

GÜNCEL SOSYOLOJİ ARAŞTIRMALARI

Editor
Fatma Doğan Akkaya



BİDGE Yayınları

GÜNCEL SOSYOLOJİ ARAŞTIRMALARI

Editör: Dr. Öğretim Üyesi Fatma Doğan Akkaya

ISBN: 978-625-372-627-0

1. Baskı

Sayfa Düzeni: Gözde YÜCEL

Yayınlama Tarihi: 14.03.2025

BİDGE Yayınları

Bu eserin bütün hakları saklıdır. Kaynak gösterilerek tanıtım için yapılacak kısa alıntılar dışında yayıncının ve editörün yazılı izni olmaksızın hiçbir yolla çoğaltılamaz.

Sertifika No: 71374

Yayın hakları © BİDGE Yayınları

www.bidgeyayinlari.com.tr - bidgeyayinlari@gmail.com

Krc Bilişim Ticaret ve Organizasyon Ltd. Şti.

Güzeltepe Mahallesi Abidin Daver Sokak Sefer Apartmanı No: 7/9 Çankaya /
Ankara



İÇİNDEKİLER

GÜNDELİK HAYATIN DÖNÜŞÜMÜNDE ZAMANSALLIK, MEKANSALLIK VE TOPLUMSAL İLİŞKİLER: ALMANYA ACI VATAN ÖRNEĞİ.....	8
ŞEYMA AYYILDIZ	8
SOSYOLOJİDE SAHA, BİLGİ, DİSİPLİN: CEZAEVLERİ ARAŞTIRMALARINDA FENOMENOLOJİK YAKLAŞIM	30
MERVE REYHAN BAYGELDİ	30
HİBRİD MEDYA TEMSİLLERİ ÜZERİNDEN YEREL KÜLTÜREL KİMLİĞİN MÜZAKERE YOLLARINA GÜNCEL SOSYOLOJİK PERSPEKTİF GELİŞTİRMEK.....	61
FATMA DOĞAN AKKAYA.....	61
KURUMSAL AİDİYETE GÜNCEL SOSYOLOJİK BAKIŞ.....	92
İSMET DEMİR.....	92

Giriş

Toplumlar, sürekli değişim ve dönüşüm içinde olan dinamik yapılar olarak, bireylerin deneyimlerini, toplumsal yapılar içindeki konumlarını ve gündelik pratiklerini şekillendiren çok katmanlı süreçlere sahiptir. Sosyoloji, bu süreçleri anlamlandırma çabası içinde, bireyler ile kurumlar arasındaki ilişkileri, toplumsal yapıların dönüşümünü ve insan deneyiminin farklı boyutlarını ele alan geniş bir perspektif sunar. Elinizdeki kitap, günümüz sosyolojik araştırmalarının farklı yönlerini bir araya getirerek, göç, cezaevi araştırmaları, medya temsilleri ve kurumsal aidiyet gibi konulara dair güncel tartışmaları kapsamlı bir şekilde ele almayı amaçlamaktadır.

Öncelikle göç olgusu, bireylerin ve toplulukların mekânsal hareketliliğiyle sınırlı olmayan, aynı zamanda zaman, bellek ve toplumsal ilişkilerle iç içe geçmiş bir süreçtir. Göçmen deneyimi, yalnızca fiziksel yer değiştirme anlamına gelmez; aynı zamanda geçmişten geleceğe uzanan, bireysel ve kolektif kimliklerin sürekli olarak yeniden şekillendiği bir zamansallık içinde var olur. Göçmenler, zaman içinde aidiyet duygularını müzakere ederken, aynı zamanda göç sürecinin belirsizlikleri, bekleyişleri ve hızlanmalarıyla karşı karşıya kalırlar.

Bunun yanı sıra, göçün mekânsallığı, göçmenlerin yaşadıkları kentlerde nasıl konumlandıkları, kent mekânlarını nasıl deneyimledikleri ve bu mekânları nasıl dönüştürdükleri gibi konularla yakından ilişkilidir. Göçmenlerin kentsel mekânlarla

kurdukları ilişkiler, hem mekânın fiziksel düzenlemeleri hem de toplumsal kabul süreçleriyle şekillenir. Bu bağlamda, mekânsal aidiyet, yer değiştirme ve yer edinme süreçleri, göç araştırmalarında önemli bir yer tutmaktadır.

Göç aynı zamanda toplumsal ilişkilerin yeniden yapılandığı bir süreçtir. Göçmenlerin ev sahibi toplumlarla kurdukları ilişkiler, entegrasyon, dışlanma ve çatışma dinamikleri üzerinden şekillenir. Etnik kimlikler, sınıf farklılıkları ve hukuki statüler, göçmenlerin toplumsal ilişkilere dahil olma biçimlerini belirleyen faktörler arasında yer almaktadır. Bu kitapta yazar Şeyma Ayyıldız göç çalışmalarında zamansallık, mekânsallık ve toplumsal ilişkiler bağlamında yapılan güncel araştırmaları bir araya getirerek, bu çok boyutlu sürecin farklı yönlerini sinemanın kült eserlerinden biri olan Almanya Acı Vatan filmi ile tartışmaya açmaktadır.

Cezaevi araştırmaları, toplumsal denetim, suç politikaları ve bireylerin hapisane deneyimleri üzerine önemli tartışmaları içerir. Fenomenolojik bir perspektiften bakıldığında, mahkûmiyet yalnızca hukuki bir statü olarak değil, bireyin beden, zaman ve mekân algısını derinden etkileyen bir deneyim olarak ele alınır.

Hapishane, bireyin hareketliliğini sınırlayan, zamansallığını yeniden şekillendiren ve mekânsal algısını köklü biçimde dönüştüren bir ortamdır. Mahkûmlar için zaman, dış dünyadaki zaman algısından farklı bir şekilde işler; bekleyiş, monotonluk ve belirsizlik hissi, mahkûmiyet sürecinin temel bileşenlerindendir. Mekânsal olarak, hapishane duvarları, bireyin hem fiziksel hem de toplumsal dünyayla kurduğu ilişkiyi sınırlandırırken, aynı zamanda yeni bir toplumsallığın da oluşmasına zemin hazırlar.

Bu çerçevede yazar Merve Reyhan Baygeldi, kendi saha deneyimleriyle cezaevi araştırmalarında fenomenolojik yaklaşımı ele almakta, bireylerin hapishane deneyimlerini, duyuşsal algılar, bedenin mekânda konumlanması, bellek ve öznel zaman algısı gibi

unsurlar üzerinden ele alarak, cezaevi yaşamına dair derinlemesine bir bakış sunmaktadır. Kitapta yer alan çalışma, cezaevi mekânında var olmanın anlamını ve bireyin mahkûmiyet sürecinde yaşadığı dönüşümleri tartışarak, bu alandaki literatüre önemli katkılar sunmaktadır. Özetle yazar fenomenolojik yaklaşımın araştırmacının cezaevi gibi önyargıların son derece güçlü olduğu bir alanda kendi varsayımlarını fark etmesine ve görece kontrol altına almasına imkân tanıdığını ifade eder. Bu nedenle fenomenolojik desenin, araştırmacı ve katılımcı arasında olabildiğince eşitlenmiş bir bilgi üretim sürecinin temeli olduğunu açıklar.

Medya, toplumsal gerçeklikleri inşa eden en güçlü araçlardan biri olarak, bireyleri ve grupları nasıl gördüğümüzü büyük ölçüde şekillendirir. Geleneksel medya ile dijital medya arasındaki sınırların giderek belirsizleştiği günümüzde, hibrit medya temsilleri kavramı giderek daha fazla önem kazanmaktadır.

Özellikle gençler, sosyal medya platformlarında hem içerik üreticisi hem de tüketici olarak aktif roller üstlenmektedirler. Bu durum, gençlerin medya temsillerini sadece pasif bir şekilde almadıkları, aynı zamanda bu temsilleri yeniden üretme, değiştirme ve eleştirme süreçlerine katıldıkları bir ortam yaratmaktadır. Gençlerin kimlik inşası, toplumsal cinsiyet, sınıf ve etnik köken bağlamında hibrit medya temsilleri üzerinden nasıl şekillendiği, günümüz medya çalışmaları açısından önemli bir soru olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu kitapta, yazar Fatma Doğan Akkaya gençlerin medya ile olan etkileşimini ve hibrit medya temsillerinin nasıl toplumsal kimlikleri inşa ettiğini ele alan çalışmada, medya ve sosyoloji arasındaki kesişim noktalarını görünür kılmaktadır.

Bireylerin çalışma hayatı, eğitim kurumları ve sivil toplum örgütleri gibi yapılar içinde kurdukları aidiyet duygusu, toplumsal bağlılık açısından önemli bir belirleyicidir. Kurumsal aidiyet,

bireylerin kimliklerini şekillendiren, toplumsal statülerini belirleyen ve örgütsel yapılar içindeki konumlarını anlamlandırmalarına yardımcı olan bir süreçtir.

Neo-liberal politikaların ve esnek çalışma koşullarının yaygınlaşmasıyla birlikte, bireylerin kurumsal aidiyet duygusu dönüşüm geçirmekte, çalışma yaşamında süreklilik yerine geçicilik ve belirsizlik ön plana çıkmaktadır. Bu durum, bireylerin toplumsal aidiyetlerini nasıl kurdukları, kurumsal bağlılığın nasıl yeniden şekillendiği ve bireylerin bu süreçlere nasıl tepki verdiği gibi soruları gündeme getirmektedir.

Yazar İsmet Demir'in katkısıyla kitap kurumsal aidiyetin toplumsal yapı içindeki yerini, bireylerin örgütsel bağlılıklarını ve toplumsal aidiyet süreçlerini ele alan güncel çalışmaları içermektedir. Kurumsal aidiyetin, çalışanların kuruma olan bağlılıklarının belirleyicisi olarak modern iş dünyasında giderek daha fazla önem kazandığını tartışan yazar bir takım öneriler de geliştirerek literatüre katkıda bulunur.

Elinizdeki kitap, sosyolojinin farklı alanlarına dair güncel araştırmaları bir araya getirerek, toplumsal dinamikleri anlamaya yönelik kapsamlı bir perspektif sunmaktadır. Göç, cezaevi deneyimleri, medya temsilleri ve kurumsal aidiyet gibi konular etrafında şekillenen çalışmalar, hem teorik hem de ampirik katkılarla sosyoloji alanında çalışan araştırmacılar, akademisyenler ve öğrenciler için önemli bir kaynak olma niteliği taşımaktadır.

Bu kitabın, sosyoloji literatürüne katkı sunmasını ve toplumsal meselelere dair yeni bakış açıları kazandırmasını temenni ederim.

Dr. Öğretim Üyesi Fatma Doğan Akkaya

Editör

GÜNDELİK HAYATIN DÖNÜŞÜMÜNDE ZAMANSALLIK, MEKANSALLIK VE TOPLUMSAL İLİŞKİLER: ALMANYA ACI VATAN ÖRNEĞİ

ŞEYMA AYYILDIZ¹

Giriş

Türkiye ve Almanya'nın 1961'de işçi alım anlaşmasının imzalanmasından sonra resmen başlayan uzun bir göç geçmişi vardır (Acar, 2023). İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Almanya sanayileşme sürecini çok hızlı bir şekilde tamamlamış; ancak ülke işgücü açığıyla karşı karşıya kalmıştır. Bu sorunu aşmak için yabancı işçiler Almanya'ya anlaşmalar yoluyla çağırılmıştır. Özellikle Türk işçiler bu konuda etkin rol oynamış, Almanya- Türkiye arasındaki işgücü istihdamıyla Alman işgücü açığının ihtiyacını gidermişlerdir (Borekci vd., 2022). Türk işçiler yıllar içerisinde Almanya'daki en fazla göçmen grubunu oluşturmuştur. Göçün başlangıcında birkaç bin olan Türk göçmen sayısı bugün 2022 yılı istatistiklerine göre 2,8 Milyondur (Çetin ve Aslan Özcan, 2024).

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Boğaziçi Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, İstanbul, seyma.ayyildiz@bogazici.edu.tr, ORCID:0000-0003-4125-1175.

II. Dünya Savaşı'ndan sonra, iki ülke arasındaki göç, farklı nedenleri ve motivasyonları olan altı dalga altında analiz edilebilir (Aydın, 2016). Türkiye ile Almanya arasındaki göç, 1961'den 2000'lere kadar önemli ölçüde evrim geçirmiş ve bu, Almanya Merkez İşe Alma Ofisi'nin 1961'den 1973'e kadar misafir işçi alımıyla başlamıştır. İşgücü alımının sona ermesinin ardından, birçok Türk göçmen Almanya'da kalmayı seçti ve bu da aile birleşimine ve bireylerin yasadışı yollardan girmesi veya vizelerini aşmasıyla düzensiz göçün artmasına yol açtı. 1980'lerde Türkiye'deki askeri darbe nedeniyle siyasi olarak yönlendirilen göçe doğru bir kayma görüldü ve bunun sonucunda birçok göçmen işgücü piyasasında zorluklarla karşılaştı ve kültürel ve dini kimliği desteklemek için Türk-İslam Din Birliği (DİTİB) gibi kurumların kurulması teşvik edildi. 1980'lerin başında Yabancıların Geri Gönderilmesi Teşvik Yasası'nın yürürlüğe girmesi, birçok Türk'ü ülkelerine dönmeye teşvik ederken, 1990'larda çatışmadan kaçan bir Kürt mülteci dalgası yaşandı. 2000'lere gelindiğinde, özellikle emekli Türk göçmenler arasında, yüksek vasıflı ve düşük vasıflı bireylerin hareketliliği arasında belirgin bir ayrımla dairesel göç ortaya çıktı. (Aydın, 2016: 4-5). Aydın her ne kadar yüksek vasıflı göçmenleri altıncı dalganın içine dahil etse de günümüzde artan kalifiye eğitilmiş Türk işçilerin durumu literatürde önemli bir yer kaplamaya başlamıştır (Sunata, 2011; Yanasmayan, 2014, 2015, 2018; Ozcurumez, 2016; Cesur vd., 2018; Oguzhan Okumuş, 2020; Filiz, 2024) ve bağımsız bir göç dalgası olarak adlandırılabilir.

Genel olarak, Türkiye ile Almanya arasındaki göç dinamikleri, yasal çerçeveler, sosyo-ekonomik koşullar ve siyasi koşullar dahil olmak üzere çeşitli faktörler tarafından şekillenmektedir (Aydın, 2016: 4-5) fakat bu araştırmanın temel motivasyonu birinci kuşak göçmenleri anlayarak güncel literatürde hali hazırda devam eden göçe dair tartışmalara ışık tutmaktır. Bu sebeple göçün başlangıç dinamikleri ve göçmenlerin deneyimleri

önemlidir. Her değişim ve dönüşüm geçmiş tecrübelerin üzerine kuruludur. Birinci kuşak misafir işçi göçmenlerin Alman hükümeti tarafından Türkiye'ye geri dönecekleri düşünülmüş bu sebeple göçün başında Türk-Alman ilişkilerinde sınırlı bir sosyal etkileşim görölmektedir. Göçmenlerin motivasyonlarının daha iyi sosyal ve ekonomik koşullara, yaşam standartlarına sahip olmak olduğu bilinmektedir. Ayrıca Almanya'yı geçici bir çalışma yeri olarak gördüklerinden, koşulları ve yaşam standartları çok ilkindir. Türkiye'de daha iyi ekonomik koşullar için para biriktirmeyi ve daha az harcamayı tercih eden bu grup, bu nedenle yurtlarda, işçi odalarında yaşamayı tercih etmişler veya küçük evlerde, kötü koşullarda ve banliyölerde toplu halde yaşamışlardır. Özetle motivasyonları Türkiye'ye dönmek olduğundan, sosyal hayattan beklentileri oldukça sınırlı olup (Başkurt, 2009), o dönemde kendi kimlikleri, dilleri ve sosyal çevreleriyle yaşamlarını sürdürmekte. Alman halkıyla ilişki kurmak yerine diğerk Türk göçmen işçilerle ilişki içindeydiler. Ayrıca dil öğrenmemeyi tercih ediyorlar bu da sosyalleşmelerine engel olmaktaydı. Alman arkadaşlardan oluşan bir sosyal hayat yerine sosyalleşme süreçleri sadece Türk göçmenlerle sınırlıydı (Arslan, 2006). Hayat iş ve yatak arasında sıkışmıştı, temel sorunları ekonomik olduğuy için iletişim, kimlik ve kültürel kabulde yaşanan sıkıntılar öncelikli sorunlar olarak görölmüyordu. Türk göçmenlere ek olarak, Alman toplumu ve hükümeti de bunu bir sorun olarak görölmüyordu, çünkü kendilerini hiçbir zaman göçmen ülkesi olarak düşünmemişlerdi. Doğasıyla çatışmasına rağmen belli süre sonra konuk işçi olarak isimlendirdikleri işçilerin döneceklerine inanıyorlardı.

Özetle, bugün dış göç hala Türkiye'nin en temel meselelerinden biridir (Sirkeci ve Erdoğan, 2012) ve etkisini farklı göçmen profilleriyle devam ettirmektedir. Bu çalışma birinci kuşak Türk göçmenlerin sorunlarına ve yaşam koşullarına ışık tutarak gündelik hayatlarındaki dönüşümlerini dönemin en ses getiren

filmlerinden biri olan “ Almanya Acı Vatan” ile analiz edecektir. Şerif Gören’in yönettiği Almanya Acı Vatan, 1979 tarihinde gösterime girmiştir. Almanya’ya işçi olarak göçen, “birinci kuşak göçmen” olarak adlandırılabilir bir kadın işçinin, fabrika ve kentsel mekânda girdiği etkileşimleri ve geçirdiği dönüşümleri anlatmaktadır. Bu hikaye, iş yaşamına, göçmen işçi sorunlarına, göçmenin göç edilen mekânla ilişkisine ve de toplumsal cinsiyete dair unsurların üzerine inşa edilmiştir (Sayan Cengiz, 2019: 1209). Bu anlamda bu film çalışmanın temel araştırma sorusu olan birinci kuşak göçmenlerin gündelik hayatın dönüşümüyle nasıl toplumsal ilişkiler geliştirdiklerine dair analiz için önemli bir kaynaktır. Tematik analiz yöntemiyle içerik analizine tabi tutulan filmde belirlenen ana temalar toplumsal cinsiyet ilişkileri, mekan, zamansallık, yabancılaşmadır.

Sinemada Göçmen Temsilleri

Sinema, görsel hikâye anlatımı yoluyla göçün karmaşıklıklarını inceleyen güçlü bir ortam iletişim aracıdır ve izleyicilerin göçmenlerin kimlik ve kültürel çatışma mücadeleleriyle empati kurulmasını sağlar. Renk paletleri ve ışıklandırma gibi sinematografik teknikleri kullanarak filmler, göçün getirdiği daha geniş toplumsal dönüşümleri ve kültürel zenginliği vurgularken bu deneyimlerin duygusal ağırlığını etkili bir şekilde iletir. Sonuç olarak, sinema yalnızca göçmenlerin hayatlarını belgelemekle kalmaz, aynı zamanda toplumdaki umutları, hayalleri ve zorlukları hakkında farkındalık yaratarak çeşitli kültürlerle dair daha derin bir anlayış geliştirir (Öztürk, 2025). Bu açıdan özellikle göçün kentleşme ve sanayileşmenin ortasında belirgin bir tema olarak ortaya çıktığı Türk sinemasında filmler, tarihi ve toplumsal sorunları yansıtan hayati bir sanatsal ortam görevi görür. 1960'ların sonlarından itibaren ise Türk sineması, özellikle Türkiye'nin iş gücünün düşük statülü işleri doldurmak için Almanya başta olmak üzere Batı Avrupa ülkeleri tarafından işe alınmasıyla, dış göçün

karmaşıklıklarını keşfetmeye başladı. Bu göç, Türkiye'deki ekonomik zorlukla paralel gelişmiş; birçok genç işçi kırsal hayattaki evlerini terk ederek gittikleri yabancı topraklarda dışlanma ve kültürel çatışmalarla karşı karşıya kaldı. Yukarıda da ifade edildiği gibi başlangıçta, bu göçmenler para kazanmayı ve memleketlerine dönmeyi hedeflemelerine rağmen, süreç bambaşka şekilde sonuçlandı. Bu deneyimlerin 1970'lerden bu yana Türk sinemasında tasviri, göçmenlerin mücadelelerini vurgulamakta kimlik, uyum ve göçün sosyo-ekonomik etkileri temalarını ele almaktadır (Agocuk vd., 1990: 506-508). Özellikle Türk sinemasında 1970'lerde Türkler dışlanmanın ve iletişim kuramamanın mağdurları olarak tek boyutlu bir şekilde tasvir edilmektedir (Sayan Cengiz, 2019: 1208). Bu dönemde çekilen filmlerde göçmenler birer kurban rolünde resmedilmiş, çatışan iki farklı kültürün arasında kalan Türkler hem kültürel, hem de ekonomik olarak dışlanmış olarak tasvir edilmektedir (Cox, 2011). Bir başka deyişle, 1960'larda birinci nesil Türk göçmenler, büyük ölçüde entegrasyonlarını ve aidiyet duygularını karmaşıklaştıran kültürel farklılıklar nedeniyle Alman toplumuna uyum sağlamada önemli zorluklarla karşılaşmış olarak filmlerde resmedilir. Bu yabancılaşma, göçmenleri 'gelişmiş' bir ülkede yaşam mücadelesi veren kendi kültürlerinden kopuk olarak tasvir eden filmlerde sıklıkla vurgulanır ve toplumsal değişimler içinde süreçle beraber gerçek kimliklerini kaybettikleri vurgulanır (Kaya, 2018: 102).

“Almanya Acı Vatan” filmi tam da bu ilişkilerin resmedildiği bir filmidir. Şerif Gören'in yönettiği 1979 yapımı "Almanya Acı Vatan" filmi, Almanya'da göçmen bir işçi olan Güldane'nin izni sırasında Türkiye köyüne dönmesini ve maddi olarak faydalanmayı temelde amaç edinen Mahmut ile anlaşmalı bir evlilik yapmasını konu alıyor. İlişkileri geliştikçe film, özellikle Mahmut'un şehir yaşamına ilişkin hayal kırıklığı ve zaafı, Güldane'nin daha iyi bir yaşam arzusuyla tezat oluşturmaktadır. Güldane'nin sınırları

çizilmiş, disiplinli ve çalışma odaklı yaşamı Mahmut'un Almanya hayalinin tersidir. Başta gerçek bir evlilik olmayan bu ilişki daha sonra Güldane'nin hamile kalması ile sonuçlanır ve Mahmut'la bebeğin geleceği konusunda anlaşamazlar. Sonuç olarak, Mahmut'un bencilliği, Güldane'nin Almanya'daki hayallerini terk etmesine ve bunun yerine anneliği ve köklerine dönüşü seçmesine sebep olur. Değişen gündelik hayat pratikleriyle kimlik ve aidiyet krizini resmeden bu film toplumsal ilişkilerin dönüşümü ile ilgili ciddi bir analiz imkânı sunar. Sinema bu ilişkileri renkli bir şekilde resmederken göç, kent ve kimliğe dair geniş bir analize kapı açar.

Yöntem

Bu çalışma niteliksel tematik analiz yöntemine dayanmaktadır. Bu analizin amacı, Çalık ve Sözbilir' in (2014) vurguladığı gibi, bir konu etrafında benzerlikleri ve dönüşümleri belirli temalar etrafında tespit etmek ve karşılaştırmaktır. Bu anlamda, tematik analiz, nitel verilerde tekrar eden temaları ve anlamları sistematik bir şekilde belirlemek ve raporlamak için kullanılan bir yöntemdir. Braun ve Clark (2006) tarafından geliştirilen süreç, verilerle aşinalık kazanma, ilk kodları oluşturma, temaları belirleme, gözden geçirme, tanımlama ve son raporu oluşturma aşamalarını içerir. Bu analiz yöntemi, esnekliği sayesinde farklı teorik yaklaşımlarla kullanılabilir, büyük veri setlerini düzenlemeye yardımcı olur ve katılımcıların deneyimlerine odaklanarak derinlemesine analiz yapma imkânı sunar. Tematik analiz, göç çalışmaları, toplumsal cinsiyet, medya incelemeleri ve gündelik yaşam pratikleri gibi sosyal bilim alanlarında yaygın olarak uygulanmaktadır. Göç ve gündelik yaşam pratiklerinin incelendiği bu çalışma için uygun bir araştırma yöntemi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tema, araştırma sorusuyla ilgili verilerdeki önemli noktaları tanımlar ve araştırma sorusuyla ilgili bir örüntü oluşturan cevapları

veya anlamları temsil eder (Braun ve Clark, 2006). Bu noktada ana araştırma sorusu olan birinci kuşak göçmenlerin göç süreciyle hangi kimlik ve toplumsal dönüşümlerden geçtiğine dair ana temalar belirlenmiştir. Bu araştırma sorusuna cevap verebilmek için dönemin en etkili filmlerinden biri olan ve birinci kuşağın geçirdiği süreçleri resmeden “Almanya Acı Vatan” filmi seçilmiştir. Filmde temalar belirlenirken hem kamusal alan olan kentsel mekan/ işyerleri ile hem de ev içi ilişkilerin resmedildiği özel alanlarla sorulara cevaplar aranmıştır. Bu alanların içinde değişime uğrayan ve çatışma üreten mekan, zamana dair algılar, kadın-erkek ilişkileri, kimliğe dair kurgular ana temalar olarak belirlenmeden önce film birkaç kez izlenerek öncelikli olarak kodlar oluşturuldu ve kodlara ilişkin ortak temalara karar verildi. Bu temaların uygunluğu araştırma sorusu etrafında gözden geçirilerek anlamlarına dair analizler gerçekleştirildi. Özellikle mekânsal değişimin belirgin olduğu kadın-erkek ilişkileri üzerine oturan bu film bu temaların ortaya çıkmasında temel belirleyicidir.

Bulgular

Araştırmanın bulguları dört farklı başlık altında incelenecektir. Mekânın Yeniden İnşası, Zamansallığın Dönüşümü, Toplumsal Cinsiyet Müzakereleri ve Kimlik Çatışmaları-Yabancılaşma’dır. Dış göçün etkisiyle mekân değiştiren göçmenlerin toplumsal ilişkilerini etkileyen bu dönüşümler birinci kuşağın izole ortamında daha çarpıcı bir şekilde ortaya çıkarken, ilk dönem Türk-Alman ilişkilerine dair bulgular da içermektedir. Bu bulgular karşılıklı önyargı üzerine kurulurken en temel belirleyici faktörün kimlik olduğu, kimliğe daha sonra mekâna ve zamana dair dönüşümün eşlik ettiği anlaşılmaktadır.

Toplumsal Cinsiyetin Yeniden Müzakeresi

"Almanya, Acı Vatan" anlatısında, Güldane ve Mahmut arasındaki gelişen ilişki, göç bağlamında cinsiyet ilişkilerinin karmaşıklıklarının incelendiği bir mercek görevi görür. Her iki karakterin de cinsiyet rollerine ilişkin ilk algılarını önemli ölçüde şekillendiren geleneksel Müslüman değerlerine dayanan kırsal bir gündelik hayat deneyimleridir. Din her ne kadar toplumsal cinsiyet ilişkilerini şekillendiren temel toplumsal prensiplerden biri olsa da gündelik hayat pratiklerine yansımaları ataerkillik kodlarıyla iç içe geçmiştir (Karamese, 2023). Mahmut, Güldane'nin iffet ve geleneğe bağlılığın simgesi olarak gördüğü başörtüsünü takması konusunda ısrar ederek, kültürün ataerkillik beklentilerini temsil eder. Ancak Güldane'nin eylemleri (Mahmut'un kontrolünden kaçarken bir takside başörtüsünü çıkarması) özerklik arzusunun ve dayatılan normlara karşı direncini göstererek filmin başından itibaren ataerkillik kodları-din- toplumsal cinsiyet arasındaki gerilimi göç çerçevesinde sorunsallaştırır.

İlişkileri geliştikçe, özellikle Almanya'ya taşınmalarından sonra dinamikler değişir. Güldane'nin Mahmut'tan daha etkili bir şekilde yeni ortama uyum sağlama yeteneği, ilişkileri içinde yeni bir güç yapılandırmasına yol açar. Geleneksel cinsiyet rolleri olarak erkeklerin otoritesine ve kadınların ev işlerinden sorumlu olduğuna dair inançla gönderme yapılır. Ancak Almanya'da Güldane'nin topluma entegrasyonu ona yeni bir sosyal güç kazandırır ve Mahmut'un otoritesine meydan okumasına olanak tanır. Bu, geleneksel olarak kadınlara verilen bir görev olan bulaşıkları yıkamasını istediğinde dokunaklı bir şekilde gösterilir ve ev içi rollerinde ve beklentilerinde önemli bir değişimi işaret eder. Beklenin tersine Mahmut'un Güldane isteyken bulaşıkları yıkaması önemli bir değişimin işaretidir. Erkek, bu yeni ülkede hayatı çoktan çözmüş ve bu nedenle artık daha fazla güce sahip olan kadını Almanya'ya kadar takip eden pozisyonundadır ve ikincil konumdadır. Ek olarak, Güldane'nin kendisinin ve kocasının

kazandığı parayı saydığı ve düzenlediği bir sahne resmedilir, çünkü her şeyin nasıl ödeneceği konusunda kadın daha iyi bilgiye sahiptir, göç sürecinde uyum anlamında daha fazla kültürel sermayeye sahip avantajlı konuma geçen yine kadındır. Her ne kadar daha sonra da tartışılacağı üzere göçün geleneksel ilişkileri devam ettiren bir yönü olsa da göçün kadını güçlendirici etkisi literatürde tartışılmaktadır ve bu filmde bahsedilen temel olgulardan birisidir (Jolly vd., 2005). Film ayrıca göçün cinsiyet kimlikleri üzerindeki etkisini vurgulayarak, bu kimliklerin nasıl akışkan olduğunu, bağlama ve bireysel koşullara göre nasıl değişebileceğini gösterir. Güldane'nin göç amacıyla Mahmut ile evlenme konusundaki pragmatik kararı, uyumu karşılığında mali destek pazarlığı yaparak bağımsızlığını iddia ettiği için geleneksel cinsiyet rollerini daha da bozar. Bu an, Mahmut'un erkek egemenliği beklentileri ile Güldane'nin ekonomik bağımsızlığı arasındaki gerilimi özetler ve göçün arka planında ilişkilerinin karmaşıklıklarını ortaya koyar.

Mahmut'un karakter gelişimi de eşit derecede önemlidir, çünkü Almanya'yı fırsatlar ülkesi olarak gören idealist bir görüşten göçmen hayatının sert gerçekleriyle boğuşmaya geçiş yapar. Bu dönüşüm, Mahmut'un alışkın olduğu erkeklik ve toplumsal cinsiyet kalıpları açısından zorlayıcıdır ve bir kimlik bunalımına yol açar. Güldane'nin parasını alıp kumar oynayarak, içki içerek ve Güldane'yi aldatarak dışa vurulan bir erkeklik krizinden bahsetmek mümkündür (Sayan Cengiz, 2019: 1215). Nihai noktada Güldane'yi sömüren Mahmut ve hamileliği sebebiyle Almanya'dan vazgeçen ideal işçi göçmen Güldane arasındaki gerilimde bu erkeklik krizinin payı büyüktür. Hem erkeklik krizi hem de göçmenliğe bağlı paralel gelişen yalnızlığı ve sosyal dışlanması göçün duygusal bedelini vurgularken, sonunda Türk erkeklerinden oluşan bir topluluğa entegre olması kimliğinin ve öz değerinin geri kazanılma çabasını ifade eder. Bu dönüşüm, göçmen deneyimini karakterize eden daha geniş dayanıklılık ve uyum temasını yansıttığı için hayati önem taşır.

Filmin kadın göçmenleri tasviri, karşılaştıkları ikili yükü vurgular: yeni bir kültüre uyum sağlarken aynı zamanda geleneksel aile rollerini sürdürme zorunluğu. Güldane'nin bu beklentileri dengeleme mücadelesi, göç süreçlerinin cinsiyet ilişkilerini ve kimliklerini temelden yeniden şekillendirdiğini savunan Hondagneu-Sotelo ve Cranford'un (2006) bulgularıyla örtüşmektedir. Filmin bu dinamikleri ayrıntılı bir şekilde tasvir etmesi, kültürel miras ve yeni toplumsal normların kesiştiği noktanın hem erkekler hem de kadınlar için karmaşık bir manzara yarattığı, cinsiyetlendirilmiş bir deneyim olarak göçü derinden anlamanın önemini vurgular.

Sonuç olarak, "Almanya, Acı Vatan" Güldane ve Mahmut'un ilişkisinin merceğinden, film izleyicileri göçün dönüştürücü gücü ve bu bağlamda cinsiyet ilişkilerinin evrimleşen doğası üzerine düşünmeye davet etmektedir. Anlatı, geleneksel rollerin sorgulanabileceğini ve yeniden şekillendirilebileceğini gösterirken, uyum yolculuğunun duygusal derinlik ve karmaşıklıkla dolu olduğunu, göçmen deneyiminde kültür, kimlik ve kişisel gelişim arasındaki karmaşık etkileşimin iç içe olduğunu vurgulamaktadır.

Mekânın Yeniden İnşası

Mekâna dair ilişkilere bakıldığında öncelikle göçün en başında yukarıda bahsettiğimiz kısıtlı etkileşim alanları sebebiyle filmde ilk başta dışlanma alanları dikkatimizi çekmektedir. Bu dışlanma alanlarının göçmenler açısından izole bir ortam yarattığı film boyunca işçi yurtları, küçük odalar, fabrika ortamı ve sokaklarda işlenmektedir. İşçi yurtları ve küçük odalar izolasyonun en belirgin olarak gösterildiği yerlerdir. Filmde Almanya'ya giden karakterlerin kaldıkları mekânlar genellikle dar, soğuk ve işlevsel alanlardır. Bu mekânlar, işçilerin geçici ve güvencesiz yaşam koşullarını yansıtır. Çalışma ortamı genellikle katı kuralların ve tekrarlayan işlerin olduğu büyük sanayi tesisleri olarak gösterilir. Bu

mekânlar, göçmen işçilerin emeğinin sömürülmesini ve makineleşmiş işçi kimliğini vurgular. Türk işçiler burada kimseyle sosyalleşme imkânı bulmadan işçi olarak var olurlar ve bunun dışında bir varlık gösteremeden oradan ayrılırlar. Katı hiyerarşinin olduğu çalışma alanlarında işçiler fabrikalarda tamamen izolasyon içindedirler ve işyerleri bir hapisane gibi resmedilir. Sokaklar ve kamusal alanlara bakıldığında ise Almanya'daki sokaklar, göçmenlerin aidiyet hissetmedikleri, dışlandıkları ve ırkçılığa maruz kaldıkları alanlar olarak sunulur. Göçmenlerin sosyal hayatta görünmez olduklarını hissettikleri anlar bu sahnelerle desteklenir.

Filmde en dikkat çeken husus kırsal alandan gelen Türk göçmenlerin kentsel mekâna geçişleri ve bunları ilk defa kullanma deneyimleridir. Fakat bu kente geçiş daha önce de bahsedildiği üzere hala kısıtlayıcı ve izoledir. Yolculuktan sonra, çoğunlukla Türk işçilerin yaşadığı bir bölge olan Berlin'in Kreuzberg bölgesine varmaları bu anlamda manidardır. Burası heterojenliğin ve farklılığın merkezi olan kent anlayışının yerine belli bir grubun konuşlandığı izole kent yaşam biçimini sorunsallaştırır. Güldane'nin tanıdığı birçok başka aile ve Türk süpermarketlerinin olduğu Kreuzberg Almanca bilmeyi gerektirmeyecek kadar Türk mekanıdır. Mekânı başka bir ülkede kendi kimlikleriyle yeniden inşa eden Türkler Almanya içinde Alman toplumundan kopuk bir yaşam inşa etseler de Türk kimliğine bağlı mekânın sürekliliğini sağlamışlardır. Bu kimlik paylaşımı sadece Kreuzbarg genelinde bir mahallede değil daha mikro ilişkilerde de kendini göstermektedir. Güldane, bir apartmanda Türk arkadaşlarıyla birlikte yaşamaktadır. Ekonomik koşulların ve kültürel yakınlığın sebep olduğu kadın dayanışması mekânsal anlamda da birçok analize kapı açar. Kadınlar çalışma hayatına geçse de hala izole bir çevrede kadınlarla hayatı paylaşmaktadırlar. Göçün dayanışma prensibine uygun olarak yine kadınlar birbirlerine destek olmaktadır. İşten eve-evden işe giden

kadınları sosyalleşmenin içinde görememekteyiz ya da sınırlı bir sosyalleşmeden bahsetmek mümkündür.

Filmdeki kentsel alanlar izolasyon alanları olsa da direniş alanları olarak da tasvir edilmektedir. Fabrikalar, paylaşımlı konutlar ve kamusal alanlar göçmenlerin kimliklerini kendi aralarında olsa bile müzakere ettikleri ve varlıklarını ortaya koydukları alanlar haline gelmektedir. Ancak bu alanlar aynı zamanda ana akım Alman toplumundan dışlandıkları için marjinalleşmelerini de vurgulamaktadır. Peters ve de Haan (2011), kentsel kamusal alanları etnik gruplar arası etkileşim ve kimlik müzakeresi için kritik olarak tanımlamakta ve bu dinamik filmde de resmedilmektedir. Zorluklara rağmen bu alanlar aynı zamanda göçmenlerin yeni aidiyet ve dayanışma biçimleri oluşturdukları dayanıklılık ve direniş alanları haline gelmektedir. O dönemde kendi dayanışma ağlarını kuran göçmenler bugün Almanya’da gördüğümüz birçok sivil toplum örgütünün temelini atmış gözükmektedir. Bu sebeple dışlanmadan bir direniş ve farklı şekilde var olma biçimi doğmuştur.

Film Türkiye’deki ev ortamına ve aile ilişkilerine de zaman zaman gönderme yaparak kimliğin izdüşümleri olarak ev ortamı ve sıcak aile ilişkilerine gönderme yapar. Kamusal alan dışında evin kendisi de bir direniş alanıdır. Bu anlamda film, Türkiye ve Almanya arasındaki mekânsal farklılıkları vurgulayarak, göçmenlerin iki dünya arasında sıkışmış hissetmesini görselleştirirken mekansal ilikilerle bu izolasyonun üstesinden gelme çabalarına da dokunur. Almanya’daki soğuk, işlevsel ve dışlayıcı mekânlar ile Türkiye’ye gönderme yapan sıcak, samimi ve aidiyet hissi veren mekânlar arasında kurulan zıtlık, göçmenlerin ne Almanya’da tam anlamıyla kabul gördüğünü ne de Türkiye’ye tamamen dönebildiğini gösterir. Bu anlamda mekanlar kimliklerin yansıma yeridir. Herhangi bir uzlaşma olmadan keskin ayrılıklar mekanlar üzerinden tasvir edilmekte, bu izolasyona karşı üretilen yeni sosyal ağlar filmde bugüne de ışık tutmaktadır.

Zamansallığın Dönüşümü

Karakterler Almanya'ya taşındıktan sonra, Türk göçmenlerin zaman algılarının değiştiğini ve sürekli olarak yeni hayatlarındaki talepleri ve iş hayatının beklentilerini karşılamak için acele ettikleri filmde anlatılan temel unsurlardır. Örneğin, Güldane de dahil olmak üzere tüm kadınlar bir Alman şirketinde çalışmak için sabah altıda uyanmaktadırlar. Modern yaşamın en temel dinamiği objektif ve evrensel olduğu iddia edilen modern zaman algısıdır. Bu zamanın en önemli özelliği herkes için geçerli ve uygulanabilir olması algısıdır. Fakat bu zamansallıkta kültürel farklar ve mekânsal değişimlerin etkileri göz ardı edilir. McGrath ve Kelly (1986) Batı kapitalist toplumda ilk kez egemen olan nesnel zaman veya saat zamanı modellerinin özellikle çalışma yaşamının örgütlenmesinde verimlilik açısından evrensel bir zaman yapısını varsaydığını ifade ederler, insan bilincinden bağımsız, bütüncül ve kültürel boyutları hafife aldığını ortaya koyarlar. Filmde görüldüğü üzere bu modern zaman algısı herkes için geçerli değildir ve buna alışmak zaman alıcıdır. Mahmut da Güldane gibi saatini kurmasına rağmen yeni geldiği bu ülkenin zaman pratiklerine alışkın olmadığı için uyanamaz ve işe gidemez. Zamana uyum sağlayamamak gündelik hayata ve iş yaşamına da uyum sağlayamamak demektir. Bu anlamda dışlanma unsuru olarak zamansal uyumsuzluk karşımızda durmaktadır. Bu da zamanla mekân arasında doğrudan bir bağlantı olduğunu seyirciye göstermektedir. Hangi mekânın ne zaman ve kimler tarafından kullanıldığı ise kültürel farklara dayanmaktadır. Kadınların evle ilişkilendirildiği ve gece yaşamının tehlikeli olduğu (Beebeejaun, 2017) bir zamansal-mekânsal kurguda gündüz saatleri kadına gece saatleri de erkeğe özgü resmedilir. Dizide Alman kadınların gece hayatında resmedilmiş tasvirlerine rağmen Türk toplumunda kadın-erkek arasında hala bir karşıtlık gözlemlenmektedir. Türk kadın hala gündüzde Türk erkek gecede resmedilir. Göçün ilk başında zamana uyumlanamama garip

zamanlar olarak Cwerner (2001) tarafından ifade edilse de burada zamansallık uyuşmazlığında hala kültürel ataerkil kodların da baskın olduğu görülmektedir.

Dini pratikler de zamansallığın yönetiminde geniş bir tartışma noktasıdır (Karamiş, 2022; 2023). Ezan sesi yerine çan sesinin aldığını ve tıpkı sabah namazına uyandırır gibi çan sesinin iş hayatına uyandırması filmde çarpıcı bir noktadır. Fakat burada önemli olan nokta göçün başında olan göçmenlerin hala bu seslere alışamaması ve duyarlılık göstermesidir. Alışıkça ve süre geçtikçe seslere ve zamansal duyarlılığa ilişkin kaygılar azalmaktadır. Mahmut kilise çanlarıyla aniden uyanırken, ondan çok daha önce gelmiş Güldane'nin kilise sesinde uyanmaması bir göstergedir. Bu yeni edinilen pratikler ve alışma süreçleri memlekete duyulan özlemi de beraberinde getirmektedir. Filmde tekrar eden bir motif, göçmenlerin memleketlerine duydukları özlemdir. Bu nostalji duygusu, Almanya'daki kalışlarını geçici olarak görmeleri nedeniyle, zaman deneyimleriyle bağlantılıdır, hatta bu kalış uzadığında bile bu özlemi giderecek nokta alıştıkları zamansal pratikleri devam ettirmeleridir. Bu, göçmenlerin ertelenmiş bir dönüş halinde yaşadıkları Cwerner'in (2001) göç zamansallığı kavramıyla örtüşmektedir. Bu gerilim kültürel belleğin korunması, ve Türkiye'deki pratiklerin devam ettirilmesi yoluyla çözülmeye çalışılmaktadır.

Kimlik Çatışmaları ve Yabancılaşma

Türk göçmenler zamana, mekâna ve toplumsal cinsiyet ilişkilerine yansıyan bu gerilimde pek çok kimlik çatışmalarını ve yabancılaşma halini beraberinde sürdürmektedirler. Özellikle göçün esas motivasyonu olan ekonomi yabancılaşmanın merkezi olan işyerlerini tartışmaya açmaktadır.

Kadınlar, çok tekrarlayan bir çalışma düzeninde makineleşmeyle eş olan Alman fabrikalarında çalışmaya giderler.

İşlerini hızlı yapmaları gerekir ve yüksek baskı altındadırlar. Çalışırken kadın baş karakter olan Güldane, yorucu çalışma sırasında motive kalmak için borcunu ödemeyi düşünmektedir. Bu tür bir çalışma ortamı, Karl Marx'ın emeğin yabancılaşmasını arzuladığı teorisine benzer. Kadınlar, kendi tutkularından hiçbirini karşılamayan tekrarlayan işler yapmaktadır, bu da onları emeklerine ve sonuç olarak kendilerine yabancı hissettiren sonuçlar doğurmaktadır.

Bu, oldukça sanayileşmiş ülkelerdeki misafir işçiler için yaygın bir düzendir. Genellikle ev sahibi ülkenin ekonomisini desteklemek için sömürülürken, yerel işçiler genellikle bu tür işlerde çalışmak istememektedirler. Bu, filmde Türk işçilerin ikinci sınıf vatandaş olduğundan ve sadece ucuz işgücü olarak kullanıldığından bahsedilen sahneyle daha da vurgulanır. En önemli sahnelerden biri, Türk çöp toplama işçisinin sıkı çalışmasıyla takdir edildiği ve konuşmasında bu sıkı çalışmanın neredeyse katlanılamayacağını ve geri döndüğünde onu yalnızca ölümün beklediğini söylediği sahnedir. 15 yıl boyunca çocuklarını çok fazla göremeyen ve ailesi için kendi hayatını feda eden bu işçi memleketine ölüm götürmektedir. Bu zorlu çalışma koşulları bize göçmenlerin sömürülmelerine rağmen hep küçümsendiği ve koşullarının nadiren sorgulandığı sonucuyla yüzleştirir. Bu, göçmenlerin genellikle daha az değerli olarak görüldüğü ve bu nedenle zor ve önemsiz işlerde çalışmaya uygun oldukları ırkçı ideallerle iç içedir. Ayrıca bu durum Alman halkı ile Türk göçmenler arasındaki hiyerarşiyi sembolize etmektedir. Almanya göçmenlerin çalışmalarını takdir eder gibi gözükmemekte, zorlu koşullarını iyileştirmek yerine sömürüyü zor koşullarda çalışan göçmenlerle devam ettirmektedirler. İşgücü piyasasında kattığı değer birer insan olarak görülmeyen göçmen bireyler tarafından sağlanmaktadır. Bu koşullar içinde, daha önce de vurgulandığı gibi işin mekanize ve rutinleşmiş olduğunu görüyoruz. İşçilerin kendileri de makineler gibi çalışmaları beklendiği için

mekanize edilmiş haldedirler; aksi takdirde işlerini kaybedeceklerdir. Filmin sonunda Güldane, "ev, metro, fabrika, vida..." diyerek rutinleşmiş bir zaman algısı, iş yaşamı ve yabancılaşma arasında paralellik kurmaktadır.

Yabancılaşmanın etkileri sosyal ilişkilerde de sıklıkla vurgulanmaktadır. Filmin başında Almanya'nın ilk dönem işçi nesillerinin araba sahibi olma, çok eşlilik, zenginlik gibi konularda gösteriş odaklı ekonomik motivasyonlu Almanya hayallerine şahit oluyoruz. Fakat zaman geçtikçe ekonomik kazanımların istedikleri gibi olmamasına bir de sosyal hayat beklentilerinin karşılanmaması sorunu eklenmiştir. Sosyal olarak, film insanlık dışı koşullar ve de ayrımcılık yaratan zayıf entegrasyon politikaları içinde kültürel kimliği koruma çabalarının altını çizer. Mahmut'un kültürel yerinden edilme yolculuğu, Almanya'ya vardığında başlar. Tren istasyonundaki çarpıcı bir sahnede, hiçbir şeyin tanıdık olmadığı bir ortamda, haritalar ve tabelalarla uğraşırken bocalaması hayati olan dil bariyerine işaret eder. Almanca anlayamaması onu sadece diğerlerinden değil, aynı zamanda hayatın en temel işlevlerine katılımdan bile uzaklaştırmaktadır. Bu yabancılaşma, Alman komşularını selamlamaya çalıştığı ancak soğuk bir kayıtsızlıkla karşılaştığı daha sonraki bir sahnede de tekrarlanmaktadır. Film, sonunda, yalnızca göçmen işçilerin iş hayatındaki fedakarlığını ve dayanıklılığını değil, aynı zamanda bunun kimliklerini, ilişkilerini ve özemlerini nasıl etkileyeceği de gösterilir. "Almanya Acı Vatan" hikayesi, göçün ekonomik zorunluluğun toplumsal yabancılaşmayla bütünleştiği ve bireysel dayanıklılığın sistemsel sömürüyle karşı karşıya geldiği çok karmaşık bir süreç olduğunun güçlü bir örneğini resmeder. Tüm bu yabancılaşma temaları ise mekan, zaman ve toplumsal cinsiyet ilişkileriyle iç içe resmedilir ve bu temalara arasında güçlü bağlar kurulur.

Sonuç

Bu çalışma, Almanya'daki Türk göçmenlerin gündelik hayatlarının dönüşümünü, özellikle "Almanya Acı Vatan" filmi üzerinden incelemektedir. İkinci Dünya Savaşı sonrası Almanya'nın sanayileşmesi ve işgücü açığı, Türk işçilerin Almanya'ya göç etmesine yol açmıştır. 1961'de Türkiye ile Almanya arasında imzalanan işçi alım anlaşması, bu göç dalgasının başlangıcını oluşturmuştur. Türk göçmenlerin sayısı zamanla 1,5 milyona ulaşmış ve bu süreçte çeşitli motivasyonlar ve zorluklar ortaya çıkmıştır. Göçmenler, başlangıçta geçici işçi olarak Almanya'ya gelmiş, ancak birçok kişi daha sonra kalmayı tercih etmiştir. İlk kuşak göçmenler bu anlamda hayatidir. Göçün doğasında olan birçok zorlukla yüzleşen bu grubun deneyimlerini anlamak gelecek kuşakları anlamak açısından da önem taşımaktadır. Sinema, göçmenlerin kimlik ve kültürel çatışmalarını empati yoluyla izleyiciye aktarma gücüne sahip olması bakımından göç analizlerine kapı açar. Bu sebeple, ilk dönem göçmenlerin hayatını etkili şekilde resmeden "Almanya Acı Vatan" filmi seçilmiştir. Bu film etkili şekilde Türk göçmenlerin yaşam koşullarını ve toplumsal ilişkilerini ele alırken, cinsiyet, mekân ve zamansallık gibi temaları da işlemektedir. Böylece bu araştırmanın temel sorusu olan ilk dönem göçmenlerin toplumsal ilişkilerindeki değişimler ve süreklilikler tematik analiz yoluyla cevaplanmıştır.

Filmde, Güldane ve Mahmut arasındaki ilişki, ilk olarak göç bağlamında cinsiyet ilişkilerinin karmaşıklığını ortaya koymaktadır. Mahmut, geleneksel cinsiyet rollerine bağlı kalırken, Güldane'nin Almanya'daki yaşamı ve bağımsızlık arzusu, bu dinamikleri değiştirmektedir. Güldane'nin iş hayatındaki başarıları, Mahmut'un otoritesine meydan okumasına yol açmakta ve cinsiyet rollerinin yeniden müzakere edilmesine zemin hazırlamaktadır. Mekânın yeniden inşası başlığı altında ise , filmde göçmenlerin yaşadığı izolasyon ve dışlanma vurgulanmaktadır. İşçi yurtları ve fabrikalar,

göçmenlerin geçici ve güvencesiz yaşam koşullarını yansıtmaktadır. Almanya'daki sosyal alanlar, göçmenlerin aidiyet hissetmedikleri ve dışlandıkları yerler olarak tasvir edilmektedir. Bu durum, Türk göçmenlerin iki dünya arasında sıkışmış hissetmelerine neden olmaktadır. Bu sıkışmışlığa karşın ise kendi örgütlenmelerine dayalı direniş mekanizmaları ve sosyal ağlar kurarak günümüz Almanya bağlamını anlamamıza fayda sağlar. Günümüzde var olan sivil toplum örgütleri ve yapılanmaların kaynağını bu ilk dönem çabalarda görmek anlamlıdır. Zamansallığın dönüşümü, göçmenlerin zaman algılarının değiştiğini ve yeni yaşam koşullarına uyum sağlama çabalarına işaret etmektedir. Filmde, modern zaman algısının kültürel farklılıklar ve mekânsal değişimlerin etkilerini göz ardı ettiği vurgulanmaktadır. Göçmenlerin, yeni ortamlarına uyum sağlamakta zorlandıkları ve bu durumun sosyal hayatlarını etkilediği görülmektedir. Son olarak, kimlik çatışmaları ve yabancılaşma, Türk göçmenlerin yaşadığı zorlukları ve sosyal ilişkilerdeki gerilimleri ortaya koymaktadır. Film, göçmenlerin ekonomik zorunluluklar ve sosyal dışlanma ile karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir. Göçmen işçilerin, iş hayatındaki fedakarlıkları ve dayanıklılıkları, aynı zamanda kimliklerini ve ilişkilerini nasıl etkilediği üzerinde durulmaktadır. Filmde en etkili kısım ise bu temaların iç içe ve birbirine bağlı şekilde resmedilmesidir. Tüm bu toplumsal dönüşümlerin eş zamanlı olarak verilmesi toplumsal hayata dair çok yönlü analiz yapılmasına kapı açmaktadır. Bu sebeple film hem ilk dönem göçmenlerin deneyimlerini anlatarak bu dönem için var olan sorunları anlamaya kapı açar hem de bunu çok boyutlu resmederek göçün ilişkili boyutlarına gönderme yapar. Sonuç olarak, "Almanya Acı Vatan" filmi, göçmenlerin gündelik hayatlarındaki dönüşümleri, cinsiyet ilişkilerini, mekân ve zamansallık, yabancılaşma algılarını derinlemesine inceleyerek, göçün karmaşık doğasını ve toplumsal ilişkilerin evrimini gözler önüne sermektedir. Bu çalışma, ilk dönem Türk göçmenlerin deneyimlerini ve bu deneyimlerin toplumsal

yapılar üzerindeki etkilerini anlamak için önemli bir kaynak sunmaktadır.

Kaynakça

Acar, E. (2023). 1960-1965 Döneminde Türkiye'den Almanya'ya İşçi Göçleri. *TroyAcademy*, 8(1), 38-69.

Agocuk, P., Kanlı, İ., & Kasap, F. (1990). 'lı yıllardan günümüze Türk sinemasında dış göç temsili ve göçmen kimlik sorunsalı. *Journal of History Culture and Art Research*, 6(3), 505-523.

Arslan, M. (2006). "Almanya'da Türk İşçi Çocuklarının Eğitim Sorunları". *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 233-235.

Aydın, Y. (2016). *The Germany-Turkey Migration Corridor; Refitting Policies For a Transnational Age*. Washington DC: Migration Polict Institute.

Beebeejaun, Y. (2017). Gender, urban space, and the right to everyday life. *Journal of Urban*

Başkurt, İ. (2009). "Almanya'da Yaşayan Türk Göçmenlerin Kimlik Problemi". *İÜ. Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2), 81-94.

Börekci, Ü., Gülcan, Işık., & Göze, F. E. (2022). Almanya'ya İlk Resmi Türk İşgücü Göçü ve Basında Yansımaları. *The Journal Of Social Sciences*, 58(58), 1-16.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.

Cesur, N. S., Hanquinet, L., & Duru, D. N. (2018). The 'European Turks': identities of high-skilled Turkish migrants in Europe. *Southeast European and Black Sea Studies*, 18(1), 127-144.

Cox, A. T. (2011). Three generations of Turkish filmmakers in Germany: Three Different Narratives. *Turkish Studies*, 12(1), 115-127.

Cwerner, S. B. (2001). The times of migration. *Journal of ethnic and migration studies*, 27(1), 7-36.

Çalık, M., & Sözbilir, M. (2014). İçerik analizinin parametreleri. *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 33-38.

Çetin, N., & Özcan, S. A. (2024). Türk Göçmen Kadınların Almanya’da Karşılaştıkları Sorunlar Ve Çözüm Önerileri. *Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 88-109.

Hondagneu-Sotelo, P., & Cranford, C. (2006). Gender and migration. *Handbook of the Sociology of Gender*, 105-126.

Jolly, S., Reeves, H., & Piper, N. (2005). Gender and migration: Overview report. *Trabajo y empleo*.

Filiz, A. (2024). Ambivalent presents, open futures: Affective constructions of the future among highly qualified Turkish migrants in Germany. *Journal of Sociology*, 14407833241253293.

Karameşe, Ş. (2022). *Negotiating spatiality in urban migration context: The case of Syrian students in Istanbul* (Doctoral dissertation, University of Essex).

Karameşe, Ş. (2023). Rethinking place-based gender relations in the new country: the case of tertiary level Syrian students in Istanbul. *Comparative Migration Studies*, 11(1), 3.

Kaya, T. (2018). Filmlerde Türkiye’den Almanya’ya işgücü göçü: Son bölüm. *loji*, 1(1), 101-121.

McGrath, J. E., & Kelly, J. R. (1986). Time and human interaction. Guilford.

Peters, K., & De Haan, H. (2011). Everyday spaces of inter-ethnic interaction: the meaning of urban public spaces in the Netherlands. *Leisure/Loisir*, 35(2), 169-190.

Sayan-Cengiz, F. (2019). Göçmenliğe Dair Dönüşen Temsiller ve Temsilin Politikası: ‘‘Almanya Acı Vatan’’ve ‘‘Duvara Karşı’’Filmlerinin Karşılaştırmalı Analizi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 13(19), 1202-1224.

Sirkeci, İ. & Erdoğan, M. (2012). Göç ve Türkiye. *Migration Letters*, (9) 4, 297-302

Sunata, U. (2011). *Highly skilled labor migration: The case of ICT specialists from Turkey in Germany* (Vol. 67). LIT Verlag Münster.

Ozcurumez, S., & Yetkin Aker, D. (2016). What moves the highly skilled and why? Comparing Turkish nationals in Canada and Germany. *International migration*, 54(3), 61-72.

Ozturk, A (2025). Göç Hikayeleri: Sinema Perdesinde Yaşamak. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 58-81.

Yanasmayan, Z. (2014). Further Stay or Return?: Insights from the Highly Educated Turkish Migrants in Amsterdam, Barcelona and London. In *Migrant professionals in the city* (pp. 21-39). Routledge.

Yanasmayan, Z. (2018). *The migration of highly educated Turkish citizens to Europe: From guestworkers to global talent*. Routledge.

SOSYOLOJİDE SAHA, BİLGİ, DİSİPLİN: CEZAEVLERİ ARAŞTIRMALARINDA FENOMENOLOJİK YAKLAŞIM

MERVE REYHAN BAYGELDİ²

Giriş

Sosyolojik bilgi üretimi, yalnızca yeni kavramları üreterek elit bir dil inşa etmeyi amaçlamaz. Toplumu anlamayı, bunu aktarmayı ve bu sürece araştırmacının nasıl ulaştığını aynı anda sorunsallaştırmayı kapsar. Bu durum, bir matematik formülüne benzer yöntemlerle, toplumdan bağımsız olduğunu iddia ettiği bir araştırmacı aracılığıyla ansiklopedik bilgi yığını olmadığını açıklar. Metodoloji, teknik bir veri toplama aracı olmakla birlikte; bilginin doğasını, araştırmacının konumunu ve araştırma sürecinin toplumsal ilişkiler içindeki yerini görünür kılan bir eleştirel çerçeve olarak ele alınmalıdır. Sosyolojide, özellikle kapalı ve denetimli alanlarda yürütülen saha araştırmaları, bu metodolojik farkındalığın sınındığı özel durumlar yaratır. Sapma, kontrol ve norm üretimi gibi süreçleri görünür kılmanın yanı sıra, araştırmacının bu süreçlere nasıl dahil olduğunu, hangi epistemolojik kabullerle suç ve ceza olgularını kavradığını tartışmak için önemli bir imkân sunar. Cezaevleri, bu tür

² Dr, Polis Akademisi Başkanlığı, Suç Araştırmaları, Orcid: 0000-0003-2935-2723

bir metodolojik sorunsallaştırma için adeta bir laboratuvar işlevi görür. Bu laboratuvar, standart araştırmaların yapıldığı bilimsel dogmalarla kutsallaştırılmış bir mekânın ve statik olduğu varsayılan bir araştırma nesnesinin bir prototipi değildir. Mekânsal sınırları, hiyerarşik yapısı ve denetim ilişkileri net olarak tanımlanmış bir ortamda, araştırmacı ile araştırılan arasındaki mesafenin, bilgi üretim süreçlerine etkisi görece daha belirgin biçimde gözlemlenebilir. Bu bağlamda, cezaevi araştırmaları hükümlü deneyimleri ve bu deneyimlerin hangi yöntemlerle, hangi konumdan ve hangi bilme pratikleriyle görünür hale getirildiğini tartışmak için de güçlü bir zemin sunar. Bu noktada, fenomenolojik desen, kapalı alanlarda deneyimin özünü kavramaya yönelik bir araç olmanın ötesinde, sosyolojik bilginin nasıl mümkün hale geldiğini sorgulayan bir metodolojik yaklaşımdır.

Cezaevleri, modern toplumlarda suçluların cezalandırıldığı kapalı alanlar olmakla birlikte aynı zamanda toplumsal normların yeniden üretildiği, toplumsal yapının görünür hale geldiği ve bireylerin kimliklerinin yeniden inşa edildiği karmaşık sosyal mekânlar olarak öne çıkar. Ancak, bu mekânların sosyolojik olarak nasıl kavrandığı ve bu kavrayışın hangi bilgi araçlarıyla mümkün hale geldiği sorusu, ayrı bir araştırma meselesi olarak karşımıza çıkar. Cezaevini bir toplumsal olgu olarak anlamlandırmak, içeride olup biteni betimlemenin yanı sıra; hangi yöntemlerle, hangi epistemolojik kabullerle ve hangi araştırmacı konumlanışlarıyla bilinebilir hale getirildiğini tartışmayı da zorunlu kılar. Bu bağlamda, cezaevi çalışmaları içerik ve aynı zamanda yöntem, bilgi üretim süreçlerinin doğasına dair köklü sorular barındıran bir sosyolojik araştırma alanıdır.

Michel Foucault'nun Disiplin ve Ceza: Hapishanenin Doğuşu (1975) adlı eserinde ortaya koyduğu modern ceza ve disiplin anlayışı, cezaevlerini salt suç kontrolünün aracı olmaktan çıkarıp, bireyi disipline eden ve şekillendiren bir toplumsal teknoloji olarak

kavrar. Foucault'nun modern hapishane tasviri, aynı zamanda cezaevini araştıran sosyal bilimciler için de kritik bir metodolojik uyarı barındırır: Cezaevi, pasif bir araştırma nesnesi değil, aynı zamanda araştırmacının gözlem ve anlamlandırma pratiklerini de koşullayan bir bilgi rejimi içinde kendini ifşa eder (Foucault, 1975). Bu çerçevede, cezaevi üzerine yapılacak her çalışma, suç sosyolojisi kapsamındaki tüm tartışmalara ek olarak; araştırmacının bu bilgiyi hangi yöntemsel pozisyonlarla ve hangi kurumsal sınırlarla ürettiğini de kapsamak zorundadır.

Garland'ın (2001) modern ceza politikalarına ilişkin analizleri de bu metodolojik çerçeveyi destekler niteliktedir. Cezaevlerini, toplumsal kaygıların ve disiplin dinamiklerinin kristalleştiği alanlar olarak ele alan Garland, modern ceza politikalarının sadece suç kontrolüne değil, toplumsal düzenin sembolik olarak yeniden üretimine de hizmet ettiğini vurgular (Garland, 2001). Bu durum, cezaevi araştırmalarını kaçınılmaz biçimde sistemin yeniden ürettiği bir bilgi fabrikasyonu sürecine dönüştürür; çünkü araştırmacı cezaevindeki suç temsilleriyle sürekli bir etkileşim içindedir. Sykes'in (1958) cezaevi kültürü çalışmaları da bu mekanları anlamının doğrudan hükümlü deneyimlerine nüfuz etmeden mümkün olamayacağını gösterirken, bu tür bir araştırmanın da hangi epistemolojik ve etik sınırlılıklara tabi olduğunu dolaylı olarak tartışır.

Suç sosyolojisi bağlamında cezaevleri, suç ve cezalandırma ilişkisini aşan, bireyin cezaevi deneyimini, bu deneyimin kimlik inşasındaki rolünü ve toplumsal kontrol mekanizmaları ile olan etkileşimini anlamak için kritik bir laboratuvar işlevi görür. Ancak, Becker'ın (1963) etiketleme teorisi, Hirschi'nin (1969) sosyal bağlar kuramı ve Bandura'nın (1977) sosyal öğrenme kuramı gibi yaklaşımlar, çoğunlukla cezaevi deneyimini bireysel ve grup düzeyinde anlamaya çalışırken, bu bilgiyi üreten araştırmacının rolünü ve bilgi üretim sürecinin sosyolojik doğasını ikinci planda

bırakır. Oysa, hangi araştırma deseninin tercih edildiği, hangi verilerin “geçerli bilgi” olarak kabul edildiği ve hangi anlatıların görünür hale getirildiği, cezaevi bilgisinin kendisi kadar sosyolojik olarak tartışmaya açıktır.

Cezaevleri gibi kapalı ve denetimli alanlarda yürütülen saha araştırmalarında, yöntemin bilgi üretim sürecinin doğasını biçimlendiren bir epistemolojik çerçeve olduğu gerçeği, fenomenolojik yaklaşımın önemini artırmaktadır. Trulson’un (2014) cezaevi kültürü üzerine yaptığı çalışmalar, mahkûm kimliğinin cezaevi mekânı ve iç dinamiklerle sürekli etkileşim halinde inşa edildiğini vurgularken, bu dinamiklerin hangi bilgi araçlarıyla görünür kılınabileceği meselesini de dolaylı biçimde gündeme taşır (Trulson vd., 2014). Bu noktada fenomenoloji, cezaevi gibi dış gözlemle sınırlandırılmış, deneyimlerin çoğu zaman ikincil kaynaklar üzerinden aktarıldığı kapalı alanlarda, bireylerin kendi yaşantılarını birincil kaynak olarak merkeze alan bir metodolojik açıklık sunar.

Husserl’in fenomenolojisi, bilginin özüne ancak deneyimlerin kendisine yönelerek ulaşılabilirliğini savunurken (Husserl, 1970), Heidegger bu deneyimi, bireysel bilinç içindeki bir anlamlandırma sürecine ek olarak toplumsal ve mekânsal varoluşuyla iç içe geçmiş bir varlık hali olarak kavrar (Smith, Flowers & Larkin, 2009). Bu ontolojik genişleme, cezaevi gibi mekânların bireysel deneyim açısından ve toplumsal yapı içinde nasıl araştırılabilirliğine dair güçlü bir metodolojik zemin sunar.

Fenomenolojik araştırmalar, mahkûmların yaşantılarına dair bilgiye ulaşmakla nihayete ermez; bu yaşantıların hangi epistemolojik sınırlar içinde görünür hale geldiğini, hangi deneyimlerin sessizleştirildiğini ve araştırmacının kendi konumunun bu görünürlük/sessizlik dengesine nasıl eklemelendiğini de sorgular. Cezaevi araştırmalarında fenomenolojik yaklaşımı benimsemek, bir

yöntem tercihinden ibaret değildir. Bilginin doğasını, araştırmacının pozisyonunu ve sahadaki güç ilişkilerini sürekli görünür kılan bir metodolojik refleksiyon anlamına gelir. Bu refleksiyon, fenomenolojiyi bir veri toplama tekniği olmaktan çıkarıp, cezaevi bilgisinin üretim koşullarını sosyolojik olarak tartışan bir epistemolojik araç haline getirir.

Cezaevi gibi kapalı, gözetim altındaki ve görünür disiplin ilişkileriyle örülü mekânlarda yürütülen fenomenolojik araştırmalar, mahkûm deneyimlerini ve araştırmacının bu deneyimlere hangi konumdan, hangi yöntemsel araçlarla ve hangi epistemolojik süzgeçlerden geçerek eriştiğini de tartışmayı zorunlu kılar. Bu zorunluluk, fenomenolojik yaklaşımı cezaevi araştırmalarında sadece bir yöntem değil, aynı zamanda bilgi, iktidar ve araştırmacı konumu arasındaki çok boyutlu ilişkiyi görünür kılan bir sosyolojik sorunsallaştırma pratiği haline getirir. Bu bağlamda fenomenoloji, cezaevi çalışmaları üzerinden, sosyolojinin bilgi üretim süreçlerine dair daha geniş metodolojik ve epistemolojik tartışmalara katkı sunma potansiyeline sahiptir.

Nitel Fenomenolojik Desen

Fenomenolojik araştırma deseni, bir nitel araştırma yöntemi olarak, bilginin doğasına, deneyimin özüne ve varoluşun anlamlandırılma biçimlerine yönelik köklü bir sorgulama sistematiğidir. Fenomenoloji, modern epistemolojinin köklerine dek inen bir meydan okuma ve bilginin nasıl mümkün hale geldiğini sorgulayan bir düşünme pratiğidir (Husserl, 1970). Bu bağlamda, fenomenolojik desen, araştırmacının dünyaya, bilgiye, deneyime ve kendi varoluşuna dair pozisyonunu sürekli olarak yeniden düşünmesini zorunlu kılan bir epistemolojik ve ontolojik açıklık halidir. Bu açıklık, araştırma sürecinde araştırmacı ile araştırılan arasında kurulan ilişkinin doğasını da köklü biçimde etkiler.

Fenomenolojinin temellerini atan Edmund Husserl, transandantal fenomenoloji anlayışında, bilginin özünü kavramanın ancak deneyimlerin kendisine yönelmekle mümkün olabileceğini savunur. Husserl’e göre, bilincin temel niteliği yönelimsellik; yani her bilinç, daima bir şeye yönelir ve hiçbir bilinç, nesnesiz düşünülemez (Husserl, 1970). Bu yönelimsel ilişki, fenomenolojik araştırmacının temelini oluşturur çünkü araştırmacının anlamaya çalıştığı şey, fenomenin bilince nasıl verildiği ve bu verilisin bilincin noetik (anlam inşa eden) yapısında nasıl bir karşılık bulduğudur (Moustakas, 1994). Fenomenoloji, özne ile nesne arasındaki modern kopuşu reddederek, bilinci ve bilincin anlam dünyasını fenomenin varoluş koşullarıyla birlikte düşünür.

Bu noktada, fenomenolojik araştırmacının bir tür “varlıkla karşılaşma” olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Araştırmacı, fenomeni dışsal bir nesne olarak değil, anlamın doğduğu bir alan olarak kavrar ve bu alanın bilincin yönelimi içinde nasıl belirdiğini ve de bilincin bu belirişte nasıl bir rol oynadığını açığa çıkarmaya çalışır. Dolayısıyla fenomenolojik araştırma, fenomeni mümkün kılan koşulların, bu koşulları üreten tarihsel, kültürel ve varoluşsal bağlamların görünür kılınmasıdır (van Manen, 1990).

Fenomenolojik araştırmada araştırmacının kendi konumunu sorgulaması, Husserl’in epokhe kavramında karşılık bulur. Epokhe, araştırmacının kendi önyargılarını, kültürel kabullerini ve teorik varsayımlarını askıya alarak fenomeni olduğu gibi görebilme çabasıdır (Giorgi, 1985). Ancak bu askıya alma, saf bir nesnellik iddiası değil, bilincin kendi dolaylı anlamlandırma süreçlerini fark etme ve bunları olabildiğince şeffaf hale getirme girişimidir. Araştırmacı, kendi bilincinin ve varoluşsal tarihinin fenomenle karşılaşmasını şekillendirdiğinin farkında olarak, bu karşılaşmayı kendi anlam dünyasını da sorgulayan bir diyalog haline getirir (Moustakas, 1994).

Heidegger'in fenomenolojiyi ontolojik bir zemine taşıması, fenomenolojik araştırmaya yeni ve çok daha derin bir boyut ekler. Heidegger'e göre, insan varlığı (Dasein), dünyada-varlık olarak her zaman anlamlı bir bağlam içinde var olur (Heidegger, 1962). Bu bağlam, araştırmacının fenomenle karşılaşmasını da belirler çünkü araştırmacı, dünyaya yerleşik bir varlık olarak kendi tarihsel ve kültürel anlam örüntüleri içinde fenomenle ilişki kurar. Bu nedenle fenomenolojik araştırma, fenomenin özünü aramak ve bu özü ortaya çıkaran varoluşsal yerleşikliği anlamaktır (van Manen, 1990).

Araştırmacının ve araştırılanın karşılaşması, fenomenolojik araştırmanın kalbidir. Araştırılan, statik bir veri kaynağı olarak değerlendirilmez; kendi deneyimlerini dile getirirken bu deneyimlere yeniden anlam kazandıran, onları yeniden inşa eden aktif bir öznedir (Greening, 2019). Bu karşılaşma, araştırmacının kendi anlam ufku genişletirken, araştırılanın da kendi deneyimlerini yeni bir dil içinde yeniden kurmasını sağlar (Errasti-Ibarrondo et al., 2018). Dolayısıyla fenomenolojik araştırma, iki varlık arasında kurulan diyalojik bir açıklık alanıdır ve bu alanda fenomen araştıran ve araştırılan tarafından sürekli olarak yeniden üretilir.

Maurice Merleau-Ponty'nin fenomenolojiye kazandırdığı bedensellik boyutu, fenomenolojik araştırmanın zihinsel ve bedensel bir açıklık gerektirdiğini gösterir. Merleau-Ponty'ye göre, dünya ile ilişki önce beden aracılığıyla kurulur; görmek, duymak, dokunmak, hareket etmek gibi bedensel deneyimler, fenomenlerin anlamlandırılmasında temel rol oynar (Merleau-Ponty, 1962). Bu yüzden fenomenolojik görüşmeler, dilsel veriler gibi sessizlikler, jestler ve bedensel ifadeler üzerinden de anlam üreten çok boyutlu süreçlerdir.

Alfred Schutz'un fenomenolojik sosyolojisi, bireysel deneyimlerin toplumsal anlam ağları içinde nasıl biçimlendiğini

gösterir (Schutz, 1970). Fenomenolojik araştırma, bu nedenle bireyin iç deneyimini ve bu deneyimin hangi toplumsal anlam yapıları içinde şekillendiğini de görünür kılmalıdır. Bir bireyin fenomeni deneyimleme biçimi, kolektif bir hafızanın ve tarihsel olarak yerleşmiş anlam örüntülerinin izlerini taşır. Dolayısıyla fenomenolojik araştırma, bireysel ve toplumsal anlam katmanlarını birlikte çözümleyen bir hermeneutik etkinliktir.

Fenomenolojik analiz süreci, bu anlamda betimleyici ve yorumlayıcı bir karakter taşır. Moustakas'ın (1994) askıya alma, sezme, çözümleme ve betimleme olarak sıraladığı adımlar, fenomenin ne olduğu ve nasıl açığa çıktığı sorusuna da yanıt arar. Askıya alma, araştırmacının kendi anlam dünyasını askıya alma çabasıdır. Sezme, fenomenin doğrudan ve aracısız sezgisel kavranışıdır. Çözümleme, bu sezgisel kavrayıştan doğan anlam katmanlarının çözülmesi sürecidir. Betimleme ise fenomenin yapısal ve dokusal özelliklerini bütüncül bir anlatıya dönüştürür (Moustakas, 1994).

Fenomenolojik araştırma deseni, insan deneyimini anlamının bir yöntemi ve varoluşsal bir açıklık pratiğidir. Dolayısıyla, araştırmacı ve araştırılan arasındaki sınırların geçirgenleştiği bu pratikte, fenomen anlamın doğduğu ve yeniden üretildiği ontolojik bir açıklık alanıdır. Bu alan fenomenin özünü ve bu özü mümkün kılan tarihsel, kültürel ve varoluşsal bağlamları görünür kılar. Bu nedenle fenomenolojik desen, fenomen, bilinç ve varlık arasındaki çok katmanlı ilişkiyi görünür hale getiren felsefi bir yolculuktur.

Suç Deneyimini Anlatma Aracı Olarak Fenomenolojik Desen

Ceza infaz kurumlarında bilimsel araştırma yapma pratiği, tarihsel olarak dalgalı bir seyir izlemiştir. 20. yüzyıl boyunca hükümlüler üzerinde yapılan bazı araştırmalar, etik standartların düşüklüğü nedeniyle eleştirilmiştir; hükümlüler “kapatılmış nüfus”

(captive population) olmaları sebebiyle araştırmacılar tarafından kolayca istismar edilebilmiştir (Patenaude, 2004). Özellikle 1940'lar ve 1970'ler arasında hapishanelerde mahkûmlar üzerinde gerçekleştirilen tıbbi ve psikolojik deneyler, araştırma etiği açısından ciddi ihlaller barındırmıştır. Bu dönemde hükümlüler, karmaşık araştırma problemlerine kolay çözüm arayan bazı araştırmacılar tarafından birer araç olarak g r lm ştir (Gostin vd., 2007). Bu olumsuz mirasın farkına varılmasıyla birlikte, son çeyrek yüzyılda cezaevi araştırmalarında etik duyarlılık artmış; hükümlüler korunması gereken kırılgan bir grup olarak tanımlanmış ve araştırmalara katılımlarına sıkı kısıtlamalar getirilmiştir (Luić-Ćatić, 2011). Nitekim ABD'de 1978'den beri yürürlükte olan yönetmelikler, hükümlüler üzerinde yapılacak araştırmaların özel bir alt komite (IRB) denetimine tabi olmasını ve kurulda bir hükümlü temsilcisi bulunmasını řart koşmaktadır (Gostin vd., 2007). Bu korumacı yaklaşım, hükümlüleri sömürüye karşı korurken aynı zamanda cezaevlerinde araştırma yürütmeyi ciddi ölçüde zorlaştırmıştır. Günümüzde cezaevinde araştırma yapmak, benzer bir çalışmanın toplumda yürütülmesine kıyasla daha uzun hazırlık süreleri, aşılması gereken bürokratik engeller ve ciddi erişim sorunları barındırmaktadır (Luić-Ćatić, 2011). Örneėin, araştırma izni için gereken prosed rl r ve güvenlik protokolleri araştırmacılar ek yük getirmekte; cezaevi idareleri araştırmaya sıcak bakmadığında süreç çıkmaza girebilmektedir.

Niteliksel ve özellikle fenomenolojik araştırmaların cezaevi bağlamında değerinin anlaşılmasıyla, 1990'lardan itibaren bazı önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bunlardan biri, hükümlü deneyiminin içeriden incelenmesi gerektiğini savunan "hükümlü kriminolojisi" (convict criminology) akımının doğuşudur. 1997 yılında bir grup eski hükümlü ve ceza adaleti profesyoneli, hapishane yaşamına dair araştırmalarda bizzat hükümlülük deneyimine sahip kişilerin söz sahibi olmasını amaçlayan bu akımı

başlatmıştır. Hükümlü kriminolojisi yaklaşımı, akademik niteliğe sahip eski hükümlülerin veya cezaevi personelinin kendi deneyimlerinden yola çıkarak araştırma yapmasını teşvik etmiştir. Newbold ve arkadaşları (2014), akademide içeriden bakış açısının uzun süre ihmal edildiğini, oysa hapishane deneyimini yaşamış araştırmacıların çalışmalarının suça ve cezaevine dair analizlere renk, bağlam ve derinlik katabileceğini belirtmektedir (Newbold vd., 2014). Bu çerçevede nitel araştırmalarda otoetnografi gibi özdeşünümsel yöntemler kullanılmaya başlanmış; araştırmacının kendi hapislik tecrübesini veya cezaevindeki gözlemlerini veri olarak değerlendirerek bilimsel bilgiye dönüştürdüğü çalışmalar ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak, fenomenolojik ve genel olarak nitel yaklaşımlar cezaevi araştırmalarında geçmişe kıyasla daha fazla benimsenmeye başlanmış; hükümlülerin sesinin ve yaşantılarının araştırma bulgularına yansıdığı bir dönüşüm süreci yaşanmaktadır. Bununla birlikte, bu tür çalışmalar halen geleneksel nicel yaklaşımlara göre azınlıkta olup, literatürde yöntemsel tartışmalar devam etmektedir.

Fenomenolojik Yaklaşımlar ve Metodolojik Özellikler

Fenomenolojik araştırmalar, katılımcıların öznel deneyimlerine odaklanarak, bir olgunun o kişiler için taşıdığı anlamları ortaya çıkarmayı amaçlar. Cezaevlerinde fenomenolojik bir tasarım benimsendiğinde, genellikle derinlemesine mülakatlar, odak grupları veya katılımcı gözlemi gibi nitel veri toplama teknikleri kullanılır. Örneğin, hapishanede belirli bir deneyimi (ör. intihar girişiminde bulunmuş olmayı veya cezaevi eğitime katılmayı) yaşayan hükümlülerle yapılacak yarı-yapılandırılmış derin mülakatlar, fenomenolojik bir çalışmanın temelini oluşturabilir. Araştırmacı, bu görüşmeler yoluyla hükümlülerin kendi anlatılarıyla deneyimlerini dile getirmelerini sağlamaya çalışır. Ardından, toplanan veriler fenomenolojik analiz teknikleriyle incelenir. Bu noktada farklı yöntemsel yaklaşımlar benimsenebilir:

Betitleyici fenomenoloji daha çok Husserl geleneğine dayanarak özlerin betimlenmesine odaklanırken, yorumlayıcı fenomenolojik analiz (interpretative phenomenological analysis /IPA) gibi yaklaşımlar katılımcıların deneyimlerine dair yorumlayıcı bir çözümlemeyi içerir. Nitekim IPA yöntemi cezaevi çalışmalarında oldukça yaygın kullanılmıştır. Smith, Flowers ve Larkin (2009) IPA'yı, bireylerin yaşantılarına yükledikleri anlamları keşfetmek için bir çerçeve olarak tanımlamıştır (Awenat vd., 2018). Cezaevi bağlamında da IPA yaklaşımı gerek hükümlülerin gerekse personelin deneyimlerini anlamlandırmak için tercih edilmektedir. Örneğin, bir çalışmada yorumlayıcı fenomenolojik analiz yöntemi kullanılarak hükümlülerin kendi sağlıklarını yönetme konusundaki deneyimleri incelenmiştir (Avieli, 2023). Bir diğer araştırmada ise hapishanede görev yapan psikolog ve danışmanların mesleki deneyimleri IPA çerçevesinde analiz edilmiştir (Gee & Bertrand-Godfrey, 2014). Bu tür çalışmalar, nicel araştırmaların erişemeyeceği derecede zengin ve derinlikli veriler sunarak cezaevi yaşamına dair iç görü kazandırır.

Fenomenolojik desenle yapılan cezaevi araştırmalarında metodolojik olarak dikkat edilmesi gereken birkaç önemli husus vardır. İlk olarak, yansızlık (bracketing) ilkesi doğrultusunda, araştırmacının kendi önyargı ve varsayımlarını askıya alması hedeflenir (Moustakas, 1994). Bu, hapishane gibi yoğun önyargılara konu olabilen bir ortamda özellikle kritik hale gelir. Araştırmacının hükümlülere veya cezaevi personeline dair toplumsal klişeleri, varsayımları olmaması mümkün olmasa da fenomenolojik yaklaşım bunların farkında olarak veriye yaklaşmayı gerektirir. İkinci olarak, veri toplama sürecinin esnek ve katılımcı odaklı olması önem taşır. Fenomenolojik görüşmeler yaparken soru yöneltmek yerine katılımcının anlatımını teşvik etmek ve onu gerçekten “dinlemek” gerekir. Örneğin, bir çalışmada eski hükümlüler, araştırmacıların resmi ve mesafeli olmayan, aksine daha içten bir atmosfer kurarak kendilerini “dinlenilmiş” hissettiklerinde deneyimlerini daha özgür

paylaştıklarını belirtmişlerdir (Awenat vd., 2018). Bu bulgu, fenomenolojik araştırmalarda samimi bir etkileşim ortamı yaratmanın önemini vurgular. Son olarak, cezaevi gibi kapalı kurumlarda araştırma yaparken güvenlik kurallarına ve kurum kültürüne uyum sağlamak metodolojinin bir parçasıdır. Araştırmacı, gerektiğinde mülakat sorularını veya gözlem planını hapisane rutinine göre uyarlayabilmeli; veri toplama sürecini cezaevi personeliyle işbirliği içinde yürütmelidir. Tüm bu metodolojik stratejiler, fenomenolojik yaklaşımın cezaevi ortamında uygulanabilir olmasını ve nitelikli veriler üretmesini sağlamaya yöneliktir.

Cezaevi ve Etik

Ceza infaz kurumlarında yürütülen araştırmalar, etik açıdan en hassas çalışma alanlarından birini oluşturur. Hükümlüler, özgürlüklerinden mahrum bir konumda olmaları ve kurum içinde çeşitli kısıtlamalara tabi bulunmaları nedeniyle korunmasız/vulnerable araştırma katılımcıları olarak kabul edilirler. Bu durum, araştırmacıya özel bir etik sorumluluk yüklemektedir. Öncelikle, bilgilendirilmiş onam (aydınlatılmış rıza) süreçlerinin cezaevi koşullarında layıkıyla işletilmesi gerekir. Bir raporda (2007), hapisane ortamında gerçek anlamda gönüllü onam almanın güçlüklerine dikkat çekilmiştir. Hükümlülerin karar verme özgürlükleri kısıtlı olduğu için, araştırmaya katılmaya hayır diyebilme imkanlarının teoride var olsa da pratikte baskı altında kalabileceği belirtilmiştir (Gostin vd., 2007). Araştırmacının, katılımcılara istemedikleri takdirde araştırmadan çekilebileceklerini ve bunun herhangi bir olumsuz sonuca yol açmayacağını net bir biçimde anlatması şarttır. İkinci önemli etik mesele, mahremiyetin ve gizliliğin sağlanmasıdır. Kapalı kurumlarda mahremiyet doğal olarak sınırlıdır: Kim nereye gider, kiminle konuşur herkesin gözü önündedir. Örneğin, bir hükümlünün araştırma amacıyla görüşmeye götürülmesi bile diğer hükümlülerce veya görevlilerce merak

konusu olabilir. Bu nedenle, bir hükümlülüyle yapılan görüşmenin içeriğinin gizli kalacağına dair güvence vermek, hapishane dışındaki ortamlara göre çok daha zordur. Nitekim bir kurumda HIV/AIDS üzerine araştırmaya katılan bir hükümlünün, tedavi kliniğine götürülürken aslında hangi amaçla orada bulunduğu diğerlerince kolaylıkla anlaşılabilir. Bu tür koşullar, gizlilik ilkesinin cezaevinde ne kadar kırılga olabileceğini gösterir (Gostin vd., 2007).

Araştırmacılar cezaevinde görüşme yaparken, gizliliği korumak adına özel önlemler almak zorundadır. Görüşmeler mümkünse diğer hükümlülerin duymayacağı sakin bir mekânda ve görevlilerin asgari müdahalesiyle gerçekleştirilmelidir. Bazı durumlarda, eğer görüşme esnasında bir gardiyanın bulunması zorunluysa, bu durumun hükümlü üzerinde yansız bir üçüncü tarafın gözetimi hissi yaratabileceği unutulmamalıdır. Nitekim bir çalışmada, yanında infaz koruma memuru bulunan hükümlülerin sorulara dürüst yanıt veremeyecekleri öngörülerek, araştırmacılar bu koşuldaki hükümlüleri mülakata dahil etmemeyi tercih etmişlerdir (Lučić-Ćatić, 2011). Bu örnek, cezaevi ortamının etik ikilemlerine işaret eder: Gizliliği mutlak sağlayamama riski, bazı potansiyel katılımcıların araştırma dışı bırakılmasına yol açabilmektedir. Üçüncü olarak, zarar vermeme ve iyilik yapma ilkelerinin cezaevinde özel bir yorumu gerekir. Araştırma katılımcısı hükümlünün psikolojik iyi oluşuna hâle gelmemesi için, görüşmelerde travmatik konuları ele alırken çok dikkatli olunmalı, gerekirse görüşme sonlandırılmalıdır. Hükümlülere araştırma karşılığında maddi ödül veya ceza indirimini vadetmek kesinlikle etik dışıdır; çünkü bu, gönüllü onam ilkesini zedeleyerek katılımı fiilen zorunlu hale getirebilir. Ayrıca, araştırma sırasında veya sonrasında elde edilen bilgiler nedeniyle katılımcının kurum içinde hedef haline gelmemesi için (örneğin başka hükümlüler ya da görevliler tarafından) verilerin anonimleştirilmesi hayati önemdedir. Kimliklerin gizlenmesi, hapishane gibi sınırlı sayıda insanın

bulunduğu ortamlarda zor olsa da araştırmacı raporlarında en ufak bir ipucuna yer vermemelidir.

Son olarak, cezaevi araştırmalarında etik kurul onay süreçleri çoğu zaman karmaşık ve uzundur. Birçok ÷lkede, hükümlüleri içeren araştırmalar yüksek risk kategorisinde değeriendirildiğinden, üniversite etik kurullarının yanı sıra ilgili cezaevi idaresinin ve hatta merkezi hükümet birimlerinin onayı gerekebilir. Örneğın ABD’de federal düzeyde hükümlü araştırmalarının Sağlık Bakanlığı’nda (OHRP) ayrıca tescili istenir ve belirli kategorilere uymayan çalışmalar onaylanmaz. Bu sıkı düzenleme ve denetimler, araştırmaların başlamasında uzun gecikmelere yol açabilmekte ve araştırmacıları bu alandan caydırabilmektedir (Gostin vd., 2007). Her ne kadar bu bürokratik güçlükler bilimsel ilerlemeyi yavaşlatsa da altında yatan amaç hükümlülerin haklarını ve esenliğini korumak olduğu için, araştırmacılar bu süreçlere saygı göstermelidir. Kısaca, cezaevinde fenomenolojik bir araştırma yürüten bilim insanı, katılımcılarına karşı iki kat duyarlı ve şeffaf olmalı; çalışma boyunca etik ilkelere uygunluktan ödün vermemelidir.

Hükümlülerle Görüşmeler: Sınırlılıklar ve Güven İnşası

Cezaevi ortamında hükümlülerle derinlemesine görüşmeler yapmak gerek yöntemsel gerek etik açıdan son derece hassas bir süreçtir. Bir araştırmacının hapishane duvarları ardında hükümlülerle sağlıklı bir iletişim kurabilmesi için öncelikle onların güvenini kazanması gerekir. Ancak güven inşası, düşük güven ortamı olarak tanımlanan cezaevlerinde olağanüstü zordur. Hükümlüler çoğunlukla dış dünyadan gelen kişilere (araştırmacılar da dahil) şüphayle yaklaşırlar; zira hapishane kültürü, bilgi paylaşımının riskli olabileceğı yönünde yerleşik bir inanca sahiptir. Silvia Gomes ve Rafaela Granja (2021) Portekiz cezaevlerinde yürüttükleri etnografik araştırmalarda, hapishanede “güven inşa etme” sürecinin ne denli kırılğan olduğunu vurgular. Böylesi bir

ortamda araştırmacının tam bir içeriden biri haline gelmesi neredeyse imkânsızdır; bunun yerine en iyi ihtimalle “güvenilir bir dış kişi” olarak algılanmak mümkün olabilir (Gomes & Granja, 2021). Nitekim Bucerius (2013) tarafından vurgulandığı üzere, araştırmacının mutlak bir ierdekiine dönüşmesi şart değildir – önemli olan, hükümlülerin onu güvenilir bulması ve paylaşıma değer görmesidir (Bucerius, 2013). Bu nedenle, fenomenolojik görüşmelerde araştırmacının rolü soru soran kişi ve aynı zamanda dinleyen, anlayan ve destek olan bir konumdadır. Hükümlü, araştırmacının kendisini yargılamadığını, aksine anlamaya çalıştığını hissettiğinde daha açık ve samimi şekilde konuşma eğilimindedir (Awenat vd., 2018).

Görüşmeler esnasında ortaya çıkan en büyük sorunlardan biri, hükümlülerin dürüst ve içten bir anlatı sunmalarını engelleyen faktörlerdir. Bu faktörlerin başında korku gelir. Hükümlü, paylaştığı bilgilerin kurumdaki yetkililere ulaşmasından veya diğer hükümlüler tarafından öğrenilmesinden endişe edebilir. Örneğin, cezaevinde yaşanan olumsuz bir olayı (dayak, istismar vb.) araştırmacıya anlatmanın, sonrasında ona zarar verecek sonuçları olabileceği kaygısı hükümlülün otosansür uygulamasına yol açabilir. Patenaude (2004), hapishanelerde nitel görüşmeler yaparken araştırmacıların samimi bilgi alma konusunda birçok engelle karşılaşabileceğini belirtmiştir. Bu engeller arasında hükümlülerin araştırmacıya güvenmemesi, kendi anlatılarının yanlış yansıtılmasından korkması veya “doğru yanıtı verme” eğilimi sayılabilir. Nitekim Patenaude’a göre hükümlüler, araştırmacıyla iyi geçinmek isteyip onun duymak isteyeceği şeyleri söylemeye meyledebilir; bu da verilerin geçerliliğini tehdit eder. (Patenaude, 2004). Bir diğer güçlük, cezaevi ortamının duygusal yüküdür. Hükümlülerle travmatik yaşam olayları hakkında konuşmak katılımcı ve araştırmacı için aynı anda duygusal açıdan yıpratıcı olabilir. Araştırmacının profesyonel sınırlarını koruması gerekirken,

aynı zamanda empati ve insani duyarlılık sergilemesi beklenir. Bu dengenin sağlanması son derece incelik gerektirir. Kristin Carbone-López (2016) hapisyanede nitel görüşmeler yaparken araştırmacının yaşayabileceği duygusal zorluklara dikkat çekmiş; örneğin şiddet veya istismar öykülerini dinleyen bir araştırmacının sarsılabileceğini ve bu duyguların yönetiminin de metodolojik bir mesele olduğunu belirtmiştir (Carbone-Lopez, 2016). Dolayısıyla, hükümlülerle fenomenolojik görüşmeler yürütmek, soru-cevap alışverişi kadar duygusal emek gerektiren bir süreçtir.

Görüşmelerin sınırlılıklarını aşmak ve güven ortamını tesis etmek için literatürde çeşitli stratejiler önerilmektedir. Bunlardan ilki, dürüstlük ve şeffaflık ilkesidir. Araştırmacı, araştırmanın amaçlarını, elde edilen bilgilerin ne şekilde kullanılacağını en başından açıkça anlatmalıdır. Gomes ve Granja'nın (2021) vurguladığı gibi, cezaevinde araştırmacı-katılımcı ilişkisinde güven inşa etmek, araştırmacının kendisiyle ilgili (örneğin kim olduğu, hangi kuruma bağlı çalıştığı, niyetinin ne olduğu gibi) bilgileri de uygun ölçüde paylaşmasını gerektirebilir (Gomes & Granja, 2021). İkinci strateji, sabır ve sürekliliktir. Tek seferlik, kısa süreli görüşmeler yerine, mümkünse aynı katılımcıyla birden fazla görüşme yapmak güveni artırabilir. İlk görüşmede mesafeli duran bir hükümlü, araştırmacıyı tekrar gördüğünde aşinalık hissedip daha fazla açılabilir. Üçüncü olarak, gündelik dil ve tarz kullanımı önemlidir. Aşırı teknik bir dil ya da resmi bir üslup, hükümlülerin kendini ifade etmesini güçleştirebilir. Araştırmacının konuştuğu kişiye göre dilini ayarlaması, gerekirse hükümlü argosuna aşına olması iletişimi kolaylaştırır. Bir çalışma kapsamında eski hükümlüler, araştırmacıların “çok resmi olmaksızın rahat bir ortam kurduklarında” düşüncelerini daha özgür paylaştıklarını dile getirmiştir. Aynı araştırmada katılımcılar, araştırmacıların gerektiğinde onların “sokak diline” müsamaha göstermesinin ve kendilerini sansürlemeden konuşabilmelerine olanak tanınmasının

güven ilişkisini pekiştirdiğini belirtmişlerdir (Awenat vd., 2018). Bu bulgular, cezaevi araştırmacısının iletişim becerilerinin ne denli kritik olduğunun altını çizmektedir. Sonuç itibariyle, hükümlülerle fenomenolojik görüşmeler yaparken ortaya çıkan sınırlılıklar tamamen ortadan kaldırılamasa da araştırmacının bilinçli çabaları ve literatürden yararlanacağı stratejiler sayesinde asgariye indirilebilir. Güven inşa edilmiş bir görüşme ortamında, hükümlülerin kendi dünyalarını samimiyetle anlatmaları ve araştırmanın amaçlarına uygun zenginlikte veriler sunmaları mümkün olabilecektir.

Araştırmacının Rolü ve Statüsünün Etkisi

Cezaevi araştırmalarında araştırmacı sadece veri toplayan kişi değildir; bizzat kendi konumu ve kimliğiyle araştırma sürecinin önemli bir parçasıdır. Araştırmacının sosyal konumu (ör. cinsiyeti, yaşı, etnik kimliği, sosyo-ekonomik statüsü) ve kurumdaki statüsü (içeriden mi, dışarıdan mı olduğu, unvanı vs.), katılımcılarla ilişkisini ve elde edeceği veriyi doğrudan etkiler (Gomes & Granja, 2021). Phillips ve Earle (2010) ile Cunha (2014) gibi araştırmacılar, hapishane çalışmalarında araştırmacının kim olduğunun sonuçlar üzerinde azımsanmayacak bir etkisi olduğunu göstermiştir (Phillips & Earle, 2010). Örneğin, genç bir kadın araştırmacının erkek bir cezaevinde mülakat yapması ile yaşlı bir erkek araştırmacının yapması aynı değildir; hükümlülerin bu araştırmacılara tepkileri farklılaşabilir.

Araştırmacının hapishane içindeki güç dinamiklerine konumu da dikkate değerdir. Liebling, ceza adaleti sisteminde araştırma yapanların, istemeseler de mevcut sistemin bir parçası haline geldiklerini belirtir (Liebling, 1999, 2001). Hapishane, hiyerarşik ve güvenlik odaklı yapısıyla, araştırmacıyı da bu güç ilişkilerinin içine çeker. Bir yönüyle araştırmacı, dışarıdan gelen biri olarak kurum personeli tarafından kontrol edilen konumdadır (örneğin hareketleri, kiminle konuşabileceği, nerelere girebileceği

konusunda); diğerk yönüyle akademik bir unvana sahip olduğu ve idareden izin getirdiği için hükümlüler nezdinde bir disiplin figürü olarak da algılanabilir. Bu paradoksal durum, “araştırmacının hem mevcut sistemi bünyesinde taşıdığı hem de ona maruz kaldığı” şeklinde özetlenmiştir. Bu nedenle, araştırmacının hapishanedeki konumlanması sürekli müzakere halindedir. Kimi zaman araştırmacı, farkında olmadan gardiyanlar ve hükümlüler arasındaki gerilimde taraf tutmuş gibi görülebilir veya tam tersi, her iki grup tarafından da şüphayle izlenebilir. İdeali, araştırmacının ne tamamen disiplinle özdeşleşmesi ne de hükümlü rolüne bürünmesidir; bağımsız ve güvenilir bir gözlemci olarak kalabilmesidir. Bunun pratikteki karşılığı, Gomes ve Granja’nın (2021) ifadesiyle “güvenilen bir dışarılı” olmaktır. Yani araştırmacı, hapishane hiyerarşisinde yer alan herhangi bir aktörün (gardiyan, müdür veya hükümlü) tam anlamıyla içeriden muadili değildir; fakat hepsiyle profesyonel bir ilişki kurarak, her kesimin saygı duyduğu bir dışarılı haline gelebilir. Bucerius’un (2013) etnografik çalışmasında vurguladığı üzere, bu konum araştırmacıya derinlemesine bilgi edinme imkânı tanıyabilir (Gomes & Granja, 2021).

Araştırmacının statüsünün etkisi, içeriden araştırmacılar (insider) ile dışarıdan araştırmacılar (outsider) tartışmasında somutlaşır. İçeriden araştırmacılar, örneğin eski hükümlüler veya eski cezaevi çalışanları olup akademik araştırma yürüten kişilerdir. Bu kişiler, hapishane kültürüne aşina oldukları için hükümlülerin güvenini daha kolay kazanabilecekleri varsayılır. Gerçekten de hükümlü kriminologlar kendi deneyimleri sayesinde hükümlülerle ortak bir zemin yakalayabildiklerini, jargonlarını bildiklerini ve anlatılanları daha iyi anlayabildiklerini belirtmiştir. Öte yandan, tam da bu deneyim nedeniyle duygusal öznelliklerinin yüksek olabileceği, yansız gözlem ilkesinin zedelenebileceği eleştirileri de yapılmıştır. Newbold ve ark. (2014), eski hükümlü akademisyenlerin araştırmalarında duygusallığın tamamen dışlanamayacağını, ancak

bunun bilginin geçerliliğini otomatik olarak azaltmadığını savunur. Hatta bu araştırmacıların yaşanmışlıklarının araştırmaya anlam katmanı eklediği, böylece hapishane olgusunun daha bütüncül anlaşılmasını sağladığı ileri sürülmüştür. Dışarıdan araştırmacılar ise hapishane ile ilgili kişisel tecrübesi olmayan, üniversite veya benzeri kurumlarca gönderilen araştırmacılarıdır. Bu kişiler genellikle metodolojik formasyona daha hakim ve nesnel olmaya daha yatkın görülür; ancak hükümlüler tarafından “yabancı” olarak algılanıp bilgi akışında kısıtlamalarla karşılaşmaları sık rastlanır. Örneğin Jewkes (2012), hapishanede dışarıdan gelen akademisyenlerin sürekli olarak şüphe ile karşılandığını ve güven telkin etmelerinin güç olduğunu belirtir. Dışarıdan araştırmacılar hükümlülerce “sistemin temsilcisi” olarak görülebildikleri için, hükümlülerin onlara anlatacakları şeyleri sansürlemesi veya çarpıtması riski vardır (Newbold vd., 2014). Jewkes’in aktardığı anekdotlardan birinde, bir akademisyenin hükümlülerin güvenini kazanmak için onlarla birlikte kısa süreliğine gönüllü hükümlü olarak kalmayı dahi denediği aktarılır (Hayner & Ash, 1939). Bu tür uç örnekler bir yana, içeriden ve dışarıdan araştırmacılar arasındaki gerilim, alanyazında özne yaklaşım vs. nesnellik ekseninde tartışılmaya devam etmektedir. Geline nokta yaygın kanaat, hapishane araştırmalarında refleksif yaklaşımın zorunlu olduğudur (Gomes & Granja, 2021). Yani araştırmacı, kendi konumunun araştırmaya etkisini sürekli sorgulamalı, “ben kimim ve bu kimlik veriyi nasıl şekillendiriyor?” sorusunu sormalıdır. Bu sorgulama, araştırmacının kendi özne deneyimini de veri içinde konumlandırması ile sonuçlanabilir ki birçok modern nitel araştırmacı bunu açıkça rapor etmektedir (örneğin, araştırma sürecinde hissettikleri, karşılaştıkları ikilemler vb. kısımları yöntem bölümünde anlatmaktadır). Böylece, araştırmacının statüsünün yarattığı etki görünür kılınmakta ve çalışmanın içsel geçerliği güçlendirilmektedir.

Alternatif Metodolojik Yaklaşımlar

Geleneksel fenomenolojik desen, cezaevi araştırmalarında derin iç görüler sunsa da tek başına bütün metodolojik ihtiyaçlara yanıt veremeyebilir. Son yıllarda, hapishane bağlamında anlatı analizi, oto/biyografik yöntemler ve katılımcı eylem araştırmaları gibi alternatif veya tamamlayıcı yöntemler öne çıkmıştır. Bu yaklaşımlar, hükümlülerin deneyimlerini farklı açılardan ele almayı ve araştırma sürecine hükümlülerin daha etkin katılımını hedeflemektedir.

Anlatı (narrative) analizi, suç ve ceza deneyimlerinin hikâyeler aracılığıyla incelenmesini sağlar. Bu yaklaşım, hükümlülerin yaşam öykülerini, suç ve hapislik deneyimlerini nasıl anlamlandırdıklarını çözümlemeye odaklanır. Anlatı analizi kullanan araştırmacılar, genellikle hükümlülerden hayat hikâyelerini veya belirli olaylara ilişkin anlatılarını kapsamlı biçimde aktarmalarını ister. Daha sonra bu anlatılar, içerik ve yapı bakımından analiz edilerek, altında yatan temalar ve kimlik inşaları ortaya çıkarılır. Örneğın, Fleetwood (2015) Ekvador’da bir kadın cezaevinde hükümlülerin saygınlık arayışını mektuplar ve kişisel hikâyeler üzerinden incelemiş; kadın hükümlülerin kendi anlatıları içinde özsaygı ve aidiyet duygularını nasıl inşa ettiklerini göstermiştir (Fleetwood, 2015). Benzer şekilde, Maruna (2001) eski hükümlülerin suçtan uzaklaşma (desistance) süreçlerini anlatı analiziyle çözümleyerek, bireylerin geçmişlerini yeniden yazarak kendilerine yeni bir “öykü” oluşturduklarını ortaya koymuştur. Anlatı yaklaşımı, fenomenolojinin “deneyimin özüne ulaşma” idealini, hikâye etme pratiğıyle zenginleştirir. Hükümlülerin anlatıları, salt bir veri seti değıl, aynı zamanda onların kimliklerini ve toplumsal konumlanışlarını yansıtan aynalardır. Bu yöntem sayesinde, cezaevi deneyiminin zamana yayılmış ve anlamlandırılmış bir resmini çizmek mümkün olur. Anlatı verilerinin analizinde Labov’un yapısal modelinden (giriş, olay dizisi, doruk

noktası, sonuç vb.) tutun da Mishler’ın anlamsal çözümlemesine kadar çeşitli teknikler kullanılabilir. Nihayetinde hedef, her bir hükümlünün hikâyesinde dile gelen temaları ortaya çıkarıp, bunların ortak ve farklı yönlerini belirleyerek hapishane yaşamına dair derinlemesine bir kavrayış geliştirmektir.

Otoetnografik ve otobiyografik yöntemler, araştırmacının bizzat kendi hapishane deneyimini veya hükümlülerle yakın etkileşimlerini veri kaynağı haline getirdiği yaklaşımlardır. Özellikle hükümlü kriminoloji bağlamında sıkça vurgulanan bu yöntemde, eski hükümlü araştırmacılar kendi anılarını, duygularını ve perspektiflerini analizin merkezine koyar. Newbold ve arkadaşları (2014), bu yöntemi “içeriden bir bakışın tutkulu anlatımı” olarak tanımlar ve hapishane deneyimini yaşamış olmanın araştırmaya eşsiz bir boyut kattığını belirtir (Newbold vd., 2014). Otoetnografik bir çalışmada, araştırmacı bir yandan bilimsel literatürü ve kuramsal çerçeveyi kullanırken, diğer yandan kendi hapishane anılarını, gözlemlerini ve hislerini sistematik bir şekilde aktarır. Örneğin, araştırmacı “X yıl cezaevinde kaldım ve orada şunları gözlemledim...” diyerek başlayan bir anlatıyı, akademik analizle harmanlayabilir. Bu yöntem, alışılmış “araştırmacı-nesne” ayrımını bulanıklaştırarak, araştırmacıyı da çalışma nesnesinin bir parçası haline getirir. Eleştirel yaklaşımlar, otoetnografinin öznelliğinin yüksek olduğunu ve genellenebilir bilgi üretme kapasitesinin sınırlı olduğunu öne sürse de savunucuları bu yöntemin içsel doğruluk ve yoğun betimleme açısından zengin olduğunu vurgular (Newbold vd., 2014). Özellikle hapishane gibi dışarıdan gözlemin zor, içeriden anlatımın kıymetli olduğu bir alanda, otoetnografi ve hükümlülerin otobiyografik anlatıları alternatif bir bilgi kaynağı sunar. Nitekim hükümlüler tarafından yazılmış otobiyografiler, mektuplar, günlükler de sosyal bilimcilerce analiz edilerek kurumsal yaşamın görünmeyen yanlarına ışık tutulmaktadır (örn. Jimmy Santiago Baca’nın hapishane anıları veya Ulrich Beck’in bir hükümlülüyle

yaptığı mektuplaşmalar). Bu otobiyografik veriler, fenomenolojik yaklaşımın “deneyimin özüne inme” amacına kişinin kendinden yola çıkarak katkı sunması şeklinde değerlendirilebilir.

Katılımcı araştırma yöntemleri, hükümlüleri araştırma sürecinin eş aktörü haline getirmeyi hedefleyen yenilikçi stratejilerdir. Bunların başında Katılımcı Eylem Araştırması (KEA) gelir. KEA, araştırmacılar ile katılımcıların birlikte çalışarak bir sorunu tespit edip çözüm üretmeye odaklandıkları, klasik hiyerarşiyi kırmayı amaçlayan bir yaklaşımdır. Cezaevlerinde KEA uygulanması, ilk bakışta hapishanenin katı güç ilişkileriyle çelişkili görünse de son yıllarda bazı örnekler başarılı sonuçlar vermiştir. Ward ve Bailey (2013), İngiltere’de bir kadın cezaevinde öz-harm (kendine zarar verme) olgusuna dair yürüttükleri araştırmada hükümlü kadınları eş araştırmacı olarak sürece dahil etmişlerdir (Farrell vd., 2021; Ward & Bailey, 2013). Bu çalışmada kadın hükümlüler, mevcut intiharı önleme hizmetlerini değerlendirip, kendi deneyimlerine dayanarak geliştirilmesi için öneriler sunmuş; araştırmacılar bu önerileri raporlayarak cezaevi yönetimine iletmıştır. Sonuçta, katılımcıların görüşleri doğrultusunda bakım süreçlerinde iyileştirmeler yapılmış ve çalışma, hapishanede pozitif bir değişime katkı sağlamıştır. KEA yaklaşımı, hükümlülerin veri sağlayan pasif nesneler değil, araştırmanın ortakları olabileceğini göstermiştir. Bununla birlikte, literatürde KEA’nın hapishanedeki uygulamalarında karşılaşılan zorluklar da tartışılır: Gücün araştırma sürecinde paylaşılması, hapishanenin doğası gereği son derece zordur. Hiyerarşik ve disiplin odaklı bir ortam olan cezaevinde, araştırmacı ile hükümlülerin eşit konumda işbirliği yapması kavramsal olarak çelişkili gelebilir. Drake (2014) ve Hentz (2008) gibi yazarlar, hapishanenin baskıcı ortamında KEA yürütmenin sınırlarını dile getirmiştir. Yine de Minkler ve ark. (2003) gibi araştırmacılar, doğru uygulandığında KEA’nın hükümlülere güçlendirilmiş bir katılım hissi vererek rehabilitasyonlarına dahi

olumlu etkide bulunabileceğini ifade etmektedir (Farrell vd., 2021). KEA dışında, hizmet kullanıcılarının araştırmaya dahil edilmesi (PPI: Patient and Public Involvement) modeli de cezaevi araştırmalarında gündeme gelmiştir. Özellikle sağlık alanındaki cezaevi araştırmalarında, eski hükümlülerden oluşan danışman kurulların projelere dahil edildiği örnekler vardır. Örneğin, İngiltere’de hapishanelerde intiharı önleme projesi kapsamında eski hükümlülerden oluşan bir Hizmet Kullanıcı Referans Grubu oluşturulmuş; bu grup araştırma tasarımına ve uygulamasına yönelik katkılar sağlamıştır (Awenat vd., 2018). Araştırmaya “içeriden deneyim” katmak şeklinde özetlenebilecek bu model, geleneksel araştırmacı-merkezli yaklaşıma eleştirel bir alternatif sunar.

Fenomenolojik desenli cezaevi araştırmalarını zenginleştirmek amacıyla çeşitli metodolojik alternatifler geliştirilmiştir. Anlatı analizi, bireysel hikâyelerin gücünü ortaya koyarken; otoetnografik ve otobiyografik yöntemler içeriden bir perspektif sunar; katılımcı eylem araştırmaları ise hükümlüleri araştırmının öznesi yaparak bilgi üretim sürecini demokratikleştirir. Bu yöntemlerin her biri, cezaevi araştırmalarının niteliğini artırmakla birlikte kendi özgün zorluklarını da beraberinde getirir. Örneğin KEA, güç paylaşımı sorunlarıyla boğuşurken; otoetnografi, öznellik eleştirilerine maruz kalır. Anlatı analizi ise hikâyelerin doğruluğu ve temsiliyeti konusunda sorular uyandırabilir. Bu nedenle, araştırmacılar çalışmanın amacına ve bağlamına en uygun yöntemi seçerken, bu alternatif yaklaşımların güçlü ve zayıf yönlerini dikkate almalıdır. Birçok durumda, karma bir yöntem benimseyerek (örneğin fenomenolojik mülakatlar + anlatı analizi; ya da anket + derinlemesine görüşme + otoetnografik yorum gibi) daha zengin veriler elde etmek mümkündür. Nihai hedef, cezaevi olgusunu içeriden ve dışarıdan, bireysel ve toplumsal boyutlarıyla bütüncül bir şekilde anlamaktır.

Sonuç

Cezaevi gibi kapalı mekânlarda yürütülen araştırmalar, sosyolojik bilginin ortaya çıkışını özgün bir model kapsamında ortaya koyar. Fenomenolojik desen, bu tür kapalı ve kontrol altındaki alanlarda, araştırmacının sahaya bakışını önceden şekillendiren kavramsal lenslerin mutlak belirleyiciliğini sarsarak, araştırmacıyı doğrudan mahkûmun deneyim dünyasına taşır. Araştırmacı, sahaya dışarıdan bakan bir gözlemci olmaktan çıkar; tam aksine, mahkûmun anlatıları aracılığıyla onun deneyimlerine fırlatılır (thrown), cezaevi gerçekliğini hükümlünün gözünden ve ayak izlerinden takip eden bir tanık ve dinleyici konumuna yerleşir. Bu fırlatılma, araştırmacının gerçekliği kavrama sürecinde kendi ön kabullerini ve mesafeli bilgi üretme reflekslerini sürekli askıya almasını, bilginin ancak katılımcının yaşantısı içinde açığa çıkabileceğini kabul etmesini gerektirir.

Cezaevinin disiplin mekânı olması ve araştırmacının hareket alanının fiziksel ve simgesel olarak sınırlandırılması, veriyi mahkûmun anlattıkları ve gözlenebilen dar bir mekânsal çerçeve ile kısıtlar. Ancak fenomenolojik desenin sunduğu olanak tam da bu sınırların ötesine geçmektir. Araştırmacı, sadece gördüğünü değil, mahkûmun anlattıklarıyla birlikte göremediği alanları da zihinsel olarak kat eden bir iz sürücüye dönüşür. Mahkûmun deneyimleri, sadece bireysel yaşantıların anlatımı değil; aynı zamanda cezaevinin görünmez köşelerinden, sessiz koridorlarından, disiplin pratiklerinin mahrem noktalarından araştırmacıya açılan birer kapı işlevi görür. Bu noktada, araştırmacı hükümlünün anlatıları aracılığıyla, onun varlık evinde kâşiflik eder (Gadamer, 1989).

Fenomenolojik desenin en temel ayırt edici özelliği, bireyin kendi deneyimini biricik ve kendine özgü bir gerçeklik olarak ele almasıdır. Bu, cezaevi araştırmalarında sıkça karşılaşılan literatürü tekrar üretme kısır döngüsünden çıkışı mümkün kılar. Her

mahkûmun deneyimi, bir “örnek” ya da “vaka” olmaktan öte kendi koşulları ve tarihsel bağlamı içinde yeniden anlam kazanan özgün bir bilgi kaynağına dönüşür. Bu biriciklik vurgusu, her yeni fenomenolojik araştırmayı bir öncekinin basit bir tekrarı olmaktan çıkarır; her bir çalışma, kendi deneyim havuzunu ve bu havuzdan doğan kavramsal katkıyı sosyolojik bilgi birikimine ekler. Böylece fenomenolojik cezaevi araştırmaları, bireysel yaşantıları kayıt altına alan bir belgeleme pratiği ve cezaevini, suçu ve toplumsal kontrol mekanizmalarını sürekli yeniden düşünmeye sevk eden, sosyolojik bilgi üretimini tazeleyen bir dinamizm taşır.

Fenomenolojik desenin araştırmacı ve katılımcı ilişkisine getirdiği dönüşüm de cezaevi gibi disiplinler bir yapıda kritik önemdedir. Cezaevi ortamı, doğası gereği hiyerarşik ve asimetrik ilişkilere dayanırken, fenomenolojik desen bu hiyerarşiyi bilgi üretim sürecinde yumuşatır ve dönüştürür. Araştırmacının hakikate sadece kendi soruları, kategorileri ve yorumları üzerinden ulaşamayacağını kabul eden bu yaklaşım, araştırmanın yönünü büyük ölçüde hükümlünün deneyimlerine teslim eder. Bu epistemolojik teslimiyet, araştırmacının cezaevi gibi önyargıların son derece güçlü olduğu bir alanda kendi varsayımlarını fark etmesine ve görece kontrol altına almasına imkân tanır. Bu nedenle fenomenolojik desen, bir veri toplama yöntemi olmanın yanı sıra; araştırmacı ve katılımcı arasında olabildiğince eşitlenmiş bir bilgi üretim sürecinin etik ve metodolojik zemini olarak da işlev görür.

Fenomenolojik yaklaşım cezaevi araştırmalarını mahkûm deneyimlerinin görünür kılındığı bir platform ve bilginin üretim sürecini, araştırmacının konumunu, saha dinamiklerini, cezaevinin sosyolojik bilgisini sorgulayan çok katmanlı bir düşünme pratiğine dönüştüren bir zemindir. Cezaevi, bu bağlamda mahkûmun ve araştırmacının kimliklerini, rollerini ve bilgiyi üretme biçimlerini karşılıklı olarak dönüştüren bir sosyal laboratuvar olarak varlığını sürdürür. Bu laboratuvarın ürettiği bilgi, yalnızca cezaevi duvarları

içinde kalmaz; toplumsal düzen, norm üretimi, disiplin rejimleri ve suç sosyolojisi üzerine süregelen tartişmalara metodolojik bir derinlik ve kavramsal bir esneklik kazandırır.

Kaynakça

Akers, R. L., & Sellers, C. S. (2013). *Criminological theories: Introduction, evaluation, and application*. Oxford University Press.

Avieli, H. (2023). Prisoners' experience of health self-management: A qualitative study. *Journal of Nursing Scholarship*, 55(5), 926-935. <https://doi.org/10.1111/jnu.12881>

Awenat, Y. F., Moore, C., Gooding, P. A., Ulph, F., Mirza, A., & Pratt, D. (2018). Improving the quality of prison research: A qualitative study of ex-offender service user involvement in prison suicide prevention research. *Health Expectations: An International Journal of Public Participation in Health Care and Health Policy*, 21(1), 100-109. <https://doi.org/10.1111/hex.12590>

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice Hall.

Becker, H. S. (1963). *Outsiders: Studies in the sociology of deviance*. Free Press.

Bucerius, S. M. (2013). Becoming a "Trusted Outsider": Gender, ethnicity, and inequality in ethnographic research. *Journal of Contemporary Ethnography*, 42(6), 690-721. <https://doi.org/10.1177/0891241613497747>

Carbone-Lopez, K. (2016). Conducting qualitative interviews in prison. In *The handbook of measurement issues in criminology and criminal justice* (pp. 517-534). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118868799.ch23>

Clear, T. R., Reisig, M. D., & Cole, G. F. (2018). *American corrections*. Cengage Learning.

Cunha, M. I. (2014). The ethnography of prisons and penal confinement. *Annual Review of Anthropology*, 43, 217-233. <https://doi.org/10.1146/annurev-anthro-102313-030349>

Drake, D. H. (2014). Researching prisoner experiences with prison officers: An action research-inspired approach. *Action Research*, 12(1), 94-109. <https://doi.org/10.1177/1476750313516810>

Errasti-Ibarrondo, B., Jordán, J. A., Díez-Del-Corral, M. P., & Arantzamendi, M. (2018). Conducting phenomenological research: Rationalizing the methods and rigour of the phenomenology of practice. *Journal of Advanced Nursing*, 74(7), 1723-1734. <https://doi.org/10.1111/jan.13569>

Farrell, L., Young, B., & Willison, J. B. (2021). Participatory research in prisons. Urban Institute. <https://www.urban.org/research/publication/participatory-research-prisons>

Fleetwood, J. (2015). In search of respectability: Narrative practice in a women's prison in Quito, Ecuador. In L. Presser & S. Sandberg (Eds.), *Narrative criminology: Understanding stories of crime* (pp. 0). NYU Press. <https://doi.org/10.18574/nyu/9781479876778.003.0003>

Foucault, M. (1975). *Discipline and punish: The birth of the prison* (A. Sheridan, Trans.). Vintage.

Gadamer, Hans-Georg. *Truth and Method*. New York: Continuum, 1989.

Garland, D. (2001). *The culture of control: Crime and social order in contemporary society*. University of Chicago Press.

Gee, J., & Bertrand-Godfrey, B. (2014). Researching the psychological therapies in prison: Considerations and future recommendations. *International Journal of Prisoner Health*, 10(2), 118-131. <https://doi.org/10.1108/IJPH-06-2013-0030>

Giorgi, A. (1985). Sketch of a psychological phenomenological method. In A. Giorgi (Ed.), *Phenomenology and psychological research* (pp. 8-22). Duquesne University Press.

Gomes, S., & Granja, R. (2021). (Dis)trusted outsiders: Conducting ethnographic research on prison settings. *Etnográfica: Revista Do Centro Em Rede de Investigação Em Antropologia*, 25(1), Article 25 (1). <https://doi.org/10.4000/etnografica.8678>

Gostin, L. O., Vanchieri, C., Pope, A., & Research, I. of M. (US) C. on E. C. for R. to D. R. for P. of P. I. in. (2007). Introduction. In *Ethical considerations for research involving prisoners*. National Academies Press (US). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK19875/>

Greening, N. (2019). Phenomenological research methodology applied in a nursing context. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, 7(5), 89-100. <https://doi.org/10.31364/SCIRJ/v7.i5.2019.P0519656>

Hayner, N. S., & Ash, E. (1939). The Prisoner Community as a Social Group. *American Sociological Review*, 4(3), 362–369. <https://doi.org/10.2307/2084923>

Heidegger, M. (1962). *Being and time* (J. Macquarrie & E. Robinson, Trans.). Harper & Row.

Hentz, K. (2008). Affirming incarcerated women of color as HIV experts: Feminist insight into the possibilities of HIV education and participatory action research. <https://escholarship.org/uc/item/5vf3p9n7>

Hirschi, T. (1969). *Causes of delinquency*. University of California Press.

Husserl, E. (1970). *The crisis of European sciences and transcendental phenomenology* (D. Carr, Trans.). Northwestern University Press.

Irwin, J., & Cressey, D. (1962). Thieves, convicts and the inmate culture. *Social Problems*, 10(2), 142-155. <https://doi.org/10.2307/799047>

Jewkes, Y. (2012). Autoethnography and Emotion as Intellectual Resources: Doing Prison Research Differently. *Qualitative Inquiry*, 18(1), 63-75. <https://doi.org/10.1177/1077800411428942>

Liebling, A. (1999). Doing research in prison: Breaking the silence? *Theoretical Criminology*, 3(2), 147-173. <https://doi.org/10.1177/1362480699003002002>

Liebling, A. (2001). Whose side are we on? Theory, practice and allegiances in prisons research. *The British Journal of Criminology*, 41(3), 472-484. <https://doi.org/10.1093/bjc/41.3.472>

Lučić-Ćatić, M. (2011). Challenges in conducting prison research. *Kriminalističke Teme*, 5-6, Article 5-6.

Maruna, S. (2001). *Making good: How ex-convicts reform and rebuild their lives*. American Psychological Association.

Merleau-Ponty, M. (1962). *Phenomenology of perception* (C. Smith, Trans.). Routledge & Kegan Paul.

Minkler, M., Blackwell, A. G., Thompson, M., & Tamir, H. (2003). Community-based participatory research: Implications for public health funding. *American Journal of Public Health*, 93(8), 1210-1213. <https://doi.org/10.2105/ajph.93.8.1210>

Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Sage.

Newbold, G., Ian Ross, J., Jones, R. S., Richards, S. C., & Lenza, M. (2014). Prison research from the inside: The role of convict autoethnography. *Qualitative Inquiry*, 20(4), 439-448. <https://doi.org/10.1177/1077800413516269>

Patenaude, A. L. (2004). No promises, but I'm willing to listen and tell what I hear: Conducting qualitative research among prison inmates and staff. *The Prison Journal*, 84(4_suppl), 69S-91S. <https://doi.org/10.1177/0032885504269898>

Phillips, C., & Earle, R. (2010). Reading difference differently?: Identity, epistemology and prison ethnography. *The British Journal of Criminology*, 50(2), 360-378. <https://doi.org/10.1093/bjc/azp081>

Schutz, A. (1970). *On phenomenology and social relations* (H. Wagner, Ed.). University of Chicago Press.

Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research*. SAGE Publications.

Sykes, G. M. (1958). *The society of captives: A study of a maximum security prison*. Princeton University Press.

Trulson, C. R., Marquart, J. W., Hemmens, C., & Carroll, L. (2008). Racial desegregation in prisons. *The Prison Journal*, 88(2), 270-299.

van Manen, M. (1990). Beyond assumptions: Shifting the limits of action research. *Theory Into Practice*, 29(3), 152-157. <https://doi.org/10.1080/00405849009543448>

Ward, J., & Bailey, D. (2013). *Journal of Mental Health*, 22(4), 306-316. <https://doi.org/10.3109/09638237.2012.734645>

HİBRİD MEDYA TEMSİLLERİ ÜZERİNDEN YEREL KÜLTÜREL KİMLİĞİN MÜZAKERE YOLLARINA GÜNCEL SOSYOLOJİK PERSPEKTİF GELİŞTİRMEK

FATMA DOĞAN AKKAYA³

Giriş

Bu çalışmanın amacı, genç Türk izleyicilerin popüler kültür ürünlerinde bulunan mesajları nasıl yorumladıklarını, uluslararası medyanın günlük anlam oluşturma pratiklerinde oynadığı dönüştürücü role odaklanarak incelemektir (Kraidy, 2005; Ackermann, 2012). Çalışma, melezlik olgusunu ve medya mesajlarının etkisine bakarak, genç izleyicilerin yerel kimliklerini medya ürünlerinin küresel anlatılarıyla nasıl uzlaştırdıklarını sosyolojik bir perspektifle anlamaya çalışmaktadır (Martin-Barbero, 1993; Naficy, 1993). Çalışma gençliğin ulus ötesi medya manzarası içindeki konumunu ele almayı ve yerel kültürel kimlikler ile küresel kültürel akışlar arasındaki gerilimleri vurgulamayı hedeflemektedir. Böylece bireylerin yaşamış deneyimlerine semiyotik metin analizinden daha fazla öncelik vererek medya ve kültürel

³ Dr. Öğretim Üyesi, Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu, fatmanurdoganakkaya@gmail.com Orcid: 0000-0002-6296-5591

Çalışmalardaki bir boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır (Straubhaar, 1991; Tomlinson, 1999).

Türk gençlerinin televizyon ve evrimii ortamda bulunan format uyarlamaları ve yabancı yapımların taklit versiyonları dahil olmak üzere çeşitli medya ürünleri aracılığıyla hem "yerel" hem de "yabancı" mesajları nasıl yorumladığını incelemek üzere nitel bir çalışma tasarlanmıştır (Kolar-Panov, 1997; Boyd-Barrett, 1998). Çalışma, melezlik kavramının kültürel kimlik inşasını yansıtmadaki etkinliğini sorgular ve melez yapımların adaptasyon kapasitesini Türk toplumun tepkileriyle karşılaştırır ve toplumsal uzlaşıya dayalı olarak yerel mesajları küresel mesajlardan ayıran ltleri belirlemeye çalışır (Morris, 2002; Miller vd., 2001).

Makale, ağdaş medya ortamına ilişkin bir arka plan sunarak, melezlik olgusunun ortaya çıkmasına yol açan koşulları tartışarak başlar. Melezleşme literatürünü çerçeveleyen dört temel metodolojik ve analitik kaygıyı ana hatlarıyla belirtir. Literatür taraması, melezliğin gelişimi ve sosyo-kültürel etkilerini ve kültürel karışım süreçlerini inceler (Mattelart, 1983, 1994; Kraidy, 2003). Ancak, mevcut çalışmalar genellikle melez medya mesajları ile kültürel etkileri arasındaki ilişkiyi göz ardı eder; bu araştırma, teori ve pratiğin bir araya getirilmesi yoluyla melez medyanın Türk gençliği üzerindeki etkilerini analiz ederek bu boşluğu ele almayı amaçlamaktadır.

Araştırma, veri analizi için kullanılan niteliksel odak grup metodolojisini ve tematik analizi ayrıntılarıyla açıklar ve altı odak grubundan elde edilen bulgular temalara bağlı olarak kategorize edilir. Bulgular bölümü, bu sonuçların mevcut literatürle ilişkili önemli yönlerini tartışır. Son olarak, sonuç, çalışmanın amaçlarını ve medya, iletişim ve sosyoloji alanlarına katkılarını ve gelecekteki araştırma çabaları için nerileri yineler.

Literatür Taraması

Melezlik, genellikle küreselleşmeyle ilişkilendirilen tekdüzeliğe karşı bir karşı argüman olarak hizmet eder. Yerel ve küresel etkileşimler yoluyla karışık ve heterojen kültürlerin ortaya çıkışını vurgular (Cvetkovich ve Kellner, 1997). Glokalizasyon olarak adlandırılan bu olgu, Ritzer ve Dean (2015) tarafından "küresel ve yerel olanın iç içe geçmesi ve farklı coğrafi alanlarda benzersiz sonuçlar doğurması" olarak tanımlanmaktadır. Bu bakış açısı, küresel dinamiklerin yerel gerçekliklere entegre edilmesinin melez kültürlerin yaratılmasını teşvik ettiğini öne sürmektedir. Bu melez atmosferin pratik hayattaki örnekleri olarak, Brezilya'da bir futbol maçına giden bir Türk turist veya çeşitli mutfakların tadını çıkaran bir Londralı gibi çeşitli bağlamlarda görülebilir.

'Melez' teriminin kökeni Latince'dir ve başlangıçta biyolojik ve botanik bağlamlara, özellikle farklı türlerin yavrularına atıfta bulunur (Young, 1995). Tarihsel olarak, on dokuzuncu yüzyıla kadar ırk karışımını tanımlamak için kullanılmıştır (Ackermann, 2012). Bakhtin (1981) ve Bhabha (1994) gibi bilim insanları ise biyolojik çağrışımlarından uzaklaşarak dil ve kültürün kesişimlerini keşfetmek için melezliği yeniden tanımladılar. Melezlik genellikle ırk, dil ve etnik kökenin birbirine bağımlı alanlarını tanımlamak için kullanılır (Kraidy, 2005). Latin Amerika'da 'mestizaje', dini bağlamlarda 'senkretizm' ve İspanyol sömürge deneyimi sırasında 'kreolizasyon' gibi alternatif terimler, coğrafya, ırk ve dilden etkilenen kültürel değişiklikleri ifade etmek için kullanılmıştır.

Melezlik, edebiyat, antropoloji, sosyoloji ve medya çalışmaları dahil olmak üzere çeşitli akademik alanlara nüfuz etmiştir (Kraidy, 2005; Stockhammer, 2012). Yaygın kullanımına rağmen, sömürge sonrası teoride tartışmalı bir terim olmaya devam etmektedir (Ashcroft, Griffiths ve Tiffin, 1998). Birçok akademisyen melezliği olumlu olarak, kültürel vatandaşlık ve emperyalizme karşı

direnışin bir aracı olarak görmektedir (Joseph, 1999). HomiBhabha (1994), Edward Said (1978) ve Spivak (1988) gibi önemli teorisyenler melezliği politik ve kültürel egemenliği yerinden etmenin bir aracı olarak konumlandırımlışlardır.

Bhabha'nın taklit ve ikirciklilik kavramları, sömürgeleştirilmiş toplumların sömürgeci g  lere göre kimliklerini nasıl yönlendirdiklerini göstermektedir. Bhabha'nın (1994) tanımladığı taklit, yeni kültürel biçimlerin ortaya çıktığı bir "   nc  alan" yaratarak sömürge otoritesini karmaşıklaştıran bir direniş biçimidir. Said'in çalışmaları, özellikle “Oryantalizm” (1978) ve “Kültür ve Emperyalizm” (1994), kültürel temsilin karmaşıklıklarını ve tüm kültürlerin melez doğasını araştırır. Friedman (1997) ve Ahmad (1995) gibi melezlik eleştirmenleri, kavramın eşitsiz g   dinamiklerini haklı çıkarabileceğini ve ayrıcalıklı entelektüeller tarafından benimsenebileceğini savunurlar. Kraidy (2005) bu eleştirileri özetleyerek, teorik yararlılık ve melezlik söyleminin olası neo-kolonyal etkileri hakkındaki endişeleri vurgular.

Küreselleşme ve yerelleşme arasındaki etkileşimin bir  ktısı olarak melezlik konusuna bakıldığında g r lmektedir ki kültürel karışım eğilimi küresel olarak yoğunlaşmış ve melezleşme akademisyenlerin odak noktası haline gelmiştir (Stockhammer, 2012; Kraidy, 2005). Bu süreç, mevcut kültürel pratiklerin yeni biçimlerle harmanlanmasıyla karakterize edilir ve melez kültürel ifadelerin ortaya çıkmasına yol açar (Rowe ve Schelling, 1991). Bilim insanları melezleşmeyi küresel dinamiklerin yapay bir sonucu olarak görürken, Kraidy (2005) bunu kültürel farklılıkların ve kaynaşmanın bir birleşimi olarak tanımlamıştır.

Küresel ve yerel kültürler arasındaki etkileşim iki temel mercekten analiz edilmiştir: kültürel emperyalizm ve aktif izleyici teorileri. Kültürel emperyalizmin savunucuları küresel kültürel akışlarda bulunan g   dengesizliklerini vurgularken, aktif izleyici

teorisyenleri bu akışlara karşı direnci vurgular (Boyd-Barrett, 1977; Morley, 1980). Ancak, çağdaş tartışmalar bu etkileşimlerin daha ayrıntılı bir şekilde anlaşılmasını, tersine akışların ve yerel temsilciliğin potansiyelinin kabul edilmesini gerektirir (Giddens, 1990; Thussu, 2007).

Thussu (2007) tersine akışları üç türe ayırır: küresel akışlar, ulusötesi akışlar ve jeo-kültürel akışlar. Bu kategoriler, yerel medya şirketlerinin küresel varlıklarla nasıl iş birliği yaptığını, alt düzey medya yapımlarının nasıl ortaya çıktığını ve belirli medya şirketlerinin diasporik nüfusları nasıl hedef aldığını gösterir. Bu etkileşimlerin karmaşıklığı, iletişim uygulamaları ile toplumsal hareketler arasındaki ilişkiyi inceleme ihtiyacını vurgular (Martin-Barbero, 1993).

Melezlik kavramı, küreselleşme tartışmaları yoluyla dinamizm kazanmıştır ve teorisyenler küresel kültürel akışların heterojen doğasını tanımlamak için "yerel ötesi karışım kültürleri" (Pieterse, 1994) ve "eleştirel transkültüralizm" (Kraidy, 2005) gibi terimler önermektedir. Devam eden tartışmalara rağmen melezliğin etkileri, küresel formülasyonların kültürel üretimin çok yönlü doğasını yansıtmaktadır ve tüm bu gelişmelerin melez türlerin yaratılmasına yol açtığı açıktır.

Yerli ve yabancı kültürel etkiler arasındaki sınırları anlamak, tarihsel, ekonomik, politik ve kültürel faktörlerin dikkate alınmasını gerektirir. Medya araştırmalarındaki son değişiklikler, medya yapımlarının melez doğasını kabul ederek daha çoğulcu bakış açılarına doğru kaymıştır (Olson, 1999). Paul Lee (2009), Hong Kong'daki medya tüketim modellerini belirleyerek, yerel endüstrilerin taklit, değişiklik ve bütünleştirme yoluyla yabancı formatları nasıl uyarladığını göstermektedir.

Albert Moran (1998), yerel medyada uyarlama süreçlerinin tarihsel yaygınlığını vurgularken, aynı zamanda yayıncılar için bir

risk azaltma stratejisi olarak format uyarlamalarının eğilimine de dikkat çekmektedir (Moran, 2010). Bu olgu, medya içeriğinin yerel bağlamlara nasıl uyarlandığı ve orijinal unsurların ne ölçüde korunduğu konusunda soruları gündeme getirmektedir.

