



# JOSSCI

INTERNATIONAL JOURNAL OF NEW HORIZONS  
IN THE SOCIAL SCIENCES

*International Academic Reviewed Journal*

Vol 1 Issue 2  
July 2024

[www.jossci.com](http://www.jossci.com)

ISSN: 3023-6614



# INTERNATIONAL JOURNAL OF NEW HORIZONS IN THE SOCIAL SCIENCES

**Academic Journal**

**Volume 1**

**Issue 2**

**July 2024**

[www.jossci.com](http://www.jossci.com)

[info@jossci.com](mailto:info@jossci.com)





## INTERNATIONAL JOURNAL OF NEW HORIZONS IN THE SOCIAL SCIENCES

<b>Editor</b>	Lecturer Mustafa OF mustafaof@kocaeli.edu.tr
<b>Vice Editor</b>	Lecturer İsmail Kılıçaslan ismail.kilicaslan@kocaeli.edu.tr
<b>Editorial Board</b>	Prof.Dr. Arbnor Pajaziti, University of Prishtina "Hasan Prishtina", Kosovo Prof.Dr. Ayşe Günsel, Kocaeli University Prof.Dr. Hanefi Bayraktar, Atatürk University Prof.Dr. Flora Merko, Aleksander Moisiu Durres University, Albania Prof.Dr. Hüseyin Toros, İstanbul Technical University Prof.Dr. Tamara Milenkovic Kerkovic, University of Nis, Serbia Assoc.Prof.Dr. Etleva Dashi. Agriculture University of Tirana, Albania Assoc.Prof.Dr. Murzakmatov Amanbek Kamyrovich, Osh State University, Kyrgyzstan Assoc.Prof.Dr. Nuriyeva Sevinç, Azerbaijan State Pedagogical University, Azerbaijan Assist.Prof.Dr. Reyhan Dadash, Azerbaijan State Pedagogical University, Azerbaijan Lecturer Mustafa Of, Kocaeli University Lecturer İsmail Kılıçaslan, Kocaeli University
<b>Cover Design</b>	M.Sc. Semra OF semraof@hotmail.com

ISSN: 3023-6614

The International Journal of New Horizons in The Sciences (JOSSCI) is designed to share the latest research and discoveries, discovering ideas and innovations in the field of social science. The JOSSCI journal is a peer-reviewed academic journal published every four months. The journal provides a platform for academics, researchers and experts working in the field of social science. Articles published in the journal can be used in accordance with the rules of publication ethics provided that the source is shown. All responsibility of the articles published / to be published in our journal belongs to the author or authors. JOSSCI journal accepts articles in Turkish and English. The electronic version of the journal is available at <https://jossoci.com> address.

The double-blind referee system is applied in the evaluation of refereeing. The evaluation period of the article is between 1 month and 3 months. An article with a plagiarism rate of more than 20% is rejected. Articles whose peer-review is positive are published in a number deemed appropriate by the editorial board.

Dear Readers,

I am delighted and proud to embark on a journey toward a bright future illuminated by the powerful light of science. It is my pleasure to share with you the second issue of the International Journal of New Horizons in the Social Sciences (JOSSCI).

The International Journal of New Horizons in the Social Sciences (JOSSCI) serves as an international hub for research and knowledge sharing. This platform, encompassing a wide range of disciplines within the academic community, acts as a conduit for the discovery of new knowledge, the evaluation of scientific studies, and the enrichment of our academic community.

Our goal is to contribute to the accumulation of knowledge by presenting high-quality scientific content to our readers. Our journal, adhering to ethical standards, publishes distinguished articles through a rigorous peer review process. With these high standards, you can be assured that every article in our journal is reliable, scientific, and innovative.

The academic world is in a constant state of evolution. Therefore, as JOSSCI, we aim to focus not only on classical topics but also on emerging and new research areas. We are committed to supporting creative thinking and data-driven results to explore new frontiers in science.

The success of this journal depends not only on us but also on the contributions of you, our esteemed scientists. By submitting your articles and serving as reviewers, you can help us make a significant impact in the world of scientific publishing. As an academic journal, JOSSCI offers you the opportunity to share your valuable work, experience, and knowledge with a broader audience.

Finally, I would like to extend my gratitude to all the academicians, reviewers, and our editorial team who have supported the publication of our journal. Your trust and support have enabled us to realize this exciting project. As a pioneer of innovative thinking and academic research, our journal will continue to progress toward an even brighter future in the light of scientific advancements.

Each article, carefully selected through rigorous review by our respected referees, provides the best and most reliable version of scientific knowledge. Therefore, you can confidently reference the content in JOSSCI and gain important insights to advance your research.

Our aim is to advance the world of science and find solutions to the challenges facing humanity. The contributions of you, our esteemed academicians, researchers, and scientists, will play a crucial role in the success of our journal. JOSSCI will help you leave your mark on the scientific world by providing a platform to share your knowledge and experience.

We sincerely hope that the International Journal of New Horizons in the Social Sciences (JOSSCI) will achieve great success throughout its publication journey. The support of our esteemed readers at every step in the world of science will propel us further and enhance the value of our journal. I wish the International Journal of New Horizons in the Social Sciences continued success in its publication life.

Lecturer Mustafa OF  
Kocaeli/Türkiye, July 2024

## RESEARCH ARTICLES

Uğur Zeki İşlek Fatma Nur Şengül	<b>THE EFFECTS OF URBAN TRANSFORMATION ON SOCIAL STRUCTURE: THE CASE OF ALIBEYKÖY NEIGHBORHOOD IN ISTANBUL</b>	71 - 83
Recep Bayrı Erdem Çağlar	<b>AN EXAMINATION OF THE ATTITUDE OF STUDENTS TOWARDS INSTRUMENT CLASSES</b>	84 - 93
Muhammet Ata Şimşek	<b>EVALUATION OF THE KOCHI BEY TRACTATE IN TERMS OF ISLAMIC LAW</b>	94 - 98
Rahime Nur Yüksek	<b>SHAMANISM A JOURNEY OF SOUL DISCOVERY</b>	99 - 105
Büşranur Gündüz	<b>AN OTTOMAN MUSEOLOGIST AND ARCHAEOLOGIST: OSMAN HAMDİ BEY</b>	106 - 115
Fereshteh Karimivand	<b>HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE (A SYSTEMATIC REVIEW OF THE LITERATURE)</b>	116 - 128
Aysel Güler	<b>INVESTIGATION OF DEMOGRAPHIC FACTORS AFFECTING THE LEVEL OF JOB SATISFIED AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN TEACHERS</b>	129 - 138

# KENTSEL DÖNÜŞÜMÜN TOPLUMSAL YAPIYA ETKİLERİ: İSTANBUL ALİBEYKÖY MAHALLESİ ÖRNEĞİ<sup>1</sup>

Uğur Zeki İşlek

ugurzekislek@hotmail.com, ORCID: 0009-0007-3603-4287

İstanbul Aydın Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji, İstanbul, Türkiye

Doç. Dr. Fatma Nur Şengül

fnyilmaz@aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2995-943X

İstanbul Aydın Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji, İstanbul, Türkiye

**ÖZET:** Günümüzde kırsal toplumsal yapıların sayısının azaldığı ve kentsel yapıların sayılarının her geçen gün daha da arttığı bilinmektedir. Kentler ise zamanla çeşitli sebeplerden ötürü yenilenmeye ihtiyaç duymaktadır. Şehirlerin tarih sahnesinde çöküntüye maruz kalmış eski şehir içi bölgelerinin yıkılıp yeniden inşa edilmesi veya yenilenmesi yeni bir olgu değildir. Farklı zamanlarda ve farklı sebeplerle uygulanan kentsel yeniden yapılanmalar şehirlerin mekânsal ve sosyal gelişimine etki eden ekonomik, siyasi ve kültürel nedenlerle oldukça fazla değişkenler neticesinde gerçekleşmiştir. Yalnızca sosyal ihtiyaçlar için değil, savaşlar ve doğal afetler gibi olağan olmayan gelişmeler nedeniyle gerçekleşen dönüşümler, çok faktörlü uygulamaların izlerini içermiştir. Kentsel dönüşüm, en temel anlamıyla kentsel alanların mevcut durumlarından başka bir şekle girmesi, başka bir durum haline geçmesidir. Bu çalışmada kentsel dönüşümün topluma olan etkileri İstanbul'un Eyüp Sultan İlçesinde gerçekleşen kentsel dönüşüm projesi üzerinden ele alınmaktadır. Çalışmanın amacı kentsel dönüşüm alanlarındaki sosyolojik değişimlerin incelenmesi, bu ve benzeri alanlardaki ortaya çıkan toplumsal problemlerin tespit edilmesi, kentsel dönüşüm öncesi ve sonrasına ilişkin yaşanan değişimler ve İstanbul'da gerçekleşen kentsel dönüşüm projelerine toplumun nasıl bir tavır aldığı tespit etmektir. Çalışma kapsamında nitel araştırma yöntemine ait derinlemesine mülakat tekniğine başvurulmuştur. İstanbul, Eyüpsultan ilçesi, Alibeyköy Kentsel Dönüşüm Projesi'ne katılan 18 yaş ve üzeri, kentsel dönüşümden birinci derecede etkilenmiş 14 erkek 11 kadın olmak üzere toplam 25 katılımcı ile derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kartopu örnekleme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, çalışmaya katılan katılımcıların kentsel dönüşümü hem olumlu hem de olumsuz olarak değerlendirdiği, kentsel dönüşümün sosyal, fiziki imkanlara olanak sağladığı ancak zaman zaman rant kaynağı olduğuna dikkat çektikleri görülmüştür. Katılımcılar kentsel dönüşüm sonrası mahalle ve komşuluk ilişkilerinin önemli ölçüde azaldığını, ekonomik anlamda kentsel dönüşüm sürecinde zorluklar yaşadığını, kentsel dönüşümle ulaşım imkânlarının arttığını ancak kalabalık sitede yaşamının aile ilişkilerini zayıflattığını belirtmiştir. Genel anlamda kentsel dönüşümün fiziki dayanıklılığı sağladığı ancak kalabalık yapıların sosyal, aile ve komşuluk ilişkilerine zarar verdiği tespit edilmiştir.

**ANAHTAR KELİMELELER:** Kent, Kentsel Dönüşüm, İstanbul'da Kentsel Dönüşüm

## THE EFFECTS OF URBAN TRANSFORMATION ON SOCIAL STRUCTURE: THE CASE OF ALİBEYKÖY NEIGHBORHOOD IN İSTANBUL

**ABSTRACT:** It is known that the number of rural social structures is decreasing nowadays while urban structures are increasing day by day. Cities, over time, require renewal due to various reasons. The demolition and reconstruction or renewal of old urban areas that have fallen into decline in the historical scene of cities is not a new phenomenon. Urban redevelopment, which has been applied at different times and for different reasons, has occurred as a result of various variables affecting the spatial and social development of cities due to economic, political, and cultural reasons. Transformations that occur not only for social needs but also due to unusual developments such as wars and natural disasters contain traces of multifactorial practices. Urban transformation, in its most basic sense, is the transformation of urban areas from their current states into another form, into another situation. This study examines the effects of urban transformation on society through the urban transformation project in the Eyüpsultan District of İstanbul. The aim of the study is to examine the sociological changes in urban transformation areas, to identify social problems emerging in these and similar areas, to determine the changes experienced before and after urban transformation, and to determine how the society reacts to urban transformation projects in İstanbul.

<sup>1</sup> Bu çalışma "Eyüpsultan Alibeyköy Mahallesi Kentsel Dönüşüm Projesi Üzerine Sosyolojik Bir Alan Araştırması" başlıklı yüksek lisans tezinden elde edilmiştir.

In the scope of the study, in-depth interviews were conducted using the qualitative research method. In Istanbul, in the Eyüpsultan district, in the Alibeyköy Urban Transformation Project, in-depth interviews were conducted with a total of 25 participants, including 14 men and 11 women aged 18 and over, who were primarily affected by urban transformation. Snowball sampling technique was used in the research. As a result of the research, it was observed that the participants evaluated urban transformation both positively and negatively, highlighting that urban transformation provides social and physical opportunities but also emphasizing that it is sometimes a source of rent. Participants stated that after urban transformation, neighborhood and neighborly relations significantly decreased, they faced difficulties economically during the urban transformation process, transportation opportunities increased with urban transformation, but living in crowded complexes weakened family relationships. In general, it was determined that urban transformation provides physical resilience but crowded structures harm social, family, and neighborly relations.

**KEYWORDS:** *City, Urban Transformation, Urban Transformation in Istanbul*

Date of Submission: 05.06.2024

Date of Acceptance: 26.07.2024

<https://doi.org/10.5281/zenodo.13140784>

## 1. GİRİŞ

Kent veya diğer ismi ile şehir, Latince yurttaşlık kelimesinden türeyerek Batı dillerine girmiştir. Kent sözcüğü birçok dilde farklı tanımların yapılmasına karşılık hemen hepsinde ilerleme, aydınlanma, özgürlük ve zenginlik gibi kavramlar ile anılmaktadır. Bu kavram, Yunan felsefesi çatısı altında kamusal yurttaşlık haklarına dayanmaktadır. Kent, yurttaşlık haklarının kullanıldığı mekân anlamına gelir. Bu özellik açısından kent kavramı sosyal bir alanı nitelemektedir (Bal, 2006) Kentleşme ise sanayileşme ve ekonomik kalkınmaya paralel olarak kent sayılarının çoğalması ve kentlerin büyümesi sonucunu ortaya çıkaran, toplumda artan miktarda örgütlenme, uzmanlaşma ve bireyler arası ilişkilerde kentlere has değişimleri doğuran nüfus birikim hareketlenmeleridir (Keleş, 1980). Bu tanım bizlere kentleşmenin durağan değil hareketli bir toplumsal olgu olduğunu gösterir. Tanım, içinde bulunan kavramların belli bir zaman içerisindeki değişimleri, kentleşmenin hızını, yönünü ve özelliklerini kapsar. Kentleşmenin tarımsal üretim faaliyetlerini ileri bir aşamaya getiren bir yapıda olması onun merkezinde ekonominin olmasıyla alakalıdır. Bu geçiş aşaması ile alakalı olarak üretim faaliyetlerinin denetlenmesi görevi kentlerde yapılır. Kentler hacim olarak büyür ve nüfusun yoğunluğu da artmış olur ve kent kabul edilen yerlerin sayısı da artar (Ersoy, 2016).

Günümüzde kırsal toplumsal yapıların sayısının azaldığı ve kentsel yapıların sayılarının her geçen gün daha da arttığı bilinmektedir. Kentler ise zamanla çeşitli sebeplerden ötürü yenilenmeye ihtiyaç duymaktadır. Şehirlerin tarih sahnesinde çöküntüye maruz kalmış eski şehir içi bölgelerinin yıkılıp yeniden inşa edilmesi veya yenilenmesi yeni bir olgu değildir. Farklı zamanlarda ve farklı sebeplerle uygulanan kentsel yeniden yapılanmalar şehirlerin mekânsal ve sosyal gelişimine etki eden ekonomik, siyasi ve kültürel nedenlerle oldukça fazla değişkenler neticesinde gerçekleşmiştir. Yalnızca sosyal ihtiyaçlar için değil, savaşlar ve doğal afetler gibi olağan olmayan gelişmeler nedeniyle gerçekleşen dönüşümler, çok faktörlü uygulamaların izlerini içermiştir.

Kentsel dönüşüm, kentsel problemleri çözüme kavuşturan ve değişime maruz kalan bir bölgenin, fiziksel, sosyal ve çevresel şartlarına kalıcı bir çözüm uygulamaya yönelik kapsamlı bir vizyon ve eylem şeklinde tanımlanabilir. Yapılacak olan dönüşümü, elde edilecek faydalar üzerine inşa edilen bir uzlaşma şeklinde başka bir tanımlama yapabiliriz. Tüm bu bilgilerin ışığında, kentsel dönüşüm için, bir kentsel bölgede kaybedilen ekonomik ve mekânsal etkinliğin tekrardan kazanılması ve toplumsal sorunların iyileştirilmesi şeklinde bir tanımlama yapılabilir. Kentsel dönüşüm, en temel anlamıyla kentsel alanların mevcut durumlarından başka bir şekle girmesi, başka bir durum haline geçmesidir.

Kentsel dönüşüm, kent planlama alanında yoğun bir şekilde tartışılan bir kavramdır ve bu kavrama yönelik birçok tanım mevcuttur. Örneğin Lichfield, (1992) "*kentsel dönüşüm, kentsel bozulma süreçlerini daha iyi idrak etme gereksiniminden oluşan ve uygulanacak dönüşümde kazanılacak sonuçlar hakkında bir uzlaşmadır*" tanımını yapmıştır. Donnison (1993) ise, "*kentsel çöküntü bölgelerinde yoğun duruma gelen sorunları koordineli bir şekilde çözümlenmek için uygulanan yeni yol ve yöntemlerdir*" şeklinde tanımlamıştır. Roberts (2000), kapsamlı ve bütünlük bir vizyon ve eylem olarak, bir alanın ekonomik, fiziksel, toplumsal ve çevresel şartlarının daimi ıslahını sağlamak üzere



yapılan çalışmadır demiştir. Diğer bir ifadeyle, kaybedilen bir ekonomik edimin tekrardan geliştirilmesi ve ayağa kaldırılması, işlevsiz bir sosyal işlevin yeniden çalışır şekle getirilmesi; sosyal dışlanma olan alanlarda, sosyal bütünleşme ve kaynaşmanın dizayn edilmesi; çevre ile ilgili kalitenin veya ekolojik dengenin yitirildiği bölgelerde, bu ayarın yeniden sağlanmasıdır. Bu sebeple, kentsel dönüşüm, çökme ve bozulma yaşayan veya savaş, doğal afetler gibi tahripler sonucu yeniden canlandırılma gereksiniminde olan şehirsal mekânların ekonomik, sosyal, fiziksel ve çevresel şartlarını kapsamlı ve bütünleşik yöntemlerle ıslah etmeye dönük uygulanan strateji ve edimler bütünüdür. Kentsel dönüşüm, yeni şehirsal sahaların planlanması ve geliştirilmesinden ziyade, eldeki şehirsal sahaların planlanması ve yönetilmesi ile ilgili bir kavramdır.

Geçtiğimiz elli yılda kentsel yeniden yapılanmalar incelendiğinde, uygulanan dönüşümler kendi içinde mekânsal ve toplumsal ölçütlere göre farklı isimlere dayanarak sınıflandırılmıştır. 1950’li yıllarda “yeniden inşa” politikası uygulanırken, 1960’lı senelerde “yeniden canlandırma”, 1970’lerde “yenileme” ve 1980’li yıllarda “yeniden geliştirme” politikaları uygulanmıştır. Bu tür farklı isimlendirmeler ve sınıflandırmalar olmasının sebebi, uygulanan proje ve programların temel boyutları her bir döneme göre farklı niteliklerle ortaya konduğu içindir (Güneş, 2013).

Kentsel dönüşüm şehirlere, politik biçimlere, ekonomik süreçlere, coğrafi niteliklere göre farklılıklar göstermektedir fakat aynı temel amaçlar ve ilkelerden hareketle gerçekleştirilir. Diğer bir ifadeyle, toplumların yapısına dair farklılıklar olsa da kentsel dönüşüm öz olarak aynı amaçları gerçekleştirmek için hayata geçirilen uygulamalardan ibarettir. Bu uygulamaları; “1) Mekânı tanımlamak 2) Temizlemek ve sağlıklı hale getirmek. 3) Düzenlemek ve estetize etmek. 4) Planlamak ve rasyonelleştirmek 5) Ölçeği değiştirmek 6) Güvenli hale getirmek 7) Ekonomik canlılık sağlamak.” şeklinde ifade edebiliriz. (Alver, 2017).

Modern toplumlardaki büyük yaşam alanları yaşam kalitesini artırmak, deprem önlemi almak, konut temin etmek veya şehir merkezinin büyümesi gibi çeşitli sebeplerle değişime uğramaktadır (Şen, 2005). Bu dönüşüm kent alanlarında sosyolojik değişimleri de beraberinde getirmektedir. Hızla artan nüfusu karşılamak üzere var olan alanda depreme dayanıksız ve köhne yapılar yıkılarak yerlerine çok katlı betonarme yapılar inşa edilmektedir. Bu yenilenme projeleri ile birlikte bölgenin sosyolojik yapısında büyük değişimler gözlemlenmektedir. Artık kırsal ve gecekondu tarzı yaşam şekilleri terk edilerek yerine modern -soyul- kent yaşamı tesis edilmektedir. Bu dönüşümlerden en büyükleri ise Türkiye’de metropol kent özelliği taşıyan İstanbul’da gerçekleşmektedir. İstanbul hem yaşam alanları yaşam kalitesini artırmak hem deprem önlemi almak hem konut temin etmek veya şehir merkezinin büyümesi gibi çeşitli sebeplerle sürekli dönüşüm hali içindedir. Bu çalışmadan birisi de İstanbul’un Eyüpsultan – Alibeyköy mahallesinde yaşanan kentsel dönüşüm projesidir.

İstanbul Eyüpsultan ilçesinin son duruma bakıldığında yapı stokunun yaklaşık üçte ikisi 1999 senesi öncesine ait olduğu, ilçede bulunan 33 bin binanın 20 bini 1999 depremi öncesinde yapılmış olduğu ve sadece 13 bin bina ise 1999 Marmara Depremi sonrası inşa edilmiş olduğu görülmüştür. Yerel yönetimin Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığından aldığı yetkiyle Eyüpsultan – Alibeyköy bölgesinde vatandaşlara imar hususunda kolaylık sağlanmaktadır. Vatandaşlar kendileri olarak özel müteahhitlerle uzlaşarak başladığı kentsel dönüşüm çalışmalarına dair çalışmalar sürmektedir. Riskli yapıların yıkılmasıyla alakalı olarak valilik, bakanlık ve yerel yönetim bir araya gelmiş ve çalışmalar sürmektedir.

Kentsel dönüşüm hususunda kurumların uzlaşi halinde ortak çalışmalarıyla İstanbul Eyüpsultan – Alibeyköy Mahallesi’nde vatandaşların yapıları kentsel dönüşüme girmiş, depreme dayanıklı yeni evlerinde yaşamaya başlamışlardır Yeni dönüşümlerin hızlandırılması adına uzlaşi sağlanarak yeni adımlar atılmaktadır. Alibeyköy Mahallesi’nde kentsel dönüşüme kolaylık olması amacıyla imar sorunları ve tapu çözümüne dair de adımlar atılmaktadır. İlçe genelinde 10 bin yapının kentsel dönüşümünü sağlamak amacıyla önündeki engeller kaldırılmıştır ve çalışmalar sürdürülmektedir.

Bu çalışmada kentsel dönüşümün topluma olan etkileri İstanbul’un Eyüp Sultan İlçesinde gerçekleşen kentsel dönüşüm projesi üzerinden ele alınmaktadır. Çalışmanın amacı kentsel dönüşüm alanlarındaki sosyolojik değişimlerin incelenmesi, bu ve benzeri alanlardaki ortaya çıkan toplumsal problemlerin tespit edilmesi, kentsel dönüşüm öncesi ve sonrasına ilişkin yaşanan değişimler ve İstanbul’da gerçekleşen kentsel dönüşüm projelerine toplumun nasıl bir tavır aldığını tespit etmektir. Konunun

amaç ve önemine istinaden yukarıda yapılan açıklamaya uygun olarak ele alınacak temel araştırma problem cümleleri aşağıda yer almaktadır:

- ✓ Kentsel dönüşümün kent sosyolojisi üzerine etkileri nelerdir?
- ✓ Kentsel dönüşümün aile yaşantısına olumlu ve olumsuz etkileri nelerdir?
- ✓ Kentsel dönüşümün komşuluk üzerine olumlu ve olumsuz etkileri nelerdir?
- ✓ Sınıfsal anlamda kentsel dönüşümün bireyler üzerindeki etkileri nelerdir?
- ✓ Kentsel dönüşüm sebepleri toplumun farklı sosyolojik yapılarında değişiklik gösteriyor mu?
- ✓ Kentsel dönüşüm sonucu olarak ekonomi kurumuna dair olumlu ve olumsuz yönleri nelerdir?

## 2. MATERYAL VE METOT

Çalışma kapsamında nitel araştırma yöntemine ait derinlemesine mülakat tekniğine başvurulmuştur. İstanbul, Eyüpsultan ilçesi, Alibeyköy Kentsel Dönüşüm Projesi'ne katılan 18 yaş ve üzeri, kentsel dönüşümden birinci derecede etkilenmiş 14 erkek 11 kadın olmak üzere toplam 25 katılımcı ile derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kartopu örnekleme tekniği kullanılmıştır. Elde edilen veriler içerik analizine tabii tutulmuş ve ortak temalar altında değerlendirmiştir.

## 3. BULGULAR

### 3.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Çalışmaya katılan katılımcıların demografik bilgilerini ölçmek amacıyla cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma durumu, meslek ve medeni durum bilgisi sorulmuştur. Bu sorulara verilen yanıtlar değerlendirildiğinde; çalışmaya katılan katılımcıların 11'i kadın 14'ü erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş aralığı 26 ile 76 arasında değişmekte olup yaş ortalamasının x: 40,4 olduğu tespit edilmiştir. Yaş aralığından hareketle çalışmaya katılan katılımcıların orta yaş ve üzeri olduğunu söylemek mümkündür. Katılımcıların doğum yerine ilişkin bilgilere baktığımızda 20 katılımcının İstanbul'da, 2 katılımcının Ordu ilinde, 2 katılımcının yut dışında ve 1 katılımcının İzmir ilinde doğduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların ağırlıklı olarak İstanbul'da doğup büyüdüğü tespit edilmiştir.

Katılımcıların eğitim durumuna ilişkin veriler analiz edildiğinde 2 katılımcının Yüksek Lisans, 10 Katılımcının Lisans, 4 katılımcının Önlisans, 4 katılımcının lise, 1 katılımcının ortaokul ve 4 katılımcının ilkokul düzeyinde eğitim seviyesine sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya her düzeyde eğitim seviyesine sahip olan bireylerin katıldığı görülmekle birlikte lisans düzeyine sahip bireylerin daha fazla katılım gösterdiği tespit edilmiştir.

Çalışmaya katılan katılımcıların çalışma durumuna ilişkin veriler değerlendirildiğinde 16 katılımcının aktif çalıştığı 9 katılımcının ise çalışmadığı tespit edilmiştir. Çalışan katılımcılara hangi meslek grubunda çalıştıkları bilgisi sorulmuştur. Verilen yanıtlar değerlendirildiğinde çalışan katılımcıların mühendis, avukat, öğretmen, turizm, finans, muhasebe, güvenlik, lojistik ve ihracat sektörlerinde çalıştıkları, çalışmayan katılımcıların ise altısının ev hanımı üçünün ise emekli olduğu görülmüştür. Çalışmaya katılan katılımcıların medeni durumuna ilişkin veriler değerlendirildiğinde 12 katılımcının bekâr, 10 katılımcının evli, 2 katılımcının eşi vefat etmiş ve 1 katılımcının eşinden ayrılmış olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya evli ve bekâr katılımcıların daha fazla katılım sağladığı görülmektedir.

### 3.2. Araştırmaya Katılanların Hane Durumlarına İlişkin Bilgiler

Çalışmaya katılan katılımcıların hane durumlarına ilişkin bilgiler değerlendirildiğinde; katılımcıların hane nüfusunun 1 ile 5 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Hane nüfusu ortalamasının x:3,28 olduğu görülmektedir. Katılımcıların ev mülkiyet durumuna ilişkin veriler değerlendirildiğinde 23 katılımcının ev sahibi olduğu 2 katılımcının kiracı olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya ev sahibi katılımcıların ağırlıklı katılım sağladığı, bu durumun nedeninin ise kentsel dönüşüm sonrası kendi evleri dönüşüm geçiren bireyler üzerine yapılan bir saha çalışması olmasından kaynaklı olduğunu belirtmek mümkündür.

Katılımcıların bireysel gelir düzeylerine ilişkin veriler değerlendirildiğinde bireysel gelir düzeyinin 10.000 TL ile 85.000 TL arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bireysel gelir ortalaması x:34,450 olarak tespit edilmiştir. Bireysel gelirinin yanı sıra hane halkının gelir düzeyine ilişkin verilere baktığımızda, hane halkının gelirinin 20.000 TL ile 150.000 TL arasında değiştiği tespit edilmiştir. Hane halkı gelir

düzei ortalamasının x:59,130 olduğu görölmektedir. Katılımcıların kendilerini ait hissettikleri ekonomik tabaya ilişkin veriler değerlendirildiğinde; 18 katılımcının kendini orta, 5 katılımcının alt ve 2 katılımcının orta altı ekonomik tabakaya kendini ait hissettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların ikamet ettikleri eve sahip olma durumuna ilişkin veriler değerlendirildiğinde, 11 katılımcının para karşılığı satın alma, 8 katılımcının miras ve 4 katılımcının toprak sahibi yoluyla ikamet ettikleri eve sahip oldukları görölmektedir. 2 katılımcını ise kiracı oldukları tespit edilmiştir.

### 3.3. Araştırmaya Katılanların İstanbul'a İlişkin Görüşleri

Çalışmaya katılan katılımcılara “İstanbul'un en çok hangi olanaklarını beğenmektесiniz? Biraz bahsedebilir misiniz” sorusu yöneltilmiştir. Soruya verilen yanıtlar değerlendirildiğinde, katılımcıların İstanbul'u genel olarak beğendiği, beğenme sebeplerinin ise “tarihi ve kültürel gezi olanaklarının varlığı, AVM, giyim, gıda, sağlık alanlarına erişimin kolaylığı, metropol bir şehir olması ve iş imkânının fazla olması” şeklinde sıralandığı tespit edilmiştir. Bu soruya İstanbul'u beğenmediği şeklinde yanıt veren 5 katılımcının da olduğu tespit edilmiştir. İstanbul'u beğenmeyenlerin beğenmeme sebeplerinin ise “trafik, çok fazla göç alması ve şehrin nüfus kalabalığı” gerekçeleri ile açıkladıkları görölmektedir. Katılımcıların kendi ifadeleriyle:

“doğma büyüme buralı olduğum için en başta seviyorum İstanbul'u. Ama bu kalabalıktan çok sıkıldım, insan yoğunluğundan, iç içe yaşamaktan. Bir kere beni evimi satmaya iten sebeplerden sebeplerinden bir tanesi de buydu. Daha küçük bir yere gitmek, gölcük gibi bir yeri tercih edecektim ama şartlar el vermedi. O dönemde gidemedim. İstanbul sevdiğim bir şehir o yüzden vazgeçilmezlerden bir tanesi diyebilirim. Metropol bir şehir, küçük yerleri çok tercih edemiyorum misafirlige vesaireye gittiğimde küçük şehirlerde daraltı basıyor, İstanbul gibi değil, bir havası yok benim için. Ne İstanbul'la ne İstanbul'suz” (K3, Kadın, 39 yaşında)

“Pek beğenmiyorum, trafik çok, nüfus artıyor, göç artıyor. İstanbul yaşanılmaz hale geldi. İlerleyen zamanlarda İstanbul dışına çıkmayı düşünüyorum.” (K22, Erkek, 36 yaşında)

### 3.4. Araştırma Katılanların Kentsel Dönüşüm Projelerine İlişkin Görüşleri

Çalışmaya katılan katılımcıların kentsel dönüşüm projelerine ilişkin görüşlerinin neler olduğunu öğrenmek amacıyla dört farklı soru yöneltilmiştir. Bu sorulardan ilki “Kentsel dönüşüm projesi denildiği zaman aklınıza ne gelmektedir ya da kentsel dönüşüm sizin için neyi ifade etmektedir?” soruya verilen yanıtlar değerlendirildiğinde, katılımcıların kentsel dönüşüm projelerini “yapıların depreme dayanıklı hale gelmesi”, “rahat, konforlu ve düzenli yapılaşma” ve “beton çöplüğü, kirliliği” temaları altında değerlendirdiği tespit edilmiştir. Katılımcıların özellikle eski yapıların depreme dayanıklı hale gelmesi için kentsel dönüşüm projelerinin elzem olduğu görüşünde birleştii, kentsel dönüşüm projelerinin yapılması ile ortaya çıkan yeni yapılaşmanın düzen, konfor ve sosyal-fiziki açıdan yeterli binalar oluşturduğu görüşlerini dile getirdikleri görölmektedir. 3 katılımcının ise kentsel dönüşüm projelerinin mimari açıdan yeşil alan imkânının kısıtlı olması nedeniyle beton ve betonarme görüntüsünden rahatsızlık duyduğu ve bu durumu “beton çöplüğü” olarak isimlendirdiği tespit edilmiştir. Katılımcıların kendi ifadeleriyle:

“Ülke yani ülkemiz şu anda bir deprem kuşağında bulunuyor o yüzden depreme dayanıklı evlerin yapılıp insanların daha güvenli ortamlarda yaşamlarına devam etmeleri aklıma geliyor.” (K18, Erkek, 41 yaşında)

Beton çöplüğü, iç içe yaşam kentsel dönüşüm dediğimizde çoklu yaşam, çoklu yaşam, ondan sonra kalabalık, alışagelmış bir düzenin dışına çıkmak demek bizim için, mahalle hayatımdan çıkıp çok büyük bir yaşam alanının içine girmek, çok kalabalık insanlarla yaşamak demek. 10 kişiyle yaşarken 50 kişiyle yaşamaya başlamak. Bir binada 5 hane olacağına 30 hane olmak demek yani çoklu yaşam benim için kentsel dönüşüm. (K3, Kadın, 39 yaşında)

İkinci olarak “İstanbul'da artan kentsel dönüşüm projelerine karşı tavrınız ya da tutumunuz nedir? Sizce bu projelerin gerçekleşmesi ya da gerçekleşmesi ne gibi avantaj ya da dezavantajları ortaya çıkartmaktadır?” soruya verilen yanıtlar değerlendirildiğinde, katılımcıların bir kısmının İstanbul'da gerçekleşen kentsel dönüşüm projelerini “desteklediği ve olumlu baktığı” bir kısmının ise “desteklemediği ve olumsuz baktığı” tespit edilmiştir. İstanbul'da gerçekleşen kentsel dönüşüm

projelerini destekleyen ve olumlu bakan katılımcılar, bu desteklerinin nedenlerini, “yeni yapılacak binaların düzen ve konfor getireceği ve binaların depreme dayanıklı hale geleceği” gerekçeleri ile açıklamaktadır. İstanbul’da gerçekleşen kentsel dönüşüm projelerini desteklemeyen ve olumsuz bakan katılımcılar ise bu durumu “Kentsel dönüşümün rantı dönüştüğü ve yüksek yapılı binaların mimari açıdan görsel problem teşkil ettiği” gerekçeleri ile açıkladıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların kendi ifadeleriyle:

“İstanbul deprem bölgesi, konutların bu açıdan durumu malum, bunların hızlı bir şekilde yenilenmesi elzem. Kesinlikle yapılması gerekiyor. Böyle avantajı olacak, ama kentsel dönüşüm ne şekilde yapılıyor, güdülen amaç nedir tabii ki bunları özel şirketler yapıyor, kar etmek onların birincil amacı ama bu yönetmeliklere, şartnamelere uygun şekilde yapıldığı sürece sıkıntı olduğunu düşünmüyorum, olumlu bakıyorum.” (K16, Erkek, 31 yaşında)

“olumlu diyorum çünkü önümüzdeki depremden dolayı evlerin dönüşmesi faydalı bir şey. Güzel, olumlu bakıyorum.” (K17, Kadın, 60 Yaşında)

“benim düşüncem İstanbul’da yapılması gerekir tabii gecekondular vesaire olmasın çünkü deprem riski olduğu için binaların yeni ve depreme dayanıklı olması açısından güzel onun dışında kalabalığın artması biraz kötü sıkışık bir düzen var evet çok kalabalık ya şimdi metro geldi dedik tramvay geldi dedik ama aşırı kalabalık yani dediğim gibi bir arsada eskiden bir aile yaşarken şimdi 20 aile yaşıyor kalabalık artıyor tıklım tıklım metro tramvay. bu konu hakkında biraz daha yaymak gerekir diye düşünüyorum yani bizim arsamızın üzerine yapılan bina mesela 11 katlı değil de 4-5 kat o şekilde yeterli 11 kat 44 daire demek biraz daha yayılabilir diye düşünüyorum”. (K6, Erkek, 29 Yaşında)

Üçüncü olarak “Kentsel dönüşüm projesini kabul etme sürecinizden bahsedebilir misiniz? Mülkünüzün birincil derecede kentsel dönüşüme girme sebebi neydi?” sorusuna verilen yanıtlar değerlendirildiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğu mülklerinin birincil derecede kentsel dönüşüme girme nedenlerini, “binaları depreme dayanıklı hale getirmek”, “binaların eski oluşu”, “binaları yenileme” ve “1999 yılında gerçekleşen Marmara depremi” gerekçeleri ile açıklamaktadır. Katılımcıların bir kısmı ise kentsel dönüşüm projelerini kabul etme sürecini ve mülklerinin birincil derecede kentsel dönüşüme girme sebebinin “komşulara ve topluluğa uyma”, “müteahhitlerle anlaşma” gerekçeleri ile açıkladıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların kendi ifadeleriyle:

“Eski binamızda kaçta 77’de yapılan bir binaydı 2015’te kentsel dönüşüme verildi yani eski diye yenilensin diye ve bunu mahallede verdik evet toplu bir şekilde verdiğimiz için sürecimizde 6 buçuk yıl sürdü 2015’te verdik evet 2021 de teslim aldık. Daha çok depremden dolayı. Yaşam alanımız güzelleşti, evet bahçeli bir evimiz vardı ama konforunuz yoktu. Bahçeli bir evimiz vardı özgür yaşamımız vardı konforunuz yoktu ya çok yani aradaki o 6 buçuk seneyi dediğim gibi anca böyle tamamlayabiliyoruz.” (K1, Kadın, 50 Yaşında)

