

ISSN: 2667-422X



SOSYAL, BEŞERİ VE İDARİ BİLİMLER DERGİSİ

JOURNAL OF SOCIAL, HUMAN AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES

Cilt	Volume	7
Sayı	Issue	2
Yıl	Year	2024

SOSYAL, BEŞERİ ve İDARİ BİLİMLER DERGİSİ

2024, Cilt.7, Sayı.2

YAYIN KURULU

BAŞ EDITÖR

Prof. Dr. Yüksel ÖZTÜRK
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi,
Turizm Fakültesi Gölbaşı Yerleşkesi, Ankara, Türkiye.
editor@sobibder.org
editor.sobibder@gmail.com
Telefon: +90 312 231 73 60/1847

DİL EDITÖRÜ

Doç. Dr. Ayşe Nevin SERT, AHBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye. nevin.sert@hbv.edu.tr

EDİTÖRLER KURULU

Atatürk İlke ve Cumhuriyet Tarihi: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa EĞİLMEZ, Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu, Türkiye. megilmez@kastamonu.edu.tr

Coğrafya: Doç. Dr. Mehmet Fatih DÖKER, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye. fdoker@sakarya.edu.tr

Çalışma Ekonomisi: Doç. Dr. Seda TEKELİ, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye. sakyalcin@anadolu.edu.tr

Çocuk Gelişimi: Prof. Dr. Arzu YÜKSELEN, İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul, Türkiye. ayukselen@medipol.edu.tr

Dilbilimi ve Edebiyat: Prof. Dr. İhsan KALENDER, Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye. kihsan@gazi.edu.tr

Ekonomi: Dr. Öğr. Üyesi Atilla AYDIN, İstanbul Rumeli Üniversitesi, İstanbul, Türkiye. atilla.aydin@rumeli.edu.tr

Felsefe: Prof. Dr. Hatice Nur ERKİZAN, Muğla Sıktı Koçman Üniversitesi, Muğla, Türkiye. nerkizan@mu.edu.tr

İletişim Çalışmaları: Prof. Dr. Yusuf YURDİGÜL, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, Türkiye. yusufyurdagul@hotmail.com

İşletme Yönetimi: Dr. Öğr. Üyesi Menekşe ÖZTOPRAK, Başkent Üniversitesi, Ankara, Türkiye. tarhan@baskent.edu.tr

Maliye: Prof. Dr. Ali ÇELİKKAYA, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye. acelikka@ogu.edu.tr

Muhasebe: Prof. Dr. Seyhan ÇİL, AHBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye. seyhan.cil@hbv.edu.tr

Pazarlama: Prof. Dr. Cevat TOSUN, George Washington Üniversitesi, Washington, ABD. ctosun@gwu.edu

Psikoloji ve PDR: Prof. Dr. Sefa BULUT, İbn Haldun Üniversitesi, İstanbul, Türkiye. sefa.bulut@ihu.edu.tr

Psikoloji: Doç. Dr. Kemale SALMANOVA, Simqait State University, Simgait, Azerbaycan. salamovak11@gmail.com

Siyasi Tarih: Dr. Öğr. Üyesi Onur ŞEN, Mersin Üniversitesi, Mersin, Türkiye. onursen@mersin.edu.tr

Sosyoloji: Doç. Dr. Suna TEKEL, İnönü Üniversitesi, Malatya, Türkiye. suna.tekel@inonu.edu.tr

Turizm ve Otel İşletmeciliği: Doç. Dr. Sedat YÜKSEL, Teknoloji ve Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Maskat, Umman sedatyuksel@gmail.com

Temel İslam Bilimleri: Doç. Dr. Harun ÇAĞLAYAN, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale, Türkiye. caglayanharun@gmail.com

Uluslararası İlişkiler: Doç. Dr. Serkan NAKTİYOK, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, Türkiye. snaktiyok@atauni.edu.tr

Yakın Çağ Tarihi: Prof. Dr. Ahmet GÜNDÜZ, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep, Türkiye. agunduz@gantep.edu.tr

Yönetim Bilişim Sistemleri: Doç. Dr. Ersin KARAMAN, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, Türkiye. ersinkaraman@atauni.edu.tr

Yönetim ve Strateji: Prof. Dr. Harun DEMİRKAYA, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye. harundemirkaya@kocaeli.edu.tr

HAKEM KURULU

Prof. Dr. Ahmet GÜNDÜZ, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep, Türkiye.

Prof. Dr. Ahmet TAYFUN, AHBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Prof. Dr. Ali ÇELİKKAYA, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye.

Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN, AHBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Prof. Dr. Arzu KILIÇLAR, AHBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Prof. Dr. Arzu YÜKSELEN, İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Prof. Dr. Cemalettin AKTEPE, AHBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Prof. Dr. Cevat TOSUN, George Washington Üniversitesi, Washington, ABD.

Prof. Dr. Evren GÜÇER, AHBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Prof. Dr. Fevzi OKUMUŞ, Central Florida Üniversitesi, Orlando, ABD.

Prof. Dr. Güler SAĞLAM ARI, AHBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Prof. Dr. Hatice Nur ERKİZAN, Muğla Sıktı Koçman Üni., Muğla, Türkiye.

Prof. Dr. İhsan KALENDER, Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Prof. Dr. Kurtuluş KARAMUSTAFA, Erciyes Üniversitesi, Kayseri, Türkiye.

Prof. Dr. Mehmet BAŞ, AHBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye,

Prof. Dr. Metehan TOLON, AHBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Prof. Dr. Mithat ÜNER, Atılım Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
Prof. Dr. Sefa BULUT, İbn Haldun Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
Prof. Dr. Seyhan ÇİL, AHBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
Prof. Dr. Şeyhmus BALOĞLU, Nevada Üniversitesi, Las Vegas, ABD.
Prof. Dr. Yüksel EKİNCİ, Portsmouth Üniversitesi, Portsmouth, İngiltere.
Prof. Dr. Zeynep ASLAN, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın, Türkiye.
Doç. Dr. Ali Turan BAYRAM, Sinop Üniversitesi, Sinop, Türkiye.
Doç. Dr. Ersin KARAMAN, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, Türkiye.
Doç. Dr. Gül ERKOL BAYRAM, Sinop Üniversitesi, Sinop, Türkiye.
Doç. Dr. Harun ÇAĞLAYAN, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale, Türkiye.
Doç. Dr. Kadri Gökhan YILMAZ, AHBV Üniversitesi, Ankara.
Doç. Dr. Lütfi BUYRUK, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üni., Nevşehir, Türkiye.
Doç. Dr. Mehmet Fatih DÖKER, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye.
Doç. Dr. Mustafa SOLMAZ, İnönü Üniversitesi, Malatya, Türkiye.
Doç. Dr. Nuray TOSUNOĞLU, AHBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
Doç. Dr. Saadet Pınar TEMİZKAN, Osmangazi Üni., Eskişehir, Türkiye.
Doç. Dr. Seda TEKELİ, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye.
Doç. Dr. Sedat YÜKSEL, Teknoloji ve Uygulamalı Bilimler Üni., Maskat, Umman
Doç. Dr. Selma KALYONCUOĞLU, Ankara HBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
Doç. Dr. Serkan NAKTİYOK, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, Türkiye.
Doç. Dr. Suna TEKEL, İnönü Üniversitesi, Malatya, Türkiye.
Doç. Dr. Yaşar KAYA, İnönü Üniversitesi, Malatya, Türkiye.
Dr. Öğr. Üyesi Atilla AYDIN, İstanbul Rumeli Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ATAR, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, Türkiye.
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Halit AKIN, Erciyes Üniversitesi, Kayseri, Türkiye.
Dr. Öğr. Üyesi Menekşe ÖZTOPRAK, Başkent Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa EĞİLMEZ, Kastamonu Üni., Kastamonu, Türkiye.
Dr. Öğr. Üyesi Onur ŞEN, Mersin Üniversitesi, Mersin, Türkiye.
Dr. Öğr. Üyesi Seda ÖZDEMİR AKGÜL, Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye.
Dr. Öğr. Üyesi Zeki YÜKSEKBİLGİLİ, Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

BU SAYIDA HAKEMLİK YAPANLAR

Prof. Dr. Emre Ozan AKSÖZ, Anadolu Üniversitesi.
Doç. Dr. Ece E. MÜEZZİN, Uluslararası Final Üniversitesi.
Doç. Dr. Funda ODUNCUOĞLU, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
Doç. Dr. Gözde Seval ERGÜN, Akdeniz Üniversitesi.
Doç. Dr. Gülay BULGAN, Süleyman Demirel Üniversitesi.
Doç. Dr. Kevser ÇINAR, Necmettin Erbakan Üniversitesi.
Doç. Dr. Metin SÜRME, Gaziantep Üniversitesi.

Doç. Dr. Mustafa ASLAN, İstanbul Bilgi Üniversitesi.
Dr. Öğr. Üyesi Gülhan YILMAZ BURSA, Anadolu Üniversitesi.
Dr. Öğr. Üyesi Hurşide Kübra ÖZKAN KUNDURACI, Ank. Yıl. Beyazıt Üni.
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Emin KEKE, İstanbul Gelişim Üniversitesi.
Dr. Öğr. Üyesi Saffet KARAYAMAN, Artvin Çoruh Üniversitesi.
Dr. Hasan GÜLERYÜZ, Bağımsız Araştırmacı.
Öğr. Gör. Mustafa NİŞAN, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
Yrd. Doç. Dr. Asra BABAYİĞİT, Kıbrıs İlim Üniversitesi.
Yrd. Doç. Dr. Başak BAĞLAMA, Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi.
Yrd. Doç. Dr. Sözen İNAK GÖNYEL, Kıbrıs Sağlık ve Top. Bilimleri Üniversitesi.

ODAK VE KAPSAM

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi'nin yayın odağında;
Sosyal Bilimler alanındaki profesyonellere akademik katkı sağlayan, sektörel uygulamalara katkı sağlayan teorik ve uygulama arasında köprü olan, Sosyal Bilimler alanlarında ulusal ve uluslararası karşılaştırmaları inceleyen eserler yer almaktadır.

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi'nin yayın kapsamında;
Arkeoloji, Atatürk İlke ve Cumhuriyet Tarihi, Avrupa Birliği, Bankacılık ve Sigortacılık, Batı Sanatı ve Çağdaş Sanat, Beşeri ve İktisadi Coğrafya, Bilgi ve Belge Yönetimi, Bölgesel Çalışmalar, Çağdaş Dünya Tarihi, Çocuk Gelişimi, Dilbilimi, Eğitim Bilimleri, Ekonometri, Erken Hristiyan ve Bizans Sanatları, Eskiçağ Tarihi, Felsefe, Finans, Fiziki Antropoloji ve Paleoantropoloji, Fiziki Coğrafya, Gazetecilik ve Medya Çalışmaları, Gelişim Psikolojisi, Genel Türk Tarihi, Görsel İletişim Tasarımı, Halkla İlişkiler, İktisadi Düşünce, İktisat Tarihi, İletişim Çalışmaları, Kamu Yönetimi, Makro İktisat, Maliye, Mikro İktisat, Muhasebe, Nicel Karar Yöntemleri, Organizasyon, Ortaçağ Tarihi, Osmanlı Kurumları ve Medeniyeti, Öğrenme-Bilişsel-Biyo-Deneysel Psikoloji, Pazarlama, Reklamcılık, Sanat Tarihi, Sinema, Siyasi Düşünceler, Siyasal Hayat ve Kurumlar, Siyaset Bilimi, Siyasi Tarih, Sosyal Hizmet, Sosyal Politika, Sosyal Psikoloji, Sosyal ve Kültürel Antropoloji, Sosyoloji, Turizm, Türk İslam Sanatı, Uluslararası İktisat, Uluslararası İlişkiler, Uluslararası Ticaret, Uygulamalı Psikoloji, Üretim ve Operasyon Yönetimi, Yakınçağ Tarihi, Yeniçağ Tarihi, Yerel Yönetimler, Kent ve Çevre Politikaları, Yönetim Bilişim Sistemleri, Yönetim ve Strateji, Yükseköğretim Çalışmaları yer almaktadır.

YAYIN SIKLIĞI

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi elektronik ortamda yayın yapan hakemli bir dergidir. Aylık yayın yapan dergide yılda 12 sayı yayınlanmaktadır.

YAYIN DİLİ

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi Türkçe olarak yayın yapmaktadır. Ancak her bir makalede İngilizce başlık, abstract ve keywords bulunmalıdır.

INDEX

SOBIAD Atıf Dizini

DRJI | Directory of Research Journals Indexing

RI-ROOTINDEXING

ReseachBib – Academic Resource Index

ROAD | ROAD, The Directory of Open Access Scholarly Resources

ISI | International Scientific Indexing

Eurasian Scientific Journal Index

ICI Index Copernicus International

General Impact Factor

CiteFactor

Asos Index

Scientific Indexing Services

EuroPub Database

SOSYAL, BEŞERİ ve İDARİ BİLİMLER DERGİSİ

2024, Cilt.7, Sayı.2

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Araştırma Makalesi

Baba-Çocuk Etkileşimi: İtiş Kakış Oyun Kalitesi Gözlem Formunun Uyarlama Çalışması

(Father-Child Interaction: Adaptation Study of the Rough and Tumble Play Quality Observation Form)

Mehmet BAŞARAN, Ayşe Belgin AKSOY

ss.105-116.

Araştırma Makalesi

Yetenek Yönetiminin Otel Çalışanlarının Performansına Etkisi: Van İlinde Bir Araştırma

(The Effect of Talent Management on the Performance of Hotel Employees: A Research in Van Province)

Nesrin AKSU, Neşe SALİK ATA, Abdullah OĞRAK

ss.117-133.

Araştırma Makalesi

Sessiz İstifanın İş Tatminine Etkisi: Havacılık Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma

(The Effect of Quiet Quitting on Job Satisfaction: A Research for Aviation Sector Employees)

Ahmet DENİZ

ss.134-152.

Kavramsal Makale

Kabul ve Kararlılık Terapisi Perspektifinden Duygusal Yememin Açıklanması

(Explanation of Emotional Eating from the Perspective of Acceptance and Commitment Therapy)

Şenay KAMIŞ, Meryem KARAAZİZ

ss.153-171.

Kavramsal Makale

Terörist, Mürit ve Seçmenlerde Duygusal Denge Arayışı-Bilişsel Uyumsuzluk Kuramının Söyledikleri

(The Search for Emotional Balance in Terrorists, Followers and Voters - What Cognitive Dissonance Theory Says)

Esin YÜCEL

ss.172-184.



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Baba-Çocuk Etkileşimi: İtiş Kakış Oyun Kalitesi Gözlem Formunun Uyarlama Çalışması

Arş. Gör. Mehmet BAŞARAN, Muş Alparslan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Muş, e-posta: m.basaran@alparslan.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3913-720X>

Prof. Dr. Ayşe Belgin AKSOY, Gazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Ankara, e-posta: aksoya@gazi.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2675-855X>

Öz

Babaların çocuklarıyla etkileşiminde oyun önemli bir yere sahiptir. Oyunun diğer türlerine karşın itiş kakış oyunları babaların çocuklarıyla en çok oynadığı oyunlar arasında yer almaktadır. Bu oyunlarda babalar çocuklarıyla eğlenirken çocukların gelişimine de olumlu katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla baba ve çocuk etkileşiminin özellikle itiş kakış oyunları aracılığıyla incelenmesi baba çocuk etkileşiminin farklı yönlerini keşfetmek açısından yarar sağlayabilir. Bu bağlamda mevcut araştırmanın amacı baba çocuk etkileşimini ölçmek için Fletcher, StGeorge ve Freeman (2013) tarafından geliştirilen İtiş Kakış Oyun Kalitesi (İKOK) gözlem formunu Türkçeye uyarlamaktır. Araştırmanın çalışma grubunu 48-73 aylık çocuklar ile bu çocukların babaları oluşturmaktadır. Ölçeğin uyarlanması için yapılan dil geçerliği, kasam geçerliliği ve yapı geçerliği işlemleri formdaki on altı maddenin faktör yüklerinin 0,69 ile -0,90 arasında değiştiğini ve formun tek boyutlu yapısının Cronbach alfa (α) değerinin 0,97 olduğunu göstermiştir. Ek olarak, benzer ölçek geçerliliği için Ebeveyn Çocuk Etkileşimi Gözlem Formu (PİKOLO) kullanılmıştır. Bu bağlamda İKOK ölçeğinden elde edilen ölçümler ile PİKOLO ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen ölçümler arasında pozitif ve yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur. Elde edilen bu bulgular sonucunda; İtiş Kakış Oyun Kalitesi gözlem formunun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Baba Çocuk Etkileşimi, İtiş Kakış Oyun Kalitesi, Ölçek Uyarlama.

Makale Gönderme Tarihi: 28.12.2023

Makale Kabul Tarihi: 05.02.2024

Önerilen Atıf:

Başaran, M. ve Aksoy, A. B. (2024). Baba-Çocuk Etkileşimi: İtiş Kakış Oyun Kalitesi Gözlem Formunun Uyarlama Çalışması, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(2): 105-116.



Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences

2024, 7(2): 105-116. DOI:[10.26677/TR1010.2024.1366](https://doi.org/10.26677/TR1010.2024.1366)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

Father-Child Interaction: Adaptation Study of the Rough and Tumble Play Quality Observation Form

Research Assistant Mehmet BAŞARAN, Muş Alparslan University, Faculty of Education, Muş, e-posta: m.basaran@alparslan.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3913-720X>

Prof. Dr. Ayşe Belgin AKSOY, Gazi University, Faculty of Education, Ankara, e-posta: aksoya@gazi.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2675-855X>

Abstract

Play has an important place in fathers' interaction with their children. Unlike other types of plays, rough-and-tumble plays are among the plays that fathers play most with their children. While fathers have fun with their children in this play, they also contribute to their development. In this context, examining father and child interaction through rough-and-tumble plays can provide great opportunities to explore different aspects of father-child interaction. The aim of this research is to adapt the Rough and Tumble Play Quality (RTPQ) observation form, developed by Fletcher, StGeorge and Freeman (2013) to measure father-child interaction, into Turkish. The study group of the research consists of children aged 48-73 months and their fathers. The language validity, content validity and structure validity procedures performed to adapt the scale showed that the factor loadings of the sixteen items in the form varied between 0.69 and -0.90 and the Cronbach's alpha (α) value of the unidimensional structure of the form was 0.97. Additionally, the Parent Child Interaction Observation Form (PICOLO) was used for similar scale validity. In this context, a positive and high-level relationship was found between the measurements obtained from the İKOK scale and the measurements obtained from the sub-dimensions of the PICOLO scale. As a result of these findings; it has been observed that the rough and tumble play quality observation form is a valid and reliable measurement tool.

Keywords: Father Child Interaction, Rough and Tumble Play Quality, Scale Adaptation.

Received: 28.12.2023

Accepted: 05.02.2024

Suggested Citation:

Başaran, M. and Aksoy, A. B. (2024). Father-Child Interaction: Adaptation Study of the Rough and Tumble Play Quality Observation Form, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 7(2): 105-116.

GİRİŞ

Baba çocuk ilişkisine yönelik çalışmalar, çocukların dünyaya açılmasında özellikle babaların önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Babalar, genellikle çocuklarını heyecanlandırma ve şaşırtma eğilimindedir. Babalar, bu davranışlarla çocuklarını risk almaya teşvik ederken aynı zamanda çocukların emniyetlerini sağlayarak çocukların alışılmadık durumlarda daha cesur olmalarına ve kendi ayakları üzerinde durmayı öğrenmelerine olanak tanımaktadır. Baba ve çocuk arasındaki duygusal bağ bu etkileşim sürecini etkilemektedir. Çocukları sakinleştirmeyi ve rahatlatmayı amaçlayan anne-çocuk bağlanma türünün aksine, baba-çocuk aktivasyon ilişkisi olarak isimlendirilen bu bağlanma süreci fiziksel oyun yoluyla gelişmektedir. Bu bağlamda özellikle baba-çocuk itiş kakış oyunları çocuklarda bağlılığı ve rekabet becerilerinin gelişimini teşvik etmektedir (Paquette, 2004; Anderson vd., 2017; Hoffman, 2011). Bir tarafta oyunu doğal olarak seven çocuklar diğer tarafta oyun konusunda hem rahat hem de iyi olma eğiliminde olan babalar bulunurken oyun, baba ve çocuk arasında sıklıkla tercih edilen bir etkileşim şekli haline gelmektedir (Kesebir vd., 2011). Araştırmacıların, ebeveynlerin erken yıllardaki çocuklarıyla hem öğretme görevinde hem de serbest oyun etkileşimde bulunduğunu gözlemlediği bir araştırmada, çocukların babalarıyla oynarken annelerine kıyasla daha fazla olumlu duygu ve daha az olumsuz duygu gösterdikleri bulunmuştur (Volling vd., 2002). Fiziksel temas hem anne babalar hem de çocuklar için birincil bağlanma mekanizmasıdır. Bu bağlamda dokunma, çocukların ve bakıcıların sinyal alışverişinde bulunduğu temel mekanizmalardan birini sağlamaktadır. Bu mekanizma aynı zamanda ebeveynlerin ve bebeklerin bağ kurmasına yardımcı olmaktadır (McCain, 2007). Annelerde sarılma ve kucaklama gibi davranışlar olarak ortaya çıkan fiziksel temas, baba çocuk etkileşiminde itiş kakış oyunlarındaki gibi hareketli bir biçimde ortaya çıkabilmektedir. Bu açıdan Paquette (2004) bebeklerin babalarına bağlanmalarını oyun yoluyla, özellikle de babaların tercih ettiği fiziksel itiş kakış oyunları yoluyla geliştirmelerini önermiştir.

İtiş kakış oyunları hemen hemen tüm canlılarda ortak olan oyun türlerinden biridir. Bu oyun türü ile ilgili yapılan erken deneysel çalışmalarda normal yaşayışları devam eden fakat itiş kakış oyunlarından engellenen yavru sıçanların sosyal partnerlerini tanımadıkları, davranışlarında daha katı oldukları ve diğer sıçanlara oranla kural öğrenmede bozukluklar yaşadıkları görülmüştür. Bu oyunları oynamadan büyüyen sıçanlarda sosyal etkileşimle ilişki bir beyin alanı olan orta prefrontal kortekste eksiklikler olduğu görülmüştür (Bell vd., 2009). Her ne kadar insanlar üzerinde yapılan bu tür çalışmalar olmasada oyunun insanlarda da benzer şekilde nöral değişimler yaparak etkileşime ve bağlanmaya katkı sağladığı bulunmuştur (Kentner vd., 2010).

Gülme, koşma, zıplama, itişme, atlama, güreşme ve kovalama gibi etkinlikleri içeren itiş kakış oyunları misket, futbol, seksek ve ip atlama gibi kurallı oyunlardan farklıdır (Humphreys ve Smith, 1984). Bu oyunlar yine çocukların davranış biçimlerini etkileyen çok sayıda kontrolsüz değişkeni de kapsayan nesne oyunlarına göre oyun arkadaşına daha fazla odaklanmayı gerektirmektedir. Bu oyunların belli başlı bazı özellikleri; oyuncuların oyun esnasında rol değişiminde bulunmaları, kendini sabote etme, engelleme ve oyun arkadaşına göre düzenleme davranışlarıdır (Boulton, 1991). Ek olarak riskli davranışlarda bu oyunların bir ögesi olabilmektedir (Karaca ve Aral, 2020). Erken çocukluk döneminde akranlarla ve ebeveynlerle oynanan itiş kakış oyunlarının hâkimiyet kurma amacı taşımadığı aksine çocukları birleştirici, sosyalleştirici, işbirliğini geliştirici yönünün daha çok vurgulandığı; ergenlik dönemi hariç kavga gibi olumsuz durumlarla ilişkilendirilmediği görülmüştür (Pellegrini, 1995). İtiş kakış oyunlarını sıklıkla sergileyen çocuklar, oyun alanı dışında sosyal açıdan daha esneklerdir (Pellegrini, 1992). Çocuklar okul öncesi döneme kadar bu oyunları giderek artan bir şekilde oynarken ilkökul ve sonraki yıllarda yavaş yavaş azalmaktadır (Humphreys ve Smith 1987). Bu oyunlarda erkek çocukların kız çocuklardan fiziksel olarak daha hareketli olduğunu ifade eden bulgular da

bulunmaktadır (Scott ve Panksepp, 2003). İtiş kakış oyunları erken yıllarda baba ile daha fazla oynanmaktadır (Carlson, 2006; Paquette, 2004; Parke, 2002).

Yüksek kaliteli itiş kakış oyununda baba dikkatli ve şakacı davranırken çocuğuyla arasındaki rekabetten keyif aldığını dışa vurmaktadır. Baba itiş kakış oyunu esnasında çocuğunun yeteneklerine ve ilgilerine uyum sağlamakta, çocuk oyundan koptuğunda da çocuğu yeniden oyuna katılmaya motive etmektedir. Baba, bu oyunlarda bir yandan çocuğa aktif olarak meydan okurken, diğer yandan da çocuğun kazanmasına izin verme arasında iyi bir denge kurmayı başarmaktadır. Etkileşim, çocuğun, itişip kakışma sürecini yönetmesi ve çocuğun kazanma girişimlerinden keyif alması konusunda babaya güvenebileceğini bilmesini sağlayacak şekilde birbirleriyle oynamaya alışkın olduklarını gösterir. Bu nedenle itiş kakış oyunlarının doğası gereği ebeveyn-çocuk etkileşimlerini karakterize eden ebeveyn sıcaklığı, hassasiyeti ve kontrolü gibi diğer belirli boyutlara sahip olduğunu göstermektedir (Fletcher vd., 2013). Sıcaklık, duyarlılık ve kontrol, çocukların olumlu sosyo-duygusal ve bilişsel gelişimiyle ilişkili ebeveynlik stillerinin temel boyutlarıdır (Roggman, 2004). İtiş kakış oyunlarında sıcaklık, etkileşimde gözlemlenen gülümsenin varlığı (Tannock, 2011); düşmanlık, reddetme veya sinirlilik gibi olumsuz ebeveynlik davranışları ile çocuğun ağlamasının veya öfkesinin olmaması (Paquette ve diğerleri, 2003) şeklinde ortaya çıkmaktadır. Babanın çocuğun enerjisine göre kendini ayarlaması gibi çocuğun ihtiyaçlarını doğru bir şekilde okuması ve ihtiyaçları gösteren ipuçlarına uygun yanıtlar vermesi duyarlılığı yansıtmaktadır (Cooke vd., 2022). Ebeveynlik kontrolü ise itiş kakış oyunları esnasında babanın çocuğun davranışı için gelişimsel olarak uygun sınırlar ve beklentiler belirlemesi olarak gözlemlenmektedir. Baba ve çocukların oyunda neşeli olması, olumsuz duyguları göstermemesi, babanın çocuğun tepkilerini doğru okuyup yanıt vermesi ve oyundaki kazanma kaybetme rollerinin değiş tokuşu baba ve çocuk etkileşiminin yüksek kalitesine vurgu yapmaktadır (Koehn ve Kerns, 2018). İtiş kakış oyunları, hem çocuğun gelişim özellikleriyle ilişkili olması ve hem de baba ve çocuk arasındaki etkileşim konusunda özel bir bağlam sunması bakımından önemlidir. Bu bağlamda mevcut araştırmada da baba ve çocuk arasındaki etkileşimi itiş kakış oyunları bağlamında ölçen İtiş Kakış Oyun Kalitesi gözlem formunun uyarlanması amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden tarama yönteminin kullanıldığı ölçek uyarlama çalışmasıdır. Araştırma kapsamında çeviri, dil eşdeğerliliği, geçerlik-güvenirlik ve madde analizi adımları uygulanmıştır (Büyüköztürk vd., 2020).

Çalışma Grubu

Araştırma kapsamında toplam 110 baba ve çocuk ikilisine ulaşılmıştır. Çocuğun oyunu reddetmesi, oyunların eksik/az oynanması sebeplerinden dolayı 22 katılımcının verileri değerlendirmeye alınmadığından İKOK gözlem formu 88 baba çocuk ikilisine uygulanmıştır. Çalışma grubunda yer alan çocukların %52'si (n=46) erkek, %48'i (n=42) kız çocuğudur. Çocukların %26'sı (n=23) 48-60 ay, %74'ü (n=65) 61-73 ay arasındadır. Babaların %31'i (n=29) 26-33 yaş aralığında, %46'sı (n=43) 34-41 yaş aralığında, %23'ü (n=16) 42 yaş ve üzerindedir. Babaların %6'sı (n=5) ilkökul mezunu, %8'i (n=7) ortaokul mezunu, %26'sı (n=23) lise mezunu, %6'sı (n=5) ön lisans mezunu, %38'i (n=34) lisans mezunu, %16'sı (n=14) lisansüstü mezunudur. Babaların %99'u (n=87) çalışırken, %1'i (n=1) çalışmamaktadır.

Veri Toplama Araçları

Çalışma kapsamında Demografik Bilgi Formu, İtiş Kakış Oyun Kalitesi Gözlem Formu ve Ebeveyn Çocuk Etkileşimi Gözlem Formu kullanılmıştır.

Demografik Bilgi Formu

Çalışma grubuna ilişkin demografik bilgiler kapsamında çocuğun cinsiyeti, yaşı, babaların yaşı, öğrenim düzeyi ve çalışma durumu ile ilgili bilgilerin istendiği bir form hazırlanmıştır.

İtiş Kakış Oyun Kalitesi Gözlem Formu

Baba çocuk etkileşiminin kalitesini ölçmek amacıyla Fletcher vd., (2013) tarafından geliştirilen İtiş Kakış Oyun Kalitesi (İKOK) gözlem formu kullanılmıştır. Form itiş kakış oyunlarında baba ve çocuk etkileşiminin kalitesini; baba ve çocuğun bireysel ve ikili davranışlarında sıcaklık, kontrol, duyarlılık, kazanma ve kaybetme, fiziksel etkileşim ve oyun oynama ile ilgili maddeleri kapsamında ölçmektedir. Form tek boyutlu, 16 maddeden oluşan ve her maddesi 1-5 arası puan alan Likert tipindedir. Maddelerin puanlaması için baba ve çocuk kalkma ve çorap çıkarma isimli iki itiş kakış oyununu oynamaktadır. Kalkma oyununda sırt üstü uzanan baba kalkmaya çalışırken çocuk babanın yerde kalması için mücadele etmektedir. Çorap çıkarma oyununda ise baba ve çocuk kendi ayaklarındaki çorapları korumaya çalışırken diğerinin çoraplarını çıkarmak için mücadele etmektedir. 26 baba çocuk ikilisi üzerinde geliştirilen formun değerlendiriciler arası güvenilirlik puanı .81, Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .95 olarak bulunmuştur (Fletcher, StGeorge ve Freeman, 2013).

Ebeveyn-Çocuk Etkileşimi Gözlem Formu (PİKOLO)

İtiş Kakış Oyun Kalitesi gözlem formunun amacına benzer şekilde ebeveyn ve çocukların birbiriyle etkileşimini ölçmek için kullanılan PİKOLO gözlem formu bu çalışmada ölçüt geçerliliği amacıyla kullanılmıştır. Form ebeveynliğin çocuklarla olan etkileşimlerini duygusal yakınlık (7 madde) duyarlılık (7 madde) cesaretlendirme (7 madde) ve öğretme (8 madde) alanlarında değerlendirmek için 29 gözlemlenebilir davranıştan oluşan bir kontrol listesidir. Her madde hiç, nadir ve belirgin şeklinde cevaplanmaktadır. Formun alt boyutlar için güvenilirliği .74-.80 aralığında değişmektedir (Roggman vd., 2013). Form Bayoğlu vd., (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve geçerlik ve güvenilirlik sonuçlarının özgün ölçekle uyumlu olduğu görülmüştür.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Uygulama öncesi Gazi Üniversitesinden Etik Kurul Komisyonunda etik izni, Milli Eğitim Bakanlığında ise uygulama izni alınmıştır. Baba ve çocuklara ulaşmak için Muş ilindeki anaokulu yöneticileri ile ön görüşme yapılmıştır. Araştırmaya katılmak isteyen okullardaki öğretmenlerle görüşülmüş araştırmanın amacı, veri toplama araçları hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Araştırmayı destekleyen öğretmenlerle birlikte anne ve babalarla okul giriş ve çıkış saatinde grup veya bireysel görüşmeler yapılmıştır. Katılımcılara araştırmadaki verilerin sadece bilimsel amaçla kullanılacağı, bilgilerinin gizli kalacağı ve araştırmaya katılımın baba ve çocuğun gönüllülük esasına dayandığı söylenmiştir. Bu bağlamda baba ve çocuk kendilerini uygun hissettiği akşam saatlerinde veya hafta sonlarında yukarıda ifade edilen Kalkma ve Çorap

Çıkarma oyunlarını halıların üstünde güvenli bir ortamda oynamışlardır. Baba ve çocuklar oynadıkları oyunları videoya kaydederek araştırmacıya ulaştırmışlardır. Oyunların oynanmasından sonra çocuklara resimli çocuk kitaplarından hediye edilmiş; destekleyen öğretmenlerin sınıflarına resimli çocuk kitapları, zekâ oyunları, eğitsel oyuncaklar gibi materyal desteği sağlanmıştır.

88 baba ve çocuğun oyunları İTOK gözlem formu aracılığıyla analiz edilerek puanlanmıştır. Baba çocuk ikilisine ait verilerin on beşi ikinci bir puanlayıcı tarafından analiz edilerek puanlayıcılar arası güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Bu aşamada puanlayıcılar arasındaki uyumun %70 üzerinde olması gerektiğini ifade eden Miles ve Huberman'ın önerdiği yöntem kullanılmıştır (Miles ve Huberman, 1994). Yapılan hesaplamada puanlayıcılar arası uyumun kabul edilebilir bir düzeyde olduğu görülmüştür (İKOK, %84>%70; PİKOLO %78>%70). Ölçme aracının geçerliliğine ve güvenilirliğine ilişkin veriler aşağıda sunulmuştur.

BULGULAR

İKOK gözlem formunun dil geçerliliği, kapsam geçerliliği, yapı geçerliliği, test tekrar test güvenilirliği ile ölçüt bağıntılı geçerliliğine ilişkin kanıtlara aşağıda yer verilmiştir.

Dil Geçerliliği

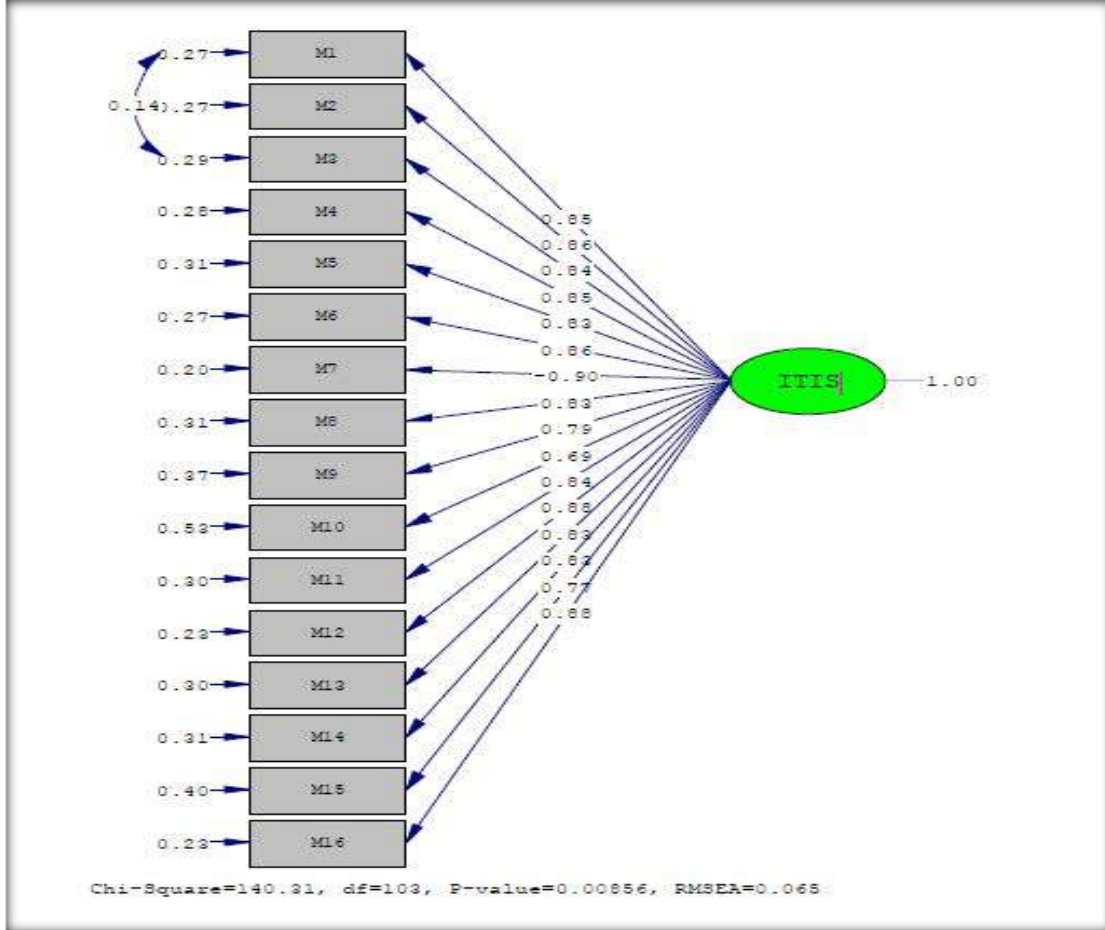
İtiş Kakış Oyun Kalitesi Gözlem formunu geliştiren yazardan (Fletcher, StGeorge ve Freeman, 2013) izin alındıktan sonra ölçme aracının geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına başlanmıştır (Ek 3). Çocuk gelişimi ve eğitimi alan bilgisine sahip ve her iki dile hâkim üç dil uzmanı İKOK gözlem formunun ilk çevirilerini yapmıştır. Türkçeye çevrilen formlar bir araya getirilerek her iki dile hâkim beş alan uzmanının görüşüne sunulmuştur. Bu aşamada uzmanlardan her bir İngilizce madde için yapılan üç Türkçe çeviriyi “uygun”, “uygun değil” veya “düzeltmeli” şeklinde değerlendirmeleri istenmiştir. Maddelerde görüş birliği sağlanıncaya kadar, çeviri ve karşılaştırma süreçleri döngü şeklinde devam etmiş ve İngilizce maddelere karşılık Türkçe maddeleri belirlenmiştir. Türkçeye çevrilen formlar ilk süreçte yer alan uzmanlardan farklı üç dil uzmanı tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. İngilizce çeviriler orijinal formlarla karşılaştırılmıştır. Oluşturulan Türkçe formun hedef kitleye ve kültüre uygunluğunu belirlemek amacıyla Çocuk Gelişimi ve Eğitimi, Psikoloji, Türkçe dil ve Ölçme ve Değerlendirme alanında yedi uzmanın görüşüne başvurulmuştur. Uzman görüşleri doğrultusunda maddeler kültüre uygunluk, ölçme ve değerlendirme ile sade ve anlaşılabilirlik açısından incelenmiştir. Formlar aracılığıyla beş baba-çocuk ikilisine ön pilot uygulama yapılmıştır. Böylece gözlem formundaki maddelerin oyundaki davranışları karşılayıp karşılamadığı test edilmiştir. Ön pilot çalışma sonucunda anlaşılmayan bir maddenin olmadığına karar verilmiş ve formların çeviri aşaması tamamlanmıştır.

Kapsam Geçerliliği

İtiş Kakış Oyun Kalitesi Gözlem Formundaki maddelerin ilgili boyutu temsil etme durumunun belirlenmesi amacıyla kapsam geçerlik oranları hesaplanmıştır. Kapsam geçerlik oranları sekiz alan uzmanının görüşleri doğrultusunda yapılmıştır. Uzmanlara her bir madde için uygun ve uygun değil seçeneklerinden birini seçmeleri istenmiştir. Uzman görüşleri doğrultusunda İtiş Kakış Oyun Kalitesi Gözlem Formunun kapsam geçerlik oranının tüm maddeler için 1 ve madde uyuma yüzdelerinin de %100 olduğu görülerek formun kapsam geçerliliği koşulunu sağladığı görülmüştür.

Yapı Geçerliliği

Çeviri ve kültürel uyum süreci sağlandıktan sonra ölçek 88 katılımcıya uygulanmıştır. Model veri uyumunu değerlendirmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeğin orijinal hali tek faktör ve 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçme modeline ilişkin faktör yükü ve hata varyansları Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2. DFA Modeline İlişkin Faktör Yükleri ve Hata Varyansları

Araştırma kapsamında uyarlanan ölçeğin model veri uyumu için ilk kurulan DFA modelinde ölçekte yer alan 16 maddenin faktör yükleri 0,69 ile -0,90 arasında değişmektedir. Tüm regresyon katsayıları 0,05 düzeyinde anlamlıdır. Hata varyansları dikkate alındığında 0,20 ile 0,53 arasında değişmektedir. Genel olarak faktör yüklerinin 0,32'nin üzerinde olması model için yeterli kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidel, 2013). Madde 7 ters maddedir ve beklenildiği gibi negatif yük değeri almıştır (-0,90). Buna ek olarak M1 ve M3'ün hatalarının ilişkili olduğu görülmüş olup iki maddenin hata varyansları arasında modifikasyon yapılmıştır. Model veri uyumunu değerlendirmek için ölçüt olarak dikkate alınan değerler Tablo 3'te verilmiştir (Forza ve Filippini,1998; Schermelleh-Engel vd., 2003).

Tablo 3'te görüldüğü üzere $\chi^2 / sd = 1,36$ olarak elde edilmiş ve bu değer iyi düzeyde uyumu göstermektedir. RMSEA, 0,7 elde edilmiş ve kabul edilebilir düzeyde uyumu ve SRMR, 0,04 olarak elde edilmiş iyi düzeyde uyumu göstermektedir. CFI, NFI ve NNFI değerlerinin 0,97'in üzerinde ve iyi düzeyde uyum gösterdiği ve GFI ise 0,83 olarak elde edilmiş ve kabul edilebilir düzeyde uyumu göstermektedir. Elde edilen tüm bu değerler göz önüne alındığında araştırma kapsamında uyarlama çalışması yapılan İKOK ölçeğinden elde edilen ölçme sonuçlarının model

veri uyumunu sağladığı, diğer bir ifade ile yapı geçerliğinin iyi düzeyde olduğu ve bu ölçme aracından elde edilen ölçümlerin geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Forza ve Filippini, 1998; Schermelleh-Engel vd., 2003).

Tablo 3. İKOK Ölçeğinin Model Veri Uyumu Ölçüleri

Uyum Ölçüsü	İKOK ölçeğine ait değerler	İyi düzey uyum	Kabul edilebilir düzey uyum
χ^2 / sd	1,36	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 < \chi^2 / sd \leq 5$
RMSEA	0,07	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$
SRMR	0,04	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,010$
CFI	0,99	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$
NFI	0,97	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$
NNFI	0,99	$0,97 \leq NNFI \leq 1,00$	$0,95 \leq NNFI < 0,97$
GFI	0,83	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,80 \leq GFI \leq 0,95$

İKOK Gözlem Formunun Test Tekrar Test Güvenirliği

Araştırma kapsamında uyarlanan İKOK ölçeğinin geneli için güvenilirlik değeri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. İKOK Ölçeğinin Geneli İçin Cronbach Alpha ve Test-Tekrar Test Güvenirlik Değerleri

Ölçek	Maddeler	Cronbach Alpha (α)	Test-Tekrar Test
İtiş Kakiş Oyun Kalitesi Gözlem Formu (İKOK)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	0,97	0,99

Tablo 4'te görüldüğü üzere, İKOK ölçeğinin genelinden elde edilen ölçme sonuçlarına ait güvenilirlik değerleri 0,97 olarak elde edilmiştir. Genel olarak 0,70 ve üzerinde iyi düzeyde güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alt boyutlar dikkate alındığında rekabet etme alt boyutu hariç diğer alt boyutlara ait ölçümlerin iyi düzeyde güvenilir olduğu ve rekabet etme alt boyutunun ise zayıf düzeyde güvenilir olduğu görülmektedir. Ölçeğin geneli için ise elde edilen güvenilirlik değerinin 0,92 ile yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (George ve Mallery, 2016). İKOK ölçeğinin test tekrar test güvenirliliğinin belirlenmesi için beş hata sonra aynı ölçek tekrar uygulanmış ve bu iki uygulama arasındaki korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. İki uygulama arasında yüksek derecede ilişki elde edilmiştir ($r=0,99$). Elde edilen bu değer ölçümlerin kararlılık anlamındaki güvenirliliğinin yüksek düzeyde olduğuna işaret etmektedir.

Ölçüt Bağıntılı Geçerlik

İKOK ölçeğinden elde edilen ölçme sonuçlarının geçerliğine kanıt sunmak amacıyla bu ölçekle aynı zamanda dört boyutlu PİCCOLO ölçeği de uygulanmış ve iki ölçme sonucu arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Bu şekilde İKOK ölçeğinden elde edilen ölçümlerin ölçüt geçerliğine

kanıt sunulması amaçlanmıştır. İki ölçekten elde edilen ölçümler arasındaki korelasyonlar Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. İKOK Ölçeğinden Elde Edilen Ölçümlerin Ölçüt Geçerliğine İlişkin PİKOLLO Ölçeğinden Elde Edilen Ölçümler Arasındaki İlişkiye Ait Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı

	İKOK	Öğretme	Cesaretlendirme	Duygusal Yakınlık	Duyarlık
İKOK	1				
Öğretme	0,85**	1			
Cesaretlendirme	0,89**	0,68**	1		
Duygusal Yakınlık	0,90**	0,74**	0,87**	1	
Duyarlık	0,83**	0,65**	0,81**	0,82**	1

*P<0,05; p<0,01

Tablo 5'te görüldüğü üzere, İKOK ölçeğinden elde edilen ölçümler ile PİKOLLO ölçeğinden alt boyutlarından elde edilen ölçümler arası ilişkiler pozitif ve yüksek düzeydedir. Bu sonuçlara göre İKOK ölçeğinden elde edilen ölçümler ile en yüksek ilişkiyi PİKOLLO ölçeğinin Duygusal Yakınlık boyutundan elde edilen ölçümler arasındadır (r=0,90; p<0,01). Diğer boyutlarda sırasıyla Cesaretlendirme (r=0,89; p<0,01), Öğretme (r=0,85; p<0,01) ve Duyarlık (r=0,83; p<0,01) puanları ile de benzer şekilde yüksek düzeyde ilişki elde edilmiştir.

SONUÇ

Oyun, çocukların gelişimlerinin merkezinde yer almaktadır. Anne babaların çocukların fiziksel, bilişsel ve duygusal becerilerini geliştirmeleri için oyun fırsatları sağlamaları önemlidir. Sosyal oyun, nesne oyunu ve taklit oyunun çocukların gelişimine olan katkılarına ek olarak fiziksel oyunlarda çocuklara önemli faydaları olan bir diğer oyun kategorisidir (Ginsburg, 2007; Sollis, vd., 2017). Bebeklik dönemindeki ritmik stereotiplerden, erken çocukluk döneminde egzersiz oyununa ve itiş kakış oyunlarına doğru gelişen fiziksel oyunlarda, anne babalar çocuklarını; vücutlarını veya güçlerini kullanmaya uygun bir şekilde teşvik ettiğinde çocuklarının fiziksel aktivite oyununa katkı sunabilmektedir. Fiziksel oyunlar annelere göre babaların çocuklarla etkileşiminde daha büyük bir oranda yer almaktadır (Craig, 2006). Bebeklik döneminde enerji veren dokunma ve beden hareketlerinden zıplama, koşma, yakalama ve kaldırmaya kadar, babalar fiziksel oyunlarda annelere göre daha fazla aktiftir ve özellikle babalar itiş kakış oyunlarına daha fazla dâhil olma eğilimindedir (Stgeorge ve Freeman, 2017). Bu bağlamda çocukların ve babaların yaşamlarında önemli bir yere sahip olan itiş kakış oyunlarına ilişkin ölçme araçlarının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması önemlidir. Bu ölçme araçlarından biri Fletcher vd. (2013) tarafından geliştirilen İtiş Kakış Oyun Kalitesi (İKOK) gözlem formudur.

Bu çalışmada Fletcher, (2013) tarafından geliştirilen İtiş Kakış Oyun Kalitesi (İKOK) gözlem formunun uyarlanması amaçlanmıştır. Çalışma okul öncesi denem çocukları ve babaları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda gözlem formunun dil geçerliliği, kapsam geçerliliği, yapı ve ölçüt geçerliliği incelenmiştir. Gözlem formunun dil geçerliliğinin sağlanması amacıyla form öncelikle üç dil uzmanı tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Bu çevriler her iki dile hâkim beş alan uzmanı tarafından incelenmiş ve uygun olan çeviriler belirlenmiştir. Oluşturulan Türkçe form

tekrar üç dil uzmanı tarafından İngilizceye çevrilmiş ve özgün form ile karşılaştırılarak forma son şekli verilmiştir. Form kapsam geçerliliği için yedi alan uzmanına gönderilmiş ve formun kapsam geçerlik uyumunun uygun olduğu görülmüştür. Ardından ölçeğin yapı geçerlilik çalışmalarına başlanmıştır. Yapı geçerliliği amacıyla formun uyum indekslerinin kabul edilebilir olduğu görülmüştür. Bu bağlamda formdaki on altı maddenin faktör yüklerinin 0,69 ile -0,90 arasında değiştiği ve formun tek boyutlu yapısının Cronbach alfa (α) değerinin 0,97 olduğu bulunmuştur. Çalışma da da Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı benzer şekilde .95 olarak bulunmuştur (Fletcher vd., 2013). Benzer ölçek geçerliliği için Ebeveyn Çocuk Etkileşimi Gözlem Formu (PİKOLO) kullanılmıştır. Bu bağlamda İKOK ölçeğinden elde edilen ölçümler ile PİKOLO ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen ölçümler arasında pozitif ve yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur. Ortaya çıkan sonuçlar İKOK gözlem formunun geçerli ve güvenilir olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Anne baba tutumu ve benzeri faktörlerin çocuğun gelişimdeki etkisi dikkate alındığında (Öztürk ve Aksoy, 2019; Yükselen, 2015) İtiş Kakış Oyun Kalitesi gözlem formu, özellikle çocuk ve babaya ait değişkenlerin baba-çocuk itiş kakış oyunlarındaki etkileşimin kalitesi ile ilişkisini ortaya çıkararak baba çocuk etkileşimini geliştirmeye ve bu etkileşimin kalitesini arttırmaya yönelik çalışmalara öncülük edebilir. Bu bağlamda form, farklı sosyo demografik özelliklere sahip ve daha geniş bir örneklem grubunda baba ve çocuklarıyla yapılabilir ve formun psikometrik özelliklerine yönelik çalışmaların arttırılması yolu ile İtiş Kakış Oyun Kalitesi gözlem formunun güvenilirlik ve geçerliğine ilişkin kanıtlar sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Bayoğlu, B., Unal, Ö., Elibol, F., Karabulut, E. and Innocenti, M. S. (2013). Turkish Validation of the PICCOLO (Parenting Interactions with Children: Checklist of Observations Linked to Outcomes). *Infant Mental Health Journal*, 34(4): 330-338.
- Bell, H.C., McCaffrey, D., Forgie, M.L., Kolb, B. and Pellis, S. M. (2009). The Role of the Medial Prefrontal Cortex in the Play Fighting in Rats. *Behavioural Neuroscience*, 123: 1158-1168.
- Boulton, M. J. (1991). A Comparison of Structural and Contextual Features of Middle School Children's Playful and Aggressive Fighting. *Ethology and Sociobiology*, 12(2): 119-145.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Erkan Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Pegem Akademi
- Carlson, F. (2009). Rough and Tumble Play. *Exchange*, 70-73.
- Cooke, J. E., Deneault, A. A., Devereux, C., Eirich, R., Fearon, R. P. and Madigan, S. (2022). Parental Sensitivity and Child Behavioral Problems: A Meta-Analytic Review. *Child Development*, 93(5): 1231-1248.
- Craig, L. (2006). Does Father Care Mean Fathers Share? A Comparison of How Mothers and Fathers in Intact Families Spend Time with Children. *Gender & Society*, 20(2): 259-281.
- Fletcher, R., StGeorge, J. and Freeman, E. (2013). Rough and Tumble Play Quality: Theoretical Foundations for a New Measure of Father-Child Interaction. *Early Child Development and Care*, 183(6): 746-759.
- Forza, C. and Filippini, R. (1998). TQM Impact on Quality Conformance and Customer Satisfaction: A Causal Model. *International Journal of Production Economics*, 55(1), 1-20.

- George, D. and Mallery, P. (2016). *IBM SPSS statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference*. New York: Routledge.
- Ginsburg, K. R. and Committee on Psychosocial Aspects of Child and Family Health (2007). The Importance of Play in Promoting Healthy Child Development and Maintaining Strong Parent-Child Bonds. *Pediatrics*, 119(1): 182-191.
- Hoffman, J. (2011). *Father Factors. What Social Science Research Tells Us About Fathers and How to Work with Them*, 62. [Online] <https://static1.squarespace.com/static/5f31005d60d8203846b53362/t/5f3df9c9a920d85faa5e9eba/1597897169290/Father-Factors-Final.pdf> [Erişim Tarihi: 30.01.2024].
- Humphreys A. and Smith P. (1984). Rough And Tumble in Preschool and Playground, (Editör) Smith, P.K.: *Play in Animals and Humans* içinde (ss. 241-270) London: Blackwell.
- Humphreys A. and Smith P. (1987). Rough-And-Tumble, Friendship and Dominance in Schoolchildren: Evidence for Continuity and Change with Age. *Child Dev*, 58: 201–212.
- Karaca, N. H. ve Aral, N. (2020). Anne Babaların Çocukların Oynadıkları Riskli Oyun İle İlgili Görüşlerini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi. *Uluslararası Erken Çocukluk Eğitimi Çalışmaları Dergisi*, 5(2): 72-86.
- Kentner, A.C., Abizaid, A. and Bielajew, C. (2010). Modeling Dad: Animal Models of Paternal Behaviour, *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 34(3): 438–451.
- Kesebir, S., Kavzoğlu, S. Ö. ve Üstündağ, M. F. (2011). Bağlanma ve Psikopatoloji. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3(2): 321-342.
- Koehn, A. J. and Kerns, K. A. (2018). Parent–Child Attachment: Meta-Analysis of Associations with Parenting Behaviors in Middle Childhood and Adolescence. *Attachment & Human Development*, 20(4): 378-405.
- McCain, M. N. (2007). *Early Years Study 2: Putting Science into Action.*, Canadian Electronic Library. Canada. Retrieved from <https://policycommons.net/artifacts/1219281/early-years-study-2/1772359/> on 24 Nov 2023. CID: 20.500.12592/7dns9r. [Erişim Tarihi: 30.11.2023].
- Öztürk, E. D. ve Aksoy, A. B. (2019). Baba ve Bebek Etkileşim Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (5): 479-496.
- Parke, R. D. (2002). Fathers and Families. *Handbook of Parenting*, 3: 27-73.
- Paquette, D. (2004). Theorizing the Father-Child Relationship: Mechanisms and Developmental Outcomes. *Human Development*, 47(4): 193-219.
- Paquette, D., Carbonneau, R., Dubeau, D., Bigras, M. and Tremblay, R. E. (2003). Prevalence of Father Child Rough and Tumble Play and Physical Aggression in Preschool Children. *European Journal of Psychology of Education*, 18(2): 171–189.
- Pellegrini, A. D. (1992). Rough-And-Tumble Play and Social Problem-Solving Flexibility. *Creativity Research Journal*, 5(1): 13-26.
- Pellegrini, A. D. (1995). A Longitudinal Study of Boys' Rough and Tumble Play and Dominance During Early Adolescence. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 16: 77–93.
- Roggman, L. A., Cook, G. A., Innocenti, M. S., Jump Norman, V. and Christiansen, K. (2013). Parenting Interactions with Children: Checklist of Observations Linked to Outcomes (PICCOLO) in Diverse Ethnic Groups. *Infant Mental Health Journal*, 34(4): 290-306.
- Roggman, L. A. (2004). Do Fathers Just Want to Have Fun? *Human Development*, 47(4): 228–236.

- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. and Müller, H. (2003). Evaluating The Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness of Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2): 23-74.
- Scott, E. and Panksepp, J. (2003). Rough-And-Tumble Play in Human Children. Aggressive Behavior. *Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 29(6): 539-551.
- Solis, S. L., Curtis, K. N. and Hayes-Messinger, A. (2017). Children's Exploration of Physical Phenomena During Object Play. *Journal of Research in Childhood Education*, 31(1), 122-140.
- StGeorge, J., and Freeman, E. (2017). Measurement of Father Child Rough and Tumble Play and Its Relations to Child Behavior. *Infant Mental Health Journal*, 38(6): 709-725.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*, Boston: Pearson.
- Tannock, M. (2011). Observing Young Children's Rough and Tumble Play. *Australasian Journal of Early Childhood*, 36(2): 13-20.
- Volling, B. L., McElwain, N. L., Notaro, P. C. and Herrera, C. (2002). Parents' Emotional Availability and Infant Emotional Competence: Predictors of Parent-Infant Attachment and Emerging Self-Regulations. *Journal of Family Psychology*, 16, 447-465.
- Yükselen, A. İ. (2015). Farklı Anne Baba Tutumları (ss. 39-44), *Metropol Üniversitesi Anne Baba Okulu Sunum Özetleri* içinde. İstanbul: Metropol Üniversitesi.



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Yetenek Yönetiminin Otel Çalışanlarının Performansına Etkisi: Van İlinde Bir Araştırma*

Nesrin AKSU, Doktora Öğrencisi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van, e-posta: nesrinaksu_90@hotmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7135-6077>

Dr. Öğr. Üyesi Neşe SALİK ATA, Kafkas Üniversitesi, Atatürk Sağlık Hizmetleri MYO, Kars, e-posta: nesesalik@hotmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8977-7881>

Doç. Dr. Abdullah OĞRAK, Bursa Teknik Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Bursa, e-posta: abdullah.ograk@btu.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4331-8652>

Öz

İnsan kaynağını rekabet unsuru olarak gören işletmelerde insan kaynaklarına ilişkin uygulamalar önem kazanmıştır. İşletmeler için stratejik bir yaklaşım olarak değerlendirilen yetenek yönetimi de bu uygulamalar arasında yerini almış ve işletmelerin dikkat etmesi gereken bir yaklaşım haline gelmiştir. Belirlenen hedeflere ulaşmak, rekabet avantajı kazanmak ve bu rekabet avantajını sürdürülebilir kılmak iş performansına bağlıdır. Bu performansın sağlanmasında da yetenekli çalışanlar önemli rol oynamaktadır. Bu sebep ile işletmelerin yetenekli çalışanları bulup işletmeye kazandırması gerekmektedir. Yetenekli çalışanlara sahip olmak ile beraber bu yetenekleri en iyi şekilde yönetmek de gerekli olmaktadır. Doğru kişileri doğru pozisyonlara yerleştirerek çalışanlardan maksimum düzeyde fayda sağlanmaktadır. Etkili yetenek yönetimi uygulamaları işletme çalışanlarının performansını da etkilemektedir. Bu çalışmanın amacı, yetenek yönetimi uygulamalarının otel çalışanlarının performansına etkisini belirlemektir. Araştırmanın evrenini Van ilindeki 5 yıldızlı ve 4 yıldızlı 192 otel çalışanı oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü 129 olarak hesaplanmıştır ancak toplamda 161 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmaya katılanların %67,1'i erkek ve %55,3'ü evlidir. Araştırma bulgularına göre yetenek yönetiminin otel çalışanlarının performansını pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir.

*Bu çalışma 26-29 Eylül 2019 tarihinde Van'da düzenlenen Uluslararası Batı Asya Turizm Araştırmaları (IWACT) kongresinde sunulan "Yetenek Yönetiminin Çalışan Performansına Etkisi: Van Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" başlıklı özet bildirinin gözden geçirilmiş ve genişletilmiş halidir.

Anahtar Kelimeler: Yetenek Yönetimi, Çalışan Performansı, Turizm Sektörü.

Makale Gönderme Tarihi: 10.09.2023

Makale Kabul Tarihi: 07.02.2024

Önerilen Atf:

Aksu, N., Salik Ata, N. ve Oğrak, A. (2024). Yetenek Yönetiminin Otel Çalışanlarının Performansına Etkisi: Van İlinde Bir Araştırma, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(2): 117-133.



Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences

2024, 7(2): 117-133. DOI:10.26677/TR1010.2024.1367

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

The Effect of Talent Management on the Performance of Hotel Employees: A Research in Van Province

Nesrin AKSU, PhD. Student, Van Yüzüncü Yıl University, Institute of Social Sciences, Van, e-mail: nesrinaksu_90@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7135-6077>

Assistant Prof. Dr. Neşe SALİK ATA, Kafkas University, Atatürk Vocational School of Health Services, Kars, e-mail: nesesalik@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8977-7881>

Associate Prof. Dr. Abdullah OĞRAK, Bursa Technical University, Faculty of Humanities and Social Sciences, Bursa, e-mail: abdullah.ograk@btu.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4331-8652>

Abstract

Human resources practices have gained importance in businesses that see human resources as a competitive element. Talent management, which is considered a strategic approach for businesses, has also taken its place among these practices and has become an approach that businesses should pay attention to. Achieving set goals, gaining competitive advantage and making this competitive advantage sustainable depend on business performance. Talented employees play an important role in ensuring this performance. For this reason, businesses need to find talented employees and bring them into the business. Along with having talented employees, it is also necessary to manage these talents in the best way. By placing the right people in the right positions, maximum benefit is obtained from the employees. Effective talent management practices also affect the performance of business employees. The aim of this study is to determine the effect of talent management practices on the performance of hotel employees. The population of the research consists of 192 5-star and 4-star hotel employees in Van province. The sample size was calculated as 129, but a total of 161 surveys were evaluated. 67.1% of the survey participants are male and 55.3% are married. According to the research findings, it has been determined that talent management positively affects the performance of hotel employees.

Keywords: Talent Management, Employee Performance, Tourism Sector.

Received: 10.09.2023

Accepted: 07.02.2024

Suggested Citation:

Aksu, N., Salik Ata, N. and Oğrak, A. (2024). The Effect of Talent Management on the Performance of Hotel Employees: A Research in Van Province, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 7(2): 117-133.

GİRİŞ

Bilgi ve teknolojinin hâkim olduğu, sosyal, kültürel ve diğer birçok alanda hızlı değişimlerin yaşandığı ve bu yaşanan hızlı değişimlere çağrı yakalayabilmek ve hayatta kalabilmek adına ayak uydurmak zorunda olduğumuz gerçeği herkesçe bilinmektedir. Endüstri 4.0 penceresinden hareketle işletmelerin artık bilgi ve yetenek bazında, zihne dayalı, yaratıcılık ve yenilik kıstaslarına göre değerlendirilmeye tabi tutulduklarını ve yine bu kıstaslara göre varlık mücadelesi verdiklerini söyleyebiliriz.

Bilgi, yetenek, yaratıcılık ve yenilik gibi kavramların önem kazanmasıyla beraber işletmelerin yaşamları ve beklentileri de değişmeye başlamıştır. Bu durumun farkındalığıyla işletmeler artık ürün ve hizmet kalitesi, iş verimliliklerini artırma dışında sahip oldukları en değerli varlık olan insan kaynağına da odaklanmaya başlamış ve insana yapılan yatırımın en önemli yatırım olduğu bilincine ulaşmışlardır. Çünkü tüm gerekli yeniliklerin, fikirlerin, uygulamaların başarılı bir şekilde hayata geçirilmesi yüksek potansiyelli insan unsuruna bağlıdır. Bu sebepten yetenekli ve yüksek potansiyele sahip çalışanlara ihtiyaç artmakta ve bu hususta yetenek yönetimi kavramı ve uygulamaları ön plana çıkmaktadır.

Yetenek yönetimi, yetenekli çalışanların tanınması ve işletmeye kabulü ile başlayan, yeteneğin kullanılmasına katkıda bulunan kilit pozisyonların belirlenmesi, çalışanların yeteneklerini kullanabilecekleri pozisyonlara yerleştirilmesi, bu konuda eğitilmesi ve çalışan bağlılığının sağlanması için farklılaştırılmış bir insan kaynakları mimarisinin geliştirilmesine yönelik süreçleri kapsamaktadır (Thunnissen ve Buttiens, 2017: 393).

Günümüz bilgi çağında işletmeler sermaye kısıtlılığından ziyade yetenek kısıtlılığına bağlı zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Yetenek kavramı ile çalışanların bilgisi, deneyimi, zekası, öğrenme ve gelişme becerisi, esnekliği, potansiyeli ve niteliği kastedilmektedir. Yetenekli çalışanlar örgütsel performansın iyileştirilmesi ve sürdürülmesi hususunda çok önemli bir role sahip olmaktadır. Herhangi bir işletmenin başarısı, büyümesi, amaçlarına ulaşması ve üstün performans göstermesi, yetenekli çalışanların sürdürülebilir rekabet avantajı elde etme noktasında en temel kaynak olarak görülmesine ve yetenekli çalışanların doğru zamanda ve doğru yerde konumlandırılmasına bağlı olduğunu ifade edebiliriz (Kurt ve Sağtaş, 2023: 1039).

Hızlı değişimin ve belirsizliğin hüküm sürdüğü, rekabetin gittikçe daha karmaşık hale geldiği bir rekabet ortamında rekabet üstünlüğüne sahip olmak, işletme çalışanlarının çeşitli ve farklı yeteneklerinin keşfedilmesi ve işletme amaçları doğrultusunda kullanılabilmesiyle mümkün olacağı işletmeler tarafından da anlaşılmış ve fark edilmiştir. Bu sebeplerden ötürü işletmeler etkin ve verimli bir yetenek yönetimi uygulamasıyla örgüt için gerekli olan yeteneğin elde edilmesi, elde tutulması ve nitelikli iş gücünün işletmeye bağlılığını ve sadakatini arttırabilirler (Alayoğlu, 2010: 77). Yetenek yönetimi uygulamaları ile yetenekli ve yüksek potansiyele sahip çalışanlar belirlenmekte, kariyer planları oluşturulmakta ve geliştirilmelerinde her türlü imkan sağlanmaktadır. Örgüt içerisinde yüksek performans gösteren çalışanlar yetenek yönetimi sayesinde olumlu tutum ve davranışlar sergileyerek örgütsel performansın artmasına katkıda bulunmaktadırlar (Gündoğmuş vd., 2021: 162). Böylelikle işletmeler yetenek yönetimi uygulamaları ile çalışan performansını arttırarak mevcut pozisyonlarını koruyabilmekte ve başarıya ulaşabilmektedirler.

Alan yazın incelendiğinde yetenek yönetimi ile çalışan performansını konu alan çalışmalara rastlanılmıştır. Çayan (2011) sağlık sektöründe faaliyet gösteren bir kamu hastanesinde araştırmasını yürütüp yetenek yönetiminin çalışan performansını yükselttiği sonucuna varmıştır. Tash ve arkadaşları (2016) yapmış oldukları çalışmada petrokimya endüstrisi çalışanlarını ele almışlar ve çalışma sonucunda yetenek yönetimi ve çalışan performansı arasında önemli bir etki olduğu görüşüne ulaşmışlardır. Al-Hussaini ve çalışma arkadaşları (2019) telekomünikasyon

sektöründe araştırmalarını yapmışlar ve yetenek yönetiminin çalışan performansını olumlu yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Mumcu ve Salepçioğlu (2019) e-ticaret sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdeki personeller üzerine araştırma yapıp yetenek yönetiminin çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu saptamışlardır. Wickramaaratchi ve Perera (2020) yapmış oldukları çalışmada kamu bankalarında görev yapan Y kuşağı yönetici adaylarını incelemişler ve yetenek yönetiminin çalışan performansı üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Akar (2023) araştırmasında bir kamu üniversitesinde görev yapan çalışanları incelemiş ve yetenek yönetiminin çalışan performansı üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığını, aracı ve düzenleyici değişkenlerden sebep dolaylı bir etkisinin olduğunu ileri sürmüştür. Bibi (2023) araştırmasını sağlık kuruluşlarında görev yapan çalışanlar üzerinde yürütmüş ve yetenek yönetiminin performansa önemli ölçüde olumlu bir etkisinin olduğunu belirtmiştir. Karakuş ve Öncel (2023) kamu ve özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarını incelemişler ve yetenek yönetiminin çalışan performansını doğrudan ve pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşmışlardır. Kaya ve Fidan (2023) araştırmalarında katılım bankacılığı sektöründeki çalışanlara yer vermişler ve yetenek yönetimi ile çalışan performansı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Kurt ve Sağtaş (2023) araştırmalarını çeşitli sektörlerde çalışan satış elemanları üzerine yapmış olup yetenek yönetimi ile performans arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki tespit etmişlerdir. Tanrıverdi ve Çıkkı (2023) ise konaklama işletmelerindeki çalışanlar üzerine araştırmalarını yürütmüş ve yetenek yönetimi uygulamalarının çalışan performansını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Görüldüğü üzere konu ile ilgili yapılmış çalışmaların farklı uygulama alanlarında yapıldığı, emek yoğun bir sektör olan turizm sektöründe ise yapılmış çalışmalara pek rastlanılmaması çalışmanın farklılığını ortaya koymaktadır. Ayrıca araştırmamızda turizm sektöründe faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otellere yer verilmesi çalışmanın başka bir ayırt edici özelliğidir. Buna ek olarak daha önce yapılmış çalışmalar farklı şehir ve bölgelerde yapılmış olup, şehir veya bölge farklılıkları da göz önüne alınırsa çalışmamızın farklı bir bölgede yer alan farklı bir şehirde yapılması da yine araştırmanın diğer bir önemini ortaya koymaktadır. Otel işletmelerinde insan ilişkilerinin, müşteri taleplerinin karşılanmasının ve müşteri memnuniyetinin esas alınmasının önemli ve gerekli olduğu, yaratıcı, yeniliğe açık, farklı fikirlere sahip yetenekli çalışanlara olan ihtiyacın artması, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde yetenek yönetimi uygulamalarının elzem olması düşüncelerinden yola çıkılarak ve yeteneğin otel çalışanlarının performansını arttırmada önemli bir etkiye sahip olacağı düşüncesi ile böyle bir çalışmanın yapılması gerekli görülmüştür. Yapılan bu çalışmanın amacı ise, yetenek yönetiminin otel çalışanlarının performansına etkisini belirlemektir. Ayrıca bu çalışma ile yetenek yönetimi ve çalışan performansı ile ilgili görüşlerin otellerin yıldız sayısına, çalışanların çalışma süresi, eğitim durumu, medeni durum, cinsiyet ve yaş gibi faktörlere göre değişip değişmediğini de ortaya koymaktır. Bu kapsamda Van ilinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otellerde araştırma yürütülmüştür.

Yetenek Yönetimi

Yetenek yönetimi konusuna geçmeden önce yetenek kavramının ne olduğu ile ilgili bilgi vermek faydalı olacaktır. Yetenek kavramının ne ifade ettiği konusunda çeşitli tanımlar bulunmaktadır.

Altınöz'e (2009) göre yetenek, kişinin herhangi bir konu ile ilgili olarak neleri en iyi şekilde yapabileceği konusundaki potansiyel becerilerini içermekle beraber ikna, iletişim, algılama ve benzeri konular olarak ele alınmaktadır (Şahin ve Özdoğan, 2015: 2). Gagne (2004: 121) yeteneği, bilgi ve becerilerin sistematik olarak geliştirilmesi ve sıra dışı bir ustalık seviyesi olarak ifade etmiştir. Atlı (2012) ise yeteneği, potansiyel ve performansın birleşmesinden meydana geldiğini ve var olan potansiyelin belli bir alanda performansa dönüştürülmesi işlemi olarak

adlandırmaktadır (Şahin ve Özdoğan, 2015: 2; Tabancalı ve Korumaz, 2014: 143). Yetenek kavramı örgüt açısından ele alındığında ise, örgütün kaderinde önemli role sahip olan teknik ve yönetsel düzeydeki pozisyonlarda yer edinecek önemli niteliklere sahip ve gelecek açısından umut vadeden çalışanlar olarak ifade edilmektedir (Çırpan ve Şen, 2009: 110).

Yetenek yönetimi kavramı ise ilk olarak 1997 yılında Amerika'daki Mc Kinsey adındaki yönetim danışmanlığı şirketinin yapmış olduğu çalışmalarla ortaya çıkmıştır. Bu çalışmalarda "yetenek savaşları" kavramına vurgu yapılarak yetenek yönetiminin önemine dikkat çekilmiştir. Buna göre yetenekli bireylerin istihdamı konusunda şirketler arasında küresel boyutlarda savaşlar yaşanmaktadır. Yetenek için yapılan savaşlar iş dünyasında yaşanan bir gerçeklik halini almaya başlamıştır. Yeteneği elde etmek ve iyi yönetmek, bilgi temeline dayanan günümüz dünyasında şirketler açısından büyük bir rekabet avantajı sağlamaktadır. Şirketler de artık yaklaşımlarını bu yönde değiştirmeye başlamaktadır (Mc Kinsey ve Company, 2001: 1). Yeteneklerin etkili ve iyi bir şekilde yönetilmesi günümüz şartlarında stratejik bir zorunluluk haline gelmiştir (Ashton ve Morton, 2005: 28).

Yetenek yönetimi ile ilgili olarak da literatürde tutarlı ve özlü tek bir tanım mevcut değildir (Ashton ve Morton, 2005: 30). Yetenek yönetimi, işletmenin rekabet avantajının sürdürülebilmesi için olumlu katkılar sağlayan önemli pozisyonların sistematik bir şekilde belirlenmesi, bu pozisyonları dolduracak yetenekli, üstün potansiyele ve performansa sahip bireyler için yetenek havuzlarının oluşturulması, tanımlanan kritik pozisyonlara yetkin ve donanımlı bireylerin yerleştirilmesi ve onların işletmeye olan bağlılıklarını arttıracak bir insan kaynakları sisteminin geliştirilmesinden oluşan süreçler ve faaliyetler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Collings ve Mellahi, 2009: 304).

Çırpan ve Şen (2009: 110) yetenek yönetimini, işletmenin küresel rekabet ortamında güçlüklerle başa çıkabilmesi ve örgütsel stratejilerini gerçekleştirip amaçlarına ulaşabilmesi için sahip olduğu yetenekler ile ihtiyacı olan yetenekler arasındaki boşluğu sistemsal bir şekilde kapatmaya uğraşan ve merkez noktasının insan kaynağı olduğu yönetsel bir süreç olarak tanımlamıştır. Mucha (2004: 99)'ya göre yetenek yönetimi, işletmenin ihtiyaçları baz alınarak doğru kişilere sahip olunması, bu doğru kişilerin uygun zamanda, uygun işlerle eşleştirilmeleri ve örgütsel uygulamaları yapabilmeleri noktasında yönlendirilmeleridir. Çelik ve Zaim (2011: 37) yetenek yönetimini, işletme içerisindeki becerikli, yetenekli çalışanlara uygun ortamların sağlanması ile performanslarından maksimum düzeyde fayda sağlamak ve içlerinden en yeteneklilerini de geleceğe yönelik stratejik bir lider olarak yetiştirme esası üzerine kurulan bir yönetim yaklaşımı olarak açıklamıştır.

Yetenek yönetimi, işgücü planlaması, yetenek açıklarının analiz edilmesi, personellerin işe alınması, eğitim ve gelişimlerinin sağlanması, yeteneklerinin değerlendirilmesi ve bu yeteneklerin elde tutulması gibi çeşitli süreçlerden oluşan ve işletmenin her kademesindeki yöneticiler arasında iş birliğinin ve iletişimin gerekliliğini ortaya koyan bir olgudur. İşletmelerin başarılarını ve performanslarını arttırmak ve rekabet üstünlüğü elde edebilmek için yukarıda sayılan işletme süreçlerini işletme stratejileriyle bütünleştirerek uyumlu hale getirmeleri gerekmektedir (McCauley ve Wakefield, 2006: 4).

İşletmelerin içinde bulunduğumuz küresel rekabette yetenek yönetimi çatısı altında oluşturdukları yetenek havuzlarından işe yönelik uygun adayları bulmaları oldukça zor olmaktadır. Yetenekli işgörenlerin bulunması konusunda işletmeler bir nevi kıtlık yaşamaktadırlar. Bu durum literatürde "yetenek kıtlığı" ya da "yetenek eksikliği" olarak ifade edilmektedir. Yetenek eksikliği yaşamamak için işletmeler çalışanlar açısından yeteneğe verdikleri önemi, çalışanların her türlü gelişimlerine destek verici bir tutum içerisinde olduklarını göstermek durumundadırlar (Geniş ve Usta, 2008: 2; Axelrod vd., 2001: 10).

Peters (2006)'a göre işletmeler açısından yetenek kavramının önemi arttıkça her bir çalışanın birer yetenek timsali olarak görülmeye başlaması, bu yeteneklerin elde tutulması ve örgütsel bağlılıklarının sağlanması, bunun yanında yeni yeteneklerin de işletmeye çekilmesi ve bu yeteneklerin geliştirilmesi giderek önemli bir hal almıştır (Köse, 2018: 825). Yani yetenekten sonra yeteneği en iyi şekilde yönetmek işletmelerin odak noktasını oluşturmuştur.

Bayraktaroğlu (2008), örgütlerin başarısının yetenek ve kişilik özelliklerine uygun olan işlerde çalışanlarla oluşturulabileceğini öne sürmektedir. Doğru işte doğru personelin çalışması işletmeler açısından son derece önemli bir konudur. Yaptıkları işe uygun olmayan çalışanlar işletmelerde olumsuz sonuçlara sebebiyet verip ciddi hasarlara yol açabileceklerdir (Tolu, 2016: 14).

İşletmelerin yetenek yönetimine stratejik bir uygulama olarak öncelik vermeleri ve günlük olarak yapılan çalışmaların bir parçası haline getirmeleri gerekmektedir. Bu, örgütlerin başarısının ön koşulunu oluşturmaktadır (Pollitt, 2004: 23). Yetenek yönetimine ilişkin yapılacak uygulamaların genel anlamda örgüt stratejilerini de destekler nitelikte olması gerekmektedir (Economist Intelligence Unit, 2006: 7). Yetenek yönetimini etkili bir şekilde uygulayabilmek için örgütün üst yönetim kademesinden başlayarak yetenek zihniyeti olarak adlandırılan yetenek anlayışının örgütün tümüne yansımaları ve örgüt tarafından benimsenmesi sağlanmalıdır (Akar ve Balcı, 2016: 958).

Yetenek yönetimi uygulamalarının sorumlularının kim olduğu üzerine düşünülünce genellikle akla insan kaynakları birimindeki yönetici ve çalışanlar gelmektedir. Oysaki yetenek yönetimi uygulamaları işletmeler açısından hayati önem taşıyacak kadar önemli bir iştir ve sadece insan kaynakları birimindekiler tarafından yerine getirilmesi gereken faaliyetler olarak algılanmamalıdır. İnsan kaynaklarındaki yöneticiler ve çalışanlar dâhil olmak üzere örgütün tüm yönetim kademelerinin bu süreç içerisinde yer alması gerekmektedir. Özellikle de tepe yönetiminin bu konudaki desteği ve ilgisi son derece önemlidir (Trudel, 2011: 1; Çırpan ve Şen, 2009: 111). Yetenek yönetimi uygulamalarında yönetim kademelerinde bulunan sorumluların tek başlarına değil, iş birliği içerisinde ve aktif katılım göstererek ortak bir şekilde hareket etmeleri gerekmektedir. Yetenek yönetimi çabaları ancak bu şekilde başarıya ulaşacaktır (Abudi, 2011: 1).

İşgören Performansı

Örgütlerin varlığı ve sürekliliği için gerekli olan insan kaynağı, diğer kaynakların koordinasyonunu yapar, örgüte hem fiziksel hem de düşünsel olarak fayda sağlar. Örgütler için büyük önem arz eden insan kaynağından en iyi şekilde yararlanılması ve bu insan kaynağının etkili bir şekilde kullanılabilmesi için, örgütlerin ilk olarak yapmaları gereken iş etkili bir insan kaynakları politikası oluşturmaktır. Performans konusu bu politikaların başında gelmektedir (Özkasap, 2013: 32).

Performans kavramı sözlük anlamına göre kapasitenin kullanım seviyesini ifade etmektedir. Performans, bir davranışın sonucunda elde edilen çıktı düzeyi olmakla birlikte bu düzey, hedeflerin, amaçların veya görevlerin gerçekleştirilme derecesini göstermektedir (Aktaran Uludağ, 2018: 179).

İşgören performansı kavramı farklı bakış açılarına ve farklı süreçlere göre farklı anlamlar taşımaktadır. İşgören performansı, önceden belirlenen koşullar doğrultusunda bir görevin yerine getirilme düzeyi veya işgörenlerin davranış şekli olarak ele alınmaktadır (Bingöl, 2003: 273). Barutçugil'e (2002: 40) göre işgören performansı, bir işgörenin çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak ve tatmin olmak için örgüt içerisinde üstlendiği görev ve sorumluluklar sonucunda, arzu ettiği şeyleri elde etmek uğruna çaba göstermesidir. Başka bir tanıma göre ise, örgüt tarafından

belirlenen amaçlara ulaşma noktasında işgörenin bu amaçlara ne ölçüde ulaşabildiğini gösteren bir kavram olarak ele alınmaktadır (Çöl, 2008: 39).

İşe yönelik performans olarak ele alınan işgören performansı, yapılan bazı çalışmalarda iş performansı, bireysel performans, çalışan performansı gibi adlarla ifade edilmektedir. Campbell vd., (1993) işgören performansını, işgörenlerin örgüt amaçları ile ilgili olarak sağladıkları katkılara göre ölçülebilen ve örgüt amaçlarına yönelik olan davranışlar olarak tanımlamaktadırlar (Suliman, 2001: 1049). İşgören performansı ile ilgili yapılan tanımlara bakıldığında ortak nokta performansın kişisel beklenti ile örgütsel amaç arasında kurulan bağ sonucunda ortaya çıkmış olmasıdır (Tutar ve Altınöz, 2010: 202).

İşgörenler ve gösterdikleri performans, örgütsel etkinliği oluşturan temel unsurdur (Tutar ve Altınöz, 2010: 204). Geylan'a (2004) göre işgören performansı, örgütsel amaçlar doğrultusunda belirlenen hedeflere hangi ölçüde ulaşabildiğini gösterirken, örgütsel performans ise örgütün toplam performansını ifade etmektedir. Örgütlerin öncelikli olarak önem vermeleri gereken performans, işgören performansıdır. Çünkü örgütlerin performansı işgörenlerin göstermiş olduğu performans kadar iyi olabilmektedir (Akyol, 2015: 71). Başka bir deyişle örgütlerin performansı işgörenlerin performansına bağlı olarak artmakta veya azalmaktadır.

Borman ve Motowidlo (1993), işgören performansını görev (rol içi) performansı ve bağlamsal (rol dışı) performans olmak üzere iki boyutta ele almışlardır. Görev performansı, işgörenlerin rol tanımında ifade edilen görev ve sorumluluklarını yerine getirebilme yeterliliği olarak belirtilmektedir (Griffin vd., 2007; Ersöz, 2017: 29-30). Bağlamsal performans ise, herhangi bir istek söz konusu olmadan başkalarına yardım etmek, örgütsel ve sosyal ortamı şekillendiren olumlu davranışlarda bulunmak, örgüte zarar verici davranışlardan kaçınmak, temel fonksiyonlarla doğrudan ilişkili olmayan kişisel çaba ve davranışları içermektedir (Kalay, 2016: 149; Uludağ, 2018: 180-181).

Örgütler hedeflerine ulaşmak, amaçlarını gerçekleştirmek ve rekabet üstünlüğü elde edebilmek için yüksek performans sergileyen işgörenlere ihtiyaç duymaktadırlar. Performans, sadece örgütler için değil, işgörenler açısından da büyük önem taşımaktadır. İşleri veya görevleri başarıyla yerine getirmek, üstün performans göstermek, uzmanlık ve gurur duygularının yanında işgören açısından memnuniyet kaynağı da olabilmektedir. Belirlenen hedeflere ulaşamamak ve düşük performans göstermek ise, bireysel başarısızlık olarak kabul edildiği için işgörende memnuniyetsizliğe sebep olmaktadır (Sonnentag ve Frese, 2002: 4).

Verimlilik esasına bağlı olarak işgörenlerden maksimum düzeyde fayda sağlamak isteyen örgütlerin üzerinde durmaları gereken en önemli konu, işgörenlerin bireysel performans anlayışları ve memnuniyet düzeyleridir. İşgörenler yaptıkları iş veya çalıştıkları ortandan memnun oldukları takdirde verimli çalışmaktadırlar (Eymür, 2009: 43). İşgörenlerin istenilen performansı sergileyebilmeleri için güçlü bir moral ve motivasyona da sahip olmaları gerekmektedir. Buna bağlı olarak işgörenlere iyi ücret ve gelişimlerini destekleyecek imkanların tanınması, diğer işgörenler tarafından ilgi, samimiyet ve yakınlık gösterilmesi, bireylerin yaptıkları işten tatmin olmaları, terfi etmelerine olanak sağlanması gibi faktörler yüksek performans göstermelerine büyük ölçüde etki edecektir (Uygur, 2007: 75).

İşgören performansını arttırmak önemli olduğu kadar performansın devamlılığının sağlanması ve kalıcı hale getirilmesi de o derece önemli olmaktadır. Bunu sağlamanın yollarından biri performans değerlemenin etkin bir şekilde uygulanmasıdır. Performans değerlendirme, çalışanların belirli bir dönemde gösterdikleri fiili başarıları ve geleceğe yönelik gelişim potansiyellerini belirleyen çalışmalardır (Akdemir ve Duman, 2016: 346). Bu bağlamda yöneticiler, belli bir sisteme göre işgörenlerin yetenek, başarı ve performanslarını yakından takip etmekte ve dönem içerisinde gerekli yerlerde uyarılar veya geri bildirimler ile işgörenlerin

performanslarını arttırmalarına ve geliştirmelerine destek olmaktadır. Performans geliştirme, belirlenen kriterlere göre sadece düşük performans gösteren çalışanların değil, aynı zamanda başarılı olan çalışanların da geliştirilmesine yönelik olarak yapılan uygulamalardır. Yöneticiler eksik gördüğü veya ileriki zamanlarda verilecek görevler için işgörene gerekli kabiliyeti kazandırmak, işgöreni yetiştirmek ve motivasyonunu arttırmak amacı ile önceden performans geliştirme planı hazırlamaktadırlar. Bu plan sayesinde çalışanlara yönelik yapılacak eğitim ve geliştirme faaliyetlerinde yönetici fikir sahibi olmaktadır (Tecimen ve Kara, 2017: 250-251).

Araştırma

Araştırmanın Amacı

Yetenek yönetiminin çalışan performansı üzerine etkisinin belirlenmesi bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu bağlamda “yetenek yönetimi çalışan performansını anlamlı bir şekilde etkilemekte midir?” Sorusunun cevabı aranmıştır. Ayrıca bir alt amaç olarak yetenek yönetimi değişkeni ile çalışan performansı değişkeni arasındaki ilişki de araştırılmıştır. Bu kapsamda aşağıda yer alan hipotez oluşturularak, yetenek yönetiminin çalışan performansını ne yönde etkilediği belirlenmiştir.

H₁: Yetenek yönetiminin çalışan performansı üzerine pozitif etkisi vardır.

Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Yetenek yönetiminin çalışan performansı üzerindeki etkisini araştıran çalışmada yetenek yönetimi ve çalışan performansına değinildikten sonra çalışmanın uygulama kısmında Van ilinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarının yetenek yönetiminin iş performansına etkisi araştırılmıştır. Araştırma için Van İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü ile iletişime geçilerek 4 ve 5 yıldızlı otellerin isimleri ve adresleri temin edilmiştir. Bu kapsamda Van ilinde faaliyet gösteren 5 adet 4 yıldızlı otel ve 2 adet 5 yıldızlı otel olmak üzere toplam 7 otel araştırmaya dâhil edilmiştir.

Araştırmanın evrenini 192 otel çalışanı oluşturmaktadır. Bahse konu bu araştırma evreninden %95’lik güvenilirlik sınırları içerisinde, %5’lik bir hata payı oranı öngörülerek seçilecek örneklem büyüklüğü 129 olarak hesaplanmıştır (<http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Ancak olası eksik değerlendirmeler, gelişi güzel doldurmalar ve hatalı cevaplar dikkate alınarak 192 adet anket formu hazırlanmış ve 01 Temmuz 2019 ve 30 Ağustos 2019 tarihleri arasında bizzat araştırmacılar tarafından dağıtılıp toplanmıştır. Dağıtılan 192 anketin 178’inden dönüş alınmıştır. Geri dönen anketlerden 13 tanesinin gelişigüzel, hatalı ve eksik doldurulduğunun anlaşılması sebebiyle dikkate alınmamıştır. Dolayısıyla toplamda 161 anket değerlendirmeye alınarak anketler SPSS 21.0 analiz programı ile çeşitli istatistik metot ve test teknikleri (frekans dağılımı, ortalama, t-testi, Anova, Korelasyon ve Regresyon) kullanılarak analiz edilip yetenek yönetiminin çalışan performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Araştırmada iki farklı ölçek kullanılmıştır. Bunlardan ilki, 2006 yılında Shawn Fegley tarafından geliştirilen yetenek yönetimi ölçeğidir. Ölçekte toplam 16 madde yer almaktadır. Bu çalışmada Cronbach Alfa değeri .86 olarak bulunmuştur. İkinci ölçek ise Rahman ve Bullock’un (2004) geliştirdiği çalışan performansı ölçeğidir. 6 ifadeden oluşan ölçeğe ilişkin Cronbach Alfa değeri .92 olarak bulunmuştur.

BULGULAR

Bu kısımda çalışanlardan araştırma kısmı için elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucunda ortaya çıkan bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır. Araştırmada yetenek yönetiminin çalışan performansına etkisinin katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi gibi faktörlere bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı merak konusu edilerek araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Ancak yetenek yönetimi ve çalışan performansı değişkeninde yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi gibi faktörler açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı, yalnızca çalışan performansı değişkeninde otelin yıldız sayısına göre anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır.

Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Demografik özellikler başlığı altında toplanan veriler katılımcıların cinsiyeti, medeni durumu, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi ve dört veya beş yıldızlı otellerde çalışma durumunu içermektedir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	53	32,9
Erkek	108	67,1
Medeni Durum		
Evli	89	55,3
Bekâr	72	44,7
Yaş		
20 ve Altı	22	13,7
21-26 yaş arası	45	27,9
27-35 yaş arası	61	37,9
35 Üzeri	33	20,5
Eğitim Durumu		
İlköğretim	37	22,9
Lise	54	33,6
Üniversite	51	31,7
Lisansüstü (Yüksek lisans - Doktora)	19	11,8
Çalışma Süresi		
1 Yıdan Az	43	26,7
1 – 5 Yıl Arası	57	35,4
6 – 10 Yıl Arası	40	24,8
11 Yıdan Fazla	21	13,1
Yıldız Sayısı		
Beş Yıldız	49	30,4
Dört Yıldız	112	69,6

Yukarıdaki tablo incelendiğinde araştırmaya katılanların %67,1'i erkek ve %55,3'ü evlidir. %37,9'u 27-35 yaş aralığında iken %33,6'sı lise mezunudur. Ayrıca %35,4'ü 1-5 yıl arası çalışmaktayken %69,6'sı dört yıldızlı otel çalışanı olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Çalışan Performansının Otelin Yıldız Sayısına Göre Değişip Değişmediğine İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Yıldız Sayısı	N	Ortalama	S. Sapma	t	Sd	p
Beş Yıldız	49	4,2032	,64723	2,372	159	,019
Dört Yıldız	112	3,8141	1,06426			

Araştırmada yetenek yönetimi ve çalışan performansı boyutunda yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi gibi demografik faktörler açısından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Sadece çalışan performansı boyutunda otelin yıldız sayısına göre anlamlı bir farklılık bulgusu elde edilmiştir. Buna göre beş yıldızlı otellerde çalışanlar lehine anlamlı farklılık var ($p<.05$).

Ölçeklere Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerlerine İlişkin Bulgular

Aşağıdaki tablolarda yetenek yönetimi ve çalışan performansı ölçeklerine ait ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo 3. Yetenek Yönetimi Ölçeğine Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler	N	Ortalama	Standart sapma
Çalışanları işletmenin vizyonu ve misyonu ile uyumlu hale getirir.	161	3,5528	1,34583
Her seviyedeki çalışanlar için geniş bir halef (işten ayrılan çalışanın yerine gelecek kişi, yedek) havuzunu oluşturur.	161	3,4658	1,19390
Çalışanların işletmede kalmayı istemelerini sağlayacak bir kültür yaratır.	161	3,4720	1,28483
Çalışanların işletmeye katılmak istemelerini sağlayacak bir kültür yaratır.	161	3,5217	1,21494
Çalışanların emeklerine değer veren bir kültür oluşturur.	161	3,5280	1,28968
Çalışanların yaptıkları işe şiddetle inandıkları bir kültür yaratır.	161	3,5590	1,23412
Çalışanların her gün işe gelmek için heyecanlandıkları bir ortam yaratır.	161	3,4410	1,22395
Çalışanların fikirlerinin dinlendiği ve değer gördüğü bir ortam yaratır.	161	3,5466	1,20908
Kariyer gelişimi ve yükselme fırsatlarını destekleyen politikalara sahiptir.	161	3,5963	1,18522
Mevcut çalışan ve işe başvuran adayların yetkinlik seviyelerindeki farkları belirler.	161	3,6211	1,16696
İşletme büyüyüp geliştiğe yaratacak boş pozisyonları belirler.	161	3,5901	1,16443
Çalışanları yaptıkları işleri etkileyecek kararları almaları konusunda yetkilendirir.	161	3,6335	1,14395
Doğru işe doğru insanı yerleştirir.	161	3,6957	1,19396
Mevcut çalışanlarına işlerini daha iyi yapmalarına imkân tanıyacak uygun eğitimi verir.	161	3,7205	1,22071
Mevcut çalışanlarına işin gerektirdiği önemli becerilere hâkim olduklarında maaş ayarlaması yapar.	161	3,6025	1,23126
En yüksek performansı gösteren çalışanlarını ödüllendirir.	161	3,5714	1,32153
Yetenek Yönetimi (Toplam)	161	3,5699	,98103

Yukarıdaki tablo incelendiğinde yetenek yönetimi ölçeğinin 14. maddesine ($x=3,72$) katılma düzeyi ile en yüksek katılma düzeyi olduğu görülmekte iken, yetenek yönetimi ölçeğinin 7.

maddesine ($x=3,44$) katılma düzeyi ile en düşük katılma düzeyi olduğu görülmektedir. Ayrıca yetenek yönetim ölçeğine çalışanların katılma düzeyi ($x=3,56$)'dır.

Tablo 4. Çalışan Performansı Ölçeğine Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler	N	Ortalama	Standart sapma
Devamsızlık oranlarım düşüktür.	161	3,9503	1,26393
Moralim yüksektir.	161	3,9130	1,21651
Görevimi tam zamanında tamamlarım.	161	3,8261	1,15955
İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	161	3,9876	1,21443
Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	161	3,9006	1,22579
Bir sorun gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	161	3,8634	1,21190
Çalışan Performansı (Toplam)	161	3,9325	,97145

Yukarıdaki tablo incelendiğinde çalışan performansı ölçeğinin 4. maddesine ($x=3,98$) katılma düzeyi ile en yüksek katılma düzeyi olduğu görülmekte iken, çalışan performansı ölçeğinin 3. maddesine ($x=3,82$) katılma düzeyi ile en düşük katılma düzeyi olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışan performansı ölçeğine çalışanların katılma düzeyi ($x=3,93$)'tür.

Tablo 5. Yetenek Yönetimi ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyonu Sonuçları

		Çalışan performansı
Yetenek yönetimi	Pearson Korelasyonu	,707**
	p	,000
	N	161

Yetenek yönetimi ile çalışan performansı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde Pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda yetenek yönetimi ile çalışan performansı arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki var ($r=,707$; $p<.01$).

Tablo 6. Yetenek Yönetiminin Çalışan Performans Düzeyine Etkisiyle İlgili Anova Tablosu

ANOVA ^a					
Model	Kareler toplamı	Sd	Kare Ortalaması	F	p
Regresyon	75,486	1	75,486	158,952	,000 ^b
Artık	75,508	159	,475		
Toplam	150,994	160			

Yetenek yönetiminin çalışan performans düzeyini ne yönde etkilediğini incelemek üzere gerçekleştirilen çoklu regresyon modelinin istatistiksel anlamda geçerli olabilmesi için, Anova Tablosunda yer alan anlamlılık sütunundaki değerlerin 0,05'ten küçük ($p<0,05$) olması

gerekmektedir. Yukarıdaki tabloda anlamlılık değerinin 0,05'ten küçük ($p=0,000<0,005$) olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre regresyon modelinin tesadüfi olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 7. Yetenek Yönetiminin Çalışan Performansına Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	R	R Kare	Düzenlenmiş R Kare	Tahmin edilen standart hata
1	,707	,500	,497	,68913

Tablo 6'da yetenek yönetimi ile çalışan performansı arasındaki ilişkinin kuvveti gösterilmektedir. Tablo 6'da yer alan determinasyon katsayısının 0,497 düzeyinde olması bağımlı değişken ile regresyon analizinde yer alan bağımsız değişken arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir. R-kare'nin değeri (0,50), bağımlı değişken olan çalışan performans düzeyindeki değişimlerin %50 oranında bağımsız değişkenler olan yetenek yönetimi ile açıklandığını göstermektedir. Yapılan analizler neticesinde yetenek yönetiminin çalışan performansını etkilediği, bir diğer ifadeyle anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir ($p<.01$).

Tablo 8. Regresyon Analizi-Yetenek Yönetiminin Çalışan Performansına Etkisi

	Standartlaştırılmamış Coefficients		Standart Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Sabit)	1,433	,206		6,972	,000
Yetenek yönetimi	,700	,056	,707	12,608	,000

Standardize edilmemiş ve standardize edilmiş regresyon katsayıları yukarıdaki tabloda görülmektedir. Analiz sonucuna göre, yetenek yönetiminin çalışan performansını pozitif olarak etkilediği görülmektedir ($\beta=,700$; $p=,000$).

SONUÇ

İşletmeleri amaçlarına ve başarıya ulaştıran kilit faktörün "insan" olduğunun anlaşılması üzerine tüm işletmeler bünyesinde insan odaklı çalışmalara ve uygulamalara yer vermiştir. Yetenekli çalışanların bulunması, yeteneklerin etkin bir şekilde yönetilmesi, çalışan performansı ve bu performansın artırılmasına yönelik değerlendirme çalışmaları bu uygulamalar arasında önem dereceleri en yüksek olanlardır.

Kritik yeteneklere sahip çalışanların yetenekleri aracılığıyla işletme başarısında etkin bir rol oynadığı, işletmeyi rakiplerine kıyasla avantajlı bir konuma getirdiği, işletme performansını arttırdığı gerçeği işletme sahiplerince de benimsenmiş ve bu yetenekli çalışanları bulmak, işletmeye çekmek ve elde tutmak işletmeler arasında adeta bir mücadele alanına dönüşmüştür. İşletmeler arası rekabet sadece üretim ve hizmet rekabeti ile sınırlı olmaktan çıkmış, yetenek savaşına doğru bir evrilme göstermiştir. Tüm bunlar yetenek yönetimi uygulamalarının işletmeler için ne denli önemli olduğunu da ortaya koymuştur.

Turizm sektöründe yaşanan yoğun rekabet ve var olma savaşı yenilik arayışını doğurmaktadır. Bu yenilik ihtiyacını karşılayan unsur ise hızlı değişimlere ayak uydurup kendini yenileyen, farklı bakış açılarına sahip, yetenekli ve üstün performans sergileyen çalışanlardır. Yöneticiler de bu durumun farkındalığı ile yetenekli çalışanları işletmeye kazandırma, yetenek geliştirme, yetenek yönetimi, işletmeye bağlılığın artırılması ve bu durumun kalıcı hale getirilmesi için uğraş vermektedirler.

Yetenek yönetiminin çalışan performansı üzerindeki etkisinin incelendiği bu çalışma, emeğin ve insan ilişkilerinin yoğun olduğu, yeteneğin, niteliğin ve yaratıcılığın önemli olduğu, değişime ve yeniliğe açık bir sektör olan turizm sektörü üzerinden incelenmiş ve bu kapsamda Van ilinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarına gönüllülük esaslı yüz yüze anket çalışması yapılmıştır. Araştırma sonucunda yetenek yönetiminin otel çalışanlarının performansını pozitif olarak etkilediği görülmüştür. Çalışanların yetenek ile ilgili özellikleri ve bu yeteneklerin etkin kullanımı performanslarına da olumlu bir şekilde yansımaktadır. Ayrıca elde edilen bulgular otel yönetiminin yetenek yönetimi ile ilgili stratejiler belirleyerek otel çalışanlarının yüksek performansla çalışmalarını sağlayabileceğini göstermiştir. Bu doğrultuda yapılan çalışmada yetenek yönetiminin çalışan performansı üzerine pozitif etkisi tespit edilerek, H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Alan yazın incelendiğinde Dhanabhakya ve Kokilambal (2014), Dahshan ve arkadaşları (2018), Mumcu ve Salepçioğlu (2019), Almohtaseb ve arkadaşları (2020), Kurt ve Sağtaş (2023), Tanrıverdi ve Çıki (2023) yapılan çalışmanın bulgularıyla benzer bir sonuç elde ederek, yetenek yönetiminin performansı pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Buna ek olarak demografik değişkenler de araştırmaya dahil edilmiş ve yetenek yönetiminin çalışan performansına etkisinde demografik değişkenlere göre bir farklılık olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Ancak ulaşılan sonuçlarda cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi gibi faktörlerin anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Yalnızca çalışan performansı değişkeninde otelin yıldız sayısına göre anlamlı bir farklılık olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre yetenek yönetimi uygulamalarına yer veren 5 yıldızlı otellerde çalışan performansı artmaktadır. Araştırma sonucundan elde edilen bulgulara dayanarak çalışan motivasyonu, verimliliği ve performansı açısından yetenek yönetimi uygulamalarının yüksek bir öneme sahip olduğunu, çalışan performansının artmasına bağlı olarak işletme performansı ve başarısının da arttığını söyleyebiliriz. Yeteneklerinin gerektirdiği işlerde çalışan kişilerde iş tatmini ve memnuniyeti sağlanmaktadır. Yetenek yönetimi uygulamaları çalışanların tam kapasite ile tam potansiyellerine ulaşmalarının önü açmaktadır. Tüm bu etkiler neticesinde çalışanlardan gerekli verim alınarak hem çalışanlar hem de işletmelerin hedeflerine ulaşmaları sağlanmaktadır.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar, alan yazına önemli katkılar sağlaması ve otel yöneticilerine çalışan yönetimi açısından olumlu bakış açıları sunma noktasında önemlidir. Ancak bu çalışmanın bazı sınırlılıkları mevcuttur. Öncelikle bu çalışmada yalnızca otel işletmeleri çalışanlarına yer verilmiştir. Bu otel işletmeleri içerisinde de yalnızca 4 ve 5 yıldızlı olanlar çalışma kapsamına alınmıştır. Ayrıca çalışmanın sadece Van ilinde yapılmış olması da araştırmanın bir diğer sınırlılığını oluşturmaktadır. Gelecekteki araştırmacılara farklı kademelerdeki tüm otel işletmelerinin araştırmaya dahil edilmesi, araştırmanın farklı sektör veya işletmelerde yürütülmesi ve karşılaştırmalı araştırma yapılması, farklı il ve bölgelerde araştırmaların yürütülmesi önerilir. Bunlara ek olarak farklı değişkenler araştırmaya dahil edilerek araştırma kapsamı genişletilebilir. Son olarak böylesine önemli bir konunun daha yoğun bir şekilde ele alınması ve üzerinde durulması, işletmeler ve yöneticiler için bilinçli bir farkındalık oluşturması açısından da önem arz etmektedir. Bu kapsamda yetenek yönetimi uygulamaları tüm işletmeler ve yöneticilerce benimsenmeli, tüm kademelerde uygulanmalı ve yetenek yönetimine dayanan tüm uygulamalar yaygınlaştırılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Abudi, G. (2011). Who is Responsible for Developing Talent? [Online] <https://www.ginaabudi.com/who-is-responsible-for-developing-talent/>. [Erişim Tarihi: 26.01.2019].
- Al-Hussaini, S. H., Turi, J. A., Altamimi, A. N. A., Khan, M. A. and Ahmad, M. (2019). Impact of Talent Management Strategies on Employee Performance Behaviour with The Mediating Role of Talent Management Outputs. *Archives of Business Research*, 7(3), 116-124.
- Akar, F. ve Balcı, A. (2016). Yetenek Yönetiminin Bazı Türk Üniversitelerinde Uygulanmasına İlişkin Öğretim Üyesi Görüşleri, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(2): 955-974.
- Akdemir, B. ve Çalış Duman, M. (2016). Duygusal Bağlılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma, *International Journal of Social Science*, 46(4): 343-357.
- Akyol, S. (2015). *Strateji, Liderlik ve Çalışan Performansı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Alayoğlu, N. (2010). İnsan Kaynakları Yönetiminde Yeni Dönem: Yetenek Yönetimi. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1: 68-97.
- Almohtaseb, A. A., Shaheen, H. A. K., Alomari, K. M. and Yousef, M. A. (2020). Impact of Talent Management on Organizational Performance: The Moderating Role of An Effective Performance Management System, *International Journal of Business and Management*, 15(4): 11-24.
- Ashton, C. and Morton, L. (2005). Managing Talent for Competitive Advantage: Taking A Systemic Approach to Talent Management, *Strategic HR Review*, 4(5): 28-31.
- Axelrod, E. L., Handfield-Jones, H. and Welsh, T. A. (2001). The War for Talent, Survey-Part Two, *McKinsey Quarterly*, 2: 9-12.
- Barutçugil, İ. (2002), *Performans Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bibi, M. (2019). Impact of Talent Management Practices on Employee Performance: An Empirical Study among Healthcare Employees. *SEISENSE Journal of Management*, 2(1): 22-32.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (5. Baskı) İstanbul: Beta Yayınları.
- Collings, D.G. and Mellahi, K. (2009). Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda, *Human Resource Management Review*, 19(4): 304-313.
- Çayan, D. (2011). *Yetenek Yönetiminin İnsanların Performans Üzerindeki Etkileri ve Niğde Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Çelik, M. ve Zaim, A.H. (2011). Yetenek Yönetimi Yaklaşımı. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 10(20): 33-38.
- Çırpan, H. ve Şen, A. (2009). İşletmelerde Yenilikçiliği Geliştirmede Etkili Bir Araç: Yetenek Yönetimi. *Çerçeve Dergisi*, 52(16): 110-116.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1): 35-46.
- Dahshan, M. E., Keshk, L. I. and Dorgham, L. S. (2018). Talent Management and Its Effect on Organization Performance Among Nurses at Shebin El-Kom Hospitals, *International Journal of Nursing*, 5(2): 108-123.

- Dhanabhakyaam, M. and Kokilambal, K. (2014). A Study on Existing Talent Management Practice and Its Benefits Across Industries, *International Journal of Research in Business Management*, 2 (7): 23-36.
- Ersöz, B. (2017). İş-Aile Çatışmasının İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Bilgi Teknolojileri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 1(5): 26-41.
- Eymür, E. (2009). *Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansını İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.
- Fegley, S. (2006). Talent Management Survey Report, *Society for Human Resource Management (SHRM)*. USA www.shrm.org/research. [Erişim Tarihi: 01.02.2019].
- Geniş N., ve Usta, M. (2008). *Yetenek Yönetimi ve Yetenekli Personelin Bulunması ve İşe Alımı*, [Online] www.metinusta.net/events/tahent%20management.pdf. [Erişim Tarihi: 26.01.2019].
- Gagne, F. (2004). Transforming Gifts into Talents: The DMGT As a Developmental Theory, *High Ability Studies*, 15 (2): 119-147.
- Griffin, M. A., Neal, A. and Parker, S. K. (2007). A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts, *Academy of Management Journal*, 50(2): 327-347.
- <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm> [Erişim Tarihi: 26.01.2019].
- Kalay, F. (2016). İşletmelerde Örgütsel Adaletin İşgören Performansı Üzerindeki Etkisi: Teorik Bir İnceleme, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1): 147-158.
- Karakuş, S. ve Öncel, M. (2021). Mesleki Tükenmişlik ve Yetenek Yönetiminin Çalışan Performansı Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir İnceleme. *Alanya Akademik Bakış*, 5(3): 1147-1167.
- Kaya, B. ve Fidan, Y. (2023). Katılım Bankacılığı Sektöründe Kariyer ve Yetenek Yönetimi Uygulamalarının Çalışan Performansı ve Çalışan Memnuniyeti Üzerine Etkileri. *Ekonomi İşletme ve Yönetim Dergisi*, 7(1): 1-42.
- Köse, G. (2018). İnsan Kaynakları Yönetiminin Derin İçgörüsü: Yetenek Yönetimi ve İşveren Markası İlişkisi. *Journal of International Social Research*, 11(56):823-833.
- Kurt, D. O. ve Sağtaş, S. (2023). Yetenek yönetiminin çalışan performansı üzerine etkileri: Satış elemanları üzerine bir uygulama. *Business & Management Studies: An International Journal*, 11(3): 1038-1057.
- Mc Kinsey and Company (2001). *The War for Talent Organization and Leadership Practice*, Mc Kinsey & Company.
- Mccauley, C. and Wakefield, M. (2006). Talent Management in the 21st Century: Help Your Company Find, Develop and Keep its Strongest Workers. *The Journal for Quality & Participation*, Winter, 29(4): 4-7.
- Mucha, R. T. (2004), The Art and Science of Talent Management, *Organization Development Journal*, Winter, 22 (4): 96-100.
- Mumcu, Ö. ve Salepçioğlu, M. A. (2019). E-Ticaret Sektöründe Yetenek Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Performansına Etkisi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 15(57): 35-56.

- Özkasap, Ş. (2013). *Bankalarda Uygulanan İşe Alıştırma Eğitim Programlarının İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Pollitt, D. (2004). Talent Management Puts the Shine on Electrolux, *Human Resource Management International Digest*, 12(5): 23-25.
- Rahman, S. U. and Bullock, P. (2005). Soft TQM, hard TQM, and Organisational Performance Relationships: An Empirical Investigation, *Omega*, 33(1): 73-83.
- Sonnentag, S. and Frese, M. (2002). Performance Concepts and Performance Theory. *Psychological Management of Individual Performance*, 23(1): 3-25.
- Suliman, A. M. T. (2001). Work Performance: Is it One Thing or Many Things? The Multidimensionality of Performance in a Middle Eastern Context, *International Journal of Human Resource Management*, 12(6): 1049-1061.
- Şahin, Ö. ve Özdoğan, O. N. (2015). Yetenek Yönetimi ve Yenilik Performansı İlişkisi: Bodrum Örneği, I. *Avrasya Uluslararası Turizm Kongresi*: 28-30.
- Tabancalı, E. ve Korumaz, M. (2014). Eğitim Örgütlerinde Yetenek Yönetimi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 25(1): 139-156.
- Tanrıverdi, H. ve Çıkkı, K. D. (2023). Konaklama Sektöründe Yetenek Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1): 118-131.
- Tash, M. S., Ali, E. N. C. and Ahmadzadeh, M. (2016). The Effects of Talent Management on Employees Performance in Oil Jam Petrochemical Complex (Oil JPC): The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Economics and Finance*, 8(6): 226-230.
- Tecimen, M. ve Kara, M. (2017). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Sessizlik ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Türk ve İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(15): 247-261.
- Thunnissen, M. and Buttiens, D. (2017). Talent Management in Public Sector Organizations: A Study on the Impact of Contextual Factors on the TM Approach in Flemish and Dutch Public Sector Organizations. *Public Personnel Management*, 46(4): 391-418.
- Trudel, N. (2011). Who is Responsible for Talent Management? [Online] <http://www.employee-performance.com/blog/?p=1569>, [Erişim Tarihi: 26.01.2019].
- Tolu, A. H. (2016). Kurumsal Yetenek Yönetiminin İç Girişimcilik Üzerine Etkisi Var mıdır?. *Social Sciences Studies Journal*, 2(2): 12-21.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(02): 196-218.
- Uludağ, G. (2018). Duygusal Zekâ ile İşdoyumunu İlişkinini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, *Yüzcüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (42): 179-198.
- Unit, E. I. (2006). The CEO's Role in Talent Management: How Top Executives from Ten Countries Are Nurturing the Leaders of Tomorrow, *London: The Economist*: 69-77.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkinini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1): 71-85.

Wickramaaratchi, D. R. and Perera, G. D. N. (2020). The Impact of Talent Management on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction of Generation Y Management Trainees in the Selected Public Banks in Sri Lanka. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 10(1): 21-36.



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Sessiz İstifanın İş Tatminine Etkisi: Havacılık Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet DENİZ, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, İstanbul, e-posta: ahdeniz@gelisim.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3878-6331>

Öz

Sessiz istifa kavramı günümüzün yeni bir çalışan davranışı olarak kurumların anlamaları gereken bir husus haline gelmiştir. Kurumlar açısından çalışanlarının yaşayabilecekleri sessiz istifa durumu verimlilik kayıpları yaşayabilecekleri çıktılar oluşturabilmektedir. İşlerinde sadece görevleri ölçüsünde sorumluluk alan çalışanların davranış ve tutumları; kendilerini sessize almaları ve yettiği kadarıyla iş yapmaları anlamına gelmektedir. Bu tutumsal yaklaşım bizi sessiz istifa kavramının özüne götürmektedir. İş tatminine dair değerlendirmelerde çalışanların işteki tatminsizliklerini ifade etme biçimleri önemlidir. Çalışmanın amacı sessiz istifanın iş tatmini üzerindeki etkisini tespit edebilmektir. Bu amaçla İGA (İstanbul Ground Airport)'da havacılık sektörü çalışanı 453 kişiye ulaşılmıştır. Yapılan korelasyon analiziyle sessiz istifa ile iş tatmini arasında $r=-0,765$ kuvvetinde ($p<0,05$ anlamlılık düzeyinde) negatif yönlü yüksek düzeyli anlamlı ilişki saptanmıştır. Yapılan regresyon analiziyle sessiz istifanın iş tatmini üzerinde ($\beta=-0,739$; $p<0,05$) etkisi saptanmıştır. Sessiz istifa ve iş tatmini konusunda yapılan fark testleri (t testi, ANOVA) sonucu cinsiyet, statü, yaş, eğitim ve çalışma süreleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sessiz İstifa, İş Tatmini, Havacılık Sektörü Çalışanları.

Makale Gönderme Tarihi: 09.12.2023

Makale Kabul Tarihi: 08.02.2024

Önerilen Atıf:

Deniz, A. (2024). Sessiz İstifanın İş Tatminine Etkisi: Havacılık Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(2): 134-152.



**Journal of Social, Humanities and
Administrative Sciences**

2024, 7(2): 134-152. DOI: [10.26677/TR1010.2024.1368](https://doi.org/10.26677/TR1010.2024.1368)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

**The Effect of Quiet Quitting On Job Satisfaction: A Research for Aviation Sector
Employees**

Assistant Prof. Dr. Ahmet DENİZ, İstanbul Gelişim University, Faculty of Applied Sciences, İstanbul, e-mail: ahdeniz@gelisim.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3878-6331>

Abstract

The concept of quiet quitting has become an issue that organizations need to understand as a new employee behavior phenomenon of today. For organizations, the quiet quitting situation that their employees may experience may create outputs that they may experience productivity losses. The behavior and attitudes of employees who take responsibility in their jobs only to the extent of their duties; it means that they silence themselves and do as much work as they can. This attitudinal approach leads us to the essence of the concept of quiet quitting. In evaluations of job satisfaction, the way employees express their dissatisfaction at work is important. In this context, this study aims to determine the effect of quiet quitting on job satisfaction. For this purpose, 453 people working in the aviation sector at İGA (Istanbul Ground Airport) were reached. The correlation analysis revealed a highly significant negative relationship between quiet quitting and job satisfaction with $r=-0.765$ ($p<0.05$ significance level). The regression analysis revealed that quiet quitting has an effect on job satisfaction ($\beta=-0.739$; $p<0.05$). As a result of the difference tests (t test, ANOVA) on quiet quitting and job satisfaction, significant differences were found between gender, status, age, education and working hours at $p<0.05$ level of significance.

Keywords: Quiet Quitting, Job Satisfaction, Aviation Sector Employees.

Received: 09.12.2023

Accepted: 08.02.2024

Suggested Citation:

Deniz, A. (2024). The Effect of Quiet Quitting On Job Satisfaction: A Research for Aviation Sector Employees, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 7(2): 134-152.

GİRİŞ

Çalışanların tatminsizliklerini ifade ediş biçimleri; yapıcı/yıkıcı ve aktif/pasif şeklinde açıklanabilmektedir. Aktif ve yapıcı bir yaklaşım sergileyen çalışanlarda; söz hakkı alarak kendini ifade etme yanı sıra yöneticileri ile sorunları tartışarak koşulları düzeltmeye çalışma davranışı ön plandadır. Pasif ve yapıcı olan çalışanlarda; iyimser bir bağlılık yaklaşımı ve kuruma karşı yapılan eleştirilerde kurum lehine duruş sergileme davranışı görülmektedir. Aktif ve yıkıcı bir yaklaşım sergileyen çalışanlarda; iş arama ve işten çıkma davranışı ön plandadır. Pasif ve yıkıcı olan çalışanlarda; koşulların daha kötüye gitmesine izin veren, sorunları görmezden gelen bir ihmal yaklaşımı yanı sıra kronik devamsızlık, işe geç kalma, çabanın azalması ve hata oranının artması gibi tepki davranışları görülmektedir.

Müşterilerine verimlilik odaklı hizmet sunumu gerçekleştiren havacılık sektörü için bağlı ve verimli çalışanlar, kalıcı sürdürülebilirlik noktasında oldukça önemli ve gereklidir. Bu sebeple sektör paydaşları çalışanlarını bu misyon ile yönlendirmeye gayret etmektedir. Yüksek verimlilik odaklı üretim için sessiz istifa kavramının doğru iş tatmini yöntemleri ile ortaya çıkmadan yönetilmesi kurumlar için ana hedef konumundadır.

Günümüz iş hayatına dâhil olan Z kuşağı çalışanları kendilerine sunulan görevlerin dışındaki işlere ilave çaba harcamanın zaman kaybı olduğunu düşünmektedirler. İlave sorumluluk almanın karşılığında terfi alma, maaşlarında artış olması gibi beklentileri olan çalışanlar işverenler tarafından bu istekleri karşılanmadığında iş tatminlerinde düşüş yaşayarak kendilerini değersiz hissetmektedirler. Çalışanların işlerinden tatmin olamamaları durumunun sessiz istifa kavramının hızlı bir şekilde yaygınlaşmasına katkı sağladığı düşünülmektedir (Duman, 2022).

Tek taraflı bir irade olan istifa sunumunu kullanmayan ve çalışma sürecine devam eden çalışanların işlerine ilave katkı sunmayı bırakmış, tükenmiş, iş tatminini kaybetmiş bir biçimde ilerlemesi muhtemeldir. Bu sebeple son dönemlerde çalışanlarda görülen sessiz istifa kavramının fiiliyata dönüştürülmüş istifa kavramı ile beraber ele alınması gerektiği değerlendirilmektedir (Satıl, 2022).

Çalışanların kişisel ve profesyonel gelişimi ile işlerinde mutlu olmaları işlerine bağlı kalmalarını da gerektirir. Kurumların profesyonel gelişime olan katkıları çalışanların iş tatminine yanı sıra uzun yıllar boyunca kuruma katkı sağlamalarına olanak tanıyan önemli bir faktördür. İş tatmini kurumun çalışandan beklentisi olarak idealize edilmiş bir çalışan davranış biçimini yansıtırken, sessiz istifa davranışı ise çalışanın işe karşı pasif olumsuz tutumunu ifade etmektedir. Bu sebeple ortaya çıkacak iş tatminsizliklerinin sessiz istifa kavramına olumsuz katkı sağlayabileceği öngörülmektedir.

Havacılık sektörü faaliyetlerini öncül bir hizmet sağlayıcısı olarak yürütmektedir. Hizmet sektörü çalışanları düzenli olarak müşterileri ile iletişim kurmak zorunda kalmaktadırlar. Hizmet sunumunda kurumlar müşteri memnuniyeti ile yakından ilgilendiklerinden çalışan memnuniyeti de müşteri çıktılarıyla ilişkilendirilmektedir. İş yapış stilleri gereği müşteriler ile sürekli bir biçimde kontak kurmak zorunda kalan çalışanlar, müşteri memnuniyetini sağlandıklarında kendi iş tatminlerinin de arttığını görmektedirler. Benzer biçimde, işinden tatmin olan çalışanlar da müşteri tatminini ve bağlılığını artırmaktadır. Yoğun çalışma tempolarının ihmal, tükenmişlik, sessiz istifa gibi olumsuz çıktılara dönüşmemesi için kurumların güven verme, bağlılık yaratma, iş tatmini gibi unsurlara odaklanmaları oldukça önemlidir.

Hizmet işletmelerinde yapılan araştırmalar incelendiğinde, iş tatmininin; örgütsel bağlılığı, çalışan işgücü devrini, çalışan devamsızlığını (Tett ve Meyer, 1993), çalışan verimliliğini (Judge vd., 2001, Schleicher vd., 2004) ve örgütsel vatandaşlık davranışını (Organ ve Ryan, 1995) önemli

ölçüde etkilediği görülmektedir. Bu bakımdan değerlendirildiğinde hizmet sunumunda bulunan çalışanların iş tatminlerini etkileyen unsurların incelenmesi ve kurumların uygulamalarına bu araştırmalara göre yön vermesi önemlidir. Bu kapsamda çalışmada sessiz istifanın iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir.

SESSİZ İSTİFA

Sessiz istifa, Covid-19 salgınının ardından işyerlerinde meydana gelen ciddi değişiklikler nedeniyle çoğunlukla genç çalışanlar arasında yaygınlaşmıştır. Sessiz istifa, gereğinden fazla çalışmak istemeyen ancak istifa etmeyi de pek düşünmeyen daha çok 35 yaş altı genç çalışanların tercih ettiği sessiz bir vazgeçiş ya da vazgeçme hareketi olarak tanımlanabilir (Duman, 2023). Sessiz istifa, çalışanın görev tanımında belirlenen işler dışında ilave iş yapmayarak yanı sıra işinden ayrılmayarak iş performansını en aza indirmesi anlamına gelmektedir (www.abprojeyonetimi.com). Sessiz istifa kavramı popülerliğini, 2021 yılı içinde Çin'deki uzun çalışma sürelerine karşı çıkmak için internet üzerinden organize edilen ve hızlı bir biçimde tüm dünyaya yayılan bir protesto eylemi ile kazanmıştır (Hürriyet, 2022).

Sessiz istifa, kurallı çalışmak ve aldığı ücrete göre hareket etmek gibi kolektif endüstriyel davranışlara çok benzemekle birlikte psikolojik bir boyut da taşımaktadır. Sessiz istifa, çalışan sinizmi, sessizlik gibi kavramlar üzerinden anlaşılabilir. Sessiz istifanın kavramsallaştırılmasını kolaylaştırmak için birden fazla teori ve kavrama başvurulabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, sosyal değişim, psikolojik sözleşme, örgütsel adalet, çatışma teorisi, eşitlik teorisi bu unsurlara örnek olarak verilebilir.

Sessiz istifa davranışında bulunan çalışan, potansiyelini işine tam olarak yansıtmamakta, diğer çalışanlarla iş birliğine girmeye gönüllü olmamaktadır. Sessiz istifa davranışının birtakım tetikleyicileri bulunmaktadır. Bunlar; Covid-19 salgını döneminde başvuru uzaktan çalışma gibi esnek mesai kullanım biçimlerinin çalışanlar için cazibesi, özellikle Z kuşağı genç çalışanları için işin anlamının değişmesi, kurumların oluşturduğu uzun çalışma süresi ve fazla çalışma sürelerinin bir sonucu olarak çalışanların tükenmişlik sendromuna girmesi, geçici sığınmacılar ve kaçak işgücü sebebiyle düşük teknoloji emek yoğun sektörlerde merdiven altı üretimin yaygınlaşması olgularıdır.

Sessiz istifa, çalışanların; kasıtlı olarak iş aktivitelerini iş tanımlarıyla sınırladığı, önceden belirlenmiş beklentileri karşıladığı ancak aşmadığı, ek görevler için asla gönüllü olmadığı ve tüm bunları yalnızca mevcut istihdam durumlarını korumak için yaptıkları ve refahlarını örgütsel hedeflere göre önceliklendirdikleri bir anlayıştır. Çalışanlar, düşük dışsal motivasyon ve tükenmişlik yaşadıkları için yanı sıra yöneticilerine veya kurumlarına karşı kin besledikleri için sessiz istifa davranışı sergilerler. Sessiz istifa süreci çalışanların tükenmişlikten kaçınmasına yardımcı olurken diğer yandan profesyonel kariyerlerini tehlikeye de atabilir.

Kaplan (2022), çalışanların sessiz istifa davranışının bireysel düzeyde nedenlerini Sessiz İstifa Piramidi adını verdiği bir piramitle açıklamıştır. Piramidin tepesinde iletişim eksikliği bulunmakta bunu aidiyet eksikliği, kendini değerli hissetme eksikliği, tutarlılık eksikliği ve güven eksikliği izlemektedir. Bu bağlamda sessiz istifa davranışının ortaya çıkışı aşağıdaki aşamaları izlemektedir:

Duygusal Aşama: Bu aşama çalışanın yaşadığı ilk kırılma anıdır. Bu aşamada çalışan kendisinin uzmanlığına ve tecrübelerine yeterince değer verilmediği inancındadır.

Zihinsel Aşama: Bu aşama çalışanın sözde işyerinde var olma davranışı içinde olduğu aşamadır. Bu aşamada çalışanlar iş süreçlerine aktif olarak katılmaktadır ancak zihinsel anlamda işyerinde değildirler.

Fizyolojik Aşama: Bu aşama çalışanın yeni seçenekler arayışına başladığı aşamadır. Bu aşamada çalışanlar örgütsel anlamda sessizlik eylemini sonlandırarak işyerinden rahatsızlıklarını ve işe devam etme isteksizliklerini dile getirmeye başlamıştır.

Sessiz istifa kavramı Bilimsel Yönetim Okulunun makine metaforu ile tanımlanan çalışan karakteristiğine bir farkla uygun düşmektedir (Morgan, 1998). Makine metaforunda çalışan doğasının temelinde yer alan tembel insan olgusundan söz edilirken, sessiz istifa davranışında çalışanların çeşitli sebeplerle mevcut kapasitelerini bilinçli bir davranış olarak kullanmamaları söz konusudur. Sessiz istifa davranışı, beklentilerin uyuşmaması sonucu oluşan çalışan memnuniyetsizliğinden beslenen bir örgütsel sessizlik eylemi olup çalışanların algılarınca yönlendirilmektedir. Çalışanın iş memnuniyetsizliği sonucu, işten ayrılmayıp sessiz istifa davranışı tercihinde bulunmasında istihdam ve işsizlik sorununun etkili olduğu düşünülmektedir.

Sessiz istifanın sonucu, çalışanlar; mevcut potansiyellerini ortaya koymadıklarından performansları azalmakta, kariyer planlamaları zarar görmekte ve sessiz işten ayrılma işlemleri körüklenmektedir. Sessiz istifanın nedenleri arasında özetle; beklenti uyuşmazlığı sonucu oluşan psikolojik aykırılıklar, konfor alanından çıkmama isteği, performansa dayalı olmayan standart ücret ödemesi ve özellikle kamuda devlet memuru benzeri iş güvencesi sisteminin sağladığı güvence, rutin ve standart işler sayılabilecektir.

İŞ TATMİNİ

İş tatmini, bir çalışanın işi ve işteki deneyimini değerlendirmesi sonucu hissettiği pozitif duygusal durum olarak ifade edilebilmektedir (Locke, 1976). İş tatmini, bireylerin işe dair tutumlarının en önemlilerinden biridir. Zira işe sarılma, örgütsel bağlılık, örgütsel destek algısı ve çalışanın işe tutulması gibi süreçler iş tatmini ile başlamaktadır. Örgütsel davranış bakımından en önemli tutumlardan bazıları bireylerin işe karşı geliştirdikleri tutumlardır. İşe karşı geliştirilen tutumların başında iş tatmini gelmektedir. İşe karşı geliştirilen tutumlar olumlu ise çalışanların tatmin düzeylerinin yüksek, işe karşı geliştirilen tutumlar olumsuz ise çalışanların tatmin düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. İş tatmini ile pozitif örgütsel davranışlar hareketlenirken iş tatminsizliği negatif örgütsel davranışları hareketlendirmektedir. İş tatminsizliği oluşması durumunda çalışanların işlerine karşı yabancılaşmaları ve kurumları ile özdeşleşme hissinden kopmaları sıklıkla görülmektedir (Başaran, 1998).

İş tatmini, çalışanın işine dair sergilediği genel tutum olarak da tanımlanmaktadır. Bu tutum örgütsel vatandaşlık davranışlarının öncülleri içerisinde en çok ilgi görenidir (Organ ve Bateman, 1983). Schermerhorn vd., (1994)'e göre çalışan işin farklı yönlerine karşı bazı duygusal tepkiler verebilmektedir. Bu tepkilerin tümü iş tatminini meydana getirmektedir. Spector (1997)'e göre iş tatmini, kişinin işine karşı duyduğu tatmin duygusunu etkileyebilen tutumsal değerler ve değişkenleri kapsayan bir kavram olarak ifade edilmektedir. Arifin, (2015)'e göre iş tatmini; çalışanların çalışma ortamının mevcut durumuna cevap vermesi, çalışanların iş çıktısına veya performansa dayalı olarak değerlendirme yapması ve yine çalışanların gerçekleştirdiği diğer tutumlarla ilişkilidir.

İş tatmini, doğrudan gözlemlenmesi zor olan fakat işyerine yansıyan davranışlardan anlaşılabilir, bireyin işine yönelik oluşturduğu duygusal bir tutumdur. Bu bağlamda iş tatmini, işle alakalı sonuçlar tarafından belirlenmektedir. Çalışanın önemsendiği unsurlar ne derece olumlu ya da

olumsuz şekilde karşılanıyorsa iş tatminini belirleyen detaylar da bu sonuçlardan kaynaklanır. Smith vd., (1969) iş tatminiyle alakalı beş önemli iş özelliğinden söz etmektedirler:

İşin Niteliği: İşin çalışan için taşıdığı anlam, sorumluluk ve öğrenme fırsatları biçiminde açıklanmaktadır. Bu durum işin kendisinden duyulan tatmin olarak değerlendirilmektedir.

Ücret: Çalışanın yaptığı işin karşılığında elde ettiği maddi kazançtır. Miktarının yanı sıra diğer çalışanlarla karşılaştırıldığında eşitliği de önemlidir. Bu durum ücret ve ödül tatmini olarak açıklanmaktadır.

Terfi sistemi: Çalışanın işte ilerleyebilme fırsatının olup olmaması durumudur. Bu durum terfi tatmini olarak açıklanmaktadır.

Danışmanlık: Danışmanın çalışana aktaracağı teknik bilginin yanında davranışsal desteğidir. Bu durum bir nevi denetim katkısı şeklinde değerlendirilmektedir.

İş Arkadaşları: Çalışanın iş arkadaşlarının teknik yönden yeterli ve sosyal açıdan destekleyici olmalarıdır. Bu husus iş arkadaşlarından duyulan tatmin şeklinde değerlendirilmektedir.

İş tatmini, çalışanın kendi algısı üzerinden hareketlenen önemli bir takım faktörlerin yine çalışan tarafından değerlendirilmesinin bir sonucudur. İş tatmini yüksek olan çalışanlar, işleri hakkındaki olumlu duygulara sahip iken, iş tatmini düşük olan çalışanlar ise işleri hakkında olumsuz duygulara sahiptir. Yanı sıra iş tatmini yüksek çalışanlarda düşük düzeyde işten ayrılma niyeti, düşük oranda işe gelmeme, geç kalma, düşük seviyede sessizlik gibi durumlar görülürken, iş tatminsizliği bulunan çalışanlarda yüksek düzeyde işten ayrılma, yüksek oranda işe gelmeme, geç kalma, yüksek seviyede sessizlik gibi durumlar görülmektedir. Bu bağlamda kurumlar iş tatmini yüksek olan çalışanlar ile ilerlemeyi tercih etmektedirler. Bu bakımdan çalışanların kurum tarafından sürekli bir biçimde geliştirilmeleri ve bu sayede tatmin düzeyleri ile işlerine olan bağlılıklarının artırılması önem teşkil etmektedir (Clifton ve Harter, 2019).

Diğer yandan iş tatminine neden olan faktörler; bireysel, örgütsel ve grupsal faktörler şeklinde sınıflandırılmaktadır.

Bireysel Faktörler: Çıkarlar, ihtiyaçlar, istekler.

Örgütsel Faktörler: Çalışma şartları, terfi olanakları, ücret, terfi olanakları, işin niteliği ve politikalar.

Grupsal Faktörler: Danışman tutumları ve iş arkadaşları olarak detaylandırılabilir.

Tüm etkenlerin bütünsel olarak etkileri çalışanların iş tatminleri ya da iş tatminsizlikleri üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu etkiler çalışanların işe dair oluşturacakları olumlu ya da olumsuz tutumların da önemli birer çıktısı olmaktadır.

Alanyazında iş tatminini açıklayan bazı kuramlar ortaya konulmuştur. Maslow, (1954); Alderfer, (1969); McClelland, (1971)'in ihtiyaç temelli kuramına göre bireylerin genel-temel ve psikolojik-fizyolojik ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu kurama göre çalışanların bu ihtiyaçları giderildiğinde iş tatmini oluşmaktadır. Herzberg vd., (1959)'nin iki faktör kuramında, ayrı ayrı olacak şekilde gerek iş tatmini gerekse iş tatminsizliği meydana getiren faktörler bulunduğu paylaşılmaktadır. Bu kurama göre iş tatmini oluşturan faktörler güdüleyiciler şeklinde adlandırılmaktadır. Güdüleyiciler, işin içeriği ve işin kendisi ile ilgilidir. İş tatminsizliğini meydana getiren faktörler ise hijyen faktörleri olarak adlandırılmaktadır. Hijyen faktörleri, işin içeriği ve işin kendisi ile ilgisi olmayan iş dışı faktörler ile ilgilidir.

Adams, (1963)'in eşitlik kuramında, çalışanlar işlerinde ortaya koydukları emek ile karşılığında ne aldıklarını karşılaştırırlar. Yanı sıra farklı kurumlarda benzer işler yapanların emekleri karşılığında aldıklarını kendi çabaları ile kıyaslarlar. Çalışanlar kıyaslama sonucunu adil olarak

algılsa iş tatmini ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar kıyaslama sonucunu adil olarak algılamazsa ise iş tatminsizliği oluşmaktadır. Vroom, (1964)'un beklentiler kuramında, çalışanların işte ortaya koyduklarının karşılığında ulaşmayı umdukları beklentileri bulunmaktadır. Bu beklentilerin karşılanması iş tatmininin ortaya çıkmasına katkı sağlamaktadır. Tersisi durumda ise iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır.

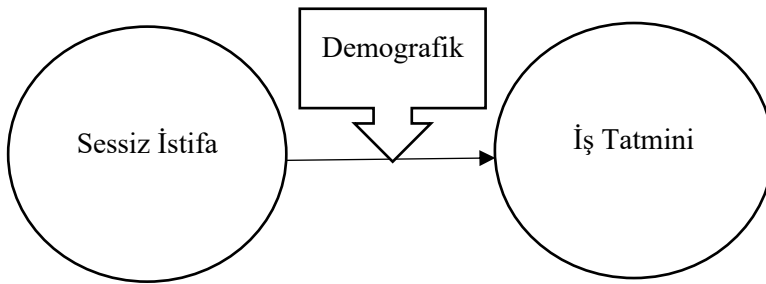
Hackman ve Oldham, (1975), (1980)'ın iş özellikleri kuramında iş özellikleri iş tatminini belirleyen temel faktördür. Locke ve Latham, (1990), (2002)'in amaç belirleme kuramında çalışanlara ulaşılması zor ama mümkün amaçlar-hedefler verildiğinde çalışanların başarısının da yüksek olacağı paylaşılmaktadır (Oshagbemi, 2003). Kişi-ortam uyumu kuramına göre de kişi-örgüt ve kişi-iş ve uyumu iş tatminini ortaya çıkmaktadır (Kristof, 1996).

ARAŞTIRMADAKİ AMAÇ, YÖNTEM ve HİPOTEZLER

Bu araştırma sessiz istifanın iş tatmini üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla ilişkisel tarama modeli esasıyla havacılık sektörü çalışanlarıyla gönüllülük temelinde kolayda örnekleme kullanılarak yapılmıştır. Söz konusu sektördeki İGA-İstanbul Havalimanı (İstanbul Ground Airport) 36000 çalışanı olduğu bilinmektedir. Bu yönüyle 479 kişiyle oluşturulan veri setinin evren-örneklem uyumunu sağladığı (Büyüköztürk, 2007) söylenebilir. Havacılık sektöründeki 479 çalışandan Google Formlar, e-posta ve yüz yüze elde edilen verilerle veri seti meydana getirilmiştir.

Araştırmada demografik ifadelerden oluşturulan verilerin yanı sıra 2 ölçek kullanılmıştır. Sessiz İstifa Ölçeği Boz, Duran, Karayaman ve Deniz (2023) tarafından geliştirilmiş olup 25 ifadeden oluşmaktadır. İş Tatmini Ölçeği ise Brayfield ve Rothe (1951)'un tarafından geliştirip Yoon ve Thye (2002) tarafından kısaltılan, Kuşluyan ve Kuşluyan (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 5 ifadeden oluşan iş tatmini ölçeğidir. Anket 5 ifadeli demografik sorular da eklenmiştir. Toplamda 30 ifade 5'li (Likert tipi) (1.Hiç Katılmıyorum,-5.Tamamen Katılıyorum) ve 5 adet demografik bilgiler içeren ifadeleri kapsayan anketi 479 havacılık sektörü çalışanınca doldurulmuştur. Ancak, eksik ve normal dağılıma uymayan 26 anket çıkartılarak 453 anket ile analizler yapılmıştır.

Araştırmanın analizinde SPSS (23.0) istatistik paket programı kullanılmıştır. Analizler için istatistik açıdan anlamlılıkta $p < 0,05$ düzeyi aranmıştır. Hipotezlerin istikametinde verilerin değerlendirilmesi için güvenilirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi, T-testi, ANOVA, korelasyon ile regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırma için kullanılan 2 ölçeğin eğik döndürme, faktör yüklerinin 0,50 üzerinde olması, çıkarma metodu temel bileşenler seçilerek açıklayıcı faktör analizleri yapılmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma Hipotezleri;

H₁: Sessiz istifa; iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir

H₂: Demografik değişkenler ile sessiz istifa arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır

H₃: Demografik değişkenler ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır

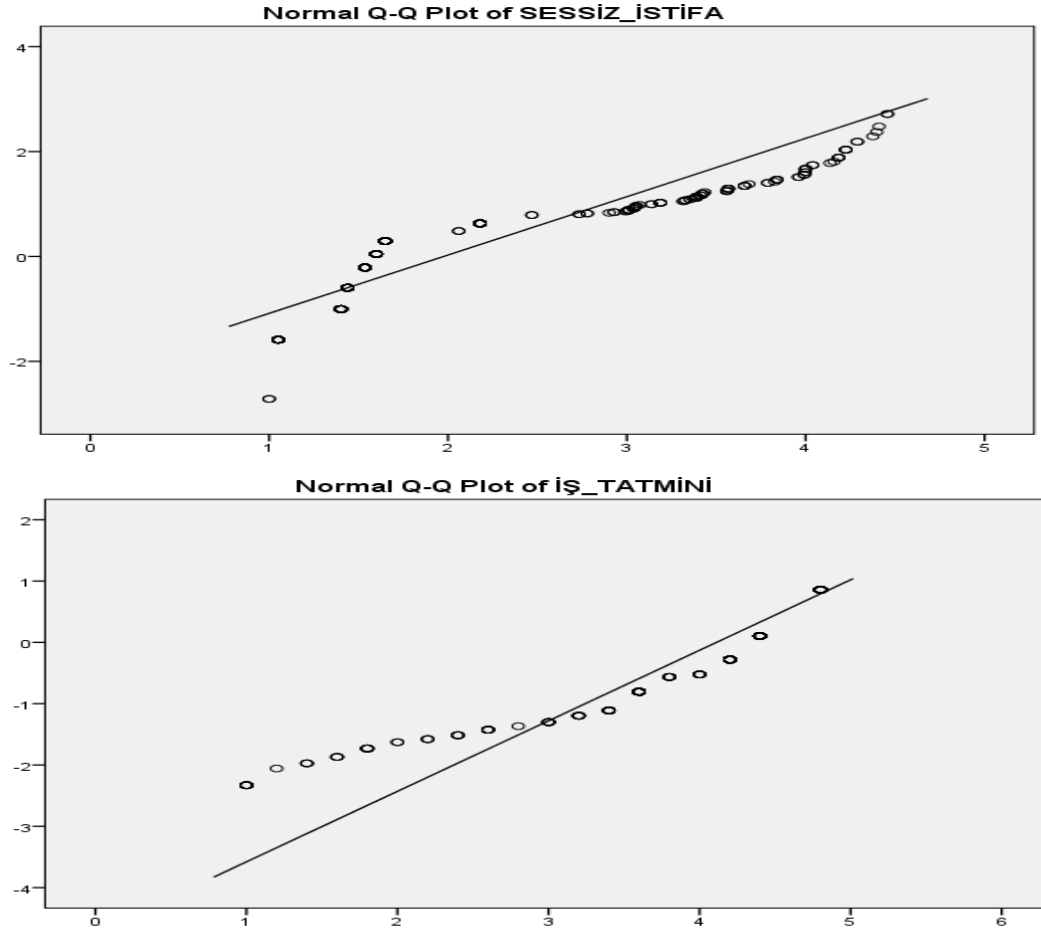
ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde analize uygun veri setindeki 453 İGA çalışanın demografik bilgileri, kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri, frekans dağılımları, regresyon analizleri vb. ile yorumlanması yer almaktadır. Ayrıca demografik değişkenlere yönelik tanımlayıcı istatistiksel analizlere de yer verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Cinsiyet	n	%	Eğitim	n	%
Kadın	242	53,4	İlköğretim	71	15,7
Erkek	211	46,6	Lise	86	19,0
Unvan	n	%	Önlisans	134	29,6
Beyaz_yakalı	172	38,0	Lisans	107	23,6
Mavi_yakalı	281	62,0	Lisansüstü	55	12,1
Yaş	n	%	Çalışma süresi	n	%
18-23	122	26,9	1-5 Yıl	187	41,3
24-43	259	57,2	6-10 Yıl	36	7,9
44-58	72	15,9	11-15 Yıl	161	35,5
			16 Yıl ve üstü	69	15,2

Araştırmaya katılan İGA çalışanlarının çoğu; kadın (%53,4), unvanları mavi yakalı (%62,0), önlisans eğitimi (%29,6) ve kurumda çalışma süreleri (%41,3'ü 1-5 yıl), yaşları (%57,2'si 24-43 yaş grubunda) oldukları saptanmıştır.



Şekil 2. Normal Dağılım Grafiği

Araştırmaya ait ölçeklerin eğiklik (Skewness) - basıklık (Kurtosis) değerlerinin (Kalaycı, 2010) normal dağılım (-3 ile +3) gösterdiği saptanmıştır.

Tablo 2. Güvenilirlik Analizi

Sessiz İstifa Ölçeği		İş Tatmini Ölçeği	
Cronbach's Alpha	n	Cronbach's Alpha	n
0,967	25	0,886	5

Sessiz istifa ölçeği ile İş tatmini ölçeklerine ait güvenilirlik analizi sonucu incelendiğinde, (0,967; 0,886) sonucuyla oldukça güvenilir oldukları (Büyüköztürk, 2007) tespit edilmiştir.

Tablo 3. KMO ve Bartlett's Testi

		Sessiz İstifa Ölçeği	İş Tatmini Ölçeği
Kaiser_Meyer_Olkin Measure of		0,847	0,854
Bartlett's-Test of-Sphericity	Approx.	16916,651	1626,282
	Df	300	10
	Sig.	0,000	0,000

KMO Faktör analizine göre uygunluk ve örneklem yeterlilik analizinde kabul edilen limitin 0,50 olmasına karşın değerlerin 0,80 - 1,00 arasında olması çok güvenilir (Kalaycı, 2010) olduğunun göstergesidir.

Sessiz istifa ölçeği (0,847), İş tatmini ölçeği (0,854) sonucuyla KMO Barlett testinin neticesinde örneklemin çok iyi olduğunu ve faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. Sessiz İstifa Ölçeği Faktör Analizi

	Bileşenler				
	1	2	3	4	5
S02	,927				
S01	,918				
S05	,822				
S03	,768				
S04	,766				
S06	,591				
S07	,567				
S09		,871			
S08		,820			
S10		,730			
S11		,626			
S12		,619			
S13			,930		
S14			,850		
S15			,692		
S16			,584		
S17				,933	
S18				,799	
S19				,685	
S21				,662	
S20				,629	
S22					,821
S24					,626
S23					,603
S25					,549

Sessiz istifa ölçeğinin 25 ifade ve 5 faktörlü yapısında madde yük değerlerinin 0,549 ile 0,933 arasında değiştiği tespit edilmiştir.

Tablo 5. İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi

İfadeler	Bileşenler
	1
İT03	,941
İT04	,911
İT01	,863
İT02	,855
İT05	,622

İş tatmini ölçeğinin 5 ifade ve tek faktörlü yapısında madde yük değerlerinin 0,622 ile 0,941 arasında değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 6. T Testi (Cinsiyet, Statü)

Cinsiyet	Cinsiyet	N	Ort.	S.S.	p
SESSİZ_İSTİFA	Kadın	242	2,1684	,93874	0,000
	Erkek	211	1,7540	,79812	
İŞ_TATMİNİ	Kadın	242	4,0314	1,00999	0,000
	Erkek	211	4,2038	,66360	
Statü	Statü	N	Ort.	S.S.	p
SESSİZ_İSTİFA	Beyaz_yakalı	172	1,5506	,70330	0,000
	Mavi_yakalı	281	2,2353	,90812	
İŞ_TATMİNİ	Beyaz_yakalı	172	4,6267	,53200	0,000
	Mavi_yakalı	281	3,7964	,88583	

Tabloya göre sessiz istifa konusunda kadın çalışanlarda erkek çalışanlara göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü anlamlı farklılık olduğu bulgulanmıştır. Tabloya göre sessiz istifa konusunda mavi yakalı çalışanlarda beyaz yakalı çalışanlara göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tabloya göre iş tatmini konusunda erkek çalışanlarda kadın çalışanlara göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü anlamlı farklılık olduğu bulgulanmıştır. İş tatmini konusunda beyaz yakalı çalışanlarda mavi yakalı çalışanlara göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7. Çoklu Karşılaştırma ANOVA (Yaş, Eğitim, Kurumda çalışma süresi)

Yaş		Kare.top.	df	Ort.kare.	F	Sig.
SESSİZ_İSTİFA	Gruplararası	60,273	2	30,136	44,430	,000
	Grupiçi	305,232	450	,678		
	Toplam	365,505	452			
İŞ_TATMİNİ	Gruplararası	46,848	2	23,424	35,754	,000
	Grupiçi	294,820	450	,655		
	Toplam	341,668	452			
Eğitim		Kare.top.	df	Ort.kare.	F	Sig.
SESSİZ_İSTİFA	Gruplararası	47,455	4	11,864	16,711	,000
	Grupiçi	318,050	448	,710		
	Toplam	365,505	452			
İŞ_TATMİNİ	Gruplararası	17,217	4	4,304	5,943	,000
	Grupiçi	324,451	448	,724		
	Toplam	341,668	452			
Kurumda çalışma süresi		Kare.top.	df	Ort.kare.	F	Sig.
SESSİZ_İSTİFA	Gruplararası	125,119	3	41,706	77,900	,000
	Grupiçi	240,387	449	,535		
	Toplam	365,505	452			
İŞ_TATMİNİ	Gruplararası	116,605	3	38,868	77,542	,000
	Grupiçi	225,063	449	,501		
	Toplam	341,668	452			

ANOVA testi ikiden fazla örneklem grubunun arasında bulunan ortalamaların anlamlılık seviyesinde farklılık taşıyıp-taşımadığının saptanmasında kullanılmaktadır (Kalaycı, 2010:131).

Tabloya göre sessiz istifa konusunda katılımcıların yaş, eğitim ve kurumda çalışma süresi arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılık olduğu bulgulanmıştır.

Ayrıca, iş tatmini konusunda katılımcıların yaş, eğitim ve kurumda çalışma süresi arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 8. Korelasyon Analizi

Korelasyon		SESSİZ_İSTİFA	İŞ_TATMİNİ
SESSİZ_İSTİFA	Pearson Correlation	1	-,765**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	453	453
İŞ_TATMİNİ	Pearson Correlation	-,765**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	453	453

Korelasyon, ilişkinin nedenselliğinin sebebinin bulunmasında ön bilgi vermektedir. Korelasyon analizi ilişkinin varlığındaki korelasyon katsayısı "r" ile belirtilmekte olup -1 ile +1 arasında değer almaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014).

Yapılan korelasyon analizi ile sessiz istifa ile iş tatmini arasında $r = -0,765$ kuvvetinde ve ($p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde) negatif yönlü, yüksek düzeyde ilişki bulunmaktadır.

Tablo 9. Regresyon Analizi

Model	Standart dışı		Standardize	t	Sig.	F	R ²
	B	S.H.	Beta				
1	(Sabit)	5,572	0,064	87,505	0,000	634,635	0,585
	SESSİZ_İSTİFA	-0,739	0,029	-0,765	-25,192		
a. Bağımlı: İŞ_TATMİNİ=5,572+(-0,739*SESSİZ_İSTİFA)							

Değişkenler arasında bulunan etkileşimin analiz edilmesinde, iki değişkenden birindeki değişimin diğeri üzerindeki değişimin açıklanmasında kullanılan yöntem regresyon denmektedir (Gürüş ve Çağlayan, 2005: 199). Bu analizde;

R²: bağımlı değişkendeki değişimin bağımsız değişken tarafından ne kadarının açıklandığı,

F: regresyon analizinin anlamlı olup/olmadığı ($p < 0,05$ den küçük olması),

β : bağımsız değişkenin etkisi sabit tutularak bağımlı değişken üzerindeki etkisinin test edilmesi, amacıyla kullanılmıştır (Kalaycı, 2010: 259-269).

Yapılan analiz sonucunda sessiz istifa ve iş tatmini modeli istatistiki açıdan ($F = 634,635$; $p < 0,05$) anlamlıdır. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,585$ olarak bulunmuş olup, iş tatminindeki değişimin %58,5'i sessiz istifa tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 10. Hipotezlerin Testi

Hipotez	Sonuç
H ₁ : Sessiz istifa; iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir	Kabul
H ₂ : Demografik değişkenler ile sessiz istifa arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır	Kabul
H ₃ : Demografik değişkenler ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır	Kabul

SONUÇLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu çalışma, havacılık sektörü çalışanlarının sessiz istifa algulamalarının iş tatminleri üzerindeki etkisinin saptanmasına yöneliktir. Bu amaçla İGA'da çalışmakta olan 479 havacılık sektörü çalışanına kolayda örnekleme yöntemiyle ilişkisel tarama esasıyla ulaşılmıştır. Eksik ve hatalı 26 anket çıkartılarak 453 havacılık sektörü çalışanı ile veri seti oluşturulmuştur. Sessiz istifa ile iş tatmini arasında yapılan korelasyon analizi ile $r=-0,765$ kuvvetinde, $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde, negatif yönlü, yüksek düzeyli anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Sessiz istifanın iş tatmini üzerindeki etkisinin analiz edilmesi için yapılan regresyon analizi ile ($\beta=-0,739$; $p<0,05$) negatif yönde etkisi saptanmıştır.

Alanyazında sessiz istifa ve iş tatminiyle ilgili havacılık sektöründe yapılan çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak pozitif-negatif örgütsel davranışlar ile iş tatmini arasındaki ilişki ve etkiyi araştıran yanı sıra bu çalışmayı destekleyici bazı çalışmalar şöyle özetlenebilir;

Tamuz (2001), çalışanların gösterdiği sessizlik davranışının aynı zamanda iş tatminsizliğine, strese ve sinizme neden olduğunu ifade etmiştir. Gümüştakin ve Öztemiz (2005)'e göre aşırı iş yükü sonucu çalışanlarda tükenmişlik, tatminsizlik gibi sorunlar ortaya çıkarken, kurumsal bazda ise verimsizlikten dolayı sorunlar meydana gelmektedir. Spector (2008), iş tatmini çalışan duygularını kapsadığı için, iş üretkenliği, çalışan devir hızı, devamsızlık ve yaşam tatmini ile ilgili olduğunu ifade etmiştir. Greenberg (2009), örgütün adil uygulamalarını algılayan çalışanların, yüksek düzeyde müşteri ve çalışan memnuniyeti sağladığını ifade etmiştir. Tudor (2011)'un çalışmasında yer verdiği iş tatmini, stres, işte tükenmişlik vb. davranışsal sonuçlarla yakın ilişkili bulunan eşitlik kuramına göre, çalışanlar; ellerinde bulunan girdilerin işe yönelik çabaları ile elde ettikleri çıktılardan daha büyük olduğunu gördüklerinde motivasyon kaybının oluştuğu paylaşılmaktadır. Demirel (2013) çalışmasında, iş tatmini ile sağlık problemleri arasında negatif yönde ilişki gözlemlenmiştir. Ayrıca iş stresinin iş tatmini üzerinde doğrudan negatif etkisinin olduğu da yine bu çalışmada bulgulanmıştır. Yanı sıra Miner (1992)'ın çalışmasına göre iş tatmini düşük olan çalışanlarda stres ve uykusuzluk yaşama gibi sorunlar bulgulanmıştır.

Örgütsel bağlılıkla ile iş stresi ilişkisinde iş tatmininin de aracılık rolü olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılığın iş tatmini sağlamada etken bir göreve sahip olduğu tespit edilmiştir. Jonason vd., (2015), Makyavelizm ve algılanan iş yeri rekabetçiliğinin daha az iş tatmini ve daha fazla işi bırakmayı düşünmekle ilişkilendirilebileceğini ileri sürmüşlerdir. Mete vd., (2016)'ne göre çalışanların işe girdiklerinde, girdikleri iş beklentileri karşılanmadığında iş tatminleri azalmakta; gerçeklik şoku da meydana gelebilmektedir. Yean ve Yusof (2016)'a göre çalışanların örgütsel adalete yönelik algısının olumsuz olması durumunda performansları düşmekte, iş tatmini ve işe bağlılığı azalmakta, sonuç olarak işten ayrılma niyetleri ortaya çıkmaktadır. Bülbül (2016), iş tatmininin artmasının, çalışanların işe dönük motivasyonlarını pozitif biçimde etkilediğini paylaşmıştır. Böylelikle çalışanların enerjileri ve işe karşı tutumları da artmaktadır. Aksi durumda çalışanın çalışma arzusu azalmaktadır. Bu da motivasyon kaybına, çalışanların işe karşı ilgilerinde azalmaya ve çalışanların performanslarında düşüşe sebep olmaktadır. Tekir vd., (2016)'ne göre iş yükünün fazla olması ve çalışanların kendilerine yanı sıra ailelerine yeterince zaman ayıramamaları durumu tükenmişlik duygusunu artırarak iş tatminini negatif biçimde etkileyebilmektedir. Naeem vd., (2017), çalışanların performanslarından dolayı elde ettikleri tatmin ile işten ayrılma niyetleri arasında olumsuz bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Işıkhan (2017), öğretmenlerin veya diğer çalışanların yaşadıkları sorunların çözülmemesi halinde, bu durumun çalışanlarda; tükenmişliğe, strese, psikolojik ve fiziksel sorunlara, iş tatminsizliğine, verimlilikte düşüşe ve işten ayrılmalara sebep olabileceğini ileri sürmektedir. Yavuz ve Akça (2018), çalışmalarında çatışma, stres, tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir. Nafei (2019), toksik liderliğin çalışan performansını,

iş tatminini, örgütsel bağlılığı azalttığını ve neticesinde çalışanlarda tükenmişliğe, sağlık sorunlarının oluşmasına, strese, işe devamsızlığa, motivasyon eksikliğine ve işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına sebep olduğunu belirtmiştir. Soyugüzel (2019)'e göre, çalışanların duyguları negatif olduğunda önyargılar, duygusal ve davranışsal rahatsızlıklar iş tatmini sağlamayan durumları ortaya çıkarmakta ve iş kayıplarına neden olmaktadır. Karadağ (2022)'a göre, işte var olmama düzeyindeki değişim, bireylerin iş tatmini düzeyindeki değişimi tek başına anlamlı olarak etkilemese de örgütsel sinizm düzeyindeki değişimle birlikte anlamlı etkiye sebep olmaktadır. Turunç ve Ögen (2022) çalışmalarında, bağımlı değişken olan tükenmişliğin; bağımsız değişkenler olan örgütsel vatandaşlık davranışı ile negatif yönlü, iş tatmini ile negatif yönlü ve aşırı iş yükü ile pozitif yönlü anlamlı ilişkilere sahip olduğunu bulgulamışlardır. Acar ve Karaaslan (2022)'in çalışmalarında, iş stresi ve mesleki tükenmişlik arasında pozitif yönde; iş tatmini ile mesleki tükenmişlik ve iş stresi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır. Ketten Edis ve Ketten (2022)'e göre sağlık çalışanlarının pandemi sürecinde tükenmişlik düzeyi artarken iş-yaşam doyumu seviyeleri azalmıştır. Atalay ve Çakırel (2022), sağlık çalışanlarının pandemi sebebiyle artan iş yüklerinin etkisiyle iş tatminlerinin azaldığını, bunun sonucunda tükenmişliklerinin arttığını ifade etmişlerdir. Özcan (2023), öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleriyle iş tatminleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Günümüzde yaşanan yoğun rekabetin oluşturduğu çatışma, stres, iletişimsizlik gibi durumların çalışanların enerjilerini azalttığı ve onları tüketerek sessizleştirdiği dikkate alındığında, havacılık sektöründe faaliyet gösteren tüm kurumların çalışanlarının iş tatminlerini belirli aralıklarla ölçmesinin büyük önem taşıdığı anlaşılabacaktır. İş tatmini hem toplumlar hem de çalışan bireyler bakımından olması istenilen bir sonuçtur. Çalışanların iş tatminlerini artırmak için kurumların; işi ilgi çekici yapmak amacıyla işin içsel yönlerine odaklanmaları, yüksek ücret verme tek başına kalıcı iş tatmini sağlamayacağından ilave kanıtlar ile süreci güçlendirmeleri, pozitif iş uyumu yaratan destekler sağlamaları faydalı olacaktır. Bu sebeple örgütsel başarı bakımından iş tatmini ile iş sonuçları arasındaki ilişkileri bilmek bu sebeple oldukça faydalıdır.

Mutlu olan çalışanların üretken çalışanlar olmaları daha muhtemeldir. Tatmin-performans ilişkisi, bireyden örgüte doğru gittiğimizde daha bariz bir biçimde görülmektedir. Kuruma ait tatmin-performans verisi bir bütün olarak değerlendirildiğinde işinden memnun olan çalışanların bulunduğu kurumların işinden memnun olmayan çalışanların bulunduğu kurumlardan daha verimli oldukları tespit edilmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının temel belirleyicilerinin başında iş tatmini gelmektedir. İş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışı ile orta düzeyde ilişkili olduğunu görülmektedir. İşinden memnun olan iş tatmini yüksek çalışanların kurumları için pozitif konuşmaları, kurum içinde diğer çalışanlara yardım etmeleri ve işlerine beklentinin üzerinde katkı sağlamaları daha muhtemel görünmektedir. Bu çalışanlar yaşadıkları olumlu deneyimlerin karşılığını vermek istediklerinden, sadece gerektiği kadar çalışmalarının yeterli olacağı duygusunun üzerine çıkabilmektedirler. Tutarlı bir biçimde bu düşüncelerini iş çıktıları ile de kanıtlamaktadırlar. Yaptıkları işlerinden memnuniyetsiz olan çalışanların tembellik yapma olasılıkları beklenen bir durum olsa da diğer olası çevresel faktörler de bu ilişkiyi etkileyebilmektedir.

İş tatminsizliği bulunan çalışanlarda işe karşı yabancılaşma görülmektedir. Bu bağlamda yabancılaşma ve iş tatminsizliği arasında yüksek düzeyde ilişki bulunmaktadır. Yabancılaşan kişilerin kendilerini kurumun parçası olarak kabul etmediği, işlerini yaşamın bir kesiti olarak görmedikleri ve kendilerine yabancılaşarak özdeşleşmenin ve örgütsel vatandaşlığın ters istikametine doğru yönlendikleri görülmektedir. Bununla birlikte iş tatmini düşük olan

çalışanlarda hayal kırıklığı, stres gibi duygusal çöküntülerin ortaya çıktığı ve baş ağrısı, uykusuzluk gibi sinirsel sorunların oluştuğu da görülmektedir.

Çalışanlarına rahat bir biçimde hastalık izni veren kurumlar bu konuda tüm çalışanlarına cesaret vermektedir. Çalışanların fazla sayıda alternatif iş imkânı olduğu durumlarda işlerinden memnun olmayan çalışanlar fazla oranda devamsızlık yapacaklardır. Tam tersi olarak düşük oranda alternatif iş imkânı bulunan çalışanların devamsızlık adetleri ise işlerinden memnun olan çalışanlarla aynı seviyede olacaktır.

Diğer yandan, çalışanlar kendilerine yüksek seviyede gelişim yatırımı yaptıklarında ortaya çıkacak iş tatminsizliğinin işten ayrılmaya dönüşmesi muhtemeldir. Havacılık sektörü çalışanları da kendilerine güçlü biçimde gelişim yatırımı yapan çalışan gruplarındandır. Bu özellikleri sebebiyle kendilerine uygun, çok sayıdaki alternatife kolayca ulaşabilirler. Bu bağlamda alternatif iş beklentileri de iş tatmini ile iş gücü devri arasındaki ilişkiyi etkilemektedir. İşinde memnuniyetsizlik yaşayan başarılı bir çalışana dışarıdan çok da istemediği bir iş teklifi ulaşırsa, bu durumun iş gücü devrine dönüşmesi daha az muhtemeldir. İstihdam alternatif ve olanaklarının zengin olduğu durumlarda ise çalışanların işteki memnuniyetsizliklerinin işten ayrılmaya dönüşmesi oldukça kuvvetli bir ihtimaldir. Çünkü alternatif ve olanak çeşitliliğinde çalışanlar iş değiştirmeyi daha kolay biçimde değerlendirebilmektedirler.

İş gücü devri aşamasına gelmiş ancak işyerinde kalmayı tercih eden çalışanlar ise sadece görev tanımları içindeki işleri yapıp sorumluluk almaktan kaçınıp bir nevi sessiz istifa sürecine girmektedirler. Son zamanlarda iş hayatının en çok konuşulan konularından birisi olan sessiz istifa gündemdeki yerini korumaya devam etmektedir. Covid-19 pandemisi, sonrasında çalışanların büyük oranlarda istifalarını ortaya çıkartmıştır. İşten ayrılmayan ancak yeteri kadar çalışan bireylerin ise sessiz istifa sürecine girdikleri görülmektedir. Bu durumun doğru anlaşılması ve yönetilmesi örgütlerin sürdürülebilir ve kalıcı olmalarına katkı sağlayacaktır.

Elde edilen verilerle yapılan korelasyon analizi ile sessiz istifa ve iş tatmini arasında $r=-0,765$ kuvvetinde ($p<0,05$ anlamlılık düzeyinde) negatif yönlü, yüksek düzeyli anlamlı ilişki saptanmıştır. Regresyon analizi sonucunda sessiz istifanın iş tatmini üzerinde ($\beta=-739$; $p<0,05$) etkisi saptanmıştır. Yapılan fark testleri (t testi, Anova) sonucu elde edilen bulgular ile katılımcı havacılık sektörü çalışanlarının sessiz istifa ve iş tatmini konusunda cinsiyet, statü, yaş, eğitim ve kurumda çalışma süreleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde havacılık sektörü çalışan ve yöneticilerine yönelik öneriler şunlar olabilir;

- Yöneticilerin güç ve otorite kullanımında daha şeffaf güç ve otorite kullanmalarının sağlanması,
- Çalışanların mesai bitiminden sonraki özel hayatlarını kapsayacak sosyal etkileşim alanlarının üretilmesi,
- Önemli kararlar alınırken çalışan katılımcılığının sağlanmasına yönelik politikalar belirlenmesi,
- Çalışanların yetenek ve kabiliyetlerine uygun yerde çalıştırılmalarının önündeki engellerin kaldırılması,
- Yöneticilerin çalışanların sorunlarını dinlerken bunu yüksek güç mesafesini kullanmadan yapması önerilebilir.

KAYNAKÇA

Acar, Ö. F. ve Karaaslan, Ö. (2022). Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş tatmin ve iş stres düzeylerinin incelenmesi, *Trakya Eğitim Dergisi*, 12(3): 1821-1843.

- Adams, J. S. (1963). Towards and Understanding of Inequity, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67: 422-436.
- Alderfer, C. P. (1969). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs, *Organizational Behavior and Human Performance*, 4: 142-175.
- Atalay, M. ve Çakırel, Y. (2022). Sağlık Sektörü Çalışanlarında İş Yükü, İş Tatmini ve Tükenmişlik Durumunun İncelenmesi, *Journal of Management and Economics Research*, 20(1): 431-463.
- Arifin, H. M. (2015). The Influence of Competence, Motivation and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance, *International Education Studies*, 8(1): 38-45.
- Başaran, İ. E. (1998). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Boz, D., Duran, C., Karayaman, S. ve Deniz, A. (2023). *Sessiz İstifa Ölçeği* (Sessiz İstifa, Editör: Cengiz Duran). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Brayfield, A. H. and Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 35: 307-311.
- Bülbül, S. (2016). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini: Bir Kamu Kurumunda Uygulaması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi S.B.E., İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı, *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32: 470-483.
- Clifton, J. and Harter, J. (2019). *It's the Manager*. Omaha, NE: Gallup Press.
- Demirel, E. T. (2013). Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1): 220-241.
- Duman, C. (2022). *Büyük istifadan sonra sessiz istifa*. Independent Türkçe, <https://www.indyturk.com/node/547061/t%C3%BCrki%CC%87yedensesler/b%C3%BCy%C3%BCk-istifadan-sonra-sessiz-istifa>, (Erişim Tarihi: 06.06.2023).
- Duman, C. (2023). *Büyük istifadan sonra sessiz istifa*. Independent Türkçe, <https://www.indyturk.com/node/547061/t%C3%BCrki%CC%87yedensesler/b%C3%BCy%C3%BCk-istifadan-sonra-sessiz-istifa>, (Erişim tarihi: 15.06.2023).
- Greenberg, J. (2009). Everybody Talks About Organizational Justice, but Nobody does Anything About It, *Industrial and Organizational Psychology*, 2(2): 181-195.
- Gümüştekin, Y. ve Öztemiz, A. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1): 271-288.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 1.Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güriş, S. ve Çağlayan, E. (2005). *Ekonometri*. İstanbul: Der Yayınları.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey, *Journal of Applied Psychology*, 60: 159-170.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley. <https://www.abprojeyonetimi.com/sessiz-istifa-nedir/> (Erişim tarihi: 01.06.2023).

- Hürriyet (2022). *Eski bir alışkanlık, yeni bir akım: Sessiz istifa*. <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/eski-bir-aliskanlik-yeni-bir-akim-sessiz-istifa-yasayanlar-anlatiyor-uzmanlar-yorumluyor> (Erişim tarihi: 06.06.2023).
- Işıkhan, V. (2017). Özel Eğitim Alanında Çalışan Personelin Tükenmişlik Düzeylerine Etkide Bulunan Faktörlerin İncelenmesi, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 28(1): 7-25.
- Jonason, P. K., Wee, S. and Li, N. P. (2015). Competition, Autonomy, and Prestige: Mechanisms through which the Dark Triad Predict Job Satisfaction, *Personality and Individual Differences*, 72(1): 112-116.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono J. E. and Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction–Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review, *Psychological Bulletin*, 127(3): 376-407.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 5.Baskı. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karadağ, T. (2022). İşte Var Olmama (Presenteeism) ve İş Tatmini İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü ve Yaş Faktörü, *International Journal of Advances in Engineering and Pure Sciences*, 34(3): 393-402.
- Kaplan, J. (2022). *Quiet Quitting*. @jasonkaplanmobile.twitter.com (Erişim tarihi:11.06.2023).
- Keten Edis, E. ve Keten, M. (2022). Covid-19 Pandemi Sürecinde Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik, İş Tatmini ve Yaşam Doyumu, *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 24(2): 331-342.
- Kristof, A. L. (1996). Person–Organization Fit: An Integrative Review of Its conceptualizations, Measurement, and Implications, *Personnel Psychology*, 49: 1-49.
- Kuşluyan, Z. ve Kuşluyan, S. (2005). Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin işgören tatmini üzerindeki görece etkisi: Nevşehir örneği, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(2): 183-203.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, İçinde Dunnette, M.D.(Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, (1297-1343). Chicago, IL: Rand McNally.
- Locke, E. A. and Latham, G. P. (1990). *A theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Locke, E. A. and Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-year Odyssey, *American Psychologist*, 57: 705-717.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Mete, E. S., Sökmen, A. and Bıyık, Y. (2016). The Relationship between Organizational Commitment, Organizational Identification, Person-Organization Fit and Job Satisfaction: A Research on IT Employees, *International Review of Management and Business Research*, 5(3): 870-901.
- McClelland, D. C. (1971). *Assessing Human Motivation*. New York: General learning Pres.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*. Singapore: Mcgraw-Hill Inc.
- Morgan, G. (1998). *Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor*. İstanbul: Metal Sanayicileri Sendikası Yayını.

- Naeem, M., Jamal, W. and Riaz, M. K. (2017). The relationship of employees' performance appraisal satisfaction with employees' outcomes: Evidence from higher educational institutes, *FWU Journal of Social Sciences*, 11(2): 71-81.
- Nafei, W. A. (2019). The Impact of Toxic Leadership on Job Attitudes A Study on Teaching Hospitals in Egypt, *International Journal of Case Studies*, 8(2): 45-58.
- Organ, D. W. and Bateman, T. S. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee "Citizenship", *Academy of Management Journal*, 2 Vol. 26(4): 587-595.
- Organ, D. W. and Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior, *Personnel Psychology*, 48: 775-802.
- Oshagbemi, T. (2003). Personal Correlates of Job Satisfaction: Empirical Evidence from UK Universities, *International Journal of Social Economics*, 30(12): 1210-1232.
- Özcan, K. (2023). *Tükenmişlik Sendromunun Özel Eğitim Kurumu Çalışanları Üzerindeki Etkisinin İş Tatmini Bağlamında Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi L.E.E., Konya.
- Satıl, C. (2022). *Pandemi sonrasında çalışan halleri: Sesli ve sessiz istifalar*. Doğruluk Payı, <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/pandemi-sonrasinda-calisan-halleri-sesli-ve-sessizistifalar>, (Erişim Tarihi: 06.06.2023).
- Schleicher, D. J., Watt, J. D. and Greguras, G. J. (2004). Reexamining the Job Satisfaction-Performance Relationship: The Complexity of Attitudes, *Journal of Applied Psychology*, 89(1): 165-177.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. and Osborn, R.N. (1994). *Managing Organization Behavior*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Smith, P. C., Kendall, L., and Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Soyugüzel, M. (2019). *Duygusal Zekâ*. İstanbul: Yediveren Yayınları.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences: Advanced Topics in Organizational Behavior*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Spector, P. (2008). *Industrial and Organizational Behaviour*. (Fifth edition). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Tamuz, M. (2001). Learning disabilities for regulators: The perils of organizational learning in the air transportation industry, *Administration and Society*, 3(3): 276-302.
- Tekir, Ö., Çevik, C., Selma, A., ve Çetin, G. (2016). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş doyumu düzeyleri ve yaşam doyumunun incelenmesi, *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 8(2): 51-63.
- Tett, R. P. and Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings, *Personnel Psychology*, 46: 259-293.
- Tudor, R.T. (2011). Motivating Employees with Limited Pay Incentives Using Equity Theory and the Fast Food Industry as a Model, *International Journal of Business and Social Science*, (23): 95-101.
- Turunç, Ö. ve Öğen, A.R. (2022). Aşırı iş yükü tükenmişlik ilişkisinde, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık rolü: Sağlık çalışanlarında bir uygulama, *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2): 118-128.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.

Yavuz, M, ve Akça, M. (2018) Çatışma, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti: Medeni durum ve cinsiyete göre farklılıkların incelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2): 827-846.

Yean, T. F. and Yusof, A. A. (2016). Organizational Justice: A Conceptual Discussion. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219: 798–803.

Yoon, J. and Thye, S. R. (2002). A Dual Process Model of Organizational Commitment: Job Satisfaction and Organizational Support, *Work and Occupations*, 29(1): 97-124.



KAVRAMSAL MAKALE

Kabul ve Kararlılık Terapisi Perspektifinden Duygusal Yemenin Açıklanması

Şenay KAMIŞ, Lisans Öğrencisi, Yakın Doğu Üniversitesi, Fen ve Edebiyat Fakültesi, Lefkoşa, KKTC, e-posta: kamisenay@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-6501-2195>

Doç. Dr. Meryem KARAAZİZ, Yakın Doğu Üniversitesi, Fen ve Edebiyat Fakültesi, Lefkoşa, KKTC, e-posta: meryem.karaaziz@neu.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0085-612X>

Öz

Duygusal yeme, bazı kişilerin stres, öfke, kaygı, depresif ruh hali ve benzeri olumsuz duygularla baş etmek için yemek yeme şekli olarak tanımlanmaktadır. Bu savunma mekanizması kısa süreli bir etkiye sahiptir ve uzun vadede patolojik sonuçlara yol açabilir. Kabul ve Kararlılık Terapisine göre kaçınma stratejileri ve kontrol çabaları, insanı şimdiki andan ve dış gerçeklikten uzaklaştırmakta ve değerlerine uygun davranmasını engellemektedir. Bu terapi çeşidinin tedavi içeriğinde psikolojik esneklik modeli yer almaktadır. Psikolojik esneklik modeli, kabul, anla temas, bilişsel ayrışma, değerler, bağlamsal benlik ve değer odaklı davranışta kararlılık olarak altı bileşeni içerir. KKT'nin, özellikle olumsuz duyguları kabul etme, farkındalığı artırma ve değerleri netleştirme olmak üzere üç ana müdahale kapsamında duygusal yemeyi azaltmak için kullanılabileceği gösterilmiştir. Bu çalışmanın amacı Kabul ve Kararlılık Terapisine dayalı duygusal yeme hareketine yönelik çalışmaların gözden geçirilmesidir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Yeme, Kabul ve Kararlılık Terapisi, Kabul Etme, Psikolojik Esneklik.

Makale Gönderme Tarihi: 28.12.2023

Makale Kabul Tarihi: 09.02.2024

Önerilen Atf:

Kamış, Ş. ve Karaaziz, M. (2024). Kabul ve Kararlılık Terapisi Perspektifinden Duygusal Yemenin Açıklanması, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(2): 153-171.



**Journal of Social, Humanities and
Administrative Sciences**

2024, 7(2): 153-171. DOI:[10.26677/TR1010.2024.1369](https://doi.org/10.26677/TR1010.2024.1369)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



CONCEPTUAL PAPER

**Explanation of Emotional Eating from the Perspective of Acceptance and
Commitment Therapy**

Şenay KAMIŞ, Undergraduate Student, Near East University, Faculty of Science and Letters,
Nicosia, TRNC, e-mail: kamisenay@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-6501-2195>

Associate Prof. Dr. Meryem KARAAZİZ, Near East University, Faculty of Science and Letters,
Nicosia, TRNC, e-mail: meryem.karaaziz@neu.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0085-612X>

Abstract

Emotional eating is defined as the eating type of which people's coping mechanism against the negative feelings, such as, stress, anger, anxiety, depression, etc. This coping mechanism as mentioned above, has a short-term effect and may lead to pathological consequences in the long term. According to Acceptance and Commitment Therapy, avoidance strategies and control efforts distract people from the present moment and external reality and prevent them from acting in accordance with their values. The treatment content of this type of therapy includes the psychological flexibility model. The psychological flexibility model includes six components: acceptance, contact with the moment, cognitive detachment, values, contextual self, and persistence in value-oriented behavior. It is shown that Acceptance and Commitment therapy can be used within three main interventions, especially with the aim of accepting negative emotions, raising awareness and clarifying the values.

Keywords: Emotional Eating, Acceptance and Commitment Therapy, Acceptance, Psychological Resilience.

Received: 28.12.2023

Accepted: 09.02.2024

Suggested Citation:

Kamış, Ş. and Karaaziz, M. (2024). Explanation of Emotional Eating from the Perspective of Acceptance and Commitment Therapy, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 7(2): 153-171.

GİRİŞ

Sağlık, yalnızca hasta ve zayıf durumda olmak değil, aynı zamanda fiziksel, bilişsel ve sosyal olarak tam bir iyilik halidir (Dünya Sağlık Örgütü, 2006). Sağlığın ön koşullarından biri de doğru ve dengeli beslenmedir. Beslenme, kişinin gelişim ve sağlık ihtiyacına gereken besin maddelerini alma ve kullanma yeteneğidir. Gerekli besin maddelerinin çok az veya çok fazla alınması yetersiz ve dengesiz beslenmeye bununla birlikte sağlığın bozulmasına neden olabilir. Bu sebeple beslenme bilinçli bir şekilde yapılırsa, sağlığın korunmasına ve yaşam kalitesinin artmasına yol açar (Baysal, 2007). Beslenmenin gerekliliklerinin sağlanması psikolojik yönden de öneme sahiptir. Anormal yiyecek tüketimi, kişinin öfke veya baskı hissettiğinde gerçekleşebilir. Yemek yemeyi reddetme ise bununla benzer olarak aşırı adrenalini hissinin duygusal durumların beslenmedeki rolüne bir etkidir (Konttinen, 2012).

DUYGUSAL YEME

Duygusal yeme, bazı kişilerin stres, öfke, kaygı, depresif ruh hali ve benzeri olumsuz duygularla baş etmek için yemek yeme şekli olarak tanımlanmaktadır (Bruch, 1964; Kaplan ve Kaplan, 1957; Slochower, 1983). Bu tür yeme davranışına duygusal yeme denir çünkü açlık, yemek zamanı veya sosyal zorunluluk nedeniyle değil, yalnızca duygulara tepki olarak ortaya çıkar (Bekker vd., 2004). Duygusal yemede, yeme davranışı ruh hali değişimlerini yönetmek için bir yöntem olarak kullanılır (Konttinen vd., 2010). Normalde kişinin bahsedilen olumsuz duygulara neden olan bir durumla karşı karşıya kaldığında iştahının azalması beklenebilir fakat duygusal yemede kişi aynı olumsuz duygularla karşılaştığında iştah ortaya çıkar (Maggard vd., 2005). Rahatsız edici veya stresli bir durumla karşılaştığında, sağlıksız, yağlı ve baharatlı yiyecekleri tercih eden duygusal yeme davranışındaki kişi, kendini daha iyi hisseder. Öte yandan kişi olumlu duygular hissettiğinde de, daha sağlıklı yiyecekleri tercih eder (Lyman, 1982; Mehrabian, 1980). Olumlu etkisi için sağlıklı yiyecek seçenekleri tercih edilip tüketilirse yemeğin tadı daha iyi alınacaktır (Macht, 1999; Macht vd., 2002). Duygusal yeme, diyet yapanlarda olduğu gibi normal kilolu veya obez kişilerde de ortaya çıkabilir (Sevinçer ve Konuk, 2013). Açlık hissinin fizyolojik mi yoksa duygusal mı olduğu konusunda bilinçli olmak önemlidir (Blackman ve Kvaska, 2011). Fiziksel olarak aç hissetmek, vücudun enerji üretimi için gıdaya ihtiyaç duyduğu açlıktır. Bu nedenle midede boşluk hissedilir, zaman zaman mideden sesler gelebilir. Uzun süren fizyolojik aç kalma durumunda kan şekeri oynama, odaklanma sorunları ve bununla birlikte yorgunluk hissi meydana gelebilir. Duygusal yeme, açlık hissi olmadan gelişir. Negatif bir durum nedeniyle kişi yemek yemiş olsa bile duygusal olarak aç hissedebilir. Duygusal açlıkla fiziksel açlığı ayırt edebilmek için bu maddeler dikkate alınabilir.

1-Duygusal açlık aniden ortaya çıkar; Fiziksel açlık yavaş yavaş hissedilir.

2-Yemek yeme, dikkati bir duygudan uzaklaştırmak içinse, bu boş mideyle ilgili değildir. Pizza veya dondurma gibi seçilen belirli bir yiyecek tüketildiğinde sadece psikolojik ihtiyaç karşılanır. Fizyolojik olarak acıkma söz konusuysa diğer alternatiflere de açık olunur.

3- Duygusal yeme, doyurulması gereken bir tür açlığı beraberinde getirir ve o anda giderilmesi gerekir, ancak fiziksel açlık tatmin edilmeyi bekleyebilir.

4- Yemek yerken doyulduğunda eğer bir duyguyu tatmin etmek için yeniliyorsa yemeye devam edilir fakat acıkma durumunda yemek yeniliyorsa doyuma ulaşıldığında yemek yemeye devam etmek istenmeyecektir.

5- Duygusal yemeye beraber suçluluk duygusu geride bırakılabilirken fiziksel olarak yemek yemede böyle bir durum olmaz (Karabulut, 2021).

Tablo 1. Duygusal Açlığın Sekiz Özelliği

	DUYGUSAL AÇLIK	FİZİKSEL AÇLIK
1	Aniden gelir: Yemek düşünülürken bir dakika sonra acıkma hissi olabilir. Açlık hızla artar.	Kademelidir: Midede ses duyulmaya başlar. Belli bir zaman sonra mide guruldar. Fiziksel açlık yavaş yavaş yemek yeme zamanının geldiğinin sinyalini verir.
2	Belli bir yiyecek ister: Çikolata, makarna ya da hamburger gibi spesifik bir yiyeceği yeme isteği duyulur. O yiyeceğe karşı yeme ihtiyacı olduğu düşünülür.	Farklı yiyeceklere açlık vardır: Yemek seçimi yaparken tercihler olabilir ama katı değildir. Alternatif seçimler de yapılabilir.
3	Boyundan yukarıdır: Yeme isteği ağız ve akılda başlar. Yemek istenilen yiyeceği yeme fikri akılda dolaşır durur. O pasta ya da pizzanın tadına bakmak istenir.	Mideye dayalıdır: Mide duyularıyla fark edilebilir. Guruldama ve boşluk hissi vardır, bununla birlikte ağrı da olabilir.
4	Acıldır: O an yemeye zorlar, baskıcıdır. Duygusal açlığı hemen yiyecekle bastırma isteği vardır.	Sabırlıdır: Yakın zamanda çok vakit kaybetmeden yemek istenir ama hemen olması gerekmez.
5	Üzücü bir duyguya eşlik eder: İş yeri ya da aile ilgili yaşanan sorunlarla bağlantılı bir şekilde gerçekleşebilir.	Fiziksel ihtiyaçtan ortaya çıkar: Öğünler arasında 4-5 saat fark vardır. Aşırı acıkma durumunda halsizlik ya da baş dönmesi yaşanabilir.
6	Kendiliğinden ya da farkında olmadan yemeyi içerir: Otomatik yeme. Bir paket kurabiyenin tamamının tüketildiğinin farkında olunmayabilir.	Bilinçli seçimler ve yeme farkındalığı içerir: Yenilen yemeğin farkında olunur. Sandviçin ne kadarının tüketileceğine bilinçli bir şekilde karar verilir.
7	Vücut doluyken bile kesilmez: Duygusal aşırı yeme olumsuz duyguları bastırma isteğine dayanır. Bununla başa çıkmak için kişi kendini tıka basa doldurabilir. Mide ağrırsa da fazlaca porsiyon tüketilebilir.	Tatmin olunca durur: Fiziksel açlık vücuda enerji sağlamak ve beslenme isteğinden kaynaklanır. Doyunca yemek yeme bırakılır.
8	Yemeye ilişkin suçluluk duygusunu artırır: Yemek yeme daha iyi hissetmek için gerçekleşiyorsa daha sonra yenilen şeyler için kişi kendisini suçlar bu da duygusal yemenin çelişkisidir.	Bir gereklilik olarak yemeye dayanır: Yeme sebebi fiziksel açlığa dayanıyorsa suçluluk ya da utanma duygusu olmaz. Yemek yeme hayatın temel unsurlarındandır.

Kaynak: (Virtue, 2020: 54-56).

Duygusal Yemeyi Açıklayan Teoriler

Duygusal yemeyi açıklayan dört teori bulunmaktadır. Bunlar kaçış teorisi, dışsallık teorisi, kısıtlanma teorisi ve psikosomatik teoridir (Karabulut, 2021).

Kaçış Teorisi

Bu teoride açıklanmak istenen fazlaca yeme tutumudur (Heatheron ve Baumeister, 1991). Rahatsız edici ortamlarda olumsuz deneyimler yaşanabilir, bu ortamlardan uzak kalabilmek için duygusal yeme davranışı meydana gelir. Olumsuz deneyimler bazı insanların benliği için bir tehdit haline gelir. Arzularını olumsuz yönde etkileyebilecek bir şeyin farkında olmak kişinin nefsine yönelik negatif bir durumdur. Bu farkındalığın olumsuz etkilerinden kaçınmak için kişinin yemek yemesi gerekmektedir (Spoor vd., 2007). Bu kişiler bu sebepten ötürü bu durumla baş etmek için kaçabilir ve duygusal yemeye yönelebilir. Buradaki temel bağlam rahatsız edici uyaranlardan kaçınmak ve dikkat dağıtmaktır (Özdemir, 2015).

Dışsallık Teorisi

Bu teori dışsal olarak tetiklenip yemek yemeyi açıklar (Ouwens vd., 2003). Bazı kişilerin iç farkındalığı düşüktür ve algısı yiyecek odaklı değildir. Bundan dolayı yiyeceklerin koku, sunum

gibi dış özellikleri tarafından tetiklenirler. Kişisel farkındalığın düşük olması sonucunda fizyolojik uyarılar fark edilir ve bu dış uyarılar kişiyi yemek yemeye iter. Dışsal teoriyi diğer teorilerden ayıran önemli özellik, bireyde ancak kendisiyle aynı ortamda uyarıcı gıdalar bulunduğu zaman yemek yeme isteğinin ortaya çıkmasıdır (Schachter, 1968).

Kısıtlama Teorisi

Toplumda ideal kilo bir güzellik normu olarak görülür ve bireyler buna ulaşmak için sıkı diyetler uygulayabilir. Bu durumdan kaynaklanan olumsuz duygularla başa çıkma yöntemi olarak duygusal yeme davranışı sergilenebilir (Nisbett, 1972). Buna göre bu teorinin sonucunda sıkı diyet gibi bazı fizyolojik savunma mekanizmaları devreye girmektedir. Ayrıca yeme davranışının sınırlandırılması yeme isteğinin artmasına neden olur. (Türk, 2018). Bu teorinin temelinde yiyeceklere karşı aşırı istek ve bu isteği sınırlamaya çalışmak vardır (Serin ve Şanlıer, 2018). Bireyin yeme alışkanlığında veya bir yiyecekte kısıtlanması ve o yiyeceğin kişi için erişilebilir durumda olmaması durumunda kişi onu yemek için büyük bir istek duyar ve bu da kilo alımını kaçınılmaz hale getirir. Aynı şekilde birey, besini tükettiğinde yemek yememesi gerektiğini düşünüp pişmanlık ve kaygı duyar (Herman ve Polivy, 1975).

Psikosomatik Teori

Psikosomatik teoriye göre duygusal yeme davranışı sergileyen bireyler içsel uyarıların farkında değildir ve duygularıyla değişime bağlı olarak yeme davranışı sergiler. Obez bireylerde iştah, açlık, tokluk gibi uyarılardan ziyade duygusal açıdan olumsuz uyarılarla yeme davranışı sergilenir. Bu bireylerde yemek yeme, açlığa tepki olarak olduğu kadar kaygı ve sıkıntıya da tepki olarak gerçekleşir (Kaplan ve Kaplan, 1957). Yaşamının ilk yıllarında yemek yiyerek sakinleşebileceğini öğrenen bebek, açlık hissini yatıştırdığı gibi diğer olumsuz duygularını da yatıştırır. Yaşamının ilerleyen zamanlarında da bu olumsuz duyguları yiyeceklerle birlikte bastırabileceğini düşünür (Ünal, 2018). Böylece bireyler rahatsız edici duygu ve hisler tecrübe ettiklerinde duygusal yeme davranışı sergiler. Çünkü duygusal yemek yeme kaygısını azaltır, kilo almına ve obezite riskine rağmen devam ettirilir (Ganley, 1989).

Tarihçesi

Kaplan ve Kaplan ile duygusal yeme davranışı ilk kez 1957 senesinde ortaya atılmıştır (Ganley, 1989). Bireyler huzursuzluk ve kaygı hissettiklerinde bu duyguları hafifletmek sebebiyle obezite teorisine göre fazlaca yeme davranışı sergiler (Kaplan ve Kaplan, 1957). Protein ve karbonhidrat tüketiminin beyinde serotonin salgılanmasında yararlı sonuçları olabileceği görülmüştür fakat yemek yeme davranışının kaygı hissini yatıştırdığı kesin olarak belirtilmemiştir (Sevinçer ve Konuk, 2013). Bu bireyler genç yaşlarında bakım verenleri tarafından gerektiği şekilde doyurulmamıştır (Bruch, 1996). Bakım verenler olumsuz durumlar karşısında çocuğu dizginlemek için yemek yedirmeyi uygun bulmuştur (Ainsworth ve Bell, 1969). Yeme bozukluğuna ve obeziteye sahip bireylerin yeni doğan ve çocukluk dönemlerinde beslenme şekillerinde benzerlikler vardır. Doyduğunu söyleyemez veya bir miktar daha yemek talebi olamaz, tabağına ne gelirse onu yer ve bakım verene karşı kolay bir çocuk olur. Olumsuz durumların çıkmaması için acıkma durumu olmadan sürekli beslenir (Bruch, 1996). Erken deneyimlerinde yapılan bu hatalarla aç ya da tok olduklarını anlama becerisi kazanamaz ve bu sebeple olumsuz duygulara karşı savunmalarında yemek yeme vardır (Sevinçer ve Konuk, 2013).

DSM'e Göre Gelişimi

Dünya Sağlık Örgütü yeme bozukluklarını yaşam kalitesini düşürdüğü, fiziksel ve ruhsal hastalıklara ve hatta ölüme yol açtığı için "ciddi bir hastalık" olarak tanımlamıştır (Andersen ve Yager, 2007). Yeme Bozuklukları, Amerikan Psikiyatri Birliği'nin Zihinsel Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı'nda (DSM-2013) "Beslenme ve Yeme Bozuklukları" olarak isimlendirilmiştir. Öncesinde kullanılan DSM-4'te geçerli tanı ölçütlerinde birtakım değişiklikler olmuştur. Anoreksiya Nervosa, Bulimia Nervosa ve Başka Türü Adlandırılmayan Yeme Bozuklukları olarak DSM-4 tanı ölçütleri el kitabında yeme bozuklukları üç temel başlıkta bölümlendirilmiştir (Amerikan Psikiyatri Birliği, 2000). DSM-5'te ise zamanla yeme bozukluğu semptomlarının değişmesiyle tanı yelpazesi çoğaltılmış ve kriterlerden bir kısmında değişiklik meydana gelmiştir. Tanı topluluğunun isminde "Beslenme ve Yeme Bozuklukları" olarak değişikliğe gidilmiş olup; Pika, Geri Çıkarma Bozukluğu, Kaçınan/Kısıtlı Yiyecek Alımı Bozukluğu, Anoreksiya Nervosa, Bulimia Nervosa, Tıkanırmasına Yeme Bozukluğu, Tanımlanmış Diğer Bir Beslenme ve Yeme Bozukluğu, Tanımlanmamış Beslenme ve Yeme Bozukluğu isimleriyle sekiz temel başlıkta bölümlendirilmiştir (Amerikan Psikiyatri Birliği, 2013).

Etiyolojisi

Kişiyi harekete yönlendirecek olumsuz ya da olumlu tecrübeler, duygular tarafından sağlanmaktadır (Akçay ve Çoruk, 2012: 5). Duyguları dizginlemeye karşı olduğu varsayılan durum, yeme hareketidir (İnalcaç ve Arslantaş, 2018: 73). İhtiyaçların temelinde duygular vardır. İnsanlar ihtiyaçları karşılandığında tatmin olur, ancak ihtiyaçları karşılanmadığında bunu gidermek için bazı eylemlerde bulunabilir. Yeme alışkanlığının artmasının nedenlerinde kaygı, utanç ve öfke başta olmak üzere olumsuz duyguların yer aldığı söylenebilir (Korkmaz, 2022: 16). Olumsuz duygularla baş edemeyen kişiler bu durumun üstesinden yemek yiyerek gelmeye çabalamaktadır (Tezcan, 2009). Kişiler, öfke hissiyatıyla birlikte hızlı, düzeni olmayan ve önüne geleni tüketmek gibi hareketlerde bulunabilir olumlu duygular hissettiklerinde de yedikleri şeyin tadını almak için hazcılık temeline sahip yeme hareketleri olabilir. Bununla birlikte, kaygıya sahip, kızgın ya da üzgün ruh hallerindeyse bu duyguları bastırmak için kişiler sağlıksız yiyecekleri tüketebilir (Wallis ve Hetherington, 2009). Yağ ve karbonhidrat içeriği yüksek gıdaların bu duygularla baş etmek için etkili bir tercih olduğu söylenebilir fakat tadı güzel gıdaların sadece kısa zamanlı bir çözüme ulaştırdığı uzun zamanda ise daha çok pişmanlık gibi olumsuz duygular sağladığı gözlemlenmektedir (Bozan, 2009).

Epidemiyolojisi

Duygusal yemenin obez kişilerde (Ouwens vd., 2003), yeme bozukluğu olan kadınlarda (Telch ve Agras, 1996) ve normal kilosuna rağmen diyet yapmaya devam eden kişilerde (Bekker vd., 2004) daha fazla rastlandığı gözlemlenmiştir (Sevinçer ve Konuk, 2013). Çoğu ruhsal hastalık göz önüne alındığında duygusal yeme DSM-V'te bir yeme bozukluğu olarak tanımlanmasa da bulimia nervosa ile benzer yönlerine bakılırsa, cinsiyet çeşitliliği incelendiğinde en çok farkın olduğu ruhsal hastalık grubu yeme bozukluğudur. Fakat günümüzde DSM-V'te olmaması, duygusal yemenin epidemiyolojik araştırılmasında sınırlı bilgiye ulaşılmasına etki etmiştir (Tatar, 2020). Bulimia nervozanın ömür boyunca yaygınlığı %1,0 ve tıkanırmasına yeme bozukluğunun yaygınlığı ise %1,9 olarak yeme bozukluklarının yaygınlığını araştırmak için düzenlenen bir çalışmada bu şekilde bulunmuştur. Bir ömür boyunca ve bununla beraber bir senelik yaygınlık öngörülerini ise hemen hemen bütün ülkelerde tıkanırmasına yeme bozukluğu

bulimia nervozadan fazlaca orana sahiptir (Devonport vd., 2017). 35,247 kişiyle yedi bölümden oluşturulan bir çalışmada ömür boyunca ve bir senelik yeme bozukluğu yaygınlıkları sıra ile %1,01 ve %0,37 şeklinde bulunmuştur (Qian vd., 2013). Yapılan araştırmalarda anoreksiya nervozanın bir ömür boyunca yaygınlığı kadınlarda %1,7 ile %3,6 arasında erkeklerde ise %0,1 olarak bulunmuştur (Lindvall Dahlgren vd., 2017). Tanımlanmamış yeme bozuklukları kadınlar için ömür boyunca yaygınlık yüzdeleri %0,2 olarak sonuçlanmıştır (Lindvall Dahlgren vd., 2017).

Kabul ve Kararlılık

Psikopatolojinin ana problemi Kabul ve Kararlılık Terapisine göre, psikolojik acıdan kaçınma ve kontrol etme yönündeki yoğun gayrettir. Kaçınma stratejileri ve kontrol çabaları, insanı şimdiki andan ve dış gerçeklikten uzaklaştırmakta ve değerlerine uygun davranmasını engellemektedir. Uyumsuz davranışlara yol açan ve modelde "psikolojik katılık" olarak adlandırılan bu durumun tersi "psikolojik esneklik"; Anamlı bir yaşam seçimini, iç ve dış deneyimleri ve seçilen değerlere göre eylemleri kabul etmeyi ifade eder. Köklerini davranışçı gelenekten alan KKT, psikopatolojiyi yapısal bir sorun bağlamından ziyade bireyin çevresiyle olan etkileşimi açısından değerlendirir (Yektaş, 2020). Kabul ve kararlılık terapisinin üç ana bileşeni kabul etme, seçim yapma ve harekete geçmedir (Heffner ve Eifert, 2004). Kabul ve kararlılık terapisinin temel unsurlarından biri olan kabul, aslında doğası gereği çok az kontrole sahip olan duygu ve düşüncelerin kabul edilmesi anlamına gelir. Kabul kavramı, kişinin o an zihninden geçen müdahaleci ve gereksiz düşünce ve duygularla mücadele etmemesi, bunları değiştirmeye çalışmaması, bunlara göre hareket etmemesi, eylemlerini belirlememesi anlamına gelir ve böylece akla gelip gitmelerine izin vermesidir (Zettle, 2007). Diğer bir bileşen olan seçim yapma ise kişinin kendi yaşam değerleriyle ve yaşamak istedikleri yaşam tarzıyla uyumlu seçimlerini ifade eder. Başka bir deyişle, kişinin kendisi için gerçekten neyin önemli olduğunu keşfetme yeteneğidir. Üçüncü bileşen olan harekete geçmek, kişinin bu dünyadaki değerlerine göre belirlediği hedeflere ulaşmak için adımlar atmaya içerir. Bu hedefe ulaşmak için değişmesi gereken davranışları değiştirecek kararlı adımlar atılmalıdır. Kısaca kişinin kendi değerlerine uygun davranmayı öğrendiği aşamayı temsil eder (Pearson vd., 2010). Tüm bu noktalar göz önüne alındığında duygu düzenleme ve kabul kavramları duygularla ilişkilidir; bilinç kavramı da düşük iç bilince göre gelişir. Bu bağlamda kabul ve kararlılık terapisinin (Hayes vd., 2006), insanların olumsuz düşünce ve duygularına esnek bir şekilde tepki vermesine ve değerli olana yönelmesine yardımcı olarak duygusal yeme davranışını düzenleyebileceğine inanılmaktadır. Önceki araştırmalar, altı temel süreç yoluyla psikolojik esnekliği artırmayı amaçlayan üçüncü dalga bilişsel davranışçı terapi olan KKT'nin olduğunu göstermiştir: An ile temas, kabul, bilişsel ayrışma, değerlerle temas, bağlamsal benlik ve değer odaklı davranışlarda kararlılık, duygusal yemede etkili olabilir (Frayn vd., 2020). KKT'nin, özellikle olumsuz duyguları kabul etme, farkındalığı artırma ve değerleri netleştirme olmak üzere üç ana müdahale kapsamında duygusal yemeyi azaltmak için kullanılabileceği gösterilmiştir (Frayn vd., 2020).

Bu çalışmanın amacı Kabul ve Kararlılık Terapisine dayalı duygusal yeme hareketine yönelik çalışmaların gözden geçirilmesidir (Kavla, 2022).

Kabul ve Kararlılık Terapisi Süreci

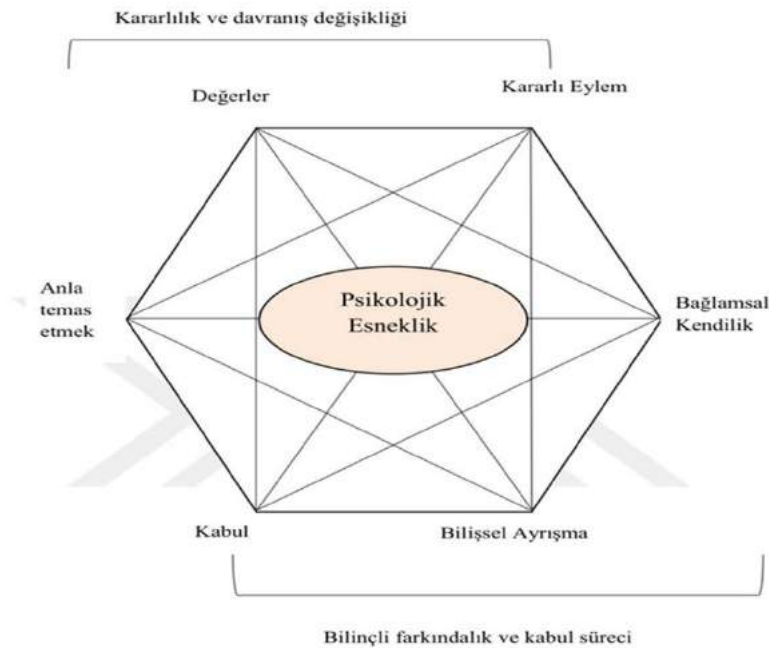
KKT terapisti öncelikle danışanın eylemlerinin istenmeyen duygu, düşünce veya acıdan kaçınmaya yardımcı olup olmadığı hakkında bilgi toplayarak başlar. Buradaki umut, danışanın ağrıyı ortadan kaldırmak veya kontrol altına almak için yaşadığı deneyimsel kaçınmanın farkına varması, bunun yararlılığını sorgulaması ve işe yararıyorsa bunun yönetim programıyla ilgili

olabileceğinin farkına varmasıdır. Kişinin kontrol etmek için yaptığı şeylerin aslında istenmeyen duygu ve düşünceleri artırdığı gerçeğiyle karşı karşıya kalması durumudur. Yaratıcı umutsuzluk olarak ifade edilen bu noktada terapist danışanı onaylar ve bu istenmeyen duygu ve düşüncelerle başa çıkabilmek için başka bir şey önerir. Bu öneri, kabullenme, bilişsel ayrışma, an ile temas, bağlamsal benlik, değerler ve hedefe yönelik davranışla ilgili müdahaleleri içermektedir. Bu süreç farklı metaforlar ve deneyimler aracılığıyla birkaç oturumda gerçekleştirilir (Hayes ve Pierson, 2004).

KABUL VE KARARLILIK TERAPİSİNİN TEMEL SÜREÇLERİ

Psikolojik Esneklik

Uygulamada, kabul ve kararlılık terapisi birbiriyle bağlantılı altı temel süreç üzerinden çalışır: kabullenme, ayrışma, anla temas etme, kararlı eylem, bağlamsal kendilik ve değerler, önemli bileşenlerdir. Müdahale yaklaşımları da bu süreçler tarafından şekillendirilir. Bu temel işlemlerin her biri çeşitli şekillerde birbirine bağlıdır, dolayısıyla hiçbiri izole edilemez veya kaldırılamaz. Bu kabul ve kararlılık terapisi modeli "Esnek Altıgen Model" olarak adlandırılır. Bireylerin bu süreçlerin her birine hakim olduktan sonra psikolojik esneklik kazandıkları varsayıldığından bu modele "psikolojik esneklik modeli" de denilmektedir (Hayes vd., 2004: 6).



Şekil 1: Kabul ve Kararlılık Terapisi Psikolojik Esneklik Modeli

Kaynak: (Hayes vd., 2004: 7)

Kabul

Kabullenme, acı verici olsun ya da olmasın, o anda deneyimlenen şeye, itiraz etmeden, onu değiştirmeye ya da ortadan kaldırmaya çalışmadan, ona yer bırakan esnek bir tutumdur (Hayes ve Fletcher, 2005). Yani acı ne olursa olsun, ister duygu, ister düşünce, ister dürtü olsun, önemli olan ona alan yaratmak ve orada olmasına izin vermektir (Harris, 2019: 31). Örneğin, duygusal

yeme davranışına sahip bir kişinin, yeme davranışından hemen önce sıkıntı veren bir duyguyla karşı karşıya kalması ve o duyguyu ortadan kaldırmak veya o duyguya daha az odaklamak için yeme davranışında bulunma ihtimali vardır. Kişinin yaşamaktan kaçındığı duygu ne olursa olsun, o noktada kabullenmeyle o duyguya alan yaratma yeteneği güçlenir ve kişi onunla iletişim kurabilir. Duyguyu hissedebilir ve dikkatini başka şeylere yöneltmeden ona yer verebilir. Bu boyutun geliştirilmesinin kişinin duygu düzenleme becerilerini geliştirmesi ve duygusal yeme davranışlarını azaltması beklenmektedir. Değerleri ön plana çıkaran davranışlarda da artış beklenilebilir. Bu yeteneği geliştirmek için fiziksel ve duygusal farkındalık barındıran yönergeler, yer açma formları ve uygulamaları ve duygusal düzenleme gibi yöntemler sıklıkla kullanılır. Ayrıca "Gemideki Canavarlar" ve "Mücadele Düğmesi" de kullanılan teknikler arasındadır (Harris, 2019).

Bilişsel Ayırışma

Amacı kişinin düşüncelerinin içeriğine müdahale etmemesini, onlarla bütünleşip anın dışına çıkmamasını, düşüncelerin etkisi altında hareket etmemesini sağlamaktır. Bu beceri genellikle dille ilgili alıştırmalar ve farkındalık artırıcı talimatlar yoluyla öğretilir. Örneğin, "Hiç başarılı olamadım, her zaman beceriksizdim, kendimi kontrol edemiyorum" gibi düşünceler duygusal yemeye sahip kişinin aklından sıklıkla geçer. Bilişsel ayırışma ile kişiler, tahta egzersizi gibi egzersizleri kullanarak "Başaramayacağım bir düşüncem var" demelerine, bu düşüncüyü tanımlamalarına veya kendilerini ondan uzaklaştırıp hayatlarında değerli bir şey bulmalarına yardımcı olabilir. Alternatif olarak "eli bir düşünce olarak ele almak", "Bir fikrim var...", "Fikri şarkı olarak veya komik bir tonda tekrarlar", "Akıntıdaki Yapraklar" gibi teknikler kullanılmaktadır (Harris, 2019).

An ile Temas

Çoğu durumda odak noktası ya geçmişe ya da geleceğe yöneliktir. Kabul ve kararlılıkla dikkat o ana çekilir. Bunu yaparken yalnızca düşünceler ve duyguların farkındalığı değil aynı zamanda bulunulan konumun farkındalığı da arttırılır (Hayes ve Fletcher, 2005). Bu sayede kişi kendisini ve içinde bulunduğu tüm dış ortamları tam anlamıyla algılar. Dışarıdan gelen uyarınları gözlemliyormuşçasına gözleme yeteneği kazanır. "Eller ile Kendinelik", "Nefes ile Kendinelik", "Kuru Üzümler Kendinelik", "Demir Atma" gibi egzersizler kullanılır (Harris, 2019).

Bağlamsal Kendilik

Bağlamsal benliğe hitap ederken danışanın olay, duygu ve düşüncüyü bizzat zihinden gelip geçtiğini deneyimleyerek farkındalık kazanması gerekir ve bu farkındalıkla birlikte bilinç halleri süreklidir. Bunun ötesinde kişi, zorlu duygu ve düşünceye rağmen benliğinin bozulmadan kaldığını, yani bütünlüğünü kaybetmediğini anlamaktadır (Bolderston, 2013). Örneğin zamanla insanın bedeninde değişiklikler meydana gelebilir ya da düşünce ve duygular değişebilir ancak tüm bu değişiklikler meydana gelirken kişinin de bu değişimin farkında olması ve tüm bu süreci gözlemleyen kişinin 'kendisi' değişmez (Harris, 2019: 33). 'Satranç Tahtası Metaforu', "İşte Düşünceleriniz Gidiyor" "Kimin Fark Ettiğini Fark Et", "Konuşma ve Dinleme" gibi egzersizler yapılır (Harris, 2019).

Değerler

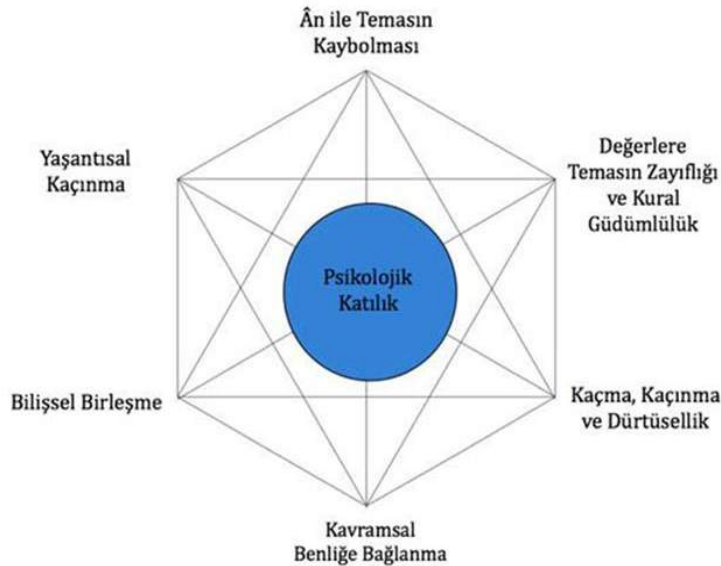
Hayatta neden varız, nereye gitmek istiyoruz, ne için yaşıyoruz, nasıl olmak istiyoruz? Değerler tüm bu soruların cevabı verildiğinde derinlerde hissedilen şeylerdir (Harris , 2019: 334). Kabul ve kararlılık kapsamında kişisel değer alanları ve değerler netleşecektir. Örneğin, insan sağlığı değer alanıdır. Ancak duygusal yeme davranışları kısa vadede zevk ve rahatlama getirirse de uzun vadede kişinin sağlık durumunu olumsuz yönde etkileyebilir. Kişi bunun farkına vardığında değerlerine uygun adımlar atma konusunda daha kararlı hale gelir. Uygulama örnekleri arasında “Pusula Metaforu”, “Arabadaki İki Çocuk Metaforu” ve “80. Doğum Gününüzü Hayal Edin” yer almaktadır (Harris, 2019).

Kararlı Eylem

Kararlı eylem, kişisel değerler tarafından motive edilen ve yönlendirilen etkili eylemi ifade eder. Bu aynı zamanda zor durumlara kolayca uyum sağlama ve davranışı sürdürme veya gerektiğinde uygun değişiklikleri yapabilme gibi esnek davranışları da içerir. Amaç, değerleri sürdürülebilir, değer odaklı davranışlara dönüştürmektir (Harris, 2009: 208).

Psikolojik Katılık

Psikolojik katılık, bireyin yoğun deneyimsel kaçınma ve bilişsel bütünleşme sergileyerek kendi değerleri doğrultusunda kararlı bir şekilde hareket edememesini (Hayes vd., 1999), duygu ve düşüncelerin davranış üzerinde aşırı bir şekilde kontrol etkisi barındırdığını içermektedir (Uygur, 2017). Bu süreçler, istenmeyen ve acı veren içsel deneyimlerden kaçmayı hedefleyerek bireylerin kısa vadede rahatlamasına ve duygularını düzenlemesine yardımcı olur ancak kalıcı hale geldiklerinde bireyler uyumsuzluk ve düşük yaşam kalitesiyle karşı karşıya kalırlar (Tavakoli vd., 2019). İnsanlar bu hoş olmayan deneyimleri ortadan kaldırmak amacıyla fiziksel, duygusal ve psikolojik sağlıklarını etkileyen davranışlarda bulunabilir. Bu istenmeyen deneyimleri kontrol etme çabaları paradoksal olarak yaşanan durumun yoğunluğunun artmasına ve hatta bazı psikopatolojik durumların ortaya çıkmasına neden olabilir (Hayes vd., 2004).



Şekil 2: KKT'nin Psikolojik Katılık Modeli

Kaynak: (Akt. Karakuş ve Akbay, 2020: 34).

Bilişsel Birleşme

Ruh sağlığı sorunlarının çoğu dil ve düşünme ile ilgili olsa da dil ve düşünme olmadan yaşanılmaz (Hayes vd., 2004). KKT, bireyin düşüncelerinin içeriğinden ziyade düşüncelere bağlılığının psikolojik sıkıntıya neden olduğunu savunur ve bu durumu "bilişsel birleşme" olarak adlandırır (Nalbant ve Yavuz, 2019). Bilişsel birleşme, düşüncelerin bilinci engelleyecek şekilde davranışa hükmetmesi (Harris, 2017), bireylerin düşüncelerini mutlak gerçekler olarak benimseyip buna göre hareket etmesi ve düşüncenin davranışı kontrol etmesidir (Gillanders vd., 2014). Başka bir deyişle bilişsel birleşme, bireylerin kendi zihinsel kurallarını oluşturmaları ve düşüncelerini bu kurallar üzerine dayandırmaları anlamına gelir. Bu kurallar olumsuzluğa yol açabilir ancak bireylerin bu zihinsel kuralları uygulamanın olumsuz etkilerine karşı kayıtsız veya kör olmaları, uyumsuz davranışlara neden olmakta ve bunların devam etmesine sebep olmaktadır. Örneğin düşünceleriyle "uyumlu" olan bir kişi, "partiye gitmek korkumu artıracak ve beni utandıracak" düşüncesine evden çıkmayarak tepki verebilir; bu düşünceden kurtulabilen kişi diğer seçeneklere odaklanarak partiye gidip gitmeyeceğine karar verebilir (Ernst ve Mellon, 2016). Bilişsel birleşmenin varlığı patolojik olmasa da, bireye karşı artan bilişsel avantaj, bireyin ortamdaki diğer uyaranları algılamasını engellemekte ve bunun sonucunda kişi çevreye uygun tepkiler verememektedir (Yavuz, 2015).

Yaşantısal Kaçınma

Bir kişinin müdahaleci duygu, düşünce, anı ve fizyolojik tepkilerden kaçmak için attığı adımlar olarak tanımlanabilir (Hayes vd., 2012). Basitçe söylemek gerekirse kişinin sorunlarından kaçma girişimidir (Gamez vd., 2011). Yaşantısal kaçınmada bireyler istenmeyen içsel deneyimlerle temasa geçmek istemezler ve bunun yerine bu deneyimlerin meydana geldiği biçimi, sıklığı ve koşulları değiştirmeye çalışır (Hayes vd., 1996). Bu yöntemler kısa vadede bireye rahatlama sağlasa da uzun vadede çeşitli psikolojik rahatsızlıklara neden olmakta ve paradoksal olarak sorunların sıklığını artırmaktadır (Hayes vd., 1996). Çünkü kişi zor durumlardan kaçınmaya devam ederse, daha sonra benzer durumlarla tekrar karşılaştığında sorunlar daha ciddi ve zor hale gelebilir. Bu, bumerangın atılması ve buna tepkisi ile açıklanabilir. Kişi bumerangı ne kadar uzağa fırlatmaya çalışırsa çalışsın, bumerang eninde sonunda daha güçlü bir şekilde geri gelecektir (Moens vd., 2022).

An ile Temasın Kaybolması

Hayat yalnızca şu anda gerçekleşir, ancak dikkat geçmişe veya geleceğe odaklanabilir. Bu dikkat kullanımının an ile ilişkinin kopmasına neden olduğu ve psikolojik sorunların artmasına neden olduğu bilinmektedir (Hayes vd., 2012). Kaynaşma ve kaçınma, bireyleri şimdi ve burada deneyiminden koparır. Kişi geçmişin ve geleceğin kontrolü altında kalır, geçmişte yaşadığı olumsuz deneyimleri düşünür veya gelecekte ne olacağı konusunda endişelenir ve bu da kişinin şu anda hayatlarında olup bitenlerden habersiz kalmasına neden olur (Harris, 2017). Bireyler, geçmişe ve geleceğe ilişkin zihinsel süreçler gerçekleştirirken, şu anda meydana gelen içsel ve dışsal deneyimleriyle anlamlı bir iletişim kuramamaktadır. Geçmiş ve geleceği düşünmeden olup biteni yargılayamadığı için an ile teması sınırlıdır, bu da şimdiki anda tekrarlanan üzücü anıların ve geleceğe yönelik beklentilerin oluşmasına neden olur. Bu nedenle geleceğe veya geçmişe takılıp kalırsa, şu anda etkili bir şekilde hareket edilemez (Çankaya, 2020).

Kavramsal Benliğe Bağlanma

Kavramsal benlik, bireyin kendisi hakkındaki yorumları ve yargılarıdır (Luoma vd., 2017: 22). Bireylerin kendileri hakkında sahip oldukları bu yorumlar bir dereceye kadar işlevseldir ancak bireyin bu yorumlara bağlanma düzeyi ne kadar yüksekse, bu bağlanmanın davranış üzerindeki etkisi de o kadar büyük olur. Bu etki, bireylerin önemli amaç ve değere karşılık gelen davranışlar sergilemesini engellemekte (Yavuz, 2015: 25), esnek olmayan davranış kalıplarının oluşmasını kaçınılmaz hale getirmektedir (Luoma vd., 2017: 22). KKT şu anda kişinin bu senaryolara olan bağlılığını azaltmayı amaçlar (Yavuz, 2015: 25).

Değerlerden Uzaklaşma

Olumsuz deneyimlerden kaçınmaya çalışıldığında, yaşamın değerleri sıklıkla kaybolur, göz ardı edilir veya unutulur. Değerler daha tamamlanmamışsa veya onlarla psikolojik temas bozulmuş ise davranışa yönelik etkili rehberler olarak kullanılamaz (Harris, 2009: 28). Bir insanın yaşam değerine sahip olmaması mümkün olamaz. Ancak bireyler yaşam değerlerine dair algılarını kaybedebilir ya da yaşam değerleri konusunda net olamayabilirler (Bach ve Moran, 2008: 103). KKT, kişinin uzun süreli yaşam değerlerine dikkat çekmektedir. Bu nedenle bireyin odaklanmış davranışının kendi değerleriyle tutarlı olup olmadığının değerlendirilmesi ve bireysel değerlerinin netleştirilmesi gerekmektedir (Yavuz, 2015: 25-26). Bireysel davranışa bütünleşme veya kaçınma değil, netleştirilmiş yaşam değerleri rehberlik etmelidir. Ancak kişinin değerleriyle tam olarak bütünleşmemesine dikkat edilmelidir çünkü bir birleşme meydana geldiğinde değerler kolaylıkla katı kurallara dönüşebilir (Harris, 2009: 29).

Kaçınma, Kaçma ve Dürtüsellik

Psikolojik katılığı yüksek kişiler, olumsuz olarak değerlendirdikleri içsel yaşam deneyimlerini ortadan kaldırmak ya da yoğunluğunu azaltmak amacıyla belirli ortamlarda kaçma ya da kaçınma davranışları sergileyebilir. Kaçınma, kaçış ve dürtüsellik, bireyleri kendi değerlerine uygun yaşam tarzından uzaklaştırmaktadır. Kabul ve kararlılık terapisi bireyin kaçış, kaçınma ve dürtüsel davranışlarını azaltmayı, değer odaklı davranışlarını artırmayı amaçlar. Değer bağlantılı eylemler, değerlerin aksine somut hedeflerdir (Yavuz, 2015: 26).

Kabul ve Kararlılık Terapisi Kapsamında Duygusal Yeme ile İlgili Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Bir günlük KKT çalışmaya 28'i kadın olmak üzere toplam 32 katılımcı katıldı. Çalışma değerleri açıklığa kavuşturan ve bağlılık, kabul ve farkındalık geliştirerek insanların duygusal yeme davranışını azaltmayı amaçlamaktadır. Çalışmaya 2 hafta ve 3 ay sonra işlem sonrası takip ölçümlerinin yapıldığı çalışmada değerler işlemden iki hafta sonra belirlendi. Açıklamada kabul ve farkındalıkta olumlu değişiklikler gözlemlendi; 3 ay sonraki takiplerde herhangi bir gelişme görülmedi. Katılımcılardan alınan nitel veriler bu bağlamda kabul ve farkındalık, değerleri netleştirmekten daha zordur. Müdahaleden 3 ay sonra sadece farkındalık boyutunda iyileşme gözlemlendi (Frayn vd., 2020).

Başka bir çalışmada duygusal yeme davranışını ve bu davranışa bağlı iştahı etkileyebileceğine inanılan farkındalık temelli müdahale 14 kişiyle uygulandı. 6 haftalık çalışma sonunda kilo verme prosedürlerinden önce farkındalık temelli bir müdahale yapmanın kilo vermeyi zorlaştıran psikolojik faktörleri azalttığı sonucuna varılmıştır. Müdahale sonrasında

katılımcıların yeme alışkanlıkları duygusal ya da içsel deneyimden daha çok açlık/tokluk sinyalleri ile tutarlı bulundu (Lattimore, 2020).

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırma sonucunda KKT müdahalesinin uygulandığı deney grubundaki katılımcıların duygusal yeme puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir düşüş olurken, kontrol grubundaki katılımcıların duygusal yeme puanlarında önemli bir değişiklik olmadığı gözlemlendi. Ancak tedaviden bir ay sonraki takip testi, duygusal yeme davranışlarında anlamlı azalmanın devam ettiğini gösterdi. Bu azalma, müdahalenin etkisinin devam ettiğinin kanıtıdır. Dolayısıyla deneysel etkinin anlamlılığı ve bu etkinin takip ölçümlerinde de devam etmesi, KKT temelli müdahalelerin duygusal yeme davranışlarını azaltmada etkili olduğunu göstermektedir (Kavla, 2022). Araştırma sonuçları incelendiğinde KKT grubundaki katılımcıların duygusal yeme davranışlarının uygulama öncesine göre anlamlı düzeyde azaldığı gözlemlenebilir. Bu, müdahalenin etkili olduğunu gösterir. Sonuçlar, KKT'nin duygusal yeme davranışları üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalarla tutarlıdır (Braden vd., 2018; Frayn vd., 2020; Lattimore, 2020; Sairanan vd., 2017; Fogelkvist vd., 2020). Mevcut çalışmada gözlenen duygusal yeme davranışlarının 1 aylık takip testinde azaldığı gerçeği alanyazın ile tutarlıdır. Frayn ve diğerleri (2020), toplam 32 katılımcıyla yapılan bir günlük KKT çalıştayının duygusal yeme davranışlarında azalmaya yol açtığını ve bu etkinin takip ölçümlerine yansıdığını bulmuştur. Etki, çalıştaydan birkaç hafta sonraki ölçümlerde de devam etmiştir. Mevcut çalışmanın izleme testinin 1 ay sonra yapılmış olması alanyazındaki etkilerin kalıcılığına katkı sağlamaktadır. Daha uzun bir süre sonra takip çalışması yürütülene kadar etkinin devam edip etmeyeceği konusunda sorular kalmıştır. Örneğin 3 aylık takip testi herhangi bir iyileşme gözlemlenmediğini bildirmiştir. Ancak bu durum çalışmanın bir günlük bir çalışma olmasından kaynaklanabilir. Çalışma, yeterli zaman olmadığı için etkilerin uzun sürmemiş olabileceğini; KKT'nin kabul etme ve şu anda kalma gibi yönlerinin etkili olabilmesi için yeterli zaman gerekli olabileceğini buldu (Frayn vd., 2020). Mevcut çalışmanın 6 haftalık bir süre boyunca yürütüldüğü ve her KKT boyutu için birden fazla uygulamayı içerdiği için etkilerinin uzun süreli olması bekleniyor (Kavla, 2022). KKT'nin esnek altıgeni ile ilgili çalışmada uygulama yer almaktadır. Bundan dolayı katılımcıların psikolojik esnekliklerinde yükselme ve psikolojik katılıklarında da azalma meydana gelmesi beklenmedik bir sonuç değildir. Esnek altıgen modelinin tüm bileşenlerinde olumlu farklar meydana gelmiştir. Bunu takriben yaşam doyumlarında ve bilinçli yeme davranışlarında yükselme olması pozitif sonuçlardır. Şu anı yaşama ve bilinçli farkındalık temelli çalışmaların duygusal yeme tutumunda etkin bir role sahip olduğu söylenebilir. Duygusal yeme davranışının azaldığı birden fazla çalışmaya bu kapsamda sonuç elde edilmiştir (Alberts vd., 2010; Alberts vd., 2012; Dalen, 2010; Daubenmier vd., 2011; Lattimore, 2020).

Araştırmalar, KKT'nin duygusal yeme davranışını azaltmada etkili olduğuna dair güçlü kanıtlar gösteriyor. 1 ay sonraki takip ölçümlerinde bu etkinin devam ettiği görülmektedir. Ek olarak, mevcut çalışma protokolünün KKT'nin Psikolojik Esneklik Modeli temel alınarak tasarlandığı daha önce belirtilmişti. Bu bağlamında müdahale çalışmaları sırasında kabul, değer teması, değer temelli eylem kararları, anlık temas, bilişsel ayrışma ve bağlamsal benliği içeren KKT'nin esnek altıgeni ele alınmıştır. Müdahalenin tüm bu yönleri psikolojik katılığı azaltmayı ve psikolojik esnekliği artırmayı amaçlamaktadır. Bu boyutların yanı sıra alanyazında duygusal yeme ile ilişkili olduğu tespit edilen duygu düzenleme güçlükleri, yaşam kalitesi ve beslenme farkındalığı da mevcut çalışma sonuçlarının da gösterdiği gibi değişmesi beklenen boyutlardır. Tüm bu

yönlerin geliştirilmesinin yanı sıra becerilerin kazanılması ve duygusal yemenin azaltılması çalışmanın ana hedeflerini oluşturdu (Kavla, 2022).

Çalışmaların gözden geçirilmesi kapsamında araştırma yapılırken edinilen bilgilerin sınırlı olması dikkat çekmiştir. Duygusal yemenin hala DSM-V’te tanımlı olmaması bunun sebepleri içerisinde yer alıyor olabilir. Konu ile ilgili çalışmaların artırılması ve daha fazla uygulamalı çalışma yürütülmesi öneriler içerisinde değerlendirilebilir. Genel olarak yeme bozukluklarının cinsiyete bağlı yaygınlığına baktığımızda kadınlarda görülme yüzdesi daha fazladır bu sebeple erkek katılımcı sayısında artışa gidip değerlendirmeler buna göre tekrar yapılabilir.

KAYNAKÇA

Ainsworth, M. D. S. and Bell, S. M. (1969). Some contemporary patterns of mother-infant interaction in the feeding situation. In A. Ambrose (Ed.), *Stimulation in early infancy*. London: Academic Press.

Akçay, C., ve Çoruk, A. (2012). Çalışma Yaşamında Duygular ve Yönetimi: Kavramsal Bir İnceleme. *Eğitimde Politika Analizi Dergisi*, 1(1), 3-25.

Akdemir, M. K. (2018). Kabul ve kararlılık terapisi yönelimli psiko-eğitim programının başa çıkma yeterliği üzerindeki etkisi (Doctoral dissertation, Sakarya Üniversitesi, Turkey).

Alberts, H.J.E.M., Mulken, S., Smeets, M. and Thewissen, R. (2010). Coping with food cravings. Investigating the potential of a mindfulness-based intervention. *Appetite*, 55(1), 160-163.

Alberts, H.J., Thewissen, R. and Raes, L. (2012). Dealing with problematic eating behaviour. The effects of a mindfulness-based intervention on eating behaviour, food cravings, dichotomous thinking and body image concern. *Appetite*, 58(3), 847-851.

Amerikan Psikiyatri Birliği, (2000). *Psikiyatride Hastalıkların Tanımlanması ve Sınıflandırılması Elkitabı*, Dördüncü Baskı (DSM-IV-TR). (Çev. Ed.: E Köroğlu). Hekimler Yayın Birliği, Ankara.

Amerikan Psikiyatri Birliği, (2013). *Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve Sayımsal Elkitabı*, Beşinci Baskı (DSM-5). (Çev. ed.: E Köroğlu). Hekimler Yayın Birliği, Ankara.

Andersen, A.E. and Yager, J. (2007). Eating Disorders. In B.J. Sadock and V.A. Sadock (Eds.) *Kaplan and Sadock’s Comprehensive Textbook of Psychiatry*, (pp. 2002-2022) Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins.

Arslantaş, H., Dereboy, F., Yüksel, R. ve İnalkaç, S. (2019). Duygusal yeme ölçeğinin Türkçe çevirisinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 30(10), 1-10.

Bach, P. A. and Moran, D. J. (2008). *ACT in practice: Case conceptualization in acceptance and commitment therapy*. New Harbinger Publications, Oakland, California.

Baysal A. (2007) *Beslenme*, 11. Baskı, Ankara, Hatiboğlu Basım ve Yayınevi.

Bekker, M. H., van de Meerendonk, C. and Mollerus, J. (2004). Effects of negative mood induction and impulsivity on self-perceived emotional eating. *International Journal of Eating Disorders*, 36, 461-469.

Blackman M. C. and Kvaska C. A. (2011). *Nutrition Psychology Improving Dietary Adherence*. 1st Edition. Sudbury, Jones and Bartlett Publishers.

Bolderston, H. (2013). Acceptance and Commitment Therapy: Cognitive Fusion and Personality Functioning. Doctoral Dissertation. University of Southampton, Faculty of Social and Human Sciences, School of Psychology.

- Bozan, N. (2009). Hollanda Yeme Davranışı (DEBQ) Anketinin Türk Üniversite Öğrencilerinde Geçerlilik ve Güvenirliğinin Sınanması (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Braden, A., Musher-Eizenman, D., Watford, T. and Emley, E. (2018). Eating when depressed, anxious, bored, or happy: Are emotional eating types associated with unique psychological and physical health correlates? *Appetite*, 125, 410–417.
- Bruch, H. (1964). Psychological aspects in overeating and obesity. *Psychosomatics*, 5, 269 – 274.
- Bruch, H. (1996). *Eating Disorders*. New York: Basic Books
- Çankaya-Şahin, B. (2020). Kabul ve Kararlılık Terapisi (ACT). (Ed. Zeynep Hamamcı ve Fulya Türk). *Geçmişten Geleceğe Bilişsel Davranışçı Terapi*. Pegem Akademi.
- Dalen, J., Smith, B. W., Shelley, B. M., Sloan, A. L., Leahigh, L., and Begay, D. (2010). Pilot study: Mindful Eating and Living (MEAL): Weight, eating behavior, and psychological outcomes associated with a mindfulness-based intervention for people with obesity. *Complementary Therapies in Medicine*, 18, 260-264.
- Daubenmier, J., Kristeller, J., Hecht, F. M., Maninger, N., Kuwata, M., Jhaveri, K.... and Epel, E. (2011). Mindfulness Intervention for Stress Eating to Reduce Cortisol and Abdominal Fat among Overweight and Obese Women: An Exploratory Randomized Controlled Study. *Journal of Obesity*, 1-13, 651936.
- Devonport TJ, Nicholls W, and Fullerton CA. (2017). Systematic review of the association between emotions and eating behaviour in normal and overweight adult populations. *Journal of Health Psychology*, 24(2), 1-19, 1359105317697813.
- Ernst, M. M. and Mellon, M. W. (2016). Acceptance and commitment therapy (ACT) to foster resilience in pediatric chronic illness. *Child and Adolescent Resilience within Medical Contexts*, 193-207. Springer, Cham.
- Faraji, H. ve Fırat, B. (2022). Yeme bozuklukları ve duygular. *Fenerbahçe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 153-174.
- Fogelkvist, M., Gustafssona, S. A., Kjellina, L., and Parling, T. (2020). Acceptance and commitment therapy to reduce eating disorder symptoms and body image problems in patients with residual eating disorder symptoms: A randomized controlled trial. *Body Image*, 32, 155-166.
- Frayn, M., Khanyari, S., and Knäuper, B. (2020). A 1-day acceptance and commitment therapy workshop lead to reductions in emotional eating in adults. *Eating and Weight Disorders- Studies on Anorexia, Bulimia and Obesity*, 25, 1399– 1411.
- Gámez, W., Chmielewski, M., Kotov, R., Ruggero, C. and Watson, D. (2011). Development of a measure of experiential avoidance: the Multidimensional Experiential Avoidance Questionnaire. *Psychological Assessment*, 23(3), 692-713.
- Ganley, R. (1989). Emotion and Eating in Obesity: A Review of Literature. *International Journal of Eating Disorders*, 8, 343-361.
- Gillanders, D. T., Bolderston, H., Bond, F. W., Dempster, M., Flaxman, P. E., Campbell, L. and Remington, B. (2014). The development and initial validation of the cognitive fusion questionnaire. *Behavior Therapy*, 45(1), 83-101.
- Harmancı, H., Akdeniz, S. ve Ahçı, Z. G. (2021). Yeme bozukluklarının yaygınlığı: aleksitimi ve ruhsal yakınmalarla ilişkisi. *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi*, 3(1), 30-36.

- Harris, R. (2009). *ACT Made Simple: An Easy-To-Read Primer on Acceptance and Commitment Therapy*. Oakland, CA: New Harbinger Publications.
- Harris, R. (2017). Kabul ve Kararlılık Terapisi. *ACT'i Kolay Öğrenmek: İlkeler ve Ötesi İçin Hızlı Bir Başlangıç*. (Çev. Ed. H T. Karatepe ve K. Fatih Yavuz). İstanbul: Litera Yayıncılık.
- Harris, R. (2019). *ACT'i Kolay Öğrenmek*. İstanbul, Litera Yayıncılık.
- Hayes, S. C., Wilson, K. G., Gifford, E. V., Follette, V. M. and Strosahl, K. (1996). Emotional avoidance and behavioral disorders: A functional dimensional approach to diagnosis and treatment. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 64, 1152-1168.
- Hayes, S.C., Strosahl, K. and Wilson K. G. (1999). *Acceptance and Commitment Therapy: An Experiential Approach to Behavior Change*. New York: Guilford.
- Hayes, S. C., Masuda, A., Bissett, R., Luoma, J. and Guererro, L. F. (2004). DBT, FAP, and ACT: How empirically oriented are the new behavior therapy technologies. *Behavior Therapy*, 35, 35-54.
- Hayes, S. C. and Strosahl, K. D., Bunting, K., Twohig, M. and Wilson, K. G. (2004). What is Acceptance and Commitment Therapy. *A Practical Guide to Acceptance and Commitment Therapy*. In S. C. Hayes and K. D. Strosahl (Eds.). s. 1-30. New York: Springer. DOI 10.1007/1978-0-387-23369-7
- Hayes, S. C. and Fletcher, L. (2005). Relational Frame Theory, Acceptance and Commitment Therapy, and A Functional Analytic Definition of Mindfulness. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*, 23(4), 315-336.
- Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A. and Lillis, J. (2006). Acceptance and commitment therapy: Model, processes and outcomes. *Behaviour Research and Therapy*, 44, 1-25.
- Hayes, S., and Pierson, H. (2004). Acceptance and Commitment Therapy (in Encyclopedia of Cognitive Behavior Therapy).
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D. and Wilson, K. G. (2012). *Acceptance and Commitment Therapy*. In The process and practice of mindful change (2nd ed.). New York: The Guilford Press.
- Heatherton, T. F. and Baumeister, R. F. (1991). Binge Eating as Escape from Self-awareness. *Psychol Bull.* 110(1), 86-108.
- Heffner, M. and Eifert, G. H. (2004). *The Anorexia Workbook: How to Accept Yourself, Heal Your Suffering and Reclaim Your Life*. Oakland, CA: New Harbinger Publications.
- Helvalı, E. E. (2019). Erken dönem uyumsuz şemalar ile yeme tutumu arasındaki ilişkide yakın ilişkilerin, vücut algısının ve benlik saygısının aracı rolü (Master's thesis, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Herman, C. P. and Polivy, J. (1975). Anxiety, Restraint and Eating Behaviour. *Journal of Abnormal Psychology*, 84(6), 666-672.
- İnalkaç, S. ve Arslantaş, H. (2018). Duygusal Yeme. *Arşiv Kaynak Tarama Dergisi*, 1(27), 70-82.
- Kaplan, H.I. and Kaplan, H.S. (1957). The psychosomatic concept of obesity. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 125, 181-201.
- Kaplan, T. ve Keser, İ. (2020). Geropsikiyatrik Bakımda Etkin Bir Hemşirelik Müdahalesi: Kabul ve Kararlılık Terapisi. *Gevher Nesibe Journal of Medical and Health Sciences*, 5(9), 58-68.
- Karabulut, Ç. (2021). The mediating effect of cognitive emotion regulation on the relationship between mindfulness and emotional eating (Master's thesis, İzmir Ekonomi Üniversitesi).

- Karakuş, S. ve Akbay, S. E. (2020). Psikolojik esneklik ölçeği: uyarılama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 16(1), 32-43.
- Karaoğlu, M., ve Erzi, S., (2019). Yeme Tutumları ve Travmatik Yaşantılar: Öz Şefkat ve Duygu Düzenlemenin Aracı Rolü. *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi*, 1(3), 145-51.
- Karataş, Y. F. (2020). Osmaniye korkut ata üniversitesi sağlık yüksekokulu öğrencilerinin yeme farkındalığı durumlarının değerlendirilmesi (Master's thesis, Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü)
- Kavla, B. (2022). Kabul ve kararlılık terapisi temelli müdahalenin yetişkinlerdeki duygusal yeme davranışına etkisi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İbn Haldun Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Konttinen, H., Mannisto, S., Lahteenkorva, S. S., Silventoinen, K. and Haukkala, A. (2010). Emotional eating, depressive symptoms and self-reported food consumption. A population-based study. *Appetite*, 54, 473-479.
- Konttinen H (2012) Dietary habits and obesity: The role of emotional and cognitive factors. (Academic Dissertation, Helsinki University of Social Research Department), Finland, 2012.
- Korkmaz, E. (2022). Duygu Odaklı Terapide Yeme Bozukluklarına Kapsamlı Bir Bakış. *Türkiye Bütüncül Psikoterapi Dergisi*, 4(8), 14-27.
- Kubar, M. (2017). Lise örnekleminde bağlanma stili ve benlik saygısının duygusal yeme ile ilişkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Lattimore, P. (2020). Mindfulness-based emotional eating awareness training: taking the emotional out of eating. *Eating and Weight Disorders - Studies on Anorexia, Bulimia and Obesity*, 25, 649-657.
- Lindvall Dahlgren, C., Wisting, L. and Rø, Ø. (2017). Feeding and eating disorders in the DSM-5 era: a systematic review of prevalence rates in non-clinical male and female samples. *J Eat Disord* 5, 56-65.
- Luoma, J. B., Hayes, S. C. and Walser, R. D. (2017). *Learning ACT: An Acceptance and Commitment Therapy Skills-Training Manual for Therapists*. New Harbinger Publications.
- Lyman, B. (1982) The Nutritional Values and Food Group Characteristics of Foods Preferred During Various Emotions. *The Journal of Psychology*, 112(1), 121-127.
- Macht, M. (1999). Characteristics of Eating in Anger, Fear, Sadness, and Joy. *Appetite*, 33, 129-139.
- Macht, M., Roth, S. and Ellgring, H. (2002). Chocolate Eating in Healthy Men During Experimentally Induced Sadness and Joy. *Appetite*, 239, 147-158.
- Maggard, M. A., Shugarman, L. R., Suttorp, M., Maglione, M., Sugerman, H. J., Livingston, E. H., Nguyen, N. T., Li, Z., Mojica, W. A., Hilton, L., Rhodes, S., Morton, S. C. and Shekelle, P. G. (2005). Meta-Analysis: Surgical Treatment of Obesity. *Annals of Internal Medicine*, 142(7), 547-559.
- Mehrabian, A. (1980). *Basic Dimensions for a General Psychological Theory Implications for Personality*. 1st Edition. Cambridge, Oelgeschlager, Gunn and Hain.
- Moens, M., Jansen, J., De Smedt, A., Roulaud, M., Billot, M., Laton, J., Rigoard, P. and Goudman, L. (2022). Acceptance and Commitment Therapy to Increase Resilience in Chronic Pain Patients: A Clinical Guideline. *Medicina*, 58(4), 499-510.
- Nalbant, A. ve Yavuz, K. F. (2019). Dil Kozasından Çıkış: Bilişsel Ayırışma. *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 58-62.

- Nisbett, R. E. (1972). Hunger, Obesity, and the Ventromedial Hypothalamus. *Psychological Review*, 79, 433-453.
- Ouwens, M. A., Van Strien, T. and Van Der Steak C. P. (2003). Tendency Toward Overeating and Restraint as Predictors of Food Consumption. *Appetite*, 40, 291-308.
- Özdemir, G. S. (2015). Duygusal yemenin depresyon, anksiyete ve stres belirtileri ile olan ilişkisi (Master's thesis, Hasan Kalyoncu Üniversitesi).
- Pearson, A. N., Heffner, M. and Follette, V. (2010). *Acceptance and Commitment Therapy for Body Image Dissatisfaction*. Oakland, CA: New Harbinger Publications.
- Qian, J., Hu, Q., Wan, Y., Li, T., Wu, M., Ren, Z. and Yu, D. (2013). Prevalence of eating disorders in the general population: A systematic review. *Shanghai Archives of Psychiatry*, 25(4), 212-23.
- Sairanen, E., Tolvanen, A., Karhunen, L., Kolehmainen, M., Järvelä-Reijonen, E., Lindroos, S. and Lappalainen, R. (2017). Psychological flexibility mediates change in intuitive eating regulation in acceptance and commitment therapy interventions. *Public Health Nutrition*, 20(9), 1681-1691.
- Schachter S. (1968). Obesity and Eating: Internal and External Cues Differentially Affect the Eating Behavior of Obese and Normal Subjects. *Science*, 161, 751-756.
- Serin, Y. ve Şanlıer, N. (2018). Duygusal Yeme, Besin Alımını Etkileyen Faktörler ve Temel Hemşirelik Yaklaşımları. *Journal of Pschiatric Nursing*, 9(2), 135-146.
- Sevinçer, G. M. and Konuk, N. (2013). Emosyonel Yeme. *Journal of Mood Disorders*, 3(4), 171-178.
- Slochower, J. (1983). *Excessive Eating: The Role of Emotions and Environment*. New York: Human Sciences Press.
- Spoor, S. T., Bekker, M. H., Van Strien, T. and van Heck, G. L. (2007). Relations between Negative Affect, Coping, and Emotional Eating. *Appetite*, 48(3), 368-376.
- Tatar, C. ve Tan, Ö. Ü. O. (2020). Obsesif Kompulsif Bozukluğa (OKB) Sahip Hastalar ile Psikiyatrik Tanısı Bulunmayan Bireyler Arasında Duygusal Yeme Düzeylerinin Karşılaştırılması.
- Tavakoli, N., Broyles, A., Reid, E. K., Sandoval, J. R. and Correa-Fernández, V. (2019). Psychological inflexibility as it relates to stress, worry, generalized anxiety, and somatization in an ethnically diverse sample of college students. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 11, 1-5. doi:10.1016/j.jcbs.2018.11.001
- Telch, C. F. and Agras, W. S. (1996). Do emotional states influence binge eating in the obese?. *International Journal of Eating Disorders*, 20(3), 271-279.
- Tezcan, B. (2009). Obez Bireylerde Benlik Saygısı, Beden Algısı ve Travmatik Geçmiş Yaşantılar (Tıpta Uzmanlık Tezi), Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Bakırköy.
- Türk, M. ve Çakır, S. G. (2018). Üniversite öğrencilerinde duygusal yeme ile yeme farkındalığı, duyguları yönetme becerileri, kontrolsüz yeme ve bilişsel kısıtlama arasındaki ilişkilerin incelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi) Antalya.
- Uygur, H. (2017). Madde kullanımı ve psikolojik esneklik modelinin ilişkisi: Kabul ve eylem formu madde versiyonu (KEF-M) Türkçe geçerlik ve güvenilirliği. Sağlık Bilimleri Üniversitesi / Konya Eğitim ve Araştırma Hastanesi: Tıpta Uzmanlık Tezi.
- Ünal, S. G. (2018). Duygusal Yeme ve Obezite. *Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2(2), 30-47.

Vangölü, M. S. ve Özok, H. İ. (2022). Kabul ve Kararlılık Terapisi Bağlamında Psikopatoloji: Psikolojik Katılık. *TRB2-ICES*, 2022, 151-158.

Virtue, D. (2020). *Duygusal Açlık*. (Çeviren, Korkmaz P.) İstanbul, Destek Yayınları, (ss.54-56).

Waller, G. and Osman, S. (1998). Emotional eating and eating psychopathology among non-eating-disordered women. *International Journal of Eating Disorders*, 23 (4), 419-424.

Wallis, D. J. and Hetherington, M. M. (2009). Emotions and eating. Self-reported and Experimentally Induced Changes in Food Intake Under Stress. *Appetite*, 52(2), 355- 362.

World Health Organization (WHO) Erişim tarihi: 1 Ocak 2017. Available from: <http://www.who.int>. 2006.

Yavuz, K. F. (2015). Kabul ve kararlılık terapisi (ACT): Genel bir bakış. *Türkiye Klinikleri Journal of Psychiatry Special Topics*, 8(2), 21-27.

Yektaş, Ç. (2020). Kabul ve Kararlılık Terapisi (ACT). *Çocuk ve Ergen Psikiyatrisi*, Ankara: Akademisyen Kitabevi.

Zettle, R. D. (2007). *Act for Depression: A Clinician's Guide to Using Acceptance and Commitment Therapy in Treating Depression*. Oakland, CA: New Harbinger Publications.



KAVRAMSAL MAKALE

Terörist, Mürit ve Seçmenlerde Duygusal Denge Arayışı-Bilişsel Uyumsuzluk Kuramının Söyledikleri

Doç. Dr. Esin YÜCEL, Akdeniz Üniversitesi Rektörlük, Antalya, e-posta: esinyucel@akdeniz.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1371-8911>

Öz

Bilişsel uyumsuzluk, kişinin birbiriyle tutarsız iki ya da daha fazla biliş'e (bilgi parçaları) sahip olması sonucu ortaya çıkan psikolojik rahatsızlık durumudur. Bilişsel uyumsuzluğun rahatsız edici psikolojisi, hayatın rutin akışında alınan önemli, geri dönülemez ve birey tarafından özgürce verilmiş her karar için geçerlidir. Çünkü bir karar vermiş olmak alternatifler arasında seçim yapmayı gerektirir ve seçilmeyen alternatifin olumlu, seçilen alternatifin olumsuz taraflarının kabulünü gerektirir. Bir tarikat ya da cemaate üye olmak ve çoğu zaman rasyonaliteden uzak yapılan parti seçimleri de böyledir. Tüm kararlarımızdan sonra ortaya çıkan "acaba" sorusunun yarattığı gerginliği yok etme adına kullandığımız ve kararımızı akla yatkın hale getirmeye hizmet eden bilinçli ya da bilinç dışı süreçlere ışık tutan Bilişsel Uyumsuzluk Kuramı bu çalışmada, cemaat-terör örgütüne üye olma ya da politik tercihlerimiz sonrasında mutlak gereklilik olan duygusal dengenin nasıl inşa edildiğini açıklama yönünde kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bilişsel Uyumsuzluk, Kararlar, Duygusal Denge, Terör, Cemaat, Siyasi Seçimler.

Makale Gönderme Tarihi: 26.12.2023

Makale Kabul Tarihi: 10.02.2024

Önerilen Atf:

Yücel, E. (2024). Terörist, Mürit ve Seçmenlerde Duygusal Denge Arayışı-Bilişsel Uyumsuzluk Kuramının Söyledikleri, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(2): 172-184.



**Journal of Social, Humanities and
Administrative Sciences**

2024, 7(2): 172-184. DOI:[10.26677/TR1010.2024.1370](https://doi.org/10.26677/TR1010.2024.1370)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



CONCEPTUAL PAPER

**The Search for Emotional Balance in Terrorists, Followers and Voters - What
Cognitive Dissonance Theory Says**

Associate Prof. Dr. Esin YÜCEL, Akdeniz University Rectorate, Antalya, e-mail:
esinyucel@akdeniz.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1371-8911>

Abstract

Cognitive dissonance is a state of psychological discomfort that occurs when a person has two or more inconsistent cognitions (pieces of information). The disturbing psychology of cognitive dissonance applies to every important, irreversible and freely made decision made by the individual in the routine course of life. Because making a decision requires choosing between alternatives and accepting the positive sides of the other alternative that is not chosen and the negative sides of the chosen alternative. So is being a member of a cult or congregation. In this study, Cognitive Dissonance Theory, which we use to eliminate the tension created by the "what if" question that arises after all our decisions, and which sheds light on the conscious or unconscious processes that serve to rationalize our decision, in this study, after being a member of a community-terrorist organization, emotional dissonance, which is an absolute necessity, is discussed. used to explain how the balance is built.

Keywords: Cognitive Dissonance, Decisions, Emotional Balance, Terror, Congregation.

Received: 26.12.2023

Accepted: 10.02.2024

Suggested Citation:

Yücel, E. (2024). The Search for Emotional Balance in Terrorists, Followers and Voters - What Cognitive Dissonance Theory Says, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 7(2): 172-184.

GİRİŞ

Festinger'in (1957) bireyin inandığı şey (beklentiler) ile bu inanca karşı çıkan bilgi (deneyimler) arasındaki tutarsızlık nedeniyle ortaya çıkan rahatsız edici duygu durumu olarak tanımladığı Bilişsel Uyumsuzluk, bireyin her türlü kararı sonrasında ortaya çıkabilir. Karar verme davranışı sonucunda vazgeçilen alternatiflerin olumlu yönleri ile seçilen alternatifin olumsuz yönlerinin birey üzerinde oluşturduğu olumsuz duygu durumu, bireyin kararını sorgulaması sonucunu beraberinde getirir.

Bu kararlar için aynı anda alınan iki davetten birini seçmek, iki iş teklifinden birini tercih etmek, üniversite sınavı sonucunda sıralamaya karar vermek, eviniz için alacağınız beyaz eşyanın herhangi bir markasına karar vermek ya da tatil için bir otele karar vermek gibi sayısız örnek verilebilir. Önemli olan nokta, bilişsel uyumsuzluk yaşanabilme ihtimalinden söz edebilmek için gerekli koşulların oluşmasıdır. Bunlar; kararın gönüllü olması (özgür seçim/sorumluluk), geri alınmaması ve birey için önemli olmasıdır (Cummins ve Venkatesan, 1976; Sauter ve Sweeney, 2003). Karar bireye ait değilse, önemsiz ya da geri dönüşü yani iptali mümkün olan bir kararsa uyumsuzluk söz konusu değildir.

Bireyler seçimleri konusunda yanlış yapmış olabileceklerini hissettiklerinde ya da böyle olmasa bile vazgeçilen alternatifin cazip yönlerini ve seçilen alternatifin olumsuz sayılabilecek özelliklerini düşündüklerinde psikolojik dengeyi (iyi oluşu) sağlamak açısından bu uyumsuzluğu azaltmaya yönelik bilinçli ya da bilinç dışı olarak bireysel çaba göstereceklerdir (Festinger, 1957; Oliver, 1997).

Bu çalışmada gruplara üyelik ve siyasal seçimlerdeki tercihler gibi bireylerin kendine ait, önemli ve çoğunlukla geri dönülemez olan kararlarının yarattığı bilişsel uyumsuzluğun yarattığı rahatsız edici duygunun, bilinçli ya da bilinçsiz olarak yapılan bilişsel manipülasyonlar ile yok edilme ya da azaltılma çabaları ele alınmıştır. Bu anlamda temelde Leon Festinger'in Bilişsel Uyumsuzluk kuramının yer aldığı bakış açısıyla, teoriye katkı sağlayan paradigmlar da dâhil edilerek dışarıdan anlamlandırmakta zorlandığımız radikal kararlar için farklı bir bakış açısı sunulmaya çalışılmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bilişsel Uyumsuzluk

1960'larda Sosyal Psikoloji'nin en fazla araştırılan konusu olan bilişsel uyumsuzluk, kişinin birbiriyle tutarsız iki ya da daha fazla biliş'e (bilgi parçaları) sahip olması sonucu ortaya çıkan psikolojik rahatsızlık durumudur. Uyumsuzluğa neden olan tutarsız düşünce veya davranışa sahip olduğunda duygularla yüzleşmek olarak da tanımlanabilir. Bu uyumsuzluk tatsızdır ve tutarsızlıkları azaltmak için bireyleri harekete geçirir. Birey farklı bakış açısı sunan bilgi kaynaklarını önlemenin ya da kendi düşüncelerini rasyonalize etmenin yollarını arar (Festinger vd., 1956). Kişiler karşılaştıkları tutarsızlığın büyüklüğüne göre heyecanlıdırlar ve bu duyguyu azaltma yönünde bir o kadar da motive olurlar (Cooper, 2007). Bu anlamda bilişsel uyumsuzluk kuramı, bireyin uyumlu ve tutarlı zihin yapısına ulaşma amacını ele alan tutarlılık kuramlarının bir parçası olarak görülebilir.

Festinger'in 1957 yılında formülize ettiği kuramının 2 temel hipotezi vardır: (1) Psikolojik olarak rahatsız edici bir durum olan uyumsuzluğun varlığı, kişiyi uyumsuzlukları azaltmaya ve "uyum"a motive edecektir. Uyumsuzluğun yani bilişler arasındaki tutarsız ilişkilerin varlığı, kendi başına motive edici bir faktördür. Bilişsel uyumsuzluğun azaltılması isteği, açıklığın açıklık azaltmaya yönelik davranışlara yol açtığı gibi uyumsuzluğun azaltılmasına yönelik etkinliğe

götüren öncül bir durum olarak görülebilir. (2) Uyumsuzluk olduğunda kişi bunu azaltmaya çalışmanın yanı sıra, uyumsuzluğu artıracak durum ve bilgileri aktif olarak önleyecektir (Festinger, 1957).

Festinger, kişinin birbiriyle tutarsız iki ya da daha fazla biliş'e (bilgi parçaları) sahip olması sonucu ortaya çıkan uyumsuzluğun davranış ya da tutum değiştirerek nasıl azaltılabileceğini yazında sıkça tekrarlanan sigara içme örneği üzerinden açıklar. Fakat bu örnek literatürde sıkça tekrarlandığı için güncel süreçten bir örnekle devam etmek daha iyi olacaktır. Kahramanmaraş depremi ile yeniden gündeme gelen deprem olasılığının yüksek olduğu şehirlerde yaşayanlar, depremin sonuçlarından tedirginlik duyarken aynı zamanda dayanıklı olup olmadığından emin olmadıkları evlerinde ikamet etmeye devam ediyor olabilirler. Depremin yıkıcı etkilerini bildiği halde riskli olan bir evde oturan kişi için bildikleri ve davranışı arasında bilişsel uyumsuzluk vardır (Yücel, 2023). Kişi depreme dayanıklı bir konuta taşındığında, bilgisi ile davranışı arasındaki uyumsuzluk ve dolayısıyla yarattığı rahatsızlık ortadan kalkacaktır. Fakat davranışlarımızı değiştirmek her zaman kolay olmaz. Depreme dayanıklı bir eve geçmenin çok çeşitli etkenlere dayalı zorluğu buna örnektir. Çoğu zaman, davranışlarımızla uyumsuz olan tutumlarımızı değiştirmek daha kolaydır. Tutum değişikliği ise verilen örnek üzerinden iki şekilde gerçekleştirilir:

a) Uyumsuz bilişleri yok sayarak, diğer bir deyişle bilişlerin birbiriyle ilişkisini inkâr ederek.

Depremin yıkıcı etkisinin evin dayanıklılığı ile ilgisini inkâr etmek.

b) Uyumsuz bilişlerin önemini azaltan, uyumlu bilişlerin önemini artıran yeni bilgiler eklemek.

"Taşınma maliyetine katlanacağım ev de depremde yıkılabilir, bunu kimse garanti edemez" ya da "Kaderde varsa yaşanacaktır, trafikte daha fazla ölüm tehlikesi var" gibi kaderci bir tutum edinmek gibi.

Tüm bunlar duygusal denge amacındaki bilişsel manipülasyonlara hizmet eder. Kişinin davranışlarından ziyade tutumunu değiştirmesinin nispeten daha kolay olması nedeniyle uyumsuzluğu azaltma çabaları genellikle tutum değiştirmek yönündedir (Yücel, 2018).

Teorinin Ortaya Çıkışı

21 Aralık 1955'te Kuzey Amerika kıtasının büyük bir selle yok olacağına dair gazetelere verilen ilanlar, kehanetin gerçekleşeceğine dair değil fakat inananların psikolojik durumlarına yönelik süreci incelemek adına Psikolog Leon Festinger ve meslektaşları tarafından dikkate değer bulunmuştur. Clarion adlı bir gezegendeki üstün varlıklar tarafından kendisine mesajlar gönderildiğini iddia eden Marian Keech, sel felaketiyle Kuzey Amerika kıtasının yok olacağını ve kendisine inananların üstün varlıklar tarafından bir uzay aracıyla kurtarılacağını iddia etmektedir. İşlerini bırakıp, paralarını ve mülklerini bağışlayarak "Aryanlar (Seekers)" olarak adlandırılan tarikata katılanlar heyecanla, uzay gemisinin gelişini ve maceranın başlamasını beklemektedirler. Bu durum, 1954'ten bu yana "kişinin uyumsuz iki bilişe sahip olması durumunda ortaya çıkan zihinsel karmaşa" olarak tanımladıkları "bilişsel uyumsuzluk" teorisinin laboratuvar deneylerini yapan Leon Festinger ve meslektaşları için teoriyi gerçek hayatta test etmenin fırsatı olmuştur. Bunun üzerine Leon Festinger, Henry Riecken ve Stanley Schachter, kehanetlerin gerçekleşmediği durumda kişilerin tepkilerini, mürit rolüne girdikleri tarikatta gözlemlenmişlerdir. Marian Keech ve kehanetlerine inanan müritler için hazırlık aşamasında yaptıkları şeylerin geri alınması güç, hatta imkânsız olacaktır. Çünkü işlerini, mal

varlıklarını ve daha pek çok şeyi dünyevî oldukları için elden çıkarmışlardır. Dahası bu kehanetlere inanmayanlarla karşı karşıya kaldıklarında yanılmış olduklarını itiraf etmek işi daha da zorlaştıracaktır.

21 Aralık'ta ne sel olmuş ne de bir uzay gemisi gelmiştir. Tüm benlikleriyle bu kehanetlere inananların 22 Aralık ve sonrasındaki davranışları, 17. yy'da Osmanlı topraklarında (İzmir) doğan ve mesihlik iddiasında bulunan Sabetay Sevi'nin kehanetleri ve müritlerinin gerçekleşmeyen kehanetler karşısında korudukları inançlarından başlayarak çarpıcı örneklerle teorinin temellerini atan Festinger ve meslektaşları tarafından heyecan verici olarak karşılanmıştır (Festinger vd., 1956). Sonrasında, Leon Festinger, bireyin inandığı şey ile bu inanca karşı olan gerçek bilginin tutarsızlığı nedeniyle ortaya çıkan ve psikolojik olarak rahatsız edici bir durum olan "bilişsel uyumsuzluk" kuramını tanımlamıştır. En nihayetinde müritlerin davranışları ve gerçekler arasındaki fark nedeniyle yaşadıkları rahatsız edici duygusal baskıyı, olayın gerçekleşmemesini kendilerine verilen ikinci bir şans olarak kabul ederek bertaraf etmeleri de bilişsel uyumsuzluğu azaltma yöntemlerini tanımlamaları için oldukça kayda değer bir zemin hazırlamıştır.

Festinger ve meslektaşları için teorinin temelini inşa eden ve akıl dışı gibi görünen bu ve benzeri olaylar yakın tarihte de tekrarlanmıştır. 18 Kasım 1978 tarihinde Guyana toprakları üzerinde kurulmuş Jonestown kasabasında yaşayan Halkın Tapınağı Tarikatı'na mensup 900'den fazla kişi, tarikat liderleri Jim Jones'un vaazı üzerine siyanür içerek intihar etmişlerdir. İsviçre merkezli, Kanada'da faaliyet gösteren Güneş Tapınağı üyelerinin 1994'te gerçekleştirdiği toplu intiharda ise 48 kişi hayatını kaybetmiştir. 1997 yılında Marshall Herff Applewhite'in kurduğu Cennetin Kapısı tarikatı üyeleri de, Hale-Bopp kuyruklu yıldızının onları cennete götüreceği inancıyla toplu olarak intihar etmişlerdir. Üstelik üyelerin tümünün ayakkabılarının Nike marka oluşu, yüzlerinde mor peçelerle düzgün bir şekilde uzanıyor olmaları, bu eylemin ölüm ya da intihar olmadığına inandıklarını belirten video kaydı bırakmış olmaları, dahası toplu intiharları öncesinde aldıkları teleskopun Hale-Bopp kuyruklu yıldızının arkasındaki uzay aracını (kendilerini cennete götürecek olan) göstermemesi nedeniyle teleskopun bozuk olduğu iddiasıyla iade talepleri dikkat çekicidir. Müritlerin inandıkları şeyler ve gerçekler arasındaki fark, kimi zaman bilişsel manipülasyonlarla giderilebilirken kimi zaman da karşı konulamaz derecede rahatsız edici olarak bu noktalara taşınabilmektedir.

Ülkemizin yakın tarihine bakıldığında 17 Aralık 2013 ve 15 Temmuz 2016 olaylarında da durum aynıdır. Başarısızlıkla sonuçlanan eylemler sonrasında ömür boyu hapis yatacak olan cemaat üyelerinin hâlâ aynı heyecanla cemaate sadık kaldıkları görülmektedir. Davranış ve gerçekler arasındaki fark nedeniyle yaşadıkları rahatsız edici duygusal baskıyı ortadan kaldırmak için çok çeşitli ve kendilerince geçerli sebepleri vardır. Şeyhin yanıldığını/yanılacağını düşünmektense dünyanın geri kalanının yanıldığını düşünmek onları bilişsel uyumsuzluktan kurtaracaktır. Çünkü bu uğurda pek çok şey yapmışlardır ve inançları çok kuvvetlidir.

Diğer taraftan terör örgütlerine bakıldığında tarikat yapılanması ile birbirine çok benzediği görülmektedir. Birinde dogmatik inançlar diğerinde ideolojik inançlar çok güçlüdür. Terör örgütüne katılma kararı kolay bir karar değildir. Aileden ayrılmayı, tehlikeli bir yaşam tarzını benimsemeyi ve nihayetinde tarikatlarda olduğu gibi dış dünyadan soyutlanmayı gerektirir. Peki, canlı bombalar ideolojileri ya da inançları adına kendilerinin ve birçok insanın ölümüne nasıl sebep olurlar?

Tüm bunları gazetelerden okuduğumuzda bu insanların yaptıkları bizlere aptalca gelebilir. Fakat genel olarak bu tarikatların üyeleri deli ya da aptal insanlar değildir. Bu tarikatlara üye olanların geneli iş, aile ve sosyal çevre sahibi kişilerdir. Bu akli başında insanları akıl dışı düşüncelere sürükleyen, iş ve maddî varlıklarını ve hatta yaşamlarını gözden çıkaracak noktaya

getiren nedir? Elbette ki bu duruma gelmeleri için pek çok psikolojik ve sosyolojik etken söz konusudur. Fakat kararlarla ilgili bir "acaba" sorusu akla geldiğinde bilişsel uyumsuzluk kuramının ortaya koyduğu ve insan zihninin kontrolsüz olarak kullandığı yöntemler (bilişsel manipülasyonlar) karar sonrasındaki duygusal denge arayışını çözüme kavuşturan en güçlü argümanlar arasında yer almaktadır.

Kuram, bu örneklerdeki gibi manevî, ideolojik ve siyasi bağlılıkların yanında neredeyse tüm kararlarımızın sonrasında yaşadığımız psikolojik gerginlik durumları için açıklamalar sunar ve uygulama alanı çok geniştir.

Terör Örgütü ve Cemaat Üyelerinde Duygusal Denge

İnsanlar bir konuya tamamen inandıklarında onun yanlış olmasını istemezler ve gerçekle yüzleşmekten kaçınırlar. İnanırları şeylere karşıt olan ve gerçeği yansıtan bir durum veya fikirle karşılaştıklarında tepki, hatta saldırganlık davranışı gösterme eğilimindedirler. Yapılan hataların savunulması ve davranışın sebepleri için bahaneler üretilmesi bu yüzdendir. Çeşitli yöntemlerle içsel dengelerini sağlayıp, bilişsel sistemi yeniden düzenlemeye çalışırlar.

Önemli bir karar veren, kendilerini bu karara adayın bireylerde eylemlerini ve kararlarını mazur gösterme eğilimi çok güçlüdür (Aronson ve Mills, 1959). Feda edilen şeyler fazlaştıkça bireyin kendini ikna çabası da yoğunlaşır. Marian Keech'in kehanetlerine inananlar, inançlarına uygun olarak ailelerini ve arkadaşlarını terk edip işlerini bırakmışlar, paralarını ve mülklerini bağışlayarak uzay gemisinin gelişini beklemişlerdir. 21 Aralık gecesi uzay gemisi gelmediğinde müritlerin katlandıkları şeyler hem çok büyük hem de geri dönülemezdir. Dolayısıyla yaşadıkları uyumsuzluk da çok büyüktür ve bireyler bu uyumsuzluğu azaltmak için, çaba harcama nedenlerini daha olumlu değerlendirmek ve ortaya çıkan sonucun olumsuz yönlerini en aza indirgeyerek yararlarını en üst düzeye çıkarmak zorundadırlar.

Freedman ve meslektaşları (Freedman vd., 1993) bu durumu kişinin karara bağlanmışlık düzeyinin belirleyici olduğu "gerçekleşmeyen beklentiler ve uzun süreli bağlanma" yaklaşımı ile açıklamaktadırlar. Birey, bir davranış veya karar için büyük bir çaba harcadığında ve bu çabanın sonuçlarına ilişkin beklentileri gerçekleşmediğinde uyumsuzluk özellikle ortaya çıkma eğilimindedir. Çünkü bireyin davranışa ya da yaptığı şeye güçlü bir şekilde bağlanmış olduğunu bilmesi, bunun sonuçları konusunda uğradığı düş kırıklığı ile uyumsuzdur. Kendisini geri dönülemez olarak davranışa bağlı hisseden kişi, uyumsuz tutumunu yeniden değerlendirme yolu ile sonucun o kadar da kötü olmadığı, işlerin pek de kötü gitmediği konusunda kendini inandırarak değiştirir.

Diğer taraftan bilişsel uyumsuzluk kuramı, bireylerin bir gruba dâhil olmak için hoşnut olmadıkları şeyleri yapmak zorunda olmaları durumunda topluluğu daha çok seveceklerini de savunur. Elliot Aronson ve Judson Mills (Aronson ve Mills, 1959) "çabanın gerekçesi" olarak adlandırdıkları bu paradigmayı açıklamaya yönelik deneylerinde bir grubun üyesi olmak için nahoş/utanç verici olan (zor) ve olmayan (kolay) giriş koşullarını yerine getiren öğrencilerle bir deney yapmışlardır. Deneyde Minnesota Üniversitesi'nden kız öğrencilere kampüste kurulan yeni bir cinsel tartışma kulübüne katılmak isteyip istemedikleri sorulmuştur. Katılıma gönüllü olanlar grubun ilk toplantısına geldiklerinde ise araştırmacı, bu kadar hassas bir konunun tartışılacağı gruba katılmanın herkes için iyi bir fikir olmadığını söylemiş ve kulübe girebilmek için öncelikle bir tarama testinden geçmeleri gerektiğini belirtmiştir. Daha sonra katılımcıları utanç verici olan (zor) ve olmayan (kolay) giriş koşullarının olduğu gruplara ayırmışlar, zor başlangıç koşulundaki öğrencilerden bir romandan cinsel içerikli sözcükler yer alan bir pasajı yüksek sesle okumalarını istemişlerdir. Kolay başlangıç koşulundaki grupta yer alan katılımcılar

için ise yüksek sesle okunması gereken açık cinsel içerikli bir materyal yoktur ve giriş testinde sadece 'sevgi' ve 'sevişme' gibi kelimeleri kullanacaklardır. Öğrenciler tarama testlerini bitirince, cinsel konuların tartışılacağı gruba kabul edilirler. İki grup arasındaki tek fark, öğrencilerin tarama testi sırasında yaşadıkları utanç derecesidir. Tartışma kulübüne kabul edilen bu iki grup için ilk toplantıda heyecanlı olacak şekilde tasarlanmış bir tartışmadan ziyade, memeli hayvanların önemsiz cinsel özellikleriyle ilgili sıkıcı ve monoton bir konuşma sahnelenmiştir. Kulüp katılımcıların bekledikleri gibi çıkmamıştır. Bu durum, zor başlangıç koşullarındaki katılımcıların gruba girmek için utanç verici bir sürece katlandıkları bilişle uyumsuzdur. Bilişsel uyumsuzluğun azaltılmasının bir yolu, katlanılan çabayla tutarlı olacak ya da bu çabayı haklı gösterecek nedenler bulmak veya elde edilen sonuçla ilgili tutum değiştirmektir. Sonuç olarak, katılımcılardan grubu değerlendirmeleri istendiğinde zor başlangıç koşulundaki öğrencilerin, gruptan daha fazla hoşlanma eğiliminde oldukları belirlenmiştir. Bunun sebebi sarf edilen çaba ve bu çabanın sonucu arasında uyumsuzluk yaşayan bireylerin, sonucun istenebilirliğini abartarak uyumsuzluğu azaltma çabalarıdır (Harmon-Jones, 2012). Şok seviyesi ne kadar yüksek olursa, katılımcıların grubu beğenisi o kadar yüksek olacaktır. Dolayısıyla, uzun süreli bağlanma ve gerçekleşmeyen beklentiler yaklaşımı ve çabanın gerekçesi paradigmasının maddi ve manevi pek çok fedakârlık yapan cemaat üyelerinin davranışlarını açıklamaya hizmet ettiğini söylemek mümkündür. Arayanlar tarikatı müritleri de en nihayetinde bugüne kadar sarf ettikleri çabanın yeterli olmadığına inanarak olayın gerçekleşmemesini kendilerine verilen ikinci bir şans olarak kabul etmeli, bundan sonra tarikata daha fazla taraftar toplamalı, daha fazla insanı kurtarmak için çaba sarf etmeliydiler. Aksi takdirde dayanabileceklerinin çok ötesinde bir uyumsuzluk yaşayacaklardır (Aronson vd., 2010).

Araştırmalar, terör örgütlerinin tarikatlara benzer şekilde faaliyet gösterdiğini ve uyumsuzluk azaltma mekanizmalarının terör örgütlerinde de etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Cemaatlerde dogmatik inançlar terör örgütlerinde ise ideolojik inançlar çok güçlüdür. Andrea Kohn Maikovich de dünyada yaşanan terör olaylarını ve teröristlerin canlı bomba olmayı dahi göze alacak kadar bağlılıklarını bilişsel uyumsuzluk teorisiyle açıklamaktadır (Maikovich, 2005). Maikovich'e göre yüksek motivasyonlarının nedeni, J. W. Brehm'in bilişsel uyumsuzluk teorisini açıklarken kullandığı "özgür seçim" paradigması çerçevesinde yürütülen çalışmalarından elde edilen verileri incelenerek anlaşılabilir. Özgür seçim paradigmasında herhangi bir dış baskı olmadan özgürce alınan karardan sonra, kararı destekleyen tüm bilişler kararla uyumlu, desteklemeyen tüm bilişler kararla uyumsuzdur. Birey duygusal denge arayışında bu uyumsuzluğu çözmek için seçimini haklı çıkarmak adına tüm yolları deneyecektir. Nitekim bu örgütlere katılmak gibi zor kararın ardından bireyler terör örgütünü ve ideallerini daha cazip, dış dünyayı ise daha az istenen olarak algılayıp uyumsuzluklarını azaltmaya son derece isteklidirler. Ayrıca bu durum, Freedman vd.,'nin gerçekleşmeyen beklentiler ve uzun süreli bağlanma ya da Aronson ve Mills'in çabanın gerekçesi yaklaşımları ile de açıklanabilir. Çünkü teröristler örgütlerine katılmak için büyük fedakârlıklar yaparlar. Onlara eylemlerinin yakın gelecekte algılanan düşmanlarının nihai yenilgisine neden olacağı anlayışı dayatılır. Terörist liderlerin zafer vaatlerinin her seferinde başarısız olmasına rağmen, teröristlerin her birinin yakında örgütün güçlenmeye başlayacağına dair inançları her saldırı ile güçlenir. Yapılacak şey gösterilen çabayla tutarlı olacak ya da bu çabayı haklı gösterecek nedenler bulmak veya elde edilen sonuçla ilgili tutum değiştirmektir.

Elbette, uyumsuzluğun azaltılmasına yönelik bilişsel manipülasyonlar şiddet yanlısı olmayan bireyi kendiliğinden terörist haline getirmez. Zaten şiddet içeren örgütlere yeni gelen kişiler, genellikle ilk önce şiddet içermeyen rolleri üstlenip yalnızca kendileri için şiddete dönüşen bir dönüşüm geçirmektedir. Bilişsel uyumsuzluk, daha önce şiddet içeren olaylara karışmayan bu bireylerin, kendilerinin şiddet kullanmaya hazır hale getirildiğini fark edince ortaya çıkar. Çünkü

şiddete uygun olmayan yapısı ile şiddet uyguluyor olması arasında uyumsuzluk vardır. Bu noktada da liderlerinin bu şiddet olaylarını destekleyici ve rasyonalize edici söylemleri devreye girer. 11 Eylül 2001 terörist saldırılarından sonra Usame bin Ladin'in El-Kaide'nin eylemlerinin saldırgan, müdahaleci ve haksız Amerika Birleşik Devletleri karşısında savunma niteliğinde olduğu yönündeki söylemi, kendi düşüncelerine göre adil bir dünya talebindeki teröristler için uyumsuzluk azaltma mekanizması olarak nasıl hizmet edebileceğini göstermektedir.

Maikovich'e göre bir diğer bilişsel uyumsuzluk kaynağı da Müslüman gençlere erken yaşlardan itibaren Müslümanlığın, Hristiyanlık ve Yahudilikten üstün olduğunun öğretilmesi, buna rağmen İslâm dünyasının eğitim, demokrasi ve bilim gibi konularda Batı'nın gerisinde olmasıdır. Bu durum onlarda bilişsel uyumsuzluk yaratmakta ve Avrupa, Amerika ve İsrail'i suçlayarak onları "kötülüğün temsilcisi" olarak algılamakta ve en nihayetinde Batı dünyası "Terörizmle Savaş" ilan ettiğinde, intikam ilkesini benimsemektedirler. Batılı liderlerin kavgacı dili, teröristlerin iyi belgelendirilmiş dünya önyargısını beslemektedir. Savaşçı söylemler teröristlerin zihnine Amerika'nın ve Batı dünyasının kendileriyle savaşta olduğu yönündeki bilgiyi ekler. Bu nedenle terörizmin haklı bir savunma aracı olduğu anlamı ortaya çıkar. Maikovich, terörizmin öfke ve intikam arzusunu uyandırırken, bu kavgacı dilin de adil dünya önyargılarına katkıda bulunduğunu, teröristlerin uyumsuzluğunu azalttığını, bunun da sürekli artan şiddet döngüsünü beslediğini savunur. Dünya liderleri, şiddete alternatif olabilecek potansiyel olarak etkili, şiddet içermeyen müdahale araçları kullanmalıdırlar. Şiddet, teröristlerin ve terör örgütlerinin beslenmesini durdurmamakla birlikte, onları beslemektedir.

Aronson da kişinin şiddet eğilimini benzer şekilde değerlendirir. Aronson'un "kişisel tutarlılık" yaklaşımına göre birey, şiddet davranışında bulunduğu "Ben iyi bir insanım" ve "Ben o insana zarar verdim" ikilemiyle bir uyumsuzluk halindedir (Aronson, 1997). Eylemler ve benlik kavramı arasındaki uyumsuzluğu azaltmak için de ya kendilerinin iyi olmadıklarına karar verecekler ya da karşıdaki insanları "değersiz" ve "yapılan her şeyi hak eden" olarak değerlendireceklerdir. Ve hak ettiyse, daha fazla saldırganlık gereklidir. İnsanların ölümüne neden olan kişi ya da toplulukların ölümü hak ettiklerini düşündükleri kurbanlarını birer "pislik" ve "insandan daha aşağı yaratıklar" olarak değerlendirmeleri, yaşadıkları bilişsel uyumsuzluğun sonucunda kendilerini mazur gösterme çabalarıdır (Aronson vd., 2010). Çünkü insandan daha aşağı yaratıkları öldürmek bir insanı öldürmekten daha kolaydır. Bu, acımasızlığın devamını garanti altına alır. Bu nedenle teori bağlamında uyumsuzluk azaltma yöntemleri, istismar ve saldırganlık eylemlerinin şiddetini azaltmaz. Bilakis kişide yarattığı gerginliği azaltır. Bu anlamda Maikovich'in terörist söylemlerin, öfke ve intikam arzusunu artırdığı, kavgacı dilin de adil dünya önyargılarına katkıda bulunarak teröristlerin uyumsuzluğunu azalttığı bunun da sürekli artan şiddet döngüsüne katkıda bulunduğu görüşü oldukça gerçekçi görünmektedir.

Bireylerin terörist gruba dâhil olmalarıyla ilgili uyumsuzluk yaşadıklarında profesyonelce verilen sosyal destek de uyumsuzluklarını azaltmaktadır. Bu örgütler terörist misyonlar için eğitim verdikleri bireyleri destekleyen güçlü sosyal ağlar tanımlamaktadırlar. Bu, güçlü bir uyumsuzluk azaltma mekanizmasıdır. İnançların hükümsüz kaldığı noktada sosyal destek uyumsuzluğu azaltır (Festinger vd., 1956). Çünkü uyumsuzluğun azaltılması amaçlı bilişsel çarpıtmalar için sadece kişisel çabalar bazı durumlarda yeterli olmayacaktır. Kişinin inanmak istediğine inanmaya devam etmesi için dışarıdan yani gerçek dünyadan destek gerekli olabilir. Kişilerin kararlarını haklı çıkarmak adına kalabalığa/topluluğa uyma eğilimi, Festinger tarafından "sosyal destek" olarak adlandırılır. Bazı durumlarda bilişsel manipülasyon sosyal destek olmadan gerçekleşmez ve ancak toplumsal (sosyal) etki sürecinin başarısı uyumsuzluğu ortadan kaldırır. Bu topluluklarda (cemaat-terör örgütü) ilişkilerin temeli de buna dayanır. Öngörülen olayın gerçekleşeceği inancına yönelik hareket eden kişi yalnız değildir. İnanç ya da inançlar kümesi birçok kişi tarafından itikatla muhafaza edilir. İnanç, en azından kısmen,

yeterince nettir ve gerçek dünyanın işlerini içerir. Böylece iman edenler inanca uygun hareket ederler. Eylemler önemlidir ve geri alınması yeterince zordur. İnananlar gerçek anlamda inanca bağlıdırlar. İnanırları şey gerçeğin üstünü o denli kapatır ki kendileri gibi olmayan ve düşünmeyen diğerlerine acıma hissi bile duyabilirler. Ortaya çıkması için bir zaman sınırı verilen tahmini bir olayın meydana gelmemesi durumunda açık ve net bir şekilde toplumdan dışlanma veya onaylanmama mümkündür. Öngörülen olayın meydana gelmemesi gerçeğiyle inanç arasında çıkan uyumsuzluk, tüm inananların bilişlerinde bulunur. Bu nedenle uyumsuzluğun azaltılmasına yönelik sosyal destek kolaylıkla elde edilir. Terör örgütlerinde bu amaca yönelik olarak intihar bombacıları sıklıkla diğer gençlerin terörist olmalarını teşvik eden kutlamalarla anılır. Bu şekilde "şehit olma" isteği yaratılır. Bu ve benzeri yöntemler her seferinde başarısız olan zafer vaatlerinin gerçekleşme beklentisinin diri tutulmasına hizmet eden, bireylerin zihnindeki "acaba" sorusunu tetikleyen uyumsuzluğu azaltmaya yönelik sosyal destek örnekleridir. Bilişsel sistemde meydana gelen bu denli katı savunma yöntemleri, Cennetin Kapısı tarikatı üyelerinin toplu intihar öncesinde aldıkları teleskopun Hale-Bopp kuyruklu yıldızının arkasında kendilerini cennete götüreceği olan uzay aracını göstermiyor olması gerekçesiyle iade taleplerini de açıklayabilir.

Seçmen Davranışlarında Duygusal Denge

Bilişsel Uyumsuzluk kuramı, ABD Başkanı Bill Clinton'ın, Monica Lewinsky skandalından sonraki beklenmedik başarısına dahi açıklama getirmektedir. 1998 yılında Monica Lewinsky'nin cinsel taciz iddialarının odak noktası olan ve ilk önce bu ilişkiyi inkâr eden Başkan, daha sonra itiraf ederek halkından özür dilemiş, Amerika halkı başkanın davranışlarına kızmış ve/veya hayal kırıklığına uğramıştır. Bazıları onun evliliğine karşı sadakatsizliğine, bazıları genç bir stajyerle cinsel temas yoluyla iktidarı istismar etmesine, bazıları ise temasın Beyaz Saray'da gerçekleşmesine tepki göstermişlerdir. Bu olayların gölgesinde 1998 yılında yapılacak olan ara seçimlerde Cumhuriyetçi ya da Demokratların göstereceği başarı ya da başarısızlık sonuçları Clinton hakkındaki azil soruşturmasını doğrudan etkileyecektir. Cumhuriyetçiler kazanırsa Clinton'un Senato'da yargılanma süreci hızlanacak, Demokratlar kazanırsa Başkan görevden alınmaktan kurtulabilecektir. Tüm bu gelişmelerden sonra Clinton'un oylarında tahmin edilen düşüş asla gerçekleşmemiştir. Halk, Lewinsky ile ilişkisini onaylamamasına rağmen, Başkan'ın genel popülaritesi giderek artmış ve seçimler, bugüne kadar ikinci dönem başkan tarafından elde edilen en yüksek oranda başarıyla Clinton'un lehine sonuçlanmıştır. Kamuoyunun ironisi, Başkan'ın çirkin davrandığını ve her yeni haberin olumsuz olduğunu da kabul etmeleridir. İddialar ne kadar olumsuzsa başkanlık onayı o kadar olumlu olmuştur.

Bu durum, Cooper'ın 1971 yılında yaptığı deneyin gerçek hayattaki tekrarıdır. Joel Cooper yapılan seçimlerin, alınan kararların caydırıcı (istenmeyen) sonuç potansiyelinin uyumsuzluğa yol açtığını savunur. Dolayısıyla bireyler kötü sonuç potansiyeline sahip bir seçimden sonra istenmeyen sonucun ortaya çıkmasıyla hissedilen rahatsızlığı azaltmak amacıyla tutum değişikliği yaparlar. Bilişsel uyumsuzluk teorisine caydırıcı (istenmeyen) sonuç paradigması ile yaklaşan Cooper, amacın para kazanmak olarak tasarlandığı deneyinde katılımcılardan oynanacak oyun için kendilerine bir ortak seçmeleri istenir fakat alternatifler arasında yer alan bir ortağın (araştırmacı) oyunu kaybetmeye yol açabilecek bir kişilik özelliği vardır. Cooper, katılımcıların kendilerine para kaybettirebileceğini öngörebildikleri bir ortağı özgür olarak seçtikleri takdirde istenmeyen sonuç ortaya çıktığında uyumsuzluk yaşayacaklarını, oyundan sonra eşlerini sevip sevmedikleri sorulduğunda ise bu durumu uyumsuzluklarını azaltmak için kullanacaklarını savunmuştur. Pahalya mal olan seçimlerini ortaklarını severek haklı çıkarmaları ve ayrıca sonuç ne kadar kötü olursa o kadar çok sevmeleri beklenir. Çünkü denek,

ortağının özelliğini bilmesine rağmen seçimi özgürce kendisi yapmıştır. Deney sonuçları bütün bu öngörülerini onaylamıştır. Uyumsuzluk, katılımcıların kişilik özelliklerinden dolayı para kaybetmesine neden olan bir ortakla çalışmayı özgürce seçmesinden kaynaklanmış ve bu uyumsuzluk, katılımcıyı zarara sokan ortağı severek ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır. Ortak, katılımcıyı ne kadar çok zarara sokmuşsa o kadar sevilmiştir.

Peki, Clinton'ın bu sonucu doğuran kötü özelliği neydi? ABD Başkanı Bill Clinton, 1996 yılındaki ikinci dönem seçimleri sırasında Arkansas Valisi olduğu dönemde, çalışanı Paula Jones ve diğerlerine cinsel tacizden suçlanıyordu. Potansiyel olarak istenmeyen özelliğe sahip olan Clinton'u kimileri akıllı bularak kimileri de başka nedenlerden dolayı başkan seçmişlerdi. Yani aslında Lewinsky skandalı öngörülemeyen ve beklenmedik bir olay değildi. Başkanın bu potansiyel özelliğine rağmen onu seçmiş olan Amerikan halkı, istenmeyen ama öngörülebilir sonuç ortaya çıktığında yaşadıkları bilişsel uyumsuzluğu onu daha çok severek ve destekleyerek azaltmaya çalışmışlardır ve uyumsuzluk azaltma çabaları bir başkanlığın tasarrufuna katkıda bulunmuştur.

Türkiye'de uzun süredir aynı şekilde sonuçlanan ve çoğunluğun anlamlandırmakta zorlandığı politik seçimlerin de aslında benzer etki ile yapıldığını söylemek mümkündür. 17 Aralık 2013 ve 15 Temmuz 2016 tarihlerinde yaşanan olaylar iktidar adına caydırıcı (istenmeyen) sonuç potansiyeli taşımaktadır. İktidar taraftarı seçmen, kötü sonuç potansiyeline sahip tarafı çeşitli başka nedenlerle seçtikleri her seçimden sonra, istenmeyen sonucun ortaya çıkmasıyla hissedilen rahatsızlığı azaltmak amacıyla tutum değişikliği yapmıştır. ABD Başkanı Bill Clinton sürecinde olduğu gibi toplumun önemli kesimi yaşadıkları bilişsel uyumsuzluğu iktidarı daha çok severek ve destekleyerek azaltmaya çalışmışlardır. Ayrıca 17 Aralık 2013 tarihinde suçlamalara taraf olan kişilerin "Bu bize yapılmış bir komplodur" söylemi uyumsuzluk yaşayan kitleler için bu amaca hizmet etmiştir. Komploda inanmak, taraf olan seçmenin yaşadığı bilişsel uyumsuzluğu azaltmasını sağlamıştır.

Diğer taraftan, kararları sonrası bilişsel uyumsuzluk yaşayan kişilerin inançlarına aykırı bilginin verildiği kanallara karşı kulaklarını ve gözlerini kapatarak onları yalancı ve güvenilmez olarak niteleyip, kendilerini zor durumda bırakacak olan ve cevap veremeyecekleri ayrıntılara hiç girmediklerini söylemek yanlış olmayacaktır. Burada Brendan Nyhan ve Jason Reifler'in 2010 yılında politikayla ilgili olgusal yanlış algılamaların neden bu kadar ısrarlı olduğunu anlamaya yönelik yaptıkları deneyden bahsetmekte fayda vardır (Nyhan ve Reifler, 2010). Araştırmacılar yanlış haberlerin düzeltmelerine verilen tepkilerin, kişilerin ideolojik görüşlerine göre önemli ölçüde farklı olduğunu tespit etmişlerdir. Denekleri savaş karşıtı ve yanlısı olarak ikiye ayırdıkları araştırmada katılımcılara ilk önce Irak'ta kitle imha silahlarının bulunduğu iddia eden bir haberi, ardından da bu haberi düzeltme niteliğinde olan ve Irak'ta hiçbir zaman kitle imha silahlarının bulunmadığına dair bir haberi okutmuşlardır.

Birinci makale tamamen uydurma bilgi içerirken ikinci makale gerçek bilgilerden oluşmaktadır.

1. Haber içeriği: Irak'ta kitle imha silahları var (Yalan haber)
2. Haber içeriği (düzeltme haberi): Irak'ta kitle imha silahları bulunmuyor (Gerçek haber)

Beklenen, yanlış inançlara sahip bireylerin gerçeklerle karşılaştıklarında bu yanlış inançlarını değiştirmeleridir. Fakat sonuçlar ilginçtir.

Savaş karşıtı grupta olanlar ikinci makaleyi okuduktan sonra ilk makaleyi tamamen reddetmişlerdir. Savaş yanlısı olan gruptaki denekler ise uydurma makaleyi yani ilk okudukları haberi kabul edip gerçek bilgilerin yer aldığı ikinci haberi reddetmişlerdir.

- Savaş karşıtı grup → Düzeltme niteliğindeki gerçek (2.) habere inandılar
- Savaş yanlısı grup → Uydurma (1.) habere inanmayı sürdürdüler ve inançları daha da pekişti.

Araştırmanın sonucu ideolojik grupların, inançlarına ters düşen düzeltici bilgi sunulduğunda inançlarını güncellemedikleridir. Fakat araştırmanın en dikkat çeken sonucu ikinci haberi reddedip Irak'ta kitle imha silahlarının bulunduğunu iddia eden haberi kabul eden savaş yanlısı grubun bu inançlarının daha da pekişmesidir. Düzeltme haberinin kararlı katılımcılarda yanlış algılamaları güçlendirdiği ortaya konmuştur. Üstelik farklı deneylerle bu sonuçların Irak Savaşı'na özgü veya düzeltme kaynağına bir tepki olmadığı da kanıtlanmıştır. Araştırmacılar, ideolojik olarak dayatılmış inançları olan bireylerin orijinal görüşlerini daha da güçlendiren bu durumu "geri tepme etkisi (backfire effect)" olarak değerlendirmişlerdir.

Araştırma sahte haberlerde yapılan düzeltmelerin etkinliğini değerlendirmeye odaklanmış olsa da sonuçlar ideolojik olarak dayatılmış olgusal inançların güçlendiğini göstermiştir. Araştırmacılar, inançlarla uyumsuz gerçek bilgi ile karşı karşıya kalındığında gerçekleşen bilişsel ve duygusal süreçleri doğrudan incelemenin değerli olacağını belirtmişlerdir. Yaptıkları çalışmalarda geri tepme sonuçlarının hepsinin muhafazakârlardan geldiğini belirtmeleri, muhafazakârların özellikle dogmatik oldukları hipotezine destek sağlamıştır. Bu ve benzeri durum açıklamaları tarikatlarla ilgili verilen örnekleri ve Ülkemizde siyasal iktidar aleyhine yaşanan olayların çoğunluk üzerindeki beklenmeyen etkisini destekler niteliktedir. 2023 yılı seçimlerinde de her iki taraftaki seçmen kitlesinin süreç boyunca uyumsuzluğu artıracak durum ve bilgileri aktif olarak önlemeye hizmet eden davranışlar sergiledikleri açıktır. Her ne kadar taraf seçmenlerde yaratılan bilişsel uyumsuzluğun daha önce olduğu gibi lehte değil, kritik birikim noktasını aştığı için artık aleyhte işlemeye başlaması beklense de (Kongar, 2022) beklenen gerçekleşmemiştir.

Muhafif seçmen ise Freedman vd.,'nin gerçekleşmeyen beklentiler ve uzun süreli bağlanma yaklaşımında olduğu gibi kazanma konusunda büyük bir beklentiye girmiş, beklentileri gerçekleşmediğinde uyumsuzluk yaşamıştır. Bu uyumsuzluğu azaltmak için de neredeyse tüm yolları denedikleri görülmüştür. Sonucun o kadar da kötü olamadığını düşünmek, sonuç iktidarın gücüne rağmen elde edildiği için bunu başarı olarak atfetmek ve seçim güvenliğini öne sürmek bu amaca hizmet etmektedir. Uzun süreli bağlanma ve gerçekleşmeyen beklentiler ile hasar gören duygusal dengenin yeniden inşasına çalışmışlardır.

SONUÇ

Bilişsel Uyumsuzluk Kuramı, deprem bölgesine yardımdan cemaat üyeliğine, kullanılan oylardan tatil tercihlerimize kadar neredeyse tüm kararlarımızdan sonra ortaya çıkan "acaba" sorusunun yarattığı gerginliği yok etme adına kullandığımız ve kararımızı akla yatkın hale getirmeye hizmet eden bilinçli ya da bilinç dışı süreçlere ışık tutmaktadır.

Bir görüş oluşturulması veya bir karar alınması durumunda, alınan kararın bilişi ile farklı bir eylemi işaret eden eğilimler veya görüşler arasında neredeyse kaçınılmaz olarak birtakım uyumsuzluklar oluşur. Bu ve benzeri örnekler, uyumsuzluğun neredeyse kaçınılmaz olduğu oldukça geniş bir alanın varlığına işaret etmektedir. Biliş ve teşvik ettiği motivasyon arasındaki bağlantı, insanların tutum ve davranışları arasındaki ilişkiler üzerine getirdiği değişimle alana katkılar yapan ve Elliot Aronson'un "Psikolojide şimdiye kadar okuduğum en heyecan verici teori, kırk yıl sonra tekrar okudum ve yine psikolojide şimdiye kadar okuduğum en heyecan

verici teori" şeklinde yorumladığı Bilişsel Uyumsuzluk kuramı, geniş bir uygulama alanına sahiptir. Öyle ki bilişsel uyumsuzluk teorisi artık, akademik camianın duvarlarını aşıp günlük hayatımızdaki değerlendirme ve yorumlarımıza dâhil olmuştur. Siyasî analiz yapan kişiler, televizyon karakterleri, blogger'lar, köşe yazarları, komedyenler ve karikatüristler tarafından yaygın olarak kullanılmaktadır. Bilişsel uyumsuzluğun medyaya yansıyan kısmına bakıldığında haberlerin tamamına yakınının liderlerin söylem ve uygulamaları arasındaki uyumsuzluklara odaklandığı ve bir şekilde seçim yaparak liderlerini belirlemiş olan halkın seçim sonrasında yaşadıkları uyumsuzluklar üzerinde durulduğu görülmektedir.

Bilişsel uyumsuzluğun büyüleyici unsuru, çoğunlukla açık olmayan olayların anlam kazanmasına yardımcı olmasıdır (Cooper, 2007). Siyasî partizanlıkları, yasal sistemdeki yanlışlara dair kanıtları görmezden gelenleri, terör olaylarında yer alanların davranış gerekçelerini bu teori dışında değerlendirdiğimizde anlamakta güçlük çekeceğimiz kesindir. Bu yüzden ki hafızanın "uygun" çarpıtmalarını ve kendi kendini haklılaştıran rasyonalizasyonlarını gözler önüne seren bilişsel uyumsuzluk teorisi artık yalnızca psikologlar tarafından değil aynı zamanda medya organları tarafından da analitik bir araç olarak kullanılmaya başlanmıştır (Festinger vd., 1956).

İdeolojik ve dogmatik inançlar gerçekliğe rağmen değişime dirençlidir. Özellikle muhafazakâr kesim için gerçeklerin içeriği ne olursa olsun ideolojik ve dogmatik inançları kalıcıdır. İnsanlar, ideolojik ve dinî değerlere sıkı sıkıya bağlandıklarında gerçeği görmek istemezler. Gerçek bilgiyi çarpıtmak ve önlemek için güçlü bir çaba sarf ederler. Oluşturdukları kapalı sistemlerde sosyal destekleri çok güçlüdür. Bu yüzden gerçekliğe ait bir gelişme ya da bilgiyle karşılaştıklarında bilişsel manüpilasyonu hem bireysel hem de sosyal destekle çok rahat yapabilirler. Bu çalışmada temelde Leon Festinger'in Bilişsel Uyumsuzluk kuramının yer aldığı bakış açısıyla, teoriye katkı sağlayan paradigmlar da dâhil edilerek dışarıdan anlamlandırmakta zorlandığımız radikal kararlar açıklanmaya çalışılmıştır.

KAYNAKÇA

- Aronson, E. (1997). Back to the Future: Retrospective Review of Leon Festinger's: A Theory of Cognitive Dissonance. *The American Journal of Psychology*, 110(1): 127-137.
- Aronson, E. and Mills, J. (1959). The effect of severity of initiation on liking for a group. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 59: 177-181.
- Aronson, E., Wilson, D. T. and Akert, R. M. (2010). *Social Psychology*. Pearson Prentice Hall, USA.
- Cooper, J. (2007). *Cognitive Dissonance: 50 Years of a Classic Theory*. SAGE Publication, London.
- Cummings, W. H. and Venkatesan, M. (1976). Cognitive Dissonance and Consumer Behavior: A Review of the Evidence. *Journal of Marketing Research*, 13(3): 303-308.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*, Evanston, IL: Row & Peterson.
- Festinger, L., Riecken, H. W. and Schachter, S. (1956). *When Prophecy Fails: A Social and Psychoanalytical Study of a Modern Group that Predicted the Destruction of the World*. Harper & Row, New York.
- Freedman, J. L., Sears, D. O. and Carlsmith, J. M. (1993). *Social Psychology*. (Çev. A. Dönmez), 3. Basım, İmge Yayınları, İstanbul.
- Gazetevatan, <https://www.gazetevatan.com/gundem/fetonun-isaret-ettigi-tarih-14-agustos-2016-972724> [Erişim Tarihi: 20.06.2023]

Harmon-Jones, E. (2012). Cognitive Dissonance Theory. *Encyclopedia of Human Behavior*, 2. Basım, eBook ISBN: 9780080961804, 1: 543-549.

Kongar, E. (2022). <https://www.cumhuriyet.com.tr/yazarlar/emre-kongar/sadaka-devletinin-onemi-yine-bilissel-tutarlilik-1925955> [Erişim Tarihi: 1.5.2023]

Maikovich, A. K. (2005). A New Understanding of Terrorism Using Cognitive Dissonance Principles". *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 35: 373–397.

Nyhan, B. and Reifler, J. (2010). When Corrections Fail: The Persistence of Political Misperceptions. *Political Behavior*, 32(2): 303–330.

Oliver R. L. (1997). *Satisfaction: A behavioral Perspective on The Consumer*. McGraw-Hill, New York.

Soutar, G. N. and Sweeney, J. C. (2003). Are There Cognitive Dissonance Segments?. *Australian Journal of Management*, 28(3): 227-249.

Yücel, E. (2018), *Leon Festinger'in Bilişsel Uyumsuzluk Kuramı*. Anı Yayıncılık, Ankara.

Yücel, E. (2023), *Leon Festinger'in Bilişsel Uyumsuzluk Kuramı (Geliştirilmiş II. Baskı)*. Anı Yayıncılık, Ankara.