

yenifikir

ULUSLARARASI AKADEMİK FİKİR ARAŞTIRMA DERGİSİ

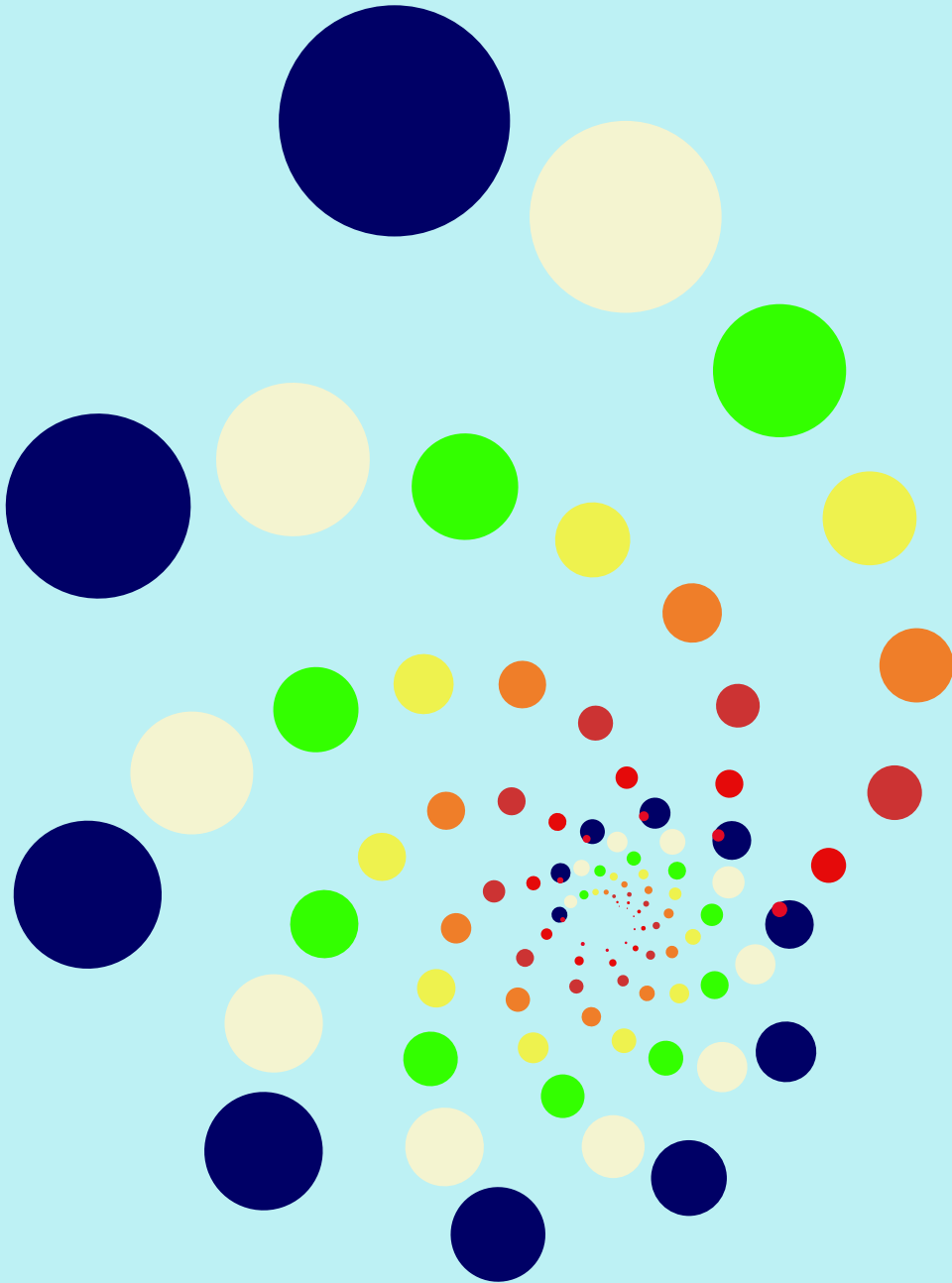
International Journal of Academic Research and Ideas

Yıl/Year:2020

Dönem:Güz-Kış / Term:Fall-Winter

ISSN:1308-9412

www.yenifikirdergisi.com



Cilt/Volume:12

Sayı/Issue:25



EĞİTİM DANIŞMANLIĞI AİLE BİRLEŞİMİ

Almanca - İngilizce
Fransızca - Rusça
İtalyanca - Çince
İspanyolca - Arapça
Yeminli Tercümanlık

ve

Konsolosluk Vize Takip İşlemleri

MATEMATİK - FEN - KİMYA VE DİĞER DERSLERDE DANIŞMANLIK

0256 214 48 21 - 0541 354 55 07

HASANEFENDİ-RAMAZANPAŞA MH.23 SK. NO:12 D:2 K:2 AYDIN

Yıl: 2020 Dönem: Güz-Kış

Cilt: 12 Sayı: 25

Kuruluş Tarihi: 26 Nisan 2009

Bahar-Yaz ve Güz-Kış dönemi olmak üzere yılda iki
defa yayınlanır.
(28 Aralık-28 Temmuz)

İdari Kurul / Administrative Board

Yeni Fikir Stratejik Araştırmalar Merkezi
(Yeni Fikir SAM) adına;
On behalf of Yeni Fikir Strategic Research Center
(Yeni Fikir SAM);

Sahibi / Yazı İşleri Müdürü / Owner / Chief Clerk
Gönül ŞAHİN MEZKİT

Teknik Koordinatör / Technical Coordinator
Ahmet Arif ÇOLAKOĞLU

Grafik-Tasarım / Graph Design By
Rabia ÇAKI

Year: 2020 Term: Fall-Winter

Volume: 12 Issue: 25

The Date of Foundation: 26 April 2009

As Spring-Summer and Fall-Winter terms, Publishing
twice a year
(28th December-28th July)

Akademik Kurul / Academic Board

Baş Editör / Editor in Chief
Mesut MEZKİT

Yardımcı Editörler / Associate Editors
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa BAYHAN
Dr. Öğr. Üyesi Nezahat BELEN

BASKI / PRESSED BY: Detay Fotokopi Zafer Mahallesi 127 Sokak No:2/B AYDIN Tel: 0 256 215 37 30

REKLAM VE İLETİŞİM ADRESİ / COMMUNICATION

Ramazanpaşa Mahallesi 23 Sokak No 12 Kat 2 Efeler / AYDIN Tel.: 0(256) 214 48 21
www.yenifikirdergisi.com / <http://www.yfsam.com> / yenifikirjournal@gmail.com

ISSN:1308-9412

AKADEMİK KURUL

BAŞ EDITÖR

Mesut MEZKİT Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, mesutmezkit@gmail.com

ALAN EDITÖRLERİ

Doç. Dr. İsmail ŞİMŞEK Pamukkale Üniversitesi, isimsek@pau.edu.tr
Doç. Dr. Osman Kürşat ACAR Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi, osmanacar@sdu.edu.tr
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÜNLÜ Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, unlu100@gmail.com
Dr. Öğr. Üyesi Erbil CÖMERTLER AKTUĞ Pamukkale Üniversitesi, ecaktug@pau.edu.tr
Dr. Öğr. Üyesi İsa ÇELİK Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, isacelik@mu.edu.tr
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa BAYHAN Pamukkale Üniversitesi, mbayhan@pau.edu.tr
Dr. Öğr. Üyesi Nezahat BELEN Pamukkale Üniversitesi, nbelen@pau.edu.tr

SEKRETERYA

Ahmet Arif ÇOLAKOĞLU Pamukkale Üniversitesi, aarifcolakoglu@gmail.com

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Celaleddin SERİNKAN (Pamukkale Üniversitesi)
Prof. Dr. Akif FARZALİYEV (St. Petersburg Devlet Üniversitesi)
Prof. Dr. Mesiağa Mehmedî AHMED (Azerbaycan Bilimler Akademisi)
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÜNLÜ (Aydın Adnan Menderes Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi İsa ÇELİK (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa BAYHAN (Pamukkale Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Nezahat BELEN (Pamukkale Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ramazan Kemal HAYKIRAN (Aydın Adnan Menderes Üniversitesi)
Dr. Hans WERNER SCHMIDT (Goethe Enstitüsü)

ACADEMIC BOARD

EDITOR IN CHIEF

Mesut MEZKIT Aydın Adnan Menderes University, mesutmezkit@gmail.com

FIELD EDITORS

Assoc.Prof.Dr. İsmail SIMSEK Pamukkale University, isimsek@pau.edu.tr
Assoc.Prof.Dr. Osman Kursat ACAR Isparta Süleyman Demirel University, osmanacar@sdu.edu.tr
Asist.Prof.Dr. Ahmet UNLU Aydın Adnan Menderes University, unlu100@gmail.com
Asist.Prof.Dr. Erbil COMERTLER AKTUG Pamukkale University, ecaktug@pau.edu.tr
Asist.Prof.Dr. Isa CELIK Mugla Sitki Kocman University, isacelik@mu.edu.tr
Asist.Prof.Dr. Mustafa BAYHAN Pamukkale University mbayhan@pau.edu.tr
Asist.Prof.Dr. Nezahat BELEN Pamukkale University, nbelen@pau.edu.tr

SECRETARIAT

Ahmet Arif COLAKOGLU, Pamukkale University, aarifcolakoglu@gmail.com

EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Celaleddin SERİNKAN (Pamukkale University)
Prof. Dr. Akif FARZALİYEV (St. Petersburg University)
Prof. Dr. Mesiağa Mehmedî AHMED (Azerbaijan Scientific Academy)
Asist.Prof.Dr. Ahmet UNLU (Aydın Adnan Menderes University)
Asist.Prof.Dr. Isa CELIK (Mugla Sitki Kocman University)
Asist.Prof.Dr. Mustafa BAYHAN (Pamukkale University)
Asist.Prof.Dr. Nezahat BELEN (Pamukkale University)
Asist.Prof.Dr. Ramazan Kemal HAYKIRAN (Aydın Adnan Menderes University)
Dr. Hans WERNER SCHMIDT (Goethe Institute)

HAKEM VE DANIŞMA KURULU

1. Prof.Dr. Abdullah İLGAZİ ----- (Dumlupınar Üniversitesi)
2. Prof.Dr. Ahmet NAHMEDOV ----- (Adnan Menderes Üniversitesi)
3. Prof.Dr. Akif FARZALİYEV ----- (St. Petersburg Devlet Üniversitesi)
4. Prof.Dr. Ali TAŞ ----- (Kırıkkale Üniversitesi)
5. Prof.Dr. Ayşe İRMİŞ ----- (Pamukkale Üniversitesi)
6. Prof.Dr. Ayşe ÜSTÜN ----- (Sakarya Üniversitesi)
7. Prof.Dr. Celaleddin SERİNKAN ----- (Pamukkale Üniversitesi)
8. Prof.Dr. Duran NEMUTLU ----- (Emekli Öğretim Görevlisi)
9. Prof.Dr. Fatima MATOS ----- (Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto / Üniversitesi)
10. Prof.Dr. Fatima OUTEIRINHO ----- (Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto / Üniversitesi)
11. Prof.Dr. Feyzullah EROĞLU ----- (Pamukkale Üniversitesi)
12. Prof.Dr. Hilmi DEMİRKAYA ----- (Akdeniz Üniversitesi)
13. Prof.Dr. Hüsamettin İNAÇ ----- (Dumlupınar Üniversitesi)
14. Prof.Dr. Hüseyin ÜRETEN ----- (Adnan Menderes Üniversitesi)
15. Prof.Dr. İsmail TOSUN ----- (Süleyman Demirel Üniversitesi)
16. Prof.Dr. Maria DE FATIMA MORINHO ----- (Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto / Üniversitesi)
17. Prof.Dr. Maria DO NOSCIMENTO ----- (Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto / Üniversitesi)
18. Prof.Dr. Mehmet KARAYAMAN ----- (Uşak Üniversitesi)
19. Prof.Dr. Mehmet MARANGOZ ----- (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
20. Prof.Dr. Mesiağa Mehmedî AHMED ----- (Azerbaycan Bilimler Akademisi)
21. Prof.Dr. Salih TUĞ ----- (Emekli Öğretim Görevlisi)
22. Prof.Dr. Sebahat KÖK ----- (Pamukkale Üniversitesi)
23. Prof.Dr. Süleyman İNAN ----- (Pamukkale Üniversitesi)
24. Prof.Dr. Süleyman KIZILTOPRAK ----- (Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi)
25. Prof.Dr. Şaban ORTAK ----- (Aydın Kocatepe Üniversitesi)
26. Prof.Dr. Turgay UZUN ----- (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
27. Prof.Dr. Zulmira SAUTOS ----- (Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto / Üniversitesi)
28. Doç.Dr. Arzu GÜRDOĞAN ----- (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
29. Doç.Dr. Cihan ÖZGÜN ----- (Ege Üniversitesi)
30. Doç.Dr. Ercan UYANIK ----- (Dokuz Eylül Üniversitesi)
31. Doç.Dr. Filiz ÇOLAK ----- (Uşak Üniversitesi)
32. Doç.Dr. İsmail ŞİMŞEK ----- (Pamukkale Üniversitesi)
33. Doç.Dr. Mustafa BIYIKLI ----- (Dumlupınar Üniversitesi)
34. Doç.Dr. Osman Kürşat ACAR ----- (Süleyman Demirel Üniversitesi)
35. Doç.Dr. Ozan KAYA ----- (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
36. Dr. Ahmet ÜNLÜ ----- (Adnan Menderes Üniversitesi)
37. Dr. Erbil CÖMERTLER AKTUĞ ----- (Pamukkale Üniversitesi)
38. Dr. Halil İbrahim HAKSEVER ----- (Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
39. Dr. Hans WERNER SCHMIDT ----- (Goethe Enstitüsü)
40. Dr. Hicabi ARSLAN ----- (Adnan Menderes Üniversitesi)
41. Dr. İsa ÇELİK ----- (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
42. Dr. Mehmet BAŞARAN ----- (Adnan Menderes Üniversitesi)
43. Dr. Mustafa ASLAN ----- (Sakarya Üniversitesi)
44. Dr. Mustafa BAYHAN ----- (Pamukkale Üniversitesi)
45. Dr. Nezahat BELEN ----- (Pamukkale Üniversitesi)
46. Dr. Ramazan Kemal HAYKIRAN ----- (Adnan Menderes Üniversitesi)
47. Dr. Şeyma Gün EROĞLU ----- (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)

(Ünvan ve isim sırasına göre yazılmıştır)

REVIEWER AND ADVISORY BOARD

1. Prof.Dr. Abdullah ILGAZI ----- (Dumlupinar University)
2. Prof.Dr. Ahmet NAHMEDOV ----- (Aydin Adnan Menderes University)
3. Prof.Dr. Akif FARZALIYEV ----- (St.Petersburg University)
4. Prof.Dr. Ali TAS ----- (Kirikkale University)
5. Prof.Dr. Ayse IRMIS ----- (Pamukkale University)
6. Prof.Dr. Ayse USTUN ----- (Sakarya University)
7. Prof.Dr. Celaleddin SERINKAN ----- (Pamukkale University)
8. Prof.Dr. Duran NEMUTLU ----- (Retired Lecturer)
9. Prof.Dr. Fatima MATOS ----- (Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto / University)
10. Prof.Dr. Fatima OUTEIRINHO ----- (Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto/ University)
11. Prof.Dr. Feyzullah EROGLU ----- (Pamukkale University)
12. Prof.Dr. Hilmi DEMIRKAYA ----- (Akdeniz University)
13. Prof.Dr. Husamettin INAC ----- (Dumlupinar University)
14. Prof.Dr. Huseyin URETEN ----- (Aydin Adnan Menderes University)
15. Prof.Dr. Ismail TOSUN ----- (Suleyman Demirel University)
16. Prof.Dr. Maria DE FATIMA MORINHO ----- (Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto / University)
17. Prof.Dr. Maria DO NOSCIMENTO ----- (Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto / University)
18. Prof.Dr. Mehmet KARAYAMAN ----- (Usak University)
19. Prof.Dr. Mehmet MARANGOZ ----- (Mugla Sitki Kocman University)
20. Prof.Dr. Mesiaga Mehemmedi AHMED ----- (Azerbaijan Scientific Academy)
21. Prof.Dr. Saban ORTAK ----- (Afyon Kocatepe University)
22. Prof.Dr. Salih TUG ----- (Retired Lecturer)
23. Prof.Dr. Sebahat KOK ----- (Pamukkale University)
24. Prof.Dr. Suleyman INAN ----- (Pamukkale University)
25. Prof.Dr. Suleyman KIZILTOPRAK ----- (Mimar Sinan Guzel Sanatlar University)
26. Prof.Dr. Turgay UZUN ----- (Mugla Sitki Kocman University)
27. Prof.Dr. Zulmira SAUTOS ----- (Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto / University)
28. Assoc.Prof.Dr. Arzu GURDOGAN ----- (Mugla Sitki Kocman University)
29. Assoc.Prof.Dr. Cihan OZGUN ----- (Ege University)
30. Assoc.Prof.Dr. Ercan UYANIK ----- (Dokuz Eylul University)
31. Assoc.Prof.Dr. Filiz COLAK ----- (Usak University)
32. Assoc.Prof.Dr. Ismail SIMSEK ----- (Pamukkale University)
33. Assoc.Prof.Dr. Mustafa BIYIKLI ----- (Dumlupinar University)
34. Assoc.Prof.Dr. Osman Kursat ACAR ----- (Suleyman Demirel University)
35. Assoc.Prof.Dr. Ozan KAYA ----- (Mugla Sitki Kocman University)
36. Dr. Ahmet UNLU ----- (Aydin Adnan Menderes University)
37. Dr. Erbil COMERTLER AKTUG ----- (Pamukkale University)
38. Dr. Halil Ibrahim HAKSEVER ----- (Ondokuz Mayıs University)
39. Dr. Hans WERNER SCHMIDT ----- (Goethe Institute)
40. Dr. Hicabi ARSLAN ----- (Aydin Adnan Menderes University)
41. Dr. Isa CELIK ----- (Mugla Sitki Kocman University)
42. Dr. Mehmet BASARAN ----- (Aydin Adnan Menderes University)
43. Dr. Mustafa ASLAN ----- (Sakarya University)
44. Dr. Mustafa BAYHAN ----- (Pamukkale University)
45. Dr. Nezahat BELEN ----- (Pamukkale University)
46. Dr. Ramazan Kemal HAYKIRAN ----- (Aydin Adnan Menderes University)
47. Dr. Seyma Gun EROGLU ----- (Mugla Sitki Kocman University)

(It has written in order of title and name.)

ETİK İLKELER VE YAYIN POLİTİKASI

1. Yeni Fikir Dergisi, sosyal bilimler alanında iki dilde (Türkçe ve İngilizce) yayın yapan, uluslararası hakemli bir dergidir.
2. Yeni Fikir Dergisinin bütün yayın hakları Yeni Fikir Dergisi'ne aittir ve www.yenifikirdergisi.com adresinde yayınlanır.
3. Yeni Fikir Dergisi, basılı olarak da yayınlanır.
4. Yeni Fikir dergisi'ne yayınlanmak üzere gönderilen çalışmalar, en az iki hakeme (değerlendiriciye) olmak üzere, çift-körleme hakemlik sürecinden geçerek uygun bulunması halinde yayınlanır. Çift-körleme hakemlik süreci, makale yazar(lar)ının ve hakemlerin kimliklerinin birbirlerinden gizlenerek yapılan bir yöntemle incelenmesi temeline dayanır.
5. Hakemlerimizin değerlendirmelerini “Yeni Fikir Dergisi Hakem Değerlendirme Formu Şablonu’na” uygun olarak oluşturması gerekmektedir.
6. Makalelerin Yeni Fikir Dergisine başvuru formu doldurularak gönderilmesi, yayımı için başvuru anlamını taşır ve makalelerin tüm hakları Dergiye geçmiş sayılır.
7. Makalelerin yayımlanabilmesi için daha önce bir başka yayın organında yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere kabul edilmemiş olması gerekir. Daha önce bildiri şeklinde sunulmuş olan çalışmaların değerlendirme sürecine kabul edilebilmesi için; çalışmanın daha önce bildiri olarak sunulduğunun ve genişletilmiş-gözden geçirilmiş olduğunun makale içerisinde belirtilmesi gerekmektedir.
8. Yeni Fikir dergisi yılda en az 2 defa çıkarılır. Çıkarılan 2 sayı dışında özel sayı olarak da yayın yapılabilir.
9. Yazarların Turnitin, IThenticate vb. platformlardan benzerlik (intihal) raporunu kendileri oluşturarak başvuru formuna eklemeleri gerekmektedir. Benzerlik oranı %20’nin üzerinde olan makaleler hakem süreci başlatılmaksızın reddedilmektedir.
10. Yazarların, yayın için gönderdikleri yazının daha önce bir başka yayın organında yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere kabul edilmemiş olduğuna dair beyanını içeren “Telif Hakkı Formu”nu imzalayarak göndermeleri gerekir.
11. Çeviri ve inceleme yükümlülükleri ile hakem heyetine gönderilecek yazıların yükümlülükleri yazara aittir.
12. Makaleler yazarların talebi doğrultusunda Türkçe ve İngilizce dışında farklı dillerde de yayımlanabilecektir. (Rusça-Fransızca-Arapça-İspanyolca-İtalyanca vb. gibi) Akademik yazıların dışında seviyeli yorum, görüş, tartışmalara da yer verilecektir.
13. Yazıların sorumluluğu yazarlarına, reklamların sorumluluğu da reklam verenlere aittir.
14. Derginin ve yazarın ismi kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.
15. Akademik çalışmalarla ilgili, hakemlerin verdiği olumlu ya da olumsuz görüş, çalışmanın yazarına bildirilir; gerekli düzeltmeler istenebilir.
16. Yeni Fikir dergisine gönderilen çalışmaların düzeltme vb. amaçlar ile yazar tarafından cevaplanma süresi 15 gündür. Bu zaman içerisinde cevap verilmeyen çalışmalar kapsam dışı bırakılmaktadır.
17. Yeni Fikir dergisinde yayımlanacak polemik konusu olan çalışmalarda en fazla 2 kez cevap yazma hakkı tanınır.

ETHICAL PRINCIPLES AND PUBLICATION POLICY

1. Yeni Fikir Journal is an international refereed journal that publishes in two languages (Turkish and English) in the field of social sciences.
2. All publishing rights of Yeni Fikir Journal belong to Yeni Fikir Journal and it is published at www.yenifikirdergisi.com.
3. The Journal of Yeni Fikir is also published in print.
4. Studies submitted to Yeni Fikir journal to be published are published to at least two referees (to the evaluator), if they are found appropriate by going through a double-blind refereeing process. The double-blind refereeing process is based on examining the identities of the author (s) and referees in a way that is done in disguise from each other.
5. Our referees are required to make their evaluations in accordance with the "Yeni Fikir Journal Evaluation Form Template for Referees".
6. Submitting the articles to Yeni Fikir Journal by filling the application form means an application for publication and all rights of the articles are deemed to have been transferred to the Journal.
7. In order for articles to be published, they must not have been previously published in another publication or accepted for publication. In order for the studies previously presented as a paper to be accepted into the evaluation process; It should be stated in the article that the study was presented as a paper before and that it was expanded-revised.
8. The Journal of Yeni Fikir is published at least twice a year. Apart from the 2 issues issued, it can be published as a special issue.
9. Authors' Turnitin, IThenticate etc. They must create the similarity (plagiarism) report from the platforms and add it to the application form. Articles with a similarity rate of over 20% are rejected without initiating the referee process.
10. Authors are required to sign and send the "Copyright Form", which includes the statement that the article submitted for publication has not been published in another publication or has not been accepted for publication.
11. The translation and review obligations and the obligations of the articles to be sent to the arbitration committee belong to the author.
12. Articles can be published in languages other than Turkish and English, upon request of the authors. (Such as Russian-French-Arabic-Spanish-Italian etc.) Discreet comments, opinions, discussions will be included in addition to academic articles.
13. The responsibility of the articles belongs to the authors and the responsibility of the advertisements belongs to the advertisers.
14. Quotations can be made by indicating the name of the journal and the author.
15. The positive or negative opinions of the referees regarding academic studies are notified to the author of the study; necessary corrections may be requested.
16. Correction etc. of the works sent to Yeni Fikir journal. Reply by the author with the purposes is 15 days. Studies that are not answered within this time are excluded from the scope.
17. In the studies with polemic subject to be published in Yeni Fikir journal, the right to reply at most 2 times is given.

MAKALE YAZIM KURALLARI

1. Dergiye gönderilen yazıların dergi kurallarına göre düzenlenmesi zorunludur. Dergi editörlüğü, yazım kurallarına uymayan yazıları yayınlamayabilir veya düzeltmek üzere yazara iade edebilir.
2. Makalede aşağıdaki bilgiler bulunmalıdır:
a-Türkçe başlık, b- İngilizce başlık, c-Özet, d-Anahtar Kelimeler, e- Abstract, f-Keywords, g-Dipnot, ğ-Kaynakça
3. Makaleler web sitesinden ve başvuru formundan ulaşılabilen “Makale Yazım Şablonu”(.docx) kullanılarak yazılmalıdır. Bu şablonun kapak sayfasında yer alan yazar bilgileri ve makale başlığı alanları yazar tarafından doldurulmalıdır. Kapak sayfasında yer alan cilt/sayı/geliş tarihi/kabul tarihi/yayın tarihi/atıf bilgisi ve taranan intihal programına ilişkin açıklama kısmı editörlük tarafından düzenlenecektir. Makale yazım şablonuna ilişkin oluşturulan ayrıntılı kurallar aşağıda listelenmiştir.
4. Yazılar A4 boyutundaki kâğıdın sayfanın solundan ve üstünden 2 cm, sağından ve altından 2 cm boşluk bırakılarak, tek satır aralıkla, 9 punto ve Palatino Linotype harf karakteri kullanılarak yazılmalıdır. Makalenin Kapak sayfası, Öz/Abstract sayfası ve Ek Bilgiler/Appendix sayfası Tek sütun düzeninde Giriş başlığından itibaren başlayan makalenin ana metnini içeren tüm sayfalar iki sütuna ayrılmış düzende olmalıdır. İki sütun arasındaki boşluk 1cm ve her bir sütun genişliği 8 cm olmalıdır. Sayfa numaraları çift sayfalarda sol alt köşeye, tek sayfalarda ise sağ alt köşeye eklenmelidir. Çalışmanın tamamı, özet ve kaynakçayla beraber toplamda 25 sayfayı geçmemelidir. Yazılar dizgi, düzeltme ve baskı işlerinin kolaylığını sağlamak için bilgisayarlarda yaygın olarak kullanılan yazım programı ile (Word) yazılmalıdır.
5. İlk başlık metnin yazıldığı dilde, 12 punto, baş harfleri büyük olacak şekilde, ortalanarak ve koyu yazılmalıdır. İkinci başlık diğer dilde 12 punto, baş harfleri büyük olacak şekilde, ortalanarak, koyu ve italik yazılmalıdır.
6. Bir kongre bilgi şöleni ve toplantıda sunulmuş veya tez olarak kabul edilmiş çalışmalar, yayın kurulu tarafından uygun görülmesi durumunda, tarih ve yer bildirmek şartı ile yayımlanabilir. Bu konudaki her türlü sorumluluk yazarlara ait olmakla birlikte İngilizce ve Türkçe başlıklara “ * ” karakteri ile dipnot eklenerek ilgili yazının bildiriden/kongreden/tez çalışmasından derlendiği belirtilmelidir.
7. Atıf sisteminde aşağıda gösterilen iki sistemden biri tercih edilmelidir: Atıflar American Psychological Association 6th Edition (APA) uluslararası standart baz alınarak yapılmalıdır.
 - a. Metin Altı Dipnot Sistemi: Dipnotlar Palatino Linotype yazı karakteri ile 8 punto olarak yazılmalıdır. Dipnot verilirken Öz Abstract sayfası dışındaki tüm dipnotlar 1, 2, 3 olarak numaralandırılmalıdır. Dipnotlarda tek satır aralığı kullanılmalıdır.
 - b. Metin İçi Kaynak Gösterimi: Metin içi kaynak gösterme cümle içi veya cümle sonunda [Yazar(lar)ın Soyad(lar)ı, Yıl: Sayfa No] sırasına göre yapılmalıdır. Alıntı yapılan eserin yazar(lar)ının yalnız soyad(lar)ı (ilk harfi büyük, diğerleri küçük harf olarak), eserin yayın yılı ve kullanılan dipnotun sayfa numarası yazılmalıdır.
8. Özetle çalışmanın amacı, içeriği ve sonuçları hakkında kısa açıklayıcı bilgiler bulunmalıdır. Özeti altındaki anahtar kelimeler; en az 3, en çok 7 kelime olarak verilmelidir. Çalışma Türkçe ise Türkçe anahtar kelimelerin altına, İngilizce başlık, İngilizce özet ve anahtar kelimeler yazılmalıdır. Eğer çalışma yabancı dille yazılmışsa, ikinci başlık Türkçe olmalı ve Türkçe özet ve anahtar kelimeler yer almalıdır. Makalenin hem yazım dilindeki özeti hem de Türkçe özeti 250 kelimeyi aşmamalıdır. Özetler 9 punto ve tek satır aralığıyla yazılmalıdır.
9. Çalışmalar yazım planı doğrultusunda bölüm ve alt bölüm başlıkları olarak girinti olmadan yazılmalı ve çalışma ana başlık ve alt başlıklar, gerekli görülmesi durumunda 1.- 1.1.- 1.1.2.-1.1.2.1.- 1.3.- 1.4. şeklinde beş dereceye kadar numaralandırılabilir. Birinci derece başlıklar koyu olarak bütün kelimelerin harfleri büyük olacak şekilde yazılmalıdır. Diğer düzeydeki başlıkların bütün kelimelerinin ilk harfleri büyük, diğer harfler ise küçük olacak şekilde, kalın olarak yazılmalıdır. Yazılarda paragraf başlarında 1 cm girinti bırakılmalı, başlık paragraf aralığı önce 6 cm, sonra 0 cm olarak ayarlanmalıdır. Normal paragraf aralıkları da önce 6 nk, sonra 6 nk şeklinde oluşturulmalıdır. Özet/Abstract kısmı hariç, gövde metninde, bütün başlıklar 10 punto olarak ayarlanmalıdır.
10. Makalelerde Giriş’in altına (1.1. vb. gibi) alt başlık açılmamalıdır. Yeni açılan başlık birinci dereceden bir başka başlık (2. gibi) olmak zorundadır.
11. Tablo ve şekillerdeki yazılar, 8 veya 9 punto olarak seçilebilir ve tek satır aralığında olmalıdır. Tablo ve şekil başlıkları koyu yazılmalıdır. Tablo ve şekillerin sayfa ve sütun kenarlarının dışına taşmaması sağlanmalıdır. İki sütun düzenindeki sayfalarda tek bir sütuna sığmayacak büyüklükte olan Tablo ve Şekiller Ek Bilgiler/Appendix bölümünde verilmelidir. Tablo numaralandırılmalı ve tablonun başlığı, içeriğini anlatacak şekilde yazılmalı ve tablonun alt tarafında verilmelidir. (Tablo 1: İşçilerin kararlara katılma düzeyleri). Tablo başlığı ikinci satıra sarkıyor ise ikinci satır tablo numarası hizasından sonra başlamalıdır. Tablo eğer başka bir çalışmadan aktarılmış ise ayrıca tablonun altına, alıntı yapılan kaynak gösterilmelidir. Kaynak verilirken Kaynak: Yazarın Soyadı, kaynağın basım tarihi: Tablonun kaynaktan alındığı sayfa sayısı ya da sayfa aralığı (Kaynak: Solak, 2006: 25-26) biçiminde verilmelidir. Tablo sadece yatay ve dikey çizgiler kullanılarak oluşturulmalıdır. Şekiller numaralandırılmalı, başlıklar da şeklin içeriğini anlatacak şekilde yazılmalı ve şeklin altında yer almalıdır. (Şekil 1: Gelirin yıllara göre dağılımı). Eğer şekil başka bir kaynaktan aktarıldıysa, şekil açıklamasının altına kaynakla ilgili bilgi verilmelidir. (Kaynak: Solak, 2006: 12).

MAKALE YAZIM KURALLARI

- Tablonun kendisi ortalanmalıdır. Ayrıca tablo ve şekiller, word veya excel formatında hazırlanmalıdır. Fotoğraf şeklinde gönderilmemelidirler.
12. Yazılarda, örneklerde gösterildiği gibi kısaltmalar kullanılmak kaydıyla metin içi ya da sayfa altı dipnot şekillerinden birisi tercih edilmelidir. Yazım birliği olması açısından yazar hangi dipnot şeklini seçerse devamında da seçtiği dipnot şeklini kullanmak zorundadır. Metin içi kaynak göstermede, açıklama dipnotları sayfa altında verilebilir. Doğrudan alıntılar 3 cümleyi geçerse blok halinde verilmelidir. 3 cümleyi geçmez ise Tırnak içinde ve italik olarak verilmelidir.
 13. Kaynakçada kaynağın yazarının önce soyadı, sonra isminin sadece baş harfleri (büyük harflerle) yazılmalıdır. Kaynaklar soyadların baş harfleri dikkate alınmak kaydıyla alfabetik olarak sıralanmalı ve başka herhangi bir numaralandırma yapılmamalıdır. Eğer kaynağın künyesi ikinci satıra taşıyorsa ikinci satıra 1.00 cm içerden başlanılmalıdır. Kaynak gösterimi aşağıdaki örneklere göre American Psychological Association 6th Edition (APA) uluslararası standart baz alınarak hazırlanmalıdır. Kaynakçada gösterilen kaynaklar dipnotta, dipnotta gösterilen kaynaklar da kaynakçada da yer almalıdır.
 14. Kaynaklar sıralanırken makale, kitap vs. ayrımı yapılmadan alfabetik sıraya göre hepsi bir arada yazılmalıdır. Ancak kitap, tez ve makalelerin dışında kalan arşiv belgesi, gazete makalesi, tutanaklar vb. kaynaklar ayrı bir başlık altında sıralanabilir.
 15. Yukarıda belirtilmeyen kaynakların yazım şekli, ulusal ve uluslararası (APA vb.) formata uygun olmak kaydıyla editör tarafından belirlenir. Özgün materyaller kaynak olarak gösterilebilir.
 16. Ek Bilgiler/Appendix ana metin içerisinde yer almaları hâlinde konuyu dağıtıcı veya okumada sürekliliği engelleyici nitelikteki ve dipnot olarak verilemeyecek kadar uzun açıklamalar (bir formülün elde edilme aşamaları, geniş kapsamlı ve ayrıntılı deney verileri, katlanmış olarak verilmesi gereken çok büyük boyutlu haritalar, tablolar, örnek hesaplamalar ve bilgisayar programları gibi) bu bölümde verilmelidir. Eklerin her biri için uygun bir başlık seçilmeli ve bunlar, sunuş sırasına göre "Ek-1, Ek-2, ..." şeklinde, her biri ayrı bir sayfadan başlayacak şekilde sunulmalıdır.
 17. Gönderilecek fotoğraflar, 300 dpi'dan aşağı olmamalı ve jpg/jpeg formatında gönderilmelidir.

İNDEKSLER

- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Devlet Arşivleri Başkanlığı
- Türkiye Diyanet Vakfı İslam Araştırmaları Merkezi
- Asos Sosyal Bilimler İndeksi
- Araştırmak Bilimsel Yayın İndeksi
- Advanced Science Index



TÜRKİYE CUMHURİYETİ CUMHURBAŞKANLIĞI
DEVLET ARŞİVLERİ BAŞKANLIĞI



ADVANCED SCIENCE INDEX



INFORMATION FOR AUTHORS AND EDITORIAL

1. The articles sent to the journal must be arranged according to the journal rules. The journal editor may not publish articles that do not comply with the spelling rules or may return them to the author for correction.
2. The article should contain the following information:
a-Turkish title, b- English title, c-Abstract, d-Keywords, e- Öz, f-Anahtar Kelimeler, g-Footnote, ğ-Bibliography
3. Articles should be written using the "Article Writing Template" (.docx), which can be accessed from the website and application form. Author information and article title fields on the cover page of this template must be filled by the author. The volume / issue / arrival date / date of acceptance / publication date / citation information and the explanation about the scanned plagiarism program on the cover page will be edited by the editor. Detailed rules for the article writing template are listed below.
4. Manuscripts should be written on A4 size paper, leaving 2 cm margins from the left and top of the page and 2 cm from the right and bottom of the page, with a single line spacing, using 9 pt and Palatino Linotype. The cover page of the article, the Abstract page and the Appendix page should be in a single column layout, and all pages containing the main text of the article starting from the Introduction title should be divided into two columns. The gap between the two columns should be 1 cm and each column width should be 8 cm. Page numbers should be added to the lower left corner for even pages and to the lower right corner for odd pages. The entire study should not exceed 25 pages in total, including abstract and bibliography. Manuscripts should be written using a spelling program (Word) commonly used on computers to facilitate typesetting, proofreading and printing.
5. The first title should be written in the language in which the text was written, in 12 pt., Capitalized initials, centered and bold. The second title should be written in 12 pt, capital letters, centered, bold and italic in the other language.
6. Studies presented at a congress information feast and meeting or accepted as thesis may be published, if deemed appropriate by the editorial board, provided that the date and place are declared. Although all responsibilities in this matter belong to the authors, it should be stated that the relevant article was compiled from the paper / congress / thesis by adding a footnote with the character " * " to the English and Turkish titles.
7. In the citation system, one of the following two systems should be preferred: Citations should be made on the basis of the American Psychological Association 6th Edition (APA) international standard.
 - a. Undertext Footnote System: Footnotes should be written in 8 pt. With Palatino Linotype font. While giving footnotes, all footnotes except the Abstract page should be numbered 1, 2, 3. Single line spacing should be used in footnotes.
 - b. In-Text Citation: In-text reference should be made in the sentence or at the end of the sentence in the order of [Author (s) 'Surname (s), Year: Page Number]. Only the surname (s) of the author (s) of the cited work (first letter in capital, others in lower case), the publication year of the work and the page number of the footnote used should be written.
8. The abstract should contain brief descriptive information about the purpose, content and results of the study. Keywords below the summary; It should be given in minimum 3 and maximum 7 words. If the study is in Turkish, the English title, English summary and keywords should be written under the Turkish keywords. If the study is written in a foreign language, the second title should be in Turkish and there should be Turkish abstract and keywords. Both the summary and the Turkish summary of the article should not exceed 250 words. Abstracts should be written in 9 font size and single line spacing.
9. Studies should be written as section and sub-section titles in line with the writing plan without indent, and the main title and sub-headings of the study, if deemed necessary 1.- 1.1.- 1.1.2.-1.1.2.1.- 1.3.- 1.4. It can be numbered up to five degrees. First degree titles should be written in bold, with the letters of all words in capital. The first letters of all the words of the titles at the other level should be written in capital and the other letters should be in lowercase, in bold. In the articles, there should be 1 cm indent at the beginning of the paragraph, the heading paragraph spacing should be set first 6 cm, then 0 cm. Normal paragraph spacing should be created as 6 pt first, then 6 pt. Except for the Abstract / Abstract part, all headings in the body text should be set to 10 points.
10. Articles should not include a subtitle (such as 1.1 etc.) under the Introduction. The newly opened title must be another title of the first degree (like 2nd).
11. Texts in tables and figures can be selected in 8 or 9 font size and should be in single line spacing. Table and figure titles should be written in bold. It should be ensured that tables and figures do not extend beyond the page and column edges. Tables and Figures that are not large enough to fit in a single column on pages with two column layouts should be given in the Appendix section. The table should be numbered, and the title of the table should be written to describe its content and should be given at the bottom of the table. (Table 1: Workers' level of participation in decisions). If the table title hangs on the second row, the second row should start after the table number alignment. If the table is transferred from another study, the source quoted should also be indicated under the table. While giving the source, the Source: Author's Surname, publication date of the source: The number of pages or page range from which the table is taken from the source (Source: Solak, 2006: 25-26) The table should be created using only horizontal and vertical

INFORMATION FOR AUTHORS AND EDITORIAL

lines. Figures should be numbered, and titles should be written in a way to describe the content of the figure and be placed under the figure. (Figure 1: Distribution of income by years). If the figure is transferred from another source, information about the source should be given below the figure description. (Source: Solak, 2006: 12). The table itself should be centered. In addition, tables and figures should be prepared in word or excel format. They should not be sent in photo form.

12. In manuscripts, using abbreviations as shown in the examples, one of the in-text or below-page footnote forms should be preferred. In order to have a spelling uniformity, the writer has to use the footnote style he chooses in the following. Explanation footnotes can be given at the bottom of the page for in-text reference. If direct quotations exceed 3 sentences, they should be given in blocks. If it does not exceed 3 sentences, it should be given in quotation marks and in italics.
13. In the bibliography, first the surname of the author of the source, then only the initials (in capital letters) of the name should be written. References should be listed alphabetically, taking into account the initials of the surnames, and no other numbering should be made. If the credential of the resource moves to the second line, the second line should be started 1.00 cm inside. References should be prepared based on the American Psychological Association 6th Edition (APA) international standard according to the examples below. The references shown in the bibliography should be included in the footnote, and the references cited in the footnote should be included in the bibliography.
14. While listing the references, articles, books etc. It should be written all together in alphabetical order without making any distinction. However, Resources such as archive documents, newspaper articles, minutes etc. excluding books, theses, and articles etc. can be listed under a separate title.
15. The writing style of the sources not mentioned above is determined by the editor, provided that they comply with the national and international (APA etc.) format. Original materials can be cited as references.
16. Appendix if they are included in the main text, explanations that are too long to distract or prevent continuity in reading and cannot be given as a footnote (the stages of obtaining a formula, comprehensive and detailed experiment data, very large-scale maps, tables that should be given in folded form, sample calculations and computer programs) should be given in this section. An appropriate title should be selected for each of the appendixes and these should be presented in the order of presentation in the form of "Appendix-1, Appendix-2,...", each starting on a separate page.
17. The photos to be sent should not be less than 300 dpi and should be sent in jpg / jpeg format.

INDEXS

- Presidency of The Republic of Turkey Directorate of State Archives
- Türkiye Diyanet Foundation Centre for Islamic Studies
- Asos Sosyal Sciences Index
- Araştırmak Scientific Publication Index
- Advanced Science Index



İÇİNDEKİLER / CONTENTS

ÖRGÜTLERDE GÜÇ MESAFESİNİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİK İLE İLİŞKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI.....	2
<i>THE RELATIONSHIP BETWEEN POWER DISTANCE AND ORGANIZATIONAL SILENCE IN ORGANIZATIONS: A FIELD RESEARCH.....</i>	<i>2</i>
PSİKOLOJİK DANIŞMA HİZMETLERİNE TALEP FAKTÖRLERİNİN ETNOGRAFİK ARAŞTIRMASI	21
<i>ETHNOGRAPHIC RESEARCH OF DEMAND FACTORS FOR PSYCHOLOGICAL COUNSELING SERVICES.....</i>	<i>21</i>
OTEL İŞLETMELERİNDE TUTUNDURMA KARMASININ İNCELENMESİ: KIRGIZİSTAN ÖRNEĞİ	34
<i>EXAMINING THE PROMOTION MIX IN HOTEL BUSINESSES: THE CASE OF KYRGYZSTAN.....</i>	<i>34</i>
12 EYLÜL 1980 DARBESİNİN TÜRKİYE CUMHURİYETİ’NİN YAKIN SİYASİ TARİHİNDE YERİ VE ÖNEMİ.....	44
<i>THE IMPORTANCE OF THE RECENT POLITICAL HISTORY OF THE REPUBLIC OF TURKEY OF SEPTEMBER 12, 1980 COUP.....</i>	<i>44</i>
ULUSLARARASI HUKUKTA KARIŞMAMA İLKESİ BAĞLAMINDA AJAX OPERASYONU.....	59
<i>OPERATION AJAX IN THE CONTEXT OF NON-INTERVENTION PRINCIPLES IN INTERNATIONAL LAW.....</i>	<i>59</i>

Merhaba,

Küçük bir virüsün dünyayı adeta esir aldığı, insanları evlerine kapanmak zorunda bıraktığı en önemlisi de insanlığın ne kadar aciz ve çaresiz olduğunu gösterdiği bir süreci yaşıyoruz.

Bu salgın döneminin insanlarda ortaya çıkardığı tedirginlik ve olumsuz tablo, zaman zaman içimizi karartsa da, geleceğe dönük kaygılar ve belirsizlikler yaşasak ta, her şeye rağmen hayat devam ediyor.

Hayatımızın sosyal anlamda iyice yavaşladığı ancak dijital imkanların kullanımıyla birlikte iletişimin ve dijital yaşamın oldukça hızlandığı bir döneme girmiş bulunuyoruz. Bu süreçte yeni yöntemlerle uzaktan eğitim, dijital teknolojilerin de kullanımıyla online platformlarda hız kesmeden devam ediyor.

Her ne kadar eğitim uzaktan olsa da akademik çalışmalar hız kesmeden devam ediyor. Bir yandan salgına karşı tedavi ve aşı çalışmaları devam ederken, diğer taraftan salgının psikolojik, sosyal, toplumsal ve ekonomik etkileri üzerine araştırmalar da online yöntemlerle de olsa yapılıyor.

Tabii ki bu araştırmaların akademik platformlarda sunumu ve yayınlanması da işin diğer bir boyutunu oluşturuyor. Bu kapsamda özellikle son dönemde artan bir hızla yayıncılık sektörü de dijitalleşmeye ve dijital platformlarda yerini almaya başladı.

Yeni Fikir olarak bu süreçte dergimizin akademik ve editöryel kurullarında yenilikler yaptık. Bu bağlamda, her biri kendi alanlarında uzman akademisyenlerden oluşan alan editörleri belirledik. Bu sayede yayın inceleme ve hakem değerlendirme süreçlerinin daha sağlıklı ve hızlı bir şekilde işlenmesini sağlamayı amaçladık.

Yine bu sayımızda bize yayın başvurusunda bulunan çalışmalardan, titiz bir hakemlik sürecinin sonucunda kabul alan değerli araştırma ve yayınları siz değerli okuyucularla buluşturmak için dergimizi yayına hazırladık.

Bu süreçte bize yayın değerlendirme süreçlerinde katkı sağlayan değerli hakemlerimize, yayın gönderen değerli yazarlarımıza şükranlarımızı sunuyoruz.

Bu yeni sürecin yapılmasında emeği ve katkısı olan başta baş editörümüz ve alan editörlerimiz olmak üzere bütün akademik kurul hocalarımıza ve tabii ki teknik süreci çok büyük bir titizlikle takip eden teknik koordinatörümüz ve sekretaryamız sayın Ahmet Arif Çolakoğlu'na çok teşekkür ediyoruz.

Akademi ve fikir camiasına faydalı olması temennisiyle...

Dr. Mustafa BAYHAN

Gamze SOLMAZ

Doktora Öğrencisi / PhD.

Pamukkale Üniversitesi / Genel İşletme

gamzeesolmaz@gmail.com

Celalettin SERİNKAN

Prof. Dr.

Pamukkale Üniversitesi

İ.B.B.F. İşletme Bölümü

cserinkan@pau.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-9584-4737>

<https://orcid.org/0000-0001-8056-2596>



Örgütlerde Güç Mesafesinin Örgütsel Sessizlik ile İlişkisi: Bir Alan Araştırması

*The Relationship Between Power
Distance and Organizational Silence in
Organizations: A Field Research*

Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / The Date of Received: 06.12.2020

Kabul Tarihi / The Date of Accepted: 16.12.2020

Yayın Tarihi / The Date of Published: 28.12.2020

Atıf / Citation

Solmaz G. & Serinkan C. (2020). Örgütlerde Güç Mesafesinin Örgütsel Sessizlik ile İlişkisi: Bir Alan Araştırması, Yeni Fikir Dergisi, 12 (25), 02-19

Solmaz G. & Serinkan C. (2020). The Relationship Between Power Distance and Organizational Silence in Organizations: A Field Research, The Journal of Yeni Fikir, 12 (25), 02-19

Bu makalede intihal programıyla benzerlik raporu alınmıştır.
In this article, a similarity report with the plagiarism program was received.

Örgütlerde Güç Mesafesinin Örgütsel Sessizlik ile İlişkisi: Bir Alan Araştırması

Öz

Geert Hofstede'nin kültürel bir boyut olarak ele aldığı, gücün adil olmayan bir biçimde dağılımını ifade eden güç mesafesi, toplumsal örgütsel düzeyde bireyler arasındaki ilişkilerde büyük bir öneme sahiptir. Güçler arasındaki mesafenin uzak olması, güçlü olanın daha az güçlü olan bireylerin davranışları, kararları üzerinde daha fazla hâkimiyet kurmasına neden olmaktadır. İşgörenlerin örgütsel sorunlarla ilgili olarak fikirlerini kasıtlı olarak dile getirmemeleri anlamına gelen örgütsel sessizlik davranışı ise, Kabullenici Sessizlik, Korumacı Sessizlik ve Savunmacı Sessizlik olarak üç boyutta ele alınmaktadır. Bu çalışmada, İşgörenlerin örgütsel sessizlik davranışı göstermeleri ve güç mesafesi ilişkisinin ampirik olarak incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu sebeple çalışma, idari ve akademik personelin bir arada bulunduğu, üniversite çalışanları ana evreninde gerçekleştirilmiş, araştırma sonuçlarına göre güç mesafesi ve örgütsel sessizlik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Anahtar kelimeler: Güç Mesafesi, Örgütsel Sessizlik, Üniversite, Akademisyen

Jel Kod: M1,M12

The Relationship Between Power Distance and Organizational Silence in Organizations: A Field Research

Abstract

The distance of power, which Geert Hofstede treats as a cultural dimension and expresses the unfair distribution of power, has a great importance in the relations between individuals at the social organizational level. The farther the distance between the powers causes the stronger to have more control over the behaviors and decisions of the less powerful individuals. Organizational silence behavior, which means that employees do not express their opinions about organizational problems deliberately, is discussed in three dimensions as Acquiescent Silence, Prosocial Silence and Defensive Silence. In this study, it is aimed to empirically examine the effect of power distance on employee's behavior of organizational silence. For this reason, it is seen that there is a positive relationship between power distance and organizational silence according to the results of the study, which was conducted in the main universe of university employees, where the study, administrative and academic employees were together.

Keywords: Power Distance Employee Silence, University, Academician

Jel Codes: M1, M12

1. GİRİŞ

Bir kimsenin başkalarını kendi istediği yönde davranışa sevk edebilme yeteneği olarak tanımlanan güç kavramı (Koçel,2007:431) geçmişten günümüze toplumsal, sosyal, siyasal, ekonomik ve yönetsel tüm ilişkilerde büyük önem taşımaktadır. Güç kavramı ilişkisel bir kavram olup, iki ya da daha fazla kişiden oluşan tüm etkileşimlerde rol almaktadır. En genel tanımı ile gücün eşit olmayan bir biçimde dağılımı olarak ifade edilen güç mesafesi kavramı ise (Şekerli ve Gerede, 2011: 20-21), gerek toplumsal ilişkiler gerekse örgütsel yapılarda kişiler arası ilişkilerde büyük önem sahiptir. Örgütsel açıdan ele alındığında, yatay ve dikey hiyerarşik yapılarda gücün adil olmayan bir biçimde dağılması, bir diğer ifade ile sahip olunan güçler arasındaki mesafenin uzak olması, güçlü olanın daha az güçlü olan bireylerin davranışları, kararları üzerinde daha fazla hâkimiyet kurmasına neden olmaktadır.

Geert Hofstede'ye göre, güç mesafesi, toplumda zayıfların güçlülerle ilişkisini anlatan bir kavramdır. Hofstede, güç mesafesini kültürel bir boyut olarak ele alır ve toplumların dar aralıklardan geniş aralıklara uzanan çeşitli derecelerde güç mesafelerine sahip olduğunu ifade eder. Güç aralığının dar olduğu toplumlarda güç aralığındaki kişiler arasında daha demokratik ve daha eşitlikçi ilişkiler beklenirken, güç aralığının geniş olduğu toplumlarda, daha hiyerarşik üstünlükler, otoriteye bağlılık, güç sahibi olduğuna inanılan kişilerin kararlarına bağlılık beklenir(Ay, 2005: 37).