“zaten biliyorsunuz yapı analizi yapılıyor deprem için, evler dayanıklı mı değil mi, bulunduğunuz konutlar değerlendiriliyor onun sonucunda belediyeden neden zaten yapıya onay verecek bir durum varsa kentsel dönüşümü açabiliyor onun sonucunda biz de çevre olarak oturmuş olduğunuz adanın mahallenin sakinleriyle birlikte bu kentsel dönüşüme çok gönüllü olmasak da onay vermek durumunda kaldık çünkü biliyorsunuz mecbur kalıyorsunuz bir noktadan sonra tek başınıza. Mağdur olmamak için bizler de dahil olduk bu sürece. Emin olmadan girdiğimiz bir süreçti” (K2, Kadın, 38 Yaşında)

Dördüncü olarak “Peki uygulanan kentsel dönüşüm projeleri sizin beklentilerinizi karşıladı mı? Karşıladı ise ne yönden karşıladı, karşılamadı ise ne gibi eksiklikleri bulunmakta idi?” sorusuna verilen yanıtlar değerlendirildiğinde, katılımcıların bir kısmı uygulanan kentsel dönüşüm projesinin beklentilerini karşıladığını aktararak, bunun nedenlerini “evlerin deprem açısından sağlamlaşması”, “evlerin değerlendirilmesi”, “sosyal olanaklar”, “projelerin aynen teslim edilmesi”, “bahçe ve yeşil alan imkanları” gerekçeleri ile açıklamaktadır. Katılımcıların bir kısmı ise uygulanan kentsel dönüşüm projelerinin beklentilerini karşılamadıklarını dile getirerek, bunun nedenlerini “evlerin küçülmesi”, “yapılan projeye göre farklı evler”, “evlerin geç teslim edilmesi” gerekçeleri ile açıkladıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların kendi ifadeleriyle, “karşıladı, evimiz güzel, site hayatından memnunum, sosyal olanaklar hoşuma gidiyor.” (K8, Erkek, 29 Yaşında)

“Evet, eksiği olduğunu düşünmüyorum ben. Birincisi sağlam bir eve taşınmış olduk, içinde yaşarken kendimi güvende hissediyorum, eski halinde insan korkuyordu gece uyurken bile rahat uyuyamıyordum, tehlike altında olduğumuzu hissediyorduk en büyük avantajı burada, can güvenliğimizi korumaya aldığımızı düşünüyoruz.” (K12, Erkek, 29 Yaşında)

### **3.5. Araştırma Katılanların Kentsel Dönüşümle Alakalı Ekonomik Değişimlerine İlişkin Görüşleri**

Çalışmaya katılan katılımcıların kentsel dönüşümle alakalı olarak ekonomik değişimlerine ilişkin görüşlerinin neler olduğunu öğrenmek amacıyla üç farklı soru yöneltilmiştir. Birinci “Peki Kentsel dönüşüm süreci tamamlanana kadar yaşadığımız zorluklar nelerdi? Bunlar hakkında bilgi verebilir misiniz?” soruya verilen yanıtlar değerlendirildiğinde, katılımcılar kentsel dönüşüm süreci tamamlanana kadar yaşadıkları zorlukları “yapılan kira yardımları yetersiz kaldı, kiraya çıktığımız için ekonomik anlamda zorluk yaşadık”, “taşınma zorluğu”, “yeni ev bulma zorluğu”, “yeni çevreye uyumundan dolayı yabancılaşma” ve “evimiz geç teslim edildi” temaları altında değerlendirdiği tespit edilmiştir. Katılımcıların özellikle devlet ve müteahhitlerce verilen kira yardımlarının yetersiz olduğu, yeni ev bulma ve taşınma sorunları yaşadıkları konusunda birleştikleri görülmektedir. Kentsel dönüşüm süreci tamamlanana kadar yaşanan zorluklar konusunda 5 katılımcı süreç sonra erene değin yabancı çevrede yaşama konusundaki olumsuzluklardan bahsetmiştir. 3 katılımcı da evlerinin geç teslim edildiğine dair duydukları rahatsızlıkları aktarmışlardır. 1 katılımcı ise mülk sahipleri olarak evlerinin altına yapılacak olan yeni dükkanlardan dolayı kendi aralarında yaşadıkları anlaşmazlıklara değinmiştir. Katılımcıların kendi ifadeleriyle:

“Biliyorsunuz ki bu yapıların bir yapılma süreci var ama ülkemizdeki hem bürokratik hem ekonomik şartlara bakarak pandemi de sürecimizi etkiledi, 7-8 seneyi buldu. Bu süreçte biz kiradaydık, normalde çok farklı bir alan içerisinde hani hep burada dedim ya doğma büyüme yaşadık çok farklı yere savrulunca işte ben mesela doğum yaptım çocukla o kiralık daire sürecinde yanımda kimse yoktu. Tek başıma kaldığım bir süreçti. Bu beni yabancılaştırdı. Zor bir süreçti. Kira sürecinin uzun sürmesi bizi etkiledi. Çünkü kira yardımı belli bir oranda yapıyor. Onun dışında kiralara her sene zam geliyor, annemlerin evi de ayrıydı. Hem bize hem onun kira ücretine zam gelince zorluk yaşadık. Kendi konfor alanımızda değildik, oturduğunuz yer sizin değil” (K2, Kadın, 38 yaşında)

“Taşınma süreci zordu, onun dışında büyük bir zorlukla karşılaşmadık. Müteahhit kira yardımında bulundu ancak yetersiz kaldı, cebimizden vermek zorunda kaldık. Yeni taşındığımız kiracı olarak, o evi de yenilemek durumunda kaldık. Maddi açıdan zorlayıcıydı ancak onun dışında zorluk yaşamadık.” (K8, Erkek, 29 yaşında)

“Sürecimiz çok uzun geçti hani büyük bir yapıydı belki bilmiyorum hani daha küçük yapılar daha kısa sürebilir ama bizimki 6-7 sene sürdü. Bu süreçte başkasının evinde oturduk. Evet buradan çıktım mahalleden çıktım tekrar geri geldim ama hani o süreçte çok büyük bir sıkıntı yaşamadık, hani sadece nasıl olabilecek bu süreci nasıl geçirebileceğiniz hani bir sıkıntımız ondan oldu ama çok şükür hani 7 senenin sonucunda tamamlandı, dairelerimizi teslim aldık.” (K3, Kadın 39 yaşında)

İkinci “Kentsel dönüşüm sonrası ekonomik durumunuzda olumlu veya olumsuz değişiklikler meydana geldi mi? Site hayatı ekonomik durumunuzu nasıl etkiledi? sorusuna verilen yanıtlar değerlendirildiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun ekonomik anlamda olumsuz şekilde etkilendiği görülmekte, bir kısmının ise olumlu anlamda etkilendiği görülmektedir. Kentsel dönüşüm sonrası ekonomik açıdan olumsuz şekilde etkilendiğini aktaran katılımcılar, neden olarak “her ay ödemekle yükümlü oldukları fahiş seviyelerdeki aidat ücretleri” ve “yeni evlerine sahip olabilmek için borç yükü altına girdikleri” gerekçeleri ile açıklamaktadır. Kentsel dönüşüm sonrası ekonomik durumunda olumlu şekilde değişim olduğunu aktaran katılımcılar ise bu durumu “evlerinin değerlendirilmesi ve kira geliri sahibi olmak” gerekçeleri ile açıkladıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların 4 tanesi kentsel dönüşüm sonrası ekonomik durumlarında olumlu veya olumsuz bir değişim olmadığını aktarmışlardır. Ayrıca katılımcılardan 1 tanesi kentsel dönüşüm nedeniyle yeni konutuna sahip olabilmek amacıyla borçlandığını dile getirerek olumsuz anlamda etkilendiğini ifade etmiştir. Katılımcıların kendi ifadeleriyle:

“Aidat evet aidatlar çok yüksek oluyor doğal olarak. Kalabalık bir sitede yaşıyorsun, değişik değişik insanlar var. Birden fazla evimiz olduğu için kira gelirimiz oldu. Kardeşlerimle bana kira geliyor, kira gelirimiz var bu avantajımız oldu.” (K1, Kadın, 50 Yaşında)

“Hayır, bana bir faydası olmadı. Zaten 1 evde oturuyordum yine 1 evde oturuyorum.” (K7, Erkek, 59 Yaşında)

Üçüncü “Kentsel dönüşüm sonrası elde ettiğiniz evinizi kiraya verip sosyo ekonomik ve kültürel açıdan daha alt seviyede bir mahallede oturmak ister miydiniz?” sorusuna verilen yanıtlar değerlendirildiğinde, katılımcılarının çoğunluğunun bu duruma sıcak bakmadığı ve gitmeyi düşünmediği, bir kısmının ise uygun şartlar sağlandığı takdirde gitmeyi düşündüğü tespit edilmiştir. Taşınma eylemine olumsuz bakan katılımcılar, bunun nedenlerini, “doğup büyüdüğüm yer ve buraya alışığım, yeni oturduğum ev deprem açısından güvenli, sitede oturmak istiyorum, oturduğum yer merkezi ve her yere yakın” gerekçeleri ile açıklamaktadır. Taşınma fiilini düşünen ve bu duruma olumlu bakan katılımcıların ise bu durumu “daha sakin bir yere gitmeyi düşünüyorum, daha yeşillikli, daha lüks bir yere gitmek isterdim, kalabalık olmayan, şehir dışı bir yer” gerekçeleri ile açıkladıkları tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan 1 katılımcı ise yaşadıkları sitedeki aidat ücretlerini yüksek bulduğundan sosyoekonomik ve kültürel açıdan daha alt seviyede bir mahalleye gitme fikrine olumlu baktığı tespit edilmiştir. Katılımcıların kendi ifadeleriyle:

“yok istemem, alışık olduğum düzenden dolayı. Bu konforu ben yaşayayım, kiraya vericeksem de daha lüks bir yere gitmek isterim.” (K1, Kadın, 50 Yaşında)

“daha sakin bir yere gitmek istedim. Düşündüm ama olmadı. Evimi de bu yüzden satmıştım ama kısmet olmadı.” (K3, Kadın, 39 Yaşında)

“düşünmedim, ben burayı çok seviyorum, oturduğum yer de merkezi sayılacak bir yer. ben buradan İstanbul’un her yerine 20 dakikada, yarım saatte ulaşabilirim o yüzden başka bir yere gitmeyi düşünmedim hiç.” (K11, Erkek, 26 Yaşında)

“hayır, hiç düşünmedim. Önemli olan güvenli bir yerde oturmaktı, sitede daha güvende.” (K23, Kadın, 34 Yaşında)

### 3.6. Araştırmaya Katılanların Sosyal İlişkilerine Dair Görüşleri

Çalışmaya katılan katılımcıların sosyal ilişkilerine dair görüşlerinin neler olduğunu öğrenmek amacıyla dört farklı soru yöneltilmiştir. Birinci “Yeni ve eski yaşam alanınızı kıyasladığınızda hangisinde daha huzurlu ve mutlu hissediyorsunuz? Peki neden?” soruya verilen yanıtlar değerlendirildiğinde, katılımcıların bir kısmının “yeni yaşam alanlarında daha mutlu ve huzurlu hissettiği” bir kısmının ise “eski yaşam alanlarında daha çok huzurlu ve mutlu hissettiği” tespit edilmiştir. Yeni yaşam ortamlarında daha çok huzurlu ve mutlu hissettiğini dile getiren katılımcılar, bu durumun nedenlerini, “binaların depreme dayanıklı olması, yeni yaşam alanlarındaki düzen, evlerinin eskiye nazaran daha konforlu olması, asansör faktörü, artan sosyal olanaklar” gerekçeleri ile açıklamaktadır. Eski yaşam alanlarında daha huzurlu ve mutlu hissettiğini aktaran katılımcılar ise bu durumu “komşuluk ilişkileri, aile ve arkadaşlık ilişkileri, artan insan kalabalığı ve azalan yeşil alan unsurları” gerekçeleri ile açıkladıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların kendi ifadeleriyle:

“Eski evimi kendi alanım olarak görüyordum. Ama şu anda 300 kişiyle ortak, içiçe yaşıyoruz. Yalıtım sistemi çok kötü, komşularımı duyuyorum onlar da beni duyuyor. Bu tür şeylere nasıl onay verildi bilemiyorum. Aileler yaşıyor burada. Memnun değilim. Özel hayat konusu sıkıntı. Belediyeler nasıl onay verdi bilemiyorum. Malzemeler kalitesiz. Betonların içinde yaşıyoruz. Her şey ufaldı, küçüldü, yaşam alanlarımız kısıtlandı. Yetkililerin denetim konusunda işlerini iyi yapmadıklarını düşünüyorum. Yeni evimize ilk taşındığımızda burda hiçbir düzen yoktu, tüm evler inşaat halindeydi. Güvenlik sorunu vardı. Tinerciler bile oluyordu. Hiç hoş olmadı bu durum.” (K3, Kadın, 39 Yaşında)

“Eski evimde daha huzurluydum çünkü herkes birbirini tanıyordu. Şu anda kimseyi tanımıyoruz, kapı komşumuzu bile tanımıyoruz. İnsanlar birbirlerine yabancı. Birbirlerinden uzaklaştı o yüzden bu olumsuz bir etki bu. Bina yenilenmesi tabii ki olumlu bir getiri yeni bina yeni ev o yüzden o konuda bir sıkıntı yok ama.” (K21, Kadın, 32 Yaşında)

İkinci “Kentsel dönüşüm öncesi mahalle ve komşuluk hayatınız ile şu andaki komşuluk ve mahalle ilişkilerini nasıl değerlendirirsiniz. Aralarında farklar mevcut mu?” soruya verilen yanıtlar değerlendirildiğinde, katılımcıların 24 tanesi “kentsel dönüşüm öncesi mahalle ve komşuluk hayatı ile ilişkilerini tercih ettiğini”, 1 tanesi, “yeni mahalle ve komşuluk hayatı ve ilişkilerini” tercih ettiği tespit edilmiştir. Eski komşuluk ve mahalle hayatı ile ilişkilerini tercih ettiğini aktaran katılımcılar, bu durumun sebeplerini, “komşularla dayanışma, yardımlaşma, oturmuş alışkanlıklar, komşularla akraba gibi olmak, çevreye aşinalık” gerekçeleri ile açıklamaktadır. Yeni mahalle ve komşuluk hayatı ve ilişkilerini tercih eden 1 katılımcı ise, bu durumun sebeplerini “yeni insanlar tanımak, sosyalleşme imkanları, yeni deneyimler” gerekçeleri ile açıkladığı tespit edilmiştir. Katılımcıların kendi ifadeleriyle:

“Eski evimizde daha rahattık, eski komşularımızla akraba gibiydik. Şimdiki komşularımızı tanımıyoruz. İnsanlar birbirine yabancı. Bir merhaba bile demiyorlar. Eski ilişkilerimiz daha iyiydi.” (K5, Kadın, 58 Yaşında)

“Bu konuda maalesef geriye gidişler var çünkü bu tarz modernleşme ile birlikte insanların daha da kabuğuna çekildiğini görüyorum. Tek yaşayanlar var, eskiden rahatlıkla komşumuzun kapısını çalıp daha çok iletişim halinde olurduk ama yeni dönüşümle birlikte eski komşularımızla yine ilişkilerimiz devam ediyor ancak yeni komşularıyla kaynaşabildiğimizi söyleyemem.” (K20, Erkek, 32 Yaşında)

“Kentsel dönüşüm sonrasında bu bölgeden taşınanlar oldu, eski komşularımızın çoğu gitti. Yeni gelen insanlara tanıştık, farklı hayatlar, insan kendine herkesten bir deneyim katıyor Sonuç olarak ben olumlu açıdan bakıyorum bunu anladım.” (K12, Erkek, 29 Yaşında)

Üçüncü, peki bu oluşan yeni sosyal hayata, apartman hayatına uyum konusunda bir sıkıntı yaşadınız mı? Yoksa alışma sürecini kolay mı gerçekleştirdi? soruya verilen yanıtlar değerlendirildiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğu “yeni sosyal hayata, apartman hayatına uyum konusunda sıkıntı yaşamadığını” dile getirmiş, 5 katılımcının, “oluşan yeni sosyal hayata, apartman hayatına uyum konusunda olumsuzluklar yaşadığı” tespit edilmiştir. Yeni oluşan sosyal hayata, apartman hayatına uyum konusunda olumsuzluk yaşamadığını dile getiren katılımcılar, bu durumun sebeplerini, “öncesinde de apartmanda yaşadıkları, eski komşularla yakın yerlerde oturma, kolay uyum sağlama” gerekçeleri ile açıklamaktadır. Yeni oluşan sosyal hayata, apartman hayatına uyum konusunda sıkıntı yaşadığını aktaran katılımcılar ise bu durumun nedenlerini “kötü yalıtım nedeniyle meydana gelen ses sorunu, çeşitli uyumsuz davranışlar, komşuluğun ve dayanışmanın gerilemesi, yeni sosyal hayata uyum sorunları” gerekçeleri ile açıkladıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların kendi ifadeleriyle:

“Tabii ki yaşadık. Burada çay içsek yan taraf duyuyor, gürültü konusu sıkıntı. Yalıtım konusundan şikayetçiyim. Çok rahatsızlık verici. Buna alışana kadar çok zorluk çektik, eminim komşularım da benzer sorunlar yaşıyor.” (K1, Kadın, 50 Yaşında)

“Bir problem yaşamadım, bu konuda belki problem yaşayanlar da olabilir, herkesin yaşam anlayışı farklı ama yani belki şans diyebilirim bizim binamızda daha çok modern insanlar olduğu için hiçbir zorluk yaşamadık açıkçası. Zaten bir kısmı önceden beri birlikte yaşadığımız insanlar, tanışıyoruz, yeni gelenler de modern insanlar, onlarla da kaynaşma konusunda bir problem yaşamadık adapte olduk birbirimize. Sanki uzun yıllardan beri o yeni gelenlerle de tanışıp komşumuz gibi bir ilişkimiz devam etti.” (K12, Erkek, 29 Yaşında)

Dördüncü, Kentsel dönüşüm sonrası dâhil olduğunuz sosyal tabakanın değiştiğini hissediyor musunuz? Değişti ise bu değişimin yönünü tarif eder misiniz? soruya verilen yanıtlar değerlendirildiğinde, katılımcıların bir kısmı “kentsel dönüşüm sonrası dahil olduğu sosyal tabakanın değiştiğini” dile getirmiş, bir kısmı da “dahil olduğu sosyal tabakanın aynı kaldığını, değişmediğini” aktardığı tespit edilmiştir. Kentsel dönüşümle bağlantılı olarak dahil olduğu sosyal tabakanın değişmediğini ifade eden katılımcılar, bu durumun nedenlerini, “yaşantım aynı, eskiden yaşantım nasılsa bir şey değişmedi, komşularım ve sosyal çevrem aynı” gerekçeleri ile açıklamaktadır. Kentsel dönüşümle sonrası dahil olduğu sosyal tabakanın değiştiğini aktaran katılımcılar, bu durumun sebeplerini “sosyoekonomik ve kültürel açıdan insan topluluğunun değişmesi, yeni oluşan kozmopolit insan kitlesi ve eğitim seviyesinin yükselmesi” gerekçeleri ile açıkladıkları tespit edilmiştir.

### 3.7. Araştırma Katılanların Sosyal ve Ulaşım Olanaklarına Dair Görüşleri

Çalışmaya katılan katılımcıların kentsel dönüşüm sonrası oluşan sosyal ve ulaşım olanaklarına ilişkin görüşlerinin neler olduğunu öğrenmek amacıyla iki farklı soru yöneltilmiştir. Bu sorulardan ilki “Kentsel dönüşüm sağlandıktan sonra sosyal hayatınızda ne gibi değişiklikler meydana geldi? Yeni evlerde yaşam sürme hangi olanakları beraberinde getirdi ve bu sizin yaşamınız nasıl etkiledi? (Park, kütüphane, spor alanları, kafe, lokanta, market vb.) soruya verilen yanıtlar değerlendirildiğinde, katılımcıların kentsel dönüşüm sağlandıktan sonra sosyal hayatlarında meydana gelen değişiklikleri ve yeni olanakları “sosyalliğin artması, yaşanan yerin canlanması, yeni gelen sosyal olanaklarla beraber alışverişe kolay erişim, herhangi bir değişim olmaması ve kalabalığın artması sonucu olumsuz bulma ” temaları altında değerlendirdiği tespit edilmiştir. Katılımcıların özellikle yeni sosyal olanaklar (park, kütüphane, spor alanları, kafe, lokanta, market vb.) sayesinde sosyalliğin arttığı görüşünde birleştiği görülmüştür. 5 katılımcının ise kentsel dönüşüm sağlandıktan sonra kendi sosyal yaşamlarının değişmediği, oluşan yeni sosyal alanlardan faydalanmadığı tespit edilmiştir. 1 katılımcı ise artan kalabalık nedeniyle otopark sorunu yaşadığını dile getirerek, kentsel dönüşüm sonrası sosyal hayatının olumsuz yönde etkilendiğini ifade etmiştir. Katılımcıların kendi ifadeleriyle:

“Yaşadığımız yer yeni yeni gelişmekte olan bir yer. Çocuğum için bu alanların olması iyi bir şey. Parkı havuzu hamamı hepsi güzel olanaklar. Kendi aramızda destek vererek oluşturduğumuz oyun alanlarının olması, çocukların bir araya gelmesini sağlıyor ve bu iyi bir şey. Ama ben kendi çocuğumun benim çocukluğumu yaşamamasını, gecekondulu ortamında büyümesini tercih ederdim. Taşa toprağa dokunarak büyümesini tercih ederdim.” (K2, Kadın, 38 Yaşında)

“Bizim yaşadığımız bölgenin neredeyse tamamı kentsel dönüşüme girdi ve insan sayısı arttı eskiden bir gecekondunun olduğu yerde bir aile yaşarken aynı arsaya bir apartman yapılıyor 20 aile gibi. Kalabalık olduğu için tabii etrafa alışveriş merkezleri parklar arttı artmadı değil o şekilde bir artış oldu, olumlu anlamda bir etki oldu diyebilirim.” (K6, Erkek, 29 Yaşında)

“Evet, bu olanaklardan memnunuz. Yeni oluşan sosyal alanlarda arkadaşlarımla vakit geçirmekten çok memnunuz. İyi oldu.” (K14, Erkek, 35 Yaşında)

“Market olanakları market alışverişini konusunda daha kısa sürede bunları karşılamış olabilirim ama spor gibi bu tür sosyal aktiviteler çalışmayan insanlar için, daha çok vakit geçiriyor olabilirler ama ben çalıştığım için çok fazla faydalanmıyorum.” (K24, Kadın, 41 Yaşında)

“Kalabalık arttı, marketler açıldı, memnun değiliz bundan. Otopark sorunu var, yetersiz. Park sorunu var.” (K7, Erkek, 59 Yaşında)

Bu sorulardan ikinci “Kentsel dönüşüm ile birlikte ulaşım imkânlarında bir değişim meydana geldi mi? Geldi ise bu değişim olumlu mu yoksa olumsuz mu gerçekleşti?” soruya verilen yanıtlar değerlendirildiğinde, katılımcıların kentsel dönüşümle birlikte ulaşım imkanlarında meydana gelen değişiklikleri “yeni metro, tramvay ve otobüs hatlarının eklenmesi”, “tercih etmedikleri ve kendi araçlarını kullandıkları”, ve “meydana gelen yeni olanakların direkt kentsel dönüşümle alakalı olmadığı”, “yeni gelişmelerin yetersiz olduğu” ve “değişim yok” temaları altında değerlendirdikleri tespit edilmiştir. Katılımcıların bir kısmının kentsel dönüşümle paralel olarak yeni metro, tramvay ve otobüs hatları imkanlarının meydana geldiği görüşünde birleştiği görülmüştür. Bir kısmı da meydana gelen yeni gelişmelerin direkt olarak kentsel dönüşümle bağlantılı olmadığı görüşünde birleşmiştir. Katılımcılardan 4 tanesi kendi aracını kullandığını ifade ederek yeni eklenen ulaşım hatlarını tercih etmediğini ifade etmiştir. 1 katılımcı yeni eklenen ulaşım hatlarının kalabalığı artırdığını ifade ederek olumsuz bulduğunu dile getirmiştir. Katılımcıların kendi ifadeleriyle:

“Olumlu oldu, biz T5 tramvayının ilk durağındayız. Metroya da yakınız. Otobüs hatları da çoğaldı” (K1, Kadın, 50 Yaşında)

“İstanbul metropol bir şehir, büyük bir şehir, bunun artışı çok. Tramvay ve metronun bizlere yakın olması çok güzel. Ulaşım çok rahat ve konforlu. Metro ve tramvay iyi oldu.” (K3, Kadın, 39 Yaşında)

“nasıl oluyor bilmiyorum ama kentsel dönüşümler genelde metronun geçtiği güzergahlara yapıyor, metronun geleceği belliydi. Metroyu kentsel dönüşüme bağlamıyorum. Yakınımızda tramvay açıldı oraya da aktarmayla gidiyoruz.” (K10, Erkek, 28 Yaşında)



“benim yaşadığım bölgede zaten bu ulaşım konusunda sürekli olarak bir yenilenme ve gelişme çalışmaları yapılıyor ama bu kentsel dönüşümle alakalı bir şey değil, onu söyleyebilirim o yüzden bir değişiklik meydana gelmedi” (K11, Erkek, 26 Yaşında)

“bizim buraya metro geldiği için kentsel dönüşüm hızlandı diyebilirim. Kentsel dönüşüm hızlanınca da kolay ulaşımın olduğu yerlere bu tarz dönüşümlerin hızlı yapıldığını görüyoruz. Kiralar yüksek. Ulaşım açısından son derece rahat bir yerdeyim ancak kentsel dönüşümle direkt alakalıdır diyemem.” (K20, Erkek, 32 Yaşında)

### 3.8. İstanbul’da Yaşanan Kentsel Dönüşüme İlişkin Ek Görüşler

Bu sorular hakkında benim sormadığım ancak sizin eklemek istedikleriniz var mıdır? sorusuna verilen yanıtlar değerlendirildiğinde, katılımcıların kendi ifadeleriyle:

“bi mahalle ortamı olsun diye, binalarda kısıtlı kalmasın insanlar. Sıcak bir mahalle ortamını yeni kuşaklar yaşasın. Daha sağlıklı, kullanılabilir yerler yapılsın. Betonlaşma olmasın.” (K1, Kadın, 50 Yaşında)

“Beton çöplüğü. Seçim sonuçları bu aralar değerlendiriliyor. İnsanlar deprem konusu hakkında çaresiz. Evim yeni ama hala kendimi güvende hissetmiyorum. Yeniden düzenleme yapıp bunları uygulamak çok mümkün değil. Tüm İstanbul’u düzenlemek çok zor. Yapılanlar yetersiz. Avrupa ülkelerindeki gibi evlerde oturmak isterdim.” (K2, Kadın, 38 Yaşında)

“Ya ben son olarak söylediğim şeye biraz daha uzatabilirim İstanbul’un nüfusunun biraz azaltılması gerekiyor tamam sonuçta bu kentsel dönüşümü yapan müteahhit firmalar da para kazanmak istiyorlar bir onların ekonomik bedava yapıyor sonuçta ama bu kadar devletin yüksek katlara izin vererek nüfus yoğunluğunu artırması bence iyi değil bunu söyleyebilirim sadece” (K6, Erkek, 29 Yaşında)

“tek söylemek istediğim şey kentsel dönüşüm güzel yapıldığı zaman, özel projeler olduğu zaman anlamlı aksi takdirde Fikirtepe deki gibi projeler yapıldığı zaman göze hitap etmiyor, çok karmaşık çok kişinin yaşadığı binaları ben istemiyorum” (K10, Erkek, 28 Yaşında)

“şunu söyleyebilirim ülke deprem kuşağında olan bir ülke bu nedenle kentsel dönüşüme mutlaka önem verilmesi gerektiğini düşünüyorum ülkemizdeki yetkililerin de bu konuyla ilgili yeteri kadar duyarlı olmadığını düşünüyorum ancak bizim yaklaşık bir sene evvel 50.000 tane insanımız öldü bir çoğu sakat kaldı, birçok insan annesiz babasız kardeşsiz kaldı, bu gerçekten ciddi bir sosyal sorundur bu sorunun bir şekilde yetkililerin liderliğinde çözülmesi gerektiğini düşünüyorum.” (K11, Erkek, 26 Yaşında)

## 4. SONUÇ

Kentler, insanlığa ve insan eliyle yapılmış olan medeniyetlere ev sahipliği yapan binlerce yıllık kadim mekanlardır. İnsanlık yaşamaya ilk olarak kentlerden başlamamıştır. Kent, sonradan insan tarafından, insanların kendi faydasına göre sonradan oluşturulmuş alanlardır. Kentleşmenin geçmişi 10 bin yıl öncesine kadar dayanmaktadır. Kentler, insanın kendi eliyle yapmış olduğu tüm unsurlara ve yaşama barınak olmuştur. Kent sözcüğü Latince yurttaşlık kelimesinin türetilmesiyle Batı dillerine girmiştir. İlerleme, aydınlanma, özgürlük ve zenginlik gibi kavramlarla beraber anılmaktadır. Kent kavramı sosyoloji açısından bir barınak olmuştur, çünkü sosyolojik anlamda kent, bir deneyim merkezidir. Kentliler, meslek ve üretim biçimleri bakımından da farklılaşmıştır. Kentte tarım faaliyetleri değil sanayi ön plandadır. Birbirinden farklı mesleklere sahip şehirli insanlar, farklı üretim biçimleri sayesinde dayanışma yolu ile yaşamlarını devam ettirirler. Kentleşme ve kentleşme kavramları birbirlerinden ayrı şeylerdir. Çoğu zaman birbirleriyle karıştırılmaktadır. Kentleşme, kentleşme sonucu ortaya çıkmıştır. Kentleşme ile toplumsal değişim bireylerin eylemlerinde ve ilişkilerinde, hayatı anlamlandırma biçimlerinde maddi ve manevi ideallerinde değişimler yaratılmış olur.

Dünyada, sanayileşme ve ekonomik ilerlemenin artması ile kent sayıları da artmıştır. Globalleşen dünyanın ferdi olan insanlar kentlerin yaşam olanaklarını daha çok tercih etmektedir. Kent sayılarının artışı ile toplumlarda örgütlenme, uzmanlaşma ve bireyler arası ilişkiler sonucu kentlerin ruhu oluşmaktadır. Kentsel dönüşüm konusunda, bir kentsel bölgede kaybedilen ekonomik ve mekânsal etkinliğin yeniden kazanılması ve toplumsal sorunların iyileştirilmesi biçiminde bir tanım yapabiliriz. Kentsel dönüşüm, en temel haliyle kentsel bölgelerin mevcut yapılarından başka bir şekle girmesi, başka

bir durum haline geçmesidir. Kentsel dönüşüm, kapsamlı ve bütünlük bir vizyon ve eylem olarak, bir bölgenin ekonomik, fiziksel, toplumsal ve çevresel şartlarının sürekli ıslahını sağlamak üzere yapılan çalışmalardır.

Kent kavramı sosyoloji açısından bir barınak olmuştur, çünkü sosyolojik anlamda kent, bir deneyim merkezidir. Kentsel dönüşüm konusunda, bir kentsel bölgede kaybedilen ekonomik ve mekânsal etkinliğin yeniden kazanılması ve toplumsal sorunların iyileştirilmesi biçiminde bir tanım yapabiliriz. Kentsel dönüşüm, en temel haliyle kentsel bölgelerin mevcut yapılarından başka bir şekle girmesi, başka bir durum haline geçmesidir. Kentsel dönüşüm, en temel haliyle kentsel bölgelerin mevcut yapılarından başka bir şekle girmesi, başka bir durum haline geçmesidir. Kentsel dönüşüm, kapsamlı ve bütünlük bir vizyon ve eylem olarak, bir bölgenin ekonomik, fiziksel, toplumsal ve çevresel şartlarının sürekli ıslahını sağlamak üzere yapılan çalışmalardır. Yukarıda belirtilen unsurlara bağlı kalarak dünyanın çeşitli yerlerinde olduğu gibi ülkemizde de kentsel dönüşüm özellikle büyükşehirlerde yaygınlaşmış, İstanbul'un tüm ilçelerinde uygulanmaya devam etmektedir. Dünya ve Türkiye merkezli yapılan kentsel dönüşüm çalışmaları, kentsel dönüşüm alanlarının sosyoekonomik ve kültürel yapıları göz önünde bulundurularak yapılmaktadır. İstanbul'da gerçekleştirilen diğer projelerde görüldüğü gibi şehirleşme ve şehre entegre olma düşüncesi ön planda tutulmuştur. Modernleşme doğrultusunda park, bahçe gibi yeşil alanlar artırılmaya çalışılarak sosyal alanların sayıları da artırılmaya çalışılmıştır. Yaşam kalitesinin yükseltilmesi ve refah derecesinin artırılması amacıyla kentsel dönüşüm çalışmaları çoğalmıştır.

Yukarıda belirtilen unsurlara bağlı kalarak dünyanın çeşitli yerlerinde olduğu gibi ülkemizde de kentsel dönüşüm özellikle büyükşehirlerde yaygınlaşmış, İstanbul'un tüm ilçelerinde uygulanmaya devam etmektedir. Dünya ve Türkiye merkezli yapılan kentsel dönüşüm çalışmaları, kentsel dönüşüm alanlarının sosyoekonomik ve kültürel yapıları göz önünde bulundurularak yapılmaktadır. İstanbul'da gerçekleştirilen diğer projelerde görüldüğü gibi şehirleşme ve şehre entegre olma düşüncesi ön planda tutulmuştur. Modernleşme doğrultusunda park, bahçe gibi yeşil alanlar artırılmaya çalışılarak sosyal alanların sayıları da artırılmaya çalışılmıştır. Yaşam kalitesinin yükseltilmesi ve refah derecesinin artırılması amacıyla kentsel dönüşüm çalışmaları çoğalmıştır. İstanbul'da yapılan projelerden bir örneği olan Eyüpsultan-Alibeyköy Mahallesi araştırmanın konusu olmuştur.

Araştırma seri bir kentleşme sürecinin içinde olan ve bu kentleşme sonucu ortaya çıkan kentsel dönüşüm projelerine dönük halkın fikirlerini ve sosyal, ekonomik ve kültürel tutumlarını ortaya çıkarmak için yapılmıştır. İstanbul ilinin kentsel dönüşüm bölgelerinden olan Alibeyköy Mahallesi'nde halka sorular yöneltilmiştir. Halka beklentileri ve uygulanan projelerin sonuçlarına dair sorular sunulmuştur. Projelerin etkileriyle alakalı etkilene seviyeleri ölçülmeye çalışılmıştır. Kentsel dönüşümle bağlantılı olarak katılımcılara demografik özellikleri, İstanbul'a ilişkin görüşleri, uygulanan kentsel dönüşüm projelerine ilişkin görüşleri, sosyal, ekonomik ve kültürel değişimler, sosyal ilişkilere dair görüşleri ve ulaşım olanaklarına dair görüşlerini ölçen sorular yöneltilmiştir. Sonuç olarak değerlendirildiğinde;

- Katılımcıların kentsel dönüşüm konusundaki görüşlerinin depreme dayanıklılık, sağlık, eski evlerin yenilenmesi, konfor ve düzen, can güvenliği gibi etkenler olduğu tespit edilmiştir. Bina sayılarının artması, artan nüfus, kalabalık ve yeşil alanların azalması sonucu kentsel dönüşümü olumsuz bulup, yeni durumu beton çöplüğü diye niteleyenler de olduğu görülmüştür. Bazı katılımcılar rant ve yüksek yapı binaların artması sonucu hoşnutsuzluklarını dile getirmişlerdir.
- Sosyal açıdan kentsel dönüşüm sonrası mahalle ve komşuluk ilişkilerini dayanışma, yardımlaşma ve birlik olma açısından kısıtlı ve yetersiz bulan katılımcılar bu durumdan şikâyetçidir. Yeni yapılar neticesinde artan kalabalık ve nüfusun güvenlik konusunda tedirgin edici bulmuşlar ve eski mahalle ve komşuluk ilişkilerini göz önünde bulundurularak geçmişe dair bir özlem duymaktadırlar. Yeni sitelerinde güvenlik görevlileri olsa dahi yine de çocuklarını emanet etme konularında site içersinde olsalar bile "tanımadıkları" komşularından ötürü güvenlik sorunu yaşamaktadırlar.
- Kültürel açıdan da kentsel dönüşüm sonrası artan sosyal olanaklar katılımcılar arasında olumlu bulunmuştur. Katılımcılar daha fazla sosyalleşme olanağı bulduklarını söylemekte ve kentsel dönüşümle birlikte çoğalan park, kafe, lokanta, market, havuz, sauna gibi sosyal alanları değerlendirme konusunda

büyük çoğunluğu aktif olduklarını aktarmışlardır. Bazı bireyler zaman bulamadıklarından ötürü bu tür sosyallik ve sosyalleşme faaliyetlerine katılmadıklarını dile getirmişlerdir.

- Ekonomik anlamda kentsel dönüşüm süreci ve sonrasında bazı katılımcılar zorluk yaşadığını dile getirirken, bazıları ise evlerinin değerlendirildiğini aktarmışlardır. Genel anlamda katılımcılar arasında evler yıkıldıktan sonra yeni ev bulma, taşınma, yapılan kira yardımlarının yetersiz kalmasından ötürü ekonomik olarak zorlanma ve kentsel dönüşüm tamamlandıktan sonra yeni evlerin aidat ödemeleri konusunda zorluk yaşadıklarına dair çoğunluk bulunmaktadır. Katılımcıların geneli, bağlı oldukları ekonomik ve sosyal tabakanın ise kentsel dönüşüm sonrası değişmediğini dile getirmiştir.

