

**BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ**

**Bingol University
Journal of Social Sciences Institute**

ISSN: 1309-6672

Yıl/Year: 3 Cilt/Volume: 3 Sayı/Issue: 6 Güz/Autumn 2013



Ebsco HOST PUBLISHİNG



ASOS INDEX

Tarafından Full Text Taranmaktadır.



Bingöl

**BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ**

**Bingol University
Journal of Social Sciences Institute**

ISSN: 1309-6672

Yıl/Year: 3

Cilt/Volume: 3

Sayı/Issue 6

Güz/ Autumn 2013

Sahibi / Owner:

**(Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Adına)
(Of Behalf of Bingol Universty Social Sciences Institute)
Prof. Dr. Gıyasettin BAYDAŞ**

Editörler / Editors:

Doç.Dr. Sait PATIR
Doç. Dr. Abdülbaki ÇETİN
Yrd. Doç. Dr. Yaşar BAŞ
Yrd.Doç. Dr. Mehmet GÜVEN
Yrd. Doç. Dr. Abdulvahap BAYDAŞ

Yazı İşleri Müdürü / Editor in Chief:

Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ÇALDAK

Yayın Kurulu / Editorial Board:

Prof. Dr. Kazım YOLDAŞ
Prof. Dr. Ali Yılmaz GÜNDÜZ
Prof. Dr. Mehmet Halil ÇİÇEK
Prof. Dr. Mehmet ÇELİK
Doç. Dr. Sait PATIR
Yrd. Doç. Dr. Abdullah AYDIN
Yrd. Doç. Dr. Ahmet KAYINTU
Yrd. Doç. Dr. Aznavur DEMİRPOLAT
Yrd. Doç. Dr. Fikret OSMAN
Yrd. Doç. Dr. Kasım TATLILIOĞLU
Yrd. Doç. Dr. Mehmet KAYA

Kapak Tasarım / Cover Design:

Ali OFLAZ

E-Dergi Sorumlusu / Contact Person of e-Journal:

Öğr. Gör. Özgür AYDIN

Dergi Sekreteryası ve İletişim / Secretary of Journal and Communication:

Bingöl Üniv. Sos. Bil. Enst. Sekreteryası: sosbil@bingol.edu.tr

İngilizce Redaktör / English Redactor:

Arş. Gör. Önder ÇAKIRTAŞ

Dergi Yazışma Adresi / Correspondence Adress:

Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü 12100-BİNGÖL
Tlf: 0 (426) 215 00 72 **Faks :** 0 (424) 215 10 17 **e-posta:** sosbil@bingol.edu.tr

Basım Yeri / Place of Publication:

Serhat Kitap Kirtasiye ve Matbaacılık Sivas Cad. Şehir Pasajı NO: 11
Tlf: 0(422)353 35 66 **e-posta:** egemen.44@hotmail.com – serhatdigital@hotmail.com

- Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, yılda iki kez yayımlanan, Ulusal Hakemli, bilimsel bir dergidir. Dili Türkçe ve İngilizcedir.
- Yayımlanan yazıların her türlü hukukî ve bilimsel sorumluluğu yazarlarına aittir. Derginin her hakkı saklıdır. Dergide yayımlanan yazılar kaynak gösterilmeksizin kullanılamaz.
- Dergimizin PDF formatına Enstitümüz Web sayfasından ulaşılabilir.

DANIŞMA KURULU / ADVISORY BOARD:

Prof. Dr. Ali Yılmaz GÜNDÜZ	Bingöl Üniversitesi
Prof. Dr. Avni GÖZÜTOK	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Enver ÇAKAR	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Erkan OKTAY	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Cengiz TORAMAN	Gaziantep Üniversitesi
Prof. Dr. Kazım YOLDAŞ	Bingöl Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet ÇELİK	Bingöl Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Halil ÇIÇEK	Bingöl Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet İNBAŐI	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet TAKKAÇ	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet TÖRENEK	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Muhammet BeŐir AŞAN	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa UÇAR	Dicle Üniversitesi
Prof. Dr. Remzi ALTUNIŐIK	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Sayın DALKIRAN	Erzincan Üniversitesi
Prof. Dr. Turan ÖNDEŐ	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Turgut KARABEY	Erzincan Üniversitesi
Prof. Dr. Himmet UÇ	Dicle Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Engin DENİZ	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Doç. Dr. Bilgehan PAMUK	Gaziantep Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa Doğan KARACOŐKUN	Kilis 7 Aralık Üniversitesi
Doç. Dr. Üzeyir OK	Cumhuriyet Üniversitesi
Doç. Dr. Yakup BULUT	Mustafa Kemal Üniversitesi
Assoc. Prof. Dr. Flaudette May Datuin	Filipinler Üniversitesi
Dr. Mohd Nor Hakim Bin Yusoff	Malezya Üniversitesi
Dr. Mohd Rafi Yaacob	Malezya Üniversitesi

TEŐEKKÜR

Bu dergi, değerli hakemlerin katkılarıyla yayımlanmaktadır. İlgilerinden ve desteklerinden dolayı teőekkür eder, saygılar sunarız.

BU SAYININ HAKEMLERİ

Prof. Dr. Kâzım YOLDAŞ
Prof. Dr. Mustafa KARACOŐKUN
Prof. Dr. Muammer ERDOğAN
Prof. Dr. Rahmi DOęANAY
Doę.Dr. Sait PATIR
Doę.Dr. Murat YILDIZ
Doę. Dr. Nusrettin BOLLELİ
Yrd.Doę.Dr.İbrahim USTA
Yrd. Doę. Dr. Abdulvahap BAYDAŞ
Yrd. Doę.Dr. Melek BAęCI
Yrd. Doę. Dr. Mustafa KIRGIZ
Yrd. Doę. Dr. Mehmet KARACA
Yrd. Doę. Dr. Sabahattin TEKİNGÜNDÜZ
Yrd. Doę. Dr. Cihat YAŐAROęLU
Yrd. Doę. Dr. Ramazan SALMAN

EDİTÖRDEN

Sosyal Bilimler Dergisi altıncı sayısı ile değerli okurlarına kavuşmanın onurunu yaşamaktadır. İkinci sayısından itibaren uluslararası veri tabanları olan EBSCOHOST PUBLISHING veri tabanında ve ASOS İNDEX veri tabanında Full Teks taranmaya başlanmıştır. Ayrıca, DOAJ (Directory of Open Access Journal) web erişimli veri tabanına yapılan müracatta değerlendirme süreci devam etmektedir. İlâveten, derginin uluslararası hakemli bir dergi olması için çalışmalarda yol alınmaktadır. İlerleyen sayılarda sosyal bilimler alanında uluslararası hakemli bir dergi olmak ümidiyle, sevgi ve saygılar sunarım.

Editör
Doç.Dr.Sait PATİR

İÇİNDEKİLER

İsmail BAKAN, Fikret SÖZBİLİR

İş, Terfi Olanakları, Ücret ve İş Arkadaşlarından Tatminin Yöneticiden Tatmin Üzerindeki Etkileri: Bir Alan Araştırması **1**
The Effects of the Satisfaction of Job, Promotion Opportunities, Pay and Co-workers on the Satisfaction from Managers: An Empirical Study

Bekir ELMAS, Müslüm POLAT

Gümüş Fiyatları ve Dow Jones Endeksi'nin Altın Fiyatlarına Etkisi Üzerine Eşbütünlüşme ve Nedensellik Analizi **33**
Cointegration and Causality Analyzes of Effect of Silver Prices and Dow Jones Index on The Prices of Gold

Abdullah AYDIN

Divan Şairlerinin Şiir Aracılığıyla Atışmaları **49**
Rows of Ottoman Poets via Poems

İbrahim USTA

Cumhuriyet Türkiye'sinde Hadis Çalışmaları ve Ankara Okulu **91**
The Hadith Studies in period of the Republic of Turkey and Ankara School

Sibel SÜ ERÖZ, Aydın ÜNAL

Özel Güvenlik Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin İş Tatminleri Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma **101**
An Empirical Research On The Identification Of The Relationship Between The Job Satisfaction And The Organizational Dependence Of The Employees Work In Private Security Institutions

Kasım TATLILIOĞLU

Beş Faktör Kişilik Kuramı Bağlamında Kişilik Kavramına Genel Bir Bakış **127**
An Outlook on The Concept of Personality in The Context of 'Five Factor Personality Theory

Selman Yeşil

Arapça Cümle Tahlilinde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar **147**
Points To Take Into Consideration In Sentence Analysis

İŞ, TERFİ OLANAKLARI, ÜCRET VE İŞ ARKADAŞLARINDAN TATMİNİN YÖNETİCİDEN TATMİN ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: BİR ALAN ARATIRMASI

**The Effects of the Satisfaction of Job, Promotion Opportunities, Pay and
Co-workers on the Satisfaction from Managers: An Empirical Study**

İsmail BAKAN1, Fikret SÖZBİLİR2

ÖZET

İş tatmini, çalışanların işlerini değerlendirmeleri sonucunda edindikleri düşünce ve hisleridir. Bu araştırmada, çalışanların işlerinden, terfi olanaklarından, ücretlerinden ve iş arkadaşlarından tatmin düzeylerinin yöneticilerinden tatmin düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Bu araştırma, iş tatmini, terfi olanaklarından tatmin, ücretten tatmin ve iş arkadaşlarından tatmin ile yöneticiden tatmin arasında ilişki olup, olmadığı ve bu değişkenlerin yöneticiden tatmini etkileyip etkilemediğini ortaya çıkarmak için yapılmıştır.

Çalışma, Türkiye genelindeki sulama birliklerinden 158 çalışanın araştırmanın veri toplama aracı olan anketlere katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın hipotezleri regresyon analizi ile test edilmiştir. Bulgular, çalışanların iş tatmini, terfi olanaklarından tatmin, ücret tatmini ve iş arkadaşlarından tatmin algılarının yöneticiden tatmin algıları üzerinde etkili olduğunu göstermiştir.

Anahtar Sözcükler: *İş tatmini, terfi olanaklarından tatmin, ücretten tatmin, iş arkadaşlarından tatmin, yöneticiden tatmin.*

ABSTRACT

Job satisfaction is the feelings and opinions of the laborers' that results of laborers' assessment about their jobs. This study examined the effect of the factors, what main of laborers' success and productivity in their working-life, as perceptions

1 Prof. Dr. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölüm Başkanı, ibakan63@hotmail.com, Kahramanmaraş.

2 Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, SBE, İşletme Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi, fsozbilir08@hotmail.com, Kahramanmaraş.

from work, opportunities to promotion, pay and their co-workers on perception of managers.

Survey was conducted with 158 workers from irrigation associations in Turkey. The hypotheses of the study were tested by regression analysis. The findings indicate that laborers' perception work satisfaction, satisfaction from promotion opportunities, satisfaction from pay and perception satisfaction from co-workers has an effect on perception satisfaction from manager.

Key Words: *Job satisfaction, satisfaction from promotion opportunities, satisfaction from pay, satisfaction from co-workers, satisfaction from manager.*

1. Giriş

İş doyumunu olgusunun, 1910'lu yılların başlarından itibaren verimliliği etkilediğinin fark edilmesinden sonra araştırmacılar ve akademisyenler iş doyumunu ve onu olumsuz etkileyen çöküntü, bezginlik vb. konular ile ilgilenmeye başlamışlardır (Gilbreth, 1911: 23-25; Wright, 2006: 263; Stapel, 1950: 551; Gülnar, 2007: 162). Motivasyon ile yakın ilgisi bulunan ve iş doyumunu en çok etkileyen faktörler iş güvencesi, ek olanaklar, ücret, yetenek ve becerilerini kullanma fırsatları, iş ortamında güven duygusu, yöneticiler ve iş arkadaşları ile ilişkiler, takdir edilme gibi faktörlerdir (SHRM, 2009: 6; Şimşek vd. 2008: 202; Herzberg, 1975: 367; Walton, 1975: 357-359).

Her alanda yoğun rekabetin yaşandığı günümüzde rekabet üstünlüğü sağlamanın en önemli unsuru olan insan kaynaklarının kalitesi ve verimliliği, stratejik öneme sahiptir. İş doyumunun verimlilik üzerindeki etkisi fark edildikten sonra birer yerel yönetim kurumu olan belediyeler de dahil olmak üzere, araştırmacılar tarafından pek çok organizasyonda iş doyumunun alt faktörleri ve bu faktörlerin diğer değişkenlerle ilişkisini inceleyen çok yönlü alan araştırmaları yapılmıştır (Baş ve Ardıç, 2002: 32-33; Doğan, 2009: 424). Ancak, belediyelere göre daha farklı yerel yönetim birimleri olan sulama birliklerinde iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörleri inceleyen araştırmalara literatür taramasında rastlanılmamıştır. Bu bağlamda, literatürdeki bu eksikliği gidermede bir katkısı olabileceği düşünülen bu çalışma özgün nitelik taşımaktadır.

Bu çalışmanın amacı, çalışanların işten, terfi olanaklarından, ücretten ve iş arkadaşlarından tatmin algılarının yöneticiden tatmin algıları üzerindeki etkilerinin incelenmesidir.

2. İş Tatmini Kavramı, Tanımı ve Öğeleri

Uzun yıllar boyunca üzerinde çalışmalar yapılmış olan iş tatmini konusu (Davranış Bilimleri Enstitüsü, 2010), “örgütsel araştırmalar içindeki değişkenlerden, üzerinde en yoğun olarak çalışılan bir konudur” (Rainey, 2009: 236).

2.1. İş Tatmininin Tanımı

İnsan oldukları için duygusal varlık olan çalışanların doğal olarak, içinde buldukları toplum, çalıştıkları iş ve organizasyon, sahip oldukları kariyerleri ile ilgili tutum ve öz değerlendirmeleri vardır. Çalışanların bu tutum ve değerlendirmeleri onların iş tatminlerini belirlemektedir (Saari ve Judge, 2004:395; Seery ve Corrigan, 2009: 805). İş tatmini genellikle, “ilgilinin (beklediği) olması gereken ile gerçekleşen çıktıları karşılaştırması sonucuna bağlı olarak işine karşı gösterdiği sevgi veya duygusal tepki” olarak tanımlanmıştır (Buitendach ve Rothmann, 2009: 1).

İş tatmini, pek çok araştırmacı ve akademisyen tarafından tanımlanmıştır. Ancak hepsinin ortak noktası, bireyin işini nasıl algıladığına ve bireysel değerlendirmesine bağlı olarak edindiği olumlu tutum olduğudur. Bu bakımdan yapılan tanımlar arasında bunu en iyi vurgulayan Locke (1969: 316), iş tatminini “birinin, işinden duyduğu veya kazanım olarak işini değerlendirmesi sonucunda oluşan zevk veya olumlu duygusal durumdur” şeklinde tanımlamıştır.

2.2 İş Tatmininin Öğeleri

Çalışanların içsel, dışsal ve bireysel faktörler çerçevesinde edindikleri iş tatmini, onların işlerini, mesleklerini severek yapmalarını ve işe giderken heyecan duymalarını sağlar.

Motivasyonla yakın ilgisi bulunan iş tatminini (Bedeian ve Glueck, 1983:135) en çok etkileyen ya da belirleyen öğeler; iş güvencesi, ücret dışındaki ek olanaklar, ücret, yetenek ve becerileri kullanma fırsatı, iş ortamında güven duygusu, yöneticiler ve iş arkadaşları ile ilişkiler takdir edilme gibi öğelerdir (Westover, 2010: 91-92; Şimşek vd, 2008:202; Herzberg, 1975:367; Walton, 1975:357-359). Bu öğeler sınıflandırılarak içsel faktörler, dışsal faktörler ve bireysel faktörler olmak üzere üç ana başlık altında incelenmiştir (Telman ve Ünsal, 2004: 27-63). Ayrıca literatürde iş durumu etkenleri de öğeler arasında yer almıştır.

2.2.1. İçsel Faktörler

Çalışanların işlerinden tatmin olabilmelerini sağlayan “temel iş boyutları”

(core job dimensions) ve çalışanın yaşamında farklı biçimlerde ortaya çıkan duygusal durgunluk devresi olan plato durumunu kapsar. Çalışanların işlerinden tatmin olabilmelerini sağlayan temel iş boyutlarının bileşiminden oluşan potansiyel motivasyon skoru, bu bileşenlerden birinin artmasıyla artar, azalmasıyla azalır. Bileşenler şunlardır (Hackman ve Oldham, 1975: 160; Kinicki ve Kreitner, 2003: 122):

- Yapılan iş için gerekli olan becerilerin çeşitliliği (Skill variety),
- Çalışanın kendini işi ile özdeşleştirme (Task identity),
- İşin çalışan için taşıdığı anlam (Task significance),
- Çalışanın işini yaparken kendisine tanınan özerklik (Autonomy),
- Çalışanın göstermiş olduğu performansı ile ilgili olarak aldığı geri bildirimdir (Feedback).

Yukarıda sıralanan temel iş boyutları çalışanın işi ile ilgili tatminini artıran unsurlardır.

2.2.2. Dışsal Faktörler (Hijyen Faktörler)

Çalışanın iş tatminini ve motivasyonunu etkileyen dışsal faktörlere hijyen faktörler de denilmektedir. Bunların başında iş güvenliği, ücret, fiziksel çalışma ortamı, görevde yükselme koşulları, ast-üst çalışma arkadaşları ile ilişkiler (Lange, 2009: 89; SHRM, 2009: 4), düşünsel yaratıcılık, üretkenlik, örgüt yapısı ve örgüt kültürü yer alır (Telman ve Ünsal, 2004: 39).

2.2.3. Bireysel Faktörler

İş tatminini etkileyen bireysel faktörlerin kapsamını, işyerindeki statü (Furnham vd., 2009: 773), başarı duygusu, sorumluluk duygusu, görevde yükselme vb. fırsatlar oluşturmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004: 57; Bakan ve Büyükbeşe, 2004a: 7).

2.2.3.1. Başarı Duygusu

Başarı, insan güdülerinden biri olup, başarı duygusu, bir görevi ya da davranışı mükemmellik standartlarına göre hatta onun daha üstünde yapmış olma duygusudur (Cüceloğlu, 1998: 251). Bir başka tanıma göre, engellerin üstesinden gelmek ve zor bir işi başarmaktır (Kinicki ve Kreitner, 2003: 118). Aynı zamanda çalışanın, işinde yeterli olduğuna ve işini iyi yaptığına dair inancının oluşması veya buna dayalı olarak oluşan mutluluk ve özgüvendir.

2.2.3.2. Sorumluluk Duygusu

Çalışanın yaptığı iş düzleminde kendini üstlerine, arkadaşlarına ve çevresine karşı sorumlu görmesi ve bu sorumluluğa bağlı olarak mümkün olan

en iyi şekilde işini yapma konusunda sorumluluk duymasındır.

Sorumluluk duygusuna sahip olan çalışanlar duyarlılık sahibidirler. Duyarlılıkları nedeniyle, kendilerinin dışındaki insanların tepkilerini de önemserler. Olumlu veya olumsuz tepkiler onların işlerine ve işi ile bağlantılı ilişkilerine de yansımaktadır.

2.2.3.3. Görevde Yükselme Fırsatları

Görevde yükselme fırsatları çalışanın iş tatmininde önemli bir etkidir. Çalışanın işyerinde bulunduğu görevinin bir üst konumuna yükselmesini ifade eden görevde yükselmenin adil ve objektif ölçütlerle yapılması, fırsatların çeşitliliği ve çokluğu gibi etkenler görevde yükselme fırsatının çalışanın iş tatmini üzerindeki etkisini de kuvvetlendirir.

Görevde yükselmenin çalışanlar arasındaki rekabeti körüklemek ve verimliliği artırmak için bir araç olarak kullanılması, çalışanlar arasındaki dostluğu ve çalışma yaşamını olumsuz etkileyerek iş tatminine yansıdığı da (Borooah, 2009: 322) dikkate alınarak kriterlerin bu doğrultuda belirlenmesi önemlidir.

2.2.3.4. Bilgi, Beceri ve Yetenekler

Çalışanın işinde problemlerle karşılaşmaması için hakkında yeterli bilgi, beceri ve yetenek sahibi olmadığı işlerde çalışmaması gerekir. Buna karşın gerekli eğitimi ve öğretimini görmüş, bilgili, becerikli, yetenekli olduğu ve çok sevdiği işkolunda çalışanlar daha başarılı ve daha mutlu olurlar.

Organizasyona personel alırken, işin gerekleri ve personel adayının bilgi, beceri ve yetenek bakımından yeterliliği ölçülerek alınmasına özen gösterilmelidir (Telman ve Ünsal, 2004: 63). Aksi takdirde iş tatmini konusunda yaşanacak sıkıntılar verimliliğe olumsuz etkide bulunacaktır.

2.2.4. İş Durumu Etkenleri

İş tatmininde anahtar faktörlerden biri, çalışanın işyerinde karşılaştığı iş koşullarıdır (Moynihan ve Pandey, 2001: 807; Fairbrother ve Warn, 2003: 14). İş tatminini etkileyen iş durumuna ilişkin teknik destek, işin yeniden tasarımı, işyerine erişim kolaylığı, esnek çalışma saatleri (Uppal, 2005: 345), otonomi, çeşitlilik, faaliyet alanı ve kapsamı gibi faktörler, çalışanları işyerinde tutmak için uygulanan diğer politikalar kadar önemlidirler.

3. Metodoloji

3.1. Araştırmanın Amacı

İş tatmini, çalışanların psikolojik sağlığını, verimliliğini etkilemesi ve dolayısıyla organizasyonun amaçlarına ulaşmasında etkin rolü nedeniyle son

.....
yıllarda organizasyonlar tarafından çok önem verilen bir konu olmuştur.

İnsan yaşamının önemli bir bölümünün geçtiği çalışma yaşamında çalışanın mutlu olması ve işini severek yapması, beklentilerinin karşılanması ile sağlanabilir. Çalışanlar, her şeyden önce insan olduklarından doğal olarak yaşamlarının farklı alanlarında farklı beklentileri vardır ve bunların tatmin edilmesi gereklidir. Çalışanların çalışma yaşamlarına dair tatmin edilmesi gereken beklentilerinin, yöneticiler tarafından karşılandığı/karşılanması ya da bunlar için gerekli destek ve ortamın sağlanması gerektiği de yaygın bir görüştür.

Araştırma; çalışanların yöneticiden tatmininin, onların diğer beklentilerini karşılayabilmesi ile doğru orantılı olduğu varsayımından hareketle, çalışanların yöneticiden tatmin algılarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Çalışanların, çalışma yaşamında kendilerini en çok etkileyen ve karşılanması gereken beklentileri ise, ana başlıkları ile yöneticiden tatmin, iş tatmini, terfi olanaklarından tatmin, ücretten tatmin ve iş arkadaşlarından tatmin olarak belirlenmiştir.

3.2.1. Yöneticiden Tatmin

Yöneticiden tatmin, “yaptıkları işleri ile ilgili olarak yöneticileri tarafından kendilerine sağlanan bilgi ya da rehberlikten tatmine bağlı olarak çalışanların algılarının temelinde oluşan iş tatmin düzeyidir” (Wood vd., 1986). Ayrıca, çalışanların işleri ile ilgili olarak yöneticilerinden bekledikleri ilgi, bilgi, rehberlik ve desteğin sağlanması durumunda yöneticisine karşı duyduğu hisler şeklinde de tanımlanabilir.

Yöneticiden tatmin, diğer bir ifadeyle çalışanların üstü konumundaki yöneticileriyle olan ilişkilerinden sağladığı tatmindir. Yöneticilerin çalışanlarına yönelik dostça ve rehberlik tarzında tutum takınması, bütün çalışanlara eşit davranması, düşüncelerine önem vermesi, onların işyerindeki performanslarını artırmak açısından oldukça etkili bir yöntemdir.

Yapılan araştırmalarda, çalışanların üstleriyle arasındaki resmi olmayan ve sıcak diyalogun çalışanların iş tatminlerini artırdığı sonucu elde edilmiştir (Johlke vd., 2000: 272).

Baltaş Grubu tarafından 2008 yılında yapılan davranış araştırmasında belirli aralıklarla görüşlerine başvuru yapılan çalışanların, yöneticilerinin kendilerini daha çok önemseydiğine inandıkları, bu durumda çalışanların yöneticilerine

yönelik güvenlerinin daha da arttığı belirlenmiştir (Baltaş, 2009: 65). Ayrıca çalışanların yöneticiye güven duyması (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011: 56), yöneticinin iş ile ilgili beceri, bilgi ve birikimi de astlarının kendisine karşı tutumunu ve ondan sağladıkları tatmin düzeyini olumlu etkilemektedir.

Yöneticilerin tutum ve davranışları çalışanların iş tatminini belirleyen faktörlerden biridir. Çalışanlara baskı yaparak bir işi iyi yaptırmaya uğraşmaktansa gönüllü yapmaları sağlanmalıdır. Bu bakımdan çalışanların iş tatminini artıracak bir çalışma ortamı oluşturmak yöneticilerin görevlerindedir. Çalışanlardan işleri en kısa zamanda, en ekonomik ve kaliteli biçimde yapmaları, yöneticilerin yeteneklerine ve çalışanların gereksinim ve beklentilerine duyarlılıklarına bağlıdır (Tengilimoğlu, 2005: 25).

Çalışanların işlerinden tatmin olmalarında oldukça etkili olan yöneticinin, yetkilerini çalışanlar arasında adil bir şekilde kullanması, yönetimindeki çalışanlarını tanıyarak onların istek, arzu ve düşüncelerini dikkate alması ve çalışanlar arasında iyi bir iletişim ağı oluşturması da çalışanın iş tatminini artırmaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004a: 17).

Kamu ve özel sektöre ait hizmet işletmelerinde liderlik davranışlarının iş tatmini üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik yapılan bir araştırmada, iş tatmini ile liderlik davranışı arasında ilişki bulunmuştur (Tengilimoğlu, 2005: 36). Ayrıca, liderlerin yeniliklere açık olma, çalışma gereksinimlerini tanımlama, çabuk karar alma, iyi çalışmalarını takdir etme ve amaçların belirgin olması özelliklerinin iş tatmini üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir (Tengilimoğlu, 2005: 41). Yine kamu ve özel sektör karşılaştırması şeklinde yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran Koç ve Yazıcıoğlu (2011: 56), yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasında bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Alam ve Mohammad (2010: 134) tarafından Malezya'da bir hastanede çalışan hemşirelerin iş tatmini ve işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişkiyi ölçümleyen bir çalışma yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, hastane yöneticilerinin hemşirelerin iş tatmininde çok önemli rolü olduğu, yöneticinin geribildiriminin hemşirelerin işten ayrılma eğilimlerini etkilediği bulgusu elde edilmiştir. Bakan ve Büyükbeşe (2004b: 55) tarafından iş güvencesi ile diğer iş tatmini faktörleri arasındaki ilişki üzerine bir çalışma yapılmıştır. Araştırma verileri, iş güvencesi ile yöneticiden tatmin faktörleri arasında istatistiksel bir ilişki olduğunu göstermiştir.

3.2.2. İş Tatmini

İş tatmini, Schermerhorn (2007: 265) ve Imparato (1972) tarafından

“çalışanların çeşitli açılardan işleri hakkındaki duyguları, olumlu ya da olumsuz hislerinin derecesi” olarak tanımlanmıştır. İş tatminini etkileyen faktörlere bakıldığında, anahtar faktörlerden biri, çalışanın işyerinde karşılaştığı ve işin kendisi ile ilgili koşullardır (Moynihan ve Pandey, 2001: 807; Fairbrother ve Warn, 2003: 14). İş tatminini, çalışanın işine ilgi duyması, işinden sağladığı başarı duygusu ve işi ile ilgili olarak kendisine sorumluluk (yetki) verilmesi gibi faktörler önemli ölçüde etkiler.

Çalışanın işini ilginç ve çekici bulması, iş alanında ve işinde kendini huzurlu hissetmesi için otonomi sağlanması ve monotonluğu ortadan kaldıran iş dizaynı çok önemlidir. Her insanın bir ilgi alanı vardır ve o alanda çalıştığında işini severek yapar, aynı zamanda işinde kısa zamanda ilerleme sağlayarak başarı gösterir. Ayrıca, Özgen vd. tarafından (2002: 327) iş ve iş ortamına bağlı faktörler kapsamında işletmenin sosyal görünümü de iş tatminini oluşturan bir faktör olarak değerlendirilmiştir. Çalışanın statüsü ve yaşı da iş tatminini etkilemektedir (Gürbüz, 2007: 257).

Çalışanların içinde buldukları grubun başarılı bir grup olması, onların iş tatmin düzeylerini artırmaktadır (Erdoğan, 1996: 242). Walker ve arkadaşları (1977: 159) tarafından yapılan bir araştırmada, çalışanların kişisel başarılarından elde ettikleri tatminin, onların iş tatminlerinde önemli bir faktör olduğu belirlenmiştir. Akıncı'ya (2002: 8) göre, iş tatmini ile işte başarı düzeyi arasında denge sağlanmalıdır. İş tatmininin iş başarımından yüksek olması, gereğinden fazla ödüllendirme yapıldığı ve bu durum da verimsizliği artırdığı şeklinde yorumlanmaktadır. İş tatmininin iş başarımından düşük olması ise, çalışanların başarılarına karşılık olarak hak ettiklerinden az ödüllendirme yapıldığı ve bu durumun da tatminsizliği artırdığı ifade edilmiştir. Yapılan araştırmalarda genel olarak başarı duygusunun, iş tatmin düzeyini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sorumluluk ise, işyerinde kendisine otonomi veya belirli bir görev, kısım, ekip vb. unsurların yönetimi yetkisi verilmesi ve bunun sonucundan da sorumlu tutulmasıdır. Bir görev veya işten sorumlu tutularak kendisine yetki ve otonomi verilmesi, çalışan tarafından kendisine önem verildiğinin ve beceri, bilgi ve birikimine güven duyulduğunun göstergesi olarak çalışanı onurlandıracaktır. Yapılan bir araştırmada (McCain vd., 2010: 1002-1004) şans oyunları (casino) sektöründe faaliyet gösteren bir işyeri çalışanlarının uygulama ve işleyişte adil davranmayı etik davranış, etik davranışı da sorumluluk duygusu kapsamında değerlendirdikleri ve bunun da iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğu

belirlenmiştir.

Güven ve arkadaşları (2005: 149) tarafından yapılan bir araştırmada çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe iş tatmininin azaldığı sonucuna karşın Yapraklı ve Yılmaz (2007a: 93) ve Gürbüz (2007: 257) tarafından ilaç satış elemanlarının üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda, eğitim düzeyi yüksek olanların çalışma koşullarından duydukları tatminin fazla olduğu, yine Yapraklı ve Yılmaz'a (2007a: 93) göre, bekâr satış elemanlarının yaptıkları işten daha az tatmin olduğu görülmüştür. Bunun yanında iş tatmininin iş stresinden olumsuz yönde etkilendiği ve iş stresi faktörlerinden iş-aile çatışması ve rol stresi iş tatminini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Yapraklı ve Yılmaz, 2007b: 179). Bakan ve Büyükbeşe (2004b: 55) tarafından yapılan ve yukarıda vurgulanan çalışmada elde edilen araştırma verileri aynı zamanda iş güvencesi ile genel tatmin ve iş tatmini faktörleri arasında istatistiksel bir ilişki olduğunu da göstermiştir.

İş tatminini etkileyen temel faktörlere bakıldığında işin çalışan tarafından ilginç bulunması, çalışanın ilgi alanına göre iş verilmesi yöneticinin yaptığı görev dağılımındaki kararına ve becerisine bağlıdır. Yine çalışanın kendini başarılı görmesi, yönetici tarafından çalışanın başarısına ilişkin geribildirimde bulunulması ve takdir edilmesi ile yakından ilgilidir. Ayrıca, çalışana kendini iyi hissettirecek düzeyde sorumluluklar verilmesi de yöneticinin yetkisindedir. Dolayısıyla, çalışanın iş tatmini algılarının yöneticiden tatmin algılarını etkileyeceği varsayımından hareketle ilk hipotez aşağıdaki gibi kurgulanmıştır:

H₁: Çalışanların iş tatmini algıları, yöneticiden tatmin algılarını etkiler.

3.2.3. Terfi Olanaklarından Tatmin

Terfi olanaklarından tatmin, çalışanların yaptıkları işte edindikleri bilgi, deneyim veya gösterdikleri üstün performansla dayalı olarak eşit nitelikteki bütün çalışanlarla birlikte belirli ölçütler doğrultusunda kendilerine sağlanan üst görevlere terfi olanaklarından duydukları tatmin diye tanımlanabilir.

Görevde yükselme fırsatları çalışanın iş tatmininde önemli bir etkidir. Buna karşın, görevde yükselme olanaklarının kişisel tercihlerle çalışanların çoğu tarafından hak etmediğine inanılan kişi veya kişilere sağlanması diğer çalışanların motivasyonlarını düşürür, bağlılıklarını azaltır ve güvenlerini zedeler. Bu nedenle, yapılacak görevde yükselmelerde organizasyon içinden yükselmeye öncelik verilmesi ve üst görevlere başka kurumlardan birilerinin getirilmemesine dikkat edilmelidir. Çünkü kurum çalışanları yükselebilecekleri üst görevleri kendilerinin hakkı olarak görmekteyirler. Bu nedenlerle, işletme

görevde yükselmelerde çalışanlarına eşit olanaklar sunmalı, üst görevlere seçimler objektif kriterler doğrultusunda yapılmalıdır.

Oshagbemi (2003: 1210) tarafından ise akademik personel üzerinde yapılan ve iş tatmini ile kişilik arasındaki ilişkiyi inceleyen başka bir çalışmanın sonucunda, akademik kariyer ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, buna karşın görev yaptıkları üniversitelerinde çalışma süreleri ile iş tatmini arasında ilişki olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca başkaları tarafından ve objektif değerlendirme sonucuna göre belirlenen mesleki başarı ile çalışanın iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Abele vd., 2011: 203)

Okpara (2004: 327) tarafından bilgi teknolojileri sektöründe iş tatmini ile ilgili yapılan bir araştırma sonucuna göre, bu sektörde çalışan yöneticilerin, bu çalışmada ele alınan iş tatmini değişkenlerinden iş arkadaşları, yöneticileri ve işlerinden memnun oldukları ancak, terfi olanaklarından memnun olmadıkları belirlenmiştir. Yapılan başka bir çalışmada ise çalışanların iş tatmininin örgütsel bağlılıkları ile gösterdikleri performans arasında birleştirici bir etkisi olduğu gözlenmiştir (Carmeli ve Freund, 2004: 289). Bozkurt ve Bozkurt (2008: 16) tarafından eğitim sektöründe yapılan bir araştırmanın sonucuna göre; meslek kıdemi az olanların yüksek olanlara göre iş tatmini daha yüksektir. Bunun nedeni mesleki kıdemi arttıkça (terfi) beklentileri de artan ancak, beklentileri karşılanmayan çalışanların tatmin düzeyi düşmektedir (Lee, 1995: 202). Buna karşın, meslekte ilerledikçe tecrübeye bağlı olarak uyum ve saygınlığı artan çalışanın iş tatmin düzeyinin yükseldiği görülmüştür. Aynı zamanda, ücretinden tatmin olan çalışanın kariyer gelişiminden de tatmin olduğu da elde edilen sonuçlar arasındadır. Araştırmanın sonuçları arasında kariyer gelişimi ile ücretten ve yönetimden tatmin arasında güçlü bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Çalışanların kendilerine sağlanan terfi olanaklarında esas olan bilgi, deneyim veya performans değerlemesi genellikle onları gözlemleyen yöneticiler tarafından yapılmaktadır. Çalışanların terfi ettirilmelerinde veya terfi için önerilmelerinde herhangi bir haksızlık yapılmadığının çalışanlar tarafından algılanması durumunda yöneticilerine olan güvenlerinin ve onlardan tatminlerinin artacağı, tersi durumda ise azalacağı varsayımından hareketle ikinci hipotez şöyle kurgulanmıştır:

H₂: Çalışanların terfi olanaklarından tatmin algıları, yöneticiden tatmin algılarını etkiler.

3.2.4. Ücretten Tatmin

Ücretin ekonomistlere ve çalışanlara göre olmak üzere çeşitli tanımları vardır (Güven vd., 2005: 133). Ekonomistlere göre ücret; bedensel ve zihinsel emeğe üretim faaliyetleri karşılığı ödenen bedeldir (Zaim, 1985: 184). Çalışanlara göre ücret ise; çalışanların aldığı ücretin kendi tatminini sağlaması yanında, hakça saptanması, aynı ya da benzer işleri yapanlara göre eşit olması, eğer başarı ve performanslarında farklılıkları varsa bu farkın ücrete yansması ve çalışanın bu ücreti sürekli olarak alabileceğine güvenmesi ile ilgili algılarından ortaya çıkan duygusal tepki olarak tanımlanabilir (Ataay, 1985: 254-255). Başka bir tanıma göre çalışanlar açısından ücret; “kendisinin ve ailesinin günlük yaşamını ve geleceğini belirli ölçüde güvence altına alabilecek, fiziksel ve zihinsel emeğinin karşılığı olarak aldığı paradır” (Sabuncuoğlu, 2000: 209).

İş tatminini etkileyen en önemli faktörlerden biri ücrettir (SHRM, 2009: 8). Emeğinin karşılığı olarak hak ettiği ücreti aldığını düşünen bir çalışanın iş tatmin düzeyi yüksek (Abdulla vd., 2011: 140; Gallardo, 2010: 331; Baltaş, 2009: 61; Petrescu ve Simmens, 2008: 663) tersi durumda ise, düşük olacaktır.

Ücrette adalet ve çalışanların ücretlerinin adil olup olmadığına ilişkin düşünceleri de iş tatminlerini önemli ölçüde etkiler. Yapılan işin, pozisyonun, kıdem ve eğitimin aynı olmasına karşın farklı miktarlarda ücret ödenmesi çalışanların moralini, motivasyonunu ve iş tatminini olumsuz etkiler. Eşit işe eşit ücret ve çalışanlar arasında adil bir ücretlendirme sistemi, bağlılığı ve iş tatminini artırır (Telman ve Ünsal, 2004: 39; Erdoğan, 1999: 239; Lee, 1995: 202; Ataay, 1985: 29).

Çalışanların iş tatmin düzeyini artıran en önemli unsurlardan olan yan haklar, temel ücrete ek olarak ödenmektedir. Ayrıca, sağlık güvencesi, resmi tatil günlerinde ücretli izinli sayılma, emeklilik ikramiyesi, bayram ikramiyesi, cep telefonu ve araç tahsisi, gıda ve yakacak yardımı vb. katkılardan oluşmaktadır.

İş tatmini ile ilgili Okpara (2004: 327) tarafından yapılan bir araştırmada bilgi teknolojileri sektöründe çalışan yöneticilerin, ücretlerinden memnun olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Lee (1995: 202) tarafından yapılan bir araştırmanın sonuçları, dürüstlük olarak algılanan yapılan işin takdir edilmesinin ve yapılan ödemenin objektif bir şekilde yapılmasının, ücretten tatmini artırdığını göstermiştir.

Kurumsallaşmış bazı organizasyonlarda ücretler ve yan haklar belirli ölçütlere göre ödenmekte ancak, bu ölçütler de yöneticiler tarafından belirlenmektedir. Dolayısıyla, organizasyonların çoğunluğunda çalışanlara ödenen ücret ve yan hakların miktarı ve yöntemi yöneticiler tarafından belirlenmektedir. Çalışanların iş tatmininde önemli bir faktör olan ücretten tatmin algılarının, yine onun belirleyicisi olan yöneticiden tatmin algılarını etkileyeceği varsayımından hareketle ücret tatmini ile yöneticiden tatmin ilişkisine dair hipotez de aşağıdaki gibi geliştirilmiştir:

H₃: Çalışanların ücretlerinden tatmin algıları, yöneticiden tatmin algılarını etkiler.

3.2.5. İş Arkadaşlarından Tatmin

Şimşek ve arkadaşlarına (2008: 202) göre iş tatmini, “işten elde edilen maddi çıkarlar ile işgörenin, beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk” tur. Bu tanımdan hareketle iş arkadaşlarından tatmin, “işgörenin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile dayanışma içinde ve ortak çalışmalar yaparak bir eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk” olarak tanımlanabilir.

İş arkadaşlarından tatminde ön plana çıkan ast ve üst konumundaki bütün çalışanların, takım ruhu ile çalışması, organizasyonların en çok gereksinim duydukları bir çalışma anlayışıdır. Takım ruhunun en önemli dinamiklerinden biri takım üyelerinin (organizasyon çalışanlarının) aralarındaki güven, birlik ve beraberlik duygusudur. İş arkadaşları ile samimi diyalogları olan birey işe heyecanla gider, bulunduğu işyerinde huzurlu olur ve bunu ailesine ve çevresine de yansıtır. Yapraklı ve Yılmaz (2007a: 93) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada yine satış elemanlarından aylık gelir düzeyi yüksek olanların iş arkadaşlarına yönelik tatminlerinin azaldığı yönünde bulgular elde edilmiştir.

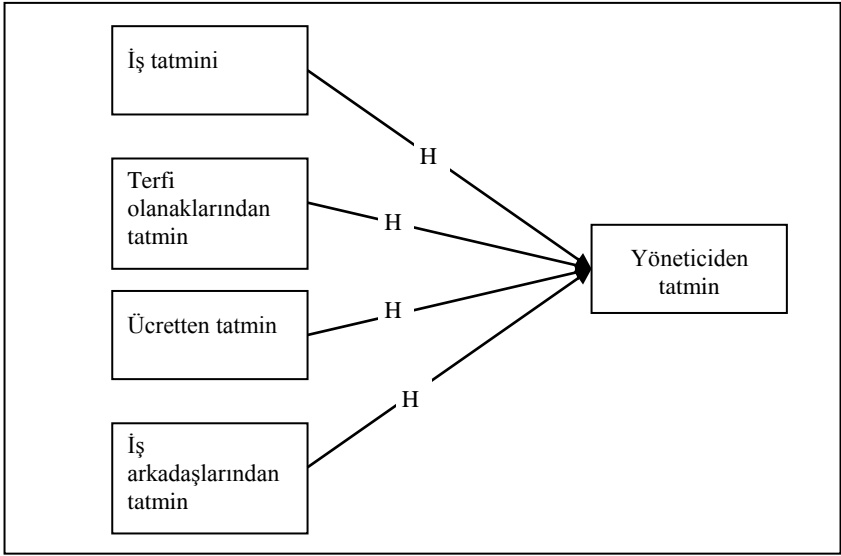
İş arkadaşları hem iş ortamında hem de bireysel işlerinde birbirlerine yardımcı olurlar. Aralarında dayanışma vardır ve birbirlerini desteklerler. İş arkadaşlarından tatmin, çalışanın diğer iş arkadaşları ile bir arada olmaktan ve onlarla çalışmaktan zevk alması durumunda gerçekleşmektedir. Çalışanlar arasındaki uyum her ne kadar bireysel tutum ve davranışları sonucunda gelişse de aralarında katalizör ve uyumlaştırıcı rolü yöneticiye aittir. Yönetici sergileyeceği davranışsal yönetim becerileri ile çalışanların dayanışmalarında lokomotif görevi yapar ve doğal olarak da çalışanların kendisinden tatmin algılarını olumlu yönde etkiler. Bunun sağlanamaması durumunda yöneticinin bu konuda eksik olduğu algısı oluşacağı varsayımından hareketle aşağıdaki gibi

bir hipotez geliştirilmiştir:

H₄: Çalışanların iş arkadaşlarından tatmini algıları, yöneticiden tatmin algılarını etkiler.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında çalışmanın araştırma modeli ve modeldeki ilişkileri temsil eden hipotezler Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli: Çalışanların işten, terfi olanaklarından, ücretten ve iş arkadaşlarından tatmin algılarının yöneticiden tatmin algılarına etkisi.



3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırma, Türkiye genelindeki sulama birliklerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ana kütesini Türkiye genelindeki sulama birliklerinin personelleri oluşturmaktadır. Türkiye genelinde 2010 yılı itibariyle İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nün verilerine göre, sayıları 391 olan sulama birliklerinin (MİGM, 2010:5) 364 tanesine telefonla ulaşılarak anket hakkında bilgi verildikten sonra elektronik posta adresleri ve faks numaraları alınmıştır. Anket formu, sulama birliklerinin büyük bir kısmına e-posta ile, yüz yüze ve bazılarında da internet erişimi olmadığından faks ile gönderilmiştir. Bunlardan 27 tanesi hiç personeli olmadığını ya da faaliyette olmadıklarını bildirmiştir. Faaliyette olan 321 sulama birliği arasında Çanakkale'den Van'a kadar Türkiye'nin 36 ilinde faaliyet gösteren 81 sulama birliğinin katılımı gerçekleşmiştir.

Ankete gösterilen ilginin azlığı nedeniyle, henüz cevap vermemiş olan

.....
sulama birliklerine üç defa telefonla, 5 defa da e-posta ile yapılan hatırlatmanın sonucunda 166 personel cevap vermiş olup, bunlardan 8 tanesinin aynı sulama birliğinden ve demografik bilgilerin dışında birbirinin kopyası olduğu, cevaplama gereken özenin gösterilmediği izlenimi verdiğiinden değerlendirmeye alınmayarak 158 anket örnekleme dâhil edilmiştir.

3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçeği

Araştırma kapsamında ihtiyaç duyulan veriler birincil veri niteliğindedir. Bu nedenle, birincil veri temininde en geçerli yöntem olan anket yöntemi tercih edilmiştir. Veri toplama süreci yüz yüze, e-posta ve faks ile gönderilen anketlerin yine aynı yöntemlerle geri dönüşümü şeklinde yürütülmüştür.

Katılımcılara yönelik 12 sorudan oluşan demografik bilgilerin yanında araştırma modelindeki değişkenlerle ilgili olarak Celluci ve DeVries (1978) tarafından daha önce Yönetmel İş Tatmin Anketi (MJSQ-Managerial Job Satisfaction Questionnaire) olarak geliştirilen ve bazı araştırmacılar tarafından da kullanılan (Vitell and Davis, 1990: 490; Joseph and Deshpande, 1996; Viswesvaran vd., 1998: 369-370; Koh ve Boo, 2001: 321-322) 5 bölümü ve 20 soruyu içeren anket formu oluşturulmuştur. Ölçeği oluşturan 20 önerme, 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır.

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan yöneticiden tatmin ise çalışanlarına destek verme, yeteneklilik, çalışanlarını dinleme ve onlara karşı dürüst davranma içerikli önermelerden oluşmaktadır. Bu bağlamda, söz konusu ölçek Koh ve Boo'nun (2001: 321-322) çalışmasından adapte edilmiş ve içerdiği 20 önerme 5 noktalı Likert (1=Kesinlikle katılmıyorum-5=Kesinlikle katılıyorum) ölçeğine göre hazırlanmıştır.

3.5. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, Türkiye genelindeki sulama birliklerinin sayısının önemli bir kısmından gelmesine ve ankete katılımın ısrarla hatırlatılmasına rağmen toplam personel sayısına oranla az sayıda personele ait sonuçlardır. Sonuçların diğer personellere genelleştirilebileceği söylenemez. Sonuçların genelleştirilebilmesi için daha fazla personelin katılımının sağlandığı araştırmalar yapılmalıdır.

4. Bulgular

Bu bölümde ankete cevap veren katılımcıların demografik özellikleri kapsamında kurumda buldukları statülerine, eğitim düzeylerine, görev unvanlarına, çalışma süre (mesleki deneyim) lerine, medeni durumlarına, cinsiyetlerine, yaş gruplarına ve aylık gelirlerine göre dağılımları yer

almaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri.

Buldukları Statü Dağılımı	Sayı	Yüzde (%)	Eğitim Durumları	Sayı	Yüzde (%)
Üst düzey yönetici	18	11,4	İlköğretim	20	12,7
Orta Düzey Yönetici	34	21,5	Lise ve dengi okullar	64	40,5
Alt düzey yönetici	8	5,0	Meslek yüksek okulu	27	17,1
Büro personeli	42	26,6	Lisans (Fakülte)	43	27,2
Şoför/Operatör	20	12,7	Yüksek lisans	3	1,9
İşgören/diğer personel	36	22,8	Doktora	1	,6
Toplam	158	100,0	Toplam	158	100,0
Görev Yaptıkları Kadro Unvanı Dağılımı	Sayı	Yüzde (%)	Çalışma Süreleri Dağılımı	Sayı	Yüzde (%)
Memur	12	7,6	5 yıldan az	40	25,3
Sözleşmeli Personel	20	12,7	5-10 yıl	75	47,5
Sürekli işçi	89	56,8	11-15 yıl	33	20,9
Geçici işçi	33	21,0	16-20 yıl	9	5,7
Hizmet Satınalma işçisi	3	1,9	25yıl ve üzeri	1	,6
Toplam	157	100,0	Toplam	158	100,0
Medeni Durumları	Sayı	Yüzde (%)	Cinsiyet Dağılımı	Sayı	Yüzde (%)
Evli	124	79,5	Erkek	131	82,9
Bekâr	32	20,5	Kadın	27	17,1
Toplam	156	100,0	Toplam	158	100,0
Yaş Dağılımı	Sayı	Yüzde (%)	Aylık Gelir Durumu	Sayı	Yüzde (%)
25 yaşın altı	6	3,8	500-1.000 TL	54	34,2
25-34	72	45,9	1.001-1.500 TL	66	41,7
35-44	54	34,4	1.501-2.000 TL	32	20,3
45-54	24	15,3	2.001-2.500 TL	4	2,5
55 yaşın üstü	1	,6	2.501-3.000 TL	2	1,3
Toplam	157	100,0	Toplam	158	100,0

Anket katılımcılarının demografik özellikleri itibariyle istatistiksel bakımdan dağılımı şöyledir:

Firmadaki statüsüne göre, % 11,4'ü üst düzey yönetici, % 26,5'i orta ve alt düzey yönetici ve % 39,3'ü işgörenler olduğundan dağılım içerisinde yöneticilerin oranının % 37,9 olduğu,

Eğitim durumlarına göre, % 53,2'si ilköğretim ile lise ve dengi okullar, % 17,1'i meslek yüksek okulları, % 27,2'si fakülte ve % 2,5'i yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitilmiş olduklarından % 46,8'inin üniversite eğitimi almış olduğu,

Statülerine göre, % 56,8'i sürekli işçi, % 22,9'u geçici işçi, % 12,7'si sözleşmeli personel, % 7,6'sı memur olarak görev yaptıkları,

İşyerlerindeki mesleki deneyimleri bir başka ifade ile çalışma sürelerine göre, % 25,3'ünün 5 yıldan az, % 47,5'inin 5-10 yıl, % 20,9'unun 11-15 yıl, % 6,3'ünün 16 yıldan uzun bir süredir mesleğinde çalıştığı,

Cinsiyetlerine göre, % 17,1'i kadın, % 82,9'u erkek olduğundan erkeklerin beşte dördten daha büyük çoğunluğu oluşturduğu,

Medeni durumlarına göre, % 79,5'i evli, % 20,5'i bekar olduğundan evli olanların da yaklaşık olarak beşte dört oranında büyük çoğunluğu oluşturduğu,

Yaşlarına göre, % 3,8'inin 25 yaşın altı, % 45,9'unun 25-34 yaş aralığı, %34,4'ünün 35-44 yaş aralığı, % 15,9'unun 45 yaşın üstünde olduğu, dolayısı ile % 95,6 oranında büyük çoğunluğun 25 ile 45 yaş aralığında olduğu,

Aylık gelir durumlarına göre incelendiğinde, % 34,2'sinin 500-1.000 TL, % 41,7'sinin 1.001-1.500 TL, % 24,1'inin 1.501 TL ve üzerinde aylık gelir elde ettiğinden % 65,8'inin 1000 TL den fazla ücret aldığı, anlaşılmaktadır.

4.2. Ölçeğin Güvenilirlik Analizi

Uygulanan anket daha önce geliştirilen, geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçek sorularından oluşturulmuştur. Ölçekte yer alan ifadelerin güvenilirliğini belirlemek amacıyla literatürde yaygın olarak kullanılan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı (Cronbach, 1951) hesaplanmıştır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,60 ile 0,80 arasında ise ölçeğin oldukça güvenilir, eğer 0,80 ile 1,00 arasında ise yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu kabul edilir (Bryman ve Cramer, 1997; Norusis, 1993). Yapılan güvenilirlik testinde her bir faktöre ait Cronbach Alpha katsayıları Tablo 2.'de verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda ölçekte bulunan dört faktörün oldukça güvenilir ve bir faktöründe yüksek derecede güvenilir olduğu sonucu elde edilmiştir.

Tablo 2: Güvenilirlik Analizi Tablosu

Değişken	Soru Sayısı	Alpha coefficient
İş tatmini	4	,627
Terfi olanaklarından tatmin	3	,702
Ücretten tatmin	3	,729
İş arkadaşlarından tatmin	4	,728
Yöneticiden tatmin	4	,818

Ölçek kapsamında oluşturulan değişkenler ve bu değişkenlerin alt önermeleri Tablo 3-4-5-6 ve 7.'de verilmiştir. Buna göre, katılımcıların ortalamasının üzerinde (ort. değ. 3,158) bir iş tatmini düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Bu veriye paralel olarak çalışanların terfi olanaklarından tatmininin (ort. değ. 2,753), ücretten tatmininin (ort. değ. 2,773) ve iş arkadaşlarından tatmininde ortalamasının üzerinde (ort. değ. 3,505) olduğu belirlenmiştir. Modelde bağımlı değişken-teorik sonuç olarak ele alınan yöneticiden tatmin değişkeni için de benzer sonuç (ort. değ. 3,52) söz konusudur.

4.3. Araştırma Değişkenlerini Ölçümleyen Önermelere İlişkin Tanımlayıcı İstatistiksel Sonuçlar

• İş Tatmini

Tablo 3: Frekans Analizi Tablosu (İş tatmini)

Önerme	1 N (%)	2 N (%)	3 N (%)	4 N (%)	5 N (%)	T N (%)	AO (sd)
İşim ilgi çekicidir	20 (12,9)	39 (25,2)	33 (21,3)	38 (24,5)	25 (16,1)	155 (100)	3,06 (1,29)
İşimle ilgili sorumluluklarımın düzeyi bakımından kendimi iyi hissediyorum	20 (12,8)	30 (19,2)	18 (11,6)	56 (35,9)	32 (20,5)	156 (100)	3,32 (1,34)
Başka bir iş yapmayı tercih etmem*	33 (21,2)	30 (19,2)	24 (15,4)	40 (25,6)	29 (18,6)	156 (100)	3,01 (1,43)
Yaptığım işten aldığım başarı duygusu iyi düzeydedir *	16 (10,3)	33 (21,3)	32 (20,6)	46 (29,7)	29 (18,6)	156 (100)	3,24 (1,26)

Ölçek, 1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Az katılıyorum, 4= Katılıyorum ve 5= Kesinlikle katılıyorum

* Ters kod ögesi olan önermeler değerleri ile birlikte olumlu anlam ile değiştirilmiştir (Reverse code item)

Çalışanların iş tatmini değişkenini ölçmeye yönelik oluşturulan Tablo 3.'teki frekans analizine göre, işini ilgi çekici bulanların oranı (%61,9), işini ilgi çekici bulmayanların oranından (%38,1) çok yüksektir. İşi ile ilgili sorumluluklarının düzeyi bakımından kendini iyi hissedenlerin oranı (%68,0), iyi hissetmeyenlerin oranının (%32,0) iki katından daha yüksektir. Başka iş yapmayı tercih etmeyenlerin oranı (%59,6) tercih edenlerin oranının (%30,4) yaklaşık iki katıdır. Yaptığı işten aldığı başarı duygusu iyi düzeyde olanların oranı (%68,6) az olanların oranının (%31,4) iki katından daha yüksektir. Ayrıca, önermelerin ortalama değerlerinin (AO: 3,158) kabul bölgesinde olduğunu göstermektedir. Görüldüğü üzere iş tatmini ile ilgili önermelere verilen cevapların üçte ikisi çalışanların iş tatmini sağladığını ortaya çıkarmıştır.

• Terfi Olanaklarından Tatmin

Tablo 4: Frekans Analizi Tablosu (Terfi olanaklarından tatmin)

Önerme	1 N (%)	2 N (%)	3 N (%)	4 N (%)	5 N (%)	T N (%)	AO (sd)
Kurumumdaki terfi ilkeleri hoşuma gidiyor *	26 (18,1)	47 (32,6)	25 (17,4)	22 (15,3)	24 (16,7)	144 (100)	2,80 (1,36)
Kurumumda terfiler gerektiğinde yapılır *	23 (16,3)	52 (36,9)	13 (9,2)	25 (17,7)	28 (19,9)	141 (100)	2,88 (1,41)
İyi bir iş yaparsam muhtemelen terfi ettirilirim	41 (29,3)	42 (30,0)	12 (8,6)	24 (17,1)	21 (15,0)	140 (100)	2,59 (1,44)
Bana sunulan görevde yükselme olanaklarından memnunum	34 (23,9)	42 (29,6)	12 (8,5)	34 (23,9)	20 (14,1)	142 (100)	2,74 (1,42)

Ölçek, 1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Az katılıyorum, 4= Katılıyorum ve 5= Kesinlikle katılıyorum

* Ters kod ögesi olan önermeler değerleri ile birlikte olumlu anlam ile değiştirilmiştir (Reverse code item)

Çalışanların terfi olanaklarından tatmin değişkenini ölçmeye yönelik oluşturulan Tablo 4.'teki frekans analizine göre, kurumlarındaki terfi

ilkelerinden hoşlananların oranı (%68,0), hoşlanmayanların oranının (%32,0) iki katından daha yüksektir. Kurumlarında terfilerin gerektiğinde yapıldığını ifade edenlerin oranı (%62,4) nadiren yapıldığını ifade edenlerin oranından (%37,4) daha yüksektir. İyi bir iş yaparsa muhtemelen terfi ettirileceğine inananların oranı (%59,3) inananların oranından (%40,7) daha yüksektir. Kendisine sunulan görevde yükselme olanaklarından memnun olmayanların oranı da (%53,5) memnun olanların oranından (%46,5) daha yüksektir.