Kültür ve güç mesafesi ilişkisi örgütsel bağlamı ile ele alındığında ise, güç mesafesi aralığının geniş olduğu örgütlerde hiyerarşik üstünlükler ön plana çıkmakta, işgörenlerin yöneticilerin otorite ve kararlarına bağlılık eğilimi göstermeleri beklenmektedir(Ögüt ve Karabacak, 2008: 150-151). Kararlara uyum sağlama, her zaman işgörenlerin aynı fikirde yer almasından kaynaklanmamakta, bazı durumlarda özellikle güç mesafesinin geniş olduğu otoriter yapılarda farklı fikrin dile getirilmemesi veya getirilememesinden de kaynaklanmaktadır. Beklenen davranışı sergileme ve kararlara uyumun ortaya çıkış nedenlerinden, sahip olunan fikrin ifade edilmekten kaçınılması kavramı, literatürde örgütsel sessizlik olarak nitelendirilmektedir. Kavramsal tanımı ile örgütsel sessizlik, işgörenlerin bilinçli bir şekilde bilgi, duygu ve düşüncelerini ifade etmekten kaçınmaları olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel sessizlik kabul edilen sessizlik, savunma amaçlı sessizlik ve koruma amaçlı sessizlik olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. **Kabullenici sessizlik**; çalışanın fikirlerini, düşünce ve önerilerini açıkça söylemenin ve fark yaratmanın anlamsız ve gereksiz olduğu inancıyla sessiz kalmasını ifade etmektedir. **Savunmacı sessizlik** ise, çalışanların fikirlerini ifade ettiklerinde olumsuz sonuçlarla karşılaşacağına yönelik inançları nedeniyle sessiz kalmalarını ifade etmektedir. **Korumacı sessizlik** ise, örgüt yararına sessizlik olarak da ifade edilmekte, işgörenlerin, bilgi ve fikirlerini örgüt veya çalışma

arkadaşlarının fayda görmesi amacı ile saklaması olarak tanımlanmaktadır.

Güç mesafesi kavramı ve örgütsel sessizlik bu doğrultuda ele alındığında, geniş güç mesafesi aralığının olduğu örgütsel yapılarda işgörenler yöneticilerine karşı fikirlerini söylemekten kaçınma daha çok yöneticileri ile sözde bir fikir birliği halinde olma eğilimi göstereceklerdir. Bu doğrultuda tasarlanan çalışmada güç mesafesinin örgütsel sessizlik ve örgütsel sessizliğin boyutları üzerindeki etkisi incelenmektedir. Araştırma ana evreni olarak akademisyenler çalışanları belirlenmiştir.

2. GÜÇ VE GÜÇ MESAFESİ

Türk Dil Kurumu tarafından "Bir olaya yol açan her türlü hareket, kuvvet, takat" ve "fizik, düşünce ve ahlak yönünden bir etki yapabilme veya bir etkiye direnebilme yeteneği, kuvvet, gayret" olarak tanımlanan güç kavramı, felsefe, sosyoloji, yönetim bilimleri ve pek çok bilim disiplini tarafından incelenmektedir. Weber, güç kavramını sosyolojik açıdan çok belirsiz bir kavram olarak nitelendirir ve gücü, bir sosyal ilişki içerisinde, bir kişinin hangi temele dayanırsa dayansın, direnmeyle karşılaşsa dahi istediğini yapabilme konuma sahip olma ihtimali olarak ifade etmektedir (Weber, 2017: 36-37). Güç, bir kişinin diğer bir kişinin davranışlarını etkileyebilme ve onun kendi istediklerine göre davranmasını sağlama kapasitesi olarak ifade edilmektedir. Gücün en önemli özelliklerinden birisi bağımlılığın bir fonksiyonu olmasıdır. Bireyin, güç sahibi olan kişiye olan bağımlılığı arttıkça, güç sahibi olan kişinin güç ve kontrol alanı artmaktadır (Robbins, 2012: 420). Emerson (1962) güç ve bağımlılık ilişkisi üzerinde durmuş ve tarafların bağımlılık derecelerinin güçlü ve zayıf olanı belirlediğini ifade etmiştir. Bir ilişkide aktör A'nın aktör B üzerindeki bağımlılığı, elde etmeyi hedeflediği amaçlarını B'ye bağlı olmadan elde edememesi, A'nın B'ye olan bağımlılığını ve B'nin A üzerindeki üstünlüğünün ve gücünün kaynağını oluşturmaktadır. Bu bağlamda gücü 'bir bireyin diğer bir bireyin inanç, davranış, tutum, fikir, amaç ve ihtiyaçlarını ya da sahip olduğu değerlerini istediği yönde değiştirebilmesi veya kontrol edebilme yeteneği olarak ifade etmek mümkündür (Bağcı ve Bursalı, 2011:10).

Alfred Adler, insan davranışlarının arka planındaki 'üstünlük ve egemenlik' içgüdülerinin iktidar ve güç ilişkilerine dair temel yönelimler olduğunu ve insanların hayatları boyunca karşılaştıkları diğer insanlara, nesnelere, varlıklara veya diğer durumlara hükmetme, onları güdüm ve denetim altına alma çabaları olduğunu ifade etmektedir (Eroğlu, 2015: 240). Russel ise bu durumu, insanlar ve diğer canlılar arasındaki temel farklılıklar olarak ifade etmektedir. İnsanların güçlü isteklerinin bazılarının, diğer canlılardan farklı olarak esas itibarıyla sınırsız ve doyurulma olanağından yoksun bulunuşu olarak nitelendirmekte ve insanoğlunun en sınır tanımayan isteklerinin en başta iktidar ve şan

kazanma isteği olarak nitelendirmektedir (Russell, 2017: 9-11).

Güç kaynakları, gücü kullananın güçten etkileneni "nasıl" etkilediğine göre sınıflandırılır. French ve Raven'ın "The Bases of Social Power" isimli çalışmasında güç, yasal güç, zorlayıcı güç, ödüllendirme gücü, uzmanlık gücü ve karizma gücü olmak üzere 5 grupta incelenmiştir (French ve Raven, 1959: 151).

Yasal güç; yöneticinin hiyerarşideki pozisyonundan dolayı, kendi davranışlarını belirleme hakkına sahip olduğunun, örgüt üyeleri tarafından kabulü ile başlar (Helvacı ve Kayalı, 2011: 256). Bir diğer ifade ile bu güç kaynağında, astlar yöneticileri tarafından verilen emirlere uymaları gerektiğini bilirken, yöneticilerde astlardan talep hakkı olduğunu ve talep etmeleri halinde bunların yerine getirileceğini bilirler. Bu güç aslında örgüt içindeki pozisyonundan kaynaklanan yetkiyi temsil eder. **Zorlayıcı Güç;** Yöneticinin, örgüt üyelerinin davranışlarını ceza tehdidi (Fiziki, sözlü ve psikolojik şiddet) ile değiştirebilme gücü olarak tanımlanabilir. Zorlayıcı güçteki en önemli etken, örgüt üyelerinin Yönetici tarafından uygulanacak ceza tehdidinden kaçınma davranışdır (Helvacı ve Kayalı, 2011: 257). **Ödül Gücü;** ödül verebilme temeline dayandırılarak tanımlanmaktadır. (French ve Raven, 1959: 157). Yöneticinin, örgüt üyelerinden talep ettiği işlerin istediği şekilde yapılması durumunda ödül sunabilme veya talep ettiği işin istediği gibi olmaması durumunda vaat edilen ödüllerden mahrum bırakabilme gücünü temsil eder. **Uzmanlık Gücü;** Yöneticinin, örgüt üyelerinin değer verdiği alanlarda veya mesleki anlamda bilgi, birikim, beceri, yeteneğinin istenen seviyede olması, bu güç çeşidinin temelini oluşturmaktadır (Erdoğan, 1997: 24). **Karizma Gücü;** yöneticinin kendine özgü birtakım özelliklerinin örgüt üyeleri üzerinde pozitif etki yaratması olarak tanımlayabiliriz. Bu gücün temelini yöneticinin kişisel özellikleri oluşturmaktadır. Kendini, karizmasına hayranlık duyduğu yöneticisine benzeten, ileride ulaşmak istediği nokta olarak yöneticisini gören örgüt üyeleri, çoğu zaman kendilerinden talep edilen işleri çok fazla sorgulamadan yapabilirler. Lidere duyulan hayranlığın derecesi veya astların liderle kendilerini özdeşleştirme dereceleri arttıkça liderin karizmatik gücü daha etkili olur (Bakan ve Büyükbeşe, 2010: 76).

Güç mesafesi kavramı ise Hofstede'nin kültürel boyutlar araştırması ile ön plana çıkmaktadır. Hofstede güç mesafesi kavramını; grup içerisinde gücün adil olmayan dağılım derecesi olarak ifade etmiştir. Gücün grup içerisinde göreceli olarak eşit olarak dağılması düşük güç mesafesi olarak ifade edilirken gücün eşit olmayan dağılımı yüksek güç mesafesi olarak tanımlanmaktadır (Şekerli ve Gerede, 2011: 20-21). Güç mesafesi kültürler açısından da belirli farklılıkları temellendirmektedir. Bu değişkenler, yaşam düzeyleri, toplumsal eşitlik, gelir düzeyi, hiyerarşi yapıya yakınlık, liderlerin kullandıkları güç kaynakları arasındaki

farklılıklar, karar verme, kararlara katılım gibi pek çok değişkene etki etmektedir (Sığı ve Tıgılı, 2006: 330).

Hofstede, yüksek güç mesafesinin anlamını şu şekilde açıklamaktadır,

"Eşitsizlikte herkesin haklı yerinin olduğu bir düzen bulunur ve düzen tarafından yer yüksek veya düşük olarak korunur. Çok az kişi bağımsız olmalı, pek çoğu bağımlı olmalıdır. Üstler, astların kendilerinden farklı olduğunu düşünür. Astlar, üstlerinin kendilerinden farklı olduğunu düşünür. Güç, toplumun temel gerçeğidir, iyi ve kötünden önce gelir. Güç sahibi olanlar, ayrıcalıklara yetkilidir, meşru olup olmaması önemli değildir. Güçlü kişiler, mümkün olduğunca güçlü görünmeye çalışmalıdır. Kötüye giden şeylerde suçlanacak olanlar güçsüzlerdir. Sosyal sistemi değiştirmenin yolu güçlüleri tahttan indirmektir. Diğer kişiler bir kişinin gücüne potansiyel tehdittir ve güvenilemez. Güçlüler ve güçsüzler arasında gizli bir çatışma vardır. Güçsüzler arasında iş birliği zordur çünkü insanlara az güvenmek bir normdur." (Kemikçiran, 2015: 323).

Gücün bir toplumun bireyleri arasında neden olduğu mesafe, içinde bulunulan toplumun toplumsal değerleri ve normları ölçüsünde gerçekleşmekte ve toplum tarafından benimsenen güç düzeyleri arası farklılıklar zaman içerisinde içselleştirilerek kurumsallaşmaktadır. (Eğinli ve Çakır, 2011: 40). Güç mesafesi aralığı geniş olan kültürlerde güç dağılımı ve buna bağlı fırsat eşitsizliğinde dengesizlikler ön plana çıkarken, bu kültürlerde unvan, statü ve pozisyon gibi betimleyici özellikler ön plana çıkmakta ve saygı unsuru olarak kabul görmektedir. Güç aralığı dar olan kültürlerde ise, fırsat ve ödüllendirmelere bağlı eşitsizlikler daha az olmakla birlikte güç sahibi olan kişiler ile yakınlık sağlamak güç mesafesi aralığı geniş olan kültürlerle kıyasla daha kolay olmaktadır. Çalışma örgütlerinde yalnızca işverenin fikirleri ön planda olmamakta ve işçilerinde kararlara katılımı gerçekleşmektedir (Ay, 2005: 37). Güç mesafesinde güç aralığının boyutu bir örgütte astlar ve üstler arasındaki ilişkiler açısından önemli bir temel oluşturmaktadır. Güç aralığının geniş olduğu örgüt yapılarında astlar üstleri tarafından verilen kararları ve emirleri sorgulamadan yerine getirir ve yöneticilerinin daha güçlü olduklarına inanırlar. Güç mesafesinin dar olduğu örgüt yapılarında ise, astlar yöneticileri ile kendilerini eşdeğer olarak görmekte ve kararlara katılım göstermektedir. Sosyo-ekonomik düzeyi yüksek ülkelerde, güç aralığının dar ve daha bireysel davranışların ön planda olduğu ifade edilirken, sosyo-ekonomik düzeyi düşük ülkelerde, güç mesafesinin geniş ve daha kolektivist davranışların ön planda olduğu ifade edilmektedir (Öğüt ve Kocabacak, 2008: 150-151).

3. SESSİZLİK VE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK KAVRAMI

Sessizlik, Türk Dil Kurumu tarafından "ortalıkta gürültü olmama durumu, sükût" olarak tanımlanmakta, sükût ise, susma, konuşmama, söz söylememe

anlamlarına gelmektedir (TDK,2018). Sessizlik kavramı farklı disiplinler tarafından da ele alınmış olup, psikolojide içine kapanma, özgüvensizlik belirtisi gibi ele alınmaktadır. Sosyoloji de ise toplumsal suskunluk gibi olumsuz bir durum olarak nitelendirilmektedir. Sessizlik psikoloji ve sosyolojide daha çok olumsuz bir durum olarak karşımıza çıkarken sese dayalı gürültünün olmaması dinginlik huzur ve sakinlik anlamlarında olumlu bir çevresel özellik olarak da görülmektedir. Etik ve felsefe yazınında ise sessizliğin uygun ve önemli olduğu şartlar vurgulanmış ve sessizlik, ses çıkartmanın yokluğu olarak ele alınmamıştır. Bu yaklaşımlarda sessizlik sır saklama diğer bir ifade ile bilgiyi bilinçli bir kararla elde tutma olarak ele almaktadır. Etik yaklaşımlarda günlük yaşam içerisinde hangi bilgilerin gizli tutulup hangi bilgilerin açıklanacağı kararında kişisel yargı ve ahlaki standartların kullanımı önemlidir vurgusu temel alınmaktadır (Çakıcı, 2007:147-148).

Sessizlik kavramında kişiler arası iletişim davranışlarını düzenleyen dilbilim sisteminin nezaket stratejileri uygulamalarında da yer almaktadır. Dayanışma ve anlayış anlamına gelen sessizlik olumlu bir nezaket stratejisi olarak ele alınırken mesafe koymaya yönelik sessizlik kalma davranışı ise olumsuz nezaket stratejisi olarak karşımıza ele alınmaktadır (Sarıkaya , 2013: 48).

Jensen (1973) sessizliğin beş dualistik fonksiyona hizmet ettiğini iletmişür.

1. Sessizlik insanları bir araya getirebilir veya onları uzaklaştırabilir.
2. Sessizlik insanlara zarar verebilir veya onları iyileştirebilir.
3. Sessizlik hem zarar verebilir hem de iyileştirebilir.
4. Sessizlik derin düşüncelere de işaret edebilir, hiç düşünmemeye de
5. Sessizlik hem onay hem de muhalefet anlamına gelebilir. (Pinder VE Harlos, 2001: 338).

Sessizlik kavramı ile ilgili literatürde pek çok tanımdan yola çıkarak sessizliğin, konuşmama durumundan çok daha fazlası olduğu ifade edilebilir. **Örgütsel sessizlik;** bir örgütte yer alan çalışanların örgütsel konular ile ilgili bilgi, görüş ve düşüncelere sahip olmalarına rağmen, çeşitli nedenlerden dolayı bu bilgi görüş ve düşünceleri ifade etmekten kaçınmalarını ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile iş görenlerin örgütün durumu ile ilgili davranışsal zihinsel, duygusal veya gerçek ifadelerini bu durumu değiştirme ya da düzeltme yeteneği olan kişiler ile paylaşmaktan kaçınmaları olarak ifade edilebilir (Durak, 2012: 43-44).Pinder ve Harlos (2001) iş gören sessizliğini, bireyin değişim yaratacak veya durumların iyileşmesini sağlayabilecek davranışsal duygusal ya da bilişsel olan gerçek ifadelerini söylememesi olarak tanımlamıştır (Pinder ve Harlos, 2001: 334).

İşgörenlerin, çalışma örgütlerinde karşılaştıkları sorun ve durumlar ile ilgili iyileştirme veya değişime yönelik fikirlerini ifade etme konusunda sessiz kalma

davranışına yönelmeleri, öneri ya da fikirlerinin herhangi bir değişikliğe neden olmayacağı inancı ile birlikte mevcut konumlarını muhafaza etme ve sorun yaratan biri olarak algılanma endişesi olarak da ifade edilebilir (Doğu ve Yılmaz, 2017: 18). İşgören ve örgüt açısından pek çok sorunu da beraberinde getiren örgütsel sessizlik ile ilgili çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Vroom tarafından geliştirilen bekleyiş teorisi, Neolle ve Neumann tarafından geliştirilen sessizlik sarmalı teorisi, Snayder tarafından ortaya konulan Kendini uyarılma teorisi örgütsel sessizlik teorileri içinde yer almaktadır.

Vroom tarafından geliştirilen bekleyiş teorisine göre bireyler, çeşitli davranış biçimleri ve seçenekleri arasından bir tercih yaparken, daha önce elde ettikleri deneyim ve tecrübelerden yola çıkarak, ilgili davranışın kendisi için ne tür bir sonuca yol açtığını öğrenecek, bir tür fayda-maliyet analizi gerçekleştirecektir. Bireyin sağlayacak olduğu yarar, ilgili davranış için göstereceği davranış çabasından fazla ise, daha fazla çaba göstermeyi sürdürecektir. Diğer bir ifade ile bireyin çeşitli davranış seçenekleri arasında yapmış olacağı tercihin, bireyin bu davranışı gerçekleştirmekle elde edeceği sonucu arzulanma derecesine ve ilgili davranışın beklenen sonuca ulaştırması hakkında sahip olduğu ihtimale bağlı olacaktır (Eroğlu, 2015: 473).

Örgütsel sessizlik kavramı açıklayan bir diğer teori ise, sessizlik sarmalı olarak karşımıza çıkmaktadır. Neolle ve Neumann tarafından geliştirilen Sessizlik Sarmalı teorisi, ilk olarak kamuoyu çalışmalarında geliştirilmiş ve bireylerin, çoğunluk tarafından kabul gören fikre uyum sağlamamaları durumunda izolasyon korkusunun oluşabileceğini ve bu korkunun bireyleri çoğunluğun fikirlerine katılım sağlamasına neden olabileceği ifade edilmektedir. Bireyler, uyum göstermeyle ilgili farkındalık düzeyi yaratmak için ve toplumdaki egemen fikri öğrenme için çeşitli arayışlar içerisine girmektedir. Birey düşüncesinin toplumda var olan egemen düşünce ile ortak payda da olmaması durumunda fikirlerini beyan etmekten kaçınır ve fikirlerini sansürleme yolunda karar alır. Bu bağlamı ile sessizlik sarmalı fikir beyan etmeden önce fikrin toplumsal destek düzeyini ve izolasyon tehlikesini değerlendirmesi olarak ifade edilebilir (Çakıcı, 2007: 153).

Bowen ve Blackmom, sessizlik sarmalı teorisini örgütsel bağlamı ile ele alarak, işgörenlerin, aynı örgütte yer alan diğer çalışma arkadaşlarından destek almamaları durumunda sessiz kalacaklarını, ses çıkartmayacaklarını vurgulamaktadır. Örgütlerde sessiz kalma ve ses çıkartma arasındaki tercihlerin, büyük ölçüde örgütte ve çalışma grubundaki egemen görüşten ve algılanan örgütsel destekten etkilendiği ifade edilebilir. Sessizlik sarmalı bu bağlamda değerlendirildiğinde, örgütsel gelişim için gerekli olan, grup içi tartışmalarında gerçek fikirlerin beyan edilmemesini ve açık olmayı engellediği ifade edilebilir (Tayfun ve Çatır, 2013: 120).Örgütsel sessizlik kavramını açıklayan bir diğer teori ise, 1974 yılında Snayder tarafından ortaya konulan Kendini Uyarılma Teorisidir.

Kendini uyarlama teorisi, bireylerin sosyalleşme olgusu içerisinde yer aldıkları toplum ve çevreye uyum gösterme gayreti içerisinde girdiğini ve diğer topluluklarla olan ilişkilerinde, toplum içinde yansıttığı imajını düzenleme ve kontrol etme gayreti içinde olduğunu ifade etmektedir. Kendini uyarlama düzeyi yüksek olan kişiler, içinde yer aldıkları, grup, örgüt ve toplumun, kendilerine attettikleri hareket tarzına göre davranışlarını dizayn etmekte, diğer bir ifade ile koşulların gerektirdiği kişi imajını çizmektedir.

Kendini uyarlama düzeyi örgütsel bağlamda ele alındığında, kendini uyarlama düzeyi yüksek iş görenlerin üstleri nezdinde itibar kazanmak veya iyi karşılanmak için, üstlerinin duymak istediklerini açık bir şekilde ifade ederken, duymak istemedikleri hususlarda sessiz kalmayı tercih edebilecekleri ifade edilebilir. Kendini uyarlama düzeyi azaldıkça işgörenler, stratejik davranmanın dışına çıkarak, fikirlerini daha açık ifade

etme ve konuşma eğilimi göstereceklerdir (Uçar, 2016: 72).

3.1. Örgütsel Sessizlik Tipleri

İşgörenlerin çoğu zaman yaptıkları işleri ve içerisinde yer aldıkları örgütleri geliştirmeye yönelik fikir, bilgi, duygu ve düşünceleri vardır. İşgörenlerin bu bilgi, duygu ve düşünceleri bilinçli olarak dile getirmemesi olarak adlandırılan örgütsel sessizlik ile yapılan sınıflandırmalar sessizliğin altında yatan temel nedene veya bireyin beklentilerine göre farklı biçimlerde sınıflandırılabilir (Sarıkaya:2013).

Van Dyne ve diğerleri örgütsel sessizlik türleri ile ilgili literatürde daha önce yapılan çalışmaları da baz alarak örgütsel sessizliği üç temel çalışan davranışına dayanarak altı spesifik davranış olarak kategorilendirilmiştir (Dyne vd. , 2003: 1362).

Davranış Biçimleri	İşgören Sessizliği Bilinçli olarak iş ile ilgili bilgi ve düşüncelerin saklanması	İşgören Konuşması Bilinçli olarak iş ile ilgili fikir bilgi ve görüşlerin açıklanması
İşgören Güdülleri		
Kayıtsızlık Çekilme/vazgeçmeye dayalı-fark yaratamayacağı hissi	Kabullenici Sessizlik Çekilme amaçlı fikir esirgeme fark oluşturmayacağı düşüncesiyle görüş bildirmeme	Kabullenici Konuşma Çekilme temelli fikirler açıklama, fark oluşturmayacağı düşüncesiyle grupla aynı fikirde olma
Koruma Amaçlı Davranış Korkuya dayalı-kişisel olarak risk altında olma korkusu	Savunmacı Sessizlik Korkuya dayalı olarak bilgiyi esirgeme, kendini koruma amacıyla gerçekleri göz ardı etme	Korunma Amaçlı Konuşma Korku nedeni ile dikkatleri başka yöne çekecek fikirleri açıklama, korunmak için diğerlerine odaklanan fikirleri açıklama
Diğerlerine Yönelik Davranış İşbirliğine dayalı-fedakârlık ve iş birliği hissi	Koruma Amaçlı Sessizlik İş birliği temelli gizli bilgileri esirgeme, örgütün yararı için özel bilgileri koruma	Koruma Amaçlı Konuşma İş birliği temelinde problemlere çözümler sunma, örgüt yararına değişim için yapıcı fikirler önerme

Tablo 3-1: Amaçlarına Göre Sessizlik ve Sesliliğin Özel Türleri Kaynak: (Dyne, Ang. & Botero, 2003, s. 1363)

3.1.1. Kabullenici Sessizlik

İnsanların çoğu bir kişinin davranışını sessiz olarak nitelendirdiğinde genellikle kişinin hiç iletişim kurmadığını ifade etmektedir. Fakat işgörenler bir fikre sahip olduğu durumlarda da bilgi ve görüşlerini ifade etmekten kaçınabilirler. Sessizlik tutumu yalnızca sesin yokluğu olarak ifade edilemez, sessizlik çeşitli işgören tutumları ile farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Pinder ev Harlos tarafından da ifade edilen ilk sessizlik şekli kabullenici sessizlik, işgörenlerin fikir, duygu ve düşünce sahibi olduğu bir konuda çekilme amaçlı fikirlerini esirgemesi ve görüş bildirmemesi olarak ifade edilebilir (Dyne vd, 2003: 1366).

İşgörenlerin fikir, duygu ve düşüncelerini bilinçli bir şekilde ifade etmemelerinin temel nedenleri, fikirlerinin beyan edilmesi halinde önemsenmeyeceği ve bu durumda ilgili fikrin yöneltilen durumda herhangi bir fark yaratmayacağı düşüncesi, kişisel olarak kendini

yetersiz hissetmesi, fikir ve davranışlarını işyerinde alınan kararlara ve oluşturulan kurallara göre şekillendirmesi ve bunları kabullenmesi olarak ifade edilebilir (Alparslan ve Kayalar, 2012: 141).

Her sosyo-kültürel yapı kendi gelenekleri ve dinamiklerine uygun tarzda bir iletişim zihniyeti ortaya koymaktadır. Kolektivist ve hiyerarşik toplumsal yapılarda yöneticilerin paternalist, bir diğer ifade ile babacanlık ve hamilik görevlerini üstlenmesi, örgüt içinde astlarına yönelik koruma, yönlendirme ve astlarının iyiliğine olacağı düşünülen kararları onun adına vermesine neden olmaktadır. Paternalist toplumsal yapılarda üstler astlarının bağlılık göstermesini ve itaat etmesini beklemektedir. Otoriter ve baskıcı bir toplumda yetişen bireyler ile demokratik ve açık toplumda yetişen bireylere kıyasla kabullenici sessizliğe bürünme olasılıklarının daha fazla olduğu ifade edilebilir (Durak, 2012: 53).

3.1.2. Savunmacı Sessizlik

Örgütsel sessizliğin bir diğer türü olan savunmacı sessizlik, korkuya dayalı olarak kendini korumaya yönelik bilgiyi esirgemek, fikir ve görüşlerin paylaşılmasından kaçınılmasını ifade etmektedir. Savunmacı sessizlik, işgörenlerin fikirlerini beyan edildiğinde oluşabilecek potansiyel çatışmalardan kaçınmak amacı ile uyum ya da anlaşma sağlanmasına yönelik sessiz kalma davranışları olarak da ifade edilebilir. Savunmacı sessizliğin, kabullenici sessizliğe göre daha stratejik ve daha proaktif bir davranış olduğu söylenilebilir (Çavuş vd,2015: 14). Savunmacı sessizlikte, bireyin durum karşısında fikir sahibi olmasına ve durumu değiştirebileceğine rağmen fikrini söylemeyip sessizliğe bürünmesi, fikrini beyan ettikten sonra sorumluluğu üzerine almak istememesi olarak ifade edilebilir (Dilek ve Taşkıran, 2016: 410).

İşgörenler, yöneticisinin duymak istemeyeceği ve duyduğu zaman kendisini cezalandıracağını düşündüğü herhangi bir bilgi veya durumu da paylaşmaktan kaçınabilir, cezalandırılma korkusu ile işgören içinde bulunduğu örgüt ile ilgili bir veri elde ettiğinde bu veriyi görmezden gelme veya yanlış aktarma yoluna gidebilir. Yöneticilerin yanlış eylem ve davranışlarından dolayı kendilerini yetersiz, savunmasız hissetmek kaygısından ve bu durumda oluşabilecek tehditlerden korunmak amaçlı böyle bir geri bildirim korkusu olduğu ileri sürülmüştür (Alparslan ve Kayalar, 2012: 141).

3.1.3. Korumacı Sessizlik

Korumacı sessizlik davranışı, Van ve diğerleri tarafından, Pinder ve Harlos tarafından belirtilen iki sessizlik davranışından farklı bir biçimde literatüre eklenmiştir. Van ve diğerleri Korumacı sessizlik davranışını açıklarken örgütsel vatandaşlık kavramı ile ilişkilendirerek, korumacı sessizliği, iş birliği temelli fikirleri ve başkalarına odaklanmış proaktif davranışları ifade etmektedir.

Korumacı sessizlik de korunmacı sessizliğe benzer bir şekilde alternatiflerin farkındalığı ve göz önünde bulundurulması ile bilinçli bir şekilde fikir, bilgi ve duyguların dışı vurulmamasını ifade eder. Korumacı sessizlikte bireysel bir olumsuzluktan kaçınma davranışı yerine, diğer kişilere yönelik endişe nedeni ile sessiz kalma davranışı gerçekleşmektedir (Dyne vd. 2003:1368).

3.2. Sessiz Kalma Biçimleri

Bilinçli olarak, iş ile fikir, duygu ve düşüncelerin saklanması ifade eden örgütsel sessizlik davranışları çalışan itaati, sağır kulak sendromu, pasif kalma ve razı olma ile çekilme ve başka davranışlara yönelme olarak farklı şekillerde kendini göstermektedir.

3.2.1. Çalışan İtaati

Arapça kökeninden gelen itaat kelimesi, Türk Dil Kurumu tarafından "söz dinleme, boyun eğme ve buyruğa uyma" anlamlarına gelmektedir (TDK,2018). İtaat en basit anlamı ile varlığını buyruk ve emirlerden

alan bir kabulleniş tarzı olarak ifade edilebilir. Buyruk itaat istemekte ve bu istek zorlayıcı bir istek olduğu için zorlayıcılığını güçten ve bu gücü kullanan almandadır (Anbarlı, 2001: 320).

Gücün merkezde toplandığı ve otoriter bir yönetim anlayışı hâkim olan geleneksel örgüt yapılarının en önemli özelliklerin biri itaattir. Geleneksel örgüt yapılarında yönetim tarzında, biçimsel ilişkiler esnek olmayan kurallar ve çok katmanlı bir hiyerarşik yapı özellikleri görülmektedir. Farklı görüş veya görüş ayrılıklarına tahammülü olmayan, otorite ve otoriteyi destekleyen genel kurallara itaatin sisteme genel bağlılığın bir gerekliliği olduğu otoriter anlayış içerisinde çalışanlar, örgüt içi genel politikaları ve liderin talimatlarını takip etmek ve talimat ve kararlara itaat göstermek zorundadır (Saylı, 2008: 189).

Çalışan itaatının yaygın olduğu örgüt yapılarında öne çıkan bir diğer özellik ise güç mesafesidir. Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda ve örgütlerde işgörenler, yalnızca yöneticilerine değil, meslektaşlarına karşı da fikir ve görüşlerini açık bir şekilde beyan etmekten kaçınmaktadır. Bu durumun temel nedeni ise, güç mesafesinin yüksek olduğu kültürlerde, kişilerin patronun sadece patron olması nedeni ile haklı olduğuna inancı nedeni ile çatışmaktan kaçınmak ve yöneticilerinden aldıkları emirlere, statünün önemli bir güç olması nedeni ile itaat etmek durumunda olmalarına yönelik kalıplaşmış olan inançlarıdır (Çakıcı, 2007: 155).

Güç mesafesinin düşük olduğu örgütsel yapılarda ise, yönetici ve işgörenler arasında eşit bir yapılanma, katı olmayan bir merkezileşme ve daha asgari düzeyde bir hiyerarşi söz konusu olup, yöneticiler bir denetleyici ve itaat edilmesi gereken kişiler olmaktan ziyade daha çok astlarına yol gösterici ve demokratik kişiler olarak algılanırlar. Bu yapılarda astlar yönetim tarafından belirlenen bir kararda, yöneticinin nihai kararı vereceğini kabul etmekle birlikte, yöneticileri konu ile ilgili fikirlerine başvurduğunda fikirlerini beyan etmekten kaçınmamaktadır (Acaray, 2015:450).

3.2.2. Sağır Kulak Sendromu

İşgörenler, örgüt içerisine yaşanan problemleri ve karşılaştıkları olumsuz durumları, fikirlerini beyan ettiğinde sonuçlarından çekinmesi veya konuştuklarında herhangi bir sonuç elde edilmeyeceğine yönelik olan inancı nedeni ile görmezlikten ve duymazlıktan gelerek yok sayma eğiliminde olabilirler.

Sağır Kulak sendromu olarak adlandırılan bu davranışların örgütsel bir norm haline gelmesi durumunda, diğer işgörenleri de bu şekilde davranmaya iterek, sürekli sessiz kalmaya itebilir (Sarıkaya , 2013: 59). Sağır kulak sendromu, çalışanların memnun olmama durumlarını açık bir şekilde ifade etmekten kaçındığı örgütsel bir norm olarak, örgütsel bir hareketsizlik olarak da tanımlanabilir (Çakır, 2016: 16). Sağır Kulak sendromu cesaret kırıcı bir organizasyonel norm olarak karşımıza çıkmaktadır. Sağır Kulak sendromu, örgüt kültürü,

örgütsel adaletsizlik gibi kavramlar ile de ilişkilidir. Bazı örgütler, sistematik olarak ya da öngörülebilir bir şekilde, haksızlık yaratan bir atmosferi teşvik ederek, işgörenlerin sessiz kalmalarına neden olabilmektedir (Pinder ve Harlos, 2001:346).

3.2.3. Pasif Kalma ve Razı Olma

Örgütsel sessizliğin bir diğer davranış şekli ise pasif kalma ve razı olma biçiminde karşımıza çıkmaktadır. Örgüt içinde yaşanan değişiklikler ve gelişmelere rıza gösterme temelinde, ilgili konuda fikir, duygu ve düşüncelerin beyan edilmemesi olarak tanımlanmaktadır. Bu sessizlik davranışında işgörenler fikirlerini ifade etse bile bir farklılık oluşturamayacağına inandığı durum karşısında çok fazla konuşmak istememekte, mevcut duruma razı olmakta ve mevcut durumu değiştirmeye yönelik bir girişimde bulunmamaktadır (Karacaoğlu ve Cingöz, 2009: 701). İşgörenlerin bir çeşit "tevekkül ve kaderine boyun eğme" düşüncesi ile içinde bulunduğu koşullara rıza göstererek ve koşulları değiştirmek için bir çaba sarf etmeyerek kasıtlı olarak pasif ve ilgisiz bir davranış sergilemektedir (Acaray, 2015: 451).

3.2.4. Çekilme ve Başka Davranışlara Yönelme

Örgütlerde ortaya çıkan sessizlik sonucunda işgörenler, çekilme ve başka davranışlara yönelme eğiliminde bulunabilmektedir. İşgörenlerin, fikir, duygu ve düşüncelerini açık bir şekilde ifade etmeleri durumunda bir değişikliğe yol açamayacağı, beyan ettiği fikirleri nedeni ile soyutlanma, terfi edememe, cezalandırılma ve işten çıkarılma gibi olumsuz sonuçlar ile karşılaşabileceğine yönelik inancı, çalışanı risksiz veya daha az riskli davranışlara yönelmeye itecektir (Dal, 2017: 30). Bu durum örgütlerde yanlış kararlar alınmasına veya etkili kararların alınmamasına, sorunların zamanında çözüme kavuşturulmamasına ve çalışanın örgüte olan güveninin azalmasına neden olabilir (Sarıkaya, 2013: 60). Çalışanların sessiz kalarak çekilme davranışı göstermeleri devamsızlık ve işten ayrılma gibi durumların öncüsü de olabilir (Brinsfield, 2009: 30).

3.3. Örgütsel Sessizliğin Sonuçları

İşgörenler, bağlı oldukları örgütte, mevcut durum, yaşanan problemler veya gelişmeler hakkında bilinçli bir şekilde fikir, duygu ve düşüncelerini beyan etmemesi ve sessiz kalması olarak tanımlanan örgütsel sessizliğin yarattığı sonuçlar, bireysel ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki başlık altında ele alınabilir.

3.3.1. Bireysel Sonuçlar

Örgütlerde işgörenlerin fikir ve geri beslemelerini engelleyen sessizlik durumu, yalnızca örgütsel sonuçlara değil aynı zamanda işgörenlerin istenmeyen davranışlarının ortaya çıkmasına da neden olmaktadır. Bu etkiler, işgörenlerin kendini değersiz hissetmesi, işgörenlerin çevrelerini kontrol etme eksikliği algıları ve işgörenlerin bilişsel uyumsuzluk yaşamaları olarak üç temelde ele alınabilir (Durak, 2012: 76-77).

İşgörenler için konuşmak risk taşısa da konuşmamakta yıpratıcı bir etki göstermektedir. İşgörenler konuşmadığı zaman kendilerini çaresiz hissetmekte ve bu durum endişe, stres ve uzun vadede tükenmişliğe neden olmaktadır (Şimşek ve Aktaş, 2014: 124). İşgörenlerin kendilerini değersiz hissetmesi, örgütsel sessizliğin işgörenler üzerindeki en önemli etkilerinden birini oluşturmaktadır. Örgütsel sessizlik ikliminde işgörenler konuşmaktan kaçındığı için, yöneticilerin kendilerini dinlememesinden dolayı kendilerine önem vermediğini ve değersiz olduğunu algılamaktadır. Kendilerine değer verilmediği algısı oluşan işgörenler, örgüte de daha az değer verecek ve örgüte olan güveni de azalacaktır. Bu durum ise, işgörenlerin iş tatmini ve motivasyonunda azalmaya neden olup, işten ayrılma ve psikolojik olarak geri çekilmeyi tetikleyecektir (Durak, 2012: 76).

Örgütsel sessizliğin işgörenler üzerindeki bir diğer önemli etkisi ise, çevrelerini kontrol etme eksikliği algıları olarak karşımıza çıkmaktadır. İşgörenler bağlı oldukları örgütlerde yürütmekte oldukları ve etki sahibi oldukları iş ve işlemler ile ilgili kontrolü sağlama ve kontrolü kendilerinde hissetme isteğine sahiplerdir. Sağlanması beklenen bu kontrol durumunu kendi fikir ve tercihlerini ortaya koyabildikleri durumlarda kendilerinde hisseden işgörenler, kendilerini ifade etmekten yoksun kaldıklarında kontrol duygusunu da kaybetmektedir. Kontrol duygusu eksikliği yaşayan işgörenlerde ise, fizyolojik ve psikolojik yılgınlık, vazgeçme, stres tabanlı huzursuzluk, iş tatminsizliği, motivasyon düşüşleri hatta sabotaj gibi pek çok etki ortaya çıkabilmektedir (Alparslan ve Kayalar, 2012: 144).

Örgütsel sessizliğin işgörenler üzerindeki bir diğer etkisi olan bilişsel uyumsuzluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Festinger, Bilişsel Uyumsuzluk Teorisinde, bireylerin bilişsel inanç ve davranışları arasında tutarlılığı sürdürmeye güdülendiğini ve bu ikisi arasında tutarsızlıkların oluşmasının bilişsel uyumsuzluğa yol açtığını ifade etmektedir (Aksoy vd, 2016: 23).

Örgüt sessizlik bilişsel uyumsuzluğu arttıran bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt içerisinde yanlış uygulamalara karşı, değiştiremeyeceği veya cezalandırılacağına yönelik inancı nedeni ile sessiz kalan işgörenler, kendi değerleri ve davranışları arasında yaşanan bu çelişkidir dolayı bilişsel uyumsuzluk yaşamaktadır. Festinger'in teorisinde belirttiği tutarlılığı sürdürme güdüsünü gerçekleştirilemeyen işgörenler, strese kapılarak, kendilerini giderek artan ve uyum sağlayamayan bir çaresizlik içinde bulacaktır. Bu süreç işgörenin çalışma şartlarında tatminsizlik yaratabilecek, görev veya işinde değişiklik yapmasına neden olabilecek bir süreci oluşturabilmektedir (Durak, 2012: 77-78).

3.3.2. Örgütsel Sonuçlar

Örgütlerin faaliyetli etkin ve verimli bir şekilde sürdürebilmesi için, değişen çevreye yanıt verebilmeli, takım çalışmaları yapabilmeli ve bilgi ve haberlerin paylaşılması konusunda açık bir yapıya sahip olması

gerekmektedir. Örgütsel sessizlik ise, örgütsel gelişim ve değişimin önünde bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır (Özdemir ve Uğur, 2013: 262).

Örgütte var olan sessizlik ikliminden dolayı, işgörenler, fikri katkı sağlayamama, sorunların göz ardı etme veya görmezden gelinme, olumsuz bildirimlerden kaçınma veya problemler karşısında çözüme yönelik bir çaba göstermeme şeklinde davranış sergileyebilmektedir. Bu hareketsizlik ve tepkisizlik durumu örgütlerde sağlıklı karar almada engel oluşturmakta, başarısız süreçlere ve hatalı karar alınması gibi sonuçlara neden olabilmektedir (Yalçınsoy, 2017:14).

Örgütsel sessizlik durumunda işgörenler, hataların tespiti ve dile getirilmesi konusunda yöneticileri ile fikir paylaşmaktan kaçınması, örgüt içi iletişimde aşağıdan yukarıya doğru bilginin zamanında iletilmemesine ve kritik bilgilerin yönetsel düzeyde dolaşımını ve problemlerle yüzleşmesini olumsuz etkileyecektir. İşgörenlerin, yöneticileri veya eşdeğer pozisyonda oldukları diğer işgörenler ile fikir, duygu ve düşüncelerini paylaşmaması örgütsel sosyalizasyonu ve örgüt içi uyumun sağlanması konusunda da engelleyici bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Alparslan ve Kayalar, 2012: 143).

4. GÜÇ MESAFESİ VE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Naide Jahangirov (2012) tarafından yapılan “Kültürel Bir Değişken Olarak Güç Mesafesi Ve Cam Tavan Engeli Arasındaki İlişkiler Üzerine Ampirik Bir Araştırma” da kadın çalışanların, kültürel bir değişken olarak ele alınan güç mesafesi algılamaları ve güç mesafesinin cam tavan ile ilişkisi incelenmiş olup, kadın çalışanların cam tavan ve güç mesafesini erkek çalışanlara göre daha yoğun algıladıkları ve kadın çalışanlarda güç mesafesi algısı ile cam tavan algısı arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Erdoğan Korkmaz (2012) tarafından yapılan “Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Güç Mesafesinin Düzenleyici Etkisi” adlı çalışmada güç mesafesinin, örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik ilişkisi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma sağlık sektöründe çalışan kamu görevlileri örnekleminde gerçekleştirilmiş olup, güç mesafesinin, örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu; örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki üzerinde anlamlı ve düzenleyici bir etkisi olduğunu göstermiştir. (Korkmaz, 2017: 86).

Umutcan Özgür ve Ezgi Cevher(2016) tarafından yapılan “Sessizlikteki Mobbing: Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki” adlı çalışmada mobbing ve örgütsel sessizlik arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ve örgütsel sessizliğin en fazla sosyal itibara yönelik saldırılardan etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada öne çıkan bir diğer bulgu ise, örgütsel sessizliğin yaş ve eğitim durumuna göre farklılaşmasıdır.

İbrahim Durak(2012) tarafından yapılan “Korku Kültürü ve Örgütsel Sessizlik” adlı çalışmada, kamu ve vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin niçin üstleri ile konuşmak yerine sessiz kalmayı tercih ettiği, hangi konularda sessiz kaldığı, hangi konularda sessiz kalmak yerine konuşmayı tercih ettikleri ve örgütsel sessizliğin örgüt ve çalışanlar için olası sonuçları belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretim elemanlarının örgütlerde konuşma nedenlerinden en yüksek oranın, haksızlığı ortadan kaldırma amacı ile konuşmak olduğu, konuşmak yerine sessiz kalmayı tercih etmelerindeki en yüksek oran ise, meslektaşlarının bilgi, beceri ve teknik yetersizlikleri olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Araştırmada, öğretim elemanlarının yöneticileri ile konuşmak yerine sessiz kalmalarına etki eden nedenlerden başlıca iki neden, mevcut durumu düzeltecek yetkiye sahip olmama ve konuşmanın yararının olmadığı düşünce olduğu olarak belirlenmiştir. Örgütsel sessizliğin olası sonuçları ile ilgili bulgular incelendiğinde, en olası sonuçların, problemin üzerinin örtülerek daha da büyümesine yol açacağı bulgusunun öne çıktığı görülmektedir.

5. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

Güç kavramı toplumsal tüm alanlarda karşılaşılan ve tüm ilişkilerde etkin rol oynayan bir kavramdır. Güç mesafesi ise, gücün adil olmayan dağılımı şeklinde ifade edilmektedir. Örgütsel açıdan ele alındığında, hiyerarşiler arasında güç mesafesinin artması, güç dağılımında zayıf olan kişi için pek çok olumsuz duruma neden olmaktadır. Güç dağılımının adil olmaması durumunda güçlü olan bireyler, zayıf olan bireylerin davranışları üzerinde daha fazla etkiye sahip olmaktadır. Örgütsel sessizlik davranışları ile bireyin, kendini korumak, savunmak veya kurumu korumak amacıyla bilgi ve fikirlerini ifade etmemesi olarak ifade edilmektedir. Güç mesafesinin artması, güçlü olan kişilerin diğer bireyler üzerindeki etkisini artırır iken, diğerleri bu güce karşı, fikir, bilgi veya itirazlarını, kararı değiştiremeyeceği, sonucunda cezalandırılacağı gibi sebepler ile dile getirmekten kaçınmaktadır. Örgütsel sessizlik ve güç mesafesi arasında bir etkileşim olduğu daha önce yapılan çalışmalar, karşılaşılan uygulamalar ve gözlemlerle elde edilmiştir.

Yapılan literatür taraması ve gözlemler sonucunda bu araştırmanın temel amacı güç mesafesi ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin araştırılmasıdır. Araştırma zaman ve maddi kısıtlar nedeni ile bir yükseköğretim kurumunda görev yapan akademisyenler üzerinde yapılmıştır. Araştırma ana evreninin akademisyenler seçilmesinin temel nedenleri:

- Yükseköğretim kurumlarında hem akademik yapının hem de idari yapının yönetsel pozisyonlarda yer alması,

- Akademisyenler ve bilim insanlarının yeni fikirler ve bilgiler üretmesi ve bu bilgileri paylaşmasının bilimsel ve toplumsal gelişim için önemli olması olarak öne çıkmaktadır.

Araştırma yapılırken 1500 akademisyenin görev yaptığı bir ilin üniversitesinde, kolayda örnekleme yöntemi ile toplam 150 anket dağıtılmış, toplam 104 ankete geri dönüş sağlanmıştır. Soruların yetersiz yanıtlanması ve cevapların güvenilir bulunmaması nedeni ile 7 anket analiz dışı bırakılmış ve 97 anket üzerinden analiz gerçekleştirilmiştir. Anketlerden elde birebir dağıtılmış yine aynı yöntemle geri toplanmıştır.

5.1. Anket Sorularının Oluşturulması ve Ölçeğin Seçimi

Araştırmaya esas teşkil eden anket formunun hazırlanmasında psikoloji, siyaset bilimi ve sosyolojide yaygın bir şekilde kullanılan likert ölçeğinden yararlanılmıştır. Likert ölçeği 1’den 5’e kadar sıralanan değerler “1= kesinlikle katılmıyorum, 2=çoğunlukla katılmıyorum, 3=ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4= çoğunlukla katılıyorum, 5= tamamen katılıyorum” şeklinde ifade edilmiştir.

Anket temel olarak 3 kısımdan oluşmaktadır.

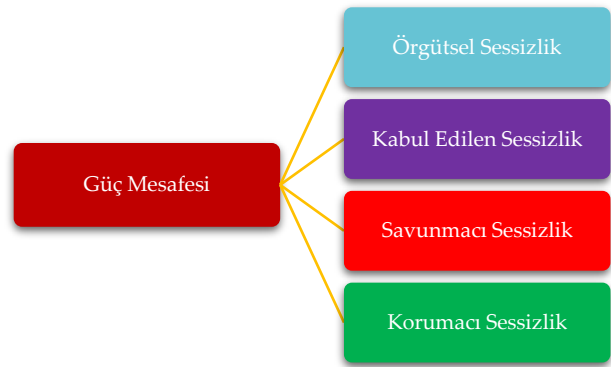
Birinci kısmı sorularını oluşturan “ Dorfman ve Howell (1988) tarafından geliştirilen güç mesafesi ölçeği Akyol (2009) doktora tezinden (Örgüt Kültüründe Güç Mesafesi ve Liderlik İlişkisi) alınarak kullanılmıştır. Ölçek toplam 4 soru ve tek boyuttan oluşmaktadır.

İkinci bölümün sorularını oluşturan Dyne, Ang ve Botero (2003) tarafından geliştirilen örgütsel sessizlik ve seslilik ölçeği Sarıkaya (2013) yüksek lisans tezinden (Karar verme süreçleri ve örgütsel sessizlik) alınarak kullanılmıştır. Ölçek de toplam 30 ifade yer almaktadır. Örgütsel sessizlik, kabullenici, savunmacı ve korumacı sessizlik olmak üzere 3 boyutta ölçülmektedir. 1-5. sorular kabullenici sessizliği, 11-15. Sorular savunmacı sessizliği, 21.-25. sorular korumacı sessizliği ölçmek amacıyla çalışanlara yöneltilmiştir. Örgütsel seslilik de kabullenici, savunmacı ve korumacı seslilik olmak üzere 3 boyutta ölçülmektedir. 6-10. sorular kabullenici sesliliği, 11-15. Sorular savunmacı sesliliği, 21.-25. sorular korumacı sesliliği ölçmek amacıyla çalışanlara yöneltilmiştir. Araştırma kapsamında seslilik soruları kontrol soruları olarak ele alınmış olup, değerlendirme ve analiz dışı tutulmuştur.

5.2. Araştırmanın Hipotezleri

Güç Mesafesinin Örgütsel Sessizlik üzerine etkisinin incelendiği bu çalışmada güç mesafesi ve örgütsel sessizliğin boyutları hipotezler oluşturulurken dikkate alınmıştır.

Şekil 1’de Güç Mesafesinin ve örgütsel sessizlik ve boyutları üzerindeki etkisini modellendirilmiştir. Araştırmanın modelde dikkate alınarak geliştirilen ve incelenen hipotezleri şu şekilde sıralanabilir.



Şekil 5-1: Güç Mesafesinin Örgütsel Sessizlik ve Boyutlarına Etkisi

- H1a: Güç Mesafesi, Örgütsel Sessizliği pozitif yönde etkilemektedir.
- H1b: Güç Mesafesi, Örgütsel Sessizliğin boyutlarından kabul edilen sessizliği pozitif yönde etkilemektedir.
- H1c: Güç Mesafesi, Örgütsel Sessizliğin boyutlarından savunmacı sessizliği pozitif yönde etkilemektedir.
- H1d: Güç mesafesi, Örgütsel sessizliğin boyutlarından korumacı sessizliği pozitif yönde etkilemektedir.
- H2a: Örgütsel sessizlik, unvana göre farklılık göstermektedir.
- H2b: Örgütsel sessizlik, cinsiyete farklılık göstermektedir.
- H2c: Örgütsel sessizlik, yaşa göre farklılık göstermektedir.

5.3. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Araştırmada 35 sorudan oluşan ve likert ölçeği kullanılarak düzenlenen nicel kısmının verileri demografik bulgular ve ana ölçek soruları olmak üzere iki aşamada incelenmiştir.

5.3.1. Demografik Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırmanın evreninin oluşturan akademisyenler farklı demografik özelliklere sahiptir. Araştırma bulgularının doğru olarak değerlendirilmesi için araştırmanın bu kısmında katılımcıların demografik özelliklerine ait istatistikî bulgulara yer verilmiştir.

Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Kadın	41	42,3
Erkek	56	57,7
Toplam	97	100,0

Tablo 5-1: Katılımcıların Cinsiyete göre dağılımı

Tablo 5-1 incelendiğinde katılımcıların yüzde 42,3’ünün kadın, yüzde 57,7’sinin ise erkek katılımcılardan oluştuğu görülmektedir.

Yaş	Sayı	Yüzde
18-25 yaş	1	1,0
26-33 yaş	40	41,2
34-41 yaş	22	22,7
42-49 yaş	24	24,7
50 ve üzeri	10	10,3
Toplam	97	100,0

Tablo 5-2: Katılımcıların Yaş'a Göre Dağılımı

Tablo 5-2 incelendiğinde, katılımcıların yüzde 1'inin 18-25 yaş aralığında, yüzde 41,2'sinin 26-33 yaş aralığında, yüzde 22'sinin 34-41 yaş aralığında, yüzde 24,7'sinin 42-49 yaş aralığında, yüzde 10'unun ise 50 ve üzeri yaş grubunda yer aldığı görülmektedir.

Çalışma Yılı	Sayı	Yüzde
1 yıldan az	6	6,2
1-3 yıl	6	6,2
3-5 yıl	23	23,7
5-7 yıl	12	12,4
7-9 yıl	4	4,1
10 yıl ve üzeri	46	47,4
Toplam	97	100,0

Tablo 5-3: Katılımcıların Çalışma Yılına Göre Dağılımı

Tablo 5-3 incelendiğinde, katılımcıların yüzde 6,2'sinin 1 yıldan az, yüzde 6,2'sinin 1-3 yıl arası, yüzde 2,7'sinin 3-5 yıl arası, yüzde 12,4'ünün 5-7 yıl arası, yüzde 4,1'inin 7-9 yıl arası, yüzde 47,4'ünün ise 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir.

Unvan	Sayı	Yüzde
Öğretim Görevlisi	12	12,4
Araştırma Görevlisi	42	43,3
Doktor Öğretim Üyesi	13	13,4
Doçent Doktor	17	17,5
Profesör Doktor	13	13,4
Toplam	97	100,0

Tablo 5-4: Katılımcıların Unvana Göre Dağılımı

Tablo 5-4 incelendiğinde, katılımcıların yüzde 12,4'ünün öğretim görevlisi, yüzde 43,3'ünün Araştırma Görevlisi, yüzde 13,4'ünün Doktor Öğretim Üyesi, yüzde 17,5'inin Doçent Doktor, yüzde 13,4'ünün ise Profesör Doktor olarak görev yaptığı görülmektedir.

5.3.2. Güç Mesafesi ve Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Yapısal Geçerlilik ve Faktör Yapılarına İlişkin Analizi

Ölçeklerin yapısal geçerliliklerini ölçmek için faktör analizi yapılmıştır. Elde edilen verilerin faktör çözülmesine uygun olup olmadığının belirlenmesinde KMO (KaiserMeyer-Olkin) ve Barlett testleri uygulanmaktadır. KMO oranının 0,5'in üzerinde olması ve

Barlett testinin ise anlamlı çıkması gerekmektedir. Bu testlerinin sonuçlarının faktör analizi yapmaya imkân vermesi durumunda, ölçeğin temel bileşenlerini tespit etmek için Compenent Faktör Analizi gerçekleştirilmektedir. Ölçeğin kaç faktörden oluştuğunun belirlenmesinde ise öz değer (Eigenvalue) istatistiğinden faydalanılmaktadır. Özdeğer istatistiği 1'den büyük olan faktörler anlamlı olarak kabul edilmektedir. Ayrıca, faktörün tanımladığı maddeyi ölçebilmesi için, o faktörle olan ilişkisini gösteren faktör yük değerinin 0,45 ve daha yüksek olması tercih edilmektedir. Ancak uygulamada az sayıda madde için bu sınır değer 0,30'a kadar inebilmektedir.

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,751
Approx. Chi-Square		864,607
Bartlett's Test of Sphericity	df	153
	Sig.	,000

Tablo 5-5: Güç Mesafesi ve Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin KMO ve Bartlett's Testi Sonuçları

Güç Mesafesi ve Örgütsel Sessizlik ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett's testinin bulguları içeren tablo 5-5 incelendiğinde KMO değerinin 0,751>0,50 olduğu ve ölçeğin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir.

Faktör Numarası ve Faktör Adı	Özdeğer	Varyans	Birikimli Varyans
Faktör 1 Korumacı Sessizlik	4,83	26,904	26,904
Faktör 2 Kabul Edilen Sessizlik	3,28	18,27	45,176
Faktör 3 Savunmacı Sessizlik	2,02	11,253	56,429
Faktör 4 Güç Mesafesi	1,36	7,579	64,008

Tablo 5-6: Güç Mesafesi ve Örgütsel Sessizlik İlişkin Faktör Analizi Başlangıç Çözüm İstatistik Sonuçları

Tablo.5-6 incelendiğinde güç mesafesi ve örgütsel sessizlik ölçeğine ilişkin başlangıç çözümünde özdeğerler, varyans ve birikimli varyans değerleri hesaplanarak faktör sayısı dört olarak belirlenmiştir. Birinci faktör korumacı sessizlik olarak belirlenmiş ve varyansın %29,9'unu açıklamaktadır. İkinci faktör kabul edilen sessizlik olarak belirlenmiş ve varyansın %18,27'sini açıklamaktadır. Üçüncü faktör olarak belirlenen savunmacı sessizlik varyansın %11,25'ini açıklamaktadır. Dördüncü faktör olarak ele alınan Güç Mesafesi ise varyansın %7,5'ini açıklamaktadır.

İfadeler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
İşyerimin yararı için işimle ilgili özel bilgileri korurum.	0,901			
İşyerime zarar vereceğini düşündüğüm bir bilgiyi açığa çıkarmam.	0,864			
İşyerimi düşündüğüm için işyerine ait özel bilgileri korurum.	0,840			
Örgütsel sırları söylemem için yapılan baskılara direnirim.	0,761			
İşyeri dayanışma ortamını bozmamak için işyeri ile ilgili gizli bilgileri başkalarıyla paylaşmam.	0,754			
Bir değişiklik yaratmayacağını düşündüğüm için fikirlerimi beyan etmek istemem.		0,897		
Değişime yönelik konularda öneri sunma konusunda isteksizimdir.		0,869		
Fark yaratacağını düşünmediğim için iyileştirme-geliştirme çalışmalarına ilişkin fikirlerimi söylemem.		0,685		
Sorunlara ilişkin çözüm önerilerimi kendime saklarım		0,620		
İşyerinde kendimi korumak için işyerindeki bazı olayları görmezlikten gelirim.			0,879	
Korkutulduğum (cezalandırılma, işten çıkarılma, terfi edememe korkusu vb. gibi) için, sorunların çözümlerine ilişkin fikirlerimi söylemem.			0,659	
İşyerinde kendimi korumak için iyileştirmeye yönelik öneriler vermem.			0,644	
Sonuçlarından çekindiğim için ilgili bilgileri paylaşmam.			0,573	
Sonuçlarından çekindiğim için fikirlerimi söylemem.			0,531	
Yöneticiler işle ilgili konularda nadiren çalışanların fikirlerini almalıdır.				0,887
Yöneticiler işle ilgili çoğu kararını astlara sormadan almalıdır.				0,876
Bir yöneticinin astları ile olan ilişkisinde sıklıkla konumu gereği sağladığı yetki ve gücü kullanması gereklidir.				0,550
Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili verdiği kararlara karşı çıkmamalıdır.				0,435

Tablo 5-7: Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Geçerlilik Analizi Faktör Yükleri

Araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilen, “çalıştığım kurumda yöneticiler, önemli işlerini astlara delege etmemekte, kendileri yapmaktadır” ve “iş ile ilgili fikirlerimi ilk amirime söylemeyi tercih ederim” ifadeleri faktör yükleri değerlendirildiğinde iki’den fazla faktörde açıklanmıştır. Bu nedenle güç mesafesine ait 1 ifade ve kabul edilen sessizliğe ait bir ifade analiz dışında bırakılmıştır.

5.3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik, bir ölçme aracı ile aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerde elde edilen ölçüm değerlerinin kararlılığını ifade etmektedir. Güç Mesafesi ve Örgütsel Sessizlik ölçeğinin güvenilirlik analizinde en yaygın olan yöntem olan “alfa katsayısı” yöntemi esas alınmıştır. Bir ölçeğin güvenilir kabul edilebilmesi için alfa değerinin en az 0,70 olması istenmektedir.

Güç mesafesi ve Örgütsel Sessizlik ölçeğinin güvenilirliğini ölçmek için alfa katsayısı esas alınmıştır.

Güç mesafesi ölçeği 5 ifadeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Faktör yükleri ölçülürken örgütsel sessizliğin faktör yüklerinde de anlamlı bir karşılık bulan “çalıştığım kurumda yöneticiler, önemli işlerini astlara delege etmemekte, kendileri yapmaktadır” sorusu analizin dışında tutulmuştur. Örgütsel sessizlik ölçeği ise, üç boyu ve 15 sorudan oluşmaktadır. Faktör yükleri ölçülürken “iş ile ilgili fikirlerimi ilk amirime söylemeyi tercih ederim” ifadesi örgütsel sessizliğin iki alt boyutunda da anlamlı karşılık bulduğu için analiz dışında tutulmuştur.

Araştırma verileri üzerinde yapılan güvenilirlik analizine ait bulgular tablo 5-8’de yer almaktadır. Bu bulgular incelendiğinde, güç mesafesi α katsayısının 0,73, kabul edilen sessizlik α katsayısının 0,72, savunmacı sessizlik α katsayısının ise 0,72 olduğu ve korumacı sessizlik α katsayısının 0,73 olduğu ifade edilebilmektedir. Bir ölçeğin güvenilir kabul edilebilmesi için α katsayısının 0,70’in üzerinde bir değer alması gerektiği bilgisi doğrultusunda güç mesafesi ve örgütsel sessizlik ölçeğinin güvenilir olduğu söylenebilir.

İfadeler	a	Düzeltilmiş Korelasyon	Alfa Katsayısı
Güç Mesafesi	0,73		
Yöneticiler işle ilgili çoğu kararını astlara sormadan almalıdır.		0,342	0,725
Bir yöneticinin astları ile olan ilişkisinde sıklıkla konumu gereği sağladığı yetki ve gücü kullanması gereklidir.		0,428	0,716
Yöneticiler işle ilgili konularda nadiren çalışanların fikirlerini almalıdır.		0,232	0,735
Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili verdiği kararlara karşı çıkmamalıdır.		0,097	0,748
Kabul Edilen Sessizlik	0,72		
Değişime yönelik konularda öneri sunma konusunda isteksizimdir		0,286	0,736
Bir değişiklik yaratmayacağını düşündüğüm için fikirlerimi beyan etmek istemem.		0,471	0,712
Sorunlara ilişkin çözüm önerilerimi kendime saklarım		0,436	0,719
Fark yaratacağını düşünmediğim için iyileştirme-geliştirme 4 çalışmalarına ilişkin fikirlerimi söylemem		0,516	0,719
Savunmacı Sessizlik	0,72		
Sonuçlarından çekindiğim için fikirlerimi söylemem		0,389	0,722
Sonuçlarından çekindiğim için ilgili bilgileri paylaşmam.		0,435	0,718
İşyerinde kendimi korumak için işyerindeki bazı olayları görmezlikten gelirim		0,274	0,731
İşyerinde kendimi korumak için iyileştirmeye yönelik öneriler vermem.		0,553	0,713
Korkutulduğum (cezalandırılma, işten çıkarılma, terfi edememe korkusu vb. gibi) için, sorunların çözümlerine ilişkin fikirlerimi söylemem		0,326	0,726
Korumacı Sessizlik	0,73		
İşyeri dayanışma ortamını bozmamak için işyeri ile ilgili gizli bilgileri başkalarıyla paylaşmam.		0,163	0,741
İşyerimin yararı için işimle ilgili özel bilgileri korurum.		0,273	0,731
Örgütsel sırları söylemem için yapılan baskılara direnirim.		0,220	0,736
İşyerime zarar vereceğini düşündüğüm bir bilgiyi açığa çıkarmam.		0,232	0,735
İşyerimi düşündüğüm için işyerine ait özel bilgileri korurum.		0,183	0,739

Tablo 5-8: Güç Mesafesi ve Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

5.3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Temel Göstergeler

Araştırmaya katılan katılımcıların güç mesafesine yönelik ifadelerle ilişkin katılım düzeyler Tablo 5-9'da, güç mesafesi ifadelerine yönelik katılım düzeyleri ise Tablo 5-10'de gösterilmektedir. Likert ölçeği kullanılan çalışmada "1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum" ifadeleri ile ölçüm düzeyleri

belirlenmiştir.

Aritmetik ortalama aralıkları dikkate alınarak ölçek değerlerinin yorumlaması; 1-2,59 Aralığı düşük düzey, 2,60-3,39 Aralığında orta düzey, 3,39-5,00 Aralığında yüksek düzey olarak ifade edilebilir.

Tablo 5-9 incelendiğinde katılımcıların güç mesafesi ile ilgili ifadelerle orta düzeyde katılım gösterdikleri görülmektedir.

İfadeler	$\bar{x}$	Standart Sapma	Düzy
Güç Mesafesi	3,1		
Yöneticiler işle ilgili çoğu kararını astlara sormadan almalıdır.	3,27	1,12	Orta
Bir yöneticinin astları ile olan ilişkisinde sıklıkla konumu gereği sağladığı yetki ve gücü kullanması gereklidir.	3,13	1,06	Orta
Yöneticiler işle ilgili konularda nadiren çalışanların fikirlerini almalıdır.	3,14	1,3	Orta
Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili verdiği kararlara karşı çıkmamalıdır.	3,23	1,05	Orta

Tablo 5-9: Güç Mesafesi Ölçeğine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Sonuçları

İfadeler	$\bar{x}$	Standart Sapma	Düzey
<i>Kabul Edilen Sessizlik</i>	2,34		<i>Düşük</i>
Değişime yönelik konularda öneri sunma konusunda isteksizimdir	2,24	0,86	Düşük
Bir değişiklik yaratmayacağını düşündüğüm için fikirlerimi beyan etmek istemem.	2,6	1,02	Orta
Sorunlara ilişkin çözüm önerilerimi kendime saklarım	2,17	0,76	Düşük
Fark yaratacağını düşünmediğim için iyileştirme-geliştirme çalışmalarına ilişkin fikirlerimi söylemem	2,37	0,92	Düşük
<i>Savunmacı Sessizlik</i>	2,15		<i>Düşük</i>
Sonuçlarından çekindiğim için fikirlerimi söylemem	2,06	0,81	Düşük
Sonuçlarından çekindiğim için ilgili bilgileri paylaşmam.	2,02	0,84	Düşük
İşyerinde kendimi korumak için işyerindeki bazı olayları görmezlikten gelirim	2,53	0,944	Düşük
İşyerinde kendimi korumak için iyileştirmeye yönelik öneriler vermem.	2,08	0,68	Düşük
Korkutulduğum (cezalandırılma, işten çıkarılma, terfi edememe korkusu vb. gibi) için, sorunların çözümlerine ilişkin fikirlerimi söylemem	2,09	0,91	Düşük
<i>Korumacı Sessizlik</i>	3,91		<i>Yüksek</i>
İşyeri dayanışma ortamını bozmamak için işyeri ile ilgili gizli bilgileri başkalarıyla paylaşmam.	3,88	0,96	Yüksek
İşyerimin yararı için işimle ilgili özel bilgileri korurum.	4,08	0,84	Yüksek
Örgütsel sırları söylemem için yapılan baskılara direnirim.	3,7	1,01	Yüksek
İşyerime zarar vereceğini düşündüğüm bir bilgiyi açığa çıkarmam.	3,87	1,01	Yüksek
İşyerimi düşündüğüm için işyerine ait özel bilgileri korurum.	4,04	0,96	Yüksek

Tablo 5-10: Örgütsel Sessizlik Ölçeğine Yönelik Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Sonuçları

Tablo.5-10 incelendiğinde, katılımcıların kabul edilen ve sessizlik ifadelerine düşük düzeyde, korumacı sessizlik ifadelerine ise, yüksek düzeyde katıldığı görülmektedir. Tablo 5-10'dan elde edilen bulgular ışığında, araştırmanın yapıldığı kurumda çalışanların, fikirlerini ifade etmenin sonuçlarda bir değişiklik yaratmayacağı düşüncesi ve kendini korumak için sessiz kalmadıkları ancak konu örgütü ve çalışma arkadaşlarının zararına olacak bir noktaya geldiğinde onları korumak adına sessiz kaldıkları söylenebilir.

5.3.5. Güç Mesafesi ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Hipotezlerin Değerlendirilmesi

Araştırmada güç mesafesinin örgütsel sessizlik ve örgütsel sessizliğin boyutları olan “kabul edilen

sessizlik”, “savunmacı sessizlik” ve “korumacı sessizlik” üzerindeki etkisini ölçmek için regresyon analizi yapılmıştır.

H1a hipotezinde örgütsel güç mesafesinin örgütsel sessizliği anlamlı derecede ve pozitif yönde etkilediği öngörülmektedir. Hipotezi test etmek için bağımsız değişken güç mesafesi ile bağımlı değişken örgütsel sessizlik algılaması arasında doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 5-11’de görülmektedir.

Tablo 5-11’ de yer alan veriler incelendiğinde güç mesafesinin örgütsel sessizliği pozitif yönde ($b=0,117$) ve anlamlı derecede ($P=0,048 < 0,05$) etkilediği görülmektedir. B değerinin yorumlanması olarak; güç mesafesinin bir birim artması örgütsel sessizliği 0,117

Değişken	Regresyon Katsayısı	Standart Hata	Standardize Edilmiş Reg. Katsayısı	T	P
Sabit	2,434	0,193		12,641	0,000
Güç	0,117	0,059	0,201	2,002	0,048
R=0,201					
R ² =0,041					
P=0,048					

Tablo 5-11: Güç Mesafesi ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Regresyon Analizi

birim artıracaktır. Belirleyicilik katsayı değerine ($R^2 = 0,041$) bakıldığında güç mesafesinin %0,4'ünü açıkladığı görülmektedir. Tüm bu sonuçlar incelendiğinde H1a hipotezi desteklenmiştir.

H1b hipotezinde güç mesafesinin örgütsel sessizliğin boyutlarından "kabul edilen sessizliği" pozitif yönde etkileyeceği öngörülmektedir.

Hipotezi test etmek için bağımsız değişken güç mesafesi ile bağımlı değişken kabul edilen sessizlik algılaması arasında doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 5-12'de görülmektedir.

Değişken	Regresyon Katsayısı	Standart Hata	Standardize Edilmiş Reg. Katsayısı	T	P
Sabit	1,807	0,322		5,619	0,000
Güç	0,170	0,098	0,175	1,734	0,086
R=0,175					
R ² =0,031					
P=0,048					

Tablo 5-12: Güç Mesafesi ve Kabul Edilen Sessizlik Arasındaki Regresyon Analizi

Tablo 5-12' de yer alan veriler incelendiğinde, ($P=0,086<0,05$) değeri temel alındığında, güç mesafesinin örgütsel sessizliğin boyutlarından kabul edilen sessizlik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu doğrultuda H1b hipotezi reddedilmiştir.

H1c hipotezinde güç mesafesinin örgütsel sessizliğin boyutlarından savunmacı sessizliği anlamlı

derecede ve pozitif yönde etkilediği varsayılmaktadır. Hipotezi test etmek için bağımsız değişken güç mesafesi ile bağımlı değişken kabul edilen savunmacı sessizlik algılaması arasında doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 5-13'te görülmektedir.

Değişken	Regresyon Katsayısı	Standart Hata	Standardize Edilmiş Reg. Katsayısı	T	P
Sabit	1,440	0,269		5,349	0,000
Güç	0,225	0,082	0,271	2,742	0,007
R=0,271					
R ² =0,073					
P=0,048					

Tablo 5-13: Güç Mesafesi ve Savunmacı Sessizlik Arasındaki Regresyon Analizi

Tablo 5-13' te yer alan veriler incelendiğinde güç mesafesinin örgütsel sessizliğin boyutu savunmacı sessizliği pozitif yönde ($b=0,225$) ve anlamlı derecede ($P=0,007<0,05$) etkilediği görülmektedir. B değerinin yorumlanması olarak; güç mesafesinin bir birim artması savunmacı sessizliği 0,225 birim artıracaktır. Belirleyicilik katsayı değerine ($R^2 = 0,073$) bakıldığında güç mesafesinin savunmacı sessizliğin %0,07'ini açıkladığı görülmektedir. Tüm bu sonuçlar incelendiğinde H1c hipotezi kabul edilmiştir.

H1d hipotezinde güç mesafesinin örgütsel sessizliğin boyutlarından korumacı sessizliği anlamlı derecede ve pozitif yönde etkilediği varsayılmaktadır. Hipotezi test etmek için bağımsız değişken güç mesafesi ile bağımlı değişken kabul edilen korumacı sessizlik algılaması arasında doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 5-14'te görülmektedir.

Değişken	Regresyon Katsayısı	Standart Hata	Standardize Edilmiş Reg. Katsayısı	T	P
Sabit	4,0563	0,354		5,349	0,000
Güç	-0,42	0,108	-0,40	2,742	0,095
R=0,40					
R ² =0,02					
P=0,695					

Tablo 5-14: Güç Mesafesi ile Korumacı Sessizlik Arasındaki Regresyon Analizi

Tablo 5-14'te de yer alan veriler incelendiğinde, ($P=0,695<0,05$) değeri temel alındığında, güç mesafesinin örgütsel sessizliğin boyutlarından korumacı sessizlik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu doğrultuda H1d hipotezi reddedilmiştir.

Pozisyonunuz	$\bar{X}$	Standart Sapma	Sig(p)
Öğretim Görevlisi	2,67	0,33	0,804
Araştırma Görevlisi	2,81	0,49	
Doktor Öğretim Üyesi	2,76	0,36	
Doçent Doktor	2,86	0,37	
Profesör Doktor	2,86	0,50	

Tablo 5-15: Unvan ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Varyans Analizi

Tablo 5-15'te gösterilen varyans analizi sonuçlarına göre, p değerinin 0,804 ile 0,05 den büyük bir değer olması örgütsel sessizliğin unvana göre farklılık göstermediğini bulgusuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda H2a hipotezi reddedilmiştir.

H2b hipotezinde örgütsel sessizliğin, cinsiyete farklılık gösterdiği ileri sürülmektedir. Bu hipotezin analizi için t testi uygulanmış ve tablo 5-16'da gösterilen bulgular elde edilmiştir.

Cinsiyet	$\bar{X}$	Standart Sapma	Sig(p)
Kadın	2,82	0,44	0,805
Erkek	2,79	0,44	

Tablo 5-16: Cinsiyet ve Örgütsel Sessizlik Arasında T Testi

Tablo 5-16 incelendiğinde gösterilen t testi analizi sonuçlarına göre, p değerinin 0,805 ile 0,05 den büyük bir değer olması örgütsel sessizliğin cinsiyete göre farklılık göstermediğini bulgusuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda H2b hipotezi reddedilmiştir.

H2c hipotezinde örgütsel sessizliğin, yaşa göre farklılık gösterdiği öngörülmektedir. Bu hipotezin analizi için varyans analizi (Anova) testi uygulanmış ve tablo 5-17'de gösterilen bulgular elde edilmiştir.

Pozisyonunuz	$\bar{X}$	Standart Sapma	Sig(p)
18-25	2,75	0,99	
26-33	2,81		
34-41	2,82		
42-49	2,78		
50 ve üzeri	2,83		

Tablo 5-17: Yaş ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Varyans Analizi

Tablo 5-17'de gösterilen varyans analizi sonuçlarına göre, p değerinin 0,804 ile 0,05 den büyük bir değer olması örgütsel sessizliğin unvana göre farklılık

H2a hipotezinde örgütsel sessizliğin, unvana göre farklılık gösterdiği öngörülmektedir. Bu hipotezin analizi için varyans analizi (Anova) testi uygulanmış ve tablo 5-15'te gösterilen bulgular elde edilmiştir.

göstermediğini bulgusuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda H2a hipotezi reddedilmiştir.

6. SONUÇ

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmadan elde edilen nicel sonuçlar değerlendirilmiş ve bu sonuçlar doğrultusunda ortaya konulabilecek önerilere yer verilmiştir. Araştırmada güç mesafesinin, örgütsel sessizlik ve boyutlarına etkileri değerlendirilmiş daha sonra da demografik değişkenler ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma verileri, tanımlayıcı analiz, regresyon analizi, t testi ve varyans analizine tabi tutularak değerlendirilmiştir.

Güç mesafesi ile ilgili sonuçlar değerlendirildiğinde, kurumda orta düzeyde bir güç mesafesi algılandığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın yapılması sırasında sıklıkla yöneltilen bir soru olarak, akademisyenlerin yönetici olarak konumlandığı kişilerin farklılık göstermesinin sonucu etkilediği düşünülmektedir. Katılımcıların bir kısmı yönetici olarak bağlı bulundukları anabilim dalı bölüm başkanını esas alırken, diğer kısım fakülte ve üniversite bazında yer alan idari yöneticileri esas almıştır. Yapılan gözlemler ve araştırma sırasında kurulan birebir iletişimlerle, anabilim bölüm başkanını esas alındığında güç mesafesi aralığının daha dar, idari yöneticiler esas alındığında ise güç mesafesi aralığının daha geniş olduğu ifade edilebilir.

Örgütsel sessizlik ile ilgili veriler değerlendirildiğinde ise, kabul edilen ve savunmacı sessizliğin düşük düzeyde, korumacı sessizliğin ise yüksek düzeyde olması araştırmanın önemli sonuçlarından birini oluşturmaktadır. Sonuçların değerlendirilmesi kısmında araştırmanın kapsadığı evren ve yapılan örneklemin büyük öneme sahip olduğu düşünülmektedir. Bilimsel çalışmaların gerçekleştirdiği, yeni fikir ve teorilerin, yeni yaklaşımların ortaya konduğu üniversitelerde, fikirlerin ve bilgilerin bilinçli bir şekilde gizlenmemesinde mesleki birikim ve bilginin büyük önemi olduğu düşünülmektedir. Güç mesafesi algılamasında etkili olduğu belirtilen, yönetici olarak algılanan kişilerin farklılık göstermesi sessizlik sonucu üzerinde de etkili olmaktadır. Anabilim başkanının yönetici olarak algılanması durumunda sessizlik

davranışının daha az düzeyde görüldüğü yapılan gözlemler sonucu elde edilmiştir. Bunun nedeni ise, bölüm başkanı ile bölümde yer alan akademisyenler arasında hiyerarşik bir yönetim anlayışından ziyade akademik tecrübeye ve bilgiye dayalı bir yapının olması, anabilimlerin idari birimlere göre daha küçük organizasyonlar olması ve bu nedenle iletişim yapılarının daha informal olması olarak ifade edilebilir. Sessizlik tutumlarını etkileyen bir diğer durum ise, üniversitelerde fakülte bazında ve genel bazda fikirlerin beyan edilip kararların alındığı kurulların olması büyük önem taşımaktadır.

Araştırmanın temel hipotezleri değerlendirildiğinde ise, güç mesafesinin artmasının örgütsel sessizliği arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamı ile güç mesafesi aralığının genişlemesinin, örgüt üyeleri tarafından kararlara katılma, fikir, görüş veya duygularını ifade etmekten kaçınmaya yönelmelerine neden olduğu ifade edilebilir.

Güç mesafesi ile örgütsel sessizliğin boyutlarına yönelik hipotezler değerlendirildiğinde, güç mesafesi ile savunmacı sessizlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş, korumacı ve kabullenici sessizlik arasında anlamlı bir

ilişki bulunamamıştır. Bu bağlamı ile akademisyenlerin güç mesafesinden kaynaklanan nedenler ile güç aralığı geniş dahi olsa fikirlerini ifade etmelerinin bir sonuç değiştirmeyeceğine yönelik olan inançlarının bir sessizlik davranışına yönelmediği fakat fikir, bilgi ve düşüncelerini ifade ettiğinde olumsuz bir geri kazanım sağlayacağına olan inançlarının sessizlik tutumuna yönelindikleri ifade edilebilir. Bu durum ise güç mesafesi aralığının genişlemesi durumunda yöneticiler tarafından olumsuz geri dönüşlerin sonuçlarının yaptırım gücünün fazla olmasından kaynaklandığı ifade edilebilir. Araştırmanın demografik bulguları ele alındığında ise, demografik değişkenler ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı bir ilişki kurulamamıştır.

Tüm bu bağlamları ile araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, araştırmanın temel hipotezi olan güç mesafesi düzeyinin örgütsel sessizlik üzerinde etkili olduğu ifade edilebilir. Bilimsel gelişmelerin sağlandığı ve bilimsel gelişmelerin toplumsal tüm gelişmeler için büyük önem taşıdığı üniversitelerde fikirlerin, duygu ve düşüncelerin beyan edinilmekten kaçılmamasının bilimsel, yönetsel ve toplumsal anlamda gelişmelere önemli katkı sağlayacağı ifade edilebilir.

KAYNAKÇA / BIBLIOGRAPHY

- Acaray, A. (2015). Örgüt Kültürüne İlişkin Bazı Unsurların Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisinin İncelenmesi. 3. Örgütsel Davranış Kongresi (s. 449-457). Tokat: Aybil Yayınevi.
- Aksoy, C., Aslantaş, M., & Arslan, V. (2016). Adaletin Çalışma Hayatındaki Yansıması : Örgütsel Adalet. *International Journal of Innovative Strategical Social Research*, 1(1), 19-32.
- Alparslan, A. M., & Kayalar, M. (2012). Örgütsel Sessizlik: Sessizlik Davranışları ve Örgütsel ve Bireysel Etkileri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(6), 136-147.
- Anbarlı, Ş. (2001). Bir Pasif Direnme Modeli Olarak Sivil İtaatsizlik. *C.Ü İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 319-328.
- Ay, C. (2005). İşletmelerde Etiksel Karar Almada Kültürün Rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 12(2), 31-52.
- Bağcı, Z., & Bursalı, Y. M. (2011). Yöneticilerin Güç Kaynaklarının Çalışanların Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi: Çalışanların Algılamalarına Bağlımlı Analitik Bir İnceleme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(9), 9-21.
- Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik "Türleri" Ve "Güç Kaynakları"na İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması: Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan Araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 73-84.
- Brinsfield, C. T. (2009). Employee Silence: Investigation Of Dimensionality Development Of Measures, And Examination Of Related Factors. Dissertation. USA: The Ohio State University.
- Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde Sessizlik :Sessizliğin Teorik Temelleri ev Dinamitleri. *Ç.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 145-162.
- Çakır, E. (2016). Örgütsel Sessizlik, Sessizliğin Nedenleri ve Sonuçları: Bir Devlet Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Çavuş, M. F., Develi, A., & Sarıoğlu, G. S. (2015). Mobbing ve Örgütsel Sessizlik: Enerji Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 3(1), 10-20.
- Dal, H. (2017). Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Sessizliğe İlişkin Öğretmen Görüşleri: Ankara İli Çankaya İlçesi Örneği. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Dilek, Y., & Taşkıran, E. (2016). Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 7(13), 402-434.
- Doğu, G. A., & Yılmaz, B. (2017). Gençlik ve Spor Bakanlığı Merkez Teşkilatı Çalışanlarının Örgütsel Adalet ile Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 12(1), 16-27.
- Durak, İ. (2012). Korku Kültürü ve Örgütsel Sessizlik. *Bursa: Ekin Yayınevi*.
- Dyne, L. V., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1360-1392.
- Eğimli, A. T., & Çakır, S. Y. (2011). Toplum Kültürünün Kurum Kültürüne Yansıması. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 37-50.
- Erdoğan, B. (1997). Örgütsel Güç ve Politika. *Yönetim Dergisi*, 8(26), 21-31.
- Eroğlu, F. (2015). Davranış Bilimleri. *İstanbul: Beta Yayınları*.
- French, J. R., & Raven, B. (1959). The Basis Of Social Power. *Studies in Social Power*. D. Cartwright (Ed.) (s. 150-167). Michigan-Ann Arbor: Institute.
- Helvacı, M. A., & Kayalı, M. (2011). Okul Müdürlerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Uşak İli Örneği). *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(22), 255-279.
- Karacaoğlu, K., & Cingöz, A. (2009). İşgören Sessizliğinin Kaynağı Olarak Liderlik Davranışı ve Örgütsel Adalet Algısı. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (s. 700-707). *Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları*.
- Kellman, H. C. (1961). Processes Of Opinion Chance. *The Bobbs Merrill Series İn The Social Sciences*(25), 57-78.
- Kemikçiran, N. (2015). Güç Mesafesi Yüksekse Eşitsizlik Mi İstenir? *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(2), 317-344.
- Koçel, T. (2007). İşletme Yöneticiliği. *İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım*.
- Korkmaz, E. (2017). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Güç Mesafesinin Düzenleyici Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öğüt, A., & Kocabacak, A. (2008). Küreselleşme Sürecinde Türk İş Kültüründe Yaşanan Dönüşümün Boyutları. *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 145-170.

- Özdemir, G. (2014). Weberyana Anlamda Türklerde Otorite ve Meşruiyet İlişkisi (15. yüzyıl Osmanlı Dönemine Kadar). *Akademik İncelemeler Dergisi*, 69-90.
- Özdemir, L., & Uğur, S. S. (2013). Çalışanların " Örgütsel Ses ve Sessizlik" Algılamalarının Demografik Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi: Kamu ve Özel Sektörde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 257-281.
- Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (2001). Employee Silence: Quiescence And Acoquiescence As Responses To Perceived Injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*(20), 361-369.
- Russell, B. (2017). İktidar. İstanbul: Cem Yayınevi.
- Sarıkaya, M. (2013). Karar Verme Süreçleri ve Örgütsel Sessizlik. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Denizli.
- Saylı, H. (2008). Geleneksel Yönetim Paradigmasının Sınırlayıcı Alanlarına Karşı Post-Modern Yönetim Paradigmasının Geliştirici Alanları. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 10(11), 181-200.
- Sığır, Ü., & Tıgılı, M. (2006). Hofstede'nin " Belirsizlikten Kaçınma" Kültürel Boyutunun Yönetimsel Örgütsel Süreçlere ve Pazarlama Açısından Tüketici Davranışlarına Etkisi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 21(1), 327-342.
- Stephan P. Robbins, T. A. (2012). Örgütsel Davranış. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Şekerli, E. B., & Gerede, E. (2011). Kültürün EKY'ye Etkileri ve Türk Pilotların Hofstede Kültür Boyutları Açısından Durumları. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(1), 20-37.
- Şimşek, E., & Aktaş, H. (2014). Örgütsel Sessizlik ile Kişilik ve Yaşam Doyumu Etkileşimi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 121-136.
- Tayfun, A., & Çatır, O. (2013). Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 114-134.
- Türk Dil Kurumu. (tarih yok). Nisan 28, 2018 tarihinde Türk Dil Kurumu Web Sitesi: <http://www.tdk.gov.tr/> adresinden alındı
- Uçar, Z. (2016). İşgören Sessizliği; Teorik Yaklaşımlar Temelinde Betimsel Bir Analiz. *BEU Akademik İzdüşüm*, 1(1), 67-86.
- Weber, M. (2017). Bürokrasi ve Otorite. Ankara: Adres Yayınları.
- Yalçınsoy, A. (2017). Örgütsel Sessizlik ve Sonuçları. *The Journal Of Social Science*, 1(1), 1-19.

Mustafa Şeref AKIN
Prof. Dr.
Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi
İ.B.B.F. / İktisat Bölümü
mustafa.akin@erzincan.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-1850-9118>



**Psikolojik Danışma Hizmetlerine Talep
Faktörlerinin Etnografik Araştırması**

*Ethnographic Research of Demand
Factors for Psychological Counselling
Services*

Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / The Date of Received: 19.10.2020
Kabul Tarihi / The Date of Accepted: 06.11.2020
Yayın Tarihi / The Date of Published: 28.12.2020

Atıf / Citation

Akın M.Ş. (2020). Psikolojik Danışma Hizmetlerine Talep Faktörlerinin Etnografik Araştırması, Yeni Fikir Dergisi, 12 (25), 21-32
Akin M.S. (2020). Ethnographic Research of Demand Factors for Psychological Counselling Services, The Journal of Yeni Fikir, 12 (25), 21-32

Bu makalede intihal programıyla benzerlik raporu alınmıştır.
In this article, a similarity report with the plagiarism program was received.

Psikolojik Danışma Hizmetlerine Talep Faktörlerinin Etnografik Araştırması

Öz

Arz ve talep kanununa göre bir malın fiyatı düştüğünde talep artacaktır. Ancak profesyonel hizmetlerde (hukuki, mali...) hizmetin kalitesinin değişmesi ve önceden ölçülememesinden fiyat dışındaki diğer faktörler talepte önemli rol oynamaktadır. Makalede profesyonel hizmetlerden psikolojik danışma hizmetine olan talep faktörleri incelenmekte ve piyasaya girişte izlenmesi gereken stratejiler belirlenmektedir. Psikolojik danışma hizmetine olan talep faktörleri etnografik araştırmalarla ortaya çıkartılmaktadır. Yarı yapılandırılmış mülakat ile 7 danışana geçirmiş oldukları süreci detaylıca anlatmaları istenmiştir. Psikolojik danışma hizmeti üzerinden gerçekleştirilen etnografik araştırma danışanların özeline dair hassas bir konu olmasından dolayı oldukça zorken, seçim sürecini detaylı olarak göstermesi açısından avantajlıdır. Danışanların psikolojik danışma hizmeti almayı düşündüklerinde psikolojik danışmanları nasıl taradıkları, sonrasında devam etme ve sonlandırma kararlarını nasıl aldıkları incelenmektedir. Danışanlar psikolojik danışmanı seçme döneminde maliyeti önceliklememiştir. Psikolojik danışma hizmetine talebi oluşturan en önemli faktör referanstır. Sektörde talep çevre faktörüne bağlıdır. Reklam, bilgilendirme gibi halkla ilişkiler yönetimi çalışmamaktadır. Mevcut danışmanları referans olmaları yanında psikoloğun çalıştığı kurumda etkin olabilmektedir. Her tatmin edilmiş danışan katlayarak yeni danışanları getirmektedir. Danışan psikolojik danışma hizmeti aldığı uzmandan vazgeçmemektedir. Psikolojik danışma hizmetini erken sonlandırma sebepleri iyileşme, lokasyon değiştirme, maddi yük ve kendi başına durabilme denemesidir. Yeni başlayan bir psikolojik danışmanın mevcut danışanlara iyi hizmet sunması ve kuvvetli bir kurum içinde başlaması dikkat etmesi gereken hususlardır. Danışmadan önce yaşanan olumsuz duygular kişiden kişiye değişim göstermektedir. Psikolojik danışmadan sonra kazanılan en önemli değişim düşünme biçiminde olmaktadır. Danışanlar aynı olaya farklı yorum yapabilme yeteneğini kazanmaktalar. Danışanlar Türkiye’de psikolojik danışma hizmeti alma yönündeki ön yargılardan dolayı çevreleriyle süreci paylaşmadıklarını ve çevrelerinden eleştiri aldıklarını ifade etmişlerdir.

Anahtar kelimeler: Psikolojik Danışma Hizmeti, Talep, Etnografi, Referans,

Jel Kod: J2,P36

Ethnographic Research of Demand Factors for Psychological Counseling Services

Abstract

Demand will increase when the price of a good falls according to the law of supply and demand. However, factors other than the price play an important role in service demand. Notably, the quality of professional services (i.e., legal, financial) varies and cannot be measured in advance. In the article, the demand factors of psychological counseling services as a professional service are examined, and strategies to be followed in entering the market are determined. The demand factors for psychological service are revealed by ethnographic research, which is a challenging subject due to the sensitive issues but offers advantages in showing the selection process in detail. In ethnographic studies, real events and circumstances of people are examined. With a semi-structured interview, 7 counselees were asked to explain in detail the process they went through. The user's behaviors cannot be understood in depth with questionnaires, focus groups, and research reports, which are other qualitative and quantitative methods. It is examined how the clients scan psychologists when they think of receiving psychological services and how they decide to continue and quit. The most crucial factor in demand in psychological service is the reference. Demand in the sector depends on the environmental aspect. Public relations management, such as advertisement and information, does not work. In addition to being a reference to their current counselors, the institution where the psychologist works can be effective. Every satisfied client folds up to bring new clients. The counselee emotionally attaches to the psychology counselor and never thinks to change. Reasons for quitting psychological counseling service are recovery, change of location, financial burden, and attempting to stand alone. It is important that a new psychological counselor should provide good service to existing counselees and start in a reputable institution. Negative feelings before counseling vary from person to person. The most critical change gained after psychological counseling is the evolution of the way of thinking. They gain the ability to comment differently on the same event. The article also discusses prejudices toward seeking psychological services in Turkey.

Keywords: Psychological Counseling Service, Demand, Ethnography, Reference

Jel Code: J2, P36

1. GİRİŞ: TALEP

Arz ve talep kanununa göre bir malın fiyatı düştüğünde talep artacaktır. Ancak profesyonel hizmetlerde (hukuk, mali gibi) hizmetin kalitesinin değişmesi ve önceden ölçülemediğinden fiyat dışındaki diğer faktörler talepte önemli rol oynamaktadırlar. Bu makalede profesyonel hizmetlerden psikolojik danışma hizmetine olan talep faktörleri etnografik araştırmalarla ortaya konmaktadır. Danışanların psikolojik danışma hizmeti almayı düşündüklerinde danışmanları nasıl taradıkları, sonrasında devam etme ve erken sonlandırma kararlarını nasıl aldıkları incelenmektedir. Psikolojik danışma hizmeti üzerinden gerçekleştirilen etnografik araştırma danışanların özeline dair hassas bir konu olmasından dolayı oldukça zorken, seçim sürecini detaylı olarak göstermesi açısından anlaşılmasında çok faydalıdır.

3 tane temel soru üzerinde durulmuştur: İnsanlar psikolojik danışman seçim sürecinde hangi faktörlerden etkilenecek karar vermektedirler? Kişilerin böyle bir hizmeti almadan önce yaşadıkları duygusal ve bilişsel kaygılar ve sonrasında elde ettikleri duygusal ve bilişsel faydaları nelerdir? Uzaktan psikolojik danışma imkanlarına karşı danışanların algıları nasıldır?

Makalede etnografik mülakat prensipleri ve mülakat protokolünün hazırlanması detaylı şekilde anlatılmıştır (Canniford, 2005:210, Elliot ve Elliot, 2003:220; Creswell ve Creswell, 2017:75). Böylece, literatürdeki kullanıcı deneyimi ve etnografik mülakat yöntemini teorik ve pratik örnekle açıklayan araştırma eksikliği giderilmektedir (Kelley, 2005:90; Kelley ve Kelley, 2013:70; Akın, 2019a:2). Profesyonel hizmet alma konusunu incelemesi itibarıyla de Türk akademik literatürüne ayrıca katkıda bulunmaktadır.

Etnografi müşterilerin tüketimlerindeki nedenselliği ve duygusal ihtiyaçları belirlenmesinde yol göstermektedir. Etnografik araştırma müşterilerin sosyo-ekonomik ve demografik özellikleri gözetilmemektedir. Tüketicilerin hayatı nasıl deneyimledikleri, karşılaştıkları zorlukları ve hedefleri öğrenilmektedir. Kullanıcının aksiyon almasında en temel nedeni duygusal faktördür. Etnografi bu duyguyu kavramayı hedeflemektedir. Diğer kullanıcı araştırmaları yöntemleri (anketler, odak grupları) kullanıcıları derinlemesine araştırmamaktadır (Young, 2015: 38; Beckman ve Barry, 2007: 30). Bu makalede kullanıcıların yaşadıkları duygular araştırılmaktadır.

Makalenin ikinci bölümü psikolojik danışma hizmetleri ve etnografik yaklaşımlarla ilgili literatüre adanmıştır. Üçüncü bölümde yöntem olarak etnografik mülakat yapısı, protokol prensipleri, mülakat protokolü prototipi ve duygu testi tanıtılmıştır. Dördüncü bölümde psikolojik mülakat protokolü gösterilmiştir. Beşinci bölümde bulgular tanıtılmıştır. Altıncı bölümde tartışma ve sonuç ile bitirilmiştir.

2. LİTERATÜR

2.1. Psikolojik Danışma Hizmeti

Literatürdeki psikolojik danışma çalışmaları ekonomi bakış açısıyla psikolojik danışmanın seçimi ve devamı konusunda karar verme süreçleri incelenmemiştir.

Psikoloji danışma hizmet literatürü danışmanların bilgi ve becerilerini geliştirmek üzere odaklanılmıştır.

Psikoloji insanın davranışlarını, bunların altında yatan nedenleri ve bilişsel süreçlerini (zihni) anlamaya ve açıklamaya, bazen de değiştirmeye çalışır (Harlak, 2020).

Psikolojik danışma hizmeti çerçevesindeki korku, travma, ölüm, hüznün ve kayıp gibi sorunlarda sunulan ruh sağlığı hizmetleri anlatılmaktadır (Hackney ve Cornier, 2008). Mevcut sorunlara karşı psikolojik danışmanların yapmaları gereken önlemler sıralanmaktadır. Psikolojik danışan probleminin anlaşılması, analizini, farklı terapi yolları (CBT, Gestalt yaklaşımı, Existentialism, SFT, pozitif psikoloji öyküsel terapi, farkındalık, hümanizm, psikoanaliz) gösterilmektedir (Chen ve Giblin, 2020). Bireysel ve grup terapileri gösterilmektedir. Faydalanılacak sistemler aktarılmaktadır (Aşçıoğlu Önal ve Yalçın, 2019:1015; Aksöz, 2014:45)

Literatürde sorunların yanında hasta özelliklerine göre yapılan çalışmalar vardır. Örneğin, üstün yetenekli çocuklar, ergenler, travma geçirenler, zihinsel bozukluk içinde olanlara odaklanılmıştır (Öztürk, 2018:100). Bunların ihtiyaç hissettikleri çevreden ve psikolojik danışmandan almaları gereken destekler anlatılmaktadır.

Psikolojik danışma hizmetlerinin sunulduğu mekanlar ve içerikleri araştırılan çalışmalarda yapılmaktadır. Yükseköğretimde, işte, askerde psikolojik danışmanlık kuramsal, örgütsel, bağlamsal açıdan genel bir bakış sunmayı amaçlamaktadır (Ulu, 2019: 50; Torun, 2019: 130).

2.2. Psikolojik Danışma, Duygusal Pazarlama Çalışmaları ile Etnografik Araştırmanın Karşılaştırılması

Psikolojik literatüründe araştırmaları ile etnografik yöntemler farklıdır. Mevcut araştırmalar ankete dayalı istatistiksel veri toplama ile gerçekleştirilmektedir (Şekil 1). Etnografik çalışmalar derinlemesine mülakatlara dayalıdır (Liedtka ve Ogilvie, 2011: 70-80).

Psikolojik hizmetleri sunulmasında üzerine öğrencilerin hizmetleri nasıl değerlendirdiklerini belirlemeyi amaçlayan bir çalışmada, tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın katılımcı grubunu, 2015-2016 eğitim-öğretim yılı güz döneminde öğrenim gören 147'si 10.sınıf ve 167'si 11.sınıftan olan toplam 314 öğrenci oluşturmuştur. Araştırma verileri, araştırmacılar tarafından hazırlanan anket ile elde edilmiştir. Elde edilen verilerin frekans ve yüzdelik değerleri

hesaplanarak analizi yapılmıştır (Babayev ve Nazlı, 2017: 540-550)

Ebeveynlerin psikolojik danışma hizmetlerine yönelik tutumları üzerine çalışmada 5-9 yaş aralığında, en az bir çocuğu olan iki farklı çalışma gurubundan anne ve babalar (N1 =433; N2 =56) ile anket yapılmıştır (Başdaş ve Türküm, 2018).

Psikiyatri hastalarının kliniğe yatış sırasındaki kaygıları ile ilgili duygu ve düşüncelerini belirlemek amacıyla 95 hasta üzerinde yapılmıştır. Veriler, hastaların demografik özellikleri ile Psikiyatri Kliniğine Yatmaya İlişkin Duygu ve Düşüncelerini Belirlemeye Yönelik Soru Formu ve "Durumluk Kaygı Envanteri" aracılığı ile elde edilmiştir (Sabancıoğulları ve Doğan, 2010).

Ergenlerin psikolojik yardım ihtiyaçları nitel araştırma modelinde Burdur il merkezinde ortaöğrenime devam eden 9. sınıf öğrencisi 58 (35 Kız ve 23 Erkek) ergen ile gerçekleştirilmiştir (Savi Çakar ve Kılınç, 2020: 480-485).

Akademik literatürdeki pazarlama üzerine yapılan psikolojik çalışmalar teorik kalmıştır. Halbuki etnografik mülakatlar uygulama odaklıdır (Luma, 2012: 22; 2014: 3; Nielsen, 2000: 1; Kelley ve Kelley, 2013: 12).

Tüketicinin davranışı, ürün ve hizmet değerlendirmesi, marka algısındaki duygu durumu genel teoriler çerçevesinde özetlenmektedir (Tosun vd., 2019: 1832).

Tüketicinin organizma-tepki paradigması [S-O-R] temelinde mağaza atmosferinde yaşadığı duygular literatür temelinde açıklamaktır. Literatürdeki bulguların aktarımıyla pratisyenlere ve akademik çevrelere teorik temelli destek sağlanmaktadır (Bakırtaş, 2013: 22)

Psikoloji ve pazarlamayı birleştiren bir başka çalışmada literatürdeki kullanılan duygularla ilgili yaklaşımlar incelemektedir. Akademisyenlerin geliştirdikleri duygu modelleri ve sonuçları üzerinden çıkarımlarda bulunulmuştur (Kabadayı ve Koçak, 2013: 93-95).

Etnografik mülakatlarda (korelasyon yerine) sebep-sonuç ilişkisini kurmaya çalışılmaktadır (Christensen vd., 2016: 75-80). Kişinin davranışlarının ardındaki bilişsel ve duygusal deneyimler araştırılmaktadır (Kumar, 2012: 20-30). Etnografik mülakatlara karşı, anket çalışmaları korelasyon vermekte ve yüzeysel kalmaktadır. Örneğin, bir kişi 75 yaşında, A marka gazeteyi okuyan, B marka araba kullanan, tek çocuklu bir baba olabilir. Bu özelliklere sahip olanların %90'ında A gazetesini tercih etmekte. Ama bu özelliklerin hiçbiri gazete okunmasındaki sebep değildir (Christensen vd., 2016: 81-86). Etnografik mülakat kişinin bu gazeteyi almasındaki sebep-sonuç (babasının bu gazeteyi tercih etmesi gibi) ilişkilerini ortaya çıkarmaya çabalar. Ardındaki sosyal, duygusal, bilişsel ve kültürel sebepler ortaya konmaktadır (Kumar, 2012:32-43). Sadece babasının bu gazeteyi tercih etmesi değil ayrıca derinlemesine

mülakatta babasının tercihlerinin hayatındaki rolü anlaşılmalıdır.

Etnografik araştırmalarda bağlamın kullanıcıya etkisi araştırılmaktadır (Moisander ve Voltanen, 2011: 27-37; Akın 2019a: 2-12). Bu bağlama dayalı olarak kullanıcı senaryoları (ürün hangi durumlarda, kimlerle kullanılacak) oluşturulmaktadır.

3. YÖNTEM

3.1. Etnografide Temel Yaklaşımlar

Etnografi antropolojide kullanılan nitel bir yöntemdir. Ekonomik etnografi, antropolojideki kültür temalı araştırma yerine ticari değerler (varlıklar, asset) bulunarak toplumun refahını arttırmak için kullanılmaktadır. Arz açısından, talebin davranışlarının ve duygularının anlaşılmasıdır (Akın, 2019a:3). Üreticiler kullanıcılarının beklentilerine uygun olarak daha inovatif ve pazarlama stratejileri geliştirmeleri amaçları taşımaktadırlar (Klein, 2013: 82).