- Ulaşım olanakları açısından kentsel dönüşüme paralel olarak gerçekleşen yeni gelişmeler katılımcıların olumlu bulduğu bir diğer konudur. Çalışmada kentsel dönüşümle birlikte yeni metro, tramvay ve otobüs hatlarının kullanıma sunulduğu dile getirilmiştir. Bazı katılımcılar bunun direkt olarak kentsel dönüşümle bağlantılı olmadıklarını ifade etmiştir. Genel anlamda yeni eklenen ulaşım servis hizmetlerinin kentsel dönüşümle bağlantılı olduğu tespit edilmiştir.

- Çalışmaya göre kentsel dönüşümle birlikte artan nüfus, kalabalık ve hane sayısı ile beraber aile yaşantısına dair olumsuz tespitler yapılmıştır. Aile yaşantısının dışında yapılan eylemlerden doğan olumsuzluklar vurgulanmıştır. Artık hane sakinleri artan kalabalıklardan dolayı güven sorunu sonucu aile ilişkilerinin zayıfladığını ve eski aile ilişkilerine dair bir özlem duymaktadır.

- Katılımcılara göre; komşuluk ilişkileri artan hane sayısı, birey sayısı neticesinde kentsel dönüşüm sonrası zayıflamıştır. Bireyler aynı binalarda oturmalarına karşın aynı asansörde karşılaştıklarına bile birbirlerine selam vermedikleri görülmüştür. Birbirini tanımayan komşular çoğu zaman bir yabancılaşma duygunun içinde hapsolüp kalmıştır. Bu etkenler sonucu insanlar arasındaki yardımlaşma, dayanışma kavramları artık yeni nesil depreme dayanıklı binalarda kurulamamaktadır. Bunun sonucunda bireyler kentsel dönüşüm sonrası mutsuz hissedip eski mahalle ve komşuluk hayatlarına dair bir özlem yaşayarak geçmiş günlerini aramaktadır.

- Araştırma sonucu kentsel dönüşüm sağlandıktan sosyal hayatlarında meydana gelen değişiklikleri ve yeni olanakları “sosyalliğin artması, yaşanılan yerin canlanması, yeni gelen sosyal olanaklarla beraber alışverişe kolay erişim, herhangi bir değişim olmaması ve kalabalığın artması sonucu olumsuz bulma” konuları tespit edilmiştir. Bireylerin özellikle yeni sosyal olanaklar (park, kütüphane, spor alanları, kafe, lokanta, market vb) sayesinde sosyalliğin arttığı görüşünde birleştiği görülmüştür. Bazı bireylerin ise kentsel dönüşüm sağlandıktan sonra kendi sosyal yaşamlarının değişmediği, oluşan yeni sosyal alanlardan faydalanmadığı tespit edilmiştir. 1 katılımcı ise artan kalabalık nedeniyle otopark sorunu yaşadığını dile getirerek, kentsel dönüşüm sonrası sosyal hayatının olumsuz yönde etkilendiğini ifade etmiştir.

## KAYNAKÇA

- Alver, K. (2017). Kent Sosyolojisi (1. Baskı). Çizgi Kitabevi.
- Bal, H. (2006). Kent Sosyolojisi (1. Baskı). Fakülte Kitabevi.
- Donnison, D. (1993) 'Agenda for the future', in C. McConnell (ed.), Trickle Down or Bubble Up? London: Community Development Foundation.
- Ersoy, M. (2016). Kentsel Planlama Ansiklopedik Sözlük (1. Baskı). Ninova Yayınları.
- Güneş, F. (2013). Kent Sosyolojisi (1. Baskı). Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Keleş, R. (1980). Kentbilim Terimleri Sözlüğü (1. Baskı). Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Lichfield, D. (1992). Urban Regeneration for the 1990s, London Plannig Advisory Committee.
- Robert, P (2000). 'The evolution, Definiton and purpose of urban regeneration', Peter Roberts and Hugh Sykes (ed.), Urban Regeneration, Thousand Oaks, Sage Publications.

## GÜZEL SANATLAR LİSELERİNDEKİ ÖĞRENCİLERİN ÇALGI DERSLERİNE YÖNELİK TUTUMLARININ İNCELENMESİ

Recep BAYRI

bysound\_@hotmail.com, ORCID: 0009-0003-3139-4823

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Güzel Sanatlar Eğitimi, Müzik Eğitimi Anabilim Dalı, Samsun, Türkiye

Dr. Öğr. Üyesi Erdem ÇAĞLAR

ecaglar77@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-3465-4515

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Güzel Sanatlar Eğitimi, Müzik Eğitimi Anabilim Dalı, Samsun, Türkiye

**ÖZET:** Türkiye'de sanatsal eğitimin önemli bir parçasını oluşturan Güzel Sanatlar Liseleri (GSL), özel yetenek sınavıyla öğrenci alan ve Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurumlardır. Bu liseler, alan dersleri ile sanata istekli ve yetenekli öğrencileri yükseköğretime hazırlamayı amaçlamaktadır. Çalgı eğitimi, bu alan derslerinin temel unsurlarından biridir. Bu araştırmanın temel amacı, GSL müzik bölümlerinde bireysel çalgı eğitimi alan öğrencilerin çalgı derslerine yönelik tutumlarını incelemek ve müzik eğitimi ile çalgı eğitimine katkı sağlayacak bilgiler sunmaktır. Araştırmada tarama modeli kullanılmış ve betimsel yöntemle veriler toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak Yalçinkaya ve Eldemir (2013) tarafından geliştirilen ve 18 sorudan oluşan "Bireysel Çalgı Dersi Tutum Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye'nin farklı bölgelerinde yer alan GSL'lerde 2022-2023 eğitim-öğretim yılında öğrenim gören GSL öğrencileri oluşturmaktadır. Örneklemi ise 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Samsun İlkadım GSL, Çorum GSL, Amasya GSL, Tokat GSL, Sinop GSL, Ordu-Penbe GSL, Giresun GSL ve Trabzon Güzel Sanatlar Liselerinde öğrenim gören 134 öğrenci oluşturmaktadır. Elde edilen veriler, SPSS 25.0 (The Statistical Packet for Social Sciences) paket programına aktarılmış ve istatistiksel çözümler yapılmıştır. Öğrencilerin çalgı derslerine yönelik tutumlarına ilişkin frekans (f), yüzde (%) ve aritmetik ortalama değerleri hesaplanmış, genel olarak öğrencilerin çalgı derslerine yönelik tutumları, sınıf, okul, çalgı türü ve okullarının bulunduğu il değişkenlerine göre tutumlarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız t-testi ve varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Araştırma bulguları, GSL müzik bölümü öğrencilerinin çalgı derslerine yönelik tutumlarının genel olarak olumlu olduğunu göstermiştir. Çalgı türü ve okulun bulunduğu il değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Sınıf değişkeninde ise anlamlı bir tutum düzeyi farkı olduğu görülmüştür.

**ANAHTAR KELİMELEER:** Müzik Eğitimi, Güzel Sanatlar Liseleri, Çalgı Dersi

## INVESTIGATION OF THE ATTITUDES OF STUDENTS IN FINE ARTS HIGH SCHOOLS TOWARDS INSTRUMENT LESSONS

**ABSTRACT:** Fine Arts High Schools (GSL), which constitute an important part of artistic education in Turkey, are institutions affiliated to the Ministry of National Education that accept students with a special aptitude test. These high schools aim to prepare students who are willing and talented in art for higher education with field courses. Instrument training is one of the basic elements of these field courses. The main purpose of this study is to examine the attitudes of students who receive individual instrument training in GSL music departments towards instrument lessons and to provide information that will contribute to music education and instrument education. In the study, the survey model was used and the data were collected by descriptive method. The "Individual Instrument Lesson Attitude Scale" developed by Yalçinkaya and Eldemir (2013) and consisting of 18 questions was used as a data collection tool. The population of the study consists of GSL students studying in the 2022-2023 academic year at GSLs located in different regions of Turkey. The sample consists of 134 students studying at Samsun İlkadım GSL, Çorum GSL, Amasya GSL, Tokat GSL, Sinop GSL, Ordu-Penbe GSL, Giresun GSL and Trabzon Fine Arts High Schools in the 2022-2023 academic year. The obtained data were transferred to SPSS 25.0 (The Statistical Packet for Social Sciences) package program and statistical solutions were made. Frequency (f), percentage (%) and arithmetic mean values of students' attitudes towards instrument lessons were calculated, and independent t-test and analysis of variance (ANOVA) were applied to determine whether there was a significant difference in students' attitudes towards instrument lessons in general, according to the variables of class, school, instrument type and province where their schools are located. The findings of the study showed that the attitudes of GSL music department students towards instrument lessons were generally positive. There was no significant difference in terms of the type of instrument and the province where the school is located. In the class variable, it was observed that there was a significant difference in attitude level.

## 1. GİRİŞ

### 1.1. Problem Durumu

Sanat kurumları, günümüzde öğrencilere yeteneklerini sanat aracılığıyla ifade etme imkânı sunan ve bu doğrultuda gerekli donanımlarla mesleki hayata hazırlayan önemli kurumlardır. Türkiye'de konservatuvarlar, müzik öğretmenliği programları ve güzel sanatlar liseleri gibi kurumlar, mesleki müzik eğitimi alanında öncü rol oynamaktadır. Bu kurumlarda çalgı eğitimi, müfredatın önemli bir parçasını oluşturmakta ve özel yetenek sınavları ile öğrenci kabulü yapılmaktadır. Farklı yeteneklere sahip öğrenciler, bu kurumlarda ilgi alanlarına uygun çalgı eğitimleri alabilmektedirler. Çalgı çalma becerisinin gelişmesi, uzun yıllar süren disiplinli bir eğitim ve özveri gerektirmektedir. Bu bağlamda, akademik başarının yanı sıra çalgı derslerinin verimliliği de oldukça önemli bir konudur. Öğrenci motivasyonunu ve çalgı eğitimi sürecini etkileyebilecek birçok faktör bulunmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı, çalgı eğitimi alanında çeşitli faktörlerin öğrencilerin tutumları üzerindeki etkisini incelemek ve bu sayede çalgı eğitimi uygulamalarının daha etkili bir şekilde planlanması ve uygulanmasına katkıda bulunmaktır.

Bu amaç doğrultusunda, araştırmada aşağıdaki problemlere yanıt aranmıştır:

#### 1.1.1. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi, “Güzel Sanatlar Liselerinin müzik bölümündeki öğrencilerin çalgı derslerine yönelik tutumları nasıldır” şeklinde belirlenmiştir.

#### 1.1.2. Alt Problemler

- 1- Güzel Sanatlar Liselerinin müzik bölümündeki öğrencilerin çalgı derslerine yönelik tutumları nasıldır?
- 2- Güzel Sanatlar Liselerinin müzik bölümündeki öğrencilerin çalgı derslerine yönelik tutumlarında çeşitli değişkenlere göre anlamlı farklılıklar var mıdır?
  - a) Güzel Sanatlar Liselerindeki müzik bölümü öğrencilerinin çalgı derslerine yönelik görüşlerinde çalgı değişkenine göre anlamlı farklılıklar var mıdır?
  - b) Güzel Sanatlar Liselerindeki müzik bölümü öğrencilerinin çalgı derslerine yönelik görüşlerinde sınıf değişkenine göre anlamlı farklılıklar var mıdır?
  - c) Güzel Sanatlar Liselerindeki müzik bölümü öğrencilerinin çalgı derslerine yönelik görüşlerinde okul değişkenine göre anlamlı farklılıklar var mıdır?

### 1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, Güzel Sanatlar Liseleri (GSL) öğrencilerinin çalgı derslerine yönelik tutumlarını inceleyerek çalgı eğitimi uygulamalarına katkıda bulunmaktır. Bu amaca ulaşmak için, öğrencilerin çalgı derslerine karşı ne kadar istekli ve motivasyonlu oldukları, derslerden ne kadar keyif aldıkları ve çalgı eğitiminin onlar için ne kadar önemli olduğu gibi tutumlar değerlendirilip, öğrenim gördükleri okul, sınıf düzeyi, çalgı türü ve okullarının buldukları ile göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği analiz edilecektir. Bu bağlamda öğrencilerin hangi çalgı türlerini tercih ettikleri, hangi sınıf düzeylerinde motivasyonlarının daha yüksek olduğu ve farklı okulların eğitim programlarının öğrencilerin tutumları üzerindeki etkileri gibi faktörler incelenmesi, öğrencilerin çalgı derslerine yönelik tutumlarının belirlenmesi, GSL'lerde çalgı eğitimi uygulamalarının ve eğitim programlarının iyileştirilmesine yönelik önemli veriler sağlayacaktır.

### 1.3. Araştırmanın Önemi

Güzel Sanatlar Liseleri'nde (GSL) çalgı eğitimi, sadece müzikal becerilerin geliştirilmesinin ötesinde, öğrencilere birçok açıdan katkı sağlayan önemli bir eğitim alanıdır. GSL'lerde çalgı derslerine yönelik tutumların incelenmesi, eğitim programlarının ve uygulamalarının daha etkili hale getirilmesine yönelik değerli bilgiler sunmakta, bu sayede, öğrencilerin çalgı eğitimine olan ilgileri ve motivasyonları

artırılabilir, ders planları daha etkin şekilde düzenlenebilir ve öğretim yöntemleri geliştirilebilir. Çalgı derslerine yönelik olumlu tutumlar, öğrencilerin motivasyonlarını ve akademik başarılarını artırır. Bu durum, sadece müzik eğitimi alanında değil, genel olarak tüm derslerde daha iyi performans göstermelerini sağlayabilir. Çalgı eğitimi, öğrencilerin özgüvenlerini, disiplinlerini, konsantrasyonlarını ve yaratıcılıklarını geliştirmelerine yardımcı olur. Ayrıca, farklı insanlarla iletişim kurma ve ekip çalışması yapma becerilerini de kazandırır. Öğrencilerin hangi alanlarda yetenekli olduklarını ve hangi çalgılarda daha başarılı olabileceklerini keşfetmelerine imkân verir. Bu sayede, gelecekteki meslek seçimlerini daha bilinçli bir şekilde yapabilirler. Öğrenci tutumlarının bilinmesi, öğretmenlerin daha etkili öğretim yöntemleri geliştirmesine ve her öğrenciye en uygun şekilde hitap etmesine yardımcı olur. Bu bilgiler ışığında bu çalışmada Yalçinkaya ve Eldemir (2013) tarafından geliştirilen “Bireysel Çalgı Dersi Tutum Ölçeği” ni kullanarak GSL öğrencilerinin çalgı derslerine yönelik tutumlarını inceleyerek müzik eğitimi literatürüne önemli katkılar sunmaktır. Elde edilen bulgular, GSL' lerde çalgı eğitimi uygulamalarının daha da geliştirilmesine ve öğrencilere daha nitelikli bir eğitim sunulmasına katkıda bulunacak bir öneme sahiptir.

#### 1.4. Sayıtlar

Bu araştırmada aşağıdaki sayıtlardan yola çıkılmıştır.

- Araştırmanın amacı doğrultusunda uygun yöntem kullanıldığı,
- Verilerin elde edilmesinde uygun ölçme aracı kullanıldığı.

#### 1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma,

- 2022-2023 eğitim-öğretim yılında, belirlenen, Samsun İlkadım GSL, Çorum GSL, Amasya GSL, Tokat GSL, Sinop GSL, Ordu-Penbe GSL, Giresun GSL, Trabzon GSL öğrencileri ile,
- GSL öğrencilerinin çalgı derslerine yönelik tutumları ile sınırlıdır.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Müzik Eğitimi

Müzik, insanlığın en eski ve en evrensel dillerinden biri olarak bilinmektedir. Ruhu besleyen, duyguları harekete geçiren ve zihinlerde olumlu etki bırakan bir güce sahiptir. Müzik eğitimi de bu gücün kaynağını keşfetmeyi ve onu kullanmayı öğreten bir disiplinler arası alandır. Bu disiplin, sadece müzikal becerileri geliştirmenin ötesinde, bilişsel, sosyal ve duygusal gelişimde de önemli rol oynar. Müzikle iç içe olmak, estetik algıyı, yaratıcı düşünmeyi, problem çözme ve analitik düşünme becerilerini, disiplinli çalışma alışkanlıklarını ve konsantrasyon yeteneğini geliştirdiği bilinmektedir. Aynı zamanda duyguları ifade etme ve yönetme konusunda da yardımcı olduğu, ekip çalışması, iletişim ve empati gibi sosyal becerileri geliştirdiği düşünülmektedir. Uçan (1997: 30), müzik eğitimi "Genel, özengen (amatör) ve mesleki (profesyonel)" olmak üzere üç ana başlıkta toplamaktadır.

Müzik eğitimi, her yaşta insan için değerli bir deneyimdir ve farklı ihtiyaçlara ve ilgi alanlarına göre çeşitli şekillerde karşımıza çıkar. Genel Müzik Eğitimi: Herkesin müzikle ilişkisini geliştirmeye ve müzikal farkındalıklarını artırmaya odaklanır. Özengen (Amatör) Müzik Eğitimi: Genelde eğlence ve hobi amaçlıdır, usta-çırak ilişkisi ve geleneksel müzik tarzlarının aktarılması yoluyla gerçekleşir. Mesleki (Profesyonel) Müzik Eğitimi: Kurumsal, teorik ve disiplinli bir eğitim anlayışına sahiptir. Diploma veya sertifika ile sonuçlanan, teorik bilgiye dayalı bir sistemdir. Genel olarak müzik eğitimi çalgı çalma veya vokal eğitimi gibi pratik ve teknik becerileri, öğrencilerin çalgılarını veya seslerini doğru bir şekilde kullanarak müzik icra etme becerilerini içerir. Farklı müzik türlerinin tarihi, önemli besteciler, dönemler ve kültürel bağlamları hakkında bilgiler sunar. Bu öğrencilerin müziğin evrimini ve gelişimini anlamalarına yardımcı olur. Öğrenciler sahne deneyimi kazanarak müzik yeteneklerini sergilemelerini, solo performanslarını, grup çalışmaları veya orkestra gibi toplu performansları içerir. Müzik eğitimi öğrencilere müzikal anlayışlarını derinleştirme, estetik duyarlılıklarını artırma, yaratıcılıklarını geliştirme ve müziği anlamlı bir şekilde ifade etme becerilerini kazandırma amacıyla var olan önemli bir bilim dalıdır. Bu disiplin, öğrencilerin müzikle ilgili akademik ve duygusal dünyalarını zenginleştirirken aynı zamanda genel yaşam becerilerini geliştirmesine sağlar ve öğrencilerin ilgi alanlarına ve yeteneklerine göre özelleştirilebilir. Türkiye'de müzik eğitimi tarihi

oldukça eski ve köklü bir geleneğe sahiptir. Müzik eğitimi, çeşitli dönemlerde farklı formlarda ve kurumlarda gelişme göstermiştir. Cumhuriyetin ilanıyla birlikte, modern Türkiye'de müzik eğitimi daha da gelişmiştir. 1924'te Ankara'da Devlet Konservatuarı açılması ve daha sonra İstanbul ve diğer şehirlerde de konservatuarların kurulması ile Türk müziğinin, batı müziğiyle zenginleştirilerek müzik eğitiminde önemli bir yer bulması buna önemli bir örnektir. Günümüzde Türkiye'de birçok devlet konservatuarı, üniversite müzik bölümleri, özel müzik okulları ve kurslar bulunmaktadır. Bu kurumlar, geniş bir müzik eğitimi yelpazesi sunarlar ve öğrencilere klasik batı müziği, Türk müziği, halk müziği, müzik teknolojisi gibi alanlarda eğitim vermeye, öğrencilere kapsamlı bir eğitim imkânı sunmaya, Türk müzik kültürü mirasını korurken aynı zamanda dünya müzik kültürleriyle de etkileşmeye, gelişmeye devam etmektedirler.

## 2.2 Çalgı Eğitimi

Çalgı eğitimi, öğrencilere çalgı çalma becerilerini kazandırarak müzikal yeteneklerini geliştirmeyi amaçlayan bir süreçtir. Müzik eğitiminin temel taşlarından biri olan çalgı eğitimi, genellikle bireyin seçtiği çalgıya odaklanır ve ona teknik hakimiyet kazandırmayı, müzik okuma yeteneğini geliştirmeyi ve çalgıyı müzikal bir ifade aracı olarak kullanabilmeyi hedefler. Çalgı eğitimi, klasik batı müziği (keman, piyano, flüt, gitar, trompet, viyola, viyolonsel, klarnet, vürmalı çalgılar vb.) ve Türk müziği (halk müziği ve sanat müziği çalgıları) gibi farklı müzik tarzlarını ve konularını kapsar. Her çalgı, kendine özgü teknik gereksinimleri, çalma teknikleri ve müzikal özellikleriyle öğrencilere eşsiz bir deneyim sunar. Çalgı eğitimi genellikle bire bir veya küçük grup dersleri şeklinde verilir. Bu derslerde öğrenciler, çalgılarını çalarken doğru duruş, nefes kontrolü ve el-parmak koordinasyonu gibi teknik detayları öğrenirler. Aynı zamanda, nota okuma, müzik terimleri, ritim ve ölçü gibi temel müzik teorisi konuları da çalgı eğitiminin önemli bir parçasını oluşturur. Çalgı eğitimi, sadece müzikal becerileri geliştirmenin ötesinde, bilişsel, sosyal ve duygusal gelişimde de önemli rol oynar. Bu eğitim, disiplinli çalışma alışkanlıkları, konsantrasyon yeteneği, problem çözme becerileri, yaratıcılık, estetik algı ve duyguları ifade etme yeteneği gibi birçok kazanım sağlar. Çalgı eğitimi, her yaşta insan için değerli bir deneyimdir ve müzikle iç içe olmanın keyfini yaşarken birçok açıdan gelişmeye imkân tanır. Bu disiplinin gelişmesi ve yaygınlaşması, daha sanatsal, daha duyarlı ve daha mutlu bir toplum inşa edilmesine katkıda bulunacaktır.

## 2.3 Güzel Sanatlar Liseleri

Türkiye'de Güzel Sanatlar Liseleri (GSL), sanatsal yeteneğe sahip öğrencilere özel eğitim imkânı sunan önemli eğitim kurumlarıdır. Bu liseler, öğrencilerin sanatsal becerilerini geliştirmelerinin yanı sıra genel eğitim de almalarını sağlayarak, onları sanatsal ve akademik açıdan donanımlı bireyler olarak yetiştirmeyi amaçlar. Türkiye'de ilk GSL, 1989 yılında Ankara'da açılmış ve bu eğitim modeli 1990'lı yıllarda diğer şehirlere de yayılmıştır (Milli Eğitim Bakanlığı, n.d.). GSL'lerin kurulması, Türkiye'de sanatsal yeteneğe sahip öğrencilere özel bir eğitim imkânı sunma ihtiyacından doğmuştur. Bu liseler, konservatuarlara ve üniversitelerin sanat bölümlerine geçiş için önemli bir basamak görevi görmektedir. GSL'lerin müfredatları, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından belirlenir ve sanatsal becerilerin geliştirilmesine odaklanır (Milli Eğitim Bakanlığı, n.d.). Müfredatta müzik, resim, tiyatro, dans gibi farklı sanat dallarında teorik ve pratik dersler yer alır. Ayrıca, Türkçe, matematik, fen bilimleri, sosyal bilimler gibi genel eğitim dersleri de müfredatın bir parçasıdır. Türkiye'de Güzel Sanatlar Liseleri, sanatsal yeteneğe sahip öğrenciler için önemli bir eğitim imkânı sunmaktadır. Özel yetenek sınavıyla öğrenci kabul eden bu liseler, öğrencilerin sanatsal becerilerini geliştirmelerinin yanı sıra genel eğitim de almalarını sağlayarak, onları sanatsal ve akademik açıdan donanımlı bireyler olarak yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Günümüzde GSL'ler, Türkiye'nin sanatsal potansiyelinin korunmasına ve geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Bu okullar, sadece sanatsal becerileri geliştirmenin ötesinde, disiplin, özgüven ve yaratıcı düşünme gibi birçok kazanım da sağlamaktadır. Türkiye'nin sanatsal ve kültürel hayatında önemli bir yere sahip bu okullar, geleceğin sanatçılarına ve sanatseverlerine ilham kaynağı olmaya devam etmektedir.

## 2.4. Müzik Eğitiminde Tutum ve Tutum Ölçekleri

Tutum, bireyin deneyimleri sonucunda belirli bir nesneye veya duruma karşı oluşan duyuşsal ve bilişsel bir eğilimdir. Bu eğilim, bireyin o nesneye veya duruma karşı nasıl davranacağını da yönlendirir (Allport, 1967: 4). Araştırmalar, tutumların büyük ölçüde küçük yaşlarda edinildiğini ve bu tutumların önemli bir değişime uğramadan uzun süre korunduğunu göstermektedir (Kocabaş, 1997: 141-145).

Özellikle 12-30 yaş arası dönem, tutumların gelişmesi ve değişmesi açısından kritik önem taşır. Müzik eğitiminde tutum, öğrencilerin müzik derslerine ve genel olarak müzik eğitime karşı gösterdiği duygusal, bilişsel ve davranışsal tepkileri ifade eder. Bu tutumlar, öğrencilerin müzik eğitimi sürecine olan motivasyonlarını, katılımlarını ve başarılarını doğrudan etkiler. Dolayısıyla müzik eğitiminin anlamını, kalitesini, verimini ve etkinliğini artırmak için öğrencilerin müzik eğitime yönelik tutumlarını anlamak ve geliştirmek büyük önem taşır (Uçan, 1997: 30). Müzik eğitimi tutumları, öğrencilerin müzik eğitime karşı olan düşüncelerini, duygularını ve davranışlarını kapsar. Bu tutumlar, öğrencilerin müzik derslerine olan ilgisini, motivasyonunu ve öğrenme süreçlerine katılımını doğrudan etkiler. Öğrencilerin müzik eğitime yönelik tutumları, anketler, gözlemler, görüşmeler ve performans değerlendirmeleri gibi çeşitli yöntemler kullanılarak ölçülebilir. Bu yöntemlerle elde edilen veriler, müzik eğitim programlarının değerlendirilmesi ve geliştirilmesi için önemli geri bildirimler sağlar (Özer, 2009: 76). Öğrencilerin müzik eğitime yönelik olumlu tutumlar geliştirmesine yardımcı olmak için ilgi çekici ve katılımcı öğrenme ortamları oluşturmak önemlidir. Öğretmenlerin de olumlu geri bildirimde bulunması, öğrenci-öğretmen ilişkilerini güçlendirmesi ve öğrencilerin başarılarını takdir etmesi olumlu tutumları pekiştirir (Kaya, 2013: 46). Müzik eğitiminde tutumlar, öğrencilerin bu eğitimden aldıkları verimi ve müzikle olan ilişkilerini doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Bu nedenle müzik eğitiminde tutumları anlamak, ölçmek ve geliştirmek için çeşitli yöntemler kullanmak ve bu konuda çalışmalar yapmak büyük önem taşımaktadır.

### 3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmaya ilişkin çalışma yöntemleri yer almaktadır. Yalçınkaya ve Eldemir (2013) tarafından geliştirilen 18 soruluk "Bireysel Çalgı Dersi Tutum Ölçeği" kullanılmıştır. Elde edilen veriler, SPSS paket programına aktarılmış ve istatistiksel çözümleri yapılmıştır. Öğrencilerin çalgı derslerine yönelik tutumlarına ilişkin frekans (f), yüzde (%) ve aritmetik ortalama değerleri hesaplanmış; genel olarak çalgı derslerine yönelik tutumları, sınıf, okul, çalgı türü ve okullarının bulunduğu il değişkenlerine göre tutumlarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız t-testi ve varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Çalışma, tarama modeli ile betimsel nitelikte bir araştırma olarak yapılmıştır. Çalışmada alanyazın taranarak ilgili araştırmalar saptanmıştır.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye'deki GSL'de tüm kademelerde çalgı eğitimi alan öğrenciler; örneklem grubunu ise 2022-2023 eğitim öğretim yılında Amasya, Çorum, Giresun, Samsun, Ordu, Sinop, Tokat ve Trabzon illerinden basit rastgele örnekleme yoluyla belirlenen Güzel Sanatlar liselerindeki eğitim alan 134 öğrenci oluşturmaktadır.

*Tablo 3.1: Araştırmanın Örneklemi*

Katılımcı	Hedef	%	Gerçekleşen Örneklem	%
Öğrenci	202	100	134	66,34

#### 3.3. Araştırmada Yer Alan Öğrencilere İlişkin Demografik Özellikler

Aşağıda, araştırmada yer alan GSL öğrencilerin demografik bilgilerine yönelik ve frekans ve yüzde dağılımı Tablo 3. 1'de gösterilmiştir.

*Tablo 3.2: Örneklem Grubundaki Öğrencilerin Araştırma Değişkenlerine Göre Demografik Bilgilerine Yönelik Frekans ve Yüzde Dağılımı*

Değişken	N	%	
Okul	Amasya Gsl	18	13,4
	Çorum Gsl	8	6
	Giresun Gsl	9	6,7
	İlkadım Gsl	18	13,4



	Ordu Gsl	11	8,2
	Sinop Gsl	18	13,4
	Tokat Gsl	25	18,7
	Trabzon Gsl	27	20,1
	<b>Toplam</b>	<b>134</b>	<b>100</b>
<b>Çalgı</b>	Ses Eğitimi	4	3
	Telli-Mızraplı	40	29,9
	Tuşlu	20	14,9
	Üflemeli-Batı	13	9,7
	Üflemeli-Tsm	3	2,2
	Vurmalı	3	2,2
	Yaylı Çalgı	51	38,1
	<b>Toplam</b>	<b>134</b>	<b>100</b>
	<b>Sınıf</b>	9	3
10		6	4,5
11		23	17,2
12		102	76,1
<b>Toplam</b>		<b>134</b>	<b>100</b>

Tablo 3.2’de araştırmaya katılmış olan 134 öğrencinin % 20,1’inin Trabzon (27 öğrenci), %18,7’sinin ise (25 öğrenci) Tokat Güzel Sanatlar Liselerinden olduğu görülmekte, bu sebeple en fazla katılımın bu liselerden olduğu anlaşılmaktadır. Öğrencilerin %76,1’inin 12. sınıf olduğu ve en yüksek sayıdaki katılımcının bu sınıftan olduğu görülmektedir.

### 3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın amacına bağlı olarak öğrencilerin, demografik özelliklerine ilişkin verileri toplamak üzere kişisel bilgi formu ve Yalçınkaya ve Eldemir (2013) tarafından geliştirilen anket aracının kullanılmasıyla gerekli verilere ulaşılmıştır. Çalışma için gerekli izinler alınarak ilgili öğrencilerle yüz yüze uygulamalar yapılmış, ulaşılamayan bazı öğrencilerden ise uzaktan erişim yoluyla veriler elde edilmiştir. Araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formunda, çalışmaya katılan öğrencilerin, öğrenim gördükleri GSL, öğrenim görülen sınıf düzeyi ve çalgı değişkenlerinin sorulduğu toplam 18 soru yer almaktadır. Sorulara ilişkin seçenekler ve puan dağılımları aşağıda yer almaktadır. 3, 6, 9, 11, 14 ve 15. sorular olumsuz nitelikte olup recode yapılarak değerlendirilmiştir.

<b>Seçenek</b>		<b>Puan Aralığı</b>
Hiçbir Zaman	(1)	1.00-1.80
Nadiren	(2)	1.81-2.60
Bazen	(3)	2.61-3.40
Çoğunlukla	(4)	3.41-4.20
Her Zaman	(5)	4.21-5.00

### 3.5. Verilerin Çözümlemesi

Araştırmanın konusu değişkenlerin özelliklerini saptamak için, 2 değişken için parametrik testlerden Bağımsız Örneklem T-Testi kullanılmışken, 2’den fazla olan değişken için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Araştırmada p=0,05 değeri, sonuçların yorumlanması için anlamlılık düzeyi olarak dikkate alınmıştır.

## 4. BULGULAR

Bu bölümde, GSL müzik bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin, çalgı derslerine yönelik tutumlarının incelenmesine ilişkin verilere dair bulgular ve yorumlar çalışmanın alt problemleri doğrultusunda ifade edilmiştir.

### 4.1. Birinci Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt problemi olan “Güzel Sanatlar Liselerinin müzik bölümündeki öğrencilerin çalgı derslerine yönelik tutumları nasıldır? Sorusuna ilişkin elde edilen bulgular aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 4.1:** Öğrencilerin Çalgı Derslerine Yönelik Tutumlarına İlişkin Elde Edilen Verilerin Yer Aldığı Tablo

Sorular	$\bar{X}$	N
1- Çalgı dersine istekle çalışırım.	3,62	134
2- Çalgı dersi benim için önemli bir derstir.	3,75	134
3- Çalgı dersinden hoşlanmam.	2,16	134
4- Çalgı dersinden keyif alırım.	3,90	134
5- Çalgı dersi, çalma becerilerimi geliştiren bir derstir.	4,24	134
6- Çalgı dersinin boş geçmesi hoşuma gider.	2,74	134
7- Çalgı dersinde kendimi mutlu hissederim.	3,78	134
8- Çalgı dersine hazırlanarak girerim.	3,04	134
9- Çalgı dersi benim için ilgi çekici değildir.	2,27	134
10- Çalgı dersi mesleki açıdan önemli bir yere sahiptir.	3,54	134
11- Çalgı dersi önemsemediğim bir derstir.	2,56	134
12- Çalgı dersi zevkli bir dersti	3,86	134
13- Çalgı dersi başarılı olduğum bir derstir.	3,41	134
14- Çalgı dersi müziksel gelişimimi destekleyen bir ders değildir.	1,99	134
15- Çalgı dersi beni tedirgin eder.	2,24	134
16- Çalgı dersini sabırsızlıkla beklerim.	3,09	134
17- Çalgı dersi beni ruhsal açıdan rahatlatır.	3,76	134
18- Çalgı dersi saatlerinin fazla olmasını isterim.	3,25	134

Tablo 4.1’deki GSL’nin müzik bölümünde öğrenim gören öğrencilerin çalgı derslerine yönelik tutumlarına ilişkin verdikleri cevapların ortalamaları incelendiğinde;

Çalgı dersinin becerileri geliştirdiği ( $\bar{X} = 4,24$ ) ve keyif alınan bir ders olduğu ( $\bar{X} = 3,90$ ) düşüncesine ilişkin ifadeler ilk sıralarda yer almakta, olumsuz ifadelerden “Çalgı dersi müziksel gelişimimi destekleyen bir ders değildir.” İfadesinin en az ortalamaya sahip olduğu ( $\bar{X} = 1,99$ ) görülmektedir. Çalışmaya katılan öğrencilerin “nadiren” ve “hiçbir zaman” ifadelerini seçmedikleri gözlemlenmektedir.

#### 4.2. İkinci Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt problemi olan “Güzel Sanatlar Liselerinin müzik bölümündeki öğrencilerin çalgı derslerine yönelik tutumlarında çeşitli değişkenlere göre anlamlı bir farklılık var mıdır? Sorusuna ilişkin elde edilen bulgular aşağıda yer almaktadır.

Değişkenler: Çalgı, Okul, Sınıf

**Tablo 4.2:** Öğrencilerin Çalgı Dersine Yönelik Tutumlarında Çalgı Değişkenine İlişkin Ortalamaları

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	En Az	En Çok
Ses Eğitimi	4	2,9861	,43123	,21561	2,44	3,50
Telli-Mızraplı	40	3,2042	,45715	,07228	2,33	4,44
Tuşlu	20	3,2278	,33523	,07496	2,44	3,89
Üflemeli-Batı	13	3,0000	,43862	,12165	2,28	3,67
Üflemeli-Tsm	3	3,2963	,50410	,29104	2,72	3,67
Vurmalı	3	2,9815	,33487	,19334	2,67	3,33
Yaylı Çalgı	25	3,2004	,36936	,05172	2,33	3,89
<b>Toplam</b>	134	3,1770	,40230	,03475	2,28	4,44

**Tablo 4.3: Öğrencilerin Çalgı Dersine Yönelik Tutumlarında Çalgı Değişkenine İlişkin ANOVA Test Sonuçları**

ANOVA					
	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	,820	6	,137	,838	,543
Grup İçi	20,706	127	,163		
<b>Toplam</b>	21,526	133			

Yapılan tek yönlü varyans analizi (one-way ANOVA) sonucunda gruplar arası ve grup içi puanlarının kareler ortalamaları incelendiğinde gruplar arası 0,820 grup içi 20,706 puan alındığı görülmektedir. Yapılan istatistiksel analizde elde edilen anlamlılık değeri (p değeri) 0,543'tür. Elde edilen sonuca bakıldığında çalgı değişkenine ilişkin anlamlı bir farklılık oluşmadığı gözlenmektedir. Başka bir deyişle, çalgı değişkeni öğrencilerin tutumlarında anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır.