Biçim uyarlamalarını çevreleyen söylem genellikle kültürel emperyalizm bağlamında çerçevelenmiştir, ancak Tyler Cowen (2002) küresel medyanın tüketiminde bireysel etkiyi inceleyerek farklı bir bakış açısı sunar. Bireylerin kültürel deneyimlerini geliştirmek için aktif olarak kültürler arası mesajları seçtiğini ve birçok kültürün çoklu küresel etkiler nedeniyle doğası gereği melez olduğunu öne sürdüğünü savunur.

Clifford Geertz (2003) gibi eleştirmenler, Cowen'ın piyasa odaklı yaklaşımına meydan okuyarak yerel kültürlerin ve küresel etkilere karşı benzersiz tepkilerinin daha derinlemesine incelenmesini savunur. Appadurai (1996) küresel ürünlerin yerel yorumlarının önemini vurgulayarak bu söylemi daha da genişletir ve küreselleşmenin yalnızca homojenleştirici bir güç olmadığını savunur.

Türkiye'de ulusötesi televizyon yayıncılığı üzerine araştırmalar ise sınırlıdır, ancak Şahin ve Aksoy'un (1993) erken dönem çalışmaları küresel medyanın ulusal kimlik üzerindeki etkisini vurgular. Türkiye'de özel televizyon kanallarının tanıtılması, devlet tarafından işletilen yayıncıların sunduğu resmi anlatılara meydan okuyarak medya tüketiminde önemli bir değişime işaret etmektedir (Aksoy ve Robins, 2000). Bu özel kanallar, Türk medyasının melezleşmesini yansıtarak yerel izleyicilerle yankı uyandırmak için küresel formatları uyarlamaktadır.

Sonuç olarak, küreselleşme ve yerelleşme bağlamında melezliği çevreleyen söylem, kültürel etkilerin karmaşık bir etkileşimini ortaya koymaktadır. Melezlik, kültürel etkileşimleri anlamak için bir çerçeve sunarken, aynı zamanda küresel güçler

karşısında güç dinamikleri ve yerel temsilciliğin eleştirel bir şekilde incelenmesini de davet eder. Melezliğin çeşitli alanlarda devam eden keşfi, çağdaş kültürel çalışmalardaki önemini ve küreselleşmiş bir dünyada kimlik oluşumunun karmaşıklıklarını aydınlatma potansiyelini vurgular.

Metodoloji

Çalışma, özellikle genç Türk izleyicilere odaklanarak, yerel kimlikler ile küresel medya aracılığıyla iletilen melez mesajlar arasındaki etkileşimi keşfetmeyi amaçlamaktadır.

Araştırma üç temel soru etrafında çerçevelenmiştir:

1. Melezlik kavramı, genç Türk izleyiciler arasında kültürel kimliklerin yeniden inşasını nasıl açıklayabilir?

2. Melez medya programları, toplulukların sembolik uygulamalarını hangi şekillerde yansıtır ve bireyler günlük yaşamlarında bu melez yapımlarla nasıl etkileşime girer?

3. Yerel mesajları küresel mesajlardan ayırt etmek için kesin bir ölçüt var mıdır?

Önceki çalışmalar, çoğunlukla melezleşmeyi eleştirmiş ve genellikle izleyici perspektiflerini yeterince dikkate almadan olumsuz etkilerini vurgulamıştır. Bu araştırma, genç Türk izleyicilerden iç görüler toplamak için odak grup yöntemini kullanarak bu boşluğu kapatmayı ve böylece hem eleştirel hem de izleyici merkezli yaklaşımları entegre etmeyi amaçlamaktadır.

Metodoloji niteldir ve 18 ila 24 yaş aralığındaki katılımcılardan oluşan altı odak grubu kullanır. Bu demografik grup, Türkiye'de yaygın ve sıklıkla tartışmalı olan oyun şovları, TV dizileri ve reklamlar gibi hibrit medya formatlarıyla önemli etkileşimleri nedeniyle seçilmiştir (Balcı, 2009). Ana çalışmadan önce, yaklaşımı geliştirmek için yüz yüze görüşmeler ve bir odak

grubu içeren ön testler yürütülmüştür. Odak grupların başlangıçtaki bazı çekincelerine ve fikirlerinin tekrarına rağmen katılımı sağladıkları görülerek bu yöntemin etkinliğini doğrulamıştır.

Katılımcılara kişisel ağlar ve kartopu örnekleme yoluyla ulaşılmış ve yaş açısından çeşitli ancak homojen bir grup sağlanmıştır. Çalışmaya 13 erkek ve 25 kadın olmak üzere cinsiyet dağılımına sahip 38 kişi katılmıştır ve çoğunluğu üniversite öğrencileridir (%76). Odak gruplar çalışmaları, çok çeşitli bakış açılarını yakalamak için Konya, Ankara, İstanbul ve Sakarya dahil olmak üzere Türkiye'nin çeşitli yerlerinde düzenlenmiştir.

Katılımcılar arasındaki aşinalık, Creswell (2007) tarafından nitel veri toplamanın etkili bir yolu olarak desteklenen açık diyalogu teşvik etmek için katılımcıları seçme stratejisinde vurgulanmıştır. Her oturum, Burke'ün (2009) melez karşılaşmalar çerçevesi tarafından yönlendirilen bir tartışmanın ardından seçilen medyanın izlenmesini içerecek şekilde yapılandırılmıştır ve tartışmaların melezlik temalarına odaklanması sağlanmıştır.

Bu yöntemin güçlü yönleri arasında, Hennick (2007) tarafından belirtildiği gibi, doğal bir ortamda nüanslı bakış açılarını yakalama yeteneği ve daha zengin iç görüleri yol açabilen katılımcılar arasındaki dinamik etkileşimler (Morgan ve Krueger, 1993) yer almaktadır. Ancak, katılımcıların birbirleriyle aşinalığından kaynaklanan ve tartışmaların derinliğini ve genişliğini etkileyebilecek olası önyargılar gibi sınırlamalar da belirlenmiştir. Ek olarak, grupların cinsiyet kompozisyonu tamamen dengeli olmadığı için bu araştırılan konuların yelpazesini etkilemiş olabilir.

Odak grup araştırması, katılımcıların farklı ülkelerden üç ayrı TV formatını izlemesini içeriyordu; İngilizce programlar Türkçe'ye çevrildi ve mesajlara odaklanmayı kolaylaştırmak için maksimum 30 dakika olarak kısaltıldı (Lewis vd., 2007). Seçilen formatlar arasında 2001 ve 2015'ten "Kim Milyoner Olmak İster?"

adlı yarışma programından bölümler, "Umutsuz Ev Kadınları"nın Türkçe karşılığı olan ilk bölüm ve "Aç olduğunuzda siz siz değilsiniz" adlı Snickers kampanyasından reklamlar vardı (Braun&Clarke, 2006).

Katılımcılar formatların İngilizce ve Türkçe sürümlerinin karşılaştırmalı analizlerini gerçekleştirdiler. Her seanstan sonra, katılımcılar özetlemeler yaparak bunları izledikleri diğer TV programlarıyla karşılaştırdılar. Tartışmalar kaydedilirken, sözel olmayan ipuçları ve beden dilleri de izlenerek katılımcıların bakış açılarının kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağladı (Lewis ve diğerleri, 2007).

Veri analizi için, verilerdeki kalıpları belirleme ve raporlama olarak tanımlanan tematik analiz kullanıldı (Braun ve Clarke, 2006). Bu yöntem, özellikle araştırılmamış konuları keşfetmek için yararlıdır ve hem örtük hem de açık fikirlerin belirlenmesine olanak tanır (Guest ve diğerleri, 2012). Analiz, transkripsiyonla başlayıp bir tema haritasına dayalı nihai bir raporun hazırlanmasıyla sonuçlanan altı aşamalı bir süreci izledi (Braun ve Clarke, 2006). Ortaya çıkan temalar kodlandı ve sunuldu; hibrit mesajlar ve toplumsal tepkilerle ilgili temaların belirlenmesine yardımcı olan bir varyasyon haritası kullanıldı; medya tüketiminin ilgisiz görülen olumsuz etkileri ise verilerden çıkarıldı (Boyatzis, 1998).

Bulgular

Katılımcılarla gerçekleştirilen odak grup çalışmaları sonucunda iki ana başlık altında çeşitli temalar belirlenmiştir:

“Çeşitli İtirazlar” başlığı altında videoların seçilmiş bölümlerinde ‘mekan, karakter ve zaman kullanımları’ üzerine karşılaştırmalı bir tartışma yürütüldü. Ardından, “Çeşitli Durumlar” başlığı altında temel olarak ‘taklit, göçebelik veya karşı-hegemonya’ ve ‘kültürel kalıplar’ tartışıldı.

Çeşitli İtirazlar

Araştırmacı tarafından katılımcılara farklı ülkelerde yayınlanan medya yapımlarının belirli bölümleri izletilerek, Türk yayını ile İngiltere ve ABD'deki muadili arasında karşılaştırmalar yapmaları istendi. Bu oturumların sonuçlarına göre, tüm odak gruplarında üç önemli tema ortaya çıktı.

Mekan Kullanımları

İlk örnek, dünyaca ünlü TV formatı olan Kim Milyoner Olmak İster? olmuştur. İlk olarak, 2001 yılında Türkiye, İngiltere ve ABD'de yayınlanan programın seçilmiş bir bölümü katılımcılara izletildi. Ardından 2015 yılında Türkiye ve ABD'de izlenen başka bölümler gösterildi. 2014 yılında yayından kaldırıldığı için son İngiltere sürümleri ise dahil edilmedi. Tüm katılımcılar, söz konusu ülkelerdeki mekân tasarımlarının benzerlikleri konusunda hemfikir olmalarına rağmen bazı küçük farklılıklara vurgu yaptılar.

İlk grupta olan Fatma Zehra durumu şöyle özetledi:

"Bildiğim kadarıyla, bu tür programlar her ülkede birbirine çok benziyor. Ancak, ABD versiyonunda sahne hem 2001'de hem de 2005'te daha renkliyen, 2015 versiyonunda oldukça büyük bir değişim görülüyor. Bunu göstermek için hem konuşmacı hem de yarışmacı program boyunca ayakta kalıyor".

Amerikan TV dizisi Umutsuz Ev Kadınlarında ise durum başkadır ve daha fazla tartışmanın merkezi olmuştur. Bunun nedeni, dizinin Türk versiyonundaki ortamın ve mekanın tamamen değişmiş olmasıdır. Mekan sürekli değişim halinde dinamik yapısıyla buna uygun ilişkiler sağlar (Karamese, 2023; Ayyıldız, 2023)

Hacer bu keskin farklılığı şu şekilde betimler:

“Orijinal versiyondaki yerler tamamen değişti ve hatta sakinlerin sosyoekonomik durumları bile. ABD versiyonunda,

erkekler ve kadınlar kariyer sahibi ve yüksek bir yaşam standardına sahip. Türk versiyonuna gelince, hikaye şehrin dış mahalleleriyle sınırlı ve özellikle maddi zorluklar yaşayan orta sınıf karakterlerin hayatları ele alınıyor. Bu anlamda, orijinal versiyondan esinlenmiş olsa da dizinin uyarlanmış versiyonu çok farklı görünüyor”.

Bu kapsamda, uyarlanan Türkçe versiyonun temalarındaki değişikliklerin ne ölçüde doğru bir yansıma olduğu konusu katılımcılar tarafından farklı şekillerde vurgulandı.

Murat bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

“Benim açımdan, değişiklikler çok başarılı. Örneğin, cenaze töreni sahnesinde, insanlar eve girerken ayakkabılarını çıkarıyorlar. Kuran okunuyor ve helva misafirlere dağıtılıyor. Ayrıca, tören sırasında siyah giysili kimse yok. Bunların hepsi bizim kültürümüze ait”

Öznur mekânsal tasarıma dikkat çekerek şöyle demiştir:

“Benim için en çarpıcı nokta, evlerdeki küçük nesnelerdeki farklılıklarla ilgili. Senaristlerin harika bir gözlem yaptığını düşünüyorum”

Ayrıca, katılımcıların Amerikan medya içeriklerinden türetilen önceki varsayımlara dayalı bir "varsayımsal Batı algısı" geliştirdikleri gözlemlendi. Birçok durumda, katılımcılar Amerikan algılarına olumsuz ve küçümseyici bir anlam yüklemektedirler. Bu durum, sömürgeci ideolojinin yerleşik bir kültürle karşılaştığında anlam üzerindeki otoritesini nasıl kaybettiğini ele alan Bhabha'nın (1994) "ambivalans" teorisiyle uyushmaktadır. Yine de Türkiye'de sömürgeci bir deneyim olmadığı gibi Türkiye her zaman Amerika'nın siyasi bir müttefiki olmuştur. Bu nedenlerden dolayı, Türk gençlerinin Amerika ve Amerikan değerleri hakkındaki olumsuz tanımlamalarını sömürge sonrası ve medya emperyalizmi gibi klasik teorilerle açıklamak zordur. Ancak, Geertz'in vurguladığı

gibi, bu durum "kendi başına yerel" olarak anlaşılabilir ve din, coğrafya ve tarih gibi yerel bağlamların sonucu olabilir.

Benzerliklerden bahsederken ise Fatma Zehra'nın şu ifadeleri dikkat çekicidir:

“Bu dizilerde gördüğüm şeylere şaşırdım. Yani Amerikalıların Türk kültüründe görülen benzer bir mahalle hayatına sahip olacağını tahmin edemezdim. Amerikalıların yalnız ve toplumlarından daha izole olduklarını düşünüyordum. Aslında, şimdi hem Türk hem de ABD kültürlerindeki mahalle ve arkadaşlık ilişkilerinin birbirine benzediğini fark ediyorum”

Son örnek olan Snickers reklamında ise katılımcılar belirgin ve tekdüze karakterlerin sahip oldukları farklılıkları tam olarak belirleyemediler. Bu reklam, evrensel mesaj içeren medya ürünlerinin yerel kitleler tarafından nasıl yorumlandığını gözlemlemek için dâhil edildi. Bu örneklem, bu tür medya içeriğinin bilinçli olarak tarafsız bir mesaj vermeye yönelik olduğunu göstermesi bakımından doğru bir örneklemidir. Tuğba'nın belirttiği gibi, bunun nedeni bu tür reklamlardaki yerlerin ve nesnelerin standart günlük yaşamla ilişkilendirilebilecek hikayeler anlatmasıdır:

“Bu reklamlar, yerel dile çevrildikten sonra herhangi bir ülkede kolayca yayınlanabilir”

Karakter Kullanımları

Fiske (1987), bilgi yarışmalarının tarihsel sürecini özetleyerek, bu yapımların 1980'lerden sonra akademik ve daha ağır tonlarını yumuşattığını ve sunucu odaklı bir dönem başlattığını tespit eder. Bu pazarlama stratejisinin Türkiye'de de yaşandığı anlaşılmaktadır. Tüm odak gruplardaki katılımcıların çoğu, Kim Milyoner Olmak İster? karakterlerini yapay ve programın formatına özel olarak tasarlanmış olarak tanımlamaktadır. Ancak yine de

programın sunucusu ve özellikleri hakkında Türkçe versiyonda küçük yorum farklılıkları tespit edildi.

İkinci odak grubun katılımcısı olan Edanur, bilgi yarışmaları için ciddiyetin gerekliliğini vurgulayarak şu ifadeleri kullandı:

"Bence, Kenan Işık (programın sunucusu) Türkiye'de Kim Milyoner Olmak İster? için doğru seçimdir çünkü otoriter ve ciddi bir figürdür. Farklı olsaydı, eğlence programı olabilir ve büyük olasılıkla olduğu kadar izlenmezdi"

Öte yandan Şeyma kendi perspektifinden durumu şu şekilde özetledi:

"Programın tüm versiyonlarını izlerken bir şey fark ettim. Türk versiyonunun sunucusu Kenan Işık yapay görünüyor. Yani ciddi olmak için çok uğraşmış. Ama ABD ve İngiltere versiyonlarının sunucusu daha doğal davranıyor. Yine de Kenan Işık'ı bu programla özdeşleştirdik. Kenan Işık'ın önünde yarışmacılar bile ciddileşti. Bir bakıma diğer ülkelerdeki versiyonlara benziyor ve formatla da alakalı olduğunu düşünüyorum. 2015'te gösterilen ABD versiyonu için aynı şeyleri söyleyemem. Tamamen eğlence programı olduğu için gerçekten önemli farklar var. Kısacası Amerikalılar zaten böyle"

Gençler, programın soğuk bir atmosfere sahip olduğu konusunda hemfikir ancak bunun bir Türk yarışma programı için normal bir örüntü olduğunu da vurgulamaktadırlar. Bu, ulus ötesi formatların başarısının yalnızca hedef kitesine uyum sağlama yeteneğine değil, aynı zamanda hedef kültürünün pratiklerini ve değerlerini yeniden üretmesine de bağlı olduğu anlamına gelmektedir.

Umutsuz Ev Kadınlarındaki karakter analizine gelince, program, daha sonraki araştırma temalarıyla ilişkili karmaşık ayrıntıları ortaya çıkarmaktadır. En çok vurgulanan temalar,

kadınların ekonomik durumu ve versiyonlarda betimlenen farklı anne figürüdür.

Müzeyyen, "ABD'yi Türkiye'ye uyarlarken karakterlerin değişmesi, daha çok ekonomik anlamları ön plana çıkardı. New York'ta mankenlik yapan kadın, Türk versiyonunda küçük bir organizasyonda sıradan bir rolde. Dört çocuk sahibi kadın, ABD'de prestijli bir şirkette iyi bir kariyere sahip olabiliyorken, aynı karakter Türkiye'de ancak banka memuru olabiliyor. Hayal gücü, cüzdanlar (refah) kadar kısaldı" ifadelerini kullanarak karakter geçişlerindeki farkları vurgulamıştır.

Nesibe, bu bakış açısını farklı örnekle şu şekilde açıklamaktadır:

"Benim açımdan, orijinal versiyondaki en 'çaresiz' kadın, çocuk kitapları boyayarak geçimini sağlayan kadındır. Aynı karakter, Türk versiyonuna terzi olarak çalışan bir kadın olarak aktarılıyor. Zengin bir kocası yok ve çocuklarına bakmakla yükümlü. Ayrıca kırılgan bir karakter olarak da tanımlanabilir. Yine de, Türk versiyonunda ABD versiyonuna kıyasla çok daha çaresiz bir kadın. Bunun nedeni, dul unvanını taşıması ve statüsünü korumak için ekstra çaba harcamasıdır. Aksine, ABD versiyonu daha özgüvenli ve güçlü görünüyor. Ayrıca, karakterin ABD versiyonu erkeklerle flört etme konusunda özgürdür. Ancak, Türk versiyonundaki kadın, tüm evlilik tekliflerini reddettiğini ve kendini kızına adadığını beyan etmiştir".

Dizinin Türk versiyonundaki değişiklikler, arka planda bir "alt sınıf akışı" (Spivak, 1988) kullanıldığını ve bu mesajın izleyiciler tarafından tam olarak anlaşıldığını göstermektedir. Sömürgeci ile yerel seçkinler arasındaki ilişkiyi anlatan Spivak'a (1988) göre küçük farklılıklarla, burada Türk kadını Türkiye'nin gerçekleri ve senaristin üstlendiği rol arasında sıkışmıştır.

Snickers reklamlarındaki karakter analizine gelince, katılımcılar tarafından objektiflik vurgulanan bir noktadır. Ancak, katılımcıların bir kısmı tüm reklamlarda gözlemlenen ortak bir konuya yine de değinme ihtiyacı duymuştur. Bu gözlemlere göre, yaşlı insanlara karşı olumsuz tutumlar vardır, yani mesajlar eğlenceyi teşvik etme amacıyla oluşturulmuş olsa bile, kültürel farklılıklara dayanan eleştirilerden kaçamazlar.

Mustafa eleştirisini şu şekilde gerçekleştirmiştir:

“Elbette bu reklamlar hem komik hem de dikkat çekici, ancak reklamların arka planda yaşlılara yönelik olumsuz davranışları meşrulaştırdığı görülüyor. Eskiden yıldız olan iki ünlü kadın, Türk televizyonunda yayınlanan reklamda hakarete uğradı ve oyundan çıkarıldı. Yani bu komik ama kültürel duyarlılığımızla uyuşmuyor.”

Zamanın Kullanımları

Somut faktörlerin belirlendiği tema başlığı altında “zaman” gibi soyut bir öncül bilinçli olarak seçilmiştir. Bunun arkasındaki sebep, katılımcıların bakış açısı ile hangi zaman boyutlarının kullanıldığını ve programların zaman içinde nasıl değiştiğini anlamaktır. Zaman içinde değişen medya içeriğindeki en çarpıcı değişim Kim Milyoner Olmak İster? programında gözlemlenmektedir. Katılımcılar çoğunlukla 2015 yılında gerçekleşen bölümlerdeki değişikliklerden etkilenmiş gözükmektedirler.

Alim gerçekleşen değişikliği şu şekilde vurgulamaktadır:

“Bence bu program eskisi gibi değil. Birincisi, yarışmacı profili kökten değişti. Yaş ve meslek açısından olgun insanlar, geçmişte yarışmacıların en büyük bölümünü oluşturuyordu. Günümüzde ise çoğu üniversite öğrencisi. Genellikle ilk sorularda eleniyorlar. Böylece gençlerin bilgi seviyesini görebiliyoruz”.

Umutsuz Ev Kadınlarına bakıldığında ise bunun ilk olarak 2004 yılında ABD'de yayınlandığı, Türk uyarlamasının ise 2011 yılında TV ekranlarına geldiği anlaşılmaktadır. Senaristler zaman uyarlaması konusunda zorluk çekmiyor gibi görünmektedirler çünkü neredeyse dizinin tüm bileşenleri Türk kültürüne göre yeniden yorumlanmış gözükmektedir fakat ilgi çekici nokta iki versiyon arasındaki fark ortak temalara rağmen zamanı kullanma noktasında ortaya çıkmaktadır.

Yasemin bu durumu şu ifadelerle belirtti:

“Orijinal versiyonda asla bulunamayacak bazı sahneleri fark ettim. Örneğin, okuldan eve dönen ve annesinin ambulansa taşındığını gören çocuğun olduğu sahne. Bu sahne uzun bir süre boyunca anlatıldı. Karakterlerin ruh hallerini vurgulayan uzun zoom çekimleri var. Bu uzantılar orijinal versiyonda bulunmuyor.”

Buradaki temel farkın Türk versiyonunun orijinal versiyondan 30 dk uzun olmasından ve Türk dizi yapımcıları üzerindeki prime time baskısından kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Her ne kadar benzer temalarla benzer uyarlamalar olsa da yapımcılar yerel düzeyde ekonomik koşullar sebebiyle bambaşka zamansal taktikler üretme kapasitesine sahiptirler.

Durum Çeşitleri

Katılımcılara TV veya internet üzerinden izledikleri diğer medya ürünleri de soruldu. Tartışmalar küresel-yerel algısı, günlük yaşam üzerine düşünceleri ve mesajların etkileri bağlamında yürütüldü. Sonuç olarak, aşağıdaki başlıklarda birleştirilen temalar ortaya çıktı.

Taklit, Göçebelik veya Karşı-Hegemonya

Oturumlar boyunca, genç katılımcıların Batılı insanlarla ve Batılı yaşam tarzlarıyla ilgili “ortak alanlar” olarak adlandırabileceğimiz bir noktaya değinmeye çalıştıkları

gözlemlendi. Bu ortak alanlar, Bhabba'nın (1994) "üçüncü alan"ına veya Kraidy'nin (1999) "göçebelik" çalışmalarına tam olarak uymuyordu. Burada, gençlerin "biz de buradayız" fikrine ses verebilecekleri alanlar yaratmaya ısrarla çalıştıkları ve aynı zamanda bununla ilgili sorunlarının farkında oldukları tespit edildi. Ayrıca, bu ortak alana girerken kültürel değerlerin ve uygulamaların farklılıkları ve benzerlikleri üzerine düşündükleri de tespit edildi.

Örneğin, katılımcılardan medya ürünlerine yerleştirilen mesajlar ve bunların günlük yaşamla nasıl ilişkili olduğu soruldu. Bekir'e bu ilişkiler ve farklar sorulduğunda şu cevabı verdiği görüldü:

"Türk toplumu çok fazla TV ve internet içeriği tüketiyor. Bu günlük hayatımızı etkiliyor. Ancak, toplumumuzda aile bağları hala çok güçlü. Gençler hala kendilerine çok yakın olan kişileri taklit ediyor. Bence, medyanın etkileri aşırı abartılıyor. Medya içeriği yalnızca referans kaynağı olarak kullanılabilir. Gerçek dünyada herkes farklı"

Tuğba, Bekir'e itiraz ederek şu ifadeleri kullandı:

"Türkiye'deki TV programları hayatımızın önemli bir bölümünü oluşturuyor. Akşam yemeğinden sonra, birçok kişi çay içerken üst üste en az iki TV programı izliyor. Ergenlik çağındaki birçok genç kız, TV yıldızlarına çılgınca aşık. Anneler ve hatta çocuklar, gelenekleri, nesneleri ve yerleri takip ediyor. Ve bazen bunları kullanıyoruz. Bunu örneklendirmek gerekirse: Türkiye'nin belirli bölgelerinde birçok kişi bir televizyon dizisinde öldürülen birinin cenaze namazını kılıyor. Bence bu olay tarihe geçmeli".

Sonraki tartışmalarda da gençlerin benzer şekilde bir televizyon dizisinin yarattığı "simülasyon dünyasına" (Baudrillard, 1983) dalarak günlük hayatın stresinden uzaklaşmaya çalıştıkları belirlendi.

Katılımcılara içeriklerde Batı kültürünün baskın ve ayırt edici olup olmadığı sorulduğunda Betül *"Evet, kültürümüze ait olmayan bazı şeyler var. Ancak aslında tüm bu unsurları bir yaşam biçimi olarak kabul edebiliriz."* diyerek yanıt verdi.

Bu noktada, Kraidy'nin (1999) öne sürdüğü "diyalojik karşılıkların" gençlerin zihnini de meşgul ettiği gözlemlendi. Yine de Kraidy'nin tanımladığı gibi kimlikler veya koşullar arasında doğru bir akışkanlık tespit edilmedi çünkü Türk gençleri kendilerini 'Batılı' olarak görmemekte, ancak Batı ile eşit bir düzlemde rekabet etmek istemektedirler. Yine de bazı noktalarda "biz" ve "sen" ayrımı belirginleşmektedir.

Bu noktada, yabancı unsurların Türk kültürüyle birleştirilmesi konusu üzerinde yoğun bir tartışma yaşandı.

Tayyibe bununla ilgi görüşünü şu şekilde paylaştı:

"Medya organı üzerinden bir algı operasyonu yapıldı. Tüm büyük bütçeli TV programları skandal yaratıyor. Günlerce tartışılıyor ve eleştiriliyor ama yine de en yüksek reytingleri alıyor. Sonra, daha fazla aşırılığı ortaya koyan başka bir medya ürününe yöneliyorsunuz. Böylece insanlar bir öncekini daha normal ve masum olarak kabul edebiliyorlar"

Nesibe bu duruma şu ifadelerle itiraz etti:

"Özellikle yaz döneminde başlayan TV dizilerinin hepsinde aşağı yukarı aynı senaryo var. Bunlara zenginlik, refah, kolay ulaşılabilir cinsel ilişkiler, yakışıklı erkekler ve güzel kızlar dahil. Yani hepsi böyle bir hayatı teşvik ediyor. Eğer böyle olursan mutlu olabilirsin diyor. Bilgi yarışmalarına gelince, onlar çabuk para kazanıyor....Bence bu durum bizim toplumumuza özgü değil. Dünyadaki tüm insanlar böyle bir hayat istiyor. Bunun mutlaka Batılı yaşam tarzı olduğu söylenemez".

Bu noktada ifade edebiliriz ki Thussu (2007) kurumsal anlamda bölgeselden küresele “karşı akışların” varlığının altını çizerken, Türkiye’nin durumunda etkili bir ters akış söz konusu belirlenememiştir. Bunun nedenleri sorulduğunda ise Alim durumu şu şekilde özetlemiştir:

“Batılı ülkelerden TV, film veya oyun şovlarından bahsediyoruz. Ancak burada izlediğimiz örneklerde görüldüğü gibi, Türkiye bunları zaten kültürümüze uyarlıyor. O zaman bu kadar yabancı görünmüyorlar. Keşke daha özgün işler üretebilseydik. Bunu neden yapamadığımı bilmiyorum - belki tembelliktir ya da kaynak yetersizliğidir.”

Kültürel Desenler: Benzerlikler-Zıtlıklar

Odak grup araştırması boyunca, Türk gençliğinin kendi kültürel desenlerini kavrama ve başkalarıyla karşılaştırma konusunda dikkatli olduğu araştırmadaki temel bulgulardandır. Özellikle kültürel karşılaşmalara yanıt olarak ileri sürülebilecek ortak alanların varlığı sorusuna geri dönmemiz gerekmektedir. Ayrıca, bu alanlarda “kendimiz” ve “kendiniz” çizgilerini çizen homojen kümeler yerine, heterojen özelliklere sahip karma alanların öne çıktığı anlaşılmaktadır.

Kübra bu heterojenliği şöyle vurgulamaktadır:

“Şimdiye kadar izlenen örneklerde Snickers reklamı dışında kültürel farklılıklar var. Bu, yapımcıların bu ülkedeki izleyicilerin hassasiyetleri ve beğenileri hakkında bilgi sahibi olduğu anlamına geliyor. Ancak ne kadar doğru yorum yaptıklarını tartışabiliriz. Örneğin, Umutsuz Ev Kadınları’nda akrabalık ilişkilerinden ziyade mahalle vurgusu var. Örneğin dört çocuklu kadını ele alalım: Bu tamamen Türk kültürüne ait bir senaryo olsaydı, annesi veya kaynanası ona yardım ederdi. Onun yükünü hafifletebilirlerdi. Dört

çocuklu bir kadının böyle mücadeleler vermesi benim için gerçekçi değil”

Murat’ın sözlerinden de anlaşıldığı gibi çoğu katılımcı, ortak alanlarda gerçekleşen karşılaşmaların nedeni olarak ekonomik yeterlilik ve artan eğitim ve iletişim standartlarını gösterdi:

“Genellikle düşük-orta gelir düzeyindeki insanlar bu diziyi izliyor. İçeriğe biraz romantizm ve yerellik katılırsa büyük ihtimalle onaylarlar. Sanırım Türkiye’de uzun zamandır yayınlanıyor. Piyasadaki rekabet nedeniyle Türkiye’de bir dizinin uzun ömürlü olması kolay bir iş değil”

Katılımcılar ortak alanların kültürel yozlaşmanın bir nedeni olduğuna dair yorumlarda bulunarak toplumsal eşitsizliklere göndermede bulundular.

Ayşegül bu bakış açısını şöyle vurgular:

“Medya tarafından bir algı operasyonu yapıldığını düşünüyorum. Dizi ve filmlerde ele alınan konular etik değerlerimizle bağdaşmıyor. Zaman geçtikçe manipülasyon daha da kötüleşiyor. Dün izlediğim dizide erkek figürü bir kadına kendini kanıtlamak için soygun yapıyordu. Soygun, yalan ve aldatma, özsaygı ve özgürlük gibi modern duyguları ifade etmek için normal olarak gösteriliyor”.

Nurhan da benzer şekilde perspektifini şu şekilde paylaştı:

“Evet, özellikle yaz dizilerinde bireysellik ön plana çıkıyor. Mesaj her zaman mutluluk, başarı ve güzelliğin en önemli şey olduğu iddiasıdır. Arka plandakilere hiçbir önem verilmiyor. Ben küçükken aile televizyon programları izlerdik. Bu ürünlerde büyükbabalar ve büyükanneler de dahil olmak üzere çok sayıda komşu vardı. Günümüzdeki dizilerde ise ev veya malikane gibi kapalı alanlarda tasvir ediliyorlar. Ayrıca, hikayesinin çoğunun birkaç karaktere dayandığı polisiye ve mafya dizileri de var”

Ömer de aynı noktaya değinerek şunları söyledi:

“Bilgi yarışmaları özellikle sorunlu. Survivor gibi programlara katılan gençler çoğumuzun aile yapısını temsil etmiyor. Yapımcılar bunu çok iyi biliyor sanırım. Hatta bir ara bir köylü ile bir şehirli arasında bilerek bir meydan okuma düzenlemişler. Türkiye’de hemen bir sorun haline geldi. İnsanlar iki kampa bölündü ve bu konu günlerce tartışıldı” diyen Samet, *“Bu züppe yıldızlar zaten toplumun çoğunluğunu yansıtmıyor. Sonuçta böyle özentili tipler ortaya çıktı. Böylece yoksullar bu tarz yaşam tarzları konusunda kandırılmış oluyor”*

Leyla ise medya ürünlerinin yanıltıcı yaşam tarzları pazarladığını düşünenler arasındaydı ve şu ifadeleri kullandı:

“Yaşam standartlarımız ve dünyayı yorumlama biçimimiz çok değişti. Buna rağmen geleneklerimize ve kültürel bütünlüğümüze zarar veren mesajlar medya ve internet aracılığıyla çok hızlı bir şekilde yayılıyor. Televizyon izleyen bir toplum olduğumuzu söyleyebilirim. TV dizileri reklam yazılarıyla o kadar uzun zaman alıyor ki, dizide bir sonraki adımda ne olacağını merak ederek reklamlara odaklanıyoruz. Çoğu saçmalık ve bu da bizimle dalga geçtiklerini düşünmemize yol açıyor. Her şey bizi aldatmak için planlanmış gibi görünüyor”.

Özetle, Odak grup çalışmaları boyunca, gençlerin medya kuruluşlarının pazarlama stratejileri olarak kullandıkları bazı hileleri tam olarak anladıkları gözlemlenmiştir. Bu, egemen güçlerin yayılmacı bir arzuyu sürdürdüğü, ancak daha profesyonel ve örtük bir şekilde bunu sürdürdüğü anlaşılmaktadır. İlginç bir şekilde, bazı katılımcıların bahsettiği yaz döneminde başlayan TV dizilerinin bazı bölümleri yerel yapım şirketleri tarafından üretilse de kar amaçlı küresel bir zihniyete sahipler. Moran'ın (2010) Avustralya medyasında tespit ettiği gibi, yerel medya yapımları yerel tesislere

sahip olsa bile, pazar başarısını artırmak için küresel mesajlar üretme eğilimindedirler.