Etnografik çalışmada yaşadığı his kullanıcıya direkt olarak sorulmadan (örneğin işinden mutlu musun?) katılımcıların yaşamış oldukları deneyimden (işinde en son mutlu eden, mutsuz eden keyiflendiren, üzen, şaşırtan bir hikâyeyi anlatır mısın?) ortaya çıkarılmaktadır. Kullanıcı hikayelerinden elde edilen iç görüler tümevarımla, kavramsallaştırılmaktadır (Merram ve Tisdell, 2015: 95).

Kullanıcıların alışveriş kararlarının %95'i duygusaldır (Zaltman, 2003: 100; Zaltman ve Zaltman, 2008: 87). Etnografik yöntemde duygular ortaya çıkartılmaktadır. Kullanıcının yaşamadığı bir deneyim üzerinden varsayımsal sorular sorulmamaktadır. Çünkü gerçekte kullanıcının nasıl davranacağı önceden kestirilememektedir (Akın, 2019b:4-7).

Etnografik araştırmalarda insanların yaşadıkları somut olaylar ve ayrıntılar incelenmektedir. Diğer niteliksel ve niceliksel yöntemler olan anketler, odak grupları ve araştırma raporları ile kullanıcının davranışları derinlemesine anlaşılmamaktadır (Young, 2015:99).

Etnografik araştırmalarda demografik ve sosyo-ekonomik ayrımlara tabii tutulmamakta ve varsayımlar oluşturulmamaktadır. İnsanlar için neyin anlamlı olduğunu ve bireylerin günlük hayatı nasıl deneyimledikleri öğrenilmektedir. Etnografi bir kullanıcının kullandığı ürünlerdeki nedenselliği ve psikolojik ihtiyaçlarını (duygusal) belirlenmesinde yol göstermektedir. Nedensellik insanların bu ürünü neden kullandığını işaret etmektedir. Kullanıcıyı harekete geçirmede en temel neden duygusal faktördür. Etnografi bu duyguyu ortaya çıkarmayı hedeflemektedir. Etnografik mülakatlara karşı, anket çalışmaları korelasyon vermekte ve yüzeysel kalmaktadır (Liedtka vd., 2014: 68).

3.2. Duygular

Duygu, kararları yönlendirir ve basitleştirir. Duygu, insanlarda algı, dikkat, öğrenme, hafıza, akıl yürütme ve problem çözme gibi bilişsel süreçler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Deneyimler (öncelikle duygular) sayesinde görülenler yorumlanmaktadır (Akın, 2020:20-30).

Nörolog Damasio (2015: 87), Descartes'ın Hatası adlı kitapta, amigdala gibi duygu ile ilişkili beyin bölgelerindeki hasarın karar vermede nasıl ciddi açıklara yol açabileceğini açıklar. Duygular olmadan, rasyonel sistemlerin karar verme motivasyonu yoktur. Beyin hasarı olan insanlar kararları başlatmak ve bunlara bağlı kalmakta zorlanırlar.

Duygu rasyonellikten çok daha değerlidir. Karmaşık iç ve dış dünyada duygu olmadan hayatta kalamazdı. Duygusal tepkiler hayatta kalma için gereken güçlü, hızlı, kestirme ve düşünmeksizin yerine getirmektedir. Çarpışmak üzere olan bir arabadan yolcunun sıçrayarak kurtulması ölüm korkusundan dolayıdır. Oysaki, mantıksal düşünme yavaştır ve düşünme gerektirir (Kahneman, 2011: 45).

Mantık bize en önemli sorunun ne olduğunu ve ne istendiğini söyleyemez. Sorun keşfetmede ve istekler belirtmede sadece yardımcı olur.

Duygular karar almayı destekler. Eylemleri değerlendirilmesine yardımcı olurlar. Duygu tarafından sağlanan 'önyargı' olmadan, tüm kararların artıları ve eksileri açısından eşdeğer gibi görünebilir. Buda hareket edilmesini engeller.

Duygu ile ilgili sistemler bir durumun "kaba" değerlendirmelerini yapar. Rasyonel işleme birçok durumda çok yavaştır (Kahneman, 2011: 47). Akılcılık, soyut problem çözme gibi son derece rafine edilmiş koşullarda yapılan bir faaliyettir.

Duygular hayata bağlar. Duygusal tepkileri azalan insanların sosyalleşmesi zorlanmaktadır.

3.2.1. Kısa Duygular Listesi (Ekman)

Ekman, evrensel olan yedi temel duyguyu tanımlamaktadır: mutluluk, sürpriz, üzüntü, öfke, korku, iğrenme ve hor görme (Ekman, 1999: 50). Bu duygulardan sadece biri- mutluluk- gerçekten olumlu. "Sürpriz" çoğunlukla olumlu olabilir, ancak diğer beş duygu her zaman olumsuzdur.

Mutluluk hem yeni hem de tanıdık deneyimlerden kaynaklanan birçok iyi duyguyu tanımlar. İnsanın çevresindeki iyiliğe kaptırma duygusudur. Genellikle tüm göğüs, boyun ve orta kısmında hoş bir sıcaklık gibi hissedilir. Aynı deneyimi tekrar hatırlanabilmesi için dikkat edilmesini hatırlatır.

Sürpriz, beklenmedik veya yanlış bir olaya girildiğinde yaşanan bir tepkidir. Şaşırdığında, her şeyi unutulur. Dikkat tamamen buna odaklanılmaktadır.

Sürpriz şimdiki zamanda daha derin bir deneyime sahip olunmasını ve onu sonuna kadar yaşanmasını sağlar.

Üzüntü kaybetme durumunda insanın gösterdiği bir tepkidir. Üzülmek ara verilmesini ve başkalarından desteğe ihtiyaç olunduğunu gösterir. Üzüntü, acilen rutini yapmayı bırakma duygusudur. Keder, göğsün derinliklerine oturabilen, normalden daha yoğun ve ağır histir. Önemli malları (hatırası olan saati kaybetmek), finansal varlıkları (para kaybetmek), bir ilişkiyi (ayrılma), sosyal bir statüyü (takdir edilmemek) veya bir zevki (sigarayı bırakmak) kaybedildiğine yaşanan duygudur. Üzüntü yansıtmak ve yeniden gruplandırmak için zaman ayrılmasının gerektiğini söyler.

Öfke, savaştırmak, daha fazla zorlamak veya rotayı değiştirmek için gerekli bir aciliyet hissidir. Öfke genellikle yüzdeki ısı hissine ve uzuvlardaki uyanıklığı getirir. Birinin zarar veren veya rahatsız edici kötü bir şey yaptığı hissidir. Onları durdurmak ya da tekrar yapmalarını engellenmek istenmektedir.

Korku, güvenliğe yönelik tehditleri tahmin edilmesini sağlar. Korku, bir durumdan kurtulmada acele edilmesini vurgulayan duygudur. Genellikle vücutta bir irkilme hissedilir ve her an kapıdan çıkılmaya hazırlıklı hale gelinir. Korku, kötü olabilecek bilinmeyen bir şey olduğunu söyler. Zarar verebilecek bir olay ya da insanla karşılaşıldığında düşünülen histir. Tehditten kaçınma veya uzak durma dürtüsü vardır. Yaralanma (elektrikli bir makineden çarpılma), maddi kayıp (borsada para kaybetme), hata yapma (halka açık konuşma), ilişkiden ayrılma (bir aile üyesini kaybetmek) zarar verme (bebeğin incinmesi) gibi birçok tehdit türü vardır. Korku başka duyguları da uyandırır: utanma korkusu, yalnızlık korkusu, iğrenme korkusu, vb.

İğrenme, bir şeyden uzaklaşmayı sağlayan duygudur. Bağırsaklarda ağrı ve neredeyse boğazda kusacak hissini getirir. Bilinmeyenden bir kaçınmanın aksine, tiksinti tehlikesi açık olan bir duruma karşı bir kaçınmadır. Bozulmuş olunan yiyeceklere veya egoist kişilere karşı tiksinti hissetmek, fiziksel veya sosyal olarak zehirlenmekten kaçınılmasına yardımcı olur.

Hor görme, genellikle bir bireye ya da gruba, bazen de iğrenme ve öfke özelliklerine sahip bir ideolojiye yönelik bir tutum ve davranış örüntüsüdür. Hor görülen bir insanla hiçbir ilişki, hiçbir şekilde temas kurmak istenmez. Yaygın olarak, basmakalıp ya da önyargı hor görmeyle ilgilidir (Ekman, 1999).

Önde gelen bir reklam şirketi olan System1 Group, listeye tarafsız bir his olan nötr duygusunu eklemiştir (Kearon vd., 2017: 100). Bir ürün için en kötü duygu durumunun insanların bir hisleri olmadığını iddia etmektedir. Öfke ve korku gibi olumsuz duyguların olumlu duygulara dönüşebilecekken, nötr bir duyguyu değiştirmek çok zordur (Tablo 3-1).

Etnografik çalışmada belirli duyguları ortaya çıkarma amaçlanmaktadır. Mülakattan sonra, duyguların listesi gösterilir ve sonuçta ortaya çıkan duygusal

deneyimlerini kendilerinin tanımlaması beklenmektedir. Ayrıca duygu yoğunluğunu ölçmek üzere 10 üzerinden notlanmaktadır.

Duygular	Ne Kadar Güçlü & Ne Kadar Sürmekte?
Mutluluk	
Sürpriz	
Nötr	
Üzüntü	
Öfke	
Korku	
İğrenme	
Hor görme	

Tablo 3-1: Temel Duyguların Listesi - Ekman
Kaynak: Ekman, 1999

3.2.2. Duygular Listesi-Uzun (Cowen & Keltner)

Cowen ve Keltner, 27 tip duygu tespit etmekte (tablo 3-2). Öfke, mutluluk, nefret ve kızgınlık gibi bazı duyguları listelememekte Görünüşte ortaya çıkan bu tepkilerin ardında başka duygular vardır. Örneğin, öfke korkunun bir tezahüründen gelebilir. Yani korku gerçek duygudur ve kızgınlık ise yansımasıdır. Bir ilişkiyi (profesyonel veya kişisel olarak) sona erdiğinde, diğer kişi kaybetmenin verdiği korkudan dolayı kızabilir. Benzer şekilde, bir kişi cevaplayamayacağı bir soru sorulduğu için de öfkelenir, çünkü kendisi aptal görünmekten korkmaktadır (Cowen ve Keltner, 2017: 27).

Hayranlık	Tapınma	Estetik takdir	Eğlence
Anksiyete	Haşmet	Acemilik	Can sıkıntısı
Dinginlik	Karışıklık	Hasret	İğrenme
Empati	Büyülenme	İmrenme	Heyecan
Korku	Dehşet korku	İlginç	Sevinç
Nostalji	Romantik	Üzüntü	Tatmin
Cinsel arzu	Sempatı	Zafer	

Tablo 3-2: Cowen ve Keltner Duygular Listesi
Kaynak: Cowen ve Keltner, 2017

Bu duygular listesini, ürünün sahip olabileceği ilgili duygu ve düşüncelere göre düzenlenebilir, ekleme veya çıkarmalar yapılabilir. Seçilen kelimeler kullanıcıların deneyimlerini yansıtmaktadır. Seçtikleri kelimeler mülakatın derinleştirmesine yardımcı olmaktadır.

Çalışmanın sonucunda, belirli bir olay birçok duygu ile ilişkilendirilebilir. Örneğin koşmak faaliyeti, heyecan, zafer, memnuniyet ve can sıkıntısı yüzdelerinin birleşimiyle sonuçlanabilir. Ayrıca, tüm duyguların

ağırlığı eşit değildir. Devam eden mülakatta, heyecan diğer duyguları bastırabilir.

3.3. Etnografik Mülakat Protokolü

Mülakat, sorular sorarak kullanıcıyı tanımının yoludur. Kullanıcıların davranışlarını, düşündüklerinin, deneyimlerinin ve motivasyonlarının ne olduğu sorulmaktadır. Etnografik mülakatın amacı kullanıcılardan hikayeler toplamaktır. Yaşam tarzlarını ve deneyimlerini anlatmaları beklenmektedir. Süreçte geçirdikleri duygu durumları öğrenilmektedir. Etnografik mülakatta çözüm bulmak yerine sorun keşfedilmesi amaçlanmaktadır. Kullanıcıların sorunlarını ve engelleri anlaşılmasına çalışılmaktadır (Nielsen, 2012:1).

3.4. Mülakat Yapısı

Üç ayrı mülakat yapısı vardır: yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış. Yapılandırılmış görüşmede sorular önceden hazırlanmaktadır. Yarı yapılandırılmışta, sorular planlanmakta, ama esnekler. Yapılandırılmamış görüşmelerde, önceden soru kalıpların belirlenmez. Yarı yapılandırılmış görüşmeler genellikle hazırlık ve esneklik nedeniyle kullanıcı araştırması için en etkili şeklidir. Mülakatın ana konuları önceden belirlenmekte, mülakat boyunca, katılımcıların için önemli olan hususların anlatılmasına da izin verilmektedir (Young, 2015:13).

3.5. Mülakat Protokolünün Prensipleri

Mülakat esnasında yapılması ve yapılmaması gerekenler Tablo 3-3’de gösterilmektedir. Mülakat 10 kuralı takip etmelidir. Sorulması gereken soru şekilleri şunlardır: (i) ucu açık soru, (ii) takip sorusu (niçin), (iii) somutluk, (iv) duygusal & bilişsel deneyimler. Sorulmaması gereken soru tarzları ise: (v) kısa, (vi) evet/hayır (vii) genel & yorum bazlı, (viii) fonksiyonel. Mülakat esnasında (ix) empatik dinleyici olarak, (x) yönlendirici & manipülatif soru sorulmaz (Kumar, 2012: 34; Luma, 2012: 8; 2014: 3).

Kaçınılması gerekenler	Yapılması gerekenler
(v) kısa, (vi) evet/hayır	(I) Açık uçlu ve (ii) takip (niçin) soruları
(vii) Genel ve yorum sorusu sorma	(iii) Somut sorular
(viii) Fonksiyonel ilerleme	(iv) duygusal, bilişsel, sosyal ve kültürel deneyimler, beklentiler, ümitler, ve bağlam
(x) Yönlendirme ve manipülasyon soruları	(ix) Empatik dinleyici olma.

Tablo 3-3: Etnografik Mülakat Kuralları
Kaynak: Akın, 2020; Kumar, 2012; Luma, 2012; 2014

4. ETNOGRAFİK ÇALIŞMA: PSİKOLOJİK HİZMETLERE TALEP

Mülakat protokolü ek 6-1.'de gösterilmiştir. Araştırmamanın evreni Türkiye'de psikolojik destekten faydalanmış kişilerdir. Araştırması yapılan soru kişilerin psikolojik danışma hizmeti karar alma sürecindeki etkilendikleri faktörleri ortaya çıkarmaktır. Ayrıca online imkanlarının artmasıyla danışanların uzaktan psikolojik hizmet almaya yönelik algılarının araştırılmasını kapsamaktadır. Çünkü psikolojik danışmanı seçmesinde uzaktan veya yüz yüze etki yapabilir. Mevcutta psikolojik danışmanlar online haberleşmeyi (Skype, zoom gibi) kullanmaktalar.

4.1. Çalışma Grubu

Örnekleme, konunun hassasiyetinden dolayı araştırmacının çevresindeki kişilere sorularak seçilmiştir. Etnografik mülakatta sosyo-ekonomik, coğrafi ve demografik özellikler yerine başından deneyimi geçen katılımcı esastır (Kelley, 2001: 4; Kelley, 2008: 11; Brown, 2008: 56). Bundan dolayı makaledeki katılımcıların yazarın çevresinden olması seçim önyargılılığı taşımamaktadır (Akın, 2020). Mülakatta soru sorulacak kişinin anlamlı kılan hikayesinin uzunluğu, detayları ve derinine doğru deneyimine inilmesidir. Motivasyonlarına odaklanılmıştır. Karar alma süreçleri anlaşılmasına çalışılmıştır. Sadece psikolojik danışmanla hikayesi olan kişilerle görüşülmüştür. Örnekleme 7 psikolojik danışma hizmet desteği alan danışmanlarla yapılmıştır. Mülakattaki katılımcı danışanlar: 27 yaşında kadın ofis asistanı, 35 yaşında kadın avukat, 42 yaşında erkek girişimci-mühendis, 44 yaşında erkek finans uzmanı, 65 yaşında kadın ev hanımı, 35 yaşında kadın akademisyen, 45 yaşında erkek akademisyen. Coğrafi olarak hepsi İstanbul'da bulunmaktadır. Ancak İstanbul'a farklı şehirlerden gelenler vardır. Biri hariç lisans mezunlardır. Gerçekleştirilen mülakatlarda kişilerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesinin hikayelerinin ana kurgusunu değiştirmedeği görülmüştür. Örneğin kimse psikolojik sorunu yaşadığı an danışman aramamıştır. Sorundan beri zaman geçmiştir. Herkes bir yerde takılmıştır: Kariyerinde, eşiyile, eşinin ailesiyle, kendi ailesiyle ilişkisinde, kendi benliğini bulmakta, boşanma sürecinde, yakınına kaybetmesinde gibi. Etnografik mülakatta yaş, medeni durum, cinsiyet gibi faktörlerin önemli olması danışanın hikayesinin içinde yer alması gerekmektedir. Örneğin kadın olduğum için psikolojik danışmanlık almaya çekindim veya erkek olarak internet üzerinden her hesaplı psikolojik danışmanı buldum gibi kadınların ve erkeklerin hikayelerinde benzeş ifadelerin olması gerekmektedir.

Mülakatlarda alınan cevaplarda benzerlik (kalıp, örgü) oluşmasıyla ana hatlar ortaya çıkmaktadır (Faulkner, 2003: 380; Nielsen, 2020: 4; Kumar, 2012: 34-43). Etnografik mülakat çalışmalarında istatistiksel bilgi üretilmediği için katılımcı adedi önemli değildir. Esas olan yoğun deneyim yaşayan katılımcılarla

derinlemesine konuşarak örgünün (trendin) ortaya çıkarılmasıdır. 5 katılımcıyla yapılan derinlemesine mülakatlarda sorunların %80'inin belirlenebileceği iddia edilmektedir (Nielsen, 2000: 1). Bilimsel araştırmalar 5 kullanıcıyla %45-60 arasındaki sorunların ortaya çıkartıldığını, 10 kullanıcıyla sorunların %75'inin kapsandığını göstermektedir (Faulkner, 2003: 379; Nielsen, 2020:1). Ama kullanıcı sayısının 10'un üstüne çıkarmak, sorunu keşfetmeye katkısı sınırlıdır. Katılımcı sayısını belirleyicisi trendin (katılımcı hikayelerinin birbirlerine benzeşmesi) ortaya çıkmasıdır. Etnografik mülakatlar zaman açısından uzun sürmesi sebebiyle, daha akılcı olan, ilk mülakat sonrasında sorunlar ve fırsatlar ortaya çıktıkça, yeni araştırma konusunu belirleyip farklı derinlemesine mülakatlarla araştırmaya devam etmektir (Nielsen, 2012: 2). Mülakatlar 2019 yılında gerçekleştirilmiştir.

Sorular oluşturulurken tablo 3-3.'deki prensipler çerçevesinde belirlenmiştir. Mülakat kuralları: açık, belli, yönlendirici olmayan, duygulara, ilişkilere, düşüncelere odaklı ve iyi dinleyici olmaktır. Direk olarak online psikolojik danışma hizmeti faydalı mıdır? Dünyada genel olarak uygulanmakta ve bundan dolayı Türkiye'ye nasıl adapte edilir diye sorular sorulmaz. Bu tip sorulardan alınan cevaplar anlamsızdır. Kişinin yaptıkları ile yorumları birbirini tutmaz. İtalik olarak yazılanlar paydaşların yorumlarıdır.

Konunun hassasiyetinden dolayı içerikle ilgili kullanıcı kendisi anlatmadıkça psikolojik danışmanlık hizmeti alma sebebi sorulmamıştır. Psikolojik danışmanın seçimi, devam etme ve sonlandırma süreci anlaşılmasına çalışılmıştır (Brown, 2009). Tekrar psikolojik danışman aradığında eski danışmanına mı yoksa başka danışmanlara bakındığı anlaşılmalıdır. Bunlar psikolojik danışmanlık hizmetleri piyasasında izlenmesi gereken stratejileri göstermektedir.

Somut hikayesini anlatmasını kolaylaştırmak için, mülakat olan kişilere en son psikolojik danışmana gitme deneyimleri sorulmuştur. Sondan başlanması sadece hafızasındaki anısını anlatmasını kolaylaştırmak için kullanılmıştır. Temel amaç duygu deneyimlerini toplamaktır.

Yarı yapılandırılmış mülakat tercih edilmiştir. Tablo 3-2.'deki mülakat soruları hazırlanmış ve danışanın cevaplarına göre ilerlenmiştir. Danışanda oluşan bilişsel ve duygusal deneyimler öğrenilmiştir.

Mülakat öncesi sorular ezberlenmiştir. Kullanıcıyla doğal sohbet havasında samimi bir ortam kurgulanmıştır. Sorular arasında geçişte sessiz duraksama ve söylediklerini anlaşıldığını test etmek için doğrulama duraksaması yapılmıştır.

4.2. Duygu Testi

Görüşme protokolü sırasında Ekman (1999) ile Cowen ve Keltner (2017) karışımı duygu listesi kullanılmaktadır. Anlattıkları olay esnasından nasıl hissettikleri sorulmakta ve üzerinden hareket

edilmektedir. Burada istatistiksel olarak kullanıcıların yüzde oranı itibarıyla bu duyguyu yaşama bilgisine ulaşılmaya çalışılmamaktadır. Kendisinin belirttiği duyguyu seçmesindeki sebepler anlaşılması amaçlanmaktadır.

5. BULGULAR

Bulgular sorunun ortaya çıkmasıyla danışmana başvurulma süresi, danışmanın seçilmesi, danışmanla geçirilen süre, danışma hizmetini sonlandırma kavramları altında incelenmiştir.

5.1. Psikolojik Danışmanlığın Ortaya Çıkması ve Süresi

Yaşanan durumun şiddeti ve uzunca bir süre çözülememesi psikolojik danışmana gitme sürecinde etkin rol oynamaktadır. Fiziksel hastalıklarda hızlıca doktora gitme refleksi varken, ilk psikolojik sıkıntının ortaya çıkmasıyla tedavi alınma süresi yılları bulmaktadır. Psikoloğa gitme süresi uzadıkça, tedavi sürecinde seans sayısı artmaktadır.

Kendi delege -görevleri diğer çalışanlarla paylaşırma-sorunumu bilmiyordum. Her şeyi ben yapardım. Tam kontrolçüydüm.

Yaklaşık 4 sene sonra psikoloğa gittim.

Çocukluktan başlayan bir konu.

Ayrıca bir danışan çok istisnai bir durum olmadıkça ömür boyu aynı danışmana gitmektedir. Psikolojik danışman, ekonomik olarak, bir danışanın hayat boyu kazanç (life-time customer value -LTV) etkisini göz önünde bulundurarak müşteriden elde edeceği geliri göz önünde bulundurmalıdır (Butz ve Goodstein, 1996: 63).

Asla başka psikoloğa gitmem. Kendisi ofisini değiştirdi. Takipteyim.

Tekrar gideceksem aynısına giderim.

5.2. Psikolojik Danışmanın Seçimi: Referans

Danışman bulmada en kritik nokta referanstır. Sektörde talep çevre faktörüne bağlıdır. Reklam, bilgilendirme gibi halkla ilişkiler yönetimi çalışmamaktadır. Çevredeki akrabalar ve arkadaşlar referans olmaları yanında danışmanın çalıştığı kurumda etkin olabilmektedir. Her tatmin edilmiş danışan katlayarak yeni danışanları getirmektedir.

Bir akrabam psikolojik danışman -psikiyatrist- buldu.

Psikolojik danışmanım -psikolog- için 4 kişiye referans oldum.

Herkes psikolog, hayat koçu oldu. Etkilisini bulmak gerek.

Tanınmış bir merkezde aradım. Merkezi tanınmış yapan bazı programların lisansını vermesiydi.

Eşim refere (tavsiye) etmişti.

Bir arkadaşım önerdi. Kendisi çok faydalandığı örneklerle defaten anlattı. Önceleri istemedim. Biraz ikna, biraz O'nun zorlamasıyla başladım.

Yakın bir arkadaşım gitmişti. Bana önerdi.

5.3. Fiyatlandırma

Fiyat danışanlarda veya ödemesini yapanlarda (aile bireyleri gibi) hassas bir konudur. Fayda-maliyet analizi yapılması güç bir hizmette alınan bir karardır. Bundan dolayı referansın önemi burada da devreye girmektedir. Referans güçlendikçe fiyat esnekliği düşmektedir.

Ücretin ne olduğunu bilmek istiyorum.

Kafamda doğru rakam yok.

Fiyatlar 400-1000TL arası değişmektedir. Neye göre belirlendiğini anlamıyorum?

Biz 600 TL. ödedik (saatine). Referansı kuvvetliydi.

Kaç para olursa olsun, yine karar verecek olsam aynı psikolojik danışmana giderdim.

5.4. Danışmanla Geçirilen Dönem ve Yaşanan Duygular

5.4.1. Danışmandan Önceki Olumsuz Duygular ve Sorunlar

Danışmadan önce yaşanan olumsuz duygular kişiden kişiye değişim göstermektedir. Yaşadıkları duygusal deneyimi ifade etmişlerdir.

Kafam karıştı

Kızgındım

İsteksizim.

Olumsuz duygular birbirlerinin içine girmiş durumdaydı.

Mutsuzdum.

Sorunun niteliği açısından farklılıklar göstermektedir:

Yönümü bulamıyorum.

Ben sevilmiyorum.

İncinmişim.

Hedefsizim.

Yapamam.

Başkalarına güvensizim.

Her şeyin mükemmeli ben yaparım.

Hiçbir zaman düzelmiyorum.

Başaramam.

Yetersizim. Atılımı gerçekleştiremiyorum.

Kurdeşen döküyorum.

Kayıp travması yaşadım.

Kendimi yetersiz hissediyordum.

5.4.2. Psikolojik Danışmandan Sonra Yaşanan Olumlu Duygular

Psikolojik danışmandan sonra kazanılan en önemli dönüşüm düşünme şeklinin değişmesi olmaktadır. Danışanlar aynı olaya farklı yorum yapabilme yeteneğini kazanmaktalar.

Yeni bir düşünce sistemi kazandım.

Ağır olaylarda bile biraz daha şakacı ve neşeli bakış açısıyla bakmayı öğrendim.

Artık başarabiliyorum.

Hayatın nasıl yaşanacağı konusunda yol gösterdi.

Dönüşüm yaşandı.

Yaptıklarımın alışkanlıklarımdan ileri geldiğini öğrendim.

Diğer olumlu duyguların kazanılması veya hatırlanması

*Kendimi sevmeyi ve yalnız kalmayı başardım.
Her şeyde kendimi suçlamayı bıraktım.
Durumu kabullendim.
Ben değerliyim.
Ben yeterince iyiyim.
Ben barışçıyım.
İstedikimi söyleyebilirim.
Tıkanmış noktalarımı açtı.
Planımı uygulamamda kararlılığım arttı.
Öz güvenim geldi.*

5.4.3. Danışan-Danışman İlişkisi

Danışmanın karşı tarafı önemsemesi ve rahatlatması kritik noktalar. En önemli his kendini özel hissetmektir.

*Tek önemli olan kişi bendim.
Kibar
Terbiyeli ve ilgili davranıyorlar.
Kendimi olduğum gibi hissediyorum.
Gözlüğünüz kafamdaki psikolog imajına tam uyuyor dediğim için danıştığım sürece (2 yıl) gözlüğümü hiç çıkarmadım.
Rahatlıyorum.
Boşalıyorum.
Seninle terapi hoşuma gidiyor. Anlatacaklarımı merakla dinlemek istiyorum. (Psikoloğun danışana ifadesi).
Psikologla elektriğin tutması gerekli.
3-4 seans gerekli.
Rahat konuşuyorum.
Kendimi olduğum gibi hissediyorum.
Ayna görevi gördü.
Çok kabul görmüş hissini yaşıyorum.
Normal. Yakın çevremde anormal karşılanırken.
Çok faydasını gördüm.
Danışmanımı çok seviyorum.
Entelektüel ve spirüel olarak yetkin karakterdi.
Çıkış yolumuzu gösterdi.
Çok iyi bir dinleyici. 2 saatlik seansın tamamına yakın ben konuşuyordum.
Çok hafiflemiş çıkıyorum.*

5.4.4. Operasyonel Süreç

Operasyon yönetim açısından psikolojik danışmanlık sürecinde aksayan unsurlarda gözlenmiştir.

*Danışmanıma gitmeden önce bana ev ödevleri veremekteydi.
Her hafta benden bir somut olayı istemekteydi.
Önce bu hafta ne yaptın diye soruyordu?
Sürekli notlar alırdı. Acaba o notlar ne oldu?
Seansa gelemeden önce analizlerini yazardı. Yaptığı analizler neydi?*

Bir platformda danışandan istenen ev ödevleri, notlar, somut olaylar gibi anlatılacakların not alınacağı bir sistem geliştirilebilir. Danışmanın bunu önceden okumuş ve hazırlıklı olması seansın akıcılığını (verimliliğini) arttıracaktır. Ayrıca danışanın danışana yönelik geri bildirimde bulabileceği bir sistemde eklenebilir.

Danışanın seanstaki notlarını elektronik ortamda tutmasını desteklenebilir. Bu yazılanların tarayıcıdan geçirilip otomatik olarak yazı karakterine dönüştürmesi yapılabilir. Danışmanın daha sonra bunun üzerinden çalışma yapması sağlanabilir.

5.5. Psikolojik Danışmayı Sonlandırma

Sonlandırma sebepleri genellikle iyileşme, lokasyon değiştirme, maddi yük ve kendi başına durabilme denemesidir.

*Program bitti.
Düşünme biçimi öğrenildi.
İhtiyaç kalmadı.
Karşı tarafa taşındı (İstanbul'da Avrupa yakasından Asya'ya).
Ülke dışına taşındı.
Hastanede ücreti 130 TL'di. Özel muayene açtı 350TL.
600-650 TL ödedik. Performans-maliyet analizinde gittikçe yormaya başladı.
Düzelidikçe artık parası ağır geliyordu.
Kendi ayaklarını üzerinde durmam konusunda deneme yapmam gerektiğini düşündüm.*

5.6. Tekrar Başlama

Farklı sorunların baş göstermesiyle tekrar gidilmektedir. Kesinlikle duygusal olarak bağlanan danışılan tekrar tercih edilmektedir. Asla başka biri düşünülmemektedir. Başarılı çalışmalar sürecinde kuvvetli sosyal ilişkiler doğmaktadır. Mülakat yapılan her katılımcı alınan danışmanlık dönemini ve süresini net hatırlamaktadır. Buda duygusal ilişkinin ve danışanın hayatındaki rolünü göstermektedir.

*Ancak vefat ederse başkasına giderim.
En son üç sene önce aldım.
Boşanmadan önce aldım. Zorluklara girdikçe danışmaya devam ettim.
Onu (danışmanımı) yanımda hissediyorum.
Erkek arkadaşından ayrılınca tekrar gittim.*

5.7. Online terapi

Daha çok geçmişte gelen tanışıklıktan sonra lokasyon ve zamansal bir zorluk gösterdiğinde online terapi kullanılmaktadır. Öte yandan online'a kayma ile ilgili kuvvetli bir trend vardır. Çevrim içi psikolojik danışma salgın süreci ile yaygınlığını günümüzde arttırdı. Ancak bu online süreçlere şüpheyle yaklaşan bir danışan grubu da göz ardı edilmemelidir. Özellikle bazı danışanlarda evde çıkmamak gibi isteksiz durumlarda ilk seans dahi online gerçekleştirilmektedir.

8 görüşmenin 6'sı skype'tan gerçekleşti. Yüz yüze görüşmeden hiçbir farkı yoktu.

*Taşınan (ülke dışına) danışmanlarla Zoom'a dönülmektedir.
Dışarıya çıkmakta zorlandığım için Skype'tan yapmaktayım.
Ben yapamazdım. Ben de mekânsal örgütlenme var. Cuma akşamından hazırlıkla başlayan cumartesi sabahında karşı karşıya geline bir süreç. Terapiyle geniş bir zaman diliminde bütünleşiyorum.*

Kafamdaki terapi kavramında belirli saatte belirli mekânda konuşma hakkı olarak tanımlıyorum. Bunun dışında sanki O'nun özel alanını gasp ediyordum hissediyordum. Tereddütlerim var. Old school'um (eski tarzdayım)

5.8. Türkiye’de Terapiye Tepki

Bu konuda sıklıkla Türkiye’de ve özellikle yaşlı kuşakta şüpheyile yaklaşma ve psikolojik danışmana gidene anormal gözle bakma algısının yüksek olduğu ifade edilmektedir.

Çevrem verilen paraları çok buluyor. Halbuki bu sağlık. Terapistle gidildiğinin bilinmesini istemiyorum. Gizlilik ve isimsizlik esastır. Türkiye’de tabu. Annem ve babam karşı çıktılar. Hatta psikoloji ilmine karşı çıktılar.

6. SONUÇ

Araştırmanın sonucunun psikolojik danışmanların fiyatlama (ucuz tutma) ve reklamla talep bulma imkanlarının kısıtlı olduğu yönündedir. Danışanlar danışma hizmetinin ortamı (dekorasyon, semt, ofis) hakkında bir öncelik belirtmemektedir. Psikolojik danışman bulma referanslı çalışılan bir sistemdir. Referans genel olarak mevcut danışanları veya güçlü bir kurumdur. Yeni piyasaya giren psikolojik danışmanın ne kadar kabiliyetli ve bilgili olursa olsun tanınması için sabretmesi gereklidir. Mevcut danışanlarını memnun etmesi, ileride başka danışanları getirmektedir (talebi doğurmaktadır).

Daha önce psikolojik hizmet desteği alanlar danışmanlarına güven duygusu geliştirdiği için duygusal olarak aşırı bağlanmaktadır. Mevcuttaki danışmanlarını değiştirme ihtimalleri yok gibidir.

Burada üzerine düşünülecek bir fırsat referansı kuvvetlendirmedir. Referansı arttırmaya yönelik olarak tanınmış kurum desteği alınabilir. Danışanların izniyle (isimsiz) yorumları psikoloğun sitesinden yayınlanabilir.

Başarıları kanıtlama amacıyla danışanlarla geçmiş oldukları deneyimleri kısa videoları isim zikretmeden anlatabilirler. Benzer sorunu yaşayan danışan videodaki hikayeye benzerlik bulduğunda “bağ” kurabilir. Ancak en etkin olan tanıdığı ve güvendiği birisinin danışanı önermesidir.

Türkiye’de psikolojik hizmet desteği konusundaki tabuyu yıkmada konusunda bir konumlandırma gereklidir. Özgür, konuşan, paylaşılan bir Türkiye imajı düşünülebilir. Verilmesi gereken ana mesaj psikolojik problemlerde fiziksel hastalıklar kadar doğal, acil ve çözülmesi gerekmektedir.

Psikolojik danışmanlık sürecinde aksayan unsurlarda gözlenmiştir. Teknolojik olarak, danışanın, danışılana anlatılacakların not alınacağı bir sistem geliştirilebilir. Bazı danışmanlar danışandan seansa gelmeden önce haftalık başından gelenleri yazması istenmektedir. Danışmanın bunu önceden okumuş ve hazırlıklı olması seansın akıcılığını (verimliliğini) arttıracaktır. Ayrıca danışanın danışana yönelik geri bildirimde bulabileceği bir sistemde eklenebilir. Danışanın seanstaki notlarını elektronik ortamda tutmasını desteklenebilir. Bu yazılanların tarayıcıdan geçirilip otomatik olarak yazı karakterine dönüştürmesi yapılabilir. Danışmanın daha sonra bunun üzerinden çalışma yapması sağlanabilir. Önemli bilgiler psikoloğa yazılı ve sesli iletebilir.

Burada edinilen çıkarımı formülleştirildiğinde; profesyonel hizmetlerde az müşteri ile başlama ve müşterilerin referansı ile talebi oluşturma esastır. Referans içinde kullanıcıların beklentisini anlamak gereklidir. Psikolojik danışman hizmetinde danışanın hayata, başından geçenlere, hayat tasarımı olan bakış açısını değiştirmek anahtar faydadır. Diğer profesyonel hizmetlerde kullanıcıların ana beklentileri belirlemek gereklidir.

KAYNAKÇA / BIBLIOGRAPHY

- Akın, M. S. (2019a). Kullanıcı Gerçekten Ne İster? Etnografik Metotları İle Derinlemesine Araştırma. *Anadolu İktisat ve İşletme Dergisi*, 3 (1), 1-25
- Akın, M. S. (2019b). Kullanıcının bağlamının önemi ve bağlamsal sorgulama. *Istanbul Management Journal*, 87, 1-25.
- Akın, M. S. (2020). Advanced Design Thinking Model For Innovation and Entrepreneurship: Ethnographic, Brainstorming, Prototyping (EBP Canvas Method). Berlin: Lambert Publishing.
- Aksöz, İ. (2014). Kayıp ve yas. Ö. Erdur-Baker ve T. Doğan (Yay. Haz.). *Afetler, krizler, travmalar ve psikolojik yardım içinde* (s. 43-61). Ankara: Türk PDR Derneği
- Aşçıoğlu Önal, A. ve Yalçın, İ. (2019). Yas Sürecinin Grupla Psikolojik Danışmada Ele Alınması Üzerine Bir İnceleme. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9(55), 1013-1051
- Babayev, A, Nazlı, S. (2017). Azerbaycan'da Öğrencilerin Kendilerine Sunulan Psikolojik Hizmetleri Değerlendirmeleri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 13 (3), 511-550.
- Bakırtaş, H. (2013). S-O-R Paradigması Temelinde Mağaza Atmosferi ve Duyguların Pazarlamadaki Önemi: Bir Literatür İncelemesi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar*
- Beckman, S. L. ve Barry, C. M. (2007). Innovation as a Learning Process: Embedding Design Thinking, *California Management Review*, 50 (1), 25-49
- Brown, T. (2008). Design Thinking. *Harvard Business Review*, 5(3), 56-65
- Brown T. (2009). Change by Design: How Design Thinking Transforms Organizations and Inspires Innovation. New York: Harper Business.
- Butz, H, E; Goodstein, L.D. (1996). Measuring customer value: Gaining the strategic advantage. *Organizational Dynamics*, 24, 3, 63-77.
- Canniford, R., (2005). Moving Shadows: Suggestions for Ethnography in Globalised Cultures. *Quantitative market Research*, 8(2), 204- 218.
- Chen M. ve Giblin, N. (2020) Bireyle Psikolojik Danışma ve Terapi. İstanbul: Nobel Akademik Yayınları.
- Christensen C. M., Hall, T., Dillon K., and Duncan D. S. (2016). Know Your Customers' "Jobs to Be Done." *Harvard Business Review*, September.
- Cowen A. S. and Keltner D. (2017). Self-report captures 27 distinct categories of emotion bridged by continuous gradients. *Proceedings of National Academy of Sciences*.
- Creswell J. W., ve Creswell J. D. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches 5th Edition*. New York: SAGE Publications, Inc.
- Damasio, A. (2005). *Descartes' Error: Emotion, Reason, and the Human Brain*. Penguin Books.
- Elliot, R. ve Elliot N.J. (2003). Using Ethnography in Strategic Consumer Research. *Qualitative Market Research An International Journal*, 6(4), 215-223.
- Ekman, P.(1999). Basic Emotions. *Handbook of Cognition and Emotion*. Sussex, U.K.:John Wiley & Sons, LtdDergisi , 2013 (2) , 47-55
- Faulkner, L. (2003). Beyond the five-user assumption: Benefits of increased sample sizes in usability testing. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 35, 379–383.
- Hackney, H. ve Cormier, S. (2008). Psikolojik Danışma İlke ve Teknikleri. İstanbul: Mentis Yayıncılık.
- Harlak, H. (2020). Psikolojiye Giriş. <https://akademik.adu.edu.tr/bolum/fef/psikoloji/webfolders/topics/1PS%C4%B0KOLOJ%C4%B0-Giri%C5%9F.pdf>
- Johansson, P., Hall, L., Sikstrom, S. & Olsson, A. (2005). Science Failure To Detect Mismatches Between Intention and Outcome in Simple Decision. *Science*, 310 (5745): 116-9.
- Kabadayı E.T, Koçak Alan , A.(2013). Duygu Tipolojilerinin Tüketici Davranışları Üzerindeki Etkisi ve Pazarlamadaki Önemi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, vol.5, s.1, 93-115.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. London, UK: Allen Lane.
- Kearon, J., Wood, O., & Ewing, T. (2017). *System1 Unlocking Profitable Growth*. System1 Group PLC. London: U.K.
- Kelley, D. (2001). Designing Products vs Designing Experiences <http://ecorner.stanford.edu/> page 1
- Kelley, T. (2008). Field Observations with Fresh Eyes. <https://stvp-static-prod.s3.amazonaws.com/uploads/sites/2/2008/11/2100.pdf>
- Kelley, T. (2005). *The Ten Faces of Innovation*. California: Doubleday.
- Kelley, T., & Kelley, D. (2013). *Creative Confidence: Unleashing the Creative Potential Within Us All*. New York: Crown Business.
- Klein, L. (2013). *UX for Lean Startups: Faster, Smarter User Experience Research and Design Hardcover*, O'Reilly Media, New York.
- Kumar, V. (2012). *101 Design Methods: A Structured Approach for Driving Innovation in Your Organization*. Chicago: Wiley.

- Liedtka J., ve Ogilvie, T. (2011). Designing for Growth. New York: Columbia Business School,
- Liedtka, J., King, A., Bennett, K. (2014). Solving Problems With Design Thinking, New York: Columbia Business School.
- Luma Insitutue. (2012). Human Centered Design. Pittsburg: Free Press,.
- Luma Institute. (2014). Innovation of Taxanomy. Harvard Business Review, Jan/Feb issue.
- Merriam S.B. ve Tisdell E. J. (2015). Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation. John Wiley & Son.
- Moisander, J., Voltanen, A. (2011). Interpretive Marketing Research: Using Ethnography In Strategic Market Development. in Lisa Penaloza; Nil Toulouse and Luca M. Visconti (Eds.), Marketing Management: A Cultural Perspective, First Edition, London: Routledge.
- Nielsen, J. (2012). Intranet Usability: The Trillion-Dollar Question. www.nielsen.com.
- Nielsen, J. (2000). Why You Only Need to Test with 5 Users. <https://www.nngroup.com/articles/why-you-only-need-to-test-with-5-users/>
- Nielsen, J. (2020). How Many Test Users in a Usability Study? <https://www.nngroup.com/articles/how-many-test-users/>
- Öztabak, M. Ü. (2018). Özel/Üstün Yetenekli Çocukların Ailelerine Yönelik Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık. Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi, 9, 17, 80-106.
- Sabancıoğulları S , Doğan S . (2010). Psikiyatri Hastalarının Psikiyatrik Hastalık Ve Hastaneye Yatış İle İlgili Duygu Ve Düşüncelerinin İncelenmesi. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi.
- Savî Çakar, F , Kılınç, Y . (2020). Ergenlerin Psikolojik Yardım İhtiyaçlarının İncelenmesi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi , (54) , 488-508 .
- Torun, A . (2011). İşyerinde Psikolojik Danışmanlık. İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi 37, 127-157.
- Tosun P., Sezgin, S, Uray, N. (2019). Pazarlama Biliminde Duygu Ve Duygu Durumu Kavramları İçin Baz Alınmış Teoriler. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 18, 72, 1832-1851.
- Ulu Ercan, E . (2019). Yükseköğretimde Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetlerine Genel Bir Bakış. Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi , (47) , 46-56 .
- Young, I. (2015). Practical Empathy: For Collaboration and Ceativity in Your Work. New York: Rosenfeld Media.
- Zaltman, G. ve Zaltman, L. (2008). Marketing Metaphoria: What Deep Metaphors Reveal about the Minds of Consumers. Boston: Harvard Business School Press.
- Zaltman, G. (2003). How Customers Think: Essential Insights into the Mind of the Markets. Boston: Harvard Business School Press.

EK BİLGİLER / APPENDIX

Protokol başlangıcı	Merhaba, adım ve psikolojik danışma hizmetlerini daha iyi anlamak için buradayım. Bu mülakat yaklaşık 10-15 dakika sürecek. Mülakat boyunca, duruma aşına olmayan birine anlatıyormuş gibi davranmanı istiyorum. Senden öğrenmek için geldim.
[Mülakat başladıktan sonra...]	Ses kaydı yapmamın sakıncası var mı? Bu sadece hiçbir şeyi kaçırmamak için - araştırma ekibinden başka hiç kimse kayıtlara erişemez. Teşekkürler.
En temel sorunlar (Bu sorular katılımcıya sorulmamaktadır; araştırma konularını kapsamaktadır. Etnografik mülakatta sadece deneyim sorulur)	İnsanlar psikolojik danışma seçim sürecinde hangi faktörlerden etkilenecek karar vermektedirler? Kişilerin böyle bir hizmeti almadan önce yaşadıkları duygusal ve bilişsel kaygılar ve sonrasında elde ettikleri duygusal ve bilişsel faydaları nelerdir? Uzaktan psikolojik danışma imkanlarına karşı danışanların algıları nasıldır?
Isınma turu	Araştırma sorusuyla ilgili mesleği, uğraşısı, faaliyetleriyle ilgili başlangıç soruları. Mülakata ısındırılır.
Son hikayeler (mülakat kuralları: açık, belli, yönlendirici olmayan, duygulara, ilişkilere, düşüncelere odaklı, iyi dinleyici) Takip sorusu, cevabının içinde barındırmıyorsa	Bana en son ne zaman psikolojik danışma hizmeti aldığınızı anlatır mısınız? Psikolojik danışma hizmeti aldığınız uzmana nasıl ulaştınız? Psikoloji danışmadan önce yaşadığınız duygu ve düşünce neydi? Aşağıdaki listeden seçer misiniz?
Danışma aldıktan sonra Takip sorularını kullanınız	Psikolojik danışmandan sonra yaşadığınız duygu ve düşünce neydi? Aşağıdaki listeden seçer misiniz? Her birini ne yoğunluktan yaşadınız?
Sosyal ortam	Danışman öncesinde ve sonrasında çevrenizden gelen tepki nasıldı? Anlatır mısınız?
Psikologla ilgili Online hizmet	Edindiğiniz deneyim sonucunda danışmanınızı nasıl değerlendirirsiniz olumlu ve olumsuz yönleriyle? Yakınında nasıl hissediyorsunuz? Olumsuz bir deneyim yaşadınız mı? Neden bıraktınız? Neden bırakmadınız? Danışma döneminde telefon, Skype vs. online olarak danıştığınız oldu mu? Anlatır mısınız? (başka bir şehide,, acil bir durum,...) (bunlarla ilgili takip sorusu). Neden aramaya çekindiniz? (takip sorusu). Sormam gereken ama sormadığımı bir soru oldu mu?

EK 6– 1: Psikolojik Hizmeti Alanlarla Mülakat Protokolü

Naringül MARGAZİEVA
Dr. Öğr. Görevlisi / Assist.Prof.Dr.
Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi
Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu
naryngul.margazieva@manas.edu.kg

<https://orcid.org/0000-0002-0859-7863>



Otel İşletmelerinde Tutundurma Karmasının İncelenmesi: Kırgızistan Örneği

*Examining the Promotion Mix in Hotel
Businesses: The Case of Kyrgyzstan*

Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / The Date of Received: 06.12.2020
Kabul Tarihi / The Date of Accepted: 16.12.2020
Yayın Tarihi / The Date of Published: 28.12.2020

Atıf / Citation

Margazieva N. (2020). Otel İşletmelerinde Tutundurma Karmasının İncelenmesi: Kırgızistan Örneği,
Yeni Fikir Dergisi, 12 (25) 34-42
Margazieva N. (2020). Examining the Promotion Mix in Hotel Businesses: The Case of Kyrgyzstan, The
Journal of Yeni Fikir, 12 (25) 34-42

Bu makalede intihal programıyla benzerlik raporu alınmıştır.
In this article, a similarity report with the plagiarism program was received.

Otel İşletmelerinde Tutundurma Karmasının İncelenmesi: Kırgızistan Örneği

Öz

Turizm endüstrisinin gelişimi, bünyesinde faaliyet gösteren turizm işletmelerinde sayı, çeşit ve sunulan hizmetler gibi birçok yönde ilerlemelerini zorunlu kılmaktadır. Bu bağlantıda, otel işletmeleri rekabet şartlarında ayakta kalabilmek için değişen tüketici istek, ihtiyaç ve beklentilerine cevap verebilmelidir. Otel işletmelerinin tutundurma çabaları, tüketicilere hizmetlerin tanıtımı, ikna edilmesi ve geri bildirimin sağlanması açısından önemlidir. Bu çalışmanın amacı, turizm öncelikli sektör olarak ilan edilen Kırgızistan’da otel işletmelerinin tutundurma çabalarını araştırmak, kullanılan tutundurma araçlarını ve mevcut uygulamalarını tespit etmektir.

Çalışma sonucunda, araştırmaya katılan işletmelerin tanıtımda internete öncülük vermelerine rağmen, web sayfaları müşteriler açısından çok az olanakları sunduğu, online rezervasyon, oteli sanal gezme gibi hizmetleri sunan işletmelerin çok az olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada ortaya konulan diğer bir özellik, işletmelerin bulunduğu bölgelere göre tutundurma çalışmalarının farklılık göstermesidir. Örneğin, Isık-Göl’de bulunan resort oteller fuarlara katılmaya önem verirken, Bişkek şehrinde bulunan otellerin tutundurma çalışmaları kapsamında fuarlar yer almamaktadır.

Anahtar kelimeler: Kırgızistan, Otel işletmeleri, Tutundurma.

Jel Kod: M1, M31.

Examining the Promotion Mix in Hotel Businesses: The Case of Kyrgyzstan

Abstract

The development of the tourism industry necessitates the tourism businesses operating within its structure to proceed in many directions such as the number, variety, and services offered. In this concept, hotel businesses must be able to respond to changing consumer demands, needs, and expectations to survive in competitive conditions. Promotion efforts of hotels are important in terms of promoting services to consumers, persuading them, and providing feedback. The study aims to investigate the promotion efforts of hotel businesses in Kyrgyzstan, which has been declared as a tourism priority sector, and to determine the promotion tools and current practices used.

In the result of the study, it has been founded that the hotels participating in the research lead the internet in promotion, web pages offer very few opportunities for customers, but very few hotels offer services such as online booking and virtual touring the hotel. Another result of the study is that promotion studies differ according to the regions where the hotels are located. For example, resort hotels in Issyk-Kul give importance to participating in fairs, but the hotels in Bishkek don't.

Keywords: Kyrgyzstan, hotels, promotion.

Jel Code: M1, M31.

1. GİRİŞ

Sürekli değişen ve farklılaşan tüketici ihtiyaçları, satın alma tercih ve alışkanlıkları, işletmeleri, ürünlerini tüketiciler açısından daha cazip biçimde geliştirmeye ve sunmaya zorlamaktadır. Bunu gerçekleştirebilmek için, tüketiciler hakkında bilgi edinmek ve işletme ürünlerine ilişkin bilgileri tüketiciye aktarmak gerekmektedir. Bu iki yönlü bir iletişim sürecidir. Bu süreç pazarlamada tutundurma çabaları olarak adlandırılmaktadır (Zhumatayeva, 2006: 63).

Turistik ürünlerin pazarlanmasında tutundurma araçlarından etkili yararlanılması önem arz etmektedir. Tanıtım etkinlikleri, turistik ürün fikrinin geliştirilmesinden başlayıp, talebin düşme gösterdiği dönemlere kadar uzanır. Ayrıca, tutundurma araçlarına başvurma, genellikle süreklilik isteyen bir uygulamadır. Otel işletmeleri, ülkenin turistik ürününün önemli unsuru olarak, turizm olayının gerçekleşmesi ve gelişmesinde önemli bir yere sahiptir.

Otel işletmelerinin kendine özgü özellikleri bulunmaktadır. Bu durum, işletmeciliğin her alanında olduğu gibi pazarlamanın tutundurma faaliyetlerinde de bir farklılık yaratmaktadır. Konaklama sektöründe bireylerin pazarlama becerilerinin ve etkinliklerinin ölçülmesi oldukça zordur ve pazarlama çalışmaları yalnızca pazarlama bölümü elemanlarıyla sınırlanabilir. İşletmede çalışan alt düzeydeki elemandan en üst düzeydeki yöneticiye kadar bütün personel pazarlama departmanı ile doğrudan ya da dolaylı olarak ilgilidir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Otellerin Kırgızistan'da Tarihsel Gelişimi

Kırgız otelciliğinin tarihine bakıldığında; Kırgız topraklarındaki ilk konaklama ihtiyaçlarını karşılayan ünitelerin kurulması Tarihi İpek Yolu ile bağlantılıdır. Kırgızistan'ın coğrafi yerleşimi, Tarihi İpek Yolunda önemli yeri tuttuğu bellidir. Tanrı Dağları topraklarında oturan halk, bu ekonomik oluşumun ve kültür olayının merkezinde bulunmuşlardır. Tarihi İpek Yolundaki birçok kervan yolları değişmiştir. Ancak Doğudan-Batıya ve Batıdan-Doğuya yönelişleri değişmeden önceki ana yönleriyle kalmıştır.

Günümüzdeki Bişkek-Narın-Torugart karayolunda Kırgızistan ve Çin sınırının yakınında yerleşen Taş-Rabat, Kırgız topraklarındaki ilk konaklama ünitesi sayılabilir. Ancak, bilim adamlarının Taş-Rabat'ın ne zaman ve ne amaçla kurulduğu hakkında görüşleri çelişkilidir. Bir varsayıma göre; Taş-Rabat 15. yüzyılında Tarihi İpek Yolunda seyahat eden seyyar ve tüccarların konakladıkları kervansaray olduğu savunulurken; diğer varsayıma göre, Taş-Rabat 9. ve 10. yüzyıllarında hristiyanlarca hristiyan dinini yaymak üzere kurulan bir kilise olduğu öne sürülmektedir (Peregudova, 1989).

Modern anlamda turizm, Kırgız topraklarında 1935-1936 yıllarında gelişmeye başlamıştır. İlk adımları lise ve meslek okul öğretmenleri tarafından tanıtılan dağ turizmi, o dönemlerde ülke çapında en popüler turizm çeşidi olmuştur. Ayrıca Kırgız topraklarının doğal güzelliklerine ilgi duyan öğrenciler için kültürel geziler düzenlenirken birçok bilim adamı, bilimsel araştırma yapmak amacıyla ülkeyi ziyaret etmişlerdir. Turistik gezilerin sayısı gittikçe artmış ve 1940 yılında Kırgız Sovyet Cumhuriyeti'nin başkenti Frunze şehrinde (Bişkek), Turizm Rehberliği Başkanlığı şubesinin gayretleriyle ilk turizm amaçlı konaklama tesisi sayılabilecek olan Turist Evi açılmıştır (Cırgalbekov, 1996:41-42).

1941-1945 yılları arası, savaştan dolayı turizm faaliyetleri durdurulmuştur. Savaş sonrası yıllarda ise birçok kurumu yeniden yapılandırmak ve yeniden kurmak zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Hükümet tarafından da gerekli teşvikler verilmiştir. 4 Ekim 1965 yılında kabul görmüş tatil evleri ve sağlık tesislerinin kurulması hakkında karar, sözkonusu teşviklere en iyi örnek olarak verilebilir. Bu karar çerçevesinde gerçekleştirilen faaliyetler sonucunda 90'lı yılların başında ülkedeki konaklama tesislerinin sayısı 285'e (yatak sayısı 98,300) ulaşmıştır (Cırgalbekov, 1996).

Sovyet Bakanlar Kurulunun "Bölgelere ve Dinlenme Alanlarına Sanatoryum ve Kurort İşletmelerinin İnşaatı Kararı'na" istinaden 1970 yılı 28 Ağustos tarihinde Isık-Göl bölgesi tüm Sovyetler Birliği düzeyindeki kurort alanı olarak kabul edilmiştir. Kurort - korumaya alınan ve tedavi özellikleri keşfedilen doğal kaynaklarından en az biri (su, çamur, iklim vs.) bulunan, gelen insanların dinlenme ve tedavi ihtiyaçlarını karşılamak için alt yapısı geliştirilen özel alan ve/veya bölgedir. Sanatoryum, tıp ansiklopedisine göre; genelde şifalı doğal kaynakların yanı sıra fizyoterapi, özel rejim, diyet ve egzersizler ile tedavi yapan tıbbi kurum olarak tanımlanmaktadır (<https://dic.academic.ru/>). Kırgızistan'ın coğrafi yapısı kurort ve sanatoryumlar için oldukça elverişli olduğundan, Sovyet Birliği zamanında bu alanda pek çok yatırım yapılmıştır. Özellikle Isık-Göl bölgesi astronotların rehabilitasyonu için uygun bir destinasyon olarak tercih edilmiştir (Tayfun vd, 2020: 695).

Isık-Göl kurort alanındaki optimalleştirme hareketlerinin neticesinde 1981 yılında sanatoryum ve kurort işletmelerinin sayısı, önce 189'dan 107'e ve daha sonra da 82'ye düşmüş, ancak yatak sayısı aynı düzeyde kalmıştır. Sözkonusu bölgedeki sanatoryum ve kurort işletmeleri, genellikle, çeşitli devlet daireleri tarafından inşaa edilmiştir. 1981 yılı verilerine göre, tüm sanatoryum, kurort işletmelerinin %85 Kırgızistan'ın çeşitli bakanlıklarına ve devlet dairelerine, %9,3 Kazakistan'a ve %2,8'i Özbekistan'a ait idi.

Kırgızistan bağımsızlığını 31 Ağustos 1991 tarihinde ilan ederek Kırgız Cumhuriyeti resmi ismini almıştır. Bağımsızlığı kazandıktan sonraki, Isık-Göl ili kamu yönetiminin 2008 yılı verilerine göre, Isık-Göl bölgesinde

toplam 111 sanatoryum ve kurort işletmelerinden 28'i anonim şirket, 6'sı kiraya verilmiş, 7'si özel, 9'u Bağımsız Devletler Topluluğu (BDT) ülkelerine ait (4 Özbekistan, 5 Kazakistan), 50 kamu işletmesi olarak kayıtlıdır (Cırgalbekov, 1996).

Kırgızistan bağımsızlığını kazandıktan sonra konaklama işletmelerine devlet tarafından yatırım yapılmamıştır. Genel olarak, turizm sektöründe

daha çok sektörün çabalarının neticesinde meydana gelmiştir. Kırgızistan Ulusal İstatistik Komitesinin 2003 – 2010 yıllarına ait verileri Tablo 2-1'de verilmiştir.

Kırgızistan'daki konaklama işletmeleri ile ilgili son 5 yıl için verileri Tablo 2-2'de verilmiştir. Tablo 2-2'de görüldüğü gibi, söz konusu dönemde otel sayılarında artışlar gözlemlenmektedir.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Adet							
Toplam	243	283	270	289	273	318	326	318
Oteller	79	120	120	123	119	152	154	157
Dinlenme Tesisleri	85	80	75	79	67	72	68	64
Sanatoryum, Kurortlar	79	83	75	87	87	94	104	97

Tablo 2-1: Kırgızistan'da Konaklama İşletmeleri Sayısının Yıllara göre Dağılımı

	2016	2017	2018	2019	2020
	Adet				
Toplam	454	473	976	531	557
Oteller	157	168	181	194	216
Dinlenme Tesisleri	224	230	244	259	270
Sanatoryum, kurortlar	73	75	78	78	71

Tablo 2-2: Kırgızistan'da Konaklama İşletmeleri Sayısının Yıllara göre Dağılımı

ilerlemeler, konaklama işletmelerinin sayısında artışlar,

Kırgızistan'da konaklama işletmelerinin sınıflandırılması Sovyet Birliği zamanındaki sınıflandırma sistemini esas almaktadır. Dinlenme tesisleri adı altında pansiyon, kamping, çocuklara yönelik dinlenme tesisleri vb. konaklama işletmeleri toplanmıştır. Kırgızistan Ulusal İstatistik Komitesi sınıflandırma sistemine göre konaklama işletmeleri otellere ve uzmanlaşmış konaklama işletmeleri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Dinlenme tesisleri ile sanatoryum ve kurortlar, uzmanlaşmış konaklama işletmeleri kapsamında bakılır.

2.2. Otel İşletmelerinde Tutundurma Faaliyetleri

Otel işletmelerinin başarılı pazarlama ve satış faaliyetleri sadece sunulan mal veya hizmetin uygun fiyatlandırılması ve yaygın dağıtım kanalı stratejisinden ibaret değildir. Uygun tutundurma karması oluşturma yoluyla potansiyel ve mevcut müşteriyi otel işletmesi arzı hakkında bilgilendirme, onları olumlu etkileyerek ikna etme ve geribildirim sağlama, diğer bir önemli pazarlama faaliyetidir (Yankeviç ve Bezrukova, 2002: 325).

Tutundurma karması, turizm sektörü ve bünyesinde bulunan otel işletmeleri açısından da ayrı bir önem ve özelliklere sahiptir (Rızaoğlu, 2004:269-270):

- Turizmin mevsimsellik özelliği, tanıtım faaliyetlerinin önemini arttırmakla beraber tutundurma çabalarının düşük sezonlara

yoğunlaşmasına sebep olmaktadır.

- Tutundurmayı önemli kılan otel işletmeciliğinin diğer bir özelliği, sektörün genel olarak dışsal faktörlere, onun içinde ekonomik koşullara duyarlılığıdır. Sektörün doğası gereği otel hizmetlerin fiyatlarına karşı duyarlılık, tutundurma çabalarını önemli kılan diğer bir etkidir.
- Otel işletmelerinde üretim ve tüketim eşzamanlı olduğundan potansiyel müşteriyi satın almaya ikna etmek yaratıcılığı gerektirmektedir.
- Turizm sektöründe marka imajına bağlılığın az olması, otel işletmelerinin pazarlama faaliyetleri kapsamında tutundurma çabalarının önemini vurgulamaktadır.

Otel işletmelerinde kullanılan tutundurma araçlarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

Kişisel Satış: Satışın en eski şekli olup satış elemanı ile alıcının yüz yüze gelmesi ve alıcıya malı sözlü olarak tanıtmasıdır. Günümüzde ise kişisel satış, mal ya da hizmetin satışını potansiyel müşteriler ile gerek telefon, internet vb. iletişim araçları vasıtasıyla, gerekse yüz yüze görüşme yoluyla gerçekleştirmesidir (İnal, 2010: 289). Otel işletmelerinde işletme dışı satış personeli mevcut olmasına rağmen, ağırlıklı olarak işletme içi personelin kişisel satış fonksiyonunu üstlendiği söylenebilir (Yıldız vd, 2013). Bellboy veya Misafir ilişkileri bölümü görevlisinin kendi görevini yaparken oteldeki hizmetleri tanıtarak SPA hizmetleri veya alakart restoranların

hizmetlerinin satışlarına verdiği katkılar buna örnek teşkil edebilir.

Reklam: Tutundurma araçlarının içinde en yaygın kullanılanların başında gelmektedir. Bunun temel sebebi, coğrafi olarak çok geniş alanlara yayılmış tüketicilere ulaşmada en etkin ve kişi başına maliyet açısından diğerlerinden ucuz bir iletişim aracı olmasıdır. Aynı zamanda reklam, otel işletmelerinin mesajlarını çok daha geniş kitlelere ulaştırmasına ve çok sayıda tekrarlamasına da olanak sağlar (Solmaz, 2019: 488). Otel reklamı mesajları geleneksel reklamın tüm niteliklerini taşımasının yanı sıra birtakım otelcilik sektörüne ve hizmetlerine özgü niteliklerden kaynaklanan birtakım özelliklere sahiptir. Otel reklamları çok daha duygusal ve görsel bileşenler ağırlıklıdır (Kurbatskaya vd, 2015: 78). Otel reklamının amacı ise mevcut veya potansiyel turistleri ürün ve hizmetler hakkında bilgilendirmek, onları satın almaya ikna etmek veya sezon öncesi dönemde tüketicilere sunmakta oldukları turistik ürün hakkında hatırlatarak satın almaya teşvik etmek olarak ifade edilebilir (Solmaz, 2019: 496). Reklamın amacına ulaşması ve etkili olması açısından uygun iletişim araçlarının seçilmesi de önem arz etmektedir.

Halkla ilişkiler: “Ücretsiz reklam” olarak da adlandırılan halkla ilişkiler, işletmeye karşı olumlu tutum, saygınlık ve itibar sağlamayı amaçlar. Halkla ilişkiler reklama kıyasla daha inandırıcı ve satış temsilcileri ile reklamdan hoşlanmayan potansiyel müşteriler üzerinde de etkili olduğu söylenebilir. Duyurum ise, otel işletmesinin sunduğu hizmetleri hakkında gazete veya dergide, radyoda veya televizyonda bedel ödmeden haber şeklinde bilgi vermesidir (Yıldız vd, 2013). İnternetin gelişmesi işletmelerin halkla ilişkiler çalışmalarını da etkilemiştir. İletişim teknolojisindeki gelişmeler işletmeleri tek yönlü iletişim biçimi olan geleneksel halkla ilişkiler çalışmalarının yanı sıra iki yönlü iletişim imkânı sağlayan dijital halkla ilişkiler uygulamalarına itmiştir (Mert, 2018). Sosyal medya da ilk akla gelen araçlardan biridir.

Satış geliştirme: Satış geliştirme çalışmaları, genellikle mevsimsel nitelik taşıyan, sıklıkla fiyata duyarlı ve genel ekonomik koşullara bağlı otel işletmelerine olan talebi sezon dışında teşvik etmede başvurulan uygulamalardan biridir (Yetgin, 2009: 75). Otel işletmelerinde kullanılan satış geliştirme araçlarını kuponlar, örnekleme, bonus, değişim/takas, fiyat indirimi, fuar ve sergiler, ücret iadesi, hediyeler ve ödülleri şeklinde sıralamak mümkündür (Akbaba vd, 2012: 54-55). Otelcilik sektörü doğası gereği, satış geliştirme çabaları hedef kitleye göre şekillenebilmektedir. Diğer bir ifadeyle, nihai tüketicilere uygulanan tutundurma çabaları ile araçlara veya satış gücüne yönelik çabalar farklı olup, uygun araçların kullanımını gerektirmektedir.

Doğrudan pazarlama: Araştırmalara göre, doğrudan pazarlama araçlarından bilgi teknolojilerinin

bir alt dalı olan İnternet; bilgi aktarım hızı, maliyetinin düşüklüğü ve daha ucuza reklam yapma fırsatı sağlaması nedeniyle otel işletmeleri tarafından tercih edilmektedir (Ersoy ve Gülmez, 2013). Ancak bilindiği üzere, doğrudan pazarlama internet ile sınırlı kalmayıp; doğrudan postalama, telefon ve mobil pazarlama, televizyon pazarlaması, katalogla pazarlama, kiosk pazarlama gibi araçlardan oluşmaktadır.

3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, evren ve örnekleme, veri toplama yöntemi, analizler ve devamında bulgular değerlendirilerek ortaya çıkan sonuçlar ile ilgili çözüm önerileri sunulmaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Turizm sektörü, Kırgızistan’da ülke ekonomisinin kalkınmasına katkı sağlaması arzu edilen öncelikli sektörlerden biridir. Bu bakımdan ülkenin genel olarak pazarlama çalışmaları ve onun kapsamında tanıtım, tutundurma çabaları önem arz etmektedir. Bilindiği gibi, turizmde tanıtım ve tutundurma çalışmaları ülke tanıtımı açısından resmi kurumlar tarafından ve işletme tarafından olmak üzere iki düzeyde gerçekleşir.

Bu çalışmada Kırgızistan’da faaliyet sürdüren otel işletmelerinin tutundurma çalışmalarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan otel işletmeleri tarafından kullanılan tutundurma araçlarının ve yöneticilerin tutumlarının belirlenmesinin yanı sıra, otel türüne göre kullanılan tutundurma araçlarında farklılıkların olup olmadığını ortaya koymaktır.

3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın modeli tanımlayıcı modeldir. Ayrıca çalışmada anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada anketleri, otellerin yetkili kişilerin cevaplandırması istenmiştir. Anket işletmelerin üst yönetimi ve pazarlama yetkilileri tarafından cevaplandırılmıştır.

Anket 40 sorudan oluşup, 9 soru demografik sorular, 10 soru işletmede yürütülen tutundurma çalışmaları ile ilgili iken, 21 soru ise tutundurma ölçeğini oluşturan ifadelerden oluşmaktadır. Hazırlanan soru formu araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Araştırmada Likert tipi beşli ölçek kullanılmıştır. Elde edilen veriler analizinde SPSS paket programından yararlanılmıştır.

3.3. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Kırgızistan’daki otel işletmeleri oluşturmaktadır. Ulusal İstatistik Komitesinin 2020 yılı verilerine göre otel işletmelerinin sayısı toplam 216 olup, onların %66,7’si Bişkek şehrinde, %13’ü Isık-Göl bölgesinde bulunmaktadır. Bu sebeple araştırma Bişkek şehri ve Kırgızistan’ın turizm merkezi olan Isık-Göl bölgesinde yapılmıştır.

	Frekans	Yüzde
Bişkek şehri	144	66,66%
Batken bölgesi	4	1,85%
Celal-Abad bölgesi	10	4,63%
Çüy bölgesi	7	3,24%
Isık-Göl bölgesi	28	12,96%
Narın bölgesi	6	2,78%
Oş bölgesi	3	1,39%
Oş şehri	13	6,02%
Talas bölgesi	1	0,46%
Toplam	216	100,00%

Tablo 3-1: Otel İşletmelerinin Bölgelere Göre Dağılımı

Kaynak: Kırgızistan İstatistik Komitesi Raporları, 2020. <http://www.stat.kg/kg/publications/sbornik-turizm-v-kyrgyzstane/>

3.4. Araştırmanın Kısıtları

Kırgızistan'daki otel işletmelerinin çoğu Bişkek şehri ve Isık-Göl bölgesinde bulunduğundan araştırma söz konusu şehir ve bölgede gerçekleşmiştir. Anket uygulaması esnasında otel işletmelerinin birçoğunun kapalı olduğundan sınırlı sayıda geri dönüş sağlanmıştır. Bu nedenle elde edilen bulgular genellenememektedir. Ayrıca, anketi yanıtlayan kişilerin anket sorularını doğru yanıtladıkları varsayılmaktadır.

3.5. Araştırma Bulguları ve Analizi

3.5.1. Güvenirlilik Analizi

Çalışmanın güvenilirliğin belirlenmesi için hesaplanan Cronbach Alpha katsayısı 0.669 olarak hesaplanmıştır. Sosyal bilimlerde yapılan çalışmalarda Alfa (α) katsayısı 0.80'den büyükse ölçek yüksek derecede güvenilir, 0.60 ile 0.80 arasında ise oldukça güvenilir, 0.40 ile 0.60 arasında ise güvenilirliği düşük ve 0.40'dan düşük ise güvenilir değildir şeklinde yorumlanır (Kılıç, 2016: 48).

Çalışmanın 0.669'luk Alpha katsayısı verilerin rassal dağıldığını ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.5.2. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan otel işletmeleri ve anket sorularını yanıtlayan yöneticilere ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Pozisyonu	Frekans	Yüzde
Genel Müdür	6	20.0
Müdür Yardımcısı	10	33.3
Pazarlama Müdürü	7	23.3
Ön büro Müdürü	5	16.7
Diğer	2	6.7
Toplam	30	100.0

Tablo 3-2: Katılımcıların Pozisyonları

Araştırmaya katılanların %53'ünü üst yönetim, %47'sini ise departman müdürleri ve satış temsilcileri oluşturmaktadır (Tablo 3-2.). Tablo 3-2'e görüldüğü gibi, araştırma soruları genel müdür, müdür yardımcısı, pazarlama ve ön büro müdürleri tarafından yanıtlanmıştır.

Yatak Sayısı	Frekans	Yüzde
10-50	11	36.7
51-100	6	20.0
101-200	7	23.3
201-300	2	6.7
301 ve fazla	4	13.3
Toplam	30	100.0

Tablo 3-3: Otel İşletmelerinin Yatak Sayıları

Araştırmaya katılan işletmelerin önemli kısmı küçük ve orta ölçekli işletmelerdir. Tablo 3-3'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan otellerin çoğu 10 – 200 yataklı işletmeler olup, bu araştırılan işletmelerin %80'ni oluşturmaktadır. Kalan %6,7'si 201-300 ve %13,3'ü 301 ve fazla yataklı otellerdir.

İşletmenizde Pazarlama departmanı var mı?	Frekans	Yüzde
Evet	8	26.7
Hayır	22	73.3
Toplam	30	100.0
Pazarlama departmanı olmayan işletmelerde, pazarlama görevini kim üstlenir?	Frekans	Yüzde
Genel Müdür	8	26.7
Odalar Bölümü	5	16.7
Satış Bölümü	5	16.7
Diğer	4	13.3
Cevaplamayanlar	8	26.7
Toplam	30	100.0

Tablo 3-4: İşletmelerde Pazarlama Fonksiyonu ve Pazarlama Departmanı

Araştırılan otel işletmelerinin çoğunda pazarlama departmanının olmadığı (%73), kendi bünyesinde pazarlama departmanı bulunduran otel işletmeler araştırmaya katılan işletmelerin %27'sini oluşturduğu görülmektedir (Tablo 3-4). Pazarlama departmanı

olmayan işletmelerde pazarlama görevi genel müdür, odalar bölümü ve satış bölümü yöneticileri tarafından yürütüldüğü belirtilmiştir. Pazarlama departmanı olan işletmelerin yöneticileri bu soruyu boş bırakmışlardır.

Tablo 3-5’de araştırmaya katılan işletmeler tarafından kullanılan tutundurma araçları en sık yararlanılardan (1) ve hiç kullanılmayana (0) kadar sırasıyla verilmiştir. Araştırmaya katılan otel işletmelerin %52’si en sık yararlanılan tutundurma aracı olarak reklamı, kişisel satışı (%36) ve doğrudan pazarlamayı (%24) belirtmişlerdir. Sık kullanılan tutundurma araçlarından ikinci sırada yine reklam (%20) ve doğrudan pazarlama (%20) diğerlerine nazaran tercih edildiği

görülmektedir. Üçüncü sırada yine kişisel satış (%24) ve doğrudan pazarlama (%20) daha çok kullanılan tutundurma araçlarından olduğu tespit edilmiştir. Reklam, kişisel satış ve doğrudan pazarlama araştırmaya katılan işletmeler tarafından en çok tercih edilen tutundurma araçları olduğu söylenebilir. Tablo 3-5’deki ‘0’ sütunu otellerce kullanılmayan tutundurma araçlarını yansıtmaktadır.

	1	2	3	4	5	0	Toplam
Reklam	52,0%	20,0%	12,0%	4,0%	-	12,0%	100%
Kişisel satış	36,0%	12,0%	24,0%	12,0%	-	16,0%	100%
Halkla İlişkiler	4,0%	16,0%	8,0%	16,0%	12,0%	44,0%	100%
Satış geliştirme	12,0%	4,0%	4,0%	8,0%	24,0%	48,0%	100%
Doğrudan pazarlama	24,0%	20,0%	20,0%	4,0%	4,0%	28,0%	100%

Tablo 3-5: Otel İşletmeleri Tarafından Tercih Edilen Tutundurma Araçları

İşletmeler tarafından en çok kullanılan iletişim kanalı olarak hem ilk hem de ikinci sırada internet (%44 ve %28) yer almaktadır (Tablo 3-6). Araştırmaya katılan oteller tarafından yararlanılan diğer kanallar ise gazete,

TV ve dergiler olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu işletmeler tarafından tercih edilmeyen araçları, radyo (%84) ve posta (%72) oluşturmaktadır; bunlar hiç kullanılmayan kanallar (‘0’) sütununda en yüksek yüzdeye sahiptir.

	1	2	3	4	5	6	7	0	Toplam
Gazete	24,0%	4,0%	-	12,0%	-	-	8,0%	52,0%	100%
TV	20,0%	12,0%	8,0%	-	-	-	-	60,0%	100%
Posta	4,0%	-	12,0%	12,0%	-	-	-	72,0%	100%
Radyo	4,0%	-	-	4,0%	-	8,0%	-	84,0%	100%
Dergi	20,0%	4,0%	16,0%	8,0%	12,0%	4,0%	-	36,0%	100%
Billboard	12,0%	16,0%	16,0%	4,0%	-	-	-	52,0%	100%
İnternet	44,0%	28,0%	-	-	-	-	-	28,0%	100%
Diğer	8,0%	-	-	-	-	-	-	92,0%	100%

Tablo 3-6: Otel İşletmeleri Tarafından Tercih Edilen İletişim Kanalları

Tablo 3-7, otel işletmelerinin web sitelerinin potansiyel müşterinin tercihini etkileyecek ne tür bilgi ve kolaylıklar içerdiğini, genel olarak, web sitenin içeriğini yansıtmaktadır. Tanıtıcı bilgiler, resimler ve iletişim bilgilerinin olduğunu belirten işletmeler %52 iken, otel işletmelerin %48’de bu çok önemli bilgilerin olmadığını

belirtmişlerdir. Online rezervasyon yapma hizmeti çok az işletme tarafından sunulmakta, sanal gezi ile kampanya ve promosyon uygulamaları ise, araştırmaya katılan işletmelerinin hepsinde olmadığı görülmektedir. Araştırmaya katılan otel işletmelerin %28’inde web sitesi bulunmamaktadır.

	Hayır	Evet	Toplam
Tanıtıcı bilgi ve resimler	48,0%	52,0%	100%
İletişim bilgileri	48,0%	52,0%	100%
Fiyat	64,0%	36,0%	100%
Sanal gezi	100,0%	0,0%	100%
Online rezervasyon	88,0%	12,0%	100%
Kampanya ve promosyonlar	100,0%	0,0%	100%
Hepsi	72,0%	28,0%	100%
Web siteniz var mı	72,0%	28,0%	100%

Tablo 3-7: Otellerin Web Site İçeriği

Tutundurma çabalarında yararlanılan diğer bir araç, basılı tanıtım araçlarıdır. Otel işletmelerine basılı tanıtım araçlarından hangilerini kullandıkları sorulmuştur (Tablo 3-8). Söz konusu işletmeler tarafından reklam

katalogları (%75) ve ajanda (%75) daha çok tercih edildiği söylenebilir. Basılı tanıtım araçlarını kullanmayanlar katılımcıların %25'ni oluşturmaktadır.

	Evet	Hayır	Toplam
Broşürler	33,3%	66,7%	100%
Reklam katalogları	75,0%	25,0%	100%
Ajanda	75,0%	25,0%	100%
Basılı tanıtım aracı kullanır mısınız?	75,0%	25,0%	100%

Tablo 3-8: Basılı Tanıtım Araçları

Tutundurma çalışmalarında, marka bağımlılığı yaratmada yararlanılan işletme kimliğini belirleyen logolu malzemelerdir. Dünya çapında otelcilikte, işletme logosunun ürünlerde yansımaya önem verilmektedir. Tablo 3-9'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan otel

işletmelerin çoğu logolu eşantyon malzemelerini (%52) müşterilerine sunmaktadırlar. Ayrıca kırtasiye malzemelerinin (%48) de logolu olmasına dikkat etmektedirler. Araştırmaya katılan işletmelerin %36'sı logolu malzeme kullanmadıklarını belirtmişlerdir.

	Hayır	Evet	Toplam
Kırtasiye malzemeleri	52,0%	48,0%	100%
Eşantyon malzemeleri	48,0%	52,0%	100%
Otel kumaş malzemeleri	84,0%	16,0%	100%
Restoran malzemeleri	100,0%	0,0%	100%
Uygulamıyoruz	64,0%	36,0%	100%

Tablo 3-9: Logolu Malzemeler

3.5.3. Otel işletmelerinin Tutundurma Çalışmalarında Farklılıklar

Otel işletmelerinin özelliklerine göre yöneticilerinin tutundurma çalışmalarına karşı tutumlarında anlamlı

fark olup olmadığı, 0,05 önem seviyesinde tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Çalışmada anlamlı sonuç elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

	Bölge	N	$\bar{x}$	St.Sap.	Sig.
İşletmemizi tanıtmak için sıkça turizm fuarlarına katılırız.	Bişkek	11	2.90	1.5135	.011
	Isık Göl	19	4.21	1.0841	
	Toplam	30	3.73	1.3879	
Sezona göre farklı fiyatlandırma politikaları uygularsınız (yüksek, orta, düşük sezonlar)	Bişkek	11	2.80	1.5914	.001
	Isık Göl	19	4.47	.7723	
	Toplam	30	3.86	1.3827	

Tablo 3-10: Uygulanan Tutundurma Çalışmalarının Otel İşletmesinin Bulunduğu Bölgelere Göre Farklılığı

Isık-Göl bölgesinde bulunan resort oteller tanıtım amacıyla fuarlara katılmaya özen gösterirler ($\bar{x}=4,21$) ve fiyatlandırma politikalarında ($\bar{x}=4,47$) sezon etkili bir unsurdur. Bişkek'te faaliyetini sürdüren otel işletmeleri için sözkonusu tutundurma çalışmaları daha az etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 3-11'de görüldüğü gibi, aracı işletmeler olan seyahat acentalarına indirimli oda satışı uygulamalarına ($\bar{x}=4,75$) pazarlama departmanı olmayan otel işletmeleri önem vermektedirler. Bünyesinde pazarlama departmanı bulunan otel işletmeleri ise, yabancı tur operatörleri ile çalışmak kârlı olduğunu belirtirken ($\bar{x}=4,75$), pazarlama departmanı olmayan işletmeler ($\bar{x}=4,22$) ise, karşılaştırmalı olarak daha da az önem vermektedirler.

	Pazarlama departmanı	N	$\bar{x}$	St. Sap.	Sig.
Anlaşmalı seyahat acentalarına oda satışlarında indirim yapma	Var	8	4.12	.3535	.001
	Yok	22	4.75	.4275	
	Toplam	30	4.58	.4925	
Tur operatör web site ve kataloglarına otel bilgilerini yerleştirme	Var	8	4.62	.5175	.023
	Yok	22	3.86	.8335	
	Toplam	30	4.06	.8276	
Daimi müşterilere indirim, kolaylıklar sağlama.	Var	8	3.87	1.2464	.047
	Yok	22	4.63	.7267	
	Toplam	30	4.43	.9352	
Yabancı tur operatörleri ile çalışmak kârlıdır.	Var	8	4.75	.4629	.007
	Yok	22	4.22	.4289	
	Toplam	30	4.36	.4901	

Tablo 3-11: Uygulanan Tutundurma Çalışmalarının Otel İşletmelerinde Pazarlama Departmanının Olup Olmaması Bakımından Farklılıkları

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kırgızistan’da turizm, ülke ekonomisine önemli düzeyde katkı sağlaması beklenen öncelikli sektörlerden biridir. Ülke turizminin gelişiminde tanıtımın, tutundurma çalışmalarının önemi büyüktür. Bilindiği üzere, tutundurma çalışmaları, turizmde ülke adına resmi kuruluşlar tarafından yürütülen tanıtım ve tutundurma çalışmaları, ayrıca turizm işletmeleri tarafından gerçekleştiren tutundurma çabaları olmak üzere iki düzeyde gerçekleşir. Ülkenin başarılı tanıtım çalışmaları ülkede faaliyet gösteren turizm işletmelerinin tutundurma faaliyetlerini olumlu etkiler. Günümüzde Kırgızistan turizminin uluslararası düzeyde tanıtılması açısından çok adım atılması gerektiğini belirtmek gerekir.

Bu çalışmada turizm işletmelerinden otel işletmelerinin tutundurma çalışmaları incelenmiştir. Kırgızistan’daki otel işletmelerinin yürüttükleri başarılı tutundurma çalışmaları işletme başarısını etkilediği gibi, ülke tanınırlığının artmasına katkıda bulunabileceği düşünülmektedir. Araştırmaya katılan otel işletmelerinin tutundurma çalışmaları incelendiğinde, otellerin tutundurma araçlarından yeterli düzeyde yararlanmadıkları ortaya konulmuştur. Diğer bir ifadeyle, belli bir araçlar başkalarına kıyasla daha çok ilgi gördüğünü belirtmek mümkün. Katılımcıların en sık yararlandıkları tutundurma araçlarını kullanım sırasına göre belirtilmesi istenildiğinde, birinci (%52) ve ikinci (%20) sırayı reklam olarak en çok başvurulmuş araç olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan otel işletmelerinin %36’sı kişisel satışı, %20’si doğrudan pazarlamayı sık kullanılan araç olarak birinci sıraya yerleştirmişlerdir. Ancak, satış geliştirme ve halkla ilişkiler çalışmalarının araştırmaya katılan işletmelerde çok düşük düzeyde yürütülmesi önemli bir eksiklik olarak düşünülmektedir. Halkla ilişkiler ve satış geliştirme faaliyetleri hem işletme imajının iyileşmesi hem satışları artırma açısından yararlıdır. Teknolojinin önemli olduğu zamanda internet pazarlama daha etkin

kullanılabilir. Araştırmada işletmeler tarafından en çok kullanılan iletişim kanalı internet (%44) olarak belirtilmesine rağmen, web sitesinin olmadığını belirtenler araştırmaya katılan işletmelerin %28’ni oluşturmaktadır, web sitesi olup, ancak internetin sunduğu fırsatların yeterli düzeyde kullanılmadığı da söylenebilir. Çünkü web sayfası içeriği, verilen bilgi ve hizmetler sorulduğunda birtakım eksiklikler tespit edilmiştir. Araştırmada şehir ve resort otellerin arasında yürüttükleri tutundurma çalışmalarında farklılıklar olduğu da tespit edilmiştir. Resort otelleri şehir otellerine nazaran fuarlara katılmaya önem verdikleri ortaya konulmuştur. Bu da resort otellerin sezonluk özelliklerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu çalışma kapsamında ele alınan diğer bir husus, basılı tanıtım araçları ile logolu malzemelerin kullanımı. Otel işletmelerinde basılı tanıtım araçları kullanılmaktadır, ancak basılı tanıtım kaynaklarına başvurmadıklarını belirten işletmeler de mevcut (%25). Logolu malzemelerin genel olarak kullanıldığı söylenebilir. Araştırılan işletmeler arasında logolu malzemeler kullanmadıklarını belirtenler de var. Araştırmada ortaya konulan tutundurma çalışmalarındaki yetersizlikler, sözkonusu otel işletmelerinin çoğunda pazarlama departmanının olmamasından kaynaklanabilir. Araştırmaya katılan işletmelerin %73’te pazarlama departmanı bulunmamakta, sadece %27’si pazarlama bölümünün olduğunu belirtmişlerdir. Her ne kadar bu görevi üstlenen yöneticiler olmasına rağmen, pazarlama konusunda uzman olmaması ve/veya başka görevlerin de olması nedeniyle tutundurma çalışmalarına yeterli önem ve zaman ayırmasına fırsat tanımamış olabilir. Bundan dolayı pazarlama departmanının ve pazarlama uzmanlarının istihdam edilmesi, otel işletmesinin imaj ve prestijinin yükselmesi, pazar payının artırılması ve işletmenin tutundurma çalışmalarının planlı, profesyonel yürütülmesine imkân sağlar. Ayrıca piyasa sürekli araştırılarak rekabet üstünlüğü oluşturma, işletme stratejilerini geliştirme açısından gerekli bilgiler sağlamada yardımcı olabilir.

KAYNAKÇA / BIBLIOGRAPHY

- Akbaba, A., Şahin, T. ve Mutlu, Ç. (2012). Otel İşletmelerinin Tüketicilere Yönelik Kullandıkları Satış Geliştirme Araçları: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma. *Turizm ve Arastırma Dergisi*, 1(1), 53-68.
- Cırgalbekov (Жыргалбеков), Т. (1996). История туризма в Кыргызстане. БАИС, Бишкек.
- Ersoy, A. ve Gülmez, M. (2013). Doğrudan Pazarlama Araçlarının Konaklama İşletmelerinde Kullanımı: Antalya İli Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, (24) 1, 23 - 40.
- İnal, E., İri, R., Sezgin, M. (2010). Turizm İşletmelerinde Tutundurma Faaliyetlerinin Belirlenmesine Yönelik Bodrum Yöresinde Bir Araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7 (14), 285-308.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48. doi:10.5455/jmood.20160307122823
- Kırgızistan Ulusal İstatistik Komitesi, <http://stat.kg/kg/publications/sbornik-turizm-v-kyrgyzstane/>
- Kurbatskaya, T.B., Dobrotvorskaya, S.G. ve Ustin, P.N. (2015). Hotel Business Adverstising Specificity and its Psychological Examination Procedure. *İnternational Review of Management and Marketing*. 5 (special issue), 73- 78.
- Peregudova (Перегудова), S. (1989). Таш Рабат (По материалам архитектурно-археологического исследования). "Илим", Фрунзе.
- Rızaoğlu, B. (2004) Turizm Pazarlaması. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Solmaz, S. A. (2019). Otel İşletmelerinde Uygulanan Reklam Stratejileri: İstanbul Örneği. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 487-507.
- Tayfun, A., Akgöz, E., Margazieva, N. ve Asanova, K. (2020). İşletmeler İçin Turizm Yatırım Potansiyelinin Belirlenmesi: Kırgızistan Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 12(1), 693-704. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.871>
- Yankeviç ve Bezrukova (Янкевич, В.С. и Безрукова, Н.Л.) (2002). Маркетинг в гостиничной индустрии и туризме: российский и международный опыт. «Финансы и статистика», Москва.
- Yetgin, D. (2009). Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinin Pazarlanmasında Satış Geliştirme Yöntemlerinin Etkisi: Bodrum Örneği. T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yıldız, E., Sevim, B., Akgül, B. (2013). Konaklama İşletmelerinin Tutundurma Karması Profilleri: Kayseri’de Bir Uygulama. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 4(1), 001-022.
- Zhumatayeva, M. (2006). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Tutundurma Faaliyetleri (Kazakistan Örneği). T.C. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Nezahat BELEN

Dr. Öğr. Üyesi / Assist.Prof.Dr.
Pamukkale Üniversitesi,
Fen-Edebiyat Fakültesi, Tarih Bölümü
nbelen@posta.pau.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-4920-703X>



12 Eylül 1980 Darbesinin Türkiye Cumhuriyeti'nin Yakın Siyasi Tarihinde Yeri ve Önemi

The Importance of the Recent Political History of the Republic of Turkey of September 12, 1980 Coup

Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / The Date of Received: 01.10.2020
Kabul Tarihi / The Date of Accepted: 06.11.2020
Yayın Tarihi / The Date of Published: 28.12.2020

Atıf / Citation

Belen, N (2020). 12 Eylül 1980 Darbesinin Türkiye Cumhuriyeti'nin Yakın Siyasi Tarihinde Yeri ve Önemi, Yeni Fikir Dergisi, 12 (25), 44-57

Belen, N (2020). The Importance of the Recent Political History of the Republic of Turkey of September 12, 1980 Coup, The Journal of Yeni Fikir, 12 (25), 44-57

Bu makalede intihal programıyla benzerlik raporu alınmıştır.
In this article, a similarity report with the plagiarism program was received.

12 Eylül 1980 Darbesinin Türkiye Cumhuriyeti'nin Yakın Siyasi Tarihinde Yeri ve Önemi

Öz

Devletlerde halkın yönetime katılması, yöneten yönetilen ilişkisi ve bunların nasıl olması ile ilgili pek çok görüş vardır. Bu çalışmamız iki ana temel üzerinde ele alınmaya çalışılmıştır. Birincisi sivil/milli irade diğeri yönetme hakimiyeti. Sivil/ milli iradeyi tarihsel gelişimde, kendi içinde demokrasinin bir ifadesi olan "istemezük" ten demokratik cumhuriyete geçiş maceramızda belirtirken 12 Eylül 1980 darbesi özelinde de yönetme hakimiyetine değinilmiştir. Türk Silahlı Kuvvetlerin devletin kendisi olma çabalarını, Türkiye Cumhuriyeti tarihinde yeri, önemi, konumu ve özelliklerine değinilmiştir. Özellikle gelişen, etkin sivil-milli irade ile Türk Silahlı Kuvvetlerin "devletin ordusu" olma yolundaki gelişmelere vurgu yapmaya çalışılmıştır.

Anahtar kelimeler: İstemezük, Devlet, Ordu, Milli İrade

The Importance of the Recent Political History of the Republic of Turkey of September 12, 1980 Coup

Abstract

In states, there are a lot of viewpoints about the participation of the folks in the government, the relationship between ruler and governed and how these should be. This study has been tried to be handled on two main bases. The first is the civil / national will and the other is the ruling dominance. While expressing the civil / national will in historical development, in our adventure of transition from "naysay"¹, which is an expression of democracy in itself, to a democratic republic, the ruling power was also mentioned in the context of the 12 September 1980 coup. Turkish Armed Forces itself states that efforts to date in place of the Republic of Turkey, importance has been given the location and characteristics. Especially with the developing and effective civil-national will, the developments in the way of the Turkish Armed Forces to become the "army of the state" were tried to be emphasized.

Keywords: Naysayers, State, Army, National Willpower

¹ İstemezük/ naysay: The slogan used by the janissary corps in the Ottoman Empire to ask for favor with unnecessary pretexts.

1. GİRİŞ

İnsanlık var olduğundan beri güç ile iktidar arasındaki mücadelede süre gelmiştir. Gücü elinde tutanların iktidar olma isteği, iktidar da olanların güce sahip olma isteği yapışık ikiz iken Türk milletinin “ordu-millettir” sözü de o kadar iç içe geçmiştir. Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) resmi internet sayfasında verdiği tarihçesini de bu cümle ile başlatmaktadır.² Belki idari yapısı belki yaşadığı coğrafya belki de hasımları Türkleri bu düşünce ve yaşama biçimine dönüştürmüştür.

Osmanlı Devletinde halkın siyasete katılması 1826 öncesinde, çok güçlü iken, sonrasında bu katılma hoş görülmemiştir. Buna ilaveten halk ile yöneticiler arasında çok büyük uçurumlar açılmış, halkın istek ve arzuları dışında, ülkede yöneticilerin, kendilerince halk için uygun buldukları esas alınmış, bunun için halka inilmek veya sorulmak gereğine bile ihtiyaç duyulmamıştır. Halbuki, 1826 öncesinde, kendi yöneticilerini belirli şartlar içinde seçebilen halk, gerektiğinde “istemezük” ifadesi ile padişahların bile değiştirilmesinde etkili olmuştur.³ Bu etkide halkın en büyük destekçisi Yeniçeri Ocağı idi.

Asırlarca iktidarda olanların varlıklarını devam ettirmek için kullandıkları hatta kendilerinin de onun içinde olduğu kurumdu ordu. Dolayısıyla ordu ile iktidar her daim birbirinin “ardılı, hasmı, sağlaması ve bekası” olmuştur. Ancak yakın tarihimizde özellikle 19.yüzyılda Türkler için – o zaman Türkleri temsil eden en büyük güç Osmanlı Devleti’dir- iktidarı elde tutmakta kullanılan güçte değişim başlamıştır. Artık üç kıta dört denize hâkim olan ismin zikredilmesi bile, hasımları üzerinde tesir eden, bir Osmanlı Devleti yoktur. İktidarın en büyük gücü olan ordu, aldığı arka arkaya yenilgilerle sorgulanmaya, düzeltilmeye, dönüştürülmeye ve hatta kaldırılmaya kadar giden bir düşünce ve reformların içine girmiştir.

1826 yılında Yeniçeri Ocağının kaldırılıp yerine batı tarzında yeni bir ordunun kurulması bugüne kadar gelen mücadelenin ateşlendiği yer olması muhtemeldir. Çünkü iktidardakiler bir günah keçisi olarak tüm başarısızlıkların, yenilgilerin daha doğrusu kötü olan(!) her şeyin müsebbibinin Yeniçeri Ocağı ve onun temsil ettiği düşünce olduğunu ifade etmiş ve uygulamışlardır. Hal böyle olunca fizik kanunu bir şeyi kaldırırıyorsun yerine bir şey koyacaksın, bu sanıldığı gibi yeni ordu Asakir-i Mansure-i Muhammediye değil, iktidarı denetleyen, yönlendiren gerekirse ortak olabilen yeni güç “Meclis” tir.

19.yüzyıl boyunca Avrupa’yı gezen, bilen Osmanlı aydınları artık sihirli değneğin padişahın yetkilerini sınırlayan bir “anayasa” ve bunu yürütecek “meclis” ile

olacağına inanıyordu. Bunun için 1839 Tanzimat Fermanı’yla başlayıp 1908 II. Meşrutiyet’in ilanı ile devam eden süreçte, bu düşüncelerini hayata geçirmeye muvaffak olmuşlardı. Bu dönemde halkın siyasete katılması değişmiş, halk ile bir ayırım başlamış onun istek ve arzusu hor görülmüştür. Artık halkın idareye hiçbir şekilde karışması pek mümkün değildir. Gerçi bazı halkın seçtiği mebuslarla açılmış “Meclis”ler vardır, fakat bunların halka inemediği de bir gerçektir. Meclislerin için yapılan seçimler de aynı şekildedir. Örneğin iktidara namzet sadece İttihatçıların kazandığı 1912 Sopalı seçimleri gibi.

I. Dünya Savaşı’nın sona ermesi, monarşilerin yıkılarak ulus devletlerin kurulduğu bir düzenin başlama sürecidir. Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin temellerinin atılmaya başladığı bu dönemde, güç ve iktidar mücadelesi vatanı işgal edenler sebebiyle “istiklal ve istikbal” mücadelesine dönüşmüştür. Bu süreçte bizzat (fiilen) işgal altında olan halkın düşmana karşı fiili mücadele eden Anadolu ve Rumeli Müdafaa-i Hukuk Cemiyetlerini desteklemesi, halkın seçimiyle açılan Büyük Millet Meclisi ile hükümet arasında bir resmiyet mücadelesi başlatmıştır. Bir taraftan vatanın savunması, var olma, yaşama mücadelesi bir yandan da iktidar mücadelesi başlamıştır. Hukuki olarak halkı kim temsil ediyor sorusu; ülkeyi işgal edenlerin ordu kuvvetleri ile ülkeden çıkarılması ile cevaplanmıştır.

2. ORDUNUN DEVLETİ BAŞLIYOR

29 Ekim 1923 günü Cumhuriyetin ilanı ile başlayan Türkiye Cumhuriyeti Devleti, 1 Kasım 1922 Saltanatın Kaldırılması ile resmen kurulmuş, 24 Temmuz 1923 Lozan Antlaşması ile de tanınmıştır. Böylece Osmanlı Devleti de tarihteki yerini almıştır. Yeni devletin, yeni ilkelerini yapmak ve uygulamak için ordu 1923-1927 yılları arasında en önemli destek iken mecliste bulunan sivil orduda(!), siyaseten destekçisi idi. 1920 yılının 23 Nisan’ında ilk Büyük Millet Meclisi’ndeki milletvekillerinin 1/6’sı askerdir. Sonraki meclislerde bu oranın daha yüksek olduğunu görürüz. Özellikle 1923-1938 yılları arası mecliste asker kökenli milletvekili sayısı, daha fazladır. Ayrıca bu dönemde Savunma, Ulaştırma ve Bayındırlık Bakanların asker olması da beklenen, kabul edilen bir geleneğe dönüşmüştür.⁴

30 Ekim 1924’te Cumhurbaşkanı Gazi Mustafa Kemal, milletvekili olan ordu komutanlarının ya milletvekili ya da asker (Ordu komutanı) olarak hizmet etmelerini tercih etmelerini söylemiş %99’u milletvekilliği görevine devam ederek askerlikten istifa etmiştir.⁵ Ordu 1927-1938 yılları arasında artık rejimin aktif silahlı koruyucu gücü olarak kendi iç düzenlemelerini yapsa bile, kendisini cumhuriyetin

² TSK, Tarihçesi, <https://www.tsk.tr/Sayfalar?viewName=Tarihce> Tarih: 01.09.2020 saat:19.05

³ Tuncer Baykara, Atatürk ve XX. Yüzyıl Türk Tarihi Araştırmaları, IQ Kültür Sanat Yayıncılık, İstanbul, 2006, s.173-

174.

⁴ Mete Tunçay, Türkiye Cumhuriyeti’nde Tek-Parti Yönetimi’nin Kurulması (1923-1931), Cem Yayınevi, İstanbul, 1989, s.113.

⁵ Tuncer Baykara, age, s.175.

“kurucusu ve koruyucusu/kurtuluşu” olarak görmeye başlamıştır.⁶

Ülkenin cumhurbaşkanı dâhil olmak üzere tüm milletvekillerin asker (eski ordu veya kolordu komutanı olması) kökenli olması sebebiyle günümüz Genelkurmay Başkanlığı o günkü Erkân-ı Harbiye-i Umumiye Vekâleti 3 Mayıs 1920’den-3 Mart 1924’e kadar hükümet içerisinde bir bakanlık olarak yer almıştı.⁷ Erkân-ı Harbiye-i Umumiye Vekâleti 3 Mart 1924’te kaldırılarak yerine Erkân-ı Harbiye-i Umumiye Riyaseti tesis olunmuştur. Yani bugünkü Türkçe ile söyleyecek olursak Genelkurmay Bakanlığı yerine Genelkurmay Başkanlığı kurulmuştur. Aralarındaki fark sadece bakan ve başkanlık değil yetki ve sorumluluklardır. *Genelkurmay başkanlığında ordu, sivillerin idaresi altındadır. Genelkurmay başkanlığı ise* Cumhurbaşkanı yerine orduyu barış durumunda komuta eden *en yüksek rütbeli askeri makam ve görevinde bağımsız* olduğu açıkça belirtilmiştir.⁸

Genelkurmay Başkanı’nın askeriye emir ve komuta ettiği, askeri politika ve stratejiyi tespit ettiği, kendisine bu konularda karışılmayan, savunma bakanlığının üstünde konumlanmış genelkurmay sisteminin yasal temellerinin bu kanunla atıldığı söylenebilir.⁹ 1922 yılından 1944 yılına kadar Genelkurmay Başkanlığı makamını sürdüren Mareşal Fevzi Çakmak, bu makamda oldukça bağımsız bir şekilde (1924’ten itibaren) 20 yıl çalışmıştır.

Mareşal Fevzi Çakmak’ın emekli olmasından sonra 1944-1949 yılları arası Genelkurmay Başkanı artık bağımsız değildir. Başbakanı bağlı ve başbakanın izni dâhilinde diğer bakanlıklarla iletişim kurabilen, ordunun en üst askeri memurudur.¹⁰ Bu şekilde askeriye’nin sivil

hükümetlerin kontrolü altına alınması yolunda ilk ciddi adım atılmıştır. Ancak asker kökenli İsmet İnönü’nün cumhurbaşkanı olarak “*Millî Mücadele esasen bir ordu ihtilali idi*” sözü¹¹ askerlerin ülkenin geleceğinde belirleyici kararlar almasını desteklemiş ve bu durum ordu için bir rahatsızlık oluşturmamıştır.

19. yüzyılda Osmanlı aydınları meclis ve anayasanın olduğu meşruti bir yönetimin ülkenin kurtuluşu için geçerli olacağına inanıyorlardı. 21.yüzyılda Türkiye Cumhuriyeti’nin aydınları da cumhuriyet ve seçimle gelmiş milletvekillerinden oluşan Meclisin ülkenin ilerlemesine yeteceğini varsıyorlardı. Çünkü o aydınlar aynı zamanda Osmanlı Devleti’nin son aydınları idi. Devlet değişmiş, yönetim değişmiş fakat yaşanan toprak ve insan ortaktı. Osmanlı Devleti’nin devamı idi. Dolayısıyla 1950 seçimlerine kadar yönetimin bir parçası olmayı sorun etmeyen ordu, iktidarın seçimle değişmesini ve gelen iktidarın II. Meclis’teki ikinci gruba yakın olması sebebiyle **27 Mayıs 1960**’da Türkiye Cumhuriyeti tarihinde ilk askeri darbeyi gerçekleştiriyorlardı. Ordu, darbeyi TSK İç Hizmet Kanununda yer alan “*Türk Yurdunu ve Anayasa ile tayin edilmiş olan Türkiye Cumhuriyeti’ni kollamak ve korumak*” ibaresini hukuki dayanak yapmıştı.

Ordunun 27 Mayıs 1960 Darbesinin akabinde yaptığı ikinci ve daha önemli adımı ise Millî Savunma Bakanlığına bağlı Genelkurmay’ın oluşunu, ortadan kaldırmaktır. Çünkü **1949 yılında kabul edilen yeni kanunla Genelkurmay başkanı**, Millî Savunma Bakanlığı’nın (MSB) teklifi ve Bakanlar Kurulu kararıyla atanan sadece **Millî Savunma Bakanlığı’na bağlı bir görevli**, Millî Savunma Bakanlığı’nın bir dairesi durumunda oluyordu. Savaşta ve barışta askerin

⁶ Ümit Özdağ, *Ordu-Siyaset İlişkisi*, Gündoğan Yayınları, Ankara, 1991, s.43.

⁷ Hikmet Özdemir, *Rejim ve Asker*, Afa yayınları, İstanbul, Mayıs 1989, s.53

⁸

https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/kanunlar_erisim.meclis_donemleri?v_meclisdonem=0&q=2, erişim tarihi 21.09.2020.: TBMM,2.Dönem,7.Cilt, 2.Birleşim, s.24: “3 Mart 1924, 429 numaralı Şerhi ve Evkaf ve Erkan-ı Harbiye-i Umumiye Vekaletlerinin İlmasına Dair Kanun: Madde 8. — Erkânı Harbiye-i Umumiye Vekâleti mülğadır. Madde 9. — Reiscumhur niyabeten ordunun hizada emr ü kumandasına memur en yüksek makamı askeri olmak üzere Erkânı Harbiye-i Umumiye Riyaseti tesis olunmuştur. Erkânı Harbiye-i Umumiye Reisi vezaifinde müstakildir. Madde 10. Erkânı Harbiye-i Umumiye Reisi Başvekilin inhası ve Reiscumhurun tasdiğiyle tayin olunur. Madde 11.Erkânı Harbiye-i Umumiye Reisi vezaifine mütaallik hususatta her vekâletle muhabere eder Madde 12. — Türkiye Büyük Millet Meclisi muvacehesinde umum askeri bütçenin mesuliyeti Müdafaa-i Milliye Vekâletine aittir Madde 14. — İşbu kanunun icrayı ahkâmına İcra Vekilleri Heyeti memurdur.

⁹ Mehmet Ali Birand, *Emret Komutanım*, Milliyet Yayınları, İstanbul, 1986, s.428.

¹⁰

<https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d07/c011/tbmm07011fih.pdf> Erişim Tarihi:01.09.2020, TBMM, 7.Devre,

İçtima 1; Genelkurmay Başkanlığının vazife ve salâhiyetleri hakkında kanun (Resmî Gazete ile neşir ve ilâm: 13. VII. 1944-Sayı: 5729) No. Kabul tarihi 4580. 5. VI.1944: BİRİNCİ MADDE — Harp kuvvetlerinin hizada emir ve komutasına memur en büyük askeri makam Genelkurmay Başkanlığıdır. Hizada Genelkurmay Başkanlığı Başvekile bağlı ve emir ve komutadan ve Genelkurmay işlerinden ona karşı mesuldür. Hizada Genelkurmay işlerinden ve hazar ve seferde harp kuvvetlerinin emir ve komutası işlerinden Büyük Millet Meclisine karşı Başvekil mesuldür. İKİNCİ MADDE — Genelkurmay Başkanı Başvekilin teklifi üzerine İcra Vekilleri Heyeti kararıyle tayin olunur. ÜÇÜNCÜ MADDE — Genelkurmay Başkanı, vazifelerini ilgilendiren işlerde Başvekil tarafından tayin ve icabında tadil olunacak esaslara göre Vekillikler ile doğrudan doğruya muhabereye salâhiyetli kılınabilir. DÖRDÜNCÜ MADDE — Ordu müfettişleri ve muadili vazifeliler, Genelkurmay Başkanlığının mütalâası alınarak Başvekilin teklifi üzerine İcra Vekilleri Heyeti kararıyle tayin ve tebdil olunur. BEŞİNCİ MADDE — 429 sayılı kanunun 9, 10, 11 ve 12’nci maddeleri ile 636 sayılı Askerî Şûra Kanununun 3’ncü maddesinin bu kanuna münafi hükümleri kaldırılmıştır. ALTINCI MADDE — Bu kanun neşri tarihinden mer’idir. YEDİNCİ MADDE — Bu kanun hükümlerini icraya İcra Vekilleri Heyeti memurdur. 7 Haziran 1944

¹¹ Tanel Demirel, 2000’li Yıllarda Asker ve Siyaset Kontrollü Değişim ile Statüko Arasında Türk Ordusu, SETA Analiz, Sayı 18, Şubat 2010, s.4-5.

hazırlanması görevi MSB' na aitti.¹² Kısaca modern devletlerde olduğu gibi **ordu, sivil idarenin kontrolü altında** onun bir kurumu konumundaydı.

1960 Darbesi sonrasında kabul ettirilen **1961 Anayasası ile ordu** yeniden 1924 yılındaki kanunun verdiği haklara kısmen geri dönüyordu. Yani Türk Silahlı Kuvvetlerinin komutanı olan Genelkurmay Başkanı , görev ve yetkilerinden dolayı sadece Başbakana sorumlu idi. Genelkurmay, Başbakan'a karşı sorumludur diyerek artık **asker vesayeti altında sivil hayat** başlamış oluyordu. Bu kanunla ne değişmiştir. Birincisi 1924 kanunu yeni kurulan Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluş aşamasında onun kurulmasında etkin ve etkili olan kadronun tamamının olduğu bir kanundu. İkincisi ülke için tehlike hali daha geçmiş değildi. Dolayısıyla meclis savaş düzeni şeklinde görev dağılımındaydı. 1960'lara geldiğimizde ise artık ülkede cumhuriyet ve rejim yerleşmiş, demokrasinin olmazsa olmazı çok partili hayat ve daha demokratik seçimlere geçilmiştir. Elbette Demokrat Parti'nin yanlış politika ve kararlarının (Vatan Cephesi, Meclis Tahkikat Komisyonu vb.), muhalefeti sindirmesi, ekonomik sorunlar ve 1958 Devalüasyonunun 27 Mayıs'a giden sürece hiç mi etkisi yoktur? denilebilir. Fakat konu iktidar kavramı üzerinden ele alındığından, bu darbenin yapılmasını özetle iktidar-güç kavgasıdır denilebilir.

Rejimin sadece cumhuriyet olması değil kurumları ve işleyişi ile demokrasinin olduğu bir cumhuriyet olması gerekir. Demokrasi; siyasal makamların etkin, düzenli aralıklarla tekrarlanan, birden fazla siyasal partinin katıldığı, muhalefetin iktidar olma şansına sahip olduğu serbest seçimlerle belirlendiği ve bütün vatandaşların temel kamu haklarının tanınmış ve güvence altına alınmış olduğu bir rejimdir.¹³Dünyada tüm toplumlar demokrasi ile yönetilmemektedir. Demokrasi kültürünü geliştirmeye çalışan toplumların, neredeyse tamamının ortak sorunlarından sivil-asker ilişkileri en önemlisidir. Bu toplumlarda nasıl bir yönetimin olması gerektiği hakkında toplum ve kamu kurumları arasında uzlaşma sağlanamamıştır. Bu yüzden bu tür ülkelerde ya askeri

darbe ya da hükümet krizleri ile devlet yönetimi kesintili bir görünüm sergilemektedir.

3. 12 EYLÜL 1980 DARBESİNE GİDEN SÜREÇ

Türkiye'yi 12 Eylül darbesine götüren birçok sebep vardır. Birinci sebep 31 Mart 1971 (12/13 Nisan 1971) askeri isyandan bugüne kadar gelen darbe girişimleri ve darbelerin (özellikle 27 Mayıs darbesi, 1962-1963 Talat Aydemir ayaklanmaları ve 12 Mart 1971 Muhtırası) 12 Eylül 1980 darbesini mümkün kılmasıdır. 12 Eylül'e doğru giden süreçte Türkiye'de siyasetçilerin uzlaşmaz tutumları, istikrarlı ve sürekli bir yürütme organının olmaması, yaygın şiddet eylemleri, ekonomik darboğaz, dış politik sorunları, diğer sebepler olarak sıralayabiliriz. Sayılan bu sebepler ülke gündemini sürekli meşgul etmiş, bir sorun yumağı oluşturmuştur.¹⁴

Öncelikle *siyasi yaşama* bakmak gerekirse; Türkiye Menderes döneminden sonra- 1965 ve 1969 Seçimlerinde Adalet Parti iktidarı olsa da- güçlü bir tek parti iktidarına sahip olamamıştı. Seçim sistemi koalisyon hükümetlerini gerekli kılıyor, siyasetçiler arasındaki derin görüş ayrılıkları istikrarlı hükümetlerin kurulmasına engel oluyordu. 12 Mart 1971'de başlayıp 14 Ekim 1973 yılına kadar süren ara rejimden sonra ülke yeniden seçimlere gitmiş ve askerin kontrolündeki siyasal yaşam sona ermişti. 1973 yılından müdahalenin yapıldığı 12 Eylül 1980 tarihine kadar "7 yılda 7 hükümet" kurulmuştur. Ortalama yılda bir hükümet değişmiş ve her seferinde yeni bir hükümet görev yapmıştır. Ayrıca görev yapan bu hükümetlerin "koalisyon hükümeti" olduğunu da hesaba katarsak ülkenin durumunun ne kadar sıkıntılı olduğu, daha iyi anlaşılacaktır. ¹⁵ *Siyasi istikrarsızlığa* bir de politik şahsiyetlerin kendi arasında daha kavgacı ve hırçın üslupla yürüttükleri kişisel çekişmelere, ülkede hem yönetimde hem de halk arasındaki *politik şiddet* eklenebilir. Politik şiddete bir de toplum ve bürokraside görülen *politik zıtlaşmanın* eklenmesi, tarafsız olması beklenen devlet memurlarının ayrılığında da görülür. Her hükümet değişikliğini, tüm bakanlıklarda geniş bir tasfiye takip etmekte ve bu en alt düzeydeki memura kadar yansımaktaydı.¹⁶ Sonraları romanlara ve sinema

¹²<https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d08/c019/tbmm08019fih.pdf> Erişim Tarihi:01.09.2020 TBMM Tutanak Dergisi, Dönem 8,Toplantı3, C.19 s.711: Millî Savunma Bakanlığının Kuruluş ve Görevlerine dair Kanun (Resmî Gazete ile ilanı: 3. VI. 1949 - Sayı: 7223) No. Kabul tarihi 5398 30. V. 1949: BİRİNCİ MADDE — Cumhuriyet Ordusunun hazırlanması ve idaresiyle ödevli ve bu işlerden barışta ve seferde sorumlu olan Millî Savunma Bakanlığı; barışta harp kuvvetlerinin komutası kendisine verilmiş olan Genelkurmay Başkanlığı ile Bakanlık Müsteşarının idaresi altındaki daireleri ihtiva eder. Bu teşkilât ordu kuruluş ve kadrolarında gösterilir. İKİNCİ MADDE — Millî Savunma Bakanlığı; Cumhuriyet Ordusunun personel, haber alma, harekât, eğitim, seferberlik ve ikmal işlerini Genelkurmay Başkanlığı vasıtasıyla ve bunların dışındaki hizmetlerini müsteşarlık vasıtasıyla yürütür. ÜÇÜNCÜ MADDE — Genelkurmay Başkanı, Millî Savunma Bakanının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararıyla tayin ve tebdil olunur. DÖRDÜNCÜ MADDE — Kara, Deniz ve Hava kuvvetleri Komutanları ile Ordu Müfettişleri ve diğer Orgeneral ve

Oramiraller Genelkurmay Başkanının mütalâası alınarak Millî Savunma Bakanının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararıyla tayin ve tebdil olunurlar. BEŞİNCİ MADDE — (Fen ve Sanat Umum Müdürlüğü hakkındaki hüküm baki kalmak şartıyla) 1199 ve 1428 ve 4580 sayılı kanunlar kaldırılmıştır. ALTINCI MADDE — Bu kanun 1 Temmuz 1949 tarihinde yürürlüğe girer. YEDİNCİ MADDE — Bu kanunu Bakanlar Kurulu yürütür. 31 Mayıs 1949

¹³ Kemal Gözler, Türk Anayasa Hukuku, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa,2000. s.134.

¹⁴ Birol Akgün, "12 Eylül Döneminde İç ve Dış Politika (1980-1983)", Osmanlı'dan İki binli Yıllara Türkiye'nin Politik Tarihi (İç ve Dış Politika), Ankara ,2011, s. 544-546.

¹⁵ Hikmet Özdemir, "1980 ve Sonrası", Genel Türk Tarihi, Cilt 9, (ed. Hasan Celâl Güzel, Ali Birinci), Yeni Türkiye Yayınları, Ankara, 2002, s. 36.

¹⁶ Tacettin Karaer, 12 Eylül ve Türk Kamu Yönetiminin Yeniden Düzenlenmesi, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 20, Sayı 3, Eylül 1987.s.33

filmlerine konu olacak sürgün, görevden uzaklaştırma, disiplin cezası uygulamaları, devlet işlerinde adeta olağan hale gelmiştir.

12 Eylül'e giden süreçte yaşanan şiddet liselere kadar inmiş, eğitim neredeyse durma noktasına gelmişti. İnsanların birbirlerine tahammülü ve hoşgörüsü kalmamış, saç, sakal, bıyık, kıyafet ve seçtiği renge göre ayrışmalar, ilişkileri göreceli belirlemeye başlamıştı. Ellerde taşınan karşıt görüş dergi ve gazetelere bile tahammül yoktur artık. Üniversite öğrencileri arasında başlayan şiddet, giderek mahallelere yayılıyor; yasadışı gruplar sokak mahkemelerinde kendi hukukunu uyguluyor, sözde "kurtarılmış bölgelere" ancak izin verilen kişiler girebiliyordu. Siyasi ayrılıklar, mezhepsel ayrılıklar, etnik ayrılıklar birileri tarafından kışkırtılıyordu. Türkiye tam bir kargaşaya sürüklenmekteydi. Sağdan soldan art arda işlenen cinayetler siyasi kışkırtılmaları körüklüyor, nefret tüm toplum kesimlerine hızla yayılıyordu. Bu kriz durumu devam ettikçe ortalama artık günde 20-25 kişi sağdan-soldan kayıp veriyordu.¹⁷

Bu durum, Dünya'da keskinleşen siyasi kutuplaşma ile de besleniyordu. Öyle ki sağ ve sol kanatın kitlesel iki siyasi partisinde -Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) ve Adalet Partisi (AP)'nde- özellikle bunu görmek mümkündü: Demirel ve diğer Milliyetçi Cephe liderleri, CHP'nin "komünizmi" getirmeye eğilimli olduğunu düşünüyorlardı. CHP ve diğer sol gruplar ise AP'yi özellikle Milliyetçi Hareket Partisi (MHP) ile ülkeyi "faşizme" götürdüklerine inanmaktaydılar.¹⁸

1978 yılında Maraş'ta gerçekleşen olaylar sonrasında 13 ilde-sonra buna eklenecek 7 ilde de sıkıyönetim ilan edilmesine¹⁹ rağmen artan çatışma, şiddet, suikastlar sonlandırılmadığı gibi bunlara tanınmış simaların suikastları da eklenmişti: 1 Şubat 1979'da Milliyet gazetesinin başyazarı Abdi İpekçi²⁰, MHP genel başkan yardımcısı Gün Sazak 27 Mayıs 1980'de²¹, 19 Temmuz 1980'de eski Başbakanlardan Nihat Erim²² ve 22 Temmuz 1980'de, sendikacı Kemal Türkler (DİSK'in eski başkanı)²³. Bu isimlerin dışında öldürülen diğer insanlar, toplumun tüm kesimlerinden (mesleklerden ve siyasal görüşlerden) ve çevrelerinde saygınlık uyandıran şahsiyetlerdendi.²⁴ Tabii bu durumun en önemli sebepleri arasında *çok partili, çok*

parçalı, bölünmeleri ve küçük partileri teşvik eden, zayıf ve hassas siyasal parti sisteminin olmasıdır. Bunun sonucunda hükümetlerde istikrar sağlanamamakta, ülkede bir yönetim boşluğu ortaya çıkmaktadır. Bu yönetim boşluğu nedeniyle şiddet eylemlerinin önü alınamamıştır.²⁵

"Sivas, Maraş, Çorum ve Malatya olayları" gibi kitlesel şiddet eylemleri gündemi en çok meşgul eden konular arasındaydı. Çatışma ortamı o kadar yaygındır ki ülkede terör faaliyetlerinin ötesinde iç savaşı andıran bir hava vardı.²⁶ Ancak bu katliamlar bile siyasetin tek ses olarak tepki göstermesini sağlayamamıştır. Adım adım halka tek çare sıkıyönetim hatta askerin yönetime el koyması şeklinde gösterilmektedir. Adeta insanlara "ölümü gösterip sıtmaya mecbur ettiriliyordu".

Siyasi istikrarsızlık, politik şiddet kadar ülkeyi darbeye götüren *ikinci önemli etken dış politikanın ile ekonomik sorunların* etkisidir. Dış politika 12 Eylül müdahalesine giden süreçte önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle 1973'ten sonra günü kurtarmaya çalışan hükümetler dış politikada kalıcı bir siyaset üretememişlerdir. İktidarda kalma ihtimalleri zayıf olan hükümetler kalıcı ve sürekli stratejiler uygulayamıyor, uygulayacakları siyasetin sürekli iç politika malzemesi olarak muhalefet edilmesi, acil krizlere müdahale etmekten fazlası olamıyordu. Sonuç olarak Türk diplomasisi, kronik iç istikrarsızlığın ve ekonomik krizlerin mahkûmu olmuştu.²⁷

Dış faktörün veya dış kaynaklı provokasyonların etkisi Türkiye'nin iç savaş ortamına sürüklenmesinde var mıydı? Bir Türk uzmana göre; terörün yaygınlık kazanmasında iki süper devletin (ABD ve SSCB) politik ve askeri güce dayalı rekabetinin etkisi olmuştur. Bir yanda SSCB'nin kendi nüfuz alanı içine sokmaya çalıştığı Türkiye diğer tarafta, ekonomik ve askeri yaptırımlarla baskı altında tutmaya çalışan ABD.²⁸ Özellikle ABD'yi 1978-1980 arası Türkiye'deki istikrarsızlık rahatsız etmişti. Çünkü İran'da 1979 İslam Devrimi gerçekleşmesinden Türkiye'deki aşırı İslami hareketlerin etkilenip, gelişmesinden endişe etmişti. Öte yandan Afganistan'ın SSCB tarafından işgali nedeniyle ABD, (İran ve Afganistan sonra) artan Komünist akımların etkisiyle Türkiye'nin de kaybedilmesinden endişeleniyordu.²⁹ Gelişmeler Türkiye'nin sadece ABD

¹⁷ Ülkemizde Demokrasiye Müdahale eden Tüm Darbe ve Muhtıralar ile demokrasiyi işlevsiz kılan diğer bütün girişim ve süreçlerin tüm boyutları ile araştırılarak alınması gereken önlemlerin belirlenmesi amacıyla kurulan TBMM Meclis Araştırma Raporu, Dönem 24, Yasama Yılı 3 (S. Sayısı 376), C.2, Ankara, 2012 s.42-43; Ruşen Keleş ve Artun Ünsal, Kent ve Siyasal Şiddet, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No:507, Ankara, 1982, s.37.

¹⁸ Son Havadis, 16 Ocak 1980; Akşam, 18 Haziran 1980; Ergun Özbudun, Çağdaş Türk Politikası, İstanbul, 2003, s.42.

¹⁹ Tercüman, 27 Aralık 1978

²⁰ Milliyet, 2 Şubat 1979.

²¹ Tercüman, 29 Mayıs 1980.

²² Akşam, 20 Temmuz 1980.

²³ Son Havadis, 23 Temmuz 1980.

²⁴ Hikmet Özdemir, "1960-1980 Dönemi", Türkler, C.17, Yeni Türkiye Yayınları, Editörler: Hasan Celal Güzel, Kemal Çiçek, Salim Koca, Ankara, 2002, s.63; Zafer Üskül, Siyaset ve Asker Cumhuriyet Döneminde Sıkıyönetim Uygulamaları, Afa Yayıncılık, İstanbul, 1989, s.191.

²⁵ Cemal Fedayi, "Türkiye'nin Siyasal Kaos Dönemi", Osmanlı'dan İkininli Yıllara Türkiye'nin Politik Tarihi: (İç ve Dış Politika), Savaş Yayınevi, Ankara, 2011, s. 514.

²⁶ Cemal Fedayi, age.s. 176,514.

²⁷ William Hale, Türk Dış Politikası, 1774-2000, İstanbul, 2003, s. 153.

²⁸ Bilge Criss, "Türkiye'nin Terörizmle Mücadelesi," Strateji, sayı 2, İstanbul, 1995, s. 169.

²⁹ Fahir Armaoğlu, 20 Yüzyıl Siyasi Tarihi, Türkiye İş Bankası Yayınları, Ankara, 1988, s. 809-825.

için değil aynı zamanda NATO ve bütün Batı için de stratejik önemini zayıflatıyordu. İktidarda olan Demirel Hükümeti ne Türkiye'deki üslerin Hızlı Müdahale Gücü tarafından kullanılmasına, ne de Yunanistan'ın NATO'nun askeri kanadına geri dönüşüne onay veriyordu.

Bu yüzden dış güçlerin darbenin gerçekleşmesi için ortamı hazırladıklarına yönelik ciddi iddialar söz konusudur. Londra'da hazırlanan bir raporda, 1980 öncesi Türkiye'de bazı militan grupların dış bağlantıları üzerine kullanılan kesin ifadeler, *terörizmin, yalnızca iç dinamiklerin sonucu olmadığını* göstermektedir.³⁰

12 Eylül öncesi Türkiye ekonomik bir darboğazdaydı. Özellikle 1975'ten 1980'e kadar olan 5 yıl, o dönemin en büyük ekonomik çöküşü olmuş, enflasyon %20'lerden %100'lere ulaşmıştı. Geciken tedbirler de giderek karaborsanın³¹ büyümesine yol açıyor, gazyağı, tüp gazı, ampul, tuz, şeker, süt, sıvı yağ gibi ihtiyaç ve temel tüketim maddelerinde özellikle dar gelirli pek çok insan için uzun "kuyruklar" oluşmasına neden oluyordu. Köylülerin traktörü için bile, deposunu nispeten doldurabilecek mazotunu "karneyle alması", tarım üretimini olumsuz etkilemişti.³² Türkiye, II. Dünya Savaşı'ndan sonra yeniden karne ve kuyruklarla tanışmıştı. Diğer taraftan, gerçekte fahiş fiyatlar ödendiğinde toptancının veya kaçakçının elinde neredeyse her maddeyi bulmak mümkündü; çünkü sözü geçen bu maddeler/ ürünler stoklarda tutulmaktaydı.

Dünyada petrole bağlı ekonomik dalgalanmalar, Kıbrıs Barış Harekâtı nedeniyle uygulanan ekonomik ambargo, haşhaş krizi ekonomik çöküşün sebepleri iken³³ temel malların yokluğu, kuyruklar, enflasyon ve işsizlik sonuçlarıydı. Ülke Demirel'in tabiriyle 70 cente³⁴ muhtaç hale gelmişti. Ayrıca ülkenin dış borçlanma imkânı da kalmamıştır.³⁵ Ayrıca köyden şehre artan göç sonucunda çoğalan işsizlik ve halkın isteklerine siyasetin çözüm üretememesi krizi bu dönemde daha da arttırmıştır.³⁶ Büyük şehirlerin kenar mahallelerinde yeni oluşan gecekondualarda yaşayanların çok azı fabrikalarda iş bulabilmişti. Birçok insan seyyar satıcılık, inşaat işçiliği gibi yevmiyeli ve geçici işlerde üstelik sosyal güvencesiz çalışıyordu. 1970'lerin sonunda ise "işsizler ordusunun" büyüdüğüne dair göstergeler vardı.³⁷

Başta enflasyonun aşılabilmesi için 1978'de Ecevit IMF ile yeni krediler için anlaşma yolu denedi. Ancak bu kuruluşların ekonomiyi düzeltmek için ileri sürdüğü istekleri çok ağır bulunduğundan görüşmeler sürdürülemedi.³⁸ 14 Ekim 1979'daki ara seçimler AP'nin zaferi ile sonuçlanmış, ancak bu olay şekli bir hükümet değişikliği dışında yeni durum yaratmamıştır. Demirel'in AP'si boş bulunan 5 sandalyeyi ve 50 senatörlüğün 33'ünü kazanmıştır.³⁹ Üçüncü Ecevit Hükümeti, AP'nin ara seçimden güçlenerek çıkması üzerine istifa etmiş ve yerine 12 Kasım 1979 tarihinde Demirel tarafından AP azınlık hükümeti (eski ortaklarınca dışarıdan desteklenen) kurulmuştur.⁴⁰ Yeni hükümete -İran Devrimi akabinde- batıdan dış yardım akışı başlatılmıştı. Bu hükümet ekonomiyi düzeltmek için 24 Ocak Kararlarını alacak ve IMF'e başvuracaktı.⁴¹ 24 Ocak 1980 Kararları diye bilinen, ekonomik istikrar tedbirleri, Turgut Özal'ın (teknisyen olarak), yönlendirici rol oynadığı kararlardır.⁴² Bu kararların ilk hedefi yüksek enflasyonu kontrol altına almaktı. %49'luk devalüasyonla 1 dolar 47 liradan 70 lira düzeyine çıktı. Türkiye artık ihracata yönelik sanayileşme modelini benimsiyordu.⁴³ Devletin ekonomideki payını küçülten önlemler alındı. Gübre, enerji ve ulaştırma dışında sübvansiyonlar (bir ürüne vb. devletçe yapılan para yardımı) kaldırıldı.⁴⁴ Yatırımlar planlanırken artık dış piyasalarda değerlendirilecekti. Ekonominin önceliği kamudan özel sektöre geçiyor kısaca *Türkiye liberalizmi* tam anlamıyla benimsemeye başlıyordu. Bu amaçla artık faiz de serbest bırakılacaktı.⁴⁵ 24 Ocak 1980 Kararları, 12 Eylül sonrası askerî yönetiminde dahi uygulanarak, Türk ekonomisinde liberal ekonomiye geçiş de bir dönüm noktası oluşturmuştur.

Türkiye adım adım nasıl darbeye sürüklendi? TSK hangi gerekçelerle yönetime el koydu? Ve asıl soru milli iradeyi hiçe sayma gerekçesi neydi? Darbeye giden yol 1971 Muhtırasından beri çatışma, şiddet ve kıskırtmalarla örülmüştü aslında. 1980 başlarken artık o yolun sonuna gelinmişti. 1960'tan 1980'e uzanan 20 yılda Türkiye, tarihinin en karanlık günlerini yaşadı. Şiddet sokaklara hâkim oldu. Hukuka ve adalete olan güven yok oldu. Asker vesayeti altındaki iktidarlar çare bulamadı. Ekonomi dar boğaza girdi. Türkiye karaborsa ve stokçulukla tanıştı. Siyasi kamplaşmalar, mezhep kavgaları, etnik çatışmalar hız kazandı.

³⁰ İdris Bal, "Türk Dış Politikası (1960-1980)", Türkler, C. 17. Yeni Türkiye Yayınları, Editörler: Hasan Celal Güzel, Kemal Çiçek, Salim Koca, Ankara, 2002, s.148.: "Doğu Akdeniz uzmanı Kenneth Mackenzie tarafından "The Institute for the Study of Conflict" adlı kuruluş için hazırlanmıştır."

³¹ Tacettin Karaer, age, s.33-34.

³² Hürriyet, 1 Aralık 1974.

³³ Feroz Ahmad, Demokrasi Sürecinde Türkiye 1945-1980, İstanbul 2010, s. 517-557.

³⁴ Hürriyet, 10 Kasım 1977.

³⁵ Hasan Kazdağlı, Turgut Özal'ın İktisadi Reformları, Kim Bu Özal: Siyaset, İktisat, Zihniyet, Boyut Kitapları, İstanbul 2003, s. 454.

³⁶ Davut Dursun, "Türk Demokrasisinde Kurumsallaşma Sorunu

ve Krizleri Çözme Yöntemi Olarak Askeri Darbeler", Muhafazakâr Düşünce, Yıl 1, Sayı 3, Kış, İstanbul, 2005, s.191

³⁷ Süleyman İnan, "1960 Sonrası Dönem", İnkılâp Dersleri, Editörler: Süleyman İnan, Cengiz Akseki, Denizli, 2014, s. 386

³⁸ Türkiye İstatistik Yıllığı, 1994, Ankara, DİE Yayınları, 1995, s. 205

³⁹ Hükümetler ve Programları II, 1960-1980, Ankara, TBMM Yayınları, 1988, s. 446-70.

⁴⁰ Sina Akşin, Kısa Türkiye Tarihi, İstanbul 2007, s.272.

⁴¹ Baskın Oran, Türk Dış Politikası, İstanbul, İletişim Yayınları, 2001, s. 665.

⁴² Sina Akşin, Kısa..., s.272.

⁴³ Son Havadis, 26 Ocak 1980.

⁴⁴ Cumhuriyet, 5 Haziran 1980.

1980’de yıllardır sahnelenen darbe senaryosunun son perdesi oynanıyordu artık. İnsan ölümleri istatistikler için sıradan veriler konumundaydı. Gazetelerde bir çatışma veya saldırı haberinin yer almadığı gün yoktu. Toplum, çözümün artık siyasette değil askeri darbeye olduğuna iyiden iyiye inandırılmıştı. Genel Kurmay karargâhından da darbenin ilk sinyalleri veriliyordu.

Müdahaleden önce Genelkurmay Başkanı Org. Kenan Evren ve çeşitli kademelerdeki birlik komutanları 21 Aralık 1979 günü bir araya gelerek “uyarı” yapmaya karar vermişlerdi. Bu uyarı bir mektupla yapılacaktı ve Genelkurmay Başkanı imzasını taşıyacaktı.⁴⁵ 1980 yılının 2.nci günü Cumhurbaşkanı Fahri Korutürk, Başbakan Demirel ve CHP lideri Ecevit’i Çankaya köşküne çağırdı ve bu mektubu iletti.⁴⁶ Türk Silahlı Kuvvetleri’nin (TSK) görüşü başlıklı mektup bir uyarı niteliğindeydi. Mektup diğer siyasi parti liderlerine de ulaştırıldı .12 Eylül darbesinin gerekçelerini bu mektubun satır aralarında görmek mümkündür:

“ Türk Silahlı Kuvvetleri, İç Hizmet Yasası ile kendisine verilen görev ve sorumluluğun idraki içinde ülkemizin bugünkü hayati sorunları karşısında siyasi partilerimizin bir an önce milli menfaatlerimizi ön plana alarak, Anayasamızın ilkeleri doğrultusunda ve Atatürkçü bir görüşle bir araya gelerek anarşi, terör ve bölücülük gibi Devleti çökertmeye yönelik her türlü hareketlere karşı bütün önlemleri müştereken almalarını ve diğer anayasal kuruluşların da bu yönde yardımcı olmalarını ısrarla istemektedir.”⁴⁷

Uyarı mektubu artık askerin kışladan çıkmaya hazır olduğunu gösteriyordu. Buna ek olarak Türk Silahlı Kuvvetlerinin görüşlerini içerdiği iddia edilen ikinci bir mektup daha eklenmiş⁴⁸ ve 27 Aralık günü Cumhurbaşkanı Fahri Korutürk’e verilmişti. Bu açık bir muhtıra demektir. Kenan Evren’in bu muhtırası 12 Mart döneminde Muhsin Batur’un verdiği muhtıraları hatırlatmaktadır. 12 Mart süreci bu muhtıralarla başlamıştır. 12 Eylül süreci ise bu muhtıralarla hızlanmıştır.⁴⁹

Kenan Evren anılarında muhtıra verdiklerini ancak bir beklentilerinin olmadığı tespitini yapmıştır.⁵⁰ Bu mektupta, ülkenin “hayati” sorunlarına dikkat çekilerek gerekli tedbirlerin alınması için başta siyasi partiler “uyarılıyordu”. Cumhurbaşkanı Fahri Korutürk, hem Başbakan Demirel’i hem de ana muhalefet lideri Ecevit’i birlikte çağırarak bu uyarı mektubunu (1980’in ilk günlerinde) ,onların bilgisine sunduysa da her ikisi de

kendilerini mektubun muhatabı olarak görmedi ⁵¹. Demirel, daha yeni başbakanlık koltuğuna oturduğunu ileri sürerken, Ecevit de diyaloga yanaşmadığı için hükümetin uyarıldığını iddia etti.⁵² Bu gelişme karşısında katı tutumlarını sürdürmeye devam eden siyasi partilerin sorumluları, bu sürecin, demokratik düzenin meşruluğunun yok edilmesini hızlandırdığını algılamakta güçlük çekiyorlardı.

Hükümet krizlerine alışkın olan Türkiye, 1980 yılının ortalarında bu kez cumhurbaşkanlığı kriziyle karşılaştı. Cumhurbaşkanı F. Korutürk’ün görev süresi 6 Nisan’da sona erdiğinde yeni cumhurbaşkanı seçilmesi krize dönüştü. AP ve CHP’nin uzlaşmaya varmaları sonuç vermeyince, Meclis’teki oylama turları günlerce sürdü. Bu süreçte anayasa gereği, cumhurbaşkanlığına Cumhuriyet Senatosunun AP’li başkanı İhsan Sabri Çağlayangil vekâlet etti. Siyasi sistemin bu işlemeziği siyasi “felç” olarak değerlendirildi. Meclisteki seçimlerin ilk günü Çankaya için aday dahi çıkmadı. Siyasi partiler bu konuda da uzlaşmaya yanaşmadı.⁵³ Yaşanan bu bunalım devleti derinden etkileyerek, 12 Eylül darbesinin sözde gerekçelerinden birini oluşturacaktı. Mecliste nafile turlar devam ederken Cumhurbaşkanı Fahri Korutürk veda turlarına başladı. ⁵⁴ Partiler bir türlü tek bir isimde uzlaşmaya varamıyor. Türkiye zaman kaybediyordu.⁵⁵ Genel seçimlere yaklaşık bir yıllık bir süre varken Demirel’de AP’nin seçimleri başarı ile çıkacağına ve AP adayının Cumhurbaşkanı seçebileceği düşüncesi hâkimdi⁵⁶ 15 Mayıs 1980 günü Genelkurmay Başkanı Org. Evren’in ‘Cumhurbaşkanı seçme zamanı gelmiş geçmiştir’ sözü bile siyasilerin uzlaşmasını sağlayamamıştı.⁵⁷

Büyük parti liderlerinin ve yöneticilerinin bu dönemdeki tutumu askeri müdahalenin ortamını hazırlamakta önemli bir rol oynamıştır. Darbeye kadarki süreçte, ülkede terör sebebiyle hayatını kaybeden 1606 kişi vardı.⁵⁸ Yükselen terör olayları devletin etkinliği azalmıştı. Halk için en önemli gündem maddesi güvenli iken, hükümet ile muhalefet siyasal iktidar kavgasından bir araya gelip çözüm üretmiyorlardı. Bunun yerine bu kargaşa ortamından çıkmanın tek yolu erken seçim olduğuna inanıyorlardı. Hatta Milli Selamet Partisi (MSP) tarafından verilen erken seçim önergesini bütün partiler desteklediği halde, muhalefetin lideri olan Ecevit, erken seçimin hükümetin işine yarayacağını düşündüğü için destek vermemişti. Ülkeyi, demokratik yollarla krizden çıkarmanın son şansı da böylece tüketilmiş oldu.⁵⁹

⁴⁵ Kenan Evren, Kenan Evren’in Anıları, Milliyet Yayınları, C. 1, İstanbul 1990, s. 328-329.

⁴⁶ Kenan Evren, Kenan..., C. 1, s. 340.

⁴⁷ Kenan Evren, Kenan..., C. 1, s. 331.

⁴⁸ Aynı eser., s. 331.

⁴⁹ Osman Tekelioğlu, “Türkiye’de Askeri Darbelerin ve Darbe Girişimlerinin Bürokrasi Üzerine Etkileri”, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli, 2018, s.207

⁵⁰ Kenan Evren, Kenan..., C. 1, s.330.

⁵¹ Cüneyt Arcayürek, 12 Eylül’e Doğru Koşar Adım, Bilgi

Yayınevi, Ankara, 1986, s.334.

⁵² Cumhuriyet, 4 Ocak 1980.

⁵³ Cumhuriyet 18 Mart 1980.

⁵⁴ Akşam, 7 Nisan 1980.

⁵⁵ Tercüman, 18 Nisan 1980.

⁵⁶ Davut Dursun, 12 Eylül Darbesi, Şehir Yayınları, İstanbul 2005, s.51.

⁵⁷ Tercüman, 15 Mayıs 1980.

⁵⁸ Davut Dursun, Ertesi Gün; Demokrasi Krizlerinde Basın ve Aydınlar, 1. Baskı, İşaret Yayınları, İstanbul, 2000, s.201.

⁵⁹ Abdülvahap Akıncı, “Türk Siyasal Hayatında 1980 Sonrası

Bu arada bazı çevreler tarafından, ordunun yönetimi ele almak için kasıtlı olarak terör eylemlerini bitirmediğini iddia edilmektedir. Buna dayanak olarak 11 Eylül 1980'de Ankara başta olmak üzere ülkenin çeşitli yerlerinde bombalar patlarken, 12 Eylül'de tek bir tane bile patlamamasını göstermektedirler. Gerçekten bombaları patlatanlar, faili meçhul cinayetleri yapanlar nereye gitmişlerdi?⁶⁰ Her ne kadar Kenan Evren hatıralarında ve verdiği demeçlerde bu iddiaları reddetse de Süleyman Demirel bu konuda askeri suçlayan pek çok açıklamalar yapmıştır.⁶¹ Oysa askerin Sıkıyönetim Kanununca kendine verilen geniş yetkiler ile ülkedeki karışıklık ve terörü bitirememiş olması ve darbeye birlikte terör olaylarının bıçakla keser gibi birden sona ermesi oldukça manidardır. Buradan, askerin durum olgunlaştığı anda kendini sorun çözücü gördüğü, ordu içinde açıktan askeri müdahaleyi tartışmaya başladıklarını ve olayın artık zamanlama meselesi olarak bakıldığını görülmektedir. Şöyle ki esasen 29 Eylül 1979 ve 11 Temmuz 1980 tarihlerinde darbe tasarlanmış fakat şartların olgunlaşmasını beklediği için bu planlar hayata geçirilmemişti.⁶²

Eylül ayı içinde gerçekleşen iki olay ile darbe için uygun zaman gelmişti. Bu olaylardan ilki, İsrail'in Kudüs'ü ebedi başkent ilan etmesi üzerine MSP tarafından gensoru önergesinin verilmesi, Dışişleri Bakanı Hayrettin Erkmen'in bakanlıktan düşürülmesi (5 Eylül 1980).⁶³ İkincisi ise 6 Eylül'de Konya'da "Kudüs'ü Kurtarma Mitingi" düzenleyen MSP'nin protesto gösterisinde bilinmeyen bazı kişiler ve gruplar tarafından açılan bazı pankartlar ve sloganlar ile bir grubun İstiklal Marşı söylenirken ayağa kalkmamasının rejime dönük bir tehdit olarak algılanmasıdır. Parti yetkilileri bunun provokasyon olduğunu dile getirirler de darbe için güzel bir gerekçeydi artık.⁶⁴

4. DARBE YAPILIYOR

Kimilerine göre her şey bir gecede oldu kimine göre aylar öncesinden birileri düğmeye bastı ve Türkiye adım adım darbeye sürüklendi. 12 Eylül 1980 saat 03.00'de tanklar Ankara sokaklarında görünmeye başladığında Türkiye bambaşka bir rotaya girmişti bile. Darbeye selam duranlar arasında ne yazık ki Türk basınının büyük çoğunluğu da vardı. Saat 03.59'da TRT'de Milli Güvenlik Konseyi (MGK)'nin 1 numaralı bildirisi okunmaya başladı. Böylece Türk Silahlı Kuvvetleri "*Bayrak Harekâtı*"

adlı müdahalesi ile yönetimi ele geçirdi.⁶⁵ Artık Cumhuriyet tarihinin 3.ncü darbesi yapılıyordu. Bu darbe öncelerden çok daha "planlı-programlı" ve köktenci idi.⁶⁶

Genelkurmay Başkanı Orgeneral Kenan Evren ve komutanların kendi ifadelerine göre darbenin gerekçesi "devletin organlarının işlemez hale gelmesi" ve "siyasi partilerin kısır çekişmeler ve uzlaşmaz tutumlarıyla birlik beraberliği sağlayamamasıydı"; böylece ülke "bölünme ve iç harbin eşiğine getirilmiş" ti. Evren, "12 Eylül 1980 öncesinde işlemez" olan sistemi "temiz"lemek istediklerini belirtmektedir.⁶⁷ O'na göre "**dış düşman**" olduğu gibi "**iç düşmanlar**" da vardı.⁶⁸ Amaçları arasında "bütün devlet teşkilatına sızmış olan kişisel menfaate dayalı partizan hareketlerin önünü almak" da vardır.⁶⁹ Çünkü bürokrasiden üniversite ve polis teşkilatına kadar bu bölünme ve kamplaşma yayılmıştır.⁷⁰ Bu yüzden devleti "tarih boyunca daima" koruyan TSK devreye girmiş ve ülke yönetimine el koymuştur.⁷¹

Bunun için darbeciler, bir dizi kararı hiç vakit kaybetmeden peşi sıra hayata geçirdi: Anayasa yürürlükten kaldırdı; Meclis ve hükümet feshedildi, Siyasi Partiler, DİSK ve MİSK kapatıldı. Milletvekillerinin dokunulmazlıkları kalktı; bütün yurttaki sıkıyönetim ilan edildi, 13 sıkıyönetim bölgesine 13 general komutan olarak atandı. Sokağa çıkma yasağı ile yurt dışına çıkışlar yasaklandı. Çocuk Esirgeme Kurumu, Kızılay ve Türk Hava Kurumu (THK), dışındaki tüm derneklerin faaliyetleri durduruldu. Tüm polis teşkilatı, jandarma genel komutanlığının emrine verildi.⁷²

Genelkurmay Başkanı ve Orgeneral Kenan Evren, darbeden iki gün sonra resmen devlet başkanı ilan edildi. Böylece Orgeneral Kenan Evren'in başkanlığında, kuvvet komutanlarından oluşan ve kendisine "Milli Güvenlik Konseyi" (MGK) diyen cunta dönemi başladı (12 Eylül 1980- 13 Aralık 1983). 20 Eylül'de emekli oramiral Bülent Ulusu'nun başkanlığında bir hükümet kuruldu.⁷³ Bülent Ulusu başbakan yardımcısı olarak Turgut Özal'ı seçmişti. Ayrıca Bakanlar Kurulu üyelerini de çoğunlukla sağ eğilimli ve asker kökenlilerden oluşturmuştu. Böylece ülke yasama organı olarak Milli Güvenlik Konseyi, yürütme organı olarak da Bakanlar Kurulu ile yürütülmüştü.⁷⁴ Ülkenin asıl yönetimi yüksek komutanlardan oluşan MGK'nin elindeydi ve bu açıdan Ulusu Hükümeti göstermelik sayılırdı. MGK, yasama ve

Darbeler ve E-Muhtıra", Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.15, Sayı.2, Aralık 2013, s.41-42.

⁶⁰ Davut Dursun, Ertesi Gün ..., s.230.

⁶¹ Tanel Demirel, "12 Eylül'e Doğru Ordu ve Demokrasi", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt: 56, Sayı: 4, Ankara,2001, s.45-46.

⁶² İsmet Akça, "Türkiye'de Ordu-Siyaset İlişkisi", Türk Siyasal Hayatı, 7. Ünite, Editör: Ahmet Demirel, Süleyman Sözen, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir,2013, s.184.

⁶³ Milliyet, 6 Eylül 1980.

⁶⁴ Cumhuriyet, 7 Eylül 1980.

⁶⁵ Kenan Evren, Zorlu ..., C.1, s.221

⁶⁶ Mehmet Ali Birand, 12 Eylül Saat: 04.00, İstanbul 1984, s. 169.;

Sina Akşin, Kısa..., s.275

⁶⁷ Kenan Evren, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Başkanı Orgeneral Kenan Evren'in Söylev ve Demeçleri (12 Eylül 1981-12 Eylül 1982), Ankara 1982, s. 233.

⁶⁸ Kenan Evren, Türkiye Cumhuriyeti ..., s. 166.

⁶⁹ Kenan Evren, Türkiye Cumhuriyeti ..., s.39

⁷⁰ Aynı eser, s. 9

⁷¹ Milli Güvenlik Konseyi, 12 Eylül Öncesi ve Sonrası, Ankara 1981, s. 258.

⁷² Milli Güvenlik Konseyi, age., s. 193.

⁷³ Tercüman, 21 Eylül 1980.

⁷⁴ Davut Dursun, 12 Eylül..., s.102-106.

yürütmeyi tamamen elinde tuttuğu gibi, özellikle darbe süresince yargıyı da fiilen yönlendirmişti. Bunun sonucunda MGK, 1981 sonuna kadar 51'i yeni yasalar, diğerleri mevcut yasalarda değişiklik olmak üzere 268 yasa yapacaktı.⁷⁵ Ayrıca tüm siyasal partiler -CHP dâhil-feshedilip, tüm malvarlıkları 16 Ekim 1981'de Hazine'ye aktarılacaktı.⁷⁶

Demokratik hayatın vazgeçilmez siyasi partilerin kapatılması milli iradenin yok sayılmasıdır. Aynı zaman diliminde dahil olduğumuz Avrupa kıtasında geçen bu 50 senede 3 parti kapatılmışken, Türkiye'de 25 partinin kapatılmış olması kabul edilebilir mi? Bu konuda herhalde Anayasa hükümlerinin kısıtlayıcı olduğu kadar Anayasa Mahkemesinin bakış açısının da son derece katı ve kısıtlayıcı olması ve Anayasa Mahkemesinin kendisine bir devleti koruyucu görev izafe etmesi de bu eylemi gerçekleştirmesinde önemli rol oynamıştır.⁷⁷

Siyasi partilerin kapatılmasından sonra herkesin aklında devrik siyasilerin akıbeti ne olacak sorusu vardı. Demirel, Ecevit, Türkeş ve Erbakan'a, Evren'den bir tebliğ gönderildi artık 4 lider için sürgün günleri başlıyordu. Ecevit ve Demirel ailesi, askerlerin nezaretinde Hamzaköy'e götürüldü. Türkeş ve Erbakan için ise İzmir Uzunada seçilmişti. Ancak sürgün günleri fazla sürmedi. 29 günlük sürgünden sonra evlerine dönen siyasileri siyasetten uzak 7 yıllık bir süre bekliyordu.⁷⁸ MSP lideri Erbakan ise Demirel ve Ecevit kadar şanslı değildi. Erbakan'ı zorlu bir yargı süreci bekliyordu.⁷⁹ MHP lideri A. Türkeş ve MSP lideri N. Erbakan hayatlarında ilk kez hapse mahkûm edildi. MHP lideri tespit edilenden başka yerde konuşmaktan, MSP lideri ise konuşma süresini aşmaktan suçlu bulunmuştu.⁸⁰ Kararlaştırılan hüküm sonunda Türkeş 4,5 yıl ve Erbakan 1 yıl tutuklu kalacaktı.⁸¹ Bu tutuklamalar daha sonraki süreçte de devam edecekti. 1981 yılında hem A. Türkeş hem de Ecevit yargılanacak, Ecevit "*siyasi demec vermek ve yaymak*" nedeniyle 4 ay hapse mahkûm edilecekti.⁸²

Darbeye karşı artan terör olaylarından dolayı vatandaşlar, sendikal faaliyetler yasaklandığı ve grevler son bulduğu için işveren örgütleri ve üniversiteler, TOBB vb. kurumlar ile toplumun bazı kesimlerinden⁸³, destek gelmiştir. 1980 darbesini toplumun geniş yelpazesinin kabul görmesinde herhalde daha önceki darbeler gibi tek bir kesime yönelik olmaması etkili olmuştur.⁸⁴ Bu yüzden hem sağ hem sol basın darbeye olumlu yaklaşmıştır.

Halk, özellikle can güvenliği sağlandığı, terörden ve istikrarsızlıktan bıktığı için darbeye olumlu bakıyordu.

Dış dünyanın bakışı da ülkenin içindekilerden farklı değildi. Darbeyi destekler yöneydi.⁸⁵ Hatta darbe ABD'nin izin ve bilgisi dahilinde gerçekleştirilmişti. Şöyle ki Türkiye politikasını yakından izleyen (CIA'nın şeflerinden biri olan) Paul Henze, Beyaz Saray'a "Bizim çocuklar başardı" biçiminde darbeyi duyurmuştu.⁸⁶ Alman gazetesi Die Welt, darbenin öngörülen ekonomik ve askeri yardımları etkilemeyeceğini açıkladığı gibi Türkiye'nin hala müttefikleri olduğunu belirtiyordu.⁸⁷ Bir başka Alman gazetesi ise Batının yardımı ve etkisi olmaksızın darbenin kalma şansının olmadığını ifade ediyordu.⁸⁸ Alman gazetelerinin bu cümlesinden de anlaşılacağı gibi ABD, Batı, IMF ve Dünya Bankası desteklerini kesmeyeceklerini hatta daha da arttıracaklarını ifade etmektedir. Buna karşılık Demirel hükümetinin bir türlü onaylamadığı Yunanistan'ın Nato'ya dönüşüne cunta olumlu cevap vererek batı destekli politikaları uygulamaya başlamıştır. Özetle 1980 darbesi ile Türkiye Batı'ya daha da yaklaşmıştır denilebilir.⁸⁹

5. DARBENİN SONUCU VE DEĞERLENDİRME

12 Eylül 1980 darbesinin bilançosu Türk tarihi için değil dünya demokrasi tarihi için tam bir kara sayfa oldu. Ortaya çıkan rakamlar milli iradeyi yok saymanın, tanklarla iktidarı ele geçirmenin acı sonucunu gözler önüne seriyordu. Darbenin ardından cezaevleri insan yığınları ile doldu taşı. Mahkemeler kısa sürede karar vermeye çalışıyor darbe yargısı hukuk tarihine unutulmaz bir leke olarak girmeye hazırlanıyordu. Hiçbir şey eskisi gibi olmayacaktı artık. On binlerce kişi gözaltına alınmış, binlerce kişi işkenceye maruz kalmış, Türkiye tam bir açık cezaevine dönmüştü. Sokaklarda başlayan süre avı mahkemelerde trajediye dönüşecek, idamlar demokrasi tarihine silinmez bir sayfa olarak geçecekti.

12 Eylül tüm yurttaki geniş bir gözaltı ve tutuklamalar dönemini de beraberinde getirmiştir. 517 kişi idam cezasına çarptırılmış, 49 kişi idam edilmiş, 230 bin kişi yargılanmış, 171 kişi işkence sonucu ölmüş, 650 bin kişi gözaltına alınmıştır. 30 bin kişi yurt dışına kaçmış 30 bin kişi "güvenilmez" diye işten atılmış ve gazeteciler toplam 3.315 yıl hapse mahkûm edilmişlerdir.⁹⁰ Bu uygulamalardan bürokrasi de etkilenmiş ve 18 bin

⁷⁵ Sina Akşin, Kısa..., s.276

⁷⁶ Milliyet, 17 Ekim 1981.

⁷⁷ Ergun Özbudun, Türkiye'de Parti ve Seçim Sistemi, İstanbul,2011, s.40

⁷⁸ Hulusi Turgut, Güniz Sokağı Demirel'in Dünyası, İstanbul 1987, s.145-146.; Die Welt 15 Eylül 1980.

⁷⁹ Son Havadis,12 Ekim 1980.

⁸⁰ Tercüman,14 Kasım 1980.

⁸¹ Sina Akşin, Bugünkü Türkiye 1980-2003, Türkiye Tarihi 5, İstanbul 2008, s.32

⁸² Hürriyet, 30 Nisan 1981; Milliyet, 4 Aralık 1981.

⁸³ Beyhan Öcal, "12 Eylül'den 28 Şubat'a Darbe Söylemlerindeki Değişimin Analizi", ETHOS, Sayı: 1/4, İstanbul,2009, s.5.

⁸⁴ Davut Dursun, 12 Eylül..., s. 96-97.

⁸⁵ Davut Dursun, Ertesi Gün..., s. 218-232

⁸⁶ Tevfik Çavdar, Türkiye'nin Demokrasi Tarihi 1950'den Günümüze, İmge Kitabevi, İstanbul,2004, s.263.

⁸⁷ Die Welt, 15 Eylül 1980.

⁸⁸ Frankfurter Allgemeine, 13 Eylül 1980.

⁸⁹ Davut Dursun, 12 Eylül..., s. 60-73.

⁹⁰ Sina Akşin, Kısa..., s.278.

memur gözaltına alınmış, tutuklanmış ya da hüküm giymiştir. Öncelikle yerel ya da ülkesel ölçekte üst düzey bürokratlar hakkında işlem yapılmış, “aşırı” görüşte olduğu düşünülen vali ve belediye başkanları görevlerinden alınarak yerlerine emekli subaylar ya da cuntanın uygun gördüğü siviller atanmıştır.⁹¹ Arkasından yoğun bir ihraç yaşanmış; MGK tarafından 1402 sayılı sıkıyönetim kanununa eklenen bir fırkaya dayanılarak sayısı 5 bine ulaşan kamu personeli de (4.891 kişiden 95’i akademisyen, 2.515’i öğretmen, 1.298’i memur, 317’si işçi, 30 kişi de diğer meslek gruplarından ve yaklaşık 1.500 ilâ 2.000 TSK personeli) ve bunlara 9.400 kişide eklenmiştir. Sonraları “1402’likler” olarak anılacak bu kanun kapsamında 73’ü öğretim üyesi olan 300’den fazla akademisyen de üniversiteden uzaklaştırılmıştır. Siyasi şiddetin merkezi olarak görülen üniversitelere “nizam” getirecek ve denetleyecek meşhur 2547 sayılı kanunla da Yükseköğretim Kurulu (YÖK) kurulmuştur.⁹² Ancak müdahaleden etkilenenlerin sayısı bu bilinenlerden daha fazladır.

Türkiye’de askeri eğilim, toplumun ve devletin her aşamasında yönlendirici hâkim güç olmaya devam etmiştir. 1960 darbesi ile hayatımıza giren Millî Güvenlik Kurulu’nun görevi (1960 anayasasına göre) sadece hükümete bilgi vermek, briefing sunmak iken, daha sonraları hükümetler bu kurulun verdiği tavsiye kararlarını dikkate almak ve uygulamak gibi metazori bir gelenek tesis etmiştir. Böylece MGK, devlet üstü illegal-antidemokratik gizli bir güç haline dönüşmüştür. Kenan Evren’in 1980 darbesini gerçekleştirirken bunu halkın anlayacağı şekilde “ülkeyi dış düşmandan koruduğumuz gibi iç düşmanlardan da korumalıyız” diyerek net bir şekilde ifade etmektedir. Bunun birinci derece sorumluları ise hayatlarını kendi ikbal ve istikbal kaygıları ve korkuları üzerine oturtmuş sivil siyasi birimler ile aydın geçinenlerdir! Devletin ordusu değil, ordunun devletine ülke dönüşmüştür. Tabii bunda kendi siyasi menfaatleri ve gelecek kaygıları olan basiretsiz sivillerin de sorumluluğu vardır.

Tarihsel olarak incelendiğinde Türk siyasi hayatında yapılan darbelerin bir korku/kaygı sonucunda meydana geldiği kanaati yaygındır. Bu kaygının nedeni bazı dönemlerde “şeriat- irtica” olmuşken bazı dönemlerde ise sağ/ sol iktidarların yükselişi olmuştur. Fakat bunların ötesinde darbelerin asıl nedeni bir “statü” sağlamak yönündedir. Özellikle 1980 sonrası serbest piyasa ekonomisinin, ithalat ve ihracatın gelişmesi ve İslâm’ın siyasal söylemlerle 1990’lı yıllarda yükselişi, devlet ve sermaye piyasası bağlamında kendi statülerini kaybedileceğini düşünen yeni gruplar oluşturmuştu. Bu gruplar için kaygılarının giderilmesi ve varlıklarını

sürdürme teminatını sağlayacak çözüm, iktidarların değişmesi idi. Bunun demokrasi çerçevesinde olması mümkün değilse kolay ve alışılmış olan yeni bir darbenin oluşmasını sağlayacak koşullar beklenmiştir. Bu çerçevede Türkiye Cumhuriyeti 1980 darbesinden sonra 28 Şubat 1997 Post-Modern darbe girişimi ile 27 Nisan 2007’de e-muhtıra bildirisi ve 15 Temmuz 2016 darbe girişimi ile karşılaşmıştır. Darbeleri gerçekleştiren veya gerçekleştirmeye çalışan TSK’nın hep bir gerekçesi vardı.

Şimdiye kadar sivil siyasi iktidarların hiçbirisi ordunun yeniden tasarlanması ve yeni bir silahlı kuvvetler yasası tesis edilmesi istikametinde ciddi bir adım at(a)mamışlardı. Ordu düzeni anlayışı 87 yıldır aynen devam etmekteydi. Böylelikle kısmen sivil otoriteye bağımlı olan yapı giderek bağımsızlaştırılmış ve neredeyse sivil otorite askeri bürokrasiye bağlanmıştı. Taa ki 2010 yılına kadar. 1980 darbesinin üzerinden otuz yıl geçtikten sonra 2010 yılında referanduma sunulacak kabul edilen anayasa değişikliği ile 12 Eylül Askeri darbesini yapan askerlere yargı yolu açıldı. Darbe mağduru kişiler, çeşitli STK’lar ve sendikalar, 12 Eylül darbesini yapanlar hakkında suç duyurusunda bulundu. 4 Nisan 2012’de darbenin yargılanmasına başlandı. Böylece ilk defa Türkiye Cumhuriyeti tarihinde darbeyi yapanlar hakkında hukuki işlem başlatılmıştır.

12 Eylül 2010 tarihinde Ankara Cumhuriyet Başsavcılığı “şüpheli” sıfatıyla “Ali Tahsin Şahinkaya” ve “Ahmet Kenan Evren” hakkında 02.01.1980 tarihi ile 12.09.1980-06.12.1983 tarihleri arasında, **“Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Tamamını veya Bir Kısmını Değiştirmeye veya Ortadan Kaldırmaya ve Anayasa ile Teşekkül Etmiş Olan Türkiye Büyük Millet Meclisini Ortadan Kaldırmaya veya Görevini Yapmasına Engel Olmaya Cebren teşebbüs etmek”** suçundan Ankara Ağır Ceza Mahkemesine kamu davası açmıştır.⁹³ Mahkeme, 18 Haziran 2014’te Evren ve Şahinkaya’yı, 1979’da verdikleri muhtırayla “anayasa ve TBMM’yi ortadan kaldırmaya ve görevini yapmasını engellemeye teşebbüs”, 1980’de de cebren “anayasayı tağyir, tebdil veya ilgaya ve bu kanun ile teşekkül eden TBMM’yi iskat ve cebren men” suçundan ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasına çarptırdı, takdiri indirimle cezayı müebbet hapse çevirdi. Ancak Yargıtay Evren hakkında verilen kararı onaylamadan Kenan Evren 10 Mayıs 2015’te 98 yaşında, Tahsin Şahinkaya da 9 Temmuz 2015’te 90 yaşında vefat etti. Yargıtay sanıkların ölümleri nedeniyle davanın düşürülmesine karar verdi.⁹⁴

Açılan davada sanık olan 1980 darbesinin mimarı A. Kenan Evren ve Tahsin Şahinkaya verdikleri ifadelerde buraya kadar açıklamaya çalıştığımız her şeyi özetliyorlardı. İlginç olan ise hala kendilerinin bu eylemi

⁹¹ Çetin Yetkin, Türkiye’de Askeri Darbeler ve Amerika 27 Mayıs, 12 Mart ve 12 Eylül’de Amerika’nın Yeri, Ümit Yayıncılık, Ankara, 1995, s.208-209; Ercan Yaşa, “Hayatın Kopuşunun Onuncu Yılı 12 Eylül 1980-12 Eylül 1990”, *Nokta Özel Ek*, Eylül 1990; Metin Heper, Türkiye’de Devlet Geleneği, Doğu Batı Yayınları, Ankara, 2006, s. 233; Günaydın 12 Eylül 1990; Cumhuriyet 12 Eylül 2000.

⁹² Haldun Özen, Entelektüel Dramı 12 Eylül’ün Cadı Kazanı, Ankara, 2002, s. 406-407.

⁹³ TBMM Meclis Araştırma Raporu, C.2., s.853.

⁹⁴ NTV haber 12 Nisan 2019 <https://www.ntv.com.tr/turkiye/sondakika-12-eylul-davasinda-kenan-evren-ve-tahsin-sahinkaya-hakkinda-kamu-dava,lQE8TVTWR0Ky5spUU7ybiQ> Erişim Tarihi 20.09.2020

yapmaya hakları oldukları inançlarıydı. Hukukun da üstünde adalet sağlayan, Demokles'in kılıcı gibi kendilerince adalet dağıtmış, adaleti sağlamışlardı. Ve devleti koruma görevini, bir tek kendilerinden koruyamamışlardı.

Kenan Evren'in aşağıda vereceğimiz ifadesi aslında 1980 darbesinin neden, niçin, nasıl ve hangi gerekçe ile yapıldığını özetlemesi bakımından çok önemlidir. Zaten bu düşünce, bu inanış değil mi ki 1980 sonrası, 1997 28 Şubat'ında Post-Modern darbe girişimini, 22 Nisan 2007 'de e-muhtıra bildirisini ve artık son olması dileğiyle 15 Temmuz 2016 darbe girişimini yaptırmıştır. O düşünceyi daha iyi anlamak için hiçbir kelimesi değiştirilmeden K. Evren'in savunmasının iddianamedeki halini paylaşmanın faydalı olacağına inanıyorum:

"12 Eylül 1980 tarih öncesi Türkiye'nin ne halde olduğu konusunda açıklamalarda bulunmuştur. Anayasal kurumların (Türkiye Büyük Millet Meclisi, Cumhurbaşkanı, Bakanlar Kurulu) görevini yapamaz hale geldiğini, ülkenin felç olduğunu, bu nedenle yönetime el koymak durumunda kaldıklarını belirttikten sonra "meclisin görevini de yönetime el koyduktan sonra oluşturulan Danışma Meclisine verdiklerini, ülke yönetimine el koymayı istemediklerini, bu nedenle uzun süre beklediklerini, ülkede meclisin çalışamaz hale geldiğini, özellikle polisin silah kullanmadığını, ikiye bölündüğünü, hiçbir yasanın çıkmadığını, bir kısım Sıkıyönetim bölgelerine polis ihtiyacının olmasına rağmen yapılan atamaların engellendiğini, mahkeme kararı ile durdurulduğunu, dolayısı ile sıkıyönetim bölgelerinin polis ihtiyacının giderilemediğini, o zaman ülkenin içinde bulunduğu durumun gözeterek Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmetler kanununun 35. maddesinin ülke yönetimine el koyma yetkisi verdiğini kendisini ve diğer komutanlar olarak değerlendirdiklerini, bu yetkinin şartlar itibarıyla sahip oldukları kanaatine vardıklarını, ülke yönetimine el koymadan önce Türk Silahlı Kuvvetlerinin yönetime el koyabileceğini Başbakan olan Süleyman DEMİREL ve Ana Muhalefet Partisi liderinin hissedip hissetmediklerini bilmediğini, ancak konuşmalarında sıkıntıları birçok kez dile getirdiğini, Millî Güvenlik Kurulu toplantılarında da bu hususların kendinin ve kuvvet komutanları tarafından dile getirildiğini, ancak açıkça kanunlar çıkarılmadığı takdirde Türk Silahlı Kuvvetlerinin yönetime el koyacağı konusunda gizli ya da açık bir şey söylenmediğini, bazı yapılan konuşmalardan ve gelişmelerden siyasilerin Türk Silahlı Kuvvetlerinin ülke yönetimine el koyabileceğini tahmin etmeleri gerektiğini, hatta bazı senatörler ve milletvekillerinin kendisiyle görüşerek bu meclisin artık çalışmadığı, ülke yönetimine el koymaktan başka çıkar yol olmadığını söylediklerini, Ülke yönetimine el koyduktan sonra Türkiye Büyük Millet Meclisi ve hükümetin feshedildiğini, kesinti olmaması için bu yetkileri kullanacak kurumlara ihtiyaç olduğunu, bu nedenle Türkiye Büyük Millet Meclisi, Senato,

Cumhurbaşkanı ve Millet Meclisine ait yetkileri, oluşturulmuş olan Millî Güvenlik Konseyine geçici olarak verdiklerini, ardından oluşturdukları Danışma Meclisine görevleri devrettiklerini, Parlamentar sistemi esas aldıklarını, Ülkenin felç olmuş durumda olduğunu, Meclisin çalışmadığını, Danışma Meclisi oluşturulana kadar yetkiyi Millî Güvenlik Konseyine verdiklerini, bunun nedeninin ise bir kuruma ihtiyaç olduğunu, kısa süre sonra da yetkiyi Danışma Meclisine devrettiklerini, Anarşiyi önlemek İçişleri Bakanlığına bağlı olarak çalışan polislere ait olduğunu, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Sıkıyönetim Komutanlıklarının ancak İçişleri Bakanlığı yardım istediği takdirde onlara yardımcı olduğunu, Sıkıyönetim Komutanlıklarının bulunduğu yerlerde suçluların yakalandıklarını, ancak hapishanelerden toplu olarak kaçışların söz konusu olduğunu, Sıkıyönetim Komutanlıklarının silah kullanma yetkisinin olmadığını, ülkenin tamamen felç olmuş durumda olduğunu, 19 ilde sıkıyönetim ilan edilmiş olmasına rağmen diğer illerde sıkıyönetimin olmadığını, olayların diğer illerde de meydana geldiğini, hapishane yönetimlerinde otorite boşluğunun olduğunu, yönetimin mahkûmların elinde olduğunu beyan etmiştir (Ankara Cumhuriyet Başsavcılığı'nın 2012/2 Esas No'lu İddianamesi, 2012:68-70)." ⁹⁵

Bu ifadelerden de görüleceği gibi ordu kendini bu ülkenin bekçisi, rejimin koruyucusu sanarak cumhuriyetin özüne aykırı davranmaktadır. Bu hale ve bu güce gelmeleri sadece onların suçu mu? Ortakları yok mu? Bilerek bilmeyerek kasıtlı kasıtsız destek verenler? Bunun cevabı ne kadar ilginçtir ki 1980 darbesinin mağduru ve akabinde gelen iki darbe girişimini de yaşamış eski cumhurbaşkanlarımızdan Süleyman Demirel'in Meclis Darbeleri Araştırma Komisyonunu tarafından 07.06.2012 tarihinde dinlenen ifadesindedir. Bu ifade:

"...1960 Anayasası'nda bu şu şekli almış: Bir Millî Güvenlik Kurulu kurulacak, bu Millî Güvenlik Kurulu Türkiye'nin muhatap olabileceği tehditleri çıkaracak, bunları hükûmete söyleyecek, "Şöyle tehditlerle devlet karşı karşıyadır." diyecek ve Hükûmet onları gözden geçirecek ve diyecek ki Hükûmet "Evet, bu tehditlerin ortadan kaldırılması lazımdır." Bunu kim yapacak? Bunu gayet tabii devletin silahlı gücü yapacak ama silahlı gücüne "Yap" denecek. Yani kendiliğinden devlete el koyup yapmaya kalkmayacak, "Yap" denecek. İşte, Türkiye'de olmayan bu. Yani devletin silahlı gücü silah kullanabilmek için siyasi direktifi beklemeden silah kullanmaya kalkıp devlete el koyuyor, tehdidi ortadan kaldırmak yerine, devleti ortadan kaldırıyor aşağı yukarı. Yani devletin anayasasını kaldırıyor, Meclisini kaldırıyor, hükûmetini kaldırıyor, onu kaldırıyor. Şimdi bu husus, meşhur 35'inci madde ve İç Hizmet Kanunu'yla da ayrıca pekiştirilmiştir 1960'ta. Eğer bundan sonra darbe olmasın istiyorsak, mutlaka silahlı gücün Anayasa'daki yerini iyi tayin etmemiz, nereden, kimden direktif alacağını iyi tayin etmemiz ve millî irade üstünlüğünü, Anayasa

⁹⁵ Meclis Araştırma Komisyonu Raporu, C.2, s.879-880.

üstünlüğünü mutlaka tesis etmemiz lazım. Bir milletin askeri onun emrinde olacak. Zaten asker sivil idarenin emrinde değilse, ona demokrasi demek de mümkün değildir. Yalnız, hiçbir memleket kolaylıkla buraya gelmemiş. Büyük Frederick'in bir sözü var, çok enteresan bir söz: "Bizim durumumuz 'army of the state' değil – yani devletin ordusu değil- 'state of the army' ordunun devleti." Ordunun devleti noktasından birçok ülke geçmiş. Yani ordu var, devlet de var ama esas güç sahibi, söz sahibi ordu. Bu safhanın aşılması lazım ve esaslı bir şekilde aşılması lazım. Yani kanunların, nizamların buna göre tayin edilmesi lazım."⁹⁶

Demokrasinin işlevsel olduğu yerlerde, sorunların demokrasinin kurum ve kurallarınca çözülmesi umulur. Yukarıda verilen bu ifadelerden de anlaşılacağı üzere darbelerin olmasında tek ayaklı bir sebep yoktur. Burada darbeyi yapanlar kadar darbeye sebep olanlar da bir o kadar sorumludur. Ülkenin sosyo-kültürel altyapısını bilen, dengeleri sağlayacak ve ileri görüşlü liderlere sahip olunamaması demokrasinin kurumsallaşmasını engellemektedir. Bu durum Türkiye'nin demokratikleşmemesinin önünde en önemli nedenlerinden birisidir. Bunun yanında bazı kesimler için olağanüstü özellikleri haiz olan TSK, hala sorunları en iyi çözebilecek kurum durumundadır. Ne zaman ülkede bir kriz çıksa, bir kesim sivilin, maalesef darbe beklentisi içerisine girdiği görülmektedir. Neticede Türkiye'de toplumun bir kesimi askeri sorun çözücü olarak görmesi dolayısıyla, asker de kendini bu pozisyonda görmeye başlamakta ve çok rahat bir şekilde darbeye kalkışmaktadır.

Ülkemiz de dahil az gelişmiş demokrasilerde ve üçüncü dünya ülkelerinde rejimin bekasını sivil iradenin sürdürmesi yerine silahlı kuvvetlerin korumasını beklemek maalesef saplantılı bir şekilde devam etmektedir.⁹⁷ Nitekim 2011 yılında yapılan bir araştırma bunu net bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu çalışmada 1950 yılından 2010 yılına dek dünyada 457 adet darbe veya darbe girişiminden bahseder. Bunların 239'u darbe girişimi olarak kalarak ve sivil yönetim tarafından bertaraf edilirken, 227'si ise askeri kanadın sivil yönetime el koyması ile sonuçlanmıştır. Diğer bir deyişle, bu 457 olayın %50,32'si darbe girişimi iken %49,7'sinde ise darbe gerçekleşmiştir. Söz konusu veriyi 5 yıllık aralıklar halinde incelediğimizde belirli dönemlerde darbelerin ve darbe girişimlerinin sayılarının arttığını görüyoruz.

Özellikle çok sayıda darbe ve darbe girişiminin gerçekleştiği zirve dönemin 1960'ların ortası, ikinci en sık darbe döneminin 1975'ler ortası ve en son da 1990'ların başı olarak vermektedir. Bu süreçte özellikle

sömürgeleikten kurtulan Afrika devletleri ile Latin Amerika'da çok sayıda darbe ve darbe girişimi gerçekleşmiştir. Bunu ikinci sırada Asya ve Ortadoğu bölgeleri takip etmektedir. Darbe girişiminden en uzak kıta ise Avrupa görülmektedir.⁹⁸

Bu darbe aralıkları Türkiye Cumhuriyeti'nde de ilk darbe ve darbe girişimlerinin olduğu tarih açısından oldukça paralel ve enteresandır. 1946 seçimleri ile demokrasiye geçen Türkiye Cumhuriyeti, 1960'tan beri sivil-asker ilişkisinde çok sarsıntılı dönemler geçirerek, hemen her 10 yılda bir askeri darbeye maruz kalmıştır. Askerler darbe sonrasında kışlarına döndüklerinde de yönetimin kontrolünü elde tutmaya çalışmışlardır. Darbe sonrasında asker tarafından yapılan anayasalar ve oluşturulan kurumlar askerin kontrolünü ve vesayetini sağlayacak şekilde planlanmış ve *ordunun devleti* devam ettirilmiştir.

Askerlik veya bir kurum olarak ordu; modern devlet modellerinde, devletin ihtisas sahibi ve görev sahası sınırlandırılmış bir kurumdur. Ordunun siyasal yapıda iki işlevi vardır: birincisi devletin egemenlik hakkının fiziki teminatı, ikincisi ise devletin siyasal karakterinin, devletin yapısının fiziki garantörlüğünü temin etmektedir. Dikkat edilirse birincisi dışarıya karşı, yani uluslararası ilişkiler seviyesinde egemenlik sahasını belirtirken, ikinci nokta milletle devlet arasındaki ilişkilerde mevcut olan meşruiyet anlayışıyla devlete karşı "halktan gelen", devletin şeklini değiştirmeye yönelik hareketlere karşı bir fiziki güç kullanma hakkını ihtiva etmektedir.⁹⁹

Bu durum değişmeye başlamıştır. Halkın tam desteği, hükümetin ve TBMM'nin dik duruşu ile bir başka darbe gerekçesi olacak 10 Temmuz 2018 de Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'yle çıkarılan "*TSK görev ve yetkileri kanunu*" ile hayata geçirilmiştir *Genelkurmay Başkanlığı yeniden Millî Savunma Bakanlığına bağlanmıştır*.¹⁰⁰ 15 Temmuz 2016 darbe girişiminin 2.nci yıldönümünde yayımlanan bu kararname ile Türkiye de önemli bir sivilleşme adımı atılmış oldu. 2018 yılı Türkiye'sinde artık TSK siyasetin dışına çekilmiş, Millî Savunma Bakanlığına bağlı bir kurum haline dönmüştür. Artık ordu demokratik ülkelerde olduğu gibi rejimin bekçisi olmaktan çıkarak esas görevi olan dıştan gelecek saldırılara karşı milletini koruma noktasında, vatanın koruyucusu olmuştur. Bunun devam etmesi için ülkemizde yaşayan herkesin kendi sorumluluk ve görevlerini yerine getirmesi, demokrasiye, hukuka ve milli iradeye saygılı olmasını temenni ediyoruz.

⁹⁶ Meclis Araştırma Komisyonu Raporu, C.2, s.732-734.

⁹⁷ Gültekin Avcı, Genelkurmay Cumhuriyeti Ordunun Devleti mi-Devletin Ordusu mu? Metropolis Yayınları, İstanbul,2008, s.17-23.

⁹⁸ Jonathan M Powell & Clayton L Thyne, "Global instances of coups from 1950 to 2010: A new dataset", Journal of Peace Research 48 (2), UK, 2011, s.255. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0022343310397436> ,

Erişim Tarihi: 27.04.2019

⁹⁹ Gültekin Avcı, age., s.27-23.

¹⁰⁰ 10 Temmuz 2018 Tarihli ve 30474 Sayılı Resmi Gazete; Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (Kararname Numarası:1), s.116. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180710-1.pdf> Erişim Tarihi: 10.09.2020

KAYNAKÇA / BIBLIOGRAPHY

Resmi Yayınlar

Türkiye İstatistik Yıllığı, 1994, Ankara, DİE Yayınları, 1995.

Hükümetler ve Programları II, 1960-1980, Ankara, TBMM Yayınları, 1988.

Ülkemizde Demokrasiye Müdahale eden Tüm Darbe ve Muhtıralar ile demokrasiyi işlevsiz kılan diğer bütün girişim ve süreçlerin tüm boyutları ile araştırılarak alınması gereken önlemlerin belirlenmesi amacıyla kurulan TBMM Meclis Araştırma Raporu, Dönem 24, Yasama Yılı 3 (S. Sayısı 376), C.2, Ankara, 2012.

Sürekli Yayınlar

Akşam; 7 Nisan 1980. 18 Haziran 1980; 20 Temmuz 1980.

Cumhuriyet; 4 Ocak 1980. 18 Mart 1980. 5 Haziran 1980. 7 Eylül 1980. 12 Eylül 2000.

Die Welt ;15 Eylül 1980.

Frankfurter Allgemeine; 13 Eylül 1980.

Günaydın ;12 Eylül 1990.

Hürriyet; 1 Aralık 1974. 10 Kasım 1977. 30 Nisan 1981.

Milliyet; 2 Şubat 1979. 6 Eylül 1980. 17 Ekim 1981. 4 Aralık 1981.

Son Havadis;16 Ocak 1980; 26 Ocak 1980. 23 Temmuz 1980. 12 Ekim 1980.

Tercüman; 27 Aralık 1978, 18 Nisan 1980. 15 Mayıs 1980. 29 Mayıs 1980. 21 Eylül 1980. 14 Kasım 1980.

Kitaplar

Ahmad, Feroz, Demokrasi Sürecinde Türkiye 1945-1980, İstanbul 2010.

Akşin, Sina, Kısa Türkiye Tarihi, İstanbul 2007.

Akşin, Sina, Bugünkü Türkiye 1980-2003, *Türkiye Tarihi 5*, İstanbul 2008.

Avcı, Gültekin, Genelkurmay Cumhuriyeti Ordunun Devleti mi-Devletin Ordusu mu? Metropol Yayınları, İstanbul, 2008.

Arcayürek, Cüneyt ,12 Eylül'e Doğru Koşar Adım, Bilgi Yayınevi, Ankara, 1986.

Armaoğlu, Fahir, 20. Yüzyıl Siyasi Tarihi, Türkiye İş Bankası Yayınları, Ankara, 1988.

Baykara, Tuncer, Atatürk ve XX. Yüzyıl Türk Tarihi Araştırmaları, IQ Kültür Sanat Yayıncılık, İstanbul, 2006.

Birand, Mehmet Ali, Emret Komutanım, Milliyet Yayınları, İstanbul, 1986.

Birand, Mehmet Ali ,12 Eylül Saat: 04.00, İstanbul 1984.

Çavdar, Tevfik, Türkiye'nin Demokrasi Tarihi 1950'den Günümüze, İmge Kitabevi, İstanbul, 2004.

Demirel, Tanel, 2000'li Yıllarda Asker ve Siyaset Kontrollü Değişim ile Statüko Arasında Türk Ordusu, SETA Analiz, Sayı 18, Şubat 2010.

Dursun, Davut ,12 Eylül Darbesi, Şehir Yayınları, İstanbul 2005.

Dursun, Davut, Ertesi Gün; Demokrasi Krizlerinde Basın ve Aydınlar, 1. Baskı, İşaret Yayınları, İstanbul, 2000.

Evren, Kenan, Kenan Evren'in Anıları, Milliyet Yayınları, C. 1, İstanbul 1990.

Evren, Kenan, *Türkiye Cumhuriyeti Devlet Başkanı Orgeneral Kenan Evren'in Söylev ve Demeçleri (12 Eylül 1981-12 Eylül 1982)*, Ankara 1982.

Gözler, Kemal, Türk Anayasa Hukuku, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa, 2000.

Hale, William, Türk Dış Politikası, 1774-2000, İstanbul, 2003.

Heper, Metin, Türkiye'de Devlet Geleneği, Doğu Batı Yayınları, Ankara, 2006.

Kazdağlı, Hasan, Turgut Özal'ın İktisadi Reformları, Kim Bu Özal: Siyaset, İktisat, Zihniyet, Boyut Kitapları, İstanbul 2003.

Keleş, Ruşen ve Ünsal, Artun, Kent ve Siyasal Şiddet, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları*, No:507, Ankara, 1982.

Milli Güvenlik Konseyi, 12 Eylül Öncesi ve Sonrası, Ankara 1981.

Oran, Baskın, Türk Dış Politikası, İstanbul, İletişim Yayınları, 2001.

Özbudun, Ergun, Çağdaş Türk Politikası, İstanbul, 2003.

Özbudun, Ergun, Türkiye'de Parti ve Seçim Sistemi, İstanbul, 2011.

Özdağ, Ümit, Ordu-Siyaset İlişkisi, Gündoğan Yayınları, Ankara, 1991.

Özdemir, Hikmet, Rejim ve Asker, Afa yayınları, Mayıs 1989.

Özen, Haldun, Entelektüelin Dramı 12 Eylül'ün Cadı Kazanı, Ankara, 2002.

Tunçay, Mete, Türkiye Cumhuriyeti'nde Tek-Parti Yönetimi'nin Kurulması (1923-1931), Cem Yayınevi, İstanbul, 1989.

Turgut, Hulusi, Güniz Sokağı Demirel'in Dünyası, İstanbul 1987.

Üskül, Zafer, Siyaset ve Asker Cumhuriyet Döneminde Sıkıyönetim Uygulamaları, Afa Yayıncılık, İstanbul, 1989.

Yetkin, Çetin, Türkiye’de Askeri Darbeler ve Amerika 27 Mayıs, 12 Mart ve 12 Eylül’de Amerika’nın Yeri, Ümit Yayıncılık, Ankara, 1995.

Makaleler

Akça, İsmet, “Türkiye’de Ordu-Siyaset İlişkisi”, *Türk Siyasal Hayatı*, 7. Ünite, Editör: Ahmet Demirel, Süleyman Sözen, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir, 2013.

Akıncı, Abdulvahap, “Türk Siyasal Hayatında 1980 Sonrası Darbeler ve E-Muhtıra”, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.15, Sayı.2, Aralık 2013.

Akgün, Birol, “12 Eylül Döneminde İç ve Dış Politika (1980-1983)”, *Osmanlı’dan İkininli Yıllara Türkiye’nin Politik Tarihi (İç ve Dış Politika)*, Ankara, 2011.

Bal, İdris, “Türk Dış Politikası (1960-1980)”, *Türkler*, C. 17. Yeni Türkiye Yayınları, Editörler: Hasan Celal Güzel, Kemal Çiçek, Salim Koca, Ankara, 2002.

Criss, Bilge, “Türkiye’nin Terörizmle Mücadelesi”, *Strateji*, sayı 2, İstanbul, 1995.

Demirel, Tanel, “12 Eylül’e Doğru Ordu ve Demokrasi”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt: 56, Sayı: 4, Ankara, 2001.

Dursun, Davut, “Türk Demokrasisinde Kurumsallaşma Sorunu ve Krizleri Çözme Yöntemi Olarak Askeri Darbeler”, *Muhafazakâr Düşünce*, Yıl 1, Sayı 3, Kış, İstanbul, 2005.

Fedayi, Cemal, “Türkiye’nin Siyasal Kaos Dönemi”, *Osmanlı’dan İkininli Yıllara Türkiye’nin Politik Tarihi: (İç ve Dış Politika)*, Savaş Yayınevi, Ankara, 2011.

İnan, Süleyman, “1960 Sonrası Dönem”, *İnkılâp Dersleri*, Editörler; Süleyman İnan, Cengiz Akseki, Denizli, 2014.

Karaer, Tacettin, “12 Eylül ve Türk Kamu Yönetiminin Yeniden Düzenlenmesi”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 20, Sayı 3, Eylül 1987.

Öcal, Beyhan, “12 Eylül’den 28 Şubat’a Darbe Söylemlerindeki Değişimin Analizi”, *ETHOS*, Sayı: 1/4, İstanbul, 2009.

Özdemir, Hikmet, “1960-1980 Dönemi”, *Türkler*, C.17, Yeni Türkiye Yayınları, Editörler: Hasan Celal Güzel, Kemal Çiçek, Salim Koca, Ankara, 2002.

Özdemir, Hikmet, “1980 ve Sonrası”, Genel Türk Tarihi, Cilt 9, (ed. Hasan Celâl Güzel, Ali Birinci), *Yeni Türkiye Yayınları*, Ankara, 2002.

Yaşa, Ercan, “Hayatın Kopuşunun Onuncu Yılı 12 Eylül 1980-12 Eylül 1990”, *Nokta Özel Ek*, Eylül 1990.

Tez

Tekelioğlu, Osman, “Türkiye’de Askeri Darbelerin ve Darbe Girişimlerinin Bürokrasi Üzerine Etkileri”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli, 2018.

Elektronik Kaynaklar

TSK, Tarihçesi,

<https://www.tsk.tr/Sayfalar?viewName=Tarihce>

Tarih: 01.09.2020 saat:19.05

TBMM, 2. Dönem, 7. Cilt, 2. Birleşim, s.24: “3 Mart 1924, 429 numaralı Şeriye ve Evkaf ve Erkanı Harbiye-i Umumiye Vekaletlerinin İlgasına Dair Kanun.

https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/kanunlar_erisim_mecelis_donemleri?v_mecelisdonem=0&q=2 ,

Erişim Tarihi 21.09.2020.

TBMM, 7. Devre, İçtima 1; Genelkurmay Başkanlığının vazife ve salâhiyetleri hakkında kanun (Resmî Gazete ile neşir ve ilâm: 13. VII. 1944- Sayı: 5729) No. Kabul tarihi 4580. 5. VI. 1944

<https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d07/c011/tbmm07011fih.pdf> Erişim

Tarihi: 01.09.2020.

TBMM Tutanak Dergisi, Dönem 8, Toplantı 3, C.19 s.711: Millî Savunma Bakanlığının Kuruluş ve Görevlerine dair Kanun (Resmî Gazete ile ilâmı: 3 .VI. 1949- Sayı: 7223) No. Kabul tarihi 5398 30. V. 1949, <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d08/c019/tbmm08019fih.pdf> Erişim Tarihi: 01.09.2020.

Jonathan M Powell & Clayton L Thyne, “Global instances of coups from 1950 to 2010: A new dataset”, *Journal of Peace Research* 48 (2), UK, 2011. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0022343310397436> , Erişim Tarihi: 27.04.2019.

NTV haber 12 Nisan 2019

https://www.ntv.com.tr/turkiye/son-dakika-12-eylul-davasinda-kenan-evren-ve-tahsin-sahinkaya-hakkinda-kamu-dava,IQE8TVTWROKy5spUU7ybiQ_ Erişim

Tarihi 20.09.2020

10 Temmuz 2018 Tarihli ve 30474 Sayılı Resmî Gazete; Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (Kararname Numarası:1), s.116.

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180710-1.pdf> Erişim Tarihi: 10.09.2020.

Orçun MUTLU

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Uluslararası İlişkiler ve Güvenlik Çalışmaları Programı
orcun.mutlu95@outlook.com

<https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>



Uluslararası Hukukta Karışmama İlkesi Bağlamında Ajax Operasyonu

Operation Ajax In The Context Of Non- Intervention Principles In International Law

Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / The Date of Received: 09.11.2020
Kabul Tarihi / The Date of Accepted: 03.12.2020
Yayın Tarihi / The Date of Published: 28.12.2020

Atıf / Citation

Mutlu O. (2020). Uluslararası Hukukta Karışmama İlkesi Bağlamında Ajax Operasyonu, Yeni Fikir Dergisi, 12 (25), 59-69
Mutlu O. (2020). Operation Ajax In The Context Of Non-Intervention Principles In International Law, The Journal of Yeni Fikir, 12 (25), 59-69

Bu makalede intihal programıyla benzerlik raporu alınmıştır.
In this article, a similarity report with the plagiarism program was received.

Uluslararası Hukukta Karışmama İlkesi Bağlamında Ajax Operasyonu

Öz

1953 yılında ABD ve Britanya tarafından planlanan ve gerçekleştirilen Ajax Operasyonu, İran Başbakanı Musaddık'ı yönetimden uzaklaştırmıştır. Uluslararası hukukun düzenleyici prensiplerinden biri sayılan “karışmama ilkesi” doğrultusunda bu müdahale, çalışmanın ana konusunu oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı ise Ajax Operasyonu sonucunda İran politikasında nasıl bir değişimin meydana geldiğini ortaya koymak ve bu etkinin uluslararası hukukun buyruk kurallarından biri olan karışmama ilkesi çerçevesinde ne anlama geldiğini açıklamaktır. Bu amaçla karışmama ilkesi ile ilgili hukuksal arka plan ilk bölümde sağlanmış, bu temel üzerinde ise Ajax Operasyonu incelenmiştir. Yapılan birincil ve ikincil kaynak taraması neticesinde, ABD ve Britanya'nın bu operasyonda İran'ın iç işlerine önemli derecede müdahil olduğu, istihbarat birimleri aracılığıyla birçok bağlantı kurmuş olduğu ve meşru rejimi değiştirdiği tespit edilmiştir. Önemli derecede kaynağın harcanmış olduğu ve sistematik bir destabilizasyon/istikrarsızlaşma programının uygulandığı sürecin sonunda bu çalışmada karışmama ilkesinin istisnaları sayılabilecek durumlar da dahil olmak üzere operasyonun herhangi bir meşrulaştırıcı dayanağa sahip olmadığı iddia edilecektir. Dolayısıyla Ajax Operasyonu'nun hem karışmama ilkesine hem de kuvvet kullanma ve tehdidi yasağına aykırı bir eylem olarak icra edildiğinin altı çizilecektir.

Anahtar kelimeler: Karışmama İlkesi, Ajax Operasyonu, Darbe, Musaddık, İran, ABD, Britanya, Petrol, Millileştirme.

Operation Ajax In The Context Of Non-Intervention Principles In International Law

Abstract

Operation Ajax planned and executed by the US and Britain in 1953, removed the Iranian Prime Minister Mossadeq from the administration. In context of the principle of non-intervention, which is considered as one of the regulatory principles of international law, Operation Ajax is the subject of the study. The purpose of the study is to reveal what kind of change occurred in Iran policy as a result of the Ajax Operation and to explain what this effect means within the framework of the principle of non-interference which is one of the commandment rules of international law. For this purpose, the legal background related to the principle of non- intervention was provided in the first chapter, and on this basis, Ajax operation was examined. As a result of the primary and secondary source reviewing, it was determined that the USA and Britain were significantly involved in Iran's internal affairs in this operation, established many contacts through the intelligence units, and changed the legitimate regime. At the end of the process where a significant resource has been spent and a systematic destabilization program has been implemented; it will be claimed that the operation does not have any legitimate basis, including the exceptions to the principle of non- intervention. Therefore, it will be underlined that Ajax Operation is performed both as a non- intervention principle and as an action contrary to the prohibition of use and threat of force.

Keywords: Non-intervention, Ajax Operation, Coup, Musaddiq, Iran, USA, Britain, Petroleum Nationalization.

1. GİRİŞ

Dr. Muhammed Musaddık'ın 1951 yılında iktidara gelmesiyle birlikte başlayan İran petrolünün millileştirilmesi krizi, Anglo-Iranian Oil Company'nin¹⁰¹ (AIOC) Ağustos 1953 yılında İranlaştırılmasıyla¹⁰² zirve noktasına ulaşmıştır. Britanya ve İran arasında yaşanan krize; ABD, Soğuk Savaş konjonktürünün etkisi ve ekonomik çıkarlar doğrultusunda müdahil olmuş ve karışmama ilkesine aykırı bir şekilde İran'a Britanya'yla birlikte müdahale etmiştir. CIA (Amerikan Merkezi Haberalma Teşkilatı) ve MI6'nun (Britanya Haberalma Teşkilatı) iş birliğiyle, Musaddık hükümetini düşürme ve batı yanlısı bir hükümeti göreve getirme gayesi güden, kod adı TH-AJAX¹⁰³ olarak bilinen operasyon planlanmıştır. Planda belirlenen stratejiler doğrultusunda İran'ın iç işlerine müdahil olunmuş, ekonomik ve siyasi baskıyla İran'ın politikalarında cebir yoluyla değişiklik meydana getirilmeye çalışılmıştır. Dahası, İran içerisinde bulunan aktörlerle yakın iş birliği yapılmış; mafya liderlerinden pazar eşrafına, ordu mensuplarından din adamlarına ve köşe yazarlarına dek her kesimin içerisinde bulunduğu bir ağ kurulmuş ve bunların faaliyete geçirilmesiyle darbeye uygun koşullar yaratılmıştır. Nitekim bu plana, dönemin ABD ve Britanya liderleri olan Dwight D. Eisenhower ve Winston Churchill başta olmak üzere, istihbarat teşkilatlarıyla dış işleri bakanlıklarının da dahil olduğu, CIA ve MI6 raporlarından anlaşılmaktadır (CIA, 1952-1953;¹⁰⁴ İran, 1952-1954;¹⁰⁵ U.S. Position on Iranian Oil Situation, 1951;¹⁰⁶ Zendeabad, Shah!, 1998¹⁰⁷). Devletlerarası ilişkileri düzenleyen karışmama ilkesi bağlamında düşünüldüğünde, Ajax Operasyonu, uluslararası hukuk nezdinde illegal bir eylem olarak değerlendirilebilir. Zira uluslararası sistem içerisinde yer alan devletler, Westphalia'dan beri, yaklaşık 500 yıldır birbirlerinin iç işlerine karışmayacaklarını, egemenlik haklarına zeval getirecek eylemlerde bulunmayacaklarını hem teamül olarak hem de belli uluslararası belgelerde benimsemişlerdir.

Bu çalışma, 1953 yılında Britanya ve ABD'nin TH-AJAX kod adıyla gerçekleştirdiği müdahalenin, karışmama ilkesi çerçevesinde uluslararası hukuka aykırı olduğunu iddia etmektedir. Buradan hareketle bu çalışma şu soruların cevabını aramaktadır: Uluslararası

hukuka göre karışmama ilkesi nedir? Hangi hukuki dayanaklara sahiptir? Ajax Operasyonu sürecinde, ABD ve Britanya'nın rolleri nedir? Operasyon planı sırasındaki uygulamalar, uluslararası hukuk çerçevesinde karışma olarak değerlendirilebilir mi? ABD ve Britanya, İran'da bulunan bağlantılarını karışma için mobilize etmiş midir? Ettiyse hangi yöntemleri kullanmıştır?

Sorular çerçevesinde konunun seçilmesinde etkili olan temel faktör, tarihsel açıdan oldukça önemli olan operasyonun karışmama ilkesi çerçevesinde ele alınmamış olması ve buna ek olarak Türkçe literatürde konuyu tek başına ele alan ve detaylı açıklamalara dayandıran bir çalışmaya rastlanılmamasıdır. Ayrıca son dönemde ABD'li politika yapımcıların operasyonla ilgili çeşitli açıklamalarda bulunması ve ABD tarafından bir karışmada bulunulduğunun kabul edilmesi, konunun hala güncel gündemde değeri olduğunu göstermektedir. Diğer yandan çalışmayla hem Türkçe literatüre katkıda bulunulması hem de ulaşılan birincil kaynakların akademik camiaya sunulması hedeflenmektedir.

Bu doğrultuda ilk bölümde, uluslararası hukukta karışmanın ne olduğu ve nasıl bir konumda durduğu tartışılacaktır. Çalışmanın ikinci bölümünde, üçüncü ve dördüncü bölüme mesnet sağlaması bakımından, İran, Britanya ve petrol ilişkisi çerçevesinde, tarihsel arka plan verilmeye çalışılacaktır. Üçüncü bölümde ise arka planla sağlanan temelden hareketle darbeye giden süreç aktarılacak, böylece dördüncü bölümde, darbenin hangi koşullar etrafında şekillendiği ve gerçekleştirilmesinde ABD ve Britanya'nın rolleriyle birlikte İran'ın iç dinamiklerine yer verilecektir. Çalışma için kullanılan metodoloji ikincil kaynak incelemesidir. Bununla beraber, çalışmada varılan yargılar için birincil kaynak niteliği taşıyan CIA raporlarından yararlanılmıştır.

2. ULUSLARARASI HUKUK KAPSAMINDA KARIŞMAMA İLKESİ

Egemen eşit devletler sistemi 1648 Westphalia anlaşması ile kurulmuş ve her devletin toprakları üzerindeki hakimiyeti, karşılıklı olarak ilkesel biçimde tanınmıştır. Uluslararası sistemin anarşi olduğu göz önüne alındığında, karışmama ilkesi devletler arası ilişkilerin en önemli boyutlarından birini teşkil etmektedir (Kınacıoğlu, 2005: 15). Karışma; en geniş

¹⁰¹ Türkçesi İngiliz-İran Petrol Şirketi olan ibare bu çalışmada AIOC olarak kullanılacaktır. Şirket bu ismi almadan önce Anglo-Persian Oil Company iken Musaddık'ın devrilmesinden sonra ise British Petroleum adını alacaktır.

¹⁰² Peter Johnson tarafından Nasır dönemi Süveyş Kanalı'nın millileştirilmesi, Mısırlılaştırma olarak kullanılmıştır. İranılaştırma kelimesi benzer durumlar olduğundan daha uygun görülmüş ve bu sebeple kullanılmıştır. Detaylı bilgi için bkz: (Johnson; 1972: 6)

¹⁰³ Literatürde bu isme farklı anlamlar yüklense de Kermit Roosevelt'e (1979:21) göre; AJAX isminin herhangi özel manası yoktur, sadece kriptolamak için kullanılmış ve rastgele seçilmiş sahte bir isimdir.

¹⁰⁴ CIA Clandestine Service History, "Overthrow of Premier

Mossadeq of Iran, November 1952-August 1953," No:208, March 1954, by Dr. Donald Wilber. Buradan itibaren "(CIA,1952-1953)" olarak kullanılacaktır.

¹⁰⁵ İran 1952-1954, Foreign Relations of the U.S 1952-1954, Vol:X, U.S Govoment Press Office, Washington, 1989. Buradan itibaren "(İran, 1952-1954)" olarak kullanılacaktır.

¹⁰⁶ U.S. Position on Iranian Oil Situation', 18 May 1951, in: Department of State Bulletin, 28 May 1951.

¹⁰⁷ Zendeabad, Shah!": The Central Intelligence Agency and the Fall of Iranian Prime Minister Mohammed Mossadeq, August 1953', No: 2176075, June 1998, by: Scott A. Koch. Buradan itibaren "(Zendeabad, Shah!, 1998)" olarak kullanılacaktır.

anlamıyla bir devletin bir diğer devletin ulusal konularına tartışma, görüşme, inceleme ve bu konular üzerinde görüş beyan etme eylemlerini kapsamaktayken (Keskin, 1998: 103); dar anlamda ise bir devletin, bir başka devletin iç ve dış işlerine cebir veya emretme yollarıyla müdahalede bulunarak, tutumunu değiştirmek yahut bu devletin politikalarında veya rejiminde değişiklik yaratma amacıyla karışmasını ifade etmektedir (Oppenheim, 1996: 430).

Karışmama ilkesine dayanak sağlayan temellerden biri 2 Aralık 1823 tarihinde ilan edilen Monroe Doktrini olmuştur. Doktrin, ABD'nin Avrupa kıtasındaki ilişkilere doğrudan etkide bulunmayacağını ve Avrupalı devletlerin de Amerika Kıtası'nda doğrudan etkiler doğuracak müdahalelerini engellemeyi öngörmektedir (Jamnejad & Wood, 2009: 349-350). Bununla birlikte 19. yüzyıl boyunca Latin Amerika ülkelerinin içerisinde yer aldığı birçok koloni ve devlete, belirli amaçlar doğrultusunda karışmada bulunulmuştur. ABD'nin ve Avrupalı güçlerin karışmalarına yönelik Latin Amerika ülkelerinin verdikleri yanıtlar neticesinde ise ilk defa karışmama ilkesiyle ilgili kurallar manzumesi ortaya çıkmıştır (Keskin, 1998: 104; Tosun, 2009: 109). Dahası, birçok anlaşma ve sözleşmede, karışmama ilkesi doğrultusunda ifadeler yer almıştır. Örneğin 1933 yılında imzalanan Montevideo Sözleşmesi'nin 8. Maddesi, *"hiçbir devlet bir diğer devletin iç ve dış işlerine karışma hakkına sahip değildir"* ibaresiyle açık ve net şekilde karışmama ilkesini ortaya koymaktadır (Montevideo Anlaşması, madde 8).¹⁰⁸

Karışmama ilkesi aynı zamanda kuvvet kullanma ve tehdidinin yasaklanmasıyla yakından ilişkilidir. 1. Dünya Savaşı sonrasında ilk defa kolektif güvenlik örgütü olarak ortaya çıkan Milletler Cemiyeti (MC), bu yönde önlemler almış ama göreceli olarak Birleşmiş Milletler'e (BM) nazaran başarısız olmuştur. MC, BM'den farklı olarak kuvvet kullanma ve tehdidini yasaklamamış; doğrudan meşru ve meşru olmayan savaş ayrımı yaparak birçok hukuksal boşluğa sebep olmuştur (Tütüncü, 2006: 14). MC Misakı'nda savaş teriminin kullanılması ise devletlere bu yasağın etrafından dolanma dayanağı vermiş ve savaşa varmayan zorlamalar gibi pratiklerin ayrımını ortaya çıkarmıştır (Keskin, 1998: 149-150). Daha sonrasında 27 Ağustos 1928 tarihinde yapılan Briand Kellogg Pakti'yla, savaş ulusal politikanın bir enstrümanı olmaktan çıkarılarak, bu boşluk doldurulmaya çalışılsa da savaşın tanımının yapılamayışı ve savaşa varmayan kuvvet kullanma yollarının paktın dışında bırakılması ile yine bu gedik kapatılamamıştır (Tosun, 2009: 95). Bu açıdan bakıldığında BM, 2/4 maddesiyle önceki hukuki belgelerin dolduramadığı boşluğu, tartışmaya mahal bırakmadan yasaklamaya gitmiştir.

Tüm üyeler, uluslararası ilişkilerinde gerek herhangi bir başka devletin toprak bütünlüğüne veya siyasi bağımsızlığına karşı, gerekse Birleşmiş Milletlerin

amaçları ile bağdaşmayacak herhangi bir biçimde, kuvvet kullanma tehdidinde veya kuvvet kullanılmasına başvurmadan kaçınırlar.¹⁰⁹

Ayrıca 2/6 maddesiyle BM üyesi olmayan devletler için de bu ilkelerin geçerli olması, uluslararası sistemdeki her devleti kapsayan bir normlar zincirinin yaratılması bakımından önem teşkil etmektedir. 2/7 maddesi ise hiçbir devletin bir başka devletin iç yetki alanını ilgilendiren konulara müdahalede bulunmasına izin vermemektedir. Öyleyse evrensel anlamda karışmama ilkesi açısından en önemli hukuki dayanak, uluslararası barış ve güvenliğin teminini görev edinmiş olan BM olmaktadır. BM belgeleri doğrudan doğruya karışmama ilkesini bir yönetsel ilke olarak belirtme de kurucu sözleşmesinde yer alan ifadeler doğrultusunda bu ilkenin varlığı kesin biçimde söz konusudur (Kinacıoğlu, 2005: 15, 25). Nitekim karışmama ilkesinin destekleyicileri olarak 2/1 ve 2/4 maddeleri, devletlerin egemenliğini ve toprak bütünlüğü vurgulamış ayrıca her devleti egemen eşit birimler olarak kabul etmiştir.

Karışmama ilkesi doğrultusunda BM Genel Kurul'unun 1965 tarihli 2131 sayılı Devletlerin İç İşlerine Karışmanın Yasaklanması ve Bağımsızlık ve Egemenliklerinin Korunması Bildirisi ile 1970 Devletler Arası Dostça İlişkiler Bildirisi, herhangi bir devletin bir diğer devletin iç ya da dış işlerine herhangi bir nedenle doğrudan ya da dolaylı karışma hakkı olmadığı, bunun sonucunda kültürel, ekonomik ve siyasi unsurlara yönelik her şekilde karışmanın uluslararası hukuka uygun olmadığı net şekilde belirtilmiştir. 1981 tarihli 36/103 sayılı kararda ise dış ekonomik yardım programlarının siyasi baskı ya da cebir aracı olarak kullanılmayacağı belirtilmiştir (Jamnejad & Wood, 2009: 352-353; Keskin, 1998: 105). Söz konusu sözleşmelerin bir anlamda, BM Antlaşması 2/7 maddesini detaylandırarak bir karışma yasağı haline getirdiği öne sürülmektedir. Aynı zamanda 1970 tarihli Devletler Arasında Dostane Münasebetler Kurma ve İş birliği Yapmaya Dair Milletlerarası Hukuk İlişkileri Hakkında Bildiri ile yine söz konusu ilkeye detaylı mesnetler sağlanmıştır (Tosun, 2009: 110). Öyleyse karışma sadece kuvvet kullanarak değil, ekonomik ve siyasi yollarla da yapılabilir. Bu açıdan bakıldığında siyasi karışma; propaganda, ülke içerisindeki siyasi partilere yardım, iç aktörlerle iş birliği halinde politik değişim yaratma fiilleri olurken, ekonomik karışmanın ise ekonomik yardımların kesilmesi, finansal baskılar ve ambargo fiillerini kapsadığı söylenebilir. Dolayısıyla bir devleti zorlama niteliğine sahip olan eylemler karışma olarak addedilebilir ve uluslararası hukuka aykırı olduğu ileri sürülebilir fakat belirtilmelidir ki bu durum kuvvet kullanma yasağının ihlali değil; karışmama ilkesinin ihlalidir (Keskin, 1998: 106).

¹⁰⁸Montevideo Sözleşmesi,
<https://www.ilsa.org/jessup/jessup15/Montevideo%20Conventi on.pdf>, (ET:05.05.2019).

¹⁰⁹ BM Antlaşması,
<https://www.tbmm.gov.tr/komisy on/insanhaklari/pdf01/3-30.pdf>, (ET:05.05.2019).

Karışmama ilkesine bir dayanak sağlaması açısından 1986 Uluslararası Adalet Divanı'nda (UAD) görülen Nikaragua Davası öne çıkmaktadır. Dava sonucunun 206. paragrafı bildirmektedir ki dolaylı ya da dolaysız silahlı kuvvetlerle ya da bir devlet içerisindeki muhaliflerin yıkıcı yahut terörist faaliyetlerinin desteklenmesiyle gerçekleştirilen karışmalar hem kuvvet kullanma hem de karışma yasağına aykırıdır. (ICJ, 1986: 98)¹¹⁰ Bu yönüyle bakıldığında egemen bir devletin ülkesi üzerindeki kontrolüne ve sahip olduğu haklara yönelik eylemler, -bu durum aynı zamanda teamül niteliği taşımaktadır- uluslararası hukukta karışmama ilkesi çerçevesinde değerlendirildiğinde aykırılık teşkil etmektedir (Jamnejad & Wood, 2009: 358; Pazarcı, 2017: 504). Ancak belirtilmelidir ki mahkeme, ABD'nin Nikaragua'ya uyguladığı ticaret ambargosunu karışmama ilkesine aykırı bulmamış ve her ekonomik ve siyasi baskının bu kuralı ihlal etmediğine hükmetmiştir (Tosun, 2009: 110).

Francis Abiew'in (1999: 64'ten akt. Tosun, 2009: 109) uluslararası ilişkileri düzenlediğini belirttiği 9 temel ilkeye bakıldığında: "1) Devletlerin egemen eşitliği 2) Devletlerin ülkesel bütünlükleri ve politik özgümlükleri 3) Halkların eşit hakları ve self determinasyon hakkı 4) Devletlerin iç işlerine karışmama 5) Devletler arasındaki problemlerin barışçıl çözümü 6) Uluslararası sorumlulukların iyi niyet içerisinde yerine getirilmesi 7) Devletler arası işbirliği 8) Kuvvet kullanma tehdidinde bulunmama ve kuvvet kullanma yasağı 9) İnsan hakları ve temel hak ve özgürlüklere saygı" olarak sıralanmıştır. Bu açıdan bakıldığında karışmama ilkesi, uluslararası ilişkileri düzenleyen dokuz prensiple yakinen ilişkilidir.

Karışma, aynı zamanda başka amaçlar da taşıyan bir eylemdir. Filiz Keskin'in (1998: 107-132) taksonomisine göre, karışmanın hukuka uygun olduğu durumlar şunlardır; Yurt dışındaki vatandaşlarını korumak için karışma, devam eden iç çatışmalara karışma, ilgili hükümetin çağrısıyla ya da önceden yapılan bir antlaşmaya dayanarak karışma, insancıl nedenlerle karışma, birlikte meşru müdafaa hakkının kullanılması olarak karışmadır. Bunlar dışında kalan her türlü kuvvet kullanımı ve zararlı karşılık eylemi uluslararası hukuka göre yasaktır. Ancak hukuka uygun olduğu belirtilen durumlarda kendi içerisindeki özel şartlarla değerlendirilmektedir.

Son olarak kuvvet kullanma yasağının iki özel istisnası yine BM sözleşmesinde yer almaktadır. Bunlardan ilki merkezi nitelikte kuvvet kullanma durumu olan meşru müdafaa hakkıyken, ikincisi istisnai ve geçici nitelikteki BM Güvenlik Konseyi kararı ile kuvvet kullanılmasıdır (Keskin, 1998:103) Geniş bir perspektifle belirtilen maddeler ışığında, BM sisteminin bir anlamda karışmama ilkesi üzerine temellendiği iddia edilebilir. Zira egemenlik hakkı, bir devletin kendi egemenlik alanını başka devletlere karşı kapamayı ve

aynı zamanda da bu alanı istediği devlete açma yetkisini içermektedir (Dalar, 2014: 14). BM bu açıdan, bir devletin egemenlik alanını kapalı tutma hakkı için koruma şemsiyesi sağlamaktadır. Karışmama ilkesinin kendisi olmasa da kuvvet kullanma yasağının bir parçası olarak düşünüldüğünde bu ilkenin bir *jus cogens* sayılabileceği de ayrıca ileri sürülebilir (Jamnejad & Wood, 2009: 358).

3. DARBE ÖNCESİ İRAN, BRİTANYA VE PETROL İLİŞKİSİ

Ortadoğu bölgesinde jeopolitik ve jeoekonomik açıdan önemli bir yerde bulunan İran, Britanya çıkarları için değerli bir ülke olmuştur. 20. yüzyıl boyunca Britanya mekaniğinin bel kemiğini oluşturan petrol, Britanya donanmasının buhardan, içten yanmalı motorlara geçişiyle vazgeçilmez bir kaynak olmuştur. İran Azerbaycan'ında ilk kuyunun açılmasıyla birlikte İran, jeostratejik öneminin yanı sıra jeoekonomik de bir önem kazanmıştır. Ancak İran, toprakları üzerinde bol hidrokarbon kaynaklarına sahip olmasına rağmen teknolojik yetersizlik sebebiyle bu zenginliğin kontrolüne sahip olamamıştır. Bu eksikliğin Britanya tarafından karşılanması ise İngilizlerin, İran üzerindeki nüfuzunu arttıran bir faktör olmuştur (Takeyh, 2019: 4). İlk kez İngiliz William Knox D'arcy'nin girişimleri ile İran'da petrol aranmış ve bulunduğu ise 60 yıllık bir kontrat imzalanmıştır (Zahrani, 2002: 93). Böylece Britanya nüfuzunun cisimleşmiş hali olan AIOC, bu vesileyle kurulmuştur. AIOC, zamanla İran politikası ve ekonomisiyle birlikte Şah üzerinde etkili bir güç haline gelmiştir. AIOC, 1940'ların sonunda dünyanın en büyük petrol rafinerilerine sahip şirketken, dünya petrol ihracatında ise ikinci sıraya yerleşmiştir. Böylece şirket, Britanya'nın devasa enerji kaynağı olmanın yanında önemli bir gelir kalemi de olmuştur (Abrahamian, 2001: 185).

İran ve Britanya arasında yapılan kontratta, İranlıların zaman zaman değişiklik talepleri olmuştur. Bu taleplerden biri 1932 yılında gerçekleşmiştir. Bu dönemde Suudi Arabistan'da kurulan Arabian-American Oil Company (ARAMCO), Britanya'nın İranlılara verdiği haktan daha fazlasını yarı yarıya ortaklık üzerinden Suudilere vermektedir. Ancak Britanya elde ettiği imtiyazı paylaşmayı reddetmiş ve İranlılar petrol gelirinin ancak %17 sine sahip olmaya devam etmiştir (Abrahamian, 2001: 185). Bu durum 1949 yılına gelindiğinde İran'da, millileştirme düşüncesinin temellerini atmıştır. Zira Britanya, 1932'ye göre İran'ın kar oranını arttırsa da büyük çoğunluğunu ve kontrolünü elinde tutmuştur. Şahın, yaptığı bu anlaşmayı halka açıklamasıyla ortaya çıkan toplumsal huzursuzluk ise o güne dek parçalı şekilde bulunan İran muhalefetine, Milli Cephe arkasında yekpare hale getirmiştir (Gasiorowski, 1987: 262). İranlıların, kendi doğal kaynakları üzerinde kontrol hakları olduğu düşüncesinde hemfikir olmaları; bu muhalefetin önderliğini yapacak olan Musaddık'a,

¹¹⁰ Uluslararası Adalet Divanı 1986 yılı Nikaragua Davası, <https://www.icj-cij.org/files/case-related/70/070-19860627-JUD->

01-00-EN.pdf (ET: 03.05.2019).

şirketi millileştirmesi için gerekli desteği sağlamıştır (Zahrani, 2002: 93-94). Fakat 2. Dünya Savaşı sonrasında İngilizler; AIOC'un da etkisiyle İran politik elitleri, parlamenterler, kraliyet mahkemesi, iş adamları, askeri subaylar, gazete yazarları, din adamları, mafya liderleri ve İngiliz yanlısı Tudehlilerin de dahil olduğu geniş bir kontak ağı yaratmıştır. Musaddık'ın millileştirme hamlesi sonrasında ise tüm bu ağ, hükümetin istikrarsızlaştırılması için seferber edilerek darbeye uygun koşulların yaratılmasında kullanılmıştır (Gasiorowski, 2004: 6). Böylece 1951-53 krizinin, yalnızca dönemsel bir niteliğe sahip olmadığı, Britanya, petrol ve İran ilişkisinin merkezde olduğu, sonrasında ABD'nin de katıldığı köklü olaylar zincirinin bir sonucu olduğu söylenebilir.

4. MUSADDIK HAREKETİ, AIOC'UN MİLLİLEŞTİRMESİ VE DARBENİN AYAK SESLERİ

1953 yılının ağustos ayında gerçekleşen TH-AJAX operasyonu, Ortadoğu'da ABD için ilk rejim devirme harekâtı olarak nitelenebilir (Kim, 2006: 197). Böylece CIA ve MI6 iş birliğiyle gerçekleştirilen teşebbüs, karışmama ilkesine aykırı olarak bir ülkenin istediği rejimi ve politikayı icra etmesini engelleyen bir müdahaledir. Nitekim iki yabancı güç, İran'a içsel ve dışsal baskılarla kendi çıkarları doğrultusunda cebir kullanarak karışmada bulunmuştur.

1951 yılının nisan ayında Hüseyin Ala'nın istifası üzerine Dr. Muhammed Musaddık, 28 Nisan'da Parlamento tarafından yeni başbakan olarak seçilmiş ve iki gün sonra ise Şah atamasını yapmak zorunda kalmıştır (Mokhtari, 2008: 46). Dünya basınında bu değişikliğin yankıları olmuştur. 1951 kasım sayısında Time dergisi, ABD'de bağımsızlık için savaşıyan cesur adamlarla Musaddık'ı, kıyaslamış, (Kim, 2006: 202) Musaddık'ı yılın lideri olarak seçmiş ve onu İran'ın George Washington'u olarak tasvir etmiştir (Time, 1952).¹¹¹ Ülke içinde de geniş popülariteye sahip olan Musaddık, atanmasına müteakiben parlamentodan talep ettiği yasama görevlerini de üzerine almış ve millileştirme başta olmak üzere planlanan reformları gerçekleştirmek için kendisine kuvvetli bir güç ve destek sağlamıştır.

Millileştirmenin Musaddık'ın temel hedeflerinden biri haline gelmesinde maddi kaygıların yanında Britanya'nın AIOC aracılığıyla İran'ın iç işlerine müdahalede bulunması etkili olmuştur. Zira AIOC, zamanla devlet içinde devlet gibi hareket etmeye başlamıştır (Cleveland, 2008: 323). Örneğin Britanya, Şah'a dilediğinde baskı yaparak, gerekli politik değişiklikleri yaratabilme gücüne bu yolla sahip olmuştur. Bununla beraber tarihsel olarak Britanya'nın İran iç ve dış işlerine müdahalesinin zirvesi 1907 yılı olmuştur. Rus Çarlığı ve Britanya İran'ı nüfuz bölgelerine

ayırmıştır (Zahrani, 2002: 94). Aynı durum 2. Dünya Savaşı sırasında da gerçekleşmiş ve İran bu kez Britanya ve Çarlığın ardılı Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği (SSCB) ile birlikte işgal edilmiştir (Benhür, 2015). Bu tahakküme son verme düşüncesi içerisinde Musaddık, Eylül 1951 tarihinde petrol şirketine el koyarak AIOC'u İranlaştırmıştır. Bu politika aynı zamanda Parlamento destekli meşru bir faaliyet olarak gerçekleşmiştir. Nitekim Parlamentoda "İran petrolü İranlılarındır", "diktatörlük kabul edilemez" söylemleriyle Musaddık'a destek verilmiş, parlamentoda önemli yeri olan ve daha sonra meclis başkanı olacak Ayetullah Abul Quasim Kashani, yine yasanın çıkartılmasında destek sağlamıştır (Mokhtari, 2008: 465). AIOC'a el konulmadan önce yapılan iki taraflı görüşmeler, Musaddık ve Britanya'nın uzlaşmaz tavırları neticesinde başarısız olmuştur. Bunun üzerine Britanya Büyükelçisi Herbert Morrison, Britanya'nın petrol şirketini millileştirme kararını tanımayacağını belirtmiş ancak Musaddık, millileştirmenin her devletin egemenlik hakkı olduğunu belirterek geri adım atmamıştır (Zahrani, 2002: 94-95).

Britanya, millileştirmeye yönelik iki strateji izlemiştir. Bunlardan ilki konuyu uluslararası hukuk meselesi haline getirmek olmuştur fakat 1951 Mayıs'ında Musaddık, Uluslararası Adalet Divanı'nın önerdiği kârın %50 paylaşımını reddetmiştir. Ek olarak Divan, doğal kaynaklar üzerinde İran'ın kontrol hakkı olduğunu vurgulayarak, yapılan eylemin meşruiyetini onaylamıştır. İkinci hamle ise iç aktörlerle birlikte ekonomik, siyasi ve dışsal baskılarla Musaddık rejiminin altını oymak olmuştur. Bu çerçevede birinci hamlenin etkili olmaması üzerine daha geniş bir eylem planına sahip olan ikinci stratejiye geçilmiştir (Gasiorowski, 1987: 263 ; Marsh, 2003: 20).

Londra bu noktada millileştirmeye karşılık büyük bir kampanya başlatmıştır. Avrupalı şirketler İran ile ticaret yapmaları durumunda yaptırıma uğrayacakları konusunda tehdit edilmiş, bununla beraber Basra Körfezi'ndeki donanma mobilize edilerek İran petrolü taşıyan gemilere taciz ve müdahalede bulunulmuştur (Takeyh, 2014: 4). İran petrolüne karşı oluşturulan blokaja, Avrupa devletlerinin de katılması, blokajın tesirini arttırarak ekonomik baskıyı daha da şiddetlendirmiştir. Buccaneer (korsan) kod adıyla Britanya Kraliyet Armadası, ayrıca bir askeri tatbikat gerçekleştirerek (Mokhtari, 2008, 468), dört Britanya destroyeriyle Eylül ayında petrol üretim tesislerinin olduğu Abadan ve Mauirtius'ta güç gösterisi yapmıştır. Ayrıca Britanya kara ve hava unsurlarını bölgede güçlendirerek, İran üzerinde askeri baskı oluşturmuştur (Gasiorowski, 1987: 263). Bir düello haline gelen meseleye Musaddık, 1951 yılında Britanyalı AIOC personelinin sınır dışı ederek cevap vermiş ve 16 Ocak 1952 tarihinde Britanya ile ilişkilerini keserek, ülkedeki tüm Britanya personelinin *person non grata* ilan etmiştir. Böylece millileştirme, bir egemenlik testi haline gelmiştir

¹¹¹ Boris Chaliapin, "Mohammed Mossadeg: Man of the Year," TIME Dergisi, 7 Ocak, 1952,

<http://content.time.com/time/covers/0,16641,19520107,00.html>, (ET: 02.05.2019).

(Zahrani, 2002: 94-95). Bunlar dışında, ekonomik olarak uygulanan petrol ambargosuna İran çeliği, demiri ve şekeriyle birlikte petrol üretim ekipmanları da dahil edilmiş ve Sterlin (bu dönemin rezerv parasıdır) yoluyla İran'a finansal cebir uygulanmıştır. Ayrıca AIOC personeli greve davet edilerek İran'da karışıklık yaratılmaya çalışılmıştır. (Gasiorowski, 1987: 263).

Britanya, politik olarak iş çevrelerini, kendine yakın subayları ve ileri gelenleri kullanarak Musaddık'ı tasfiye etmeye çalışmış ancak ilk aşamada başarısız olmuştur (Zahrani, 2002: 95). Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda Britanya aslında İran iç işlerine dışsal baskılar yoluyla müdahale etmeye hatta ülke içi aktörleri de kullanarak İran politikasını değiştirmeye yeltenmiştir. Zira başta Kashani gibi Musaddık destekçileri zamanla bu politikaların tesiriyle Musaddık'ın güçlü rakipleri haline devşirilmiştir (Takeyh, 2014: 6).

5. TH-AJAX OPERASYONU VE BRİTANYA İLE ABD'NİN KARIŞMADAKİ ROLLERİ

Millileştirmenin söz konusu olduğu andan itibaren Britanya'nın masada tuttuğu "Operasyon Boot", - TP-AJAX Operasyonu'nun primitif versiyonu - İran politikasını kuvvet kullanarak değiştirilmesi için planlanmıştı (Mokhtari, 2008: 477). Dolayısıyla Britanya, halihazırda NATO ya da Commonwealth üyelerinin yahut BM'nin desteği olmaksızın, İran'a karşı hukuksuz bir karışma tasarlamıştır (Kim, 2006: 203). Bu plan ABD'ye götürüldüğünde Harry Truman yönetimi, İran'a karşı böyle bir eyleme sıcak bakmamıştır. Britanya'nın ABD yardımına gereksinimi ise İran'ın Britanya personelini *person non grata* ilan etmesiyle yakından ilişkili olmuştur. Zira bu eylem sonrası, İran'da Britanya'nın bir karargâhının bulunmaması, CIA'yi operasyon içinde önemli bir pozisyona yerleştirmiştir. ABD'nin plana dahil edilmesi içinse Britanya, Norman Darbshire aracılığıyla 1952 Kasım'ında CIA Ortadoğu Şefi Kermit Roosevelt'le kontak kurmuştur. (Ruehsen, 1993: 474).

ABD sürecin başlarında Musaddık'ın millileştirme hamlesini egemenlik hakkı şeklinde görmüş ve desteklemiştir (U.S. Position on Iranian Oil Situation, 1951: 851). Britanya'nın İran'a sonucu kesin olmayan bir karışmada bulunmasını ise rasyonel olmadığı gerekçesiyle reddetmiş fakat Soğuk Savaş ikliminin giderek sertleşmesi ve 1952 yılında 2. Dünya Savaşı kahramanı Eisenhower'ın seçimleri kazanmasıyla bu tutumu değiştirmiştir. Yeni yönetimin, demokratların Çin ve Doğu Avrupa'yı "kaybettikleri" gibi İran'ın kaybindan çekinmeleri, McCarthyism'in etkisi ve ikinci bir Kore Savaşı'nın istenmemesi (CIA, 1952-1953, 34), ABD Büyükelçisi Loy Henderson aracılığıyla Musaddık'a

bir devrim olabileceği uyarısıyla üstü kapalı bir tehditte bulunmasına rağmen durumda bir değişikliğin olmaması (Takeyh, 2014: 8), komünizm tabanlı Tudeh'in ülkede etkisini arttırması (Zendebad, Shah!, 1998: 75) ve son olarak Musaddık'ın, ABD'nin komünizm korkularını kullanarak Doğu Bloğuna petrol satma ihtimali olduğu yönündeki söylemleri, Eisenhower yönetiminin Britanya'yı yalnız bırakmayarak karışmada yer almasındaki sebepleri teşkil etmiştir. Böylece komünizmle daha etkin bir mücadele amacıyla ABD; istekleri (devletlerin) doğrultusunda ya da değil, Batı politikasıyla uyumlu bir Doğu yaratma hedefi edinmiştir (Ruehsen, 1993: 468). Bunun ilk ilmeği ise Beyaz Saray'da, her iki ülkenin de Dış İşleri Bakanları, Merkezihaber Alma Teşkilatı Başkanları ve Savunma Bakanları'nın bulunduğu¹¹² ayrıca iki ülke liderinin de bilgisi dahilinde gizli bir toplantıda atılmış ve Musaddık meselesinde "yaratıcı ve yeni bir çözüm" bulunması görüşülmüştür (Zendebad, Shah!, 1998). General Feyzullah Zahedi ise İran'ı tekrar Batı kampına çekecek ve Musaddık'ın yerine geçecek isim olarak bu toplantıda belirlenmiştir. Böylece 25 Mayıs 1953 yılında planın tertibi ile kod adı Theodore Roosevelt'in torunu Kermit Roosevelt tarafından verilen TH-AJAX operasyonu başlatılmıştır (Zahrani, 2002: 95-96, Kinzer, 2003:4).

Yapılan plan, 1 Mayıs'ta Winston Churchill, 11 Mayıs'ta ise Dwight Eisenhower tarafından onaylanmıştır (Zendebad, Shah!, 1998: 20). Onayın ardından beş kademeli plana geçilmiştir. İlk adımda; hali hazırda uygulanan ekonomik baskının üzerine Tahran CIA karargâhı kitlesel gri propaganda başlatacaktır. Böylece Musaddık hükümetinin prestiji azaltılarak istikrarsızlaştırılacaktır. İkinci olarak; General Feyzullah Zahedi'ye finansal destek verilerek Musaddık karşıtı subayların örgütlenmesi sağlanacaktır. Üçüncü etapta Şah, Zahedi'nin atamasını yapmak üzere ikna edilecektir. Harekatın şah karşıtı olmayacağı noktasında garanti verilerek şahın aktif desteği alınacaktır. Dördüncü adımda ise başta Rashidi olmak üzere tüm bağlantılar, parlamentoda darbeyi meşrulaştırmak için kullanılacaktır. Son olarak darbe günü geleneksel pazar eşrafı, din adamları, mafya liderleri ve provokatörler aracılığıyla kitlesel bir gösteri tertiplenecektir (Gasiorowski, 1987: 272; Takeyh, 2014: 9; Gasiorowski, 2004: 8-9). ABD bu amaçla CIA Tahran merkezine, provokasyon gösterileri de dahil olmak üzere tüm gizli aktiviteler için 82 bin dolarla 5 milyon dolar arasında bir bütçe ayırmıştır (CIA, 1952-1953, 38). CIA raporuna göre, yapılan planının diğer adımlarına geçiş psikolojik kampanyanın doruğa ulaşması ile gerçekleşecektir. Özellikle belgede basın yayım kontrolünün kritik olduğu belirtilmektedir (CIA, 1952-1953: 36; McMurdo, 2012: 14). Bu açıdan bakıldığında sadece İran medyası değil dünya basını da propaganda faaliyetlerinde kullanılmıştır. Başta

¹¹² ABD Büyükelçisi Henderson, CIA Başkanı Allen Dulles, Dış İşleri Bakanı John Foster Dulles, Savunma Bakanı Charles Wilson, CIA Ortadoğu Bölge Şefi Kermit Roosevelt, Britanya Dış

İşleri Bakanı Anthony Eden, Büyükelçi Aldrich gibi üst kademedeki isimler bu toplantıda yer almıştır. Ayrıca Başkan Eisenhower toplantıda doğrudan yer alırken, Churchill ise bilgilendirilmiştir (Roosevelt; 1979: 2; Ruehsen, 1993: 476).

Musaddık'ı yılın adamı seçen medya, darbeye hazırlık kapsamında Musaddık'ı, Hitler'e benzeterek diktatör şeklinde sunmuştur (Ladjevardi, 1988: 77'den akt. Kuduoglu, 2019: 50).

İki ülkenin bahsi geçen kademeli istikrarsızlaştırma faaliyetlerini gerçekleştirme hedefleri için iş birliği yaptıkları iç aktörler, darbe sürecinde önemli rol oynamışlardır. Britanya, krizin başlangıcından beri ülke içerisindeki network faaliyetlerini arttırmış ve Musaddık karşıtı koalisyonun kimlerden oluşacağını çözümlemiştir. Bu koalisyona liderlik yapacak isim ise ABD ve Britanya tarafından Zahedi olarak belirlenmiştir. MI6, ülke içerisindeki siyasi partileri, İran geleneksel pazarı önde gelenlerini, medya yazarlarını ve parlamento üyelerini kullanarak etkili bir klik yaratmaya çalışmıştır. Dahası mafya liderleri ve kabile reisleri ile ülke içinde geniş çapta ve şiddet içerikli protesto hareketlerini düzenlemeleri için desteklemiştir.¹¹³ Washington ise ülkede bulunan büyükelçisi Henderson ve Kermit Roosevelt aracılığıyla faaliyetlerde bulunmuştur (Takeyh, 2014: 8). Bunun yanında ülkedeki yazar ve kanaat önderlerine ödeme yapılarak Musaddık'ın eleştirilmesi için teşvik edilmiş, 20 yerel gazete ve 15 karikatüristle, Musaddık karşıtı propaganda için anlaşılmıştır. Sadece propaganda faaliyetleri için ABD, 45.000 dolar finansman sağlamıştır (CIA, 1952-1953: 26).

Propaganda faaliyetleri dışında CIA, BEDAMN adlı örgütü kullanarak fiili eylemlerde bulunmuştur. BEDAMN, ABD'nin CIA Tahran şefi Roger Goiran tarafından, bine yakın ajanıyla ve yıllık 1 milyon dolar bütçesiyle olası Sovyet işgaline ve Tudeh etkisine karşı 1948 yılında oluşturulmuş bir örgüttür¹¹⁴ (Kinzer, 2003:164). İran'ın kuzey ve güneyinde bulunan kabileleri ve etnik gruplara- Azeriler ve Ermeniler- gerilla mücadelesi verebilecek yetenekler kazandırılması amacıyla düşünülmüştür. Örgüt içerisinde ayrıca yerel unsurlara da yer verilmiştir. Kod adları Narren ile Cilley olan Djalili ve Keyvani, darbeye önemli ölçüde etkisi bulunan provokatörler olmuşlardır ki kiralık kalabalık yaratılmasında bunların büyük rolleri olmuştur (CIA, 1952-1953: 47; Gasiorowski, 1987: 268-276; Gasiorowski, 2004: 7; Ruehsen, 1993: 474-476). Britanya ise ülke içerisindeki en önemli bağlantısı olan Rashidian kardeşleri kullanarak etki yaratmaya çalışmıştır. Asadollah, Saifollah ve Qodratollah kardeşler, pazar eşrafıyla sıkı ilişkilerini ve meclisteki önemli nüfuzlarını kullanarak, Britanya'nın isteği doğrultusunda Musaddık hükümetinin istikrarsızlaştırılması için çalışmışlardır (Gasiorowski, 1987, 263; Ruehsen, 1993, 272; Takeyh, 2014, 474, 476.). Bununla beraber dini ve politik bir figür olan Kaşani, Musaddık karşıtı hareket içerisine çekilen bir

diğer isim olmuştur. Başta Musaddık'ı desteklerken daha sonrasında mecliste güç sahibi olan kişilerle Musaddık'ın karşısında yer almış ve desteğini General Zahedi'ye vermiştir (Abrahamian, 2001: 199-201; CIA, 1952-1953: 71; Gasiorowski, 1987: 266;).

ABD büyükelçisinin şaha sadık bir kitlenin bulunduğunu belirtmesi üzerine (Takeyh, 2014: 6) iki devlet, yapılacak darbeye Şah Muhammed Rıza Pehlevi'nin desteğini alma amacıyla girişimlerde bulunmuştur. Şah'tan, Musaddık'ın görevden alınması ve yerine Zahedi'nin atanması istenmiştir. Ayrıca ordu komutanlığının da Zahedi'ye verilmesi talep edilmiştir (CIA, 1952-1953: 22-24). ABD bu amaçla Kermit Roosevelt'i kullanmış ve doğrudan Şah ile iletişime geçmiş, karşılığında ise tahtı için garanti vermiştir (Ruehsen, 1993: 478). Britanya ise AIOC sorumlusu Gordon Sumerset'i kullanmış ayrıca şahın Paris'te bulunan ikiz kardeşi Prenses Ashraf'ta, Şah'ı ikna etmek üzere İran'a gönderilmiştir¹¹⁵ (Mokhtari, 2008: 476). ABD askeri yönden psikolojik savaş konusunda uzmanlaşmış Robert Maclure'yu da İran'a göndermiş (Ruehsen, 1993, 476), Maclure'nin dışında 1942-1948 yıllarında İran jandarmasını kontrol etmiş ve ordu içerisinde güçlü bağlantıları bulunan Norman Schwarzkop'u Zahedi'ye destek olması için görevlendirmiştir (Zendeabad, Shah!, 1998: 58; Gasiorowski, 1987: 273).

Buraya kadar görünen tablo için söylenebilir ki İran iç işlerine politik, ekonomik ve askerî açıdan önemli derecede müdahale edilmiş, rejimi değiştirme gayesiyle sistematik bir destabilizasyon orkestrası kurulmuştur. Oluşturulan bağlantılar ağı son derece planlı ve disiplinli biçimde faaliyete geçirilerek, kamuoyundan politik ve askeri aktörlere dek her türlü kesimin etki kapsamına girmesi amaçlanmıştır. Böylece ABD ve Britanya'nın, hem egemen eşitliğin ve içişlerine karışmamanın doğal bir sonucu hem de uluslararası hukukun bir teamülü haline gelen karışmama ilkesine aykırı davrandığı söylenebilir. Nitekim bu argüman hukuki açıdan desteklenecekse Nikaragua Davası'nda "bir devlet içerisinde 'kısırtıcı' ve 'silahlı faaliyetlere yardımcı olma' biçimindeki dolaylı kuvvet kullanımlarının" hukuksuz olduğu belirtilmiştir. Öyleyse ABD ve Britanya hukukun temel kaidelerini aşarak hem kuvvet kullanma hem de karışmama ilkelerine aykırı şekilde, İran'ın ontolojik haklarına saldırıda bulunmuştur.

Plana uygun biçimde Ajax Operasyonu, şahın 15 Ağustos'ta Zahedi'yi başkan olarak ataması ve Mematollah Nassiri'nin Musaddık'ı tutuklamak üzere gönderilmesiyle başlamıştır. Ancak ilk girişimden Musaddık'a haber verilmesi üzerine darbe bertaraf edilerek başarısızlığa uğratılmış (Iran, 1952-1954: 2322) ve

¹¹³ Protestolar için iş birliği yapılan gruplar arasında, Fada'iyan-e İslam gibi aşırı radikal İslamist çeteler dahil olmak üzere kontak kurulmuştur. Detaylı bilgi için bkz: (Gasiorowski, 2004: 8-9).

¹¹⁴ Daha detaylı bilgi için bkz: (Gasiorowski, 2013).

¹¹⁵ Prenses Ashraf'ın şahı ikna etmesinde ise Ajax

Operasyonu'nun Britanya ayağında bulunan Norman Darbshire ve CIA'nin İran istasyon şefi Stephen Meade rol oynamış, doğrudan Paris'te görüşmelerde bulunulmuş ve prensese yüklü miktarda para verilmiştir. CIA'in 1953'teki İran darbesinde rol oynadığı belgelendi.
https://www.bbc.com/turkce/haberler/2013/08/130820_iran_cia, (ET: 04.11.2020)

şah Britanya yardımıyla ülkeden kaçmak zorunda kalmıştır. General Zahedi ise darbeye karışan diğer üst rütbeli askerler gibi tutuklanmaktan kaçarak CIA yardımıyla saklanabilmiştir. Zahedi, İran'da bulunan CIA güvenli evlerinden birine yerleştirilmiş ve Musaddık devrilene dek orada tutulmuştur (Gasiorowski, 1987: 17-19; Ruehsen, 1993: 478).

Başarısızlık üzerine Büyükelçi Henderson, darbenin başarısız olduğunu, Musaddık karşıtı harekette ABD'nin artık bulunmaması gerektiğini belirtmiştir. Bunun üzerine ABD yönetimi hareketin durdurulması yönünde emir vermiştir (Iran, 1952-1954: 2252). Ancak Kermit Roosevelt, emri yerine getirmemiş ve insiyatif olarak ikinci bir darbe planı hazırlamıştır. Bunun üzerine psikolojik savaş uzmanı Mclure'nin tavsiyeleriyle 19 Ağustos'ta kiralık bir kalabalık yaratılmış, Keyvani ve Jhalili desteğiyle protestolar büyütülerek şah yanlısı gösterilere dönüştürülmüştür. Ayrıca bu gösterilerin Tudehliler adı altında yapılması, durumdan habersiz kişilerin de protestolara katılarak eylemlerin büyümesine zemin hazırlamıştır (Gasiorowski, 1987: 271-273).

Geniş bir finansman kaynağıyla ordu içerisindeki subaylarla yeniden bağlantı kurulmuş ve operasyona yönelik desteklerini sürdürmeleri istenmiştir. Kaşani de bu sırada Musaddık'la iletişime geçerek kendi isteğiyle yönetimi bırakmasını istemiştir (Gasiorowski, 1987: 273; Mokhtari, 2008: 483). Musaddık'ın bu gösterileri bastırma amacıyla orduyu meydanlara indirmesi ise olaylar esnasındaki en vahim hatası olmuştur. Çünkü rüşvet almış üst rütbeli subayların şehir içerisine girmeleri darbe için bir dönüm noktasını oluşturmuştur. Böylece telekomünikasyon binaları ve önemli bakanlıklar kolayca ele geçirilmiş, şah yanlısı grupla Musaddık'ın konutu basılmıştır. Çatışmalar sonucunda ise Musaddık, ertesi gün teslim olmuş ve tutuklanmıştır (Gasiorowski, 1987: 273-274; Takeyh, 2014: 9). Böylece orijinal AJAX planı başarısız olsa da ikinci etapta istenilen elde edilmiştir. Operasyon sonucunda İran'da demokratik sistem tamamen yok edilmiş (Kim, 2006: 210) ve yerine Batı değerleriyle zıtlık içerisinde ancak çıkarlarıyla uyumlu bir diktatörlük tayin edilmiştir.

Kurulan diktatörlükte Zahedi, yeni bir hükümet kurarak İran'ın yeni başbakanı ol(durul)muştur, şah ise ülkesine geri dönerek tahtını koruyabilmiştir. ABD yeni hükümete 45 milyon dolarlık iyileşme yardımı yaparak desteğini açıkça ortaya koymuştur (Ruehsen, 1993, 481; Kim, 2006, 210). AIOC süreç içerisinde isim değiştirerek British Petroleum adını almış ve imtiyazlarını geçmiş anlaşmalardaki gibi muhafaza edebilmiştir. ABD ise hem İran petrolü üzerinde hak sahibi olmuş hem de 1979'a dek Soğuk Savaş ikliminde stratejik bir konumu elinde tutabilmiştir.

Son olarak Kermit Roosevelt girişimin başarısını şu şekilde betimlemiştir: *"Tahran'a birkaç para dolu çanta ile inildi ve İranlılar kolayca manipüle edilerek Washington hizasına getirildi"* (Takeyh, 2014, 11-12). Şah ise darbeden memnun olarak şu sözleri sarf etmişti; *"Her sabah yaptırımlarla uyanarak, bu günün son günüm olabileceğini düşünüyordum ama şimdi, tahtımı önce Tanrıya, sonra halkıma ve orduma, son olarak da sana (Kermit Roosevelt)"*¹¹⁶ *borçluyum"* (Gasiorowski, 1987: 278; Roosevelt, 1979: 1x; Zahrani, 2002: 93,). Böylece Ajax operasyonu ile Ortadoğu'da batılı güçler eliyle ilk kez bir darbe gerçekleştirilmiş, (Zahrani, 2002, 97) ekonomik, siyasi, askeri ve ideolojik kaygılarla İran'a hukuksuz bir müdahalede bulunulmuştur. Neticede TH-AJAX, Soğuk Savaş'ta ABD tarafından başka ülkelerde gerçekleştirilecek müdahaleler için bir kroki sunmuş ve önemli bir deneyim sağlamıştır.¹¹⁷

6. SONUÇ

Karışmama ilkesi, devletler arası ilişkileri düzenleyen en önemli ilkelerden biridir. BM antlaşması dahil birçok uluslararası belgede bu ilke desteklenmekte ve bu ilkeyle uyummayacak eylemler ise hukuksuz sayılmaktadır. Bir devletin iç işlerine, o ülkenin politikalarını veya rejimini; ideolojik, ekonomik ve politik olmak üzere herhangi bir amaçla dolaylı ya da dolaysız cebir kullanma suretiyle müdahalede bulunma durumu, karışmama, iç işlerine müdahale etmeme ve egemenliğin tanınması gibi ilkeler doğrultusunda hukuksuz bir eylem sayılmaktadır. Bu çerçeveden bakıldığında AJAX Operasyonu hukuk dışı bir karışmadır. Zira İran'a yapılan müdahalenin insani bir yönü bulunmamakta, iki ülkenin de İran içerisinde korunmaya ihtiyacı olan vatandaşları bulunmamakta, müşterek bir meşru müdafaa söz konusu olmamakta ve son olarak İran yönetimi tarafından herhangi bir yardım çağrısı yapılmamıştır. Dolayısıyla karışmama ilkesine istisna gösterilerek meşruiyet sağlanacak hiçbir durumun olmadığı söylenebilir.

Aktarılanlardan anlaşılacağı üzere müdahale, salt ekonomik çıkarlar (petrol) ve ideolojik (komünizm) gayelerle gerçekleştirilmiştir. Planlı şekilde bir devletin rejim ve politikalarını; ekonomik, siyasi ve askeri zor kullanma yöntemleriyle değiştirilmesi amaçlanmış ve başarılmıştır. Bu hedefle İran'da, önce ekonomik ambargo ve blokaj yoluyla destabilizasyon yaratılmaya çalışılmış; şah manipüle edilmiş ve planın bir parçası haline getirilmiş (şahın kendisi de plan içerisinde bulunmak istemiştir), ardından ABD ve Britanya istihbarat teşkilatları, kitlesel propaganda faaliyetleri yürütmekle birlikte İran içerisinde bulunan aktörleri; rüşvet, kışkırtma, hükümete karşı destekleme ve şiddet eylemleri düzenlemeye teşvik ederek karışıklık yaratmıştır. Siyasi partiler, mafya liderleri, din adamları,

¹¹⁶ Parantez tarafıma eklenmiştir ancak orijinal metinde bu sözlerin Kermit Roosevelt'e söylendiği belirtilmiştir.

¹¹⁷ Bu zincirin halkaları Jaechun Kim (2006, 208) tarafından şu şekilde sıralanmıştır: Guatemala (1954) Kongo (1965) Dominik

terör örgütleri ve medya kullanılarak kitlesel gösteriler düzenlenmesi sağlanmış; kiralık kalabalıklar yaratmak gibi faaliyetler için her iki ülke tarafından ciddi miktarlarda finansal bütçe ayrılmıştır. Nitekim operasyonun Britanya ayağını organize eden ve MI6'nın Kıbrıs'ta bulunan İran İstasyon Şefi Norman Darbyshire; "Darbe 700 bin sterline (*sadece Britanya için*)¹¹⁸ mal oldu, biliyorum çünkü ben harcadım"¹¹⁹ diyerek iddia edilenlere bir dayanak daha sunmuştur. ABD ve Britanya'nın, bu eylemlerde bulundukları ise belirtilen resmi raporlardan ve Dış İlişkiler Ofisi belgelerinden anlaşılmaktadır (CIA, 1952-1953; İran, 1952-1954; U.S. Position on Iranian Oil Situation, 1951; Zendeabad, Shah!, 1998). Dahası, her iki ülkenin liderlerinden üst kademede bulunan bürokratlara kadar birçok isim operasyondan haberdardır. Hatta CIA Ortadoğu Şefi Kermit Roosevelt bizzat eylemin başında yer almış, ikinci darbe eylem planının krokisini çizmiştir. Bununla beraber ABD ve Britanya uzun süre İran müdahalesinde bulunduğunu reddetse de başta ABD Başkanı Barack Obama - 2009 yılında - ve ABD Dış İşleri Bakanı Madeleine Albright - 2000 yılında - olmak üzere üst düzey liderler, ABD'nin bu karışma içerisinde yer aldıklarını kabul etmişlerdir (BBC, 2013).¹²⁰ Ancak Britanya, Darbyshire'ın itirafına rağmen

hala operasyondaki rolüne dair herhangi bir kabul etme açıklaması yapmamıştır.

Sonuçta, yapılan eylemler göz önünde bulundurulduğunda iki ülke, kuvvet kullanma ve tehdidi yasağına aykırı davranmış, İran iç işlerine dolaylı ve doğrudan müdahaleler yoluyla etkide bulunmuşlar, meşru ve demokratik yollarla seçilmiş bir yönetimin silah yoluyla devrilmesini sağlayarak hukuksuz bir eylem gerçekleştirmişlerdir. Son tahlilde bu çalışmada karışmama ilkesi açıklanmış, hangi dayanaklara sahip olduğu belirtilerek, ABD ve Britanya'nın Ajax Operasyonu'ndaki rollerine değinilmiştir. Bu amaçla iki ülkenin İran içerisinde sahip oldukları bağlantıları nasıl mobilize ettikleri gösterilmiştir. Dolayısıyla TH-AJAX Operasyonu'nun, uluslararası hukuk kapsamında devletlerarası ilişkileri düzenleyen birçok prensibe muhalefet teşkil ettiği anlaşılmış ve özelde de karışmama ilkesine aykırı bir eylem olduğu sonucuna varılmıştır. Bir başka ifadeyle AJAX Operasyonu ABD ve Britanya, hukukun temel kaidelerinin aksine hem kuvvet kullanma yasağına hem de karışmama ilkelerine aykırı biçimde, İran'ın ontolojik haklarına bir saldırıda bulunmuştur.

¹¹⁸ İtaliye yazılı kısımlar tarafımdan eklenmiştir. Orijinal metinde böyle bir ibare bulunmamaktadır.

¹¹⁹ UK's lead role in 1953 Iran coup d'état exposed, [https://www.aljazeera.com/news/2020/8/18/uks-lead-role-in-](https://www.aljazeera.com/news/2020/8/18/uks-lead-role-in-1953-iran-coup-detat-exposed)

1953-iran-coup-detat-exposed, (ET: 03.11.2020).

¹²⁰ CIA documents acknowledge its role in Iran's 1953 coup, <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-23762970>, (ET: 16.05.2019).

KAYNAKÇA / BIBLIOGRAPHY

Resmî Belgeler

CIA Clandestine Service History, "Overthrow of Premier Mossadeq of Iran, November 1952-August 1953," No:208, March 1954, by Dr. Donald Wilber.

Zendebad, Shah!: The Central Intelligence Agency and the Fall of Iranian Prime Minister Mohammed Mossadeq, August 1953', No: 2176075, June 1998, by: Scott A. Koch.

U.S. Position on Iranian Oil Situation', 18 May 1951, in: Department of State Bulletin, 28 May 1951.

Iran 1952-1954, Foreign Relations of the U.S 1952-1954, Vol:X, U.S Govoment Press Office, Washington, 1989.

Kitap ve Makaleler

Abrahamian, E. (2001). The 1953 Coup in Iran. *Science & Society*, 65(2), 182–215.

BM Antlaşması,
<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/3-30.pdf>, (ET:05.05.2019).

Benhür, Ç. (2015). İkinci Dünya Savaşında İran'ın İşgali ve Türk Basını. *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 10(9), 75–104.

Chaliapin, B., "Mohammed Mossadeg: Man of the Year", *TIME Dergisi*, 7 Ocak, 1952, <http://content.time.com/time/covers/0,16641,19520107,00.html>, (ET: 02.05.2019).

Cleveland, L. W. (2008). *Modern Ortadoğu Tarihi* (Çev. M. Harmancı.). İstanbul: Agorakitaplığı.

CIA Documents Acknowledge its role in Iran's 1953 coup, <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-23762970>, (ET: 16.05.2019).

CIA'in 1953'teki İran darbesinde rol oynadığı belgelendi, https://www.bbc.com/turkce/haberler/2013/08/130820_iran_cia, (ET: 04.11.2020).

Dalar, M. (2014). Yeni Savaşlar Yeni mi?: Schmitt ve Kelsen Bağlamında Bir Değerlendirme. *Mülkiye Dergisi*, 38(3), 7–28.

Gasiorowski, M. J. (1987). The 1953 Coup D'état in Iran Author. *International Journal of Middle East Studies*, 19(3), 261–286.

Gasiorowski, M. J. (2004). The 1953 Coup d'État Against Mosaddeq. M. J. Gasiorowski & M. Byrne (Eds.), *Mohammad Mosaddeq and the 1953 Coup in Iran içinde*, (227-260, 329-339).

Gasiorowski, M. J. (2013). The CIA's Tpbendam Operation and the 1953 Coup in Iran. *Journal of Cold War Studies*, 15(4), 4-24.

Jamnejad, M., & Wood, M. (2009). Current Legal Developments: The Principle of Non-intervention. *Leiden Journal of International Law*, 22(2), 345–381.

Johnson, Peter. (1972). Egypt Under Nasser, Middle East Research and Information Project, 41(10),3–14.

Keskin, F. (1998). *Uluslararası Hukukta Kuvvet Kullanma: Savaş, Karışma ve Birleşmiş Milletler* (No:20). Ankara: Mülkiyeliler Birliği Vakfı.

Kim, J. (2006). The First American Secret War: Assessing The Origins and Consequences of Operation AJAX in Iran. *International Alea Review*, 9(1), 195–216.

Kinacıoğlu, M. (2005). The Principle of Non-intervention at The United Nations: The Charter Framework and the Legal Debate Perceptions, 113–139. Şuradan ulaşıldı: <https://sam.gov.tr/wp-content/uploads/2012/01/Muge-Kinacioglu.pdf> (ET: 05.05.2019).

Kuduoğlu, A. (2019). İran'da Musaddık Dönemi 1951-1953. *İran Çalışmaları Dergisi*, 2(2), 37–62.

Marsh, S. (2003). The United States, Iran and Operation "Ajax": Inverting Interpretative Orthodoxy. *Middle Eastern Studies*, 39(3), 1–38.

Mcmurdo, T. L. (2012). The Economics of Overthrow: The United States, Britain, and the Hidden Justification of Operation TPAJAX. *Studies in Intelligence (Declassified or Unclassified Articles from the CIA's Internal Journal)*, 56(2), 15–26.

Mokhtari, F. (2008). Iran's 1953 Coup Revisited: Internal Dynamics versus External Intrigue. *Middle East Journal*, 62(3), 457–488.

Montevideo Sözleşmesi,
<https://www.ilsa.org/Jessup/Jessup15/Montevideo%20Convention.pdf>, (ET:05.05.2019).

Oppenheim, L. F. (1996). *Oppenheim's International Law*. 9. ed., Vol. 1; S. R. Jennings & S. A. Watts, eds. Harlow: Longman.

Pazarcı, H. (2018). *Uluslararası Hukuk*. Ankara: Turhan Kitabevi.

Roosevelt, K. (1979). *Countercoup, the Struggle for the Control of Iran*. McGraw-Hill Companies.

Ruehsen, M. de M. (1993). Operation ' Ajax ' Revisited : Iran , 1953. *Middle Eastern Studies*, 29(3), 467–486.

Takeyh, R. (2014). What Really Happened in Iran: The CIA, the Ouster of Mosaddeq, and the Restoration of the Shah. *Foreign Affairs*, 93(4), 2–12.

Tosun, F. (2009). Uluslararası Hukukta “Kuvvet Kullanma ve Karışma” Kavramlarının Değişen Anlamı. Güvenlik Stratejileri Dergisi, 9(9), 89–118.

Uk’s lead role in 1953 iran coup d’etat exposed, <https://www.aljazeera.com/news/2020/8/18/uks-lead-role-in-1953-iran-coup-detat-exposed>, (ET: 03.11.2020).

Uluslararası Adalet Divanı 1986 yılı Nikaragua davası, <https://www.icj-cij.org/files/case-related/70/070-19860627-JUD-01-00-EN.pdf>, (ET: 03.05.2019).

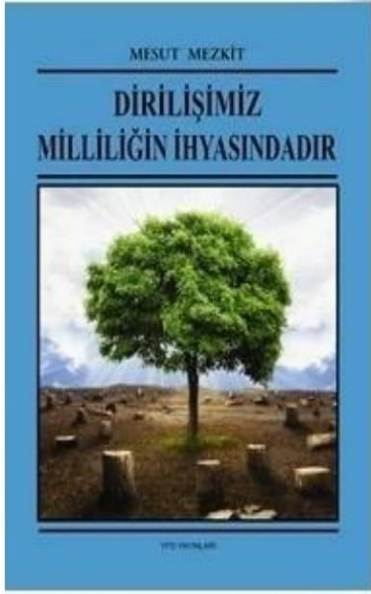
Zahrani, M. (2002). The Coup That Changed the Middle East: Mossadeq v. The CIA in Retrospect. World Policy Journal, 19(2), 93–99.

Kinzer, S. (2003). All the Shah's men: An American coup and the roots of Middle East terror. John Wiley & Sons.

Yeni Fikir Dergisi (YFD) Yayınları



**MUHAFAZAKÂR DEĞİŞİM:
TÜRKİYE'NİN GELECEK VİZYONU**



**DİRİLİŞİMİZ MİLLİLİĞİN
İHYASINDADIR:**
**YENİ BİR MUŞTUNUN
HABERCİSİ**



**"NEO-CON"İZMİN
EMPERYALİST FİKRİ**



yenifikirSAM

Yeni Fikir Stratejik Araştırmaları Merkezi

Aydın'ın İlk Stratejik Araştırma Merkezi

Ramazan Pařa Mh. 23. Sk. No:12 Kat:2 Efeler / AYDIN

www.yfsam.com

YALNIZ DEĞİLSİNİZ



www.kizilay.org.tr