**Tablo 4.4: Öğrencilerin Çalgı Dersine Yönelik Tutumlarında Okul Değişkenine İlişkin Ortalamaları**

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	En Az	En Çok
Amasya Gsl	18	3,1296	,25918	,06109	2,61	3,67
Çorum Gsl	8	3,2847	,29761	,10522	2,67	3,61
Giresun Gsl	9	3,2531	,53943	,17981	2,83	4,44
İlkadım Gsl	18	3,2716	,30303	,07142	2,83	3,67
Ordu Gsl	11	3,3535	,21840	,06585	3,00	3,67
Sinop Gsl	18	3,2438	,41449	,09770	2,67	3,89
Tokat Gsl	25	2,9822	,39242	,07848	2,33	3,67
Trabzon Gsl	27	3,1523	,52061	,10019	2,28	4,00
<b>Toplam</b>	134	3,1770	,40230	,03475	2,28	4,44

**Tablo 4.5: Öğrencilerin Çalgı Dersine Yönelik Tutumlarında Okul Değişkenine İlişkin ANOVA Test Sonuçları**

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	1,735	7	,248	1,578	,148
Grup İçi	19,791	126	,157		
<b>Toplam</b>	21,526	133			

Yapılan tek yönlü varyans analizi (one-way ANOVA) sonucunda gruplar arası ve grup içi puanlarının kareler ortalamaları incelendiğinde gruplar arası 1,735, grup içi ise 19,791 puan alındığı görülmektedir. Yapılan istatistiksel analizde elde edilen anlamlılık değeri (p değeri) 0,148'tür. Elde edilen sonuca bakıldığında anlamlı bir farklılık oluşmadığı gözlenmektedir. Başka bir deyişle, okul değişkeni öğrencilerin tutumlarında anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır.

**Tablo 4.6: Öğrencilerin Çalgı Dersine Yönelik Tutumlarında Sınıf Değişkenine İlişkin Ortalamaları**

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	En Az	En Çok
9. sınıf	3	3,3704	,48538	,28024	2,83	3,78
10. sınıf	6	3,5185	,28689	,11712	3,17	3,89
11. sınıf	23	3,0362	,40431	,08431	2,33	3,89
12. sınıf	102	3,1830	,39521	,03913	2,28	4,44
<b>Toplam</b>	134	3,1770	,40230	,03475	2,28	4,44

**Tablo 4.7: Öğrencilerin Çalgı Dersine Yönelik Tutumlarında Sınıf Değişkenine İlişkin ANOVA Test Sonuçları**

ANOVA					
	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p

Gruplar Arası	1,271	3	,424	2,720	,047
Grup İçi	20,254	130	,156		
<b>Toplam</b>	<b>21,526</b>	<b>133</b>			

### Çoklu Karşılaştırma

Ortalama				
Sınıf	Sınıf	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	p
9. sınıf	10. sınıf	-,14815	,27911	,951
	11. sınıf	,33414	,24230	,515
	12. sınıf	,18736	,23122	,849
10. sınıf	9. sınıf	,14815	,27911	,951
	11. sınıf	,48229*	,18094	,043
	12. sınıf	,33551	,16581	,185
11. sınıf	9. sınıf	-,33414	,24230	,515
	10. sınıf	-,48229*	,18094	,043
	12. sınıf	-,14677	,09111	,376
12. sınıf	9. sınıf	-,18736	,23122	,849
	10. sınıf	-,33551	,16581	,185
	11. sınıf	,14677	,09111	,376

Yapılan tek yönlü varyans analizi (one-way ANOVA) sonucunda gruplar arası ve grup içi puanlarının kareler ortalamaları incelendiğinde gruplar arası 1,271 grup içi 20,254 puan alındığı görülmektedir. Yapılan istatistiksel analizde elde edilen p değeri 0,047'tür. Elde edilen sonuca bakıldığında sınıf değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturduğu gözlenmektedir. Başka bir deyişle, sınıf değişkeni öğrencilerin tutumlarında anlamlı bir farklılık yaratmaktadır.

## 5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

### 5.1. Sonuçlar

Bu kısımda çalışmanın bulguları ve yorumları sonucunda ulaşılan tespitler yer almaktadır. İlgili tespitler araştırmanın alt problemlerinin sırasıyla aşağıda verilmiştir.

#### 5.1.1. Birinci Alt Probleme Yönelik Sonuçlar

Araştırmanın birinci alt problemi olan "Güzel Sanatlar Liselerinin müzik bölümündeki öğrencilerin çalgı derslerine yönelik tutumları nasıldır? Sorusuna ilişkin elde edilen sonuçlara göre öğrencilerin genel olarak çoğunlukla seçeneğini tercih etmiş ve çalgı derslerine yönelik yüksek sayılabilecek (ortalama 3,61) bir tutum düzeyine sahip oldukları anlaşılmaktadır. Güzel sanatlar liselerinin yetenek sınavı ile öğrenci kabul eden ve müzik alanını tercih etmiş öğrencilere eğitim vermesinin bu sonuçlar üzerinde etkisi olduğu söylenebilir. Öğrenciler bu kurumlarda çoğunlukla yetenekleri doğrultusunda yönlendirilmektedir. Bu duruma bağlı olarak çalgı konusunda becerileri artan öğrencilerin çalgı dersine olan tutum düzeylerinin artması da beklenen bir durumdur. Çalgı dersleri çoğunlukla bireysel olarak veya küçük gruplar ile uygulanmakta, kişisel farklılıkların ve sorunların daha kolay anlaşılacağı bir ders ortamı oluşmaktadır. Bu durum da öğrenci güdülenmesini artıran bir etken olarak düşünülebilir.

#### 5.1.2. İkinci Alt Probleme Yönelik Sonuçlar

Araştırma bulgularından anlaşıldığı üzere çalgı, okul değişkenleri öğrencilerin çalgı dersine yönelik tutumlarında anlamlı bir farklılık yaratmazken, sınıf değişkeni anlamlı bir farklılık yaratmaktadır. Sınıf değişkenindeki farklılık 10. ve 11. sınıflarda görülmektedir.

### 5.2. Öneriler

Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda öneriler şu şekildedir;

- Araştırmanın farklı okullarda ve daha geniş örneklem grupları ile yapılması önerilmektedir.

- Çalgı dersine yönelik tutumların farklı değişkenler açısından da incelenmesinin faydalı olabileceği düşünülmektedir.
- Çalgı türleri arasında tutum farklılıkları olmadığı göz önünde bulundurularak, eğitim stratejileri tüm çalgı türlerine eşit derecede odaklanılabilir.
- Okul değişkeninin tutumlar üzerinde belirleyici olmadığı göz önüne alındığında, farklı okullar arasında iyi uygulamaların ve başarılı öğretim yöntemlerinin paylaşılması teşvik edilebilir. Bu sayede, eğitim kalitesi genel olarak artırılabilir ve öğrencilerin müzik eğitimine yönelik tutumları daha da olumlu hale getirilebilir.
- Sınıf düzeylerine göre tutum farklılıklarının varlığı, özellikle 10. ve 11. sınıf öğrencileri arasında, müzik eğitiminde sınıf düzeyine özel programlar ve motivasyon artırıcı aktiviteler geliştirilmesini gerektirmektedir. Bu sınıflarda öğrencilerin ilgisini ve motivasyonunu artıracak projeler ve etkinlikler düzenlenmelidir.
- Öğrencilerin çalgı derslerine yönelik olumlu tutumlarını geliştirmek amacıyla rehberlik hizmetleri, motivasyonlarını yüksek tutacak seminerler düzenlenebilir. Öğrencilerin başarılarının tanınması ve ödüllendirilmesi, tutumlarını olumlu yönde etkileyebilir.
- Öğrencilerin çalgı eğitimine yönelik tutumlarının zaman içindeki değişimlerini izlemek amacıyla uzun vadeli araştırmalar tekrarlanabilir ve bu araştırmaların sonuçları doğrultusunda eğitim planları sürekli olarak gözden geçirilebilir ve güncellenebilir.
- Bu çalışma ve öneriler Güzel Sanatlar Liselerinde verilen çalgı eğitiminin daha etkili ve öğrenci merkezli bir yapıya kavuşmasına yardımcı olabilir. Böylece eğitim programlarının öğrencilerin ihtiyaçlarına ve yeteneklerine göre uyarlanması, müzik eğitimine olan ilgiyi ve başarıyı olumlu yönde artıracaktır.

#### KAYNAKÇA

- ALLPORT, G. (1967). "Attitudes", Readings In Attitude Theory and Measurement, (ed. Martin Readings), In Attitude Theory and Measurement, 1-14.
- KAYA, A. (2013). *Türkiye'de Güzel Sanatlar Liseleri ve Sanat Eğitimi*. *Sanat Eğitimi Dergisi*, s. 46.
- KOCABAŞ, A. (1997). "Temel eğitim II. kademe öğrencileri için müziğe ilişkin tutum ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması" Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, XIII, 141-145.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (n.d.). Güzel Sanatlar Liseleri. <https://muzikakademi.com.tr/>
- ÖZER, B. (2009). Sanat Eğitimi ve Güzel Sanatlar Liseleri. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, s. 76
- UÇAN, A. (1995). *Türkiye'de Müzik Eğitimi: Gelişmeler, Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. Ankara: Müzik Eğitimi Yayınları, s. 53.
- UÇAN, A. (1997). *Müzik Eğitimi: Temel Kavramlar-İlkeler-Yaklaşımlar ve Türkiye'deki Durum*. Ankara: Müzik Eğitimi Yayınları, s. 30.
- YALÇINKAYA, B. (2013). *Bireysel Çalgı Dersine İlişkin Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi*. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Year: 2013.Cilt/Volume:10, Sayı/Issue: 21, s. 29-36 29, Çanakkale.

# KOÇI BEY RİSALESİNİN İSLAM HUKUKU AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Muhammet Ata Şimşek

muhammetatasimsek@gmail.com, ORCID:0009-0004-8238-098X

Yalova Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Temel İslam Bilimleri, Yalova, Türkiye

**ÖZET:** İslam tarihinde siyasetle ilgili mevzular daima tartışılmıştır. Mevzulara farklı açılardan bakan müellifler farklı türlerde eserler kaleme almışlardır. Bunlar arasında siyasetnameler, İslam siyaset literatüründe kendilerine özgü bir yer tutmaktadırlar. Muhtevalarında hem İslam hukukunun esaslarını hem de İslam öncesi devirlerden misaller barındırırlar. Günceli dikkate alıp ona çözümler sunmaları, teoriğin yanına pratiği de eklediklerini göstermektedir. Siyasetnameler arasında Koçi Bey'in risalesinin ehemmiyetli bir mevki bulunmaktadır. Dönemindeki otorite boşluğundan kaynaklı büyük sorunların olması, IV. Murad gibi celalli bir padişaha hitap etmesi, kendisinden önceki siyasetname müelliflerine nazaran tenkitlerinin yanına tahlil ve tekliflerini de eklemesi telif ettiği eserini orijinal yapmaktadır. Risale, sultanın yetkileri açısından değerlendirildiğinde İslam hukukuna uygun bir yapı arz ettiği görülmüştür.

**ANAHTAR KELİMELER:** Siyasetname, İslam Hukuku, Koçi Bey, Sultan

## EVALUATION OF THE KOCHI BEY TRACTATE IN TERMS OF ISLAMIC LAW

**ABSTRACT:** Political issues have always been debated in the history of Islam. Authors who look at the issues from different angles have written different types of works. Among these, political names occupy a unique place in Islamic political literature. In their content, they contain both the principles of Islamic law and examples from pre-Islamic times. The fact that they take into account the current and offer solutions to it shows that they add practice to the theoretical. Among the political books, Kochi Bey's treatise has an important position. The fact that there were great problems arising from the authority vacuum in his period, that he addressed a sultan like Murad IV, and that he added his analysis and proposals to his criticisms compared to the authors of the political book before him makes his work original. When the treatise was evaluated in terms of the powers of the sultan, it was seen that it had a structure in accordance with Islamic law.

**KEYWORDS:** Siyasetname, Islamic Law, Kochi Bey, Sultan

Gönderim Tarihi: 05.06.2024

Kabul Tarihi: 28.07.2024

<https://doi.org/10.5281/zenodo.13140829>

## 1. GİRİŞ

Kendisiyle yönetimin öğrenildiği ilim olarak tarif edilen (Taşköprizâde, 1985) siyaset ilminin bütün insanlar tarafından bilhassa sultanlar ve idareciler tarafından öğrenilmesi gerekmektedir. Zira faziletli bir toplum oluşturmanın ve bundan faydalanmanın ancak bu yolla mümkün olduğu söylenmektedir (Fârâbî, 1986). Başka bir tarife göre ise siyaset, gücün tarifi, gücün elde edilmesinin yolu ve gücün kimlere ne kadar verilmesi gerektiği konularıyla ilgilenen bir ilimdir (Dinçer, 2018).

Siyasetin cemiyet içerisindeki ehemmiyetinden ötürü bu mevzuyla ilgili pek çok eser kaleme alınmıştır. Sâsânî idarecilerine verilen andarname, pendname gibi hükümdara nasihatler içeren Pers geleneği eserleri veya Hint geleneğinde yer alan Kelile ve Dimne gibi eserler Doğu'da bu nevi eserlerin geçmişinin çok eskiye dayandığını göstermektedir. Bunun yanında Eflatun, Aristo, La Fontaine gibi yazarların eserleri Batı'da da bu çeşit eserlerin kaleme alındığını göstermektedir (Uğur, 2001).

Siyasetnameleri İslam tarihindeki diğer eserlerden ayıran en temel husus tarihten yaptıkları nakillerle insanlığın tecrübesini de dikkate almalarıdır. Yalnızca İslam tarihinden değil İslam öncesi devirlerden de misaller getirmektedirler. Böylece bu alanda kendilerine mahsus özel bir yer edinmişlerdir.

Siyasetnameler, muhtevalarındaki ayet, hadis ve fikhî hükümler açısından fıkıh temelli yaklaşımla kaleme alınmış siyasî eserlerle benzerlik göstermektedir. Ancak fıkıh temelli eserlerle içerisindeki hükümlerin kesinlik bildirmesi hususunda ayrılmaktadır. Siyasetnamelerin içerisinde varılan neticeler

çoğunlukla bir kesinlik bildirmeyip tavsiye ve nasihat kabilinden değerlendirilir. Ayrıca İslam öncesi dönemlerden nakiller yapılması cihetinden de fıkıh temelli eserlerden ayrılmaktadır.

Hem geleneği dikkate alarak içinde bol miktarda geçmiş hükümdarlardan, devletlerden örnekler barındırır hem de günün şartlarını dikkate alarak muhtevastındaki mevzuları ve çözümleri ona göre şekillendirir. Siyasetnameleri özel yapan geçmiş ile şimdinin terkiğini yapmasıdır.

Dinî esaslar, ahlâkî kaideler, hükümdara dair mevzular, hükümdarın cemiyetle münasebeti, ordu, ordunun düşmanla mücadelesi, savaş mevzuları, idari yapılar, iktisada dair mevzular, vergiler ve halkın fakirliği siyasetnamelerde en çok ele alınan mevzulardır (Dinçer, 2018). Bu alana dair en meşhur eser Sultan Melikşah'ın veziri olan Nizâmülmülk'ün Siyerü'l-Mülûk adlı Farsça eseridir.

Bir siyasetname örneği olan Koçi Bey'in 1631 senesinde IV. Murad'a sunduğu risale arzlardan oluşmaktadır. Siyasetle uğraşması yerine edebiyatla ilgilenseydi, dile büyük katkısı olacağı söylenerek Koçi Bey'in edebî kabiliyeti övülmüştür (Tahir, 2016). Koçi Bey'in, risalesinde devlet içerisindeki çöküşe işaret etmesi açısından risalesi Montesquieu'nün Roma içindeki çöküşü anlattığı eserine benzetilerek kendisine "Türk Montesquieu" denilmiştir (Hammer, 1990).

Risalenin kendisine takdim edildiği hükümdar olan IV. Murad, kendisinden önce gerçekleşen olaylardan ötürü Osmanlı Devleti büyük bir otorite boşluğu ve kargaşanın içerisindeyken on bir yaşında tahta geçmiştir. Saltanatının ilk 9 senesi annesi Kösem Sultan'ın emrinde bulunan idarecilerin sultanı altında geçmiştir. Sadrazam Recep Paşa'yı idam ettirip zorbaları ortadan kaldırmak suretiyle idareyi tam manasıyla eline aldığı yirmi yaşına kadar pasif kalıp vaktini yalnızca etrafındaki şahısları tanımakla ve saltanat işlerini kavramakla geçirmiştir (Yılmaz, 2020).

İdareyi ele alınca otoriteyi sağlayabilmek maksadıyla sert bir politika izlemiştir. İtaatsizlik ihtimali ortaya çıktığı anda ağır cezalar vererek bu ihtimali ortadan kaldırmıştır. Osmanlılarda yok denecek kadar az olan şeyhülislam idamını dahi yapmaktan çekinmemiştir (Uzunçarşılı, 1973).

IV. Murad'ın yaşadığı 17. yüzyılda müellifler arasında devlet teşkilatını tenkit eden tarzda bir eser verme âdeti olmamasına rağmen Koçi Bey bu nevi bir eser vermeyi tercih etmiştir. Bazen sayılarla bazen benzer vakıaları zikrederek tenkitlerini desteklemiştir. Genellikle zarif bir üslup benimserken sert bir dil kullandığı yerler de olmuştur. Teferruatlara değinmesi devlet teşkilatı içerisindeki bilgisinin derinliğini, IV. Murad gibi kendisinden çekinilecek bir padişaha karşı çekinmeden doğruları söylemesi ise cesaretini göstermektedir (Uluçay, 1954).

Koçi Bey'in risalesinin mümeyyiz vasfı yalnızca zamanındaki sorunlara değinmekle kalmayıp aynı zamanda bunların tahliline girişmesidir. Sorunların kaynaklarını ortaya koymuştur. Sorunların hangi kurumlardaki çürüme sebebiyle ortaya çıktığını, bu kurumların içerisinde olması gereken düzeni anlatırken geçmişle şimdinin daimî mukayesesi yapmıştır. Derinlemesine tahlilinin yanına dönemlere dair istatistik verilerini de eklemesiyle muhatabının kendisine itiraz etmesine imkan tanımamaktadır. İçerisindeki tahlillerin, tenkitlerin ve tekliflerin başka bir yerden alınmayıp Koçi Bey'in bizzat müşahedesine ve tecrübesine dayanması bu eseri orijinal yapmaktadır (Akün, 2002).

## 2. METOT

Bu çalışmaya konu olan risale Osmanlı Devleti için kaleme alındığından ötürü şer'i hükümler konusunda Hanefi mezhebi dikkate alınmıştır. Risale, bu çalışmadan önce İslam hukuku açısından incelenmediği için pek çok cihetten incelenmeye ihtiyaç duymaktadır. Çalışmanın sınırlandırılması maksadıyla değerlendirme İslam hukukunda devlet başkanının yetkileri ile sınırlı tutulmuştur.

## 3. TARTIŞMA

İslam hukukunda cezaları belirlenmiş suçların cezalarına had ve kısas denilmektedir. Bunlar haricindeki suçların cezalarının takdiri devlet başkanına bırakılmıştır ki bunlara ta'zir denilmektedir. Ta'zirden ceza çeşitliliği çok fazladır. Ta'zir cezasının had cezasından daha ağır olup olmayacağı hususunda ise ihtilaf mevcuttur (Uslu, 1998).

Ta'zir cezasının verilmesindeki maksat, kötülüklerin yayılmasını engellemek, Allah haklarının ve kul haklarının korunması, kötülükler sebebiyle toplumun ve bireylerin zarara uğramasına engel olunması gibi hususlar olduğundan ta'zir cezası mahiyeti itibariyle te'dib ve ıslah niteliği taşımaktadır (Başoğlu, 2011).

İslam hukuku açısından mevzu incelendiğinde devlet başkanının diğer bir hüküm koyma yetkisinin siyaset-i şer'iyye adıyla ifade edildiği görülmektedir. Siyaset-i şer'iyyenin farklı tarifleri olmasına rağmen en münasip olanının "Hâkimin, yapılmasında maslahat gördüğü şeyi hakkında cüz'i delilin olmaması durumunda dahi yapmasıdır" (İbn Nüceym, 1997) olduğu görülmektedir.

Cüz'i delile dayanmadan hüküm koyabilmesi devlet başkanına çok geniş bir yetki alanı tanımaktadır. Lakin tanımlar incelendiği vakit, devlet başkanının bu yetkiyi ancak maslahat olması durumunda kullanabileceğinin ifade edildiği görülmektedir. Maslahat ise umumun menfaatine olacak bir şeyi elde etmek yahut umumun fesadına sebebiyet verecek bir şeyi engellemek olarak açıklanmıştır (Dönmez, 2003). Binaenaleyh devlet başkanı bu yetkisini ancak cemiyetin faydasına olacak şekilde kullanabilir.

Siyaset-i şer'iyyenin bir çeşidi olan cezanın ağırlaştırılması diğer bir ifadeyle "tağliz-i cinayet" cihetinden bakıldığında siyaset-i şer'iyye, ta'zirin içerisine dahil olmaktadır. Lakin siyaset-i şer'iyyenin bütün vecihleri dikkate alındığında siyaset-i şer'iyyenin ta'zirden daha umumi olduğu görülmektedir. Ta'zirin yalnızca cezalarda uygulanması, siyaset-i şer'iyyenin ise cezanın yanı sıra idarî hükümlerde de uygulanabilmesi açısından da ta'zirden daha geniş olduğu müşahede edilmektedir (Başoğlu, 2011).

Siyaset-i şer'iyyenin bazı özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Apaydın, 2009):

- İslam'ın hükmünü belirtmediği meselelerde hüküm koyma yetkisidir.
- İslam'ın esaslarına muhalif olamaz.
- Konulacak hükümde umumun maslahatının olması gerekmektedir. Maslahatın tespitine de akılla ulaşıldığından ötürü bu yetkinin temel unsuru akıldır.
- Konulan hükümler sabit değil değişken bir yapıya sahiptir. Maslahatın değişmesiyle hüküm de değişir.
- Hedef insanları kötülükten alıkoymak olduğu için eğer bu daha düşük bir cezayla mümkün olacaksa daha yüksek bir cezaya gidilemez.
- Cezanın verilmesi için suçun gerçekleşmesi şartı her zaman aranmamaktadır. Bazen töhmet veya ihtimal durumunda da ceza verilebilir. Nitekim Hz. Ömer, yakışıklılığı sebebiyle Medine'deki kadınların arasında fitneye sebebiyet vereceğinden çekinerek Nasr b. Haccac'ı sürgüne göndermiştir.

#### 4. VERİLER

Koçi Bey'in risalesinde üzerinde çokça durduğu mevzulardan biri tımar ve zeamet sistemidir. Tımar ve zeamet sistemi, devlete ait arazilerin karşılığında asker yetiştirmeleri şartıyla şahıslara verilmesidir. Koçi Bey, haksız yere bu arazileri elde eden kimselerden bunların geri alınması gerektiğini savunmaktadır (Koçi Bey, 2008). Koçi Bey'in bu teklifi İslam hukukuna uygundur. Zulümle elde edilmiş yerde zalimin hak iddiasında bulunamayacağına dair pek çok kaide mevcuttur.

Koçi Bey, eğlence günlerinde halkı eğlendiren kimselere eğlencenin sonunda sultan tarafından ihsanda bulunma âdeti olduğunu aktarmaktadır. Bu kimselerin yeniçerilik haricinde bir şeye razı olmamaları sebebiyle bu ocağın zamanla bozulmasına sebep olduklarını ifade etmektedir (Koçi Bey, 2008). Bu ihsanları eleştiren Koçi Bey bu şekilde bir ihsanda bulunmanın doğru olmadığını ifade etmektedir. Mevzu incelendiğinde her ne kadar basit birkaç kişiye verilen bir ihsanmış gibi görünse de yeniçeri ocağı içerisinde rahatsızlıklara sebebiyet vermesi, birliklerinin bozulması sebebiyle ordunun zayıflaması gibi nedenlerden ötürü bu denli mefsedete sebebiyet veren bir ihsanda bulunmanın devlet başkanı açısından caiz olmadığını söylemek gerekir. Dolayısıyla Koçi Bey'in buradaki tenkidi isabetli ve İslam hukukuna uygundur.

Koçi Bey, sultanın makamlarda değişiklik yapma yetkisinin olduğunu lakin bunun sürekli olması durumunda hem makamın itibarının zedelendiğini hem de makam verilen kimselerin aileleriyle birlikte



mağduriyet yaşadıklarını ifade etmektedir (Koçi Bey, 2008). Makam değişikliklerinin keyfi olması, cemiyetin menfaatini sağlamakla yükümlü olan padişahın cemiyetin fesadı için çabaladığını göstermektedir. İslam hukuku açısından bu muamele caiz değildir. Koçi Bey'in buradaki tenkidi isabetlidir.

## 5. NETİCE

Zor dönemde hükümdarlığa gelen IV. Murad, Koçi Bey'in sunduğu arzları da dikkate alarak ciddi ıslahat faaliyetine girişmiştir. Otoriteyi yeniden sağlayabilmek için suçlulara çok ağır cezalar vermekten çekinmemiş, devletin işleyişi konusunda teftişe çok ehemmiyet vermiştir. Neticede Osmanlı Devleti'nin bükülmüş olan belini yeniden doğrultmuştur.

İslam hukukunda devlet başkanının yetkisi açısından değerlendirdiğimiz Koçi Bey Risalesi'nde değinilen sorunlardan bazıları günümüzde de mevcuttur. Örneğin Koçi Bey, haksız yere temlik edilen vakıf mallarına el konulup hak sahiplerine iadesini teklif etmektedir. Vakıf mallarının mülkiyetini halihazırda ellerinde bulunduran kişilerin bunu ne vakit elde ettiklerine dikkat edilmeksizin acilen bu malların ellerinden alınması gerektiğini ifade etmektedir. Bu yapılan teklif günümüz için de uygulanması gereken bir tekliftir. Zira vakıf malları İslam hukukuna göre Allah'ın mülkü sayılmaktadır. Kimsenin bunları mülkiyetine geçirme hakkı yoktur. Günümüzde ise tamamen dinî bir kavram olan vakıf konusunda dinin koyduğu hükümler dikkate alınmaksızın vakıf malları tamamen keyfi olarak satılmış, kiralanmış yahut hak sahibi olmayan kişilere temlik edilmiştir. Buradaki zulme son verilip dinî bir terim olan vakıf mallarının dinin gerektirdiği şekilde vakfedilen kişilere teslim edilmesi gerekmektedir.

Günümüzle örtüşen diğer bir mesele Koçi Bey'in padişah tarafından verilen ihsanlar, hediyeler sebebiyle devletin işleyişinin bozulduğundan bahsetmesidir. Vasıfsız kişilerin bu ihsanlar sebebiyle yeniçerilik, tımar, zeamet sistemi gibi devletin can damarı mesabesinde olan kurumların bozulmasına sebebiyet verdiklerini aktarmaktadır. Günümüzde de devletin idaresini elinde bulunduran bazı kimselerin, makamlarını kullanarak hak etmeyen kimselere yüksek maaşlı vazifeler "hediye" etmeleri sebebiyle bürokrasideki uyumu bozarak devletin işleyişini kötü etkiledikleri görülmektedir. Devletin işleyişi hakkında büyük bir sorun teşkil eden bu tür keyfi uygulamaların sonlandırılması gerekmektedir.

Verilen misallerde de görüldüğü üzere cemiyet içerisindeki sorunlar her dönemde birtakım benzerlikler göstermektedir. Bu sorunlara nasıl çözümler önerildiği, bu çözümler neticesinde ne gibi sonuçlar ortaya çıktığı müverrihler tarafından kayda alınmıştır. Binaenaleyh bugün için üretilecek çözümlere kaynaklık etmesi için bunların dikkate alınması gerekmektedir.

Bugünün sorunları için ortaya konulan çözümlere bakıldığında cemiyetin kâhir ekseriyetinin mensup olduğu din olan İslam'ın ve yaşadığımız topraklarda kurulmuş Türkiye Cumhuriyeti'nden önceki devlet olan Osmanlı'nın yeterince dikkate alınmadığı görülmektedir. Halbuki toplumumuzu diğer cemiyetlerden ayıran en mühim unsurların başında gelen İslam'ı ve tarihi tecrübemiz olan Osmanlı'yı dikkate almadan ortaya koyulan her çözüm yetersiz olup akim kalmaktadır.

Netice itibarıyla sosyal bilimlerde alan fark etmeksizin bugünün sorunlarına dair çözüm üretmeyi hedefleyen her çalışmada İslam'ın ve Osmanlı'nın dikkate alınması gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- AKÜN, Ö. F., (2002). Koçi Bey, Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi, TDV Yayınları, 26/143-148, Ankara
- APAYDIN H. Y., (2009). Siyâset-i Şer'iyeye, Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi, TDV Yayınları, 37/299-304, İstanbul
- BAŞOĞLU, T., (2011). Ta'zîr, Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi, TDV Yayınları, 40/198-202, İstanbul
- DİNÇER, Ö., (2018). Siyasetnâmeleri Yeniden Okumak Bir Yönetim Bilimci Gözüyle Geleneksel Siyasi Düşünce, 2. baskı, Klasik Yayınları, İstanbul
- DÖNMEZ, İ. K., (2003). Maslahat, Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi, TDV Yayınları, 28/79-94, Ankara
- FÂRÂBÎ, (1986). Ârâ'u Ehli'l-Medineti'l-Fadile, 2. baskı, Daru'l-Meşrik, Beyrut
- HAMMER, B. J. V. P., (1990). Büyük Osmanlı Tarihi, çev. Mehmed ATA Bey, Üçdal Neşriyat, İstanbul
- İBN NÜCEYM, (1997). el-Bahrü'r-Raik, Daru'l-Kitâbi'l-İslâmî,

- KOÇI BEY, (2008). Koçi Bey Risaleleri, thk. Seda Çakmakcioğlu, Kabalcı Yayınevi, İstanbul
- TAHİR, B. M., (2016). Osmanlı Müellifleri, thk. Mehmet Ali Yekta Saraç, Türkiye Bilimler Akademisi, Ankara
- TAŞKÖPRİZÂDE, A. E., (1985). Miftâhu's-sa'âde ve misbâhu's-siyâde fi mevzû'âti'l-'ulûm, Daru'l-Kütübi'l-'İlmiyye, Beyrut
- UĞUR, A., (2001). Osmanlı Siyasetnameleri, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, İstanbul
- ULUÇAY, M. Ç., (1954). Koçi Bey, İslâm Ansiklopedisi, Milli Eğitim Basımevi, 6/832-835, İstanbul
- USLU, R., (1998). İslam Hukukunda Devlet Başkanının Suç ve Ceza Belirleme Yetkisi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Konya
- UZUNÇARŞILI, İ. H., (1973). Osmanlı Tarihi, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara
- YILMAZER, Z., (2020). Murad IV, Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi, TDV Yayınları, 31/177-183, Ankara

# ŞAMANİZM RUHUN KEŞİF YOLCULUĞU

Rahime Nur Yüksek

yuksekk.rahime@gmail.com, ORCID: 0009-0000-5340-5341

İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tarih, İstanbul, Türkiye

**ÖZET:** Şamanizm toplumlarında ki kişiler arasında, “din” olarak bilinen bir olgudur. Fakat görüyoruz ve okuyoruz ki Şamanizm aslında bir “doktrindir”. Bu çerçevede Şamanizm doktrini temsilcisi şaman Türk toplumlarındaki adıyla “kam” olan kişilerdir, belli konuların temsilcisi olduklarından “özel” kişiler olarak adlandırılırlar. Bu kişiler ruhlar alemi ile iletişime geçebilir, toplumunu koruyabilir. Şamanizm Ruhun Keşif yolculuğu makalesinde Şaman olmak isteyen bir kişinin ailesinden aktarılan özel bir genetik yapıyla ya da Gök Tengri tarafından seçilmesiyle başlayan süreçte kendini bulması, şaman olmak isteyip istemediğine karar vermesi, ölümü göze alıp bu yoldan vazgeçmesi ya da kabullenerek devam etmesindeki aşamaları, zorlu seçimler yapmasını ve bu süreçteki çilelerinden bahsedilmektedir. Beraberinde “kabulleniş” ile gelen eğitim sürecindeki tutumları, kendilerinden kıdemce büyük şaman ayinler yapmaları, gerçek bir şaman olmak için kıyafetlerinin ve eşyalarının hazırlanması (ki burada yaşadıkları toplumların büyük katkıları vardır), eşyalarının ruhlara sunulması ve kabul edilmiş ayinle kutlanması anlatılmaktadır. Kişi gerçek manada olduktan sonra toplumun ihtiyaçları (hastalık, savaş öncesi durumlar vb.) için ruhlarla iletişime geçmesi sürecinden de bahsedilmiştir. Birçok işi veya görevi olan şamanlar hakkında sayısız makale ve kitap bulunsa da “geçiş süreçleri” hakkında bilgilerin çoğu bölük pörçüktür. Şamanizm Ruhun Keşif yolculuğu makalesi bu amaç doğrultusunda kişinin normal bir topluluğun üyesi rolünden “şamanlığa” geçiş yapması ve kendi statüsünü değiştirmesi yeni bir hayata başlaması sürecini incelemiştir. Sosyal bilimcilerin en çok kullandığı nitel araştırma yöntemlerinden dokümantasyon tekniği ile hazırlanmış olan Şamanizm Ruhun Keşif yolculuğu makalesi birçok soruya cevap vermektedir.

**ANAHTAR KELİMELEER:** Ayin, Cübbe, Davul, Kam, Kıyafet, Kam Bakşı Toy

## SHAMANISM A JOURNEY OF SOUL DISCOVERY

**ABSTRACT:** Shamanism is a phenomenon known as ‘religion’ in societies and among people. However, we see and read that Shamanism is actually a ‘doctrine’. Within this framework, the representatives of the doctrine of Shamanism are shamans, or ‘kam’ as they are called in Turkish societies, and they are called ‘special’ people because they are representatives of certain subjects. These people can communicate with the spirit world and protect their society. In the article Shamanism, Journey of the Soul's Discovery, it is mentioned that a person who wants to be a shaman finds himself in the process that starts with a special genetic structure passed down from his family or chosen by Gök Tengri, decides whether he wants to be a shaman or not, risks death and gives up this path or continues on this path by accepting it, makes difficult choices and his ordeals in this process. Their attitudes in the training process that comes with ‘acceptance’, their performing shamanic rituals that are senior to them, the preparation of their clothes and belongings in order to become a real shaman (in which the societies they live in have great contributions), the presentation of their belongings to the spirits and the ritual celebration of their acceptance are described. After the person becomes a real shaman, the process of communicating with the spirits for the needs of the society (illness, pre-war situations, etc.) is also mentioned. Although there are countless articles and books about shamans who have many jobs or tasks, most of the information about the ‘transition process’ is fragmented. For this purpose, the article ‘Shamanism: A Journey of Soul Discovery’ analyses the process of transitioning from the role of a member of a normal community to ‘shamanism’ and changing one’s status and starting a new life. The article, which is prepared with the documentation technique, one of the most widely used qualitative research methods of social scientists, answers many questions.

**KEYWORDS:** Ritual, Robe, Drum, Kam, Outfit, Kam Bakşı Toy

Gönderim Tarihi: 08.06.2024

Kabul Tarihi: 28.07.2024

<https://doi.org/10.5281/zenodo.13140997>

### 1. GİRİŞ

Şamanizm Ruhun Keşif Yolculuğu makalesi bir şaman adayının toplumun saygı gösterdiği bir şaman olana kadar ki yaşadığı tüm süreci nitel araştırma yöntemlerini kullanarak, birçok eserin taranması sonucunda dökümantasyon tekniği ile yazıya geçirilmiştir. Dökümantasyon tekniğinden yararlanılmasının nedeni özellikle Türkiye de yazılan birçok “Şaman, Şamanizm” hakkında çok fazla makale ve kitap olması fakat kaynaklarımızda “süreçleri” hakkında net yazıların, derli toplu ve her seviyenin okuyacağı yazıların bulunmamasından dolayı bu soruna cevap olabilmek adına kaynak

tarayarak yazılmıştır. Bu geçiş süreci toplu ve yalın manada yazılması literatürümüz için oldukça faydalıdır. Bu amaçla yazılan Şamanizm Ruhun Keşif Yolculuğu makalesi bir şaman adayının kendi atalarından aldıkları bu görevi ya da Gök Tengrinin seçilen kişiye işaret göndermesiyle başlattıkları süreçte neler yaşadıkları, şamanlık ve Şamanizm kavramlarının neler olduğu, kıyafetlerinin özelliklerinin neler olduğu ve görevlerinin neler olduğu soruları doğrultusunda hazırlanmıştır. Genel çerçevede şaman olmak için yaşadıkları süreç makalenin yazılmasının temel problemidir.

Şamanizm dediğimiz olgunun tarihi bilinen insanlık tarihi ile yarışabilecek bir geçmişe sahiptir. Bu nedendir ki Şamanizm'in izlerini, kalıntılarını ve sonuçlarını günümüzde dahi dünyanın birçok yerinde görmemiz mümkündür. Eski dönemlerde yoğun bir şekilde toplumda yeri olan Şamanizm'in kelime anlam ve yorumlanmasına bakıldığında; şamancılık olarak bilinen bu doktrin yalnızca bir dinsel olgu değil, ritüellere, figürlere sahip trans ya da meditasyon yoluyla ibadet edilen bir metodolojidir. Bu konuda İslam Ansiklopedisi; “şamanlığın bir dinden ziyade merkezinde şamanın yer aldığı, kendine has inanç ve ritüelleriyle farklı formları bulunan vecde dayalı bir yöntem olarak adlandırır. (Güngör,2023) Tunguzca 'da “kâhin, sihirbaz” gibi anlamları olan, Batılı kaynaklarda “rahip, büyücü, hekim veya ruh avcısı” şeklinde tanımlanan şaman kelimesi XVII. yüzyılın ikinci yarısında Rusçaya geçmiştir. Tatarca ve Altayca'da şamanın karşılığında kam (gam) kelimesi kullanılmaktadır.”

