gübre Zararını En Aza İndirmede Kompost Gübre ve Solucan Gübresi Üretiminde İyi Örnekler. İstanbul Rumeli Üniversitesi/ İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Chan, K. Y., Van Zwieten, L., Meszaros, I., Downie, A., Joseph, S., (2008). Agronomic values of greenwaste biochar as a soil amendment. *Soil Research* 45(8): 629-634.
- dos Santos, A. R. D., Almeida, N. L., Nunes, A. S. D. S., Soares, C. N., Oliveira, L. C., de Oliveira Beltrame, D. M., & de Oliveira Campos, N. L. (2020) Case Study 15 The integration of food biodiversity in school curricula through school gardens and gastronomy in brazil. *agrobiodiversity, School Gardens and Healthy Diets*, 283.
- Ekinici, M. ve Dursun, A. (2006). Sebze Yetiştiriciliğinde Malç Kullanımı. Erişim adresi: <http://www.derim.com.tr/en/download/article-file/52935>. Erişim tarihi: 19.02.2023.
- Glaser B, Lehmann J, Zech W, 2002. Ameliorating physical and chemical properties of highly weathered soils in the tropics with charcoal—a review. *Biology and Fertility of Soils*, 35: 219-230.
- Görcelioğlu, E. (1998). Peyzaj Onarımında, Ormancılıkta ve Tarımda Malç Uygulaması. İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, Seri B, Cilt 48, Sayı 1-2-3-4.
- Lehmann J, 2007. Bio-energy in the black. *Frontiers in Ecology and Environment* 5:38–387.
- Liang B, Lehmann J, Solomon D, Kinyangi J, Gross man J, O'Neill B, Skjemstad JO, Thies J, Luizao FJ, Petersen J, Neves EG, 2006. Black carbon increases cation exchange capacity in soils. *Soil Science Society of America Journal* 70: 1719– 1730.
- McClellan AT, Deenik J, Uehara G, Antal M, 2007. Effects of flashed carbonized© macadamia nutshell charcoal on plant growth and soil chemical properties. 6 November 2007, SSA, ASA, CSSA, International Annual Meetings, Louisiana, New

Orleans.

- McLaughlin H, Anderson PS, Shields FE, Reed TB, 2009, August. All biochars are not created equal, and how to tell them apart. In Proceedings, North American Biochar Conference, Boulder, Colorado ,pp. 1-36.
- Moura de Oliveira Beltrame, D., Neves Soares Oliveira, C., & Coradin, L. (2021). Biodiversity for Food and Nutrition: Promoting Brazilian Underutilized Edible Plants into Food and Nutrition Security National Policies. In Local Food Plants of Brazil (pp. 51-64). Cham: Springer International Publishing.
- Kanbak, A.G. (2018). Endüstriyel tarımın ekolojik krizine karşı kentsel tarım bir çözüm olabilir mi? *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (3), 193-204.
- Odum, E. P., ve Barrett, G. W. (2008). Ekolojinin Temel İlkeleri, (Çev. Kani Işık) Palme Yayıncılık. Beşinci Baskı, 598s.
- Öz, E. (2014). Kültepe Metinleri Işığında Eski Anadolu'da Tarım ve Hayvancılık. Ankara: TTK Yayınları.
- Park, B. K., Joo, K. S., Heo, M. J. (2023). Evaluation of pesticide residues in vegetables and risk assessment from Incheon, Korea. *Environmental Science and Pollution Research*, 1-9.
- Pehlivan, T. (2010). Yavuzeli ve Araban bölgesindeki (Gaziantep) tarım topraklarının bazı fiziksel ve kimyasal özelliklerinin erozyon açısından değerlendirilmesi, Gaziantep Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Pehlivan, T. (2022). Son Dönem Dünya Medyasında Küresel Gıda Krizi ve Panik Etkisi. Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Yeni Trendler-IV. Duvar Yayınevi, Editör: Sönmez Sinan, Basım sayısı: 1, Sayfa Sayısı 824, ISBN: 978-625-8261-88-2, Türkçe (Bilimsel Kitap), (Yayın No: 8036725)
- Pehlivan, T. ve Yavaş, G. (2022). Ekogastronomi ve Mutfak: Ekmeğimi Kazanıyorum! <https://ozguruyayinlari.com/urun/ekogastronomi-ve-mutfak-ekmegimi-kazaniyorum>
- Ritter, K. (1962). Ziraat Tarihi. Kazım Köylü (Çev.). Ankara: Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi.
- Liang, X., He, J., Zhang, F., Shen, Q., Wu, J., Young, I. M., ... & Chen, D. (2020). Healthy soils for sustainable food production and environmental quality. *Front Agr Sci Eng*, 7, 347-355. <https://doi.org/10.15302/J-FASE-2020339>
- TÜBİTAK, (2023). Toprak Sağlığı ve Gıda. Ufuk Avrupa Projesi, <https://ufukavrupa.org.tr/tr/toprak-sagligi-ve-gida#:~:text=Yery%C3%BCz%C3%BCndeki%20ya%C5%9Fam%20i%C3%A7in%20toprak%20esast%C4%B1r,bir%20dizi%20>

[ekosistem%20hizmeti%20sunmaktad%C4%B1r](#)

Tüzel, Y., Öztekin, G.B., Duyar, H., Eşiyok, D., Kılıç, Ö.G., Anaç, D. ve Kayıkcıoğlu, H.H. (2011). Organik Salata-Marul Yetiştiriciliğinde Agryl Örtü ve Bazı Gübrelerin Verim, Kalite, Yaprak Besin Madde İçeriği ve Toprak Verimliliği Özelliklerine Etkileri. *Tarım Bilimleri Dergisi*, 17, 190-203.

Yetişir Tanrıverdi, Ö. (2019). Çeltik Kavuzu Malç Uygulamalarının Ardışık Yağış Koşulları Altında Yüze Akış ve Toprak Kaybı Üzerine Etkileri. T.C. Bursa Uludağ Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Toprak Bilimi ve Bitki Besleme Anabilim Dalı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Bursa

YÖK, (2022) Sürdürülebilir ve İklim Dostu Kampus Olusturulması İş Birliği Protokolü <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2022/surdurulebilir-ve-iklim-dostu-kampus-olusturulmasi-is-birligi-protokolu-imza-toreni.aspx>

URL 1. <https://www.ekoik.com/latin-amerikada-ve-karayiplerde-acilik-artti-fao-uyari-yapti/>

URL 2. <https://bozok.edu.tr/haber/proje/2106>

URL 3. <https://w3.sdu.edu.tr/haber/10195/sdu-yesil-yasanabilir-ve-surdurulebilir-kampus-projesi-ile-daha-yesil-bir-yerleskeye-kavusuyoruz>

13. BÖLÜM

ÇOK BOYUTLU ÖLÇEKLEME KULLANILARAK KAYNAKLARA GÖRE ELEKTRİK ÜRETİMİNİN GÖRSELLEŞTİRİLMESİ

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Hakan ÖZDEMİR

Türk-Alman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

hakan.ozdemir@tau.edu.tr

Orcid No: 0000-0002-7174-9807

Dr. Öğr. Üyesi Batin Latif AYLAK

Türk-Alman Üniversitesi Mühendislik Fakültesi

batin.latif@tau.edu.tr

Orcid No: 0000-0003-0067-1835

1. GİRİŞ

Enerji sektörü ekonomik kalkınmanın önemli bir itici gücü olduğundan, enerji politikası bir devletin işleyişinde temel direklerden birini oluşturmaktadır. Dünya ekonomisinin hızlı büyümesine paralel olarak, enerji talebi uzun yıllardır artmaktadır. Önümüzdeki on yıllara ilişkin tahminler de benzer şekilde bu eğilimin devam edeceğini göstermektedir (Matuszewska-Janica vd., 2021). Özellikle küresel enerjinin nihai kullanımında elektrik büyüyen bir faktördür. Mevcut küresel ekonomik genişleme nedeniyle, elektrik üretimi için benzeri görülmemiş bir kaynak ihtiyacına gereksinim vardır. Küresel elektrik talebi, 1990 ile 2016 arasında iki katına çıkmıştır ve bu talebin 2040 yılına kadar tüm enerji

kullanımının yaklaşık %40'ını oluşturması beklenmektedir (Topçu vd., 2019). Bununla birlikte, dünyanın yenilenemez enerji kaynaklarına aşırı bağımlılığı, potansiyel yenilenemez enerji kaynaklarının tükenmesi, enerji güvenliği ve çevre kirliliği gibi ciddi küresel kaygılara ve sorunlara yol açmaktadır. Hükümetler son birkaç on yıldır bu önemli sorun ve kaygıların bir sonucu olarak yenilenebilir enerji kaynaklarına önem vermektedir ve yenilenebilir enerji teknolojilerine yapılan yatırımlar, yenilenebilir enerji teknolojilerinin maliyetinin hızla düşmesine neden olmaktadır (Abbasi vd., 2020).

Bu nedenlerle, Avrupa Birliği (AB) tarafından benimsenen enerji politikasının önemli bir bileşeni, yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımına ilişkin politikadır (Matuszewska-Janica, 2021). Avrupa Komisyonu, “Sürdürülebilir Bir Avrupa Geleceği İçin Sıradaki Adımlar - Sürdürülebilirlik için Avrupa Eylemi” belgesinde AB'nin, 25 Eylül 2015 tarihinde 70. Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda kabul edilen ve özünde Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını (SKA) barındıran 2030 Gündemini üye ülkelerle birlikte ve yetki ikamesi ilkesine uygun olarak uygulamaya koymada liderliği üstlenmeye tamamen kararlı olduğunun altını çizmektedir. Bununla birlikte 2030 Gündemi, AB'nin çeşitli programlarını, dış faaliyetlerini ve mali araçları arasındaki koordinasyonunu daha da teşvik edecektir (EC, 2016). Ayrıca Avrupa Komisyonu, “Tüm Avrupalılar için temiz enerji” başlıklı başka bir belgede 2050 yılında, elektriğin AB'nin toplam enerji tüketiminde %50'sini oluşturmasını bir hedef olarak belirlemiştir. Ayrıca elektriğin %80'ini, nükleer veya yenilenebilir enerji sağlayacaktır. Bu, elektriğin AB'de stratejik olarak daha önemli hale geleceğini göstermektedir (DG ENER, 2019; Matuszewska-Janica et al., 2021).

Son yirmi yılda, ekonomik büyüme ve nüfus artışı, Türkiye'de enerji talebini artırırken aynı zamanda ithalat bağımlılığını da artırmıştır. Sonuç olarak Türkiye, enerji talebindeki artışı düzenlemek, tüketici enerji fiyatlarını düşürmek ve ithalat artış hızını azaltmak için enerji sistemini yeniden yapılandırmaya çalışmıştır. Türkiye, önemli ölçüde petrol ve doğal gaz ithalatına bağlı olması nedeniyle enerji politikasının temel direklerinden biri olarak enerji arz güvenliğine öncelik vermiştir. Bu politika, yerli petrol ve doğal gaz arama ve üretimini geliştirmeye, petrol ve doğal gaz tedarik kaynaklarını ve bunları desteklemek için gereken altyapıyı çeşitlendirmeye ve enerji verimliliğini iyileştirerek enerji kullanımını azaltmaya yönelik girişimlerde bulunmaya yöneliktir. Ayrıca, Türkiye'nin enerji portföyü, son on yılda önemli ölçüde çeşitlenmiştir. Ana itici güçler hidrolik

enerji, güneş enerjisi ve rüzgâr enerjisi olmak üzere yenilenebilir elektrik üretiminin zaman içinde üçe katlanmasıyla birlikte yenilenebilir enerji kayda değer bir büyüme göstermiştir (IEA, 2021).

Elektrik üretimi ve elektrik üretiminde kullanılan kaynakların çok önemli konular haline geldiği aşikârdır. Bu çalışmada, 2020 yılında 27 AB ülkesi ve Türkiye'nin kaynaklara göre elektrik üretimi, çok boyutlu ölçekleme (ÇBÖ) kullanılarak görselleştirilmiştir. ÇBÖ grafiği, kaynaklara göre elektrik üretimi açısından ülkeler arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları ortaya koymaktadır.

Çalışmanın devamı şu şekildedir: İkinci bölüm literatür taramasını içermektedir. Çalışmada kullanılan yöntem, üçüncü bölümde açıklanmıştır. Dördüncü bölümde uygulama yer almaktadır. Çalışma, sonucun yer aldığı beşinci bölümle sonlanmaktadır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde, enerji alanında ÇBÖ kullanan birkaç çalışmaya yer verilmektedir.

Tezcan (2014), çalışmasında OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development - İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı) ve BRIC (Brazil, Russia, India, China - Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin) ülkelerini ÇBÖ kullanarak çeşitli enerji göstergeleri açısından karşılaştırmış ve ülkeler arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları ortaya çıkarmıştır. Daha sonra farklılıkların sebeplerini incelemiştir.

Kapusuzoglu ve Ulusoy (2016), çalışmalarında, gayri safi yurt içi hasıla (GSYİH) ve enerji tüketimi seviyelerindeki değişikliklere dayalı olarak ülkelerin bir sınıflandırmasını yapmak için ÇBÖ yaklaşımını kullanmaktadır. Analiz bulgularına göre, GSYİH seviyesindeki değişimler açısından güçlü bir benzerlik sergileyen ilk 10 ülke grubu ile enerji tüketim seviyesindeki değişimler açısından güçlü bir benzerlik sergileyen ilk 10 ülke grubu birbirinden tamamen farklıdır. Her bir değişken açısından bakıldığında, bu ülke gruplarının çoğunluğu coğrafi olarak birbirine çok yakın konumdadır. Sonuçlar ayrıca, GSYİH seviyesindeki değişiklikler açısından yüksek bir benzerliğe sahip ülkelerin tipik olarak Avrupa'da bulunduğunu, oysa enerji tüketimi seviyesindeki değişiklikler açısından yüksek bir benzerliğe sahip olanların da tipik olarak Asya'da bulunduğunu göstermektedir. Enerji tüketimindeki değişimler ile GSYİH seviyeleri arasındaki benzerlikleri elde etmek için ülkelerin bulunduğu coğrafi

konumun önemli bir faktör olduğu ifade edilebilir. Ülkelerin enerji tüketim seviyelerindeki değişimlerin, GSYİH seviyelerindeki değişimleri doğrudan etkileyecek düzeyde olmadığı belirtilmiştir.

Kuşkaya ve Gençoğlu (2017) çalışmalarında, seçilen 31 Avrupa ülkesinin yenilenebilir enerji tüketim göstergeleri açısından benzerliklerini ve farklılıklarını ortaya koymaya çalışmışlardır. Bu amaçla 2015 yılı verileri ile güneş enerjisi tüketimi, rüzgâr enerjisi tüketimi, biyokütle enerji tüketimi ve diğer enerji tüketimleri değişken olarak kullanılarak ÇBÖ ile karşılaştırma yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre Fransa, Almanya, İtalya, İspanya, İsveç ve Birleşik Krallık'ın diğer ülkelerden farklı olduğu gözlemlenmiştir. Bu ülkeler arasında özellikle yenilenebilir enerji tüketimi açısından en büyük farka sahip ülkenin Almanya olduğu sonucuna varılmıştır.

Bartłomowicz ve Cheba (2017), AB'de sürdürülebilir kalkınmanın durumunu incelemek için Birleşmiş Milletler SKA'larının izleme verilerini kullanarak karşılaştırmalı bir analiz gerçekleştirmişlerdir. AB ülkelerinin kalkınma düzeylerinde nasıl bir farklılık gösterdiğini incelemek için çalışmalarında ÇBÖ'yü kullanmışlardır. Elde edilen sonuçlar benzer ve farklı ülkelerin tespit edilmesini sağlamıştır.

Aliukov vd. (2019), Çin'deki rüzgâr enerjisinin mevcut durumunu inceleyerek rüzgâr enerjisinin gelişimindeki eğilimleri belirlemiş ve enerji güvenliği endişelerine karşı bölgesel güç sistemlerinin potansiyel bileşenleri olarak yeni ve yenilenebilir enerji kaynaklarını değerlendirmişlerdir. Çin eyaletlerini enerji açısından değerlendirmek için kümeleme analizi ve ÇBÖ kullanmışlardır. Analizin sonucu olarak, Çin'de rüzgâr enerjisinin gelişeceği eyalet kümelerini belirlemişlerdir.

Aliukov vd. (2020), çalışmalarında aşırı yük altındaki rüzgâr türbinlerinin güvenilirliğini ve dayanıklılığını geliştirmeye yönelik önerileri tartışmışlardır. Kuzey Kutup Bölgesinde veya uzak bölgelerde, ekonomik verimliliklerine dayalı olarak rüzgâr çiftlikleri için en uygun konumları belirlemek ve ortak kullanım planlarını optimize etmek için ÇBÖ, küme analizi ve bulanık modelleme gibi yöntemler kullanmışlardır. Ayrıca, rüzgâr türbinleri ve genel olarak rüzgâr enerjisinin gelişimine yönelik en iyi rüzgâr koşullarına sahip bölgeleri belirlemek için rüzgâr özelliklerinin nasıl kullanılabileceğini de göstermişlerdir.

Brodny ve Tutak (2021), ÇBÖ kullanarak Orta ve Doğu Avrupa'da sürdürülebilir enerjinin gelişimini değerlendirmiş ve incelemiştir. 2008'den

2018'e kadar sürdürülebilir enerji gelişimini tanımlayan yirmi bir gösterge, çalışmaya dahil edilmiştir. TOPSIS, VIKOR, MOORA ve COPRAS olmak üzere dört çok kriterli karar verme yöntemi kullanılmıştır; kullanılan kriterlere göre her biri için sentetik göstergeler belirlenmiştir. Letonya ve Hırvatistan'ın 2008 ve 2018 yıllarında en yüksek sıralamaya sahip olduğu, Polonya ve Bulgaristan'ın ise en düşük sıralamaya sahip olduğu görülmüştür. Daha sonra Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri arasındaki, 21 gösterge ile karakterize edilen sürdürülebilir enerji gelişimi açısından farkları ortaya koymak için ÇBÖ yöntemi kullanılmıştır.

Durak ve Taş (2021), çalışmalarında 36 OECD ülkesine ait çeşitli enerji göstergelerinden yararlanarak ÇBÖ kullanmışlardır. Analiz sonuçları, Almanya, Fransa ve Türkiye'nin birbirine benzerlik gösterdiğini ortaya çıkarmıştır. Yine İsrail ve Çekya'nın da kendi aralarında birbirine benzediği gözlemlenmiştir. OECD ülkeleri içinde ABD'nin en farklı ülke olduğu saptanmıştır.

3. YÖNTEM

Bu çalışmada, aşağıda adımları verilen metrik ÇBÖ kullanılmıştır. n nesne ve p değişkenden elde edilen, gözlenen δ_{ij} uzaklıklarından (orijinal farklılıklar) oluşan $n \times n$ 'lik bir $\mathbf{D} = [\delta_{ij}]$ matrisi olsun. Nesnelerin ÇBÖ grafiğindeki koordinatlarını elde etmek için aşağıdaki adımlar izlenir (Cox ve Cox, 2001; Wickelmaier, 2003; Bulut, 2018):

- 1) Eşitlik (1) yardımıyla \mathbf{D} matrisinden \mathbf{A} matrisi elde edilir.

$$\mathbf{A} = \left[-\frac{1}{2} \delta_{ij}^2 \right] \quad (1)$$

- 2) Eşitlik (2) ile \mathbf{B} matrisi hesaplanır.

$$\mathbf{B} = \left(\mathbf{I} - \frac{1}{n} \mathbf{J} \right) \mathbf{A} \left(\mathbf{I} - \frac{1}{n} \mathbf{J} \right) \quad (2)$$

Burada \mathbf{I} , $n \times n$ 'lik bir birim matris ve \mathbf{J} , $n \times n$ 'lik bir birler matrisidir.

- 3) \mathbf{B} , simetrik bir matristir ve spektral ayrışım yardımıyla Eşitlik (3)'teki gibi yazılabilir.

$$\mathbf{B} = \mathbf{L}\mathbf{\Lambda}\mathbf{L}' = \mathbf{L}\mathbf{\Lambda}^{1/2}\mathbf{\Lambda}^{1/2}\mathbf{L}' \quad (3)$$

Burada $\mathbf{\Lambda} = \text{diag}(\lambda_1, \lambda_2, \dots, \lambda_n)$, \mathbf{B} 'nin özdeğerlerinin olduğu köşegen matris, ve $\mathbf{L} = [\mathbf{v}_1 \mathbf{v}_2 \dots \mathbf{v}_n]$, sütunları bu özdeğerlere karşı gelen normalize özvektörlerden oluşan bir matristir.

Örneğin, eğer \mathbf{B} matrisi q rankına sahip pozitif yarı tanımlı bir matris ise o zaman \mathbf{B} 'nin q tane özdeğeri pozitif ve $n - q$ tane özdeğeri 0'dır. O zaman \mathbf{B} matrisi Eşitlik (4)'teki gibi yazılabilir.

$$\mathbf{B} = \mathbf{L}_1\mathbf{\Lambda}_1\mathbf{L}'_1 = \mathbf{L}_1\mathbf{\Lambda}_1^{1/2}\mathbf{\Lambda}_1^{1/2}\mathbf{L}'_1 \quad (4)$$

Burada $\mathbf{\Lambda}_1 = \text{diag}(\lambda_1, \lambda_2, \dots, \lambda_q)$ ve $\mathbf{L}_1 = [\mathbf{v}_1 \mathbf{v}_2 \dots \mathbf{v}_q]$ olmaktadır.

- 4) q tane pozitif özdeğerden en büyük k tanesi ve bunlara karşı gelen özvektörler seçilerek \mathbf{X} koordinat matrisi Eşitlik (5) yardımıyla elde edilir.

$$\mathbf{X} = \mathbf{L}_2\mathbf{\Lambda}_2^{1/2} \quad (5)$$

Burada $\mathbf{\Lambda}_2^{1/2} = \text{diag}(\sqrt{\lambda_1}, \sqrt{\lambda_2}, \dots, \sqrt{\lambda_k})$ ve $\mathbf{L}_2 = [\mathbf{v}_1 \mathbf{v}_2 \dots \mathbf{v}_k]$ 'dir. k genellikle 2 olarak seçilir.

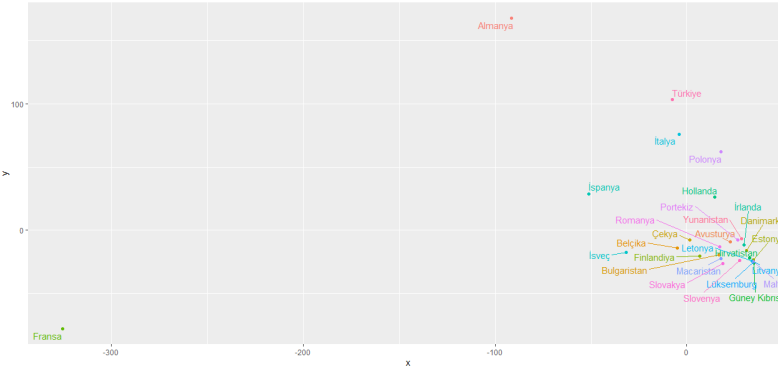
4. UYGULAMA

Bu çalışmada 2020 yılında 27 AB ülkesi ve Türkiye'nin kaynaklara göre elektrik üretimi ÇBÖ kullanılarak görselleştirilmiştir. Birleşik Krallık, 2020 yılında AB'den çıktığı için analize dâhil edilmemiştir. Tablo 1, 27 AB ülkesi ve Türkiye'nin 2020 yılı için çeşitli kaynaklara göre elektrik üretim verilerini göstermektedir. Bazı AB ülkelerinin 2021 yılı verilerine ulaşamadığı için uygulamada 2020 yılı verileri kullanılmıştır.

Tablo 1. Terawatt saat (TWh) cinsinden çeşitli kaynaklara göre elektrik üretimi (IEA, 2022)

Ülke	Kömür	Petrol	Doğal gaz	Biyoyakıt	Atık	Nükleer	Hidrolik	Güneş	Rüzgâr	Jeotermal	Gelgit	Diğer kaynaklar
Almanya	143,333	4,887	95,202	45,03	12,405	64,382	24,876	48,641	132,102	0,231	0	1,577
Avusturya	2,356	0,726	9,955	4,263	1,068	0	45,354	2,043	6,792	0	0	0,01
Belçika	1,877	0,12	26,773	4,359	2,144	34,435	1,315	5,105	12,764	0	0	0,498
Bulgaristan	13,533	0,299	2,292	1,698	0,005	16,626	3,32	1,481	1,477	0	0	0,036
Çekya	32,686	0,089	6,848	5,095	0,213	30,043	3,437	2,287	0,699	0	0	0,118
Danimarka	3,062	0,263	1,184	4,979	1,718	0	0,017	1,181	16,33	0	0	0
Estonya	2,985	0,022	0,026	1,777	0,149	0	0,03	0,123	0,844	0	0	0
Finlandiya	5,18	0,201	3,991	11,057	0,963	23,291	15,883	0,218	7,938	0	0	0,227
Fransa	4,944	5,609	35,317	6,707	4,454	353,833	66,532	13,398	39,792	0,133	0,482	0,561
Güney Kıbrıs	0	4,253	0	0,061	0	0	0	0,296	0,24	0	0	0
Hırvatistan	1,215	0,034	3,437	0,978	0	0	5,81	0,096	1,721	0,094	0	0
Hollanda	10,086	1,34	72,662	6,654	4,061	4,087	0,046	8,765	15,339	0	0	0,512
İrlanda	1,588	0,393	16,236	0,611	0,625	0	1,224	0,064	11,549	0	0	0
İspanya	6,149	10,704	69,739	5,435	1,751	58,299	33,998	20,667	56,444	0	0,027	0,16
İsveç	0,659	0,141	0,097	9,531	3,19	49,198	72,44	1,051	27,526	0	0	0
İtalya	15,043	10,043	133,683	17,304	4,732	0	49,495	24,942	18,762	6,026	0	0,501
Letonya	0	0	2,075	0,865	0	0	2,603	0,005	0,177	0	0	0
Litvanya	0	0,123	1,698	0,523	0,206	0	1,08	0,129	1,552	0	0	0,207
Lüksemburg	0	0	0,184	0,329	0,115	0	1,094	0,161	0,351	0	0	0
Macaristan	3,826	0,045	9,091	1,988	0,408	16,055	0,244	2,459	0,655	0,016	0	0,143
Malta	0	0,06	1,841	0,006	0	0	0	0,237	0	0	0	0
Polonya	109,37	1,75	17,288	8,168	0,678	0	2,937	1,958	15,8	0	0	0,094
Portekiz	2,363	1,204	17,599	3,466	0,582	0	13,633	1,716	12,299	0,217	0	0
Romanya	9,482	0,6	9,46	0,547	0	11,466	15,701	1,733	6,945	0	0	0
Slovakya	2,205	0,408	3,567	1,63	0,087	15,444	4,799	0,663	0,004	0	0	0,031
Slovenya	4,363	0,011	0,58	0,274	0,011	6,353	5,225	0,368	0,006	0	0	0
Türkiye	105,812	0,323	70,931	4,43	0,03	0	78,094	10,95	24,828	10,028	0	1,277
Yunanistan	6,605	4,728	19,228	0,454	0,04	0	3,44	4,447	9,31	0	0	0

Tablo 1’den de görülebileceği gibi, kaynaklara göre elektrik üretimi on iki farklı kategoride (kömür, petrol, doğal gaz, biyoyakıt, atık, nükleer, hidrolik, güneş, rüzgâr, jeotermal, gelgit ve diğer kaynaklar) ele alınmaktadır. Tablo 1’deki veriler kullanılarak R programı yardımıyla Şekil 1’deki ÇBÖ grafiği elde edilmiştir.



Şekil 1. ÇBÖ grafiği

R programında, uyum iyiliği için Eşitlik (6) ve (7) ile hesaplanan iki ölçü vardır:

$$GOF_1 = \frac{\sum_{i=1}^k \lambda_i}{\sum_{i=1}^n |\lambda_i|} \quad (6)$$

$$GOF_2 = \frac{\sum_{i=1}^k \lambda_i}{\sum_{i=1}^n \max\{0, \lambda_i\}} \quad (7)$$

(Bulut, 2018). Bu durumda ilk iki boyut tarafından açıklanan varyans oranı, her ikisi de 0,8516967 olan GOF_1 ve GOF_2 ile verilmektedir. Bu değerlerin 1'e yakınlığı iyi uyuma işaret etmektedir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada, 2020 yılında 27 AB ülkesinin ve Türkiye'nin kaynaklara (kömür, petrol, doğal gaz, biyoyakıt, atık, nükleer, hidrolik, güneş, rüzgâr, jeotermal, gelgit ve diğer kaynaklar) göre elektrik üretimi ÇBÖ ile görselleştirilmiştir. Elde edilen grafik, kaynaklara göre elektrik üretimi açısından ülkeler arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları ortaya çıkarmaya yardımcı olmaktadır.

Şekil 1'den görülebileceği gibi, Almanya ve Fransa başta olmak üzere Türkiye, Polonya, İtalya ve İspanya diğer ülkelerden ayrı konumlanmıştır. Bunun nedeni, Almanya'nın on iki kategorinin altısında en yüksek elektrik üretimi

miktarına sahip olmasıdır. Bunlar kömür, biyoyakıt, atık, güneş, rüzgâr ve diğer kaynaklardan olan elektrik üretimidir. Öte yandan Fransa da, diğer ülkelerden ayrı bir konuma sahiptir çünkü Fransa, tüm bu ülkeler arasında en fazla nükleer enerjiden elektrik üretimi miktarına sahiptir. Aynı zamanda Fransa gelgitten elektrik üretiminde birinci sıradadır. İtalya, doğal gazdan en yüksek miktarda elektrik üretimine sahiptir ve İspanya, petrolden en yüksek miktarda elektrik üretimine sahiptir. Türkiye, jeotermal enerjiden elektrik üretimi ve hidroelektrik üretimi miktarında birinci sırada yer almaktadır. Kömürden elektrik üretimi miktarında Polonya, Almanya'dan sonra ikinci sırada yer almaktadır. Türkiye Almanya, Polonya ve İtalya'ya yakın konumdadır çünkü Türkiye kömürden elektrik üretim miktarında Almanya ve Polonya'nın ardından üçüncü, İtalya'nın ilk sırada yer aldığı doğal gazdan elektrik üretimi miktarında ise dördüncü sırada yer almaktadır. Hollanda'nın da doğal gazdan elektrik üretimi miktarında İtalya ve Almanya'dan sonra üçüncü sırada yer aldığını belirtmek gerekir. Almanya, nükleer enerjiden elektrik üretimi miktarı bakımından Fransa'dan sonra ikinci sırada yer alsa da İspanya'nın üçüncü, İsveç'in ise dördüncü sırada yer aldığını ve bu nedenle grafikte İspanya ve İsveç'in Fransa'ya doğru konumlandığını belirtmek gerekir.

Yine Şekil 1'den görülebileceği gibi, bu ülkelerin dışındaki ülkeler birbirine yakın konumlanmıştır.

Almanya, kömürden önemli miktarda elektrik üretmesine rağmen, çeşitli yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretimi miktarında da öncü konumdadır. Daha önce de belirtildiği gibi, Fransa nükleer enerjiden elektrik üretiminde başı çekmektedir.

KAYNAKÇA

- Abbasi, K., Jiao, Z., Shahbaz, M., & Khan, A. (2020). Asymmetric impact of renewable and non-renewable energy on economic growth in Pakistan: New evidence from a nonlinear analysis. *Energy Exploration & Exploitation*, 38(5), 1946-1967.
- Aliukov, S. V., Du, X., Li, S., & Sang, Y. (2019, November). Investigation of China's wind power based on cluster analysis and multidimensional scaling

- methods. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 378, No. 1, p. 012043). IOP Publishing.
- Aliukov, S., Shishkov, A., Ma, J., Li, M., & Wang, S. (2020, April). Economic Cluster Analysis and Fuzzy Modelling of Operation of Wind Power Plants in the Arctic. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 459, No. 6, p. 062064). IOP Publishing.
- Bartłomowicz, T., & Cheba, K. (2017). Multidimensional comparative analysis of the European Union countries in the field of sustainable development. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, (476), 118-126.
- Brodny, J., & Tutak, M. (2021). Assessing sustainable energy development in the central and eastern European countries and analyzing its diversity. *Science of The Total Environment*, 801, 149745.
- Bulut, H. (2018). R Uygulamaları ile Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler. *Ankara: Nobel Akademik*.
- Cox, T. F., & Cox, M. A. A. (2001). Multidimensional Scaling, 2nd edition, Volume 88 of *Monographs on Statistics and Applied Probability*.
- DG ENER (European Commission Directorate - General for Energy) (2019). *Clean energy for all Europeans*, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2833/9937>
- Durak, İ., & Taş, E. (2021). Çok Boyutlu Ölçekleme Analiziyle OECD Üyesi Ülkelerin Enerji Göstergeleri Açısından İncelenmesi. *Third Sector Social Economic Review*, 56(2), 715-735.
- EC (European Commission) (2016). Next steps for a sustainable European future European action for sustainability. *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions, Strasbourg*, 22, 2016.
- IEA (International Energy Agency) (2021). *Turkey 2021 Energy Policy Review*. https://iea.blob.core.windows.net/assets/cc499a7b-b72a-466c-88ded792a9daff44/Turkey_2021_Energy_Policy_Review.pdf
- IEA (2022), *Energy Statistics Data Browser*, <https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/energy-statistics-data-browser>
- Kapusuzoglu, A., & Ulusoy, M. K. (2016). Analyzing the similarities between energy consumption and GDP levels of world countries with multidimensional scaling method. *Energy Sources, Part B: Economics, Planning, and*

Policy, 11(12), 1137-1143.

- Kuşkaya, S., & Gençoğlu, P. (2017). Yenilenebilir Enerji Tüketimi: Seçilmiş Avrupa Ülkelerinin Çok Boyutlu Ölçekleme Analizi ile Karşılaştırılması. *Asos Journal*, 44, 552-566.
- Matuszewska-Janica, A., Żebrowska-Suchodolska, D., Ala-Karvia, U., & Hozer-Koćmiel, M. (2021). Changes in Electricity Production from Renewable Energy Sources in the European Union Countries in 2005–2019. *Energies*, 14(19), 6276.
- Tezcan, N. (2014). OECD ve BRIC Ülkelerinin Enerji Göstergeleri Açısından Çok Boyutlu Ölçekleme Analizi ile Karşılaştırılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77), 119-135.
- Topcu, I., Ülengin, F., Kabak, Ö., Isik, M., Unver, B., & Ekici, S. O. (2019). The evaluation of electricity generation resources: The case of Turkey. *Energy*, 167, 417-427.
- Wickelmaier, F. (2003). An introduction to MDS. *Sound Quality Research Unit, Aalborg University, Denmark*, 46(5), 1-26.

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Hakan ÖZDEMİR

Lisans ve yüksek lisans eğitimini Viyana Teknik Üniversitesi'nde, doktorasını İstanbul Üniversitesi'nde tamamlamıştır. Şu an Türk-Alman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nde doktor öğretim üyesi olarak çalışmaktadır.

Dr. Öğr. Üyesi Batin Latif AYLAK

Lisans eğitimini İstanbul Kültür Üniversitesi'nde, yüksek lisans ve doktora eğitimini Duisburg-Essen Üniversitesi'nde tamamlamıştır. Şu an Türk-Alman Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nde doktor öğretim üyesi olarak çalışmaktadır.

14. BÖLÜM

COVID 19 SÜRECİYLE BİRLİKTE UZAKTAN ÇALIŞAN BİR İŞLETMEDE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ

Dr. Faruk ÇAKMAK

Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü,

farukcakmaktr@gmail.com

ORCID-ID: 0000-0001-8291-9659

1. GİRİŞ

Bilgi toplumuna geçiş süreciyle birlikte, işletmelerin hayatta kalmaları ve yıkıcı rekabet ortamında rakiplerinden fark oluşturmaları için istihdam ettikleri insan gücünden azami ölçüde yararlanmaları oldukça önemli hale gelmiştir. Entelektüel sermaye ve daha özelde insan sermayesinin giderek önemini arttırmasıyla birlikte insan yani çalışan, bir işletmedeki en önemli kaynak haline gelmiştir (Karayılmazlar, 2006). Her ne kadar yapay zeka, makine öğrenmesi gibi teknolojilerinin yaygınlaşmasıyla, özellikle operatif ve tekrarlı işlerde insan faktörünün azalacağı öngörülse de, kompleks problem çözümü, tasarım odaklı düşünme gibi katma değerli karar verme süreçlerinde insan faktörü artarak devam edecektir. Tam da bu noktada, insan kaynağından optimum seviyede yararlanmak için, bütünleşik ve etkin insan kaynakları yönetimi uygulamaları devreye girmektedir (İşevi, 2005).

Günümüzdeki popüler insan kaynakları yönetimi uygulamaları değerlendirildiğinde; işletmenin yetkinlik ve değer haritasına uygun insan kaynağını seçme,

bu kaynağı geliştirme ve adil şartlar altında değerlendirme, etkin norm kadro planlaması, ücret ve kariyer yönetimi, yetenek yönetimi, takdir ve ödüllendirme, oryantasyon ve iş sağlığı güvenliği tedbirleri öne çıkmaktadır. Tüm bu unsurlar insan kaynakları alanında yetenek yönetimi yaklaşımının öne çıkmasıyla birlikte birbirleriyle entegre bir şekilde, çalışan deneyimi döngüsü çerçevesinde yönetilmelidir. Daha net bir ifadeyle; çalışanın işe başlamasından işten çıkışına kadar ki tüm sürecin harmoni içerisinde bütünleşik bir bakış açısıyla yönetilmesi, insan kaynakları uygulamalarının başarısını arttıracaktır (Som, 2008).

Örgütsel bağlılık etkin insan kaynakları yönetimi uygulamalarının doğal bir sonucudur. Kendisini çalıştığı kuruma bağlı ve o kurumun bir parçası olarak gören çalışanlar artan bir memnuniyet algısı içerisinde görevlerini yerine getirmekte, performanslarını ve motivasyonlarını hep yüksek düzeyde tutmaktadır. Bu durum bankacılık sektörünün uygulama alanı olarak seçildiği ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada desteklenmiştir (Zaitouni vd., 2011). Buradan hareketle işletmeler, faaliyet gösterdikleri sektördeki varlıklarını ön plana çıkarmak ve fark oluşturarak rekabet avantajı sağlamak için, öncelikle çalışanlarının kurumlarına karşı örgütsel bağlılık seviyelerini yükseltmelidir (Çakıcı ve Burak, 2019). Bunu başarmak için ise; var olan insan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkin ve etkili bir şekilde yönetilmesi hayati derecede önemlidir (Aksoy, 2005).

Literatürde her ne kadar insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve örgütsel bağlılık arasında kayda değer araştırmalar olsa da, bu çalışmanın uygulama kısmını oluşturan anket kısmının gerçekleştirildiği emek yoğun sektör olan telekomünikasyon sektörü dikkate alındığında, bu spesifik alanda literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Çünkü bu sektörün merkezinde insan olduğundan, insana dair atılacak her türlü olumlu adım pozitif sonuçlar doğuracaktır. Bunun bilincinde olan işletmeler, insan kaynakları yönetimi uygulamalarına ve çalışanlarının kurumlarına olan bağlılıklarına oldukça fazla önem göstermektedirler. Çünkü yüksek bağlılığın başta işletme performansı olmak üzere birçok metrikeye ciddi oranda etki ettiği bilinmektedir (Köse ve Özer, 2013). Diğer taraftan bu çalışmanın literatüre en büyük katkısı; araştırmanın uygulama aşamasının pandemi döneminde uzaktan çalışan bir işletmede yapılmasıdır. Bu çalışma konjunktürüne hedef kitle olarak emek yoğun telekomünikasyon sektörü parametresi eklendiğinde, literatüre sağlanabilecek katkı daha da somutlaşmaktadır.

Araştırmanın amacı, kurumlarda uygulanan insan kaynakları yönetimi uy-

gulamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Çalışmanın ilk bölümünde İK uygulamaları ve örgütsel bağlılık kavramlarına ilişkin teorik bilgilere ve bu alanda daha önce yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Uygulama bölümünde ise; İstanbul, Ankara, Kayseri ve Bursa’da telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren ve Covid 19 süreciyle birlikte uzaktan çalışma şekline geçen bir kurum üzerinde ampirik bir çalışma yapılmıştır. Sonuç bölümünde literatür taraması ve uygulama sonucu elde edilen veriler çerçevesinde, sektör profesyonelleri ve karar vericileriyle literatürde yapılacak gelecekteki çalışmalara yönelik önerilerde bulunulmuştur. Diğer taraftan bu çalışmanın özellikle Covid 19 sürecinde yapılmasının amacı, insan kaynakları yönetimi uygulamalarıyla ilgili pandemi döneminde yeterince çalışma olmamasıdır. Çalışmanın uygulama kısmının telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren lider bir işletmede yapılması, bu çalışmanın literatüre olan katkısını pekiştirmektedir.

1.1. Literatür Taraması

1.1.1. İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları

İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının, bir kurumun strateji çıktısı ya da ayrı bir süreç olduğuna ilişkin tartışmaya, literatürde sıkça rastlanmaktadır. Bu konuda temelde iki farklı görüş bulunmaktadır. İlk yaklaşıma göre Snell vd. (1996), insan kaynakları yönetimi uygulamalarını sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek için tasarlanmış bir organizasyon sistemi olarak görmektedirler. Diğer yaklaşımda insan kaynakları yönetimi uygulamaları, şirketin iş stratejileriyle bağlantılandırılan bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Ulrich, 1997). Benzer bir görüşte insan kaynakları yönetimi uygulamaları, bir işletmenin ana entelektüel sermaye boyutları olan insan, organizasyon, sosyal ve müşteri sermayesinin şirket hedef ve stratejileriyle ilişkilendirilmesini sağlayan faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Bamberger ve Meshoulam, 2000).

İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları; bir kurumdaki insan kaynağının bireye, örgüte ve çevreye yararlı olacak şekilde ve etkin bir biçimde yönetilmesi olarak tanımlanmaktadır (Bayramlık vd., 2015). Etkin insan kaynağı yönetimini başaran firmalarda görülen en temel ortak özellik; çalışanların kurumun sahip olduğu en önemli kaynak yani insan sermayesi olarak görülmesidir. Bu kurumlarda, insan ve çalışan odağı tüm faaliyetlerin merkezindedir. En üst düzey yöneticiden en alt düzeye kadar herkes, bu durumun bilincinde olarak hareket ederler. Bu durumun sonucu olarak ise; performansları daha yüksek, motivasyonu üst

seviyede, kurumlarına karşı yüksek seviyede bağlılık hissedilen çalışanlar oluşur (Karaca vd., 2020). İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları kapsamında en sık kullanılan süreçler arasında; planlama, iş analizi, seçme/yerleştirme, performans değerlendirme, eğitim ve gelişim, ücret yönetimi, kariyer yönetimi, çalışma ilişkileri ve iş sağlığı güvenliği uygulamaları gelmektedir.

İnsan Kaynakları Planlaması: İnsan kaynakları planlaması genel olarak; bir organizasyondaki işgücü ihtiyacını veya arzını dikkate alarak insan kaynağı arz ve talebi arasında dengeyi sağlamaktır. İşgücü ihtiyacının tespit edilmesi, işgücü arzının belirlenmesi ve işgücü arz ve talebinin karşılaştırılarak dengenin sağlanması olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır (Daft, 1994).

İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarına ait tüm fonksiyonların etkin ve verimli bir şekilde hayata geçirilmesi için, doğru planlama yapmak son derece önemlidir. Doğru insan kaynakları planlaması yapılmadığı durumda, diğer insan kaynağı faaliyetlerinin (işe alım, eğitim, iş sağlığı güvenliği vb.) etkili biçimde yürütülmesi garanti edilemez. (Esen ve Adatepe, 2017). İnsan kaynakları planlamaları zamansal olarak kısa ve uzun vadeli olacak şekilde yapılmaktadır. İki yıla kadar yapılan planlamalar kısa vadeli olarak değerlendirilmekte olup, genellikle alt ve orta düzey yöneticiler tarafından yapılmaktadır. Buna karşın uzun vadeli planlamalar üst düzey yöneticilerce yapılmakta olup, iki yıl üstü bir öngörüye sahiptir (Çal, 2012).

İş Analizi: İş analizi; bir kurumun icra ettiği çekirdek, destek ve yönetsel süreçlere ilişkin iş kalemlerinin özellik ve niteliklerine göre sınıflandırılmasını içermektedir. İş analizi metot ve zaman analizi olmak üzere iki ana süreçten oluşur (Uğur, 2008). İş analizinde bir işin süreç ve zaman bağlamında fotoğrafı çekilir. Yani bir işin hangi alt işlerden oluştuğu, bu işlerin hangi sırada ne kadar sürede yapılacağı gibi soruların cevabı aranır. Hatta daha detayda, bu işin kimin tarafından hangi tezgahta veya istasyonda yapılacağına kadar bilgiler de iş analizi kapsamında sorgulanabilir.

İş analizinde veri toplama aşaması çok önemlidir. İş tanımının yapılması, iş özelliklerinin ve işin standartlarının belirlenmesi gibi aşamaların doğru bir şekilde tasarlanması tamamıyla başlangıçta toplanan veri kalitesine bağlıdır (Mutlu, 2016). Bunun için, bu işleri yapacak personelin iyi eğitilmiş olması, organizasyona dair teknik ve yönetsel bazda detaylı bilgiye sahip olması gerekmektedir (Yürük ve Bal, 2019).

Seçme ve Yerleştirme: Bu aşama insan kaynakları uygulamaları arasında en önemli aşamalardan biridir. Bu aşamanın kaliteli ve etkin bir şekilde yönetilmesi, işe alım sonrası insan kaynakları süreçlerinin de kalitesini bir nebze garanti altına alacaktır. İşin gerektirdiği görev tanımını ve yetkinliklerine uygun işe alınan bir çalışan; işe adaptasyon, performans ve verimlilik, yüksek motivasyonla çalışma, istenilir seviyede örgütsel bağlılığa sahip olma gibi kriterlerde, aksi senaryodaki duruma göre, çok daha iyi durumda olacaktır. Kurum ihtiyaçlarına göre doğru yapılan işe alım süreci, işletme için gerekli olan iş gücünün doğru bilgi, deneyim ve yetkinlik üzerinden yapılması anlamına gelmektedir (Liu vd., 2007).

Performans Değerlendirme: İşe alınan bir çalışan, mevcut görevinde çalıştıkça performans verileri oluşmaya başlamaktadır. Her çalışanın performansı, bulunduğu pozisyonun gerektirdikleri bilgi ve yeteneği bakımından farklılaşabilir. Çalışanların görev ve sorumlulukları dahilinde yaptıkları işleri ve elde ettikleri başarı ya da başarısızlığı değerlendiren süreç, performans değerlendirme süreci olarak isimlendirilmektedir. Bu süreç, çalışan ve yönetici arasında karşılıklı mutabık kalınarak belirlenen anahtar performans göstergeleri (kpi – key performans indicator) aracılığıyla ölçümlenmektedir (Çavuş ve Develi, 2015).

Başarılı bir performans değerlendirme sürecinin belirlenen hedefler bağlamında beş özelliği bulunmaktadır. Bunlar hedeflerin; basit, ölçülebilir, ulaşılabilir, gerçekçi ve zamana dayalı olması şeklinde açıklanmaktadır. Bu kriterlere sahip hedefler, iyi tasarlanmış hedefler olarak değerlendirilebilir. Aksi durumda bu kriterlerin her hangi biri ya da birden fazlasında problem varsa, hedefin başarılı olması düşük bir ihtimaldir (Bellisario ve Pavlov, 2018).

Performans değerlendirme süreci çıktıları; eğitim ve gelişim, kariyer gelişimi, yetenek yönetimi sistemleri, ücret iyileştirme ve prim sistemleri olmak üzere birçok insan kaynağı sürecini beslemektedir. Dolayısıyla başarılı bir performans değerlendirme süreci aslında, diğer birçok insan kaynakları sürecinin başarılı olmasına da zemin hazırlayacaktır. İyi yapılandırılmayan ve şirket stratejileriyle tam olarak konuşamayan hedefler, performans yönetimi özelinde başarı getiremeyeceği gibi, şirketin bütünsel yönetimine de ciddi manada olumsuz yansıtacaktır (Sabuncuoğlu, 2008).

Eğitim ve Gelişim: Geleneksel insan kaynakları yaklaşımında işletmelerde yerine getirilen eğitim ve gelişim faaliyetleri maliyet olarak yorumlanıp bilançoda gider hanesine yazılmaktadır. Hatta kriz dönemlerinde bütçesel noktada bir küçülmeye gidileceği kararı alındığında, bu durumdan olumsuz manada ilk ve

en yüksek düzeyde etkilenen fonksiyonlar arasında eğitim birimleri gelmektedir. Bilgi toplumu süreci sonrasında entelektüel sermayenin, daha özel kapsamda da insanın ve insan sermayesinin önemini arttırmasıyla birlikte, artık eğitim ve gelişim faaliyetleri bir gider kalemi olarak değil, çalışanların yetkinliklerini arttıran bir araç olarak görülüp stratejik insan kaynakları bileşenleri arasında konumlanmaktadır (Hot, 2017).

Eğitim faaliyetleri genel olarak, çalışanların mesleki, fonksiyonel ve yönetsel yetkinliklerini geliştiren ve çalışanların sahip oldukları görev tanımlarını icra etmede daha etkin olmasına imkan tanıyan faaliyetlerdir. Eğitim ve gelişim faaliyetlerinin temel işlevi; değişen organizasyonel ihtiyaçlar kapsamında yönetici, kurum ve müşteri tarafından evrilen yeni isterlere göre; mevcut bilgi ve yetkinliklerin üzerine ihtiyaç duyulan bilgi ve yetkinliklerin eklenerek aradaki farkın kapanması olarak açıklanabilir (Yıldız, 2014).

Ücret Yönetimi: Ücret yönetimi; bir işin içeriğiyle nasıl yapılacağıın ele alındığı kavramsal bir değerlendirme sürecidir. Ücret yönetimin merkezinde kademe sistemi olmakta olup, bu sistem sektörden sektöre, işten işe ve hatta pozisyondan pozisyona göre değişebilir. Ücret yönetimi sürecinin en önemli aşaması iş değerlemedir. Bir işin değerlendirilmesinde; o işin görev tanımı, şirketin stratejik hedefleri ve iş sürekliliğine etki ve katkısı, iç ve dış paydaşlar nezdinde temsil potansiyeli, karmaşık problem çözme kapasitesi ve işe alım açısından piyasadan kolay tedarik edilebilirlik seviyesi gibi kriterler yer almaktadır (Yılmaz, 2018).

Ücret yönetimi sürecinin işletmelere sağladığı faydalar arasında; işyerinde hangi işlerin yapılacağıın açığa kavuşturulması, işlerin nasıl yapılacağıın çalışanlarla birlikte planlanması, terfi ve ücret konularında verilecek kararlara yardımcı olması, çalışanların eğitilmesi ve geliştirilmesi, çalışanlara yan haklar noktasında yardım sağlanması ve organizasyonun misyon, vizyon, strateji ve hedeflerinin etkin bir biçimde uygulanması yer almaktadır (Palmer ve Winters, 1993).

Kariyer Yönetimi: İşletmelerde kariyer yönetimi süreçleri; bireysel ve kurumsal hedefleri birleştirerek kariyer planlama ve geliştirme süreçlerinden oluşmaktadır. Kariyer planlama süreciyle çalışanlar arasında hareketlilik sağlanmakta ve bununla birlikte çalışanların motivasyonu sağlanmaktadır. Günümüzün çalışan popülasyonunda y ve hatta z neslinin ağırlıklı hedef kitle olduğu göz önüne alındığında, kariyer yönetimi süreçlerinin ne denli önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu jenerasyondaki çalışanlar, x neslinden farklı olarak, yaptıkları

işlerin belirgin şekilde görülmesi, desteklenmesi ve takdir edilmesi, kariyer süreçlerinde kısa sürede terfi etme gibi isteklere sahiptirler. Bu segmentteki özellikle yetenekli yani yıldız çalışanların elde tutulması için etkin bir kariyer yönetim sistemi uygulamak çok önemlidir (Bingöl, 2003).

Kariyer süreçleri, sadece dikey yükselmeleri içermemektedir. Dikey yükselmelere yani terfilere ilaveten iş zenginleştirilmesi, proje bazlı görevlendirme, rotasyon ve matris bazlı iş bazlı konumlandırma çözümleri de kariyer yönetimi çerçevesinde son derece önemlidir. Özellikle dikey yükselmelerde birçok sektörde norm kadro açısından yaşanan darboğaz, bu yöntemlerin çalışanı motive etme ve örgüte bağlama açısından ne denli faydalı olduğunu ortaya çıkarmıştır (Sağlık ve Yılmaz, 2016).

Çalışma İlişkileri: Çalışma ilişkileri en basit ifadeyle; çalışanla işveren arasındaki regülasyonları ve yasal düzenlemeleri ifade eden insan kaynakları uygulamasıdır (Çorum, 2012). Bu düzenlemelerde ana belirleyici taraf devlet ve devletin bu amaçla yapılandığı kamu kurumlarıdır. Bu kurumlar, işçi-işveren arasındaki ilişkiyi en geniş çerçevede (işe alım, işten çıkarma, teşvik, sigorta, stopaj, asgari ücret, disiplin kuralları vb.) yasal mevzuatlarla tanımlamaktadırlar. Çalışma hayatının iki ana aktörü olan çalışan ve işverenin, mevzuat ve tebliğlerde ortaya konan kurallara uyması gerekmektedir (Erkoç, 2018).

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG): İş sağlığı ve güvenliği süreçleri, ülkemizde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile düzenlenmekte olan ve çalışanların sosyal, fiziksel ve zihinsel durumlarının iyileştirilmesi ve bu durumun sürekliliğinin sağlanması için yapılan çalışmaları içermektedir. Bu çalışmalar kapsamında temel sorumlu muhatap işverendir. İşverenler çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği konularıyla ilişkili risk değerlendirmesini yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür (Atay ve Tüzüner, 2018).

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği noktasındaki risklerin belirlenmesini, kendi bünyelerinde konumlandıkları yetkin personelle yapabileceği gibi, bu hizmeti ilgili alanda uzmanlaşmış, ihtisas sahibi, bünyesinde kanunun belirlediği yükümlülükleri uygulayabilecek akreditasyona sahip İSG uzmanları bulunan firmalara da verebilir. Gerek içerden gerekse de dışardan İSG hizmeti alınması durumundaki temel amaç; zihinsel ve fiziksel açıdan kaliteli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkı sağlamak, olası kazaların engellenmesiyle işveren tarafında maddi kayıp ve zararların önüne geçilmesine yardımcı olmaktır (Can ve Hüseyinli, 2017).

1.1.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık; bir çalışanın çalıştığı kurumun hedef, değer ve stratejilerini kabul ederek içselleştirmesi, kurumun hedeflerine ulaşmasında rutinin dışına çıkıp gönüllü olarak ilave çaba sarf etmesi ve kendisini kurum içinde aileden bir üye olarak görmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Çakır, 2001). Örgütsel bağlılıkla ilgili literatürde kabul gören en kapsamlı yaklaşım; Allen ve Meyer'in üçlü bağlılık yaklaşımıdır (Yıldız Bağdoğan ve Sarpbalkan, 2018).

Üçlü bağlılık yaklaşımı bileşenleri; duygusal (affective), normatif (normative) ve kronik/devamlılık(continuance) bağımlılıktır. Duygusal bağlılık isteğe, devam bağlılığı ihtiyaca, normatif bağlılık ise; mecburiyete dayanmaktadır. Allen ve Meyer'in (1993) örgütsel bağlılık kapsamında geliştirdikleri ölçek yaklaşımı, literatürdeki diğer çalışmalarla kıyaslandığında, çok daha geçerli ve güvenilir seviyededir (Yıldırım, 2003).

1.1.3. İnsan Kaynakları Uygulamaları ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

İnsan kaynakları uygulamalarının örgütsel bağlılığa etkisi kapsamında yapılan araştırmaların birçoğunda iki değişken arasında pozitif yönden anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Meyer ve Smith'in (2000) yaptıkları çalışmada insan kaynakları uygulamaları kapsamında; seçme ve yerleştirme, eğitim ve gelişim, performans değerlendirme, takdir ve ödüllendirme ve iş güvenliği faaliyetleri gelmektedir. Araştırmanın sonucunda insan kaynakları uygulamalarının yüksek seviyede örgütsel bağlılığı etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu alandaki başka bir çalışmada insan kaynakları uygulamaları bağlamında eğitim gelişim, ücret yönetimi ve takdir ve ödüllendirmenin örgütsel bağlılığı seviyesini arttırdığı tespit edilmiştir (Pare ve Tremblay, 2007).

Biber (2006) iş basitleştirme, iş genişletme, iş zenginleştirme, personel seçim süreci ve performans değerlendirme sürecinden oluşan insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel performansa etkisini incelemiştir. Araştırma sonucuna göre; örgütsel performansın bir boyutu olan örgütsel bağlılığın insan kaynakları yönetimi uygulamalarından pozitif yönde etkilendiği ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde Türkiye'nin tamamına yakın şehirlerinde şubeleri bulunan özel bir bankada "İKY Uygulamalarına Yönelik Tutumların Örgüte Bağlılığa Etkisi" ismiyle yerine getirilen araştırma sonuçlarına göre; insan kaynakları yönetimi uygulamalarına yönelik tutumları yüksek olan kişilerin örgüte bağlılık değerleri

de yüksek çıkmıştır (Vatansever, 1994). Tüm bu açıklamalar üzerinden araştırma hipotezleri aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır.

H1: İşe alım uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H2: Eğitim ve gelişim uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H3: Performans yönetimi uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H4: Kariyer yönetimi uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H5: Takdir ve ödüllendirme uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H6: İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örnekleme olarak telekomünikasyon sektöründe İstanbul, Ankara, Kayseri ve Bursa illerinde çalışanlar seçilmiştir. Farklı birimlerinde çalışan personele toplam 905 adet anket dağıtılmış, bunlardan 832 adedi geri dönmüştür. Geri dönüşüm oranı %92'dir. Örneklem seçilirken katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyet, medeni durum, kıdem, yaş, eğitim düzeyi) ve pozisyonları bazında çeşitliliğe dikkat edilmiştir. Bir başka ifadeyle homojen bir örneklem yerine mümkün olduğunca farklılıkları içinde barındıran heterojen bir örneklem kitlesi yapılandırılmıştır. Diğer taraftan çevrim içi olarak katılımcılara iletilen anketin giriş bölümünde, bilimsellik çerçevesinde sonuçların anonim olarak tutulacağı vurgulaması yapılarak, katılımcıların anketi tereddüt geçirmeden doldurması temin edilmiştir. Ankete katılan örnekleme ilişkin bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Demografik Değişkenler		Frekans	% Oranı
Cinsiyet	Kadın	403	54,07%
	Erkek	429	45,93%
Medeni Durum	Bekar	344	59,74%
	Evli	488	40,26%
Yaş	30 yaş ve altı	311	56,98%
	31 yaş üstü	521	43,02%
Eğitim durumu	Lise	71	53,20%
	Lisans	714	41,72%
Çalışma Süresi (Kıdem)	Yüksek Lisans	47	5,09%
	3 yıl ve altı	351	60,03%
	4 yıl üstü	481	39,97%
Çalıştığı Pozisyon	Uzman Yardımcısı	394	53,20%
	Uzman	412	41,72%
	Yönetici	26	5,09%

2.2. Araştırmanın Yöntemi ve Veri toplama Aracı

Araştırmada kullanılan anket üç bölümden oluşmakta olup, birinci bölümde deneklerin demografik özelliklerini belirleyen sorular, ikinci bölümde insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile ilgili sorular, üçüncü bölümde ise; örgütsel bağlılıkla ilgili sorular yer almaktadır. Demografik özellikler; cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem, eğitim düzeyi ve çalıştığı pozisyon değişkenlerinden oluş-

maktadır. İkinci bölümü oluşturan insan kaynakları yönetimi uygulamalarına ilişkin ifadelerle ilgili Yılmaz (2012) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ifadeleri ise; literatürde bu alanda yapılan çalışmalar çerçevesinde, Hanaysha (2016) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe'ye çevrilmesiyle oluşturulmuştur. Literatür destekli geliştirilen anket belirlenen hedef kitleye açılmadan önce, ölçeğin tasarım ve tutarlılık kontrolünü sağlamak amacıyla; 14 kişiden oluşan bir örnekleme açılmıştır. Örneklem içinde telekomünikasyon sektörü yöneticileri ve bu alanda konu uzmanı olan akademisyenler bulunmaktadır. Örneklemi oluşturan hedef kitlenin anketle ilgili yorum ve cevaplarının üzerinden sonuçlar elde edilmiş olup ortaya çıkan sonuçlar ışığında, anket tasarımı ve ölçeğinin kendi içinde tutarlı olduğu anlaşıldığından, anketin olduğu gibi kullanılmasına karar verilmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak çoktan seçmeli anket formundan yararlanılmış olup, anket tasarımında 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket; “tamamıyla katılmıyorum (1)” seçeneğiyle “tamamıyla katılıyorum (5)” seçeneği arasında Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Veri toplama aşamasında elde edilen verilerin öncelikle SPSS programı üzerinde analizi yapılmıştır. Bu kapsamda eksik veriler, dikkat edilmeden yapılan cevaplamlar (sürekli 5, 4 ya da 1 verme gibi) tanımsal/betimsel istatistik yöntemleri çerçevesinde elenmiştir. Bu aşama çalışmanın veri kalitesini ve tutarlılığını garanti altına almak için yerine getirilmiştir. Bu aşamadaki kontrollerden geçen **örneklem verisi**, normallik başta olmak üzere parametrik test yöntemleriyle test edilmiştir. Veri kümesinin normal dağıldığı SPSS üzerinden belirlendikten sonra, ölçek güvenilirliği test edilerek doğru ölçek kombinasyonu belirleme safhasına geçilmiştir. Doğru ölçek yapısını belirlemek amacıyla, SPSS'te açılımlayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Bu aşamada ölçeğin kavramsal tasarımı ve ölçek yapısı boyut bazında test edilerek, nihai faktör kombinasyonuna ulaşılmıştır. Bu safhadan sonra SPSS programından yapısal eşitlik modeli programı olan AMOS'a geçilerek doğrulayıcı faktör analizi yerine getirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analiziyle modelin sağlık kontrolünden emin olunduktan sonra ise, hipotezlerin test edilmesi amacıyla yol analizleri (path analysis) gerçekleştirilmiştir.

3. ANALİZ VE BULGULAR

3.1. Ölçeklere Ait Tanımsal İstatistikler

Araştırmada yer alan ölçek değişkenlerine ait ifadelerin ortalamalarından elde edilen tanımsal istatistikler Tablo 2’deki gibidir.

Tablo 2. Ölçeklere Ait Tanımsal İstatistikler

Faktör	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
İşe Alım	832	1	5	3,61	1,03
Eğitim ve Gelişim	832	2	5	4,12	0,76
Performans Yönetimi	832	1	5	3,71	0,92
Kariyer Yönetimi	832	1	5	3,18	1,22
Takdir ve Ödüllendirme	832	1	5	3,02	0,49
İş Sağlığı ve Güvenliği	832	1	5	3,16	0,73
Örgütsel bağlılık	832	1	5	3,59	0,86

Ölçeklere ait ortalama değerler incelendiğinde; araştırma örneklemini üzerinden en yüksek puanlamanın Eğitim ve Gelişim alanında olduğu görülmektedir. Buna karşın, Takdir ve Ödüllendirme ile İş sağlığı ve Güvenliği başlıkları puanlamanın en az olduğu iki başlıktır. Diğer taraftan tüm başlıklara ait puanlamalar 5’li skala üzerinden 3 puan üzeri çıkmıştır.

3.2. Açıklayıcı Faktör Analizi

İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları ve örgütsel bağlılıkla ilgili ölçeklerin yapı geçerliliklerini test etmek amacıyla; SPSS’te açıklayıcı faktör analizi testi uygulanmıştır. Testin parametreler kısmında “temel bileşenler/principal component” ve “varimax” eksen döndürmesi seçenekleri işaretlenmiştir (Keiffer, 1998). Faktör analizi testi sonuçları içerisinde araştırma örnekleminin yeterliliğiyle ve normal dağılıp dağılmadığıyla ilgili fikir veren bazı istatistiki gösterge-

ler bulunmaktadır. Bu göstergeler; Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi sonuçlarıdır. Yapılan analizler sonucunda insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ait KMO değerleri sırasıyla; 0,947 ve 0,925 olarak gerçekleşirken, Bartlett testi anlamlılık düzeyi her iki ölçek için (0,000) olarak gerçeklemiştir. Bu değerler literatürdeki eşik değerlerle uyumlu olup, araştırma modeline ait ölçek için faktör analizi yapılabileceğine işaret etmektedir. Faktör analizi için diğer sağlık kontrollerinden biri olan ölçeklerin faktör sayılarının bulunmasını sağlayan açıklanan varyans değerlerine bakıldığında ise, insan kaynakları yönetimi uygulamaları için % 65,41, örgütsel bağlılık için ise % 73,53 değerlerine ulaşılmaktadır. Bu değerler açıklanan varyans eşik değeri olan % 50 sınırını geçmiş bulunmaktadır. Diğer taraftan insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ait güvenilirlik değeri olan Cronbach's Alpha değerleri sırasıyla; 0,947 ve 0,961 şeklinde gerçekleşmiştir. Bu değerler, ölçek güvenilirliklerinin yeterli seviyede olduğuna işaret etmektedir (Field, 2009).

Tablo 3 ve Tablo 4, araştırma boyutlarına ait faktör analizi tablolarını ifade bazlı faktör yükleriyle birlikte özetlemektedir. Analiz sonucunda yakınsak ve ıraksak geçerlilik (convergent / discriminant validity) çerçevesinde insan kaynakları yönetimi uygulamalarına ait 33 ifadeden 4'ü, örgütsel bağlılığa ait 16 ifadeden ise 1'i modelden çıkartılmıştır.

Tablo 3. Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları (İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları)

İşe Alım		Eğitim ve Ge- lişim		Performans Yönetimi		Kariyer Yöne- timi		Takdir ve Ödüllendirme		İş sağlığı ve Güvenliği	
İfade	Fak- tör Yük- leri	İfade	Fak- tör Yük- leri	İfade	Fak- tör Yük- leri	İfade	Fak- tör Yük- leri	İfade	Fak- tör Yük- leri	İfade	Fak- tör Yük- leri
İfade 1	0,858	İfade 6	0,771	İfade 12	0,667	İfade 18	0,891	İfade 23	0,634	İfade 29	0,675
İfade 2	0,739	İfade 7	0,852	İfade 13	0,748	İfade 19	0,771	İfade 24	0,531	İfade 30	0,598
İfade 3	0,837	İfade 8	0,759	İfade 14	0,746	İfade 20	0,569	İfade 25	0,629	İfade 32	0,745
İfade 4	0,524	İfade 9	0,737	İfade 15	0,633	İfade 21	0,656	İfade 27	0,716	İfade 33	0,824
İfade 5	0,608	İfade 10	0,671	İfade 17	0,517	İfade 22	0,649	İfade 28	0,734		

Tablo 4. Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Örgütsel Bağlılık)

Örgütsel Bağlılık	
İfade	Faktör Yükleri
İfade 1	0,819
İfade 2	0,672
İfade 3	0,798
İfade 4	0,785
İfade 5	0,769
İfade 6	0,764
İfade 7	0,738
İfade 8	0,726
İfade 9	0,723
İfade 10	0,691
İfade 11	0,644
İfade 13	0,621
İfade 14	0,669
İfade 15	0,669
İfade 16	0,824

3.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

SPSS’te yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi sonucu ortaya çıkan faktörler (7 gizil değişken-latent variable: 6 faktör insan kaynakları uygulamaları için, 1 faktör örgütsel bağlılık için) ve ifadeler (44 gözlenebilir değişken- observed variable; 29 ifade insan kaynakları uygulamalarına aitken, 15 ifade örgütsel bağlılık değişkenine aittir), AMOS’ta doğrulayıcı faktör analizi kapsamında test edildiğinde oluşan uyum indeksleri, Tablo 5’te görüleceği üzere kabul edilebilir seviyelerde çıkmaktadır.

Tablo 5. Model Uygunluk Tablosu

Uyum İndeksleri	χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI	NNFI	TLI
Ana Model	2,71	0,041	0,933	0,961	0,955	0,944

3.4. Güvenilirlik, Geçerlilik ve Korelasyon Analizi

Ölçek yapı geçerliliğini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli çerçevesinde yakınsak ve ıraksak geçerlilik olmak üzere, iki boyuta bakılmaktadır (Cronbach ve Meehl, 1955). AMOS'ta ölçeklere ait, güvenilirlik, geçerlilik ve korelasyon değerleri konsolide edildiğinde Tablo 6'ya ulaşılmaktadır.

Tablo 6. Korelasyon, Güvenilirlik ve Geçerlilik Sonuçları

Değişkenler		1	2	3	4	5	6	7
İşe Alım	1	(0,77)						
Eğitim ve Gelişim	2	0,75**	(0,71)					
Performans Yönetimi	3	0,72**	0,59**	(0,81)				
Kariyer Yönetimi	4	0,71**	0,84**	0,75**	(0,79)			
Takdir ve Ödüllendirme	5	0,65**	0,61**	0,78**	0,61**	(0,75)		
İş sağlığı ve Güvenliği	6	0,79**	0,76**	0,81**	0,69**	0,78**	(0,72)	
Örgütsel bağlılık	7	0,64**	0,58**	0,57**	0,74**	0,64**	0,65**	(0,83)
Ayıklanmış Ortalama Varyans (Average Value extracted-AVE)		0,71	0,65	0,63	0,61	0,64	0,69	0,61
Birleşik güvenilirlik (Composite Reliability-CR)		0,94	0,93	0,95	0,93	0,92	0,93	0,92
Güvenilirlik (Cronbach's α)		0,96	0,96	0,97	0,94	0,95	0,96	0,97

Not 1: Kalın olarak gösterilen değerler AVE değerinin kareköküdür

Not 2: **p<0,01 düzeyinde anlamlı

3.5. Hipotezlerin Test Edilmesi ve Sonuçlar

Tasarlanan model üzerinden değişkenler arasındaki direkt ilişki kapsamında altı hipotez geliştirilmiştir. Hipotezleri AMOS programındaki yol analizi sonuçları Tablo 7’de özetlenmiştir.

Tablo 7. Hipotezlere Ait Anlamlılık Tablosu

Hipotez	Faktör-1		Faktör-2	Yol Katsayısı	t değeri	Sonuç
1	Örgütsel Bağlılık	<---	İşe Alım Uygulamaları	0,453	13,602	Desteklendi
2	Örgütsel Bağlılık	<---	Eğitim Gelişim Uygulamaları	0,765	9,069	Desteklendi
3	Örgütsel Bağlılık	<---	Performans Yönetimi Uygulamaları	0,449	14,234	Desteklendi
4	Örgütsel Bağlılık	<---	Kariyer Yönetimi Uygulamaları	0,543	12,234	Desteklendi
5	Örgütsel Bağlılık	<---	Takdir ve Ödüllendirme Uygulamaları	0,629	28,488	Desteklendi
6	Örgütsel Bağlılık	<---	İSG Uygulamaları	0,231	28,488	Desteklendi

Tablo 7’deki verilere göre; tüm hipotezler kabul edilir.

4. TARTIŞMA

Araştırma bulguları incelendiğinde, genel itibarıyla literatürü destekler niteliktedir. Daha spesifik ifadeyle, araştırmanın kavramsal tasarım aşamasında önerilen 6 hipotezin SPSS ve AMOS programlarında yapılan analizler sonucunda desteklendiği ortaya çıkmıştır. Buna göre; İşe Alım, Eğitim ve Gelişim, Performans Yönetimi, Kariyer Yönetimi, Takdir ve Ödüllendirme ve İş sağlığı ve Güvenliği bileşenlerinden oluşan insan kaynakları uygulamaları, çalışanların kuruma karşı hissettikleri bağlılığa olumlu yönde etki yapmaktadır. Yani insan

kaynakları uygulamalarında meydana gelebilecek olası artış ya da iyileşme örgütsel bağlılık seviyesini de yükseltecektir (Meyer vd., 2004).

Araştırmanın ilk hipotezi (H1); işe alım uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu üzerinedir. Analizler sonucunda H1 hipotezi desteklenmiş olup; etkin işe alım faaliyetlerinin örgütsel bağlılık seviyesini arttırdığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar Becker ve Gerhart (1996) ve Appelbaum vd. (2000) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir.

Caldwell vd. (1990), Bartlett (2001), Delaney ve Huselid (1996), Bartel (2000) ve Meyer'in vd. (2004) gerçekleştirdikleri çalışmalarda kapsamlı eğitim gelişim faaliyetlerinin örgütsel bağlılığı arttırdığı bulunmuştur. Bu sonuç araştırmanın ikinci hipoteziyle (H2) tutarlıdır. Diğer taraftan Kuvass ve Dysvik (2009), Trevor vd. (1997), Cropanzano ve Mitchell (2005) ile Guest (1997) sırasıyla etkin performans yönetimi ve objektif kariyer yönetimi uygulamalarının örgütsel bağlılık seviyesini yükselttiğini belirlemişlerdir. Aynı sonuç araştırmamızın üçüncü (H3) ve dördüncü (H4) hipotez sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Araştırmanın beşinci hipotezi olan “Takdir ve ödüllendirme uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.” ifadesi araştırma bulguları sonucunda desteklenmiştir. Benzer sonuçlar Fey vd. (2009) ve Blau vd. (2001) tarafından yapılan çalışmalar sonucunda bulunmuştur. Onlara göre çalışanların yönetici ve çalışma arkadaşlarından takdir ve taltif görmesi, aynı zamanda başarılarının şirket ödüllendirme süreci kapsamında ödüllendirilmesi; örgütsel bağlılığa olumlu yönde etki etmektedir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

İnsan kaynakları uygulamalarıyla örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar literatürde yer alsa da telekomünikasyon sektöründe bu tür çalışmalara az rastlanmaktadır. Bu araştırmayla Türkiye’de telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren lider bir firmada çalışanların insan kaynakları uygulamalarına yönelik algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi ortaya konmaya çalışılmış, yapısal eşitlik modeli programı aracılığıyla, insan kaynakları uygulamalarına yönelik algı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki irdelenmiştir.

Bir işletmede hayata geçirilen insan kaynakları uygulamalarıyla ortaya çı-

kan örgütsel bağlılık seviyesi arasındaki ilişkileri bilmek, aynı zamanda örgütsel bağlılığı yükseltme amaçlı atılacak adımlara da yol gösterecektir. Bu çalışmanın sonucunda, araştırma modelinde tanımlanan ve İşe Alım, Eğitim ve Gelişim, Performans Yönetimi, Kariyer Yönetimi, Takdir ve Ödüllendirme ve İş sağlığı ve Güvenliği olmak üzere altı bileşenden oluşan tüm insan kaynakları uygulamaları ile örgütsel bağlılık değişkeni arasında pozitif bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bir başka ifadeyle, araştırmaya konu olan insan kaynakları uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasında doğru orantılı ilişki bulunmaktadır. İnsan kaynakları uygulamalarının bağımsız değişken olduğu, örgütsel bağlılık değişkeninin ise bağımlı değişken olduğu kavramsal modelde; bağımsız değişkenlerde ortaya çıkabilecek olası artışlar, bağımlı değişkenin seviyesini de yükseltecektir. Benzer şekilde bağımsız değişkenlerde ortaya çıkabilecek olası azalışlar, bağımlı değişkenin seviyesini de düşürecektir.

Araştırma hipotezlerine ait yol katsayıları bir manada yönetici ve diğer karar vericilerin, araştırma değişkenleriyle ilgili alacakları aksiyonları önceliklendirmede yardımcı olmaktadır. Araştırma bulgularına göre; en yüksek yol katsayısına ikinci hipotezin (H2) sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç araştırma modelinde bağımlı değişken olarak tanımlanan örgütsel bağlılığa en çok etki eden bağımsız değişkenin eğitim gelişim faaliyetlerinin olduğuna işaret etmektedir. Yol katsayısı değerine bakıldığında insan kaynakları uygulamalarıyla örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide ikinci en yüksek katsayıya takdir ve ödüllendirme uygulamaları değişkeni sahiptir. Bu sonuçlara göre; insan kaynakları uygulamaları ve örgütsel bağlılıkla ilgili aksiyon önceliklendirmesinde; sırasıyla eğitim gelişim ile takdir ve ödüllendirme başlıklarından başlanması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Yöneticiler insan kaynakları uygulamalarını iyileştirme ve geliştirme bağlamındaki yol haritalarının başına, bu iki parametreyi almalıdırlar. Bu durum insan kaynağı (norm kadro) ve bütçe parametreleri başta olmak üzere sınırlı kaynaklarla işlerin yürütülmesi gerektiği günümüzün rekabetçi ortamında, işletme karar vericilere etkin kaynak yönetimi noktasında esneklik ve kolaylık sağlayacaktır.

Bu çalışmanın uygulama altyapısı, telekomünikasyon sektöründe İstanbul, Ankara, Kayseri ve Bursa illerinde lider bir firmada çalışan 832 kişi ile sınırlıdır. Bir diğer sınırlılık olarak, araştırmanın kesitsel veri ile (cross-sectional study) gerçekleştirilmiş olması gösterilebilir. Kesitsel veri içeren araştırmalarda çalışanlarının tutumlarının sadece belirli bir zaman diliminde toplanmış olması, değişkenler arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde etkileyebilmektedir. İşletmeye henüz

yeni katılmış bir çalışanın insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve örgütsel bağlılık bileşenlerinin etkinliğini tam olarak değerlendirebilmesi pek mümkün değildir.

Bu araştırma, gerek anket kısmının gerçekleştirildiği konjonktür (pandemi döneminde uzaktan çalışma şekli) gerekse de hizmet sektörünün en önemli lokomotif alt sektörlerinden olan telekomünikasyon sektöründe icra edilmesi bakımından, literatüre ciddi orandan katkı sağlamaktadır. Araştırma sonuçları İK uygulamaları ve örgütsel bağlılık konularında, sektör karar vericilerine nasıl hareket etmelerine yönelik kılavuzluk yapmaktadır. Diğer taraftan araştırmanın pandemi döneminde uzaktan çalışan bir işletmede yapıyor olması, sonuçların bu yönüyle literatürde yorumlanmasına destek olacaktır. Aynı zamanda bu sonuçlar pandemi öncesi benzer çalışma sonuçlarıyla ve ofisten çalışma durumlarıyla karşılaştırılabilecektir. Bu durum pandemi dönemi-pandemi harici dönem ya da uzaktan çalışma-ofisten çalışma kombinasyonlarında karşılaştırmalar yapıp, iki durum arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı sorgulamasına katkı verecektir.

Bu çalışma, araştırmacılar ve yöneticiler açısından bir takım önerileri de beraberinde getirmiştir. Çalışmada gerçekleştirilen ve çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık boyutlarını algılama farklılıkları, yapılacak yeni çalışmalardaki sonuçlarla karşılaştırılabilir. Diğer taraftan bu çalışma, telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren işletmeler açısından kendi kurumlarında oluşan örgütsel bağlılık hakkında bilgi edinmeleri açısından son derece önemlidir. Çalışma işletme yöneticilerine, farklı insan kaynakları uygulamaları algılarına sahip çalışanların örgütsel bağlılıklarını geliştirmede neler yapabileceklerine dair rehber niteliğindedir. Yöneticiler, örgütlerinde çalışanların bağlılıklarını artırmak üzere; onların insan kaynakları uygulamaları algılarını dikkate alarak aksiyon, yol haritası ve iş planı geliştirebilirler.

Bu çalışma, araştırma sonuçlarının genellenebilirliği açısından bir takım kısıtları barındırmaktadır. Çalışmanın Türkiye’de faaliyet gösteren bir telekomünikasyon işletmesinde gerçekleştirilmesi, araştırma bulgularının daha geniş bir örnekleme (sektör, lokasyon, demografik çeşitlilik vs.) çoklanmasını zorlaştırmaktadır. Bununla birlikte, araştırmanın anket aşamasında bağımlı (örgütsel bağlılık) ve bağımsız değişken (İK uygulamaları) aynı kişiler tarafından doldurulmuştur. Bu durum yöntemsel anlamda bazı problemler içermekte olmakla birlikte, bu durumun olası sonuçları Harman tek faktör analiziyle minimize edilmiştir (Podsakoff ve Organ, 1986).

Gelecekte yapılacak çalışmalara fikir vermek amacıyla bu araştırmanın kapsamı; sektör, farklı lokasyon başta olmak diğer çalışan demografikleri ve daha geniş ve fazla katılımcı ile genişletilebilir. Kavramsal tasarım olarak ise; araştırma modeline çalışan memnuniyeti değişkeni eklenerek yeni modelde insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel bağlılığa pozitif yöndeki etkisinde aracılık rolü incelenebilir. Ayrıca insan sermayesi bağlamında günümüzün popüler başlıkları adaptive liderlik ve koçluk/mentörlük başlıkları bağımsız değişken olarak modele eklenebilir. Bağımlı değişken tarafında ise; şirket başarısındaki en önemli kriterlerden biri olan finansal performans modele dahil edilebilir. Bu durumda yeni modelin temel hipotezi; insan kaynakları yönetimi uygulamalarının finansal performansa etkisi olabilir. Bu etki iki farklı tasarıma göre incelenebilir. Birinci araştırma modelinde finansal performans, örgütsel bağlılığın insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile finansal performans arasındaki ilişkide aracı değişken olarak konumlandırılacağı senaryoya dayanabilir. İkinci alternatif modelde ise; örgütsel bağlılık modelde olmaksızın insan kaynakları yönetimi uygulamalarının finansal performansa etkisi araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, B. (2005). Bilgi Teknolojilerinin Yarattığı Örgütsel Değişim: Nasıl Bir İnsan Kaynakları Yönetimi. *Bilgi Dünyası*, 6(1), 58-77.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects". *Journal of Business Research*, 26, 49-61.
- Atay, S. E., & Tüzüner, V. L. (2018). Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Uygulamaları Birbirlerini Destekliyor mu? Bankaların Web Sitelerinin İçerik Analizi ile Değerlendirilmesi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 271-285.
- Bamberger, P. & Meshoulam, I. (2000). *Human resource strategy: Formulation, implementation and impact*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bartel, A. P. (2000). Measuring the Employer's Return on Investment in Training: Evidence from the Literature. *Industrial Relations*, 39(3), 502-524.
- Bartlett, K. R. (2001). The Relationship between Training and Organizational Commitment: A Study in the Health Care Field. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 335-352.

- Bayramlık, H., Çetin, Ş., & Yurdakul, A. T. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgüte Duyulan Güvene Etkisi: Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(2), 156-173.
- Becker, B. E. & Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 39, 779–801.
- Bellisario, A., & Pavlov, A. (2018). Performance Management Practices in Lean Manufacturing Organizations: A Systematic Review of Research Evidence. *Production Planning & Control*, 29(5), 367-385.
- Biber, Levent (2006), İnsan Kaynakları Uygulamalarının Örgütsel Performansa Etkisi Üzerine Bir Uygulama. GYTE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bingöl, D. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayın Dağıtım A.Ş.
- Blau, G., Merriman, K., Tatum, D. S. & Rudmann, S. V. (2001). Antecedents and consequences of basic versus career enrichment benefit satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 22(6), 669–688.
- Can, M., & Hüseyinli, N. (2017). Çalışma Hayatında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü ve Otel Çalışanlarının Güvenli Davranışlarının İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(4), 1397-1420.
- Cronbach L J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52(4), 281.
- Cropanzano, R. & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.
- Çakıcı, A., Burak, A. (2019). Paternalist Liderliğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Gemi adamları Üzerinde Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 17 (34), 323-347.
- Çakır, Ö. (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çal, A. Ç. (2012). İnsan kaynakları uygulamaları ile çalışanların kuruma yönelik etik algılamaları arasındaki ilişki: bankacılık sektöründe bir uygulama. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Çavuş, M. F., & Develi, A. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri. *Tisk Akademi*, 10(20), 230-249.
- Çorum, A. A. (2012). Y kuşağına yönelik insan kaynakları uygulamaları ve bir şirket örneği. *Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.

Daft, R. (1994). *Management*. The Dryden Pres: Third Edition.

Delaney, J. T. & Huselid, M. (1996). The Impact of Human Resource Management Practices on Perceptions of Organizational Performance. *Academy of Management Journal*, 39(4), 949–969.

Erkoç, S. (2018). Tarihsel gelişim süreci içerisinde küreselleşmenin insan kaynakları yönetimi değişimine etkileri. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Esen, Ş., & Adatepe, E. (2017). İnsan Kaynakları Planlama Araç ve Yöntemleri: Sakarya Otomotiv Yan Sanayi Firmaları Üzerine Bir Çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(53), 730-738.

Fey, C. F., Morgoulis-Jakoushev, S., Park, H. J. & Bjorkman, I. (2009). Opening Up the Black Box of the Relationship Between HRM Practices and Firm Performance: A Comparison of USA, Finland and Russia. *Journal of International Business Studies*, 40(4), 690–712.

Field A., (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. 3rd Edition, London: SAGE Publications Ltd.

Guest, D. E. (1997). Human Resource Management and Performance: A Review and Research Agenda. *International Journal of Human Resource Management*, 8(3), 263-276.

Hanaysha J., (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289-297.

Hot, C. T. (2017). İşletmelerde eğitim ve geliştirme ile bireysel ve örgütsel performans ilişkisi. Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Iverson, R. D. (1996). Employee acceptance of organizational change: the role of organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 7(1), 122-49.

İşevi, A. S. ve Çelme, B. (2005). Bilgi Çağında Yeni Hazine: Entellektüel Sermaye ile Rekabeti Yakalamak, *Bilgi Dünyası*, 6(2), 251-257.

Karaca, M., Bayram, A., & Harmancı, Y. (2020). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 199-208.

Karayılmazlar, E. (2006). *Uluslararası Kamusal Mallara İlişkin Kavramsal Sorunların*

- Kamu Maliyesi Perspektifinden Tartışılması. *Vergi Dünyası Dergisi*, 25(300), 148-159.
- Köse, H. ve Özer, G. (2013). Profesyonel Özelliklerin Desteklenmesinin Örgütün Adaptif Performansına Etkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli İle Testi, *Business and Economics Research Journal*, 4(4), 87-102.
- Kuhnert, K. W. & Palmer, D. R. (1991). Job security, health and the intrinsic and extrinsic characteristics of work. *Group & organization studied*, 16(2), 178-192.
- Kuvass, B. & Dysvik, A. (2009). Perceived Investment in Employee Development, Intrinsic Motivation and Work Performance. *Human Resource Management Journal*, 19, 217-236.
- Liu, Y., Combs, J., Ketchen, D., ve Ireland, R. (2007). The Value of Human Resource Management for Organizational Performance. *Business Horizons*, 21, 145-61.
- Meyer, J. P. & Smith, C. A. (2000). HRM practices and organizational commitment: Test of a mediation model. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17(4), 319-331.
- Meyer J. P., Becker T. E. & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A-conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89, 991-1007.
- Mutlu, S. K. (2016). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanlar tarafından algılanışı ve örgütsel bağlılıkla ilişkisine yönelik bir uygulama. *Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Palmer, M. & Winters, T. (1993). *İnsan Kaynakları*. (D. Şahiner, Çev.). İstanbul: Rota Yayınları.
- Pare, G. & Tremblay, M. (2007). The influence of high-involvement human resources practices, procedural justice, organizational commitment, and citizenship behaviors on information technology professionals' turnover intentions. *Group & Organization Management*, 32(3), 326-357.
- Podsakoff, P. M., Organ, D. (1986). Reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12(4), 531-544.
- Sabancıoğlu, Z. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Alfa Basım Yayım.
- Sağlık, D., & Yılmaz, A. (2016). The Effect of Career Management Applications on Employee Creativity: A Research in Konya, Turkey. *The Journal of International Social Research*, 9(47), 917-925.
- Snell, S.A. & Dean J.W. (1992). Integrated Manufacturing and Human Resource Management: A Human Capital Perspective. *Academy of Management Journal*, 35(3), 467-504.

- Som, A. (2008). Innovative human resource management and corporate performance in the context of economic liberalization in India. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(7), 1278-1297.
- Trevor, C.O., Gerhart, B. & Boudreau, J. W. (1997). Voluntary turnover and job performance: Curvilinearity and the moderating influences of salary growth and promotions. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 44-61.
- Uğur, A. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Avcı Ofset.
- Ulrich, D. (1997). HR of the Future: Conclusions and Observations. *Human Resource Management*, 36, 175-179.
- Vatansever, Çiğdem (1994). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Yönelik Tutumların Örgüte Bağlılığa Etkisi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yıldırım, Murat E. (2003). *Subaylarda Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yıldız, E. (2014). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışı Işığında Eğitim ve Geliştirmenin Rolü, İşlevleri ve Bir Örnek Olay*. Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, 11(41), 215-236.
- Yıldız Bağdoğan, S., Sarpbalkan, D. (2018). *Çalışanların Örgütsel Bağlılığını Etkileyen Bir Faktör Olarak Dönüşümcü Liderlik Algısı*. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(30), 335-352.
- Yılmaz, T. (2012). *Yüksek performanslı insan kaynakları yönetimi uygulamalarının bireysel ve örgütsel performansa etkisi*. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yılmaz, R. (2018). *İnsan kaynakları yönetiminde ücret ve eğitim uygulamalarının çalışanların iş tatmini üzerine etkisi ve bir araştırma*. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yürük, D., & Bal, Y. (2019). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişkiye Kavramsal Bir Bakış*. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(65), 1293-1300.
- Zaitouni, Michel - Sawalha, Nabael N. - Sharif Adil E. (2011). The Impact of Human Resource Management Practices on Organizational Commitment in the Banking Sector in Kuwait. *International Journal of Business and Management*, 6(6), 108-123.

15. BÖLÜM

EYYÜBİLİ'NDEKİ VAKIFLAR VE BEKTAŞI TARİKATI'NIN İZLERİ (XVIII.-XIX. YÜZYIL)

Doç. Dr. Eşref TEMEL

Artvin Çoruh Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi

srtfml@artvin.edu.tr

ORCID ID: 0000-0001-7411-4922

İsmet Temel

ismettemel42@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-6551-0322

GİRİŞ

Arapça “وقف” kökünden gelen vakıf kelimesi; sözlükte “durmak; durdurmak, alıkoymak”, terim olarak “bir malın mâliki tarafından dinî, içtimaî ve hayrî bir gayeye ebediyen tahsisi” anlamına gelmektedir. Vakıf VII. yüzyıl ortalarından XIX. yüzyıl sonlarına kadar İslâm aleminin toplumsal ve ekonomik hayatında önemli bir rol oynayan hayrat müessesesinin adı olmuştur (Yediyıldız, 1986: 153-176). Vakıf, yasal bir zeminde, belirli şartları sağlayan kişilerin, kendi özel mallarının ya da kazançlarının kullanımını, hedef kitleye açarak onların hayatını daha yaşanır hale getirmeyi amaçlamıştır. Cami, mescit, zaviye, musluk gibi vakıf kurumları ve bunların üstlendiği görevler ile kullanılan kavramlar hakkında ayrıntılı bilgili için literatüre bakılabilir (Barkan, 1942; Ocak, 1978; Yediyıldız, 1982; Önkal ve Bozkurt, 1993; Beydilli, 2000; Öztürk, 2002; Özgüdenli, 2012; Yüksel, 2012; Akgündüz, 2013; Yörük, 2017).

Bu çalışma ile Karaman eyaletinin Aksaray sancağına bağlı Eyyübili kazasındaki XVII. yüzyılın sonlarından XIX. yüzyılın ortalarına kadar kurulan vakıflar incelenmiştir. İlk olarak bölgedeki vakıfların varlığı ile onların üstlendikleri görevler ve yürüttükleri faaliyetler ortaya çıkartılmak amaçlanmıştır. İkincisi de kaza sınırları içinde Bektaşî zaviyesi olup olmadığı sorgulanmıştır. Bu bağlamda Eyyübili'ne bağlı Susadı karyesindeki Şeyh Hacı Bektaş Zaviyesi'nin XVIII. yüzyılda faaliyetlerini sürdürüp sürdürmediğine bakılmıştır. Bunun için de arşiv belgeleri özelde de hurufat defterleri (Baykara, 1990) ve mevcut araştırmalardan faydalanılmıştır. Aksaray ile ilgili birçok araştırma eser kaleme alınmıştır (Konyalı, 1974; Deniz, 2001; (Erdal, 2014; Yörük, 2019; Temel, 2020; Küçükdağ ve Temel, 2021). Bu eserlerde dolaylı olarak Eyyübili'nden de bahsedilmiştir. Ancak zikredilen dönemdeki Eyyübili vakıflarına dair derli toplu bir çalışma yoktur. Bu araştırmada ortaya çıkarılan vakıf kurumları üzerinden o dönemin Eyyübili kazası idari, mali, sosyal açıdan değerlendirilmiştir.

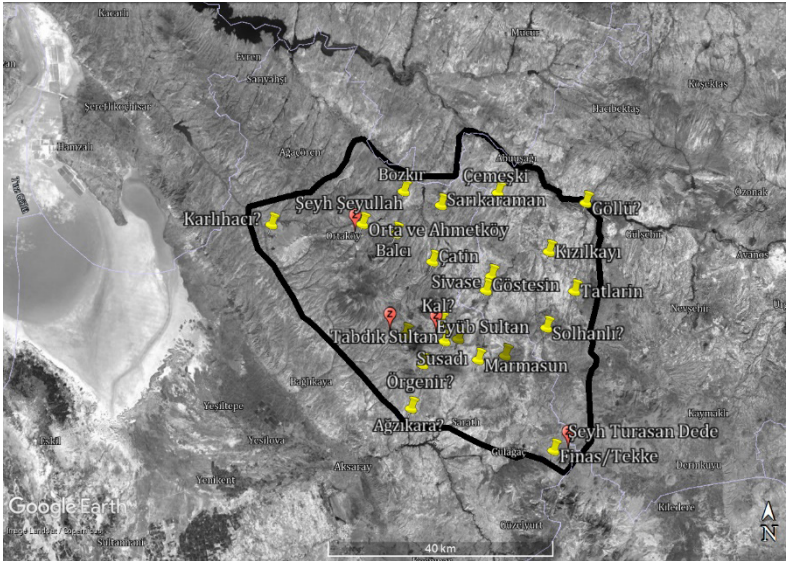
Bu çalışmada Eyyübili vakıflarına ait arşiv kayıtlarındaki bilgiler, sütunlar halinde tablolastırılmıştır. Bu tablo, Ek 1 şeklinde adlandırılarak araştırmanın ek bölümüne koyulmuştur. Bu tabloda; arşiv kaynağının künyesi, karyelerin ve buradaki kurumların adı, karyelerin günümüzdeki adı, vâkıfın cinsiyeti, kurumun türü, faaliyet yılları, görevlinin yaptığı iş, aldığı ücret, göreve gelme veya ayrılma sebebi ve atamayı isteyen gibi sütunlar oluşturulmuştur. İlaveten aynı yılda kurulan ve faaliyet gösteren kurumlar bir grafik üzerinden analiz edilmiştir. Yerleşim yerlerinin veya kurumların çoğu günümüzde olmadığı için bu yerlerin ve kurumların isimlerinin tespitinde zorluk yaşanmıştır. Bu güçlüğü aşmak için Aksaray ve çevresi ile ilgili yapılan inceleme eserlerden yararlanılmıştır. Okunmasında yanılma ihtimali olan kelimelerin sonuna soru işareti konulmuştur. Öte yandan çalışmada birlikteliği sağlamak için bir yerin veya kurumun birkaç değişik yazımı olsa bile o yere veya kuruma tek bir isim verilmiştir. Ancak o yerin veya kurumun farklı okunuşları metinde ilgili yerde belirtilmiştir.

Tablo 1. Eyyübili Kazasına Bağlı Karyeler ve Kurumların Adı

1	Ağzıkara Karyesi Mescidi	20	Marmasun Karyesi Mustafa Bey Camii
2	Balcı Karyesi (Kürt Mahmatlı C.) Eğri? Hacı Musa Camii	21	Orta Karyesi? Camii
3	Bozkır Karyesi İsmail b. Abdullah Camii	22	Orta Karyesi? Şeyh Mehmet Vakfı
4	Çatın Karyesi Pirizade Mehmet Ağa Camii	23	Orta Karyesi Ali Bey Vakfı
5	Çemeşki Karyesi (Salarlı-yı Sağır C.) Fakihuşağı Camii	24	Orta ve Ahmetköy Karyesi Şeyh Şeyullah Zaviyesi
6	Dadasın Karyesi Hasan Beşe Mescidi	25	Orta Karyesi Yunus Beşe Mescidi > Cami
7	Dadasın Karyesi Osman Mescidi	26	Örgenir? Karyesi Mescidi
8	Dadasın Karyesi Şahin Mehmet Camii	27	Sarıkaraman Karyesi Camii
9	Finas/Tekke Karyesi Ramazanoğlu Camii	28	Sarıkaraman Karyesi Hacı Mustafa Camii
10	Finas/Tekke Karyesi Şeyh Turasan Dede Zaviyesi	29	Sivase Karyesi Eğri? Mahalle Mehmet Bey Mescidi
11	Göllü? Karyesi Mescidi	30	Sivase Karyesi Hacı Hüseyin Bey Camii
12	Göstesin Karyesi Alaybeyi Seyyid Abdurrahman Ağa Camii	31	Solhanlı Karyesi Abdullah Bey Mescidi > Camii
13	Göstesin Karyesi Mescidi > Teberdar İbrahim Ağa Camii	32	Susadı Karyesi Hacı Mehmet Camii
14	Göstesin Karyesi Molla Ali Mescidi	33	Susadı Karyesi Karamanoğlu Camii
15	Göstesin Karyesi Seyyid Mehmet Çelebi Mescidi > Camii	34	Tabdık Dede Karyesi Sarı Haliloğlu Molla Mehmet Camii
16	Güzgöl? Karyesi Alaybeyi Camii	35	Tabdık Dede Karyesi Tabdık Sultan Zaviyesi
17	Kal? Karyesi Eyyüb Sultan Zaviyesi	36	Tatlar/Tatların Karyesi Ali Bey Camii
18	Karlıhacı Karyesi (Şeyullah K.) Hacı Karalar Mahallesi Mescidi	37	Tatlar/Tatların Karyesi İbrahim Bey/Paşa Camii
19	Kızılkayı Karyesi Mirahur Mustafa Ağa Camii	38	Tatlar/Tatların Karyesi Musluğu

1. EYYÜBİLİ'NİN TARİHİ COĞRAFYASI

Eyyübili, Tuz Gölü'nün doğusunda, çevresine nispeten daha alçak ve engebesi az bir araziye sahiptir. Bölge Akdeniz ikliminin yarı kurak stepik iklim kuşağındadır. Eyyübili coğrafyası günümüzde İç Anadolu Bölgesi'nin Orta Kızılırmak Bölümü'nde, Ekecik Dağları, Harun Dağları, Öbekli Dağ, Koza Dağları, Ortaköy Deresi gibi coğrafi oluşumların bulunduğu bir yeri kapsamıştır. Topraklarının büyük bir kısmı Aksaray, kalanı da Nevşehir sınırları içinde kalmıştır (Konyalı, 1974: 2931; Şahin, 1989: 291-292; Koca, 2022: 1).



Harita 1. XVIII. Yüzyılda Eyyübili Kazası Tahmini Sınırları

Eyyübili XVI. yüzyılın sonlarına kadar Aksaray kazasının bir nahiyesi iken yüzyılın sonlarına doğru idari anlamda kaza statüsü kazanmıştır. Bu dönemde Ayacılı, Ballu, Bozdoğan, Hindilü, Hoşkademlü, Konur, Nökeran-ı Şeyullah, Yörük Dünderlu ve Yüzdecı gibi konar göçer kabile ve cemaatler, köy ve mezaralara yerleştirilerek yerleşik hayata geçmiştir. Eyyübili'nde bulunan 166 köyün yarıya yakını da bu topluluklardan oluşmuştur. XVII. yüzyılın başlarından itibaren bu köylerin çoğu Celâlî eşkıyası, suhte isyanları gibi bazı nedenler yüzünden boşalmıştır (Yörük, 2019: 51-54).

Eyyübili'nin köy sayısı XVII. yüzyılın son çeyreğinde 48'e gerilemiştir. Hatta bu yüzyılın sonlarına gelindiğinde Türkmen ve Kürt aşiretleri ile bazı

türedi eşkıyasının baskılarından dolayı, bu köylerin ahalisi de dağılmıştır. Bu dönemde Eyyübili için maktu olarak belirlenen avarız vergisini ödeyen; Sorasun? Gösten?, Marmasın, Gelesin, Dadasın, Tatlarabad ve Tuzla adında sadece yedi köy kalmıştır (BOA, İE.ML. 58/5446, H. 20/04/1107 - M. 28/11/1695). XVIII. yüzyılın başlarında bölgedeki timarların birçoğu boş kalmış, boşalan yerlere hukuksuzca el koyanlar olmuştur (BOA, İE.AS. 38/3453, H. 24/04/1107 - M. 02/12/1695; BOA, AE.SMST.II. 48/4729, H. 29/12/1113 - M. 27/05/1702). Aynı yıllarda civarda yol kesip yolcuların para, mal ve eşyalarını gasp eden bazı eşkıyalar faaliyetlerine devam etmiştir (BOA, A.DVNSMHH.d. 108, hn. 141, H. 20/07/1106 - M. 24/02/1696; BOA, A.DVNSMHH.d. 121, hn. 518, H. 20/08/1125 - M. 11/09/1713). Hatta devlet, Aksaray sancağı mutasarrıfını, yol kesen eşkıyasını ele geçirerek onların kesik başlarını merkeze gönderdiği için, gördüğü hizmetten dolayı görevinde bırakmıştır (BOA, A.DVNSMHH.d. 114, hn. 390, H. 20/11/1114 - M. 07/04/1703). Öyle anlaşılıyor ki devlet, eşkıyalık olaylarının önünü alamamıştır. Merkez, olaylara müdahalede yetersiz kalan bölgedeki ehl-i örfü desteklemiştir. Bu çerçevede hadiselerin bastırılması sırasında harcanacak masrafların karşılanması için, valilere tanınan tekalif yetkisinin bir benzerini mutasarrıflara da tanımıştır (BOA, A.DVNSMHH.d. 127, hn. 1625, H. 20/05/1131 - M. 10/04/1719). Bu yetkiyi alan kimi ehl-i örf ise bazı vakıflardan hukuksuzca vergi toplamaya çalışmıştır (BOA, A.DVNSMHH.d. 118, hn. 63, H. 20/02/1123 - M. 09/04/1711; BOA, İE.EV. 55/6046, H. 29/06/1131 - M. 19/05/1719). Bu da bölge ahalisinin dağılmasına neden olmuştur (BOA, İE.AS. 71/6372, H. 05/03/1128 - M. 28/02/1716). Muhtemelen devletin XVIII. yüzyılın ilk çeyreğinden itibaren memleket çapında almış olduğu güvenlik önlemleri (Orhonlu, 1967; Yörük, 2013; Çetin, 2007; Çetin, 2013) işe yaramış olmalı ki daha sonraki yıllarda eşkıyalık olayları pek görülmemiştir (BOA, C.ZB. 38/1883, H. 19/09/1157 - M. 27/10/1744).

Eyyübili'nde önceden konar göçerlerin yerleştiği ancak daha sonra boşalan Çatin, Kızılkayı gibi yerlerde yeniden yerleşim olmuştur. XVIII. yüzyıl ortalarından sonra bölgede yaşayan (BOA, A.DVNSMHH.d. 117, hn. 663, H. 30/03/1124 - M. 07/05/1712; BOA, A.DVNSMHH.d. 119, hn. 562, H. 10/01/1124 - M. 18/02/1712) Kürt Mahmatlu cemaati Balcı karyesine, Salarlu-yı Sağır cemaati de Çemeşki karyesine yerleştirilmiştir. Bölgede daha önceden ismi geçmeyen, Bozkır, Solhanlı gibi karyeler ortaya çıkmıştır. Bu durum, zikredilen karyelerin de iskâna açıldığına veya nüfusunun arttığına işaret etmektedir. Ayrıca Orta karyesi başta olmak üzere, Dadasın, Finas/Tekke, Göstesin, Sarıkaraman, Sivase,

Susadı, Tabdık Dede ve Tatların'de birden fazla vakıf kurumu tespit edilmiştir. Bu bilgidен hareketle zikredilen karyelerin nüfusunun arttığı anlaşılmaktadır. Geri kalan karyelerde de en az bir mescit veya cami bulunmaktadır (bkz. Tablo 1). Ancak XVIII. yüzyılın sonunda Dadasın, Sivase ve Göstesin karyeleri yeni teşkil edilen Arabsun (Gülşehri) kazasına bağlanmıştır (Şafakcı, 2020: 165). Nüfusu kalabalık bu karyelerin Arabsun'a bağlanması muhtemelen Eyyübili'ni nahiye statüsüne düşürme tehlikesiyle karşı karşıya getirmiş olmalıdır.

Eyyübili XVIII. yüzyılda idari açıdan tam anlamıyla gelişmiş bir yer olmuştur. Zira kaza merkezi veya nefsi yoktur. Eyyübili kazasına bağlı nahiye de bulunmamaktadır. Ancak bilindiği gibi bir yerleşim alanında birden fazla mabedin bulunması o yerdeki nüfusun fazla olmasıyla ilintilidir. Bu husus Orta karyesini diğer karyelerden daha avantajlı duruma getirmiştir. Bu karyede iki cami, bir zaviye ve iki evlatlık vakfı bulunmaktadır. İlaveten kaza merkezi yapılmaya ihtimali olan karyelerin Arabsun'a bağlanması Orta karyesinin öne çıkmasına vesile olmuştur. Öyle anlaşılıyor ki bu gelişmeler neticesinde günümüzdeki Ortaköy ilçesi, Orta ve Ahmetköy karyelerini kapsayacak şekilde kurulmuştur. Bu bilgilerden hareketle Ortaköy ilçesinin nüvesinin XVIII. yüzyılda oluşmaya başladığı söylenebilir.

Eyyübili'nde kaza nefsinin bulunmamasıyla doğrudan ilintili olarak mahkeme binası ve esnaf teşkilatı da yoktur. Zira kadı veya onun naibinin, kaza sınırları içerisinde belirli bir yerde kaldığına işaret eden katip, muhızır gibi mahkeme binasında görevli kişilerin atamasına rastlanmamıştır. Ayrıca atama kayıtları da bu hususu desteklemektedir. Bu doğrultuda görevlendirmeyi isteyen kişinin kim olduğu belli olan 41 atama tespit edilmiştir. Bu görevlendirmelerin % 75'ini Eyyübili kadısı ve kadı naibi, kalan % 25'ini ise Aksaray kadısı, Aksaray kadı naibi ve Danişmentli-i Sağır naibi yapmıştır. İşte atamaların dörtte bir oranında başka yerlerin idarecileri tarafından yapılması, Eyyübili'nde mahkeme kurulmadığı ve Eyyübili kadısı ile naibinin Eyyübili kazası sınırları içerisindeki bir yerleşim yerinde kalmadığı şeklinde yorumlanabilir (bkz. Ek 1). Öte yandan esnaflıkla ilgili olarak herhangi bir esnaf şeyhi veya esnaf görevlendirmesi de tespit edilememiştir.

2. EYYÜBİLİ KAZASI VAKIFLARI

Eyyübili'nde XVIII. yüzyılda 22 karyede 38 vakıf kurumu tespit edilmiştir. Yukarıda da belirtildiği gibi Orta karyesi iki cami, bir zaviye ve iki evlatlık vakıfla öne çıkmıştır. Yine Dadasin'da (Tatas, Dadas, Tatasın, Dedesin, Zazasın) ikisi mescit biri cami üç, Finas/Tekke'de biri cami biri zaviye iki, Göstesin'de ikisi cami ikisi mescit dört, Sarıkaraman'da biri cami biri mescit iki, Sivase'de biri cami biri mescit iki, Susadı'da camilerden müteşekkil iki, Tabdık Dede'de biri cami biri zaviye iki ve Tatların'de de ikisi cami biri musluk üç vakıf kurumu vardır. Bununla birlikte Ağzıkara, Örgenir?, Göllü? ve Karlıhacı'da birer mescit, Marmasun, Balcı, Çatin, Çemeşki, Solhanlı ve Güzgöl?'de birer cami ve Kal?'da da bir zaviye faaliyet yürütmüştür (bkz. Tablo 1 ve Harita 1).

Eyyübili'ndeki toplam 22 karyede; sekiz mescit, dördü mescitten camiye dönüşmek üzere 23 de cami bulunmaktadır. Bunların tamamı XVII. yüzyılın sonu ile XVIII. yüzyılda kurulmuştur. Hiçbirinin de günümüze kadar gelemediğini belirtmek yanlış olmaz. O dönemde kurulan bu mabetler varlıklarını sürdürmeleri de kuvvetle muhtemel, en azından günümüzde var olan köyler için, yerlerine yenileri inşa edilmiş olmalıdır. Bilindiği gibi mescitlerde minber bulunmadığı için cuma ve bayram namazları kılınmamaktadır. Bundan hareketle zikredilen köylerde de vakit ve cenaze namazları dışında kalan cuma ve bayram namazlarının kılınmadığı sonucuna varılabilir. O zaman da buralarda yaşayan ahali, bu vecibelerini nerede yerine getirmiştir? sorusu akla gelmektedir. Bu soruya, muhtemelen bu karyeler büyük köylerin yanında kurulmuş olmalıdır, şeklinde cevap verilebilir. Bu yüzden, Harita 1'de görüldüğü üzere, nerede kurulduğu bilinmeyen ve yanında soru işaretli karyeler en azından bir camisi olan karyelerin yanına yerleştirilmiştir. Ayrıca Göstesin'de iki, Orta'da bir ve Solhanlı'daki bir mescit, minber konularak camiye dönüştürülmüştür. Bu husus bu karyelerdeki nüfusun arttığına işaret etmektedir. İlaveten baştan itibaren cami olan mabetler vardır. Bu camilerde ise vakit, cuma ve bayram namazlarının kılındığı anlaşılmaktadır. Öyle görünüyor ki her karyede en az bir mabedin mevcuttur. Bu mabetlerin varlığı da Eyyübili karyelerinde toplum hayatının en küçük yapısını oluşturan mahalle yaşantısının bir göstergesi sayılabilir.

Eyyübili'nde XVIII. yüzyılda faaliyette olduğu anlaşılan dört zaviye tespit edilmiştir (bkz. Ek 1). Ancak bu zaviyeler ile ilgili tartışma, başka bir başlık altında geniş şekilde yapılacaktır.

Eyyübili'nde XVIII. yüzyılda Orta karyesinde Şeyh Mehmet ve Ali Bey'e (Yörük, 2019: 91, 255) ait iki evlatlık vakfı bulunmaktadır. Ayrıca Tatlar/Tatların karyesinde de bir musluk vakfı hizmet vermiştir. Ancak Eyyübili'nde ne bir mektep ne de medrese vardır. Her ne kadar mektep olmasa da bir yerde mektep olmadığı anlamına gelmez. Zira bilindiği gibi mektepler genelde bir mescit veya caminin bünyesinde hizmet veren çoğu zaman da kayıtlara geçmeyen kurumlar olmuştur. Ama Eyyübili'nde medrese, darülkurra, darülhuffaz gibi eğitim kurumlarının olmaması kazanın gelişmişliği konusunda bir fikir verebilir. Bu çerçevede aynı dönemde çevredeki; Aksaray (Temel, 2020), Bor (Öge, 2010), Bozkır (Şafakçı, 2015), Ereğli (Temel, 2011), Ermenek (Eser, 2011), Eskiil (Karakaya, 2013), Ilgın (Özdemir, 2005), Kırılı (Akıncı, 2007), Seydişehir (Parlak, 2009) gibi kazalar incelendiğinde, zikredilen kurumların sayısında önemli artış olmuştur. Öyle görünüyor ki zikredilen yerlerde görülen gelişme, Eyyübili'nde görülmemiştir. Bunun nedeni muhtemelen yukarıda da zikredilen bölgenin coğrafi yapısından dolayı görülen demografik hareketlilik ve kalıcı kurumların bulunmaması olabilir.

Eyyübili'ndeki 22 karyede bulunan 38 vakıf kurumundan 8'i köy ahalisi, kalan 30'u orada yaşayan erkekler tarafından inşa edilmiştir. Bunlardan 35'i mescit, cami veya zaviye şeklinde mabetlerden oluşmuştur. Kadınların kurduğu vakıf yoktur. Mabetler, genelde bey, ağa, beşe unvanlı askeri kimlik taşıyan ve molla, şeyh, çelebi gibi ilmiyeden geldiği anlaşılan hayır sahipleri tarafından inşa edilmiştir (bkz. Ek 1). Öyle anlaşılıyor ki, bu eserlerin inşasında devlet doğrudan veya dolaylı olarak etkide bulunmuştur. Zira XVII. yüzyılın sonuna kadar Eyyübili ahalisi dağıldığından devlet, hem dağılmayıp bölgede kalanları hem de yeniden iskan edilenleri, bu görevliler vasıtasıyla desteklemiştir (BOA, İE.ML. 58/5446, H. 20/04/1107 - M. 28/11/1695). Böylece merkez, kazanın yeniden ihya ve inşa sürecinde önemli bir rol oynamıştır. Ancak kadınların kurduğu bir vakfın olmaması, o dönemde yaşayan kadınların sosyal hayatın ne kadar içinde olduğuna dair bir fikir verebilir. Yukarıda zikredilen kazalarda kadın vâkıfların oranı yaklaşık % 5-10 arasındadır. Eyyübili'nde bu oranlara bile ulaşamaması kazanın sosyal olarak tam gelişemediğinin bir göstergesi sayılabilir.

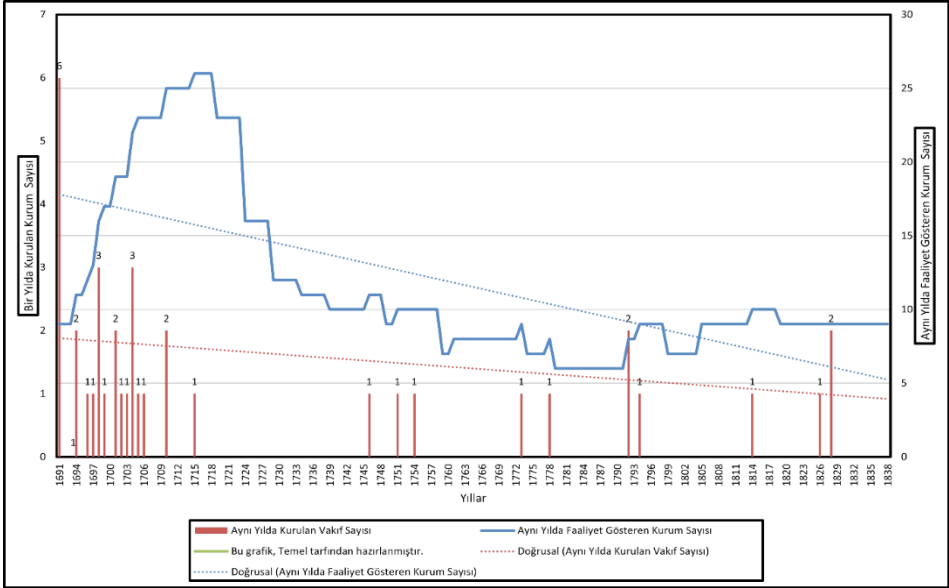
Eyyübili kazasına yapılan toplam 134 atamanın görev dağılımı şöyledir: 27'si müteveli, 15'i müteveli ve zaviyedar, 4'ü zaviyedar, 19'u imam, 22'si hatip, 25'i imam ve hatip, 4'ü müezzin, 1'i müezzin ve kayyım, 1'i kayyım, 4'ü kayyım ve ferraş, 6'sı ferraş, 3'ü çerağdar, 1'i cabi ve 2'si de su yolcusu tes-

pit edilmiştir (bkz. Ek 1). Bu veriler incelendiğinde atamaların % 50'ye yakını imam ve hatip, % 30'dan fazlası müteveli ve zaviyedar kalan % 20'si de diğer hizmetliler olduğu görülmektedir. Öyle anlaşılıyor ki, bu bölgedeki mescit ve camiler, yukarıda da belirtildiği gibi temel dini hizmetleri görmekten öteye gide-memiştir. Öte yandan zaviyelere yapılan atamaların müteveli ağırlıklı olması da bu kurumlardan beklenen yolculara yemek vermek ve halkın irşad edilmesi gibi temel hizmetlerin ihmal edildiği kanısı oluşturmaktadır. Bu noktada bölgedeki zaviyelerin kuruluş misyonundan uzaklaşıp vakıf yöneticilerinin gelir kapısına dönüştüğü söylenebilir. Nitekim bu fikri destekler nitelikte Eyyübili kazasın-da birçok hadise yaşanmıştır. Ancak bunlardan ikisi oldukça dikkat çekicidir. Bunlardan ilki Orta karyesindeki Şeyh Şeyullah Zaviyesi'nde gerçekleşmiştir. Orta karyesinin öşür ve diğer ziraat gelirleri, evladiyet ve meşrutiyet üzere, er-kek evlattan olan vakfın şeyhi ve mütevellisine aittir (VGMA, HRF.d. 1167, s. 107, H. 01/Ş/1131 - M. 19/06/1719). Ancak 1720'da Aksaray merkezdeki Şeyh Hâmid Veli Zaviyesi Vakfı'nın idarecileri Aksaray kadısına giderek Eyyübili kazasındaki vakfın kendilerine ait olduğu beyan etmiş ve müteveli atamasını kendi üzerlerine yaptırmışlardır (VGMA, HRF.d. 1167, s. 108, H. 01/Ra/1132 - M. 12/01/1720). Bu durum 50 yıldan fazla devam etmiştir. Şeyh Şeyullah Za-viyesi'nin erkek evlattan asıl varisi olan Osman, 1775'te bu işgali dava konusu yapmıştır. Osman, mahkemede vakfın kendilerine ait olduğunu kanıtlamıştır. Ancak yine Şeyh Şeyullah Zaviyesi'nde vakıflarda sık rastlanan erkek evlattan veya kız evlattan olma çatışması yaşanmıştır. 1778'de evlad-ı inastan olduğunu iddia eden Seyyid Kasım ve kardeşi Şemseddin ortaya çıkmış, vakfın erkek so-yunun tükendiğini ve vakıf yönetiminin kız çocuklarına geçtiğini belirtmişlerdir. Üstelik vakfın tahıl hasılatını 1.000 kile zahire karşılığında iltizama vermişler-dir. Bu konu Eyyübili naibine götürülmüş, naib Osman'ın lehine karar vermiştir. Ne var ki Seyyid Kasım ve kardeşi iddialarından vazgeçmemiştir. Tartışmayı Aksaray kadısına intikal ettirmişlerdir. Bir şekilde, Osman olmadığı halde gı-yaben, o da Osman'ın aleyhine karar vermiştir. Osman ise bu durumu merkeze bildirmiştir. Yapılan tetkikler ve şahitlerin ikrarıyla vakfın eskiden beri “evlad-ı zikurdan” olan Osman ve soyuna ait olduğu tescillenmiştir. Böylece hem Şeyh Hamit Veli Vakfı yöneticileri hem de “evlad-ı inastan” olanların iddiaları çü-rütülmüştür (BOA, C.EV. 441/22344, H. 01/Ş/1198 - M. 20/06/1784). İkincisi de Tapdık Sultan Zaviyesi'nde yaşanmıştır. Buna göre, 1775-1791 yılları ara-sında üç müteveli ve zaviyedar ataması Ana Sultan Zaviyesi adına yapılmıştır (VGMA, HRF.d. 1060, s. 237, H. 03/L/1202 - M. 03-04/1775; VGMA, HRF.d.

0530, s. 278, H. 02/Z/1204 - M. 13/08/1790 ve VGMA, HR.F.d. 0530, s. 278, H. 17/M/1206 - M. 16/09/1791). Ana Sultan, aslında Tapdık Sultan'ın evladındandır. Bu yüzden Ana Sultan Zaviyesi ve Tapdık Sultan Zaviyesi "şey"ün vâhid" yani aynı kurumdur. Hatta zaviyenin bulunduğu köy; Oflagu, Tabdik ve Ana Sultan olarak da bilinmektedir. Ama İsmail ve Mustafa kardeşler bu durumu fırsat bilerek, Ana Sultan Zaviyesi diye başka bir kurum varmış gibi, mütevellik ve zaviyedarlık görevlerini üzerlerine almışlardır. Ancak bu durum mahkemeye taşınıncaya konu açıklığa kavuşmuş, zaviye kaydı terkin edilmiştir (BOA, C.EV. 27/1344. H. 07/S/1216 - M. 19/06/1801). Öyle anlaşılıyor ki Şeyh Şeyullah ve Tapdık Sultan zaviyelerinde yaşanan olaylar çıkar çatışmasının hangi boyutlara vardığını göstermektedir. Bununla birlikte Şeyh Hâmid Veli Vakfı yetkililerinin, Aksaray ve Eyyübili'nin idari statü farklılığından yararlanmaya çalışması da ayrıca dikkat çekicidir.

Eyyübili kazasındaki toplam 38 kurumda yapılan 134 atamadan ücretleri belli olan görevlilerin yevmiyesi de şöyledir: 44'ü 0.5 ila 1 akçe arasında, 6'sı 2 akçe, 7'si 3 akçe ve 1'i de 4 akçedir. Geri kalan görevlendirmeler hakkında ücret belirtilmemiştir. Bir kurumda görevlilerin ücreti artarken geri kalanında sabit kaldığı görülmüştür (bkz. Ek 1). Buna göre Eyyübili kazasındaki vakıf çalışanlarının % 75'e yakının günlük 1 akçe veya 1 akçeden biraz fazla ücret aldığı tespit edilmiştir. Alınan ücretlerin ortalaması 1,12 akçedir. Bunlar doğrultusunda Eyyübili'nin ekonomik durumu hakkında; bölgedeki vakıfların zengin olmadığı, ama varlıklarını sürdürebildiği, çalışanların da düşük bir ücretle çalıştığı söylenebilir. Bununla birlikte bu kurumların düzenli gelir getirmesinden dolayı, en azından o karyedeki birkaç kişinin geçimini temin ettiği anlaşılmaktadır. Hemen yukarıda anlatıldığı gibi görevli öldükten sonra yerine gelmesi gereken kişinin yerine görevin başkası tarafından zorla alınması veya bir başka kurumun zayıf gördüğü o vakfi ele geçirmeye çalışması, bu görevlerin ne kadar önemli olduğunun göstergesi sayılabilir.

Eyyübili kazasına yapılan toplam 134 atamadan; 16'sı ilk atama, 20'si kadronun boş olması, 47'si vefat, 4'ü kendi isteğiyle devir, 12'si görevden alma, 4'ü maaşta artış ve 30'u da beratın yenilenmesidir. Atama dağılımı ile ilgili veriler incelendiğinde Eyyübili'nde aynı yılda faaliyet gösteren kurum sayısı ile aynı yılda kurulan vakıf sayısı hakkında sağlıklı yorum yapılabilir.



Grafik 1. Eyyübili Vakıflarının Kuruluş ve Faaliyet Durumu

Grafik ¹ incelendiğinde, bir yılda kurulan vakıf sayısı, özellikle XVII. yüzyılın sonu ile XVIII. yüzyılın başlarında artmıştır. XVIII. yüzyılın ortalarından sonuna kadar azalma göstermiş, ancak XIX. yüzyılın başlarında yeniden artış eğiliminde olmuştur. Diğer taraftan XVII. yüzyılın sonları ile XVIII. yüzyılın başları temel alındığında aynı yılda faaliyet gösteren vakıf sayısında da artış eğilimi olmuştur. XVIII. yüzyıl başlarında bir ara aynı yılda faaliyet gösteren vakıf sayısı 26'ya kadar çıkmıştır. Ancak devam eden süreçte bir yılda kurulan vakıf sayısında görülen eğilim, aynı yılda faaliyet gösteren vakıf sayısında da gözlenmiştir. Bu tespitlerden hareketle 38 vakıf kurumu olan Eyyübili kazası hakkında ilk olarak kurumların % 80'ine yakını ya XVII. yüzyılın sonunda, bunlardan bir ikisi daha önce inşa edilmiş olabilir, veya XVIII. yüzyılın başında yapıldığı söylenebilir. İkinci olarak birçok kurumun varlığını XIX. yüzyıla taşıyamadığı anlaşılmaktadır. Peki neden bu kurumlar varlıklarını koruyamamışlardır? şeklinde bir soru akla gelebilir. Buna bölgedeki vakıfların ekonomik gücünün zayıf olması şeklinde cevap verilebilir. Zira ekonomik olarak zayıf bir vakfın yaptığı

¹ Grafik hazırlanırken bazı veriler bir varsayımla üretilmiştir. Buna göre 1691 yılında atama kaydı olan bir kuruma bundan sonra görevlendirme yapılmamışsa, bir insanın görevde kalabilme süresi düşünülerek, o kurumun 1720-1725'te varlığının ortadan kalktığı varsayılmıştır. 1725 yılında aynı yılda faaliyet gösteren kurum sayısındaki ani düşüşün nedeni de budur.

eserler, yapı tekniği açısından sağlam ve dayanıklı olamamıştır. Bu şekilde zayıf yapıya sahip eserlerin çoğu da günümüze kadar sağlam kalamamıştır.

3. EYYÜBİLİ'NDE BEKTAŞİ TARİKATI'NIN İZLERİ

Eyyübili'nde XVIII. yüzyılda faaliyette olan dört zaviyeden yukarıda kısaca bahsedilmişti. Şimdi bu kurumlar hakkında geniş bir değerlendirme yapmak yerinde olacaktır. İlk olarak Finas/Tekke (Fenar, Fiyas, Finase) karyesindeki Şeyh Turasan Dede Zaviyesi (Şeyh Tursun, Şeyh Turasan, Şeyh Tur Hasan Dede) ile ilgili bir çalışma olup burada kurumun Bektaşî Tarikatı'na (Ocak, 1992) intisaplı olduğu belirtilmiştir (Temel, 2022: 286-287). Hatta yapılan tespit bu çalışmanın başlamasındaki ilham kaynaklarının ilkinin teşkil etmiştir. Bu çerçevede Şeyh Turasan Dede Zaviyesi gibi Eyyübili'nde Bektaşî Tarikatı'na bağlı ya da sonradan bağlanan başka zaviye var mıdır? sorusuna cevap aranmıştır. İkincisi Kal? karyesindeki Eyyüb Sultan Zaviyesi ile ilgili, mevcuttaki bir kayıt dışında (VGMA, HRF.d. 1134, s. 254, H. Ra/1105 - M. 10-11/1693), bulunduğu yer ve zaviyenin kendisi hakkında ne XV. ve XVI. yüzyılda yapılan vakıf tahrirlerinde ne de XVII.-XIX. yüzyıl belgelerinde bir kayda rastlanmıştır. Dolayısıyla hangi tarikata bağlı olduğu belirlenememiştir. Muhtemelen bu kurum ya yanlış kaydedilmiş ya da zaman içerisinde isim değişikliğine uğramış olmalıdır. Bundan başka zaviye ile ilgili yorum yapmak pek de mümkün değildir. Üçüncüsü Orta ve Ahmetköy karyesindeki Şeyh Şeyullah Zaviyesi'dir. Bu zaviyenin veya vakfın ismi; “Şeydalı”, “Orta Vakfı”, “Şeyh La'li”, “Şeyh La'li Velîyullah”, “Şeyh Şeyullah”, “Şeyh Şeydallahlı”, “Şeyhullah” gibi farklı şekillerde de kullanılmıştır. Bu zaviyenin yapım tarihi belli olmamakla birlikte Şeyh Şeyullah tarafından Karamanoğulları döneminde inşa edildiğini söylemek mümkündür (Konyalı, 1974: 1408a; Yörük, 2020: 198). Hangi tarikata bağlı olduğu konusunda henüz bir bilgiye ulaşılamamıştır. XIX. yüzyılda da faaliyetlerini sürdürdüğü anlaşılmaktadır (bkz. Ek 1). Ancak zaviye ve baninin türbesi yıkıldığı için günümüze kadar gelememiştir (Erdal, 2014: 484). Sonuncusu da Tabdık Dede karyesindeki Tabdık Sultan Zaviyesi'dir. Kurumun bulunduğu köy; “Oflagu”, “Tabdık” ve “Ana Sultan” olarak da bilinmektedir. Bu zaviyenin de ne zaman inşa edildiği belli değildir. Ancak Tabdık Sultan tarafından Karamanoğulları döneminde inşa edildiği iddia edilebilir (Konyalı, 1974: 2989; Yörük, 2020: 137). Bu zaviyenin de hangi tarikata bağlı olduğu henüz tespit edilememiştir. Bu kurumun XIX.

yüzyılda da faaliyetlerine devam ettiği bilinmektedir (bkz. Ek 1). Köydeki türbe ve cami 1987 yılında yeniden yapılmıştır. Fakat zaviyesi mevcut değildir (Erdal, 2014: 484).

Eyyübili hakkında çalışması olan bazı araştırmacılar XVI. yüzyılda Susadı karyesinde Ahi İbrahim, Hacı Balaban ve Bektaşî Tarikatı'na bağlı olduğu bilinen Şeyh Hacı Bektaş zaviyelerinin faaliyette olduğundan bahsetmişlerdir (Deniz, 2001: 227; Beldiceanu-Steinherr, 2010: 140; Yörük, 2019: 252). Hatta bu zaviyelerden Şeyh Hacı Bektaş'ın harabe de olsa günümüze kadar geldiği, ama diğerlerinin gelemediği iddia edilmiştir (Erdal, 2014: 235-236). İşte bu iddia da çalışmamızın ikinci ilham kaynağını oluşturmuştur. Bu bağlamda da XVI. yüzyılda Bektaşî Tarikatı'na bağlı olarak faaliyetlerini sürdüren Şeyh Hacı Bektaş Zaviyesi'nin XVIII. yüzyılda da faal olup olmadığı sorgulanmıştır. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi XVIII. yüzyılda Eyyübili vakıfları arasında Şeyh Hacı Bektaş Zaviyesi'ne rastlanmamıştır. Bu durumda, Şeyh Hacı Bektaş Zaviyesi günümüze kadar gelmişse neden XVIII. yüzyılda bu kurumdan bahsedilmemiştir? sorusu gündeme gelmektedir. Bu sorunun net bir cevabı yoktur. Ancak burada iki ihtimalden söz edilebilir. Birincisi bu zaviyenin zaman içerisinde ismi değişmiş olabilir. Bu iddiayı destekler nitelikte Susadı'da Karamanoğlu Cami bulunmaktadır. Bu zaviyenin Karamanoğulları döneminde yapıldığı düşünülürse, bu ihtimal hiç de uzak değildir. Nitekim Susadı'daki Karamanoğlu Camisi'ne ait bir kaydın bulunması, Karamanoğulları gibi zengin vakıflar kuran bir beylik düşünüldüğünde, bu ihtimali destekler niteliktedir. İkincisi de Kal?'daki Eyyüb Sultan Zaviyesi'nin aslında Şeyh Hacı Bektaş Zaviyesi olması ihtimalidir. Zira XV. ve XVI. yüzyılda incelenen belgelerde şimdiye kadar Eyyübili'nde ne Kal? diye bir yerleşim yerine ne de Eyyüb Sultan Zaviyesi'ne rastlanmıştır. İşte bu yüzden zaman içerisinde Şeyh Hacı Bektaş Zaviyesi'nin ismi, Eyyüb Sultan Zaviyesi olarak değişmiş olabilir. Bu da gerçekleşmesi çok zor bir durum değildir. Zira bazı vakıflar, bir kurumun vakfiyelerindeki şartlardan veya başka bir deyimle zayıf noktalarından yola çıkarak başka bir vakfa sahiplenmiştir. Bu husus mahkemeye götürüldüğünde genelde çözüme kavuşmuştur. Ancak mahkemeye gidilmeyen durumlarda ise bir vakfın diğerini işgal etmesinden söz edilebilir. Nitekim böyle bir durum, yukarıda geniş şekilde bahsedildiği gibi, Tabdık Sultan Zaviyesi'nde de yaşanmıştır.

SONUÇ

Osmanlı'da kırsalda XVII. yüzyılın sonuna kadar özellikle Konya, Aksaray gibi merkez kazaları dışında kalan Eskiil, Eyyübili gibi kırsal yerleşmelerde, tarımı önceleyen dağınık karye ve mezraa yerleşim biçimi görülmüştür. Fakat bu yapılanma şekli yukarıda zikredilen nedenlerden dolayı o bölgedeki kıt imkanlara sahip halkın dağılmasına sebep olmuştur. Öyle anlaşılıyor ki devlet, XVII. yüzyılın sonundan itibaren bu olumsuz durumu ortadan kaldırmaya yönelik tedbirler almıştır. Bu çerçevede merkez, dağılan reayayı daha önce de bölge halkının yaşadığı, bildiği yerlere toplamaya başlamıştır. Muhtemelen bu toparlanma devlet zoruyla değil de halkın önceden hakkında bilgi sahibi olduğu yerlere doğru olmalıdır. Daha derli toplu bir yerleşim alanına sahip, suyu ve tarım arazisi olduğu anlaşılan Orta, Sarıkaraman, Dadasın, Sivase ve Göstesin gibi karyeler, devletin de desteğiyle halkın toplandığı yerler olmuştur. XVIII. yüzyılın başlarında, bölgede önceden var olan sınırlı sayıdaki zaviyelere ek olarak, çok sayıda mescit ve cami inşa edilmeye başlanmıştır. Böylece bazı sosyal imkanların sunulduğu kalıcı yerleşim yerleri oluşturulmaya çalışılmıştır. Özetle büyük kazalarda olan sosyal yapıların Eyyübili gibi kazalarda da oluşturulmak istendiği iddia edilebilir. O halde bu şehirleşme girişimi Eyyübili bağlamında ne derece başarılı olmuştur? sorusunu da beraberinde getirmiştir.

Eyyübili kazasına bağlı XVIII. ve XIX. yüzyılda 22 karye ve 38 vakıf kurumu tespit edilmiştir. Kaza merkezi olmamakla birlikte karyeler arasında Orta karyesi, beş kurumla öne çıkmıştır. Eyyübili'ne bağlı bir nahiye de yoktur. Buradaki karyelerin de konar göçerlerin yerleşmesiyle oluştuğu söylenebilir. Bilindiği vakıflar, bir bölgenin idari, ekonomik ve sosyal yapısını yansıtan kurumlar olmuştur. Eyyübili'ndeki vakıflaşma, diğer kazalarda olduğu gibi sayısal anlamda, XVIII. yüzyıl eğilimini yansıtmıştır. Eyyübili kazası yerleşim ve nüfus açısından oldukça dinamik bir yapı sergilemiştir. Zira bu hareketlilik bölgenin tamamen terk edilmesini ve atıl kalmasını önlemiştir. Bölgede halkın vakit, cuma, bayram ve cenaze namazı gibi temel dini ibadet ihtiyaçlarını karşılayan mabetler inşa edilmiştir. Böylece dağılan reaya özellikle bu tür yerlerde toparlanmaya başlamıştır. Ancak bölge ekonomik olarak yeterli düzeyde gelişemediği için Eyyübili de Osmanlı'da şehir kavramını karşılayan kazalar gibi bir kaza seviyesine ulaşamamıştır. Nitekim mektep, medrese gibi eğitim kurumlarının olmaması, kadınların sosyal yaşama katılamaması, ilaveten mahkemesinin ve esnaf teşkilatının

bulunmaması gibi hususlar bu fikri desteklemektedir. Ancak burada şu nokta da gözden kaçırılmamalıdır ki günümüzde Ortaköy olarak bilinen ilçe merkezinin XVIII. yüzyılda ortaya çıkmaya başladığı söylenebilir.

Eyyübili'nde Şeyh Turasan Dede Zaviyesi dışında kalan Eyyüb Sultan, Şeyh Şeyullah ve Tabdik Sultan zaviyelerinin Bektaşî Tarikatı'yla net bir şekilde bağlantısına rastlanmamıştır. Ancak Eyyüb Sultan Zaviyesi'nin çok düşük bir ihtimal de olsa Şeyh Hacı Bektaş Zaviyesi olabileceği göz ardı edilmemelidir.

KAYNAKÇA

1. Arşiv Kaynakları

BOA (Cumhurbaşkanlığı Devlet Arşivleri Başkanlığı Osmanlı Arşivi):

Ali Emiri Sultan Mustafa II (AE.SMST.II.) no: 48/4729.

Ali Emiri Sultan Selim III (AE.SLM.III.) no: 153/9200, 335/19378.

Bab-ı Asafi Mühimme Defterleri (A.DVNSMHM.d.) no: 108, 114, 117, 118, 119, 121, 127.

Cevdet Evkaf (C.EV.) no: 27/1344, 441/22344.

Cevdet Zabtiye (C.ZB.) no: 38/1883.

Evkaf Defterleri (EV.d.) no: 11855.

İbnülemin Askeriye (İE.AS.) no: 38/3453, 71/6372.

İbnülemin Evkaf (İE.EV.) no: 55/6046.

İbnülemin Maliye (İE.ML.) no: 58/5446.

VGMA (Vakıflar Genel Müdürlüğü Arşivi Defterleri):

Hurûfat Defterleri (HRF.d.) no: 530, 531, 532, 534, 535, 1055, 1059, 1060, 1062, 1065, 1066, 1067, 1070, 1073, 1133, 1134, 1137, 1140, 1143, 1167.

2. Araştırma ve İnceleme Eserler

Akgündüz, A. (2013). İslâm Hukukunda ve Osmanlı Tatbikatında Vakıf Müessesesi, Osmanlı Araştırmaları Vakfı Yayınları, İstanbul.

Akıncı, H. (2007). *Hurufât Defterlerine Göre Kır-İli Kazası*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Barkan, Ö. L. (1942). Osmanlı İmparatorluğunda Bir İskân ve Kolonizasyon Metodu Olarak Vakıflar ve Temlikler, I: İstila Devrinin Kolonizatör Türk Dervişleri ve

- Baykara, T. (1990). *Osmanlı Taşra Teşkilatında XVIII. Yüzyılda Görev ve Görevliler (Anadolu)*, Vakıflar Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.
- Beldiceanu-Steinherr, I. (2010). Osmanlı Tapu-Tahrir Defterleri Işığında Bektaşiler (XV.- XVI. Yüzyıllar), (çev. İzzet Çıvgın), *Alevilik-Bektaşilik Araştırmaları Dergisi*, 3, 130-187.
- Beydilli, K. (2000). Osmanlı Devleti'nde İmamlık, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, 22, İstanbul, 181.
- Çetin, C. (2007). İşlevleri ve Özellikleri Bakımından Konya Menzilleri (XVII.-XVIII. Yüzyıllar), *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 21, 295-344.
- Çetin, C. (2013). *Ulak Yol Durak Anadolu Yollarında Padişah Postaları (Menzilhâneler) (1690-1750)*, Hikmetevi Yayınları, İstanbul.
- Deniz, B. (2001). Susadı Köyü (Aksaray) Hacı Bektaş Zâviyesi, *I. Uluslar Arası Selçuklu Kültür ve Medeniyeti Kongresi Bildirileri I*, 225-241, 609-615.
- Demirtaş, H. (2011). Vakıf Araştırmalarında Kaynak Olarak Hurufat Defterleri: Kangırı Örneği, *Vakıflar Dergisi*, 37, 47-92.
- Erdal, Z. (2014). *Aksaray'da Türk Devri Mimarisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Eser, M. (2011). *Hurufat Defterlerine Göre Ermenek*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karakaya, D. (2013). *Eskil/Karapınar Kazası Vakıf Eserleri*, Çizgi Yayınları, Konya.
- Koca, T. (2022). *Ortaköy İlçe Merkezi'nin Coğrafyası (Aksaray)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Konyalı, İ. H. (1974). *Âbideleri ve Kitabeleri ile Aksaray Tarihi 1-3. Cild*, Fatih Yayınevi Matbaası, İstanbul.
- Küçükdağ, Y., E. Temel. (2021). Osmanlı Aksarayı'nda Tekke ve Zaviyeler (XVIII-XIX. Yüzyıllar), *Karatay Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7, 109-127.
- Ocak, A. Y. (1978). Zaviyeler (Dinî, Sosyal ve Kültürel Tarih Açısından Bir Deneme), *Vakıflar Dergisi*, 12, 247-269.
- Ocak, A. Y. (1992). Bektaşilik, *Türkiye Diyânet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, 5, İstanbul, 373-379.
- Orhonlu, C. (1967). *Osmanlı İmparatorluğunda Derbent Teşkilâtı*, İÜEF Yayınları, İstanbul.

- Öge, A. (2010). *Hurufat Defterlerinde Niğde-Bor*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Önkal, A., N. Bozkurt. (1993). Cami, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, 7, İstanbul, 46-56.
- Özdemir, G. (2005). *Hurufât Defterleri Işığında Konya-İlgın*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özgüdenli, O. G. (2012). Vakfiye, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, 42, Ankara, 465-467.
- Öztürk, N. (2002). Osmanlı Döneminde Vakıflar, *Türkler*, 10, Yeni Türkiye Yayınları, Ankara, 433-446.
- Parlak, M. (2009). “Hurufat Defterleri Işığında Seydişehir”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Şafakcı, H. (2015). *Bozkır Kazası Vakıfları (XV.-XX. Yüzyıllar)*, Çizgi Yayınları, Konya.
- Şafakcı, H. (2020). 1781 Tarihli Avarız Defterine Göre Arabsun (Gülşehir) Kazası, *Bellek Uluslararası Tarih ve Kültür Araştırmaları Dergisi*, 2/2, 148-175.
- Şahin, İ. (1989). Aksaray, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, 2, İstanbul, 291-292.
- Temel, E., Y. Küçükdağ. (2018). Hurufât Defterlerine Göre Aksaray Kenti Medreseleri ve Darülkuralları, *Karatay Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 48-82.
- Temel, E. (2020). *Aksaray Kenti Klasik Eğitim Kurumları (XVIII.-XIX. Yüzyıllar Arası)*, Aksaray Valiliği İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü Kültür Yayınları, Aksaray.
- Temel, E. (2021). İdari Statü Değişikliği Bağlamında Hurufât Defterleri ile Çalışmak Saidili Örneği, *Tarihin Peşinde*, 26, 80-95.
- Temel, E. (2022). Aksaray Kazası Kırsalındaki Zaviyeler (18-19. Yüzyıl), *INSAC Contemporary Trends in Humanities and Social Sciences*, Duvar Yayınları, Ankara, 275-296.
- Temel, İ. (2011). *Osmanlı Döneminde Ereğli Kazası Vakıf Eserleri*, Çizgi Yayınları, Konya.
- Yediyıldız, B. (1982). Müesseseler-Toplum Münâsebetleri Çerçevesinde XVIII. Asır Türk Toplumu ve Vakıf Müessesesi, *Vakıflar Dergisi*, 15, 23-53.
- Yediyıldız, B. (1986). Vakıf, *Millî Eğitim Bakanlığı İslâm Ansiklopedisi*, 13, İstanbul, 153-176.
- Yörük, D. (2013). XVIII. Yüzyılda Konya Çevresinde Güvenlik Meselesi ve Derbentler-

le İlgili Düzenlemeler, *Tarihçiliğe Adanmış Bir Ömür Prof. Dr. Nejat Göyünç'e Armağan*, (ed. Hasan Bahar vd.), Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Yayınları, Konya, 249-266.

Yörük, D. (2017). Konya Çevresinde Kolonizatör Dervişler (XV-XVI. Yüzyıl), *Konya Araştırmaları Göç ve İskân*, Palet Yayınları, Konya, 109-144.

Yörük, D. (2019). *XVI. Yüzyılda Aksaray Sancağı (1500-1584)*, Aksaray Valiliği İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü Kültür Yayınları, Aksaray.

Yüksel, H. (2012). Vakfiye: Türk ve Osmanlı Tarihi, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, 42, Ankara, 467-469.

Doç. Dr. Eşref TEMEL

GSM Tel: 0530 323 77 79

1975 tarihinde Konya merkezde doğdu. İlkokul, ortaokul ve liseyi burada tamamladı. 1996 yılında Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Tarih Öğretmenliği Bölümü'ne yerleşti. Bu bölümü 2000 yılında tamamladıktan sonra 2000-2018 arasında Konya ve Aksaray'da sosyal bilgiler öğretmenliği yaptı. Yüksek lisans ve doktoranın ardından 2018'de Artvin Çoruh Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Tarih Bölümü Yeniçağ Tarihi Anabilim Dalı'nda göreve başladı. Evli ve iki çocuk babasıdır.

İsmet TEMEL

GSM Tel: 0554 836 94 95

1979 tarihinde Konya merkezde doğdu. İlkokul, ortaokul ve liseyi burada tamamladı. 2001 yılında Selçuk Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Tarih Bölümü'ne yerleşti. Bu bölümü 2005 yılında tamamladıktan sonra 2005-2008 arasında Sosyal Bilimler Enstitüsü Yeniçağ Bilim Dalı'nda yüksek lisansını yaptı. 2011-2018 yılları arasında Konya ASEM'de yedi yıl Osmanlıca öğreticisi olarak çalıştı. Evli ve iki çocuk annesidir.

EKLER

EK 1. Eyyübili Kazasına Yapılan Vakıf Atamaları Tablosu

No	Kaynak	Karyelerin radaki mların Adı	Günlükteki Vakıfın yeti	Kurum	Görevi	Görev e/Kalma i	Görevden ın Kişi/ter	Göreve /Kalan Kişi
1	VGMA, HRF.d. 1134, s. 1. Ra/1103 - M. 11-91.	Ağzıkara si Mescidi	Halk	Mescit	imam	yenileme		Koca Durak?
2	VGMA, HRF.d. 1070, s. 1. Ra/1177 - M. 09-53.	Balcı Karyesi	Erkek	Cami	imam ve	ilk atama		Musa b. Hacı
3	VGMA, HRF.d. 1066, s. 1. C/1194 - M. 06-80.	Balcı Karyesi Mahmudlu C.) Hacı Musa			imam ve	ölüm	Musa	Ömer b.
4	VGMA, HRF.d. 0535, s. 1. 12/Za/1243 - M. 1828.				imam ve	el koyma / den alma	Ömer b.	Musa b. Halil
5	VGMA, HRF.d. 0532, s. 11/R/1222 - M. 1807.	Bozkır si İsmail b. lah Camii	Erkek	Cami	hatip	ilk atama		İsmail b. lah
6	VGMA, HRF.d. 0536, s. 1. 10/Ra/1246 - M. 1830.				hatip	ölüm	İsmail b. lah	Ali b. Hasan lah
7	VGMA, HRF.d. 1055, s. 1. N/1161 - M. 08-48.	Çatın Karyesi de Mehmet amii	Erkek	Cami	imam	ilk atama		Mehmet
8	VGMA, HRF.d. 1055, s. 1. N/1161 - M. 08-48.				hatip	ilk atama		Mehmet
9	VGMA, HRF.d. 0532, s. 05/N/1222 - M. 1807.		Halk	Cami	imam ve	ilk atama		Ahmet b.
10	VGMA, HRF.d. 0534, s. 1. 24/N/1229 - M. 1814.	Çemeşki si (Salarlı-yı C.) Fakıhuşağı			imam ve	ölüm	Ahmet b.	Salih b. Ali
11	VGMA, HRF.d. 0535, s. 1. 07/Ş/1243 - M. 1828.				imam ve	ölüm	Salih b. Ali	Yusuf

25	VGMA, HRF.d. 1062, s. 15/C/1170 - M. 1757.		Bekarlar	Erkek				kayım	maaşta artış		Ebubekir b. in
26	VGMA, HRF.d. 1134, s. 1. Za/1104 - M. 07-93.			Erkek	Zaviye			zaviyedar	yenileme		Şaban
27	VGMA, HRF.d. 1134, s. 1. S/1112 - M. 07-90.							mütevelli	kadronun boş		Mahmut ve
28	VGMA, HRF.d. 1134, s. 1. Ra/1113 - M. 08-91.							zaviyedar	ölüm	Şaban	Ahmet
29	VGMA, HRF.d. 1134, s. 1. Ca/1115 - M. 09-93.	Finas/Tekke si Şeyh an Dede si						mütevelli	ölüm	Şaban	Ahmet
30	VGMA, HRF.d. 1133, s. R/1129 - M. 03-04/1717.							zaviyedar	el koyma / den alma	Ahmet	Şaban
31	VGMA, HRF.d. 1067, s. 1. R/1131 - M. 02-19.							mütevelli	ölüm	Ahmet	Mustafa
32	VGMA, HRF.d. 1133, s. C/1131 - M. 04-05/1719.							cabi	kadronun boş		Halil
33	VGMA, HRF.d. 1133, s. Za/1134 - M. 08-22.							mütevelli	ölüm	Ahmet	Mustafa
34	VGMA, HRF.d. 1134, s. 1. B/1118 - M. 10-96.	Göllü? si Mescidi		Halk	Mescit			imam	ölüm	Ömer	Hüseyin
35	VGMA, HRF.d. 1066, s. 1. 11/C/1189 - M. 1775.	Göstesin si Alaybeyi si Abdurrahman amii	Ovaören	Erkek	Cami			imam ve	kadronun boş		Osman
36	VGMA, HRF.d. 1066, s. 1. 27/R/1192 - M. 1778.							imam ve	ölüm	Osman	Abdurrahman
37	VGMA, HRF.d. 0530, s. 1. 17/S/1208 - M. 1794.	Göstesin si Mescidi > dar İbrahim amii	Ovaören	Erkek	Mescit			imam ve	ilk atama		İbrahim b.

	Ovaören	Erkek	Mescit	imam	kadronun boş	Mustafa
38	VGMA, HRF.d. 1134, s. 99. I. R/1111 - M. 09-					Mustafa
39	VGMA, HRF.d. 1134, s. 93. I. Z/1104 - M. 08-	Erkek	Mescit	ferraş	yenileme	Derviş
40	VGMA, HRF.d. 1134, s. 91. I. Ra/1113 - M. 08-			imam	ölüm	Mehmet
41	VGMA, HRF.d. 1134, s. 95. I. Z/1116 - M. 03-			imam	yenileme	Mehmet
42	VGMA, HRF.d. 1133, s. M/1133 - M. 11-12/1720.			imam	devir	Mustafa
43	VGMA, HRF.d. 1133, s. M/1134 - M. 10-11/1721.	Ovaören		mütevelli	yenileme	Mustafa
44	VGMA, HRF.d. 1133, s. Za/1134 - M. 08-			imam	yenileme	Mustafa
45	VGMA, HRF.d. 1143, s. I. R/1139 - M. 11-			ferraş	ölüm	Mustafa
46	VGMA, HRF.d. 1073, s. I. 01/Ca/1143 - M. 1730.			hatip	yenileme	Mustafa
47	VGMA, HRF.d. 1134, s. I. R/1105 - M. 11-	Erkek	Cami	imam ve	kayıp	İbrahim
48	VGMA, HRF.d. 1140, s. I. Za/1109 - M. 05-			çerağdar	yenileme	Ömer
49	VGMA, HRF.d. 1140, s. I. Za/1109 - M. 05-			imam ve	yenileme	İbrahim
50	VGMA, HRF.d. 1134, s. I. Ra/1105 - M. 10-	Erkek	Zaviye	ferraş	ölüm	Yusuf

51	VGMA, HRF.d. 1134, s. 1. M/1115 - M. 05-03.	Karlıhacı (Şeyullah acılı Karalar lesi Mescidi	?	Halk	Mescit	imam	kadronun boş	Ahmet
52	VGMA, HRF.d. 1133, s. Z/1119 - M. 02-03/1708.					imam	ölüm	Ali
53	VGMA, HRF.d. 1066, s. 1. C/1194 - M. 06-80.		Kızılkaya	Erkek	Cami	imam ve	ilk atama	Şuayb
54	VGMA, HRF.d. 0531, s. 1. 27/L/1210 - M. 1796.					imam	ölüm	Ahmet
55	VGMA, HRF.d. 0531, s. 1. 27/L/1210 - M. 1796.	Kızılkayı si Mirahur fa Ağa Camii				hatip	ölüm	Mahmut
56	VGMA, HRF.d. 0531, s. 1. 21/C/1215 - M. 1800.					hatip	ölüm	Ahmet b. et
57	VGMA, HRF.d. 0536, s. 1. 21/Z/1248 - M. 1833.					hatip	ölüm	Davut b. et
58	VGMA, HRF.d. 1140, s. 1. R/1108 - M. 10-06.		Karakuyu?	Erkek	Cami	ferraş	ölüm	İbrahim
59	VGMA, HRF.d. 1134, s. 1. Ca/1115 - M. 09-03.					imam ve	yenileme	Mehmet
60	VGMA, HRF.d. 1133, s. Ca/1128 - M. 04-16.	Marmasun si Mustafa Bey				imam ve	ölüm	Osman
61	VGMA, HRF.d. 1137, s. 1. 01/S/1136 - M. 1723.					ferraş	kadronun boş	Musa
62	VGMA, HRF.d. 1073, s. 1. L/1143 - M. 04-01.					imam ve	yenileme	Osman
63	VGMA, HRF.d. 1134, s. 1. Ra/1103 - M. 11-01.	Orta Karyesi?	Ortaköy	Halk	Cami	hatip	yenileme	Mehmet

64	VGMA, HRF.d. 1134, s. 10. I. S/1112 - M. 07-	Orta Karyesi? Mehmet Vakfı	Ortaköy	Erkek	Evlilik	mütevelli	kadronun boş	Osman
65	VGMA, HRF.d. 1134, s. 14. I. Ra/1116 - M. 07-					mütevelli	yenileme	Osman
66	VGMA, HRF.d. 1134, s. 13. I. S/1115 - M. 06-	Orta Karyesi Zaviye Vakfı	Ortaköy	Erkek	Evlilik	mütevelli	kadronun boş	Hızır
67	VGMA, HRF.d. 1133, s. C/1131 - M. 04-05/1719.		Ortaköy	Erkek	Zaviye	mütevelli	kadronun boş	Abdullah ve fâ
68	VGMA, HRF.d. 1167, s. I. 01/Ş/1131 - M. 1719.					mütevelli	el koyma / şen alma	Mehmet
69	VGMA, HRF.d. 1167, s. I. 01/Ra/1132 - M. 1720.					mütevelli	devir	Ebülkasım
70	VGMA, HRF.d. 1133, s. C/1133 - M. 03-04/1721.					mütevelli	ölüm	Halil
71	VGMA, HRF.d. 1167, s. I. 01/N/1133 - M. 1721.	Orta ve Ortaköy Karyesi				mütevelli	el koyma / şen alma	Ebülkasım
72	VGMA, HRF.d. 1167, s. I. 01/C/1134 - M. 1722.	Şeyyullah Karyesi				mütevelli	devir	Mustafa, Ali ve oğlu Ali er Mehmet ve Ali Mehmet
73	VGMA, HRF.d. 1133, s. Za/1134 - M. 08-					mütevelli şeyedar	el koyma / şen alma	Mehmet
74	VGMA, HRF.d. 1133, s. Za/1134 - M. 08-					mütevelli	devir	Ebülkasım
75	VGMA, HRF.d. 1167, s. I. 01/Z/1135 - M. 1723.					mütevelli	el koyma / şen alma	Mehmet ve Ali Mehmet
76	VGMA, HRF.d. 1137, s. I. 01/Ra/1137 - M. 1774					mütevelli	ölüm	Halil ve Fatun

77	VGMA, HRF.d. 1073, s. 1. M/1143 - M. 07-80.				mütevelli	el koyma / den alma	Halil	Osman
78	VGMA, HRF.d. 1073, s. 1. M/1145 - M. 06-82.				mütevelli	el koyma / den alma	Mehmet	Osman
79	VGMA, HRF.d. 1055, s. 1. Z/1166 - M. 09-53.				mütevelli	ölüm	Eşme	Halil
80	VGMA, HRF.d. 1062, s. 1. L/1168 - M. 07-55.				mütevelli	yenileme	Halil	Halil
81	VGMA, HRF.d. 1070, s. 1. C/1178 - M. 11-54.				mütevelli	ölüm	Halil	Mehmet, fa ve Fatma
82	VGMA, HRF.d. 1065, s. 1. M/1189 - M. 03-75.				mütevelli	yenileme		Mehmet, fa ve Fatma
83	VGMA, HRF.d. 1066, s. 1. 16/Ca/1189 - M. 1775.				mütevelli	ölüm	Halil	Ali, Mustafa ve Fatma
84	BOA, C.EV. 441/22344, Ş/1198 - M. 20/06/1784.				mütevelli	el koyma / den alma	Süleyman, Mustafa ve Fatma	Osman b.
85	BOA, ŞLM.III.335/19378, H. 1215 - M. 20/06/1800.				mütevelli	ölüm	Osman b.	Ömer b.
86	BOA, EV.d. 11855, vr. 21/R/1258 - M. 1842.				mütevelli	yenileme		Zeyneb
87	VGMA, HRF.d. 0530, s. 1. 02/N/1208 - M. 1794.	Ortaköy	Erkek	Mescit	imam ve	ilk atama		Hüseyin
88	VGMA, HRF.d. 0534, s. 1. 10/B/1229 - M. 1814.				hatip	ölüm	Hüseyin	Süleyman b. İsmet
89	VGMA, HRF.d. 0535, s. 1. 18/Za/1243 - M. 1828.				hatip	ölüm	Süleyman İsmet	Hüseyin b.

90	VGMA, HRF.d. 1134, s. 10. I. M/1112 - M. 06-	Örgenir? si Mescidi	?	Halk	Mescit	imam	kadronun boş	Ali
91	VGMA, HRF.d. 1140, s. 98. I. B/1109 - M. 01-	Sarıkaraman si Camii	Sarıkaraman	Halk	Cami	imam	yenileme	Ahmet
92	VGMA, HRF.d. 1055, s. 1. L/1166 - M. 08/1753.		Sarıkaraman	Erkek	Cami	imam ve müezzin	ilk atama	Ömer
93	VGMA, HRF.d. 1055, s. 1. L/1166 - M. 08/1753.					müezzin	ilk atama	Stüleyman
94	VGMA, HRF.d. 1062, s. 1. Ca/1168 - M. 02-55.	Sarıkaraman				imam ve müezzin	yenileme	Ömer
95	VGMA, HRF.d. 1062, s. 1. Ca/1168 - M. 02-55.	Sarıkaraman si Hacı fa Camii				müezzin	ilk atama	Stüleyman
96	VGMA, HRF.d. 1062, s. 1. Za/1168 - M. 08-55.					imam ve müezzin	yenileme	Ömer
97	VGMA, HRF.d. 1062, s. 1. Za/1168 - M. 08-55.					müezzin	yenileme	Stüleyman
98	VGMA, HRF.d. 1134, s. 10. I. Z/1111 - M. 05-	Sivase si Eğri? te Mehmet fescidi	Gökçetoprak	Erkek	Mescit	imam	kadronun boş	Mehmet
99	VGMA, HRF.d. 1134, s. 1. B/1112 - M. 12/1700-91.		Gökçetoprak	Erkek	Cami	çerâğdar	kadronun boş	Stüleyman
100	VGMA, HRF.d. 1134, s. 1. M/1115 - M. 05-93.	Sivase si Hacı in Bey Camii				hatip	kadronun boş	Veli
101	VGMA, HRF.d. 1133, s. 1. Ra/1125 - M. 03-13.					kayım raş	ölitim	Mustafa
102	VGMA, HRF.d. 1133, s. 1. Ca/1125 - M. 05-13.					hatip	ölitim	Mustafa

103	VGMA, HRF.d. 1133, s. C/1128 - M. 05-06/1716.									Mehmet	Veliyeddin
104	VGMA, HRF.d. 1137, s. I. 01/S/1136 - M. 1723.									Süleyman	Yusuf
105	VGMA, HRF.d. 1073, s. I. 01/Ca/1143 - M. 1730.									kayyım baş	Mustafa
106	VGMA, HRF.d. 1073, s. I. M/1145 - M. 06-92.									hatip	Hasan
107	VGMA, HRF.d. 0531, s. I. 14/Ca/1211 - M. 1796.	Solhanlı si Abdullah	Erkek	Mescit						hatip	Musa b. Ali
108	VGMA, HRF.d. 0536, s. I. 19/M/1248 - M. 1832.	Mescidi > Camii								hatip	Mustafa
109	VGMA, HRF.d. 1140, s. I. R/1108 - M. 10-96.	Susadı si Hacı si et Camii	Erkek	Cami	Susadı					imam ve öğretmen	Ebubekir ve fa
110	VGMA, HRF.d. 1134, s. I. Ra/1105 - M. 10-93.	Susadı si hanoglu Camii	Erkek	Cami	Susadı					hatip	Ebubekir
111	VGMA, HRF.d. 0534, s. I. 26/R/1231 - M. 1816.	Tabdik Dede si Sarı	Erkek	Cami	Taptuk Emre					hatip	Mehmet b.
112	VGMA, HRF.d. 0534, s. I. 26/R/1231 - M. 1816.	Tabdik Dede si Sarı glu Molla si et Camii	Erkek	Cami						imam	Ebubekir b. et
113	VGMA, HRF.d. 0534, s. I. 13/B/1234 - M. 1819.		Erkek							hatip	Ebubekir b. et
114	VGMA, HRF.d. 1134, s. I. Ra/1103 - M. 11-91.	Tabdik Dede si Tabdik	Erkek	Zaviye	Tabtuk Emre					zaviyedar	Ali
115	VGMA, HRF.d. 1134, s. I. Za/1104 - M. 07-93.	Zaviyesi	Erkek							mütevelli iyedar	Habib

116	VGMA, HRF.d. 1140, s. 98. I. Z/1109 - M. 06-				mütevelli iyedar	yenileme	Abdünnebi	Abdünnebi
117	VGMA, HRF.d. 1134, s. 94. I. Z/1115 - M. 04-				mütevelli iyedar	yenileme	Abdünnebi	Abdünnebi
118	VGMA, HRF.d. 1073, s. 92. I. Ca/1145 - M. 10-				mütevelli iyedar	yenileme	Abdünnebi	Abdünnebi
119	VGMA, HRF.d. 1073, s. 97. I. S/1150 - M. 05-				mütevelli iyedar	ölüm	Halil	Halil
120	VGMA, HRF.d. 1062, s. 95. I. L/1168 - M. 07-				mütevelli iyedar	yenileme	Halil	Halil
121	VGMA, HRF.d. 1070, s. 98. I. Ra/1182 - M. 07-				mütevelli iyedar	ölüm	Mehmet	Mehmet
122	VGMA, HRF.d. 1060, s. 75. I. 03/L/1202 - M. 03-				mütevelli iyedar	ölüm	İbrahim	İbrahim
123	VGMA, HRF.d. 0530, s. 1790. I. 02/Z/1204 - M.				mütevelli iyedar	ölüm	İsmail ve fa b. kerim	İsmail ve fa b. kerim
124	VGMA, HRF.d. 0530, s. 1791. I. 17/M/1206 - M.				mütevelli iyedar	el koyma / den alma	İsmail ve fa b. kerim	Zeynel b. et
125	VGMA, HRF.d. 0531, s. 1800. I. 25/Z/1214 - M.				mütevelli iyedar	ölüm	Mehmet b.	Ali
126	BOA, C.EV.27/1344. s., S/1216 - M. 19/06/1801.				mütevelli iyedar	el koyma / den alma	İsmail ve fa	Ali
127	BOA, İLM III 153/9200. H. 216 - M. 26/02/1802.				mütevelli iyedar	el koyma / den alma	İsmail ve fa	Ali
128	BOA, EV.d. 11855, vr. 21/R/1258 - M. 1842.				mütevelli iyedar	yenileme	Mustafa	Mustafa

129	VGMA, HRF.d. 1133, s. M/1129 - M. 12/1716-17.	Tatlar/Tatların si Ali Bey	Tatların	Erkek	Cami	hatip	kadronun boş	Mustafa
130	VGMA, HRF.d. 1073, s. I. Za/1147 - M. 03-35.					ferraş	ölüm	Musa
131	VGMA, HRF.d. 1134, s. I. S/1124 - M. 03-12.	Tatlar/Tatların si İbrahim	Tatların	Erkek	Cami	imam	kadronun boş	Şaban
132	VGMA, HRF.d. 1073, s. I. Z/1145 - M. 05-33.	Tatlar/Tatların si İbrahim şâ Camii				hatip	kadronun boş	Osman
133	VGMA, HRF.d. 1134, s. I. B/1118 - M. 10-06.	Tatlar/Tatların si Muluğu	Tatların	Halk	Muluk	abkeş	yenileme	Şaban
134	VGMA, HRF.d. 1055, s. I. Z/1163 - M. 11/1750.					abkeş	ölüm	Hüseyin ve in