Sonuç

Bu çalışma melezlik kavramını araştırmayı amaçlamış ve kavramın köklerini, toplumsal alanlara yansımalarını, küreselleşmeyle yeniden yapılanmayı, vaka çalışmalarıyla işlevselleştirmeyi ve son olarak melez medya yapımlarının Türkiye'deki genç Türk izleyicilerinin günlük yaşamları üzerindeki etkisini belirlemiştir. Böyle bir amaç, kavramı geliştiren koşulların yeniden izlenmesini ve uyarlamaların yeniden değerlendirilmesini gerektirir. Bu nedenle, çalışma hem karmaşık kültürel ilişkileri açıklamak için melezlik söylemlerinin geçerliliğini hem de çeşitli vaka çalışmalarına olan uygunluğu anlamaya çalışmaktadır. Melezlik olgusuyla ilgili genel teorik literatürü incelerken, makale farklı kültürel karşılaşmaları ve bunların sonuçlarını farklı zaman ve mekânlarda açıkça ortaya koymanın yollarını inceleyen bir avuç kapsayıcı çalışma kullanmaktadır. Bu anlamda, bu çalışma özellikle Türkiye bağlamında bu eksikliğe katkıda bulunmaya çalışarak birkaç önemli soru ortaya koymaktadır:

1. Melezlik kavramı toplumsal dönüşümleri yansıtmada ne ölçüde faydalıdır?
2. Melez medyanın mesajları dağıtması ve izleyicilerin bunları alması arasındaki ilişki nedir?
3. Yerel mesajları küresel mesajlardan ayırt etmeye katkıda bulunan açık nokta nedir?

Detaylı literatür çalışmaları ve insanların deneyimlerinden elde edilen bulgular, melez söyleminin hala ek bağlamlar, vakalar ve deneyimlerle beslenmeyi bekleyen sorunlu bir tema olduğunu kanıtlıyor. Bu karmaşıklığın bir nedeni, tüm süreci baştan sona kucaklamak yerine yalnızca belirli yerlerde (kültürel emperyalizm

alışmaları tarafından uygulandığı gibi) veya glerde (kültürel küreselleşme veya aktif izleyici tezi gibi) yanıtlar aramanın tatmin edici sonuçlar sağlamada başarısız olmasıdır. Başka bir deyişle, kültürel bağlamın bir sonucu olarak incelemeye melez medya yapımlarından başlamak, araştırmacıyı sonunda kültürün kaynağına iletacaktır. Aynı zamanda farklı vakalar da bu kavramın geçerliliğini kanıtlamaktadır. Türkiye'de görüldüğü gibi, farklı kültürel geçmişler farklı refleksler ortaya koyuyor - rneğin, Türk halkının olumsuz Batı algıları bu noktada önemlidir. Aynı şekilde, farklı kültürel deneyimler başka tartışmaları tetikleyebilir. Türk halkının aşırı televizyon bağımlılığını emperyalist veya küçümseyici bir bakış açısıyla, “nc dünya kültürleri” olarak açıklamak, Türk halkının akşam çay saatlerini veya aile üyelerinin finansal önceliklerini bilmeden mantıksız bir yaklaşımdır.

Çalışmanın bir diğer önemli özelliği, medya ve kültür arasındaki bağların hem somut hem de soyut düzeylerde kaldığını göstermektedir. Bu, ulus ötesi hibrit medya devlerinin, içeriklerini çeşitli pazarlara yönelik olarak belirleyerek toplumları hedeflemedeki pazarlama etkisini artırırken, izleyicilerin bilişsel bir dünyada kültürel uygulamaları için “tanıdık” bağamları yeniden yarattığı anlamına gelir. Küresel zihnin, şeffaf içerikler yoluyla gizlice ve akıllıca her birimizin evine girdiği bir gerçektir.

Bu durum, bir “simülasyon evreni” nin varlığını mümkün kılar. Tüketiciler kendilerini bu alanda kaybetmiş hissederler ve seçimleri konusunda kafaları son derece karışıktır. Ancak, bu soyut evren, küresel mesajlara düzenli olarak maruz kalan insanlar arasında olumlu bir etki ortaya koymaktadır. Bu zlem dolu dünyada, birey en azından zihinsel düzeyde toplumun sınırlarını aşabileceğine inanmaktadır. ‘Ortak alanlar’ da insanlar yeni özgürlükler ve egemen zihniyete karşı bir itiraz üretmeye başlarlar. Türk gelerinin Batı fikirlerine karşı küçümseyici tutumunu, Türk kadınının küçümseyici tasvirine karşı bir intikam olarak kategorize

edebiliriz. Küreselleşme tezlerinin savunucuları tarafından her zaman göz ardı edilen önemli bir nokta vardır: Kültürel hassasiyetler gibi bazı yerel değerler ve uygulamalar, toplumun çoğu üyesinin günlük yaşamında canlılığını korumaktadır. Dolayısıyla, bu karmaşıklık, küresel ve yerel arasındaki çizgilere atıfta bulunan son araştırma sorumuza cevap verir. Morley'in (1994: 145) bize hatırlattığı gibi, "Kime 'yabancı' olan nedir?" sorusu başka bir açıdan da sorulabilir: Kime 'yerli' veya 'yerel' olan nedir? Bireyler kararlı bir şekilde 'ortak alanlarda' ilerlerse, Appadurai'nin (1996) iddia ettiği gibi, diasporik bir deneyime maruz kalmamış olsalar bile, sonunda kimliklerinin "yersiz yurtsuzlaştırılması" düzeyine ulaşacaklardır.

Bu tartışmanın kendisi tüm kültürel açıklamalar ve durumlar için genişletilmeli ve melezlik söylemini işlevselleştirmek için bir kapı açmalıdır. Küresel ve yerel arasındaki farklı etkileşimleri açıklayan tatmin edici sonuçlar üretmek ve melezlik kavramını uygularken gelişim aşamalarını gözlemlemek için, gerçekleri izleyicilerin bakış açısından tasvir eden daha fazla vaka çalışması ve nitel araştırmaya ihtiyaç vardır.

Hibritlik yaklaşımının birçok yapısal ve pratik sorunu olmasına rağmen, yine de yönetilebilir literatür ve veri sunmaktadır. Çalışma, hibritleşme olgusunun toplumsal dönüşümleri ve dış motivasyon kaynaklarını gözlemlemek ve yorumlamak için esnek bir araç olduğunu göstermektedir. Türkiye örneğinde, hibritleşme literatürünün genişletilmesi, daha fazla kavram ve örneğe kapı açacaktır.

Kaynakça

Ackermann, A. (2012) Cultural Hybridity: Between Metaphor and Empiricism. In P. W. Stockhammer (Ed.). *Conceptualizing Cultural Hybridization: A Transdisciplinary Approach*. pp. 5-23. Heidelberg: Springer.

Ahmad, A. (1995). The Politics of Literary Postcoloniality. *Race and Class*, 36(3), pp.1-20.

Aksoy A. and Robins K. (2000) Thinking Across Spaces: Transnational Television from Turkey. *European Journal of Cultural Studies*. 3 (3). pp. 343-365.

Appadurai, A. (1996). *Modernity at Large: Cultural Dimensions of Globalization*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Ashcroft, B., Griffiths, G., and Tiffin, H. (1998). *Key Concepts in Post-Colonial Studies*.

London and New York: Routledge.

Bakhtin, M. (1981). *The Dialogical Imagination: Four Essays*. (M. Holquist, Ed.; C. Emerson and M. Holquist, Trans.). Austin: University of Texas Press.

Balcı, E. (2009) Televizyon Program Formatları: “Çarkıfelek” ve “Kim 500 Milyarİster” ProgramlarıÜzerine Bir İnceleme [TV Programme Formats: A Study on “Çarkıfelek” and “WhoWantsTo Be A Millionaire?” Programmes] *Kültür veİletişim [Culture & Communication]* 12(2) pp. 47-78.

Baudrillard, J. (1983). *Simulations*. New York: Semiotext(e).

Bhabha, H. (1990) *Nation and Narration*. London: Routledge.

Bhabha, H. (1994) *The Location of Culture*. London: Routledge.

Ayyildiz, Ş. (2024). The feeling of exclusion and/or inclusion in shared places: Syrian students' emotions and social imaginations in Istanbul. *Heliyon*, 10(9).

Boyatzis, R. E. (1998) *Transforming Qualitative Information: Thematic Analysis and Code Development*. Thousand Oaks, London & New Delhi: Sage Publications.

Boyd-Barrett, O. (1977) 'Media Imperialism: Towards an International Framework for Assessing Media Systems'. In: Curran J., Gurevitch, M., Woollacott, J. (eds.), *Mass Communication and Media*. London: Open University Press. pp. 116-135.

Boyd-Barrett, O. (1998). Media imperialism reformulated. In D. K. Thussu (Ed.), *Electronic Empires: Global Media and Local Resistance*. pp. 157–176. London: Arnold.

Burke, P. (2009) *Cultural Hybridity*. Cambridge: Polity Press.

Cowen, T. (2002). *Creative Destruction: How Globalization Is Changing The World's Cultures*. Princeton, NJ, and Oxford: Princeton University Press.

Creswell, J.W. (2007). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five*

Approaches (2nd ed.) Sage. London.

Cvetkovich A. and Kellner, D. (1997) *Articulating The Global and Local: Globalization and Cultural Studies*. Boulder, CO: Westview Press.

Fiske, J. (1987) *Television Culture*. New York and London: Routledge.

Geertz, C. (1983). *Local Knowledge*. New York: Basic Books.

Geertz, C. (2003) *Off The Menu* In T. Cowen. Review of Creative Destruction: How Globalization is Changing The World's Cultures. *New Republic*, 228(6), p. 27.

Giddens, A. (1990). *The Consequences of Modernity*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Guest, G., Macqueen, K. M., Namey, E. E. (2012) *Applied Thematic Analysis*. Thousand Oaks, London & New Delhi: Sage Publications.

Hennick, M. (2007) *International Focus Group Research*. Cambridge: Cambridge University Press.

Joseph, M. (1999) Introduction: New Hybrid Identities And Performance. In M. Joseph & J. N. Fink (Eds.), *Performing Hybridity*. pp. 1–24). Minneapolis: University of Minnesota Press.

Karameşe, Ş. (2023). Rethinking place-based gender relations in the new country: the case of tertiary level Syrian students in Istanbul. *Comparative Migration Studies*, 11(1), 3.

Kolar-Panov, D. (1997). *Video, War And The Diasporic Imagination*. London and New York: Routledge.

Kraidy, M. M. (1999) The Global, the Local, and the Hybrid: A Native Ethnography of Glocalization. *Critical Studies in Mass Communication*. vol.16 . pp. 456-476.

Kraidy, M. M. (2003). Globalization AvantLa Lettre? Cultural Hybridity And Media Power in Lebanon. In P. D. Murphy and M. M. Kraidy (Eds.), *Global Media Studies: Ethnographic Perspectives*. pp. 276–296. London and New York: Routledge.

Kraidy, M. M. (2005) *Hybridity, or The Cultural Logic of Globalization*, Philadelphia. PA :Temple University Press.

Lee, P. (2009) The Absorption and Indigenization of Foreign Media Cultures A Study on A Cultural Meeting Point of The East and West: Hong Kong. *Asian Journal of Communication*. 1 (2). pp. 52-72.

Lewis, I.M., Watson, B., White, K.M, & Tay, R. (2007). Promoting Public Health

Messages: Should We Move Beyond Fear-Evoking Appeals in Road Safety?

Qualitative Health Research, 17(1), pp. 61-74.

Martin-Barbero, J. (1993). *Communication, Culture and Hegemony: From The Media to Mediations*. London and Newbury Park, CA: Sage.

Mattelart, A. (1983). *Transnationals And the Third World: The Struggle For Culture*. South Hadley, MA: Bergin and Harvey.

Mattelart, A. (1994). *Mapping World Communication: War, Progress, Culture*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Miller, T., Govil, N., McMurria, J., and Maxwell, R. (2001). *Global Hollywood*. London: British Film Institute.

Moran, A. (1998). *CopycatTV: Globalisation, Program Formats And Cultural Identity*. Luton, UK: University of Luton Press.

Moran, A. (2010) *TV Formats Worldwide: Localizing Global Programs*. IL. Chicago: Intellect.

Morgan, D. L., & Krueger, R. A. (1993) When To Use Focus Groups and Why. In D. L. Morgan

(Ed.), *Successful Focus Groups: Advancing The State of The Art*. pp. 3-19. Newbury Park,

CA: Sage

Morgan, D.L. (1988). *Focus Groups As Qualitative Research*. Sage University Paper

Series on Qualitative Research Methods, Vol. 16. Sage Publications. Beverly Hills.

Morris, N. (2002). The Myth of Unadulterated Culture Meets The Threat of Imported Media. *Media, Culture, and Society*, 24, pp. 278–289.

Morley, D., and Brunsdon, C. (1978). *Everyday Television “Nationwide”*. London: BFI.

Morley, D. (1980) *The ‘Nationwide’ Audiences: Structure and Decoding*. London: BFI.

Morley, D. (1983) Cultural Transformations: The Politics of Resistance. In: Davis, H. and Walton, P. (Eds). *Language, Image, Media*. London: Media. Blackwell. pp. 104-119.

Morley, D. and Robins, K. (1995) *Spaces of Identity: Global Media, Electronic Landscapes and Cultural Boundaries*. USA and Canada: Routledge.

Naficy, H. (1993). *The Making of Exile Cultures: Iranian Television in Los Angeles*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Pieterse, J. N. (1994) Globalisation As Hybridisation. *International Sociology*. vol. 9 (2). pp. 161-184.

Ritzer, G. (1993) *The McDonaldisation of Society*. Pine Forge Press, Thousand Oaks, CA.

Ritzer G. and Dean P. (2015) *Globalisation: Basic Texts*. 2nd Ed. Malden. MA: Wiley-Blackwell.

Rowe, W. and Schelling V. (1991) *Memory and Modernity: Popular Culture in Latin America*. London: Verso.

Sahin, H., Aksoy, A. (1993) Global Media and Cultural Identity in Turkey. *Journal of Communication*. 43 (2), pp.31-41.

Said, E. W. (1978) *Orientalism*. London: Routledge & Kegan Paul.

Said, E. W. (1994) *Culture and Imperialism*. New York: Knopf.

Spivak, G. C. (1988) Can The Subaltern Speak? Speculations on Widow Sacrifice. In C. Nelson and L. Grossberg (Eds). *Marxism and the Interpretation of Culture*. pp. 271–313. London: Macmillan.

Schiller, H. (1991) Not Yet Post-Imperialism Era. *Critical Studies in Mass Communication*. 8(1). pp. 13-28.

Schiller, H. (1992) The Ideology of International Communication. In H. Schiller (Ed). *New York: Institute for Media Analysis*.

Stewart, C. (1999). Syncretism And Its Synonyms: Reflections on Cultural Mixture. *Diacritics*, 29(3), pp. 40–62.

Stockhammer, P. W. (2012) Questioning Hybridity. In P. W. Stockhammer (Ed.). *Conceptualizing Cultural Hybridization: A Transdisciplinary Approach*. pp. 1-3. Heidelberg: Springer.

Straubhaar, J. (1991). Beyond Media Imperialism: Asymmetrical Interdependence And Cultural Proximity. *Critical Studies in Mass Communication* 8(1), pp. 39–59.

Thussu, D. K. (2007) Mapping Global Media Flow and Contra-Flow. In D. K. Thussu (Ed.) *Media On The Move: Global Media Flow and Contra-Flow*. pp. 11-32. London: Routledge.

Tomlinson, J. (1999). *Globalization And Culture*. Chicago: University of Chicago Press.

Young, R. (1995). *Colonial Desire: Hybridity in Theory, Culture And Race*. London: Routledge.

KURUMSAL AİDİYETE GÜNCEL SOSYOLOJİK BAKIŞ

İSMET DEMİR⁴

Giriş

20 yy'dan sonra özellikle “aidiyet” konusu, sıkça vurgulanan ve üzerinde durulan bir konu olmuştur. Aidiyet, kelime anlamı olarak “ait olma hali”, “mensubiyet” ve “ilişkinlik” olarak bilinmekte ve sosyal bir kategori, etnik grup, topluluk, insan ya da herhangi bir nesne ile ilişkilendirilmektedir (Alptekin,2011:7). Aidiyet, bireyin bir topluluğa veya kuruma kendini ait hissetme sürecini de ifade eden çok boyutlu bir kavramdır. Kurumsal bağlamda aidiyet, çalışanların örgütsel değerleri benimsemesi ve kendilerini kurumun ayrılmaz bir parçası olarak görmesiyle şekillenir. Bu bölümde, kurumsal aidiyetin teorik temelleri ele alınarak, kavramın tarihsel gelişimi, bileşenleri ve güncel yaklaşımlar çerçevesinde değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

⁴ Arş. Gör. Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Manisa, Türkiye, Orcid: 0000-0002-1688-9786, merthan_17@hotmail.com

Aidiyet kavramı

Aidiyet, bireyin bir topluluk, kurum veya sosyal yapı ile kurduğu duygusal ve bilişsel bağın bir sonucu olarak ortaya çıkan temel bir olgudur. İnsan, doğuştan itibaren çevresiyle etkileşime girerek kendini bir bütünün parçası olarak konumlandırma eğilimindedir. Bu eğilim, öncelikle aile bağları üzerinden şekillenir ve zamanla toplumsal yapılar, kültürel normlar ve kurumsal çerçeveler tarafından pekiştirilir. Dini ve kültürel metinlerde de aidiyet, bireyin toplumsal bütünleşmesini sağlayan ve kolektif kimliğin inşasında önemli bir rol oynayan bir unsur olarak ele alınmaktadır. Bu çerçevede aidiyet, yalnızca bireysel bir duygu durumu değil, aynı zamanda sosyal yapıyı bütünleştirici ve kurumsal işleyişi sürdürülebilir kılan bir mekanizma olarak değerlendirilmektedir (Güneş, 2015: 17).

Farklı araştırmacılar, aidiyet kavramı hakkında farklı tanımlamalarda bulunmuşlardır. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

- Aidiyet, duygusal açıdan mecburluk durumu ya da sorumlu olmaya başlamadır (Mish, 1989: 265).
- Aidiyet, kişiyi belirli bir hedefe ulaşmak için çabalamaya iten güçtür (Meyer ve Herscovitch, 2001: 3008).
- Aidiyet, değerli olduğu düşünülen bir bağın devam ettirilmesi ve uzun sürdürülmesi isteğidir (Tellefsen ve Thomas, 2005: 24).
- Aidiyet “sınıf, ırk, cinsiyet, yaşam döngüsü evresi, cinsellik ve yetenek gibi farklı birden fazla eksen boyunca inşa edilmiş ve müzakere edilmiş sürekli bir süreçtir” (akt: Çakı, 2017: 28).

- Aidiyet, bireylerin işlerine karşı sahip oldukları duygusal tepkilerdir. Aidiyet bireylerin yaptıkları işle sahip oldukları değerlerin özdeşleşmesi ve bundan duydukları hazla ilgili bir kavramdır (Şahinkuş, 2006: 41).
- Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, bireyin en önemli ihtiyaçlarından biri de fiziksel ve güvenlik ihtiyacından sonra gelen aidiyet ihtiyacıdır (Maslow, 1970).

Tanımlara bakıldığında aidiyet, genellikle bireyin bir iş veya organizasyon gibi farklı alanlara duyduğu duygusal bağ olarak da tanımlanabilir. Bu duygu, cinsiyet, statü, inanç, benlik, mekân, toplum, grup ya da birey gibi çeşitli bağlamlarda da şekillenebilir. Bireyin "aidiyet" hissi, onun insanlık deneyimini sürdürebilmesi için içinde yer aldığı doğa ve toplumla kurduğu ilişkinin bir sonucu olarak ortaya çıkar. (Ersanlı ve Koçyiğit, 2013: 752).

Aidiyeti etkileyen faktörler

Aidiyet, genel anlamda bir bireyin toplumda veya bir grup içerisinde kendini güven içinde hissetmesi ve ait olma ihtiyacını karşılayabilmesi olarak tanımlanabilir. Ancak bu kavram, bir mekân, etnik kimlik, din, grup, birey, aile, okul gibi farklı sosyal yapılar ya da meslekler için de geçerli olabilir. Bu bağlamda mekânsal aidiyet, dini aidiyet, sosyal aidiyet, kurumsal aidiyet ve mesleki aidiyet gibi çeşitli türler ön plana çıkar. Aidiyeti etkileyen faktörler, her bir aidiyet türü bağlamında farklı açılardan ele alınarak daha detaylı bir şekilde incelenebilir. Böylece, her bir aidiyet biçimi, o özel bağlamda nasıl şekillendiği ve bireyin buna nasıl tepki verdiği üzerine daha derinlemesine bir analiz yapılabilir (Duru,2015:37). Örneğin dini aidiyeti etkileyen faktörler; sosyo-ekonomik statü, kent hayatı ya da kırsal hayat, eğitim, yaş ve cinsiyet gibi demografik faktörler, cinselliğe bakış ve aile sosyalleştirmesi şeklinde ele alınabilirken (Kurt, 2009: 3); mesleki aidiyeti etkileyen faktörler; yöneticilerin tutumu, işin kendisi, maddi ve manevi sorumluluk,

ücret, mesleki statü, maddi ve manevi ödüller, kararlara katılma, kariyer olanakları, rol çatışması, ekonomik güvenlik, eğitim, toplumun bakışı, iş güvenliği, çalışma koşulları ve çalışma arkadaşları gibi meslekle ilişkili faktörler olmaktadır (Başkaya, 2018: 23).

Bazı araştırmacılar ise aidiyet kavramını doğrudan kurumsal aidiyet ile eş anlamlı olarak değerlendirmekte; aidiyeti etkileyen faktörleri, kurumsal aidiyeti etkileyen faktörler ile açıklamaktadırlar. Dere ve Kılıç (2016: 133) aidiyeti etkileyen faktörleri örgüt yapısına, çalışma ortamına, iş deneyimine, iş ve role ve bireysel yapıya ilişkin faktörler, kurum dışı ve içindeki faktörler, yeni iş bulma imkânları, profesyonellik, çalışanların beklentileri ve özellikleri gibi bireysel faktörler, kurumsal kültür, kurumsal yönetim tarzı, işin niteliği ve kurumsal süreç ve yapıya ilişkin faktörler şeklinde ele almışlardır.

Kurumsal aidiyet kavramı

Kurumsal aidiyet kavramının anlaşılabilmesi için aidiyet kavramı hakkında detaylıca bilgi verilmiştir. Buradan hareketle daha da iyi anlaşılabilmesi için kurum tanımının da yapılması gerekmektedir:

“Kurum” kavramı, ilk kez Giambiatto Vico tarafından 1725 yılında “Scienza Nuova” adlı eserinde; “Bireylerin davranışlarının doğruluğunun, yine bireylerin kendileri tarafından yaratılmış, gerçekleştirilmiş faaliyetlerin içinde aranması gerekliliği...” üzerine yaptığı analizinde dolaylı yoldan bir kurum tanımlaması getirilmiştir. Bu tanımlama en eski kurum tanımlaması olarak kabul edilmektedir (Akın, 2012: 5). Bireylerin davranışlarının yanlışlığı ya da doğruluğu, bireylerin sergiledikleri davranışlara yansımakta; bu durum doğrudan olmasa da kurum tanımının yapılmasında rol oynamaktadır (Erdoğan, 2016, s. 9).

Globalleşme süreci ve küresel krizlerin etkisiyle, günümüz kurumlarında geleneksel yönetim anlayışları yerini daha modern ve yenilikçi yaklaşımlara bırakmıştır. Bu dönüşüm, çalışana yapılan yatırımın giderek daha önemli hale gelmesine neden olmuş ve bunun sonucu olarak kurumsal aidiyet gibi kavramların önemi artmıştır. Araştırmacılar, bu kavramlar üzerinde yapılan çalışmaları farklı bilim dallarında artırmış; bu durum kurumsal aidiyetin çeşitli şekillerde tanımlanmasına olanak sağlamıştır (Oral, 2015: 11).

Farklı alanlarda çalışan araştırmacılar, kurumsal aidiyet kavramını kendi disiplinlerine uygun bir şekilde incelemiş ve bu da kavramın çeşitli şekillerde tanımlanmasına yol açmıştır (Bakan,2011:7). Bu tanımlamalardan bazıları şunlardır:

- Kurumsal aidiyet, bireyin herhangi bir kuruma dair hissettiği bütünleşme ve özdeşleşme boyutudur. Bu doğrultuda kurumsal aidiyetin üç önemli alt bileşeni bulunmaktadır. Buna göre;
 1. Çalışan, kurum içinde kalmak konusunda tereddütsüz kesinlik içinde olmalı,
 2. Kurum için çaba göstermeye istekli olmalı ve
 3. Kurumun amaçlarını kabul etmelidir.

Kurum çalışanları bu şartları kabul ettikleri ve gerçekleştirdikleri takdirde kurumsal aidiyetler gerçekleşmiş olacaktır (Balay,2000:18).

Kurumsal aidiyet, bir çalışanın bir kuruma katılması, işi benimsemesi ve psikolojik olarak kuruma bağlılık geliştirmesiyle şekillenmeye başlar. Çalışan, kurumun bir parçası olmayı hedefler ve işin gerekliliklerine dair bilgi edinmeye başlar. Bu bağlamda, kurumsal aidiyet, bireyin belirli bir kurumla kimliksel bir güç kurarak oluşturduğu bir bağlılık ve dayanışma ilişkisi olarak da

tanımlanabilir. Bu güç birliği şu 3 unsuru içermektedir (Kiechel, 1985: 180):

1. Kurumun hedef ve değerlerini güçlü şekilde benimseme ve inanç,
2. Kurum için kendi görevlerini yapmak için istekli olma ve emek harcama
3. Kurumun bir üyesi olarak çalışmayı sürdürmek için istekli olma

Kurumsal aidiyetin önemi

Kurumlar, küresel ekonomide rekabet avantajı elde edebilmek için karşılaştıkları birçok sorunu çözmek zorundadır. Ayakta kalabilmek ve rekabette öne çıkmak için maliyetleri azaltmalı, performanslarını artırmalı ve verimlilik ile kaliteyi yükselterek ürün ve süreçlerini sürekli iyileştirmelidir. Bu çerçevede, kurumsal aidiyetin önemi her geçen gün daha da artmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 13)

Çalışanların kurumsal hedef ve amaçları benimsemesi ve bu hedeflere yönelik aidiyet duygusunun güçlendirilmesi, en zor motive edilen unsurlardan biridir. Bu tür bir motivasyon, çalışanların iş devamsızlık yapma ve işten ayrılma olasılıklarını azaltırken, sistemin başarısını destekleyerek yüksek verimlilik için gerekli olan yaratıcılığı ve üst düzey performansı teşvik etmektedir. Kurumun hedeflerini kendi hedefleriyle özdeşleştiren ve kurumsal başarıyı kişisel başarısı olarak gören çalışanların bulunduğu bir işletmenin başarısız olma olasılığı oldukça düşüktür. Bu nedenle, günümüzde kurumlar için çalışanların kurumsal aidiyet duygusunu güçlendirmek büyük bir önem taşımaktadır. Son yıllarda gerçekleştirilen araştırmalar da kurumsal aidiyeti yüksek bireylerin kurumda daha uzun süre çalıştığını, işlerine daha fazla emek ve çaba harcadığını ve kurumun verimliliğine önemli katkılar sunduğunu

ortaya koymaktadır. Ayrıca, bu çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu da belirlenmiştir (Sarıdede ve Doyuran, 2004: 3).

Özetle, kurumsal aidiyet, nitelikli iş gücüne duyulan ihtiyacın arttığı ancak yetişmiş çalışan bulmanın giderek zorlaştığı günümüzde, yetenekli çalışanları kuruma çekme ve elde tutma noktasında önemli bir belirleyici hâline gelmiştir (Duygulu ve Abaan, 2007: 62). Aynı zamanda, rekabet avantajı sağlama açısından da kritik bir unsur olan kurumsal aidiyet, çalışanların yenilikçi ve yaratıcı yaklaşımlar sergilemelerine, kurumda uzun vadeli bir kariyer planı yapmalarına, kurumsal hedefleri benimsemelerine ve kurumun yönetim süreçlerine aktif katılım göstermelerine büyük katkı sağlamaktadır (Durna ve Eren, 2005: 210; Taşkın ve Dilek, 2010: 3).

Kurumsal aidiyet düzeyleri

Burada kurum çalışanlarının aidiyet düzeyleri, düşük, ılımlı ve yüksek olmak üzere üç grupta değerlendirilmektedir.

Kuruma yönelik aidiyet duygusu, kurumların varlıklarını sürdürebilmesi, ayakta kalabilmesi ve gelişimini devam ettirebilmesi açısından hem temel bir gereklilik hem de nihai hedeflerden biridir. Kurumuna aidiyet hisseden çalışanlar, daha uyumlu, tatmin olmuş ve üretken bireyler olarak öne çıkmakta; işlerine daha fazla bağlılık ve sorumlulukla yaklaşarak kurumun maliyetlerini azaltmada önemli bir rol oynamaktadır (Balcı, 2010: 39).

Ancak, kurumsal aidiyetin olumlu yönlerinin yanı sıra bazı olumsuz sonuçları da olabilir. Aidiyet duygusu düşük olan çalışanlar, çalıştıkları kurumla yeterli düzeyde uyum sağlayamayan bireylerdir. Bu çalışanların örgütten ayrılma eğilimleri, bağlılık düzeyi yüksek çalışanlara kıyasla daha fazladır. Ayrıca, devamsızlık yapma oranlarının da daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Şenturan, 2014: 175; Özkalp ve Kirel, 2001: 74).

Kurumsal aidiyetin düşük olması durumunda bireyler, kuruma bağlanmalarını sağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksun kalır. Bu durum, hem çalışan hem de kurum açısından çeşitli olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Balay, 2000: 85). Bu sonuçlar arasında:

- İş stresinin artması,
- Performansın düşmesi,
- İşten ayrılma eğilimi,
- İşe geç gelme ve
- Devamsızlık gibi sorunlar yer almaktadır (Duygulu ve Abaan, 2007: 65).

Kurumsal aidiyetin düşük olması, çalışan ile kurum arasındaki bağın zayıf olduğunu ve çalışanın, kurumun amaç ve hedeflerine ulaşması için yeterli çaba göstermediğini ortaya koymaktadır. Bu durum, çalışanın kuruma yönelik psikolojik aidiyet duygusunun düşük seviyede olduğunu ifade eder. Sonuç olarak, düşük aidiyet hisseden çalışanlar, kurum içerisinde uyum sağlamada zorlanan ve verimlilik açısından istenmeyen bireyler olarak değerlendirilmektedir (Çoban, 2015: 29).

Düşük kurumsal aidiyet düzeyi yalnızca kurum için değil, toplum açısından da çeşitli sorunlara yol açabilmektedir. Bireyler, içinde bulundukları kurum ve kuruluşlara yeterince aidiyet geliştiremediğinde, toplumsal düzen de bundan olumsuz etkilenmektedir. Bu durumun en önemli sonuçlarından biri, kurumların faaliyetlerinde başarısız olması ve bireylerin statü ve aidiyet ihtiyaçlarını karşılayabilecek güçlü kurumlara erişimde sıkıntı yaşamasıdır. Zamanla, ihtiyaçlarına uygun bir kurumu bulamayan ve kurumsal aidiyet duygusu düşük olan bireylerin

topluma yönelik aidiyet duyguları da zayıflamaktadır (Bakan, 2011: 50-51).

Kurumsal aidiyetin düşük olması, çalışanın yalnızca zorunlu görevlerini yerine getirme düzeyini değil, kuruma yönelik gönüllü katkılarını da doğrudan etkilemektedir. Çalışanlar, kurum içinde yalnızca resmi görevlerini yerine getirmekle kalmayıp, aynı zamanda kuruma fayda sağlayacak çeşitli gönüllü davranışlar da sergileyebilmektedir. Ancak aidiyet duygusu düşük olduğunda, bu tür olumlu davranışlar ortaya çıkmaz ve bunun sonucunda kurum içinde ast-üst ilişkileri ve genel çalışma ortamı olumsuz yönde etkilenir (Bakan, 2011: 50-51).

Kurumsal aidiyet düzeyinin ılımlı olması, çalışanların deneyimlerinin güçlü olduğunu ancak kurumsal bütünleşme ve aidiyetlerinin henüz tam olarak sağlanamadığını gösterir. Bu durumda, çalışanların kurumsal aidiyetleri ve sadakatleri orta seviyededir. Bu bireyler, mevcut düzenin ve kurumun hedeflerinin kendilerini şekillendirmesine izin vermek yerine, kendi kimliklerini korumak adına çaba göstermektedirler (Randall, 1987: 463).

Ilımlı düzeyde kurumsal aidiyeti olan çalışanlar, kuruma ait tüm değerleri ve hedefleri tam olarak kabul etmemekte, yalnızca bir kısmını benimsemekte; kurumun beklentilerini yerine getirmekle birlikte, kurumla bütünleşmekten kaçınarak kişisel değerlerini kurumsal değerlerin önünde tutmaktadırlar (Balay, 2000: 88).

Bu seviyedeki kurumsal aidiyet, "ölçülü bağlılık" olarak da tanımlanabilir ve her zaman olumlu sonuçlar doğurmaz. Bu tür çalışanlar, kurumsal aidiyet düzeyleri ile toplumsal sorumlulukları arasında çatışma yaşayabilir ve bu da örgütte verimlilik ve performans kayıplarına, ayrıca kararsızlık durumlarına yol açabilir (Bayram, 2006: 136).

Kurumsal aidiyet düzeyi yüksek olan çalışanların bulunduğu kurumlar, iş açısından daha verimli ve etkili bir hale gelmektedir.

Çalışanların kurumsal aidiyetinin yüksek olması, devamsızlık, işe geç kalma ve işten ayrılma gibi olumsuz davranışların görülme olasılığını azaltmaktadır. Kurumun hedeflerini kendi hedefleri gibi benimseyen ve bu doğrultuda çaba gösteren çalışanlar, kurumların rekabet etme potansiyelini artırmaktadır. Bu tür çalışanlar, olumlu düşüncelerini dile getirdiklerinden, kurumlar kalifiye elemanları iş almakta zorluk yaşamamaktadır (Doğan, 2009: 48).

Kurumsal aidiyet düzeyi yüksek olan çalışanlar, bazen diğer personelin hareketlilik ve gelişim fırsatlarını kısıtlayabilir. Bu durum, yenilik yapma ve yaratıcılığın engellenmesine yol açarak gelişime karşı bir direnç oluşturabilir. Hatta, kurumsal aidiyetin çok yüksek olması, yaratıcılığı tamamen yok edebilir; bireyin kurumdaki yaşamı dışında, bireysel ilişkilerinde gerilim ve strese neden olabilir. Ayrıca, bu durum insan kaynaklarının verimsiz kullanılmasına ve uyumun zoraki bir şekilde gerçekleşmesine yol açabilir (Çoban, 2015: 31).

Her ne kadar kurumsal aidiyetin aşırı yüksek olması nadiren bazı olumsuzluklara sebep olsa da, kurumsal aidiyeti yüksek çalışanlara sahip olan bir kurumun kültürü oldukça güçlüdür. Bu, özellikle kurumda yeni işe başlayanlar için, kurumun bir parçası olma arzusunu artırarak kurumsal amaçlara ulaşma yükümlülüğünü pekiştirir. Bireyler bu yükümlülüğü başarıyla yerine getirdiğinde, kurumsal kültürün bir parçası haline gelir, kurumu daha fazla benimser ve aidiyet duyguları güçlenir. Sonuç olarak, bu durum kurum için performans ve verimlilik gibi olumlu sonuçlar doğurur (Güçel, 2013: 175).

Allen ve Meyer'in kurumsal aidiyet (örgütsel bağlılık) sınıflandırmaları

Modern ve postmodern toplumsal yapıda kurumsal aidiyet, büyük bir öneme sahiptir. Çünkü başarı odaklı modern dünyada, başarıyı getiren ve getirecek her unsur araştırmaların merkezine

yerleşmiştir. Kurumsal aidiyet üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında, bireylerin kurumsal aidiyet düzeyleri arttıkça, kurumsal başarı düzeylerinin de arttığı gözlemlenmektedir (Balay, 2000: 95-101).

Allen ve Meyer'in 1990 yılında geliştirdiği kurumsal aidiyet sınıflaması, literatürdeki en önemli ve kabul gören yaklaşımlardan biridir. Bu yaklaşıma göre, bireyin kurumsal aidiyeti üç temel faktörden oluşmaktadır (Allen & Meyer, 1990: 3):

- **Duygusal bağlılık:** Bireyin örgüte olan duygusal veya hissi bağlılık hissetmesi.
- **Devam bağlılığı:** Bireyin, örgütü terk etmesi durumunda kaybedeceği şeyleri düşünerek örgütteki üyeliğini sürdürme arzusuna sahip olması.
- **Normatif bağlılık:** Kişinin örgüte karşı sorumluluğuna inanması (Öztop, 2014: 305).

Duygusal bağlılık, çalışanın kurumla özdeşleşmesi, kurumsal işleyişe katılımı ve kurumla duygusal bir bağ kurması olarak tanımlanır. Duygusal bağ kurmada başarılı olan çalışanlar, kendilerini kurumun bir parçası olarak kabul ederler ve kurum için bir anlam ifade ettiklerine inanırlar. Bu sayede bireyler, kuruma bağlılıklarını sürdürebilir ve kurumdaki varlıklarından mutluluk duyarlar (Allen ve Meyer, 1990: 2-6).

Bu tür bağlılıklar, genellikle Japonya'daki kurumlar veya Türkiye gibi gelişmemiş ülkelerdeki siyasi parti taraftarlarında liderlik sultası altında, tıpkı takım tutar gibi yaygın bir şekilde görülebilir. Batı'daki önemli markalara ait işletmelerde çalışan bireyler de, bu işletmelerde çalıştıkları için kendilerini daha farklı hissederler. Örneğin, Oxford'da ya da MIT'de öğretim üyesi olmak, Microsoft'ta çalışmak, bu kurumlarda görev almayı önemli bir statü göstergesi haline getirdiği için, bu tür kurumlarla duygusal bağ

kurmak ve kurumsal aidiyet duygusunu güçlendirmek daha kolay hale gelir.

Duygusal bağıllık aşamasında, bireyler katıldıkları kurumların değerlerini güçlü bir şekilde benimser ve bu kurumun bir parçası olmayı içtenlikle arzularlar. Kurum tarafından kabul edilmek ve onaylanmak, çalışanlar için ideal bir mutluluk kaynağıdır. Bu durum, işverenler için de en çok arzu edilen durumlardan biridir. Kurumla güçlü bir bağ kuran bireyler, kendilerini tamamen kuruma adayan ve sadece kurumun çıkarlarını düşünen sadık çalışanlar olarak tanınırlar. Baysal (1993)'a göre, kurumlarıyla duygusal bağ kuran bireyler, kendileri ile kurumları arasındaki benzerlikleri görerek onlara sempati duyar, ilgi gösterir ve böylece bir sevgi bağı kurarlar. Bu da onları kurumun taleplerini yerine getirmeye her zaman istekli hale getirir (Akt., Tetik, 2012: 277).

Kurumlarına duygusal bağıllık geliştiren bireyler, kurumlarıyla özdeşleşmeye başlarlar. Duygusal bağıllığın düzeyi arttıkça, çalışanların kurumda kalma istekleri de orantılı olarak artmaktadır (Allen ve Meyer, 1991: 67). Bu durumda, çalışanlar kişisel çıkarlarını bir kenara bırakarak daha çok kurumun çıkarlarını gözetmeye başlarlar. Kurumsal aidiyet, zamanla daha partizan bir hal alır (Allen ve Meyer, 1991: 64). Siyasal partiler için gönüllü çalışan bireylerin, insanları ikna etmeye yönelik çabaları, gece gündüz çalışmaları ve partinin propagandasını bazen aşırı bir şekilde yapmaları, partisinin her şeyin önünde olduğunu gösterir. Bu tür duygusal bağıllıklar, fanatik bir kurum-birey ilişkisini doğurur. Bu tip bağıllıklar, kurumun başarısının yüksek olmasına neden olmaktadır. Baysal ve Paksoy'a göre, duygusal bağıllığı yüksek olan bireyler, kurumun çıkarlarını kendi çıkarlarının önünde tutarlar ve her şey kurumun başarısı için yapılır (Baysal & Paksoy, 1999: 7-15).

Allen ve Meyer (1990: 17), duygusal bağıllığı etkileyen etmenleri şu şekilde açıklamaktadır:

- **Geri bildirim:** Geri bildirim, iki veya daha fazla kişi arasındaki etkileşimdir. Kuruma aidiyet hisseden bireyler, gşsterdikleri çabaların karşılığında geri bildirim beklerler. Çalışanlar tarafından her geri bildirim, değerli bir dikkate alma gşstergesi olarak değerlendirilir ve bu da kurumsal bağlılık üzerinde etkili olur.
- **Arkadaş bağlılığı:** alışanlar arasındaki mesai arkadaşlıkları zamanla dostluğa dşnşebilir. Bu duygusal bağ, hem kurumsal bağlılık hem de kurum başarısını artıran bir faktşr olarak işlev gşrr.
- **Rol açıklığı:** Her kurumda bireylerin belirli statüleri ve bunlara bağlı olarak tanımlanmış rolleri vardır. Çalışanlar, kendi statülerine uygun rollerle gşrevlendirilmelidir. Rol dağılımı, liyakat temelli ve net bir şekilde tanımlanmış olduğunda, sosyal pozisyonların işlevselliği sağlanır. Bşyle bir şeffaflık, çalışanların kuruma olan bağlılıklarını artırmaktadır.
- **Katılım:** Bir kurumda katılımcılığın artması, duygusal bağlılığın da artmasına yol açar. Çünkü kurumda gşrşlerine değer verilen bireyler, kurumun çıkarlarını kendi çıkarlarının önünde tutmaya daha istekli olurlar. Sanayi sektşr gibi sosyal ve siyasal kurumlarda da katılımcılık, küresel toplumların ayrılmaz bir unsuru haline gelmiştir.
- **İşin niteliği:** Bir iş yeri, çalışanlarını rutin iş yüklerinden kurtararak ve yeni beceriler kazandırarak çalışanların kuruma duyduğu değeri artırır. Batı toplumlarında kurumlar, işleyişlerine zenginlik katmak ve çalışanların empati becerilerini geliştirmek amacıyla gşrev değişimi (job swap) uygulamaları kullanır. Bu uygulama, yşneticilere, alt yşneticilere (şefler) ve çalışanlara birbirlerini daha iyi

anlama fırsatı sunarak duygusal bağıllık ve kurumsal başarı üzerinde olumlu etkiler yaratır.

- **Eşitlik:** Çalışanların kendilerine statü ve rollerine uygun bir şekilde davranıldığını hissetmesi ve kurumsal kazanımların adil bir şekilde dağıtılması, duygusal bağıllıkların gelişmesine katkı sağlar.
- **Yenilikçilik:** Küreselleşen dünyada yenilik, en önemli değerlere biri olarak öne çıkmaktadır. Çalışanların yenilikçi fikirlerle beslenmesi, bu fikirlerin dinlenip değerlendirilmesi, onların kuruma duyduğu duygusal bağları güçlendirir.
- **Hedef açıklığı:** Bir kurumda ulaşılabilir amaç ve hedeflerin açık ve net bir şekilde belirlenip çalışanlara ve diğer paydaşlara duyurulması, kurumsal aidiyeti olumlu etkileyen önemli bir faktördür. Çalışanlar, hedeflerin ne olduğunu ve bu hedeflere nasıl katkı sağlayacaklarını bildiklerinde, kuruma duydukları bağıllık artar.
- **Kurumsal bağımlılık:** Çalışanlar, kurumlarının varlığını kendi varlıklarının belirleyicisi olarak algıladıklarında, duygusal bağıllıkları da bundan etkilenir. Kurumun başarısı, çalışanların kişisel kimlikleriyle iç içe geçer ve bu durum kurumsal aidiyetin güçlenmesine yol açar.

Evet, yukarıda bahsedilen faktörlerin yanı sıra, kurumun fiziksel ve çevresel şartları, sosyoekonomik ve kültürel şartlar da duygusal bağıllık üzerinde etkili olmaktadır. Bu çevresel faktörler, çalışanların iş yerinde kendilerini nasıl hissettiklerini ve iş yerlerine olan bağıllıklarını doğrudan etkileyebilir.

Bunun yanı sıra, kişisel ve grup faktörleri de duygusal bağıllığı şekillendiren önemli unsurlardır. Bu faktörler şunları içerir:

- **Çalışanların kişilikleri:** Çalışanların kişisel değerleri ve özellikleri, kurumla olan bağlarını etkileyebilir. Örneğin, daha bağımsız çalışanlar, yüksek düzeyde duygusal bağlılık geliştiremeyebilirken, takım çalışmasına yatkın olanlar daha güçlü bir aidiyet hissedebilir.
- **Sorumluluk bilinci:** Çalışanların, işlerine ve kuruma karşı duyduğu sorumluluk, bağlılıklarını artırabilir. Sorumluluk sahibi bireyler, kuruma daha fazla katkı sağlama eğilimindedirler.
- **Denetim tarzı:** Yöneticilerin denetim tarzı, çalışanların duygusal bağlılıklarını etkileyebilir. Katılımcı, açık ve destekleyici bir yönetim tarzı, çalışanların kuruma olan bağlılıklarını artırabilirken, otoriter bir yönetim tarzı bu bağlılığı zayıflatabilir.
- **Çalışma arkadaşları ve yöneticilerle ilişkiler:** İyi iş arkadaşlıkları ve güçlü yöneticilerle sağlıklı ilişkiler, duygusal bağlılık üzerinde olumlu bir etki yaratır. Sosyal destek ve uyumlu bir çalışma ortamı, çalışanların kuruma olan duygusal bağlarını güçlendirebilir.

Tüm bu faktörler, çalışanların iş yerlerinde kendilerini daha değerli ve önemli hissetmelerini sağlayarak, kuruma olan bağlılıklarını derinleştirebilir. Duygusal bağlılıktan sonra devam bağlılığı gelmektedir.

Meyer ve arkadaşlarının (2002) devam bağlılığı kavramına dair açıklamaları, çalışanların örgütten ayrılma kararlarını maliyet temelli bir bakış açısıyla ele almaktadır. Devam bağlılığı, çalışanların işten ayrılma kararını alırken, kurumda kalmanın sağladığı faydalar ile ayrılmanın getireceği kayıpları değerlendirmelerini ifade eder. Bu durumda, yüksek devam

bağlılığına sahip çalışanlar, ayrılmanın bedelini yüksek görerek, uzun süre kurumda kalmaya eğilimlidirler.

Devam bağlılığının güçlü olduğu bir ortamda, çalışanlar genellikle kuruma yapılan yatırımların karşılığını almak istemektedirler. Bu yatırımlar şunlar olabilir:

- Kariyer gelişimi ve deneyim kazancı,
- Eğitim ve gelişim fırsatları,
- Finansal ödüller ve yan haklar.

Ayrıca, diğer iş seçeneklerinin sınırlı olması da çalışanların devam bağlılığını artıran bir etkidir. Eğer çalışanlar, mevcut işlerinin dışında başka uygun fırsatlar görmüyorlarsa, mevcut kurumda kalmayı tercih ederler. Yatırım-maliyet dengesine dayalı bu bağlılık türü, çalışanların yalnızca işin kendisinden aldıkları ödüllerle değil, aynı zamanda kurumlarına yaptıkları katkılar ve aldıkları karşılıklarla da yakından ilişkilidir.

Özetle, çalışanlar, örgüte sağladıkları katkıların (emek, zaman, bilgi) karşılığında kurumu terk etmeyi istemezler, çünkü bu tür bir ayrılma onlara yüksek maliyetler olarak geri dönebilir. Bu durum da devam bağlılığını artıran önemli bir faktördür.

Devam bağlılığı, yeteneklerin transferi, kendine yatırım, yer değiştirme, toplum gibi faktörlerden etkilenmektedir. Çalışanlar kurumdan ayrılırsa elindeki işin daha iyi olup olmayacağı, kurumdan ayrılırsa hak ettiği primleri ve bazı kazanımları kaybedip kaybetmeyeceği, kurumdan ayrılırsa başka şehre yerleşme ile ilgili endişeleri, çabasının ve zamanının büyük bir kısmını mevcut kurumuna ödemenin verdiği endişe, eğitiminin başka örgütte faydalı olup olmayacağı ve tecrübe ve yeteneklerini başka kurumda kullanıp kullanmayacağı çalışanların devam bağlılığını güçlendirmekte, işlerinden ayrılma kararını önlemektedir (Allen ve Meyer, 1990: 9).

Devam bağıllığı etkileyen etmenler genel olarak şu şekilde özetlenebilir (Mutlu, 2016: 8-9):

Toplum, çalışanların işyerine devamını etkileyen önemli bir faktördür. Toplumun, işine devam etmeyen bireyleri çeşitli şekillerde etiketlemesi ve dışlaması bu durumu pekiştirir. Özellikle Türkiye'de, işine düzenli olarak devam etmeyen bireylere yönelik olumsuz toplumsal yargılar ve damgalamalar söz konusu olabilmektedir. Bu durum, çalışanları işte kalmaya zorlayan bir sosyokültürel baskı yaratır.

Örneğin, Türk toplumunda işine devam etmeyen kişiler, iş bulma, aile içindeki sorumluluklar (erkeklerin evlenmesi gibi) ve sosyal ilişkiler açısından olumsuz etkilerle karşılaşabilirler. Bu durum, çalışanların uzun vadede toplumsal statülerini ve itibarlarını kaybetmelerine yol açabilir. Çalışan erkekler için işlerine devam etmemek, toplumsal normlar ve beklentiler açısından genellikle hoş karşılanmaz, çünkü bir erkeğin düzenli çalışması beklenir ve bu norm dışı bir davranış olarak algılanabilir.

Ayrıca, çalışanların yaşadıkları bölgelerde tanınıyor olmaları, onların işlerine devam etmeleri için bir başka güdüleyici faktördür. Toplum içindeki tanınırlık, bireyleri işyerine devam etmeye zorlayabilir, çünkü işine devam etmeyen bir kişi toplumda olumsuz bir şekilde değerlendirilir.

Yapılan araştırmalar, yaş ile devam bağıllığı ve kurumsal aidiyet arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Yaşlı çalışanlar, genellikle toplumsal itibarlarını kaybetmemek adına işte kalmaya devam ederler. İtibar kaybı, bu bireylerin kararlarını etkileyen önemli bir motivasyon kaynağıdır. Bu bağlamda, yaş ve toplumsal değerler, çalışanların kurumsal aidiyetlerinin ve işlerine devam etme kararlarının şekillenmesinde önemli bir rol oynar.

Durkheim (1977), toplumu normatif bağlılık ve bütünleşme üzerinden tanımlamaktadır. Toplumun işleyişi, kolektif bilinç

etrafında şekillenir ve insanlar, toplumda var olan ortak değerler, kutsal emirler veya yasaklar doğrultusunda işbirliği yaparlar. Bu şekilde kurumlar sağlıklı bir işleyişe sahip olur. Normatif düzen, toplumun varlığını sürdüren, bağlayıcı bir güç olarak kabul edilir ve toplumdaki bireyleri bir arada tutar.

Ancak, normların işlevselliğini kaybetmesi, anomi olarak adlandırılan bir durumu doğurur. Anomi, toplumsal normların zayıflaması veya yok olması sonucu toplumun uyumsuzluk ve düzensizlik yaşaması durumudur. Durkheim'a göre, bu normatif düzenin kaybolması, toplumların ve kurumların çözülmesine ve yok olmasına yol açabilir.

İnsanlar, doğası gereği düzen arayışında olan varlıklardır. Bu nedenle, bireylerin kurumlara ve toplumsal normlara bağlı olmaları, doğal bir süreçtir. Bireyler, normların sağladığı düzen ve güven duygusuna dayanarak topluma aidiyet duygusu geliştirirler. Bu da onların toplumsal yapılarda yerlerini bulmalarına ve birbirleriyle işbirliği yapmalarına olanak tanır.

Sonuç olarak, Durkheim'a göre, toplumun düzeni, normatif bağlılık ve bütünleşme ile mümkün olur; aksi takdirde anomi durumu devreye girer ve kurumlar işlevsiz hale gelir.

Normatif bağlılık, çalışanların işyerinde kalmayı kendilerini bir mecburiyet veya sorumluluk olarak hissetmeleri durumudur. Bu bağlılık türünde, bireyler genellikle kişisel çıkarlarını bir kenara koyarak etik değerlere odaklanır ve bu doğrultuda hareket ederler. Çalışanların önceki tecrübeleri, bu bağlılık biçimini şekillendirir ve güçlendirir (Güney, 2012: 289).

Wiener (1982)'e göre, normatif bağlılık, bireylerin kuruma duyduğu sadakat ve adama kültürünü içerir. Bu kültür içinde çalışanlar, kuruma aidiyet hissini pekiştirir ve sadakat, doğal bir hal alır. Normatif bağlılık, kurumsal değerler ve amaçlarla tutarlı bir süreçtir. Bu süreç, çalışanların kuruma bağlılıklarını

içselleştirmeleriyle birlikte kurumsal kimlik oluşturur. Kurumsal kimlik ve normatif bağlılık sayesinde, çalışanlar kurumsal zorluklara sabretmek, kurumlarını korumak ve daha iyi fırsatlar olsa bile kurumdan ayrılmamak gibi davranışlar sergileyebilirler.

Meyer ve Allen (1997), normatif bağlılığın kurum tiplerine göre değiştiğini belirtmektedir. Örneğin, ailevi bağlar içindeki sadakat gönüllü bir davranışken, işyerindeki sadakat çoğunlukla zorunlu bir durumdur. Bireyler, normatif bağlılıklarını zedeleyecek davranışların etik olmayan bir tutum olarak değerlendirilmesine inandıkları için, bu bağlılık onları işyerinden ayrılmaktan alıkoyar. Ayrıca, kuruma duyulan minnet de normatif bağlılık üzerinde etkili bir faktördür (Başol & Yalçın, 2009: 501).

Bu bağlamda, normatif bağlılık, çalışanın kuruma olan sadakatini artıran, bireysel ve kurumsal değerlerin birleştiği bir durumdur. Çalışanlar bu bağlılıkta kendi çıkarlarından ziyade kurumsal çıkarları ön plana çıkarmaktadırlar.

Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık, çalışanların kuruma olan bağlılıklarını farklı motivasyonlarla şekillendiren üç ana faktördür. Duygusal bağlılık derecesi yüksek olan çalışanlar, kurumlarıyla güçlü bir duygusal bağ kurarak bu bağlılıklarını istediği için sürdürürler. Bu bağ, çalışanın kurumu bir parça olarak görmesiyle güçlenir.

Devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar ise, kurumu terk etmeyi gereksinim duymazlar, çünkü kurumdan ayrılmanın maliyeti onların gözünde yüksektir. Bu çalışanlar, işlerini sürdürmeye devam etmeyi, kişisel ve profesyonel kayıpları engellemek için bir gereklilik olarak görürler.

Normatif bağlılık ise, bireylerin kurumlarına karşı duyduğu mükellefiyet duygusuyla şekillenir. Bu tür bağlılıkta çalışanlar, işyerinde kalmayı etik bir sorumluluk olarak hissederler ve bu

bağlılık, kişisel çıkarlarının ötesinde, kuruma ve kurum kültürüne duyulan sadakatle şekillenir.

Bu üç bağlılık türü, çalışanların kuruma olan tutumlarını ve performanslarını önemli ölçüde etkiler ve kurumun sürdürülebilirliğine katkıda bulunur (Güney, 2012: 289; Meyer vd., 1998: 32).

Allen ve Meyer (1997), devam ve normatif bağlılık arasında hem bir geçiş hem de farklılıklar olduğuna dikkat çekmektedir. Devam bağlılığı, çalışanların kurumdan ayrıldıklarında kaybedecekleri sosyal ve ekonomik kazançlar düşüncesiyle kurumda kalmaya devam etmelerini ifade eder. Bu tür bağlılık, bireylerin kurumla olan ilişkisini bir ihtiyaç ve gereklilik olarak sürdürmelerine yol açar. Çalışanlar, kurumda kaldıkça zaman ve emek harcadıkları için ayrılmanın maliyetinin yüksek olduğunu düşündüklerinden kurumu terk etmeyi istemezler.

Normatif bağlılık ise farklı bir motivasyona dayanır; burada çalışan, kurumu terk etmeyi etik bir sorumluluk olarak görür. Bu bağlılık, bireyin içsel değerleri ve kuruma karşı hissettiği sadakatle şekillenir. Çalışanlar, kurumu terk etmeyi doğru bir davranış olarak görmedikleri için devam ederler.

Çetin (2004), kurumsal aidiyetin itaat, dahil olma ve kimlik kazanma gibi süreçleri içerdiğini belirtir. Bu süreç, şu şekilde işler: İlk olarak, çalışanlar karşılarındaki bireylerin otoriter etkisini kabul ederek kuruma dahil olmak isterler. Kuruma dahil olduktan sonra, çalışanlar kurumun değerlerini benimseyerek kendilerinin de benzer değerlerle hareket ettiklerini fark ederler. Bu durum, kurumun bir üyesi olma bilincinin gelişmesini sağlar ve çalışanlar, kuruma ait yeni bir kimlik inşa ederler.

Üç aidiyet türü genel olarak şu şekilde tanımlanabilir: Duygusal bağlılık, gönüllü katılım ile şekillenir; devam bağlılığı, bireylerin ihtiyaçları ve menfaatleri doğrultusunda belirlenir; ve

normatif bağıllık, etik değerler, zorunluluklar ve toplumsal inançlarla yönlendirilir (Allen & Meyer, 1990: 3). Başlangıçta normatif bağıllık bir zorunluluk olarak kabul edilse de, zamanla bu bağıllık, çalışanlar tarafından gönüllü bir şekilde içselleştirilen ve benimsenen bir davranış biçimine dönüşür.

Devam bağıllığı konusunda Wasti Türkiye'deki durumun farklı olduğunu söylemektedir. Wasti'ye (2000)'ye göre,

“Türk çalışanlar için, kuruluştan ayrılma kararı Batı yazınında incelendiği üzere sadece bireysel bir getiri-götürü hesabı değildir. Kuruluş içerisinde gelişen ilişkileri bozmamak, çalışma grubuna ve işverenin koruyuculuğuna sadakat göstermek ve grup için kendinden fedakarlık etmek (örn., daha iyi maddi imkanlar için başka bir işyerine gitmemek) gibi grup normlarını kişilerin örgütsel bağıllıklarını etkilemektedir” (Akt., Şekerli, 2017: 71).

Kurumsal aidiyet açısından, Türk çalışanlarının normatif bağıllık düzeyinin daha fazla olduğu söylenebilir. Türkiye'deki kurumsal aidiyetle ilgili yapılan araştırmalar, Allen ve Meyer'in teorileriyle benzer sonuçlar ortaya koymaktadır. Kaplan ve Güven'in çalışmasına göre, kurumsal aidiyet ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur; yaş ilerledikçe çalışanların kurumsal bağıllıkları da artmaktadır (Kaplan & Güven, 2017). Aynı şekilde, Yorulmaz'ın 2018'deki araştırmasında, tersane çalışanlarının duygusal bağıllık ile performansları arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Serinikli'nin 2017 tarihli çalışmasında ise, kurumsal aidiyet ile kurumsal sosyal sorumluluk arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur (Serinikli, 2017).

Kurumsal aidiyetin göstergeleri

Kurumsal aidiyetin göstergeleri genel olarak beş başlık altında değerlendirilebilmektedir.

1. Kurumun değeri ve amaçlarını benimseme
2. Kurum için fedakârlıkta bulunma
3. Kurumsal üyeliği sürdürmeyle ilişkili güçlü bir istek duyma
4. Kurumla özdeşleşme
5. İçselleştirme

Çalışanlar, farklı kurumlara katıldıklarında, o kurumun değerlerini ve amaçlarını benimsemek zorunda kalırlar. Özkalp’a göre, *“Bireyler, alışık oldukları kültürel ortamdan çıktıklarında, yöneticiler kendilerinden farklı geçmişlere sahip insanlarla çalışmak ve onları yönetmek durumunda kalırlar. Bu süreçte, yöneticilerin kendi yönetim tarzlarını ve davranışlarını, farklı kültürlerden gelen çalışanların değeri ve geleneklerine uyum sağlayacak şekilde düzenlemeleri gerekir”* (Özkalp, 2013: 10).

Çalışanlar, kurumlarının değeri ve amaçlarını ne kadar benimserse, o kuruma duydukları bağlılık da o denli artar ve daha fazla fedakârlık gösterirler. Kurumuna aidiyet hissedenden bireyler, üyeliklerini sürdürmeyi daha çok istemekte ve kurumun hedeflerine ulaşması için daha fazla çaba göstermektedir.

Daha kapsamlı bir bakış açısıyla, çalışanın hedefleri ve beklentileri ile kurumun sunduğu olanaklar ve kurumsal amaçlar arasındaki uyum derecesi, çalışanın kuruma olan aidiyetini belirleyen önemli bir faktördür. Bu uyumun düşük olması veya çalışan ile kurum arasındaki farklılıkların belirgin hale gelmesi, kurumsal aidiyetin zayıflamasına yol açabilir.

Örneğin, çalışanların hem bireysel hem de mesleki gelişimlerini desteklemek amacıyla eğitim programları sunan bir kurumda, yeniliklere kapalı ve gelişime direnç gösteren çalışanların bulunması, hem çalışanların kuruma duyduğu aidiyeti hem de kurumun genel performansını olumsuz yönde etkileyecektir. Bu

nedenle, çalışanların kurumun değerlerini ve hedeflerini benimsemesi, kurumsal aidiyetin en temel göstergelerinden biri olarak öne çıkmaktadır (Somuncu, 2008: 29).

Bunun nedeni çalışanın hem kurumun hedeflerine ulaşması için çabalaması, hem de kendi hedefleri için uğraşması, çalışana hem bireysel tatmin sağlamak hem de kurumsal aidiyetini pozitif yönde etkilemektedir. Bu durum da çalışanın iş tatminini artırmakta ve daha çok motive olmasına katkıda bulunmaktadır (Gündoğan, 2009: 6).

Kurumsal aidiyetin bir diğer önemli göstergesi, bireyin kurumun yararına olacak şekilde olağan çabanın ötesine geçerek fedakârlık yapmasıdır. Çalışanın, kurumsal hedeflere ulaşılması için gösterdiği ekstra çaba, yalnızca işin gerekliliklerini yerine getirmekten çok, kuruma duyulan aidiyetle açıklanabilir. Bu durum, bireyin herhangi bir maddi beklenti içinde olmadan, yalnızca kurumunun başarısı için gönüllü olarak daha fazla emek harcamasıyla kendini gösterir.

Bu tür bir aidiyete en dikkat çekici örneklerden biri, İkinci Dünya Savaşı sonrasında Japonya'nın ekonomik ve toplumsal olarak hızla toparlanmasıdır. Atom bombalarının yol açtığı büyük yıkıma rağmen Japon halkının özverili çalışmaları, ulusal aidiyet duygusunun güçlü bir göstergesi olmuştur. Japonya'nın kısa sürede ekonomik kalkınmasını sağlayan temel etmenlerden biri, toplumun fedakârlık ruhu ve kurumsal kimliği içselleştirmesi olmuştur (İnce ve Gül, 2005: 10).

Bu örnek üzerinden bakıldığında, çalışanın somut katkılar sunmasının kurumsal aidiyet açısından kritik bir rol oynadığı söylenebilir. Aidiyet duygusu taşıyan bireyler, maddi koşullar ya da çalışma şartları ne olursa olsun, kurum veya toplum yararına fedakârlık yapmayı kabul edebilmektedir (Başyigit, 2006: 67).

Kuruma güçlü bir şekilde bağlı olan çalışanlar, kurumun gelişimine ve başarısına doğrudan katkıda bulunur. Çalışanın

kuruma fedakârlık yapabilmesi için, örgütle özdeşleşmesi, kurumun hedef, değer ve amaçlarını içselleştirmesi, dolayısıyla örgüt kültürüne sıkı sıkıya bağlanması gerekmektedir. Bunun somut bir örneği, zor bir süreçten geçen kurumunu terk etmeyerek yeniden güçlenmesine katkıda bulunan çalışanların gösterdiği özveridir.

Ancak böyle bir aidiyetin oluşabilmesi için kurumların da çalışanlarına yatırım yapması, onların gelişimine önem vermesi ve emeklerini değerli hissettirmesi gerekmektedir. Kurum tarafından sağlanan destek ve karşılıklı güven ortamı, çalışanların bağlılığını pekiştirerek uzun vadeli bir aidiyet oluşturacaktır.

Kurumsal aidiyetin bir diğer göstergesi de çalışanın kurumsal üyeliğini sürdürmek için duyduğu isteğin güçlü olmasıdır. Bu gösterge de tıpkı ilk iki gösterge gibi, çalışanın kurumuna dair memnuniyetini göstermektedir (İnce ve Gül, 2005: 10).

Kuruma olan üyeliğini devam ettirme konusunda güçlü bir isteğe sahip olan çalışanlar, kurumun gelişimine önemli katkılar sağlamakta ve maksimum çaba göstermektedir. Bu nedenle, kurum yönetiminin çalışanların kurumda kalmak istemelerini teşvik edecek politikalar geliştirmesi, onları motive etmesi ve kurumsal sürece aktif katılımlarını artırması büyük önem taşımaktadır.

Çalışanların kurumsal aidiyet duygularını güçlendirmek için, onların yaşadığı sorunlara duyarlılıkla yaklaşılması, destekleyici bir çalışma ortamı sunulması ve bireysel beklentilerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Kurum yönetimi tarafından sağlanan bu tür destek mekanizmaları, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerine ve kuruma daha güçlü bağlanmalarına katkı sağlamaktadır.

Bu çerçevede, çalışanların kuruma olan bağlılığını olumlu yönde etkileyen temel unsurlar şunlardır (Gündoğan, 2009: 7):

- Kurum içi adalet

- Yeterli kariyer imkânları
- Sosyal aktiviteler
- Etkin insan kaynakları politikaları
- Kurumsal iletişim kanalları

Özdeşleşme, bireyin kuruma yönelik bağlılığının en derin boyutlarından birini oluşturmaktadır. Çalışan açısından bakıldığında, özdeşleşme duygusu bireyin kendisini kurumun değerleriyle tanımlamasına olanak tanır ve “ben kimim?” sorusuna anlamlı bir yanıt sunar.

Kurumsal aidiyet, belirli inançlar ve değerler üzerinden ölçülebilir ve sorgulanabilir bir yapıdadır. Ancak aidiyet ve benimseme duyguları zaman içinde farklı kurumlara aktarılabilirken, özdeşleşme yalnızca belirli bir kuruma özgü bir duygu olarak kalır. Bu bağlamda, çalışanların kurumsal aidiyetini artırmak isteyen yöneticiler, sadece inanç ve değerleri benimsetmekle kalmamalı, aynı zamanda çalışanların kurumu kimliklerinin bir parçası olarak görmelerini sağlayacak stratejiler geliştirmelidir.

Ayrıca, Çakınberk ve arkadaşlarının (2011: 96) çalışmalarında da belirtildiği gibi, özdeşleşme süreci bireyin kuruma duyduğu güven, çalışma ortamındaki sosyal ilişkiler ve yönetimin tutumlarıyla doğrudan ilişkilidir.

- Kurumsal özdeşleşme esnek özelliktedir ancak kurumsal aidiyet daha oturmuş bir yapıdadır ve sürekliidir
- Kurumsal aidiyette ekonomik nedenler kurumdan ayrılmak ya da kurumda kalmak için sebep olabilirken, özdeşleşmede ekonomik nedenler önemli değildir.
- Kurumsal aidiyette denetleyiciler, çalışanlar ve bireyler arasında yakın ilişki ve değişim olmak zorundadır ancak

kurumsal özdeşleşmenin gerçekleşmesi için karşılıklı ilişki şart değildir.

Çalışanların çabalarının fark edilmesi, takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi, onların işlerine olan bağlılığını artırarak sorumluluk ve görev bilincini pekiştirmektedir. Bu durum, çalışanların özgüvenlerini yükseltmekte ve performanslarını olumlu yönde etkilemektedir.