Bu nedendir ki özellikle Türk ve Türklerle ilişkiye geçmiş birçok devlet ve milletin (Türklerin göçebeliği söz konusudur) tarihine dokunmuş bir öğreti sistemidir. Dünyanın birçok yerinde izleri bulunan Şamanizm'in en çok benimsediği coğrafyanın da Orta Asya'dır.

Şamanizm temelinde doğayı anlamayı ve doğa ile iç içe yaşamayı, insanın çevresinde olanları anlaması ve anlamlandırmasını, kişinin ya da toplumun ruhsal dengesinin sağlanmasını amaçlar. Hayvan sembolleri, sesleri ile değişik ve farklı kıyafetleri ile odağı kendine çeker.

Şamanizm günümüzde popülaritesi artan ve insanların daha da merakını cezbeden bu konudur. Bunun temel nedeni de Şamanizm'in bir din olmadığı olgusunun özellikle Türk tarihçiler tarafından insanlara daha net çizgilerle aktarılmasıdır. Bir başka açıdan insanlar her geçen yüzyılda doğa ile ilişkilerini tazelemeyi bir adım ileri taşımaktadır. Orta Asya bozkırlarında hayat süren başta Türkler olmak üzere Moğol ve diğer devletler “Şamanizm” kavramını bir din sembolü olarak algılamamış onlar “Gök Tengri” inancına sahip olmuşlar fakat Şamanizm'i de bırakmamışlardır. Bahsi geçen Şamanizm “otacılık, şifacılık ya da iyi ve kötü ruhlarla iletişime geçen bir aracı” olarak görülmüş, kutsiyet atfedilse de din olarak yansıtılmamıştır. Şamanizm özellikle Türk kültürü çerçevesinde büyük bir yere sahiptir. Günümüzde Türkiye Cumhuriyeti'nin sınırları içerisinde Müslümanlık Pew Araştırma Kuruluşunun 2012 yılında yayınladığı makaleye göre %98 lik bir orana sahiptir. Fakat bu halkın günlük yaşantılarına, gelenek ve göreneklerine, örf ve adetlerine işleyen de bazı Şamanizm ibareleri mevcuttur. Bu da Şamanizm'in bizlerin kültüründeki yerini göstermektedir. Bu makalede Şamanizm kavramının ne olduğunu ve yansımalarını, özelliklerini, kıyafetlerinin anlamlarını, görev ve sorumlulukları gibi temel başlıklar üzerinde durulacaktır.

## 2. ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışma nitel araştırma yöntemlerinden dokümantasyon tekniği ile hazırlanmış, birçok materyal taraması sonucunda bulunan verilerin ışığında yazılmıştır. Kaynakçada bulunan materyaller titizlikle incelenmiş, fişleme yöntemiyle bilgiler tasniflenmiş ve yazıya geçirilmiştir.

## 3. ŞAMANLIK VE ŞAMANİZM

Şamanizm öğretilerini insanlara aktaran, ritüel ve ayinleri yapan, duaları, falları ve yakarıları kişilerden göklere göklerden yerlere taşıyan kişiye şaman denmektedir. Bu kişiler insanlar ve ruhlar arasında köprü görevi gördüğü ve iki grup arasındaki bağı sağladıklarına da inanılmaktadır. Şamanlık özellikle 19. Yüzyılın ikinci yarısı itibarıyla Orta Asya Türkleri arasında hızla kabul görmüş ve yayılmıştır (Gömeç,2003). Şamanizm öğretilerine göre dünyanın farklı halleri vardır. Halk tabirinde “öteki dünya” olarak adlandırılan; yukarı ve aşağı dünya halleri vardır. Bu ayrılış İslam dini ile de benzerlik kazanmakta “cennet ve cehennem” algısının “yukarı ve aşağı dünya” olarak yorumlanmasına sebep olmuştur. Şamanizm kavramı gibi Şaman kavramı da hem ülkemizde hem de dünyamızda çok fazla

araştırılan kavramlardandır. Şaman Şamanizm'in öğretilerini yapan, görevlerini yerine getiren kişi olarak algılandığı gibi etimolojik olarak da "büyücü, sihirbaz" gibi farklı anlamları da vardır. Şaman sözcüğü ilk kez Tunguzlardan bizlere geldiği fikri yaygınlaşmıştır. Tunguzlar ve Rusların münasebetleri nedeniyle de Avrupa'ya kadar yayılmış olabileceği düşünülmektedir. Türkler ve Türk devletleri şaman kelimesi yerine "kam" kelimesini kullanmışlardır. Özellikle Altay Türkleri tarafından kullanılan "kam" kelimesi Kaşgarlı Mahmut'un Divan-ü Lugat-it Türk eserinde kam kelimesi "kâhin" olarak verilmiştir (Mahmud1,992).

Şamanların hastaları tedavi ettikleri, otları karıştırarak ilaç yaptıkları ve bu nedenle şifacılık özellikleri de olduğu bilinmektedir. Bu nedenle de günümüz aydınları bu kavramı kabul etmek istemese de şamanları eski dönemlerde toplumları tarafından din adamları olarak görüyorlardı. Yusuf Has Hacib'in "*İster tabip getirsin ister kam; ölmekte olana hiçbir şey fayda vermez*" sözleri de kamların şifahi yetenekleri ve insanları iyileştirmelerine atf yapmıştır. (Hacib, 1991). Yusuf Has Hacib ve diğer birçok bilim insanının kamların şifahi yeteneklerine karşı atf yaptıkları sözleri mevcuttur. Buradan hareketle anlaşılıyor ki kamlar özellikle Türklerin yaşadığı bölgede sağlık alanında çok fazla çaba göstermektedirler. Halk hekimliği kavramını da hayata geçirmişlerdir. Özellikle Türklerin gözünde önemli bir yeri olan şaman: hekimlik, otacılık, şifacılık ve büyücülük yaptıkları, yukarı ve aşağı dünya ile iletişimde oldukları, ruhlar ile irtibatta oldukları bilgileri sayesinde onlara atfedilen kutsallığı bir nebze daha anlayabiliyor hatta "din temsilcisi" olarak görülmelerinin nedenine ışık tutabiliyoruz. Birçok dinde ya da din kabul edilen doktrinlerde ahiret inancının varlığı görülmektedir. Şaman bizzat ölmüş kişilerin ruhları ile temasa geçebilecekleri için kutsallıkları daha fazladır ve bu olgu bir kitapla ya da eğitimle bir başka kişiye geçmeyecek kadar özeldir. Şaman olabilmek için kişinin ailesinde ya da soyunda bir şamanın olması çok önemlidir. Soyunda şamanlık olan kişi atalarının ruhları tarafından rahatsız edilir ve ona "el verilirse" (ki "el verme" tabiri Anadolu coğrafyasında çokça kullanılan nesilden nesile aktarma anlamını taşıyan bir kelimedir) o kişi şaman olabilir.

### 3.1. Şamanın Özellikleri

Şamanlar geçmişteki saygın konumlarını kazanana kadar oldukça çaba ve emek sarfetmişlerdir. Bu yolda hem kendilerinden hem de geleceklerinden fedakârlık vermişlerdir. Şamanların genel mahiyetteki en önemli özellikleri ruhlarla iletişime geçmeleridir. Buldukları toplumdaki eski ve önemli ruhlara (topluluğun kurucusu olabilir, en önemli askerleri olabilir, yol göstericileri olabilir vb.) ulaşabileceklerini ima ederler. Bu alanda çalışmalar yapan İbrahim Kafesoğlu da belirtmiştir ki şamanlar gittikleri ya da doğdukları toplumların ruhları ile yavaş yavaş ve kalıcı bir bağ kurarlar. Kurdukları bağlar sayesinde toplumda kalıcılıkları artar. Herhangi biri şaman olamaz, bu durum Orta Asya bozkırlarının yazılı olmayan bir kuralıdır. Şamanlık genellikle atadan babaya babadan da oğula geçmektedir. Bu nedendir ki boyunda şaman olmayan kişi şaman olmayı seçemez. Şamanlık doğumla beraber kişiye yüklenen bir misyondur ve vaz geçmek büyük bir yükümlülüktür. Şamanlık sert, despotik ve melankoliktir. Aileler çocuklarının şamanlık belirtilerini gösterdiğini anladıklarında bu durumun önüne geçmeye çalışırlar. Bunun en mühim nedeni ise şamanlık bir din figürü olsa da aynı zamanda bir meslektir ve bu meslek para getirmediği gibi ailelerin savaşçı yağma yapacak, hayvan güdecek ya da tarlada çalıştıracak insanların sayısında düşme yaşamalarına neden olmaktadır.

Kişinin şamanlık mesleğini yapabilmesi için bir diğer yazılı olmayan kuralı ise doğumdan sonra vücudunda fazla kemik olması, çocukluğunda hastalık geçirmiş ya da çok fazla dalgınlık durumunun olması gerekmektedir. Hastalık şaman olacak çocuğa bir anda gelir. Bu durum toplum tarafından "ruhların o kişiyi çağırması" olarak yorumlanır ve bu durum karşısında çocuk bir sonraki aşamaya geçerken ailesi için de durum netlik kazanır. Şaman adayı yaşadığı topluma sunacağı hizmet adına önce bedenen ve ruhen acı çekmesi gerekmektedir ki bu yolun sonunda huzura ve ruhlar alemine ulaşabilsin, bütün acılarından arınarak yeniden doğuşun temsilcisi olabilsin. Bu geçiş süreci şaman adayı ve toplum arasında ki bağı kuvvetlendirdiği için şaman olan kişiye sunulan kıyafetlerde bu geçiş sürecine ithafen kemikler, iskelet parçaları, ateşi temsil eden renkler bulunur.

Bir sonraki süreçte şaman adayı çocuk aniden ateşlenmeye başlar. Bu ateş düşmez ve yavaş yavaş vücudunu kullanamaz hale gelir, bir süre sonra ateşin verdiği etkiyle şaman adayı çocuk titremeye ve inlemeye başlar, ateşin şiddetine göre inlemeler de şiddetlenir, şaman adayı çocuk bir süre sonra

uzuvlarını kullanamaz hale gelir, acısı iyice artmıştır, ateşinden dolayı terlemeye, göz bebeklerinde şişmeler meydana gelmeye başlar. Etrafındaki olayları kavrayamaz yorumlayamaz. Burada Şamanizm felsefesine göre şaman adayı çocuk bir tercih yapmaktadır. Ya şaman olmayı kabul eder ve namzet davulunu eline alır, çalmaya başlar ya da şamanlığı ve yaşadığı süreci reddederek genç yaşta ya ölür ya da delirir. Bu süreci akıllıca ve iyi bir şekilde tamamlayan şaman eğitime hazırdır artık. Eğitimci ise atalarının ve yaşadığı bölgenin önemli savaşçıların ruhlarıdır. Bu kadar acı ve çileyi her şaman çekmemektedir. Bazı şamanlar “gök tengriden” gelen bir hediye olarak da şamanlık verilebilir. Bu durumda ise gök tengri şaman olacak kişiye ruhlar vasıtasıyla görevinin tanımını yaptırır.

Türkler şamanlara karşı çok daha ilgili ve saygılı bir yapıları vardır. Popüler kültür bir yana eski dönemlerde de şamanların saygıyı hak ettikleri ve o toplum için çabaladıkları görülmektedir. Şaman adayı gök tengri ile bizzat iletişime geçebileceğini ya da onlar için önemli olan büyük atalarıyla iletişime geçerek yol bulabileceklerini sanmaktaydılar. Bu nedendir ki şamanın kutsallığı tahmin edebileceğimizden üst sınırındadır. Şaman özel yeteneklerini koruması ve ruhlarla iletişime geçebilmesi için inzivaya çekilmeleri gerekmektedir. Bu inziva sonrasında şaman doğa olaylarına yön verebilme, savaş sonuçlarını görebilme, yurt edinilecek yerlerin belirlenmesi ve diğer dünya da şamanın temsilcisi olacak hayvanı bulabilmesi gibi birçok durumun sonuçlarını görebileceklerine inanıyorlar ve tüm halk da bu görüşü destekliyordu.

Şamanların kendi içlerinde statü olarak ayrımları vardır. Atasının soyundan gelen ve bu sancılı yolu başarıyla geçen kişiler üst rütbede, Gök Tengrinin işareti ile şaman olanlar bir alt rütbede bulunuyordu. Gök tengri vasıtasıyla şaman olan bir kişi büyük ve yaşlı şamandan bitkileri, ayin ve büyülerin, tören ve yasların zamanı geldiğinde neler yapılması gerektiğinin eğitimini alır ve çalışmalar yapardı. İki şamanın ortak kesişimleri ise “kam baksı toy” adı verilen ayinlerdir. (İnan, A. 1976 ) Bu ayinde büyük şaman huzurunda yeni şaman adayının ayini yönetmesine izin verilir, bu bir sınav şeklinde sunulurdu. Eğer şaman adayı saçlarını kazıtır ve bu ayini başarıyla yönetirse gerçek bir şaman olduğunu insanlara kanıtlamış olurdu. Fakat yukarıda da bahsettiğimiz gibi kişi bu sınavları geçemez ya da geçmek istemezse sonunda ya delirerek ya da ateşlenerek hayatı son bulurdu. Burada genç şaman adayı olan kişinin seçim yapması ve doğruyu seçmesi gerekmektedir. Adayın yakın çevresi kam baksı toyuna gelerek tanıdıkları bu kişinin hem Gök Tengri katında hem dünyanın alt ve üst kısımlarında başarıya ulaştıklarını, atalarının her zaman yanında olacağını bilmek ve görmek isterlerdi. Bu nedendir ki büyük şaman yeni şaman adayının toyunda bulur ve olayın akışını tüm ayrıntılarıyla anlamaya çalışırdı.

### 3.2. Şamanların Törenselleştirilmiş Kostümleri

Şaman olmaya karar veren kişi büyük şamanın önünde kam baksı toyu yaptıktan ve başarılı olduktan sonra Şamanizm doktrini için önemli olan kıyafetleri giymektedir. Şamanizm gereği olan ve çokça karşımıza çıkan kıyafetleri Şamanizm önemli imgelerinden biridir. Her şamanın ayin ve törenlerde kullanması için kendine ait cübbesi, maskesi, külahı ve davulu gibi daha birçok eşyası vardır. Kişiye özel olması önemli bir etkidir çünkü ayinlerde ilahi güçlerle ya da ruhlarla iletişime geçmeleri kendilerine ait eşyaları sayesinde olmaktadır. Özellikle ayinlerde “açık renkli ama üzerinde hayvan derisinden göğüslüğü olan bir cübbe, dağ tavuğunun tüyü bulunan kırmızı da bir külah” giymektedirler. Ruhların her zaman iyi ve güzel olmadıkları bilinen bir gerçektir. Şamanın etrafı ruhlardan bir duvarla çevrili olduğundan kıyafetlerine bazı özel aksesuarlar eklerler ki kötü ruhları uzak tutabilsinler. Kol ve sırt kısımlarına diktikleri iplerin ucuna zil, çingirak gibi nesnelere eklemekte ki amaçları da aynıdır. Zil ya da çan bulamadıkları zamanlarda “yayları” iplerin uç kısmına taktıkları da görülmektedir. Bu küçük ama koruyucu zırhlar şaman kötü ruhlardan korumaya, onların rahat bir yaşam sürmelerine sebep olan koruyucu silahlarıdır.

Cübbeler ise şamanların ayinlerinde giydikleri özel bir kostümdür. Şamanın kabul edip eğitim gördükleri süreçte cübbe giymelerine izin verilmez, ayinlerde daha farklı, yine özel kıyafetler giymektedirler. Eski dönemlerde ekonomik alım gücü daha düşüktür. Bu nedenle şaman olmaya karar veren kişi hemen kendine cübbe alamaz “ruhların izin verdiği müddetçe” paralarını biriktirene kadar cübbeleri olmadan ama ruhların huzuruna çıkacak bir kıyafetle ayin yapmaktadırlar. Bu çok tehlikeli bir durum olduğu için uygun görülmemekle beraber yapılmaktadır. Tehlike aşıkardır ki cübbesiz bir şaman kötü ruhlarla savunmasız bir şekilde çarpışmaktadır. Bu durumda cübbe bir nebze de şarttır ve aciliyeti

vardır. Bir şaman toplumundan özellikle de akrabalarından şaman aday olmanın sosyal statüsünü ortaya koyarak cübbe için yardım istemektedir. Bu biraz da iki taraf içinde kibarlık ve nezaket göstergesidir. Akrabalar da bu hoşluğu bozmadan şaman aday için cübbe ve davuluna katkı sağlayacak yardımlarda bulunmaktadır. Bu yardımlar tamamlanınca bölgenin kadınları bir şölen edasında toplanır ve şaman adayının eşyalarını dikmeye başlarlar.

Cübbe özellikle ruhlar ile şaman adayının arasındaki bağ, köprü olacağından adayın cübbesinin kabul görmesi için bir tören ya da ayin düzenlenmektedir. Burada amaç ruhların cübbeyi beğenmesine sunmaktır. Eğer ruhlar cübbeyi beğenir ve onaylarsa süreç sorunsuz devam eder, fakat beğenmezlerse ayin yarıda kesilir cübbenin eksikleri tamamlanır ve süreç yeniden başlar (İnan, 2000). Cübbeler atmış ya da daha fazla parçanın bir araya gelmesi ile oluşur, en önemli ve en koruyucu kısım ise içerisinde bulunan beyaz koyun derisinden ya da geyik-ceylan derisinden oluşturulan ceket kısmıdır. Bu ceket şamanın ruhlar dünyasında bulunduğu, iletişime geçtiği bütün varlıkları temsil etmektedir. Bir başka bakış açısına göre şamanın diğer dünyada büründüğü ve yardımını aldığı hayvan, elbisesinin şekline göre belirlenmektedir. Örneğin Tunguzlarda kuşlar gibi görünen şaman cübbesi bulunmaktadır ve bu kuşa benzer cübbe ile kişi diğer dünyada temsilcisinin kuş olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum bölgesel farklılık göstermektedir ki kıyafetin şekli bulunduğu kültürü de temsil etmektedir. Bir başka durum ise şamanın cübbe ya da elbisesine ağır metalden yapılmış süs eşyaları takılırsa, alt dünyaya daha rahat gidebildiği düşünülmüş, yukarıda da bahsettiğimiz gibi cübbeye ya da kıyafete takılan kemik, iskelet parçaları da şamanın daha rahat trans sürecine girmesine neden olanak sağlamaktadır. Orta Asya şamanlarında görülen bir başka cübbe eklentisiyse aynadır. Genellikle şamanlığa geçiş süreci sonrasında fal bakmak, kişinin ruhunu temizlemek, ölümler dünyasını daha net görmesini için kullanılan ayna cübbeye dikilerek yerini almaktadır.

Külâh bir şamanın gücünün kaynağıdır. Bu gücün göklerden geldiğini ve tepeden tırnağa etkisini temsil etmektedir. Külâh denilen kısım ise üç kare uzunluğundaki kırmızı bir kumaşın, üç adet düğme ile birleştirilmesi sonucunda oluşmaktadır. İnan a göre astar kısmına önem verilmez olabildiğince adi ve ucuz kumaş ile dikilmektedir. Külâhların en önemli parçalar göz, alın ve ense kısımlarına dikilen parçalarıdır. Bu parçalar vaşak derisinden yapılmazsa geçerliliğini koruyamadığı gibi durumlar söz konusudur. Göz hizasına dikilen parçanın üzerine değişik değişik boncuklar dikilmektedir. Bu boncuklar enseye kadar devam ettirilir. Boncukların görevi ise şamanın gözüne ışık gelmesini engellemek ve trans sürecine geçişin hızlı ve rahat gerçekleşmesidir. Külâhın tepe kısmını koyun yününden yapılan iplikle zikzak şekillerinde dikişler bulunmaktadır. Orta kısmına “dokuz düğüm” şeklinde kabartma yapılır ve ense kısmına kadar bu kabartma ve dikişler devam ettirilir. (İnan, (2000).) Bazı bölgelerde külâhın üstüne taç takıldığı görülmektedir. Bu taçlar bazı araştırmacılara göre şamanın dünyaya ne amaçla gönderildiğini bulması için bir aracı metafordur.

Şamanlar ayinlerinde muhakkak ki davullarını yanlarında getirirler. Şamanın aday ne kendi isteğiyle ne de toplumunun ön görmesiyle davul sahibi olamaz. Koruyucu ruhlar şamanı uygun görür ve onaylarsa o zaman emir verirler ve bu emir sonrasında davul sahibi olabilirler. Ruhlar aleminde koruyucu ruhların şaman kişisini kabul görmesi meselesidir bu durumandır. Onayını alan şaman aday bir sonraki aşama olan atalarından davulu kullanmayı öğrenmektedir. Bu eğitimle artık adayımız ruhları çağırma ve onlara karşı güçlü durmayı öğrenmiş olur. Şekil özelliği olarak davullar ya silindir ya da yumurta şeklini andırmaktadır. Ana kasnak olarak sedir ağacından ya da kayın ağacından yardım alınır, bu ağaçlar yaşadıkları yerlerden uzak, insan ya da hayvanın değmediği bir ağaç yapılmaktadır. Bu ruhların iletişime geçmesi için önemlidir. Bir diğer adım olan tütsülenme işlemi için ardıç ağacı tütsüsü yakılır, davul kasnağına şarap serpilmesidir. (Şarap serpmeye ruhlara sunulan bir hediye gibi görülmektedir) Derisi için ise dağ keçisi ya da geyik derisi kullanılmaktadır. Davulun iç kısmına bir değneği andıran sopa konulmaktadır. Bu sopa ile türlü demir metal parçaları da yerleştirilir ki davul her sallandığında ses çıkartabilsin. Bu sopayı andıran ürün renkli ipler, çubuklarla süslenmektedir. Davulun ve sopanın iç-dış yüzeylerine kırmızı ve beyaz renklerde çizgiler çizilmektedir. Ayrıca şamanın ruhani dünyası, atalarının kültürü, mitolojik kaynakları gibi resimler de çizilir. Sağ tarafa ay, sol tarafa güneş resimleri, kuş, geyik, at vb. birçok çizim bulunmaktadır. Şaman ve davulu arasındaki bağ tarif dahi edilemez. Şamanın hayatını kaybetmesi durumunu tecelli ederse davul uzak bir ormana götürülür, parçalanır ve

ağaçların dallarına asılır. Şamanın cansız bedeni de bu ağaçlardan birinin altına yerleştirilir. Bu işlemler sessiz, ritüelsiz, ağıtsız, ilahisiz gerçekleşmektedir.

Davul, cübbe ve külah gibi ayin ve şölenle hazırlanan, önemsiz görülse de şamanın vazgeçilmezi olan bir diğer kıyafet ya da aksesuar ise tokmaktır. Tokmağın basit olması önemsiz olmasını beraberinde getirmemiş, şaman davulundan önce hazırlanmasıyla yerini sağlamlaştırmıştır. Tokmaklar ya kayın ağacından ya da sığır boynuzundan yapılmaktadır. Bu tokmalara “obru” adı verilmektedir. Tokmaklar ya da obrular yassı şeklinde olup önce keçe sonra da kıllı hayvan derisi ile kaplanmaktadır. Bunun en önemli nedeni davula her vuruşta gür ve tok bir ses çıkarmaktır. Şaman tören esnasında bir anda tokmağını havaya atar ve toplumun kaderi hakkında geleceğe yönelik hızlıca fal bakabilir. (Tokmağın düşün yönüne göre iyi ya da kötü talih yorumunu yapar.) Şamanların geçiş süreçleri ne kadar zorlu ve yoğun olsa da bireysellik süreçleri kıyafetlerinde kesilmektedir. Kıyafetlerinin hazırlanması için toplumlarından destek alırlar ve süreci atlatırlar. Çünkü bir şaman adayının tamamlanarak yeniden yaratılması için elbiseleri şarttır.

### 3.3. Şamanların Geleneksel Roller

Şaman adayı sürecini tamamlayıp hayatını Şamanizm’e adadıktan sonra toplum içerisindeki statü ve görevleri de değişmektedir. Şamandan beklenen en büyük görev ruhlar ile iletişime geçmesidir. Toplum şamanı tanrı ve ruhlar ile insanlar arasındaki köprü olarak görmektedir. Bununla beraber hastalık ve birçok kötülüğün de ruhlar tarafından gönderildiğine inanan halk, şamana daha da bağlı hale gelmektedir. Şamanların hastalıklara derman olduklarına, ölümlerle ve tabiatın tamamıyla doğanın diliyle iletişime geçeceklerine, ateşin hâkimi olduklarına, kurban ve törenlerinin yöneticileri olduklarına, fal ile gelecekte haber verdiklerine, sanatçı ve sözlü geleneğin en büyük koruyucuları olduklarına inanmaktaydılar.

Bu işlerden diğerlerine oranla en çok da hastalık konusunda şaman müracaat edilirdi. Eski insanlar hastalıkları “içine kötü ruh girdiği, kötü bir hareket yapıp ruhların onları cezalandırdığı, iyi ve kötü dünya arasında kaldıkları” gibi manalarla betimlemekteydiler. Şaman da bu süreçte hasta olan kişinin yanında bulunmaktadır. Burada iki senaryo ortaya çıkar. Şaman hasta kişinin yanında bulunarak içindeki kötü ruhu kişiyi hasta eden “şeyi” iyi ruhlar yardımıyla bir hayvan vücuduna geçirmeye çalışır, ikinci senaryoda ise şaman öteki dünyaya iner ve orada kişinin ruhunu çalan kötü ruhu bulmaya ve ondan kişinin iyi ruhunu almaya çalışır. Şamanlar hayatları boyunca ruhlar ile iletişimde oldukları için onların neler isteyeceklerini, nelerden hoşlanacaklarını nelere “tamam” nelere “hayır” diyeceklerini bilirler. Bu süreçler halk tarafından büyük bir ilgi ve hayranlıkla izlenir, hasta olan kişi ölse de hayatına devam etse de şamana büyük saygı duyulmaktadır. Toplumların yöneticileri de şamanlardan oldukça yararlanırlar. Savaş ve barış zamanları yapılacak hamlelerin doğru ve güvenilirliği konusunda fal baktırır, adaklarını tanrı ya da tanrılara ulaştırmak için ölmüş ruhlar onların saltanatını rahat bıraksın sorun çıkmasın diye şamanları yanlarından ayırmaz onlara güvenmektedirler.

## 4. SONUÇ

Şamanizm Ruhun Keşif Yolculuğu makalesi şamanın başından geçen olayların genel bir değerlendirilmesi şeklindedir. Yukarı da bahsedildiği gibi kişi ailesinde şaman olmasından ya da gök tengrinin işaret göndermesiyle bir sürece giriş yapar. Bu süreç sancılı ve acılı bir şekilde devam eder. Kabul edilmiş yaşandıktan sonra şaman adayı kişi büyük şamanlardan ayinler için eğitim alır ve pratik yapar. Bu süreç kişinin ruhlar ile tanışmasını ve ilerlemesini sağlar. Sorunsuz devam eden eğitim sürecinden sonra adayın yaşadığı toplumun da yardımıyla ihtiyacı olan cübbe, külah, davul gibi eşyalar hazırlanmaya başlar. Bu süreçte aday hazırlanan eşyalarından bazılarını ruhlara sunar ve onlara hediyeler armağan ederler. Süreci ve kıyafetleri tamamlanan şaman artık toplumda farklı bir statüye gelmiş insanların hastalıklarından kurtulmasını, ruhlar alemine inip çıkmasından toplumu korumaktan sorumlu tutulmuştur. Günümüzde Şamanizm doktrini hakkında birçok akademik çalışma mevcuttur. Bu akademik çalışmaları kişilerin bilmesi için daha yalın hale getirilmesi, toplumların anlayabilmesi içinde daha fazla ön planda tutulması gerektiğini düşünmekteyim.



**KAYNAKÇA**

- Akpınar, T. (1986). Eski Türklerin dini tek tanrı inancı mıydı? *Tarih ve Toplum*.
- Buluç, S. (1948). Şaman. *İslam Ansiklopedisi*, C. XI.
- Gömeç, S. (2003). Eski Türk inancı üzerine bir özet. *Tarih Araştırmaları Dergisi*, 33, 79-104.
- Güngör, H. (2024, January 4). Şamanizm. *TDV İslâm Ansiklopedisi*. <https://islamansiklopedisi.org.tr/samanizm>
- İnan, A. (1976). *Eski Türk dini tarihi*. Kültür Bakanlığı Yayınları.
- İnan, A. (2000). *Tarihte ve bugün şamanizm: Materyaller ve araştırmalar*. Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- İzgi, M. C. (2012). Şamanizm ve şamanlara genel bakış. *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi ve Folklorik Tıp Dergisi*, 2(1), 31-38.
- Kaşgarlı Mahmud. (1992). *Divanü Lügatit Türk* (Besim Atalay, Trans., Vol. III).
- Kafesoğlu, İ. (1999). *Türk milli kültürü*. Boğaziçi Yayınları.
- Mandaloğlu, M. (2011). Türk kültür çevresinde şamanizm ve şamanlık meselesi. *TSA*, 15, 3.
- Rasonyi, L. (1971). *Tarihte Türklük*. Türk Kültürünü Araştırma Enstitüsü Yayınları.
- Şener, C. (1997). *Şamanizm*. Ad Yayıncılık.
- Yusuf Has Hacib. (1991). *Kutadgu Bilig* (R. R. Arat, Trans.). TDK Yayınları.

# BİR OSMANLI MÜZECİSİ VE ARKEOLOĞU: OSMAN HAMDİ BEY

Büşranur Gündüz

nurrrgunduz@gmail.com, ORCID: 0009-0000-9688-8187

İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tarih, İstanbul, Türkiye

**ÖZET:** Osmanlı Devleti son dönemlerinde gelişmeleri takip etmek amacıyla Avrupa'nın çeşitli ülkelerine öğrenciler gönderilmiştir. İbrahim Edhem Paşa, Osmanlı Devleti'nin Avrupa'ya eğitim için gönderdiği ilk öğrenciler arasında olup bir dönem nazırlık, sadrazamlık gibi üst makamlarda görev almış aydın biridir. Oğlu Osman Hamdi'yi de iyi bir eğitim alması amacıyla Fransa'ya göndermiştir. Türk Ressam olarak bilinen Osman Hamdi Bey, bürokrasi, diplomasi, sanat, arkeoloji gibi birçok farklı alanda çalışmalar yapmış; ülkesini sanat, arkeoloji, tarih alanlarında ileriye taşımak için çaba göstermiş önemli bir şahsiyettir. Osman Hamdi, Fransa'da hukuk eğitimi alırken bir yandan sergileri ve müzeleri ziyaret etmiştir. Resim ve arkeolojiye olan ilgisi sonucu Paris Güzel Sanatlar Okulu'na kaydolmuştur. Burada dönemin önemli sanatçılarından aldığı sanat derslerinin yanı sıra arkeoloji ve asar-ı atika dersleri almıştır. Avrupa'nın bu alanlarda ne kadar bilinçli ve sistemli olduklarını görmüş, ülkesine döndüğünde bu bilinci oluşturmak için çeşitli çalışmalar yapmıştır. Bu çalışmaların başında yapılan kazıların başında bizzat bulunması, eski eserlerin yurtdışına kaçırılmasına engel olmak amacıyla çıkartılmasına vesile olduğu Asar-ı Atika Nizamnamesi ve inşa ettirdiği Osmanlı'nın ilk güzel sanatlar okulu olan Sanayi-i Nefise Mektebi gelmektedir. Avrupa'da aldığı eğitimi kendi topraklarına getirmek amacıyla açtığı güzel sanatlar okulunda önemli mimar ve sanatçılar tarafından öğrenciler yetiştirilmiştir. Osman Hamdi Bey müze müdürü olduktan sonra sahaya inmiş arkeolojik kazı çalışmalarına başkanlık etmiştir. Kendisi ilk Türk arkeolog unvanının da sahibidir. Bu çalışmada Osman Hamdi Bey'in müzecilik ve arkeoloji alanlarına katkıları ele alınmaktadır. Nitel araştırma yöntemlerinden dokümantasyon tekniği ile hazırlanan bu makalede Osmanlı son dönemi aydın şahsiyetlerinden Osman Hamdi Bey farklı yönleriyle tanıtılmış ve çalışmalarının Türk müzeciliği ve arkeolojisi için önemi açıklanmıştır.

**ANAHTAR KELİMELEER:** Osman Hamdi Bey, İstanbul Arkeoloji Müzesi, Asar-ı Atika Nizamnamesi, Müzecilik, Arkeoloji

## AN OTTOMAN MUSEOLOGIST AND ARCHAEOLOGIST: OSMAN HAMDİ BEY

**ABSTRACT:** In the last periods of the Ottoman Empire, students were sent to various countries of Europe in order to follow the developments. İbrahim Edhem Pasha was among the first students sent to Europe for education by the Ottoman Empire and was an enlightened person who served in high positions such as minister and grand vizier for a period. He also sent his son Osman Hamdi to France for a good education. Osman Hamdi Bey, known as the Turkish painter, worked in many different fields such as bureaucracy, diplomacy, art and archeology; he is an important figure who strived to move his country forward in the fields of art, archeology and history. Osman Hamdi visited exhibitions and museums while studying law in France. As a result of his interest in painting and archeology, he enrolled in the Paris School of Fine Arts. Here, in addition to the art lessons he took from important artists of the period, he also took archaeology and asar-ı atika courses. He saw how conscious and systematic Europeans were in these fields, and when he returned to his country, he carried out various studies to create this awareness. Among these efforts were his personal presence at the head of the excavations, the Asar-ı Atika Regulation, which he was instrumental in enacting in order to prevent the smuggling of antiquities abroad, and the Sanayi-i Nefise Mektebi, the first fine arts school of the Ottoman Empire, which he built. The school of fine arts, which he opened in order to bring the education he received in Europe to his own land, trained students by important architects and artists. After becoming the director of the museum, Osman Hamdi Bey went into the field and headed archaeological excavations. He was also the first Turkish archaeologist. In this study, Osman Hamdi Bey's contributions to the fields of museology and archaeology are discussed. In this article, which is prepared with the documentation technique, one of the qualitative research methods, Osman Hamdi Bey, one of the intellectual figures of the late Ottoman period, is introduced in different aspects and the importance of his works for Turkish museology and archaeology is explained.

**KEYWORDS:** Osman Hamdi Bey, Istanbul Archaeology Museum, Asar-ı Atika Regulation, Museology, Archaeology

Gönderim Tarihi: 07.06.2024

Kabul Tarihi: 27.07.2024

<https://doi.org/10.5281/zenodo.13141019>

## 1. GİRİŞ

Arkeoloji, geçmişten geleceğe bir köprü kurarak insanlık tarihine ışık tutar ve birçok farklı alanda değerli katkılar sağlar. Bu yüzden, arkeoloji çalışmaları hem akademik hem de pratik açılarından büyük önem taşır. Müzecilik ise bir toplumun kültürünü tanıması ve devam ettirmesi için oldukça önemlidir. Türk toplumunda müze kurumu çok geç kurulmuş, aktif rol oynamaya ise Osman Hamdi Bey dönemiyle birlikte başlamıştır. Avrupa’da eğitim gördüğü dönemde edindiği bilgi ve deneyimleri ülkesine kazandırmak için adımlar atmıştır. Osmanlı Devleti’nde sanat, arkeoloji ve müzecilik alanlarında önemli çalışmalar yapmıştır. Bu çalışmalar sayesinde yaşadığı topraklarda arkeoloji bilincinin oluşmasına ve eski eserlerin korunmasına öncülük etmiştir. Eski eserlerin korunması için nizamname hazırlatmış ve arkeoloji çalışmalarında aktif rol oynamıştır. Bu çalışma Osman Hamdi Bey’in arkeoloji ve müzecilik alanındaki çalışmalarını, katkılarını ele almaktadır. Osman Hamdi Bey, sanatçı kişiliğinin yanı sıra müzecilik ve arkeolojiye büyük katkıları bulunan önemli bir şahsiyettir. Bu çalışmanın amacı Osman Hamdi Bey’in yaptığı katkıların Türk Müzeciliği açısından önemini ortaya koymak ve sanatçıyı bu yönüyle tanıtmaktır.

## 2. ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmada nitel, dokümantasyon tekniği kullanılmıştır. İlgili literatürün taranması biçiminde gerçekleştirilmiştir. Bu tekniği seçmenin sebebi, konunun başka yöntemler ile araştırmaya uygun olmamasıdır.

### 2.1. Tarihte Müzecilik

Müze kelimesi, Grek mitolojisinde dokuz ilham perisinden biri olan Mousa’dan türetilmiştir. “Mouseio”nun sözlükte “Musalar”ın yeri/tapınağı anlamına gelmektedir (Keleş, 2010). International Council of Museums (ICOM)’ a göre müzeler, “tarihi-arkeolojik eserlerin ve tabiattan toplanmış nesnelerin teşhir edildiği mekanlar, tabii parklar, nebatat ve hayvanat bahçeleri, akvaryumlar ve halkın ziyaretine açık biçimde düzenlenmiş tarihi ören yerleri” olarak tanımlanmıştır (Yücel, 2023).

Müze, tarihte karşımıza ilk Antikçağ’da Atina Akropolündeki Propylai’nin bir salonunda Pinakotheka (resim deposu) olarak çıkmaktadır. Mouseion kelimesi ise ilk olarak Helenistik dönemde I. Ptolemaios Soter’in İskenderiye’de açılan akademik merkez için kullanılmıştır. Aynı dönem Bergama Kralları saraylarında klasik Grek heykellerinden küçük koleksiyonlar biriktirmeye başlamıştır. İlerleyen dönemlerde Romalılar da heykelleri önemli görülen binaların açık alanlarında halkın ziyaretine açmıştır. Günümüze kadar müzecilik kavramı gelişmeye ve değişmeye devam etmiştir (Yücel, 2023).