Buna göre, çalışanların kurumlarındaki terfi ilkelerinden ve zamanlamasından memnun oldukları ancak, kendisinin iyi bir iş yapması durumunda terfi ettirileceğine inanmadığı ve kendisine sunulan terfi olanaklarından da memnun olmadıkları ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, çalışanların kurumlarındaki terfi olanaklarından tatmin olmasına karşın kendisi ile ilgili terfi olanaklarından tatmin olmadıkları görülmüştür. Bununla birlikte önermelerden yüzdeler olarak tatmin düzeyi yüksek olanların ortalama değerleri (AO: 2,84) ve yüzdeler olarak tatmin düzeyi düşük olanların ortalama değerleri (AO: 2,67) önermelerin tamamının kabul bölgesinde olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, terfi olanaklarından tatmin ile ilgili önermelere verilen cevaplar çalışanların bu konuda tatmin sağladığını ortaya çıkarmıştır.

• Ücretten Tatmin

Tablo 5: Frekans Analizi Tablosu (Ücretten tatmin)

Önerme	1 N (%)	2 N (%)	3 N (%)	4 N (%)	5 N (%)	T N (%)	AO (sd)
Benim kurumum diğerlerinden daha iyi bir ödeme yapmaktadır	30 (19,4)	39 (25,2)	33 (21,3)	38 (24,5)	15 (9,7)	155 (100)	2,80 (1,28)
Aldığım sorumluluklara göre bana yeterince ödeme yapılmaktadır	41 (26,3)	30 (19,2)	23 (14,7)	40 (25,6)	22 (14,1)	156 (100)	2,82 (1,43)
Hak ettiğim kadar ödeme yapılmaktadır *	26 (16,7)	57 (36,5)	22 (14,1)	28 (17,9)	23 (14,7)	156 (100)	2,78 (1,33)
Maaş dışında verilen haklar yeterlidir	34 (21,8)	46 (29,5)	23 (14,7)	40 (25,6)	13 (8,3)	156 (100)	2,69 (1,29)

Ölçek, 1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Az katılıyorum,

4= Katılıyorum ve 5= Kesinlikle katılıyorum

* Ters kod ögesi olan önermeler değerleri ile birlikte olumlu anlam ile değiştirilmiştir (Reverse code item)

Çalışanların ücretten tatmin değişkenini ölçmeye yönelik oluşturulan Tablo 5.'teki frekans analizine göre, kendi kurumlarının diğerlerinden daha iyi bir ödeme yaptığını düşünenlerin oranı (%55,5) ile aldığı sorumluluklara göre kendisine yeterince ödeme yapıldığını düşünen çalışanların oranı (%54,4), böyle düşünmeyenlerin oranından (%44,5) daha yüksektir. Kendisine hak ettiği kadar ödeme yapılmadığını ifade edenlerin oranı (%53,2), hak ettiği kadar ödeme yapıldığını ifade edenlerin oranından (%46,8) daha yüksektir. Maaş dışında kendilerine verilen hakların yeterli olmadığını düşünenlerin oranı (%51,3) yeterli olduğunu düşünenlerin oranından (%48,7) daha yüksektir.

Buna göre, çalışanların diğer kurumların çalışanlarına yaptıkları ödemeye ve aldıkları sorumluluklara göre kendi kurumlarının daha iyi ödeme yaptığını ifade etmelerine karşın kendilerinin hak ettikleri kadar ödeme yapılmadığı ve maaş dışında verilen hakların yeterli olmadığını ifade ettikleri görülmüştür. Ancak, burada da Tablo 4'te olduğu gibi önermelerden yüzdeler olarak tatmin düzeyi yüksek olanların ortalama değerleri (AO: 2,81) ve yüzdeler olarak tatmin düzeyi düşük olanların ortalama değerleri (AO: 2,74) önermelerin tamamının kabul bölgesinde olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, ücretten tatmin ile ilgili önermelere verilen cevaplar çalışanların bu konuda tatmin sağladığını ortaya çıkarmıştır.

• İş Arkadaşlarından Tatmin

Tablo 6: Frekans Analizi Tablosu (İş arkadaşlarından tatmin)

Önerme	1 N (%)	2 N (%)	3 N (%)	4 N (%)	5 N (%)	T N (%)	AO (sd)
Kurumumda insanlardan bir şey yapmalarını istediğimde o işler hemen yapılır	18 (11,6)	22 (14,2)	34 (21,9)	59 (38,1)	22 (14,2)	155 (100)	3,29 (1,22)
Kurumumdaki insanlarla çalışmaktan zevk alırım	9 (5,7)	18 (11,5)	35 (22,3)	55 (35,0)	40 (25,5)	157 (100)	3,63 (1,15)
Kurumumda sorumluluk sahibi insanlarla çalışırım	11 (7,1)	20 (12,9)	31 (20,0)	59 (38,1)	34 (21,9)	155 (100)	3,55 (1,17)
Beraber çalıştığım	13	18	31	55	36	153	3,54

insanlar bana yeterince destek verirler*	(8,5)	(11,8)	(20,3)	(35,9)	(23,5)	(100)	(1,21)
--	-------	--------	--------	--------	--------	-------	--------

Ölçek, 1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Az katılıyorum, 4= Katılıyorum ve 5= Kesinlikle katılıyorum

* Ters kod ögesi olan önermeler değerleri ile birlikte olumlu anlam ile değiştirilmiştir (Reverse code item)

Çalışanların iş arkadaşlarından tatmin değişkenini ölçmeye yönelik oluşturulan Tablo 6.'daki frekans analizine göre, kurumunda insanlardan bir şey yapmalarını istediğinde o işlerin hemen yapıldığını ifade edenlerin oranı (%74,2) bu önermeye katılmayanların oranından (%25,8) yaklaşık olarak üç kat daha yüksektir. Kurumundaki insanlarla çalışmaktan zevk aldığını ifade edenlerin oranı (%82,8) bu önermeye katılmayanların oranının (%17,2) dört katından daha yüksektir. Kurumunda sorumluluk sahibi insanlarla beraber çalıştığını ifade edenlerin oranı (%80,0) bu önermeye katılmayanların oranının (%20,0) tam dört katıdır. Beraber çalıştığı insanların kendisine yeterince destek verdiklerini ifade edenlerin oranı (%79,7) bu önermeye katılmayanların oranının (%20,3) yaklaşık olarak dört katıdır. Söz konusu önermelerin ortalama değerlerinin (AO: 3,50) yeterince yüksek olduğu görülmüştür. Buradan da, çalışanların iş arkadaşlarından tatmin oldukları anlaşılmıştır.

Buna göre, çalışanların çok yüksek bir yüzdelik oranla (ort.%80) iş arkadaşlarının kendisinin isteğini yerine getirmelerinden, destek vermelerinden, sorumluluk sahibi olmalarından tatmin olduklarını ve aynı zamanda onlarla çalışmaktan zevk aldıklarını ifade ettikleri görülmüştür.

• Yöneticiden Tatmin

Tablo 7: Frekans Analizi Tablosu (Yöneticiden tatmin)

Önerme	1 N (%)	2 N (%)	3 N (%)	4 N (%)	5 N (%)	T N (%)	AO (sd)
Kendileri ile çalıştığım yöneticilerim bana destek olurlar	16 (10,3)	19 (12,2)	33 (21,2)	60 (38,5)	28 (17,9)	156 (100)	3,42 (1,2)
Kendileri ile çalıştığım yöneticilerim yeteneklidirler	21 (13,5)	34 (21,8)	36 (23,1)	37 (23,7)	28 (17,9)	156 (100)	3,11 (1,31)
Amirlerim beni dinlerler*	7 (4,6)	12 (7,9)	34 (22,4)	55 (36,2)	44 (28,9)	152 (100)	3,77 (1,09)
Yönetim bana karşı	7	16	28	53	48	152	3,78

dürüst davranır*	(4,6)	(10,5)	(18,4)	(34,9)	(31,6)	(100)	(1,14)
------------------	-------	--------	--------	--------	--------	-------	--------

Ölçek, 1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Az katılıyorum, 4= Katılıyorum ve 5= Kesinlikle katılıyorum

* Ters kod ögesi olan önermeler değerleri ile birlikte olumlu anlam ile değiştirilmiştir (Reverse code item)

Yöneticiden tatmin bağımlı değişkenini ölçmeye yönelik oluşturulan Tablo 7.'deki frekans analizine göre, çalışanların kendileri ile çalıştığı yöneticilerinin kendisine destek olduklarını ifade edenlerin oranı (%77,6) bu önermeye katılmayanların oranından (%22,4) yaklaşık olarak dört kat daha yüksektir. Kendileri ile çalıştığı yöneticilerinin yetenekli olduklarını ifade edenlerin oranı (%64,7) bu önermeye katılmayanların oranınının (%35,3) yaklaşık olarak iki katıdır. Amirlerinin kendisini dinlediğini ifade edenlerin oranı (%87,5) bu önermeye katılmayanların oranınının (%12,5) tam yedi katıdır. Yönetimin kendisini dinlediğini ifade edenlerin oranı (%84,9) bu önermeye katılmayanların oranınının (%15,1) yaklaşık olarak altı katıdır. Söz konusu önermelerin ortalama değerlerinin (AO: 3,52) yeterince yüksek olduğu görülmüştür.

Buna göre, çalışanların çok yüksek bir yüzdelik oranla (ort.%78,7) kendileri ile çalıştıkları yöneticilerinin kendisine dürüst davranmalarından, destek vermelerinden, kendisini dinlemelerinden ve yetenekli olmalarından tatmin olduklarını ifade ettikleri görülmüştür. Buradan da, çalışanların yöneticilerinden tatmin oldukları anlaşılmıştır.

Her bir faktörü oluşturan önermelerde en yüksek ortalamaya sahip skorlara bakıldığında ise; 'iş tatmini' değişkeni altında yer alan "*işimle ilgili sorumluluklarımın düzeyi bakımından kendimi iyi hissediyorum*" önermesi en yüksek ortalamaya sahiptir (ort. değ. 3,32). 'Terfi olanaklarından tatmin' değişkenini oluşturan önermelerden ise "*kurumumda terfiler gerektiğinde yapılır*" önermesi en yüksek ortalamaya sahiptir (ort. değ. 2,88). 'Ücretten tatmin' değişkeni altında yer alan önermelerden "*Aldığım sorumluluklara göre bana yeterince ödeme yapılmaktadır*" önermesi en yüksek ortalamaya sahiptir (ort. değ. 2,82). 'İş arkadaşlarından tatmin' değişkeni altında yer alan önermelerden "*kurumumdaki insanlarla çalışmaktan zevk alırım*" önermesi en yüksek ortalamaya sahiptir (ort. değ. 3,63). Modelde bağımlı değişken olarak belirlenen 'Yöneticiden tatmin' değişkeni altında yer alan önermelerden "*yönetim bana karşı dürüst davranır*" önermesi 3,78 değeri ile en yüksek ortalamaya sahiptir.

4.4. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Araştırma verilerinde yer alan bağımsız değişkenler olan iş tatmini, terfi olanaklarından tatmin, ücretten tatmin ve iş arkadaşlarından tatmin ile bağımlı değişken olan yöneticiden tatmin arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test edebilmek için korelasyon analizi kullanılmıştır.

Korelasyon tablosunda (Tablo 8) görüldüğü gibi bütün bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Korelasyon katsayılarına bakıldığında korelasyon katsayıları iş tatmininde 0,530, terfi olanaklarından tatminde 0,404, ücretten tatminde 0,427 ve iş arkadaşlarından tatminde 0,663 şeklinde gerçekleşmiştir.

Tablo 8: Korelasyon Tablosu

Değişkenler	İş tatmini	Terfi olanaklarından tatmin	Ücretten tatmin	İş arkadaşlarından tatmin	Yöneticiden tatmin
İş tatmini	X				
Terfi olanaklarından tatmin	.527**	X			
Ücretten tatmin	.327**	.367**	X		
İş arkadaşlarından tatmin	.523**	.286**	.435**	X	
Yöneticiden tatmin	.530**	.404**	.427**	.663**	X

** Korelasyon, anlamlılık düzeyi 0.01'dir (2-tailed).

Yöneticiden tatmin ile iş arkadaşlarından tatmin değişkenleri arasındaki korelasyon katsayısı 0.663 olarak gerçekleşmiş olup, bu durum bağımsız değişkenler içerisinde 'iş arkadaşlarından tatmin'in en yüksek ilişki düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Bu değişkeni sırasıyla iş tatmini (0.530), ücretten tatmin (0.427) ve terfi olanaklarından tatmin (0,404) değişkenleri izlemektedir.

4.5. Regresyon Analizi Sonuçları

Modeldeki değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri incelemek ve geliştirilen hipotezleri test etmek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır.

4.5.1. İş Tatmini ve Yöneticiden Tatmin İlişkisi

Tablo 9: İş tatmini ile yöneticiden tatmin arasındaki ilişki

Değişkenler	Coefficient	t-value	p-value
<i>Yöneticiden tatmin</i>			
- İş tatmini	.530	7,774	,000
- Model	(Standardized R-square=,276)	(F=60,434*)	,000

* $p < 0,001$

Tablo 8'de yapılan korelasyon analizinde iş tatmini ile yöneticiden tatmin

arasında $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak iş tatmininin yöneticiden tatmin değişkeni üzerinde hangi düzeyde bir etkiye sahip olduğunu bulmak için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonucunda Tablo 9’da görüldüğü gibi iş tatmini değişkeninin yöneticiden tatmin değişkenini anlamlı ($p < .001$) bir şekilde etkilediği ortaya çıkmaktadır. Analiz sonucunda regresyon modeline ilişkin F değeri 60,434 ve p değeri (sig.) 0,000 bulunduğundan oluşturulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. Tablo 9’da yer alan R^2 (standardized R-square) değeri 0,276 olup, iş tatmininin yöneticiden tatmin üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle regresyon denkleminde yer alan iş tatmini, araştırmanın bağımlı değişkeni olan yöneticiden tatmin değişkenini %27,6 oranında açıklamaktadır. Buna göre, H_1 “*çalışanların iş tatmini algıları, yöneticiden tatmin algularını etkiler*” hipotezi kabul edilmiştir.

4.5.2. Terfi Olanaklarından Tatmin ve Yöneticiden Tatmin İlişkisi

Tablo 10: Terfi olanaklarından tatmin ile yöneticiden tatmin arasındaki ilişki

Değişkenler	Coefficient	t-value	p-value
<i>Yöneticiden tatmin</i>			
- Terfi olanaklarından tatmin	,404	5,268	,000
- Model	(Standardized R-square=,158)	(F=27,754*)	,000

* $p < 0,001$

Tablo 8’de yapılan korelasyon analizinde terfi olanaklarından tatmin ile yöneticiden tatmin arasında $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı ilişki çıkmıştır. Korelasyon katsayısı 0.404 olarak gerçekleşmiştir. Regresyon analizi sonucunda Tablo 10’da görülen modelde terfi olanaklarından tatmin değişkeninin (0,000) yöneticiden tatmin değişkenini anlamlı bir şekilde etkilediği ortaya çıkmaktadır. Analiz sonucunda regresyon modeline ilişkin F değeri 27,754 ve p değeri (sig.) 0,000 bulunduğundan oluşturulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. Tablo 10’da yer alan R^2 (standardized R-square) değeri 0,158 olup, bu değer regresyon denkleminde yer alan terfi olanaklarından tatmin, araştırmanın bağımlı değişkeni olan yöneticiden tatmin değişkenini %15,8 oranında açıkladığını göstermektedir. Buna göre, H_2 “*çalışanların terfi olanaklarından tatmini algıları, yöneticiden tatmin algularını etkiler*” hipotezi kabul edilmiştir.

4.5.3. Ücretten Tatmin ile Yöneticiden Tatmin Arasındaki İlişki

Tablo 11: Ücretten tatmin ile yöneticiden tatmin arasındaki ilişki

Değişkenler	Coefficient	t-value	p-value
<i>Yöneticiden tatmin</i>			
- Ücretten tatmin	,427	5,876	,000
- Model	(Standardized R-square=,177)	(F=34,525*)	,000

* $p < 0,001$

Tablo 8’de yapılan korelasyon analizinde ücretten tatmin ile yöneticiden tatmin arasında $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı ilişki çıkmıştır. Korelasyon katsayısı .427 olarak gerçekleşmiştir. Regresyon analizi sonucunda Tablo 11’de görülen modelde ücretten tatmin değişkeninin (0,000) yöneticiden tatmin değişkenini anlamlı bir şekilde etkilediği ortaya çıkmaktadır. Analiz sonucunda regresyon modeline ilişkin F değeri 34,525 ve p değeri (sig.) 0,000 olduğundan oluşturulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. Tablo 11’de yer alan R^2 (standardized R-square) değeri 0,177 olup, bu değer regresyon denkleminde yer alan ücretten tatmin, araştırmanın bağımlı değişkeni olan yöneticiden tatmin değişkenini %17,7 oranında açıkladığını göstermektedir. Buna göre, H_3 “*çalışanların ücretten tatmin algıları, yöneticiden tatmin algılarını etkiler*” hipotezi kabul edilmiştir.

4.5.4. İş Arkadaşlarından Tatmin ile ve Yöneticiden Tatmin Arasındaki İlişki

Tablo 12: İş arkadaşlarından tatmin ile yöneticiden tatmin arasındaki ilişki

Değişkenler	Coefficient	t-value	p-value
<i>Yöneticiden tatmin</i>			
- İş arkadaşlarından tatmin	,663	11,029	,000
- Model	(Standardized R-square=,436)	(F=121,641*)	,000

* $p < 0,001$

Yine Tablo 8’de yapılan korelasyon analizinde iş arkadaşlarından tatmin ile yöneticiden tatmin arasında $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı ilişki çıkmıştır. Korelasyon katsayısı .663 olarak gerçekleşmiştir. Regresyon analizi sonucunda Tablo 12’de görülen modelde iş arkadaşlarından tatmin değişkeninin (0,000) yöneticiden tatmin değişkenini anlamlı bir şekilde etkilediği ortaya çıkmaktadır. Analiz sonucunda regresyon modeline ilişkin F değeri 121,641 ve p değeri (sig.) 0,000 olduğundan oluşturulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. Tablo 12’de yer alan R^2 (standardized R-square) değeri 0,436 olup, bu değer regresyon denkleminde yer alan ücretten tatmin, araştırmanın bağımlı değişkeni olan yöneticiden tatmin değişkenini %43,6 oranında açıkladığını göstermektedir. Buna göre, H_4 “*çalışanların iş arkadaşlarından tatmin algıları,*

.....
yöneticiden tatmin algılarını etkiler” hipotezi de kabul edilmiştir.

5. SONUÇ

Çalışma yaşamında en önemli unsur olan insan, duyguları, beklentileri ve gereksinimleri olan bir varlıktır. Bu duygu, beklenti ve gereksinimler karşılandıkça insanlar mutlu olur, stresi azalır ve çalışanın, yaşamının içinde önemli bir yeri olan işine ve çevresine bakış açısı ve yaklaşımı olumlu yönde etkilenir. Bununla birlikte çalışma yaşamında önemli bir yeri olan motivasyon ve verimliliğin artırılmasında anahtar rolündeki faktörlerden biri olan iş tatmininin sağlanmasına yönelik uygun bir ortam oluşturulmuş olur.

Araştırmada, iş tatmininin sağlanması için çalışanların işlerinden, kendilerine sağlanan görevde yükselme olanaklarından, aldıkları ücretten, iş arkadaşlarından tatmin algıları ile yöneticiden tatmin algıları arasındaki ilişkinin yönü incelenmiş ve yöneticiden tatmin algıları üzerindeki etkisi çalışanlar üzerinde test edilmiştir.

Böylece çalışanların iş tatminlerini değerlendirme sürecinde yukarıda belirtilen birçok değişken ile yöneticiden tatmin algısı arasında olduğu varsayılan ilişki, bünyesinde daimi işçi, geçici işçi, sözleşmeli ve memur gibi çeşitli statülerde çalışanların bulunduğu yarı özerk kurumlar olan sulama birlikleri çalışanları üzerinde incelenerek daha genel bir bilgiye ulaşılmaya çalışılmıştır.

Elde edilen veriler ve yapılan analizler iş tatmini algısının, terfi olanaklarından tatmin algısının, ücretten tatmin algısının ve iş arkadaşlarından tatmin algısının yöneticiden tatmin algısı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Yöneticiden tatmin algısının pozitif yönde gelişmesini tek bir belirleyicinin etkilemediği ve birden çok faktörlerin toplam etkileşiminin sonucu olduğu söylenebilir. Araştırmada yöneticiden tatmin algısını etkileyen değişkenler arasında en fazla etkiyi iş arkadaşlarından tatmin algısı yapmaktadır. Oluşturulan modelde iş tatmini (H_1), terfi olanaklarından tatmin (H_2), ücretten tatmin (H_3) ve iş arkadaşlarından tatmin (H_4) algısı arttıkça yöneticiden tatmin algısı da artmaktadır.

Türkiye genelindeki sulama birliklerinde yapılan araştırmada yukarıdaki sonuçlara ulaşılmıştır. Ancak bu sonucun geliştirilmesi için farklı sektörlerde veya kurumlarda farklı kişilerle yine benzeri çalışmaların yapılması ve sonuçlarının karşılaştırılması gerekir. Tersisi durumda bu sonuçların bütün sektörlerde veya bütün kurumlara genelleştirilmesi mümkün değildir. Sonuçların

genelleştirilebilmesi için farklı sektörlerde veya farklı kurumlarda farklı kişilerle daha geniş katımlı araştırmaların yapılmasını önermekteyiz.

Organizasyon içinde gereksinim duydukları katkıyı sağlaması için çalışanların yöneticiden tatmin düzeyini yükseltmek isteyen firma yönetiminin, firmasında iş tatmini, ücret tatmini, terfi olanaklarından tatmin düzeyini artırmaları gerekmektedir.

Bu bağlamda, yönetimin, yöneticiden tatmini artırabilmek için mümkün olduğu kadar işi çalışanlar açısından ilgi çekici duruma getirmeleri, iş ile ilgili bireyin kıdemi, işe uygunluğu esas alınarak sorumlulukların dağıtılması ve çalışanların yapmış oldukları işten elde ettikleri başarıdan gurur duyacak konuma getirilmeleri önerilmektedir. Ayrıca, çalışanların kabul edecekleri, benimseyecekleri ve tatmin olacakları terfi ilkelerinin ortaya konulması ve kurumda terfilerin daha adil bir şekilde yapılması da önerilmektedir.

Sonuç olarak, organizasyonların varlıklarını ve rekabetçi üstünlüklerini sürdürebilmeleri için insan kaynaklarından en üst düzeyde yararlanabilmeleri gerekir. Bunun için yöneticisiyle bütünleşmiş ve verilen görevleri severek yapan çalışanların olması çok önemlidir. Dolayısıyla, çalışanların yöneticiden tatmin algısını yükseltmek için yine çalışanların ilgilerini çeken ya da ilgi alanlarına göre iş, kendilerini daha iyi hissettikleri ve dayanışma içinde oldukları sorumluluk sahibi arkadaşlarından oluşan bir iş ortamı sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- ABDULLA, Jassem; Djebarni, Ramdane ve Mellahi, Kamel; “Determinants of Job Satisfaction in the UAE: A case study of the Dubai Police”, *Personnel Review*, Vol: 40, No: 1, 2011, s. 126-146.
- ABELE, Andrea E.; Spurk, Daniel ve Volmer, Judith; “The Construct of Career Success: Measurement Issues And An Empirical Example”, *ZAF*, Vol: 43, 2011, s. 195-206.
- AKINCI, Zeki; “Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama”, *Akdeniz İ. İ. B. F. Dergisi*, Cilt: 4, 2002. s. 1-25.
- ALAM, Muhammad M. and Mohammad, Jamilha F.; “Level of Job Satisfaction and Intent to Leave Among Malaysian Nurses”, *Business Intelligence Journal*, Vol: 3, No: 1, 2010, s. 123-137.
- ATAAY, İsmail D.; *Ücret Tatmini ve Ücret Sistemleri*, Cihad Matbaası, 1985, İstanbul.
- BAKAN, İsmail ve Büyükbeşe, Tuba; “Örgütsel İletişim ile İş Tatmini

- Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması”, *Akdeniz İ.İ.B.F.Dergisi*, Cilt: 7, 2004a, s. 1-30.
- _____; “Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir alan Çalışması”, *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi*, Cilt: 23, 2004b, s. 35-59.
- BALTAŞ, Acar; *İnsana ve İşe Değer Katan: Yeni İK*, Remzi Kitabevi, 2009, İstanbul.
- BAŞ, Türker ve Ardıç, Kadir; “A Comparison of Job Satisfaction between Public and Private University Academicians in Turkey”, *METU Studies and Development*, Vol: 29, No: 1-2, 2002, s. 27-46.
- BEDEIAN, Arthur G. ve Glueck, William F.; *Management*, Third Edition, The Dryden Press, 1983, New York.
- BOROOAH, Vani K.; “Comparing levels of job satisfaction in the countries of Western and Eastern Europe”, *International Journal of Manpower*, Vol: 30, No: 4, 2009, s. 304-325.
- BOZKURT, Öznur ve Bozkurt, İlhan; “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçeri Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması” *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Vol: 9, No: 1, 2008, s. 1-18.
- BRYMAN, Alan ve Cramer, Duncan; *Quantitative Data Analysis with SPSS for Windows: A Guide for Social Scientists*, Taylor and Francis Group, 1997, London: Routledge.
- BUITENDACH, Johanna H. ve Rothmann, Sebastian; “The Validation of the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire in Selected Organizations in South Africa”, *SA Journal of Human Resource Management*, Vol:7, No: 1, 2009, s. 1-8.
- BUSSING, André; Bissels, Thomas; Fuchs, Vera; Perrar, Klaus M.; “A dynamic model of work satisfaction: qualitative approaches”, *Human Relations*, Vol: 52, No: 8, 1999, s. 999-1028.
- CARMELI, Abraham ve Freund, Anat; “Work Commitment, Job Satisfaction and Job Performance: An Empirical Investigation”, *International Journal of Organization Theory and Behavior*, Vol: 7, 2004, s. 289-309.
- CELLUCCI, Anthony J. ve DeVries, David L.; “Measuring Managerial Satisfaction: A Manual for the MJSQ”, *Technical Report II (Center for Creative Leadership)*, 1978.
- CRONBACH, Lee J.; “Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests”, *Psychometrika*, 16(3), 1951, s. 297-334.

- CÜCELOĞLU, Doğan; *İnsan ve Davranışı*, 8. Basım, Remzi Kitabevi, 1998, İstanbul.
- Davranış Bilimleri Enstitüsü; “Çalışan Memnuniyeti”, 2010, <http://www.dbe.com.tr/tr-TR/Content/Default.aspx?SectionID=325>, (Erişim tarihi: 12.10.2010).
- DOGAN, Hulusi; “A Comparative Study for Employee Job Satisfaction in Aydın Municipality and Nazilli Municipality”, *Ege Academic Review*, Vol: 9, No: 2, 2009, s. 423-433.
- ERDOĞAN, İlhan; *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Beta Yayınları, 1996, İstanbul.
- ____; *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İşletme Fakültesi Yayını, No:5, 1999, İstanbul.
- FAIRBROTHER, Kerry ve Warn, James; “Workplace dimensions, stres and job satisfaction”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol: 18, No: 1, 2003, s. 8-21.
- FURNHAM, Adrian-Eracleous, Andreas-Chamorro, Premuzic Tomas; “Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol: 24, No: 8, 2009, s. 765-779.
- GALLARDO, Eva; Sánchez-Cañizares, Sandra-M.; López-Guzmán; Tomás-Jesus, Maria Margarida Nascimento; “Employee satisfaction in the Iberian hotel industry: The case of Andalusia (Spain) and the Algarve (Portugal)”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol: 22, No: 3, 2010, s. 321-334.
- GILBRETH, Frank B.; *Motion Study: A Method for Increasing the Efficiency of the Workman*, D. Van Nostrand Company, 1911, New York, NY.
- GÜLNAR, Birol; *Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu*, Literatürk Yayınları, 2007, İstanbul.
- GÜRBÜZ, Sait; “Kamu Personelinin Ücret Tatmin Seviyelerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol: 6, No: 21, 2007, s. 240-260.
- GÜVEN, Mehmet-Bakan, İsmail-Yeşil, Salih; “Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması”, *Yönetim ve Ekonomi*, Vol: 12, No: 1, 2005, s. 127-151.
- HACKMAN, J. Richard ve Oldham, Greg R.; “Development of the job diagnostic survey”, *Journal of Applied Psychology*, Vol: 60, No: 2, 1975,

s. 159-170.

- HERZBERG, Frederick; “On More Time: How Do You Motivate Employee?”, *Harvard Business Review on Management*, England, 1975, s. 361-376
- IMPARATO, Nicholas; “Relationship Between Porter’s Need Satisfaction Questionnaire and the Job Descriptive Index”, *Journal of Applied Psychology*, Vol: 56, No: 5, 1972, pp.397-405.
- JOSEPH, Jacob ve Satish P. Deshpande; “An Empirical Investigation of Factors Affecting Ethical Optimism of Nurses”, *Business and Professional Ethics Journal*, Vol: 15, 1996, s. 21-35.
- JOHLKE, Mark C.; Duhan, Dale F.; Howell, Roy D.; Wilkes, Robert W.; “An Integrated Model of Sales Managers’ Communication Practices”, *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol: 28, No: 2, 2000, s. 263-277.
- KINICKI, Angelo ve Kreitner, Robert; *Organizational Behavior: Key concepts, skills and best practices*, McGraw Hill, 2003, USA.
- KOÇ, Hakan ve Yazıcıoğlu, İrfan; “Yöneticiye Duyulan Güven ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Vol: 12, No: 1, 2011, s.45-57.
- KOH, Hian Chye ve Boo, El’fred H. Y.; “The Link Between Organizational Ethics and Job Satisfaction: A Study of Managers in Singapore”, *Journal of Business Ethics*, 2001, Vol: 29, s. 309-324.
- LANGE, Thomas; “Attitudes, attributes and institutions: Determining job satisfaction in Central and Eastern Europe”, *Employee Relations*, Vol: 31, No: 1, 2009, s. 81-97.
- LEE, Cynthia; “Prosocial Organizational Behaviors: The Roles of Workplace Justice, Achievement Striving, and Pay Satisfaction”, *Journal of Business and Psychology*, Vol: 10, No: 2, 1995, s. 197-206.
- LOCKE, Edwin A.; “What is job satisfaction?”, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol: 4, 1969, s. 309-336.
- McCAIN, Shiang; Lih Chen; Tsai, Henry; Bellino, Nicholas; “Organizational justice, employees’ ethical behavior, and job satisfaction in the casino industry”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol: 22, No: 7, s. 992-1009.
- MİGM (Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü), “2009 Yılı Mahalli İdareler Genel Faaliyet Raporu”, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, 2010, Ankara.
- MOYNIHAN, Donald P. ve Pandey, Sanjay K.; “Finding Workable Levers Over Work Motivation: Comparing Job Satisfaction, Job Involvement,

- and Organizational Commitment”, *Administration and Society*, Vol: 39, No: 7, 2007, s. 803-832
- NORUSIS, Marija J.; *SPSS for Windows Professional Statistics Release 6.0*, 1993, Chicago: SPSS Inc.
- OKPARA, John O. “Personal Characteristics as Predictors of Job Satisfaction: An Exploratory Study of IT Managers in A Developing Economy”, *Information Technology and People*, Vol: 17, No: 3, 2004, s. 327-338.
- OSHAGBEMI, Titus; “Personal Correlates of Job Satisfaction: Empirical Evidence from UK Universities”, *International Journal of Social Economics*, Vol: 30, No: 12, 2003, s. 1210-1232.
- ÖZGEN, Hüseyin; Öztürk, Azim; Yalçın, Azmi; *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Kitabevi, 2002, Adana.
- PETRESCU, Ileana A. ve Simmens, Rob; “Human resource management practices and workers’ job satisfaction”, *International Journal of Manpower*, Vol: 29, No: 7, 2008, s. 651-667.
- RAINEY, H. G.; “*Understanding and Managing Public Organizations*, 2’nd Edition, Jossey-Bass Publishers, 1997, San Francisco, CA.
- SAARI, Lise M. ve Judge, Timoty A.; “Employee Attitudes and Job Satisfaction”, *Human Resources Management*, Winter, Vol: 43, No: 4, 2004, s. 395-407.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat; “*İnsan Kaynakları Yönetimi*”, 1. Baskı, Ezgi Yayınları, 2000, Bursa.
- SCHERMERHORN, John R.; *Exploring Management: In Modules*, John Wiley and Sons Inc, 2007, USA.
- SEERI, Brenda L. ve Corrigall, Elizabeth A; “Emotional labor: links to work attitudes and emotional exhaustion”, *Journal of Managerial Psychology*, 24(8), (2007), s. 797-813.
- SHRM (Society Human Resources Management); “2009 Employee Job Satisfaction: Understanding the Factor That Made Work Gratifying”, A Survey Report, 2009, USA. <http://www.shrm.org/surveys> (Erişim tarihi: 12.10.2010).
- STAPEL, Jan “What is Job Satisfaction?”, *Public Opinion Quarterly*, Vol: 14, No: 3, 1950, s. 551-554.
- ŞİMŞEK, M. Şerif; Akgemci, Tahir; Çelik, Adnan; *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, 6. Baskı, Gazi Kitabevi, 2008, Ankara.
- TELMAN, Nursel ve Ünsal, Pınar; *Çalışan Memnuniyeti*, 1. Baskı, Epsilon

Yayıncılık, 2004, İstanbul.

- TENGİLİMOĞLU, Dilaver; “Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Vol: 1, 2005, s. 23-45.
- UPPAL, Sharanjit; “Disability, workplace characteristics and job satisfaction”, *International Journal of Manpower*, Vol:26, No: 4, 2005, s. 336-349.
- VISWESVARAN, Chockalingam; Satish P. Deshpande; Jacob, Joseph; “Job Satisfaction as a Function of Top Management Support for Ethical Behavior: A Study of Indian Managers”, *Journal of Business Ethics*, Vol: 17, 1998, s. 365-371.
- VITELL, Scott J. ve D. L. Davis; “The Relationship between Ethics and Job Satisfaction: An Empirical Investigation”, *Journal of Business Ethics*, 9, 1990, s.489-494.
- YAPRAKLI, Şükrü ve Yılmaz, Mustafa K.; “Satış Gücü Motivasyonu-İş Tatmini Ölçeklerinin Test Edilmesi ve Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama”, *“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Vol:9, No3, 2007a, s. 62-98.
- _____ ; “Çalışanların İş Stresi Algılarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurum’da İlaç Müessesleri Üzerinde Bir Saha Araştırması”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Vol: 21, No: 1, s. 155-183.
- WALKER, Orville C.; Churchill, Gilbert A.; Ford, Jr. Neil M. Motivation and Performance in Industrial Selling: Present Knowledge and Needed Research, *Journal of Marketing Research*, Vol: 14, s. 156-168.
- WALTON, Richard (1975), *“Improving the Quality of Work Life”*, *Harvard Business Review on Management*, England, 1977, s. 357-360.
- WESTOVER, Jonathan H.;“Global shifts changing job quality and job satisfaction determinants in socialist and post-socialist Hungary”, *International Journal of Social Economics*, 37(2), . (2010), p. 84-100.
- WOOD, Van R.; Chonko, Lawrence; B.-Hunt, Shelby; *“Social Responsibility and Personal Success: Are They Incompatible?”* *Journal of Business Research*, Vol: 14, No.3, s. 193-212
- WRIGHT, Thomas A; “The emergence of job satisfaction in organizational behavior: A historical overview of the dawn of job attitude research”, *Journal of Management History*, Vol: 12, No: 3, 1986, s. 262-277.
- ZAIM, Sabahattin; *Çalışma Ekonomisi*, Filiz Kitabevi, 1985, İstanbul.

GÜMÜŞ FİYATLARI VE DOW JONES ENDEKSİ'NİN ALTIN FİYATLARINA ETKİSİ ÜZERİNE EŞBÜTÜNLEŞME VE NEDESELLİK ANALİZİ

Cointegration and Causality Analyzes of Effect of Silver Prices and Dow Jones Index on The Prices of Gold

Bekir ELMAS* ve Müslüm POLAT**

ÖZET

Bu çalışmada gümüş fiyatları ile Dow Jones Endeksi'nin altın fiyatlarına etkisini tespit etmek amacıyla eşbütünleşme ve nedensellik analizleri yapılmıştır. 1 Ocak 1973 - 16 Haziran 2013 dönemine ait günlük bazda 10071 verinin kullanıldığı çalışmada seriler arasında uzun dönemli bir ilişki olup olmadığı araştırılmış ve uzun dönemli bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Ayrıca altın fiyatları ile Dow Jones Endeksi ve gümüş fiyatları arasındaki ilişkinin çift yönlü mü yoksa tek yönlü mü olduğu incelenmiş ve altın fiyatları ile gümüş fiyatları arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmuş fakat altın fiyatları ile Dow Jones Endeksi arasında bir nedensellik ilişkisine rastlanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Altın, altın fiyatları, gümüş, hisse senedi, Dow Jones

ABSTRACT

In this study, cointegration and causality analyzes were conducted to determine the effect of silver prices and Dow Jones Index on the prices of gold. On a daily basis of the 10071 data utilized in this study between the periods January 1 1973 - June 16 2013, it was investigated whether there has been long-term relationship between the series, and the presence of a long-term relationship was revealed. Also the relationships between the prices of gold and the prices of silver and Dow Jones Index were examined whether they had a one-way or two-way relationship and between the prices of gold and the prices a two-way relationship of causality has been found but between the prices of gold and Dow Jones Index a relationship of causality hasn't been found.

Keywords: Gold, gold prices, silver, share, Dow Jones

* Doç. Dr., Atatürk Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, belmas@atauni.edu.tr

** Arş. Gör., Bingöl Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, muslimpolat@gmail.com

1. GİRİŞ

Altın, milattan önce 5000 yıllarında kullanılmaya başlanıp, o zamandan günümüze kadar değerini korumuş nadir bir metaldir. Doğada az bulunması, üretiminin sınırlı olması, oksitlenmemesi, paslanmaması ve özellikle uzun zamanda değerini kaybetmemesi gibi nedenlerle altın, asırlar boyunca bir değer saklama aracı olarak kullanılmıştır. Bunun yanı sıra kolay şekil alabilmesi, kimyasal maddelere karşı dayanıklı olması, ısı ve elektriği iyi iletmesi vb. gibi özelliklerinden dolayı değer saklama aracından başka endüstride de aranan bir metal olmuştur.

Çalışmada öncelikle dünya altın fiyatlarında meydana gelen değişimler özetlenecektir. Daha sonra altın fiyatları, gümüş fiyatları ve hisse senedi fiyatları arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan çalışmalar hakkında literatür taraması yapılacaktır. Son olarak altın fiyatlarına gümüş fiyatları ile hisse senedi fiyatlarının etkisini tespit etmek için 1 Ocak 1973 - 16 Temmuz 2013 dönemini kapsayan günlük verilerle bir analiz yapılacaktır.

2. ALTIN

Parasal değeri itibariyle platin kadar değerli olmamasına rağmen, altın yüzyıllardır insanları peşinden koşturmuş ve her zaman değerli bir maden olarak kabul edilmiştir (Çıtak, 2004: 13).

Dünyada altın için kullanılan ağırlık ölçü birimi ons'tur. Standart olarak 1 Ons (31,1038079) gramdır. Altının saflık derecesini ölçen birim ise ayar (kirat) ve milyemdir. Altının 24 ayar olması 1000 milyem saflığı ifade etmektedir. Ticarete kullanılan külçe altının saflığı 995 milyem ve üstüdür (Baş, 2010: 58).

M.Ö. 5000 yıllarında bakır ile doğal bir alaşım halinde Mısır'da toprak altından çıkarılan ve M.Ö. 3900 yıllarında geliştirilen ısıtma teknikleri ile eritilip işlenebilecek hale getirilen altın (Sağlam, 1993: 4), para icat edilmeden önce üzerine damga ve marka basılan bazı külçe ve levhalar şeklinde paranın ilk öncülüğünü yapmıştır (Pekcan, 1998: 17).

Dünya para tarihindeki yeri çok önemli olan altın, M.Ö. 6. asırdan 19. asra kadar para birimi olarak kullanılmıştır. Altın, 1870-1930 yılları arasında Altın Para Sistemi'nde sistemin temelini oluşturmuş, 1944-1973 yılları arasında ise Bretton Woods Sistemi'nde Dolara karşılık saklama aracı olarak kullanılmıştır (Güvenç, 2006: 4).

Bretton Woods Sistemi'nin çökmesinden sonra altının likidite özelliğinin sona ermesi ve değerinin serbest piyasada arz ve talebe göre belirlenmeye başlanması hükümetlerin, iş çevrelerinin ve akademisyenlerin altın fiyatlarına olan ilgisini arttırmaya sebep olmuştur. Dünyada görülen her yeni kriz de bu ilgiyi arttırmış ve ekonomistleri, altın fiyatlarındaki değişiklikleri açıklamaya sevk etmiştir. Özellikle ABD Doları, petrol fiyatları, enflasyon, alternatif yatırım araçları ve gümüş fiyatlarının altın fiyatına etkisi üzerine çok ekonometrik araştırma yapılmıştır (Booth, Kaen ve Koveos, 1982: 85).

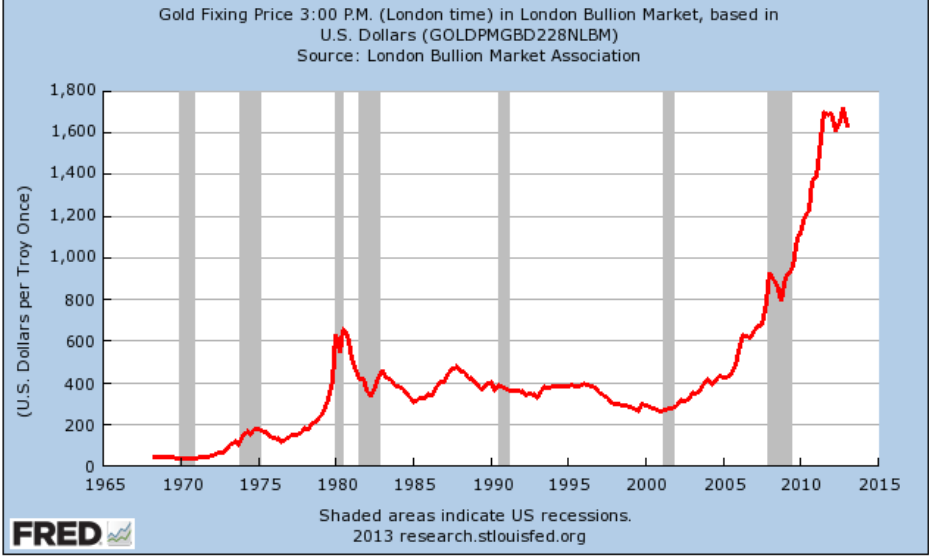
Altın fiyatları uzun dönemde arz ve talebe göre belirlenirken kısa dönemde ise altın üretim arzının esnek olmaması ve talebe hemen cevap verememesinden dolayı fiyatları daha çok talep faktörü belirlemektedir. Arz açısından altın fiyatlarını etkileyen faktörler, dünya altın üretim miktarı, üretim maliyetleri, altın üreticisi ülkelerdeki politik ortam, merkez bankalarının altın satışları ve maden üreticisi şirketlerin vadeli satışları şeklinde sıralanabilir. Talep açısından ise dünyadaki ekonomik ve politik gelişmeler, hisse senedi ve döviz piyasasındaki dalgalanmalar, enflasyon, petrol fiyatı, merkez bankalarının para politikaları, faiz oranları, merkez bankalarının altın talebi ve alternatif değerli madenler şeklinde sıralamak mümkündür. 1971 yılından bu yana altın piyasasındaki gelişmelere bakıldığında daha çok talep yönlü faktörlerin altın fiyatını etkilediği görülmektedir (Vural, 2003: 65). Bu sebepten dolayı çalışmada talep yönlü faktörlerden gümüş ve hisse senedi fiyatlarının altın fiyatına etkisi üzerine bir araştırma yapılacaktır.

2.1. Dünya Altın Fiyatları

Altın fiyatları dünyanın önemli mali piyasalarında her gün belirlenmektedir. Bu piyasaların en önemlisi Londra Altın Piyasası'dır. Londra Altın Piyasası'nda günlük fiyat sabitleme işlemleri yapılmaktadır. Dünyanın farklı yerlerinden büyük miktarda altın alıcısı ve satıcılarının katılımıyla gerçekleşen bu sabit altın fiyatları, altın ticareti yapan kişi ve kuruluşlarca günlük altın alış - satış işlemlerinde kullanılmaktadır (Aslan, 1999: 24).

1935 yılından 1971 yılına kadar devam eden Bretton Woods Sistemi'nde altının onsu 35 ABD Doları'na sabitlenmiştir. Bu sistemin sona ermesinden sonra altın fiyatları hızlı bir şekilde yükselmeye başlamış ve 1972 yılında onsu 70 ABD Doları'na ulaşmıştır. 1973 yılında ise tamamen serbest altın piyasası ortaya çıkmıştır (Güvenç, 2006: 10-12).

Şekil 1: Altın Fiyatları



Kaynak: [http://research.stlouisfed.org/fred2/graph/?s\[1\]\[id\]=GOLDPMGBD228NLBM](http://research.stlouisfed.org/fred2/graph/?s[1][id]=GOLDPMGBD228NLBM) Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2013

Altın fiyatlarının 43 yıllık seyrinin görüldüğü Şekil 1'de görüldüğü gibi altın fiyatları 1971 yılından itibaren yükselmeye başlamıştır. 1975 yılına kadar yükselerek 160 Dolar/Ons seviyesine kadar çıkan altın fiyatları daha sonraki yıl tekrar düşmüş ve 120 Dolar ons seviyesini görmüştür. Daha sonra 600 Dolar/ons seviyesini gördüğü 1980 yılına kadar tırmanışını devam ettirmiştir. Bu tırmanışta; petrol üreticisi ülkelerin altın piyasasına ilgilerinin artması, ABD enflasyonunun artması, döviz piyasalarındaki istikrarsızlık ile İran, Irak ve Afganistan'daki siyasi gerginliğin etkili olduğu söylenebilir (Güvenç, 2006: 14-15). 1980'den sonra 1982 yılına kadar düşüşe geçen altın fiyatları yeniden 380 Dolar/ons seviyelerine kadar düşüşe devam etmiştir. 1988 yılına kadar bu tür iniş ve çıkışlar yaşayan altın fiyatları, bu yıldan sonra 2000'li yıllara kadar bazen bir miktar yükselse de daha çok durağan ve düşüş trendinin hâkim olduğu bir döneme girmiştir. 2002 yılından itibaren tekrar yükselişe geçen altının ons fiyatları 2006 yılında 690'ları, 2010 yılında ise 1200'leri görmüş ve tırmanışa devam ederek 2012 yılında 1650'lere kadar yükselmiştir.

Altın fiyatının 1969 yılından 2012 yılına kadarki yıllık ortalama fiyatları Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1: Altın Fiyatları

Yıllar	Fiyat	Yıllar	Fiyat
1969	41,100	1991	362,341
1970	35,964	1992	343,869
1971	40,795	1993	360,047
1972	58,174	1994	384,159
1973	97,117	1995	384,071
1974	158,764	1996	387,735
1975	160,866	1997	330,997
1976	124,802	1998	294,122
1977	147,838	1999	278,863
1978	193,574	2000	279,290
1979	307,009	2001	271,190
1980	614,753	2002	310,076
1981	459,163	2003	363,832
1982	376,108	2004	409,532
1983	423,376	2005	444,988
1984	360,655	2006	604,338
1985	317,425	2007	696,431
1986	368,198	2008	872,372
1987	446,837	2009	973,658
1988	436,784	2010	1226,665
1989	381,268	2011	1573,160
1990	383,733	2012	1668,857

Kaynak:

<http://research.stlouisfed.org/fred2/series/GOLDPMGBD228NLBM/downloadata?cid=32217> Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2013

3. LİTERATÜR TARAMASI

Vural (2003) çalışmasında altın fiyatları ile döviz piyasası, hisse senedi piyasası, faiz oranları, petrol, gümüş ve bakır fiyatları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Ocak 1990 Mart 2003 dönemine ait 157 aylık veri, zaman serileri yöntemiyle analiz etmiştir. Sonuç olarak, kısa dönemde altın fiyatlarındaki değişikliklerin %40'nın döviz ve hisse senedi piyasası, gümüş ve petrol fiyatlarıyla açıklanabileceğini, bakır fiyatındaki ve faiz oranındaki değişimin altın fiyatını etkilemediğini tespit etmiştir.

Soytas vd. (2009) çalışmalarında petrol fiyatı ile altın fiyatı, gümüş fiyatı, TL / ABD Dolar'ı döviz kuru ve Türkiye faiz oranı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. 2 Mayıs 2003 - 1 Mart 2007 tarihleri arasındaki günlük verilerin kullanıldığı çalışmada petrol fiyatının altın fiyatı üzerinde fazla bir

etkisinin olmadığı ve petrol fiyatını tahmin etmede altın fiyatının kullanılamayacağı sonucuna varmışlardır.

Topçu (2010) çalışmasında Dow Jones Sanayi Endeksi, ABD doları kuru, petrol fiyatı, enflasyon oranı, faiz oranı, kriz ve global para arzının altın fiyatına etkisini araştırmak için zaman serileri yöntemiyle bir analiz yapmıştır. Veriler aylık bazda olup Ocak 1995- Eylül 2009 dönemine aittir. Sonuç olarak Dow Jones Sanayi Endeksi ve dolar getirileri, altın getirilerini negatif yönde, global para arzı ile krizin ise pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Petrol fiyatları, faiz ve enflasyonun altın fiyatları ile pozitif yönlü ilişkisi tespit edilmesine rağmen, ilişkinin gücü istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır.

Taşçı'nın (2010) çalışmasında Cumhuriyet altını fiyatlarının Dow Jones endeksi, ABD doları kuru, dünya altın fiyatları, faiz oranı, İMKB100 endeksi, ham petrol varil fiyatı ve tüketici fiyat endeksi değişkenlerinden etkilenip-etkilenmediği tespit edilmeye çalışılmıştır. 1994-2009 yılları arasındaki aylık veriler kullanılarak bir analiz yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, İMKB 100 endeksi, Dow Jones endeksi, dolar kuru ve petrol fiyatının altın fiyatını etkilemediği, ancak dünya altın fiyatları, faiz oranı ve tüketici fiyat endeksinin Cumhuriyet altını fiyatlarını etkilediği tespit edilmiştir.

Balı ve Cinel (2011) çalışmalarında altın fiyatlarının İMKB 100 Endeksi üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığı, eğer bir etki söz konusuysa bu etkinin hangi yönde ve büyüklükte olduğunu tespit etmeye çalışmışlardır. Ağustos 1995-Mart 2011 dönemi için altın fiyatları, altın ithalat tutarı, dış ticaret dengesi, faiz oranları, petrol fiyatları, petrol ithalat tutarı, tüketici fiyatları endeksi, bütçe dengesi ve döviz kuru şeklinde 9 bağımsız değişkeni panel veri yöntemi ile analiz etmişlerdir. Yapılan analizler sonucunda, altın fiyatlarının İMKB 100 Endeksi üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığı, ancak İMKB 100 Endeksi'ndeki değişimleri dolaylı olarak açıklayan parametrelerden biri olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Ayrıca, altın ithalat tutarının da İMKB 100 Endeksi üzerinde dolaylı da olsa bir etkisinin olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Toraman, Başarır ve Bayramoğlu'nun (2011) çalışmalarında altın fiyatlarını etkileyen faktörler araştırılmıştır. Ocak 1992 - Mart 2010 dönemine ait aylık veriler üzerinden altın fiyatları ile petrol fiyatları, ABD Doları kuru, Dow Jones Sanayi Endeksi, ABD enflasyon oranı, ABD reel faiz oranları arasında ilişki olup - olmadığını MGARCH modelleri yardımıyla analiz edilmiştir. Model'den elde edilen koşullu korelasyon sonuçlarına göre en

yüksek korelasyon negatif yönde olmak üzere ABD dolar kuruna, ikinci en yüksek değer ise pozitif yönde olmak üzere petrol fiyatlarına ait olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde, sadece altın getirisi ile dolar getirisi arasında anlamlı bir doğrusal ilişkinin olduğu, diğer değişkenlerin ise altın getirileri ile anlamlı bir doğrusal ilişkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Ciner, Gurdgiev ve Lucey (2013) çalışmalarında ABD ve İngiltere'ye ait Ocak 1990 - Haziran 2010 tarihleri arasındaki günlük verileri kullanılarak altın fiyatı, petrol fiyatı, döviz kuru, tahvil ve hisse senedi arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Sonuç olarak bu değişkenlerin birbirlerine karşı korunma sağladığını tespit etmişlerdir. Ayrıca altının döviz kuruna karşı güvenli bir liman olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Aksoy ve Topçu (2013) çalışmalarında bir yatırım aracı olarak altın ile hisse senedi, devlet iç borçlanma senetleri, tüketici fiyat endeksi ve üretici fiyat endeksi arasında kısa ve uzun dönemli bir ilişkinin olup - olmadığı analiz etmişlerdir. Aylık veriler kullanılarak yapılan analizin gerçekleştirildiği dönem, Ocak 2003 ve Aralık 2011 tarih aralığıdır. Yöntem olarak Engle-Granger eşbütünleşme testi, Granger nedensellik testi ve Johansen eşbütünleşme testlerini kullanmışlardır. Sonuç olarak altının hisse senetlerine karşı hedge amaçlı kullanılabileceği, enflasyona karşı değerini koruduğundan, güvenli bir yatırım aracı olduğu sonucuna varmışlardır.

4. VERİ SETİ VE YÖNTEM

Bu bölümde, literatüre uygun olarak, uluslararası altın fiyatları ile gümüş ve hisse senedi fiyatları arasındaki ilişki ekonometrik yöntemler kullanılarak tespit edilmiştir.

Uygulamada, 1 Ocak 1973 - 16 Temmuz 2013 tarihleri arasındaki dönemi kapsayan günlük veriler kullanılmıştır. Seçilen dönemde, altın fiyatları bağımlı değişkeni ifade ederken, gümüş fiyatları ve Dow Jones Endeksi bağımsız değişkenleri ifade etmektedir. Uygulamada kullanılan değişkenler aşağıda tanımlanmıştır.

Altın Fiyatları (ALT): Londra Altın Piyasası'nda Londra saatiyle saat 10:30'da belirlenen 1 Ons altının ABD doları cinsinden günlük ortalama fiyatını ifade etmektedir. Londra Altın Piyasası'nda belirlenen fiyat tüm dünya tarafından gösterge niteliği taşıyan bir fiyat seviyesi olduğu için tercih edilmiştir.

Dow Jones Endeksi (DOW): Tüm dünyanın yakından takip ettiği New York Borsası'nda hesaplanan Dow Jones Endeksi*'nin günlük ortalaması alınmıştır. Çalışmada Dow Jones Endeksi kullanılmasının nedeni, alanında lider şirketlerin hisse senetlerinin işlem görmesi ve 1 Ekim 1928 tarihinden itibaren hisse senedi borsaları açısından gösterge olarak kabul edilmesidir.

Gümüş Fiyatları (GUM): Londra Külçe Piyasası Birliği (LBMA) tarafından belirlenen 1 ons gümüşün ABD Doları cinsinden günlük ortalama değerini ifade etmektedir. LBMA, kıymetli madenler piyasası ve piyasa düzenleyicileri arasında buluşma noktası niteliğinde olduğu için gümüş fiyatlarına ait veriler buradan alınmıştır.

Gümüş fiyat hariç diğer tüm veriler St. Louis Federal Rezerv Bankası'na ait internet sitesi üzerinden, gümüş fiyatları ise doğrudan LBMA'nın internet sitesinden alınmıştır.

Modelde üç serinin de Denklem 1 yardımı ile günlük değişim oranları kullanılmıştır.

$$\frac{V_1 - V_0}{V_0} * 100 \quad (1)$$

Korelasyon katsayısı, değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü tespit etmede kullanılır (Güriş, Çağlayan ve Güriş, 2011: 149). Bu amaçla öncelikle değişkenler arasındaki korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

Zaman serisi analizlerinde, verilerin durağan olması gerekmektedir (Gujarati, 2009:713). Serilerin durağan olması durumunda, söz konusu seriler geçmişe ilişkin çok az bilgi taşıyacaklardır (Enders, 1995: 239). Genişletilmiş Dickey ve Fuller testinde tüm adımlarda, hata payları arasında korelasyon olmadığı varsayımına dayanmaktadır. Dickey-Fuller hata payları arasında korelasyon problemi olduğu takdirde, bu sorunu aşmak için bağımlı değişkenin gecikeli değerinin (değerleri) eşitliğin sağ tarafında yer alacağı bir test geliştirmişlerdir (Bozkurt, 2007: 39). ADF testi Denklem 2'de verilmiştir.

$$\Delta Y_t = \beta_1 t + \beta_2 t + \delta Y_{t-1} + \sum_{i=1}^m \alpha_i \Delta Y_{t-i} + e_t \quad (2)$$

Denklem 2'de, (δ)'nın sifıra eşit olup olmadığı test edilir¹. Bu eşitlik sayesinde serinin birim kök içerip içermediğine karar verilir.

* "Dow Jones Industrial Index", "Dow Jones Transportation Index" ve "Dow Jones Utility Index" isimli üç endeksin ortalaması olan Dow Jones Bileşik Ortalama'ya ait verileri ifade etmektedir. ¹ ADF testinde uygun gecikme sayısı gecikme kriterlerine göre yapılır. Örneğin Akaike Bilgi Kriteri, Schwartz Kriteri gibi.

Phillips-Perron, Dickey-Fuller tarafından ileri sürülen birim kök testini genelleştirerek yeni bir birim kök testi meydana getirmişlerdir (Elmas, 2012: 47). Bu nedenle değişkenlerin durağanlık analizleri Genişletilmiş Dickey ve Fuller (ADF) (1981) ile Phillips-Perron (PP) (1998) birim kök testi ile yapılmıştır.

Eşbütünleşme analizi, aynı sırada bütünleşik zaman serileri arasında uzun dönemli bir ilişkinin mevcut olup olmadığını ortaya çıkarmak için geliştirilmiş bir yöntemdir. Bu yöntem, düzey değerinde durağan olmayan ancak aynı dereceden farkları alındığı zaman durağan hale gelen değişkenlerin, orijinal değerlerinin analizde kullanılmasına imkan tanımaktadır (Işık, Acar ve Işık, 2004: 332). Değişken trendlere sahip iki ya da daha fazla zaman serisinin uzun dönemde birbirine çok yakın hareket etmeleri, yani ortak trende sahip olmaları bu serilerin eşbütünleşik olduğunu gösterir (Stock ve Watson, 2011: 663-664).

Değişkenler arasındaki ilişkinin içsel yada dışsal olduğu her zaman bilinmeyebilir. Granger (1969) ve Sims (1972), değişkenler arasında karşılıklı olabilecek ilişkilerden yola çıkarak nedensellik ilişkilerini ele almışlardır. Bunun neticesinde değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünün ve gecikme yapısının belirlendiği teste Granger Nedensellik Testi denmektedir. Bu teste amaç; modelde yer alan birden fazla değişken arasındaki iki yönlü veya tek yönlü ilişki olup olmadığını tespit etmektir (Bozkurt, 2007: 91-92). Değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisini test etmek için Granger nedensellik analizi yapılmıştır.

Altın fiyatları ile gümüş fiyatları ve Dow Jones Endeksi arasındaki ilişkinin araştırıldığı model, Denklem 3'de verilmiştir.

$$R_{ALT} = \beta_0 + \beta_1 GUM + \beta_2 DOW + e_A \quad (3)$$

5. ANALİZ SONUÇLARI VE DEĞERLENDİRME

Öncelikle serilerin normal dağılım gösterip - göstermediğini ve oynaklığın derecesini öğrenmek için seriler hakkında tanımlayıcı bilgilere Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2: Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri

	ALT	GUM	DOW
Ortalama	0,038299	0,047985	0,035472
Maks.	13,35393	25,90781	10,61563
Min.	-14,80996	-18,57506	-8,327669
Std. Sap.	1,351611	2,301708	1,028202

Çarpıklık	0,356358	0,316642	-0,036309
Basıklık	15,09950	15,64949	10,10773
Jargue-Bera	61657,65	67325,72	21205,82
Olasılık	0,000000	0,000000	0,000000
Gözlem	10073	10073	10073

Not: ALT: Altın fiyatını, GUM: Gümüş fiyatını ve DOW: Dow Jones Endeksi'ni ifade etmektedir.

Günlük kullanımda oynaklık bir olayda zaman içinde meydana gelen dalgalanmaları ifade ederken, ekonomi literatüründe daha resmi bir ifade kazanmakta ve zaman serilerinin rastsallığında gözlenen değişimi, standart sapmayı, betimlemektedir (Elmas, 2011: 11). Tablo 2'de tanımlayıcı istatistikleri verilen seriler incelendiğinde oynaklığın en fazla gümüş fiyatlarında en az ise Dow Jones Endeksi'nde olduğu görülmektedir. Jargue-Bera test istatistiğine göre %1 önem düzeyinde bütün seriler normal dağılım göstermektedir.

Bu çalışmada yer alan modelde çoklu doğrusal bağlantı hatası bulunup bulunmadığını ortaya çıkarmak için öncelikle seriler arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

Tablo 3'de korelasyon matrisi oluşturulmuştur. İstatiksel olarak korelasyon katsayısı 1 ile -1 arasında bir değerdir. Değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının işareti ilişkinin yönünü, mutlak değerinin 1'e yakın olması ilişkinin güçlü olduğunu, 0'a yakın olması ise ilişkinin zayıf olduğunu ifade etmektedir (Şentürk ve Aşan, 2007: 151).

Tablo 3: Seriler Arasındaki Korelasyon

Değişkenler	ALT	GUM	DOW
ALT	1		
GUM	0,69435	1	
DOW	-0,00148	0,00189	1

Tablo 3'de görüldüğü gibi altın fiyatlarının gümüş fiyatları ile pozitif yönlü güçlü, Dow Jones Endeksi ile negatif yönlü zayıf bir ilişkisi tespit edilmiştir. Gümüş fiyatları ile Dow Jones Endeksi arasındaki ilişkinin ise çoklu doğrusal bağlantı hatasına sebep olmayacağı görülmektedir.

Zaman serileri analizinde doğru sonuca ulaşabilmek için serilerin durağan olması gerekmektedir. Durağan olamayan verilerle tahmin edilen modeller,

genellikle sahte regresyona neden olmaktadır. Regresyonun gerçek bir ilişkiyi yansıtabilmesi zaman serilerinin durağan olmasıyla yakından ilişkilidir (Elmas ve Temurlenk, 2010: 6-7).

Bu çalışmada altın getiri fonksiyonunda yer alan yedi değişkene ait serilerin durağan olup - olmadıkları Geliştirilmiş Dickey- Fuller (ADF) ve Phillips Peron (PP) birim kök testleri ile analiz edilmiştir.

Tablo 4: Birim Kök Testleri

Değişkenler	ADF Birim Kök Testi		PP Birim Kök Testi	
	Sabitli	Sabitli ve Trendli	Sabitli	Sabitli ve Trendli
ALT	-104,0019 ^a	-104,0067 ^a	-103,9380 ^a	-103,9421 ^a
GUM	-57,37873 ^a	-57,37703 ^a	-109,0467 ^a	-109,0430 ^a
DOW	-97,88137 ^a	-97,87801 ^a	-97,95130 ^a	-97,94836 ^a
	a:-3,430824 b:-2,861634 c:-2,566861	a: -3,958946 b: -3,41024 c: -3,126868	a: -3,430824 b: -2,861634 c: -2,566861	a:-3,958946 b:-3,410249 c:-3,126868

Not: a: %1 önem düzeyi, b: %5 önem düzeyi, c: %10 önem düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 4'te verilen sonuçlarda açıkça görüldüğü gibi altın, gümüş ve Dow Jones Endeksi'ne ait birim kök değerlerinin mutlak değerleri %1 önem seviyesini ifade eden değerlerden daha büyüktür. Bu da üç serinin de %1 önem düzeyinde durağan olduğunu ifade etmektedir.

Johansen eşbütünleşme ve Granger nedensellik analizlerine başlamadan önce uygun gecikme sayısının belirlenmesi gerekmektedir. Bu amaçla oldukça yaygın bir şekilde kullanılan kriterlerden birisi olan Akaike Bilgi Kriteri ile uygun gecikme sayısı tespit edilmiştir. Maksimum gecikme sayısı 30 olmak üzere her bir gecikme için hesaplanan Akaike Bilgi Kriteri değerleri Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi

Gecikme	Akaike Bilgi Kriteri	Gecikme	Akaike Bilgi Kriteri	Gecikme	Akaike Bilgi Kriteri	Gecikme	Akaike Bilgi Kriteri
	10,18394	8	10,12078	16	10,11674	24	10,1148*
	10,13078	9	10,12040	17	10,11705	25	10,11595
	10,12633	10	10,12016	18	10,11714	26	10,11677
	10,12341	11	10,12120	19	10,11576	27	10,11750

	10,12354	12	10,12147	20	10,11581	28	10,11898
	10,12234	13	10,12038	21	10,11510	29	10,11989
	10,12108	14	10,12065	22	10,11554	30	10,12124
	10,12061	15	10,12001	23	10,11502		

Tablo 5'te görüldüğü gibi Akaike Bilgi Kriteri'ne göre 24 gecikme için minimum değerin elde edildiği gözlenmiştir. Dolayısıyla Granger Nedensellik ve Johansen Eşbütünleşme Testleri için bu gecikme sayısı kullanılmıştır.

Değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişkinin olup olmadığı Johansen Eşbütünleşme Testi ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Seriler arasında eşbütünleşik vektör veya vektörler olup olmadığının test edilmesiyle ilgili hipotezler şu şekilde formüle edilmiştir:

Tablo 6: Johansen Eşbütünleşme Testi Sonuçları (Altın - Gümüş)

Eigen Değeri	Trace istatistiği	%5 Kritik değer	Olasılık
0,041669	784,4164	15,49471	0,0001
0,034882	356,7515	3,841466	0,0000
Eigen Değeri	Max. Eigen İstatis.	%5 Kritik Değer	Olasılık
0,041669	427,6648	14,26460	0,0001
0,034882	356,7515	3,841466	0,0000

Tablo 6'da görüldüğü gibi Trace ve Maximum Eigen test istatistikleri, altın ve gümüş fiyatları arasında uzun dönem ilişkisinin var olduğunu göstermektedir. Test istatistikleri hem %5 hem de %1 önem seviyesindeki kritik değerleri aştığı için H_0 hipotezi reddedilmiş ve altın fiyatı ile gümüş fiyatı arasında bir eşbütünleşik denklem olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7: Johansen Eşbütünleşme Testi Sonuçları (Altın - Dow Jones Endeksi)

Eigen Değeri	Trace istatistiği	%5 Kritik değer	Olasılık
0,043540	794,5210	15,49471	0,0001
0,033966	347,2263	3,841466	0,0000
Eigen Değeri	Max. Eigen İstatis.	%5 Kritik Değer	Olasılık
0,043540	447,2947	14,26460	0,0001
0,033966	347,2263	3,841466	0,0000

Trace ve Maximum Eigen test istatistiklerinden anlaşıldığı gibi altın fiyatları ile Dow Jones Endeksi arasında uzun dönemli bir ilişki vardır. Test istatistikleri hem %5 hem de %1 önem seviyesindeki kritik değerleri aştığı için H_0 hipotezi reddedilmiş ve altın fiyatları ile Dow Jones Endeksi arasında bir eşbütünleşik denklem olduğu sonucuna varılmıştır (Tablo 7).

Altın fiyatı ile diğer değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişki tespit edildikten sonra bunlardan arasındaki ilişkinin çift yönlü mü yoksa tek yönlü mü olduğunu tespit etmek amacıyla Granger Nedensellik Testi uygulanmıştır.

Tablo 8: Granger Nedensellik Testi Sonuçları

Sıfır Hipotezi	F İstatistiği	p-olasalık
H ₀ :Gümüş fiyatı Altın fiyatının Granger nedeni değildir	8,26965	4,5E-29
H ₀ :Altın fiyatı Gümüş fiyatının Granger nedeni değildir	3,73595	1,8E-09
H ₀ :Dow Jones Endeksi Altın fiyatının Granger nedeni değildir	1,42687	0,08077
H ₀ :Altın fiyatı Dow Jones Endeksi'nin Granger nedeni değildir	1,49070	0,05800

Granger Nedensellik Testi sonucunda altın ve gümüş fiyatları arasında çift yönlü bir ilişkinin var olduğu ortaya çıkarılmıştır. Yani hem altın fiyatlarının hem de gümüş fiyatlarının birbiri üzerinde Granger nedensel etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Altın fiyatları ile Dow Jones Endeksi arasında uzun dönemli bir ilişki tespit edilmesine rağmen, %10 önem seviyesinde granger nedensel bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir (Tablo 8).

6. SONUÇ

Altın hem bireysel bir yatırım aracı olması hem merkez bankalarının rezervlerinde yer alması hem de altın borsalarında işlem gören bir enstrüman olmasından dolayı hem akademisyenlerin hem devletlerin hem de bireylerin dikkatini çeken bir metal olmuştur. Altının güvenli bir liman olup olmadığı veya altının faize, hisse senedine, enflasyona, döviz kuruna ve bunlar gibi birçok faktöre karşı yatırımcısını korumada kullanılıp kullanılmayacağına dair birçok ekonometrik çalışma yapılmıştır. Fakat altına alternatif yatırım araçlarından olan gümüş hakkında çok az sayıda çalışma yapıldığı ve hisse senedi hakkında da yine çok fazla çalışma yapılmadığı görülmektedir. Bu iki alternatif yatırım aracının altını nasıl etkilediği muhakkak çok önemlidir.

Çalışmada gümüş fiyatları ile Dow Jones Endeksi'nin altın fiyatına etkisini tespit etmek amacıyla 1 Ocak 1973 - 16 Temmuz 2013 dönemine ait günlük veriler kullanılmıştır. Öncelikle korelasyon katsayısı hesaplanmış ve altın ile gümüş arasında güçlü ve pozitif, altın ile Dow Jones Endeksi arasında ise zayıf ve negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Daha sonra değişkenlerin durağanlık testleri ADF ve PP testleri ile yapılmış ve serilerin seviye değerlerinde durağan oldukları tespit edilmiştir. Serilerin durağanlıkları tespit edildikten sonra eşbütünlük ve nedensellik analizlerine geçmeden önce Akaike Bilgi Kriteri yardımı ile uygun gecikme sayısı 24 olarak bulunmuştur.

Johansen Eşbütünleşme Testi ile %1 önem seviyesinde seriler arasında uzun dönemli bir ilişkinin varlığı ortaya çıkarılmıştır. Son olarak Granger Nedensellik Testi ile değişkenler arasında nedensellik olup olmadığı, eğer varsa bu ilişkinin tek yönlü mü yoksa çift yönlü mü olduğu araştırılmış ve sonuç olarak altın ve gümüş fiyatları arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisinin olduğu, altın fiyatları ile Dow Jones Endeksi arasında ise nedensellik ilişkisi olmadığı belirlenmiştir. Yani uzun dönemde altın fiyatları ile gümüş fiyatları birbirinin nedeni olduğu ancak altın fiyatları ile Dow Jones Endeksi'nin ise birbirinin nedeni olmadığı tespit edilmiştir.

KAYNAKÇA

- AKSOY, Mine ve Topçu, Nuraydın, "Altın ile Hisse Senedi ve Enflasyon Arasındaki İlişki", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27 (1), 2013, 59-78.
- ASLAN, Sinan, *Altın ve Altına Dayalı İşlemler Muhasebesi*, İstanbul Altın Borsası Yayınları No: 3, İstanbul 1999.
- BALI, Selçuk ve Cinel Mehmet Ozan, "Altın Fiyatlarının İMKB 100 Endeksi'ne Etkisi ve bu Etkinin Ölçülmesi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (3), 2011, 45-63.
- BAŞ, Raşit, *Kuyumculuk Sektörü Muhasebe İşlemleri* [Elektronik Sürüm], Antalya 2010, Erişim Tarihi: 15 Haziran 2013, <http://bilmuhasebe.com/2011-10-31-23-29-16/9.-Di%C4%9Fer-Dosya-ve-Dok%C3%BCmanlar/Kuyumcu-Sekt%C3%B6r%C3%BC-Muhasebe-%C4%B0%C5%9Flemleri-E-Kitap/>
- BOOTH, G. Geoffrey, R. Kaen, Fred ve Koveos, Peter E., "Persistent Dependence in Gold Prices", *The Journal of Financial Research*, 5 (1), 1982, 23-33.
- BOZKURT, Hilal, *Zaman Serileri Analizi*, Ekin Kitapevi, Bursa 2007.
- CİNER, Cetin, Gurdgiev,Constantin, Lucey, Brian M., "Hedges and safe havens: An examination of stocks, bonds, gold, oil and exchange rates", *International Review of Financial Analysis* xxx (2013), Erişim Tarihi: 23 Mayıs 2013, <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1057521912001226?np=y>
- ÇITAK, Serdar, *24 Ayar*, Düş yıldızı Yayınları, Ankara 2004.
- ELMAS, Bekir ve Temurlenk, M. Sinan, "Hisse Senedi Fiyatı-İşlem Hacmi Arasındaki Granger Nedensellik: İMKB'de Hisse Bazlı bir Analiz", *İMKB Dergisi*, 11 (43), 2010, 1-16.
- ELMAS, Bekir, "Sermaye Piyasalarında Etkinlik ve Sınırlı Arbitraj: İMKB'den Deliller", *İMKB Dergisi*, 13 (49), 2012, 43-62.
- ELMAS, Bekir, "Yabancı Portföy Yatırımlarının İMKB'ye Etkisi: İMKB'de Endeks Bazlı Bir Çalışma", *İMKB Dergisi*, 12 (47), 2011, 1-18.

- ENDERS, Walter, *Applied Econometric Time Series*, John Wiley&Sons Inc Pres, USA 1995.
- GUJARATİ, N. Damodar, *Temel Ekonometri* (2009) (6. Baskı), (Çev. Gülay Günlük Şenesen ve Ümit Şenesen), Literatür Yayıncılık, İstanbul 2012.
- GÜRİŞ, S., Çağlayan, E. ve Güriş, B. (2011). *Eviews ile Temel Ekonometri*. İstanbul: Der Yayınları.
- GÜVENÇ, Murat, *Altın Piyasasında Arz-Talep ve Aktörler*, İstanbul Altın Borsası Yayınları, İstanbul 2006.
- IŞIK, N., Acar, M. ve Işık, B., “Enflasyon ve Döviz Kuru İlişkisi: Bir Eşbütünleşme Analizi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayını*. 9 (2), 2004, 325-340.
- PEKCAN, Erdoğan, *Altın Bankacılığı Borsası Rafinerisi ve Türkiye*, İstanbul Ticaret Odası Yayını, İstanbul 1998.
- SAĞLAM, Mehmet Hakan, *Dünya Borsalarında Vadeli (Future) Altın İşlemleri*, (Yayınlanmamış Doktora tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1993.
- SOYTAS, Ugur, Sari, Ramazan, Hammoudehb, Shawkat ve Hacıhasanoglu, Erk, “World Oil Prices, Precious Metal Prices and Macroeconomy in Turkey”, *Energy Policy*, 37, 2009, 5557–5566.
- STOCK, J. H. ve Watson, M. W., Çeviren: B. Saraçoğlu, *Ekonometriye Giriş*, Efil Yayınevi, Ankara 2011.
- ŞENTÜRK, Sevil ve Aşan, Zerrin, “Bulanık Mantıkta Korelasyon Katsayısı; Meteorolojik Olaylarda Bir Uygulama”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 20 (1), 2007, 149-158.
- TAŞÇI, Fatma İlkey, *Ekonometrik Bir Yaklaşımla Altın Piyasasının İncelenmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2010.
- TOPÇU, Ayhan, *Altın Fiyatlarını Etkileyen Faktörler*, Sermaye Piyasası Kurulu Araştırma Dairesi, Ankara 2010, Erişim Tarihi: 11 Mayıs 2012, <http://www.spk.gov.tr/yayingoster.aspx?yid=1016&ct=f&action=displayfile>
- TORAMAN, Cengiz, Başarır, Çağatay ve Bayramoğlu, Mehmet Fatih, “Altın Fiyatlarını Etkileyen Faktörlerin Tespiti Üzerine: MGARCH Modeli ile bir İnceleme”, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 3 (1), 2011, 1-20.
- VURAL, M. Gökhan, *Altın Piyasası ve Altın Fiyatlarını Etkileyen Faktörler*, (Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi), Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Piyasalar Genel Müdürlüğü, Ankara 2003.

DİVAN ŞAİRLERİNİN ŞİİR ARACILIĞIYLA ATIŞMALARI

Rows of Ottoman Poets via Poems

Abdullah AYDIN*

ÖZET

Edeb yâ hû

İnsanların rakiplere karşı kıskançlık ve düşmanlıkları; dostlara karşı da şakalaşma, laf atma gibi değişik davranışları insanlık tarihi kadar eskidir. İnsanlar arsında farklı bir yeri olan şairler ise duygu ve düşüncelerini daha çok şiirle ortaya koymuşlardır. Böylece Klasik Türk Edebiyatında alay, hiciv, latife, mülâtefe, nükte, tariz, tehzil gibi değişik türler ortaya çıkmıştır.

Şairler, duygu ve düşüncelerini şiirle ifade edebilme yeteneklerini şair olmayan kişilere karşı bir silah gibi kullanırken çoğu zaman rakipleri olan şairlere de yöneltmişlerdir. Bu durumda aldıkları karşılık da doğal olarak şiir şeklinde olmuştur.

Bu makalede; şairlerin şiir dilini kullanarak birbirlerine karşı yaptıkları atışmalardan yüze yakını on iki başlık altında sınıflandırılarak paylaşılmıştır. Tarafların şair olmadığı veya şiir şeklinde olmayan örnekler konu dışında bırakılmıştır. Makalenin boyutu dikkate alınarak şiirin kalitesine yönelik latifeler başka bir yazıda değerlendirilmek üzere ayrılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Divan, Şair, Atışma, Latife, Nükte.

ABSTRACT

Different cases among people such as jealousy and hatred against opponents; bantering and sniping with friends in order to have a good time are perhaps as old as human history. Poets who have a special place among people due to the ability to write poems have revealed their thoughts and feelings mostly via poems. Thus, in Classical Turkish Literature different species such as ridicule, satire, jest, mülâtefe, wit, antithesis and tehzil have emerged.

While poets use the ability to express thoughts and feelings as a weapon against people who aren't poets, they aim it the also to the poets who are their competitors. In this case the response they get back has been in the form of poetry naturally.

In this article, about one hundred examples written by poets rowing with each other and using the language of the poem have been shared by classifying under twelve headings. Of both parties who are not poets or which are not in the form of poem have been excluded. Taking into account the size of the text the quips on the capacity of the poesy and the quality of the poem are left for another time to evaluate.

Key Words: Ottoman Poem, Poet, Rowing, Latifa, Wit.

* Yrd.DoçDr., Bingöl Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Türk Dili ve edebiyatı Bölümü
Öğretim Üyesi, divansiiri@hotmail.com

Giriş

Dilimizde laf atmak, taşı gedigine koymak, laf oturtmak, lafın altından kalkmak, laf yetiştirmek, lafı ağzında bırakmak gibi pek çok deyimde birbirine zıt tarafların söz düellosuna değinilmiştir. İnsanlar arasında rakiplere karşı kıskançlık ve düşmanlık; dostlara karşı da hoş vakit geçirme maksadıyla şakalaşma, laf atma gibi değişik durumlar belki de insanlık tarihi kadar eskidir. Şiir yazma yeteneğinden dolayı insanlar arasında farklı ve seçkin bir yeri olan şairler ise duygu ve düşüncelerini daha çok şiirle ortaya koymuşlardır. Şairler, duygu ve düşüncelerini şiirle ifade edebilme yeteneklerini şair olmayan kişilere karşı bir silah gibi kullanırken çoğu zaman rakipleri olan şairlere de yöneltmişlerdir. Böylece Klasik Türk Edebiyatında hiciv, latife, mülâtefe, nükte, tariz, tehzil gibi değişik türler ortaya çıkmıştır.

Başkalarını iğneleyici ifadelerin yer aldığı en yaygın bilinen tür şüphesiz hicviyedir. Türk Edebiyatında taşlama ve yergi adlarıyla da anılan hicviyeyi en anlaşılır şekilde methiyenin zıddı olarak açıklamak mümkündür. Bunun haricinde hem mizah hem de iğneleyici içerikli lâtife/ letâyifnâme/ mülâtefe, hezl/ hezeliyat/ tehzil gibi başka türler de vardır (Canım, 2010: 69, 73, 114, 333; Aça vd, 2011: 334, 356, 455).

İsimleri zikredilen bu türlere; Nef'î (Akkuş, 1998), Şeyhî (Özdemir, 2011), Zâtî (Çavuşoğlu, 1970), Lâmi'î-zâde Abdullah Çelebi (Lâmi'î-zâde, 1997) gibi şairlerin yazdığı müstakil eserlerin haricinde divanlarda ve tezkirelerde de yer verilmiştir. Edepli olmak, şiirin kıymetini düşürmemek noktasında hareket etmeye memur olan divan şairleri bazen yakaladıkları esprinin değerini korumak bazen canları çok yandığı için istemeyerek de olsa müstehcen ifadelere yer vermişlerdir. Dolayısıyla bu tür örnekler genellikle divanların en sonunda yer almıştır.

Klasik Türk Edebiyatında şairlerin şiir aracılığıyla kendilerini savundukları veya başkalarına saldırdıkları örnekler pek çoktur. Şairin rakibi şair değilse nasıl bir karşılık aldığı bilmek pek mümkün değildir. Eğer hicvedilen kişi nüfuzlu ve yetkili biri ise şair azlettirilmiş, sürgün ettirilmiş daha kötüsü katlettilmiş olabilmektedir. Bu tarzda yazılan şiirlerin muhatapları şair olunca ise ortaya edebî bir malzeme çıkmaktadır. Rakip, şair olunca doğal olarak alınan cevap veya karşılık şiir şeklinde olmaktadır. Şüphesiz, her iki tarafın şair olduğu nükteli atışma sayısı azımsanmayacak kadar çoktur. Bunlar, şairlik kudretine veya şiirin kalitesine yönelik olduğu gibi şairin kişiliğine, ailesine, mesleğine vs. özelliklerine yönelik de kaleme alınmışlardır. Makalemizin boyutları dikkate alınarak burada yüze yakın örnek on iki başlık hâlinde sınıflandırılarak paylaşılmış, şiirlerin imlâsı alıntılanıkları kaynaklardaki şekliyle verilmiş ve müstehcen ifadelerin bazı harfleri noktayla gösterilmiştir. Şairlik kudretine ve şiirin kalitesine yönelik latifeler ise başka bir yazıda değerlendirilecektir.

1. Dost Tavsiyesi

Şairler arasında çoğunlukla rekabete şahit olmaktayız. Bununla beraber

Esrar dede ile Şeyh Gâlip gibi dostlukları yaptıkları edebî faaliyetlere yansıyan şairler de vardır. İki örneğini tespit ettiğimiz latifelerde bir şairin herhangi bir durumdam dolayı diğerine dost tavsiyesinde bulunduğunu görmekteyiz. Aslında bu dost tavsiyenin ifade edilişinden dost olan şairin de tarizde bulunduğu anlaşılmaktadır.

1.1. İshak Çelebi ile Deli Birader Gazâlî

16. asır divan şairlerinden İshak Çelebi Üsküp'te doğmuş, kadılık vazifesiyle bulunduğu Şam'da H. 944/M.1538'de ölmüştür (Nureski, 2006: 48, 54). Deli Birader ise aynı asır şairlerin Gazâlî mahlasıyla şiirler yazan Bursalı bir şairdir (Taş, 2008: 645).

İkisi arasında geçen latife ise kısaca şöyledir: İshak Çelebi'nin kendisiyle aynı dönemde yetişen üç arkadaşı vardır. Bu arkadaşlarından Çivizâde Mısır'a, İsrâfilzâde Şam'a kadı olarak atanır. Yegânzâde İklik Sinan Çelebî ise Sahn Medresesine tayin olarak İshak Çelebî'nin bir üst sorumlusu olur. Bu durumdan haberdar olan Deli Birader Gazâlî, yakın arkadaşı Sinan Çelebî'nin açık meşrepliğinden dolayı uyarı niteliğinde bir kıt'a gönderir:

Kaka mismârî Mısır'a İbni Çivi
Sen seni Şâm'da bekitmeyesin

Çala sûrını İbni İsrâfil
Sen anun ünini işitmeyesin

İklik öte sen ana yar deh olup
Bile yanınca şıklık itmeyesin

...
Gâh tedrîs u geh kazâ diyüben
Ara yirde bolay ki yitmeyesin /Gazâlî (Nureski, 2006: 52-53)

Çivioğlu, uzun ve büyük çivi(sini) Mısır'a çaka(rsa), sen kendini Şam'da sağlamlaştırmayasın. İsrâfiloğlu sûrunu üflerse, sen onun sesini işitmeyesin. İklik ötünce sen onun yanı sıra şıklık etmeyesin. Bazen ders bazen kadılık (görevleri) derken olur (ya) ara yerde kaybolup gitmeyesin.

1.2. Makamî ile Mihrî

Divan şiirinin kadın şairlerinden Mihrî Hatun hiç evlenmediği için değişik latifelere konu olmuştur. Devrin şairlerinden Makamî de bu konuda söz söyleyenlerin arasına Mihrî'nin ölümünden sonra dâhil olur:

Bâg- ı hüsnündeki şeftâlülerün oldı erik
Dimedüm mi anı vaktinde iken saklama sat /Makâmî (Hakverdioğlu, 1998: 39)

Güzellik bağındaki şeftalilerin erik oldu. (Sana) onu saklama, vakti gelmişken sat demedim mi?

2. Aşkta İlgi Bekleme

Bu başlık altında sınıflandırabileceğimiz üç örnek vardır. Hepsinde de Amasyalı Mihrî ve onunla gönül ilişkisi olanların durumları ifade edilmiştir.

2.1. Mihrî ile Hâtemî

Amasyalı kadın şairlerimizden Mihrî'ye, Hâtemî mahlasıyla şiirler yazan Müeyyedzâde âşık olur. Fakat bu temiz aşk evlilikle sonuçlanamamıştır. Bu aşkın Mihrî'de de karşılığı olduğunu divanından anlıyoruz:

Sen yalandan Hâtemî 'âşık geçerdün Mihrîye

Sümme vallâhi seni Mihrî yeg sever oğlandan /Mihrî (Hakverdioğlu, 1998: 26)

(Ey) Hâtemî! Sen yalandan Mihrî'ye âşık geçinirsin. Allah için Mihrî seni oğlandan daha çok sever.

2.2. Makâmî ile Mihrî

Yine Mihrî'yle aynı edebî çevreyi paylaşan musikişinas divan şairlerden Makâmî de Mihrî'ye sevgi besleyenlerdendir. Birbirlerine gazeller yazmışlardır. Hatta Makâmî'nin aşkını anlattığı bir şiiri yanlışlıkla Mihrî Divanı'na girmiştir:

Heç ile geçdi Makâmî ana bir kez dimedün

Gel berü itlerüm ile eşigüm bekle ukât

Kand-gînî lebünün kandına agyârı görüp

Doymayup âhir o bî-çâreye irüşdi memât

Ger mezârına güzar eyleyesün işidesün

Mihrî Mihrî diyü çağırdüğünü anda nebât /Makâmî (Hakverdioğlu, 1998: 24)

Makâmî('nin ömrü) ayrılıkla geçti. Ona bir kez "Gel, köpeklerimle beraber kapımda (sen de) bekle." demedin. Tatlı dudağının şekerini başkalarına (lâyık) görüp, sonunda o çaresiz (de) doyamadan ölüm yetişti. Eğer mezarına uğrarsan, (mezarın) üstündeki her bitkinin Mihrî Mihrî diye inlediğini duyarsın.

2.3. Mihrî ile Güvâhî

Mihrî'nin aşk üzerine atışmalar yaptığı bir diğer şair Güvâhî'dir. Güvâhî'den ilgi bekleyen Mihrî, ona şiirle seslenir:

Cihan içinde bir hûbâ Güvâhî

Seni Hak mübtelâ kılsun İlâhî

...

Meâlin iş bu şi'rün ger sorarsan

Nedür dirsen Güvâhî'nün günâhî

Ki bir kaç beytün ile Mihrîyi sen

Niçün yâd eylemezsun gâhi gâhi /Mihrî (Hakverdioğlu, 1998:17,27-28)

(Ey) Güvâhî! Allah seni dünyada bir güzele tutkun etsin... Bu şiirin anlamını ve Güvâhî'nin günahının ne olduğunu sorarsan (sebebi budur.) Çünkü Mihrî'yi niçin birkaç beyitle ara sıra hatırlamazsın.

3. Kıskançlık

Aynı malzemeyle farklı ve daha güzeli yazma gayretinde olan divan

şairleri aynı zamanda birbirlerine rakip konumundadır. Bu rekabet, çoğu zaman şiirde daha üstün olma amacından kaynaklanır. Bununla beraber bazen mekân ve mevki hırsıyla rekabet ettikleri de vakidir. Padişah ve devlet büyüklerine kendilerini ispat amacıyla hareket eden şairler bazen birbirlerine düşerler. Edindiği makam ve itibarın elinden gideceği veya başka biriyle paylaşılacağı ihtimali, kıskançlık damarıyla birleşince karşılıklı atışmaların ortaya çıkması kaçınılmaz olur.

3.1. Hayâlî ile Hayretî

Kıskançlık örneğinin en dikkat çekenini Hayâlî ile Hayretî arasında geçer. Hayretî, İbrahim Paşa'ya bir kaside sunar. Kasideyi beğenen Paşa, Hayâlî Bey'e hemşehrisi Hayretî'nin nasıl biri olduğunu sorar. Hayâlî ise; İbrahim Paşa'nın nezdindeki mevkiye ortak olur düşüncesiyle Hayretî'yi kötüler. "Hayretî'yi iyi bilirim. O, ne padişaktan ne de paşadan bir şey ister. O, istiğna sahibidir." der. Aşağıdaki beyti de söylediklerine delil olarak gösteriri:

Ne Süleymân'a esrüz ne Selîm'in kuluyuz

Kimse bilmez bizi biz şâh-ı kerîmün kuluyuz /Hayretî (Şentürk, 2004: 183)

Biz ne Süleyman'ın ne de Selim'in kuluyuz. Bizi kimse bil(e)mez. Biz ikram sahibi Allah'ın kuluyuz.

3.2. Yahyâ ile Hayâlî

Hayâlî Bey, devlet erkânı nazarında güzel bir yere sahiptir. Bu durumu kıskanan Yahyâ, Kanuni Sultan Süleyman'a sunduğu kasidede kendini Hayâlî'yle kıyaslayarak aşağıdaki beyitleri kaleme alır:

Bana olaydı Hayâlî'ye olan rağbetler

Hak bilür sihr-i helâl eyler idüm şî'r-i teri

Ben erenler nacağıyam ol ışıklar teberi

Ben savaş günü çeriyem ol hemân cerde ceri /Yahyâ (Şentürk, 2004: 356)

Hayâlî'ye olan imkânlar bende olsaydı, Hak bilir (ya) yeni şiiri ruha hoş gelecek bir şekilde söyledim. Ben erenlerin o ise ışıkların baltasıdır. Savaş anında ben askerim o ise toplayıcılık yapan dilencidir.

Beyitlerde görüldüğü üzere Yahyâ, rakibinin tarikat bağlantısına dikkat çekerek, bu yönüyle onu hicv eder. Yahyâ, kıskançlıkla yaptığı bu hicivden kârlı çıkar. Hayâlî'yi hiç sevmeyen Rüstem Paşa, Yahyâ'ya sahip çıkar ve ona mütevellilik verir.

3.3. Nev'î ile Bâkî

Bâkî'nin büyüklüğünü kabul ettiği hâlde onun şiirdeki makamını kıskanan şair Nev'î, kendisini de en az Bâkî kadar büyük görmektedir. Kanuni Sultan Süleyman'dan yardım görse ya da başına devlet kuşu konsa, Bâkî'nin şiirini kıymetten düşürebileceğini iki farklı kasidede iki beyitle ifade eder:

Nev'î'ye lutf et mu'in ol kim zâhir-i vakt ola

Bâkî'yi lutf-ı Süleymân etti Selmân-ı zamân /Nev'î (Bayram, 2005: 39)

Lutf et, Nev'î'ye yardımcı ol ki zamanında ortaya çıksın. Bâkî'yi

zamanının Selman'ı yapan şey Süleyman'ın lütuflarıdır.

Şi'r-i Bâkî'yi salardım cür'a gibi ayağa

Başıma doğsa benim de mihr-i devlet subh-dem /Nev'î (Bayram, 2005:

39)

Sabah vakti devlet güneşi benim de başıma doğsa Bâkî'nin şiirini cür'a gibi ayağa salardım.

3.4. Emîrek ile Hayâlî

Hayâlî'yi kıskanan Emîrek, onun geçmişini ve geldiği makamı şöyle ifade eder:

Şol Sikender Çelebî Rûmili defterdârı

Terbiyet itdi Hayâlî denen ol murdârı /Emîrek (Demir, 2001: 40)

Hayâlî denen o pislîği, Rumeli Defterdarı İskender Çelebi terbiye etti.

3.5. Zâtî ile Hayâlî

Edebiyatımızda latifelere en çok konu olan iki şair hiç şüphesiz Zâtî ve Hayâlî'dir. Şairlerin birbirini kıskanma sebepleri ise İbrahim Paşa'ya yakın olma istekleridir. Her iki şair de İbrahim Paşa'nın düğününde birer kaside sunarlar. Hatta Paşa, Zâtî'nin şiirini beğenmez ve şöyle yaz diyerek Hayâlî'nin aşağıdaki beytini örnek gösterir:

Ne tozlar koparmışdur semend-i tab'-ı mevzûnum

Gözüne tûtîyâ eyler Sıfâhânda Kemâl anı /Hayâlî (Tezcan, 2004: 95)

Ölçülü söz söyleme yeteneğimin atı, öyle tozlar koparmıştır ki; İsfahan'daki Kemâl (onun tozunu) gözüne sürme yapmıştır.

İbrahim Paşa beyti okur okumaz, Zâtî bu beytin kendine ait olduğunu söyler ve kanıtlamak için beyti şöyle okur:

Ne tozlar koparmışdur semend-i tab'-ı Zâtî'nün

Gözüne tûtîyâ eyler Sıfâhânda Kemâl anı /Zâtî (Tezcan, 2004: 95)

Zâtî'nin (şairlik) yeteneğinin atı, öyle tozlar koparmıştır ki; İsfahan'daki Kemâl (onun tozunu) gözüne sürme yapar.

3.6. Aşkî ile Fenâyî

Lâtîfî'den öğrendiğimiz kadarıyla Fatih Sultan Mehmet döneminde yaşamış iki şair Fenâyî ile Aşkî (Yıldız, 2003: 347) arasında kıskançlığa dayalı bir atışma gerçekleşmiştir. Aşkî kıskandığı Fenâyî ve Sa'dî'nin tumar arazisinden daha çok faydalandıklarını ifade eder:

Aşkî yüz yir Sa'dî otuz bu Fenâyî'nün dahi

Haftada yedi günü var tonlûg u tîmârdan /Aşkî (Canım, 2000: 393)

"Aşkî yüz alır, Sa'dî otuz, bu Fenâyî'nin ise tumar ve giyim bedeli olarak haftada yedi günü var (İsen, 1999: 122)."

4. Rekabet veya Şahsî Düşmanlık

Şairler arasındaki şiirli atışmaların sebeplerinden biri de birbirlerine olan düşmanlıklarıdır. Birbirlerine kin güden şairlerin karşılıklı yazdığı bu şiir örnekleri söylenmek istenenin dolaylı olarak verilmesinden dolayı başkaları için latif görülmüştür. Bazen de bu şairlerin şiir aracılığıyla barıştıklarına şahit olmaktadır.

4.1. Adlî ve Cem

Bu alanın belki de en büyük kapışması Fatih Sultan Mehmet'in şehzadeleri Adlî ile Cem Sultan arasında geçmektedir. Babaları gibi şair ruhlu bu iki şehzade, hem devletin hem kendi nesillerinin bekasını sağlamak yolundaki rekabetlerini zaman zaman şiir aracılığıyla sürdürmüşlerdir. Aralarındaki atışma Yavuz Bayram'ın eserinde şöyle ifade edilmiştir:

“Çün rûz-ı ezeli kısmet olmuş bize devlet

Takdir rızâ vermeyesün buna sebep ne /Adlî

Devlet ezel gününde bize kısmet olmuşsa; takdir edilene razı olmayışın nedendir?

Sen bister-i gülde yatasın gül gibi her dem

Ben taş gibi toprak döşenem bâri sebep ne /Cem

Sen, gül gibi her zaman, gül yatağında yatarken; ben niye taş gibi toprak döşeneyim?

Haccü'l-harameynem diyüben da'vi kılursın

Bu saltanat-ı dünyeye pes bunca talep ne /Adlî

Mekke'yi ve Medine'yi ziyaret etmekle övünüyorsun. O halde bu dünya saltanatı için bunca talep nedir?

Bu meşgâle-i dünya ola 'adle mukârin

Haccü'l-harameyn anı talep kılrsa 'aceb ne /Cem

Bu dünya uğraşı adaletli olmalıdır. Haccını yapmış olan (da) onu talep etse ne olur? ”(Bayram, 2008: 61-62)

4.2. Hayâlî ile Seydî ve Alî Balî

Hayâlî Bey, dönemin şairlerinden ikisi hakkında ağır küfür içeren bir kıt'a yazmıştır. Bunlardan Alî Balî denilen kişinin Edirneli Fedâyî olması muhtemeldir (Solmaz, 2005: 481). Kıt'ada bir durumdan dolayı Seydî'ye gülen, onunla dalga geçen Alî Balî'nin de aynı duruma düştüğü ifade edilmektedir:

Seydînin çok s.k.İdiğin evvel

Alî Balî işidicek güldü

Az zaman geçmeden anun dahi

Başına Seydî hâlleri geldi /Hayâlî (Tarlan, 1999: 321)

Önceleri Seydî'nin çok s.k.İdiğini duyunca Alî Balî güldü. Az (bir) zaman sonra onun başına (da) Seydî'ye olanlar geldi.

4.3. Kıyâsî ile Enverî

Enverî ümmiliğiyle bilinen, mektep medrese görmemiş cahil şairlerimizden biridir. Mesleği ise durumuyla çok zıttır. Hiç kullanmadığı mürekkebi satmaktadır. Şairin bu durumunu dönemi şairlerinden Kıyâsî bir beyit ile tenkit eder:

O bir cehl-i mürekkebdir mürekkebi satmadır kârı

Cihânda Enverî gibi siyâh-kâr olmasın kimse /Kıyâsî(İpekten,1996:110)

O, işi mürekkep satmak (olan) câhilin biridir. Dünyada hiç kimse Enverî gibi günahlı, (bahtı siyah) olmasın.

4.4. Nef'î ile Azmizâde Hâletî

Nef'î, Azmizâde Hâletî hakkında üç kıt'a hiciv söylemiştir. Bunlardan aşağıya aldığımız örnekte Nef'î, rakibini hicve bile layık görmediğini, onu hicvetmenin uğursuzluk getireceğini söylemektedir:

Bir münâfık kaldı hicve müstahıkk kim etmedüm
Adını derdim eger gâyetde mezmûm olmasa

Sanmanız kim ana rahmetdüm yâ cürmin tuymadum

Anı çokdan hicv ederdim hicvi de şûm olmasa /Nef'î (Akkuş, 1998: 224)

Hicedilmesi gereken (ama) hicvetmediğim bir münafık kaldı. Adı ayıplanmış olmasa adını yazardım. (Onu hicvetmeyerek) ona acıdığımı ya da (bir) hatasını duymadığımı sanmayın. Onu hicvetmek uğursuzluk (getirmese) onu çoktan hicvederdim.

4.5. Nef'î ile Meşrebî ve Mantıkî

Nef'î'nin Siham-ı Kaza adlı eserinde hicvettiği şairler arasında Meşrebî ile Mantıkî de bulunmaktadır.

Meşrebî â gidi ey yâve-hâr-ı bî-ma'nâ
Bekle yânın seni Rûma götürür mahtûmun

Yuvalansan n'ola ol hâne-i vîrânunda

Hemdemi sencileyin bum olur öyle şûmun /Nef'î (Akkuş, 1998: 225)

Manasız, saçma sapan sözler söyleyen a deyyus Meşrebî! Bağlandığın (Makâmî'nin) yanını bekle (belki) seni Rum'a götürür. Onun köhne evinde konaklasan nolur (ki); öyle uğursuzun arkadaşı senin gibi baykuş olur.

Mantıkî ile Nef'î arsında benzerlikler vardır. Mantıkî, Nef'î ile aynı dönemde yaşamakla beraber hicivleri sebebiyle öldürülmüştür (Yıldız, 2011: 278). Nef'î Divanı'nda Mantıkî'ye eleştirilerde bulunduğu başka beyitlerle de karşılaşmaktayız. Vezir-i Azam İlyas Paşa'ya yazdığı kasidede Nef'î, kendisi hakkında âmî diyen rakibine köpek diyerek mukabele temektedir:

Bana âmî diyen bâtil ne herze yir a köpek câhil
Edebde ol dahı zu'munca sâhib-tab' u mollâdır

Mukallid mashara mudhik tutalım Mantıkî olmuş

Nice molla olur ol har acep bihûde da'vâdır

O gûne mudhikin eş'ârına söz der mi ehl-i dil

Nihâyet ol kadar vardırki mevzûn u mukaffâdır /Nef'î (Akkuş, 1993: 206-207)

Bana avamdan diyen yalan(cı), bilgisiz, köpek ne boş lakırdı eder? Kendince edep noktasında o da huy sahibi ve büyük âlimdir. O taklitçi, soytarı, gülünç farzedelim Mantıkî olmuş, o eşek nasıl âlim olur? Bu boş yere bir davadır. Gönül ehli (kimsele) o gülüncün şiirlerine nazire söyler mi (hiç)? Sonuçta sadece kafiyeli ve ölçülü sözlerdir.

4.6. Nef'î ile Fırsatî ve Vahdetî

Hiciv şairi Nef'î'nin hedefindeki bir başka iki şair çağdaşları Fırsatî ile Vahdetî'dir. Bu şairler belki de en fazla hicvedilenler arasındadır. Çünkü Nef'î tam 22 kıt'ada bu iki şairi bazen tek bazen de çift olarak eleştirmektedir:

Yâr olsa ne gam Vahdetî'ye Fırsatî-i har
Anun biri fellâh u biri çiftbozandır

Olsa ikisinin n'ola mâ-beyni düzenlük
Gûyâ biri dilenci biri gurbet uzandur /Nef'î (Akkuş, 1998: 238)

Eşek Fısatî, Vahdetî'ye dost olsa ne gam? Onların biri çiftçi biri de araziyi boş bırakandır. Onları arası iyi olsa nolur? Güya biri dilenci diğeri garip üzendir.

Nef'î, Vahdetî'yi hedef seçtiği kıt'aların çoğunda rakibinin topluluk içinde yellenmesini işlemektedir (Sheridan, 2011: 192):

Âsumândan bir sadâ-yı saht erişdi nâgehân
İşidenler sâ'ika sandılar ammâ ol degül

Vahdetî bir zarta çalmışdı geçen yıl sehv ile
Künbed-i çerh-i felekden geldi âvâzı bu yıl /Nef'î (Akkuş, 1998: 242)

Ansızın gökyüzünden sert bir ses işitildi. İşidenler gök gürültüsü sandı ama değildi. Vahdetî geçen yıl yanlışlıkla yellenmişti, yankısı gökten bu sene geldi.

Nef'î, Fırsatî'yi ele aldığı kıt'alarda ise onun pezevenkliğine atıfta bulunmakta, haklı olarak "Sen benim sayemde şöhret oldun." demektedir:

Fırsatî şöhre-i şehret etdi seni kıt'alarum
Bir adı sanı belürsüz uyuz-ı nekbet iken

Pezevengdür dedigümçün bana incinmişsin
Pezevenklik sana az çok sebab-i devlet iken /Nef'î (Akkuş, 1998: 243)

(Ey) Fırsatî! Sen adı sanı bilinmeyen uyuz, düşkünün biriyken; şüirlerim seni şehirde şöhret sahibi yaptı. Pezevenklik sana mutluluk sebebiyken (yine de) pezevenk dediğim için incinmişsin.

4.7. Nef'î ile Şeyhülislâm Yahyâ

Şeyhülislâm Yahyâ ile Nef'î arasındaki atışma, belki de, bu alandaki en meşhur olanıdır. Yahyâ Efendi, Nef'î'nin şairlik yeteneğini methederken büyük Arap şairi İmrülkays'a benzetir. Bu teşbihi yaparken kâfir demesi ise methiyenin hedefini değiştirmektedir:

Şimdi hayli sühenverân içre
Nef'î mânendi var mı bir şâir

Sözleri Seb'a-i Mu'allaka'dır
İmreü'l-Kays kendisidir kâfir /Yahyâ (Pala, Tarihsiz: 11)

Şimdi, düzgün söz söyleyenler içinde Nef'î gibi bir şair var mı? Sözleri

(Kâbe'nin duvarlarına asılan) yedi (güzel) şiir (gibi)dir. (Sanki) kâfir, İmrülkays'ın (ta) kendisidir.

Şiiri methedilirken kendine kâfir denilen Nef'î, hicv edebileceği bir rakip daha bulmuştur. Yahyâ'ya cevap verir ve asıl kâfirin kendisi olduğunu söyler:

Bana kâfir demiş Müftî Efendi

Tutalım ben diyem ana müselmân

Vardıkta yarın rûz-ı cezâyâ

İkimiz de çıkarız o sözde yalan /Nef'î (Pala, Tarihsiz: 11)

Müftü Efendi bana kâfir demiş. Hadi ben de ona diyeyim Mülmüman. (Fakat) yarın mahşer gününde ikimiz de sözümüzde yalan çıkarız.

4.8. Nef'î ile Nâdirî

Nef'î'nin hedefindeki şairlerden biri de “Kırlı Nigâr dediği dönemin kadın şairlerinden Geredeli Nigâr”dır (Eren, 2009: 33). Michael D. Sheridan'a göre ise bahsedilen şair Ganizâde Nâdirî'dir. Nef'î hiç anlaşılamadığı rakibini “kahpe” diye hitap ederek zamanla onu kadın olarak tasavvur etmiştir (Sheridan, 2011: 195). Sihâm-ı Kazâ'da bu şaire yönelik hicviyelerin başlığında “Der-Hakk-ı Mezbûre” yazması buradaki muhatabın kadın olması ihtimalini güçleştirmektedir. Nef'î'nin Sihâm-ı Kazâsı'nda bu şairi hicvettiği 22 kıt'a bulunmaktadır. Bunların pek çoğunda rakibini kahpelik ve fahişlikle itham etmektedir:

Kahbe hicvine tenezzül mi ederdüm ammâ

Bir kazâ ile bu da tab'uma çesbân düşdi

Iktizâ eyledi bir kahbeye bir kıt'a dedim

Bir alay fâhişeye gayret-i akrân düşdi /Nef'î (Akkuş, 1998: 222)

(Ben) bir kahpeyi hicvedecek (kadar) aşağı düşmezdim; ama bir kazayla tabiatıma münasip düştü. Gerektiği için bir kahpe (hakkında) bir kıt'a dedim. Bir alay fahişe onu savunmak için (bana cephe) aldı.

4.9. İffet ile Zâik

Kâfirlîğe dair bir latife de Bursalı İffet ile çağdaşı Zâik mahlaslı Şeyh Emin arasında geçmektedir. İffet, rakibinin Müslüman olmasını istemektedir. Fakat bu arzusunu ifade ederken bunun mümkün olmadığını da ayrıca söylemektedir:

Şeyh Emîn'i müslimân olsun derim meşreb bu ya

Ben zemîni âsumân olsun derim meşreb bu ya /İffet (Arslan, 2005: 2)

Meşreb bu ya; Şeyh Emin Müslüman olsun derim. (Fakat bu) yerin gökyüzü olması (gibi imkânsızdır.)

4.10. Sagârî ile Aysî

Aralarındaki düşmanlığın hakarete dönüşerek şiirleştiği bir başka örnek Sagârî ile Aysî arasında görülmektedir. Edirneli Sagârî, çağdaşı olan şaire şöyle hitap etmektedir:

Aysî gibi bir cilt ü çepel câhil ü ahmak

Gelmeye nitekim döne bu çarh-ı matbak

Elegin elegi it uşığı ırgad oracı
Egri öreke alnu iki asma agarşak /Sagârî (Canım, 2000: 292)
*Bu dünya mutfağı döndüğü (sürece) Ayşî gibi kaba, pislik, cahil ve ahmak
gelmez. (O) eleğin eleği, köpek uşığı, ırgat orağıdır). Alnu (yünden ip yapmaya
yarayan) kirmen gibi eğri iğ.*

4.11. Zâtî ile Enverî

Bilindiği üzere Enverî, ümmî yani okuryazarlığı olmayan şairlerimizdendir. Büyük şair Zâtî'ye göre ise o, şairler arasında sayılamayacak biridir. Zâtî'ye göre; zaten şairler de ona kıymet vermemekte, onu hayırla anmamaktadır:

Seni ey Enverî şâirler içre kimse billâhi
Eğer hayr u eğer şerden aceb anar mı anlarsın

Sen anların arasında yâ bo.sın yâ ho bir itsin
Seni kim basdı kokarsın seni kim üzdi çalarsın /Zâtî (Kurnaz ve Tatçı, 2001: 29)

Ey Enverî! Billahi, şairler içinde ister hayr isterse şer için olsun hiç kimse seni anmaz. Sen şairlerin arasında ya bo.sun ya da bir köpeksin. Seni kim üzse ona vurursun, sana kim bulaşsa ona kokarsın.

Zâtî başka bir beytinde ise Enverî'nin kalitesiz şiirlerinin ortalıkta dolaşmasından şikâyetçi olduğunu ve bu sebeple şiir yazmaktan vazgeçeceğini söyler:

Okınur illerde vü dillerde şi'r-i Enverî
Zâtîyâ el çek yüri şimden girü eş'ârdan /Zâtî (Kurnaz ve Tatçı, 2001: 29)
Şehirlerde herkesin dilinde Enverî'nin şiirleri okunur. Ey Zâtî! (böylesine kötü şiirlere değer veriliyorsa) bundan sonra şiir yazmaktan vazgeç.

4.12. Sâni ile Fünûnî

Sâni mahlasıyla şiirler yazan Can Memî, bir mektupta İstanbul'daki şairleri hicveder. Bu mektubunda Fünûnî'nin gittiği hamamda hırsızlık yaptığını dile getirir:

Fünûnî fûta peydâ itmege varır mı hammâme
Enîs-i Şîrvân olan o düzd-i câmekan n'eyler /Sâni (Solmaz, 2005: 483)
Fünûnî, hamama peştamal çalmaya yine varır mı? Şîrvan'ın dostu olan o elbise değiştirilen yer(ler)in hırsız ne yapar?

Ağır şekilde hırsızlıkla itham edilen Fünûnî, kendisine laf atan Sâni'yi Nemrut'a teşbih ederek canı cehenneme diye beddua eder:

Seferededür didiler Can Memî'yi
Sefer bir kıt'a-i âteş durur hem

Didiler geçdi ol Nemrûd-ı sâni
Didüm geçdi ise can ber cehennem /Fünûnî (Solmaz, 2005: 483)
Can Memî'nin seferde (olduğunu) söylediler. Sefer ateşten bir kıt'adır. (Bana) dediler (ki) ikinci Nemrut (senin hakkında) dedikodu yaptı. (Ben de) canı

cehenneme, dedim.

4.13. Zâtî ile Ferîdî

Zâtî ile Ferîdî arasında şiir aracılığıyla sağlanan çok sayıda atışma vardır. Bunlardan birinde Zâtî, rakibini koku yönüyle eleştirmektedir. Misk, “Doğu Türkistan ülkesinde yaşayan bir çeşit ceylanın göbeğindeki urdur. Buna nâfe de denir (Pala, 1995: 389).” Hayvanların göbeğinden düşen bu urun işlenmesiye elde edilen kokuya da misk denilir. Aşağıdaki beyitte; Zâtî dolaylı olarak Ferîdî’ye hayvan demektedir:

Âh ol Ferîdî miskînün bir nâfe miski var imiş

Bir mişeyi sıçrar iken sahrâda düşmüş nâfesi /Zâtî (Nuerski, 2006: 41)

O miskin Ferîdî’nin misk (kokusu elde edilen) uru varmış. Bir meşe üzerinden atlarken kırdâ düşürmüş.

Pek çok konuda karşı karşıya gelen bu iki şairimiz arasındaki rekabete hem bir duruma yönelik hem de bedenî özelliklere yönelik yazılan latifeler bölümünde tekrar değinilecektir.

5. Bir Duruma Uygun Söz Söyleme

Halkla iç içe yaşayan halkıyla aynı değer yargılarını paylaşan divan şairleri, insan olmalarının gereği olarak karşılaştıkları durumları şiirle ifade etmişlerdir. Bazen de olaya şahit olan başka bir şair ortama uyan birkaç mısra söylemiştir.

5.1. Avnî ile Lutfî

Avnî, şair padişahlarımızdan Fatih Sultan Mehmet’in şiirde kullandığı mahlasıdır. Fatih, döneminde latifeciliğiyle tanınan Molla Lutfî’ye (Gökyay, 1987) bir sohbet esnasında “Sen de şiir yazar mısın?” diye sorar. Molla Lutfî irticalen beyitle cevap verir:

Fazl u hikmet ehline ger olmasa eş’âr ‘âr

Arz ederdim ben de eyyâmında eş’âr-ı Lebîd /Lutfî (İpekten, 1996: 35)

Fazilet ve hikmet ehline şiir (yazmak) utanma (sebebi) olmasa ben de (büyük Arap şairi) Lebîd’inkiler gibi (senin padişahlık) günlerinde şiirler arz ederdim.

5.2. Atâyî ile Yahyâ

Atâyî şairliğini beğendiği ve methettiği Yahyâ Bey’i bir noktada eleştirmektedir. Yahyâ yazdığı Şâh u Gedâ mesnevisinde maddî aşkı işlemekle kalmamış, aynı zamanda bahsettiği gerçek güzellerin isimlerini yazmıştır. Güzellerin isimlerini deşifre ederek dedikoducu kişilere fırsat verildiğini düşünen Atâyî bu duruma kayıtsız kalamaz:

Lîk olur ana da bu söz vârid

Işkı isbât için yazar şâhid

Zikr-i nâm-ı cevân-ı şeker-leb

Oldı erbâb-ı ışka terk-i edeb

Lâyık oldur açılmaya ol râz

Bulmaya söz hasûd ile gammâz /Atâyî (Coşkun, 2007: 93-94)

Ancak bu söz ona da yetişir. (O) aşkı ispat etmek için (isimleri yazarak) şahit gösterir. (Böylece) şeker dudaklı güzellerin isminin zikredilmesi âşıkların edebi terk etmesine (sebeup) oldu. Doğrusu odur ki; o sır açılmaya, (böylece) iftiracı ve çekemeyenler (söyleyecek) söz bulamaya.

5.3. Yahyâ ile Rahmî

Yahyâ Bey İstanbul Şehrengizi'nde Bursalı Rahmî'yi özellikle güzelliğiyle metheder (Erdoğan, 2011: 49). Rahmî'nin yüz güzelliği Hayâlî, Zâtî, Gazâlî gibi başka şairlerce de ifade edilir. Bu güzelliğin zâtî veya ârızî olup olmadığı tartışmalarına Yahyâ Bey yazdığı manzumede açıklık getirir. Fakat bu şiirin bazı beyitlerinde, rezil kişileri evine götürerek misafir etmesi hicv edilir:

Hânesinde erâzil ile içüp

Ne revâdur ki ola mest-i humâr

Uyur ardınca uyanuk çokdur

‘İşret ehline uymasun zinhâr

Bildürürler kişiye mikdârın

Ehl-i irfâna itmesün inkâr

/Yahyâ (Erdoğan, 2011: 51)

Evinde rezillerle içip sarhoş olmak (hiç ona) yakışır mı? Keyif ehline sakın uymasın (çünkü ayakta) uyuyanın ardında (gezen) uyanık çok olur. İrfan sahiplerini inkâr etmesin. (Çünkü onlar kendilerini inkâr eden) kişiye haddini bildirirler.

5.4. Şeyhülislâm Yahyâ ile Beyânî

Beyânî istediği bir makamı elde etmek için Şeyhülislâm Yahyâ'dan yardım ister, ama alamaz. Şeyhülislâm Yahyâ hakkında ileri geri konuşur. Bu duruma vakıf olan Şeyhülislâm Yahyâ ise şiirle karşılık verir:

Burnunla Beyânî bizi niçün kakalarsın

Bir medrese-i hârici lâ-büd yakalarsın

Ayakda kalur mı ne sanur sencileyin merd

Dâhilde olur sahnı mil'akalarsın

/Yahyâ (Kavruk, 2001: XXI)

Beyânî bizi burnunla niçin gagalarsın, gerekli bir hariç medresesini birgün yakalarsın. Senin gibi mert boşta kalır mı, (birgün) dâhil medreselerden sahnı bile kaşıklarsın.

5.5. Aynî ile Hasırcıoğlu

Antepli divan şairlerinden Aynî, çok kuvvetli bir şair olmamasına rağmen devrin padişahı tarafından mümeyyiz-i şu'arâ yani şairlerin iyiyi kötüden ayırt edebileni ilan edilir. Hemşehrisi olan Hasırcızâde Mehmet Ağa (Abdulkadiroğlu ve Güçlü, 2004: 108-109), bu duruma atfen şöyle der:

Kim bakardı Hoca Aynî'ye Sitanbul'un eger

İtmese hâk-i derin dîdesine kuhl-i cilâ

Nev-hevesken burada tıfl gibi eş'âra
Orada zümre-i şâ'irlere oldı baba /Hasırcıoğlu (Arslan, 2004: 7)
*Eger İstanbul'un eşiğinin toprağını gözüne sürme (diye) çekmeseydi,
Hoca Aynî'ye kim bakardı. Burada (Gaziantep'te) şiire çocuk gibi
heveslenmişken orada şairler topluluğuna baba oldu.*

5.6. Vahîd ile Zihnî Baba

Mehmet Nadrad (Şair Zihni Baba) ve Ede adıyla anılan arkadaşı Ahmet Hamdi aynı medresede öğrencidirler. Mehmet içki düşkününü Ahmet ise hovardalıkla uğraşır. Derslerine ciddi çalışmadıkları için bir türlü mezun olamazlar. Medresede hocaları olan Kilisli Ebû Bekir Vahîd bunların durumuna şöyle bir dörtlülükle dikkat çeker:

İki şikeste çekmece kaldı bu köhne hücrede

Birinin sâhibi Nadrad birine mâlik Ede

Ser-der-hevâ-yı 'ışk-ı civân oldı birisi

Birine dârü'l-amân oldu mey-gede /Vahîd (Şenödeyici, 2012: 24)

*Bu eski hücrede iki kırık çekmece kaldı. Birinin sahibi Nadrad, diğerinin
Ede. Birinin başında (bir) güzelin aşkının hevesi var. Birine (de) meyhane
sığınıp yardım istenecek yer oldu.*

5.7. Basîrî ile Revânî

Basîrî ve Revânî'yle ilgili iki latife anlatılır. Yazılan şiirler farklı olmakla beraber konu ve şiirlerin yazıldığı durum aynıdır. Bunların ilkinde Basîrî bazı dostlarıyla durumu iyi olan Revânî'nin evine yemek yemeye giderler. Fakat aç kalırlar. Basîrî, bu durumu şiirle ilan eder:

Revânî'yle meger Pinti Hamîdün

Bir aradan yaratılmış revânî

Birinün nânı vasfı lâ-yezûkûn

Birinün suyu na'tı len-terânî

Velî Pinti Hamîdün nânı yine

İki ol denlüdür âb-ı revânî /Basîrî (Kartal, 2006: 21)

*Meğer Revânî'yle Pinti Hamîd'in canı bir yaratılmış. Birinin ekmeğinin
methi tadımlık (bile) değil birinin suyunun vasfı görünmez(dir). Ama Pinti
Hamîd'in ekmeği (ve) suyu yine iki katıdır.*

Başka bir hikâyede ise Basîrî, Revânî'ye bir kaside yazarak kendisine lütufta bulunmasını ister. Revânî az miktarda akçe gönderir. Umduğunu alamayan Basîrî yine şiire müracaat eder:

Vardum Revânî matbahına tu'me isteyü

Gördüm harânîsini acından köper kusar

İmsâk için riyâzât ider çok zamân lik

Bir müftce lût bulsa velî rûzesin sıkar /Basîrî (Canım, 2000: 190)

Revânî mutfağına (bir) lokma istemek (için) vardım. Gördüm (ki

evindeki) yiyciler acından şişerek kusar. Cimriliğinden çok zaman perhiz eder. Fakat beleş bir tatlı yemek bulsa amma orucunu sıkır.

Kendisine şiir yoluyla saldıran Bâsîrî'ye, Revânî de şiirle karşılık verir. Bâsîrî, ciltte kırmızı lekeler oluşturan abraş hastalığına yakalanmıştır. Revânî bu durumu şiirinde espri konusu yapar:

Ey Basîrî katı gönli karadur şûhunun
Gel'e insâf eyle sen de biraz alacasın

Ben didüm bu ikisinden acabâ kangısı yeg

Didi biri tonuzun alacasın karacasın /Revânî (Canım, 2000: 191)

Ey Basîrî (yanındaki) hayâsızın gönlü çok karadır. Gel insaf et sen de biraz alacasın. Ben dedim bu ikisinden acaba hangisi iyidir, (oradakilerden) biri donuzun alası (da) karası (da) birdir.

5.8. Münîrî ile Nihâdî

16. yüzyıl divan şairlerinden olan Münîrî Amasyalıdır. Çağdaşı şairlerden Nihâdî bir suçtan dolayı değnekle dövülme cezasına çarptırılır. Bu durumu beytinde işleyen Münîrî, değnekle bağlantı kurarak “Değnek demeyin bir ucu Nihâdî'ye dokunur” demektedir:

Degenek kıssasını anman kim

Tokunur bir ucu Nihâdî Bege /Münîrî (Canım, 2000: 509)

Değnek olayını anmayın, (çünkü) bir ucu Nihâdî'ye dokunur.

5.9. Fasîh ile Bekrî Hasan

Mevlevî şairlerden Fasîh Ahmed Dede (Çıpan, 2003), gördüğü bir güzele âşık olur. Adresini tespit ederek geceleyin yola koyulur. Aynı güzelin peşinde olan Pirpiri Mustafa ve Bekrî Hasan adında iki kişi Fasîh'in geleceğinden haberdar olup, gelsin de dövelim diye sokakta beklerler. Geldiğinde de Fasîh'i yakalayarak Bâkî'nin; “Hevâ-yı saltanat düşmez gedâya (Küçük, 1994: 384)” mısraını okuyup ona “Senin gibi bir kölenin bizim güzeller sultanımızla ilgilenmesi hiç uygun düşer mi?” derler. İyice köşeye sıkışan Fasîh aşağıdaki beyitleri okur. Bunun üzerine şiirden anlayan ve irfan sahibi biri olan Bekrî Hasan, Fasîh'i serbest bırakır.

Cây edinsem etmen istib'âd deyr-i mihneti

‘Âşıkım bir kâfir-i hüsne Muhammed ümmeti

Geceler ‘azm etdiğim ol mâha sâyem havfidir

Bir tarîk ile kabûl etmez mahabbet şirketi /Fasîh (İnce, 2005: 558)

(Ey) Muhammet ümmeti bir kâfir güzele âşık oldum. (Bu yüzden) bela kilisesini mekân edinmemi ihtimalden uzak görmeyin.

5.10. Fâyık ile Nigînî

Urfalı divan şairlerinden olan Fâyık, elde ettiği bir mansıp için memleketinden ayrılmak zorunda kalır. Bu mecburiyet altında borcunun çokluğundan kaynaklanmaktadır. Gurbette yalnızlık çeken şair, arkadaşlarından ayrılığını ve onların kendisine mektup göndermemelerini, dostu Nigînî'ye mektupla şikâyet eder:

Kesret-i dâm etmedi âzâde pîç ü tâbdan
Eyledi şermende bu mansıb beni ahbâbdan /Fâyık (İnce, 2005: 537)
Tuzakların çokluğu beni sıkıntılardan kurtarmadı. Bu mansıp beni dostlardan utanacak (duruma) düşürdü.

Dostu Nigîni ise yazdığı cevapta alacaklıları hatırlatarak şöyle der.
Râst-rev ol dest-i dâyinden halâs et dâmenin
Yohsa birgün dâm-hâhân aksadır Fâyık seni /Nigîni (İnce, 2005: 538)
(Ey) Fâyık! Doğru dur. (Önce) eteğini alacaklıların elinden kurtar. Yoksa tuzak kurma heveslileri seni birgün aksadırlar (yani bacağını kırarlar).

5.11. Mesîhî ve Şem’î ile Meçhul Şair

Padîşah II. Beyazıt dönemi şairlerinden Mesîhî ile Şem’î Hristiyan güzellerini seyretmek için Galata’daki bir kiliseye giderler. Belki onlarla aynı amacı güden -ismi tespit edilemeyen- başka bir şair ikisinin hâlini görür. Bu durumu şairlerin mahlaslarından hareket ederek yazdığı şiirle herkese aşikâr eder. Zira Mesîhî’nin mahlası İsa’ya mensubiyet anlamı taşımakta, Şem’î de kiliselerde yanan mumun eş anlamlısıdır.

Galâtâ’da Mesîhî deyre varup
Meger Şem’î anunla bile gitmiş

İşidenler galat idüp didiler
Mesîhî kiliseye bir mum iletmiş /Lâ (Mengi, 1995: 2)
Mesîhî ile Şem’î Galata’da(ki) kiliseye beraber gitmiş. (Bu olayı) işidenler yanılarak Mesîhî kiliseye mum götürmüş dediler.

5.12. Ahmet Paşa ile Meçhul Şair

Kim olduğu tespit edilemeyen başka bir şair de latife yaparak Ahmed Paşa’ya laf atar. Büyük şair Ahmet Paşa gittiği hamamda bir gence ayaklarını ovdurmaktadır. Bunu gören genç bir şair aşağıdaki beyti mırıldanır:

Felek şimdi katı bî-âr oluptur
Melek şeytâna hizmetkâr oluptur /Lâ (Lâmi’î-zâde, 1997: 74)

Dünyanın hâli şimdi çok arsız olmuştur. (O derece ki) melek, şeytana hizmetçi olmuştur.

Hazır cevaplığıyla bilinen Ahmet Paşa, bunu duyunca hemen şöyle der:

Felek kör idi şimdi sağır oldu
Kenezler kalmadı hep şâir oldu /Ahmet Paşa (Lâmi’î-zâde, 1997: 75)

Feleğin (gözü) kör idi, şimdi (kulağı da) sağır oldu. Yeni yetmelerin hepsi şair oldu.

5.13. Nâbî ile Osmanzâde Tâ’ib

Hikemî tarzdaki başarısıyla Klasik Türk edebiyatının önemli şairleri arasında yer alan Nâbî aslen Şanlıurfalıdır. Dolayısıyla herhangi bir sebeple ayağı İstanbul’a düşen hemşehrileri Nâbî’nin evinde misafir olurlarmış. Çağdaşı Osmanzâde Tâ’ib, evin her daim kalabalık olmasını ve han gibi kullanılmasını şöyle ifade etmiştir:

Hemşehrilerin ta o kadar kesreti var kim
Nâbî'nin evi şimdi Katır Hanı'na benzer /Tâ'ib (Pala, Tarihsiz: 16)
*Hemşehrileri o kadar çok ki (hepsi de misafirlîğe geldiği için) şimdi
Nâbî'nin evi Katır Hanı'na döndü.*

Oysa Nâbî, yeni olması sebebiyle Tâ'ib'in üslûbunu övmekte, dili bir kılıç gibi kullanmasına dikkat çekmektedir:

Âferîn kullandun ey Tâ'ib eyü tîg-i zebân
Nazmuna gülbang-ı tahsîn çekdi cümle şâ'irân

Hırs-bâzâne kalem raks eyledi şâdî-künân
Sana meymûn u mübârek ola bu tâze-lisân /Nâbî (Bilkan, 1998: 48)
*Aferin ey Tâ'ib! Dil kılıcını iyi kullandın. Tüm şairler senin şiirinin
güzelliğini hep bir ağızdan söylediler. Kalem, mutluluğundan ayı oynatanlar
gibi dans etti. Sana bu yeni dil/ tarz uğurlu ve mübarek olsun.*

5.14. Zâtî ile Ferîdî

Zâtî'nin çağdaşlarından Üsküplü Ferîdî (Awad İbrahim, 2010: 2), birgün sohbet esnasında “Dünyanın vefasını gören yok derler, ama dinim için ben gördüm.” der (Çavuşoğlu, 1970: 8). Bu konuda ısrarla yemin etmesinden hareketle Zâtî dayanamaz ve aşağıdaki beyti söyler:

Dinüm için görmişem dehrün vefâsın dir imiş
Zâtîyâ aydun Ferîdî yok yire and içmesün /Zâtî (Çavuşoğlu, 1970: 8)
(Ferîdî) dünyanın vefasını gördüm diye yemin edermiş. Ey Zâtî,

Ferîdî'ye söyleyin yok yere yemin etmesin.

Zâtî “Yok yere yemin etmesin.” derken latife yoluyla Ferîdî'nin dini imanı olmadığını da kastetmektedir.

Ferîdî ise çizmeciliğin yanında remil fahıyla da uğraşan Zâtî hakkında “Ya remmallik yapsın ya şairlik. Nohut gibi her yemekte karşımıza çıkmasın.” der (Çavuşoğlu, 1970: 10). Zâtî'nin cevabı ise yine şiirle olur:

Şâ'ir ola remmâl ola Zâtî be Ferîdî
Tut agzunı sana ne sen anun yahısısın /Zâtî (Çavuşoğlu, 1970: 10)
Be Ferîdî, Zâtî (ister) remmal olsun (ister) şair. Sana ne, sen ağzını tut,

(o nohutsa sen de) onun (nohuttan yapılan) yakısısın.

5.15. Molla Lutfî ile Leys Çelebi

Molla Lutfî, devrinin âlimleriyle imtihan olmak için bir araya geldiğinde Sahn müderrislerinden Leys Çelebi'yi âlimlerin dışında tutarak şöyle der:

Görenler işidenler hep beğendi
Efendim ilmi ile âmil olmuş /Molla Lutfî

*“Görenler, işidenler hep beğendi; efendim ilmimi memurluğa vasıta
eylemiş.” (İsen, 1999: 291)*

Molla Lutfî'nin yaşlı ve önemli müderrislerden biri hakkında söylediği beyit, dönemim ileri gelenlerinin kendisine cephe almasına sebep olmuş, başka bir sebepten şairin öldürülmesine karar verildiğinde memnuniyetle karşılamışlardır. Bu durumun farkında olan şair öldürüleceğine yakın bir

zamanda şu beyitleri dile getirir:

Aşkın kopuzun ele alayım mı ne dersin
Âlemlere âvâze salayım mı ne dersin

Rüsvâ-yı cihân olmak için şişe-i arı

Hey nolsa gerek taşa çalayım mı ne dersin /Molla Lutfi

“Aşk kopuzunu ele alıp bütün dünyaya bağırıp çağırayım mı ne dersin?

Cihana rezil rüsva olmak için ar şişesini taşlara çalıp kırayım mı ne dersin?” (İsen, 1999: 292)

5.16. Zâtî ile Mihrî

Amasyalı kadın şairlerimizden Mihrî hiç evlenmemesiyle tanınmaktadır. İstanbul’da yaşadığı dönemde Ebu Eyüp Ensarî Medresesinde müderrislik yapan Paşa Çelebi, Mihrî’yle evlenmek ister. Bu evlilik teklifine Mihrî’nin olumsuz cevap verdiğinin haber alan Zâtî, hemen duruma uygun bir kıt’a söyler:

İştüdük istemiş Mihrîyi Paşa

O pîre kendüyi râm eylesün mi

O miskîn bunca yıl oruc tutupdur

Eşek s..iyle bayram eylesün mi /Zâtî (Çavuşoğlu, 1970: 14)

İşittik (ki) Paşa, Mihrî’yi istemiş. (Mihrî) kendini o ihtiyarın emrine teslim etsin mi? Bunca yıl oruç tutan o miskin (Mihrî hiç) eşek s..iyle bayram eylesin mi?

5.17. Necâtî Bey ile Mihrî

Necâtî Bey, bir şiirinde dünyanın sıkıntısı, gamı ve tasanından kurtulmak isteğini şöyle ifade eder:

Tek yerde gökte zerre kadar mihnet olmasın

Örti döşek Necâtîye bir bûriyâ yeter /Necâtî (Hakverdioğlu, 1998: 55)

Yeter ki yerde gökte zerre kadar dert, keder, sıkıntı olmasın. Necâtî’ye (hem) döşek (hem) yorgan (yerine) bir hasır yeter.

Necâtî Bey’in kanaatkâr olmasına değinen Mihrî, bu konuda kendinin daha üstün olduğunu aşağıdaki beyitle dile getirir:

Sen ey Necâtî ister isen bûriyâ döşek

Yâr eşiginde Mihrîye bir kuru câ yeter /Mihrî (Hakverdioğlu, 1998: 55)

Ey Necâtî! Sen hasırdan bir döşek istersin. (Oysa) Mihrî’ye sevgilinin eşiginde (olduktan sonra) kuru toprak (bile) yeter.

5.18. Nef’î ile Meçhul Bir Kadın Şair

Bir gün Nef’î önde hizmetçisi arkada Cuma namazından çıkıp giderken bir kadın şaire rastlarlar. Kadın şair Nef’î’nin yanına gelerek, durumuna bir beyitle yorum yapar:

Yine dünyâ katı bî-âr olupdur

Melek şeytâna hidmetkâr olupdur /Lâ (Tuğluk, 2009: 1031)

Dünya yine çok arsız olmuştur. Melek, şeytana hizmetçi olmuştur.

Kadın tarafından şeytana teşbih edilen ve sinirlenen Nef’î, biraz da

müstehtecen içerikli olarak, hemen cevap verir:

Şair mi oldun be-hey ayı kulaklı
Sana bir şey gerek başı kalaklı

Budun arasındır deryâ-yı ummân

Kadırgalar gezer seksen kürekli /Nef'î (Tuğluk, 2009: 1031-1032)

Hey ayı kulaklı şair mi oldun? Sana başı(nda) gerdanı (bulunan) bir şey gerekli. Butlarının arası seksen kürekli kadırgaların gezdiği büyük deniz gibidir.

5.19. Selîmî ile Tâli'î

Osmanlı'nın büyük padişahlarından Yavuz Sultan Selim aynı zamanda Selîmî mahlasıyla şiirler yazan bir şairdir (İsen ve Bilkan, 1997: 115, 266). Dönemin şairlerinden Tâli'î, yeniçeri kâtibi olması ve onlarla hep bir arada bulunması hasebiyle yeniçerileri öven bir şiir yazarak padişaha sunar. Tâli'î, bahsedilen şiirinde “Yeniçeriler nerdeyse Tâli'î de oradadır.” demektedir. Bu cümleden hareketle padişah; “Yeniçeri Amasya'da Dukaginoğlu'nun evine baskın düzenleyince de orda mıydın?” diyerek şairi suçlamaya çalışır. Tâli'î ise kıvrak zekâsıyla durumu lehine değiştirmek için “Ben oraya baskını engellemek için gitmiştim.” diye cevap verir (Eymen, 2008: 90). Verilen cevap hoşuna giden şair padişah, Tâli'î'ye latife yollu aşağıdaki beyti söyler:

Ögersen ög o şâh-ı nüktedânı

Ki tab'ı kıl yarar fehm-i suhande /Selîmî (Canım, 2000: 374)

(Birini) övmek istersen, nükteden anlayan o padişahı öv(melisin). (Çünkü) onun yaratılışı, söz anlamada kılı (kırk) yarar.

6. İsim, Mahlas veya Lakap

Latifelere sebep olan bir diğer husus; şairin adı, mahlası veya lakabının bazen kinaye bazen tevriye sanatıyla kullanılabilmesidir. Bu tarz latifelerin “bir kısmının mahlas değiştirmelere bile sebep olduğu (Yıldırım, 2006: 71)” görülmektedir.

6.1. Bâkî ile Tûtî Hanım

Kanuni Sultan Süleyman, Bâkî'ye Tûtî Hanım adında bir cariye hediye eder. Dostları arasında cariyenin güzelliğinden bahis açıldığında Bâkî: “Canım, tûtî tûtî diye pek uçurmayın şu kargayı, diye bir söz kaçırmış (Pala, Tarihsiz: 9).” Oysa tûtî, papağan demektir. Bâkî ise karga lakabıyla bilinmektedir. Tûtî Hanım bu duruma dikkat çekerek şöyle der:

Bağteten olmuş iken tûtî gurâba hem-nişîn

Yine şekvâyı gurâb eyler garâbet bundadır /Tûtî (Pala, Tarihsiz: 9)

Birdenbire papağan kargayla birlikte oturup kalkmaya başlamış. Tuhaflık bundadır (ki) yine (de bu durumdan) şikâyetçi olan kargadır.

6.2. Bâkî ile Tûtî Hanım

Bâkî'nin zağ yani karga lakabıyla anılmasına latife yapan bir şair de Yakînî'dir:

Nâm-ı Bâkî'yle gazel rengîn ü hoş-ter güster
Zaglansa nitekim şimşîr-i cevher-güster Yakînî (Solmaz, 2005: 601)
Nitekim mücevher saçan kılıç kargalansa, Bâkî'nin namıyla gazel (daha)
renkli ve daha hoş (olur.)

6.3. Amrî ile Sâgarî

Amrî ile Sâgarî birbirine müstehcen ifadelerle lakap takan iki şairdir. Sâgarî, rakibine “Torbaya sı.dı” diye hitap edermiş. Amrî, bu hitap tarzına cevâben şöyle der:

Sana bu torba sakalla yaraşur mı acabâ
Amrî'ye torbaya sı.dı diye bühtân idesin /Amrî (Çavuşoğlu, 1979: 6)
Amrî'ye torbaya sı.dı diye iftira atarsın. Sana bu kadar sakalınla (böyle)
demek) yakışır mı?

“Sarı Asma” lakabıyla meşhur olan Sâgarî karşılığında şu beyti söyler:

Sarı asmayı göricek gözi yok
Amrî gâyet sever ağaçkakanı /Sâgarî (Çavuşoğlu, 1979: 6)
Amrî ağaçkakanı çok sever. (Bu sebeple) Sarı asmayı görecek gözü
yoktur.

Amrî, divanındaki başka bir şiirinde Sâgarî'ye sövmenin kendisi için bir alışkanlık hâline geldiğini ifade eder:

Sâgarî hey ne turfa keçküldür
Kim ana sögmek oldu âdet ü hû

Bir sinek agzı yarını yirken
Kakıyup didi kim ne po. yir şu /Amrî (Çavuşoğlu, 1979: 185)
Sâgarî ne tuhaf keşküldür. (Öyle) ki ona sövmek âdet ve huy(um) oldu.
Bir sinek ağzının salyasını yerken, (sineği) kovalayarak ne po. yersin dedi.

6.4. Künhî ile Dürrî

Aşağıdaki latifede şair, rakibini doğrudan değil de evlendiği kızının babasının lakabıyla eleştirmektedir. Dürrî, Kör Tavukçubaşı lakabıyla bilinen birinin kızıyla evlenir. Bunun üzerine Künhî şöyle bir beyit söyler:

Eyledi Dürrî te'ehhül ansızın
Aldı Kör Tavukçubaşı'nın kızın /Künhî (Çapan, 2005: 15)
Dürrî, ansızın evlendi. (Gitti de) Kör Tavukçubaşı'nın kızını aldı.

6.5. Emânî ile Tâbî

Divan şiirinde aynı mahlası kullanan şair sayısı hiç de az değildir. Ama genellikle mahlastaş şairler ya farklı zamanlarda ya da farklı yerlerde yaşamıştır. Bunun istisnası olabilecek bir durum karşımıza çıkmaktadır. Mahlas olarak kendilerine “Tâbî”yi seçen iki şair hem aynı devirde hem de İstanbul'da yaşamaktadır. Aralarında karışıklık çıkmasın diye, çevresindekiler birini Tâbî-i Büzürg diğerini ise Tâbî-i Küçük yani Büyük Tâbî ve Küçük Tâbî şeklinde tanımlarlar. Mahlastaş olan bu şairler çoğu zaman da birbirleriyle uğraşmış.

Bir gün Emânî mahlaslı bir şair, yolda Büyük Tâbî'ye rastlar ve latife olsun diye “Küçük Tâbî nerede?” diye sorar. Bu soruya sinirlenen Büyük Tâbî

hemen cevap verir:

Tâbî-i Kûçeği görmek dileyen

Görsün işte etegüm altında /Tâbî (Solmaz, 2005: 242)

Küçük Tâbî'yi görmek isteyen. (Gelsin) görsün, işte eteğimin altında(dır).

6.6. Mesîhî ile Zamânî

Mesîhî'nin çağdaşı şairlerden Zamânî, Kız Memi lakabıyla anılmaktadır. Nitekim onun bu lakabı üzerine Mesîhî şöyle der:

Birisi Kız Memidür ol semen-ber

Olupdur cismi san pâlûde-i ter

Şu kim bin cân virüp zevkini sürdürü

Bu kızlık da anı ucuz düşürdü /Mesîhî (Canım, 2000: 287)

Yasemin göğsünün birisi Kız Memi'dir. Sanki bedeni henüz yeni süzölmüştür. Şu (kişi) ki bin can vererek zevkini sürdürü. (Fakat) bu kızlık da onu ucuz düşürdü.

6.7. Kandî ile Meçhul

İsmi tespit edilemeyen bir divan şairi, Bursalı Kandî'ye mahlasıyla bağlantılı olarak şöyle der:

Adı Kandî sözi var zehre benzer /Lâ (Canım, 2000: 450)

Adı Kandî (yani şekerle ilgili)dir. (Fakat) sözleri zehire benzer.

6.8. Vâlihî ile Meçhul

Vâlihî mahlasıyla şiirler yazan şairin ismi Mehmet, lakabı "Gav çeşm" yani öküz gözdür. Yine şair olan kardeşi Ahmet ise, "Üştür leb" yani deve dudak lakabıyla bilinmektedir. Meçhul bir şair bunlar hakkında şöyle der:

Gâv-çeşm ü har-sadâ üstür-leb ü buzgâle-rûy /Lâ (Kurnaz ve Tatçı, 2001: 14)

Öküz gözülü, eşek sesli ve deve dudaklı, keçi yavrusu suratlı.

6.9. Na'tî ile Rahmî

On altıncı asır Bursalı divan şairlerinden Rahmî, Nakkaş Bâlî'nin oğludur ve Pîrî lakabıyla tanınır. Dönemin şairlerinden Na'tî Rahmî'yi kendi lakabı ve babasının adıyla hicveder:

Melâhat kişverinün üç sanem sâhib-serfiridür

Biri Nakkâş Bâlî oğludur ki nâmı Pîridür

Biri astarsuz oğludur birisi kanlı Müslîdür

Pîrî Şâh içlerinde pâdişâh anlar vezîridür /Na'tî (Erdoğan, 2011: 21)

Güzellik memleketinin tahtında üç put oturur. Biri Nakkâş Bâlî'nün oğludur ve Pîrî lakaplıdır. Biri astarsuz oğlu, diğeri de kanlı Müslîdir. Pîrî bunları padişahı, diğeri de veziridir.

6.10. Sürûrî ile Şeyh Gâlib

Bilinidği üzere Şeyh Gâlib, daha önceleri Es'ad mahlasını kullanmıştır. Daha sonra Gâlib'i tahallüs etmiştir. Şairin mahlas değiştirmesi Sürûrî için eleştirilecek bir durumdur:

Bilmem ey menhûs adın Es'ad mıdır Gâlib midir
Zâtını târif kıl kimsin kime mensûbsun

Gerçi dersin şâ'irâna ben tegallüb eyledim
Pîş-i merdân-ı sühânda Gâlibâ mağlûbsun /Sürûrî (Kalkışım, 1994: 17)
Ey hükmü bozulmuş! Adın Es'ad mı (yoksa) Gâlib mi? Kendini tarif et, kime bağlısın? Gerçi ben şairleri yendim dersin (ama) söz (ikliminin) yiğitlerinin nazarında galiba sen mağlupsun.

Gâlib gibi büyük bir şairin mahlas değiştirdi diye eleştirilmesi başka şairler tarafından çirkin bulunur. İşin ilginç yanı bu durumu eleştiren Sürûrî de daha önceleri bu mahlasın tam zıddı olan Hüznî'yi tahallüs etmiştir. Meçhul bir şair Gâlib'e destek çıkar ve şöyle der:

Mağrûrluğun olmada günden güne efvân
Şâyeste idi mahlasın olsaydı Gurûrî

Gâlib görünen Es'ad'a menhûs diyorsun
Hüznî'yi unuttun mu ne yaptın a Sürûrî /Lâ (Kalkışım, 1994: 18)
Mağrûrluğun günden güne artıyor. (Dolayısıyla) mahlasın Gurûrî olsaydı (sana) yakışırdı. Gâlib olan Es'ad için hükmü bozulmuş diyorsun. Ey Sürûrî! Sen ne yaptın, (önceki mahlasın) Hüznî'yi unuttun mu?

6.11. İshak Çelebi ile Işık Kasım

Latîfi Tezkiresi'nde geçen bir latifede İshak Çelebi'nin Işık Kasım adında bir mollayla atışmalarına şahit olmaktayız. İshak Çelebi, ışıkla ilgili kelimelerin çok olduğu bir şiir yazarak muhatabına gönderir:

Ey serîr-i mülk-i 'aşka hân olan server dede
Cümle esrâr-ı rumûza menba' u mazhar dede

Mülk-i istignâda mislün yok erenler cânıçün
'Âlem-i itlâkdan gerçi dem urur her dede
Bu yalancı pîre-zen dehrün yüzine bakmayan
Tekye-gâh-ı vahdet-i 'âlemde gerçek er dede /İshak Çelebi (Nureski, 2006: 51)

Ey aşk mülkünün tahtına padişah olan dede! Cümle gizli sözleri bilen ve (bu sözlere) kaynak olan dede. Her dede dünyayı boşamaktan söz eder, (ama) erenler canı için aza kanaat etmede benzerin yok. Bu yalancı, ihtiyar kadın (gibi olan) dünyanın yüzüne bakmayan birlik âleminin tekkesinde(ki) gerçek dede.

Yukarıdaki şiire muhatap olan Işık Kasım da "İshak" isminin halk ağzındaki şeklini cinas yaparak kullanır ve şöyle der:

Cihânda eylûgi hergiz unutmaz âdem İsak
Bu eylûgi idevüz biz de sana âdem ısak /Işık Kasım (Nureski, 2006: 51)
İsak, insan dünyada iyiliği asla unutmaz. İnsan isek bu iyiliği biz de sana ederiz.

6.12. Ârifî ile Ferdî

İstanbul'da saray kâtiplerinden Ârifî Hüseyin Çelebi, Ferdî mahlasını kullanan şairi eleştirmektedir. Mahlastaki tek, yalnız, eşi benzeri olmayan anlamlarındaki ferd kelimesinden hareketle Ferdî'nin kendini beğenmişlik iddiasında olduğu dile getirilmektedir. Beş beyitlik kıt'a şeklindeki şiirin ilk iki beyti şöyledir:

İdermiş Ferdî da'vâ-yı teferrüd
Ferîd-i 'asr olanlardan ziyâde

Olan bir dâne fazlun harmanında

Esüp savurmaya ol bu hevâda /Ârifî (Canım, 2000: 382)

Ferdî, yüzyılın eşsiz, benzersiz kişilerinden daha fazla teklik davası edermiş. Fazilet harmanında bir dane olan, bu havada (fazla) esip savurmasın.

7. Bedenî Özellikleriyle Alay Etme

Latifenin hedef aldığı kişi için daha zor olan fizikî özellikleriyle alay edilmesidir. Yermek istenilen kişinin dışgörünüşünden hareketle onu kötülemek en kolay yöntemdir. Şairler bazen böylesine kolay bir tenkit tarzına başvurmuşlar, rakipleriyle dalga geçmişlerdir. Bununla beraber edebî sanatlara yer vermesi açısından güzel latife örnekleri de yok değildir.

7.1. Zâtî ile Çakşırıcı Şeyhî

Bedenî özelliklerine dair ilk örnek lâtifeleriyle ünlü Zâtî ile en az onun kadar "irticalen şiir söylemekte eşsiz, her türlü latifeye kadir (İsen, 1998: 217)" çağdaşı şairlerinden Çakşırıcı Şeyhi arasında geçmektedir. Bu iki şair arasında Letâyif'te kaydedilen dört latifeden ikisinde Çakşırıcı Şeyhi'nin sakalı işlenmektedir. Şairin sakalı çok uzun olduğum için herkes sakalıyla ilgili nükte yapar, şaire sataşmıştır. Çakşırıcı Şeyhi birgün lokantada paça yemiş ve yediği paçanın yağı bulaştığı için sakalı uzaktan parlarmış. Bunu gören Zâtî şöyle der:

Sakaluna yine yağ degmiş ancak

Sakın billâhi ey Şeyhî sıçandan /Zâtî (Çavuşoğlu, 1970: 7)

Ey Şeyhî! Sakalına yine yağ değmiş, (yağlı olduğu için) sıçan(:fare)den sakın.

7.2. Abdî ile Lâmi'î

Lâmi'î hakkında yazdığı hicviye türündeki kasidede Abdî, muhatabını tanıtırken onun kitaplarına ve şiirlerine dair değerlendirmelere yer verdiği kadar bedenî özelliklerine de değinir. Görünüşünün çirkinliğini ifade eder. "Eli uzun" sıfat tamlaması, fizikî olarak ellerinin büyüklüğünü ifade ederken mecazî bakımdan şairi hırızlıkla da itham etmektedir:

Dırâz dest ü kaşîr âstîn ü günbed ser

Müellif-i kütüb-i herze şâ'ir-i ebter /Abdî (Canım, 2000: 384)

Eli uzun, elbisesinin kol(lar)ı kısa, başı kubbe (gibi). Boş, saçma sapan kitapların yazarı, faydasız şair.

7.3. Melihî ile Avnî

Fatih Sultan Mehmet'in divan şiirinde kullandığı mahlas Avnî'dir.

Melihî'nin padişahıyla arasında geçen seviyeli ve latif bir latifesi vardır. Melihî genç yaşta olmasına rağmen dişlerinin çoğunu kaybetmiştir. Birgün Fatih Sultan Mehmet'le sohbet ederken padişah, kendisine dişsizliğinin sebebini sorar. Melihî'nin cevabı şaire yakışır bir şekilde beyitle olur:

Mâh-rular leblerine diş bilerdim dem-be-dem

Ol kadar taş urdular ağızımda dişim kalmadı /Melihî (İpekten, 1996: 37)

Zaman zaman ay yüzlü (güzel)lerin dudaklarına diş bilerdim. (karşılığında onlar da) o kadar taş vurdular ki ağızımda diş kalmadı.

7.4. Sücûdî ile Revânî

Revânî, Mısır Seferi'nde Sultan Selim'e berf redifli bir kaside sunar. Kar anlamına gelen bu redif, sıcak bir bölgede oldukları için padişah tarafından beğenilmez. Aynı sefere katılan Sücûdî bu durum hakkında latife yapar:

Sovuk sözlerle toldurdun cihânı

Başuna tolular yagsun Revânî

Umarken çerhden sincâb ebri

Dürdi postun gel gör zamânı /Sücûdî (Nureski, 2006: 162)

(Ey) Revânî! Soğuk sözlerle dünyayı doldurdun, (senin de) başına dolular yağsın. Dünyadan sincap bulutu (yani sincap kürkü) umarken, zaman (senin) postunu dürdü.

Şiiri padişah tarafından beğenilmeyen Revânî, kendisine sahip çıkması gereken bir şairden tenkit yemeyi hazmedemez. İhtiyarlıktan dolayı beli iki büklüm olan muhatabına mahlasıyla da bağlantı kurarak şöyle der:

Yüzün tokunmadık yer yok cihânda

Anunçün dediler sana Sücûdî /Revânî (İpekten, 1996: 69)

Dünyada yüzünün değmediği yer yok. O yüzden sana Sücûdî dediler.

7.5. Hekimzâde Atâ ile Zâtî

Büyük şair Zâtî, yaşlılıktan dolayı beli iki büklüm olduğu hâlde çalışmaktan geri durmaz. Hiç yürüyemez hâle gelince de eski dükkânından vazgeçerek evine yakın bir yer tutar, çalışmaya devam eder. Zamanın şairlerinden Hekimzâde Atâ şöyle der:

Pirlikte yine Zâtî tâze dükkân açmışsın

Dükkânını terk edüp gayrı yere kaçmışsın /Hekimzâde Atâ (İpekten, 1996: 240)

(Ey) Zâtî! İhtiyarlığında yeni dükkân açmışsın. (Yillardır çalıştırdığın) dükkânını bırakarak başka yere kaçmışsın.

7.6. Tâli'î ile Şâvur

Şâvur içki müptelasıdır. Henüz gençken meyhanenin merdiveninden düşerek sakat kalır. Bu sebeple topallayarak yürürmüş. Birgün Kastamonu'nun Araç ilçesine kadı olarak tayin edilir. Şairin dostlarından Tâli'î, bu tayin olayına dair latife yapar. Beytini topal anlamındaki a'rec ile tayin edildiği Araç arasındaki ses benzerliği üzerine oturtur:

Şâvur-ı a'rec kim bugün akzâü'l-kuzat olmak diler
Bin yıl ki tahsil eyleye Ârâc onun mi'râcıdır /Tâli'î (İpekten, 1996: 250)
*Topal Şâvur, bugün kaduların en üstünü olmak ister. Araç (bu yolda)
onun merdivenidir. (Ancak bunun için) bin yıl öğrenim görmesi gerekir.*

Topallığıyla dalga geçilmesine dayanamayan Şâvur, dış görünüşün değil bilgi sahibi olmanın daha önemli olduğunu ifade eden bir cevap verir:

Ta'n eyler imiş bana ayaksız deyü cühhâl
N'ola ayagım yek ise her fende elüm var /Şâvur (İpekten, 1996: 250)
*Bilgisizler, ayaksız diyerek beni ayıplıyorlarmış. Ayagım tekse nolur ki;
(çünkü benim) her bilim dalında elim var.*

7.7. Kelîm ile Sırrî

Sırrî mahlaslı şair sık sık sakalını boyarmış. Bu durumu çağdaşı Kelîm bir beyitle eleştirir. Çünkü yaşlı kişilerin boyayla uğraşması yakışık almaz:

Hulûs erbâbının gönlün niçün rencide eylersin
Düşer mi sana Sırrî ihtiyâr oldun boyar olmak /Kelîm (Çapan, 2005: 510)

*Gönül temizliği içinde olanların gönlünü niye incitirsin? (Ey) Sırrî!
(Artık) ihtiyarladın, sana boya yapmak (uygun) düşer mi?*

7.8. Zâtî ile Sehî

Şair Zâtî, kulağının az duymasıyla bilinmektedir. Çağdaşı Sehî, Zâtî'nin sağırlığıyla ilgili olarak bir kıt'a yazar. Buna Zâtî'nin cevabı ağır olur. Muhatabının fidan gibi düzgün boy anlamına gelen mahlası Sehî ile başka bir ağaç cinsi olan pelit arasında ilgi kurar. Buradaki espriyi ağırlaştıran ise "pelid" kelimesinin yaygın olarak alçak, rezil, pis, murdar gibi anlamlarının kullanılmasıdır:

Togrusu bu şeklinün murdâr ağaçtan farkı yok
Mahlasın yazıp Sehî bilsem nedendür ol pelid /Zâtî (Canım, 2000: 314)
*(Sözün) doğrusu (şu ki;) senin bu görünüşünün murdar ağaçtan farkı
yok. O rezil, mahlas olarak Sehî'yi neden kullanır (ki?)*

7.9. Ferîdî ile Zâtî

Mevlânâ Zâtî'nin sağırlığı hakkında söz söyleyenlerden biri de önceki başlıklarda da ismi geçen Ferîdî'dir. Ferîdî, bu konuda bir beyitle şöyle der:

Ne okur yazar ne hod işidür
Vay anun sâgır ağzını yabâtî /Ferîdî (Canım, 2000: 431; Seymen, 2008: 71)

Ne okur (ne) yazar ne (de) kendisi işidir. Vay onun sağır ağzını yabâtî...
Sağırlığıyla dalga geçilmesine sinirlenen Zâtî, Ferîdî'ye daha ağır ve uzun bir şekilde cevap verir. On beyitlik bu cevabın ilk üç beyti şöyledir:

Yabâtî diyü söğmişdür dilince
Müselmânlar ne bilsün ol zebânı

Dilin terk itmemiş dînini bilmen
Diyene göredür gâlib lisânı

Ne kâfirdür döner mi hiç dininden
Dînine göredür yine zebânı /Zâtî (Canım, 2000: 431; Seymen, 2008: 71)
*Yabâtî diyerek (kendi) dilince sözmüştür. Müslümanlar o dili ne bilsin?
Dinini bilmem ama dilini terk etmemiş. (Herkesin) sözü kendine göredir. (O) ne
kâfirdir, dininden hiç döner mi? (Zaten) yine dili de dinine göredir.*

7.10. Andelîbî ile Zâtî

Lâtîfî'nin anlattığı bir hikâyede Zâtî'nin sağırılığına değinen bir şairle daha karşılaşmaktayız. Lâtîfî'nin ifadesiyle; şiirlerinde Andelîbî'yi kullanan fakat bülbülden ziyade toy kuşunun özelliklerini taşıyan şair, Zâtî'nin kulağıyla ilgili olarak şöyle der:

Bin kezın söyleseler gûşuna girmez birisi
Dir gören anun için Zâtî kulağın dögeyin /Andelîbî (Canım, 2000:
406; Seymen, 2008: 65)

Bin kere söyleseler (de) biri Zâtî'nin kulağına girmez. Onun için (bu durumu) gören "Zâtî kulağımı döveyim." der.

Zâtî'nin cevabıysa biraz müstehcen anlaşılacak şekildedir:

Andelîbî egerçi şâ'ir çokdur
Senden artuğına kuşum dimezin /Zâtî (Canım, 2000: 406; Seymen,
2008: 65)

(Ey) Andelîbî! Şair çokdur ama senden başkasına kuşum demem.

7.11. Vâhid ile Serdî

Kilisli Ebu Bekir Vâhid, suratı hep asık gezen -belki de mahlasıyla müsemma- bir şairden bahs eder. Serdî mahlaslı şairin yüzü asık olduğundan çevresinde soğuk rüzgârlar estirdiği, yüzünün hiç gülmediği beyitte ifade edilir:

Zemherîr-âsâ cihânı tondurursun Serdiyâ
Gelme hiç lâzım değil bir kere dendânın ışıt /Vahîd (Şenödeyici, 2012:
23)

Ey Serdî! (Senin) gelmen hiç gerekmez. (Gelirsen) dünyayı dondurursun, (hiç değilse) bir kere dişlerini göster (yani bir kerecik gülümse.)

7.12. Özrî ile Meçhul

Bir ayağı topal olduğu için bu durumuna uygun bir mahlas kullanan Özrî, yazdığı hasbihâlinde kendi durumunu açıklar, özrünü beyan eder:

Aşkun yolına varmaga yok pây kudreti
Sanma bu yolda Özrî kulun özr-i leng eder /Özrî (Canım, 2000: 387)
Özrî kulunun topallık özrünü ileri sürdüğünü zannetme (ama) aşk yolunda gitmeye ayağının gücü yok.

Zamanın şairlerinden meçhul bir kişi, onun hasbihâlindeki bu ifadelerini latife yoluyla işler:

Sohbete kasd idicek bir nice yârân didiler
Özr-i lengi koya 'Özrî gele sen de yekiver /Lâ (Canım, 2000: 388)
Nice bir dost (grubu) sohbet amacıyla (bir araya gelince); Özrî, topallık özrünü bırak, gel sen de yekiniver.

7.13. Nef'î ile Bir Kadı

Görevinden azledilerek İstanbul'a gelen ve ismi tespit edilemeyen bir kadı, nüktedanlığıyla bilinir. Bunun üzerine Nef'î, kadıyı hicvedebilmek için görmek ister. Sohbet ortamındayken içeri giren ve herkesten hürmek gören Nef'î'nin kim olduğunu öğrenen kadı, Nef'î'den önce davranır, iki beyit yazarak şaire ulaştırılmasını ister. Yazdığı beyitlerde kara yılan tamlamasına yer vererek Nef'î'nin esmer tenli oluşuna atıfta bulunur. Hicivde kendisi gibi yetenekli biriyle karşılaşan Nef'î, muhatabının üstünlüğünü kabul ederek kendisinde özür diler. Nef'î'ye özür diletten beyitler şöyledir:

Sakin ey Nef'î vü ef'î bana dökme zehrün
Hakk-ı nân u nemeki ben de ferâmuş ederim

Sakin ey mâr-ı siyâh bana dolaşma zinhâr

Seni tiryâk-ı hat-ı hicv ile bî-hûş ederim /Lâ (Tuğluk, 2009: 1032)

Ey yılan (gibi) olan Nef'î! Sakın zehrini bana dökme. Ekmek ve tuz hakkını ben de duydum. Ey kara yılan! Sakın bana dolaşma. (Yoksa) hicivli yazımın panzehriyle seni sersemletirim.

7.14. Hayâlî ile Yahyâ

Kıskançlık bahsinde daha önce atışmalarına şahit olduğumuz Hayâlî ile Yahyâ, fizikî özellikler bakımından yine karşı karşıya gelir. Olay, Yahyâ Bey'in Hayâlî'nin takkesiyle alay etmesiyle başlar, sonra hakaretlerle devam eder:

Şol Hayâlî Beg ki yüzi sarı gözi aladur

Başda yelken takyesi bo.lukda bitmiş lâledür /Yahyâ (Tezcan, 2004: 93)

Şu Hayâlî Bey ki yüzü sarı, gözü aladır. (Bu hâliyle) başındaki takkesi bo.lukta bitmiş lale (gibi)dir.

Hayâlî Bey, şapkasıyla seferden dönen Yahyâ'ya cevaben daha ağır kelimeler taşıyan bir beyitle karşılık verir:

Giydün revâce başuna buldun revâcını

İncinme şabkalı si.eyüm hâcunı /Hayâlî (Tezcan, 2004: 93)

(Ey Yahyâ)! Başına revace giyip değerini buldun. İncinme (de) şapkalı haçını si.eyim.

8. Ahlâksızlık

Tespit edebildiğimiz kadarıyla örneği az olmakla beraber, bazı şairlerin işledikleri ahlâk dışı davranışlar da şiirlere konu edilmektedir. Bunların ikisinde yolsuzluk, birinde de hırsızlık yapan şairler eleştirilmiştir.

8.1. Revânî ile Meçhul

Revânî, padişah tarafından surre emini olarak Mekke'ye gönderilir. Bu görevinde fakirlere dağıtması gereken altını zimmetine geçirmekle suçlanır. Dönemin şairlerinden biri, Revânî'nin gözlerinin hastalanmasıyla bağlantı kurarak şöyle der:

Müselmanlık mıdır bu kim Revânî

Unutdun Ka'be'ye varalı hakkı

Ne gam ger dînüne noksân gelürse
Hele dünyâna etdürdün terakkî

İçine kan olup toldı gözüne

Seni ahir onarmaz Ka'be hakkı /Lâ (İpekten, 1996: 69-70)

Revânî, Kâbe'ye varalı (kul) hakkını unuttun. Bu Müslümanlık mıdır? Dinine bir noksanlık gelirse gam çekme, (zira) dünyanı ilerlettin. (Kul hakkı sonunda) kan olup gözünü kör etti. (Artık) Kâbe'nin hakkı seni iyileştirmez.

Revânî, hakkındaki dedikodulara şiirle cevap vererek kendini savunur:

Be Revânî gör a neler derler

Bal tutan barmağın yalar derler

Ka'beyi böylece ziyâret eden

Dîn ü dinyâsını yapar derler /Revânî (İpekten, 1996: 70)

Be Revânî! (Senin hakkında) neler derler, gör. Bal tutab parmağını yalar, Kâbe'yi böyle (yolsuzluk yaparak) ziyaret eden dinini ve dünyasını yapar derler.

8.2. Revânî ile Sehî

Revânî'nin Kâbe'ye yolculuğunda yolsuzluk yaptığına Sehî Bey de tezkiresinde değinir. Sehî'nin anlattığına göre Medine ve Mekke halkının şikâyetiyle Sultan Beyazıt'tan korkarak kaçmıştır. Sehî Bey, bu durumu anlatırken kendine ait bir beyit söyleyerek; Revânî'nin şiirde de mana hırsızlığı yaptığına değinir:

İlün ma'nîsin almasın Revânî

Ana hayr itmez âhir Ka'be hakkı /Sehî (Seymen, 2008: 31)

Revânî elin manasını almasın. Ona, Kâbe'nin hakkı sonunda fayda etmez.

8.3. Atâ ile Tâbî

Daha önce de belirttiğimiz üzere aynı dönemde yaşayan Tâbî mahlaslı şairlerden biri büyük diğeri küçük olarak vasıflandırılmıştır. Bunlardan Tâbî-i Kûçek, bir kahvehaneden fincan çalmakla suçlanmış ve bu hırsızlığıyla da meşhur olmuştur. Tâbî'nin bu durumunu dönemi şairlerinden Atâ şöyle ifade eder:

Ne revâdur serika sâhibi Tâbî sen iken

Bana isnâd idüben eyleyesin bühtânî

Dâ'iren ben bilürem n'eydüğini gel berüye

Sana çalmak nic' olur göstereyin fîncânî /Atâ (Solmaz, 2005: 444)

(Ey) Tâbî! Hırsızlık (şöhretinin) sahibi sen iken layık mıdır (ki) bana isnat ederek yalan uydurasın. Dönerek ne yaptığını ben bilirim. Buraya gel, sana fincan çalmanın ne olduğunu göstereyim.

9. Ailesine Yönelik Küfür

Şairlerin rakibi olan şairin ailesine, hanımına yönelik söylenen şiirler esasında edebiyatın kökünde olan edep kelimesine zıt bir durum göstermektedir.

Bazen müstehcen kelimelere müraccat edildiği de görülen bu şiirlerde latifeli ve ince manalı bir söyleyiş dikkat çekmektedir. Normalde birbirine bu tarzda küfreden şairlerin birbiriyle kanlı bıçaklı olmaları gerekir. Gerek söylenen şiirdeki nüktenin orijinalliği gerek şairlerin dost olması kavgaya ve düşmanlığa fırsat vermemektedir.

9.1. Zâtî ile Keşfi

Yazdığı Letayifnâme adlı eseriyle zamanındaki pek çok olayı unutulmaktan kurtaran Zâtî, çoğu zaman olayların merkezindedir.

Zâtî'nin çağdaşı Keşfi, hamamlar, kervansaraylar yapabilecek kadar zengin bir kadınla evlenir. Zaman zaman kadının malvarlığıyla övünür. Zâtî, bu durumu ifade eden bir rübai yazar:

Keşfi hâtûnı yapa idi iki hammâmı eger

Ben anı görmesine nem var ise virür idüm

Birisi çifte biri yalnız ola idi anun

Hele ben varup çiftesine girür idüm /Zâtî (Çavuşoğlu, 1970: 4)

Keşfi'nin hanımı eğer iki hamam yapaydı. Ben o hamamları görmek için nem varsa verirdim. (O hamamların) birisi çift biri tek olaydı. Ben gider çifte olanına girerdim.

Uslanmayan Zâtî başka bir beytinde yine aynı konuya değinir:

Keşfi didükleri oğlan anıcak avretini

Devletümdür dir imiş vây s..eyin devletini /Zâtî (Çavuşoğlu, 1970: 5)

Keşfi denilen oğlan, hanımından bahsederken (o benim) devletimdir, dermiş. Vay ben (onun) devletini s..eyim.

Başka bir latifede; Keşfi bir tanıdığıının sıcak günlerde soğuk suyunu içmek için kar deposu olduğunu söyler. Her lafta nükte bulma yeteneği olan Zâtî, kar ve karı kelimelerindeki ses benzerliğinden hareketle aşağıdaki beyti söyler:

Öte yakada karlıgun var imiş

Varalum Keşfiyâ karun dögelüm /Zâtî (Çavuşoğlu, 1970: 5)

Ey Keşfi! Öte tarafta karlığın varmış. Varalım karını dövelim.

Evlilik yükünden dolayı Keşfi'nin belinin bükülmesi ve ihtiyarlaması Zâtî'nin dikkatini çeker:

Karardup bagrunı bükmiş belünü evlilik Keşfi

Görenler benzedür seni iki boynuzlu bir yaya /Zâtî (Canım, 2000: 267)

Ey Keşfi! Evlilik bağrını karardıp belini bükmüş. (Bu hâlini) görenler seni iki boynuzlu bir yaya benzetirler.

Keşfi, birgün sofi olduğunu söyleyerek dünyayı terk eder ve mallarını halka dağıtır. Zâtî, dağıtılan bu malların çoğunun haram yollarla kazanıldığını düşünerek helâl olan kısmından da kendine ister. Zâtî, böyle bir istekte bulunurken helâl kelimesini helâli şeklinde kullanarak hanımını kast eder. Keşfi farkında olmadan, bir latifenin daha ortaya çıkmasına vesile olur:

Keşfi didükleri kişi dünyâyı terk idüp

Bahş itdi cümle âleme mecmû'-ı mâlini

Kimi halâl ü kimi harâm idi anlarun
Bana tekellüf eyledi ol dem halâlini /Zâtî (Çavuşoğlu, 1970: 5)
*Keşfi dedikleri kişi dünyayı terk edip tüm malını bahşış olarak dağıttı.
(Fakat) dağıttığı malların bir kısmı helâl bir kısmı haramdı. (Dağıttığı) esnada
bana da helâlini verdi.*

Zâtî'nin müstehcen latifelerinden haberdar olan Keşfi; “Nükte yapmakta hünere sahibiyse mesleğimle ilgili bir şeyler desin.” der. Latife konusunda ender yeteneklerden olan Zâtî, macunculuk yapan Keşfi'nin mesleğine yönelik de bir beyit söyler. Keşfi'nin sadece macun değil afyon, esrar gibi maddeler de sattığını ileri sürer:

Ma'cûncı Keşfiye ne var ol hokkada didüm
Kalmadı nesne satdum anı beng idi didi /Zâtî (Çavuşoğlu, 1970: 5)
*Macuncu Keşfi'ye o küçük kaptan ne var dedim. Bir şey kalmadı, esrar idi
(onu da) sattım dedi.*

Zâtî'nin kendisi hakkında bu kadar söz söylemesine Keşfi, tespit edebildiğimiz kadarıyla, sadece bir beyitle karşılık verir:

İşün işdür Zâtiyâ bir kâmile aldun k'anun
Kim görürse tonı nakşını anun baş indürür /Keşfi (Canım, 2000: 267)
*Ey Zâtî! İşin iş, bir kâmil (kadın) aldın (ki onun) donunun nakşını kim
görse baş indirir.*

9.2. Mahremî ile Keşfi

Keşfi'ye laf atan diğer bir şair Mahremî'dir. O da hanımına yönelik bir latife yapar ve şöyle der:

Keşfi menkûhasına bez aldı
Alduğu bez velî ki seyrek idi
Göricek didi anı hâtûnı
Bana bundan ise sıkı yeg idi /Mahremî (Canım, 2000: 494)
*Keşfi, nikâhlı hanımına bez (kumaş) aldı. Fakat aldığı bez seyrek idi.
Hanımı o (bezi) görünce bu sık dokunmuş olsa daha iyi idi.*

Zâtî'ye cevap vermekte çekimgen davranan Keşfi, Mahremî'ye hemen cevap verir:

Mahremî mahremün bir ev almış
Satup altununu otagasını

Yukarusını sana hâs itmiş
Vakf-ı 'âm eylemiş aşagasını /Keşfi (Canım, 2000: 494)
*(Ey) Mahremî! Hanımın altununu, sorgucunu satıp bir ev almış. (O evin)
üst katını sana özel ayırmış, alt katını (ise) herkesin kullanımına açmış.*

9.3. Erzurumlu İbrahim Hakkı ile Hâzık

Erzurumlu iki şair Hâzık ile İbrahim Hakkı arasında geçen latifede evlilik konusu işlenmektedir. İbrahim Hakkı ikinci defa evlenir. Onun hocası ve dostu olan Hâzık, bu durumu nasihat yollu eleştirir. Hem bu hem de cevaben yazılan beyitteki düzen ve sezen kelimelerinin cinaslı kullanılması dikkat çekmektedir:

Bir şahsa eylese felek-i pîre-zen düzen
Eyler girân nikâh ile pâ-beste-i dü zen /Hâzık (Güfta, 2000: 21)
Kocakarı felek bir kişiye oyun oynasa; iki kadının ağır nikâhıyla ayaklarını bağlar.

İkinci defa evlenmesini çok gören hocasına, İbrahim Hakki'nin cevabı yine şiir diliyle şöyle olur:

Emvâc-ı kesret içre yem-i vahdeti sezen
Deryâ-dil erdir ol ne keder olsa da se zen /Hakkî (Güfta, 2000: 21)
Dalgaların çokluğu arasında birlik denizini sezen (kişi), gönlü okyanus gibi erdir. Üç kadın bile olsa (ona) sıkıntı olmaz.

9.4. Dürrî ile Cüllâbî

Klima ve buzdolabı gibi nimetlerin olmadığı eski devirlerde, insanlar yeraltına yaptıkları depo veya kuyulara kışın kar doldurur, yaz sıcaklarında eriyen karın suyunu içerek serinlerlermiş. Makedonyalı divan şairlerinden Dürrî, böyle bir kar deposu bulunan Cüllâbî mahlasıyla şiirler yazan birinden temmuz sıcağında bir beyit yazarak kar ister. Buradaki 'kar'ı 'karı' olarak düşündürmek şairin nüktedanlığını göstermektedir:

Bize Cüllâbî gel ihsân-ı tâm it
Karundan isterüz in'âm-ı 'âm it /Dürrî (Nureski, 2006: 46)
Gel Cüllâbî bize tam (bir) iyilik et. Karından isteriz, herkese ikram et.
Cüllâbî ise hizmetçisine Dürrî'ye kar vermesini emrederken diğer taraftan muhatabına bir beyitle cevap verir:

Yüzine urmuş olur idi karı
Müşkil idi virmeyeydi karı /Cüllâbî (Nureski, 2006: 47)
Karı yüzüne vurmuş olurdu. Kar vermeseydi (durumu) zor idi.

9.5. Bâkî ile Emrî

Bâkî Divanı'nın sonunda özellikle Emrî'ye yönelik müstehcen ifadeli örnekler görülmektedir. Bunlardan iki tanesinde Emrî'nin aile durumu işlenmektedir. Bunların ilkinde Emrî'nin giyim kuşama eleştirilirken boynuzlu olduğu ifade edilmektedir:

Geydügün eski püski şol kapaman
Kotan mı bilmez in yâ hod bogası

Geyicek Emriyâ olursın anı
Boynuzu egri bir geyik bogası /Bâkî (Küçük, 1994: 444)
Şu giydiğin eski püskü hurka büyük saban mı yoksa (onun) kendi boğası? Ey Emrî! Onu giyince eğri boynuzlu bir geyik boğası olursun.

Bâkî bir başka şiirde; Emrî'nin hanımının hiç evde durmayıp çok gezmesini ve bu esnada evde yalnız kalan Emrî'nin bekâr gibi kendi işini kendinin yapmasını işler:

Emrî'nün inen avreti hiç evde oturmaz
Ol bilüp ider hizmetini kendü eliyle

Oglancuğu yestehliyicek kalkar o miskîn
Kendüsi siler bo.ını saçı sakalıyla /Bâkî (Küçük, 1994: 444-445)
Emrî'nin hanımı evde hiç oturmaz (hep gezer). Emrî kendi işlerini kendi yapar. Oğlancığı tuvalete gitse o zavallı kalkar, bo.ını saçı sakalıyla kendisi siler.

Kendisi hakkında hakaret derecesinde şiirler söylenen Emrî'nin divanında ise Bâkî'ye yönelik herhangi bir şiir tespit edilememiştir. Bununla birlikte İskender Pala, Edirne hakkında Emrî'ye ait bir kıt'a paylaşmıştır. Bu kıt'a şehre yönelik latifeler kısmında kaydedilecektir.

9.6. Behiştî ile Küşeyrî

Kar ile karı kelimelerinin ses benzerliğine dayalı bir latife de Behiştî ile Küşeyrî arasında geçmektedir. Eğlence meclislerinden ve latife yapmaktan hoşlanan Behiştî bir gün Küşeyrî ile gezerken onun kar suyu biriktirdiği kuyusundan tarafa giderler. Dolayısıyla Behiştî yoldaşından kar ister:

Harâretten meded öldük Küşeyrî
Bize in'âm-ı 'âm eyle karından /Behiştî (Aydemir, 2000: 21)
Küşeyrî, imdat! Sıcaktan öldük. Bize karından (biraz) ikram et.

10. Din ve Tarikat Noktasında

Şairler arasındaki latifeleşme bazen inanca yönelik olmaktadır. Şairin mahlası ve yaşayış tarzıyla bağlantılı olarak dini veya tarikatı hakkında çıkarımda bulunmaktadır. Bahsedilen din veya tarikata ait unsurlarla irtibat kurarak şair hicvedilmektedir.

10.1. Hayâlî ile Kandî

Kandî, Bursa'da şekercilikle uğraşmış ve bu mesleğinden dolayı şair Ahmet Paşa tarafından kendisine Kandî mahlas olarak verilmiştir. “Âşık Çelebi onun çok usta bir şekerci olup o devrin modası olduğu üzere şekerden kuş ve kedi gibi hayvan heykelleri, kale maketleri vb. yapmakta hünerli olduğunu bildirir (Şentürk, 2004: 239).” Kandî, İstanbul'a gelerek Sultan Beyazıt Camii avlusunda açtığı dükkânda mesleğine devam eder.

Edebî yönden ise tarih düşürmedeki ustalığından dolayı Müverrih Kandî diye şöhret olmuştur. “O yıllarda şair Hayâlî'ye ulûfe bağlanarak, bu şairin daha önce bağlı bulunduğu hayderî ve kalenderî tarikatının bir alâmeti olarak üzerinde taşıdığı ‘tavk’ denen halkaları ve ‘kullâb’ denen zincir kemeri çıkartmak zorunda kalması üzerine onun için biraz da müstehcen bir ima ile (Şentürk, 2004: 239)” aşağıdaki tarihi düşer:

Ey Hayâlî geçmez oldu halka /Kandî (Şentürk, 2004: 239)
Ey Hayâlî! Halka geçmez oldu.

Bu tarih mısraına öfkelenen Hayâlî, eteğine doldurduğu taşlarla Kandî'nin dükkânını basar ve şeker kavanozlarını paramparça ederek karşılık verir.

10.2. Makâlî ile Hayâlî

Devlet erkânı yanındaki itibarı sebebiyle Hayâlî'yi kıskanan bir hayli şair vardır. Bunlardan biri de 16. asır şairi Makâlî Mustafa Bey'dir. Makâlî, Osmanlı

Devleti'nde şiire değer verildiğini ve yetenekli şaire sahip çıktığını ifade ederken Hayâlî örneğini hatırlatır. Devletin benimsediği ehl-i sünnet akidesinin dışında olan ve Bâtınî bir yola süluk eden Hayderîlerden olan Hayâlî, devletin verdiği imkânla büyük şair olmuştur:

Şi'r ile kapunda bulsam n'ola 'âli mertebe

Şi'r ile buldı Hayâlî Hayderiyken tavk -ı zer /Makâlî (Koyuncu, 2011: 309)

Kapında şiir (yazarak) yüksek mertebeye çıksam (buna) şaşılmaz. (Çünkü) Hayderî olan Hayâlî (senin yanında) altın gerdanlığı şiir ile buldu.

10.3. Yahyâ Bey ile Hayâlî

Aralarında büyük bir rekabet bulunan Yahyâ Bey ile Hayâlî arasındaki çekişmede Hayâlî'nin önceleri Kalenderî dervişleriyle dolaşması durumu da konu edilir. Yahyâ, rakibinin tarikat bağlantısına dikkat çekerek, onu bu özelliğiyle hicv eder. Kalenderilikte fakirlik ve bekârlık yaşam ilkesidir. Yahyâ'nın ifadesine göre Hayâlî evlenmek isteyerek kuralları çiğnemek ister:

Ben erenler nacağyam ol ışıklar teberi

Ben savaş günü çeriyem ol hemân cerde ceri /Yahyâ (Şentürk, 2004: 356)

Ben erenlerin, o ise ışıkların baltasıdır. Savaş anında ben askerim o ise topalayıcılık yapan dilencidir.

Hayâlî sen 'acâ'ib karnapasın

Revâ mı ortadan 'avret alasın

Sana 'âlemde evlenmek düşer mi

Husûsen ki ışıklardan olasın /Yahyâ (Demir, 2001: 40)

Hayâlî sen (ne) acayip doymak bilmez bir (adam)sın. Ortadan hanım alman uygun mu? Özellikle de (hem) ışıklardan olmak (hem de) dünyada evlenmek sana yakışır m?

10.4. Visâlî ile Kâtip Şevkî

Sultan Beyazıt ve Yavuz Sultan Selim dönemlerinde yaşayan Visâlî, hemen her şairin şiirini tenkit etmesi yönüyle meşhur olmuş. Bu duruma sinirlenen Kâtip Şevkî adında bir şair de bu özelliğinden dolayı Visâlî'yi hicveder. Yakın çevresinde Visâlî'nin sünnet olmadığı söylenmektedir. Asıl adı da İsa olduğu için Visâlî ile İsevîlik yani Hristiyanlık arasında ilgi kurulur:

Nâsîh-i fenn-i beyân ya'ni Visâlî hazreti

San'at-ı şi'r içre öte ucudur devletsüzün

Şi'rin istermiş Necâtî'nün ki her yüzden boza

Himmet-i 'âlîsini billâhi gör himmetsüzün

Şi'r içinde gayr-ı farzıyyâtı 'arz eyler bize

Bu meseldür söylenür halk içre söz sünnetsüzün /Şevkî (Canım, 2000: 563; Seymen, 2008: 30, 75)

Güzel söz ilminin öğüt vereni yani Hazreti Visâlî, (aslında) şiir sanatında bilgisizliğin öbür adıdır. Allah için (şu) talihsizin tüm gücüyle uğraştığı şeyi görün: Necâtî'nin şiirini eleştirip her yerinden bozmak istermiş. Şiirle ilgili

olarak gereksiz şeyleri bize söyler (durur.) (Bunun yaptığına uyan bir) atasözünde; halk içinde söz sünnetsizin denilmektedir.

Meçhul başka bir şair bu konuya dâhil olur. Visâlî'nin sünnetli olduğunu belirterek o şeklen değil mânen Hristiyandır der:

Monla Visâlî hazreti 'Îsî degül 'Îsâyîdür

Dimen ana sünneti yok sünnetiyle Mûsâyîdür /Lâ (Canım, 2000: 563; Seymen, 2008: 75)

Molla Hazreti Visâlî İsa (gibi sünnetsiz) değil, ama (yine de) İsevidir. Ona sünnetsiz demeyin, (o bakımdan) Musa gibi sünnetlidir.

Kendisinin hem sünnetsizliği hem de Hristiyan olduğunun ileri sürülmesine kızan Visâlî ise böyle dedikodu çıkaranlara hodri meydan diyerek meydan okumaktadır:

Ehl-i sünnet mü'minüm ey bana sünnetsüz diyen

Göstereyin gel sana gör bâri şübhen kalmasun /Visâlî (Canım, 2000: 563; Seymen, 2008: 75)

Ey bana sünnetsiz diyen (hem de) sünnet ehli bir inanırım. Şübhen varsa gel sana göstereyim.

11. Şairin Mesleği Bakımından

Edebiyatımızda şairler birbirlerine laf atarken mesleklerine ve meslekteki yeteneğine, başarılı veya başarısızlığına da değinmişlerdir. Şairler, bu konudaki hicivlerle muhatabını zayıf düşürmeye çalışmaktadır.

11.1. Tâbî ile Nâbî

Divan şiirinin büyük şairlerinden Nâbî, baş muhasebecilik görevine atandığında oğlu Hayrullah Çelebi ve çalıştığı kalemdeki halifesi bu görevlendirmeden fayda görürler. Buna zamanın şairlerinden Tâbî bir beyitle işaret eder:

Egerçi oldu Nâbî mansıb ammâ

Fakat hayrı Kubûrî-zâde gördü /Tâbî (Çapan, 2005: 117)

Egerçi Nâbî makama oturdu ama (o makamın hayrını) Kubûrîzâde gördü.

Nâbî, görevini icra ederken oğlu ve diğer gençlerin yönlendirmeleri doğrultusunda hareket etmekle itham edilir. Tâbî'nin bu şiiri şöyledir:

Olmayalı Nâbiyâ hengâme-gîr-i Kıbtîyân

Lu'bdan kalmış koca ayıya dönmüşsün hemân

Seni oynatmak diler hayrına ebnâ-i zamân

N'ola olsa İbni Aydın nagme ile def-zenân /Tâbî (Çapan, 2005: 117)

Ey Nâbî! Sen Çingene oyuncusu olmayalı, oynamadan geri kalmış ihtiyar ayıya dönmüşsün. Zamane çocukları seni hayrına oynatmak ister. (Bu durumda) Aydinoğlu elinde def çalarak şarkı söylese nolur?

11.2. Zâtî ile Hevâyî

Zâtî, Hevâyî mahlaslı Mürekkepçi Memi'nin dükkânına mürekkep almaya gider. O esnada Kîr-i Har adında genç bir kâtip de mürekkep almaya

gelir. Mürekkepçi Memi, gence mürekkebin iyi yani koyu kısmından, Zâtî'ye ise kalitesiz yani üstte kalmış sulu kısmından doldurur. Bu duruma sinirlenen Zâtî duygularını şiirle ifade eder:

Mürekkepçi Memi bilsem senün ol Kîr-i har nendür

Ana turdun koyı virdün bana döndün durı virdün /Zâtî (Çavuşoğlu, 1970: 8; Pala, Tarihsiz: 6)

Mürekkepçi Memi! Bir bilsem Kîr-i Har senin neyin olur. Durdun ona koyu verdin, (tam tersine) bana döndün duru verdin.

11.3. Sürûrî ile Vehbî

Sünbülzâde Vehbî Zağra'da naip iken Sürûrî de onun maiyetinde bulunmuş. Zağralılar, Kırım hanı Şahin Giray'ın idam edilmesi kararında kadı olarak görev alması sebebiyle Sünbülzâde Vehbî'yi maiyetiyle birlikte hapse atmışlar (Horata, 2009: 132). Bir müddet sonra Sürûrî'yi serbest bırakmışlar. Bu duruma şiir yoluyla açıklama getiren Sürûrî, şiirinde dolaylı olarak Vehbî'nin suçlu olduğunu iddia etmektedir:

Kodular hapse, sizinle beni de ey Vehbî

Ağlaşırđık, silerek çeşmimizi yağlık ile

Çünkü yokdur günehim, işte vilâyetli beni,

Geldi kurtarmaya, siz burada kalın sağlık ile /Sürûrî (Pala, Tarihsiz: 22)

Ey Vehbî! Seninle beni de hapse attılar. Mendil ile gözlerimizi silerek ağlaşırđık. Halk, benim suçsuz olduğumu (anlayarak) beni kurtarmaya geldi. Siz burada sağlıcakla kalın.

11.4. Nef'î ile Bahsî ve Nâdirî

Bahsî şehre hâkim olur. Onun yaptığı işlerden memnun olmayan Nef'î, Bahsî'yi eleştirirken başka bir şair Nâdirî'ye de laf atar:

Sana Bahsî Efendi sad tahsîn

Görmedim bir senin gibi dâver

Olalı şehre yine sen hâkim

Kahpelik Nâdirî tahallus eyler /Nef'î (Pala, Tarihsiz: 12)

Bahsî Efendi sana yüz(lerce) alkış. Senin gibi insaflı bir hâkim görmedim. Sen şehre hâkim olalı, kahpelik mahlas olarak Nâdirî'yi kullanır.

11.5. Sun'î ile Tâli'î

Sun'î bir müddet Tâli'î ve Necâtî Bey'le aynı yerde çalışır. Sun'î terfi etmek ister. Fakat Tali'î kendisine yardımcı olmaz. Burada Tâli'î kinayeli olarak kısmet anlamında kullanılmaktadır. Söylediği beyitten Necâtî Bey'in yardım edebileceği anlaşılmaktadır:

Sun'î kulumı tîz onarurđı Necâtî Beg

İllâ n'idem ki Tâli'î itmez mu'âvenet /Sun'î (Canım, 2000: 359; İpekten, 1996: 186)

Necâtî Bey, kölesi Sun'î'yi çabuk onarırđı. Fakat Tâli'î yardım etmez.

Sun'î'yi böyle nekbete düşüren
Diyeyüm mi anı ki ol niredür

Rûy-ı bahtı anun da âlemde
Tâli'î yüzi gibi kapkaradur /Sun'î (Canım, 2000: 359)

Sun'î'yi böyle talihsizliğe düşüren(in ne olduğunu) diyeyim mi? Dünyada onun bahtının yüzü Tâli'î'nin yüzü gibi kapkaradır.

11.6. Ârifî ile İbni Kemâl

Kemâlpaşazâde, Osmanlı'nın büyük âlimlerinden olup şeyhülislamlık yapmıştır. Bu görevi gereği verdiği fetvalarda teferruata girmeden “Uygun olur ya da olmaz.” gibi kısa cevaplar verir, devamında da “Doğrusunu Allah bilir.” anlamında “Allahu a'lem” dermiş. Ârifî, fetvalardaki bu üslubu latife yoluyla ele alır:

İmâm-ı dîn ü millet a'nî müftî
Ki yokdur ana benzer ehl-i âdem
Şu denlü ihtisâr eyler cevâbı
Olur olmaz yazar Allâhu a'lem /Ârifî (Canım, 2000: 381)

Dinin ve milletin imamı yani müftü ki onun gibi bir insan yoktur. Cevabı o kadar kısa verir (ki); (sadece) olur (veya) olmaz yazar, (bir de) doğrusunu Allah bilir.

11.7. Sükûnî ile Nâbî

Musahip Paşa'nın yanında kethüdalık görevinde bulunan Nâbî, bir gün azl edilir. Bu görevden alma olayını haklı gören Sükûnî mahlaslı bir şair, Nâbî'yi hicveder. Tamamı on beyit olan bu hicviyenin ilk iki beyti şöyledir:

Merhabâ ey Nâbî-i çingâne-i âbişt-gulâm
Ey rezâletle be-nâm u vey mezellet-ihtişâm

Râfîzî mezheb katırcı meşreb ü kıbtî-revîş
Fâsık-ı bî-dîn erâzil-i tab' u nikbet-irtisâm /Sükûnî (Çapan, 2005: 283)

Merhaba ey gizli köle, çingine Nâbî! Ey rezillikle ve hakirlikle nam salmış (Nâbî)! Rafizi mezhepli, katırcı meşrepli, Çingene yürüyüşlü, dinsiz günâhkâr, rezil huylu ve düşkün görünüşlü...

11.8. Basîrî ile Müeyyedzâde

Amasyalı şairlerden Abdurrahman Çelebi “Müeyyedzâde” unvanıyla bilinmektedir. Kazaskerlik başta olmak üzere önemli devlet görevlerinde bulunmuştur. Mesleği gereği vazifesini yerine getirirken çok da merhametli hareket etmediğini Basîrî'nin beytinden dolayı olarak anlıyoruz. Şair, sevgilisinin merhametsizliğini ifade ederken onu Müeyyedzâde ile kıyaslamaktadır. Böylece Müeyyedzâde'ye yönelik bir eleştiri de ortaya çıkmaktadır:

Mansıb-ı hüsün dirîg eyler bu ben üftâdeden
Dilberüm bî-rahmek olmuş Mü'eyyed-zâdeden /Basîrî (Kartal, 2006: 17)
Güzelliğinin makamını bu düşkün (kölesinden) esirger. Sevgilim,

Müeyyedzâde'den daha merhametsiz olmuş.

11.9. Sırrî ile Safâyî

Üsküdarlı Sırrî, tezkire yazarı Safâyî'nin defter emini oluşunu şöyle ifade eder:

Didi utarid gel gör belâyı

Defter emini oldı Safâyî /Sırrî (Çapan, 2005: 9)

Merkür gezegeni gel gör belayı (ki) Safâyî defter emini oldu.

11.10. Basîrî ile Nasûhî

Nasûhî'nin attar dükkânı vardır. Burada ilaç hazırlaya hazırlaya zamanla hekim olmuştur. Dükkânı aynı zamanda şairlerin uğrak yeridir. Basîrî, muhatabı ve onun dükkânı için şöyle der:

Kim ki bîmâr-hâneye girdi

Eceli geldi kabz-ı rûh etdi

Her kim içdi Nasûhî şerbetini

Sihhate tevbe-i nasûh etti /Basîrî (İpekten, 1996: 242)

Kim ki hastaneye geldiye ecel ruhunu aldı. Nasûhî şerbetinden içenler, sağlıklı olmaya nasuh tevbesi etti.

11.11. İshak Çelebi ile Amrî

“Amrî, İshak Çelebi'ye bir mektup göndererek kadılığın üstünlüğünü, rahatlığını ve kazancının bolluğunu ballandıra ballandıra anlatarak Çelebi'yi kendi mesleğine girmeğe tahrik eder. Fakat İshak Çelebi şu kıt'ayı göndererek cevap verir (Çavuşoğlu, 1970: 5):”

Tâlib-i medrese cem'iyet-i yârân eyler

Dört gün haftada bir beğ gibi divân eyler

Da'vî faslında efendi gün olur kadiler

Togruyu şöyle koyup eğriye bühtân eyler /İshak (Çavuşoğlu, 1970: 5)

Medresenin taliplisi dostlarını bir araya toplar. Bir bey gibi haftada dört gün toplantı yapar. Dava esnasında gün olur ki kadılar, doğruyu bırakır eğriye de iftira ederler.

11.12. Kâtip ile Müftü Sâdık Mehmet

Bu başlıktaki iki şairin de mahlaslarından ziyade meslekleri latife konusu yapılmıştır. Kâtip, müftüye hitaben yazdığı bir yazıda yanlış saygı ifadesi kullanır. Semâhatlû yazması gerekirken mekrümetlû yazar (Pakalın, 1983: 522; Aktan, 1995: 169). Böylece şiir atışmaları şiirler başlar. Bu şiirlerin birer bendi şöyledir:

Öyle bir sâde müderris değiliz nıhririz

Aksakallu hocayız ilm-ü hünerde pîriz

Akl-ü nakli biliriz muktedir-i takririz

Yapmışız Hazret-i Kur'an'a mufassal tefsir

Mekrûmetlû yazılır mu bize ey kilik-i debîr

(Levend, 1984: 537)

/Müftü Sâdık Mehmet

Öyle sıradan bir müderris değil, âlimiz. İlim ve yetenekte tecrübeli, aksakallı hocayız. Aklî ve naklî (bilimleri) biliriz, (onları) anlatmaya gücümüz yeter. Hazret-i Kur'ân'ı teferruatlı bir şekilde açıklayan tefsir yapmışız. Ey kâtibin kalemi bize mekrümetlû yazılır mı?

Olma gel âdi müderris nihrîr ol
Nazar-ı cümle-i insanda velev iksir ol
Bu kemâlât ile de muktedir-üt-tefsir ol
İdemezsin yine da'va-yı fazilet takrir

Mekrûmetlû sana yetmez mi sanursun ey pîr /Kâtip (Levend, 1984: 537)
(Tamam) sıradan bir müderris olma, âlim ol. İstersen cümle insanların gözünde her şeyi altına dönüştürebilecek madde ol. Bu olgunluğunla da (Kur'ân'ı) teferruatlı bir şekilde açıklayacak güçte ol. Yine de (başkalarından daha) faziletli olduğu iddiasında bulunamazsın. Mekrûmetlû diye yazılmak sana yetmez mi ey ihtiyar!

Mekrûmetli diye hitap edilen müderrislerin tezyif edilmesine alınan üçüncü bir şahıs yani başka bir müftü de olaya dâhil olarak meslektaşına çıkışır. Buraya ikinci bendini aldığımız şiirde; sen kendi meslektaşların arasında böyle ayırım yaparken, bu meslekten olmayan kâtibin âlimlere hitap tarzına şaşmamak gerekir, demektedir:

İlm-ü irfân ile etrafa da şöhretgîriz
Nezd-i sâdâтта makbul-i vezîr ü mîriz
Hüsn-i ta'bir ile çün muktedir-üt-takririz
Lîk hâsidlere sor müstahik-ı tekdiriz
Bizi mâdâme ki hemcinsimiz eyler tahkîr

Mekrûmetlû yazar elbet bize ol kilik-i debîr /Müftü Mehmet Fevzi (Levend, 1984: 538)

İlim ve irfan ile etrafta şöhretimiz vardır. Ulu kişilerin, vezirlerin ve valilerin yanında makbulüz. Güzel bir ifadeyle yazmaya yetenekliyiz. Fakat kıskanç kişilere göre ayıplanmaya lâyıktız. Bizi mâdem hemcinsimiz (bile) kötüler(se); elbette kâtibin kalemi bize mekrümetlû yazar.

12. Şehre Yönelik

Bu başlık altında incelenebilecek sadece iki örnek tespit edilmiştir. Bunlar, bir şairin herhangi bir şehri hicvetmesi üzerine o şehirdeki başka şairlerin şehirlerini savunma amacıyla yazdıkları cevaplardır.

12.1. Sâgarî ile Refikî ve Nasrî

Edirne'nin selinden, çamurundan bıkan Refikî, şehir hakkında bir beyit söyler:

İlâhî lutf idüp kurtar bizi bu şehri-bâtıldan
Kişi anı ne seyr itsün geçilmez âb ile gilden /Refikî (Canım, 2000: 294)

İlâhî! Bizi bu boş şehirden lutfunla kurtar. (Yoksa) seldom, çamurdan geçilmez, insan onu niye seyretsün?

Yaşadığı şehrin böylesine hicvedilmesine dayanamayan Sâgarî, cevaben Refikî'ye ağır hakaretler içeren aşağıdaki şiiri yazar:

Ey Edrine yine seni hicv itdi bir döneğ
Adı Refikî kesmege burnın bıçak gerek

Fâzıl olana kuyruğı yok bir eşek didün
Ey bî-hayâ bu tavr ile sensün eşek ne şek

Kaht oldı Edrine diyü itme şikâyeti

Ey mâze-har ki gam yeme boldur saman kepek /Sâgarî (Canım, 2000:
294)

Ey Edrine! Seni bir döneğ hicvetti. Refikî adlı (o kişinin) burnunu kesmeye bıçak gerek. Faziletli olana kuyruksuz eşek dedin. Ey hayâsız! Şüphesiz bu tavrın ile eşek sensin. Edirne’de kıtlık oldu diye şikâyet etme. Ey mezeci! Sen tasalanma (senin için) saman ve kepek bol (miktarında vardır).

Nasrî mahlaslı başka bir şair de aynı konuda Refikî’yi şöyle hicveder:

Şu kim şeytân gibi eyler şikâyet âb ile gilden

Yüzine yellen anun aslı oddur hazz ider yelden /Nasrî (Canım, 2000: 294)

Şeytan gibi sudan ve topraktan şikâyet eden şu (kişi)nin yüzüne yellen (çünkü) onun aslı ateştir (dolayısıyla) yelden hoşlanır.

12.2. Emrî ile Bâkî

Bâkî’nin Edirne’de bulunduğu dönemde “Bir gün Emrî, Mecdî, Dimetokalı Deli Kerîm gibi şairler onun şerefine bir ziyafet tertip etmişler (Pala, Tarihsiz: 10).” Şairler devamlı Edirne’yi methedip durmuşlar. Bâkî’ye de şehrimizi nasıl buldunuz diye sormuşlar. Bâkî cevaben; “Doğrusu Cennet gibi bir yer; ama içinde âdem yok.” der. Bu söze alınan Emrî, daha sonra şöyle bir kıt’a söyler:

Alaca karga gibi dil bilirsin

Kara tavuk gibi bülbül olursun

Yiyicek Emrî’nin ağacın ammâ

Ağustos böceği gibi solursun /Emrî (Pala, Tarihsiz: 10).

Alaca karga gibi dil bilirsin, kara tavuk gibi bülbül olursun. Ama Emrî’nin ağacını yiyince Ağustos böceği gibi solursun.

Sonuç

Klasik Türk Edebiyatında bazen düşmanlık, kıskançlık gibi menfi duygularla bazen de sadece şakalaşma ve hoş vakit geçirme düşüncesiyle şairlerin birbirleriyle atıştıkları görülmektedir. Bu atışmalarda, araç olarak daha çok şiir kullanılırken bazen de düzyazı tercih edilmiştir. Aynı şekilde şairlerin şair olmayan kişilere yönelik hicivleri de günümüze ulaşmıştır. Bu makalede sadece şairlerin şairlere şiir diliyle yaptıkları latifeler incelenmiştir. Yüze yakın örnek kendi içinde sınıflandırılarak alt başlıklar hâlinde okuyucuların dikkatine sunulmuştur. Klasik Türk Edebiyatının aynı zamanda gerçek hayatı yansıttığına dikkat çekmesi bakımından; bazen müstehcen ifadeler bulunan örneklere de yer verilmiştir.

Kaynakça

- ABDULKADİROĞLU, Abdülkerim ve GÜÇLÜ, Ayla (204). *Gaziantep Meşhurları*, Ankara.
- AÇA, Mehmet, GÖKALP, Haluk ve KOCAKAPLAN, İsa (2011). *Başlangıçtan Günümüze Türk Edebiyatında Tür ve Şekil Bilgisi*, İstanbul.
- AKKUŞ, Metin (1993). *Nef'i Divânı*, Ankara.
- AKKUŞ, Metin (1998). *Nef'i ve Sihâm-ı Kazâ*, Ankara.
- AKTAN, Ali (1995). *Osmanlı Paleografyası ve Siyasî Yazışmalar*, İstanbul.
- ARSLAN, Mehmet (2004). *Antepli Aynî Divanı*, İstanbul.
- ARSLAN, Mehmet (2005). *Bursalı İffet Divanı*, İstanbul.
- AWAD İBRAHİM, Mohamed L (2010). *Ferîdî ve Divânı*, İnceleme-Metin, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Ankara.
- AYDEMİR, Yaşar (2000). *Behiştî Divanı*, Ankara.
- BAYRAM, Yavuz (2005). “16.Yüzyıldaki Bazı Divan Şairlerinin “Şair”e ve “İlham”a Dair Görüşleri”, *Türklük Bilimi Araştırmaları*, Güz, S. 18, Niğde, s. 31-68.
- BAYRAM, Yavuz (2008). *Amasya'ya Vâli Osmanlı'ya Padişah Bir Şair: Adlî Sultân İkinci Bâyezîd Hân-ı Velî [Hayatı, Şahsiyeti, Şairliği, Divânının Tenkidli Metni]*, Amasya.
- BİLKAN, Ali Fuat (1998). *Nâbî Hikmet- Şair- Tarih*, Ankara.
- CANIM, Rıdvan (2000). *Latîfî Tezkiretü'ş-Şu'arâ ve Tabsratü'n-Nuzamâ (İnceleme-Metin)*, Ankara.
- CANIM, Rıdvan (2010). *Divan Edebiyatında Türler*, Ankara.
- COŞKUN, Menderes (2007). *Klasik Türk Şiirinde Edebî Tenkit*, Ankara.
- ÇAVUŞOĞLU, Mehmed (1970). *Zâtî'nin Letâyifi*, İstanbul.
- ÇAVUŞOĞLU, Mehmed (1979). *Amrî Divan Tenkidli Basım*, İstanbul.
- ÇAPAN, Pervin (2005). *Mustafa Safâyî Efendi, Tezkire-i Safâyî 'Nuhbetü'l-Âsâr Min Fevâ'idü'l-Eş'âr' İnceleme- Metin- İndeks*, Ankara.
- ÇIPAN, Mustafa (2003). *Fasih Divanı İnceleme- Tenkitli Metin*, İstanbul.
- DEMİR, Hiclâl (2001). *Çağlarını Eleştiren Divan Şairleri: Hayretî - Usûlî – Hayâlî*, Bilkent Üniversitesi Ekonomi ve Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- ERDOĞAN, Mustafa (2011). *Bursalı Rahmî ve Divânı*, İstanbul.
- EREN, Abdullah (2009). “Sihâm-ı Kazâ'da Hakaret Unsuru Olarak Hayvanlar”, *Acta Turcica Çevrimiçi Tematik Türkoloji Dergisi*, Y. 1, S. 2/1, Temmuz, s. 28-44.
- GÖKYAY, Orhan Şaik (1987). *Molla Lutfî*, Ankara.
- GÜFTA, Hüseyin (2000). *Erzurumlu Şair Hâzık Hayatı, Edebî Kişiliği ve Divanı*, İstanbul.
- HAKVERDİOĞLU, Metin (1998). *Mihri Hatun Divanı (İnceleme-Metin)*, Ahmet Yesevi Kazak-Türk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- HORATA, Osman (2009). *Has Bahçede Hazan Vakti XVII. Yüzyıl Son Klasik Dönem Türk Edebiyatı*, Ankara.
- İNCE, Adnan (2005). *Tezkiretü'ş-Şu'arâ- Sâlim Efendi*, Ankara.
- İPEKTEN, Hâluk (1996). *Türk Edebiyatında Edebî Muhitler*, İstanbul.
- İSEN, Mustafa ve BİLKAN, Ali Fuat (1997). *Sultan Şairler*, Ankara.
- İSEN, Mustafa (1998). *Sehi Bey Tezkiresi Heşt Behişt*, Ankara.
- İSEN, Mustafa (1999). *Latîf Tezkiresi*, Ankara.

- KALKIŞIM, Muhsin (1994). *Şeyh Gâlib Divanı*, Ankara.
- KARTAL, Ahmet (2006). *Basîrî ve Türkçe Şiirleri*, Ankara.
- KAVRUK, Hasan (2001). *Şeyhülislam Yahyâ Dîvânı*, Ankara.
- KOYUNCU, Fatih (2011). “Alaşehirli Makâlî Mustafa Bey ve Mecmualardaki Bazı Şiirleri”, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 9, S. 2, Manisa, Ekim, s. 303-324.
- KURNAZ, Cemâl ve TATCI, Mustafa (2001). *Ümmî Divan Şairleri ve Enverî Divanı*, Ankara.
- KÜÇÜK, Sabahattin (1994). *Bâkî Dîvânı Tenkitli Basım*, Ankara.
- Lâmi'î-zâde Abdullah Çelebi (1997). *Lâtîfeler*, (Haz. Yaşar Çalışkan), İstanbul.
- LEVEND, Ağâh Sırrı (1984). *Divan Edebiyatı -Kelimeler ve Remizler- Mazmunlar ve Mefhumlar*, İstanbul.
- MENGİ, Mine (1995). *Mesîhî Divanı*, Ankara.
- NURESKİ, Dzuneis (2006). *Tezkirelere Göre Bugünkü Makedonya Şehirlerinden Yetişen Divan Şairleri*, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
- ÖZDEMİR, Mehmet (2011). *Şeyhî Harnâme*, İstanbul.
- PAKALIN, Mehmet Zeki (1983). *Osmanlı Tarih Deyimleri ve Terimleri Sözlüğü*, C. I, İstanbul.
- PALA, İskender (Tarihsiz). *Güldeste*, Ankara.
- PALA, İskender (1995). *Ansiklopedik Divan Şiiri Sözlüğü*, Ankara.
- SEYEMEN, Emine (2008). *Sehî Bey ve Latîfî Tezkirelerinde İstitrâd*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- SHERIDAN, Michael D. (2011). “Nüh Felekte Bir Zelzele: Nefî'nin Siham-ı Kaza'sında Yergisel Söylem”, *Çukurova Üniversitesi Prof.Dr. Mine Mengi Adına Türkoloji Sempozyumu Bildirileri*, Adana, 20-22 Ekim, s. 186-202.
- SOLMAZ, Süleyman (2005). *Ahdî ve Gülşen-i Şu'arâsı (İnceleme- Metin)*, Ankara.
- ŞENÖDEYİCİ, Özer (2012). *Kilisli Ebû Bekir Vahid Divançesi*, Konya.
- ŞENTÜRK, Ahmet Atilla (2004). *Osmanlı Şiiri Antolojisi*, İstanbul.
- TARLAN, Ali Nihat (1999). *Hayâlî Divanı*, Ankara.
- TAŞ, Hakan (2008). “Deli Birâder Gazâlî[Ö.1535?]'nin Elif-Nâme'si”, *Turkish Studies International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Volume 3/2, Spring, p. 642-652.
- TEZCAN, Esmâ (2004). *Pargalı İbrahim Paşa Çevresindeki Edebi Yaşam*, Bilkent Üniversitesi Ekonomi ve Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- TUĞLUK, İbrahim Halil (2009). “Bir Mecmuada Bâkî, Nev'î (Yahya) ve Nef'î İle İlgili Bazı Latifeler”, *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Volume 4/2, Winter, p. 1025-1031.
- YILDIRIM, Ali (2006). *Divan Edebiyatında Mahlas ve Mahlas-nâmeler*, Ankara.
- YILDIZ, Âlim (2003). “Divan Edebiyatında Fenâyî Mahlaslı Şairler”, *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, C. VII/1, Sivas, s. 345-355.
- YILDIZ, Fatih (2011). “Hiciv Oklarına Çekilen Kılıç: Nef'î'nin Ölümü”, *Acta Turcica Çevrimiçi Tematik Türkoloji Dergisi*, S. 1/2, s. 276-290.

CUMHURİYET TÜRKİYE’SİNDE HADİS ÇALIŞMALARI VE ANKARA OKULU

The Hadith Studies in period of the Republic of Turkey and Ankara School

İbrahim USTA*

Özet:

Ankara Okulu ifadesiyle genelde Ankara İlahiyat Fakültesinde görev yapan, yapmış olan veya okumuş olan ilahiyatçı entelektüeller anlaşılmaktadır. Ankara Okulu Türkiye’de gittikçe yayılan, belli bir mezhebe bağlı olmayan, bireyci, demokratik değerlerle uyumlu, akılcılığa önem veren bir İslam anlayışını temsil etmektedir. Ankara Okulu klasik Ehli Sünnet yorumlara bağlı olmadan, İslâm’ı anlamaya yaklaşmanın Türkiye’de yayılmasında önemli bir rol oynamıştır Bu çalışmada Ankara Okulu’nun yaşayan değerlerinden olan Mehmet Sait Hatipoğlu, Hüseyin Atay ve Mehmet Hayri Kırbasoğlu’nun görüşleri çerçevesinde bu ekolün temel ilkeleri hakkında bilgi verilecektir.

Anahtar Kelimeler: *Hadis, Hadis Kritik, Ankara Okulu*

Summary

Expression of Ankara School generally means the theologian intellectuals who worked or studied or are still working at the Faculty of Theology in Ankara. School of Ankara represents an emphasis of Islam that is increasingly spreading in Turkey, non-sectarian, individualist, compatible with democratic values and caring rationality. Ankara School played an important role in the spread of approaching understanding of Islam being unmindful of classic Ahl al-Sunnah comments. In this study basic principles of this school will be instructed within the scope of the opinions of Mehmet Sait Hatipoğlu, Hüseyin Atay and Mehmet Hayri Kırbasoğlu.

Keywords: *Hadith, Hadith Criticism, Ankara School*

Hadith-Studien in der republikanischen Türkei

Obgleich die mit dem Zerfall des Osmanischen Reichs neu gegründete türkische Republik politisch als die natürliche Anführerin islamischer Länder

* Yrd. Doç Dr. Bingöl Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Doğu Dilleri ve Edebiyatı Bölümü.
iusta@bingol.edu.tr

angesehen wird, hat sie ihre Beziehungen zu muslimischen Völkern gemäß ihrer angeeigneten Politik suspendiert und sich um die Adaptierung an Europa bemüht. Das am 3. März 1924 eingeführte Gesetz zur Gleichschaltung des Bildungswesens hat sämtliche Bildungsinstitute an den Staat gebunden. Als eine natürliche Folge der Aufhebung des arabischen Alphabets am 1. November 1928 und des Umstiegs auf das lateinische Alphabet sind islamische Studien zum Stillstand gekommen. Die Aufhebung und Aberkennung der arabischen Sprache, die sowohl als die Sprache der Wissenschaft, als auch als Bildungssprache diente, hat gewissermaßen die Beziehung zur osmanisch-islamischen Kultur sowie die seit Jahrhunderten fortlaufenden islamischen Studien vertilgt.¹

Um das wachsende Bedürfnis des Volkes an religiöser Bildung zu befriedigen, hat die neu gegründete türkische Republik in Verbindung mit der Universität Istanbul den Fachbereich für Religionswissenschaften und das Institut für Islamische Wissenschaften im Fachbereich für Literatur der Universität Istanbul gegründet. Während dieses Zeitraums haben die Imam-Gymnasien die schulische Ausbildung fortgeführt, doch wurden diese im akademischen Schuljahr 1931-1932 geschlossen. Nach der Schließung des Fachbereichs für Religionswissenschaften im Jahr 1933 und des Institut für Islamische Wissenschaften im Jahr 1936 existierten in der Türkei bis zum Jahre 1949 keinerlei öffentliche Körperschaften im Bereich islamischer Wissenschaften. Mit der Eröffnung des Fachbereichs für Religionswissenschaften im Jahr 1949 in Ankara konnten die unterbrochenen islamischen Wissenschaften ihre Arbeiten wiederaufnehmen. Die Anzahl der im Schuljahr 1951-1952 wieder eröffneten Imam-Gymnasien hat rasant zugenommen, gefolgt von der Akademie für islamische Wissenschaften in Erzurum und dem Institut für Hohen Islam.

Die Hadith-Studien setzten in den ersten Jahren der Republik in Form von Übersetzungsarbeiten ein, wobei ab 1950 originale Abfassungen zustande

1 - Studien haben gezeigt, dass zwischen 1876-1928 verfasste Hadith-Werke sich im Allgemeinen auf den Sufismus beziehen und aus Werken wie "vierzig Hadithe" zustande kommen. Das heißt, dass zu dieser Zeit abgefasste Hadith-Bücher nicht original sind und auch im Hinblick auf die Hadith-Lehre unzureichend sind. Siehe; Gürler, Kadir, *Modernleşmesi Sürecinde Hadis İliminin Genel Durumu* „Die allgemeine Lage der Hadith-Lehre in der türkischen Modernisierung“, *İslâmî İlimler Dergisi*, Zeitschrift Islamischer Wissenschaften, Çorum, 2008, Ausgabe: 2, S. 105-122.

kamen. Hierzu zählt vor allem das Werk namens „Die Quellen von al- Buḥārī“, verfasst von Fuat Sezgin, der auch in Europa ein bekannter Wissenschaftler ist.

Obleich die junge türkische Republik sich des laizistischen Systems angenommen hat, beauftragte sie über das eingefügte Kultusministerium Ahmet Naim dazu, den Auszug von Murtaḍā az-Zabīdī verfaßten „*Şaḥīḥ al- Buḥārī*“ zu übersetzen und zu erläutern, um dem türkischen Volke eine Quelle zur Verfügung zu stellen, mit der es seine Religion in der neuen Sprache lernen kann. Ahmet Naim konnte lediglich drei Bänder des Werks abarbeiten, das seitens Kamil Miras vervollständigt und vom Kultusministerium in den Jahren 1928-1949 in 12 Bändern gedruckt wurde.³

Der Zeitraum zwischen 1920-1950, der im Hinblick auf die religiöse Ausbildung als ein Interregnum gedeutet werden kann, umfasst nicht nur sämtliche islamische Arbeiten, sondern auch folgende Werke bezüglich Hadithe: Die Übersetzung des Werks 'Tausendundeine Hadith' seitens Numan Kurtulmuş im Jahr 1948 sowie die Übersetzung des von Muḥyiddīn an-Nawawī⁴ geschaffenen Werks „*Riyāḍ aṣ-Şāliḥīn*“ seitens Hasan Hüsnü Erdem im Jahr 1949 wurde in diesem Zeitraum vorgenommen.⁵ In den 60er Jahren fanden die Hadith-Studien, wie auch in den vorangegangenen Jahren, weiterhin in Form von Übersetzungen und Erläuterungen statt. Das von Ahmet Davudoğlu übersetzte und erläuterte Werk „*Bulūḡ al-Marām*“ (1966-1967) und die von Mehmet Sofuoğlu vorgenommene Übersetzung des „*Şaḥīḥ al-Muslim*“ (1967-1970) sind blendende Beispiele hierzu. Von diesen Jahren an traten verschiedene Werke in diversen Fachrichtungen der Hadith-Lehre heraus, wie beispielsweise im Bereich Hadith-Regel, Hadith-Geschichte und Hadith-Literatur, während eine kritische Einstellung gegen die klassische Hadith-Auffassung zutage trat. Am Beispiel des M. Sait Hatipoğlu, eines der Grundbausteine unserer Affäre, stellen seine im Bereich der Hadithe durchgeführten zwei wertvollen Dozent- und Doktorarbeiten namens „Der Anbruch der islamischen Kritikauffassung und die Hadith-Kritik“ (1963) und „Hadith-Beziehung an Hand von politisch-sozialen Hadithen vom Tode des

2 - az-Zabīdī, *Ṭaḡrīd aṣ-Şarīḥ* (Übrs: Ahmet Naim-Kamil Miras) Ankara 1979.

3 - Ünal, Yavuz, *Cumhuriyet Türkiye'si Hadis Çalışmaları* „Hadith-Studien in der republikanischen Türkei“, Etüt Verlag, Samsun 1997 S. 13.

4 - geboren in 1233 und gestorben in 1277, war ein frommer sunnitischer Gelehrter der schafiiitischen Richtung, der in Damaskus studierte und lehrte. (Heffening, W., *Zum Leben und zu den Schriften an-Nawawī's*, in: Der Islam, Bd. 22 S.165-190.)

5 - Çakan, İsmail Lütfi, *Hadis Edebiyatı* „Hadith Literatur“, İfav Verlag, İstanbul 1985 S.274.

Propheten bis zum Ende der Umayyaden“ (1967) zwei exemplarische Muster für die kritische Hadith-Auffassung dar. Es wurde versucht, die in der Zeit vor der Eröffnung der Imam-Gymnasien, Institute für Hohen Islam und Fachbereiche für Religionswissenschaften von Religionsgelehrten ermittelten Probleme auf der Grundlage von Büchern, Merkblättern und Veröffentlichungen abzuhandeln. Hiervon wurden die Bücher und Merkblätter entweder offiziell vom Kultusministerium oder aber inoffiziell seitens privater Organisationen gedruckt. Mit der Eröffnung dieser Schulen begannen die hier beschäftigten Lehrer Schulbücher abzufassen, die an diesen Schulen unterrichtet werden können. Als Beispiel hierzu können die folgenden Werke aufgezählt werden: Tayyib Okiç- Kritik an einigen Hadith-Fragen (1959), Hadith-Notize (1965), Hayrettin Karaman – Hadith-Regel (1965), Hadith-Würdenträger von Ali Özek (1967), Talat Koçyiğit – Hadith-Geschichte (1981), İsmail Lütfi Çakan – Hadith-Literatur (1985).⁶

Die Ankara-Schule und die Neuauslegung des Islams

Unter der Bezeichnung Ankara-Schule werden im Allgemeinen Theologen zusammengefasst, die im Fachbereich Religionswissenschaften in Ankara tätig sind, dort tätig waren oder dort ausgebildet worden sind. Der Name Ankara-Schule ist nicht selbsternannt, sondern hat sie diesen Namen aufgrund der Religionswissenschaften Ankara sowie der meistens vom Ankara-Schule Verlag gedruckten Bücher angenommen. Die sich in der Türkei stetig ausbreitende Ankara-Schule ist keiner Religionsgemeinschaft verbunden und vertritt eine islamische Auffassung, die individualistischen und demokratischen Werten entspricht und dem Rationalismus Gewicht beilegt. Die Ankara-Schule hat einen großen Beitrag zur Erfassung des Islams unabhängig von klassischen Auslegungen der Sunna-Spezialisten geleistet. Im genauen Gegensatz zu der Behauptung, sie erkenne die Hadithen nicht an, versucht sie unter Bezugnahme auf den Koran, den Propheten, die Epoche des Propheten sowie die vier Nachfolger des Propheten einleuchtende Schlüsse zu ziehen. Anders ausgedrückt, versucht sie ihre Anschauung durch die Untersuchung der Zeit vor der Institutionalisierung der vier sunnitischen Religionsgemeinschaften und

6- Yavuz Ünal, *Cumhuriyet Türkiye'si Hadis Çalışmaları Üzerine*, Hadith-Studien in der republikanischen Türkei, İslami Araştırmalar Dergisi (*Die Zeitschrift für islamische Forschungen*), Ankara 1997 C.10, Sy.1-2-3-,

Orden zu begründen.⁷

Nach Hüseyin Atay stehen drei Hindernisse vor der Neuerung: Erdichtete Hadithe, eine mangelhafte Hadith-Kultur, die Sufismus- und Orden-Kultur sowie die Imitation des islamischen Rechts.⁸ Mehmet Sait Hatipoğlu, eines der Grundbausteine bezüglich dieses Themas, sagt: „*Ohne unser 14 Jahrhunderte altes Religions- und Kulturerbe erneut im Lichte des Korans und der Sunna durchzusehen, können wir sie heute und in Zukunft auf keiner sicheren Grundlage begründen. Wegen der Auffassung, die Imame der verschiedenen Religionsgemeinschaften seien makellos und unkritisierbar, sind ihre Fehler Jahrhunderte lang in den Büchern unglücklicherweise bestehen geblieben.*“⁹

Ferner stellte der Theologe Hüseyin Atay bei seiner Kritik an die islamische Auffassung folgendes über die Neuerung fest: „*Die Muslime müssen zunächst einmal die 1400 Jahre alte Kultur in Rechenschaft ziehen, sich von seinem Joch befreien und ihre Freiheit wiedererlangen; danach müssen sie sich von den Fesseln der Religionsinstitute, der Glaubensorden und der religiösen Gesellschaften losreißen, indem sie aus ihren Teufelskreisen austreten und diese hinterfragen und durch das Ablegen der Panzer ihre Freiheit und Persönlichkeit wiedererlangen. Solch einer Einstellung wohnt nicht die Verachtung der alten Kultur inne, sondern bedeutet dies die Zurückführung dieser Kultur auf den Koran und die Hervorhebung des Korans als das Bewertungskriterium schlechthin bei der Neuverhandlung dieser Kultur. Die in der Vergangenheit begangenen Fehler müssen betont werden und zunächst in den Köpfen und anschließend in der Praxis berichtigt werden.*“¹⁰

Hüseyin Atay sieht das Verbot des al-Mu‘tazila11 durch die politische Entscheidung im dritten Jahrhundert des Islams als einen wichtigen Wendepunkt an, der zum Stillstand der freien Diskussionsplattform in der

7- Kırbaçoğlu, M. Hayri, *İslam Düşüncesinde Sünnet, Eleştirel bir yaklaşım*, “Sunna in der islamischen Überlegung, ein kritischer Ansatz“. Ankara-Schule Verlag. Ankara 1997 S. 147-155.

8- Atay, Hüseyin, *Kur'an'a göre Araştırmalar*, Untersuchungen gemäß dem Koran, Istanbul 1997. Bd.4 S.35-48.

9 - Hatipoğlu, M. Sait, *Kültürel Mirasımızı Tenkit Zarureti*, Die Notwendigkeit des Kritiks an unser kulturelles Erbe, Ankara 2009 S. 42-43.

10 - Düzgün, Şaban Ali, *Kur'an'a dönüşte öncü bir isim: Hüseyin Atay*, Ein Vorreiter beim Rückkehr auf den Kuran: Hüseyin Atay, Zeitschrift demokratische Plattform, Jahr 2. Ausgabe 7, (Artikel) Ankara, 2006 S. 24.

11 - Name der großen theologischen Schule, welche die spekulative Dogmatik im Islam begründet hat. (Wesinck, A. J., Kramers, J. H., *Handwörterbuch des Islam*, Leiden 1976 S.542.)

islamischen Welt geführt hat. Atay ist der Ansicht, dass die jüngste Zeit des Islams, in der die Menschen ihre Entscheidungen im eigenen Namen treffen konnten und es keine Religionsgemeinschaften gab, im Vergleich zur Spätzeit, in der Religionsgemeinschaften und Imitationen dominierten, dem „wahren Islam“ verhältnismäßig näher kam. Ferner vertritt Atay die Anschauung, dass es sich bei den meisten von den Sunna-Spezialisten hervorgehobenen Umständen um arabische Gewohnheiten und Traditionen handelt und diese unter dem Begriff „Sunna“ in die Religion eingefügt worden sind. Im Hinblick auf Angelegenheiten, die nicht im Koran geschildert sind, soll die Vernunft in den Vordergrund rücken, doch die Sunna-Spezialisten haben durch ihre „Imitation“ die Vernunft in den Schatten gestellt. Denn Atay sieht die Vernunft als die Quelle der Erkenntnis, die nach dem Koran und der Sunna folgt.¹² Hüseyin Atay bezeichnet die nach koranisch unbegründeten Hadithen, Gewohnheiten und Traditionen, Kulturen, Imitationen und Religionsgemeinschaften geformte und ausgelebte und seit mehr als tausend Jahren weltweit als Islam angewandte Religion nicht als den wahren Islam, sondern vielmehr als die Religion des Volkes (Tradition).¹³

Durch die Unterscheidung von Tradition und Islam, wie aus der obigen Aussage zu entnehmen, strebt die Ankara-Schule danach, einen Beitrag an der Intellektualisierung, Modernisierung und Globalisierung des islamischen Kreises zu leisten, indem sie Kritik an der seit Jahrhunderten anhaltenden Tradition ausübt. Die von der Ankara-Schule aufgeworfenen Gedanken betreffen soziologisch und politisch wichtige Themen wie der Eintritt des islamischen Kreises in den öffentlichen Raum, die Reaktion auf die sich globalisierende Kultur und die Hinterfragung der traditionellen Rolle der Frau.

Der Begriff Ankara-Schule ist mit drei Namen zu assoziieren: Mehmet Said Hatipoğlu, Hüseyin Atay und Mehmet Hayri Kırbasoğlu. Mehmet Said Hatipoğlu, der am 25. September 1933 in Burdur zur Welt kam, besuchte in den Jahren 1954-1958 den Fachbereich Religionswissenschaften in Ankara. Mit seiner Arbeit „Der Anbruch der islamischen Kritikauffassung und die Hadith-

12 - Atay, Hüseyin, *Kur'an'a Göre Araştırmalar* „Untersuchungen gemäß dem Koran“, Bd.4 S.23; Taslaman, Caner: *Küreselleşme sürecinde Türkiye'deki İslam*, *Der Islam in der Türkei im Zeitalter der Globalisierung*, İstanbul 2010, S. 231-232.

13 - Atay, Hüseyin, *Kur'an'a göre araştırmalar*, *Untersuchungen gemäß dem Koran*, Bd.4 S.23.

Taslaman, Caner: *Küreselleşme sürecinde Türkiye'deki İslam*, *Der Islam in der Türkei im Zeitalter der Globalisierung*, İstanbul 2010, S. 231-232.

Kritik“ im Jahr 1962 erhielt er seinen Dokortitel, mit seiner Arbeit „Hadith-Beziehung an Hand von politisch-sozialen Hadithen vom Tode des Propheten bis zum Ende der Umayyaden“ im Jahr 1967 wurde er Dozent und mit seinem Werk „Erster politischer Nationalismus im Islam: Das quraische Kalifat“ im Jahr 1978 erhielt er seine Professur. Hatipoğlu, der im Jahr 2000 in den Ruhestand ging, führt seine Arbeiten mit der Teilnahme an Konferenzen und der Abfassung von Büchern fort. Seine gedruckten Werke lauten: Das quraische Kalifat, Über die muslimische Kultur, Schriften zum Koran und zur Historizität, Hadith-Kritiken, der aktuelle Wert des Islams usw.

Hüseyin Atay, der im Jahr 1930 zur Welt kam, hat das Gymnasium in Bagdad absolviert. 1954 hat er das Fachbereich für Religionswissenschaften in Bagdad mit Bravour abgeschlossen. 1960 hat er sein Doktorat mit der Arbeit „Festlegung und Verteidigung der Glaubensgrundlagen gemäß dem Koran“ abgeschlossen. 1968 wurde er mit seiner Arbeit „Die Schaffung gemäß al-Fārābī und Ibn Sīnā“ Dozent und 1974 erhielt er seine Professur. Hüseyin Atay, der 1997 in den Ruhestand ging, gibt seit 1998 weiterhin Vorlesungen für Diplom- und Doktorarbeiten. Neben seinen druckfertigen Werken hat Atay mit seinen 26 veröffentlichten Büchern, seiner Koran-Übersetzung, seinen 82 Veröffentlichungen, 9 Übersetzungen, 6 kritischen Editionen und acht Informationsberichten einen großen Beitrag zur islamischen Gedankenwelt geleistet.¹⁴

Und zu guter Letzt Mehmet Hayri Kırbaçoğlu, der 1954 zur Welt kam und nach Abschluss seiner Schülerzeit in den Religionswissenschaften Ankara 1983 seinen Dokortitel, 1987 Dozent und 1999 seine Professur erhalten hat. Er leitet die Chefredaktion der von 20 Akademikern gegründeten Zeitschrift “İslamiyat“. Einige seiner wichtigen Werke lauten wie folgt: Sunna in der islamischen Auffassung, Hadith-Methodologie in der islamischen Auffassung, Alternative Hadith-Methodologie, Die Rolle von al- Schafii in der Entstehung des sunnitischen Paradigmas.

Die von diesen Personen in der Ankara-Schule geschriebenen Bücher, Veröffentlichungen, geleiteten Thesen und organisierten Veranstaltungen wie Konferenzen und Seminare haben auch ihre an anderen Fachbereichen für Religionswissenschaften tätigen Kollegen beeinflusst. Sie führen ebenso viel Kontakt mit westlichen Ländern, wie mit islamischen; als Gastakademiker bzw.

14 - Atçeken, Salih, Hüseyin Atay'ın dine yaklaşımı , *Die religiöse Ansichten von Hüseyin Atay*, Diplomarbeit, Konya 2008. S. 13-20.

Teilnehmer an akademischen Organisationen haben sie sich im Ausland aufgehalten. Sie beschränkten ihre Reaktionen auf die festgestellten Probleme innerhalb des Islams – wie die Gleichheit demokratischer Rechte oder der Mangel an Frauenrechten – nicht nur auf akademische Veröffentlichungen, sondern haben stets als Aktivisten dagegen angekämpft.

Zwei Anhaltspunkte verdienen besondere Achtung. Zum einen ist die Tatsache zu nennen, dass ebenso wie alle anderen Akademiker des Fachbereichs für Religionswissenschaften in Ankara auch die hier genannten drei Personen nicht in jeder Hinsicht einer Meinung sind, was die hier behandelten Themen anbelangt. Zum anderen sind sie, der eigenen Aussage von Hüseyin Atay und M. Sait Hatipoğlu nach, die ersten Personen, die – als Akademiker – etliche Gedanken zur Erfassung des Islams, ohne sich an die Annäherung der Sunna-Spezialisten fest zu klammern, aufgeworfen haben. Es kann gesagt werden, dass Hüseyin Atay der erste Akademiker ist, der ausgehend vom Koran ab 1960 unabhängig von der religionsgemeinschaftlichen Denkweise seine Meinung im Hinblick auf islamische Themen geäußert und damit eine Vielzahl von Akademikern beeinflusst hat.¹⁵

Im Bezug auf die Erfassung des Islams unterteilt Atay Personen, die sich in einer gewissen traditionellen Denkweise befinden, in zwei Gruppen. Die erste Gruppe besteht aus Personen, die sich in sehr engem Rahmen streng nach traditionellen Gewohnheiten richten, die zweite Gruppe hingegen kommt aus Personen zustande, die in sehr weiten Maßen die Probleme aller Menschen zu lösen wünschen. Nach Atay ist die erste Personengruppe imitierend, die zweite hingegen idealistisch. Die imitierende Gruppe blickt zurück in die Vergangenheit, die idealistische Gruppe Blick voraus in die Zukunft. Mit seiner Aussage, „*die Idealisten beherrschten die ersten drei bzw. vier Jahrhunderte des Islams, während die Imitatoren über die folgenden Jahrhunderte dominierten*“ zählt sich Atay zur ersteren Gruppe.¹⁶

In einer Welt, in der sowohl ein religiöser, als auch ein wissenschaftlicher und kultureller Wandel stattfindet, bedarf es laut Atay einigen islamischen Reformen, die folgendermaßen vorzunehmen seien: „*Eine Reform ist keine Änderung, sondern eine Berichtigung, Läuterung, die*

15 -Taslaman, Caner: Küreselleşme sürecinde Türkiye'deki İslam , *Der Islam in der Türkei im Zeitalter der Globalisierung*, İstanbul 2010, S. 219-220.

16 - Atay, Hüseyin, İslam'ı yeniden anlama, *Die neue Erläuterung des Islams*, Atay und Atay Verlag, Ankara, 2001 S. 47.

Durchführung einer nützlichen Arbeit. Eine Reform ist eine Rechtsprechung, bei der vorbehaltlos gedacht wird. Es ist allseits bekannt, dass die Rechtsprechung im Islam vom Anfang an existierte und dass kein einziges Jahrhundert verlaufen ist, da keine Rechtsprechung stattfand. Die Rechtsprechung und die damit verbundene Neuerung sanieren den Verfall der Religion. Um sowohl die Missverständnisse innerhalb der islamischen Bevölkerung, mehr als eine Milliarde an der Zahl, aufzuheben, als auch die richtigen Lösungen für lückenhafte Anwendungen zu finden, bedarf es der Reform sowie der Rechtsprechung.¹⁷

Laut Atay muss der Inhalt des Korans trotz seines universellen und ewigen Aufbaus, unter Berücksichtigung der Umstände und der historischen Struktur des 7. Jahrhunderts studiert werden.

Denn dies ist eine universelle, gerechte und klassenlose Religion, die die Bedürfnisse einer jeden Epoche befriedigt, die bis zum Ende der Welt fortlaufen wird, die die ganze Menschheit anspricht, die der Natur des Menschen entspricht, dessen Bestimmungen der Wissenschaft und der Vernunft nicht widersprechen, die das Leben nicht erschwert, sondern erleichtert, die das Priestertum ablehnt, die die soziale Gerechtigkeit und den Frieden gründet und ein Gleichgewicht zwischen dem Diesseits und dem Jenseits bildet. Falls sich zur Lösung eines Vorfalls bzw. eines Problems keine Aussage oder kein Wort im Koran finden lässt, so ist daher eine durch die Vernunft herbeigeführte Lösung, also eine Rechtsprechung, die nicht im Gegensatz zum universellen Zweck und Wesen des Korans steht, als eine vom Koran unterstützte Lösung anzuerkennen.¹⁸

Quellen

Atay, Hüseyin, İslam'ı yeniden anlama, *Die neue Erläuterung des Islams*, Atay und Atay Verlag, Ankara, 2001.

Atay, Hüseyin, Kur'an'a göre Araştırmalar, *Untersuchungen gemäß dem Koran*, İstanbul 1997.

Atçeken, Salih, Hüseyin Atay'ın dine yaklaşımı , *Die religiöse Ansichten von Hüseyin Atay*, Diplomarbeit, Konya 2008.

az-Zabīdī, Murtadā, *Tağrīd aş-Şarīh* (Übrs: Ahmet Naim-Kamil Miras) Ankara 1979.

17 - Atay, Hüseyin, Kur'an'a göre Araştırmalar, *Untersuchungen gemäß dem Koran*, Bd.4 S.48 und 128.

18 - Atay, Hüseyin, Kur'an'a göre Araştırmalar, *Untersuchungen gemäß dem Koran*, Bd.4 S.126.

- Çakan, İsmail Lütfi**, Hadis Edebiyatı “Hadith Literatur”, İfav Verlag, İstanbul 1985.
- Düzgün, Şaban Ali**, Kur'an'a dönüşte öncü bir isim: Hüseyin Atay, *Ein Vorreiter beim Rückkehr auf den Kuran: Hüseyin Atay*, Zeitschrift demokratische Plattform, Jahr 2. Ausgabe 7, Ankara, 2006.
- Gürler, Kadir**, Modernleşmesi Sürecinde Hadis İlminin Genel Durumu „*Die allgemeine Lage der Hadith-Lehre in der türkischen Modernisierung*“, İslâmî İlimler Dergisi , Zeitschrift Islamischer Wissenschaften, Çorum, 2008.
- Hatipoğlu, Mehmet Sait**, Kültürel mirasımızı tenkit zarureti , *Die Notwendigkeit des Kritiks an unser kulturelles Erbe*, Ankara 2009.
- İslami Araştırmalar Dergisi** (*Die Zeitschrift für islamische Forschungen*), Ankara 1997.
- Kırbaçoğlu, M. Hayri**, İslam Düşüncesinde Sünnet, Eleştirel bir yaklaşım , “*Sunna in der islamischen Überlegung, ein kritischer Ansatz*“. Ankara-Schule Verlag. Ankara 1997.
- Taslaman, Caner**: Kürsellesme sürecinde Türkiye'deki İslam, *Der Islam in der Türkei im Zeitalter der Globalisierung*, İstanbul 2010.
- Ünal, Yavuz**, Cumhuriyet Türkiye'si Hadis Çalışmaları „*Hadith-Studien in der republikanischen Türkei*“, Etüt Verlag, Samsun 1997.
- Wensinck, Arent Jan, Kramers, Johannes Hendrik**, *Handwörterbuch des Islam*, Leiden 1976.

ÖZEL GÜVENLİK KURUMLARINDA ÇALIŞAN İŞGÖRENLERİN İŞ TATMİNLERİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

An Empirical Research On The Identification Of The Relationship Between The Job Satisfaction And The Organizational Dependence Of The Employees Work In Private Security Institutions

Sibel SÜ ERÖZ* Aydın ÜNAL**

ÖZET

Genellikle dış kaynak olarak işletmelere dahil olan özel güvenlik kurumlarının sağlayacakları hizmetlerin niteliği açısından işgörenlerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeylerinin bilinmesi ve artırılması önemlidir. Literatüre bakıldığında ülkemizde özel güvenlik kurumları ile ilgili işgörenler açısından yapılan çalışmaların sınırlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çerçevede çalışmanın ana amacı; özel güvenlik kurumlarında çalışan işgörenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Konu ile ilgili öncelikli olarak literatür çalışması yapılmış ve özel güvenlik kurumlarında çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere Bursa il merkezindeki hastanelerde bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Çalışmada anket sonuçlarını değerlendirmek için istatistik paket programı (SPSS 17.0) kullanılmıştır. Ölçekler arası ilişkileri saptamak için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Verilerin çözüm ve yorumlanmasında t testi, Anova testi ve gruplar arasındaki farkı belirleyebilmek için Tukey testi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda özel güvenlik şirketlerinde çalışan işgörenlerin iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Anahtar Sözcükler: Bağlılık, İş Tatmini, Özel Güvenlik

* Yrd. Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Kavaklı Yerleşkesi, 0288 2461532; sibeleroz@hotmail.com

** Öğr. Gör., Kırklareli Üniversitesi Pınarhisar Meslek Yüksekokulu, 0288 6153303, aydin.unal@kirkclareli.edu.tr

ABSTRACT

Generally, private security companies be included to enterprises as outsourcing, which is important to know and increases levels of employees' organizational commitment and job satisfaction in terms of quality of services. When looking at the literature in terms of employees has been concluded that the studies are limited in our country on private security companies. In this context, the main purpose of the study; to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment that employees working in private security companies. Primarily, literature study on the subject has been and in order to determine the relationship between working in private security employees' organizational commitment and job satisfaction survey has been applied to the hospitals in the center of province of Bursa. To evaluate the results of the study, survey statistical package program (SPSS 17.0) was used. Pearson's correlation analysis was used to determine the relationships between scales. The solution, and interpretation of data t-test, ANOVA and Tukey's test was used to determine the difference between groups. As a result of the analysis has been demonstrated significant positive relationship between job satisfaction and levels of organizational commitment (affective commitment, continuance commitment and normative commitment sub-dimensions) of employees working in private security companies.

Key Words: *Commitment, Job Satisfaction, Private Security*

Giriş

Örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyi yüksek olan işgörenlerden oluşan örgütler diğer örgütlere göre daha etkindirler ve bu da sektörde sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayan bir durum olarak son yıllarda sayısı gittikçe artan özel güvenlik kurumlarında önem kazanmaktadır. Genellikle alt işveren olarak çalışan özel güvenlik kurumları, sağlayacakları hizmetin niteliği açısından çalışanlarında örgütsel bağlılık ve iş tatminini sağlamak ve insan kaynakları politikalarını bu doğrultuda şekillendirmek zorundadırlar. Diğer yandan özel güvenlik hizmetini satın alan kurumlar açısından; işinden tatmin olma düzeyi yüksek olan ve örgüte yüksek bağlılık gösteren işgörenlerden oluşan özel güvenlik kurumlarıyla çalışmak daha etkin ve yüksek performanslı hizmet alımına neden olacaktır.

Genel olarak literatüre bakıldığında ülkemizde özel güvenlik kurumları ve çalışanları ile ilgili olarak yasalar ve yapıları çerçevesinde bir değerlendirme yapıldığı (Şafak, 2000; Gülcü, 2001; Aydın, 2002; Uryan ve Kaptı, 2011; Uçkun ve diğ., 2012) görülmüş ve ülke ekonomisine önemli katkılar sağlayan

ve istihdam yaratıcı etkisiyle önemi gittikçe artan sektörün çalışanları ile ilgili olarak yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu (Kartal, 2012) gözlemlenmiştir. Çalışmada literatüre bu yönde katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Çalışmanın genelinde özel güvenlik kurumları, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilgili teorik bilgilere yer verilmiş ve yapılan uygulama çalışması ile özel güvenlik kurumlarında çalışanların iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır.

1. Özel Güvenlik Kurumları

Kamu güvenlik hizmetlerinin özel sektörden hizmet alımı şekliyle sağlanması gelişmiş ülkelerde sıkça başvurulan bir yöntemdir. Ülkemizde kamu güvenliği hizmetleri bizzat devletin kolluk teşkilatları tarafından sağlanır. Özel güvenlik hizmetleri Türkiye’de gelişmiş batılı ülkelerle kıyaslandığında oldukça yenidir (Uryan ve Kaptı, 2011: 156).

24.07.1981 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 2495 sayılı “Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun” ile birlikte 70’ler boyunca soygun, işyeri işgali, grev ya da çatışma gibi nedenlerle zarar gören ya da mevcut durum karşısında kendilerini daha çok koruma gereğini duyan bankalar, alışveriş merkezleri, büyük fabrikalar kendi güvenlik birimlerini oluşturmaya ve güvenliklerini bu birimler eliyle gerçekleştirmeye başlarken, özel mülkün ve kişilerin korunması anlamına gelen özel güvenlik olgusu da bu birimler sayesinde Türkiye’deki yerini almaya başlamıştır (Haspolat, 2006: 69).

Ancak bu kanun 10.06.2004 tarihinde kabul edilip 26.06.2004 tarihli ve 25504 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 5188 sayılı “Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun” ile yürürlükten kaldırılmıştır (Resmi Gazete, www.tbmm.gov.tr) ve özel güvenlik kurumları ile bu kurumlarda çalışan işgörenleri kapsayan konular bu kanun çerçevesinde şekillendirilmiştir.

Günümüzde özel güvenlik kurumları; özel güvenlik eğitim kurumları ve özel güvenlik şirketleri olarak faaliyetlerini sürdürmektedirler.

Özel güvenlik şirketi; Valiliklerden özel güvenlik izni almış olan kişi, kurum ve kuruluşlara silahlı/silahsız özel güvenlik hizmeti veren ve özel güvenlik görevlilerini istihdam eden ticari tüzel kişiliklerdir. Şirketlerin özel güvenlik alanında faaliyette bulunması İçişleri Bakanlığı’nın iznine tabidir.

Özel güvenlik görevlisi; kanun kapsamında özel koruma ve güvenlik hizmetini yerine getirmek amacıyla istihdam edilen, silahlı/silahsız görev yapan

kişilerdir (www.ozelguvenlik.pol.tr).

Tablo 1’de Polis Bölgesi Özel Güvenlik Kurumları ve Özel Güvenlik Görevlileri istatistikleri verilmektedir. Buna göre; bu güne kadar 1523 işletmenin faaliyet izin belgesi aldığı, 746 işletmenin eğitim için faaliyetlerine izin verildiği, 59.599 işletmenin özel güvenlik izni aldığı, 1.022.880 kişinin özel güvenlik görevlisi sertifikası aldığı, 582.404 kişinin özel güvenlik görevlisi kimliği aldığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 1: Polis Bölgesi Özel Güvenlik Kurumları ve Özel Güvenlik Görevlileri (ÖGG) İstatistikleri (31.05.2013 tarihinde güncellenmiştir).

Kriter	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Toplam
Faaliyet İzin Belgesi Verilen Şirket Sayısı	29	516	240	145	111	129	124	81	111	37	1.523
Faaliyet İzin Belgesi Verilen Eğitim Kurumu Sayısı	38	292	102	96	72	81	37	9	14	5	746
Özel Güvenlik İzni Alan Yer Sayısı	12.450	7.078	6.280	2.852	5.608	8.638	4.595	6.134	4.648	13.766	59.599
Sertifika Alan ÖGG Sayısı	-	76.587	137.584	97.854	103.446	138.883	136.192	142.267	125.379	64.688	1.022.880
Kimlik Alan ÖGG* Sayısı	57.855	59.303	57.011	41.640	60.681	74.851	76.626	58.685	71.337	24.415	582.404
Tahsis Edilen ÖGG* Kadrosu	57.855	28.287	42.350	32.584	40.768	53.916	41.900	42.768	61.192	16.127	417.747
Mevcut ÖGG* Sayısı	-	23.458	32.547	24.987	38.729	27.738	23.516	7.492	49.171	11.129	238.767
Kapanan/Kapatılan Şirket Sayısı	-	5	7	9	22	22	18	46	69	46	244

Kapanan/Kapattılan Eğitim Kurumu Sayısı	1	4	4	11	14	12	29	30	43	24	172
Alarm Merkezi Sayısı				114	17	19	44	30	45	32	301

Kaynak:<http://ozelguvenlik.pol.tr>

Bu sonuçlar özel güvenlik sektörünün toplum hayatındaki yerinin, yaygınlığının, kişiler ve kurumlar için ifade ettiği koruma düzeyinin ve hayatın akışına katkıları açısından önemini ifade etmektedir.

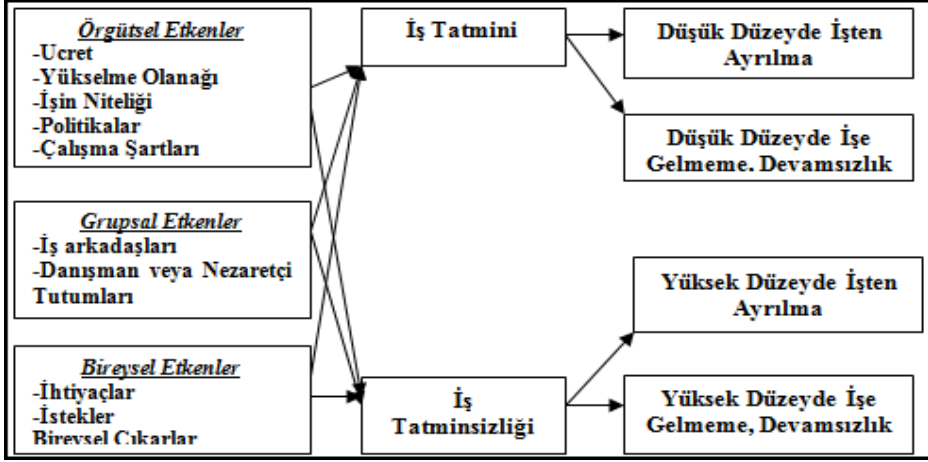
Ayrıca 5188 sayılı kanuna uygun olarak faaliyetlerini yürüten güvenlik şirketlerinin ödediği harçlar, gelir vergileri, katma değer vergileri, stopaj vb. isimlerle ödenen ücretler ülke ekonomisinde de bir girdi ve canlılık sebebidir (Dalda, 2011).

2. İş Tatmini

İş tatmini Locke göre (1976); “bireyin işini değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan memnuniyet verici olumlu duygusal durum” (Brief ve Weiss, 2001: 282, Gebremichael ve Rao, 2013: 15), Cranny ve diğerlerine (1992) göre; “kişinin işini yaparken istedikleri ile (beklentileri, hakları vb.) gerçekleşen fiili sonuçları karşılaştırması sonucu işine olan duygusal tepkisi” (Weiss, 2002: 174), Spector’a (1997: 2) göre; “çalışanların işinden memnun olup olmama derecesi” olarak tanımlanmaktadır.

İşletmelerde yöneticiler işgörenlerin tatmin ve tatminsizlik düzeylerini bilmek isterler. Şekil 1’de iş tatminine ve tatminsizliğine neden olan faktörler yer almaktadır. Buna göre; örgütsel faktörler olarak adlandırılan değişkenler (ücret, işte yükselme olanağı, işin niteliği, politikalar ve çalışma şartları), grupsal etkenler olarak adlandırılan değişkenler (iş arkadaşları ve danışman veya nezaretçi tutumları) ve bireysel etkenler olarak adlandırılan değişkenler (ihtiyaçlar, istekler ve bireysel çıkarlar) işgörenlerin iş tatmin veya tatminsizlik düzeylerini etkilemektedir. Bunun yanı sıra işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin yüksekliği işten ayrılma eğilimi ve işe devamsızlığı negatif yönde etkiler yani aralarında ters orantılı bir ilişki söz konusudur. İş tatminsizliği ise hem işten ayrılma eğilimini hem de yüksek düzeyde işe devamsızlığa neden olmaktadır denilebilir.

Şekil 1: İş Tatminine veya Tatminsizliğine Neden Olan Etkenler ve Sonuçları



Kaynak: Özkalp ve Kirel (2007), *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi, No: 1468, Eskişehir, s.75.

2.Örgütsel Bağlılık

Bağlılık; Türk Dil Kurumu Sözlüğü'ne göre; "bireylerin kendilerini bir topluluk, toplumsal kesim ya da kümenin üyesi saymaları" şeklinde tanımlanmaktadır (www.tdkterim.gov.tr). Literatürde farklı örgütsel bağlılık tanımlamaları mevcuttur. Kanter'e (1968: 499) göre; sosyal aktörlerin enerji ve sadakatlerini sosyal sistemlere verme istekliliği, kendini ifade olarak görülen sosyal ilişkiler için kişilik sistemlerinin bağlılığıdır. Hall ve diğerlerine (1970: 176) göre; "örgütsel hedefler ve bireysel hedefleri giderek daha fazla bütünleştiren ya da birbiriyle uyumlu hale getiren bir süreçtir". Sheldon (1971: 143); "çalışanların kimliklerini örgütle özdeşleştirdikleri ve örgüte yönelik tutum ve yönelişleri", Buchanan (1974: 533); "örgütün hedeflerine ve değerlerine duygusal bağlılık ve örgüte kendi iyiliği için aracı olan değerlerden ayrı olarak taraftar olma", Steers (1977: 46); "bireyin belirli bir örgüte katılımı ve bireysel özdeşim kurmasının göreceli gücü", Wiener (1982: 418); "örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi yönünde çalışanların içsel olarak geliştirdikleri normatif baskılar bütünü" olarak tanımlanmaktadır. Mowday ve diğerleri bağlılığı; bağlanma ve sadakat olarak açıklamaktadırlar. Bu yazarlar bağlılığı üç bileşenle tanımlanmaktadır. Bu bileşenler;

- Örgütün amaç ve değerleri ile özdeşleşme,
- Örgüte bağlanma isteği ve
- Örgüt adına çaba göstermeye istekliliktir (Mowday ve diğ., 1982: 27)

Mathis ve Jackson (2010: 158) da örgütsel bağlılığı; “işgörenlerin örgütsel amaçlara inanma ve kabul etme, aynı zamanda örgütte kalma isteğinin derecesidir” şeklinde tanımlamaktadırlar.

Literatürde örgütsel bağlılığı ölçen farklı ölçekler geliştirildiği görülmektedir. Özellikle Meyer ve Allen’in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçekleri (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) son dönemdeki çalışmalarda yaygın olarak kullanılan bir ölçek olarak ön plana çıkmıştır. Bu yaklaşımın kökleri Becker, Steers ve Mowday gibi yazarların güçlü ve zayıf yönlerinden etkilenecek oluşmuştur. Meyer ve Allen’in yaklaşımı baskın olmakla birlikte her bir yaklaşım bağlılık kavramının gelişmesine katkıda bulunmuştur (Cohen, 2007: 337). Meyer ve Allen 1984’de duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında bir ayrım yapılmasını önermiş daha sonra ise 1990’da üçüncü ayırt edici unsur olarak normatif bağlılığı ortaya koymuşlardır (Meyer ve diğ., 2002: 21, Cohen, 1996: 495).

Duygusal bağlılık, çalışanın örgüt ile özdeşleşmesi, örgüte katılımı ve örgütle arasında duygusal bir bağ hissetmesidir. Güçlü duygusal bağlılık ile çalışanlar örgütteki çalışmalarına istedikleri için devam ederler (Meyer ve Allen, 1991: 67). Duygusal bağlılık ağırlıklı olarak iş tatmini ve örgütsel adalet, ayrıca yüksek örgütsel vatandaşlık davranışları ve düşük düzeyde devamsızlık ve gecikme gibi arzu edilen çıktılar ile ilişkili olarak gelişir (Wasti, 2002: 526).

Devam bağlılığı; çalışanın örgütten ayrılmasının kendisine olan maliyetinin farkındalığı ile ilgilidir (Meyer ve Allen, 1991: 67). İki temel öncülü vardır. Bunlar; iş alternatifleri ve yan bahis kuramı denilen zaman, para ve çaba bakımından örgütteki yatırımlarının işten ayrıldığında artan maliyetidir (Wasti, 2002: 526).

Normatif bağlılık ise, çalışmaya devam etme zorunluluğu hissini ifade eder. Yüksek normatif bağlılık hisseden çalışanlar örgütte kalmalarını zorunluluk olarak hissederler (Meyer ve Allen, 1991: 67). Buradaki zorunluluk, çıkar bağlılığında olduğu gibi örgütle ilgili çıkarlara dayanmamaktadır. Bireyin ailesi, ait olduğu toplum veya çalıştığı örgüt ona sürekli sadakatin bir erdem olduğunu vurgulamakta ya da çevresinde yıllarca tek örgütte çalışan kişilerden övgüyle söz edilmektedir. Dolayısıyla, birey sadakatin önemli olduğuna inanarak örgütte kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak görmektedir. Diğer bir

ifadeyle, doğru ve ahlaki olduğuna inandığı için örgüt üyeliğini sürdürmektedir (Allen ve Meyer, 1990: 4'den aktaran Çöl ve Ardıç, 2008: 160).

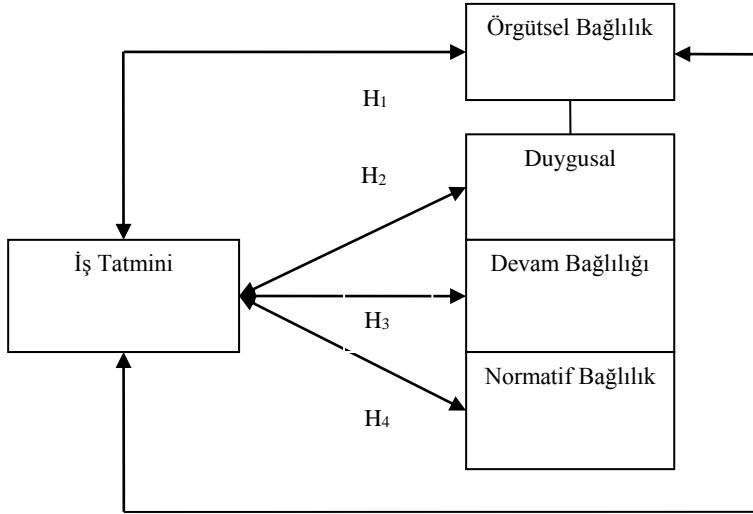
4. Metodoloji

4.1. Araştırmanın Amacı

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilgili olarak literatür incelendiğinde ikisi arasındaki ilişkiyi belirleyen çok sayıda çalışma olduğu gözlemlenmiştir (Shore ve Martin, 1989: 630; Gebremichael ve Rao, 2013: 15; Erdil ve Keskin, 2012: 319, Gider ve diğ., 2011: 93, Demirtaş, 2010: 177, Demirer ve diğ., 2010: 41, Cherabin ve diğ., 2013: 1) Fakat iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin özel güvenlik kurumlarında çalışanlara uygulanmadığı belirlenmiş ve çalışmada bu yönün tamamlanması amaçlanmıştır.

Bu kapsamda hipotezleri test etmek için kullanılan model aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur. Ayrıca araştırma kapsamında özel güvenlik kurumlarında çalışanların demografik özellikleri de dikkate alınmıştır.

Şekil 2: Araştırmanın Ana Modeli



Bu amaçtan yola çıkılarak araştırmada test edilen ana hipotezler şunlardır;

H₁: Özel güvenlik kurumlarında çalışan işgörenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Özel güvenlik kurumlarında çalışan işgörenlerin iş tatminleri ile duygusal bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Özel güvenlik kurumlarında çalışan işgörenlerin iş tatminleri ile devam bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Özel güvenlik kurumlarında çalışan işgörenlerin iş tatminleri ile normatif bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

4.2.Araştırmanın Kapsamı

Araştırma; Bursa il merkezinde yer alan 12 adet kamu hastanesinde, taşeron olarak faaliyet gösteren dokuz özel güvenlik firmasından altısının araştırmaya dahil olmayı kabul etmesiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya dahil olan özel güvenlik firmalarında toplam işgören sayısı 202'dir. Analize uygun olan anket sayısı 120'dir.

4.3.Araştırmanın Kısıtları

Araştırma ile ilgili en önemli kısıtlardan biri, araştırmanın yapıldığı işletme sayısıdır. Araştırmada belirli bir bölge seçimine gidilmiş olmasının sebebi tüm diğer sosyal bilimler çalışmalarında olduğu gibi; zaman ve maddi kısıtlılıklardır.

4.4.Araştırmanın Yöntemi

Uygulanan anket çalışmasının ilk kısmında, özel güvenlik şirketlerinde çalışan işgörenlerin demografik özelliklerini belirlemek adına kişisel bilgiler sorulmuş, örgütsel bağlılık ve iş tatminini belirleyen anket soruları ikinci kısımda yer almıştır. Anket soruları önceden işletmenin yöneticileriyle görüşülüp bilgi verilerek işletmenin diğer çalışanlarına bırakılmak suretiyle uygulanmıştır. İş tatminini belirlemek adına da 20 maddelik "Minnesota İş Tatmini Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığı ölçmek için; Meyer ve Allen'ın geliştirdikleri ölçek temel alınmıştır. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç adet alt boyutu mevcuttur ve 20 maddeden oluşmaktadır.

4.5.Verilerin İstatistiksel Analizi ve Araştırmadan Elde Edilen Bulgular

4.5.1.Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışmada anket sonuçlarını değerlendirmek için istatistik paket programı (SPSS 17.0) kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) normal dağılımının incelenmesi için Kolmogorov - Smirnov dağılım testi kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken betimsel istatistiksel metotların yanı sıra niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda, gruplar arası karşılaştırmalarında bağımsız örneklem testleri, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında tek yönlü testler ve farklılığa

neden olan grubun tespitinde Tukey testi kullanılmıştır. Ölçekler arası ilişkileri saptamak için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır.

Sonuçlar % 95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilmiştir.

4.5.2.Araştırmadan Elde Edilen Bulgular

Ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesinde Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Yapılan araştırma kapsamında, ölçeklere ilişkin güvenilirlik katsayıları Tablo 2 de gösterilmektedir. Analiz sonucunda ortaya çıkan bu değerler ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 2: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Boyutlar	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Örgütsel Bağlılık	.969	20
Duygusal Bağlılık	.948	8
Devam Bağlılığı	.882	7
Normatif Bağlılık	.921	5
İş Tatmini	.972	20

4.5.2.1.Betimsel İstatistik Sonuçları

Araştırmaya katılan Bursa il merkezindeki hastanelerde görev yapan güvenlik görevlilerinin cinsiyetine göre dağılımı incelendiğinde; % 29.2'sinin kadın, % 70.8'sinin erkek olduğu görülmektedir. Yaş gruplarına bakıldığında; % 45'i 30-39 yaş grubu aralığında, % 5'i 50 ve üstü yaş grubundadır. İşgörenlerin % 51.7'si lise, % 5'i lisans ve % 5'i lisansüstü mezundur. % 47.5'inin sektörde çalışma süresi 5 yıldan azdır. Sektörde çalışma süresi 11 yıldan fazla olan işgören oranı % 6.7'dir. % 80'i çalışan pozisyonundadır. İşletme deneyimlerine göre; % 42.5'i 2-4 yıl, % 6.7'si 10 yıl ve üzeri zamandır işletmede çalışmaktadır. Ayrıca % 60'ı evli, % 37.5'i bekârdır.

Tablo 3: Frekans Analiz Sonuçları

	Değişkenler	N	%
Cinsiyet	Kadın	35	29.2
	Erkek	85	70.8
Yaş	20-29	44	36.7
	30-39	54	45.0
	40-49	16	13.3
	50 ve üstü	6	5.0

Eğitim Düzeyi	İlkokul	11	9.2
	Ortaokul	28	23.3
	Lise	62	51.7
	Ön lisans	7	5.8
	Lisans	6	5.0
	Lisansüstü	6	5.0
Sektör Deneyimi	5 yıldan az	57	47.5
	6 -10 yıl arası	55	45.8
	11 yıldan fazla	8	6.7
İşletmedeki Pozisyon	Üst düzey yönetici	4	3.3
	Orta düzey yönetici	20	16.7
	Çalışan	96	80.0
İşletme Deneyimi	1 yıl	25	20.8
	2-4 yıl	51	42.5
	5-9 yıl	36	30.0
	10 yıl ve üzeri	8	6.7
Medeni Durum	Evli	72	60.0
	Bekâr	45	37.5
	Diğer	3	2.5
	<u>Toplam</u>	<u>120</u>	<u>100</u>

4.5.2.2. İş Tatmini İle Toplam Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki İlişki İçin Korelasyon Analizi Sonuçları;

Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında % 88.2 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r= .882$; $p<0.05$). Buna göre iş tatmini puanı arttıkça örgütsel bağlılık puanı da artmaktadır.

Örgütsel bağlılığın alt boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında ise; duygusal bağlılık alt boyutu ile % 87.4 düzeyinde ($r= .874$; $p<0.05$), devam bağlılığı alt boyutu ile % 77.5 düzeyinde ($r= .775$; $p<0.05$), normatif bağlılık alt boyutu ile % 86.1 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r= .861$; $p<0.05$).

Tablo 4: Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Boyutlar	İş Tatmini		
	N	r	p
Örgütsel Bağlılık	120	.882	.000**
Duygusal Bağlılık	120	.874	.000**
Devam Bağlılığı	120	.775	.000**
Normatif Bağlılık	120	.861	.000**

**p<0.01

Sonuçlara göre; iş tatmini puanı arttıkça; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarının da puanlarının arttığı görülmektedir. Özel güvenlik şirketlerinde çalışan işgörenlerin iş tatminleri düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki bir bütün olarak incelendiğinde H₁, H₂, H₃ ve H₄ kabul edilmiştir.

4.5.2.3. Bağımsız İki Örneklem t - test Analizi Sonuçları;

4.5.2.3.1. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmin Düzeylerini Cinsiyet Durumuna Göre Analiz Eden t - testi Sonucu;

Araştırmaya katılan özel güvenlik şirketlerinde çalışan işgörenlerin iş tatmin puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (t = -2.12; p<0.05). Erkek görevlilerin iş tatmin puanları (X=3.13), kadın görevlilerin iş tatmin puanlarından (X=2.66) yüksektir.

Tablo 5: Cinsiyet İle Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Boyut	Cinsiyet	Kişi N	Ortalama	t	p
İş Tatmini	Kadın	35	2.66	-2.124	.038
	Erkek	85	3.13		
Duygusal Bağlılık	Kadın	35	3.17	-1.359	.181
	Erkek	85	3.50		
Devam Bağlılığı	Kadın	35	2.68	-.169	.851
	Erkek	85	2.72		
Normatif Bağlılık	Kadın	35	2.84	-1.706	.055
	Erkek	85	2.26		

Analizde örgütsel bağlılık boyutları puanları ortalamaları ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır (t = -1.359, -.169, -1.706; p= 0.181, .851, 055<0.05).

4.5.2.3.2.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmin Düzeylerini Medeni Durumuna Göre Analiz Eden t - testi Sonucu;

Yapılan analizde iş tatmini puan ortalamaları ile medeni durum değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($t=3.05$; $p>0.05$). Evli görevlilerin iş tatmini puanları ($X=3.22$), bekâr görevlilerin ($X=2.66$) iş tatmini puanlarından yüksektir.

Duygusal bağlılık puanları ($t= 3.40$; $p<0.05$), devam bağlılığı puanları ($t= 2.41$; $p<0.05$) ve normatif bağlılık puanları ($t= 3.29$; $p<0.05$) ortalamalarının medeni durum değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Evli işgörenlerin duygusal bağlılık puanları ($X=3.64$), devam bağlılığı puanları ($X=2.89$) ve normatif bağlılık puanları ($X=3.38$) bekar işgörenlerin puanlarından yüksektir.

Tablo 6: Medeni Durum ile Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Boyut	Med. Dur.	Kişi N	Ortalama	t	p
İş Tatmini	Evli	72	3.22	3.051	.003
	Bekâr	45	2.66		
Duygusal Bağlılık	Evli	72	3.64	3.405	.001
	Bekâr	45	3.02		
Devam Bağlılığı	Evli	72	2.89	2.412	.031
	Bekâr	45	2.47		
Normatif Bağlılık	Evli	72	3.08	3.291	.002
	Bekâr	45	2.74		

4.5.2.4.Tek Yönlü Varyans Analizi / ANOVA Sonuçları

4.5.2.4.1.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Boyutlarının ve İş Tatmini Düzeylerinin Yaş İtibari İle Farklılığını Test Eden Tek Yönlü Anova Analizi Sonucu

Analizde işgörenlerinin iş tatmini puanları ortalamaları ile yaş değişkeni puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=11.836$). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; 50 yaş ve üzerindeki özel güvenlik görevlilerinin ($X=1.10$) diğer tüm yaş gruplarındaki ($X=2.81, 3.22, 3.41$) özel güvenlik görevlilerine göre iş tatmin düzeyleri daha düşüktür. Buna göre yaş düzeyi arttıkça özel güvenlik görevlilerinin iş tatmin düzeylerinin düştüğünü söylemek mümkündür.

Duygusal bağlılık puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=12.768$). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; 40-49 yaş aralığındaki

görevlilerin ($X=4.14$) hem 20-29 yaş aralığındaki görevlilere ($X=3.17$) hem de 50 yaş ve üzeri görevlilere ($X=1.66$) göre duygusal bağlılıkları daha yüksek düzeydedir.

Devam bağlılığı puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=7.982$). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; 50 yaş ve üzerindeki görevlilerin ($X=1.00$) diğer tüm gruptaki görevlilere ($X=2.58, 2.87, 3.13$) göre devam bağlılığı daha düşük düzeydedir. Yani yaş düzeyi arttıkça devam bağlılığı da azalmaktadır.

Normatif bağlılık puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=7.526$). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; 40-49 yaş aralığındaki görevlilerin ($X=3.72$) 50 ve üzeri yaş grubunda yer alan görevlilere ($X=1.57$) göre normatif bağlılıkları daha yüksektir.

Tablo 7: Yaş ile Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini İlişkisi

		VEM*					
		Faktör	Mean	Levene	P	f	p
Yaş	20-29	İT	2.81	2.797	.043	12.768	.000
	30-39		3.22				
	40-49		3.41				
	50 ve üstü		1.10				
	20-29	DUB	3.17	.824	.483	7.982	.000
	30-39		3.57				
	40-49		4.14				
	50 ve üstü		1.66				
	20-29	DEB	2.58	6.078	.001	7.526	.000
	30-39		2.87				
	40-49		3.13				
	50 ve üstü		1.00				
	20-29	NB	2.94	2.670	.051	11.836	.000
	30-39		3.30				
	40-49		3.72				
	50 ve üstü		1.57				

İT: İş Tatmini, DUB: Duygusal Bağlılık, DEB: Devam Bağlılığı, NB: Normatif Bağlılık

4.5.2.4.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Boyutlarının ve İş tatmini Düzeylerinin Eğitim Düzeyi İtibari İle Farklılığını Test Eden Tek Yönlü Anova Analizi Sonucu

İş tatmini puanları ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=9.217$; $p<0.05$). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; ilkokul mezunu olan görevlilerin ($X=3.98$) iş tatmini puanları, lise mezunu görevlilerin ($X=2.92$) iş tatmini puanlarından yüksektir. Ortaokul mezunu olan görevlilerin ($X=3.24$) iş tatmini puanları, lisansüstü mezunu olan görevlilerin ($X=1.10$) iş tatmini puanlarından yüksektir. Diğer bir deyişle özel güvenlik kurumlarında çalışan işgörenlerin eğitim düzeyi arttıkça iş tatmini düzeyi azalmaktadır.

Duygusal bağlılık puanları ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=8.735$; $p<0.05$). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; ilkokul mezunu olan görevlilerin ($X=4.28$) duygusal bağlılık puanları, lise ($X=3.28$) ve ön lisans mezunu ($X=2.83$) olan görevlilerin duygusal bağlılık puanlarından yüksektir.

Devam bağlılığı puanları ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=11,919$; $p=0.000<0.05$). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; ilkokul mezunu olan görevlilerin ($X=3.54$) devam bağlılığı puanları, lise ($X=2.62$) ve lisansüstü mezunu ($X=1.00$) olan görevlilerin devam bağlılığı puanlarından yüksektir. Ortaokul mezunu olan görevlilerin ($X=3.19$) devam bağlılığı puanları, ön lisans ($X= 1.37$) ve lisansüstü mezunu olan görevlilerin ($X=1.00$) devam bağlılığı puanlarından yüksektir. Lise mezunu olan görevlilerin ($X=2.62$) devam bağlılığı puanları, ön lisans ($X=1.37$) ve lisansüstü mezunu ($X=1.00$) olan görevlilerin devam bağlılığı puanlarından yüksektir. Verilerden de anlaşıldığı üzere eğitim seviyesi yükseldikçe işletmeye olan devam bağlılığı azalmaktadır.

Normatif bağlılık puanları ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=7.700$; $p<0.05$). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; ilkokul mezunu olan görevlilerin ($X=4.16$) normatif bağlılık puanları, lise (2.95) ve lisansüstü mezunu ($X=1.57$) olan görevlilerin normatif bağlılık puanlarından yüksektir.

Tablo 8: Eğitim İle Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini İlişkisi

		VEM*					
Eğitim	Faktör		Mean	Levene	P	f	p
	Eğitim	İT	İlkokul	3.98	5.803	.000	9.217
O.okul			3.24				
Lise			2.92				
Önlisans			2.64				
Lisans			3.01				
L.üstü			1.10				
DUB		İlkokul	4.28	1.616	.161	8.735	.000
		O.okul	3.79				
		Lise	3.28				
		Önlisans	2.83				
		Lisans	3.66				
		L.üstü	1.66				
DEB		İlkokul	3.54	5.409	.000	11.919	.000
		O.okul	3.19				
		Lise	2.62				
	Önlisans	1.37					
	Lisans	3.00					
	L.üstü	1.00					
NB	İlkokul	4.16	3.510	.005	7.700	.000	
	O.okul	3.48					
	Lise	2.95					
	Önlisans	2.59					
	Lisans	3.76					
	L.üstü	1.57					

İT: İş Tatmini, DUB: Duygusal Bağlılık, DEB: Devam Bağlılığı, NB: Normatif Bağlılık

4.5.2.4.3. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Boyutlarının ve İş Tatmini Düzeylerinin Sektör Deneyimi İtibari İle Farklılığını Test Eden Tek Yönlü Anova Analizi Sonucu

İş tatmini puanları ortalamalarının sektörde çalışma süresi değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=8.980; p<0.05). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; sektörde çalışma süresi 5 yıldan az olan görevlilerin (X=3.15) iş tatmini puanları, sektörde çalışma süresi 11 yıldan fazla olan görevlilerin (X=3.02) iş tatmini puanlarından yüksektir. Sektörde çalışma süresi 5-10 yıl arası olan görevlilerin iş tatmini

puanları, sektörde çalışma süresi 11 yıldan fazla olan görevlilerin iş tatmini puanlarından yüksektir. Verilerden de anlaşıldığı üzere sektördeki çalışma süresi arttıkça iş tatmini düzeyi de azalmaktadır.

Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı puanları ortalamalarının sektörde çalışma süresi değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=5.080, 3.886; p<0.05$). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; duygusal ve devam bağlılığı boyutları ile sektör deneyimi boyutlarının hangilerinin alt boyutlarında bir ilişki olduğu ortaya konamamıştır.

Normatif bağlılık puanları ortalamalarının sektörde çalışma süresi değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=2.248$).

Tablo 9: Sektör Deneyimi İle Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini ile İlişkisi

		VEM*					
Sek. Deneyimi	Faktör		Mean	Levene	P	f	p
	İT	5 yıl -		3.15			
6 -10 yıl			3.02	12.168	.000	8.980	.000
11 yıl +			1.63				
DUB	5 yıl -		3.60				
	6 -10 yıl		3.34	13.130	.000	5.080	.008
	11 yıl +		2.43				
DEB	5 yıl -		2.91				
	6 -10 yıl		2.61	4.442	.014	3.886	.023
	11 yıl +		1.90				
NB	5 yıl -		3.21				
	6 -10 yıl		3.17	7.304	.001	2.248	.110
	11 yıl +		2.35				

İT: İş Tatmini, DUB: Duygusal Bağlılık, DEB: Devam Bağlılığı, NB: Normatif Bağlılık

4.5.2.4.4. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Boyutlarının ve İş Tatmini Düzeylerinin İşletme Deneyimi İtibari İle Farklılığını Test Eden Tek Yönlü Anova Analizi Sonucu

Analizde güvenlik işgörenlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık puanları ortalamalarının işletmede çalışma süresi değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=8.150, 4.980, 5.838, 3.828$). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; hem iş tatmini boyutunda hem de örgüte bağlılık boyutlarında (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) işletmede görevlilerin deneyim süreleri değişkenleri açısından hangi alt

gruplar arasında anlamlı farkların olduğu ortaya konamamıştır.

Tablo 10: İşletme Deneyimi ile Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini İlişkisi

		VEM*					
İşl. Deneyimi	Faktör		Mean	Levene	P	f	p
	İT	1 yıl		3.24			
2-4 yıl			3.24	5.347	.002	8.150	.000
5-9 yıl			2.76				
10 yıl +			1.63				
DUB	1 yıl		3.50				
	2-4 yıl		3.69	9.126	.000	4.980	.003
	5-9 yıl		3.15				
	10 yıl +		2.43				
DEB	1 yıl		2.77				
	2-4 yıl		3.05	6.719	.000	5.383	.002
	5-9 yıl		2.35				
	10 yıl +		1.90				
NB	1 yıl		3.25				
	2-4 yıl		3.42	9.432	.000	3.828	.012
	5-9 yıl		2.82				
	10 yıl +		2.35				

İT: İş Tatmini, DUB: Duygusal Bağlılık, DEB: Devam Bağlılığı, NB: Normatif Bağlılık

4.5.2.4.5. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Boyutlarının ve İş Tatmini Düzeylerinin İşletmedeki Pozisyonu İtibari İle Farklılığını Test Eden Tek Yönlü Anova Analizi Sonucu

İş tatmini puanları ortalamalarının işgörenlerin işletmedeki pozisyonları değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=23.538$; $p<0.05$). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; orta düzey yöneticilerin ($X=3.94$) hem üst düzey yöneticilerden ($X=1.00$) hem de çalışan pozisyonundaki işgörenlerden ($X=2.88$) iş tatmini puanları yüksektir. Yani orta düzey yöneticiler diğer pozisyonlardaki işgörenlere göre daha fazla düzeyde iş tatminini sağlamaktadırlar.

Duygusal bağlılık puanları ortalamalarının işgörenlerin işletmedeki pozisyonları değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=20.875$; $p<0.05$). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; orta düzey yöneticilerin ($X=4.09$) hem üst düzey yöneticilerden

($X=1.00$) hem de çalışan pozisyonundaki işgörenlerden ($X=3.36$) duygusal bağlılık puanları daha yüksektir. Yani orta düzey yöneticiler diğer pozisyonlardaki görevlilere göre daha fazla düzeyde duygusal bağlılık hissetmektedirler.

Devam bağlılığı puanları ortalamalarının işgörenlerin işletmedeki pozisyonları değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=7.123$; $p<0.05$). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; hem orta düzey yöneticilerin ($X=3.07$) hem de çalışanların ($X=2.70$) devam bağlılıkları üst düzey yöneticilerin ($X=1.00$) devam bağlılıklarından daha yüksek düzeydedir. Yani orta düzey yöneticiler ve çalışanlar; üst düzey yöneticilere oranla işletmelerine devam bağlılığını daha fazla düzeyde yansıtmaktadırlar.

Normatif bağlılık puanları ortalamalarının işgörenlerin işletmedeki pozisyonları değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=17.508$; $p<0.05$). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; orta düzey yöneticilerin ($X=3.97$) hem üst düzey yöneticilerden ($X=1.00$) hem de çalışan pozisyonundaki görevlilerden ($X=3.05$) normatif bağlılık puanları daha yüksektir. Yani orta düzey yöneticiler diğer pozisyonlardaki görevlilere göre daha fazla düzeyde normatif bağlılık hissetmektedirler.

Tablo 11: İşletmedeki Pozisyon ile Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini İlişkisi

		VEM*					
İşl. Poz.	Faktör		Mean	Levene	P	f	p
	İT	Yönetici		3.45	5.055	.008	23.538
Çalışan			2.80				
DUB	Yönetici		3.57	3.802	.025	20.875	.000
	Çalışan		3.36				
DEB	Yönetici		2.75	5.060	.008	7.123	.001
	Çalışan		2.70				
NB	Yönetici		3.48	6.416	.002	17.508	.000
	Çalışan		3.05				

İT: İş Tatmini, DUB: Duygusal Bağlılık, DEB: Devam Bağlılığı, NB: Normatif Bağlılık

5.Sonuç ve Öneriler

Rekabetin yoğun olarak yaşandığı günümüz iş dünyasında etkin ve verimli çalışabilmek işletmelerin kaynaklarının doğru kullanımı ile mümkün

olmaktadır. İşletmelerin en değerli kaynağı ise insandır. Dolayısı ile bu değerli kaynağın örgüte olan bağlılığı ve işinden tatmin olma düzeyi sürdürülebilir rekabetin de öncüllerinden olmaktadır. Bugüne kadar özel güvenlik kurumları genelde kanunlar ve uygulamalar çerçevesinde değerlendirilirken çalışmada işgören faktörü ele alınmıştır. Bursa ilinde faaliyet gösteren kamu hastanelerine hizmet veren özel güvenlik kurumlarının (altı adet) çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarına yaklaşımları bu çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Araştırmada elde edilen betimsel istatistik sonuçları aşağıdaki şekildedir;

Araştırmaya dahil olan katılımcıların; %70.8'i erkektir. Katılımcıların; çoğunluğu %45'i 30-39 yaş aralığındadır ve bunu %36.7 ile 20-29 yaş aralığı izlemektedir ayrıca %51.7'si lise mezunudur. %47.5'i beş yıldan daha az süredir, %45.8'i 6-10 yıldır bu sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların; %3.3'ü üst düzey yönetici, %16.7'si orta düzey yönetici ve %80'i çalışan pozisyonunda istihdam edilmektedir. Katılımcıların; %20.8'i bir yıldır, %42.5'i 2-4 yıldır, %30'u 5-9 yıldır ve %6.7'si 10 yıl ve daha fazladır aynı işletmede çalışmaktadır. Katılımcıların; %60'ı evli, %37.5'i bekar ve %2.5'i diğer grubunda yer alan medeni durum özelliklerine sahiptir.

Erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre iş tatmin düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Ancak örgütsel bağlılık boyutlarıyla katılımcıların cinsiyet değişkenleri arasında bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Evli işgörenlerin iş tatmin puanları bekar işgörenlerin iş tatmin puanlarından yüksektir. Aynı şekilde; evli işgörenlerin duygusal bağlılık puanları, devam bağlılığı puanları ve normatif bağlılık puanları bekar işgörenlerin puanlarından yüksektir.

50 yaş ve üzerindeki özel güvenlik görevlilerinin; diğer tüm yaş gruplarındaki özel güvenlik görevlilerine göre iş tatmin düzeyleri daha düşüktür. Buna göre yaş düzeyi arttıkça özel güvenlik görevlilerinin iş tatmin düzeylerinin tükenmişlik vb. nedenlerden düştüğünü söylemek mümkündür. 40-49 yaş aralığındaki görevlilerin hem 20-29 yaş aralığındaki görevlilerden hem de 50 yaş ve üzeri görevlilere göre duygusal bağlılıkları daha yüksek düzeydedir. 50 yaş ve üzerindeki görevlilerin diğer tüm gruplardaki görevlilere göre devam bağlılığı daha düşük düzeydedir. Diğer bir deyişle yaş düzeyi arttıkça devam bağlılığı da azalmaktadır. 40-49 yaş aralığındaki görevlilerin 50 ve üzeri yaş grubunda yer alan görevlilere göre normatif bağlılıkları daha yüksektir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta çalışanın işletmedeki

pozisyonudur.

İlkokul mezunu olan görevlilerin iş tatmini puanları, lise mezunu görevlilerin iş tatmini puanlarından yüksektir. Ortaokul mezunu olan görevlilerin iş tatmini puanları, lisansüstü mezunu olan görevlilerin iş tatmini puanlarından yüksektir. Sonuçlara göre; eğitim seviyesi arttıkça iş tatmini azalmaktadır. İlkokul mezunu olan görevlilerin duygusal bağlılık puanları, lise ve ön lisans mezunu olan görevlilerin duygusal bağlılık puanlarından yüksektir. İlkokul mezunu olan görevlilerin devam bağlılığı puanları, lise ve lisansüstü mezunu olan görevlilerin devam bağlılığı puanlarından yüksektir. Ortaokul mezunu olan görevlilerin devam bağlılığı puanları, ön lisans ve lisansüstü mezunu olan görevlilerin devam bağlılığı puanlarından yüksektir. Lise mezunu olan görevlilerin devam bağlılığı puanları, ön lisans ve lisansüstü mezunu olan görevlilerin devam bağlılığı puanlarından yüksektir. Verilerden de anlaşıldığı üzere eğitim seviyesi yükseldikçe işletmeye olan devam bağlılığı azalmaktadır. İlkokul mezunu olan görevlilerin normatif bağlılık puanları, lise ve lisansüstü mezunu olan görevlilerin normatif bağlılık puanlarından yüksektir. İş tatmini ve eğitim ilişkisinin sonucuna benzer bir yorumu örgütsel bağlılık içinde yapmak mümkündür. Yani eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır.

Sektörde çalışma süresi beş yıldan az ve 5-10 yıl arası olan görevlilerin iş tatmini puanları, sektörde çalışma süresi 11 yıldan fazla olan görevlilerin iş tatmin puanlarından yüksektir. Verilerden de anlaşıldığı üzere sektördeki çalışma süresi arttıkça iş tatmini düzeyi azalmaktadır. Sektör deneyimi değişkeni ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarının hangilerinin alt boyutlarında bir ilişki olduğu ortaya konamamıştır.

Yapılan analizler sonucunda; hem iş tatmini boyutunda hem de örgüte bağlılık boyutlarında (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) özel güvenlik görevlilerinin işletmede çalışma süresi değişkeni açısından hangi alt gruplar arasında anlamlı farkların olduğu ortaya konamamıştır.

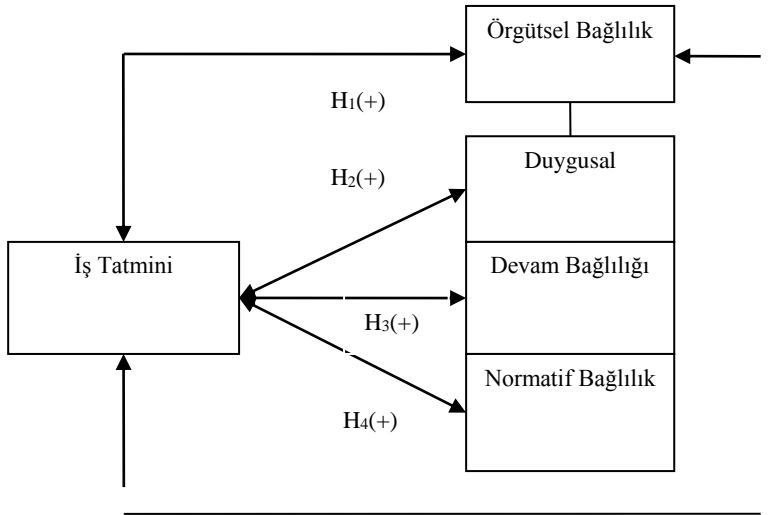
Orta düzey yöneticilerin iş tatmini puanları hem üst düzey yöneticilerden hem de çalışan pozisyonundaki görevlilerden yüksektir. Ayrıca orta düzey yöneticilerin duygusal ve normatif bağlılık puanları hem üst düzey yöneticilerden hem de çalışan pozisyonundaki görevlilerden daha yüksektir. Yani orta düzey yöneticiler diğer pozisyonlardaki görevlilere göre daha fazla düzeyde iş tatmini, duygusal ve normatif bağlılık hissetmektedirler. Hem orta düzey yöneticilerin hem de çalışanların devam bağlılıkları üst düzey yöneticilerin devam bağlılıklarından daha yüksek düzeydedir. Diğer bir deyişle;

orta düzey yöneticiler ve çalışanlar; üst düzey yöneticilere oranla işletmelerine devam bağlılığını daha fazla düzeyde yansıtmaktadırlar.

Araştırmanın hipotezleri istatistiki sonuçlar itibariyle değerlendirildiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

Özel güvenlik kurumlarındaki görevlilerin iş tatminleri ile toplam örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = .882$; $p < 0.05$). Örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ($r = .874$; $p < 0.05$), devam bağlılığı ($r = .775$; $p < 0.05$) ve normatif bağlılık ($r = .861$; $p < 0.05$) ile iş tatminleri arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Sonuçlar hipotezleri (H_1 , H_2 , H_3 ve H_4) desteklemektedir. Araştırma sonucuna göre araştırma modeli özeti Şekil 3’de gösterilmektedir.

Şekil 3: Analizlere göre Araştırmanın Modeli Özeti



Çalışmada zaman ve maliyet gibi kısıtlardan dolayı çalışma alanı daraltılmak zorunda kalınmıştır. Bundan sonraki çalışmalarda hem özel güvenlik görevlilerinin sayısı artırılarak hem de sadece kamu hastanelerindeki özel güvenlik görevlileri değil aynı zamanda başka işletmelerde çalışan özel güvenlik görevlilerinin de dahil edildiği çalışmalar yürütülebilir.

Ayrıca işletme bilimi açısından özel güvenlik kurumlarının ve bu kurumlarda çalışan görevlilerin farklı yönlerden de araştırılması bir gereklilik olarak görülmektedir.

6. Kaynakça

- ALLEN, Natalie J.ve Meyer, John P. (1990). “The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, (63/1),1-18.
- BRIEF, Arthur P. ve Weiss, Howard M. (2001). “Organizational Behavior: Affect In The Workplace”, *Annual Review of Psychology*, (53), 279-307.
- BUCHANAN, Bruce (1974). “Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations”, *Administrative Science Quarterly*, (19 / 4), 533-546.
- CHERABİN, Moslem, Pour, Marzieh Ghobadi, Azimi, Hamid Mohammad ve diğ. (2013). “Relationship Between Organizational Commitment And Job Satisfaction Among Faculty Members Of Secondary Level Teacher Training Programme In India (Mysore) And Iran (Tehran) - A Comparative Study”, *Indian Streams Research Journal*. vol. 3, issue 5, 1-6.
- COHEN, Aaron (1996). “On The Discriminant Validity Of The Meyer And Allen Measure Of Organizational Commitment:How Does It Fit With The Work Commitment Construct?”, *Educational and Psychological Measurement*, (56 / 3), 494-503.
- COHEN, Aaron (2007). “Commitment Before And After: An Evaluation And Reconceptualization Of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, (17), 336-354.
- ÇÖL, Güner ve Ardıç, Kadir (2008). “Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri”, *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, (22 / 2), 157-174.
- DALDA, Yusuf Vehbi (2013). “5.Yılında Özel Güvenlik Hizmetleri Kanunu Üzerine Düşünceler-Öneriler”, <http://www.caginpulisi.com.tr/94/23-24.htm>, erişim tarihi: 08.04.2013.
- DEMİRER, Halil; Güreş, Nuriye ve Akgül, Volkan (2010). “Organizational Commitment And Job Satisfaction: The Influence Of Individual And Organizational Factors On Sales Persons’ Work Attitudes In Travel Agencies”, *Mustafa Kemal University Journal of Social Sciences Institute*, volume: 7, issue: 14, 41- 62.
- ERDİL, Oya ve Keskin, Halit (2012). “Güçlendirmeye İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması”, *Ekev Akademi Dergisi*, yıl: 16, sayı: 52, 319-338.
- GEBREMİCHAEL, Hailemariam ve Rao, Prasada B.V. (2013). “Job Satisfaction And Organizational Commitment Between Academic Staff And Supporting Staff (Wolaita Sodo University –Ethiopia As A Case)”, *Far East Journal of Psychology and Business*, vol. 11, no. 1, 11-32.

- GİDER, Ömer; Şimşek, Gülten; Ocak, Saffet ve diğ. (2011). “Hastane Organizasyonlarında Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumunun Analizi: Hemşireler Ve Tıbbi Sekreterler Üzerine Bir Araştırma”, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 9 (35), 93-101.
- GÜLCÜ, Mustafa (2001). “Özel Güvenlik Görevlilerinin Yakalama Yetkisi”, *Polis Dergisi*, Sayı.29, Ekim-Kasım-Aralık 2001, 107-119.
- HALL, Douglas T.; Schneider, Benjamin ve Nygren, Harold T. (1970). “Personal Factors in Organizational Identification”, *Administrative Science Quarterly*, (15 / 2), 176-190.
- HASPOLAT, Evren (2006). “Devlet-Güvenlik İlişkinin Değişen İçeriği: Dünyada ve Türkiye’de Özel Güvenlik”, *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, cilt: 4, sayı: 13, Kış 2005/2006, 60-79.
- DEMİRTAŞ, Hasan (2010). “Dershane Öğretmenlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu”, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, cilt. 11, sayı. 2, ISSN: 1300-2899, 177-206.
- KARTAL, Cem Rıza (2012). “Özel Güvenlik Görevlilerindeki İş Doyum Düzeyinin Bireysel Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Akademik Bakış Dergisi*, sayı.30, Mayıs-Haziran,1-18. <http://www.akademikbakis.org>.
- KANTER, Rosabeth Moss (1968). “Commitment And Social Organization: A Study Of Commitment Mechanism In Utopian Communities”, *American Sociological Review*, 499.
- MATHIS, Robert L. ve Jackson, John Harold (2010). *Human Resource Management*, 13th Edith, USA: South-Western Cengage Learning.
- MEYER, John P. ve Allen, Natalie J. (1991). “A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, (1), 61-89.
- MEYER, John P.; Stanley, David J.; Herscovitch, Lynne ve diğ. (2002). “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences”, *Journal of Vocational Behavior*, (61/1), 20-52.
- MOWDAY, Richard T.; Porter, Lyman W. ve Steers, Richard M. (1982). *Employee - Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, And Turnover*, New York: Academic Press.
- ÖZKALP, Enver ve Kirel, Çiğdem (2007). *Örgütsel Davranış*, *Anadolu Üniversitesi*, 1468, 75, Eskişehir.
- RESMÎ GAZETE: Kanun No. 5188, Kabul Tarihi: 10.6.2004, Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun, http://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_

- KARARLAR/kanuntbmmc088/kanuntbmmc088/kanuntbmmc08805188.pdf, erişim tarihi: 08.04.2013.
- SHELDON, Mary (1971). "Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization", *Administrative Science Quarterly*, (16 / 2), 143-150.
- SHORE, Lynn McFarlane ve Martin, Harry J. (1989). "Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intension", *Human Relations*, volume 42, number 7, 625-638.
- SPECTOR, Paul E. (1997). *Job Satisfaction Application, Assesment, Causes and Consequences*, Sage Publications Inc.
- ŞAFAK, Ali (2000). "Türkiye'de Özel Güvenlik Şirketi Kurma Girişimleri ve Yasal Durum", *Polis Bilimleri Dergisi*, cilt.2, (7-8), ss.1 -12.
- UÇKUN, C. Gazi; Yüksel, Asiye; Demir, Barış (2012). "Özel Güvenlik Sektörünün Türkiye'deki Rolü ve Dünya'daki Konumu", *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Aralık, cilt. 2, s.2, 22-30.
- URYAN, Yıldırım ve Kaptı, Alican (2011). "Güvenlik Hizmetlerinde Devlet-Özel Sektör İşbirliği: Metodoloji ve Kriterler", *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt:13 (1)
- WASTI, Arzu S. (2002). "Affective And Continuance Commitment To The Organization: Test Of An Integrated Model in The Turkish Context", *International Journal of Intercultural Relations*, (26), 525-550.
- WEISS, Howard M. (2002). "Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs And Affective Experiences", *Human Resource Management Review*, 12, 173-194.
- WIENER, Yoash (1982). "Commitment in Organizations: A Normative View", *The Academy of Management Review*, (7 / 3), 418-428.
- <http://www.ozelguvenlik.pol.tr/Teskilat/ozelGuvenlikKavramlari.aspx>; erişim tarihi: 08.04.2013.
- <http://tdkterim.gov.tr/bts/>, erişim tarihi: 08.04.2013.

Sibel SÜ ERÖZ Aydın ÜNAL, Özel Güvenlik Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK KURAMI BAĞLAMINDA KİŞİLİK KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ**

An Outlook on The Concept of Personality in The Context of ‘Five Factor Personality Theory’

Kasım TATLILIOĞLU***

Özet

Psikolojide kişilik, kapsamı en geniş kavramlardan birisidir. Kişiliğin, çok sayıda kuramcı tarafından tanımı yapılmıştır. Bu yüzden, kişilik kelimesinin bütün kuramcıların ve teorisyenlerin üzerinde anlaştığı bir tanımlanması yoktur. Her kuram ve her teorisyen kişiliği farklı bakış açılarıyla tanımlamaya çalışmıştır. Bu durumun nedeni, kişilik kavramının, çok yönlü ve karmaşık bir kavram olması ve insan davranışlarıyla ilgili çok sayıda özelliği çağrıştırmasıdır. Ruhbilimciler, kişiliği; bireyin kendine özgü ve ayrıca davranışlarının bütünü olarak görürler ve tanımlarlar. Bu bağlamda, kişilik psikolojisi, insanların kendilerine özgü davranış, duygu ve düşünce biçimleriyle ilgilenir. Bireylerde gözlemlenen birçok kişilik özelliği olmasına rağmen araştırmalar sonucu bulunan Beş Faktör Kişilik Modeli (Büyük Beşli) oldukça yararlı bir sınıflama olmuş ve kişilik kavramına yeni bir bakış açısı getirmiştir. Kişiliğin çekirdekleri yaşamın ilk yıllarında atılır. 6. yaştan sonra ana çizgileri belirir, ancak son biçimini alması gençlik çağının sonuna doğru olur. Kişiliğin biçimlenmesinde en önemli çevresel etken ailedir. Aile içinde yaşamın ilk yıllarında bebeğe gösterilecek sevgi, sıcaklık ve yakınlık, fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması onun temel güven duygusunu kazanmasında önemli etkiye sahiptir. Kişilik bireyin çevresiyle sürekli etkileşimi ve uyum çabası sonucu oluşur. Kişiliğin oluşumunda genetik ve çevresel etkiler doğum anından itibaren iç içe geçerler. Devamlı olarak içten ve dıştan gelen uyarıcıların etkisi altında olan kişiliğin oluşmasında kalıtım, aile yaşamı, aile dışındaki yaşam koşulları, toplumun beklentileri ve öğrenilmiş özellikler gibi çok çeşitli etkenler rol oynamaktadır.

Bu çalışmada, Beş Faktör Kişilik Modeli’ne göre kişilik kavramı gelişimsel bağlamda ele alınarak incelenmiştir. Bu amaçla literatür taraması yapılmıştır.

Anahtar sözcükler: Kişilik; nevroz; benlik saygısı; kalıtım; gelişim.

* Bu çalışma, T.C. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü’nde, Doç. Dr. M. Engin Deniz danışmanlığında 30.07.2010 tarihinde tamamlanmış olan, “Farklı Öz-Anlayış Düzeylerine Sahip Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Öz-Saygı, Karar Verme Stilleri ve Kişilik Özelliklerinin Değerlendirilmesi” adlı doktora tezinin II. Bölümünden uyarlanmıştır.

** Yrd. Doç. Dr., Bingöl Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, kasimtatlili@hotmail.com

Abstract

In psychology, personality is one of the most extensive concepts. Personality has been defined by many theorists. Therefore, personality hasn't an exact definition by which theorists agree on. Each theory and theorist has tried to identify different perspectives of personality. The reason for this matter results from its being a versatile and complex issue and also it's reminiscent of a number of features regarding human behaviors. Psychologists regard and define personality as a unique and a set of behaviors of the individual. In this context, psychology is concerned with human unique behaviors, emotions and way of thinking. Although there are many personality traits observed in individuals, Five Factor Model of personality (Big Five), coming out after researches, has been a very useful classification and has brought a new perspective to the concept of personality. The core of entity takes shape in the very first years of life. After the age of 6, the main lines of age appear, but its final shape rises by the end of the youth era. In the formation of personality, the most important environmental factor is family. Love, warmth and intimacy shown to the baby and satisfying his physical and psychological needs in the first years of life have a significant impact in winning his sense of basic trust. Personality develops as a result of individual's continuous effort for interaction, and effort to adopt to environment. From the moment of birth, genetic and environmental influences are intertwined in the formation of personality. Various factors such as heredity, family life, living conditions out of family, expectations of society, learned abilities have importance in the formation of personality which is constantly under the influence of internal and external stimuli.

In this study, the concept of personality based on the Five Factor Theory of Personality has been examined in developmental context. Literature review has been conducted for this purpose.

Keywords: *Personality; neuroticism; self-esteem; inheritance; development.*

Giriş

İnsanlığın varoluşundan bu yana kişilik üzerinde çeşitli görüş ve düşünceler ileri sürülmüştür. Kişilik alanında son 30 yıla göz attığımızda, en büyük tartışmaların kişiye karşın duruma ağırlık veren (person–situation) yaklaşımlar arasında olduğu görülmektedir. Bazı kuramcılar bireysel farklılıklarda kişilik özelliklerinin önemini vurgulayıp bu özellikleri yapılaştırmaya ilişkin modeller önerirken, bazı araştırmacılar kişilik özelliği yaklaşımına eleştiriler getirmiş ve davranışın belirlenmesinde durumsal özelliklerin önemini vurgulamışlardır (Sevi, 2009).

Kişiliğin tarifindeki zorluk, kişilik kavramının genel çerçevesinin çok geniş olması ve ancak bu genellik içinde kişi hakkında yargılara varılabilmesi

zorunluluğundan kaynaklanmaktadır. Kişi çok çeşitli ve farklı düzeyde niteliklere sahip olduğundan, bu niteliklerin hepsini bir arada ölçmek mümkün olmamaktadır (Özgüven, 1998). Devamlı olarak içten ve dıştan gelen uyarıcıların etkisi altında olan kişiliğin oluşmasında kalıtım, aile yaşamı, aile dışındaki yaşam koşulları, toplumun beklentileri ve gerektirdikleri, öğrenilmiş özellikler gibi çok çeşitli etkenler rol oynamaktadır (Aktaş, 2006). Belirlilik, bütünlük ve olgunluk olmaksızın kişilikten bahsedilemez. Bu üç nitelik, çocuktan beklenilemez ve beklenmemelidir de, çünkü bunlar onu çocukluğundan edecektir (Jung ve diğ., 2005). Modern teknolojinin ve ülkeler arası yakın ilişkilerin bir sonucu olarak dünya her gün çok daha küçük bir hal almakta ve insanların davranış ve kişilikleri de hızla değişmektedir (Jung-Soo, 2003). Kişiliğe dair yapılan çalışmalar, bütün insan davranışlarının gözlemlenmesi ve bunların sınıflara ayrılmasıyla başlamıştır. Böylelikle kişilik tiplerinin tasvir edilmesi kolaylaşmıştır (Şenyuva, 2007). Kişiliğin, genetik ve yapısal faktörlerden etkilenerek şekillendiği belirtilirken, erken çocukluk döneminde çocuk ebeveyn ilişkisinin ve sosyal çevrede önemli bir role sahiptir. Kişiliği anlamak için, bir kimsenin sadece davranışlarına bakmak yeterli değildir. Pek farklı gözükten bir hareket, yaygın ve ortak bir kaynaktan ileri gelmiş olabilir. Kişilik gelişimi, yüksek derecede bir istikrar ve yine aşağı yukarı, aynı derecede bir değişiklik kapasitesi göstermektedir (Jersild, 1978).

Kişilik Kuramlarından Beş Faktör Kişilik Kuramı'na göre, bu 5 etmen açıklık, Sorumluluk, Dışadönüklük, Uyumluluk ve Duygusal denge'dir (İngilizce'de Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism olarak bilinir ve kısaca OCEAN olarak geçmektedir). Bunlara aynı zamanda "Beş Etmen Modeli" (BEM) de denir.

2. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmada, kişilik kuramlarından Beş Faktör Kişilik Kuramı bağlamında kişiliğin oluşumu, gelişimi ve diğer kişilik kuramlarından farkı incelenmiştir. Çok sayıda kişilik kuramı ortaya çıkmış olup, her biri kişiliği kendi bakış açısına göre açıklamaya çalışmış ve çok sayıda kişilik özelliği ortaya koymuşlardır. Beş Faktör Kişilik Modeli (Galton, Allport, Cartell vb.) ise diğer kişilik kuramlarından farklı olarak, kişiliği beş özelliğe toplamış ve insan kişiliğini beş özelliğe göre açıklamaya çalışmıştır. Bu alanda son zamanlarda epey bir çalışma yapılmıştır. Beş Faktör Kişilik Modeli (Büyük Beşli) oldukça yararlı bir sınıflama olmuş ve kişilik kavramına yeni bir bakış açısı getirmiştir. Bu çalışmada Beş Faktör Kişilik Modeli ele alınarak diğer kişilik

kuramlarından farkı ortaya konmuştur.

3. Çalışmanın Kavramsal Çerçevesi

3.1. Kişilik Kavramı

3.1.1. Kişiliğin Tanımı

Kişilik kavramı, çok yönlü bir kavram olduğundan ve insan davranışlarıyla ilgili çok sayıda özelliği çağrıştırmamasından dolayı, oldukça fazla tanımı yapılmıştır (Kültür, 2006). Kişilik kelimesinin bütün teorisyenlerin üzerinde anlaştığı bir tanımlanması yoktur. Her teorisyen ve her kuram, farklı bakış açılarıyla kişiliği tanımlamaya çalışmıştır. Açık bir şekilde kişiliği tanımlayan teorisyenlerin başında Allport (1897–1967) gelmektedir. Allport 1937’de yayınladığı “Kişilik” kitabında kişiliği; “bireyin çevreye yapacağı uyumu belirleyen psikofiziksel sistemlerin, bireyin kendi içindeki dinamik organizasyonları” olarak tanımlamıştır.

Kişiliğin bir çok tanımı yapılmış olup, bu tanımlardan bazıları şunlardır: Kişilik kuramcılarında Burger (2006) kişiliği, “bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçler”; Özkalp ve diğ., (2002) “bireylerin çeşitli durumlardaki özel davranımlarda ifadesini bulan yapısal ve dinamik özelliklerinin tümü; Yanbastı (1990) “sosyal becerilerin toplamı; Atkinson ve diğ., (2000) “bir kişinin fiziksel ve sosyal ortamıyla etkileşme tarzını tanımlayan, düşünce, duygu ve davranışın ayırt edici ve karakteristik örüntüleri”; Özgüven (1998) “bireyin psikobiyojik yapı ve sisteminin bireye özgü dinamik bir organizasyonu ve bu organizasyonun çevre ile etkileşiminin bir ürünü”; Güney (2000) “bireyin davranış ve düşünme biçimlerinin, ilgilerinin, ruhsal durumlarının, yeteneklerinin organize olmuş bir bütünleşmesi durumu”; Akman ve Erden (1998) “bireyi diğer kişilerden ayıran, bireye özgü ve tutarlı olarak gösterilen davranış özellikleri; Sullivan (1953) “insan yaşamını karakterize eden yinelenen ve sürekliliği olan kişiler arası durum; İstengel (2006) “bireyin zihinsel ve bedensel özelliklerinde görülen farklılıklar; Senemoğlu (2004) “bireyi başkalarından ayıran; bireyin doğuştan getirdiği ve sonradan kazandığı özelliklerin bütünü”; Köknel (1989) “bir insanı nesnel ve öznel yanlarıyla diğerlerinden farklı kılan duygu, düşünce, tutum ve davranış özelliklerinin tümü”; Cüceoğlu (1991) kişiliği, bireyin iç ve dış çevresiyle kurdugu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi”; Yaşar (2006) ise kişiliği, “insanın fikri, hissi, sosyal ve moral değerlerinin bir sentezi” olarak tanımlamışlardır.

3.2. Kişilikle İlişkili Kavramlar

3.2.1. Karakter (character)

Karakter, kişiliğin ahlaki yönünü belirten, birtakım değer yargılarının benimsenmesi ile gelişen ve kişiliğin sürekli tutarlı, kalıplaşmış özelliklerini göstermek için kullanılan bir kavramdır (Gençoğlu, 2006). Allport'a göre karakter; kişinin davranışlarının değerlendirilmesinde göz önüne alınan törel standartlar ve değerler sistemidir. Bu nedenle karakterin etik bir kavram olduğu söylenebilir. Ahlaki değerlere bağlanma ve bu bakımdan kararlı ve oldukça sabit bir davranış gösterme hali daha çok kişiliğin karakter bütünlüğünde toplanır. Dürüstlük, övünme, cömertlik ve fedakarlık gibi kişilik özellikleri toplum tarafından iyi veya kötü olarak yorumlandıkları için karakteristik özellikler olarak kabul edilir. Karakter gelişimi için bir eksiklik olan düşük benlik yönetimi, bütün kişilik bozukluğu olan kişilerde bulunan ortak bir özelliktir.

3.2.2. Mizaç / Huy (temperament)

Mizaç, bireyin duygusal yaşamına ait, çabuk kızma, öfkelenme, neşelenme gibi özellikleri olarak tanımlanmaktadır (Ersanlı, 2005). Mizaç ya da huy, kişiliğin duygusal yönünü açıklayan bir kavramdır Göz rengi, ten rengi, boy gibi özelliklerde genetik etkilerin rolü çok belirgindir. Ancak kişiliğin gelişmesinde kalıtsal etkenlerin rolü çok daha karmaşıktır. Mizaç, ferdin duygusallık ve hareketlilik özelliklerini temsil eder ve halk arasında huy olarak da adlandırılır (Kulaksızoğlu, 1999; Güney, 2000). En sık kullanılan mizaç tanımı, mizacın duygular üzerine temellenmiş alışkanlık ve becerilerin birleşmesinin altında yatan güdü, çağrışım ve duyum süreçlerine karşılık gelmektedir (Cloningers, Svrakic ve Przybeck, 1993; Akt: Şenyuva, 2007). Cloninger ve ark., (1991)'na göre mizaç kişiliğin, kalıtımsal olarak geçen, gelişimsel olarak sabit olan, duygusal temelli ve sosyo-kültürel öğrenmeden etkilenmeyen kişilik içerikleri olarak kabul edilmektedir. Mizaç alanları çocukluktan erişkinlik dönemine değişmezlik göstermekte, farklı kültürel yapılarda tutarlılık göstermekte genetik faktörler sıklıkla mizaç tipini belirlemektedir (Akt: Sevi, 2009).

3.2.3. Yetenek/kabiliyet (capability)

Yetenek, kişiliği oluşturan üçüncü önemli katman olup, zihinsel ve bedensel olmak üzere iki gruba ayrılır: Birincisi, **Zihinsel yetenek**, bireyin belirli ilişkileri kavrayabilme, algılayabilme, analiz edebilme ve sonuca varabilme gibi zihinsel özellikleri; ikincisi, **Bedensel yetenek ise**, insanların

doğuştan getirdiği ve zamanla geliştirdiği özelliklerin tümüdür. Yürüme, ayakta durma, koşma, görme, renk ayırma, derinliği fark etme, tat ve koku hissetme, el-kol-ayak gibi organları belli bir koordinasyon içerisinde kullanma gibi özellikler, bedensel yeteneğin en önemlilerindedir (Zel, 2001).

3.2.4. Benlik (ego)

Benlik, bireyin kendine bakışından oluşmakta ve bireyin davranışını tespit eden değerlerin, amaçların ve ideallerin bir organizasyonudur. Kişilik ise, benlik ve kimlik kavramlarını da içinde taşıyan bireye ait bütün ayırıcı özelliklerdir (Öztürk, 1997). Üre ve Yılmaz (1997)'a göre benlik, “kişinin kendini nasıl görüp, nasıl değer biçtiği; Kulaksızoğlu (1999)'na göre, “bireyin kendini algılamasına ve değerlendirmesine ilişkin görüşler”; Özgan (2006)'a göre, “insanın kendi kişiliğine ilişkin kanıların toplamı”; Bock (2001)'a göre ise, “kişinin, kendi algısının nesnesi olarak kendini görmesi” dir. Benlik zamanla yerleşik hale gelir (çoğu kez kişiye özgü yollarla) ve yavaş yavaş duygusal tatminin bir kaynağı olur. Benlik kavramı ve kendine saygı çocuğun toplumsal-bilişsel gelişmesinde önemli etmenlerdir. Kişinin benlik kavramı, kendisi ile ilgili birçok gözlemden oluşmuştur. Genellikle kendilerinin başarısız olduğunu düşünen öğrencilerin kendine saygıları düşük olurken, kendilerini başarılı olarak gören öğrencilerin kendilerine saygıları yüksek olmaktadır (Ortakale, 2008). Benlik birçok psikolojik haller, izlenim ve duygulardan meydana gelmektedir. Yine kendisine dair sahip olduğu görüşleri, kendi özellikleri, kabiliyetleri, toplumda oynamakta olduğu rolleri, yetişme tarzını ve sahip olduğu imkanları da içine alır. Bundan başka, kendi şahsi görüşü ve inancı, kanaatleri, kendi değer yargılarını da kapsamaktadır (Jersild, 1978).

3.3. Kişiliğin Gelişimi

Kişiliğin çekirdekleri yaşamın ilk yıllarında atılır; 6. yaştan sonra ana çizgileri belirir, ancak son biçimini alması gençlik çağına sonuna doğru olur. Kişilik bireyin çevresiyle sürekli etkileşimi ve uyum çabası sonucu oluşur. Güvenç (1982)'e göre, temel kişilik yapısı, yalnızca emzirme, kundağa sarma gibi bir takım tekniklerle değil de, anne-baba ile çocuğun yakın eğitim çevresinin çocuğa karşı takındığı ortak tutumlarla oluşurken; Öztürk (1997)'e göre, insanda evrimsel (filojenetik) gelişme ile ilgili olan olgunlaşma (maturation) ve öğrenme ile ilgili olan bireyleşme–toplumsallaşma süreçleri birbirini etkileyerek kişilik gelişir. Bireyler içinde buldukları toplumdaki, toplumun kültürel özelliklerinden etkilenmekte ve içinde doğup büyüdüğü ve

yaşadığı toplumun kültürel özelliklerini yansıtmaktadır (Deniz,1997).

3.4. Kişiliğin Oluşmasına Etki Eden Faktörler

3.4.1. Kalıtım ve Bedensel Yapı Faktörleri

Kalıtım, kişiliğin oluşumunda son derece önemli bir etkidir. Gelişimin her evresinde kalıtımın etkilerini görebiliyoruz. Araştırmacılar, bazı kişilik özelliklerinin genetik yapıdan etkilendiğini saptamışlardır. Beden yapısı, fiziksel görünüş, zihinsel kapasite ... gibi özellikler, kalıtım yoluyla getirdiğimiz özelliklerdir. İnsan hayatını etkileyen en önemli iki temel değişkenden birisi kalıtım, diğeri ise içinde yaşadığı çevrenin etkileridir. Genetik etkenler, fiziksel özellikleri, fiziksel özellikler de kişilik özelliklerini etkilemektedir (Kulaksızoğlu, 1999:109; Güney, 2000; Şimşek ve diğ., 2003).

3.4.2. Sosyo-Kültürel Faktörler

Bireysel davranışlarımızın çoğunda yaşadığımız çevredeki hakim kültürün yansması vardır (Kulaksızoğlu, 1999). Bütün insanlar, kalıtım ve çevre şartları arasındaki karşılıklı etkileşme sonucunda meydana gelen gelişmeyle birlikte olgunlaşarak belirli bir kişilik özelliğini kazanırlar. Çevre şartları içerisinde insanları en çok etkileyen faktör, bireyin içinde yaşadığı toplumun sosyo-kültürel özellikleridir. Bu etkilenme neticesinde standart davranışlara sahip olurlar (Aktaş, 2006). Sosyo-kültürel çevre, genellikle birbirine benzer nitelikli davranış kalıplarının ortaya çıkmasını da sağlayan önemli bir faktördür. Toplumun, bireyleri hayatın ilk yıllarından itibaren olduğu gibi değilde olması gerektiği gibi davranmaya itmesi, böyle bir ortamda büyüyen bireylerin, açık, içten, samimi ve girişimci kişilikler geliştirmeleri güç olmaktadır (Yılmaz, 1998; Eroğlu, 2004).

3.4.3. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörü

Bireyin içinde bulunan sosyal sınıfın durumu onun kişilik özelliklerini son derece etkilemektedir. Sosyal araştırmacılar toplumu, ekonomik durumları, meslekleri ve eğitim düzeylerine göre sosyal sınıflara ayırırlar. Bu ayırım üç şekilde yapılmaktadır: Ayırımlardan birinde toplum, orta ve alt sosyal sınıflar şeklinde düşünülmektedir. Toplumsal yaşamda, belirli bir kültürel yapı içinde farklı alt kültürler olduğuna, değişik sosyal gruplar bulunduğuna göre bu alt kültürel özelliklerin de ayrı ayrı kişilik tipleri doğuracağı kabul edilmelidir. İnsanlar sosyal yaşamları boyunca, birçok sosyal grubun içine girerler veya yer alırlar. Bunun en önemli belirleyicisi sosyal sınıf faktörüdür. Bütün bunlar bireyin kişiliğinin oluşmasında ve değişmesinde etkili unsurlardır (Güney, 2004; Aktaş, 2006).

3.4.4. Aile Faktörü

Kişiliğin biçimlenmesinde en önemli çevresel etken ailedir. Aile özel davranımların kazandırılmasında rolü olan övgü ve cezaların kaynaklandığı ve kullanıldığı başlıca ortamdır. Çocuklar hem genel birtakım tutumları, hem de özel bazı davranımları, ana-babayı örnek alarak öğrenirler. Sistem teorisi, biyolog L.V. Bertalaffy tarafından geliştirilmiştir. Aile içindeki etkileşim, sosyal ve psikolojik bir etkileşim olmanın yanı sıra genetik bir etkileşim olma özelliği de taşır. Sağlıklı aile sistemi, aile üyelerinin kendilerini yolunda başarılı oldukları sistemdir. Aile sistemini bir örümcek ağındaki iplerin birbirini etkilemesi gibi düşebiliriz. Bir çok aile, aile hayatı süresince hem sağlıklı hem sağlıksız süreçler içerir. Ev ortamındaki uyaranların yetersizliği, ihmalkar anne-baba tutumları ve kronik şiddete maruz kalma ailelerin sosyo-ekonomik durumları ile yakından ilişkili olup çocukların mental ve ruhsal gelişimini etkilemektedir. Kişiliğin gelişiminde aile ve çocuk etkileşimi çok önemli bir etkiye sahiptir (Özkalp ve diğ., 2002; İstengel, 2006; Kültür, 2006).

3.4.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Fertlerin kişilik oluşumunda etkili diğer faktörler üzerinde, özellikle de o toplumun kültürü ve antropolojik yapısı üzerinde coğrafyanın etkileri çok bilinen bir husustur. Bu bağlamda kıyı kesiminde yaşayan insanlarla, kara bölgelerinde, ova yerlerde ya da dağlık yörelerde, sıcak ya da soğuk iklimlerde yaşayanların birbirlerinden coğrafi farklılıklardan ileri gelen kişilik farklılıklarının bulunduğunu söylemek mümkündür (Zel, 2001).

3.4.6. Diğer Faktörler

Kişiliğin oluşumunda sadece kalıtımsal, kültürel, yapısal, ailevi ve coğrafi faktörlerin etkisi yoktur. Bunların dışında kitle iletişim araçları, yetişkinler grubu ve doğum sırasının da etkileri mevcuttur. Alfred Adler'e göre bireyin doğum sırası da kişilik üzerine etkilidir. Bu kurama göre, ilk doğan çocuk daha zeki ve yetenekli olacak, daha kolay sosyal ilişkiler kuracaktır. Bireyin kişilik gelişiminde başlıca psikolojik ihtiyaçları şunlardır: Sevgi ihtiyacı, ait olma isteği, bağımsızlık ihtiyacı, başarılı olma ihtiyacı, takdir edilme ihtiyacı, kendi gözünde kendisinin bir değer taşıdığını anlama ihtiyacı ve hayatı tümü içinde kavrayan bir felsefe ihtiyacıdır.

3.5. Kişilik Kuramlarından “Beş Faktör Kişilik Modeli / Büyük Beşli” (Big five)

Son yıllarda psikologlar kişilik değerlendirmesinin ortak bir tanımı olarak Beş Faktör modelinin ortaya çıkmasına tanık olmuşlardır. Beş Faktör modeli kişiliğin beş genel boyutunu ve bunların içerdiği özgül kişilik özelliklerini hiyerarşik bir sıralama içinde vermektedir. Beş faktör modelinin altında yatan temel varsayım, insanların gösterdikleri bireysel farklılıkların dünyadaki bütün dillerde kodlanacağı, konuşma diline sözcükler halinde yansıtacağı ve bu sözcüklerden yola çıkarak insanın kişilik yapısını kapsayacak bir sınıflamanın oluşturulabileceğidir. Farklı dillerin hepsi insan niteliklerinin aynı tiplerini tanımlayan terimleri içerir (Sevi, 2009).

Goldberg ve arkadaşlarının Beş faktör modeli üzerine yaptığı çalışmalar sonucunda beş treyt (trait/kişisel özellik) ele alınmıştır. Bu beş treyt (trait); “dışa dönüklük, uyumluluk, özdisiplin, nörotizm ve deneyime açıklık”tır. Dışa dönüklük; sosyal, konuşkan, iyimser, hareketli olarak; uyumluluk; yardımsever, yumuşak kalpli, affedici, doğru sözlü olarak; özdisiplin; çalışkan, güvenilir, disiplinli, dakik, düzenli olarak; nörotizm; endişeli, sinirli, duygusal, güvensiz, hipokandriak olarak; açıklık (deneyime açıklık), meraklı, yaratıcı, hayal gücü kuvvetli olarak tanımlanmaktadır (Şenyuva, 2007). Goldberg ve arkadaşları tarafından oluşturulan “Beş Faktör Modeli”ne göre, dışa dönüklük boyutundan yüksek skorlar alanların histriyonik ve narsistik kişilik bozukluğuna; bu boyutta düşük skorlar alanların çekingen ve şizoid kişilik bozukluğuna sahip olması olasıdır. Düşük özdisiplin skoruna sahip olanlarda ise antisosyal kişilik bozukluğu, uzlaşılabilirlik boyutundan düşük skorlar alanlarda paranoid, antisosyal ve narsistik kişilik bozukluğunun görülmesi söz konusu iken uzlaşılabilirlik boyutundaki yüksek skorların ise bağımlı kişilik bozukluğu ile ilişkili olduğu düşünülmüştür (Costa ve McCrae 1989; Akt: Şenyuva, 2007).

Kişilik ile ilgili birçok görüş ortaya atılmıştır. Beş faktör kişilik kuramı bu farklı görüşleri bir çatı altında bütünleştirmiş görünmektedir. Yapılan çalışmalar kişilik ile ilgili çalışmaların beş faktörde derlenebileceğini göstermiştir. Bu faktörler dışadönüklük, duygusal denge/nevrotizm, yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklık/kültür olarak birçok kültürler arası çalışmada doğrulanmıştır. Türkiye’de bu konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde uyarılma ve ölçek geliştirme çalışmalarına rastlanmaktadır.

Yapılan araştırmalarda, Türk dilinde 235 adet sıfat kişilik özelliklerinin belirlenmiştir. Türkiye’de Costa ve McCrae (1987) tarafından geliştirilen ve

Türkçeye uyarlaması yapılan (Gülgöz, 2002) NEO-PI-R ile Somer ve ark. (2000) tarafından geliştirilen Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE)'nin dışında patolojik olmayan bireylerin kişilik yapılarını ölçebilecek kişilik testi bulunmamaktadır (Bacanlı, İlhan & Aslan, 2009).

3.5.1. Büyük Beşli Kişilik Faktörleri

3.5.1.1. Duygusal Tutarsızlık / Nörotisizm –Unstability/ Duygusal Tutarlılık (Emotional Stability)

Duygusal dengesizlik bir kişinin yaşadığı endişe, kızgınlık, sıkıntı, düşünmeden hareket etme, güvensizlik ve depresyonu ifade eder. Nevrotik eğilim belirtileri olan kişiler, kronik yorgunluk, baş ağrısı, uyuyamama, görme güçlükleri, iştahsızlık vb. gibi çeşitli psikosomatik belirtilerin birinden ya da birkaçından şikayetçidirler. Bu kişiler duygusal çatışmalarını genellikle fiziksel yollarla ifade etmektedirler. Ayrıca, nevrotik eğilimler, benliğini olduğu gibi kabul edememe, mükemmeliyetçi olma, eleştiriye açık olmama gibi davranışları da içerir. Nevrotik eğilimler puanının yüksek olması, bu tür belirtilerin azlığını, düşük olması ise çokluğunu gösterir. Duygusal dengesizlik kişilik boyutu, genellikle, endişeli, güvensiz, korumacı, gergin ve kaygılı bir durumu ifade eder. Bu tür karakter özellikleri bireylerin iş ve aile yaşamında daha fazla çatışma yaşamalarına ve dolayısıyla daha fazla stres yaşamalarına neden olabilir. Bunun yanında nörotisizmin boyutunun yalnızca olumsuz duyguları değil, aynı zamanda bunlara eşlik eden, karmaşık düşünce ve davranışları da kapsadığı belirtilmektedir. MacDonald, aktif-olumlu duyguların dışadönüklükle ilgili görünürken, aktif-olumsuz duyguların nörotisizm ile bağlantılı görüldüğünü belirtmektedir (Mete, 2006).

Güleç (2006)'e göre, Nevrotik kişilik bozukluğu, gerçeği değerlendirme yeteneğinin bozulmadığı, ciddi bir antisosyal davranış bozukluğunun olmadığı, daha ziyade psikososyal stres faktörleriyle ilişkili olarak ortaya çıkan ruhsal bozukluklardır. Bu boyut, sinirliliği duygusal tutarlılığa yansıtmaktadır. Kişinin sinirli olup olmaması, kendine güven derecesi, kuruntulu olması, mahcup olması ve endişeli olması gibi özellikler bu boyutun kapsamındadır. Ayrıca korku, üzüntü, öfke ve suçluluk gibi negatif duygulara genel bir eğilimi ve psikolojik sıkıntılara karşı duyarlılığı olan kişiler bu boyut içinde yer almaktadır. Düşük sinirliliğe veya yüksek duygusal tutarlılığa sahip kişiler sakin, kendinden emin ve genellikle kontrollüdür. Buradan hareketle, nevrotiklik düzeyi yüksek insanlar, düşük olan insanlara göre günlük olaylar

karşısında daha sık stres yaşadıklarını söyleyebiliriz.

Adler (1983)'e göre, nörotik süreç, toplumsal uyumdan yoksun, sağduyuya ters bilişsel sürecin en fazla ağırlık taşıdığı bir olguyu temsil eder. Nevrozun ise sürekli etkinlik gösteren bir aşağılık duygusu olduğunu kabul eder. Birçok araştırmacı, depresyon, anksiyete ve stresin genel duygusal problemler olduğunu bununla birlikte bu problemlerin çeşitli yollarla açığa çıktığını, bazı durumlarda geri çekilme ve izole olma, bazı durumlarda ise aşırı hareketlilik ve gerginlik semptomlarının görüldüğünü, bu üç kavramın birbirinden farklı olmalarına rağmen, aralarında orta düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır (Akın & Çetin, 2007).

Nevrotik belirtileri olan kişiler, kronik yorgunluk, baş ağrısı, uyuyamama, görme güçlükleri, iştahsızlık vb. gibi çeşitli psikosomatik belirtilerin birinden ya da birkaçından şikâyetçi olabilirler. Nevrotik kişiler, duygusal çatışmalarını genellikle fiziksel yollardan ifade etmektedirler. Ayrıca, nevrotik eğilimliler benliğini olduğu gibi kabul edememe, mükemmeliyetçi olma, eleştiriye açık olmama gibi davranışlarında gösterirler (Özguven, 1992). Nörotik davranışların sebebini; Freud, Bilinçaltına atılan malzemeler ve bilinçaltı süreçlerle; Jung; ihmal edilmiş bilinçdışı süreçler (kişisel bilinç dışı ve ortak bilinç dışının ego tarafından reddi); Adler; insanlar güçsüz duygularını aşırı ödünlediklerinde; Horney; ideal benlik ile gerçek benlik örtüşmediğinde nevrotik davranışların ortaya çıkacağını söylemişlerdir. Algılama bozuklukları nevrotik insanı ayıran bir başka yöndür. Nevrotikler olayları diğer insanlar gibi değerlendirmezler, görüşlerine uymayan olayları görmezlikten gelirler. Bu davranışları dış dünyanın beklentilerine ve yaşam sorunlarına karşı geliştirirler (Yanbastı, 1990).

Freud (1936)'a göre, nevrotik güvensizlik, genellikle içgüdülerden gelen bir tehlike sonucu oluşur. Birey farkında olmadan kendine zarar getirecek bir faaliyette bulunmaktan korkar. Ona göre nevrotik güvensizlik, Ego'nun İd ve Süper Ego arasındaki çatışma nedeni ile çaresizliğe düşmesidir. Ana-baba, çok defa, kendi nevrozları yüzünden, çocuğa gerçek-samimi bir sevgi ve sıcaklık veremezlerse, çocuk, çevresini güvenilmez, yalancı, değer bilmez, adaletsiz, kıskanç ve şefkatsiz olarak algılar ve çocukta güvensiz bir kişilik ortaya çıkar (Akt: Kasatura, 1989).

3.5.1.2. Dışadönüklük-İçedönüklük (Extroversion-Introversion)

Bu boyut, kişilerin ne kadar sosyal, aktif, kararlı, konuşkan ve girgin olduğunu, ayrıca insanları ve büyük grupları ne kadar sevdiklerini

göstermektedir. Fazla dışa dönük tipler genellikle mutlu, enerji dolu, sempatik ve sevimli kişilerdir. Düşük dışa dönük tipler ise, genellikle bu özellikleri göstermezler ama sosyal kişiler de değildirler. Bir grup araştırmacının gözlemediğine göre “içedönükler soğuk değil çekingen, izleyici değil bağımsız, uyuşuk değil ağır adımlı insanlardır” (Aktaş, 2006). Dışa dönük kişiler atılgan, aktif, konuşkan, şen şakrak, iyimser ve enerjiktirler; eğlence ve hareketten hoşlanırlar. Dışadönüklerin pozitif ve enerjik özellikleri daha çok çatışma ve kolaylıklarla ilgilidir. Daha yüksek enerji potansiyeli sayesinde, dışadönükler verilen zamanda daha fazla tasarı üretebilir ve içedönüklere göre daha az yorgunluk hissi duyabilirler. Araştırmacılara göre, dışadönükler daha fazla pozitif etkiye, daha fazla pozitif olay beklentisine ve daha güçlü tepkiye ve içedönüklerden daha fazla enerjiye sahiptirler (Mete, 2006). Olumlu duygularla dışadönüklük arasındaki ilişkiyi doğrulayan araştırmalar beş temel kişilik faktörünün kapsamını netleştirmektedir. Neşeli, istekli, arkadaşça gibi enerjik olumlu duyguların ağırlıklı olarak dışadönüklük ve ikincil olarak da yumuşak başlılık/uzlaşılabilirlik faktörlerinden yük alırken, cömert ve sıcak gibi daha ılımlı, olumlu duyguların, ağırlıklı olarak yumuşak başlılıktan ve ikincil olarak dışadönüklükten yük aldıklarını belirtmektedirler.

Eysenck göre, dışadönük bireyler, sosyal, çeşitli gruplara ve eğlence partilerine katılmayı seven, çok sayıda arkadaşına sahip olan, kendi başlarına kalmayı, okumayı ve yalnız ders çalışmayı sevmeyen kişilerdir. Heyecan ve coşkuyu tercih eden, tehlikeli durumlara atılmaktan çekinmeyen, ani karar verip atak davranabilen, şaka yapmaktan ve konuşmaktan hoşlanan kimselerdir. Kolay iletişim kurarlar, kolay arkadaş edinirler, geçimli, iyimser, gülmeyi-güldürmeyi seven insanlardır. Genellikle değişiklikten hoşlanırlar, kaygısız, kayıtsız ve sıkıntısızdırlar fakat kolay sinirlenip kendini kaybedip, duygularını kontrol etmede ve kendilerini engellemede her zaman başarılı değildirlere.

İçedönük kişiliğe sahip olan bireyler ise, daha çok kendi başlarına kalmayı tercih eden, çekingen, mahcup, sessiz, ciddi, dış gerçeklikten çok iç gerçekliğe yönelimli, içe kapanık iç gözlem yaparak kendi kendilerini inceleyen, insanlardan çok kitaplardan hoşlanan, çok yakın ve özel arkadaşları dışında diğer insanlara karşı mesafeli davranan, ihtiyatlı kimselerdir. Bu insanlar ilerisi için plan yapmayı, konuşmadan önce düşünmeyi, harekete geçmeden önce enine boyuna düşünmeyi, heyecanla yapılan ani hareketlerden kaçınmayı tercih ederler. Heyecanı ve coşkuyu sevmezler. Günlük yaşamın

olağan sorunlarını çok ciddiye alır ve düzenli yaşamdan hoşlanırlar. Duygularını çok sıkı denetlerler ve nadir olarak öfkeye kapılıp saldırgan davranışlarda bulunurlar (Burger, 2006).

3.5.1.3. Gelişime Açıklık – Gelişmemişlik (Intelligence/Openness to Experience – Unintelligence)

Açıklık; kendimizi ifade edebilme, fikirlerimizi izah edebilme, verileri açıkça ve doğru bir şekilde iletebilme, görüşlerimizi ve eylem önerilerimizi açıkça belirtebilme kabiliyetidir. Diğer insanların bizimle işbirliği yapmalarına imkan sağlar.

Bu beş faktör modelinde araştırmacıların üzerinde en az uzlaşmaya vardıkları faktördür. Digman ve Inouye; Peabody ve Goldberg (1992), bu faktörü zeka olarak isimlendirirken; Norman kültür, McCrae ve Costa ise gelişime açıklık olarak; Cattell, değişkenlerin tanımlarını oluştururken, kişilerin kendi ya da tanıdıkları tarafından derecelenen zeka ve ölçülen zekanın aynı olduğundan hareket ederek, zeka ile ilgili terimleri ölçeklerinden çıkarmış ve gerçek bir zeka testi geliştirmiştir. Aktif imgelem, estetik duyarlılık, iç duygulara duyarlılık, çeşitliliği tercih, entelektüel merak ve bağımsız yargı bu kişilik özelliğinin öğelerindedir (Akt: Mete, 2006).

Bu boyut araştırmacılar arasında en karmaşık olarak nitelendirilen boyuttur. Genelde hassas, esnek, yaratıcı, kültürlü, entelektüel olma ve sanatsal düşünme gibi özellikleri içerir. Bu özelliklere sahip bireyler özellikle değişim yaşayan örgütlerde yaratıcılıkları ile oldukça fonksiyonel fayda sağlarlar. Açıklık boyutu düşük olan kişiler ise daha gelenekseldir ve yeni bir şey dense dahi bilineni yeğlerler (Burger, 2006).

Gençoğlu (2006) üniversite öğrencilerinin iyimserlik düzeylerinin sosyal ilişkilerini etkileyebileceği düşüncesiyle kurulan “Üniversite öğrencilerinin iyimserlik düzeyleri yükseldikçe sosyal ilişki düzeyleri anlamlı olarak yükselmektedir” denencesi araştırma bulgularına göre doğrulanmıştır. İyimserlik düzeyi yüksek olan bireyler kendi iç dünyalarındaki olumlu havayı sosyal ilişkilerine yansıtarak daha etkili ve güçlü temeller üzerine oturtulmuş bir insan ilişkileri modeli oluşturabilirler. Mete (2006), öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki üzerine yaptığı araştırmasında, “öğretmenlerin kişiliklerinde en fazla yeniliklere açık olmaya rastlanırken, duygusal dengesizlik en az rastlanan özelliktir” yargısını elde etmiştir.

3.5.1.4. Yumuşak Başlılık / Uzlaşılabilirlik - (Agreeableness - Hostility) Hırçnılık/Antagonizm

Bu boyut, bireyin kişisel yönelme düzeyini etkilemektedir. Uyumlu insan arkadaşça davranır, birlikte çalışmayı sever, kibardır, hoşgörü sınırı geniştir, güven vericidir ve yumuşak kalplidir. Bu tip yöneticiler astlarını iyi motive eder, onların ihtiyaçlarını gidermeye yönelik çalışırlar ve iyi iletişim kurarlar. Düşük uyumluluğa sahip kişiler ise diğerlerinin maksatlarında şüpheli ve işbirlikçilik yerine rakip olmayı tercih eden kişilerdir (Burger, 2006).

Yumuşak başlılık boyutunda yüksek puan alanlar yumuşak kalpli, iyi huylu, güvenli, yardımsever, bağışlayıcı, saf ve dürüst olarak tanımlandı. Bu boyutta düşük puan alan kişiler kötümser, kaba, güvensiz, işbirliğine kapalı, intikamcı, merhametsiz, sınırlı ve çıkarıcı olarak tanımlandı. Bireyin duygularını anlatması, bunu karşısındaki kişinin anlamasını sağlaması, onun duygularını anlayıp yorumlaması, çözümlenmesi ve duygularını kontrol etmesi günlük yaşamda oldukça önemlidir (Şahin, 1999). Yumuşak başlılık daha az kişiler arası çatışmaya daha fazla iş ve aile çatışmasını azaltıcı desteğe neden olur. Şu halde, yumuşak başlılıkla çatışmanın da negatif bağıntılı olması beklenebilir. Kabul edici bireyler işlerinde daha başarılıdır ve iş arkadaşları veya ailelerinden daha fazla duygusal destek görürler. Ülkemizde gerçekleştirilen çalışmalarda yumuşak başlılık boyutu adı altında tanımlanan kişilik özelliklerinin, Türk dilindeki kişilik özelliklerini tanımlayan sıfatlarla karşılaştırdığı zaman bu boyutla oldukça bağlantılı faktörler bulunduğunu görmekteyiz (Mete, 2006). Son yıllarda duygusal zeka kavramı; kişilik gelişimi ve çalışma hayatı gibi alanlarda önemini giderek arttırmakta olup, sosyal yaşamı mantıksal zekadan daha iyi bir düzeyde yordamakta ve psikolojik uyumla ilgili olması duygusal zekanın önemini arttırmaktadır. Bireyin duygularını tanıması, yönetmesi kişinin yaşam kalitesini ve yaşam doyumunu arttırmaktadır. Dede (2009)'a göre uyumluluk, diğer insanlarla makbul ölçüde anlaşmak ve memnuniyet verici ve hoşnut edici ilişkiler kurabilme becerisidir.

Araştırma sonuçları da göstermektedir ki, duygusal zeka, akıl sağlığı, psikolojik iyi olma ve yaşam doyumunu ile pozitif ilişki göstermektedir. Bireyin duygularındaki düzensizlik kişilerarası ilişkilerin bozulmasına, kaygı artışına ve ruhsal bozukluklara neden olur ve yaşam doyumunu olumsuz etkilemektedir. İnsanlar duygularını diğer bireylerle paylaştığı, hissettiği ve sosyal ilişkilere girdiği sürece mutlu olur psikolojik doyum sağlar. Kişi benliğini, kişiliğini

tanıdıkça ve düşünceleri ile duygularının farkında oldukça, bu doyum artacak ve yaşamın diğer alanlarını da olumlu etkileyecektir (Tümkaya ve diğ., 2008). Bu faktörün olumlu ucunda nazik, ince, saygılı, güvenli, esnek, açık kalpli ve merhametli gibi özellikler bulunmaktadır. Kişinin kendilik algısını etkilediğine ve sosyal tutumlar geliştirmenin yanısıra, bir yaşam felsefesi geliştirmekte de etkili olduğuna işaret edilmektedir (Somer ve diğ., 2002).

3.5.1.5. Öz – Denetim / Sorumluluk – Yönsüzlük/Dağınıklık (Conscientiousness –Undirectedness)

Mete (2006)'ye göre, kişiliğin bu boyutu, bir hedefe dönük davranışlardaki planlılık, sabır, motivasyon, organizasyon ve başarı bu faktörle ilişkili kavramlardır. Bu özelliğe sahip kişiler amaçlı, iradeli ve kararlılık gösterirler. Bilinçlilik, başarılı yönelim, düzenli çizgi, etkili, organizasyonel, planlı, sorumlu, mükemmeliyetçilik ve çok çalışkanlığı kapsar. Bu faktörü bazı araştırmacılar, başarı isteği olarak kabul ederken, bazıları ise kendini organize edebilen, dikkatli olma alışkanlığı olan ve öz-disiplin becerisine sahip kişiler olarak görmektedir. Aynı zamanda titiz bir biçimde ahlaki değerlere de bağlanmalarının olası olduğunu; sorumluluk boyutunu adaptasyonel bir bakış açısından ele almıştır. Ona göre, bu boyut hazzı erteleyebilme, hoş olmayan görevlerde sabır gösterebilme, detaylara dikkat etme, sorumlu ve güvenilir bir biçimde hareket etmeyi kapsamaktadır. Bu boyut ne kadar kontrol ve disiplin sahibi olduğumuzu gösterir. Bu tipler yaşamlarında sorumlu, bağımlı, dikkatli, disiplinli, başarı kazanma güdüsü kuvvetli, azimli kişiliği ifade etmektedirler. Bu özelliklere sahip bireylerin hem otonom hem de hiyerarşik yapı içerisinde her türlü görevde başarı kazanma olasılıkları kuvvetlidir. Düşük sorumluluğa sahip kişiler ise dikkatsiz, dikkati kolay dağılan, güvenilmez ve hedeflerine ulaşmada rahat olan kişilerdir. Kısacası, değişik pek çok kaynaktan elde edilen kanıtlar, kişiliğimizi oluşturan özelliklerin çoğunun beş temel kişilik boyutu üzerinde toplanabileceğine işaret etmektedir (Burger, 2006).

Yapılan araştırma sonuçlarına göre kişilik etmenlerinden özgüven, dışadönüklük, iyimserlik, açıklık, uyumluluk gibi faktörlerin yaşam doyumunu üzerinde etkili olduğu bulunmuştur (Erdemir, 2000). Kuzgun (1972), içten denetimlilerin, dış çevreye mümkün olduğu kadar az bağımlı, kendine yetebilen, benliğine saygı duyan, kendini gerçekleştirmeye yönelik duygulardan haberi olan, uzlaştırıcı bir görüşe sahip olan kimseler olduklarını ifade etmiştir. Sevi (2009)'ye göre, sorumluluk faktörünün alt boyutları yeterlilik, düzen, görevşinaslık, başarı çabası, öz-disiplin ve tedbirlilik. Somer vd., (2002)'ne

göre, bu faktörün hem ilerletici hem de ketleyici yönleri vardır. Bu faktörün ilerletici yönü, başarı ihtiyacı ve çalışma kararlılığında görülürken, ketleyici yönü ahlaki titizlik ve tedbirlik özelliklerinde ortaya çıkmaktadır. Bu faktörü temsil etmek üzere yeterlilik, düzen, titizlik, görevşinaslık, başarı çabası, öz-disiplin ve tedbirlik alt boyutları önerilmiştir.

4. Sonuç

Bireylerde gözlemlenen birçok kişilik özelliği olmasına rağmen araştırmalar sonucu bulunan beş faktör kişilik modeli oldukça yararlı bir sınıflama olmuştur. Beş faktör kişilik modeli belli aralıklarla yapılan faktör analizleri sonuçlarında zaman, bağlam ve kültür gibi özellikler gözetilerek bulunmuştur (Yurtsever, 2009). Beş faktör yapısı, insanı tanımlayan kişilik özelliklerini belirlemede önemli bir faktör olmasının yanında diğer taraftan da dikkate değer bir sınıflama vermektedir. Her bir dil bireysel farklılıkları tanımlayan pek çok terim içerir ve bunlar çok yakın anlamlıdır.

Block (1995), kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi ile ilgili beş bağımsız boyuttan oluşan Beş Faktör Kişilik Modeli'nin, kişiliğin gelişimi ile ilgili önemli bir şey açıklamadığı yolundaki şüphelerini dile getirirken; Paunonen ve Ashton (2001), Beş Faktör Kişilik Modeli'nin insan davranışlarındaki değişimi anlamada ve açıklamada önemli bir rol oynadığını açıkladı. Beş Faktör'ün davranışı anlamak ve tahmin etmek için yararlı olduğu sonucuna ulaştı (Mete, 2006). Bu bağlamda Beş Faktör Kişilik Modeli, son yıllarda üzerinde pek çok çalışmanın yapıldığı, farklı ülkelerde ve farklı dil grupları üzerinde yayımlanan çalışmalarla desteklenen bir modeldir. Paunonen ve arkadaşları dört ülkede (Kanada, Finlandiya, Polonya ve Almanya) yürüttükleri çalışmada, Beş Faktör Modelini destekleyen bulgular elde etmişlerdir ve bu modelin yalnızca İngiliz diliyle sınırlı olmadığına dikkat çekmişlerdir. Somer ve Goldberg (1999)'e göre, Türkçe'de sözlükteki kişilik özelliklerini tanımlayan sıfatlarla yürüttükleri çalışma sonucunda, Beş Faktör Modeli'ni destekleyici veriler elde etmişlerdir. Bu beş faktör, değişik yöntemler kullanılarak yürütülmüş çalışmalarda o kadar sık ortaya çıkmıştır ki, araştırmacılar artık bu faktörlere “Büyük Beşli” adını vermişlerdir. Sonuç olarak, hangi özelliklerin birbiriyle grup oluşturduğunu gördükten sonra, bu beş boyutu tanımlayacak kavramlar geliştirmeye başlamışlardır (Akt: Aktaş, 2006).

Bireyler; yaşa, cinsiyete, kullanım analiz tekniğine, ülkelere ya da kültürlere göre, ayrılrsa bile söz konusu 5 faktör tüm analizlerin sonucunda

ortaya çıkmaktadır. Yapılan inceleme sonucunda bu 5 faktörün, Kaliforniya Kişilik Envanteri, Sıfat Tarama Listesi, Eysenck Kişilik Envanteri gibi pek çok kişilik testinde de bulunduğu ortaya çıkmıştır (İnanç & Yerlikaya, 2009). Kişiliğin temel boyutlarını belirleme ve tanımlama çabaları, yıllardan beri, kişilik araştırmasında süre giden bir konudur. Farklı araştırmacılar farklı kişilik verilerini kullanarak kişiliğin beş boyutuna dönük kanıtlar bulmuşlardır. Her boyut kendi içinde birbiriyle ilişkili ve daha dar kapsamlı özellikleri barındırır, bu boyutlardaki bireysel farklılıklar uzun zaman içinde sabit kalır. Bireyler genel anlamda 5 temel boyutta tanımlanabilecekleri gibi, bu boyutların kapsadığı daha dar anlamlarda da tanımlanabilirler (Burger, 2006). İnanç & Yerlikaya (2009)'ya göre, genel kabul gören, bu 5 faktörün farklı kültürlerde de benzer biçimlerde ortaya çıkıp çıkmadığını araştırmak, kişiliğin evrensel boyutları, kültürel faktörlerin kişilik üzerindeki etkileri gibi pek çok konuyu da aydınlatmaktadır. Kişiliğin temel boyutlarındaki, evrenselliği ölçmek amacıyla yapılan çalışmalarda, Almanya, Portekiz, Macaristan, Kore, Çin ve Japonyada geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılarak uygulanmış ve farklı kültürleri temsil eden bu ülkelerde de benzer 5 faktör yapısının elde edildiği bulunmuştur. Thompson, Brossart, Carlozzi ve Miville (2002), danışman öğrencilerde “Beş Faktör Kişilik Özellikleri Modeli (Five-Factor Personality Traits Model)” ile “Evrensel Farlılık Yönlendirmesi (Universal-Diverse Orientation)” arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Yapılan değerlendirme sonucunda, evrensel farlılık yönlendirmesi ile beş faktör kişilik özelliklerinin deneyime açıklık boyutu arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (Akt: Özguven, 2007).

KAYNAKÇA

- Adler, Alfred (1996). *Psikolojik Aktivite: Üstünlük ve Toplumsal İlgi*. (Çeviren: Belkıs Çorakçı). (3.Baskı). İstanbul: Say Yayın Dağıtım.
- Akın, Ahmet & Çetin, Bayram (2007). Depresyon, Anksiyete Stres Ölçeği (DASÖ): Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 241-268
- Akman, Yasemin & Münire, Erden (1998). *Gelişim ve Öğrenme* (12.Baskı). Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Aktaş, Aylin (2006). *Farklı Kültürlerdeki Yöneticilerin Kişilik Özelliklerine Dayanarak Liderlik Anlayışlarının Belirlenmesi: Türk ve Amerikan Otel Yöneticilerinin Karşılaştırmalı Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Atkinson L. Rita, R., Atkinson, Richard C., Smith, Edward, E. & Hoeksama, Susan, N. (2002). *Psikolojiye Giriş*. (2.Baskı). İstanbul: Arkadaş Yayınları.
- Bacanlı, Hasan, Tahsin, İlhan & Sevda Aslan (2009). *Beş Faktör Kuramına Dayalı Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT)*. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 70 (2), 261-279.
- Bock, Philip, K. (2001). *İnsan Davranışlarının Kültürel Temelleri. Psikolojik Antropoloji*. (Çeviren: N.Serpil Altuntek). (1.Baskı). Ankara: İmge Kitabevi.
- Burger, Jerry M. (2006). *Kişilik*. (Çeviren: İnan Deniz, E. Sarıoğlu). (1.Baskı). İstanbul: Kaktüs Yayınları.
- Cüceoğlu, Doğan (1991). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Dede, Bahar (2009). *Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkileri: Bankalar Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Deniz, M. Engin (1997). *Üniversite Öğrencilerinin Cinsiyet ve Kültürel Farklara Dayalı Atılganlıkları Üzerinde Bir Atılganlık Eğitimi Denemesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Erdemir, Ferah (2000). *Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlık Düzeyi ve Bazı Sosyo-Demokratik Etmenlerin Yaşam Doyumuyla İlişkisi*. VI. Ulusal Psikoloji Kongresi. Koç Üniversitesi, 19 -22 Haziran, İstanbul.
- Ersanlı, Kurtman (2005). *Ben Olmak İstiyorum* (4.Baskı). Eser Ofset, Samsun.
- Eroğlu, Feyzullah (2004). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Güleç, Cengiz (2006). *Psikiyatrinin A-B-C'si*. İstanbul: Say Yayınları.
- Gençoğlu, Cem (2006). *Üniversite Öğrencilerinin İyimserlik Düzeyleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Güney, Salih (2000). *Davranış Bilimleri*. (2.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İnanç, B.Yazgan & Yerlikaya, E. Ercüment (2009). *Kişilik Kuramları* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- İstengel, A.Malkoç (2006). *Okul Rehber Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri Ve İş Stresleri Arasındaki İlişki Düzeyinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Jersild T. Arthur (1978). *Gençlik Psikolojisi*. (Çev: İbrahim N. Özgür). İstanbul: Takıloğlu Matbaacılık.
- Jung, C. Gustav (2005). *Kişiliğin Gelişimi*. (Çev: Ahmet Aydoğan). Kişilik Oluşumu ve Sorunları. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Kasatura, İlkyay (1998). *Kişilik ve Öz güven*. (1.Baskı). Ankara: Evrim Yayınevi.
- Köknel, Özcan (1989). *Davranış Bilimleri (Ruh Bilim)*. İstanbul: Bayrak Matbaası.
- Kulaksızoğlu, Adnan (1999). *Ergenlik Psikolojisi*. (2.Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Kuzgun, Yıldız (1972). *Ana-Baba Tutumlarının Bireyin Kendini Gerçekleştirme Düzeyine Etkisi*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kültür, Y. Ziya (2006). *Ortaöğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Liderlik Stilleri ve Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Mete, Cengiz (2006). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ortakale, M.Yalçın (2008). *Akılcı Davranış Eğitimi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özgan, Aynur (2006). *Meslek Lisesi Öğrencilerinin Mesleki Karar Verme Olgunluk Düzeyleri ile Bazı Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özkalp, Enver, Arıcı Hüsnü, Bayraktar, Rüveyde, Aydın, Orhan, Erkal Buket & Uzunöz, Ali (2002). *Davranış Bilimlerine Giriş*. (Editör: Enver Özkalp). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Yayın No: 722.
- Özgüven, İ. Ethem (1998). *Psikolojik Testler*. Ankara: PDREM Yayınları.
- Özgüven, İ. Ethem (1992). *Hacettepe Kişilik Envanteri El Kitabı*. Ankara: Psikolojik Danışma Rehberlik ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Özgün, M. Salih (2007). *Okul Psikolojik Danışmanlarının Kişilik Özellikleri İle Mesleki Yetkinlik Belirtileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Öztürk, Orhan (1997). *Ruh Sağlığı ve Bozuklukları*. (7.Baskı). Ankara: Hekimler Yayın Birliği.
- Senamoğlu, Nuray (2004). *Gelişim Öğrenme Ve Öğretim*. 9. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sevi, E. Sevinç (2009). *Psikobiyolojik Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Kuramı: Mizaç Ve Karakter Envanteri (TCI) İle Beş Faktör Kişilik Envanterinin (5FKE) Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Somer, Oya, Korkmaz, Mediha & Tatar, Arkun (2002). *Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi - I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması*. Türk Psikoloji Dergisi, 17(49), 21-33.
- Şahin, Cengiz (1999). *Yurt Dışı Yaşantısı Geçiren Ve Geçirmeyen Anadolu Lisesi Öğrencilerinin Sosyal Beceri Düzeyleri*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şenyuva, H.Şenay (2007). *Aydın İlinden Alınan Normal Bir Örneklemde Kişilik Bozukluklarının Yaygınlık Çalışması*. (Psikiyatri Uzmanlık Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aydın.

- Şimşek, Şerif M., Akgeçici, Tahir & Çelik, Adnan (2003). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. (3.Baskı). Ankara. Yaşar Ofset Matbaacılık.
- Tümekaya, Songül, Hamarta, Erdal, Engin, M. Deniz, Çelik, Metehan & Aybek, Birsal (2008). *Duygusal Zeka Mizah Tarzı ve Yaşam Doymumu: Üniversite Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma*. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3 (30), 1-15.
- Üre, Ömer & Yılmaz, Hasan (1997). *Rehberlik Ders Notu*. Konya: Günay Ofset Mabaacılık Sanayi ve Tic. Ltd. Şti.
- Yanbaşı, Gülgün (1990). *Kişilik Kuramları*. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Yaşar, Vahdetin (2006). *Farklı Liselerde Öğrenim Görmekte Olan 16-18 Yaş Grubundaki Öğrencilerin Denetim Odağı Düzeyleri İle Bazı Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yı, Jung-Soo (2003). *Cross-Cultural Differences In Decision –Making Styles: A study Of Collage Students In Five Countries*. (Çeviren: Engin İdemen). An International Journal of Social Behavior and Personality, 31 (1): 35-48.
- Yılmaz, Ali (1998). *Lise Öğrencilerinin Benlik Tasarımları ve Kendini Açma Davranışları İle Demokratik Tutumları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yurtsever, Hidayet (2009). *Kişilik Özelliklerinin Stres Düzeyine Etkisi ve Stresle Başa Çıkma Yolları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Zel, U. Necdet (2001). *Kişilik ve Liderlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

ARAPÇA CÜMLE TAHLİLİNDE DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN HUSUSLAR

Points To Take Into Consideration In Sentence Analysis

Selman YEŞİL*

ÖZET

Arap dilindeki ifade zenginliği tartışılmaz bir konudur. Bu dilin son vahiy dili olması da bunu tescillemiştir. Ancak bu zenginlik bazen cümlelerde asıl amacın anlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Arap dilinde asıl anlamın anlaşılması ve her kelimenin cümle içerisinde yüklenmiş olduğu misyonunun bilinmesi için devreye cümle tahlili girmektedir. Cümle tahlili ile muhatabın asıl amacı kavrayıp kavramadığı da ortaya çıkmaktadır.

Cümle tahlilinde dikkat edilmesi gereken en önemli husus öncelikle bir bütün olarak cümlenin ve cümlede geçen kelimelerin anlamını bilmektir. Diğer bir husus da cümlede geçen öğelerin cümledeki konumu itibarı ile hak ettiği i'râbî gösterecek isimlendirmelerle bunu açıkça ortaya koymaktır.

Anahtar Kelimeler: Cümle tahlili, i'râb, tahlil, Arap dili

ABSTRACT

Richness of expression in Arabic language is an indisputable fact. The fact that this language is the language of the final revelation has registered it too. However, this wealth sometimes makes it difficult to understand the main objective of sentences. In Arabic, to understand the real meaning and to know the mission of each word undertaken in the sentence, sentence analysis comes into play. Whether the addressee has comprehend the main purpose revolves by the analysis of the sentence occurs.

The chief point in sentence analysis is first of all to know the meaning of the sentence as a whole and that of the words in the sentence. Another issue is revealing this by the undertaken denominations that will indicate the elements of the sentence as their role in the sentence.

Keywords: Sentence analysis, analysis, and the Arabic language

GİRİŞ

Arap dili çok geniş bir ifade tarzına sahip bir dil olmakla birlikte karmaşık bir yapıya da sahiptir. Bu dilin kullanıcıları eskiden beri kısaca

* Arş. Gör. Bingöl Üniversitesi Doğu Dilleri Ana Bilim Dalı Arap Dili ve Edebiyatı Bölümü.

kusursuz ifade sanatı olarak tanımlayabileceğimiz fesahat ve belagete düşkün idiler. Bu dil, Kur'ân-ı Kerim'in Arapça nazil olmasıyla daha geniş bir alana yayılmış ve daha çok önemsenmiştir. Bu çerçevede hilafet döneminden itibaren dili korumak için bir takım çabalar başlamıştır. Geçen her gün bu çabayı daha gerekli kılmış ve kendisini bu hizmete vakfeden insanları ortaya çıkarmıştır. İlk başlarda Kur'ân ilimleri çerçevesinde başlayan bu çalışmalar zamanla bağımsız ilim haline gelmiştir. Bu ilim dalı daha sonra '*İlmü'n-Nahv*' nahiv ilmi olarak isimlendirilmiş, başta Basra ve Küfe olmak üzere çeşitli ekollere ayrılmıştır.

Dini hüviyete sahip bu dil, uzun zaman geçmesine rağmen önemini kaybetmek bir yana her geçen gün daha da önem arz etmiştir. Arapça eğitim öğretimi eskiden olduğu gibi günümüzde de çeşitli kurumlarla sürdürülmektedir. Ancak öğretici/öğrenci ya da daha geniş bir ifade ile alıcı ve verici arasındaki iletişimin istendiği şekilde olup olmadığının bir nevi sağlaması sayılan cümle tahlili, hak ettiği önemi görmemektedir. Bu önemli konuyu ele alıp ilgililerine bir bütünlük içerisinde sunma arzusu bizi böyle bir çalışmaya sevk etmiştir.

I. İ'RAB ÇEŞİTLERİ ve YERLERİ

Arapçada cümleyi oluşturan unsur 'kelime'dir. 'Kelime'yi kısaca şöyle tanımlayabiliriz; *الْكَلِمَةُ لَفْظٌ وَضِعَ لِمَعْنَى مُفْرَدٍ Kelime, bir anlam ifade eden sözdür.1* Her ne kadar kelimenin kendine ait bir anlamı olsa da kastedilen gerçek anlamı ancak cümle içerisinde anlaşılır. Kelimeler cümle içerisinde ana unsur olan müssned/müssnedün ileyh (*yüklem/özne*) olarak kullanıldıkları gibi, muhatabı daha fazla bilgilendirmek amacıyla tamamlayıcı öge olarak da kullanılmaktadır. Arapçada cümleyi oluşturan kelime isim, fiil ve harf olmak üzere üç kısma ayrılır.2 Bunlar içerisinde tek başına cümleyi ortaya koyabilecek yeterliliğe sahip olan, isimdir.3 Arapçada cümlede geçen kelimelerin cümle içerisindeki konumu, kelimenin sonunda ortaya çıkan ve i'râb4 olarak isimlendirilen olgu ile

1 Cemâlüddin 'Abdullâh b. Yûsuf b. Ahmed b. 'Abdillâh İbn Hişâm, el-Ensârî, *Şerhu Katri'n-nedâ ve belli's-sadâ*, nşr. Muhammed Muhyiddin 'Abdulhamîd, yy, ts, s. 2; İmîl Bedî' Ya'kûb, '*Kâmûsu'l-mustalahâti'l-luğaviyye ve'l-edebîyye*, Dâru'l-İlm, Beyrut 1987, s. 299.

2 Ebu'l-Hasan Ahmed b. Fâris b. Zekeriyâ er-Râzî, *es-Sâhibî fi fıkhi'l-luğati'l-'Arabîyyeti ve mesâilihâ*, Mektebetu'l-Me'ârif, Beyrut 1993, s. 82; İbn Hişâm, *Şerhu Şuzûri'z-zeheb*, nşr. İmîl Bedî', Ya'kûb, Dâru'l-Kutubi'l-İlmîyye, Beyrut 1992, s. 30; el-Es'ad, *age*, I, 29.

3 İbn Hişâm, *Şerhu Katri'n-nedâ*, s. 63; Muhammed b. 'Abdirrahîm, el-Meylânî, *Şerhu'l-Muğni*, İstanbul 1970, s. 4.

4 İ'râb, amillerin değişimiyle kelimenin sonunda meydana gelen değişim olarak tanımlanır. İrab ve çeşitleri hakkında geniş bilgi için bkz. 'Abdurrahmân b. Ahmed, el-Câmî, *el-Fevâidu'z-Ziyâiyye*, İstanbul 1882, s. 20; el-Meylânî, *Şerhu'l-Muğni*, s. 8-11; Eyyûb b. Mûsâ el-Huseynî

belirtilir. Cümledeki konum itibarı ile kelimelerin alabileceği i'râb çeşidi dörttür.⁵ Bu dört kısım i'râbı ve bu i'râbın bulunduğu yerleri kısaca şöyle sıralamak mümkündür:

A. REF'

Ref alametleri (و)ötre, (و)vav, (ل)elif ve müzari fiillerde bulunan (ن) nûnlar olmak üzere dört kısma ayrılır. Bunların her birisinin de kullanıldığı yerler bulunur, ancak konumuz dışı olduğu için bu bilgiyle yetinmeyi uygun gördük.⁶ Ref i'râbını alan kelimeler merfû' olarak isimlendirilir. Cümledeki konumları itibarıyla ref i'râbını alan kelimeleri iki ana başlık altında toplayarak şöyle sıralayabiliriz:

1. Fail

Türkçedeki özne ile eşit olan fail, fiil cümlesinde cümlenin temel ögesidir. Cümlede bulunması gereken, atılması durumunda yerine geçecek bir kelimenin bulunması gerekli olan bir ögedir. Fiil, eril ve dişlilik açısından faile göre şekillenir.⁷ Arapçada i'râb açısından asıl sayılan merfuât arasında ilk sırada yer alır. Burada failden kastımız nâkis fiilleri de kapsayan fiillerin failidir. Dolayısıyla “كان، كاد، نِعَم” vb. fiillerin isimlerini ayrıca zikretmeyeceğiz.

2. Mubteda-Haber

İsim cümlesinde ise asli öge mubteda-haberdir. Mubteda-haber birbirini tamamlayarak cümleyi oluştururlar. Mubteda birçok özellik açısından faille ortaktır. Ancak genel kabule göre mubtedanın amili failin amili gibi lafzî olmayıp manevîdir.⁸ Mubtedanın Türkçedeki karşılığı failde olduğu gibi öznedir.

Arapçada mupteda ve haberin başına gelerek mubteda ve habere i'râb açısından yeni bir şekil veren amiller bulunmaktadır. Bu amillere sözlükte ortadan kaldıran, değiştiren anlamında⁹ 'Nevâsîh' denir.¹⁰ Ancak her Nevâsîhin i'râb açısından kendine ait hükmü bulunmaktadır. Bazı nevâsîhlar

Ebu'l-Bekâ, el-Kefevî, *el-Külliyât (el-Mu'cem fi'l-mustalahât ve'l-furûki'l-lugavîyye)*, thk. 'Adnân Dervîş-Muhammed el-Mısrî, Beyrut 1993, s. 118.

5 İbn Hişâm, *Şerhu Katri'n-nedâ*, s. 64.

6 Bu konuda geniş bilgi için bkz. İbn Hişâm, *Şerhu Katri'n-nedâ*, s. 64-78; el-Meylânî, *age*, s. 9-11.

7 İbn Hişâm, *Şerhu Şuzûri'z-zehab*, 224.

8 Bahâ'uddîn 'Abdullâh el-Hemedânî, İbn 'Akîl, *Şerhu İbn 'Akîl*, nşr. Muhammed Muhyiddîn 'Abdulhamîd, el-Mektebetu'l-Asriyye, Beyrut 2005, s. 188.

9 Cemâlüddîn Ebu'l-Fadl Muhammed b. Mukerrem İbn Manzûr, *Lisânu'l-'Arab*, I-XVIII, nşr. Emîn Muhammed 'Abdulvahhâb-Muhammed es-Sâdık el-'Ubeydî, Beyrut, 1416/1996. III/61. نَسَخْ maddesi.

10 Nevâsîh fiiller hakkında geniş bilgi için bk. İbn 'Akîl, *Şerhu İbn 'Akîl* s. 243,316.

mubteda ve haberi merfû' olmaktan çıkarıp mansûb yaparken bazıları da mubtedayı mansûb yaparken haberi merfû' yapar. Nevâsıh amiller, mubteda haber ile kullanıldığında mubteda haberin i'râbını değiştirdikleri gibi mubtedayı kendilerine isim ve haber edinirler. Nevâsıhlar fiil ve harf olmak üzere iki kısma ayrılırlar.¹¹ Bunları kısaca şöyle sıralayabiliriz:

3. اسم الأفعال الناقصة) ve Benzerlerinin İsmi (كان

Nevâsıhlardan olan كان ve benzerleri mubtedayı merfû' edip haberi mansûb eder. Buna olumsuzluk ifade eden لَيْسَ anlamındaki ما ve لا'yı da dahil edebiliriz. Örneğin: وَكَانَ اللهُ غَفُورًا رَحِيمًا Allah bağışlayan ve merhametli olandır.¹²

4. اسم أفعال المقاربة) ve Benzerlerinin İsimleri (كاد

Nevâsıh fiillerden olan ef'âlu'l-mukârebe anlam olarak failin haberi yapmaya yakınlığını bildirir. Amel olarak nâkıs fiillerin amelini yapar. Ayrıca nâkıs fiiller gibi mubteda ve habere dâhil olurlar. Aralarındaki fark ise كاد ve benzerlerinin haberi sürekli muzâri fiil iken كان ve benzerlerinin haberi ise muzâri fiil olabildiği gibi sarîh müfred isimler de olabilmesidir.¹³

5. خبر الحروف المشبهة بالفعل) ve Benzerlerinin Haberi (إنَّ

إنَّ ve benzerleri mubteda ve habere dahil olduklarında mubtedayı mansûb haberi ise merfû' ederler. Örneğin; إِنَّ اللهَ عَلِيمٌ 'Muhakkak ki Allah bilendir. لا nefyi'l-cins de إِنَّ'nin yaptığı ameli yapar. Aynı başlıklarda incelenmesi, isminin ve haberinin hep nekre gelmesinden kaynaklanmaktadır.

B. NASB

Nasb alameti, isimlerdeki (ـَ) fetha, (ـِ) elif, (ـِ) ya, (ـِ) kesre ve muzâri fiillerdeki (ـِ) nunun hazfî olmak üzere beş kısma ayrılır.¹⁴ Bu alametleri taşıyan isimler de sırası ile müfred/kırık çoğullar, esmâi sitte, tesniye/müzekker salim çoğullar, müennes salim çoğullar ve muzâri fiillerdir. Nasb alameti taşıyan isimlere de mensûb denir. Mensûb isimler genelde tamamlayıcı öğelerden oluşmaktadır. Bunları da kısaca şöyle sıralayabiliriz.

1. Mef'ûl

Arapçada cümlenin asli ögesi olmamakla beraber ehemmiyetli bir yere sahip olan mef'ûl, beş kısma ayrılmaktadır. Bunları Türkçe karşılıklarıyla şöyledir:

11 İbn 'Akil, *age*, s. 244.

12 Nisâ suresi, 4/100.

13 İbn Hişâm, *Şerhu Şuzûri'z-Zeheb*, s. 250.

14 Mustafâ el-Galâyîni, *Câmi'u'd-durûsi'l-'Arabîyye*, nşr. Şerif el-Ensârî, Beyrut 1966, 1/20.

مَفْعُولٌ بِهِ	Mef'ûlun bih;	Nesne, tümleç
مَفْعُولٌ فِيهِ	Mef'ûlun fih;	Mekan, Zaman zarfı
مَفْعُولٌ لَهُ	Mef'ûlun leh;	Sebeb bildiren tümleç
مَفْعُولٌ مَعَهُ	Mef'ûlun ma'ah;	Birliktelik bildiren tümleç
مَفْعُولٌ مُطْلَقٌ	Mef'ûlun mutlak;	Fiil zarfı

2. Hâl

Arapçada hâl, “failin fiili yaparken ya da mef'ûlün fiilden etkilendiği esnada içerisinde buldukları durumu bildiren” öge olarak tanımlanır.¹⁵ Tanımdan da anlaşıldığı üzere hal fail ve mef'ûlün durumunu belirten ögedir. Ancak nahiv ilminin önde gelen dehalarından Sibeveyh'e (ö. 180/796) göre bu öge sadece fail ve mef'ûl için değil mubteda için de tamamlayıcı öge olarak gelebilir.¹⁶ Türkçede durum zarfı olarak isimlendirilir.

3. Temyîz

Arapçada temyîz “anlam açısından kapalı kelimeleri açıklayan belirtisiz, camid ve cümlelerin asli ögesi olmayan isim” olarak tanımlanır.¹⁷ Cümle içerisinde geçen kapalı kelimelerin açıklanması için kullanılır. Mecrûr ve mensûb kısımları bulunmaktadır. Temyîzin mecrûr kısmı muzâfun ileyh olarak ya da harfî cerle mecrur olur. bu yüzden temyîzi mansûbât kısmında zikretmeyi uygun gördük.

4. Müstesnâ

Cümlede kullanılan mansûb öğelerden biri de müstesnâdır. Müstesnâyı kısaca şöyle tanımlayabiliriz: *Kendisinden önce geçen bir ismin kapsamına giren şeyi istisna harfî olan لا ve benzerleri ile çıkarmaktır.*¹⁸

5. خَيْرُ الْأَفْعَالِ النَّاقِصَةِ (CAN ve Benzerlerinin Haberi)

İsim cümlesine dâhil olup mubtedayı kendisine isim, haberi de kendisine haber yapan nâkıs fiillerin haberi mansûb olur.¹⁹ Örneğin; كَانَ عَلِيٌّ كَاتِبًا; *Ali yazıcı idi.* Bu kısma olumsuzluk ifade eden لَيْسَ anlamındaki ما ve لا'yı da dahil edebiliriz.

15 es-Seyyid eş-Şerîf 'Alî b. Muhammed el-Curcânî, *Kitâbu't-ta'rifât*, Dâru'n-Nefâis, 2003, s. 144.

16 Sibeveyh, Ebû Bişr 'Amr b. 'Osmân b. Kanber (ö. 180/796), *el-Kitâb*, I-V, nşr. 'Abdusselâm Muhammed Hârûn, 3. bs., Kahire, 1988, 2/52.

17 Geniş bilgi için bkz. el-Câmî, *age*, s. 150; İbn Hişâm, *Şerhu Katri'n-nedâ*, s. 266.

18 el-Curcânî, *age*, s. 80; Ayrıca bu konuda Semira Yayar tarafından Marmara Üniversitesi'nde Doç. Dr. Nusrettin Bolelli danışmanlığında yazılmış olan *Arap dilinde müstesna* isimli yüksek lisans tezine de bakmakta fayda vardır.

19 İbn Hişâm, *Şerhu Şuzûri'z-Zeheb*, s.244.

6. **كَادَ ve Benzerlerinin Haberi** (خَبْرُ أَفْعَالِ الْمَقَارِبَةِ)

Mukârebe fiillerinin de haberi her ne kadar cümle olarak kullanılsa da müfred te'vilinde olup mahallen mansûbtur.²⁰ Örneğin; كَادَتِ الطَّائِرَةُ تَسْقُطُ *Uçak neredeyse düşecekti.* Bu cümlede geçen تَسْقُطُ cümlesi كَادَتِ fiilinin haberi olup mahallen mansûbtur.

7. **إِنَّ ve Benzerlerinin İsmi** (اسْمُ الْحُرُوفِ الْمَشْبَهَةِ بِالْفِعْلِ)

إِنَّ ve benzerlerinin isimleri mensûbâtandır. Zira إِنَّ ve benzerleri mubteda ve haberin başında kullanıldıklarında mubtedayı mansûb haberi de merfû' yaparlar.²¹ لا nefyi'l-cins de إِنَّ nin yaptığı ameli yapar.

C. CER

İ'râb kısımları içerisinde isme has olan cer, sadece muzâfun ileyh ve harf-i cerlerle mecrûr olan isimlerde bulunur. Cer i'râbı da müennes salim çoğullarda (ـة) kesre, müzekker salim çoğullarda (ى) ya ve gayr-i munsarif isimlerde de (ـ) fetha ile olur.²²

1. Muzâfun İleyh

Türkçedeki isim tamlamasındaki tamlayana karşılık olarak kullanılan muzafun ileyh, i'râb olarak cer irabını alır. Örneğin; قَلَّمَ الْأُسْتَاذُ أَسْوَدُ *Öğretmenin kalemi siyahtır.*

2. Harf-i Cer İle Mecrûr Olan İsim

Cer harflerinde tam bir ittifak olmamakla beraber genel kabule göre yirmi harftir.²³ Bu harfler başında buldukları isimleri mecrûr yaparlar.²⁴ Örneğin; جِئْتُ بِالسِّيَّارَةِ *Araba ile geldim.*

D. CEZM

Cezm fiillere mahsus bir i'râb olup hareke, nun veya fiilin sonundaki illet harfinin hazfedilmesi şeklinde olur.²⁵

II. CÜMLE TAHLİLİNDE HATA NEDENLERİ ve ÖRNEKLERİ

Arap dilinde cümle tahlili, kelimenin cümle içerisindeki konumu gereği hak ettiği irabı ortaya koymaya yarar. Cümle tahlilini yapabilmek için sarf,

20 İbn Ya'îş, Muvaffakuddîn Ebu'l-Bekâ b. Ya'îş b. 'Alî, (ö. 643/1244), Şerhu'l-Mufassal li'z-Zemahşerî, nşr. İmîl Bedî' Ya'kûb, Beyrut, Dâru'l-Kutubi'l-İlmiyye, Beyrut 2001, 4/372.

21 İbn Hişâm, Şerhu Şuzûri'z-Zeheb, s. 255.

22 ez-Zemahşerî, Ebu'l-Kâsim Mahmûd b. 'Omer, el-Mufassal fi 'İlmi'l-Luğa, nşr. Muhammed 'İzzuddîn es-Sa'îdî, Beyrut, 1410/1990, s. 27.

23 Geniş bilgi için bkz. İbn Hişâm, Şerhu Katri'n-nedâ, s. 278-282.

24 ez-Zemahşerî, a.g.e. s. 337.

25 Muhammed b. Suleyman b. 'Abdillâh, el-Aşkar, Mu'cemu 'ulûmi'l-luğati'l-'Arabîyye, Muessesetu'r-Risâle, Beyrut 1995, s. 162.

nahv, iştikak, belâgat vb. ilimlerden haberdar olmanın yanı sıra kelime hazinesinin de geniş olması gerekir. Bu sayede aşağıda kısaca sıralayacağımız hatalar ve nedenlerinden korunmuş olunur. Yapılan hataları ve nedenlerini birkaç örnekle kısaca şöyle açıklamak mümkündür:

A. Kuralları Göz Önüne Alıp Anlamı Gözetmemek

Cümle tahlillerinde yapılan hataların başında anlamı göz ardı etmek gelir. Cümle tahlilini yaparken sadece kurala bakarak tahlil yapmak doğru değildir. Zira cümle tahlillerinde her kelimenin yüklendiği görev ancak o kelimenin sözlük anlamının yanı sıra, cümle içerisindeki anlamının da bilinmesine bağlıdır. Bu yüzdendir ki anlamı daha keşfedilmemiş Kur'ân-ı Kerim'in bazı surelerinin başında bulunan Hurûf-i mukattaa'nın tahlili de yapılamamaktadır.²⁶ Bir cümleyi sadece kurallara uyup anlamını göz ardı ederek tahlil etmek yanlışlıklara yol açar. Bu tür hataların başında harf-i cerlerin ve zarfların yanlış amillere bağlanması gelir. Ayrıca atıflarda da aynı durum söz konusudur. Meselâ aşağıda verilen ayet bunu çok güzel açıklamaktadır; *قالوا يَا شُعَيْبُ أَصْلَاتِكَ تَأْمُرُكَ أَنْ نَتْرُكَ مَا يَعْبُدُ آبَاؤُنَا أَوْ أَنْ نَفْعَلَ فِي أَمْوَالِنَا مَا نَشَاءُ Dediler ki; Ey Şu'ayb! Babalarımızın taptıklarını (putları), yahut mallarımız hususunda dilediğimizi yapmayı terk etmemizi sana namazın mı emrediyor?*²⁷

Bu ayeti kerimede geçen *أَنْ نَفْعَلَ فِي أَمْوَالِنَا مَا نَشَاءُ* cümlesi, *نَتْرُكَ* fiilinin mef'ûlü olan *مَا* üzerine atıftır.²⁸ Şayet anlam göz önünde bulundurulmadan bakılırsa atıf harfi olan *أَوْ* harfinin kendisinden sonra gelen *أَنْ نَفْعَلَ فِي أَمْوَالِنَا مَا نَشَاءُ* cümlesini, şekil itibarı ile kendisine benzeyen *أَنْ نَتْرُكَ مَا يَعْبُدُ آبَاؤُنَا* cümlesine atfettiği zannedilebilir. Hâlbuki bu durum her ne kadar kurallar çerçevesinde bakıldığı zaman mümkün gözüke de kesinlikle anlam buna müsaade etmemektedir. Zira bu durumda ayetin anlamı “yoksa mallarımızda istediğimiz gibi davranmamızı senin namazın mı emrediyor.” şeklinde olur.

Zarf ve harf-i cerlerin yanlış amillere bağlanmasına bir örnek olarak da şu ayeti gösterebiliriz: *وَكُلُّ شَيْءٍ فَعَلُوهُ فِي الرَّبْرِ* *Yaptıkları her şey, kitaplarda (amel defterlerinde) yazılıdır.*²⁹

Bu ayette geçen “*فِي الرَّبْرِ*” câr ve mecrûru anlam gereği mukadder bir fiil/şibh-i fiile zarf olup “*كُلُّ*” kelimesinin haberidir. Anlam bunu gerektiriyor.

26 İbn Hişâm, *Muğni'l-lebib 'an kutubi'l-e'ârib*, nşr. Muhammed Muhyiddîn 'Abdulhamîd, Kahire ts., II. 675.

27 Hûd suresi, 11/87.

28 Ebû Ca'fer Ahmed b. Muhammed b. İsmâil en-Nehhâsî, *Î'râbu'l-Kur'ân*, Dâru'l-mârifet, Beyrut 2008, s. 328.

29 Kamer suresi, 54/52.

Ancak anlam göz ardı edip câr ve mecrûr kendisine en yakın olan fiile bağlamak anlam açısından kabul edilmez.

Diğer bir örnek olarak da; فَلَمَّا آتَوْهُ مَوْتَهُمْ قَالَ اللَّهُ عَلَى مَا نَقُولُ وَكِيلٌ *Ona güvencelerini verdiklerinde, "Allah söylediklerimize vekildir" dedi.*³⁰ ayetinde geçen اللَّهُ عَلَى مَا نَقُولُ وَكِيلٌ cümlesini verebiliriz. Zira bu cümleyi ele alırken sadece gramer kurallarını göz önüne almak, قَالَ fiilden hemen sonra gelen اللَّهُ kelimesinin fail gibi görülmesine sebep olur. Bu, gramer kuralları açısından mümkün olmakla beraber anlam açısından mümkün değildir. Zira قَالَ fiilinin faili, gizli zamir olup Yakûb (a.s)'ı belirtmektedir.³¹

B. Anlamı Göz Önüne Alıp Kuralları İhmal Etmek

Cümle tahlillerinde yapılan hatalardan biri de anlamı göz önüne alıp kuralları ihmal etmektir. Bu hataların başında kelimeleri kendilerine mamul olmayacak amillere bağlamak gelir. Bu durumda da her ne kadar anlam açısından bir sorun gözükme de kurallar açısından kabul edilemez durumları ortaya çıkarır. Meselâ,

"Bugün Allah'ın emrine karşı bir engel yoktur." ayetinde geçen الْيَوْمَ zarfı, لا'nın gizli haberine bağlı olup, عاصِمٌ kelimesine zarf olamaz. Zira عاصِمٌ'ye zarf olması durumunda bu kelime şibh'i muzâf³² olur. Bu durumda لا'nın ismi olan عاصِمٌ kelimesi, mebni olmaktan çıkması ve tenvîn alması gerekir.³³

Sadece anlamı gözetme sonucu yapılan hatalara bir örnek de el-Mütenebbî'nin (ö. 354/965) şu beytidir: إِبْعَدْ بَعْدَتَ بَيَاضاً لَا بَيَاضَ لَهُ... لَأَنْتَ أَسْوَدُ فِي *Uzaklaş benden. Akı olmayan ak gibi uzaklaştın. Sen artık gözümde karanlıklardan bir karasın.*

Bu şiirde geçen الظلم من câr mecrûru anlam itibarı ile أسود kelimesine bağlı gibi algılanabilir. Ancak bu durumda sıfatı müşebbehe olup renk ifade eden bir kelime olan أسود kelimesi ziyadelik bildiren ismi tafdil olur. Hâlbuki kural olarak renklerden ef'alu't-tafdil bu şekilde inşâ edilmez.³⁴ Renklerden ism-i tafdil inşa etmenin kuralı farklıdır.³⁵

30 Yûsuf suresi, 12/66.

31 Mahmûd es-Sâfi, *el-Cedwel fi i'râbi'l-Kur'ân ve sarfuhu ve beyânuhu*, Dâru'Reşîd, Beyrut ts. 7/25.

32 Şibh'i muzâf hakkında geniş bilgi için bk. 'Alî Ridâ, *el-Merci' fi'l-lugati'l-'Arabiyyeti*, Dâru's-Şarki'l-'Arabiyyeti, Beyrut 2003. 2/161.

33 es-Sâfi, a.g.e. 6/272; İbn Hişâm, *Muğni'l-lebîb*, II. 691.

34 İbn Hişâm, *Muğni'l-lebîb*, 2/693.

35 Bu konuda detaylı bilgi için bkz. İbn 'Akîl, 2/164.

C. Hazfedilmiş Harfleri Göz Önüne Almamak

Bu tarz hatalar yanlış sonuçlara sebebiyet verir. Buna örnek olarak şu ayeti verebiliriz: فَأَنْذَرْتُكُمْ نَارًا تَلَظَّى Sizi alevler saçan ateşe karşı uyardım.³⁶ Bu ayette geçen تَلَظَّى fiili mazi fiil gibi gözüküyor. Ancak bu fiil semâî müennes olan نَارًا kelimesinin sıfatıdır. Dolayısıyla müennes olarak kullanılmalıdır. Fiilin başında bulunan ve hazfedilmiş ت göz önüne alınmazsa bir yanlışlık olduğu vehmine kapılır. Hâlbuki تَلَظَّى fiili gerçekte تَلَظَّى olup ta'sı tahfif için hazfedilmiş müennes bir fiildir.³⁷

D. Yanlış İsimlendirme

Cümle tahlillerindeki asıl amaç cümlede rol alan kelimelerin bu rolleri gereği kazandıkları i'râbı ortaya koymaktır. Dolayısıyla cümle tahlilinde herhangi bir i'râbı gerektirmeyecek isimlendirmeler gramer açısından bir şey ifade etmediği gibi cümle tahlilindeki amaca da hizmet etmez. Bu hata genelde gramerdeki eksik bilgilerden kaynaklanır. Bu kısım hatalar genelde zamir, ism-i mavsul, ism-i işaret, zi'l-hâl ve muzâf olan kelimelerde yapılır. Mesela “أنا طالبٌ” cümlesini tahlil ederken “في كَلِمَةِ الْإِلَهِيَّاتِ” zamiridir.’ demekle yetinmek hatadır. Zira أنا kelimesinin zamir oluşu onun cümle içerisinde yüklendiği görevi bize göstermediği gibi hangi i'râbı alması gerektiğini de ortaya koymaz. Bu yüzden şunu da eklemek gerekir: ‘أنا birinci tekil zamir olup mahallen merfû’ ve mubtedadır.’ Aynı şekilde ‘هَذَا كِتَابٌ Bu, kitabındır’ cümlesini tahlil ederken هذا ismi işaret, ‘هَذَا muzâftır’ ifadesi de cümle tahlilinde yanlış bir ifadedir. Onun yerine şöyle demek gerekir: هذا ismi işaret olup mahallen merfu’ mubtedadır, muzâf olmanın yanı sıra mubtedanın haberi olup lafzen de merfu’ dur.

F. Cümleyi Bütün Olarak Ele Almamak

Cümle tahlillerinde yapılan hatalardan biri de eksik tahlillerdir. Bu tür hatalar bazen kelime tahlillerinde olduğu gibi cümle tahlillerinde de yapılmaktadır. Cümle tahlilindeki hatalar cümle içindeki kelimelerin tek tek tahlilleri yapıldıktan sonra cümledeki durumunu bir bütün olarak belirtmemekten kaynaklanır. Zira gramer tahlillerinde cümledeki kelimelerin tahlili yapıldıktan sonra, cümledeki bütün olarak konumunun da belirtilmesi de gerekmektedir. Mesela; ‘أنا صديقك’ Ahmet, ben senin arkadaşımın, dedi.’ cümlesini tahlil ettiğimiz zaman, أنا mubteda, صديقك haberidir’ demekle yetinmek doğru değildir. Bilakis أنا صديقك cümlesinin bir bütün olarak قَالَ fiilinin mekûlü olup mahallen mansûb olduğunu da eklemek gerekir.

36 Leyl suresi, 92/14.

37 es-Sâfi, a.g.e. 15/349.

G. Asli Ve Zâid Harflerin Karıştırılması

Bazen cümle tahlillerinde asli ve zâid harfler karıştırılıp hata yapılabilir. Bu tür hataların önüne geçmek için iyi bir sarf ilmine sahip olmak lazımdır. Zira özellikle de mu'tell fiillerde meydana gelen değişimler kelimenin anlamını çözmeyi zorlaştırıyor. Zâid harflerin asli harflerle karıştırılmasına örnek olarak şu ayeti verebiliriz:

أَلِهَيْكُمُ التَّكَاثُرُ حَتَّى زُرْتُمُ الْمَقَابِرَ Çoklukla övünmek sizi, kabirlere varıncaya (ölünceye) kadar oyaladı.³⁸ Zira ilk bakışta أَلِهَيْكُمُ kelimesindeki أَلِهِي fiilinin أَل takısı târif edatı gibi algılanabilir. Ancak buradaki أَل harfleri أَل takısı olmayıp, fiilin harfleridir.³⁹

K. İlimler Arası Terimleri Karıştırmak

Cümle tahlilinde yapılan hatalardan bir diğeri de ilimler arası terimleri karıştırmaktır. Mesela nahiv ilminde nâkıs fiil '*faili ile yetinmeyip haber isteyen ve mubteda haberin başına gelip, i'râb açısından hükmünü değiştiren*' fiil anlamında iken sarf ilminde ise nâkıs fiil, 'رَضِيَ vb.' fiillerde olduğu gibi son harfi illet harfi olan fiiller demektir.⁴⁰ Dolayısıyla كَان fiilinin içinde bulunduğu bir cümleyi tahlil ederken sadece 'nâkıs fiillerdendir' demek yeterli değildir. Sarf ilmindeki nâkıs fiillerden ayırmak için nevâsıh fiillerinden olduğunu da belirtmek gerekir.

SONUÇ

Arap dilinde cümlenin dizimi konusu çok önemlidir. Zira bu dizim ile muhataba bilgi aktarımı yapıldığı gibi belagat sanatı da icra edilir. Ayrıca bu dizimin nasıl olması gerektiği de tüm detayları ile sistematize edilmiştir. Bu kurallar her ne kadar konuşma açısından kişiye tam bir yarar sağlamasa da okunan metni doğru anlamada büyük bir paya sahiptir.

Öğrenilen kuralların pratiğe dökülmesi olarak da niteleyebileceğimiz cümle çözümlemesi hem eğitim açısından hem de muhatabın cümleyi anlamasının test edilmesi açısından önemlidir. Arap dilinde bu meyanda çok detaylı kuralların bulunması beraberinde bir takım zorluklar da getirmektedir. Hem bu zorluklara dikkat çekmek hem de bu alanda yaygın bir şekilde yapılan hataları göz önüne sermek için bu çalışmayı yapma ihtiyacını hissettik.

38 Tekâsür suresi, 101/1.

39 es-Sâfi, a.g.e. 15/396.

40 İbn Hişâm, Şerhu Şuzûri'z-Zeheb, s. 314.

KAYNAKÇA

Kur'ân-ı Kerîm

- el-Aşkar, Muhammed b. Suleyman b. 'Abdillâh, *Mu'cemu 'ulûmi'l-luğati'l-'Arabîyye*, Muessesetu'r-Risâle, Beyrut 1995.
- el-Câmî, 'Abdurrahmân b. Ahmed (ö. 898/1492), *el-Fevâ'idu'z-Ziyâ'iyye*, İstanbul, 1300/1882.
- el-Curcânî, 'Abdulkâhir b. 'Abdirrahmân b. Muhammed (ö. 471/1078), *Delâ'ilü'l-İ'câz fî 'İlmi'l-Me'ânî*, nşr. Muhammed Reşîd Rizâ, Beyrut, 1409/1988.
- Mahmûd es-Sâfî, *el-Cedwel fî i'râbi'l-Kur'ân ve sarfuhu ve beyânuhu*, Dâru'r-Reşîd, Beyrut ts.
- es-Seyyid eş-Şerîf 'Alî b. Muhammed el-Curcânî, *Kitâbu't-ta'rîfât*, Dâru'n-Nefâis, 2003
- Mustafâ el-Galâyînî, *Câmi'u'd-durûsi'l-'Arabîyye*, nşr. Şerîf el-Ensârî, Beyrut 1966.
- en-Nehhâsî, Ebû Ca'fer Ahmed b. Muhammed b. İsmâil, *İ'râbu'l-Kur'ân*, Dâru'l-mârife, Beyrut 2008.
- İbn 'Akîl, Bahâ'uddîn 'Abdullâh el-Hemedânî, (ö. 769/1367), *Şerhu İbn 'Akîl*, I-II nşr. Muhammed Muhyiddîn 'Abdulhamîd, ys. ts.
- İbn Fâris, Ahmed b. Zekeriyâ er-Râzî, (ö. 395/1004), *es-Sâhibî fî Fıkhî'l-Luğati'l-'Arabîyye ve Mesâ'ilihâ ve Suneni'l-'Arab fî Kelâmihâ*, nşr. 'Omer Fârûk et-Tabbâ', Beyrut, 1414/1993.
- İbn Hişâm, Cemâluddîn 'Abdullâh b. Yûsuf b. Ahmed b. 'Abdillâh el-Ensârî (ö. 761/1360), *Evdahu'l-Mesâlik ilâ Elfîyyeti İbn Mâlik*, I-III, nşr. Muhammed Muhyiddîn 'Abdulhamîd, 5. bs., Beyrut, 1966.
- , *Muğni'l-Lebîb 'an Kutubi'l-E'ârib*, I-II, nşr. Muhammed Muhyiddîn 'Abdulhamîd, Kahire, ts.
- , *Şerhu Şuzûri'z-Zeheb*, nşr. Muhammed Muhyiddîn 'Abdulhamîd, y.y., ts.
- İbn Manzûr, Cemâluddîn Ebu'l-Fadl Muhammed b. Mukerrem, (ö. 711/1311), *Lisânu'l-'Arab*, I-XVIII, nşr. Emîn Muhammed 'Abdulvahhâb-Muhammed es-Sâdik el-'Ubeydî, Beyrut, 1416/1996.
- İbn Ya'îş, Muvaffakuddîn Ebu'l-Bekâ b. Ya'îş b. 'Alî, (ö. 643/1244), *Şerhu'l-Mufassal li'z-Zemahşerî*, nşr. İmîl Bedî' Ya'kûb, Beyrut, Dâru'l-Kutubi'l-İlmiyye, Beyrut 2001.
- İmîl Bedî' Ya'kûb, *Kâmûsu'l-mustalahâti'l-luğavîyye ve'l-edebîyye*, Dâru'l-İlm, Beyrut 1987.
- el-Kefevî, Eyyûb b. Mûsâ el-Huseynî Ebu'l-Bekâ, (ö. 1094/1683), *el-Külliyât (el-Mu'cem fî'l-mustalahât ve'l-furûki'l-lugavîyye)*, thk. 'Adnân Dervîş-Muhammed el-Mısrî, Beyrut 1993.
- el-Meylânî, Muhammed b. 'Abdirrahîm (ö.?), *Şerhu'l-Muğni*, İstanbul, 1390/1970.
- es-Sabbân, Muhammed b. 'Alî (ö. 1206/1792), *Hâşiyetu's-Sabbân 'alâ Şerhi'l-Eşmûnî 'alâ Elfîyyeti İbn Mâlik*, I-IV, Kahire, ts.

- Sıbeveyh, Ebû Bişr ‘Amr b. ‘Osmân b. Kanber (ö. 180/796), *el-Kitâb*, I-V, nşr. ‘Abdusselâm Muhammed Hârûn, 3. bs., Kahire, 1988.
- eş-Şerîf el-Curcânî, ‘Alî b. Muhammed (ö. 816/1413), *Kitâbu’t-Ta’rifât*, İstanbul, 1327/1909.
- ez-Zemahşerî, Ebu’l-Kâsim Mahmûd b. ‘Omer, *el-Mufasssal fî ‘İlmi’l-Luĝa*, nşr. Muhammed ‘İzzuddîn es-Sa‘îdî, Beyrut, 1410/1990.

BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ

Bingol University
Journal of Social Sciences Institute
ISSN: 1309-6672

YAYIN İLKELERİ / THE PRINCIPLES OF THE PUBLICATION

Ulusal Hakemli olan Dergimiz, yılda en az iki sayı hâlinde yayımlanır.

This journal is published two issues in every year.

Dergide sosyal bilimler alanlarında Türkçe ve yabancı dillerde yazılmış
özgün araştırma makaleleri yayımlanır.

*Original articles written in Turkish or in any foreign languages are
published in the area of social science in this journal.*

Yazılar yayınlama ve danışma kurulunun onayından geçtikten sonra
yayımlanır.

Articles are published after approving of editorial and advisory boards.

Yazıların içeriğinden yazarları sorumludur.

All writers are responsible for the content of the articles.

Tüm hakları saklıdır. Derginin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

*No part of this publication may be reproduced or utilized in any form
without referring the name of the journal.*

MAKALE YAZIM KURALLARI

Dergide yayımlanması istenen yazılar, sosyal bilimler alanında, bilime katkısı olan, özgün çalışmalar olmalı ve aşağıda belirtilen nitelikleri taşımalıdır.

1- Türkçe ve yabancı dildeki başlıklar; yazının kapsamıyla uyumlu; yazının konusunu kısa, açık ve yeterli ölçüde yansıtmalıdır.

2- Türkçe ve yabancı dildeki özetler; yazının amacını, kapsamını ve sonuçlarını yansıtmalı ve yazının diğer bölümlerinden ayrı olarak yayımlanabilecek biçimde hazırlanmış olmalıdır.

3- Türkçe ve yabancı dildeki özetlere beşer tane anahtar kelime eklenmelidir.

4- Yazı, dil ve ifade yönünden, dilbilgisi kurallarına uygun olmalı, açık ve yalın bir anlatım yolu izlemeli, amaç ve kapsam dışına taşan gereksiz bilgilere yer verilmemeli ve makale yazım kurallarına uygun olmalıdır.

5- Makalenin hazırlanmasında bilinen bilimsel yöntemlere uyulmalı, çalışmanın konusu, amacı, kapsamı, hazırlanma gerekçesi vb. bilgiler yeterli ölçüde ve belirli bir düzen içinde verilmelidir. Makalede kullanılan şekil, tablo, fotoğraf ve diğer belgeler, bilimsel kurallara uygun olarak hazırlanmalı, yazının amacına ve kapsamına uygun olarak seçilmeli, yazıda değinilmemiş gereksiz belgelere ve kaynaklara yer verilmemelidir.

6- Makalede kullanılan şekil, tablo, fotoğraf ve diğer belgelerin kolayca anlaşılacak biçimde yalın ve yeterli bir açıklaması bulunmalıdır.

7- Yazıda kullanılan kaynaklar yazım kurallarına uygun olarak düzenlenmeli, değinilen her belge kaynaklar kısmında yer almalı, ancak yazıda değinilmeyen belgelere kaynaklar kısmında yer verilmemelidir.

8- Sonuçlar, araştırmanın amaç ve kapsamına uygun olmalı, ana çizgileriyle ve öz olarak verilmeli, metinde sözü edilmeyen veri ya da bulgulara yer verilmemelidir.

Makale aşağıdaki biçimde düzenlenmiş olmalıdır:

1- Kâğıt boyutu, 16,5x24,5 ebadına ayarlanır.

2- Yazılar kâğıdın bir yüzüne 12,5x19,5 cm. boyutunda basılır. (Kenar boşlukları üstten 2,5 alttan 2,5, iç kenar 2,5 dış kenar 1,5 cm. olacaktır.) ilk sayfada üstten 2 satır boşluk bırakılır.

3- Yazılar PC bilgisayarda Microsoft Word programında 11 punto Times New Roman karakteri ile 1,2 nk. satır aralıklı olarak yazılır.

4- Özetler 10 punto, yazı içindeki tablolar, fotoğraflar ve şekil adları ile dipnotlar 9 punto ile yazılır.

5- Makalenin başlığı ilk sayfanın başına kalın 14 punto büyük harflerle sayfa ortalanarak yazılır. Türkçe başlığın altına yabancı dilde başlık ilk harfler büyük diğerleri küçük olarak yazılır. Metin içindeki başlıklar öncesinde 12 punto sonrasında 6 nk boşluk bırakılır.

6- Başlıktan sonra 12 punto aralık verilerek yazar ad(lar)ı unvansız olarak yan yana sayfa ortalanarak yazılır. Unvan, çalıştığı kurum ve e.mail adresi dipnot olarak belirtilir.

7- Çalışma herhangi bir kurumun desteği ile gerçekleşmiş ise kurumun adı ilk sayfanın altında dipnot olarak belirtilir.

8- Yazar adından sonra 12 nk boşluk bırakılarak Türkçe ve yabancı dilde 150 kelimeyi geçmeyen özet yazılır ve yazının ana konusunu tanımlayan anahtar kelimeler bu özetlerde belirtilir.

9- Makale; tablo, şekil ve fotoğraf ve kaynaklar dâhil 30 sayfayı geçmemelidir. Makalenin toplam boyutu 3 mb'ı aşmamalıdır

10- Şekil, tablo ve fotoğraflar bilgisayar ortamında hazırlanıp metin içinde ya da sonunda sayfa boyutlarını (11,5x19,5cm.) aşmayacak şekilde yerleştirilir. Sayfa boyutlarını aşan şekil, tablo ve fotoğraflar ile renkli basılan sayfaların basım masrafları yazar tarafından karşılanır. Makalede yer alan fotoğraf ve şekillerin yoğunluğu düşük olmalıdır.

11- Tablo, şekil, fotoğraf başlıkları ile altlarındaki tablo, fotoğraf veya şekil arasında 6 nk ara bulunacaktır. Tablo, şekil ve fotoğraf başlıkları, bold,(siyah), 1 cm içeriden sağa yaslı, 9 punto yazı ile ve “**Tablo 1:**” şeklinde olacaktır.

12- Atıfta bulunulan kaynakların dipnotta gösterilmesi esastır. Dipnotlar, ilk yazılıştta yazarın adı, soyadı, “ “ arasında makale adı, kitap veya dergi adı, yayın yeri ve yılı sıralamasına göre gösterilir. Kitap adı, dergi adı veya benzeri kaynaklar, italik olarak yazılacaktır.

13- Açıklamalar ise, aynı şekilde sayfa altında dipnotta verilir. Aynı sıralamaya göre kaynağı gösterilir.

14. Yararlanılan kaynakların, metin içerisinde gösterilmesi mecburi görülen bazı durumlarda, uluslar arası kaynak gösterme esaslarına uyulur. Ancak açıklamalar yine dipnotta gösterilir.

15- Metin içinde ve dipnotta gösterilen bütün kaynaklar makalenin sonundaki Kaynakça listesine eklenir. Kaynakça, bölümünün boyutu10 puntoya ayarlanır. Bu bölümde yazar soyadı (büyük harf) ve adına göre alfabetik olarak dizilir. Çok yazarlı kaynak gösterimlerinde, ilk yazarın soyadından sonraki yazarların soyadlarının sadece ilk harfi büyük yazılır ve yazar soyaadları aynı şekilde öne alınır. Kaynakça listesinde, yazar adının bulunduğu ilk satır sonraki satırlara göre, 1 cm. içeriden asılı şekilde ayarlanır.

16- Kaynakların önüne sıra numarası konulmaz ve diğer bibliyografya kurallarına uyulur.

Makale teslim edilirken;

1- Yayınlanması istenen makaleler, yayın ve yazım ilkelerine göre A4 formatında bilgisayar ortamında hazırlanıp [www.bingol.edu.tr/ Fakülteler&Bölümler/Enstitüler/Sosyal Bilimler Enstitüsü/Sosyal Bilimler Dergisi](http://www.bingol.edu.tr/Fakülteler&Bölümler/Enstitüler/Sosyal_Bilimler_Enstitüsü/Sosyal_Bilimler_Dergisi) adresinden alınan başvuru formu ile birlikte sosbil@bingol.edu.tr e-posta adresine gönderilecektir. Aynı yazının, 1 nüsha bilgisayar çıktısı alınıp yazarlar tarafından imzalanarak Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sekreteriyasına ulaştırılacaktır.

2- Hakem önerileri doğrultusunda yeniden düzenlenen makalenin son şekli, yeniden ve aynı şekilde sosbil@bingol.edu.tr adresine ve bir nüshası imzalanarak Enstitü Sekreteriyasına gönderilir.

3- Hakemlerden olumlu rapor alamayan ve dergimiz yazım kurallarına göre hazırlanmayan makale yayınlanmaz, yazarına iade edilmez; bu konuda idari ve adli bir sorumluluk kabul edilmez.

Yazışma Adresi:

Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü 12100 BİNGÖL

Tlf: 0 (426) 2150072 Faks: 0 (424) 215 1017

e-posta: sosbil@bingol.edu.tr