Özdemir'in (2007) yaptığı araştırmada, çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algılarının, örgütsel tutumları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışma kapsamında, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri analiz edilmiştir. Araştırma bulguları, sosyal sorumluluk uygulamalarının çalışanların örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, çalışanların kurumlarıyla daha güçlü bir bağ kurmalarını ve kurumun değerlerini içselleştirmelerini desteklemektedir.

İçselleştirme, bireysel ve kurumsal değerlerin uyum içinde olması anlamına gelir. Bu süreç, çalışanın kendi değerlerini kurumun değerleriyle örtüştürmesi ve kurumsal ilkelerin davranış ve tutumlarını şekillendirmesiyle gerçekleşir. İçselleştirmenin temelinde, çalışanın kurumun norm ve değerlerini gönüllü olarak benimsemesi ve içselleştirmesi yatmaktadır (Çakınberk vd., 2011: 96).

İçselleştirmenin çalışanlar üzerindeki etkileri şu şekilde özetlenebilir:

- Kurumdaki değişim ve gelişim süreçlerine daha istekli ve kolay adapte olurlar.
- Çalışanın bireysel inanç ve değerleri ile kurumun hedef ve ilkeleri bütünleşir.

- Bu uyum ve bütünleşme, kurumsal aidiyetin güçlenmesine katkı sağlar.

Kurumsal aidiyetin belirleyicileri

Kurumsal aidiyeti şekillendiren faktörler; bireysel, iş ortamına ait ve kurumsal faktörler olarak üç ana başlıkta ele alınabilir.

Bireysel faktörler yaş, eğitim seviyesi ve cinsiyet gibi kişisel özellikleri kapsarken; başarıma motivasyonu, işe uyum, roller, beklentilerin karşılanma düzeyi ve sosyal etkileşim gibi unsurlar iş ortamına ait faktörler olarak öne çıkmaktadır. Kurumsal faktörler ise, kurumun yapısı, büyüklüğü, ücret politikaları, çalışma koşulları, kariyer fırsatları, kurum kültürü, yönetim tarzı, kuralların yazılı olup olmaması, çalışanların karar alma süreçlerine katılımı ve ast-üst ilişkileri gibi unsurları içermektedir (Sağlam Arı, 2003: 23).

Bu faktörler, çalışanların kuruma olan aidiyetini güçlendirebileceği gibi, olumsuz etkiler de yaratabilir. Örneğin, Çırpan'ın araştırmasına göre, iş yerinde rol belirsizliği veya rol çatışması gibi sorunlar, kurumsal aidiyetin zayıflamasına neden olmaktadır (Çırpan, 1999: 63).

Zijderveld'e (2001) göre, bireyler yaşamlarını birçok kurumun içinde sürdürmekte ve her kurum, bireyden kendi değer yargılarına ve normlarına uygun davranmasını beklemektedir. Bu durum, bireylerin çoğulcu bir kişilik geliştirmesine neden olmakta ve onların çevresinin bir parçası olarak kendilerini tam anlamıyla konumlandıramamalarına yol açmaktadır (Akt. Alptekin, 2011: 88-89).

Bu durum, çalışanın kuruma aidiyet geliştirmesini zorlaştırmaktadır. Çünkü birey, maruz kaldığı farklı kurumsal beklentiler nedeniyle, kendi kişiliği ile üstlendiği sosyal roller

arasında bir denge kurmakta zorlanmakta ve bu da yabancılaşma hissini artırmaktadır.

Küçük kurumlarda çalışanlar, kurumla daha kolay özdeşleşebilirken, büyük kurumlar da çalışanlara daha fazla yükselme imkânı sunmaktadır (Çırpan, 1999: 64). Çalışanların kurumlarındaki deneyimleri, onların sosyalleşmelerini ve kuruma bağlanmalarını olumlu şekilde etkiler (Gürkan, 2006: 39). Bu sosyalleşme, aynı zamanda kurumlarına duydukları güveni artırır. Kuruma aidiyet duygusunda, kurum liderinin de önemli bir rolü vardır. Rowden'e göre, kurum lideri, çalışanlarını ne kadar iyi anlar ve onların ihtiyaçlarına duyarlılık gösterirse, çalışanlar da kuruma o kadar hızlı ve etkili bir aidiyet hissi geliştirirler (Rowden, 1999: 32).

Kurumsal aidiyetin kapsamı bakımından, davranışlar ve göstergeler oldukça önemlidir. Ancak her davranış ya da gösterge, kurumsal aidiyet göstergesi olarak kabul edilemez. Kurumsal aidiyetin derecesi, insan davranışlarının sınırlı yapısı bağlamında değişkenlik gösterebilmektedir. Yani, insan davranışı sınırlı bir yapıya sahiptir ve bu sınırlı yapı içinde kurumsal aidiyetin derecesini gösteren dört belirleyici faktör ön plana çıkmaktadır. Bunlar şu şekildedir (Çetin, 2004: 103-104):

- Kesinlik
- Tersine çevrilebilirlik
- İrade
- Genellik

Bu dört genel belirleyicinin yanı sıra sosyal yapıya bağlı olarak kurumsal aidiyetin belirleyicileri olarak değerlendirilebilen diğer unsurlarda bulunmaktadır. Bunlar ise şu şekildedir (Çetin, 2004: 105):

- İşin özellikleri

- İş ortamı
- İşte kalabilme hakkı
- Törenler ve fedakârlıklar

Kurumsal aidiyeti geliştirme araçları

Kurumsal aidiyeti geliştiren birçok çeşitli araç bulunmaktadır. Ulrich'e göre kurumsal aidiyeti geliştiren araçlar olarak; kontrol, strateji/vizyon, mücadele, ekip çalışması, çalışma kültürü, ortak kazanımlar, iletişim, çalışanlara ilgi, teknoloji, çalışanları yetiştirme ve geliştirme sayılabilmektedir (Akt., Balay, 2000: 115- 119). Bu araçları kısaca anlatmak gerekmektedir.

Kontrol

Kontrol, kurumsal işleyişin düzenlenmesi ve çalışanların denetimini içeren bir süreçtir. Gürkan'a göre, bir kurumda kontrol paylaşıldığında, bu durum güvenin artmasına ve kurumsal bağlılığın güçlenmesine katkı sağlamaktadır (Gürkan, 2006: 54).

Strateji/ Vizyon

Kurum çalışanlarının ve paydaşlarının ortak kararlarıyla şekillenen ve gerçekçi temellere dayanan vizyon, misyon, amaç, hedef ve stratejiler, kurumsal aidiyeti artırmaktadır. Misyon, vizyon ve stratejiler, çalışanlara bir yol haritası sunarak onların başarılarını kolaylaştırır, zorluklarla başa çıkma azimlerini artırır. Ortak bir düşünceyle oluşturulan strateji ve vizyon anlayışı, kurumsal başarıyı desteklerken aynı zamanda kurumsal aidiyetin güçlenmesine ve kurum kültürünün yerleşmesine de katkı sağlar.

Mücadele

Başarıya odaklanan bir kurumsal mücadele anlayışı, bireylerin kurumsal bağlılıklarını güçlendirmektedir. Çalışma ortamının ve çalışanların şartlarının iyileştirilmesi için yapılan

abalar, alışanların kurumsal aidiyetini artıran önemli faktörler arasında yer almaktadır. Bu tür bir yaklaşım, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerine ve kurumla olan bağlarını daha da kuvvetlendirmelerine yardımcı olur.

Ekip alışması

Takım alışması, farklı yeteneklerin ve potansiyellerin bir araya gelmesiyle başarıyı mümkün kılmaktadır. Modern kurumsal anlayışta, bir kurumun başarısı ve hızlı ilerlemesi için ekip çalışması büyük önem taşır. Başarı, aynı zamanda kurumsal aidiyetin en güçlü itici gücüdür; çünkü çalışanlar, kurumun başarısına katkı sağladıkça, aidiyet duyguları da güçlenir.

Çalışma kültürü

Çalışma kültürü, çalışanların işlerine duyduğu sevgiyi ve kurumsal bağlılıklarını etkileyen önemli bir faktördür. Çalışanların kabul ettiği ve benimsemiş olduğu kurum kültürlerinde, aidiyet duygusu daha kolay gelişir. Kurum kültürü, aynı zamanda çalışanları motive eden çeşitli faaliyetleri de içerir. Örneğin; kutlamalar, iş yerindeki verimliliği bozmadan gerçekleştirilen eğlenceli etkinlikler gibi uygulamalar, çalışanların motivasyonunu artırarak aidiyet duygusunu güçlendirir.

Ortak kazanımlar

Kurumun elde ettiği kazançları, çalışanlarla adil bir şekilde paylaşması, kurumsal aidiyet üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Çalışanlar, katkı sağladıkları ölçüde ödüllendirilmek ve takdir edilmek isterler. Maaş dışında, ödüllendirme yöntemleri, örneğin haftanın ya da ayın çalışanı seçilmek, bir plaket ya da belge ile onurlandırılmak, kurum içindeki başarıyı artırmak ve çalışanlar arasında sağlıklı bir rekabeti teşvik etmek için önemli araçlardır. Bu tür ödüller, kurumsal bağlılığı pekiştirir. Kısacası, ortak

kazanımların eşit bir şekilde paylaşılması, kurumsal aidiyeti önemli ölçüde güçlendirir.

İletişim

Bir kurumda etkin bir iletişim süreci, kurumun başarısı üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Kurumsal bilgilerin düzenli ve şeffaf bir şekilde çalışanlarla paylaşılması, çalışanların kurum hakkında daha fazla bilgi sahibi olmalarını sağlar. Bu durum, çalışanların kurumlarına olan güvenini artırır ve aynı zamanda onların kuruma olan bağlılıklarını güçlendirir. İyi bir iletişim, çalışanların kendilerini değerli ve dâhil hissedebilmeleri için temel bir faktördür.

Çalışanlara ilgi

Bir kurumda kendini değerli ve önemsenmiş hisseden çalışanlar, genellikle daha başarılı olur ve kuruma daha fazla sahip çıkarlar. Kurum yöneticilerinin çalışanları, liyakatlerine ve yeteneklerine göre adil bir şekilde görevlendirmesi, çalışanların kendilerini takdir edilmiş ve önemli hissetmelerine neden olur. Bu da, çalışanların kuruma karşı aidiyet duygusunu güçlendirir. Önemsenmek, kurumsal bağlılık üzerinde olumlu bir etki yaratır ve çalışanların kurum için daha fazla çaba harcamalarını sağlar.

Teknoloji

Teknolojik imkânları, çalışanların işlerini daha verimli ve kolay hale getirmek amacıyla kullanmak, kurumsal başarıyı artıran önemli bir faktördür. Kurumlar, çalışanların işlerini daha hızlı ve etkili bir şekilde yapabilmelerini sağlayacak teknolojik araçlar ve sistemler sunduğunda, bu durum çalışanlar tarafından değerli bir destek olarak görülür. Çalışanlar, işlerini kolaylaştıran bu yardımcı faktörlerden dolayı daha mutlu ve motive olurlar, bu da onların kuruma karşı duydukları olumlu duyguları pekiştirir. Böylece, kurumsal bağlılık artar ve kurumun başarısı güçlenir.

Çalışanı geliştirme ve yetiştirme

Çalışanlarını güncel gelişmeler hakkında bilgilendirecek eğitimler ve gelişim fırsatları sunan kurumlar, daha başarılı olmaktadır. Çalışanlarının yeteneklerini ve bilgi birikimlerini artırmak amacıyla düzenlenen kurslar, seminerler ve çeşitli aktiviteler, kurumların daha yüksek ve verimli sonuçlar elde etmelerini sağlar. Bu tür yatırımlar, çalışanların kendilerine değer verildiğini hissetmelerine yol açar, bu da onların kurumsal aidiyet duygularını güçlendirir. Sonuç olarak, çalışanlar daha bağlı ve motive bir şekilde kurumu için çaba gösterir.

Kurumsal aidiyetin sonuçları

Kurumların temel hedeflerinden biri, çalışanların beceri ve yeteneklerini geliştirerek, en yüksek verimi almak ve çalışanların kuruma olan aidiyet duygularını artırmaktır. Kurumsal aidiyet düzeyi yüksek olan çalışanlar, aidiyet hissetmeyenlere kıyasla, hem üretime hem de kuruma daha fazla katkı sağlamaktadır. Ayrıca, bu çalışanlar kurum içinde daha yüksek performans sergilemekte ve diğer çalışanlarla etkili iletişim kurabilmektedir. İş tatminleri de daha yüksektir. Bu nedenle, çalışanların kurumsal aidiyet düzeylerini ölçmek, kurumlar için büyük bir önem taşımaktadır (Yalçın ve İplik, 2005: 396).

Kurumsal aidiyetin yüksek olduğu durumlarda, genellikle olumlu tutumlar ve uyumlu davranışlar gözlemlenir. Yüksek aidiyet duygusuna sahip çalışanlar, yüksek iş performansı sergiler, devamsızlık oranları düşer, işe geç kalma ve çalışan değişim oranları ise azalır. Bu da kurumsal verimliliği artıran faktörler arasında yer almaktadır (Randal vd., 1990: 210).

Allen ve Meyer'in kurumsal aidiyet alt boyutlarına ilişkin sınıflandırması, her üç boyutun da kurumdan ayrılma niyetini azaltmaya yönelik olduğunu, ancak her birinin farklı faktörler

sonucunda geliştiğini ve kuruma üyelik dışında diğer iş ilişkilerine (örneğin verimlilik gibi) farklı şekillerde yansıdığını ortaya koymaktadır. Özellikle, duygusal bağlılık, pozitif iş deneyimleri ile ilişkili olup, duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların iş deneyimlerinin daha olumlu olduğunu ve verimliliğin arttığını göstermektedir. Devam bağlılığı, iş alternatifleri ve kıdem azlığı gibi faktörlerle oluşsa da, kurum verimliliği üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Normatif bağlılık ise, üç alt boyut arasında en az araştırılanıdır ve çalışanların bireysel sadakat değerleriyle ilişkilidir. Ancak, bu boyutun hangi özgün sonuçlarla ilişkilendirileceği tam olarak belirlenmemiştir (Wasti, 2000: 401).

Kurumsal aidiyet, bireysel düzeyde işle alakalı önemli çıktılar yaratmaktadır ve kurumsal davranışlar üzerinde doğrudan etkisi bulunmaktadır. Bu etki, birçok farklı sonucu doğurabilmektedir. Bunlar arasında performans, geç gelme, işe emek verme, işten ayrılma, işe gelmeme gibi önemli davranışlar yer almaktadır (Gümüş vd., 2003: 988). Bu başlıklar altında her birinin etkisini daha ayrıntılı şekilde ele alabiliriz:

Performans

Çalışan performansı, bir çalışanın kurumundaki görev ve yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için harcadığı zaman ve emekle doğrudan ilişkilidir. Çalışanlar, kurumda belirli bir düzeyde performans sergileyebilmek için kişisel gereksinimlerini karşılamaya çalışırken, bu süreçte farklı beklentiler ve motivasyonlar devreye girer. Çalışanların performansı, bireysel özelliklere, inanç ve değerlerine, zihinsel yeteneklerine göre değişiklik gösterebilir. Bu yüzden her çalışanın iş tatmini, motivasyonu ve dolayısıyla performansı farklılık arz edebilir (Barutçugil, 2004:8).

Çalışanların kurumlarından beklediği performansı sergileyebilmesi için moralinin yüksek olması ve motivasyonunun

güçlü olması kritik öneme sahiptir. Motivasyonu yüksek bir çalışan, genellikle kurum hedeflerine daha fazla katkı sağlar ve daha verimli çalışır. Bu motivasyonu sağlamak için şu faktörler önemli rol oynamaktadır

- Üst yönetimden gördüğü yakınlık
- Yükselme olanakları ve
- İyi bir maaş oldukça önemlidir (Uygur, 2009: 69)

Kurumlar için çalışanların beceri ve yeteneklerini geliştirerek en yüksek performans ve verimliliği elde etmek, aynı zamanda çalışanların kuruma olan bağlılıklarını artırmak, kritik bir hedeftir. Kurumsal aidiyet düzeyleri yüksek olan çalışanlar, düşük bağlılık düzeyindeki veya kuruma bağlılık hissetmeyen çalışanlara kıyasla, üretim ve diğer kurumsal faaliyetlere daha fazla katkı sağlarlar. Yüksek kurumsal aidiyete sahip çalışanlar, genellikle kurumlarının hedeflerine daha fazla bağlılık gösterir, daha fazla çaba harcar ve daha verimli sonuçlar elde ederler.

Bunun yanı sıra, kurumsal aidiyeti yüksek çalışanlar, kurum içindeki diğer çalışanlar ve yöneticilerle daha etkili ilişkiler kurar ve iş tatminleri de yüksek olur. Bu, yalnızca bireysel performansı değil, aynı zamanda kurumun genel başarısını da artırır. Çünkü çalışanlar arası olumlu iletişim ve güçlü ilişkiler, kurum kültürünü güçlendirir ve işyeri atmosferini iyileştirir.

Bu nedenlerle, kurumlar için çalışanların kurumsal aidiyet düzeylerini ölçmek ve bu düzeyleri yükseltmek büyük bir önem taşır. Çalışanların aidiyet duygularını artırmak, onların motivasyonunu, verimliliklerini ve kurumla olan uzun vadeli ilişkilerini güçlendirir.

İşe geç gelme ve devamsızlık

Kurumsal aidiyet düzeyi ile işe geç gelme arasında önemli bir olumsuz ilişki bulunduğu gözlemlenmiştir. Çalışanların kuruma

karşı tutumları, bu tutumlara uygun davranışlar sergilemelerine yol açar ve işe geç gelme de bu tür davranışlardan biri olarak kurumsal aidiyetten doğrudan etkilenir. Yüksek kurumsal aidiyete sahip çalışanlar, işe geç gelme davranışını daha az sergilerler, çünkü kurumlarına duydukları aidiyet duygusu, işlerine olan bağlılıklarını artırır (Çırpan, 1999: 67; İnce ve Gül, 2005: 96).

İşe geç gelme ve devamsızlık, hem profesyoneller hem de teorisyenler tarafından dikkate alınan önemli sorunlar arasında yer almaktadır. Bu tür davranışlar, çalışanların kurumla olan olumsuz ilişkilerini ifade eder. Kurumsal aidiyetin bu tür davranışlar üzerindeki etkilerini araştıran çalışmalar, işe geç gelme ve devamsızlık gibi durumların yalnızca aidiyetle değil, başka faktörlerle de ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, kurumsal aidiyetin bu davranışlar üzerinde belirli bir etkisi olduğu ve aidiyet duygusunun güçlü bir motivasyon kaynağı olduğu görülmektedir (İnce ve Gül, 2005: 66).

Kurumsal aidiyet düzeyi yüksek olan çalışanların, kurumda daha uzun süre kalma isteği duyduğu tespit edilmiştir. Bu durum, örgütte kalma süresi ile işe geç gelme ya da devamsızlık arasında nedensel bir ilişki olup olmadığı sorusunu gündeme getirmektedir. Çalışanların yüksek kurumsal aidiyetleri nedeniyle mi örgütte kalma istekleri daha fazladır, yoksa örgütte kalma istekleri yüksek olduğunda mı kurumsal aidiyetleri artmaktadır? Bu sorunun kesin bir cevabı olmasa da yapılan çalışmalar, yüksek kurumsal aidiyete sahip çalışanların işe geç gelme ve devamsızlık oranlarını daha düşük tuttuğunu ve örgütte kalma isteklerinin daha fazla olduğunu göstermektedir. Bu çalışanlar, kurumun hedeflerini kendi hedefleri gibi benimsedikleri için yalnızca kendileri kurumda kalmayı istememekte, aynı zamanda çevredeki kurumlara ve çalışanlara da kurumlarının avantajlarını anlatarak yeni ve kaliteli çalışanları kuruma çekmektedir. Bu da kurumun başarısını artırmaktadır (Çırpan, 1999: 66-67; Köse, 2014: 24).

İş gücü devri

Kurumsal aidiyetin önemli bir davranışsal sonucu, iş gücü devrinin değişimidir. İş gücü devri, çalışanların çeşitli nedenlerle kurumdan ayrılmalarını ifade eder ve bu durum genellikle kurumlar için istenmeyen bir durum olarak görülür. Özellikle kalifiye ve tecrübeli personelin ayrılması, ciddi maliyetlere yol açabilir. Çünkü yerine gelen çalışanların, ayrılan çalışanın seviyesine ulaşabilmesi için uzun bir öğrenme süreci geçirmeleri gerekir. Bu süreçteki hatalar, kurumun verimliliğini olumsuz etkileyebilir ve eğitim maliyetlerini artırabilir. Dolayısıyla, iş gücü devri, kurumsal aidiyetle doğrudan bağlantılıdır ve iş gücü devrinin yüksek olduğu durumlar, kurumsal aidiyetin zayıf olduğunu gösterebilir. Bu nedenle, iş gücü devrinin kurumlar için çok önemli bir konu olduğu ve üzerinde dikkatle durulması gereken bir mesele olduğu söylenebilir (Uslu, 2012: 52).

İş başarısı

Kurumsal aidiyetin iş başarısına etkisi, yapılan çalışmalarla doğrulanmış olsa da, bu ilişki genellikle zayıf olarak tespit edilmiştir. Cırpan (1999) bu durumu şu iki sebeple açıklamaktadır:

- İş başarısı, motivasyon, yetenekler ve rol belirginliği gibi faktörlere bağlıdır. Bu faktörler, çalışanların performansını belirlemede önemli bir rol oynar ve dolayısıyla iş başarısını etkileyen birincil unsurlar olarak öne çıkar.
- İş başarısı ve kurumsal aidiyet arasında doğrudan güçlü bir ilişki beklenmemelidir. Çünkü aidiyet gibi tutumlar, iş başarısını çok yönlü etkiler ve bu etkiler doğrudan bir ilişki olarak gözlemlenmez. Başka faktörler de bu iki öge arasındaki bağlantıyı şekillendirir.

Genel olarak, kurumsal aidiyeti yüksek olan bireylerin daha yüksek performans sergilemesi beklenir. Bu da işten ayrılma, işe geç

gelme gibi olumsuz davranışları azaltabilir. Yüksek performans, kurumsal aidiyeti güçlü çalışanların başarılı olmalarını sağlayabilir (Mathieu ve Zajac, 1990: 171).

Stres

Kurumsal aidiyet ile stres arasındaki ilişki, çalışanların kurumlarına bağlılık seviyelerine göre farklılık gösterebilmektedir. Leong ve arkadaşları (1996) bu ilişkiyi iki şekilde açıklamaktadır:

- Aidiyet durumu, çalışanları stresin negatif etkilerinden korur. Kuruma bağlılık, çalışanların işlerinde yaşadıkları stresle başa çıkmalarına yardımcı olabilir. Güçlü bir aidiyet duygusu, çalışanların stresli durumları daha kolay atlatmalarını sağlayabilir.
- Kuruma aidiyeti yüksek olan çalışanlar, düşük aidiyeti olanlara göre stresin etkilerini daha çok hissedebilir. Bu durum, aidiyeti yüksek çalışanların kurumsal sorunlara daha duyarlı olmalarıyla ilgilidir. Aidiyet duyguları güçlü olan çalışanlar, kurumsal problemlerden daha fazla etkilenebilir, çünkü bu sorunlar onların kişisel değerleri ve inançlarıyla doğrudan ilişkilidir.

Çalışmalar, kurumsal aidiyeti yüksek olan bireylerin stres seviyelerinin diğer çalışanlardan daha fazla olabileceğini göstermektedir. Bu çalışanlar, kurumlarıyla daha güçlü bir bağ hissettikleri için kurumsal tehditler veya problemler karşısında daha fazla stres yaşayabilirler. Ancak, aynı zamanda bu aidiyet duygusu, çalışanların hedeflerine ulaşmak için işlerini daha az etkilenmiş bir şekilde sürdürebilmelerini de sağlayabilir (İnce ve Gül, 2005: 68).

İş tatmini

Kurumsal aidiyet ile iş tatmini arasındaki yakın ilişki, çalışanların işlerine karşı hissettikleri duyguların hem aidiyet

duygularını hem de iş tatminlerini etkilemesiyle açıklanabilir. Hoş ve Oksay (2015) bu çift taraflı doğayı, aşağıdaki dört mekanizma ile açıklamaktadır:

- İş tatmini kurumsal aidiyete neden olur,
- Kurumsal aidiyet iş tatminine neden olur,
- Kurumsal aidiyet ve iş tatmini birbirlerine neden olur,
- Kurumsal aidiyet ve iş tatmini arasındaki ilişki yoktur.

Bu mekanizmalar, kurumsal aidiyet ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi pekiştiren karşılıklı bir döngü oluşturur.

Sonuç ve Öneriler

Sonuç

Kurumsal aidiyet, çalışanların kuruma olan bağlılıklarının belirleyicisi olarak modern iş dünyasında giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Kurumların çalışanlarıyla kurduğu güçlü bağ, çalışanların iş performanslarını artırmakta, devamsızlık oranlarını düşürmekte ve işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır.

Araştırmalar, yüksek aidiyet düzeyine sahip çalışanların işyerlerinde daha uzun süre kaldıklarını, işlerine daha fazla emek harcadıklarını ve kurumsal hedefleri kendi hedefleriyle özdeşleştirdiklerini göstermektedir. Özellikle duygusal bağlılığı yüksek çalışanlar, kurumlarını bir kimlik unsuru olarak görmekte ve aidiyet duygusu güçlü olan bireyler, kurumlarının başarısı için daha fazla çaba göstermektedir.

Bununla birlikte, kurumsal aidiyetin aşırı yüksek olması, çalışanların değişime direnç göstermesine ve yaratıcı düşüncenin önünde bir engel teşkil etmesine yol açabilmektedir. Bu nedenle, aidiyet duygusunun dengeli bir seviyede tutulması, kurumların yenilikçi ve rekabetçi yapısını koruyabilmesi açısından önemlidir.

Öneriler

Kurumsal aidiyetin artırılması için kurumların aşağıdaki stratejileri uygulamaları önerilmektedir:

1. Kurumsal Kültürün Güçlendirilmesi:
 - Kurumun vizyon, misyon ve değerlerini çalışanlarla paylaşarak aidiyet duygusunu pekiştirmek
 - Çalışanların kendilerini kurumun ayrılmaz bir parçası olarak görmesini sağlamak için açık iletişim ortamları oluşturmak
2. Çalışan Katılımının Artırılması:
 - Çalışanların karar alma süreçlerine dâhil edilmesi
 - Ödüllendirme ve geri bildirim mekanizmalarının etkin kullanılması
3. Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi:
 - İş ortamının fiziksel ve psikolojik olarak destekleyici hale getirilmesi
 - Esnek çalışma saatleri ve yan hakların geliştirilmesi
4. Yöneticilerin Aidiyet Duygusunu Teşvik Etmesi:
 - Çalışanlara değer verdiklerini hissettiren bir yönetim anlayışının benimsenmesi
 - Yöneticilerin çalışanlarla güçlü ve pozitif ilişkiler kurmaları
5. Eğitim ve Gelişim Fırsatlarının Sunulması:
 - Çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerini destekleyen eğitim programlarının uygulanması

- Çalışanların kariyer planlamalarına destek sağlanması

Sonuç olarak, kurumsal aidiyet, çalışan memnuniyetinin ve verimliliğin temel taşlarından biri olarak kabul edilmelidir. Kurumlar, çalışanlarının aidiyet duygusunu artırarak hem bireysel hem de kurumsal başarılarını sürdürülebilir kılabilirler.

Kaynakça

AKIN, C. S. (2012). *Kurumların ve Sosyal Sermayenin Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi*. Adana: Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi.

ALLEN, N. J., MEYER, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

ALPTEKİN, D. (2011). *Tophumsal Aidiyet ve Gençlik: Üniversite Gençliğinin Aidiyeti Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya.

BAKAN, İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Gazi Kitabevi.

BALAY, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

BALCI, A. (2010). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

BARUTÇUGİL, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

BAŞKAYA, Y. (2018). *Türkiye'deki Ebelerin Mesleki Aidiyeti ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

BAŞOL, G., & YALÇIN, B. (2009). Eğitim Örgütlerinde Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *The 5th International Balkan Educational and Science Congress, 5th International Balkan Educational and*

Science Congress Full Text Book, 2, 497-507, Trakya University, Edirne, Turkey.

BAŞYİĞİT, A. (2006). *Örgüt İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

BAYSAL, A.C., PAKSOY, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelemesinde Meyer Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 1-15.

ÇAKI, F. (2017). Aidiyet ve Mekân Olarak Sokaklar: Balıkesir Örnek Olayı Çerçevesinde Bir Tipoloji Önerisi. *Çekmece İZÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10-11), 25-54.

ÇAKINBERK, A., DERİN, N., DEMİREL, E. T. (2011). Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Bıçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.

ÇETİN, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

ÇIRPAN, H. (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması*, İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

ÇOBAN, T. (2015). *Okul Kültürünün Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

DERE, G., KILIÇ, E. (2016). Aidiyet Perspektifinden Çatışma Yönetimi Üzerine Kuramsal Bir Çalışma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 26(2), 127-154.

DOĞAN, N. (2009). *Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Zekâları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul İli*

Anadolu Yakası Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

DURNA, U., EREN, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.

DURU, E. (2015). Genel Aidiyet Ölçeğinin Psikometrik Özellikleri: *Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(44), 37-47.

DUYGULU, S., ABAAN, S. (2007). Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 61-73.

ERDOĞAN, S. (2016). *Kurumsal Yapı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler İçin Karşılaştırmalı Bir Analiz*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.

ERSANLI, K. KOÇYİĞİT, M. (2013). Ait Olma Ölçeği'nin Psikometrik Özellikleri. *Turkish Studies-International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(12), 751-764.

GÜÇEL, C. (2013). Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü: İmalat İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 173-190.

GÜMÜŞ, M. HAMARAT, B. VE ERDEM, H. (2003). Örgütsel Bağlılığın İş Mükemmelliği ile İlişkisinin Otel İşletmelerinde Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *II. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayınları, Afyon.

GÜNDOĞAN, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Ankara.

GÜNEŞ, A. (2015). *Tutunma Çabası Aidiyet*. İstanbul: Timaş Yayınları.

GÜNEY, S. (2012). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayınları.

GÜRKAN, G. Ç., (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.

HOŞ, C., OKSAY, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 20,(4), 1-24.

İNCE, M., GÜL, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.

KAPLAN, Ç. & GÜVEN, A. (2017), “Yerel Yönetimlerde Örgütsel Bağlılık ve Whistleblowing”, *Turan-Sam Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 36, ss:41-51.

KIECHEL, W. (1985). Resurrecting Corporate Loyalty. *Fortune*, 9, 207-211.

KURT, A. (2009). Dindarlığı Etkileyen Faktörler. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 18(2), 1-26.

MASLOW, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2. Baskı). New York: Harper and Row.

MEYER, J. P., ALLEN, N. J. (1991). A Three Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1.

MEYER, J. P., IRVING, P. G., ALLEN, N. J. (1998). Examination of the Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(1), 29-52.

MEYER, J. P., HERSCOVİTCH, L. (2001). Commitment İn The Workplace Toward A General Model. *Human Resource Managemet Review*, 11, 299-326.

MEYER. J. P., STANLEY, D. J., HERSCOVİTCH, L., & TOPOLNYTSKY, L. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A MetaAnalysis of Antecedents, *Correlates, and Consequences. Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52. DOI:10.1006/ jvbe.2001.1842.

MİSH, F. C. (ED.). (1989). *The New Merriam-Webster Dictionary*. America: Merriam-Webster.

MUTLU, S. K. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Çalışanlar Tarafından Algılanışı ve Örgütsel Bağlılıkla İlişisine Yönelik Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

ORAL, H. (2015). *Otel İşletmelerinde İş Koşullarının Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

ÖZDEMİR, H. Ö. (2007). *Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: Opet Çalışanlarına Yönelik Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

ÖZKALP, E. (2013). *Örgütsel Davranışa Giriş ve Yöntem*. A. Ç. Kirel, & O. Ağlargo  (Editörler) içinde,  rg tsel Davranış (s.2-26). Eskişehir: Anadolu  niversitesi.

ÖZTOP,  . (2014). Kurumsal Aidiyet Bilincinin  alışanların  rg tsel Değişim Algısı  zerinde Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 299-316.

RANDALL, D.M., FEDOR, D. B., LONGENECKER, C.O. (1990). The Behavioral Expression of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 36, 210- 224.

RANDALL, D. M. (1987). Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 460-471.

ROWDEN, R.W. (1999). The Relationship Between Charismatic Leadership Behaviors and Organizational Commitment. *The Leadership & Organization Development Journal*, Volume: 21, No: 1, 30-35.

SAğLAM ARI, G. (2003). Y neticiye Duyulan Güven  rg tsel Bağlılığı Artırır mı?. *Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 17-36.

SARIDEDE, U. DOYURAN, ř. (2004). Eğitim  rg tlerinde  rg tsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.

şAHİNKUş, Y. (2006). *Yönetici Davranışları ve İşgören Farklılıklarının Aidiyet Duyguları  zerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

SERİNİKLİ, N. (2017). Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılarının Örgütsel Bağlılıkları İle İlişkisi, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 31, ss:285-301.

SOMUNCU, F. (2008). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları: Özel Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Eskişehir.

ŞENTURAN, Ş. (2014). *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

TELLEFSEN, T., THOMAS, G. P. (2005). The Antecedents and Consequences of Organizational and Personal Commitment in Business Service Relationships. *Industrial Marketing Management*, 34, 23-37.

TETİK, S., (2012). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 4, No 1, s. 275-286. ISSN: 1309-8012 (Online).

UYGUR, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Ankara: Barış Platin Kitabevi.

USLU, A. (2012). Örgütsel Bağlılık, Daimi ve Geçici İşçilerin Örgütsel Bağlılık Algıları Üzerinde Bir Araştırma ve Muş Şeker Fabrikasında Bir Alan Çalışması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Kahramanmaraş.

YALÇIN, A., İPLİK, F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana ili Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.

YORULMAZ, M., (2018), Tersane Çalışanlarının Duygusal Bağlılık Düzeylerinin İş Performansları Üzerindeki Etkisi: Yalova Örneği, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 56 , s. 869-876.

WASTİ, S.A. (2000). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analiz. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 401- 410.

WIENER, Y. (1982). Commitment In Organization A Normative View, *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.

ZİJDERVELD, A.C.(2001). *Soyut Toplum*, çev. Cevdet Cerit, Pınar Yay., İstanbul, s.104.