### 2.2. Türk Müzeciliği

Selçuklu ve Osmanlı sultanları hakim oldukları toprakların tarihi eserlerinin korunması için çalışmalar yaptırmıştır. Bazı araştırmalarda Türk müzeciliğinin temeli Selçuklulara kadar dayandırılmaktadır. Bunun nedeni eserlerinde yok olmalarını önlemek amacıyla daha önceki medeniyetlere ait işlenmiş parçaları kullanış olmalarıdır. Selçuklu dönemine ait Konya- Ilgın arasındaki Selçuklu Kervansarayının cephelerinde karşımıza çıkan Antik Roma ve Bizans çağına ait kitabe ve işlenmiş mimari parçaları örnek olabilir. Yine Osmanlı döneminde müzeciliğe benzer bir yaklaşımlar eski, nadir, değerli ganimetler, parçalar, eserler saklanmıştır. Bu gibi örnekler sonucu Türk müzeciliği 1100’lü yıllara tarihlenmektedir (Tataroğlu, 2011).

Osmanlı Devleti’nde müze kurumu XIX. yüzyılın ikinci yarısından itibaren oluşmaya başlamıştır. Bu dönem, yenileşme hareketleri amacıyla açılan kurumlarda, faaliyetlerde Avrupalı uzmanlardan yardım alınmıştır. Müze kurumu da Avrupalı uzmanların yardımıyla temellendirilmiştir (Kuruloğlu, 2010).

1845 senesinde Tophane-i Amire Müşirliği’nde görev alan Fethi Ahmet Paşa, Türkiye’de ilk müzenin kurulmasına öncülük etmiştir. İstanbul’un fethinden itibaren Osmanlı Devleti’nin kullandığı ya da ganimet olarak alınan silahlar, savaşta kullanılan diğer araçlar Aya İrini Kilise’sinde depolanmaktaydı (Özkasım & Ögel, 2005). Zamanla Aya İrini Kilisesi’nde antika eşyaları toplayarak başlayan müze başlarda iki kısımdan oluşmaktaydı. Müzede başlarda eski eserler (Mecmua-ı Asar-ı Atika) ve eski silahlar (Mecmua-ı Esliha-ı Atika) sergilenmekteydi. Albert Dumont tarafından koleksiyon kataloğu tasarlanmıştır (Tataroğlu, 2011).

İlerleyen dönemlerde Maarif Nazırı Saffet Paşa müzenin teşkilatlandırılması amacıyla diğer bölgelerdeki eserlerin İstanbul'a gönderilmesi istenmiştir. Eserlerin gelmesiyle birlikte müzenin adı "Müze-i Hümayun" olarak değiştirilmiştir. Müzenin müdürlüğünü yapması için Galatasaray Lisesi öğretmeni İngiliz asıllı Mr. Edward Goold tayin edilmiştir. 1871'de müze kapatılmış bakımı için Avusturyalı Tenzio görevlendirilmiştir. 1872 yılında müze yeniden kurulmuş, Alman Dr. Phillip Anton Dethier müdür olarak tayin edilmiştir. Dethier, müze müdürlüğü yaptığı dönemde eser sayısını arttırmak için çalışmalar yürütmüştür. 1873 yılında Kıbrıs'tan seksen sekiz sandık tarihi eser getirilmiştir. Bu eserler nedeniyle oluşan yer sıkıntısı için Dethier, yeni müze binası yapılmasını teklif etmiştir. Maliyetinin yüksek olması gerekçesiyle Çinili Köşk'ün restore edilmesi uygun görülmüştür. Restore aşamasında Avrupalı bir mimar olan Mösyö Monterano ile çalışılmıştır. Müze olarak kullanılacağı için binada büyük değişikliklere gidilmiştir. Eserlerin görünmesi için aydınlık alan yapılmaya çalışılmış bu nedenle çatısı kaldırılmıştır. Binaya gösterişli bir giriş eklenmiştir. Bu süreçte maddi gelir için eserlerden bazılarının satıldığı kayda geçmiştir (Meriç, 2011).

### 2.3. Osman Hamdi Bey'in Eğitimi ve Mesleki Kariyeri

Osman Hamdi Bey, 30 Aralık 1842'de İstanbul'da doğmuştur. Sadrazam İbrahim Edhem Paşa ve Fatma Hanım'ın oğludur. Beşiktaş'ta başlayan eğitim hayatına, 1856 Mekteb-i Maarif-i Adliyye'de devam etmiştir (Gündüz, 2023).

Osman Hamdi Bey'in babası Edhem Bey, Batı'da eğitim görmüş, Osmanlı Devleti'nde "nazırlık", "sadrazamlık" gibi üst düzey görevlerde bulunmuş, açık fikirli, aydın biriydi (Erol, 2019). İyi bir eğitim alması amacıyla Osman Hamdi'yi Fransa'ya göndermiştir. Osman Hamdi Avrupa'da eğitim aldığı ve seyahat ettiği dönemlerde sanat, müzecilik, arkeoloji alanlarına bakışlarını anlamaya ve kendi topraklarına getirmeye çabalamıştır (Şahin, 2019). 1857 yılında hukuk eğitimi için Paris'e gitmiş ve burada Paris Güzel Sanatlar Yüksek Okulu'nda resim dersleri de almaya başlamıştır. Bu dönem arkeolojiye ilgisi başlamış ve asarı atika dersleri almıştır (Türkseven, 2010).

Dönemin ünlü oryantalist ressamı Jean-Leon Gérôme ve Boulanger'in atölyelerinde çalışmıştır (Tataroğlu, 2011). 1858'de yaptığı Sırbistan ve Viyana seyahatlerinde müzeleri ve resim sergilerini inceleme fırsatı bulmuştur. 1867 yılında Süleyman Seyyid ve Şeker Ahmed Paşa ile II. Milletlerarası Paris Sergisi'ne katılmış ve arkadaşlarıyla birlikte madalya almıştır. On iki yıl süren Paris yolculuğunun ardından 1869 yılında İstanbul'a dönmüştür (Gündüz, 2023).

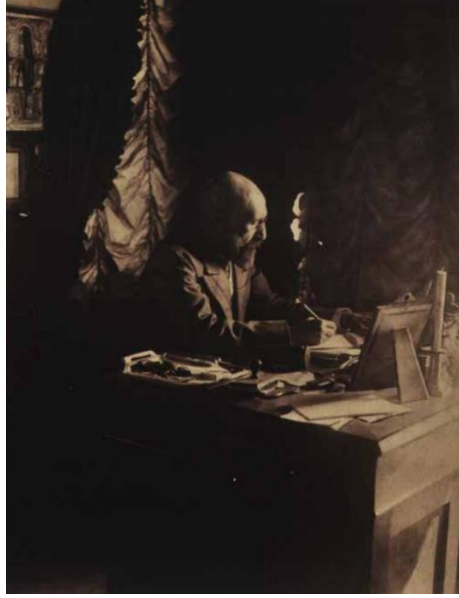
Osman Hamdi Bey, ressam, arkeolog, müzeci ve yazar bilinen kimliklerinin yanında bürokraside, diplomatlıkta çeşitli görevler almıştır. Ancak memuriyet alanındaki çalışmalarıyla ilgili bilgiler kaynak yetersizliği nedeniyle kısıtlıdır.

Bağdat Valisi Midhat Paşa'nın Vilâyet Umur-ı Ecnebiyye müdürlüğü teklifini kabul edip iki sene Bağdat'ta görev almıştır (Tataroğlu, 2011). 1872 yılında İstanbul'a dönmüş ve sarayda teşrifat-ı hariciyye müdür muavinliği yapmıştır. 1873'te Viyana'da milletlerarası sergiye komiser olarak görevlendirilmiştir (Gündüz, 2023).

1875 yılında Hariciye Umur-ı Ecnebiyye kâtabi olarak görevlendirilmiştir. Bir sene sonra Sultan Abdülaziz'in tahtan indirilmesiyle görevden alınmıştır. Matbuat-ı Ecnebiyye müdürlüğünde görevlendirilmiştir. 1877'de Beyoğlu Belediyesi Altıncı Daire müdürlüğüne atanmış burada da bir sene görev yapmıştır. Osmanlı-Rus savaşının 1878'de sona ermesiyle bu görevden ayrılıp büyük sevgisi resme yönelmiştir. 1880-1881 yıllarında İstanbul'da iki sergiye katılmıştır (Gündüz, 2023).

### 2.4. Osman Hamdi Bey'in Müze Müdürü Olması

1877'de Maarif Nezareti'ne bağlı olarak müze kurulmuştur. Osman Hamdi Bey bu müzenin komisyonunun sekiz üyesinden biridir. Müze-i Hümayun'un müdürü Philipp Anton Dethier'in vefatından sonra 4 Eylül 1881 yılında müze müdürlüğü görevi verilmiştir (Türkseven, 2010).



*Resim 1: Osman Hamdi müzedeki yazıhanesinde, 1906 (Eldem, 2010)*

Osman Hamdi Bey müdürlük yapmaya başlamadan otuz yılı aşkın süredir faaliyette bulunan Müze-i Hümayun'da sistematik bir çalışma yürütülmemiştir. 11 Eylül 1881'de Müze Müdürlüğü'ne atandıktan sonra birçok medeniyete ev sahipliği yapan Osmanlı topraklarında “milli kazılar” dönemi başlamıştır (Tataroğlu, 2011). Çalışmaları sadece Osmanlı dönemi için değil genel olarak Türk müzeciliği ve arkeoloji için önem arz etmektedir.

Müze müdürlüğüne başladıktan sonra kültür ve sanat alanındaki çalışmaları artmıştır. Müzedeki eski eserleri Fransız Arkeolog M. Salomon Reinach'a tasnif ettirmiştir (Türkseven, 2010). Osmanlı Devleti topraklarında bulunan tarihi ve sanatsal değeri bulunan tüm eserleri tek çatı altında toplama gayesine girmiştir. Bu gaye sonucu Müze-i Hümayun İstanbul Arkeoloji Müzeleri'ne evrilmiştir.

İlk olarak İstanbul Arkeoloji Müzesi bahçesinde yer alan Çinili Köşk'ü restore ettirmiştir. Eser sayısının artması ile müze, 1880 senesinde Çinili Köşk'e taşınmıştır. 1882 yılına gelindiğinde yeni müze binası inşa ettirmiştir. Dönemin ünlü Fransız mimarı Alexandre Vallaury tarafından tasarlanan İstanbul Arkeoloji Müzesi'ne korumaya alınan eserlerin artmasıyla bölümler eklenmiştir (Gündüz, 2023). 1892 yılına gelindiğinde Türkiye'nin ilk müze binası ikinci katın da eklenmesiyle “lahitler müzesi” olarak açılmıştır (Meriç, 2011). Sadece Türk-İslam eserleri değil Eti eserleri de Türk kabul edilmiş ve sergilenmiştir (Çal, 2009).



*Resim 2: Osman Hamdi Bey'in Çinili Köşk'ün içini resmettiği ve sergilenen eseri Ab-ı Hayat Çeşmesi (Gündüz, 2023)*

Yeni müze gelen eserlerle kısa sürede dolmuş ve kuzey tarafına ikinci bina inşa edilmiştir. 1904 senesinde ikinci bina da yetmeyince üçüncü binanın inşasına başlanmıştır. Çinili Köşk yeni binaların yapılmasının ardından yalnızca İslam eserlerinin sergilendiği bir müze halini almıştır. Çinili Köşk ile başlayan müze macerasının yirmi sene gibi kısa bir sürede Avrupa'daki müzeler seviyesine gelmesi müze tarihi açısından önemli bir olaydır (Mansel,1959).

Müzenin üst katı araştırma yapılabilmesi için kütüphane yapıldı. Kütüphanenin ilk koleksiyonu Dimosten Baltacı Bey'in bağışladığı kitaplardan oluşmaktaydı. Kütüphane de müze gibi Osman Hamdi Bey'in gayretleriyle kısa sürede büyüdü. Hamdi Bey'in çalışmaları Avrupa'da takdirle karşılanmış kütüphane için Almanya, İngiltere ve Fransa'dan eserler gönderilmiştir (Mansel, 1959).

Osman Hamdi Bey müzeyi eser sayısı bakımından ileriye taşıdığı gibi inşa ettirdiği müze binası, sergi salonları, kütüphanenin zenginleşmesi bakımından da geliştirmiştir.

## **2.5. Asar-ı Atika Nizamnameleri**

Asar-ı Atika, Osmanlı Devleti'nde tarihi ve sanatsal değeri bulunan eserleri açıklamak için kullanılan terimdir. Bu eserler çeşitli nedenlerle korunup gelecek nesillere aktarılmak istenen değerli parçalardır. Teriminin Türkiye'de kullanılmaya başlanması Osmanlı Devleti'nin batılılaşma dönemine denk düşmektedir. Osmanlı entelektüelleri Avrupa seyahatlerinde kültürel gezilerde bulunup, eski eserlere verilen değeri, yapılan müzeleri görmüş ve kendi topraklarına getirme gayretine girmişlerdir (Önge, 2018).

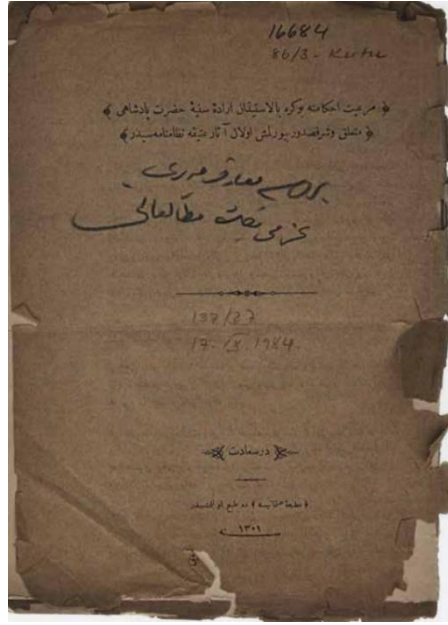
Osmanlı Devleti'nde 1869, 1874, 1884 ve 1906 yıllarında toplamda dört Asar-ı Atika Nizamnamesi çıkarılmıştır. Bu nizamnameler birbirinden bağımsız olmamakla birlikte ihtiyaç ve eksiklikler nedeniyle çıkarılmıştır. Eski eserlerle ilgili çıkartılan ilk yasa 13 Kasım 1869 tarihli Asar-ı Atika Nizamnamesi'dir (Önge, 2018). Yedi maddeden oluşan nizamnamede izinsiz kazıların ve eser kaçırılmasının önüne geçmek amaçlanmıştır. Asar-ı Atika'nın neyi kapsadığı manasıyla belirtilmediği için tam anlamıyla amacını yerine getirememiştir. Bu nizamnameye göre tüm eski eserler devlete aittir (Saatçı Ata, 2021).

Dethier, müze müdürlüğü yaptığı dönemde 7 Nisan 1874 yılında kısıtlı kapsama alanı olan bir Asar-ı Atika Nizamnamesi çıkartmıştır. Bu nizamnamede asar-ı atika'nın tanımına yer verilmiş ve eski zamanlardan kalmış her türlü eşya asar-ı atika kabul edilmiştir. Bu eşyaların eski paralar ve taşınır-taşınmaz diğer eşyalar olarak ikiye ayrıldığı belirtilmiştir. İlk nizamnamede olduğu gibi arkeolojik buluntuların korunması amaçlanmıştır. Bu nizamname değerli eserlerin yurtdışına götürülmesine engel olamamıştır (Tataroğlu, 2011).

1874 Asar-ı Atika Nizamnamesi'nde eleştirilen başka sıkıntılar da bulunmaktaydı. Bunların başında eski eserlerin artık sadece devlete ait değil; devlet, kazı görevlisi ve arazi sahibi arasında paylaştırılmış olmasıydı. Dethier dönemi nizamnamesi, 1869 nizamnamesinden daha geridedir ve eser kaçakçılığının önünü açmaktadır (Saatçı Ata, 2021).

Osmanlı Devleti'nde eski eserler ile ilgili hassasiyet 18. yüzyılda Osman Hamdi Bey'in müdürlüğünden itibaren gösterilmeye başlanmıştır. 1874'ten itibaren eski eser kavramı genişletilmiştir.

Osman Hamdi Bey müze müdürü olarak tayin edildiğinde daha kapsamlı bir nizamname için çalışmaya başlamıştır. 1884 yılında Türk Müzeciliği önemli bir adım atmış ve Asar-ı Atika Nizamnamesi'ni yürürlüğe koymuştur. Eski eserler daha ayrıntılı biçimde açıklanmıştır. Bu yasanın birinci maddesine göre eski eserler ülke topraklarının eski sakinlerine ait eserleri de kapsamaktaydı (Önge, 2018). Eski eserlerin devlet malı olmuş ve yurt dışına götürülmesi yasaklanmıştır.



**Resim 3:** 1884 Asar-ı Atika Nizamnamesinin kitapçığının Bursa Maarif Müdürü Azmi Bey'e ait nüzhası. İstanbul, 1301-1884. İstanbul Arkeoloji Müzeleri Kütüphanesi. (Eldem, 2010)

Nizamnameye göre eski eserler şu şekilde açıklanmıştır (Önge, 2018);

*“Altın, gümüş ve bunun gibi eski paralar, tarihle ilgili bilgileri içeren yazıların kazındığı levhalar, oyma resim ve nakışlar, taş ve toprak ve diğer madenlerden sanat ve süsleme ile ilgili eşya, kaplar, silahlar, aletler, semboller, yüzük taşları, mabed ve saraylar, sirk denilen eski oyun yerleri, tiyatrolar, istihkâmlar, köprüler ve su kemerleri, ceset ve eşya gömülü olduğu bilinen tepeler ve türbeler, dikili taşlar ve hatırası olan eserler ve süslemelerden olan yapılar, heykeller, sütunlar ve her cins oymalı taşlar âsârı atika'dır.”*

Tüm eserlerin Müze-i Hümayun'a gönderilmesini sağlamıştır. Müzecilik dalındaki çalışmalar zamanla müze bilincinin yerleşmesini sağlamıştır. Bu dönem Osman Hamdi Bey'in babası Edhem Bey, Dahiliye Nazırlığı görevini icra ederken vilayetlere eski eserleri koruyup İstanbul'a gönderilmesi için talimat vermiştir (Türkseven, 2010).

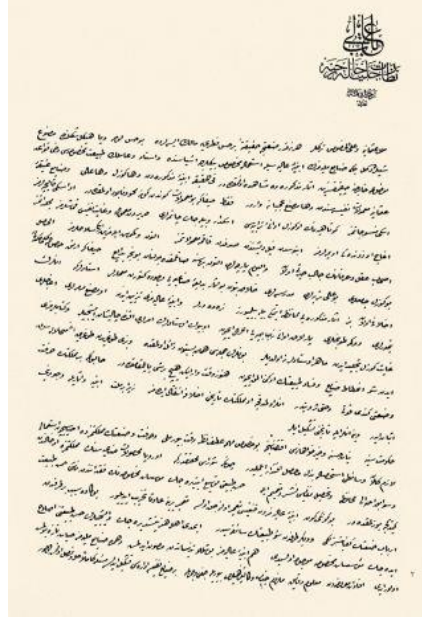
Osman Hamdi Bey'in öncülük ettiği 22 Şubat 1884 Asar-ı Atika Nizamnamesi çıkarılana kadar Osmanlı Devleti'nin eski eserlere tutumu Avrupa tarafından eleştirilmekteydi (Saatçı Ata, 2021). Müzecilik anlamında atılın hızlı adımlar ve kısa süredeki gelişme ise takdir edilmiş ve Osman Hamdi Bey'e bu alana katkılarından dolayı nişan verilmiştir.

1973 yılına kadar Türkiye'de eski eserlerle ilgili tek yasa olarak uygulamada kalmıştır. 1907 senesinde Usul-i Mimari-i Osmani isimli bir kitap yazdı (Gündüz, 2023).

Osman Hamdi Bey, Doğu eserlerine yeterli değerin verilmediği ve korunmadığı kanaatindeydi. Bunun sonucu 1906 Asar-ı Atika Nizamnamesi çıkartılmış ve İslam eserlerine de aynı değerin verilmesi amaçlanmıştır (Saatçi Ata, 2021).

## 2.6. Sanayi-i Nefise Mektebi'nin Açılması

Osman Hamdi Bey, Sanayi-i Nefise Mektebini hayata geçirmiştir. Resmi adı “Mekteb-i Sanayi-i Nefise-i Şahane” olan bu okul; resim, heykel, mimarlık ve hakkaklık alanlarında eğitim vermekteydi. Osmanlı Devleti'nin ilk sanat okuluymdu. Binanın tasarımını Osman Hamdi Bey'in isteği üzerine dönemin ünlü mimarı Alexandre Vallaury yapmıştır.



**Resim 4:** Sanâyi-i Nefise Mektebi'nin kuruluş gerekçesi ve ilk tâlimatnâmesinin birinci sayfası (BA, Dahiliye, nr. 67709) (Ürekli, 2023)

Fransa'da aldığı sanat eğitimini İstanbul'a taşımız ve öğrencilerin iyi eğitim alabilmeleri için önemli sanatçıları eğitici olarak göreve getirmiştir (Ürekli, 2023). Mimar Valaury, Mimar Bello, Ressam Valeri, Mimar Vedat, Ressam Varnia ve Ressam Adil mektepte eğitim veren eğitimciler arasında yer almıştır (Ürekli, 2023).

İlk yıl yirmi öğrenciyle eğitime başlayan sanat okulu o dönem müzeye bağlıydı. On beş- yirmi beş yaş arası idadi mezunu ya da günümüz yetenek sınavlarına benzer sınavı başarıyla geçen öğrenciler okula kabul ediliyordu. Okulun bir yıl hazırlık sınıfın ek olarak tarih, asar-ı atika, fenn-i tezyinat dersleri tüm bölümler için zorunluymdu. 1889 yılından itibaren de başarılı kabul edilen öğrenciler Avrupa'ya gönderilmiştir. Orada eğitim alan öğrenciler Sanayi-i Nefise Mektebi kadrosuna dahil edilmiştir (Ürekli, 2023).

Mektebin nizamnamesi Paris Güzel Sanatlar Akademisine paralel olarak hazırlanmıştır (Türkseven, 2010). Osman Hamdi Bey; 1883 yılında eğitime başlayan sanat okulunun kuruluşundan, vefatına kadar müdürlüğünü yapmıştır (Gündüz, 2023).

## 2.7. Arkeoloji Alanındaki Gelişmeler

Arkeoloji, geçmişi kazı gibi çalışmalar sonucu bulduğu verilere dayandırarak açıklamaya çalışan bilim dalıdır. Osmanlı Devleti'nde arkeolojik kazı çalışmaları yapılsa da yabancı arkeologlar tarafından ekonomik sebepler nedeniyle yürütülmekteydi. 19. yüzyıldan itibaren kazılar, tarihi değer gayesiyle yapılmıştır. Osman Hamdi Bey, Müze-i Hümayun müdürü olarak birçok kazının yapılmasına imkan sağlamış ve başkanlık etmiştir. Kazı yapılan alanlarının ve buluntularının nasıl kullanılması gerektiği ile ilgili çalışmalar da yürütmüştür (Eldem, 2010). Kendisi ilk Türk arkeolog unvanının da sahibidir.

Müzecilik faaliyetinin başarılı olup olmadığını müzenin eski eserlerle doluluk oranından çıkartabiliriz. Müze-i Hümayun kısa sürede eserlerle dolmuş taşmış çevresinde ek binalara ihtiyaç



olunmuştur. Müze için sistematik olarak kazıların yapılması ve eserlerin taşınması ihtiyacı doğmuştur (Saatçi Ata, 2021).

Osman Hamdi Bey 1883- 1895 yılları arasında birçok kazıda bulunmuştur. Bu kazılar arasında ün kazanmasını sağlayan Lübnan Sayda kazısı oldukça önemlidir. Günümüzde İstanbul Arkeoloji Müzesinin en görkemli eseri olan İskender Lahdi bu kazıda çıkartılmıştır (Türkseven, 2010).



*Resim 5: İskender Lahdi, İstanbul Arkeoloji Müzesi (Gündüz, 2023)*

Sayda kazısında bulunan lahitlerin İstanbul'a getirilmesinin ardından Osman Hamdi Bey kazının raporunu çıkartmıştır. Revue Archéologique'de yayınlanan bu rapor arkeoloji camiasının dikkatini çekmiştir (Sönmez, 2020).

Sayda kazısının yapıldığı arazinin sahibi Mehmet Şerif Efendi'ye verilecek ödül konusunda meblağının yüksekliği nedeniyle tartışmalar çıkmıştır. Meclis-i Mahsus, ücretin çok olduğu ve verilemeyeceği kararına varmıştır. Osman Hamdi Bey bu ödülün verilmesinin diğer arazi sahiplerine teşvik ve güven vermek için önemli olduğunu belirtmiştir. Nizamnamenin bu maddesine uyulmaması halinde hem adaletsizliğe hem de eski eserlerin daha iyi paralar karşılığında yurtdışına kaçırılmasına zemin hazırlanacağından bahsetmiştir. Bu düşüncesi haklı bulunmuş ve Mehmet Şerif Efendiye 1.500 lira ile üçüncü rütbeden Mecidiye nişanı verilmiştir. Sadece Mehmet Şerif Efendi'yle kalınmamış, eserlerin İstanbul'a getirilmesinde görev alanlara da nişan verilmiştir (Sönmez, 2020).

Nemrud dağı, Sayda, Lagina, Tralles (Aydın), Alabanda, Rakka, Boğazköy, Alacahöyük, Akalan, Langaza, Sakçagözü, Sidamara, Bozüyük, Rodos, Taşoz (Bozcaada), Yortan, Notion, Kade, Gorikos, Tedmür, Mahmudiye (Spara) kazıları yapılmıştır. H. Schliemann'ın Truva'da yaptığı kazıya da katılmıştır (Gündüz, 2023).

1887 yılında Dimosten Baltacı Bey'le İskender ve Ağlayan Kızlar lahitlerinin bulunduğu Sayda kazısını başlatmıştır. Bergama kazılarında, Nemrud dağında yapılan kazılarda da bulunmuştur. Aydın Milas yakınlarındaki Lagina kazısını yönetmiştir.

1883'te Y. Oskan'la birlikte Le tumulus de Nemroud-Dagh, 1889'da Les ruines d'Arslan-Tasch ve 1892'de Th. Reinach'la birlikte Une nécropole royale de Sidon eserlerini hazırlamıştır (Gündüz, 2023).

1909 senesinde son Avrupa seyahatini gerçekleştirmiş ve bu seyahatte üç Alman iki İngiliz üniversitesinden yazdığı eser sebebiyle nişan almıştır (Mansel, 1959). Kendisine Oxford Üniversitesi tarafından fahri doktorluk unvanı verilmiştir (Türkseven, 2010).

24 Şubat 1910'da altmış sekiz yaşında Kuruçeşme'deki yalısında hastalık nedeniyle vefat etmiştir. Vasiyeti nedeniyle Eskişehir'deki köşkünün arkasında tepeye defnedilmiştir (Türkseven, 2010). 1881 yılında getirildiği müze müdürlüğü görevine vefatına kadar devam etmiştir.

### 3. SONUÇ

Osman Hamdi Bey, Avrupa'da aldığı eğitim boyunca seyahat etmiş ve oradaki sanat, müzecilik, arkeoloji gibi alanlardaki gelişmeleri takip etmiştir. Eski eserlerin korunmasının önemini görüp ülkesinde de bu bilinci oluşturmak için çalışmıştır.

Osman Hamdi Bey'in müze müdürlüğü döneminde 30 yılı aşkın süredir faaliyette bulunan Müze-i Hümayun, tam anlamıyla müze olarak faaliyete girmiştir. 1884 Asar-ı Atika Nizamnamesi diğer eski eser yasalarından farklı olarak eski eserlerin ne olduğunu tanımlamaktadır. Bu tanım maddeleriyle birlikte yabancıların yurtdışına eser kaçırmasının önüne geçilmiş ve yasadaki boşluk giderilmiştir.

Müze binasının kütüphanesinin gelişmesi için de çabalamış diğer ülkelerden kitap, dergi getirterek kaynakları zenginleştirmiştir. Müze sadece eserlerin sergilendiği yer olmaktan çıkıp donanımlı bir araştırma merkezine dönüşmüştür.

Osmanlı Devleti'nin ilk güzel sanatlar okulu olan Sanayi-i Nefise Mektebi Osman Hamdi Bey'in çabalarıyla açılmıştır. Müzeye bağlı olan bu okulda dönemin ünlü mimarları, ressamı ders vermiştir.

Osman Hamdi Bey bizzat kazı alanlarındaki çalışmalara katılmış ve müze için eserlerin İstanbul'a gönderilmesini istemiştir. Aynı anda birçok yerde kazı başlatılması için çaba gösteren Osman Hamdi Bey ilk Türk arkeolog unvanının da sahibidir. İskender ve Ağlayan Kızlar lahitlerinin bulunduğu Sayda kazısı başta olmak üzere birçok kazının başlamasına öncülük etmiştir. Bu kazı sonucu Avrupa'da yaptıklarıyla ün kazanmıştır. Çalışmalarından dolayı kendisine ödüller ve nişan verilmiştir.

### KAYNAKÇA

#### Kitaplar

ELDEM E., (2010). Osman Hamdi Bey Sözlüğü. Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları.

#### Makaleler

ÇAL H., (2009). Osmanlı'dan Günümüze Türkiye'de Müzeler. Türkiye Araştırmaları Literatür Dergisi, 14(1), 315-332.

EROL S., (2019). İstanbul'dan Paris'e Gönderilen İlk Osmanlı Talebelerinden Edhem Efendi'nin Eğitim Hayatı. İçtimaiyat Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1), 53-69.

KELEŞ V., (2010). Modern Müzecilik ve Türk Müzeciliği. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(1-2), 1-15.

KURULOĞLU F., (2010). Osmanlı Devleti'nde Müzecilik. Tarih Okulu, 6(1), 45-61.

MANSEL A. M., (1959). Osman Hamdi Bey. Anadolu, 4(1), 291-301.

MERİÇ H., (2011). Osmanlı Devleti'nde İlk Müze / Müze-İ Hümayun: Çinili Köşk. Sigma, 3(1), 308-314.

ÖNGE M., (2018). Kültür Mirasını Tanımlamak İçin Türkiye'de Kullanılan İlk Özgün Terim: Âsâr-ı Atika. Avrasya Terim Dergisi, 6(1), 8-14.

ÖZKASIM H., & Ögel, S., (2005). Türkiye'de Müzeciliğin Gelişimi. İTÜ Dergisi, 2(1), 96-102.

SAATÇI ATA M. B., (2021). Müzeciliğin Gelişmesinde Müze-i Hümayun Müdürleri Philipp Anton Dethier ve Osman Hamdi Bey Dönemlerinin Karşılaştırmalı Bir Değerlendirmesi. Gaziantep University Journal of Social Sciences, 20(3), 1473-1499.

SÖNMEZ A., (2020). Osman Hamdi Bey'in Sayda Kazısı ve Bu Kazının Müze-i Hümayun'un Gelişimine Etkisi. History Studies, 12(3), 765-788.

TATAROĞLU E., (2011). Osman Hamdi Bey: 19.Yüzyılın Türk Müzecisi-Devlet Adamı-Ressamı-Sanat Eğitimsi-Arkeoloğu. Milli Eğitim, 48(221), 175-185.

#### İnternet Kaynakları

GÜNDÜZ F., Osman Hamdi Bey. TDV İslâm Ansiklopedisi. (<https://islamansiklopedisi.org.tr/osman-hamdi-bey>) Erişim Tarihi: 20.12.2023.

YÜCEL E., Müze. TDV İslâm Ansiklopedisi. (<https://islamansiklopedisi.org.tr/muze>) Erişim Tarihi: 20.12.2023.

ÜREKLİ F., Sanâyi-i Nefise Mektebi. TDV İslâm Ansiklopedisi.  
(<https://islamansiklopedisi.org.tr/sanayi-i-nefise-mektebi>) Erişim Tarihi: 21.12.2023.

**Resimler**

GÜNDÜZ B., (2023). İstanbul Arkeoloji Müzesi Fotoğrafları. Kişisel arşiv.

**Tezler**

ŞAHİN M., (2019). Osmanlı'dan Cumhuriyet'e müzecilik 1846-1938 (Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi).

TÜRKSEVEN H., (2010). Osmanlı Devleti'nde eski eser politikası ve Müze-i Hümayun'un kuruluşu (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi).

# İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE ORGANİZASYONEL PERFORMANS (SİSTEMATİK BİR LİTERATÜR İNCELEMESİ)

Dr. Fereshteh Karimivand

fereshte\_karimivand@yahoo.com, ORCID: 0000-0001-8959-2097  
Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adana, Türkiye

**ÖZET:** Bir organizasyonun çalışanları, onun en değerli varlıkları olarak kabul edilir ve performansları, kurumun hedeflere doğru ilerlemesinde ve misyonunun yerine getirilmesinde büyük etkiye sahiptir. Bu bağlamda, insan kaynakları yönetimi, yetenekli insan güçlerini işe alma, yetiştirme ve teşvik etme gibi görevlerle bu alanda çok önemli bir rol oynamaktadır. Bu çalışmanın amacı insan kaynakları yönetiminin örgütsel performansa etkisine dair literatürde bulunan çalışmaları sistematik olarak incelemektir. Bu amaç doğrultusunda Scopus (Elsevier), ERIC, SID, Mogiran, Irandoc ve Google Scholar veri tabanlarında indekslenen makalelerden yararlanılmıştır. Araştırmanın derleme sürecinde sistematik incelemeler ve Meta- Analizler için tercih edilen raporlama öğeleri (PRISMA) kullanılmıştır. Makale taraması yaparken, insan kaynakları yönetiminin örgütsel performansa etkisini inceleyen makalelere ulaşmak için; "insan kaynakları yönetimi", "performans yönetimi", ve "örgütsel performans" anahtar kelimeleri kapsamında araştırma yapılmıştır. İncelenen makale gurubu 60 makale içermekte olup, belirsiz örneklem büyüklüğüne sahip olan ve uygulama yönteminin iyi tanımlanmadığı makaleler ise çalışma sürecinde elenmiştir. Araştırma sonuçları, insan kaynakları yönetimi programlarının doğru bir şekilde uygulanmasının örgütte etkinliğin sağlanması ve verimliliğin artırılmasının yanı sıra çalışanlarda iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı artırdığını, ve dolayısıyla örgütün hedeflerine ulaşmada daha başarılı olduğunu göstermektedir.

**ANAHTAR KELİMELEER:** İnsan Kaynakları Yönetimi, Performans Yönetimi, Örgütsel Performans

## HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE (A SYSTEMATIC REVIEW OF THE LITERATURE)

**ABSTRACT:** An organization's employees are considered as it's most valuable assets, and their performance has a major impact on organizational progress towards goals and fulfillment of it's mission. In this context, human resource management plays a vital role by performing important tasks such as recruiting, training, and promoting talented human resources. The purpose of this study is to scientifically survey the studies in the literature on the consequences of human resources management on organizational performance. For this purpose, articles indexed in Scopus (Elsevier), ERIC, SID, Mogiran, Irandoc and Google Scholar databases were used. During the compilation process of the research, preferred reporting items for systematic reviews and Meta-Analysis (PRISMA) were used. While scanning, to reach articles examining the effect of human resources management on organizational performance; Study was directed within the room of the keywords "human resources management", "performance management", and "organizational performance". The article group examined included 60 articles, and the articles with an uncertain sample size and in which the application method was not well defined were eliminated during the study process. The results showed that the correct implementation of human resources management programs increases the efficiency and productivity in the organization, along with the job satisfaction, and organizational commitment of the employees, so the organization will be more successful in achieving goals.

**KEYWORDS:** Human Resource Management, Performance Management, Organizaional Management

Gönderim Tarihi: 07.06.2024

Kabul Tarihi: 27.07.2024

<https://doi.org/10.5281/zenodo.13141046>

### 1. GİRİŞ

Günümüz organizasyonlar dünyasında insan gücü örgütün rekabet avantajı elde etmesinde değerli bir varlık olarak görülmektedir. Örgütteki insan kaynaklarının kalitesi, çalışanların örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu, örgütsel performansın ve verimliliğin artırılmasında temel bir rol oynamaktadır (Huselid, 1995; Becker ve Huselid, 1998; Gürbüz, 2012). Aynı zamanda, örgütün faaliyetlerinin insan gücü tarafından yürütüldüğüne dikkat edilmesi çok önemlidir. Motivasyonu yüksek, yeniliklere yatkın, risk alan ve bilgi alışverişinde bulunan çalışanların örgütün çevresel ve rekabetçi değişikliklere tepki verme hızını artırmada yadsınamaz bir rolü vardır (Akhtar vd., 2008, Afsar vd., 2020). Organizasyondaki insan kaynaklarının etkili ve başarılı yönetimi, artan verimlilik ve etkililiğe yol açar. Ayrıca, hizmet kalitesini

iyileştirmeye yönelik daha iyi yönetim, kuruluşun liderliği ve insan kaynakları yönetimi araçları etkin ve koordineli olduğunda gerçekleşir (Gist, 1987, Wright vd., 2005).

İnsan kaynakları yönetimi kavramı 1980'lerin ortalarında icat edildi ve amacı, çalışanları yönetmek için etkili yöntemler sağlamak ve kuruluşların performansını artırmaya yardımcı olmaktır (Haslinda, 2009). İnsan kaynakları yönetimi, çalışanların tutumlarını, davranışlarını ve performanslarını etkileyen bir dizi politikalar, faaliyetler ve sistemler olarak tanımlanabilir. Aslında insan kaynakları yönetimi, işe alım ve ilgi ve memnuniyet yaratmanın yanı sıra çalışan iş doyumunu ve çalışanları elde tutma yoluyla örgütün programlarının etkili bir şekilde uygulanmasını ve karmaşık rekabet ortamlarında hayatta kalmasına yardımcı olan bir sistemdir (Hongal ve Kinange, 2020). Başka bir tanımla insan kaynakları yönetimi, yöneticilerin örgütü yetenekli insanlarla donatma ve onların yeteneklerinin kullanılmasını sağlama sorumluluğunu ifade eder.

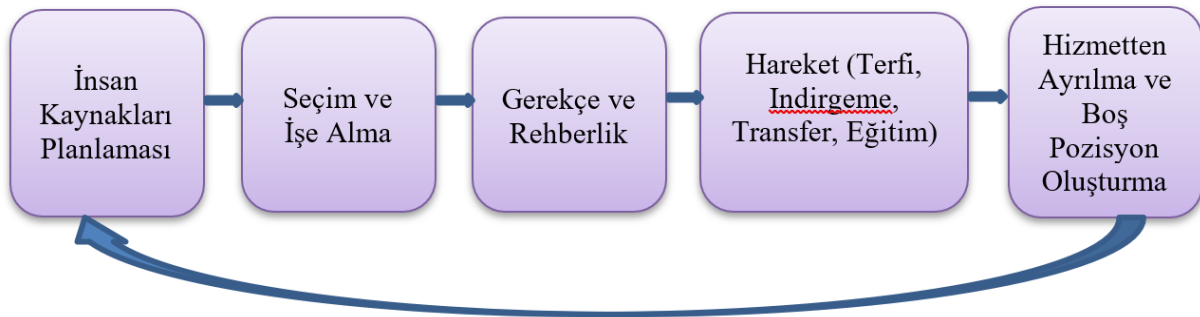
İnsan kaynakları yönetimi perspektifine göre, herhangi bir örgütün sürekli olarak mükemmel performansa ulaşması için en değerli varlığı insan gücüdür ve örgütün performansı önemli ölçüde çalışanlarının yeteneklerinin gelişmesine bağlıdır (Wright vd., 1994). Yöneticilerin temel zorluklarından biri, insan kaynakları stratejileri ile örgütün stratejik hedefleri arasında koordinasyon oluşturmaktır, bu alanda yapılan çalışmalar, genellikle, çalışanların yaklaşımlarının örgütün stratejik planlamaları ile ölçüldüğünü göstermektedir (Schuler ve Jackson, 1987). Günümüzün başarılı ve ilerici örgütleri, uygun örgütsel etkileşimler kurmanın, kaliteli insan kaynağının ve etkin yönetimin önemini doğru anlayarak, zaferlerinin sırrını nitelikli insan kaynağı kullanımında görmekte ve kaliteli işgören yetiştirmenin organizasyonu rekabet sahnesinde ön planda tutacağına ve başarıya ulaştıracağına inanmaktadır. Kısaca, örgütte insan kaynakları yönetiminin temel amacının örgütün daha iyi performans göstermesine yardımcı olmak ve örgütün misyonunu yerine getirmek olduğu sonucuna varılabilir (Sims, 2002).

Bu bağlamda, çalışmamızda insan kaynakları yönetiminin örgütsel performans üzerindeki etkisine bakılmıştır ve literatürde bulunan çalışmalar sistematik bir şekilde incelenmiştir. İnceleme sonuçları insan kaynakları yönetiminin çeşitli prosedürlerinin, örgütsel performansın farklı alanlarını anlamlı bir şekilde etkilediğini vurgulamıştır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. İnsan Kaynakları Yönetimi

İnsan kaynakları yönetimi, yetenekli ve becerikli işgücünün işe alınması, işte tutulması, geliştirilmesi ve bu kişilerin yeteneklerinin doğru ve uygun şekilde kullanılmasının sağlanması gibi kapsamlı faaliyetleri içerir (Şekil 1) (Mathis vd., 2016).



Şekil 1: İnsan Kaynakları Yönetimi Süreci

Organizasyon yapısında insan kaynakları yönetimi, üretim yönetimi, finans yönetimi vb. saflara yerleştirilmiş ve ilgili konuların performansı belirli bir alana atanmıştır. Bu alan, kuruluş başkanının doğrudan denetimi altında olabileceği gibi, dolaylı olarak onun denetiminde de olabilir. Elbette birçok örgütte insan kaynakları yönetiminin konumu, örgütün üst düzey yöneticilerinden biri olarak doğrudan örgütün en üst yetkilisinin denetimi altındadır (Folger ve Cropanzano, 1998).

İK yönetimi, organizasyonun amaçlarına ulaşmak adına insan kaynaklarının daha iyi kullanılmasına

odaklanır. İnsan kaynakları yönetimi aktif bir süreç olarak kabul edilmekte ve son zamanlarda işlevi sadece kayıt tutmaktan, stratejik bir yaklaşıma evrilmiştir. Baron ve Kreps (1999) 'e göre insan kaynakları, örgütsel başarının veya başarısızlığın anahtarı olarak kabul edilir. Bu anlamda insan kaynakları politikaları, yöntemleri ve işlevleri bir bütün olarak örgüt stratejisine hizmet etmeli, örgütlerin yönetici ve liderleri konularını doğru anlamalı ve sonuçları konusunda duyarlı olmalıdır. Armstrong (2006) 'a göre insan kaynakları yönetimi, stratejik ve mantıklı bir yaklaşım olarak, iş gücünün stratejik gelişimi yoluyla rekabet avantajı elde etmeyi amaçlar ve organizasyonu başarıya götürmede büyük bir rol oynar.

## 2.2. Organizasyonel Performans

Organizasyonel performans, kuruluş faaliyetlerinin nasıl gerçekleştirildiğini ifade eden genel bir yapı anlamına gelir. Kennerley ve Neely (2002) tanımına göre performans, yapılan eylemlerin etkili kalitesini ve verimliliğini açıklama sürecidir. Verimlilik, kuruluşun hizmet veya ürün üretiminde insan ve malzeme kaynaklarını nasıl kullandığıdır. Bununla birlikte önceden belirlenmiş hedeflere ulaşma derecesi ve kapsamı anlamına gelir (Moynihan, 2008). Organizasyonel performans seviyeleri birbiri ile ilişkilidir. Bu seviyeleri; çalışan, takım veya grup, program veya proje ve organizasyon olarak sıralayabiliriz (Saadabadi vd., 2013).

Performans yönetimi, çalışanların yeteneklerinin sürekli iyileştirilmesine ve genişletilmesine, ekip ve grup çalışma ortamı yaratılmasına ve nihayetinde örgütsel hedeflere ulaşılmasına yol açan stratejik ve koordineli bir süreç olarak kabul edilir (Çalışkan, 2010). Performans yönetiminin örgüt için en önemli kazanımları, iş sisteminin refahı, çalışanlar ve sistemlerin örgütsel amaçlara ulaşması, uygun bir kültürün üretilmesi ve düzenli olarak gözden geçirilmesi, etkili liderliğin teşvik edilmesi ve vizyonunun oluşturulması, organizasyonda liderler ve çalışanlar arasında geri bildirim ve etkileşim oluşturulması ve nihayetinde verimliliğin artırılması ve işgücü, sermaye, malzeme, enerji vb. gibi çeşitli kaynakların optimum kullanılması olabilir (Guest, 2017).



Şekil 2: Performans Yönetiminin Temel Kazanımları

## 2.3. İnsan Kaynakları Yönetimi İle Örgütsel Performans Arasındaki İlişki

Etkili ve başarılı insan kaynakları yönetimi ile optimal örgütsel performans arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin varlığına değinen çeşitli araştırmalar, insan kaynakları yönetimi alanında alınan kararların örgütün performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu vurgulamaktadır. Örneğin ekonomik alanda, örgütlerin küreselleşme, deregülasyon, müşterilerin yeni talepleri vb. gibi hızlı değişimlere ve sorunlara rağmen rekabet ortamında konumlarını koruyabilmeleri ve performanslarını kalıcı olarak geliştirebilmeleri için doğru insan gücü kullanmaları gerekmektedir (Saadabadi vd., 2013) Araştırmalara göre, insan kaynakları yönetiminin grup prosedürleri, organizasyonun performansı üzerinde bireysel prosedürlerden daha fazla etkiye sahiptir. Bunun nedeni, insan kaynakları yönetimi prosedürlerinin tek başına çalışmaması, koordineli ve birbiriyle ilişkili olmasıdır (Asadi vd., (2017). Son olarak, insan kaynakları yönetimi işlevlerini kuruluşun stratejileri ile yatay ve dikey olarak bütünleştiren ve koordine eden kuruluşların daha iyi performansla sahip oldukları ve insanlarda iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve daha iyi bireysel ve örgütsel performans gibi etkenlerin yaratılmasına neden oldukları görülmektedir

(Fakhraei, 2023).

### 3. YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı insan kaynakları yönetiminin örgütsel performansa etkisine dair literatürde bulunan çalışmaları sistematik olarak incelemektir. Bunun için Scopus (Elsevier), ERIC, SID, Mogiran, Irandoc ve Google Scholar veri tabanlarında indekslenen makalelerden yararlanılmıştır.

Araştırmanın derleme sürecinde sistematik incelemeler ve Meta-Analizler için tercih edilen raporlama öğeleri (PRISMA/Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis) (Gerçek, 2023) kullanılmıştır.

PRISMA protokolüne göre bu çalışmada izlenen adımlar şunlardır: tanımlama, ayırma, seçim ve dahil etme:

- Veri tabanını ilk arama,
- Tekrarlananlar elendikten sonra başlıkları ve özetleri incelenen eser sayısının belirlenmesi,
- Kriterlere uymayan kayıtların elenmesi,
- Çalışmaya dahil edilenlerin belirlenmesi,

Makale taraması yaparken literatürde bulunan, insan kaynakları yönetiminin örgütsel performansa etkisini inceleyen makalelere ulaşmak için; “insan kaynakları yönetimi”, “performans yönetimi”, ve “üretkenlik” anahtar kelimeleri kapsamında araştırma yapılmıştır. İncelenen makale gurubu 60 makale içermekte olup, belirsiz örneklem büyüklüğüne sahip olan ve uygulama yönteminin iyi tanımlanmadığı makaleler ise çalışma sürecinde elenmiştir.

### 4. BULGULAR

İncelenen makaleler makale adı, yazarlar, yayın yılı, bağımlı-bağımsız değişkenler ve sonuçlarına göre Tablo 1’de verilmiştir.

*Tablo 1: İncelenen makaleler*

Makale Adı	Yazarlar	Yayın Yılı	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Sonuç
İnsan Kaynakları ve Organizasyonel Performans	Arne L. Kalleberg, James W. Moody	1994	Organizasyonel Performans	İnsan Kaynakları	Yüksek performanslı kuruluşlarla özdeşleştirilen insan kaynakları politikaları ve uygulamalarının aslında kurumsal performansı artırdığını göstermektedir.
Human Resources and Sustained Competitive Advantage: A Resource-Based Perspective	Pm Wright, Gc Mcmahon, A Mcwilliams	1994	Sürdürülebilir rekabet avantajı	İnsan Kaynakları	Çalışma, insan kaynaklarının değerli, nadir, taklit edilemez ve ikame edilemez olmaları açısından sürdürülebilir rekabet avantajı kriterlerini nasıl karşıladığını tartışmak için firmanın kaynak temelli bakış açısına göre teorik kavramları kullanmakta olup, olumlu ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir.

The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance	Ma Huselid	1995	Ciro, Verimlilik ve Kurumsal Finansal Performans	İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları	Yaklaşık bin firmadan oluşan ulusal bir örneklemeden elde edilen sonuçlar, bu uygulamaların hem orta seviye çalışan sonuçları (ciro ve verimlilik) hem de kurumsal finansal performansın kısa ve uzun vadeli ölçümleri üzerinde ekonomik ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.
Organizational Success Through Effective Human Resources Management	Rr Sims	2002	Organizasyonel Başarı	İnsan Kaynakları Yönetimi	Çalışma, etkili insan kaynakları yönetiminin örgütsel başarıyı olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.
Singapur'da Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Organizasyonel Performans	David Wan, Ph.D., Chin Huat Ong Ve Victor Kok	2002	Organizasyonel Performans	Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi	Çalışma, bir şirketin stratejik ik yönetimi politikalarının/uygulamalarının çeşitli yönleri ile performansı arasında pozitif bir ilişki buldu. Ancak konu bir firmanın mali sonucuna geldiğinde ilişki daha zayıf görünüyor.
İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Çalışma İkliminin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi	Garry A. Gelade, Mark Ivery	2003	Organizasyonel Performans	İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejileri ile İş Stratejilerin in Uyumluluğ u	İnsan kaynakları yönetimi stratejileri ile iş stratejilerinin uyumluluğunun örgütsel performansı iyileştirmede etkili bir faktör olduğunu göstermiştir.
Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Firma Performansı Üzerindeki Etkileri: Rakip Değerler Çerçevesinin Uygulanması	Leda Panayotopoulou, Dimitris Bourantas & Nancy Papalexandris	2003	Organizasyonel Finansal Performansı	İnsan Kaynakları ve Yönetim İstikrarı	İnsan kaynakları ve yönetim istikrarı kombinasyonunun finansal performans ile pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Fakat insan kaynakları ve yönetim istikrarının kendi aralarında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu araştırmada, insan kaynakları ve yönetim istikrarının kompozisyonu rolü vurgulanarak, şirketlerin finansal



					performansını iyileştirmeye yönelik bir impririk model sunulmuştur.
The Relationship Between Hr Practices And Firm Performance	Pm Wright, Tm Gardner, Lm Moynihan, Mr Allen	2005	Organizasyonel Performans	İK Uygulamaları	Çalışma, İK uygulamalarına ilişkin ölçümlerin geçmiş, eşzamanlı ve gelecekteki operasyonel performans ölçümleriyle ilişkili olduğunu gösteriyor.
İnsan Kaynakları Yönetiminin Organizasyonel Performans Açısından Değeri	Yongmei Liu, James G. Combs, David J. Ketchen Jr. R. Duane Ireland	2007	Organizasyonel Performans	İnsan Kaynakları Yönetimi	İnsan kaynakları yönetimi organizasyonlara önemli değer katmaktadır. Ayrıca, katma değer bireysel uygulamalardan ziyade insan kaynakları sistemlerine ağırlık verildiğinde, insan kaynakları yönetimi kararlarının stratejiye bağlı olduğu durumlarda ve imalat firmaları arasında en güçlü olmaktadır.
İnsanları Yönetmek Spor Organizasyonları Stratejik Bir İnsan Kaynağı Yönetim Perspektifi	Tracy Taylor, Alison Doherty And Peter Mcgraw	2008	Organizasyonel Performans	İnsan Kaynakları Yönetimi Politikaları	Elde edilen sonuçlara göre İK yöneticileri, olumlu tutumlar oluşturarak ve uygun ve destekleyici politikalar benimseyerek örgütün performansını geliştirebilirler.
Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Organizasyonu Nijerya İmalat Sektöründe Performans: Ampirik Bir Araştırma	Oladipo Jimoh A, Abdulkarim Danlami S.	2011	Organizasyonel Performans	Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi	Sonuçlar, nijerya imalat sektöründe faaliyet gösteren şirketler tarafından stratejik İky'nin orta düzeyde uygulandığını ve Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ile Organizasyonel Performans arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.
Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Ve İş Tatminine	Sait Gürbüz	2012	Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini	Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi	Araştırma stratejik insan kaynakları yönetiminin, örgütsel bağlılığı ve iş tatminini etkilediğini ve katılım-işgören ile

Etkisi: İnsan Kaynakları Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma					iletişim değişkeninin, iş tatmini üzerindeki etkisinin daha fazla olduğu göstermektedir.
İran Bilgiye Dayalı Organizasyonlarda Ve Tahran Bilim Ve Teknoloji Üniversitesi Parklarında Ekip Çalışması Engellerinin Bulanık Yaklaşımla Belirlenmesi Ve Araştırılması	Ali Asghar Saadabadi Gholamreza Taleghani Armin Golchin	2013	Tahran Üniversitesi Çalışanlarının Örgütsel Performansı	İnsan Kaynakları Yönetimi Araçlarının	Tahran Üniversitesi'nde doğru ve verimli İK yönetimi ile örgütsel performans arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin varlığını göstermiştir. Bu çalışmada, performansı artırmak için iş özelliklerinin değiştirilmesi, bilgiye dayalı seçim yaklaşımlarla çalışan işe alımı vb. konularda uygulamaya yönelik öneriler bulunmaktadır.
Stratejik İnsan Kaynaklarının Yönetiminin Örgütsel Performans Etkisi: Yüksek Performanslı İnsan Kaynaklarının Uygulamalarının Aracılık Rolü	Rebecca Mitchell, Shantha Obeidat, Mark Bray	2013	Organizasyonel Performans	Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi	Yüksek performanslı insan kaynakları uygulamaları, iş stratejik rolü ile performans arasındaki ilişkiye aracılık eder. İK uzmanları için stratejik ve operasyonel odaklanma arasında bir denge kurulmasını önerir
Genç Firmalarda Girişimcilik Yönelimi Ve Performansı: İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolü	Jake G Messersmith, William J Wales	2013	Organizasyonel Performans	Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi	Örgütte girişimci yönelimin varlığında, insan kaynaklarının stratejik yönetimi ile örgütsel performans arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Bu makale, organizasyonda insan kaynaklarının doğru stratejik yönetiminin belirlenmesine yönelik pratik öneriler sunmaktadır.
Çeşitliliğin İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Organizasyonel Performans	Chia-Mei Lu, Shih-Jer Chen, Pei-Chi Huan	2015	Çeşitlilik	İnsan Kaynakları Yönetimi, Örgütsel Performans	Demografik çeşitlilik, İKY- mağaza performansı ilişkisini olumlu yönde etkiliyor. Çalışma ayrıca daha fazla yaş çeşitliliğinin varlığının

---

Üzerindeki Etkisi	g, Jui-Ching Chien				performansı güçlendirdiğini göstermektedir.
-------------------	--------------------	--	--	--	---

---

Kenya Güç Ve Aydınlatma Şirketi – Nairobi Batı Bölgesine Göre İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonlarının Organizasyonel Performans Üzerindeki Rolü	Rose Mwaniki, Jane Gathenya	2015	Organizasyonel Performans	İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları	İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının örgütün performansı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.
--	-----------------------------	------	---------------------------	---	---

---

İran Spor Ve Gençlik Bakanlığı Uzmanlarının Perspektifinden İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Örgütsel Performans Arasındaki İlişki	Asadi Ferida Muzaffer Seyyid Amir Ahmed Zri Al	2017	Organizasyonel Performans	İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları	İnsan kaynakları yönetimi ile örgütsel performans arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Regresyon analizinden elde edilen sonuçlara göre, insan kaynakları planlaması ve performans değerlendirme bileşenleri, organizasyonun performansını tahmin etme yeteneğine sahiptir. Bu amaçla spor ve gençlik bakanlığı yöneticileri, özellikle yetenekli çalışanların işe alınması, elde tutulması, terfi ettirilmesi ve performans değerlendirmesinde, çeşitli insan kaynakları yaklaşımları kullanılması ile örgüt performansını artırabilirler.
--	--	------	---------------------------	---	--

---

İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Çalışanların Refahı: Yeni Bir Analitik Çerçeveye Doğru	David E. Guest	2017	İş Performansı	Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi	İnsan kaynakları yönetiminin iyileştirilmesi ve çalışanların beşerî sermaye olarak doğru değerlendirilmesi ile iş performansının iyileştirilebileceğini ve örgütte uygun bir ahlaki atmosferin faydalarından yararlanılabileceğini göstermektedir.
---	----------------	------	----------------	-------------------------------------	--

---

Çin'deki Bankacılık Sektöründe Öğrenme Yöneliminin Bireysel Performans Üzerindeki Doğrudan Ve Düzenleyici Etkisi: Yüksek Performanslı Çalışma Sistemlerinin Bağlamsallaştırılması	Nan Ning, Jue Wang, Zhaohong Lin, Zhiyu Zheng		Bankacılık Endüstrisinde Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Yaklaşımı	İnsan Kaynakları Yönetimi Önlemleri Ve Pazar Yönelimi	Yüksek performanslı çalışma sistemleri yaklaşımına dayalı insan kaynakları yönetimi önlemlerinin, bankaların pazar yönlülüğü üzerindeki rolünü doğrudan ve ayrıca insan kaynakları yönetimi başarıları aracılığıyla, dolaylı olarak, doğrulamıştır.
İnsan Kaynakları Ve Sürdürülebilir Rekabet Avantajı: Kaynak Temelli Bir Bakış Açısı	Javad Sofiyabadi, Changiz Valmohammadi & Amin Sabet Ghadam	2020	Kuruluşun Yenilik Performansı ve Bilgi Yönetimi	İnsan Kaynakları Yönetimi	İnsan kaynakları yönetimi ölçümleri, kuruluşun yenilik performansı ve bilgi yönetimi ile pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bu yenilikçi önlemler, çalışanları kuruluşta bilgi edinme, paylaşma ve uygulama konusunda motive etmek için yararlıdır, aynı zamanda örgütün çevresel gelişimine de yardımcı olur.
İran Yükseköğretim Sisteminde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Üniversite Kampüslerinin Mali Performansına Etkisi	Asghar Zamani	2020	Üniversite Mali Performansı	İran'ın Yüksek Öğretim Sisteminde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi	İnsan kaynaklarının stratejik yönetiminin finansal performansı etkilediğini, ayrıca hizmet sunum kalitesini ve genel performansı artırdığını göstermiştir.
A Study On Talent Management And It's Impact On Organization Performance - An Empirical Review	P Hongal, U Kinange	2020	Organizasyonel Performans	Talent Management	Araştırma, İK yöneticilerine, çalışanların katılımını sağlamak ve dolayısıyla kurumsal performansı artırmak için stratejik bir araç olarak yetenek yönetimini oluşturma konusunda içgörü sağlıyor.

Cultural Intelligence And Innovative Work Behavior: The Role Of Work Engagement And Interpersonal Trust	Bilal Afsar, Basheer M. Al-Ghazali, Sadia Cheema, Farheen Javed	2020	Çalışanların Yenilikçi Çalışma Davranışları	Kültürel Zekâ	Sonuçlar kültürel zekânın çalışanların yenilikçi iş davranışlarını önemli ölçüde etkileyebileceğini göstermektedir. Ayrıca hem işe adanmışlığın hem de kişilerarası güvenin, kültürel zekânın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisine kısmen aracılık ettiğini ortaya koymaktadır.
Beceri Geliştiren İnsan Kaynakları Uygulamaları, Müşteri Odaklılık Ve Turizm Kobi'lerinin Performansının Etkileşimli Etkileri	Domi Shpresim, Domi Fabiola	2021	Organizasyonel Performans	Beceri Geliştiren İnsan Kaynakları Uygulamaları	Bu çalışma, beceri geliştiren İK uygulamaları ile performans arasındaki ilişkiyi vurgulamaktadır. Ek olarak, beceri geliştiren İK uygulamalarının Kobi'lerin kültürü ve/veya müşterileri için değer yaratma stratejileri üzerindeki kesin rolünü göstermektedir.
İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamasının Organizasyonel Performans Üzerindeki Etkisi	Govand Anwar, Nabaz Nawzad Abdullah	2021	Organizasyonel Performans	İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulaması	İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel performansla pozitif bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.
The Effect of Training On Employee Satisfaction with The Mediating Role of Strategic Human Resources Management	Mahmoud Fakhraei	2023	Çalışan Memnuniyeti	Eğitim	Sonuçlar, eğitimin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisinin doğrulandığını gösteriyor. Öte yandan en önemli stratejik insan kaynakları yönetimi programlarından biri de çalışanların becerilerinin geliştirilmesi olduğundan dolayı, eğitim ile çalışan memnuniyeti arasındaki ilişkide aracılık etkisi bulunmaktadır.

Çalışmaların sonuçlarına bakıldığında araştırmacıların, insan kaynakları yönetiminin örgütsel performansa etkisinin anlamlı düzeyde olduğu sonuçlarına ulaştıkları görülmektedir.

Bu çalışmada incelenen makalelerin yıllara göre dağılımı Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2: Makalelerin yıllara göre dağılımı**

Yıllar	Makale Sayısı
1994-2000	1
2001-2005	3
2006-2010	3
2011-2015	6
2016-2021	7

## 5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada insan kaynakları yönetiminin örgütsel performans açısından etkisinin ne olduğu sorusuna yanıt aranmıştır. Bu amaç doğrultusunda literatürde bulunan çalışmalar sistematik bir şekilde incelenmiştir. İncelenen çalışmaların yıllara göre dağılımına bakıldığında son yıllarda insan kaynaklarının örgütsel performans üzerine etkisini inceleyen çalışma sayısının arttığı görülmektedir.

Liu, vd. (2007) ve Sofiyabadi, vd. (2020) çalışmalarında insan kaynaklarının stratejik yönetiminin örgütsel performansa etkisini incelemişler ve olumlu ve anlamlı bir etkinin varlığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, literatürde insan kaynakları yönetiminin çeşitli prosedürlerinin, örgütsel performansın farklı alanlarına olan etkisini inceleyen araştırmacılar, bu prosedürlerin, örgütsel performansı anlamlı bir şekilde etkilediğini vurgulamışlardır. (Mitchel, vd., 2013; Wan, vd. 2002; Jimoh ve Danlami, 2011; Gelade ve Ivery, 2003; Messersmith ve Wales, 2013; Shpresim ve Fabiola, 2021). Mwaniki ve Gathenva (2015) ve Asadi vd.(2017) yaptıkları çalışmada insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarını bağımsız değişken ve organizasyonlardaki grup performanslarını bağımlı değişken olarak ele alarak, çalışmalarını yapmışlardır ve anlamlı ve olumlu bir etkinin olduğu sonucuna varmışlardır. Panayotopoulou, vd. (2003) insan kaynakları yönetimi istikrarının örgütsel performansa olan etkisini, ve Ning vd. (2018) çalışmalarında insan kaynakları yönetimi önlemleri ve pazar yöneliminin örgütsel performansa etkisini incelemişlerdir. Her iki çalışma anlamlı bir etkinin bulunduğunu vurgulamıştır.

Çalkantılı ve değişen bir ortamda sosyal olgular olarak günümüz örgütleri, çeşitli zorluklarla karşı karşıyadır. Yaratıcı ve üretkar insan gücünün, örgütün en önemli sermayesi ve rekabet avantajı olarak kabul edildiği ve herhangi bir örgütün başarısını ölçmek için önemli bir kriter olarak görüldüğü açıktır. Bu nedenle örgütlerin başarısını ölçmek, farklı departmanlarda etkin insan kaynakları sistemlerinin varlığına ve bunlar arasında gerekli koordinasyonu oluşturabilme yeteneğine bağlıdır (Kalleberg ve Moody, 1994).

Bu çalışma yöneticiler ve karar alıcılar için de bazı öneriler sunmaktadır. Bunlar:

- İletişim becerileri yüksek, kendini işine adanmış, bağlı, örgüte aidiyet duygusu gelişmiş insan gücünü işe almak ve onlarda iş istikrarı oluşturmak için gerekli adımları atmak (Zamani, 2020).
- İnsan kaynakları yöneticileri tarafından verilen görevlerin yerine getirilmesinde, insan güçlerini geliştirmek için kısa ve uzun vadeli eğitim kursları düzenlemeyi planlamak (Fakhraei, 2023).
- Organizasyonda yaratıcılık, yenilikçilik ve risk alma için uygun bir kültür ve atmosfer yaratmak ve çalışanları yaratıcı ve yenilikçi olmaya teşvik edecek koşulları sağlamak.
- İnsan güçlerinde iletişimi artırmak ve işbirliği ruhunu güçlendirmek için örgütte formal ve hiyerarşik yapıların yanı sıra informal ve esnek yapıların kullanılması (Zenger vd., 2000).

## KAYNAKÇA

Afsar, B., Al-Ghazali, B. M., Cheema, S., & Javed, F. (2020). Cultural intelligence and innovative work behavior: the role of work engagement and interpersonal trust. *European Journal of Innovation Management*, 24(4), 1082-1109.

Akhtar, S., Ding, D.Z., ve Ge, G.L. (2008). "Strategic HRM Practices and Their Impact on Company Performance in Chinese Enterprises". *Human Resource Management*, 47(1): 15-32.

- Anwar G., Abdullah N.N. (2021). The impact of human resource management practice on organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEBM)*, 5(1),35-47.
- Armstrong, M. (2006). *Strategic human resource management a guide to action* 4th ed. Kogan Page Limited.
- Asadi, F., MOZAFARI, S. A. A., & ZAREE, A. (2017). The relationship between human resource management and organizational performance from the perspective of experts of Iranian ministry of sport and youth, 23\_30.
- Baron, J. N., & Kreps, D. M. (1999). Consistent human resource practices. *California Management Review*, 41(3).
- Becker, B.E. ve Huselid, M.A. (1998). "High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Implications". In G. R. Ferris (Ed). *Research in Personnel and Human Resources Management*, Greenwich: JAI Press, 16, 53-101.
- Çalışkan, E. N. (2010). The Impact Of Strategic Human Resource Management On Organizational Performance. *Journal of Naval Sciences and Engineering*, 6(2), 100-116.
- Fakhraei, M. (2023). The effect of Training on Employee Satisfaction with the Mediating Role of Strategic Human Resources Management. *The International Journal of Business Management and Technology*, 7 (2).
- Folger, R. G., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice And Human Resource Management (Vol. 7)*. Sage.
- Gelade, G. A., & Ivery, M. (2003). The Impact Of Human Resource Management And Work Climate On Organizational Performance. *Personnel Psychology*, 56(2), 383-404.
- Gerçek, M. (2023). İnsan Kaynakları Yönetimi (İky) için "Çevik" Ne Anlama Geliyor? İky Ve Çeviklik Kavramına İlişkin Bir Sistematik Derleme Çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 708-739. <https://doi.org/10.16953/Deusosbil.1260274>.
- Gist, M. E. (1987). Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management. *Academy of management review*, 12(3), 472-485.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human resource management journal*, 27(1), 22-38.
- Gürbüz, S. (2012). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa ve İş Tatminine Etkisi: İnsan Kaynakları Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 397-418.
- Haslinda, A. (2009). Evolving terms of human resource management and development. *The journal of International social research*, 2(9), 180-186.
- Hongal, P., & Kinange, U. (2020). A study on talent management and its impact on organization performance-an empirical review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10.
- Huselid, M.A. (1995). "The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, Corporate Financial Performance". *Academy of Management Journal*, 38(3): 635-672.
- Jimoh O. A.&Danlami A. (2011). Stratejik insan kaynakları yönetimi ve organizasyonu Nijerya imalat sektöründe performans:Ampirik bir araştırma. *International Journal of Business and Management*, 6(9), 46-56. doi:10.5539/ijbm.v6n9p46 .
- Kalleberg A. L., Moody J. W. (1994) Human resource management and organizational performance. *American Behavioral Scientist*, 37(7), 948-962.
- Kennerley, M., & Neely, A. (2002). A framework of the factors affecting the evolution of performance measurement systems. *International journal of operations & production management*, 22(11), 1222-1245.
- Liu Y., Combs J.G, Ketchen Jr D.J & Ireland R.D. (2007) The value of human resource management for organizational performance. *The Journal of Kelley School of Business*, (50)6, 503-511.
- Lu C.M, Chen S.J, Huang P. C.&Chien J. C. (2015). Effect of diversity on human resource management and organizational performance. *Journal of Business Research*,68(4), 857-861.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human resource management*. Cengage Learning.
- Messersmith, J. G., & Wales, W. J. (2013). Entrepreneurial orientation and performance in young firms: The role of human resource management. *International small business journal*, 31(2), 115-136.

- Mitchell R., Obeidat S. & Bray M. (2013) The effect of strategic human resource management on organizational performance: the mediating role of high-performance human resource practices. *Human Resource Management*, 52(6), 899-921.
- Moynihan, D. P. (2008). *The dynamics of performance management: Constructing information and reform*. Georgetown University Press.
- Mwaniki, R., & Gathenya, J. (2015). Role of human resource management functions on organizational performance with reference to Kenya power & lighting company–Nairobi west region. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(4), 432-448.
- Ning, N., Wang, J., Lin, Z., & Zheng, Z. (2018). The direct and moderating effect of learning orientation on individual performance in the banking industry in China: contextualization of high-performance work systems. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(3), 360-383.
- Panayotopoulou, L., Bourantas, D., & Papalexandris, N. (2003). Strategic human resource management and its effects on firm performance: an implementation of the competing values framework. *International Journal of Human Resource Management*, 14(4), 680-699.
- Saadabadi, A. A., Taleghani, G., & Golchin, A. (2013). Identifying and investigating teamwork barriers in Iranian knowledge-based organizations and Tehran University of Science and technology parks through fuzzy approach. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 1(3), 65-82.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1987). Linking competitive strategies with human resource management practices. *Academy of Management Perspectives*, 1(3), 207-219.
- Shpresim D., Fabiola D. (2021). The interplay effects of skill-enhancing human resources practices, customer orientation and tourism SMEs performance. *European Journal of Training and Development*.
- Sims, R. R. (2002). *Organizational success through effective human resources management*. Greenwood publishing group.
- Sofiyabadi, J., & Valmohammadi, C. (2020). Impact of knowledge management practices on innovation performance. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 69(6), 3225-3239.
- Taylor, T., Doherty, A., & McGraw, P. (2008). *Managing people in sport organizations: A strategic human resource management perspective*. Routledge.
- Wan D., Ong C. H. & Kok V. (2002). *Strategic Human Resource Management and Organizational Performance in Singapore*. Sage Journal, 34(4).
- Wright, P.M., Gardner, T.M., Moynihan L.M., ve Allen, M.R. (2005). "The Relationship Between HR Practices and Firm Performance: Examining Causal Order". *Personnel Psychology*, 58(2): 409–446.
- Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, A. (1994). Human resources and sustained competitive advantage: a resource-based perspective. *International journal of human resource management*, 5(2), 301-326.
- Zamani, A. (2020). The Effect of Strategic Human Resource Management on the Financial Performance of university Campuses in Iran's Higher Education System. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 10(40), 85-107.
- Zenger, T. R., Lazzarini, S. G., & Poppo, L. (2000). Informal and formal organization in new institutional economics. In *The new institutionalism in strategic management* (pp. 277-305). Emerald Group Publishing Limited.



# ÖĞRETMENLERDE İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİNİ ETKİLEYEN DEMOGRAFİK FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ

Aysel Güler

*ayselgunesguler@gmail.com, ORCID: 0009-0006-3184-8647*

*İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Türk Dili ve Edebiyatı, İstanbul, Türkiye*

**ÖZET:** *Konu: Bu çalışmanın konusunu öğretmenlerin iş doyumlarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen demografik değişkenler meydana getirmektedir. Amaç: Yürütülen bu çalışmada literatürde yer alan bilgiler ışığında öğretmenlerin iş doyumlarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen demografik faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Önem: Öğretmenlerin iş doyumlarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması için öncelikli olarak iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen unsurların iyi bilinmesi gerekmektedir. Bu kapsamda yürütülen bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Yöntem: Yapılan bu çalışmada doküman analizi yönteminden yararlanılmıştır. Bu kapsamda öncelikli olarak araştırma konusu ile ilişkili olan 20 lisansüstü tez çalışması incelenmiştir. Araştırma kapsamında incelenen tez çalışmalarına YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişilmiştir. İncelenen lisansüstü tez çalışmalarında elde edilen bulguların belirlenmesinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Sonuçlar: Araştırmanın sonunda öğretmenlerin iş doyumlarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen demografik değişkenlerin başında yaş, cinsiyet, mesleki kıdem ve görev yapılan okul türünün geldiği bulunmuştur.*

**ANAHTAR KELİMELER:** *Öğretmenlik Mesleği, İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık*

## INVESTIGATION OF DEMOGRAPHIC FACTORS AFFECTING THE LEVEL OF JOB SATISFIED AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN TEACHERS

**ABSTRACT:** *Subject: The subject of this study consists of demographic variables affecting teachers' job satisfaction and organizational commitment levels. Purpose: In this study, it was aimed to investigate the demographic factors that affect teachers' job satisfaction and organizational commitment levels in the light of the information in the literature. Significance: In order for teachers to have a high level of job satisfaction and organizational commitment, first of all, the factors which affect the level of job satisfaction and organizational commitment should be well known. In this context, it is thought that this study will contribute to the literature. Method: In this study, document analysis method was used. In the context, firstly, 20 postgraduate thesis studies related to the research topic were examined. The thesis studies examined within the scope of the research were accessed from the CoHE National Thesis Center database. Content analysis method was used to determine the findings obtained in the postgraduate thesis studies. Results: At the end of the study, it was found that age, gender, professional seniority and type of school were the leading demographic variables which affect teachers' job satisfaction and their organizational commitment levels.*

**KEYWORDS:** *Teaching Profession, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

Gönderim Tarihi: 03.06.2024

Kabul Tarihi: 29.07.2024

<https://doi.org/10.5281/zenodo.13141078>

### 1. GİRİŞ

Yaşadığımız dönemin toplumsal yapısında yaşamın her alanında sürekli olarak önüne geçilemez bir değişim ve dönüşümün yaşandığı görülmektedir. Tarım toplumlarından sırası ile endüstri ve bilgi toplumlarına geçişin yaşandığı, bu gelişmeler ile birlikte yönetim, insan ve insan kaynaklarına ilişkin kavramlarda sürekli gelişmelerin yaşandığı belirtilmektedir. Örgüt içerisinde çalışanların yönetimi zamanla insan kaynakları yönetimine dönüşmüş, kişiye bakış açısı değişmiş, uzmanlaşma yaşanmış ve insana verilmekte olan değerler yükselmiş olduğu görülmektedir. İnsan faktörüne verilen önemdeki artışla birlikte kişinin iş gücünden daha verimli bir şekilde yararlanmanın ve daha iyi yönetimin yöntemlerinin arandığı dikkat çekmektedir (Akçakaya, 2010: 146). Bununla birlikte literatürde örgütsel bağlılık ile iş doyumunu kavramlarının ortaya çıktığı bilinmektedir. Çalışanlarda iş doyumunun sağlanmadığı hallerde iş gücü devir hızının, stresin, devamsızlığın arttığı, artan strese bağlı olarak çeşitli fiziksel ve zihinsel sorunların geliştiği, sonucunda ise verim ve performans oranının, örgütsel bağlılığın azaldığı görülmektedir (Aydoğmuş, 2011: 47).

Literatürde iş doyumunu gibi üzerinde önemle durulan diğer bir kavram ise “örgütsel bağlılık” olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı, birçok bilimsel alanda çalışmalara konu olmuştur. Sosyoloji, felsefe, psikoloji vb. çeşitli alanlarda farklı boyutlarından söz edilmektedir. Bu sebeple örgütsel bağlılığa ilişkin aynı düşünce kapsamındaki tanımlarda fikir birliğine varılamadığı görülmektedir. Dolayısıyla yapılan farklı tanımların incelenmesi örgütsel bağlılık kavramının çeşitli boyutlarının anlaşılmasında önemlidir (Gedik ve Üstüner, 2017: 42). Kavramsal olarak incelendiğinde örgütsel bağlılık, “örgüt amaçlarının ve değerlerinin çalışanlarca benimsenmesi, çalışanların kendilerini örgütün üyesi olarak algılaması, örgüt üyesi olarak çaba sarf etmeleri, örgütü güçlü bir aile yapısı şeklinde nitelendirmeleri” olarak ifade edilmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 113). Başka bir tanımda ise örgütsel bağlılık, “örgütsel başarının sağlanabilmesi adına çalışanların sadakatini sağlanması, bununla birlikte çalışanların ortak amaç, değer ve kültür kapsamında toplanması” şeklinde tanımlanmaktadır (Doğar, 2013: 29).

İş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması çalışan performansını ve örgütsel verimliliği olumlu yönde etkilemektedir. Yapılan araştırma bulguları da bu görüşü desteklemektedir (Atmojo, 2012: 113; Purnama, 2013: 86; Westover ve diğerleri, 2009: 372; Loke, 2001: 1). Bu durum, çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve iş doyumlarını arttırmaya yönelik tedbirler alınmasını zorunlu hale getirmektedir. Bunun sağlanabilmesi için öncelikli olarak iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen unsurların iyi bilinmesi gerekmektedir. Bu bağlamda yürütülen bu çalışmada öğretmenlerde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen demografik faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır.

## 2. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE ÖNEMİ

İş yaşamı insanların günlük yaşam döngüsünün önemli bir bölümünü meydana getirmektedir. Bu durum insanların iş yaşamında bazı örgütsel davranışlar geliştirmelerine zemin hazırlamaktadır. Söz konusu örgütsel davranış biçimlerinin başında da iş doyumunu ve örgütsel bağlılık gelmektedir. Bu çalışmanın konusunu da öğretmenlerin iş doyumlarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen demografik değişkenler meydana getirmektedir. Yapılan literatür taramasına göre çalışanların iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olmasının çalışma motivasyonunu, iş performansını ve çalışma verimliliğini arttırdığını ortaya koymaktadır (Abdirahman ve diğerleri, 2018: 2018: 12; Demir, 2020: 205; Tella ve diğerleri, 2007: 118; Silitonga ve diğerleri, 2017: 75). Bu noktada öğretmenlerin iş doyumlarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen değişkenlerin iyi bilinmesinin öğretmenlerin iş yaşamlarını olumlu yönde etkileyecek önlemlerin alınmasına katkı sağlayacaktır. Bu kapsamda yapılan bu çalışmada ulaşılan sonuçların literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 3. ARAŞTIRMANIN AMACI

Yapılan bu çalışmada öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen demografik değişkenlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın alt amaçları ise aşağıdaki gibi belirlenmiştir;

1. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş grubu değişkenine göre incelenmesi.
2. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet faktörüne göre incelenmesi.
3. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin branşlarına göre incelenmesi.
4. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre incelenmesi.
5. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim düzeylerine göre incelenmesi.
6. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin gelir düzeylerine göre incelenmesi.
7. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre incelenmesi.
8. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okul türlerine göre incelenmesi.

## 4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE VERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ

Yapılan bu çalışmada doküman analizi yönteminden yararlanılmıştır. Literatürde belirli bir konuda yapılan lisansüstü tez çalışmalarının incelenmesinde doküman analizinden sıklıkla faydalandığı görülmektedir (Sonsel, 2018: 340; Kaytez ve Durualp, 2014: 110). Doküman analizinin kullanıldığı çalışmalarda öncelikli olarak araştırma konusu ile ilgili olarak geçmiş dönemde yapılan akademik çalışmalara ulaşmakta, ikinci aşamada ise incelenen akademik çalışmaların içerik analizleri

yapılmaktadır. Bu kapsamda yürütülen bu çalışmada iş doyumunu ile ilgili yapılan 10 lisansüstü tez çalışması ile örgütsel bağlılık üzerine yapılan 10 lisansüstü tez çalışması olmak üzere toplam 20 tez çalışması araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırma sadece öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyumlarının ele alındığı tez çalışmalarından meydana gelmiştir. İncelenen tez çalışmalarına YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişilmiştir. Araştırma kapsamında incelenen lisansüstü tez çalışmalarında ulaşılan sonuçların değerlendirilmesinde içerik analizi yöntemi kullanılmış ve elde edilen sonuçlar tablolar halinde açıklanmıştır.

## 5. ARAŞTIRMA PROBLEM CÜMLELERİ

Yürütülen bu çalışmanın problem cümleleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

1. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş grubu değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
2. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet faktörüne göre farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin branşlarına göre farklılaşmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
5. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?
6. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin gelir düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?
7. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?
8. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okul türlerine göre farklılaşmakta mıdır?

## 6. ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVESİ

Çalışmanın bu bölümünde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık kavramına ilişkin kuramsal bilgiler başlıklar halinde açıklanmıştır.

### 6.1. İş Doyumu Kavramı

Literatürdeki çalışmalarda iş doyumuna ilişkin araştırmacıların birbirinden farklı tanımlarının olduğu belirtilmektedir. Yelboğa (2007: 1) tarafından yapılmış olan tanımda iş doyumunu kavramı çalışanın işini yapma karşılığında duymakta oldukları manevi haz olarak açıklanmıştır. Bu nedenle işin nitelikleriyle çalışan beklentilerinin paralel olmasıyla iş tatmininin sağlandığı belirtilmektedir. Eğinli (2009: 37) tarafından iş doyumunu, çalışanların yaptıkları işten duymakta oldukları memnuniyet veya memnuniyetsizlik şeklinde açıklanmaktadır.

Genel olarak çalışanın işi veya çalıştığı örgüte ilişkin geliştirdiği tutum iş tatminidir. Çalışanların mevcut işlerinde sergilemekte oldukları çabanın karşılığında beklentilerin karşılanabileceği işlerde çalışmayı istedikleri bilinmektedir. Çalışanların kişisel olarak önemli olarak nitelendirdikleri beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanması ne orada gerçekleşirse iş tatmin düzeyi de o oranda yükselmektedir (Şahin, 2007: 1). Diğer bir tanımda ise iş doyumunu, çalışan beklentilerinin karşılığını alıp almamasına göre işine ilişkin geliştirdiği duygular olarak ifade edilmiştir (Izgar, 2008: 320).

Bireylerin yaşamlarının önemli bir bölümünü önceden belirlemiş oldukları amaçlarına göre iş edinme, kendisi ve çevresine ilişkin görevlerini gerçekleştirme çabası içinde olduğu görülmektedir. Ayrıca yaşamlarının büyük bir kısmının iş yerinde geçtiği ve özel hayatlarından çok işleri için zaman harcadıkları dikkat çekmektedir. Çalışanların mevcut işlerine yönelik bağlılıkları nedeniyle iş yerindeki psikolojisini aile hayatına aktarabildiği belirtilmektedir. Bu nedenle kişiler için iş tatmininin sadece ekonomik olarak değil aynı zamanda psikolojik olarak yaşamın önemli bir parçasının olduğu dikkat çekmektedir (Öztürk ve Özdemir, 2003: 191). Tüzün'e (2013: 5) göre iş doyumunun dikkat çekici olmasında iki sebep bulunmaktadır. İlk olarak çalışanın işine yönelik fikir ve duygularının hem kendisi hem de işleri bakımından önemli olduğu, çalışanların beklentilerinin karşılanması sonucunda ise daha

mutlu oldukları, zira işin bireylerin ekonomik ve psikolojik halini etkilediği belirtilmektedir. İkincisi ise yöneticiler adına çalışanların işlerine ilişkin yaklaşımlarının performans ve verimliliğe etkisidir.

Çalışanların iş doyumlarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Çalışanların iş tatminlerinde etkili olan en önemli faktörlerden birinin işin özelliği olduğu belirtilmektedir (Keser, 2006:80). Zira çalışanların iş tatminlerinin yüksek düzeyde olmasında çalışmakta oldukları işin özellik ve niteliklerinin önemli bir etkisinin olduğu bilinmektedir. Bilhassa çalışanlar açısından yapılan işin kendisine uygunluğu, başka bir deyişle çalışanla yapmakta olduğu işin uyumlu olması, çalışanların işlerini daha çok severek yapmasına katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte çalışan gücünün etkin kullanımına da katkısı bulunmaktadır (Tutar, 2010: 186).

İşçilere ödenmekte olan ücretin iş tatmininde etkisi olan en somut faktörlerden olduğu bilinmektedir (Özkul, 2002: 369). Zira ücret çalışanlarının hayatlarını sürdürmeleri adına gereken önemli bir araç olduğu belirtilmektedir (Keser, 2006:78). Bu sebeple çalışanlara verilmekte olan ücretin ödenme şekli ya da tutarının çalışanların iş tatminlerinde etkisinin olduğu görülmektedir. Genelde yapılan araştırmalarda çalışanlarda ücret tatminiyle iş tatmini arasında pozitif yönde doğrusal ilişkinin olduğu belirtilmektedir (Aydemir ve Erdoğan, 2013: 146).

Kariyer ve terfi olanaklarının sunulması da çalışanlarda iş doyumunu etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır. Çalışanların işlerinde başarılı olduğu dönemde yükselme beklentisi içinde olmaları muhtemeldir. Örgütlerde kariyer yollarının açık ve belirgin olması, adil terfi sisteminin olması olumlu çalışma ortamının oluşmasını sağlamaktadır. Terfi etme olanağına sahip olan çalışanların işlerine bağlılıklarının ve çalışma isteğinin arttığı, buna karşın kariyer sisteminin açık bir şekilde belirlenmediği ve adil terfi sisteminin olmadığı örgütlerde çalışanlarda iş tatminsizliğinin olduğu görülmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 6).

Çalışma ortamında iş yerinin temiz olması (Genç ve Demirdöğen, 2000: 105), havalandırma, ısıtma, gürültü, nem, çalışma saatleri, ışıklandırma, çalışma araçlarının yeterlilik düzeyi vb. farklı faktörlerin iş tatmininde etkili olduğu belirtilmektedir. Uygun çalışma ortamının ve fiziksel rahatlığın performansı arttırdığı ve amaçlara ulaşmada olumlu yönde etkili olduğu görülmektedir (Tüzün, 2013: 10). Fakat iş yerindeki kötü aydınlatma, gürültü ya da yetersiz ısıtma çalışanların stres seviyelerini arttırmakta, dolayısıyla da iş tatmin düzeylerinin düşmesine neden olmaktadır (Tutar, 2010: 187).

Yönetim şekli çalışanların iş tatminlerinde belirleyicidir. Örgütteki çalışma evrelerinde çalışanlarının fikirlerini almayan, problemleriyle ilgilenmeyen ve iş bilgisi düşük olan yöneticilerin çalışanlarının tatminsizlik duygusu yaşamalarına sebep olabildikleri belirtilmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 4). Ayrıca çalışanlara adil davranmayan, örgütsel adaletin düşük düzeyde olduğu örgütlerde bu durumların iş tatmin düzeyini olumsuz bir şekilde etkileyebileceğinden söz edilmektedir (Keklik ve Us, 2013: 143). İş doyumunu etkileyen diğer bir unsur ise çalışma arkadaşlarıdır. Tek başına çalışma nedeniyle çalışanların sosyal olarak yalnız kaldığı görülmektedir. Bu durumun yalnız çalışan bireylerin iş tatmin düzeylerinin düşük olmasına neden olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla birbiriyle iletişimi olmayan çalışanların iş tatminsizliklerinin arttığı ve iş bırakma eğilimlerinin arttığı görülmektedir. Çalışma arkadaşlarının benzer tutum ve değerlere sahip olmasının daha büyük bir iş tatmini kaynağı olduğu belirtilmektedir. Çevresinde devamlı olarak aynı tutuma sahip kişilerin olması günlük hayattaki sürtüşmeleri azaltıp kendine has bir benlik kavramının oluşmasına neden olmaktadır. Başka bir deyişle grup üyelerince kabul görme iş tatmin düzeyini arttırmaktadır (Tüzün, 2013: 12).

## 6.2. İş Doyumunun Sonuçları

İş tatmininde önemli olan faktörler arasında örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisinin bulunduğu görülmektedir. Ülbeği ve Yalçın (2016: 1) tarafından yapılan araştırmada örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisinin meta analizle ele alındığı belirtilmektedir. Bu çalışma kapsamında 68 çalışma gerçekleştirilmiş ve bu çalışmalara 15108 çalışan katılmıştır. Araştırmanın sonucunda duygusal bağlılık ve tutum ile iş tatmin düzeyi arasında yaş unsurunun düzenleyici etkisinin olduğu, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile iş doyum düzeyi arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu, yüksek düzeyde iş tatmininin olmasının çalışan verimliliğini arttırdığı belirlenmiştir.

Buna karşın örgütteki çalışanların bireylerin iş tatmininin sağlanamadığı hallerde, işgücü devir hızının artacağı ve örgütlerin devamlılığının tartışılır hale gelebileceği düşünülmektedir. Çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek olmasının kişisel mutluluk, çalışma hayatı ve aile ilişkilerinde pozitif yönde etkilerinin olacağı belirtilmektedir. Böylelikle çalışanların örgütsel bağlılıklarının gelişeceği, işgücü devir oranı ile işe devamsızlığın azalacağı, verimliliğin artacağı, çalışanların yapmakta oldukları işle uyumlu olması halinde örgüte yönelik bağlılık duygusunun gelişeceği düşünülmektedir (Yücel, 2012: 2).

İş tatmini mesleki tükenmişliği de etkilemekte olduğu için üzerinde önemle durulmaktadır. Yapılan araştırmalarda elde edilen bulgular da iş tatmininin mesleki tükenmişliği etkilediğini ortaya koymaktadır. Boymul ve diğerlerinin (2017: 93-102) yapmış olduğu çalışmada tükenmişlik sendromunda örgütsel bağlılık ve iş tatmininin etkilerinin incelendiği görülmektedir. Çalışma kapsamında Mersin'deki özel bir örgütün toplam 600 çalışanından 387'sinin katıldığı belirtilmektedir. Çalışmanın sonucunda işin doğası, duygusal bağlılık, ücret ve haklarla alakalı gelişmelerin tükenmişliği azalttığı, ayrıca çalışanların başarı durumları ve gerçekleştirdikleri iş arkadaşlık ilişkilerinin olumlu olduğu, kişiler arası iletişimsizlik, iş arkadaşlarıyla uyumsuzluk, doğru yönetim şeklinin uygulanmaması, doğru görev paylaşımının yapılmaması, çalışma saatlerindeki belirsizlikler ve iş yükünün artması gibi faktörlerin iş tatmin düzeyini olumsuz bir şekilde etkilediği belirlenmiştir.

İş tatmininin önemini ortaya koyan bir diğer unsur ise çalışanların işten ayrılma niyetlerindeki etkisidir. Tarakçı ve Öneren (2018: 70-86) tarafından yapılmış olan çalışmada yetenek yönetiminin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma isteği üzerindeki etkilerinin ele alındığı görülmektedir. Bu kapsamda Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bartın Üniversitesi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Düzce Üniversitesi, Kastamonu Üniversitesi ve Karabük Üniversitesinde görevli olan 362 çalışan dahil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda yetenek yönetiminin örgütsel bağlılık ve bütün alt boyutlarıyla pozitif yönlü anlamlı düzeyde ilişkili olduğu, bununla birlikte yetenek yönetiminin işten çıkma düşüncesinde negatif yönde anlamlı düzeyde etkili olduğu ve iş tatmin düzeyinin düşük düzeyde olması halinde işten ayrılma niyetinin anlamlı düzeyde yükseldiği belirlenmiştir.

### 6.3. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık literatürü incelendiğinde, bağlılık kavramının çeşitli şekillerde kullanıldığı, bu hususta farklı tanımların ortaya çıkmış olduğu görülmektedir (Gümüş, 2010: 23). Örgütsel bağlılık kavramını tanımlayan ilk araştırmacılardan olan Grusky, 1966'da örgütsel bağlılığı, "kişinin örgüte olan bağının gücü" olarak ifade edilmektedir. Başka bir tanımda ise örgütsel bağlılık, kişilerin bağlılık tutumlarının sonucunda oluşan davranışsal eylemler olarak ifade edilmektedir. Kidron'un yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağlılığın "daha çekici alternatiflerin erişilebilir olması halinde örgüt üyeliğini sürdürme niyeti" şeklinde ifade edildiği belirtilmektedir. Başka bir deyişle bağlılık, kişi ve örgüt arasında algılanan uyumun işlevidir. Locke ve Kalleberg'e göre de örgütsel bağlılık, işe ait değerlerle örgütsel ödüller arasındaki uyumun bir işlevi olarak ifade edilmiştir (Sağcan, 2013: 31).

Durna ve Eren'e (2005: 210) göre örgütsel bağlılık, kişinin örgütsel değer ve amaçları kabul etmesi, söz konusu amaçlara ulaşılmasına yönelik çabalaması ve örgüt üyeliğini sürdürme isteğidir. Camcı'ya (2013: 2) göre örgütsel bağlılık, kişinin içinde bulunduğu organizasyona karşı içselleşme, özdeşleşme, örgütsel amaçları benimseme, örgütün üyesi olarak kalma ve örgütsel amaçlar adına şiddetli bir istek hissetmesi halidir.

İş etkinliği ve verimliliğini belirleyen bir başka unsur olan örgütsel bağlılığın, yöneticiye, iş arkadaşına, mesleğe, kariyere, işe bağlılıktan ziyade örgütle özdeşleşme ve örgüt amaçları ile kurallarını içselleştirme boyutuyla karşımıza çıktığı belirtilmektedir. Örgütün beklediği bağlılık seviyesinin genelde çalışanın verimlilik ve kapasite oranını arttırabileceği, onları yardımlaşma açısından bir araya getirebileceği ve kişileri aşırı stresle kötü yönetilen veya yönetilemeyen çatışmadan uzaklaştırabilecek ılımlı bir bağlılık arzusu olarak nitelendirilmektedir. Kendi arzu, gereksinim ve zorunluluklar dolayısı ile örgütlerine bağlılık hisseden çalışanların örgüt değerlerini benimsediği düzeyde mutlu olabildiği belirtilmektedir (Sökmen ve diğerleri, 2017: 417).

Örgütsel bağlılık çalışan davranışlarını etkileyen bir unsur olduğu için örgütsel bağlılığın yükseltilmesi için çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin iyi bilinmesi gerekmektedir. Örgütsel bağlılıkta etkili olan en önemli kişisel unsurların başında cinsiyet yer almaktadır. Yapılan çalışmalarda erkeklerin mi yoksa kadınların mı örgüte daha çok bağlılık gösterdiği hususunda görüş ayrılıklarının yaşandığı belirlenmiştir. Araştırmacıların çeşitli nedenler ve gerekçelerden dolayı kadın ya da erkeklerin örgütsel bağlılık seviyelerinin daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Kadın çalışanların örgütsel bağlılıklarının erkek çalışanlara göre daha düşük olduğunu belirten araştırmacıların bu düşüncelerinin temelinde, kadınların ailesel rollere yönelik vermekte oldukları önem ve kadınların iş hayatına katılmalarının önündeki engellerin varlığı bulunmaktadır (Sağcan, 2013:47).

Çalışanların yaş grupları örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir demografik değişkendir. Örgütsel bağlılık ile yaş arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan çalışmalarda genel anlamda pozitif yönde ilişki olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle çalışanlarda yaşın artması ile birlikte örgütsel bağlılığında arttığı belirtilmektedir. Hem çalışanın yaşı ilerledikçe alternatif iş olanaklarının azalması, hem de örgütte ilerleme olanağının daha çok olması örgütsel bağlılığının daha da artmasına sebep olabileceği görülmektedir (Gümüş, 2010: 49).

Medeni hal unsuru da çalışanların örgütsel bağlılıklarında etkili olmaktadır. Evli çiftlerin bekar kişilerden daha çok ekonomik istikrar sağlamak istediği görülmektedir. Zira iki ya da daha çok kişiden sorumlu oldukları bilinmektedir. Bu açıdan önceki çalışmalarda, evli ve çocuk sahibi olan çalışanların örgütlerine daha çok bağlılık duyacağı öngörülmektedir. Bunun nedeni ise ekonomik sıkıntılar nedeniyle zorunlu bağlılık olabilmekte, sosyal sebeplerde dolayı da olabilmektedir. Yani evlenmek adına da iş sahibi olmanın gerekli olduğu ekonomik şartların zorlukları karşısında kişilerde örgütsel zorunlu bağlılığın daha fazla görülebileceği belirtilmektedir (Kıraç, 2012: 97). Medeni durumun yanında çalışanların eğitim düzeyleri de örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir belirleyicidir. Bilgi ve eğitim düzeyinin artması çalışanlarda kişisel inisiyatif kullanımı, sorumluluk alma, daha bağımsız karar alma ve uygulama yapma cesaretinin kazandırıldığı belirtilmektedir. Bu anlamda eğitim durumunun çalışanların bıkkınlık ve monotonluk hallerini ortadan kaldırıp işi benimsemelerinde yardımcı olmakta, ortaya çıkan devamsızlık ve rahatsızlıkları azaltmaktadır (Sağcan, 2013:48). Bu anlamda eğitim seviyesinin çalışanların örgütsel bağlılıklarını yükselten bir faktör olduğu düşünülmektedir (Gümüş, 2010:52).

#### **6.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları**

Örgüte bağlı olan çalışanlar, örgütün amaçlarına ve değerlerine inanmakta, kendi değer ve amaçları gibi benimsemektedir. Örgütün amaçlarını gerçekleştirmek adına çaba sarf etme arzusu bulunmaktadır. Örgütün üyesi olarak kalmak adına güçlü isteğin duyulduğu, zor zamanlarda da örgütün yanında olduğu, işine düzenli bir şekilde devam ettiği ve örgütün çıkarlarını koruduğu belirtilmektedir. Bu süreçten söz edilirse, örgütsel bağlılığın oluşumunda etkisi olan unsurların, kişisel ve örgütsel unsurlar olduğu görülmektedir. Bu unsurların birleşiminin örgütsel bağlılığı arttıran etkisinin olmasının yanında örgütsel bağlılığın artması da performans, devamsızlık, kıdem, stres, işe geç kalma, işgücü devir oranı ve işten ayrılma niyetlerinde etkili olmaktadır. Ayrıca çalışanların örgütünü kendisi için bir fırsat olarak görmesi durumunda, bütün özveri ve çabasıyla örgüt hedef ve amaçlarına uygun zaman harcayacağı düşünülmektedir. Çalışanların örgütüne bağlılık hissetmesi durumunda örgütü adına her şeyi üstün bir başarı ile yapmaya çalışacağı belirtilmektedir. Zira elde edilecek sonuç onun için de tatmin kaynağı olabilmektedir (Camcı, 2013: 2).

Örgütsel bağlılığın çalışanların örgütsel süreçleri benimsemesi şeklinde ifade edildiği, bilhassa iş ahlakı, saygı, güven, paylaşım, katılım, iş devamlılığı, strateji ve politikalara, takım çalışmasına, örgütsel vatandaşlık davranışı vb. örgütsel süreçlere yönelik sadakat duyguları örgüte yönelik bağlılıklarını ortaya koymaktadır. Diğer bir deyişle örgütsel bağlılık, örgüt-çalışan uyumuna bağlı bir şekilde meydana gelmektedir. Örgütsel değer ve inançlarla çalışanların sahip olduğu değer ve inançlar arasındaki uyum seviyesi ne düzeyde yüksek olursa örgüte bağlılığının da o düzeyde yüksek olduğu belirtilmektedir (Demirel, 2009: 116).

### **7. ARAŞTIRMANIN BULGULARI**

Çalışmanın bu bölümünde yapılan literatür taraması sonunda ulaşılan bulgular ışığında öğretmenlerin iş doyumlarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen demografik değişkenlere ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

**Tablo 1: Öğretmenlerin İş Doyumlarını Etkileyen Demografik Değişkenler**

Yazar ve yıl	İş doyumunu etkileyen unsurlar							
	Yaş	Cinsiyet	Branş	Medeni durum	Eğitim düzeyi	Gelir düzeyi	Mesleki kıdem	Okul türü
Kapar, 2016		X		X		X		X
Sargın, 2016			X				X	X
İdi, 2017							X	X
Çiçek, 2018		X					X	X
Acar, 2019			X				X	
Kaya, 2019			X		X	X		
Çalışkan, 2019	X	X		X			X	
Atabay, 2020	X					X	X	
Askay, 2021	X			X			X	X
Özel, 2016	X		X		X		X	

Tablo 1’de yer alan bulgular incelendiği zaman, öğretmenlerde iş doyumunu en fazla etkileyen demografik değişkenlerin başında yaş, okul türü ve mesleki kıdem değişkenlerinin geldiği bulunmuştur. İş doyumunu etkileyen diğer değişkenlerin ise cinsiyet, branş, eğitim durumu ve gelir düzeyi olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 2: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Demografik Değişkenler**

Yazar ve yıl	Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar							
	Yaş	Cinsiyet	Branş	Medeni durum	Eğitim düzeyi	Gelir düzeyi	Mesleki kıdem	Okul türü
Özkan, 2021		X					X	
Kırımlı, 2022	X						X	
Canbaz, 2019								X
Sancak, 2019	X							
Gülenç, 2019	X	X						
Kaplan, 2020	X	X	X		X		X	X
Polat, 2020			X					
Bıçak, 2021	X	X		X			X	
Demir, 2021	X						X	X
Arzuman-Göz, 2022		X					X	X

Yaş grubu değişkenlerinin örgütsel bağlılığı etkilediği görülmüştür. Benzer şekilde yapılan çalışmaların Tablo 2’de yer alan bulgular incelendiği zaman iş doyumunda olduğu gibi mesleki kıdem, okul türü ve büyük bir bölümünde örgütsel bağlılığın cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İş doyumunu etkileyen faktörlerin aksine bu çalışmada incelenen akademik araştırmalarda gelir düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici olmadığı görülmüştür.

## 8. SONUÇ

Yapılan bu çalışmada ulaşılan bulgular değerlendirildiği zaman, öğretmenlerin hem iş doyumlarının hem de örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş, cinsiyet, mesleki kıdem ve görev yapılan okul türü değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İş doyumunun medeni durum, eğitim düzeyi ve gelir durumu değişkenlerine göre farklılık gösterdiğini ortaya koyan çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Bunun yanında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen unsurlar arasında gelir düzeyinin yer almadığı bulunmuştur. Eğitim düzeyi ve medeni durum değişkeninin de öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını etkilediğini ortaya koyan çalışmaların sınırlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## 9. ÖNERİLER

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar dikkate alınarak konu ile ilgili aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

1. Araştırma konusu ile ilgili daha geniş kapsamlı bulgulara ulaşabilmek için daha büyük örneklem grupları üzerinde benzer çalışmalar yapılabilir.
2. Öğretmenlerde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen unsurların incelendiği çalışmalarda sadece demografik değişkenlerin değil, aynı zamanda örgütsel faktörlerin ele alındığı araştırmalar yürütülebilir.
3. Öğretmenlerde iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın diğer örgütsel davranış biçimleri (iş motivasyonu, iş stresi, çalışma performansı, örgütsel sinizm algısı, işten ayrılma niyeti) ile ilişkisinin ele alındığı araştırmalar yapılabilir.

## KAYNAKÇA

### Kitaplar:

- GENÇ, N. ve DEMİRDÖĞEN, O. (2000). Yönetim El Kitabı Temel Kavramlara Giriş (1.baskı). İstanbul, Birey Yayıncılık.,  
KESER, A. (2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon (1.baskı). Bursa, Alfa Akademi Yayın,  
ÖZKUL, M. (2002). Çalışma Sosyolojisi Çalışma İlişkileri ve İşgücün sparta Uygulaması (1.baskı). İstanbul, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı,  
TUTAR, H. (2000). Toplam Kalite Yönetimi Çerçevesinde Büro Yönetim Teknikleri (1.baskı). Erzurum, Bakanlar Matbaacılık,

### Makaleler:

- ABDİRİAHMAN, H. I. H., SHİYANBADE, N. I., ABİDEM, B. T. ve AHMAD, R. B.(2018). "The Relationship Between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance". Academic Journal of Economic Studies, cilt 4 (3), ss.12–17.
- AKÇAKAYA, M. (2010). "Örgütlerde Uygulanan Personel Güçlendirme Yöntemleri: Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme". Karadeniz Araştırmaları, cilt 25, ss.145-174.
- ATMOJO, M. (2015). "The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance". International Research Journal of Business Studies, cilt 5(2), ss.113-128.
- AYDEMİR, P. ve ERDOĞAN, E. (2013). "İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı". Kamu-İş, cilt 13 (2), ss.127-153.
- BOYMUL, E. ve YAŞA-OZELTURKAY, E. (2017). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Sendromu Üzerindeki Etkisi: Bir Sanayii Kuruluşunda Uygulama". Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, cilt 12 (46), ss.93-102.
- BOZKURT, Ö., ve BOZKURT, İ. (2008). "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması". Doğu Üniversitesi Dergisi, cilt 9 (1), ss.1-18.
- DEMİR, S. (2020). "The Role of Self-Efficacy In Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement". Eurasian Journal of Educational Research, cilt 20 (85), ss.205-224.
- DEMİREL, Y. (2009). "Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşılı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım". İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, cilt 8 (15), ss.115-132.
- DURNA, U., ve EREN, V. (2005). "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık". Doğu Üniversitesi Dergisi, cilt 6 (2), ss.210-219.
- EĞİNLİ, A. T. (2009). "Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, cilt 23 (3), ss.35-52.
- GEDİK, A., ve ÜSTÜNER, M. (2017). "Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Meta Analiz Çalışması". E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, cilt 8 (2), ss.41-57.
- Izgar, H. (2008). "Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık". Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, cilt 25, ss.317-334.
- KEKLİK, B., ve COŞKUN-US, N. (2013). "Örgütsel Adalet Algılamalarının İş Tatminine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, cilt 18 (2), ss.143-161.
- LOKE, J. C. F. (2001). "Leadership Behaviours: Effects on Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment". Journal of Nursing Management, cilt 9 (4), ss.191-204.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2013). "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, cilt 18 (2), ss.113-130.
- ÖZTÜRK, A., ve ÖZDEMİR, F. (2003). "İşletmelerde Personel Güçlendirmeye Dayalı İş Doyumunun Artırılması". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, cilt 17 (1-2), ss.189-202.
- PURNAMA, C. (2013). "Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance". International Journal of Business, Humanities and Technology, cilt 3 (5), ss.86-100.
- SİLİTONGA, P. E. S., WİDODO, D. S., ve ALİ, H. (2017). "Analysis of The Effect of Organizational Commitment On Organizational Performance in Mediation of Job Satisfaction (Study On Bekasi City Government)". International Journal of Economic Research, cilt 14 (8), ss.75-90.
- SONSEL, Ö. B. (2018). "Türkiye'de Viyola Alanında Yazılmış Lisansüstü Tezlerin İncelenmesi". Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, cilt 47, ss.340-359.



- SÖKMEN, A., OSMAN, B. E. N. K., ve GAYAKER, S. (2017). “Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma”. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, cilt 19 (2), ss.415-429.
- TARAKCI, H., ve ÖNEREN, M. (2018). “Yetenek Yönetiminin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri”. Istanbul Journal of Social Sciences, cilt 20, ss.71-86.
- TELLA, A., AYENİ, C. O., ve POPOOLA, S. O. (2007). “Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria”. Library Philosophy and Practice, cilt 9 (2), ss.1-16.
- ÜLBEGİ, İ. D., ve YALÇIN, A. (2016). “Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisinin Meta Analiz Yöntemiyle İncelenmesi”. Türk Psikoloji Dergisi, cilt 31 (77), ss.80-98.
- WESTOVER, J. H., WESTOVER, A. R., ve WESTOVER, L. A. (2010). “Enhancing Long-Term Worker Productivity and Performance: The Connection of Key Work Domains to Job Satisfaction and Organizational Commitment”. International Journal of Productivity and Performance Management, cilt 59 (4), ss.372-387.
- YELBOĞA, A. (2007). “Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi”. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, cilt 4 (2), ss.1-18.
- YÜCEL, İ. (2012). “İş Tatmini İle Tükenmişlik Duygusu Arasındaki İlişki Ve Algılanan Örgütsel Desteğin Bu İlişki Üzerindeki Etkisi-Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”. Akademik Bakış Dergisi, cilt 33, ss.1-20.

**Tezler:**

- ACAR, H. (2019). “Rehberlik ve Araştırma Merkezinde Çalışan Öğretmenlerin Genel Özyeterlilik Algıları ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi”, (Yüksek Lisans Tezi). Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
- ARZUMAN-GÖZ, İ. (2022). “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ve Örgütsel Sessizlikleri Arasındaki İlişki”, (Yüksek Lisans Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ege Üniversitesi.
- AKSAY, O. (2021). “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet, Örgütsel Dürüstlük ve İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, (Doktora Tezi). Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- ATABAY, E. (2020). “Tükenmişlik ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Anaokulu Öğretmenleri Örneği”, (Yüksek Lisans Tezi). Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- AYDOĞMUŞ, C. (2011). “Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme ve Dönüşümcü Liderlik Algısının Etkileri”, (Doktora Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hacettepe Üniversitesi.
- BIÇAK, H. (2021). “Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Motivasyonel Dil ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki”, (Yüksek Lisans Tezi). Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- CAMCI, V. (2013). “Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Aydın Üniversitesi.
- CANBAZ, O. (2019). “Ortaöğretim Kurumu Yöneticilerinin Farklılıkları Yönetebilme Becerileri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”, (Yüksek Lisans Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- ÇALIŞKAN, S. (2019). “Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki”, (Yüksek Lisans Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- ÇİÇEK, G. (2018). “Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Siirt Örneği”, (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- DEMİR, N. (2021). “Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Duyguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, (Yüksek Lisans Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin Üniversitesi.
- DOĞAR, N. (2013). “Kişilik, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: İstanbul’da Faaliyet Gösteren İki Ticari Bankada Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çukurova Üniversitesi.
- GÜLENC, E. (2019). “Temel Eğitim ve Orta Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mobbing Yaşama Düzeyleri ile Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki ve Bunların Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, (Yüksek Lisans Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gazi Üniversitesi.
- GÜMÜŞ, E. (2010). “İnşaat Sektöründe Örgütsel Bağlılık: Bir Örnek Olay Çalışması”, (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya Üniversitesi.
- İDİ, A. (2017). “İlkokul ve Ortaokullarda Örgütsel İklim ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- KAYA, H. (2019). “Beden Eğitimi Öğretmenleri ile Antrenörlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, (Yüksek Lisans Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Selçuk Üniversitesi.
- KAPAR, G. (2016). “Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Van Örneği”, (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- KAPLAN, V. (2020). “Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi (Kayseri İli Örneği)”, (Doktora Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gazi Üniversitesi.
- KIRAÇ, E. (2012). “Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Algılaması Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma”, (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Pamukkale Üniversitesi.
- KIRIMLI, G. (2022). “Öğretmenlerin Mülteci Öğrencilere Yönelik Tutumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”, (Yüksek Lisans Tezi). Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- ÖZEL, S. (2016). “Farklı Liselerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Algıları ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki Tekirdağ/Çerkezköy Örneği”, (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.

- ÖZKAN, A. (2021). “Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Yöneticilerinin Hizmetkar Liderlik Düzeyleri ve Özerklik Davranışları ile İlişkisi”, (Yüksek Lisans Tezi). Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul Kültür Üniversitesi.
- POLAT, İ. (2020). “Öğretmenlerin Karara Katılmaları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: İzmir Örneği”, (Yüksek Lisans Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- SAĞCAN, A. (2013). “Özel Dershanelerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Etkileşim ile İlgili Bir Araştırma”, (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak Üniversitesi.
- SANCAK, T. (2019). “Öğretmenlerin Okullardaki Mekân Düzenlemelerine İlişkin Memnuniyetleri İle Mutluluk Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”, (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- SARGIN, A. (2016). “Öğretmenlerde Kişilik Özellikleri, Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu”, (Yüksek Lisans Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- ŞAHİN, N. (2007). “Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, (Doktora Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- TÜZÜN, B. A. (2013). “İş Tatmininin Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Perakende Sektöründe Bir Araştırma”, (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi.