

Paris

PROCEEDINGS BOOK

BUSINESS ADMINISTRATION
1ST INTERNATIONAL PARIS
APPLIED AND SOCIAL
SCIENCES CONGRESS

July 13-16, 2023 / Paris, France

EDITOR:
ASSOC. PROF. DR.NURAN VARIŞLI

2023



Business Administration 1st International Paris Applied and Social Sciences Congress

July 13-16, 2023 / Paris, France



PROCEEDINGS BOOK

EDITOR

Assoc. Prof. Dr. Nuran VARIŞLI

by
AKADEMİK PAYLAŞIM PLATFORMU PUBLISHING HOUSE®

All rights of this book belong akademik Paylaşım
Platformu Publishing House
Authors are responsible both ethically and juridically
APP Publications – 2023©
Issued: 10.08.2023

ISBN: 978-625-6997-15-8

CONGRESS ID

CONGRESS TITLE

INTERNATIONAL CONGRESS OF APPLIED AND SOCIAL SCIENCES CONGRESS

DATE and PLACE

July 13-16, 2023 / Paris, France

ORGANIZATION

UBS-Institute of International Scientific Research and Strategy Development Association,
TürkiyeAkademik Paylaşım Platformu Eğitim Ltd.Şti.,Ankara,Türkiye

CONGRESS HONORARY BOARD MEMBERS

Prof. Dr.Gülzar İBRAHİMOVA
President of the Congress

Dr. Nadire KANTARCIOĞLU
President of the UBS Institute

CONGRESS CHAIRS

Dr. Ender ÖZEREN
Dicle Universty

CONGRESS COORDINATOR

Dilara BEKTEMİR
Niğde University, Türkiye

NUMBER of ACCEPTED PAPERS- *Türkiye- 8, Other Countries-)*

PARTICIPANTS COUNTRY

Türkiye-8, Thailand-1, Algeria-2, U.K.-2, Spain-1, China-1, India-1,Yemen-1

PRESENTATION

Oral presentation

EVALUATION PROCESS

All applications have undergone a double-blind peer review process

SCIENTIFIC BOARD MEMBERS

Prof.Dr.Ainur NOGAYEVA, L.N.Gumilev Eurasian National University (Kazakhstan)-Erzincan Binali University (Turkey)

Prof.Dr.Almaz Ulvi BINNATOVA, Azerbaijan National Academy of Elmer

Prof.Dr.Arzu KARACA, Munzur University

Prof.Dr.Gülizar Sümer ÇAKIR, İnönü University

Prof.Dr.Naci ŞAHİN, Yozgat Bozok University

Prof.Dr.Recep YÜCEL, Kirikkale University

Prof.Dr.Şebnem YÜCEL, Yücel-Selçuk University

Prof. Dr. Selcuk BALI, Selcuk University

Prof.Dr. Sinem SOMUNOĞLU SECOND Bursa Uludag University

Prof. Saber Mohamed Abd-Allah, Reproductive Biology & Genetics Society, Singapore

Prof.(Dr.) Mwafaq M. DANDAN, Aljouf University, Kingdom of Saudi Arabia

Prof.(Dr.)Basim ALHADIDI, Albalkqa Applied University, Jordan

Prof.(Dr.) Ashraf M. A. AHMAD, Princess Sumya University for Technology, Amman

Prof.(Dr.) Raymond KOSALA, The Loseph Wibowo Center for Advanced Learning, Jakarta, Indonesia

Prof.Dr.Yaşar Hamza OCAK, Kütahya Dumlupınar University

Prof.Dr.Wen-Lin YANG, Dean, National University of Tainan, Taiwan

Prof. Dr. Müjdat AVCI, Osmaniye Korkut Ata University

Assoc.Prof.Dr.Ali ARSLANOĞLU, University of Health Sciences

Assoc.Dr.Aytekin ZEYNALOVA, Baku State University

Assoc.Prof.Dr.Fahri ÖZSUNGUR, Mersin University

Assoc.Prof.Dr.Fatma KOPRULU, Near East University

Assoc. Dr. Gizem Erdogan AYDIN, Izmir Democracy University

Assoc.Prof.Dr.Melda Medine SUNAY, Bursa Technical University

Assoc.Prof.Dr. Mesut BULUT Ataturk University

Assoc.Prof.Dr. Abdulkadir KIRBAŞ Ataturk University

Assoc.Prof.Dr. Hilal YILDIRIR KESER Bursa Technical University

Assoc.Prof.Murteza HASANOĞLU, State Administration Academy under the Presidency of the Republic of Azerbaijan

Assoc.Prof.Dr.Mustafa Can SAMIRKAŞ, Mersin University

Assoc.Prof.Dr.Rukiye Mehtap ÖZLÜ, Tokat Gaziosmanpaşa University

Assoc.Prof.Dr.Said Alpagut SENEL, Sivas Cumhuriyet University

Assoc.Prof.Dr.Sevgi SUMERLI SARIGÜL, Kayseri University

Assoc.Prof.Dr.Süleyman Emre ÖZCAN, Celal Bayar University

Assoc.Prof.Dr.Yeşim Üstün AKSOY, Near East University

Assoc.Prof.Dr.Zeliha TEKİN, Muş Alparslan University

Assoc.Prof.Dr.Zeynep KÖSE, Hasan Kalyoncu University

Assoc. Dr. H.Burçin HENDEN ŞOLT Zonguldak Bülent Ecevit University Alaplı Vocational School Department of Architecture and Urban Planning

Dr. Associate Professor Ahmet ERKASAP, Istanbul Gedik University

Dr. Instructor Aydın BAĞDAT, Sakarya University of Applied Sciences

Dr. Lecturer Azamat MAKSÜDÜNOV, Kyrgyzstan - Türkiye Manas University

Dr. Instructor Member Reşit Aldemir, Van Yüzüncü Yıl University

Dr. Pankaj THAKUR, Arba Minch, Ethiopia

Dr. Hoang Anh TUAN, Ho Chi Minh city University of Transport, Vietnam

Dr. Dodo Yakub AMINU, Senior lecturer, University Sains Islam Malaysia

Dr. Sunny JOSEPH, HOD, Dept. of Mathematics, K. E. College, Kottayam, Kerala, India

Dr. Dipti Patra, National Institute of Technology, India

Dr.Volkan KARACAOĞLAN, Zonguldak Bülent Ecevit University Faculty of Pharmacy Pharmaceutical Toxicology

Business Administration 1st International Paris Applied and Social Sciences Congress

July 13-16, 2023 / Paris, France

Conference Online Program



Meeting ID: 897 4638 7231
Passcode: 123456

IMPORTANT, PLEASE READ CAREFULLY

- ❖ To be able to attend a meeting online, login via <https://zoom.us/join> site, enter ID “Meeting ID or Personal Link Name” and solidify the session.
- ❖ The Zoom application is free and no need to create an account.
- ❖ The Zoom application can be used without registration.
- ❖ The application works on tablets, phones and PCs.
- ❖ The participant must be connected to the session 15 minutes before the presentation time.
- ❖ All congress participants can connect live and listen to all sessions.
- ❖ Moderator is responsible for the presentation and scientific discussion (question-answer) section of the session.

Points to Take into Consideration - TECHNICAL INFORMATION

- ◆ Make sure your computer has a microphone and is working.
- ◆ You should be able to use screen sharing feature in Zoom.
- ◆ Attendance certificates will be sent to you as pdf at the end of the congress.
- ◆ Requests such as change of place and time will not be taken into consideration in the congress program.
- ◆ Before you login to Zoom please indicate your name_surname and HALL number, **exp. Hall-1, DEMİR GÜVEN**

ONLINE PRESENTATIONS

13.07.2023 / HALL-1, SESSION-1



	PARIS LOCAL TIME 09 00 : 11 00		ANKARA LOCAL TIME 10 00 : 12 00
---	-----------------------------------	---	------------------------------------

HEAD OF SESSION: Assist. Prof. Dr. Ayşe Meriç YAZICI

AUTHORS	AFFILIATION	TOPIC TITLE
Assoc.Prof.Dr.. Güzde Algün Doğu Assist.Prof. Dr. Ceren Yaman Yılmaz Gülşah Özdağ	Ankara Yıldırım Beyazıt University Ankara Hacı Bayram Veli University	LIFE SATISFACTION IN GIRLS AND BOYS IN THE CONTEXT OF GENDER ROLE
Hasan Özkan	Istanbul Aydın University	RETHINKING R&D PROJECT EVALUATION IN KOSGEB: A PROCESS IMPROVEMENT PERSPECTIVE ON GROUP INFLUENCE
Assist. Prof. Dr. Ayşe Meriç Yazici	Istanbul Gelisim University	UNRAVELING ORGANIZATIONAL CULTURE COMPLEXITY: A NETWORK THEORY APPROACH
Res. Asst. Mert Aydoğan	Istanbul Commerce University	EXAMINATION OF CORPORATE GOVERNANCE CONCEPT BY BIBLIOMETRIC ANALYSIS
Kalayane Konime	National Institute of Development Administration, Bangkok	DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE IN INCENTIVE ALLOCATION OF THE THAI PUBLIC SECTOR
Phd Chems Eddine Boukhedimi	University of Tizi Ouzou, Algeria	EFFECT OF GENDER ON THE WILLINGNESS TO CONSUME ORGANIC FOOD IN THE FUTURE: TURKISH'S AND ALGERIANS EXPERIENCE
Zübeyir Barış Vatan	Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Devlet Konservatuvarı Geleneksel Türk Müziği Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	A STUDY ON SEDAT ÖZTOPRAK IN THE FRAMEWORK OF MODERN VIRTUOSITY AND ADVANCED INSTRUMENT TECHNIQUE

ONLINE PRESENTATIONS

16.07.2023 / HALL-2, SESSION-1



	PARIS LOCAL TIME 09 00 : 11 00		ANKARA LOCAL TIME 10 00 : 12 00
---	-----------------------------------	---	------------------------------------

HEAD OF SESSION: Assist. Prof. Dr. Özden KUTLAY

AUTHORS	AFFILIATION	TOPIC TITLE
Hanife Örnek	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Temel İslam Bilimleri	SENSES IN THE QURAN
Nada Azhar	Glasgow Caledonian University, Glasgow G4 0BA, Scotland, UK	DIVERSITY MANAGEMENT OF GENDER, AGE AND DISABILITY IN THE BANKING SECTOR IN THE KINGDOM OF SAUDI ARABIA
Aber Salem Aboalgasm Rupert Ward	University of Huddersfield, School of Computing & Engineering, Huddersfield	THE POTENTIAL OF DIGITAL TOOLS IN ART LESSONS AT JUNIOR SCHOOL LEVEL TO IMPROVE ARTISTIC ABILITY USING TAMAZIGHT FONTS
Dr. Ayşegül Özkan	İstanbul Aydın Universty	CULTURE IN TIME: THE EVOLUTION AND FUTURE DIRECTIONS OF ORGANIZATIONAL CULTURE
Uğur Güllü	İnternational Dublin University	A REVIEW ON SOUTH KOREAN POP MUSIC CULTURE WHICH IS COMMON IN POPULAR MUSIC CULTURE

ONLINE PRESENTATIONS

16.07.2023 / HALL-3, SESSION-1

	ROME LOCAL TIME 09 ⁰⁰ : 11 ⁰⁰		ANKARA LOCAL TIME 10 ⁰⁰ : 12 ⁰⁰
---	--	---	--

HEAD OF SESSION: Assoc. Prof. Dr. Monika LOPUSZANSKA-DAWID

AUTHORS	AFFILIATION	TOPIC TITLE
Nadeem Akhtar, Shan Booh	Wuhan University, Wuhan, Hubei, P.R. China	CULTURAL ANXIETY AND ITS IMPACT ON STUDENTS- LIFE: A CASE STUDY OF INTERNATIONAL STUDENTS IN WUHAN UNIVERSITY
A. Aizpurua W. Koutstaal	University of the Basque Country, Avda. Tolosa 70, Donostia-San Sebastian, Spain	AUTOBIOGRAPHICAL MEMORY AND FLEXIBLE REMEMBERING: GENDER DIFFERENCES
Muhammad Suhaib Khan	Daanish School, Punjab	HOW NOT TO TEACH HISTORY IN 21 ST CENTURY
Berrached Amina Senouci Berekı İmane	The High School of Management Tlemcen, Algeria	THE IMPACT OF HEALTHCARE INSURANCE ON THE CONSUMPTION OF HEALTH PRODUCTS IN ALGERIA
Afrah Saad Mohsen Al-Mahfadi	YEMEN	AN ASSESSMENT ON THE EFFECT OF PARTICIPATION OF RURAL WOMAN ON SUSTAINABLE RURAL WATER SUPPLY IN YEMEN

PHOTO GALLERY





Kayıt Müzisyenler için Orjinal Ses: Kapalı Kalan: 09:56:40 Görüntü

Ugur Güllü Nadire Kantarcıoğlu Hanife ÖRNEK

Haliz: Dr. Ayyegül Özkan Observer 2 hall

Sesi aç Videoyu Durdur Katılımcılar Sohbet Ekranı paylaş Kaydet Alt Yazıları Göster Ara Odalar Reaksiyonlar Uygulamalar Beyaz Tahtalar Odadan Çık

18°C Ara 21:05 15.03.2023

Kayıt Müzisyenler için Orjinal Ses: Kapalı Kalan: 09:49:54

Hanife ÖRNEK Nadire Kantarcıoğlu Haliz: Dr. Ayyegül Özkan

Ugur Güllü Observer 2 hall hanife örnek

18°C Ara 21:12 15.03.2023

Kayıt Müzisyenler için Original Ses: Kapalı Kalan: 09:49:21

Observer 2 hall hanife örnek

18°C 21:12 15.07.2023

Kayıt Müzisyenler için Original Ses: Kapalı Kalan: 09:41:21

ZAMAN İÇİNDE KÜLTÜR: ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN EVRİMİ VE GELECEKTEKİ YÖNELİMLERİ DR. AYŞEGÜL ÖZKAN

Observer 2 hall hanife örnek

NOTLAR AÇIKLAMALAR 3/69

Kayıt Müziyenler için Orjinal Ses: Kapalı Kalar: 09:42:25

ZAMAN İÇİNDE KÜLTÜR SUNUMU - PowerPoint

ÖSYM GİRİŞ EKLE TASARIM GEÇİŞLER ANIMASYONLAR SLAYT GÖSTERİSİ GÖZDEN GEÇİR GÖRÜNÜM

Şekil Dolgusu Bul Şekil Anahattı Değiştir Manual Classification Data Protection

Şekil Efektleri Seç

Yan Tipi Paragraf Çıkm Dizenleme

1 2 3 4 5 6

ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÖZELLİKLERİ

- Örgüt kültürü, maddî hedeflerden çok manevî hedeflere yöneliktir.
- Örgüt kültürü, örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda çalışanlara klavuzluk eden bir rehber niteliğindedir.
- Örgüt kültürü, örgütsel başarıya ulaşmayı kolaylaştıran bir öğüdür.
- Örgüt kültürü, takım ruhunu pekiştiren bir niteliğe sahiptir.
- Örgüt kültürü, örgütün içinde bulunduğu çevrede konumunu ve başarısını belirleyen özelliktedir.
- Örgüt kültürü, örgütün verimliliğini etkileyici bir kapasiteye sahiptir.
- Örgüt kültürü, yazılı olmayan kurallardan oluşmaktadır.
- Örgüt kültürü, zaman içerisinde oluşmakta ve örgütte çalışanların davranışlarına şekillendirmektedir.
- Örgüt kültürü aynı zamanda insanlara dünyayı yorumlayan bir düzen, anlam ve tutarlılık hissi vermektedir.
- Örgüt kültürü, bir örgütün üyelerinin çevrelerindeki dünyayı algılama ve yorumlama şeklini dolayısıyla da nasıl davranacağını belirlemekle yardımcı olmaktadır.

SLAYT 3 / 10

Observer 2 hall

hanife örnek

hanife örnek

18°C

Ara

TUR

21:19

Kayıt Müziyenler için Orjinal Ses: Kapalı Kalar: 09:41:46

ZAMAN İÇİNDE KÜLTÜR SUNUMU - PowerPoint

ÖSYM GİRİŞ EKLE TASARIM GEÇİŞLER ANIMASYONLAR SLAYT GÖSTERİSİ GÖZDEN GEÇİR GÖRÜNÜM

Şekil Dolgusu Bul Şekil Anahattı Değiştir Manual Classification Data Protection

Şekil Efektleri Seç

Yan Tipi Paragraf Çıkm Dizenleme

1 2 3 4 5 6

ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN FONKSİYONLARI

- Örgüt kültürü örgütsel bağlılığı artırmaktadır.
- Örgüt kültürü örgütsel sınızı azaltmaktadır.
- Örgüt kültürü çalışanları örgüt içi bireysel becerilerinin kullanımını artırmaktadır.
- Örgüt kültürü iş yerinde dışlanmayı azaltmaktadır.
- Örgüt kültürü örgütsel imajı artırmaktadır.
- Örgüt kültürü çalışanları iş doyumunu artırmaktadır.
- Örgüt kültürü çalışanları iş tatminini artırmaktadır.

SLAYT 4 / 10

Hanife ÖRNEK

Observer 2 hall

hanife örnek

hanife örnek

18°C

Ara

TUR

21:20

Kayıt Müziyenler için Orjinal Ses: Kapalı Kalar: 09:39:02

ZAMAN İÇİNDE KÜLTÜR SUNUMU - PowerPoint

ÜLKELER AÇISINDAN İNCELEME

Hofstede's Cultural Dimensions

Dimension	Score
PDI	6
IDV	
MAS	
UAI	
LTO	
IND	

SLAYT 9 / 10

18°C

21:22

Hall2- Dr. Ayşegül Özkan

Nadire Kantarcıoğlu

Uğur Güllü

Hanife ÖRNEK

Observer 2 hall

hanife örnek

Kayıt Müziyenler için Orjinal Ses: Kapalı Kalar: 09:32:33

PARIS KONGRE SUNUM - PowerPoint

Pop müzik, popüler teriminin kısaltılması yoluyla elde edilmiş bir ifade olup genelde bütün popüler müzik türlerinden yararlanılarak oluşturulmuş bir isimdir. Fakat pop müzik kavramı popüler müziğin içerisinde daha güncel, eğlenceye dönük ama daha geçici ve basit bir tür olarak da öne sürülmektedir. Pop müzik için kimi otoriteler tarafından popüler müzik içerisinde; dansa, gençlere, kolay anlaşılır ve basit olmaya, gelip geçmeye uygun bir alt tür olduğu söylenmektedir. Pop müzik 1950'li yıllardan sonra özellikle gençleri hedefleyen müzikler dizisini anlatmak için popüler müzik teriminden kısaltılarak müzik literatürüne girmiştir. Pop müzik, pazarlanabilir unsurlarla, yani metallerla uğraşan bir popüler kültür ürünü, tüketim kültürüdür

Not eklemek için tıklayın

SLAYT 9 / 16

18°C

21:29

Uğur Güllü

Nadire Kantarcıoğlu

hanife örnek

Hanife ÖRNEK

Hall2- Dr. Ayşegül Özkan

Observer 2 hall

Zoom Toplantı - 2024

Kayıt Müzisyenler için Orjinal Ses: Kapalı

Kalan: 09:13:00 Görüntü

Sonuç

1. Araştırmada görülmüştür ki kavramla ilgili en çok ortak yazarlı çalışmayı sabel Maria Garcia Sanchez isimli araştırmacı yapmıştır.
2. Araştırmada görülmüştür ki kavramla ilgili en çok Patrick Velte isimli araştırmacının atf aldığı görülmektedir.
3. Araştırmada görülmüştür ki kavramla ilgili en çok yayının Sustainability dergisinde yayınlandığı görülmektedir.
4. Araştırmada görülmüştür ki kavramla ilgili en çok İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki araştırmacılar atf almıştır.

Başka bir ara odası seç

Sesi aç Videoyu Durdur

Katılımcılar 5

Sohbet Ekranı paylaş Kaydet Alt Yazıları Göster Ara Odalar Reaksiyonlar Uygulamalar Beyaz Tahtalar

10°C

Ara

TUR

21:48

11.07.2023

Hall-1 - Hasan Ozkın

Nadire Kantarcioğlu

Hall-1 Mert Aydoğan

hall-1 observer

hall-1 observer

Ayşe Meriç Yazıcı

Ayşe Meriç Yazıcı

Odadan Çık

Zoom Toplantı

Kayıt Müzisyenler için Orjinal Ses: Kapalı

Kalan: 09:36:15

POPÜLER MÜZİK KÜLTÜRÜ İÇERİSİNDE YAYGINLAŞAN GÜNEY KORE POP MÜZİĞİ KÜLTÜRÜ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Hazırlayan Uğur GÜLLÜ

Not eklemek için tıklayın

PARIS KONGRE SUNUM - PowerPoint

Doğa Giriş Ekle Tasarım Geçişler Animasyonlar Slayt Gösterisi Gözden Geçir Görünüm Ne yapmak istediğimizi söyleyin...

Yapıştır

Kes Kopyala Yeni Slayt Bölüm -

Pano Slaytlar

Yazı Tipi Paragraf Çizim

Şekil Dolgusu - Bul Değiştir - Seç -

Şekil Anahattı - Şekil Ekleme -

Verileştir Hızlı Söyle -

16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16

Observer 2 hall

Observer 2 hall

hanife örnek

hanife örnek

18°C

Ara

TUR

21:25

11.07.2023

Hall2 - Dr. Ayşegül Özkın

Nadire Kantarcioğlu

Uğur Güllü

Hanife ÖRNEK

CONTENT

CONFERENCE ID	I
SCIENTIFIC COMMITTEE	II
PHOTO GALLERY	III
PROGRAM	IV
CONTENT	V

Author	Title	No
Gözde Algün Doğu Ceren Yaman Yılmaz Gülşah Özdağ	LIFE SATISFACTION IN GIRLS AND BOYS IN THE CONTEXT OF GENDER ROLE	1
Hasan Özkan	RETHINKING R&D PROJECT EVALUATION IN KOSGEB: A PROCESS IMPROVEMENT PERSPECTIVE ON GROUP INFLUENCE	2
Ayşe Meriç Yazıcı	UNRAVELING ORGANIZATIONAL CULTURE COMPLEXITY: A NETWORK THEORY APPROACH	11
Mert Aydoğan	EXAMINATION OF CORPORATE GOVERNANCE CONCEPT BY BIBLIOMETRIC ANALYSIS	22
Kalayaneer Konime	DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE IN INCENTIVE ALLOCATION OF THE THAI PUBLIC SECTOR	34
Chems Eddine Boukhedimi	EFFECT OF GENDER ON THE WILLINGNESS TO CONSUME ORGANIC FOOD IN THE FUTURE: TURKISH'S AND ALGERIANS EXPERIENCE	35
Zübeyir Barış Vatan	A STUDY ON SEDAT ÖZTOPRAK IN THE FRAMEWORK OF MODERN VIRTUOSITY AND ADVANCED INSTRUMENT TECHNIQUE	36
Hanife Örnek	SENSES IN THE QURAN	42
Nada Azhar	DIVERSITY MANAGEMENT OF GENDER, AGE AND DISABILITY IN THE BANKING SECTOR IN THE KINGDOM OF SAUDI ARABIA	52
Aber Salem Aboalgasm Rupert Ward	THE POTENTIAL OF DIGITAL TOOLS IN ART LESSONS AT JUNIOR SCHOOL LEVEL TO IMPROVE ARTISTIC ABILITY USING TAMAZIGHT FONTS	53
Ayşegül Özkan	CULTURE IN TIME: THE EVOLUTION AND FUTURE DIRECTIONS OF ORGANIZATIONAL CULTURE	54
Uğur Güllü	A REVIEW ON SOUTH KOREAN POP MUSIC CULTURE WHICH IS COMMON IN POPULAR MUSIC CULTURE	56

Nadeem Akhtar Shan Booh	CULTURAL ANXIETY AND ITS IMPACT ON STUDENTS- LIFE: A CASE STUDY OF INTERNATIONAL STUDENTS IN WUHAN UNIVERSITY	62
A. Aizpurua W. Koutstaal	AUTOBIOGRAPHICAL MEMORY AND FLEXIBLE REMEMBERING: GENDER DIFFERENCES	63
Muhammad Suhaib Khan	HOW NOT TO TEACH HISTORY IN 21ST CENTURY	64
Berrached Amina Senouci Bereksi Imane	THE IMPACT OF HEALTHCARE INSURANCE ON THE CONSUMPTION OF HEALTH PRODUCTS IN ALGERIA	65
Afrah Saad Mohsen Al-Mahfadi	AN ASSESSMENT ON THE EFFECT OF PARTICIPATION OF RURAL WOMAN ON SUSTAINABLE RURAL WATER SUPPLY IN YEMEN	66

**GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI'NDA GÖREV YAPAN KAMU
PERSONELİNİN PERSONEL GÜÇLENDİRME ALGISININ
İNCELENMESİ**
EXAMINATION OF PERCEPTION OF STAFF EMPOWERMENT OF
PUBLIC PERSONNEL WORKING IN THE MINISTRY OF YOUTH AND
SPORTS

Gülşah ÖZDAĞ

ORCID ID: 0000-0001-7479-8930

Doç. Dr. Gözde ALGÜN DOĞU

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi

ORCID ID: 0000-0002-3767-1057

Dr. Öğr. Üyesi Ceren YAMAN YILMAZ

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İİBF

ORCID ID: 0000-0002-6922-0664

Özet

Bu çalışmanın temel amacı, Gençlik ve Spor Bakanlığı'nda çalışan kamu personelinin personel güçlendirme algılarının farklı değişkenler açısından incelenmesidir. Araştırmanın evreni, Gençlik ve Spor Bakanlığı'nda görev yapan personelden oluşmaktadır. Örneklem grubu ise rastgele seçilen 99'u kadın ve 118'i erkek olmak üzere toplam 217 kişiden oluşmaktadır.

Çalışmada veri toplama aracı olarak Spreitzer tarafından 1995 yılında geliştirilen ve Kerse (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 4 alt boyuttan meydana gelen Personel Psikolojik Güçlendirme Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Tüm analizler SPSS 25 programında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyi dikkate alınarak yapılmıştır. Sonuç olarak, cinsiyet ve medeni duruma göre yapılan karşılaştırmalı analizlere göre $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Personel Güçlendirme Algısı, Ölçek, İstatistiksel Analiz

Abstract

The main purpose of this study is to examine the perceptions of personnel empowerment of public personnel working in the Ministry of Youth and Sports in terms of different variables. The universe of the research consists of personnel working in the Ministry of Youth and Sports. The sample group consists of 217 randomly selected people, 99 of whom are women and 118 are men.

In the study, the Personnel Psychological Empowerment Perception Scale, which consists of 4 sub-dimensions developed by Spreitzer in 1995 and adapted to Turkish by Kerse (2013), was used as a data collection tool. All analyses were performed in SPSS 25 program by considering the significance level of $p < 0.05$. As a result, according to comparative analyses according to gender and marital status, no statistically significant differences were obtained at the level of $p < 0.05$.

Keywords: Staff Empowerment Perception, Scale, Statistical Analysis

**KOSGEB'DE AR-GE PROJE DEĞERLENDİRMESİNİ YENİDEN DÜŞÜNMEK:
GRUP ETKİSİNE İLİŞKİN BİR SÜREÇ İYİLEŞTİRME PERSPEKTİFİ
RETHINKING R&D PROJECT EVALUATION IN KOSGEB: A PROCESS
IMPROVEMENT PERSPECTIVE ON GROUP INFLUENCE**

HASAN ÖZKAN ¹,

¹ Doktorant, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,
ORCID ID: 0000-0001-7644-4351

Özet

Bu makale, iki hayati Türk devlet kurumu olan KOSGEB (Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı) ve TÜBİTAK (Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu) tarafından benimsenen Ar-Ge proje değerlendirme süreçlerindeki ikilemi incelemektedir. Grup etkisi ve süreç iyileştirme teorilerinden yararlanan bu makale, KOSGEB'in toplu bir değerlendirme yaklaşımı içeren mevcut değerlendirme yöntemini incelemektedir. Bu süreç, diyalog ve fikir birliğini teşvik ederken, Asch'ın (1951) ufuk açıcı çalışmasında ana hatları çizildiği gibi, grup etkisinin güçlü dinamikleri nedeniyle istemeden uyum yanlılığını kışkırtabilir. Bu, değerlendirme perspektiflerinin çeşitliliğini potansiyel olarak sınırlayabilir ve karar verme verimliliğini olumsuz etkileyebilir. Makale, israfı azaltmayı ve süreçleri kolaylaştırmayı vurgulayan Yalın Yönetim ilkelerinin, KOSGEB'in değerlendirme süreçlerini iyileştirmek için güçlü bir strateji sunabileceğini öne sürmektedir. Çalışma, özellikle KOSGEB'in, değerlendiricilerin projeleri bağımsız olarak değerlendirdiği, böylece grup etkisi riskini en aza indirdiği ve daha objektif ve tarafsız bir değerlendirme süreci sağladığı, TÜBİTAK'inkine benzer bağımsız bir değerlendirme modeli benimsemesini önermektedir. Sonuç olarak, bu makale, KOSGEB'in değerlendirme sürecinde bir değerler dizisi değişikliği için açık bir çağrı görevi görmekte ve kurumun genel karar alma verimliliğini ve adaletini artırmak için bireysel ve grup değerlendirmeleri arasında stratejik bir denge kurulmasını savunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Grup etkisi, süreç iyileştirme, yalın yönetim, kalite yönetimi, KOSGEB, TÜBİTAK.

Abstract

This article explores the dichotomy in the R&D project evaluation processes adopted by two vital Turkish governmental bodies, KOSGEB (Small and Medium Enterprises Development Organization of Türkiye) and TUBITAK (Scientific and Technological Research Council of Türkiye). Drawing on theories of group influence and process improvement, the paper scrutinizes KOSGEB's current evaluation methodology, which involves a collective evaluation approach. This process, while fostering dialogue and consensus, may inadvertently instigate conformity bias due to the powerful dynamics of group influence, as outlined in Asch's (1951) seminal work. This could potentially limit the diversity of evaluative perspectives and negatively impact decision-making efficiency. The paper posits that the principles of Lean Management, which emphasize reducing waste and streamlining processes, could offer a potent strategy for refining KOSGEB's evaluation procedure. Specifically, the paper proposes that KOSGEB adopts an independent evaluation model akin to that of TUBITAK's, where evaluators independently assess projects, thereby minimizing the risk of group influence and ensuring a more objective and unbiased evaluation process. Ultimately, this paper serves as a

clarion call for a paradigm shift in KOSGEB's evaluation process, advocating for a strategic balance between individual and group evaluations to enhance the organization's overall decision-making efficiency and fairness.

Keywords: Group influence, process improvement, lean management, quality management, KOSGEB, TÜBİTAK.

1. GİRİŞ

Araştırma ve Geliştirme (Ar-Ge) alanında, sağlam değerlendirme süreçleri, kaynakların etkili bir şekilde tahsis edilmesi ve teknolojik yeniliğin genel ilerlemesi için çok önemlidir (Bell vd., 2016). Türkiye'de Ar-Ge girişimlerini hızlandırmaktan ve desteklemekten sorumlu iki önemli devlet kurumu KOSGEB ve TÜBİTAK'tır. Her iki kurum da Ar-Ge projeleri için katı değerlendirme mekanizmaları oluşturmuştur. Bununla birlikte, bu kuruluşlar tarafından benimsenen farklı yöntemler, karar verme süreçlerinin verimliliğini ve etkililiğini etkileyebilecek keskin zıtlıklar göstermektedir.

Bu tartışmanın merkezinde, sosyal psikolojide kapsamlı bir şekilde incelenen bir kavram olan grup etkisi olgusu yer almaktadır. Solomon Asch'ın (1951) uyumluluk deneyleri üzerine öncü çalışması, grup dinamiklerinin bireysel görüşler ve kararlar üzerinde sahip olabileceği derin etkiyi göstermektedir. Değerlendirici bir ortamda, bu tür bir etki, bireysel bakış açılarının zenginliğini tehlikeye atabilmekte ve böylece karar verme sürecini istemeden çarpıtabilmektedir (Asch, 1951). Alatepeli (2020) yaptığı çalışmada KOSGEB'in seçim değerlendirmeleri için herhangi bir bilimsel yöntem kullanmadığını ifade etmektedir. KOSGEB'in değerlendirme yöntemi, bir komite tarafından yapılan toplu bir değerlendirmeyi içermektedir. Bu yaklaşım, fikir birliğini desteklerken, grup etkisiyle ilişkili önyargılara duyarlı olabilmektedir.

Aksine TÜBİTAK, değerlendiricilerin bağımsız olarak değerlendirme yaptığı bir modeli benimsemektedir. Bu strateji, potansiyel olarak değerlendiricileri grup etkisinden korumakta ve bir dizi farklı ve tarafsız bakış açısının nihai karara dahil edilmesini sağlamaktadır. Ayrıca TÜBİTAK, değerlendirilen firmalara, hakemlerin raporunu sunması sonrası hakemleri değerlendirme olanağı sağlamakta, böylece süreçte şeffaflık ve hesap verebilirliği desteklemektedir.

Süreç iyileştirme perspektifinden bakıldığında, kökleri Toyota Üretim Sistemi felsefesine (Ohno, 1988) dayanan Yalın Yönetim ilkeleri, israfın ve verimsizliklerin azaltılmasını savunmaktadır. Yalın Yönetim, değer sunumunu geliştirmek için süreçleri kolaylaştırmaya yönelik bir dizi operasyonel stratejiyi kapsamaktadır (Womack & Jones, 1996). Bu makale, Yalın Yönetim ilkelerinin KOSGEB'in değerlendirme sürecine uygulanmasını önermektedir. Özünde, grup etkisi riskini en aza indirmek ve böylece karar verme sürecini optimize etmek için TÜBİTAK'ın modeline benzer şekilde gruptan bağımsız değerlendirmelere geçişi savunmaktadır.

Bu çalışma, KOSGEB'in Ar-Ge proje değerlendirme sürecinde Yalın Yönetim ilkelerinin uygulanmasının pratikliğini ve potansiyel faydalarını araştıracaktır. Potansiyel verimsizlikleri belirlemeye, grup etkisinin sonuçlarını keşfetmeye ve sürecin genel kalitesini artırmayı amaçlayan süreç iyileştirme değişiklikleri önermeye odaklanacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Grup Etkisi

Sosyal psikolojide anahtar bir kavram olan grup etkisi, bir grubun bireyin görüşleri, davranışları veya tutumları üzerinde sahip olabileceği etkiyi ifade etmektedir (Paulus, 2015). Asch uyumluluk deneyleri, grup baskısının, başlangıçta farklı görüşlere sahip olsalar bile bireylerin grup görüşlerine uymasına nasıl neden olabileceğini açıkça göstermektedir (Asch, 1951). Proje değerlendirmeleri bağlamında, bu tür bir etki, bireysel değerlendiricilerin benzersiz bakış açılarının kaybolmasına ve böylece değerlendirme sürecinin önyargılı olmasına neden olabilir. Grup etkisi, başka bir ifade ile bir grup içindeki bireylerin birbirlerinin karar alma süreçleri ve sonuçları üzerindeki etkisini ifade etmektedir. Bireylerin bir araya gelip toplu olarak karar vermeleri sırasında ortaya çıkan sosyal dinamikleri ve etkileşimleri içermektedir (Barsade, 2002).

Karar vermede grup etkisinin bir dezavantajı, grup düşüncesi potansiyelidir. Grup düşüncesi; bir grup içinde fikir birliği ve uyum arzusu, eleştirel düşünmeyi ve alternatiflerin bağımsız değerlendirmesini geçersiz kıldığında ortaya çıkmaktadır. Muhafif görüşler ve alternatif bakış açıları bastırıldığı ve grup üyeleri baskın bakış açısına uyduğu için bu, zayıf karar alma sonuçlarına yol açabilmektedir. Grup etkisinin diğer bir dezavantajı, sosyal baskı ve uygunluk potansiyelidir. Grup karar vermede bireyler, grubun çoğunluğunun veya etkili üyelerinin görüşlerine veya tercihlerine uymak zorunda hissedebilirler (Li ve diğerleri, 2022). Bu, bireysel bakış açılarının ve bağımsız düşüncenin bastırılmasına yol açarak alternatif seçeneklerin araştırılmasını sınırlayabilir ve potansiyel olarak yetersiz kararlarla sonuçlanabilir. Ek olarak, grup etkisi, karar verme sürecinde belirli bireylerin veya alt grupların hâkimiyetine yol açabilmektedir (Thorson ve diğerleri, 2019). Bu, belirli bireylerin veya grupların görüş ve tercihlerinin diğerlerinden daha fazla ağırlık taşıdığı güç dengesizliklerine ve eşitsiz katılıma neden olabilir. Bu tür dengesizlikler, potansiyel olarak taraflı sonuçlara ve önemli perspektiflerin göz ardı edilmesine yol açarak, karar alma süreçlerinin adilliklerini ve kapsayıcılığını baltalayabilir. Ayrıca, grup etkisi, statü ve sosyal hiyerarşiler gibi faktörlerden de etkilenebilmektedir. Bir grup içinde daha yüksek statüye veya etkiye sahip bireyler, karar verme sonuçları üzerinde orantısız bir etkiye sahip olabilir ve potansiyel olarak başkalarının katkılarını gölgede bırakabilir. Bu, karar verme sürecinde dikkate alınan fikirlerin ve bakış açılarının çeşitliliğini sınırlayabilir ve yenilikçi çözümlerin keşfedilmesini engelleyebilir.

Sonuç olarak, grup etkisinin, işbirliğini teşvik etmek ve farklı uzmanlıkları bir araya getirmek gibi karar vermede avantajları olabilirken, aynı zamanda dezavantajları da vardır. Bunlar arasında grup düşüncesi potansiyeli, sosyal baskı ve uyum, belirli bireylerin veya alt grupların hâkimiyeti ve statü ve sosyal hiyerarşilerin etkisi yer almaktadır. Bu dezavantajların KOSGEB'e yapılan ar-ge projeleri başvurularının değerlendirme süreçlerine olumsuz etki edebileceği ifade edilebilir.

2.2. Yalın Yönetim

Taiichi Ohno tarafından geliştirilen Toyota Üretim Sistemine dayanan Yalın Yönetim, israfi en aza indirmeyi, değeri en üst düzeye çıkarmayı ve iş süreçlerini optimize etmeyi amaçlayan bir felsefe ve sistematik bir yöntemdir (Ohno, 1988). Yaklaşım, bir dizi ilke aracılığıyla üretkenliği, müşteri memnuniyetini ve iş karlılığını artırmaya da odaklanmaktadır (Rosin ve diğerleri, 2019). Womack ve Jones (1996) tarafından tanımlandığı şekliyle Yalın Yönetimin temel ilkeleri şunları içermektedir:

- **Değer:** Değer, müşterinin bakış açısından belirlenir ve müşterinin ne için ödemeye istekli olduğu olarak tanımlanmaktadır. Bir ürün veya hizmetin müşteriye getirdiği

değeri anlamak ve her sürecin bu değeri geliştirmeye yönelik olmasını sağlamak çok önemlidir.

- **Değer Akışı:** Bu, hammaddeden müşteriye kadar tüm üretim sürecinin haritalandırılmasını, ilgili tüm eylemlerin ve süreçlerin tanımlanmasını içermektedir. Amaç, nihai ürüne değer katmayan herhangi bir adım olan israfı belirlemek ve ortadan kaldırmaktır.
- **Akış:** Değer akışı tanımlandıktan sonra israf ortadan kaldırılmakta ve değer katan adımlar sürekli bir akışta birbirine bağlanmaktadır. Amaç, tedarik sürelerini azaltmak ve süreçteki kesintileri, gecikmeleri veya darboğazları ortadan kaldırmaktır.
- **Çekme:** Ürünler, fazla üretimi önlemek için yalnızca müşteri talebi varsa üretilmektedir. Bu, ürünlerin, müşterinin siparişinden başlayarak değer akışı aracılığıyla "çekildiği" anlamına gelir.
- **Mükemmellik:** Yalın, bir kerelik bir şey değil, daha fazla değer yaratmak için israfı bulma ve ortadan kaldırmaya yönelik sürekli bir süreç olarak ifade edilebilir. Bu, organizasyondaki herkesi dahil etmeyi ve daha iyi çalışma yolları aramaları için onları güçlendirmeyi içermektedir (Liker, 2021).

Yalın yönetim zaman içinde gelişerek sağlık, üretim ve hizmetler dahil olmak üzere çeşitli sektörlerde uygulanmaktadır (Toussaint ve Berry, 2013; Prakash ve diğerleri, 2020). Operasyonel mükemmelliği daha da artırmak için Endüstri 4.0 gibi diğer yönetim kavramlarıyla da bütünleştirilmiştir (Gil-Vilda ve diğerleri, 2021; Ejsmont ve diğerleri, 2020).

2.3. Süreç İyileştirme

Ayrı bir disiplin olarak süreç iyileştirmenin doğuşu, üretim sürecini iyileştirmek için istatistiksel süreç kontrol yöntemlerini geliştiren Walter A. Shewhart'ın çalışmasına kadar uzanmaktadır (Shewhart, 1930). Daha sonrasında, bu fikirlerin benimsendiği ve yaygınlaştırıldığı Japonya'ya tanıtılmasında ufuk açıcı bir rol oynayan W. Edwards Deming tarafından daha da geliştirilmiştir (Deming, 2018). Deming'in süreç iyileştirme konusundaki fikirleri, özellikle Planla-Uygula-Kontrol Et-Önlem Al (PUKÖ) döngüsü, birçok çağdaş süreç iyileştirme yönteminde etkili olmaya devam etmektedir. 1980'lerde süreç iyileştirme, imalat bağlamında yeniden ilgi görmüştür. Robert Schonberger'in yalın üretim üzerine çalışması, üretim sürecini iyileştirmek için israfın ve değer katmayan faaliyetlerin ortadan kaldırılmasına vurgu yapmıştır (Schonberger, 1982).

Süreç iyileştirme fikri daha sonra imalatın ötesine geçerek diğer iş süreçlerine yayılmıştır. Michael Hammer ve James Champy'nin etkileyici kitabı "Reengineering the Corporation", performansta çarpıcı gelişmeler elde etmenin bir yolu olarak iş süreçlerinin radikal bir şekilde yeniden tasarlanmasını önermektedir (Hammer & Champy, 2009). Bilgi sistemleri alanyazınında ise, Davenport'un süreç yeniliği üzerine çalışması, süreç iyileştirme çabalarını etkinleştirmek ve desteklemek için bilişim teknolojileri uygulamasına yönelik temelleri atmıştır (Davenport, 1993). Bu, dijital dönüşümün dijital çağda süreç iyileştirme için bir itici güç olarak nasıl kullanılabileceğini gösteren Bharadwaj ve diğerleri (2013) tarafından daha ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Süreç iyileştirme, kalite yönetimi alanyazınında de önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Juran'ın Kalite Kontrol El Kitabı, iş süreçlerinin kalitesini izlemek ve iyileştirmek için istatistiksel yöntemlerin nasıl uygulanabileceğini tartışmaktadır (De Feo, 2017). Kavram, Toplam Kalite Yönetimi (TKY) ve Altı Sigma (Pyzdek & Keller, 2014) gibi diğer kalite yönetimi çerçevelerinin ayrılmaz bir parçası olarak ifade edilmektedir. Son yıllarda, süreç iyileştirme alanyazını, bunun sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumlulukla nasıl ilişkili olduğuna dair tartışmaları da içermektedir. Örneğin, Linton ve diğerleri (2007), süreç

iyileştirme yöntemlerinin sürdürülebilirlik hususlarını dahil etmek için nasıl uyarlanabileceğini göstermiştir.

3. YÖNTEM

Bu makalenin yöntemi, Türkiye'de KOSGEB'in ar-ge proje değerlendirme süreçleri ile ilgili teorik inceleme yapmak için sistematik bir alanyazın taraması yaklaşımını izlemektedir. Bu yaklaşımla, KOSGEB'in mevcut ar-ge değerlendirme süreçlerinde grup etkisini, yalın yönetim ilkelerinin ve süreç iyileştirmenin uygulanabilirliği irdelenmiştir. Türk kamu sektörü bağlamına en uygun ve uygulanabilir ilke ve stratejileri ortaya çıkarmayı amaçlayan çeşitli kavramlar kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. İncelemenin ilk aşaması, Web of Science ve Google Scholar gibi akademik veri tabanlarının yanı sıra yönetim ve yönetişime odaklanan akademik dergilerin ve kitapların kapsamlı bir şekilde taranmasını içermektedir. Çeşitli yönetim kavramlarıyla ilgili "grup etkisi", "yalın yönetim", "süreç iyileştirme", anahtar kelimeleri araştırılmıştır. Kaynakların seçimi, iyileştirme önerisine uygunluk, güncellik ve bilimsel güvenilirlik açısından değerlendirilmiştir. Sistematik alanyazın taraması yaklaşımı, incelenmekte olan çeşitli yönetim kavramlarının derinlemesine anlaşılmasına ve bunların KOSGEB ar-ge projelerini değerlendirme süreçleri bağlamına uygunluğuna olanak sağlamaktadır. Bununla birlikte bu makale, yazarın KOSGEB ve TÜBİTAK ar-ge proje başvuru süreçleriyle ilgili tecrübe kazandığı vaka çalışmasındaki bilgilerinin aktarımını da sağlamaktadır. Bu farklı tecrübe ve kavramları kapsamlı bir teorik çerçeve ile bütünleştiren bu makale, Türk kamu sektöründe KOSGEB ar-ge projeleri değerlendirme hizmet kalitesinin iyileştirilmesine farklı bir bakış açısı sunmaktadır.

4. TARTIŞMA

KOSGEB'in (2023) 29.03.2023 tarihinde yürürlüğe giren "Ar-Ge, Ür-Ge ve İnovasyon Destek Programı Uygulama Esasları" içerisinde kurul oluşumu ile ilgili 2. maddesi ele alındığında sadece bir öğretim elemanının yeterli olacağı bildirilmekte olup vaka sırasında iki öğretim elemanının katıldığı gözlemlenmiştir. Öğretim elemanı bir araştırma görevlisi de olabileceği için bu maddenin öğretim üyesi olarak değiştirilmesi daha doğru olabilir. Bir ar-ge projesi için TÜBİTAK'ın da iki öğretim üyesini görevlendirdiği düşünüldüğünde başvuru yapılan proje kapsamında çalışmaları bulunan veya yakın alanlarda çalışan en az iki öğretim üyesinin KOSGEB kurul üyesi olması değerlendirme süreçlerinin daha etkili olmasını sağlayabilir. Ayrıca 2. madde içerisinde öğretim elemanından farklı olarak bağımsız değerlendiricinin de bulunduğu, bu kişinin başvuru konu ile ilgisinin olması gerektiği ile ilgili bir maddenin de bulunmadığı gözlemlenmektedir. Bir ar-ge projesinin değerlendirilmesinde konuyu değerlendirebilecek yetkinlikte bir bağımsız değerlendirici sektör içerisinde seçilirse ticari kaygılar devreye girebileceğinden sakıncalı olabilir. Bunun yerine bağımsız değerlendiricinin yerine bir öğretim üyesinin veya T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığına bağlı bir personel olması gereklilik olarak değerlendirilebilir.

Aynı uygulama esasları içerisinde 4. maddeye bakıldığında KOSGEB personeli üyelerin ve bağımsız değerlendiricilerin seçilmesinin ilgili KOSGEB birimi tarafından "Başkanlık Makam Olur'u" yapıldığı görülmektedir. Vaka analizinde ise AR-GE projesi başvurusu yapan şirketin her 4 kurulunda da farklı illerin KOSGEB müdürlerinin bulunduğu gözlemlenmektedir. Farklı bir ildeki KOSGEB müdürünün bir başka ildeki KOSGEB değerlendirmesine katılması ar-ge projesi değerlendirme yetkinliği olarak görülmemelidir. Bir ilde yapılan başvuruyu o ildeki KOSGEB müdürünün değerlendirmesi doğru olanıdır ve aynı statüde bir kişinin aynı kurulda olması statü çakışmasına neden olabilir. Bu durumu açıklarken, rol teorisinden yararlanabiliriz. Rol teorisi, bireylerin toplumdaki statülerinden kaynaklanan beklentileri ve bu beklentilerin bireylerin davranışları üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu incelemektedir (Biddle,

1986). Bireyler, sahip oldukları statüye uygun bir şekilde davranma eğilimindedir ve bu statüler arasında çakışma olduğunda, bireylerin rolleri arasında bir denge kurmaları gerekebilmektedir. Bu durumda, farklı illerin KOSGEB müdürlerinin aynı kurulda bulunması ve başka bir ilin AR-GE projesini değerlendirmesi, rol çatışmasına ve belirsizliğine neden olabilir. Çünkü, her KOSGEB müdürü kendi ilinin çıkarlarını ve ihtiyaçlarını daha iyi anlayabilir ve bu bilgiyi değerlendirme sürecine dahil edebilir. Ancak, başka bir ilin projesini değerlendirdiğinde, bu bilgi ve anlayış eksik olabilir. Bu durum, değerlendirme sürecinin adaletini ve etkinliğini olumsuz etkileyebilir. Bu bağlamda, KOSGEB'in AR-GE proje değerlendirmesi sürecinde Rol Teorisi, her müdürün kendi ilindeki başvuruları değerlendirmesi gerektiğini ve aynı kurulda aynı statüde birden çok kişinin olmaması gerektiğini destekleyebilir. Bu şekilde, her değerlendiricinin rolü ve sorumlulukları daha net olacak ve bu da sürecin genel etkinliğini ve adaletini arttırabilecektir.

Rol teorisine göre aynı statüye sahip kişilerin aynı kurul içerisinde eş zamanlı çevrimiçi olarak projeyi değerlendirmesi de sakıncalı olarak ifade edilebilir. Hem rol teorisi, hem de grup etkisinden kaynaklı olarak değerlendiricilerden biri negatif bir yorum yaptığında, diğer değerlendirmelerin de olumsuz etkilenmesine neden olabilir. Ayrıca aynı statüye sahip birden fazla kişi aynı kurulda olduğunda, rol çakışması yaşanabilir. Her biri, kurulda liderlik etme, kararları yönlendirme ve diğerlerini etkileme eğiliminde olabilir. Bu, değerlendirme sürecini daha karmaşık ve etkisiz hale getirebilir. Buna karşın TÜBİTAK değerlendirme sürecinde iki öğretim üyesini hakem olarak seçtiğinde iki hakem de şirketi farklı zamanlarda yerinde ziyaret ederek birbirlerinden bağımsız ve habersiz bir değerlendirme süreci gerçekleştirmektedir. KOSGEB'in de kıyaslama (benchmarking) metodu ile TÜBİTAK benzeri bağımsız bir değerlendirme süreci oluşturması değerlendirmelerin daha adil, etkin ve bağımsız olmasını sağlayabilir.

Değerlendirmeler ışığında, KOSGEB'in Ar-Ge değerlendirme süreci kapsamında Yalın Yönetim ilkeleri şu şekilde uygulanabilir:

- **Değer:** Bu bağlamda, Ar-Ge projelerinin adil, verimli ve tarafsız bir şekilde değerlendirilmesi olarak tanımlanabilir. Bu değeri paydaşların – değerlendirici hakemler ve KOSGEB - başvuru firmalar bakış açısından anlamaları ve saygı duymaları çok önemlidir.
- **Değer Akışı:** Bu ilke, projenin sunulmasından nihai karara kadar tüm değerlendirme sürecinin planlanmasını içermektedir. Amaç, karar verme sürecindeki grup etkisinden kaynaklanan gecikmeler, potansiyel önyargılar, grup düşüncesinin dezavantajları gibi değer katmayan adımları belirlemek ve bunları ortadan kaldırmaktır.
- **Sürekli Akış:** TÜBİTAK'ın modeline benzer bağımsız bir değerlendirme süreci kurularak, KOSGEB değerlendirme süreci firmalar açısından daha adil algılanabilir. Ayrıca bağımsız değerlendirmeler, bir grup mutabakatı oluşturma ihtiyacı nedeniyle sürecin gecikmemesini veya kesintiye uğramamasını sağlayarak akışı geliştirebilir.
- **Çekme:** Bu bağlamda çekme, değerlendiricilere bir grup ortamında bilgi göndermek yerine gerektiği gibi bilgi çekmelerine izin vermekle ilgilidir. Değerlendirmeleri bağımsız olarak yürüterek, değerlendiriciler kendi hızlarında çalışabilir ve her projeye gereken zamanın ve dikkatin verildiğinden emin olabilirler.
- **Mükemmellik:** KOSGEB, israfı belirlemek ve ortadan kaldırmak için değerlendiricilerden ve firmalardan düzenli geri bildirim alarak sürekli iyileştirme

için çabalayabilir ve böylece değerlendirme sürecinin değerini zaman içinde artırabilir.

Bu ilkeler uygulandığında, KOSGEB'in değerlendirme sürecindeki grup etkisinin neden olduğu potansiyel önyargılar ve dezavantajlar en aza indirilebilecektir. Ayrıca KOSGEB'in AR-GE projeleri değerlendirme sürecini iyileştirmek için birkaç öneri aşağıda sunulmaktadır:

1. **Eğitim ve Yetkinlik Geliştirme:** KOSGEB personeli olan değerlendiricilere düzenli olarak Ar-Ge projelerini değerlendirmek için gerekli bilgi ve becerileri geliştirecek eğitimler verilebilir. Bu, değerlendirmelerin tutarlılığını ve adillliğini artırabilir.
2. **Bağımsız Değerlendirme:** Her projenin bağımsız değerlendiriciler tarafından değerlendirilmesi, grup etkisinden kaynaklanan olası önyargıları azaltabilir. TÜBİTAK'ın uyguladığı bu yöntem, daha adil ve etkili bir değerlendirme süreci sunabilir.
3. **Değerlendirme Kriterlerinin Gözden Geçirilmesi:** Değerlendirme kıstasları net ve objektif olmalıdır. Kriterlerin düzenli olarak gözden geçirilmesi ve güncellenmesi, değerlendirme sürecinin kalitesini artırabilir.
4. **Geribildirim Süreci:** Firmaların ve değerlendiricilerin, değerlendirme sürecine dair geri bildirimlerinin alınması ve bu geri bildirimlerin süreci geliştirmek için kullanılması önemli olabilir. Bu, sürekli iyileştirme anlayışını destekler ve sürecin etkinliğini artırabilir.
5. **AR-GE Proje Başvurularının KOSGEB'den Kaldırılması:** T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından AR-GE projeleri başvurularının tamamı TÜBİTAK'ta ve dolayısı ile tek merkezde toplanabilir. Böylelikle mükerrer ve benzer projelerin hem KOSGEB hem de TÜBİTAK üzerinden devam etmesinin önüne geçilebilir, kamu kaynakları daha etkin ve verimli kullanılabilir. Bununla birlikte KOSGEB'in AR-GE projelerinin çıktılarının ticarileşmesi ve yatırıma dönüşmesi için destek programları mevcut olduğu gibi ÜR-GE ve İnovasyon projelerine de devam etmesi daha verimli olabilir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada, KOSGEB ve TÜBİTAK'ın Ar-Ge proje değerlendirme süreçleri analiz edilerek, bu iki kurum arasında var olan önemli farklılıklar vurgulanmaktadır. Grup dinamiklerinin ve rol çatışmasının değerlendirme süreci üzerindeki etkisine özellikle dikkat çekilmekte ve bu faktörlerin KOSGEB içindeki proje değerlendirmelerinin adillliğini ve etkililiğini tehlikeye atabileceği öne sürülmektedir.

Yalın Yönetim ilkelerini teorik bir temel olarak kullanarak, belirlenen sorunları hafifletmeyi amaçlayan bir dizi süreç iyileştirme önerilmiştir. Grup dinamiklerinden kaynaklanan potansiyel etkiyi azaltarak bağımsız değerlendirmelerin önemi vurgulanmıştır. Ayrıca değerlendiricilerin rollerini uzmanlıklarıyla uyumlu hale getirmenin, özellikle KOSGEB yöneticilerinin projeleri sadece kendi bölgelerinden değerlendirmesini sağlamanın, sürecin genel etkinliğini artıracağı da öne sürülmüştür.

Ayrıca, değerlendirme komitesinde aynı statüde birden fazla kişinin bulunmasının olası etkileri de tartışılmıştır. Bunun rol çatışmalarına yol açabileceği ve uygunluk veya grup düşüncesi nedeniyle değerlendirme sonuçlarını etkileyebileceği savunulmuştur.

Son olarak, değerlendiriciler için düzenli eğitim ve beceri geliştirme, değerlendirme kıstaslarının gözden geçirilmesi ve sürekli süreç iyileştirmeyi desteklemek için bir geri bildirim sistemi kurulması dahil olmak üzere KOSGEB'in değerlendirme sürecini geliştirmek için çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Sonuç olarak, KOSGEB'in mevcut Ar-Ge proje değerlendirme süreci, yenilikçi çabaları teşvik etme ve destekleme konusunda kritik bir işlev görürken, iyileştirme için açık alan bulundurmaktadır. Yalın yönetim, süreç iyileştirme ve grup etkisi kavramlarını çerçeve olarak barındıran ve aynı zamanda rol teorisine de değinen bu incelemede özetlenen önerilerin uygulanması, daha adil, verimli ve etkili bir proje değerlendirme sürecine yol açabilir ve sonuç olarak inovasyonu ve gelişimi teşvik etme amacına daha iyi hizmet edebilir.

İleriye dönük olarak, önerilen süreç iyileştirmelerini pratikte test etmek için daha fazla deneysel çalışma yapılması önerilmektedir. Ek olarak, gelecekteki araştırmalar, daha kapsamlı bir analiz sağlamak için bu incelemede kullanılan teorik çerçeveyi genişleterek, farklı vakaların analizlerini ve yaşanan sorunları dahil ederek proje değerlendirme sürecinin diğer yönlerine odaklanabilir.

KAYNAKÇA

ALATEPELİ, B. (2020). Proje Değerlendirme Sistemleri Açısından KOSGEB'e Yeni Bir Çözüm Önerisi. *Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 9(2), 149-165.

Asch, S. E. (1951). Effects of group pressure upon the modification and distortion of judgment. In H. Guetzkow (ed.) *Groups, leadership and men*. Pittsburgh, PA: Carnegie Press.

Barsade, S. (2002). The Ripple Effect: Emotional Contagion and Its Influence On Group Behavior. *Administrative Science Quarterly*, 4(47), 644-675. <https://doi.org/10.2307/3094912>.

Bharadwaj, A., El Sawy, O. A., Pavlou, P. A., & Venkatraman, N. V. (2013). Digital business strategy: toward a next generation of insights. *MIS quarterly*, 471-482.

Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual review of sociology*, 12(1), 67-92.

Davenport, T. H. (1993). *Process innovation: reengineering work through information technology*. Harvard Business Press.

De Feo, J. A. (2017). *Juran's quality handbook: The complete guide to performance excellence*. McGraw-Hill Education.

Deming, W. E. (2018). *Out of the Crisis, reissue*. MIT press.

Ejsmont, K., Gladysz, B., Corti, D., Castaño, F., Mohammed, W., Lastra, J. (2020). Towards 'Lean Industry 4.0' – Current Trends and Future Perspectives. *Cogent Business & Management*, 1(7), 1781995. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1781995>

Gil-Vilda, F., Yagüe-Fabra, J., Sunyer, A. (2021). From Lean Production To Lean 4.0: a Systematic Literature Review With A Historical Perspective. *Applied Sciences*, 21(11), 10318. <https://doi.org/10.3390/app112110318>

Hammer, M., & Champy, J. (2009). *Reengineering the corporation: Manifesto for business revolution*, a. Zondervan.

KOSGEB (2023). *Ar-Ge, Ür-Ge ve İnovasyon Destek Programı Uygulama Esasları*, Yürürlük tarihi: 29.03.2023.

Li, Z., Choi, S., Forrest, J. (2022). Understanding Peer Pressure On Joint Consumption Decisions: the Role Of Social Capital During Emerging Adulthood. *YC*, 1(24), 18-39. <https://doi.org/10.1108/yc-03-2022-1494>.

- Liker, J. K. (2021). *Toyota way: 14 management principles from the world's greatest manufacturer*. McGraw-Hill Education.
- Linton, J. D., Klassen, R., & Jayaraman, V. (2007). Sustainable supply chains: An introduction. *Journal of operations management*, 25(6), 1075-1082.
- Ohno, T. (1988). *Toyota production system: beyond large-scale production*. Productivity Press.
- Paulus, P. B. (Ed.). (2015). *Psychology of group influence*. Psychology Press.
- Prakash, P., Joshi, A., Jahan, A., Sharma, S., Yadav, S., Gupta, R., ... & Singh, S. (2020). Lean Management: Review Of Lean Consciousness For the Clinical Laboratory. *Ann of Pathol and Lab Med*, 12(7), R1-6. <https://doi.org/10.21276/apalm.2934>
- Pyzdek, T., & Keller, P. (2014). *Six sigma handbook*. McGraw-Hill Education.
- Rosin, F., Forget, P., Lamouri, S., Pellerin, R. (2019). Impacts Of Industry 4.0 Technologies On Lean Principles. *International Journal of Production Research*, 6(58), 1644-1661. <https://doi.org/10.1080/00207543.2019.1672902>
- Shewhart, W. A. (1930). Economic quality control of manufactured product 1. *Bell System Technical Journal*, 9(2), 364-389.
- Schonberger, R. (1982). *Japanese manufacturing techniques: Nine hidden lessons in simplicity*. Simon and Schuster.
- Thorson, K., Dumitru, O., Mendes, W., West, T. (2019). Influencing the Physiology And Decisions Of Groups: Physiological Linkage During Group Decision-making. *Group Processes & Intergroup Relations*, 1(24), 145-159. <https://doi.org/10.1177/1368430219890909>
- Toussaint, J., Berry, L. (2013). The Promise Of Lean In Health Care. *Mayo Clinic Proceedings*, 1(88), 74-82. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2012.07.025>
- Womack, J. P., & Jones, D. T. (1996). *Lean thinking: banish waste and create wealth in your corporation*. New York: Simon & Schuster.

UNRAVELING ORGANIZATIONAL CULTURE COMPLEXITY: A NETWORK THEORY APPROACH

Ayşe Meriç YAZICI ¹,

¹ Assistant Prof. Dr, Istanbul Gelisim University, Faculty of Economics,
Administrative and Social Sciences,
ORCID ID 0000-0001-6769-2599

Abstract

In recent years, the field of organizational behavior has witnessed an increasing focus on organizational culture and its role as a determinant of organizational success. However, a comprehensive understanding of the multifaceted nature of organizational culture and its influences remains elusive. This theoretical paper aims to contribute to this discourse by proposing a network theory approach to organizational culture. In this perspective, the culture of an organization is conceptualized as a complex network of interconnected nodes representing cultural artifacts, values, and assumptions. While these elements are individually important, they derive their ultimate meaning and influence from their position within the cultural network and their interconnectedness. This perspective provides a complex understanding of the structure and dynamics of organizational culture. Our approach emphasizes the centrality and density of cultural elements within the network. Centrality refers to the influence that a cultural element exerts within an organization, determined by the number and strength of its links. Intensity, on the other hand, refers to the density of connections between cultural elements and sheds light on the integrity of the cultural network. Through this lens, organizational culture is no longer a static entity, but a dynamic and evolving network of cultural elements that are continuously influenced by internal and external stimuli. This network perspective provides a new tool for understanding culture change processes as shifts in the centrality and intensity of cultural elements in response to environmental stimuli. Consequently, the proposed network theory approach offers a more nuanced understanding of the complexity and dynamism inherent in organizational culture. This framework contributes to both the theoretical discourse on organizational culture and its practical management, with potential implications for change management, leadership, and strategy implementation.

Keywords: Organizational culture, network theory, culturel elements.

1. INTRODUCTION

Unraveling the complexity of organizational culture using a network theory approach involves understanding and analyzing the complex relationships, interactions, and dynamics within an organization's culture (Morcol and Wachhaus, 2009). Network theory provides a framework for studying complex systems such as organizational culture by examining patterns of connection and information flow between individuals, groups, and various elements within the organization (Kitson, Brook, Harvey, Jordan, Marshall, O'Shea and Wilson, 2018).

To solve the complexity of organizational culture with the network theory approach, it is necessary to clearly define the scope and boundaries of the organizational culture to be examined. In this context, it may be important to identify key components such as teams,

departments, leadership, and communication channels that contribute to the overall culture. Identifying the elements that make up organizational culture, including values, norms, beliefs, symbols, and behaviors, is important for shaping interactions and relationships within the organization (Al-Alawi, Al-Marzooqi and Mohammed, 2007). Applying network analysis methods to reveal patterns and structures within the organizational culture network is useful in identifying key individuals or groups that play an important role in shaping and influencing culture. One should look for clusters, centrality measures, and network locations that can provide insights into information flow, collaboration, and power dynamics (Avnet, 2015).

By examining the dynamics and evolution of organizational culture over time, network theory provides an understanding of how changes in individual behavior or relationships can affect the overall culture (Colleen, 2008). Based on the insights gained from network analysis, interventions or strategies need to be developed to positively influence organizational culture. For example, one can focus on strengthening communication channels, encouraging collaboration between different departments, or supporting the adoption of desired values and behaviors (Glisson, 2015).

Organizations can gain a deeper understanding of their cultural complexity and dynamics by applying a network theory approach. This approach provides insights into the underlying relationships, communication patterns, and social structures that shape organizational culture, enabling organizations to make more informed decisions and interventions for cultural transformation and improvement. In light of this, the purpose of this study is to provide a more nuanced understanding of the complexity and dynamism inherent in organizational culture. This framework contributes to both the theoretical discourse on organizational culture and its practical management, with potential implications for change management, leadership, and strategy implementation.

2. CROSS-CULTURAL ENGAGEMENT: MULTIPLE ‘CULTURAL SPHERES’ AND THE ‘CULTURAL MOSAIC’

Intercultural relationship refers to the interaction and exchange of ideas, values, and practices between people from different cultural backgrounds. It involves recognizing and appreciating the diversity of cultures, bridging the gaps between them, and finding ways to promote understanding. The intercultural relationship is often confused with cultural spaces and cultural mosaics (Othman and Ruslan, 2020). Cultural spaces are distinct cultural groups or communities with their own beliefs, customs, languages, and traditions. These areas can be based on various factors such as geographical location, ethnicity, religion, language, or historical background (Yeşil, 2009). A cultural mosaic is a metaphor used to describe a society or community made up of a variety of different cultural groups or elements. This concept emphasizes the idea that different cultures coexist within a larger society while preserving their unique identities (Kurt Kemaloğlu, 2016).

In contrast to the melting pot concept, which suggests assimilation and homogeneity, the cultural mosaic emphasizes the importance of preserving cultural differences and allowing them to contribute to the overall social fabric. It supports the idea that diversity can enrich society by promoting creativity, tolerance, and mutual respect (Condorelli, 2018). Intercultural communication within a cultural mosaic is the active promotion of intercultural dialogue, understanding, and cooperation between different cultural groups (Gheorghiu, 2017). In

general, influenced by the concepts of cultural spaces and cultural mosaic, intercultural communication encourages individuals and societies to embrace diversity, promote inclusiveness and build bridges of understanding and cooperation between cultures.

3. INTERACTION OF CULTURE AND COMPLEXITY: PUTTING THE PIECES TOGETHER

The interplay between culture and complexity is a fascinating and multidimensional topic. Culture refers to the beliefs, values, behaviors, and traditions shared by a group of people, while complexity refers to the complex and interdependent nature of systems or phenomena. When these two concepts intersect, they can have profound effects on various aspects of society, including social structures, communication, problem-solving, and adaptation (Chick, 1997). Culture can shape the complexity of social systems by influencing norms, rules, and patterns of behavior within a group or society (Cogburn, 2019). Cultural practices and traditions can provide a framework for organizing and managing complex systems such as economies, governments, or social hierarchies.

Culture plays a crucial role in how societies adapt to complex and changing environments. Different cultures develop unique strategies, information systems, and technologies to cope with the complexity of their environment, including factors such as geography, climate, available resources, and social interactions (Creanza, Kolodny and Feldman, 2017). Language and communication are integral parts of culture and play a vital role in managing complexity. Different cultures have different communication styles, languages, and non-verbal cues that influence how information is communicated, understood, and interpreted within complex social systems (Kadzadej and Hamiti, 2020).

Different perspectives, knowledge, and expertise are often required to deal effectively with complex problems. Cultural diversity contributes to problem-solving by bringing together different ways of thinking, approaches, and solutions. Culturally diverse teams or societies can capitalize on the complexity of perspectives to tackle complex challenges (Mannix and Neale, 2005). As societies become more complex over time, culture itself evolves and adapts. The interaction between culture and complexity can lead to the emergence of new cultural practices, norms, and institutions that help manage and overcome the challenges of complex societies (Leerssen, 2021).

It is important to note that the interaction between culture and complexity is highly context-dependent and can vary across different cultures and societies. Furthermore, rapid advances in technology and globalization can further complicate this interaction as cultures are increasingly interconnected and exposed to complex global systems. Understanding the interplay between culture and complexity can provide valuable insights into how societies function, evolve, and respond to challenges. It highlights the need for intercultural dialogue, appreciation of diversity, and adaptive strategies to succeed in an increasingly complex and interconnected world.

4. FRAMEWORKS AND TOOLKITS FOR UNDERSTANDING AND BUILDING CROSS-CULTURAL CONFLICT

When it comes to understanding and constructing intercultural conflict, various frameworks and toolkits can help. These frameworks provide a structured approach to analyzing and

addressing conflicts arising from cultural differences (Ting-Toomey, 2012). There are some prominent frameworks and toolkits for understanding intercultural conflict. These are as follows (Sökmen and Yazıcıoğlu, 2005; Avruch and Black, 2009; Bennett, 2017; Yağbasan and Demirbağ, 2017; Saylık, 2019; Doğan and Karakuş Uysal, 2020):

Styles of intercultural conflict: This framework, developed by Mitchell Hammer and Milton J. Bennett, identifies five basic styles that people adopt when dealing with intercultural conflicts. These styles are avoidance, adaptation, competition, compromise, and cooperation. Understanding these styles helps individuals and groups to adapt their conflict management strategies accordingly.

Cultural dimensions theory: This theory, developed by Geert Hofstede, identifies six cultural dimensions that influence behavior and attitudes. These dimensions include power distance, individualism versus collectivism, masculinity versus femininity, uncertainty avoidance, long-term versus short-term orientation, and tolerance versus constraint. By understanding these dimensions, individuals can manage conflicts more effectively by considering cultural differences.

Cultural Intelligence: Cultural Intelligence is an individual's ability to function effectively across cultures. The cultural intelligence framework developed by P. Christopher Earley and Soon Ang provides a toolkit for developing and improving cultural intelligence. Cultural intelligence consists of four components: cognitive, meta-cognitive, motivational, and behavioral. Developing these components helps individuals to better understand and manage cross-cultural conflicts.

The intercultural conflict framework: Developed by Kevin Avruch and Peter Black, this framework recognizes that conflicts involve different cultural systems and provides a way to analyze conflicts in an intercultural context. This framework involves understanding cultural elements such as worldviews, identities, and interests while seeking to find creative and transformative solutions.

Thomas-Kilmann conflict mode instrument: Although this framework is not specifically designed for intercultural conflicts, it is a widely used tool for understanding individual conflict-handling styles. This instrument consists of five components: competing, cooperating, compromising, avoiding, and adapting. Applying this framework in a cross-cultural context can provide insights into individual preferences and inform conflict resolution strategies.

Intercultural communication skills: Effective communication is essential in addressing intercultural conflict. Developing skills in active listening, empathy, non-verbal communication, and understanding the cultural context can contribute significantly to conflict resolution.

Each framework and toolkit offers a different perspective on understanding and addressing intercultural conflicts. It is important to consider multiple approaches and adapt them to specific contexts to achieve effective conflict resolution.

5. A NETWORK THEORY APPROACH

Network theory is a valuable tool for understanding and resolving the complexity and complexity of organizational culture. Network theory helps to map the relationships and connections within an organization. It identifies key individuals, teams, and departments and how they interact with each other. By visualizing the network of relationships, network theory provides insights into informal communication channels, patterns of collaboration, and power dynamics that shape organizational culture (Moliterno and Mahony, 2011).

Network theory enables the identification of cultural clusters within an organization. These clusters represent individuals and groups that share similar attitudes, beliefs, and behaviors (Borgatti and Halgin, 2011). Network theory emphasizes the concept of "structural holes", which are gaps or weak links between different parts of the network. These structural holes can contribute to cultural confusion or complexity by creating communication barriers or silos within the organization. Identifying structural holes, structural holes can facilitate the flow of information and knowledge between different cultural clusters, helping to close the gaps and promote a more integrated and cohesive organizational culture (Burt, 2004). Network theory allows network dynamics to be analyzed over time. Examining how the network develops and adapts, it provides insights into changes in organizational culture. For example, it can be observed how new hires or leadership changes affect the network structure and subsequently affect the cultural dynamics within the organization (Whelan, 2016).

In general, network theory provides a systematic framework for understanding and resolving organizational culture complexity and intricacy by focusing on the relationships, connections, and dynamics that shape culture. By drawing on network theory, organizations can better understand their cultural environment and develop targeted interventions to promote a more coherent and cohesive organizational culture.

6. CAN ORGANIZATIONAL CULTURE COMPLEXITY BE RESOLVED WITH A NETWORK THEORY?

Network theory focuses on studying the relationships and connections between entities such as individuals, groups, or departments within an organization. It helps to analyze the flow of information, communication patterns, and social interactions that shape organizational culture (Ujwary-Gil, 2019). However, organizational culture includes other factors beyond network relationships. These factors include leadership styles, organizational structures, power dynamics, historical context, external influences, individual and collective behaviors. Understanding and addressing organisational culture requires a multidimensional approach that takes into account these various elements (Ogbonna and Harris, 2000). To effectively address the complexity of organizational culture, organizations need to use a combination of approaches. These approaches can be summarised as follows (Wellman, 1983; Kerr and Slocum, 1987; Keyton, 2010; Barrera, Berkel and Castro, 2017; Biriowu and Chikwe, 2020; Warrick and Gardner, 2021):

Network analysis: Using network theory to examine communication patterns, information flow and social connections within organizations.

Leadership and management: Promoting strong leadership that values and actively supports the desired culture, aligning goals and values and creating an environment that supports cultural change.

Employee engagement: Encouraging employee engagement, empowerment and participation to influence and shape the culture.

Communication and transparency: Establishing open lines of communication, promoting transparency and ensuring that employees understand the mission, values and expectations of the organization.

Training and development: Provide training programmes and development opportunities that reinforce the desired culture, values and behaviours.

Rewards and recognition: Implement reward systems that reinforce and recognise behaviours aligned with the desired culture.

Continuous assessment and adaptation: Regularly assess the culture, identify areas for improvement and adapt strategies and interventions accordingly.

Organizations can better understand, shape and manage their organisational culture by using a holistic approach that integrates network theory with other relevant approaches. It is important to recognise that organisational culture is a complex and dynamic system and that addressing its complexity requires continuous effort and a willingness to adapt to changing circumstances.

7. CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

The network theory approach can be effective in solving the complexity of organizational culture. Network theory views organizations as complex systems consisting of interconnected nodes and the relationships between them. By applying network theory to organizational culture, valuable insights can be gained into how culture emerges, spreads, and influences behavior within organizations. There are some key points to consider when concluding the effectiveness of the network theory approach in unraveling the complexity of organizational culture. These key points are:

Holistic understanding: Network theory provides a holistic understanding of organizational culture by examining patterns of relationships and interactions between individuals and groups. It recognizes that culture is shaped not only by formal structures or leadership but also by informal networks and social dynamics.

Identifying key influencers: Network theory helps to identify influential individuals or groups within the organizational culture. By mapping the network, central nodes can be identified that have a significant influence on the diffusion of cultural norms, values, and practices. This information enables targeted interventions and cultural change efforts.

Social contagion Network theory recognizes that cultural beliefs, attitudes, and behaviors can spread through social contagion. It allows us to analyze how cultural elements spread within the network, identifying critical pathways or nodes that reinforce or inhibit cultural diffusion. This understanding enables interventions to promote desirable cultural traits or mitigate the negative effects of counterproductive cultural elements.

Adaptive capacity: Organisational culture is not static, it evolves. Network theory emphasizes the adaptive capacity of networks, showing how cultural changes can emerge through interactions, collaborations, and knowledge sharing. This approach recognizes that cultural complexity requires continuous monitoring and interventions to align the culture with the goals and values of the organization.

In conclusion, the network theory approach provides valuable tools and perspectives for understanding and addressing the complexity of organizational culture. By analyzing patterns of relationships and interactions, identifying key influencers, recognizing social contagion effects, and leveraging the adaptive capacity of networks, organizations can effectively overcome cultural complexities and promote positive cultural change. However, it is important to note that the network theory approach needs to be complemented by other organizational change strategies and frameworks to provide a comprehensive approach to culture management.

FUTURE RESEARCH

It is difficult to fully predict the complexity of organizational culture in the future as it depends on various factors such as technological advances, social changes, and economic changes. With the rapid change in the global environment, organizations may increasingly value agility. Culture may prioritize adaptability, flexibility, and the ability to respond quickly to new challenges and opportunities. As societies become more diverse and inclusive, organizational culture may place more emphasis on embracing and celebrating diversity. Advances in technology such as artificial intelligence, automation, and virtual reality are likely to continue to shape organizational culture. The integration of these technologies may require a culture that embraces digital transformation, continuous learning, and the ability to collaborate with intelligent machines. As awareness of mental health and wellbeing grows, organizational culture may prioritize employee wellbeing. Organizations can invest in creating supportive environments, promoting work-life balance, and implementing programs that promote physical and mental well-being.

Many employees, especially Millennials and Generation Z, are looking for meaningful work and want to be part of organizations that make a positive impact. Future corporate cultures may emphasize purpose-driven missions, corporate social responsibility, and sustainability efforts. The complexity of organizational culture may also be influenced by the growing importance of collaboration and networking. Organizations may encourage cross-functional collaboration,

knowledge sharing, and the creation of internal and external networks to foster innovation and growth. It is important to note that these trends are speculative and may change depending on various factors. The future complexity of organizational culture will ultimately depend on how organizations adapt to emerging challenges and opportunities.

REFERENCES

Al-Alawi, A. I., Al-Marzooqi, N. Y., Mohammed, Y. F. Organizational culture and knowledge sharing: Critical success factors, *Journal of Knowledge Management*, 11(2): 22-42, 2007. Doi:10.1108/13673270710738898

Avnet, M. S. A Network-based Approach to Organizational Culture and Learning in System Safety, *Procedia Computer Science*, 44: 588-598, 2015. Doi:10.1016/j.procs2015.03.061

Avruch, K., Black, P. W. The Culture Question and Conflict, *Peace & Change*, 16(1): 22-45, 2009. Doi:10.1111/j.1468-0130.1991.tb00563.x

Barrera, M., Berkel, C., Castro, F. G. Directions for the Advancement of Culturally Adapted Preventive Interventions: Local Adaptations, Engagement, and Sustainability, *Prev. Sci*, 18(6): 640-648, 2017. Doi:10.1007/s11121-016-0705-9

Bennett, M. Development model of intercultural sensitivity, In: Kim, Y. (Eds) *International encyclopedia of intercultural communication*. Wiley, 2017.

Birriowu, C., Chikwe, J. E. Employee Engagement and Organizational Survival, *World Journal of Innovative Research*, 9(5), 2020. Doi:10.31871/WJIR.9.5.3

Borgatti, S. P., Halgin, D. S. On Network Theory, *Organization Science*, 22(5), 2011. Doi:10.1007/978-1-4419-5513-5-2

Burt, R. S. Structural Holes and Good Ideas, *American Journal of Sociology*, 110(2):349-399, 2004.

Chick, G. Cultural complexity: The concept and its measurement, *Cross-Cultural Research*, 31(4): 275-307, 1997. Doi:10.1177/106939703100401

Cogburn, C. D. Culture, Race and Health: Implications for Racial Inequities and Population Health, *The Milbank Quarterly*, 97(3): 736-761, 2019. Doi:10.1111/1468-0009.12411

Colleen, L. Understanding the influence of organizational culture and group Dynamics on organizational change and learning, *The Learning Organizational*, 15(3), 2008. Doi:10.1108/09696470810868882

Condorelli, R. Cultural Differentiation and Social Integration in Complex Modern Societies Reflections on Cultural Diversity Management Strategies from a Sociological Point of View, *Sociology Mind*, 8: 249-303, 2018.

Creanza, N., Kolodny, O., Feldman, M. W. Cultural evolutionary theory: How culture evolves and why it matters, *PNAS*, 114(30): 7782-7789, 2017. Doi:10.1073/pnas.1620732114

Doğan, S., Karakuş Uysal, Ş. Kültürel Zekâ: Tanımsal, Yapısal ve İlişkisel Bir İnceleme Çalışması, *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1): 147-169, 2020. Doi:10.18394/iid.688722

Gheorghiu, C. M. Intercultural education- Analysis and Perspectives, *Florya Chronicles of Political Economy*, 3(2): 71-104, 2017.

Glisson, C. The Role of Organizational Culture and Climate in Innovation and Effectiveness, *Hum Serv Organ Manag Leadersh Gov*, 39(4): 245-250, 2015. Doi:10.1080/23303131.2015.1087770

Kadzadej, B., Hamiti, V. Nonverbal Communication in German-Albanian Cultural Contrast, *Sakarya University Journal of Education*, 10(1): 187-201, 2020. Doi:10.19126/süje.689503

Kerr, J., Slocum, J. W. Managing corporate culture through reward systems, *Academy of Management Executive*, 19(4), 1987.

Keyton, J. *Communication and Organizational Culture*, 2th edition, Sage, 2010.

Kitson, A., Brook, A., Harvey, G., Jordan, Z., Marshall, R., O'Shea, R., Wilson, D. Using Complexity and Network Concepts to Inform Healthcare Knowledge Translation, *Int J Health Policy Manag*, 7(3): 231-243, 2018. Doi:10.15171/ijhpm.2017.79

Kurt Kemaloğlu, B. Kültürel Zenginliği Sahnelemek, *Aydın Sanat*, 2(3): 15-24, 2016.

Leerssen, J. Culture, humanities, evolution: the complexity of meaning-making overtime, *Philos Trans R Soc Lond B Biol Sci*, 376(1828): 20200043, 2021. Doi:10.1098/rstb.2020.0043

Mannix, E., Neale, M. A. What Differences Make a Difference? The Promise and Reality of Diverse Teams in Organizations, *Psychological Science in the Public Interest*, 6(2), 2005. Doi:10.1111/j.1529-1006.2005.00022.x

Moliterno, T. P., Mahony, D. M. Network Theory of Organization: A Multilevel Approach, *Journal of Management*, 37(2): 443-467, 2011. Doi:10.1177/0149206310371692

Morcol, G., Wachhaus, A. Network and Complexity Theories: A Comparison and Prospects for a Synthesis, *Administrative Theory & Praxis*, 31(1): 44-58, 2009. Doi:10.2753/ATP1084-1806310103

Ogbonna, E., Harris, L. C. Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from UK companies, *Int. J. of Human Resource Management*, 11(4): 766-788, 2000.

Othman, A., Ruslan, N. Intercultural communication experiences among students and teachers: implication to in-service teacher Professional development, *Journal for Multicultural Education*, 14(3/4): 223-238, 2020. Doi:10.1108/JME-04-2020-0024

Saylık, A. Hofstede'nin kültür boyutları ölçeğinin Türkçeye uyarlanması; geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 8(3): 1860-1881, 2019.

Sökmen, A., Yazıcıoğlu, İ. Thomas Modeli Kapsamında Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stilleri ve Tekstil İşletmelerinde Bir Alan Araştırması, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, No:1, 2005.

Ting-Toomey, S. Understanding intercultural conflict: Multiple theoretical insights, In: Jane Jackson (Eds.) *The Routledge Handbook of Language & Intercultural Communication* (pp. 279-295). New York: Routledge, 2012.

Ujwary-Gil, A. Network theory and complexity theory in the context of organization and management sciences, In: Ujwary-Gil, A., and Potoczek, N. R. (Eds.) *Network, Innovation and Competence-based Economy* (pp. 79-97). Warsaw: Institute of Economics, Polish Academy of Sciences, 2019.

Yağbasan, M., Demirbağ, İ. Kültürlerarası İletişime Stratejik Bir Yaklaşım: Kültürlerarası Empati (Bir Kültürlerarası İletişim Projesinin Sonuçları), *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi Elektronik Dergisi*, 5(2), 2017.

Yeşil, S. Kültürel Farklılıkların Yönetimi ve Alternatif Bir Strateji: Kültürel Zeka, *KMU İİBF Dergisi*, 11(16), 2009.

Warrick, D. D., Gardner, D. G. (2021). Leaders Build Cultures: Action Steps for Leaders to Build Successful Organizational Cultures, *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 18(1), 2021.

Wellman, B. Network Analysis: Some Basic Principles, *Sociological Theory*, Vol. 1, 155-200, 1983.

Whelan, C. Organisational culture and cultural change: A network perspective, *Australian and New Zealand Journal of Criminology*, 49(4), 2016. Doi:10.1177/0004865815604196

**KURUMSAL YÖNETİM KAVRAMININ BİBLİYOMETRİK ANALİZ İLE
İNCELENMESİ**
EXAMINATION OF CORPORATE GOVERNANCE CONCEPT BY
BIBLIOMETRIC ANALYSIS

MERT AYDOĞAN¹,

¹ Araştırma Görevlisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
maydogan@ticaret.edu.tr, 05345765430- ORCID ID 0000-0002-1718-1878

Özet

Kurumsal yönetim kavramı alan yazında 1990'lı yıllardan itibaren ortaya çıkan ve hızlı bir biçimde hem akademik hem de iş dünyasında kabul görerek benimsenen bir yönetim felsefesidir. En sade tanımıyla kurumsal yönetim, bir işletmenin yönetimi ile hissedar ve tüm paydaşları arasındaki ilişkileri düzenleyen bir dizi kurallar bütünüdür. Kurumsal yönetim, geleneksel yönetim yaklaşımına göre farklılaşmaktadır. Kurumsal yönetimin şeffaflık, adalet, sorumluluk ve hesap verme yükümlülüğü şeklinde dört temel ilkesi bulunmaktadır. Kurumsal yönetim, işletme içerisinde üst yönetimin liderliğinde samimiyet ve kararlılığında tüm çalışanların katkısı ile bir plan çerçevesinde uygulanmalıdır. Kurumsal yönetim teorik altyapısının anlatıldığı bu çalışmada sonrasında Web of Science platformu üzerinden konu filtresiyle birlikte kurumsal yönetim kavramı aratılmış, mevcut bulunan 30.594 çalışmadan yönetim ve işletme alanında olmayanlar araştırmadan çıkartılarak toplamda 4.743 çalışma incelenmiştir. Çalışmada kısıt olarak sadece Web of Science platformundaki çalışmalar incelenmiş olup Ulusal Tez Merkezi, Scopus ve TR Dizin gibi platformlardaki çalışmalar incelenmemiştir. Bibliyometrik analiz ile çalışmaların ortak yazar analizi, yazar atf analizi, kaynak atf analizi, ülke atf analizi, kurum atf analizi, anahtar sözcük analizi, metinlerin bibliyografik eşleşme analizi ve yazarların eşatf analizleri yapılmıştır. Bu analizler VOSviewer programı ile yapılmış olup tüm analizlerin verileri şekillerle ayrı ayrı incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler : Yönetim, Kurumsal Yönetim, Bibliyometrik Analiz.

Abstract

Corporate governance is a management philosophy that emerged in the 1990s and rapidly gained acceptance in both academic and business circles. It can be defined simply as a set of rules that govern the relationships between the management of a company and its shareholders and stakeholders. Corporate governance differs from traditional management approaches. It is based on four fundamental principles: transparency, fairness, accountability, and responsibility. Corporate governance should be implemented within an organization through a collaborative effort involving the leadership of top management and the contributions of all employees, guided by sincerity and determination. This study provides a theoretical background on corporate governance and then conducts a search for the concept of corporate governance with the topic filter on the Web of Science platform. Out of the 30,594 studies initially found, only 4,743 studies were included in the analysis after excluding those not related to management and business. The analysis was limited to studies available on the Web of Science platform and did not include works from platforms such as the National Thesis Center, Scopus, and TR Index. Bibliometric analysis was conducted, including co-author analysis, citation analysis of authors, citation analysis of sources, citation analysis by country and institution, keyword analysis, bibliographic coupling analysis of texts, and co-citation

analysis of authors. These analyses were performed using the VOSviewer program, and the data from all analyses were examined separately in graphical form.

Keywords : Management, Corporate Governance, Bibliometric Analysis.

1. GİRİŞ

Yönetim alanında özellikle 1990'lı yıllardan sonra popüler olmaya başlayan ve bazı kamu kuruluşlarının yayınlamış olduğu rehber ilkelerle çerçevesi çizilen kurumsal yönetim kavramı, alanda araştırılmaya devam etmektedir. Kurumsal yönetim kavramının teorik altyapısı ve ilkelerinin anlatıldığı bu çalışmanın araştırma kısmında bibliyometrik analiz yapılarak kavramla ilgili Web of Science veri tabanındaki çalışmalar incelenmiştir. Çalışmalardaki yazarlar, yazarların bağlı bulunduğu kurumlar, ülkeler ve yayınları yaptıkları dergilerin incelendiği araştırma kısmının sonunda ise araştırma kısıtlarına yer verilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kurumsal yönetim kavramı, ülkemizde son yıllarda işletme alanında “corporate governance” kelimesinin Türkçe karşılığı olarak yer almaktadır. Kavramı açıklamak için tek bir tanımlama yapmak zordur. Pek çok farklı kurum ve konunun uzmanları kavrama ilişkin olarak farklı tanımlamalar yapmışlardır. Dünya bankası kurumsal yönetimi, “bir kurumun beşeri ve mali sermayeyi çekmesine, etkin çalışmasına ve böylece de ait olduğu toplumun değerlerine saygı gösterirken uzun dönemde de ortaklarına değer yaratmasına olanak tanıyan her türlü kanun, yönetmelik, kod ve uygulamalar” olarak ifade etmektedir (Öztürk & Demirgünes, 2008).

İşletmelerde kurumsal faaliyetlerin oluşturulması ve geliştirilmesi için OECD tarafından 1999 yılında yayınlanıp sonrasında 2004 yılında güncellenen kurumsal yönetim yapılanması, dar anlamıyla bir işletmenin ortaklarıyla tüm ilişkilerini düzenleyerek kontrol eden sistemler topluluğu, geniş anlamda ise işletmenin bağlı bulunduğu sektör ve toplumla ilişkilerini düzenleyerek kontrol eden sistemler topluluğu olarak tanımlanmaktadır (Kavut, 2010).

Sektörlerde yaşanan finansal krizlerle birlikte önemi daha da çok artmış olan kurumsal yönetim, bir işletmenin koymuş olduğu genel çaptaki ilkeleri, ulaşmak istediği nihai hedefleri ve hem finansal hem de finansal olmayan performansını kontrol etme bağlamında önemli bir kilometre taşıdır. İşletmelerin kurumsal yönetime gerektiği kadar önem vermeleri onların hem ulusal hem de uluslararası seviyedeki piyasalar içerisinde rekabet edebilmelerine yardımcı olacaktır. Bu nedenle işletmelerin kurumsal yönetim kapsamında belirli uyum çalışmaları yapması gerekmektedir. Bu çalışmalarla birlikte ilkeleri işletme içerisinde çalışanlara benimsetmek diğer bir ifadeyle uygulamak önem arz etmektedir (Ege, Topaloğlu, & Özyvmanoğlu, 2013).

Kurumsal yönetim ve sistemi, işletmeler içerisinde bir yandan sosyal ve ekonomik hedefler arasında diğer bir taraftan da işletmenin nihai hedefleri ile çalışanın hedefleri arasında dengesinin sağlanarak oluşturulması için alınacak önlemlerden ve bu tarz önlemlerin kullanılmasını zorunlu adlettiği insan kaynakları, yöntem ve prosedürlerin tümü olarak ifade edilmektedir (Aysan, 2007).

Anonim işletmelerde temelde hissedarlar ve yöneticiler adında iki temel grup yer almaktadır. Hissedarlar ile yöneticiler arasında çıkar çatışmalarının çıkması oldukça yüksek ihtimalli bir durum olarak görülmektedir. Kurumsal yönetim, bu iki grubun çıkar çatışmasına girmeden birbirleriyle uyumlu geçinebilmesi adına belli ilkeler belirlemiştir. OECD 2004 yılında bu ilkeleri 6 başlık halinde yayınlamıştır. Bu ilkeler, kurumsal

yönetimin etkili olabilmesi adına genel çerçeve, hissedarların sahip olduğu hakları, hissedarlara adaletli bir şekilde muamele göstermek, kurumsal yönetim içerisinde paydaşlar ve rolleri ile açıklama yapma, şeffaflık ve işletme yönetim kurulunun sorumluluklarıdır (**Karamustafa, Varıcı, & Er, 2009**).

Kavram ile ilgili olarak genellikle alan yazında hissedar ve yöneticiler arasındaki ilişki vekalet teorisiyle açıklanmaktadır. Bu teoride hissedarların tamamı birlikte incelenmektedir. Çoğunluk ve azınlık hissedarları arasında tür ayrımında bulunulmamaktadır. Kurumsal yönetim genellikle patron-temsalcisi arasındaki ilişki sorunu olarak düşünülmektedir. Patronlar kendilerini temsil etmeleri adına işletmeye bir yönetici yani temsilci istihdam ederler. Çıkarları genellikle farklı olan işletmenin yatırımcılarını ve tüm yöneticilerini belirli bir noktada bir araya getirerek işletmenin yatırımcının faydasına çalışmasının oluşturulması kurumsal yönetimin temel amacı olarak gösterilmektedir (**Cıtak, 2006**).

Bir ülke açısından kurumsal yönetim, ülke imajının yükselmesi, sermayenin ülke dışına gitmeyerek ülke içinde kalması, yabancı yatırımcı sayısının artması, sermaye piyasaları ve ekonominin rekabet etme gücünün artması, finansal krizlerin çok daha kolay şekilde atlatılması, finansal kaynak kullanımının daha etkin hale gelmesi ve refah düzeyinin artarak sürdürülebilir hale gelmesi demektir (**Dereköy, 2015**).

Kurumsal yönetimin temel amaçlarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- İşletme üst yönetimin keyfi olarak güç ve yetki kullanmasını sonlandırmak,
- Yatırımcı menfaatinin korunması,
- İşletme ortaklarına eşit ve adil muamele göstermek,
- İşletmenin tüm paydaşlarının haklarının korunması,
- İşletme faaliyetleri ve mali durumu ile ilgili kamuoyunun bilgilendirilmesi,
- İşletme yönetim kurulunun sorumluluk ve görevlerinin neş şekilde belirlenmesi,
- Vekalet maliyetlerinin azaltılması,
- İşletme kazancının hissedarlara ve tüm paydaşlara hakları oranında geri dönüşünün sağlanması,
- İşletmenin büyük ortaklarının azınlık hisselerine el koymasının engellenmesi (**Doğan, 2018**).

Kurumsal yönetimin işletmeye sağlayacağı yararlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- İşletme finans piyasalarından daha kolay finansman temini sağlar,
- Likidite sorunu yaşayan bir işletmeye nakit para girişi sağlar,
- Yabancı ve yerli yatırımcının güvenini oluşturarak uzun vadeli sermaye girişi sağlar,
- Sektör içi ve dışı krizlerden kolaylıkla atlatılmasını sağlar,
- İşletme varlıklarının değerini yükseltir,
- İşletme yönetimindeki şeffaflık ve hesap verilebilirlik sayesinde işletme içi yolsuzluk azalır,
- İşletmedeki güç ve yetki istismarını engeller,

- İşletme ve menfaat sahipleri arasındaki karşılıklı ilişkinin artmasına yardımcı olur,
- İşletme faaliyetlerinde uzun dönemli istikrar sağlar,
- İşletmenin rekabet gücünü artırır,
- İşletme karlılığında artışa yardımcı olur **(Conkar, Elitaş, & Atar, 2011)**.

Ülkemizde kurumsal yönetime ilişkin olarak ilk çalışmayı 2002 yılında Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği olan TÜSİAD yapmıştır. “Kurumsal Yönetim En İyi Uygulama Kodu: Yönetim Kurullarının Yapısı ve İşleyişi” isimli çalışmada özellikle yönetim kurulunun yapısı ve sorumlulukları ile kurulun işleyişine ilişkin olarak 15 alt madde hazırlanmış ve kurumsal yönetimin uygulanması konusunda öneriler yer almıştır **(Saldanlı, 2012)**.

Ülkemizde kurumsal yönetime dair yaşanan gelişmelerden önemli bir tanesi de 2007 yılında Borsa İstanbul bünyesinde faaliyet göstermeye başlayan “Kurumsal Yönetim Endeksi”dir. Bu endeksin hesaplanmasına 31 Ağustos 2007 yılında başlanmıştır. Endeksin başlangıç değeri 48.082,17 puan olmuştur. BIST Kurumsal Yönetim Endeksi’ne giren işletmelere girdikleri tarihten itibaren kayıta kalma ücretlerinde ilk 2 yıl %50, sonraki 2 yıl %25 ve devamında ilerleyen yıllarda %10 indirim uygulanmaktadır. Kurumsal yönetim notunu açıklayan ilk işletme Vestel Elektronik Sanayi ve Ticaret AŞ’dir **(Zengin & Yılmaz, 2017)**.

Bu endeksin oluşturulma amacı BIST pazarlarında işlem görmek üzere olan ve ilkelere uyumuna ilişkin belirlenmiş olan kurumsal yönetim ilkelerine derecelendirme notuna sahip işletmelerin hisse senetlerinin fiyat ve kârlılığının verimliliğini ölçmektir. Bu endeksteki işletmelerin kurumsal yönetim ilkelerine uyum derece notu hesaplanırken pay sahipleri için %25, şeffaflık için %25, yönetim kurulu için %35 ve menfaat sahipleri içinse %15 yüzdeleri alınmaktadır ve her ana başlıkta 10 üzerinden en az 7 puana ihtiyaç duyulmaktadır **(Ayboğa, 2021)**.

Kurumsal yönetimin ilkeleri aşağıdaki gibi açıklanmaktadır:

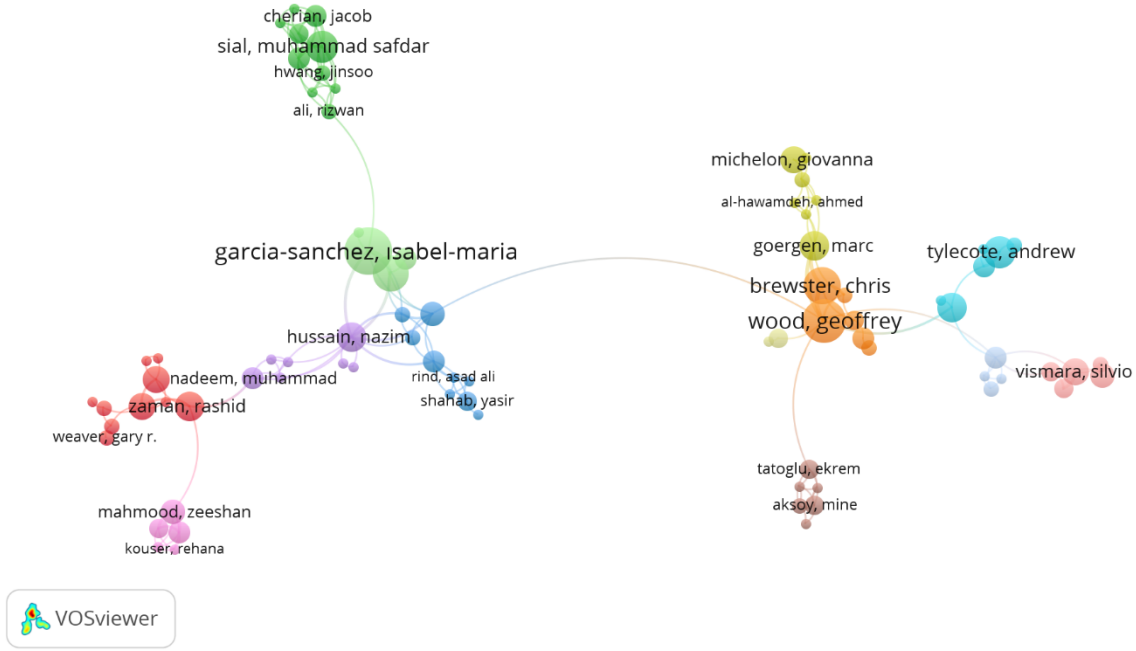
1. Sorumluluk ilkesi: İşletmenin tüzel kişiliğinin, işletme yönetim kurulunun ve yöneticilerinin aldığı karar ve yaptığı eylemlerin ilgili mevzuata ve bunun yanında etik ve toplumsal değerlere uygunluğunun sağlanması demektir. İşletmenin faaliyetlerinden ve kararlarından birinci derecede yönetim kurulu sorumludur. Yönetim kurulunun sorumlulukları; işletmenin kısa ve uzun vadeli nihai hedeflerini saptamak, hedefe ulaşırken kullanılacak stratejileri belirlemek ve geliştirilmesine katkıda bulunmak, icra başkanını seçerek belirlemek, işletmenin idari ve mali denetimlerini sağlamak, işletmenin hissedar ve dış mercilere yönelik olarak iletişim yaklaşımını belirlemek olarak ifade edilmektedir **(Aktan, 2013)**.
2. Adillik ilkesi: İşletme yönetiminin tüm hak sahiplerine eşit davranması demektir. Bu ilke, azınlık hissedar ve yabancı ortaklar da dahil edilmek üzere tüm hissedar haklarının korunması anlamına gelmektedir. Bu ilkede, kurumsal bir yönetim çerçevesi, hissedarlık haklarını korumalı ve bu hakların kullanılabilmesini kolaylaştırıyor halde olmalıdır. Kurumsal yönetim ile hissedarlara eşit şekilde davranılması güvence altına alınmalıdır. Tüm hissedarlar haklarının ihlal edilemesi durumunda yeterli telafi ya da tazminat elde etme imkanına sahip olmaktadır **(Pamukçu, 2011)**.
3. Hesap verilebilirlik ilkesi: İşletme içinde alınan kararların doğru olduklarını kanıtlama ve sorumluluğunu üstlenme gerekliliğine işaret etmektedir. Hesap

verilebilirlik ilkesi, yönetim fonksiyonunun ve sorumluluklarının açıklanmasını, hissedar ve yöneticilerin taleplerinin sıraya konmasını ve objektif kararlar alındığının yönetim kurulu tarafından izlenmesini öngörmektedir. Bu ilke, menfaat sahipleri ile ilgili olan noktalara değinmekte ve işletmeyle menfaat sahipleri arasındaki ilişkilerin düzenlenmesine yönelik olan kuralları açıklamaktadır. İşletmeyle ilgili menfaat sahipleri; pay sahipleriyle birlikte müşterileri, işletme çalışanlarını, tedarikçileri, alıcaklıları, çeşitli sivil toplum kuruluşları, sendikalar ve devleti içermektedir **(Dinc & Abdioğlu, 2009)**.

4. Şeffaflık ilkesi: Şeffaflık, işletmenin mali anlamdaki etkinlik ve verimliliği, yönetimi ve hissedarlık yapısına ilişkin doğru, yeterli ve kıyaslanabilir bilginin zamanlı bir şekilde açıklanması şeklinde ifade edilmektedir. Alandaki bazı çalışmalarda şeffaflık ilkesi kurumsal yönetimin en temel ilkesi kabul edilmektedir. İlkenin temeli, işletmelerin faaliyetlerinin etki alanı içerisinde yer alan kesime -ki bu çevre içerisinde iç ve dış çevre ile kamuoyu ve şirket ortakları yer almaktadır- ulaştırmaktır. İlkenin öz amacı sektördeki muhtemel asimetrik bilginin oluşmasını engellemek ve oluşan bilgileri minimum seviyede tutmaktır. İlkenin verimli ve etkin şekilde işlenmesi esnasında, bilgiyi paylaşacak işletme ve söz konusu bilgiyi kullanacak paydaşlar olarak iki farklı taraf bulunmaktadır. Burada mühim olan işletmelerin doğru ve güvenilir bilgiyi paylaşmasıyla birlikte çıkar gruplarının da paylaşılan bu bilgiye ulaşması ve kullanması konusunda yetkinliklere sahip olmalıdır **(Türedi, Karakaya, & İldem, 2015)**.

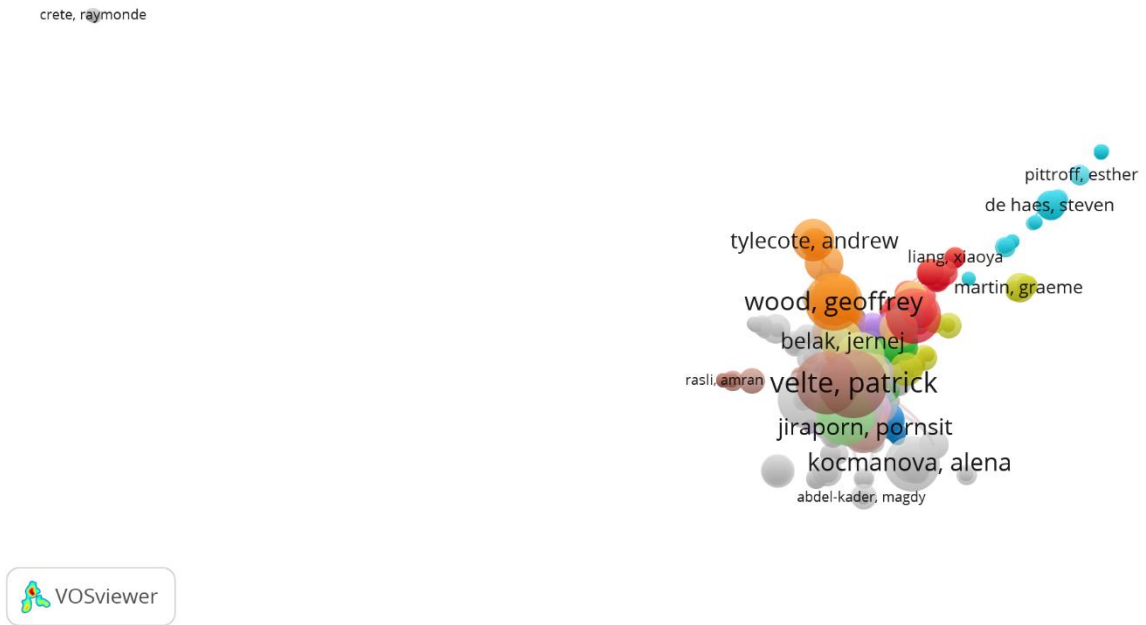
3. ARAŞTIRMA VE BULGULAR

Çalışmanın araştırma kısmında bibliyometrik analiz yapılmıştır. Bu analiz, VOSviewer programında yapılmıştır. Analizin yapılabilmesi için öncelikle Web of Science veri tabanında konu (topic) aramasına “corporate governance” (kurumsal yönetim) yazılmış ve toplamda 30.594 akademik çalışmaya ulaşılmıştır. Fakat kavram sosyal bilimlerin siyaset bilimi, sosyoloji gibi diğer alanlarında da çalışıldığı için burada bir sadeleştirme yapılmış ve işletme ile operasyon araştırmaları & yönetim bilimi alanlarındaki çalışmalar analize dahil edilmiştir. Böylelikle analizde 4.743 çalışma incelenmiştir.



Görsel 1. Ortak yazar analizi

Görsel 1'de ortak yazar analizi görülmektedir. Analize göre kurumsal yönetim kavramıyla ilgili en çok ortak yazarları yayın yapan araştırmacı Isabel Maria Garcia Sanchez'dir. Onu Geoffrey Wood ve Muhammed Safdar Sial isimli araştırmacılar takip etmektedir.



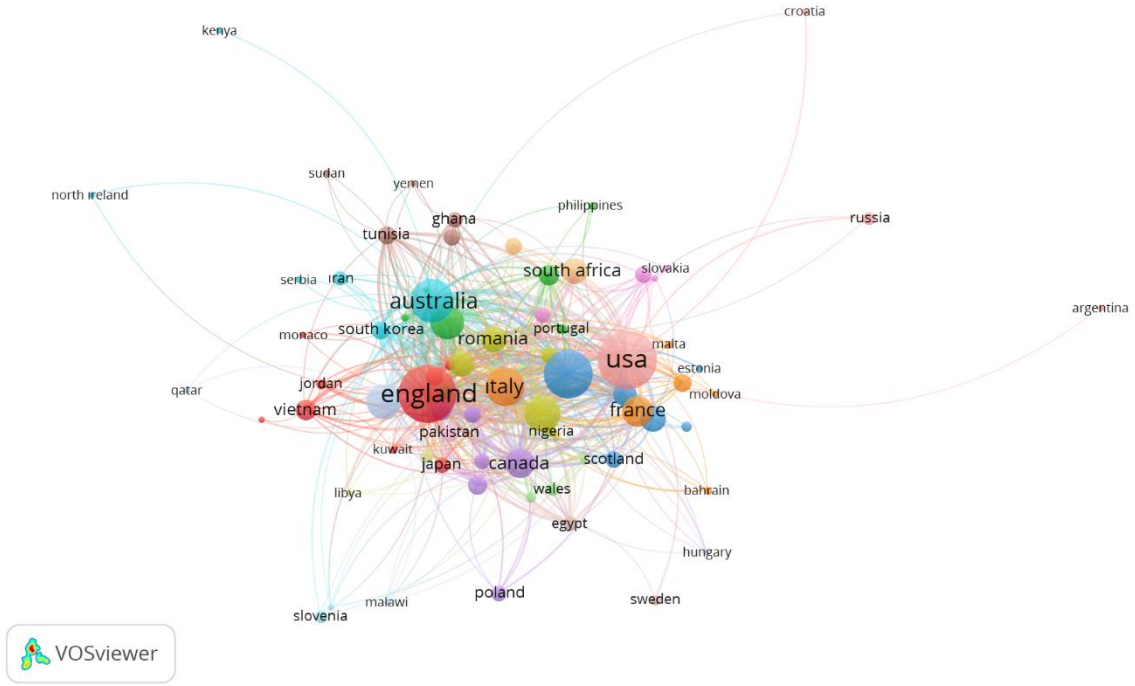
Görsel 2. Yazar atf analizi

Görsel 2’de yazar atf analizi görülmektedir. Analize göre kurumsal yönetim kavramıyla ilgili olarak yapılan çalışmalarda en çok atf alan yazar Patrick Velte’dir. Onu Geoffrey Wood, Pornsit Jiraporn ve Alena Kocmanova takip etmektedir.



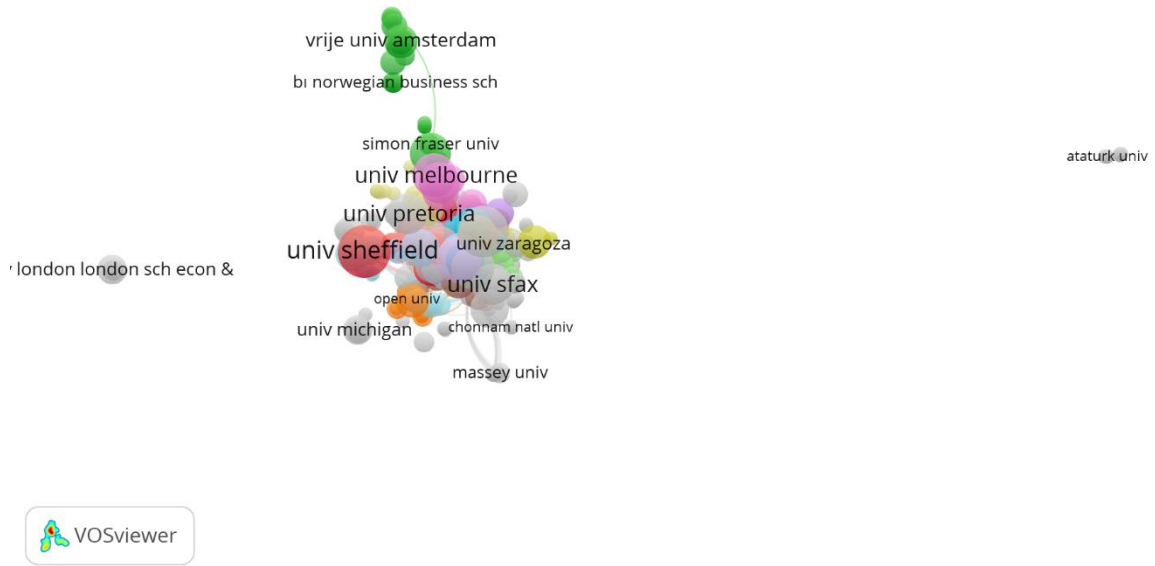
Görsel 3. Kaynak atf analizi

Görsel 3’te kaynak atf analizi görülmektedir. Analize göre kurumsal yönetim ile ilgili yapılan çalışmalar en çok Sustainability dergisinde yayınlanmıştır. Bu dergiyi, Corporate Governance the International ve Finance Research Letters isimli dergiler takip etmektedir.



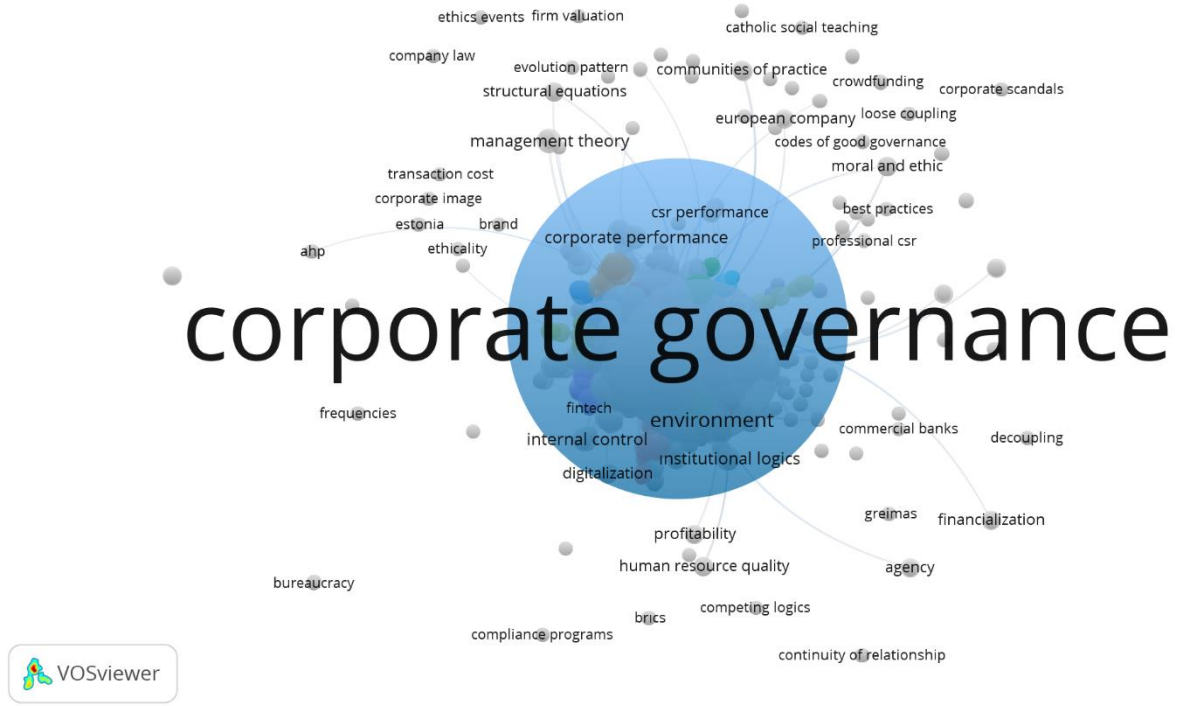
Görsel 4. Ülke atıf analizi

Görsel 4'te ülke atıf analizi görülmektedir. Analize göre kurumsal yönetim kavramıyla ilgili yapılan yayınlar en çok İngiltere'de yayınlanmıştır. Onu Amerika Birleşik Devletleri, Avusturalya ve İtalya ile Fransa takip etmektedir.



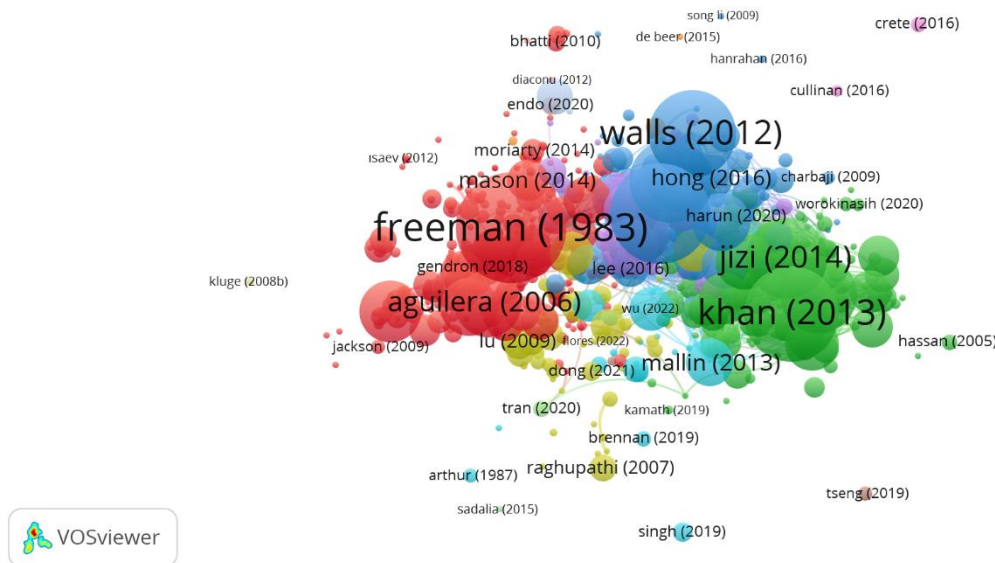
Görsel 5. Kurum atıf analizi

Görsel 5'te kurum atf analizi görülmektedir. Analize göre kurumsal yönetim kavramıyla ilgili en çok yayın yapan araştırmacılar Sheffield Üniversitesi'nde çalışmaktadır. Bu üniversiteyi Pretoria, Melbourne ve Sfax Üniversiteleri takip etmektedir.



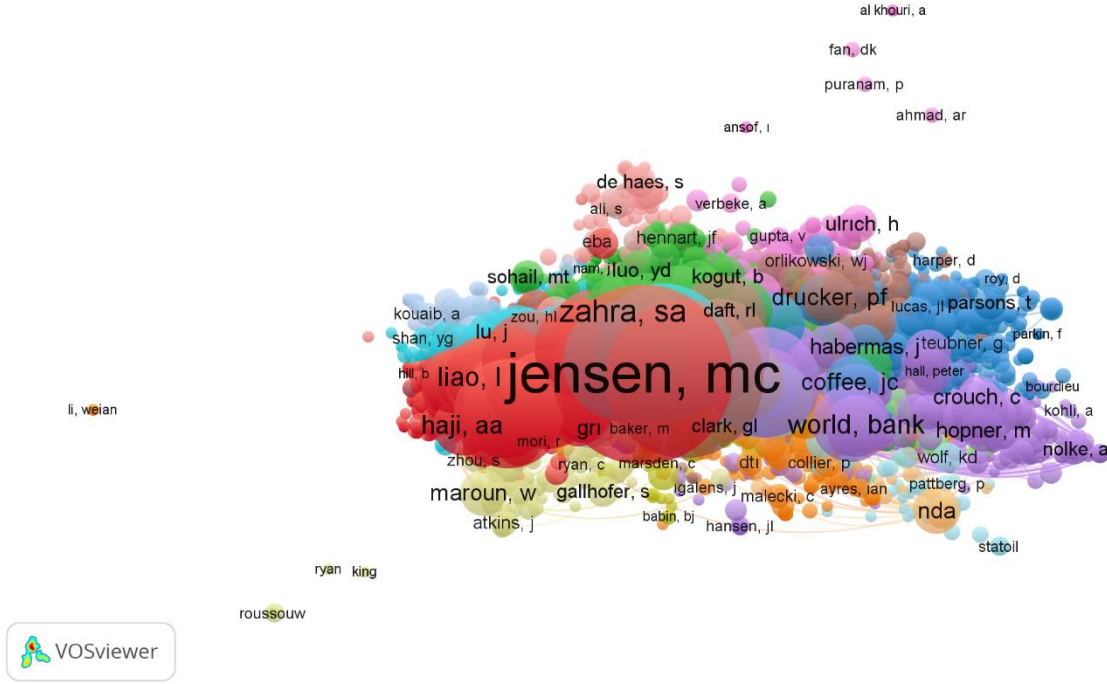
Görsel 6. Anahtar sözcük analizi

Görsel 6 anahtar sözcük analizini göstermektedir. Analizi göre kurumsal yönetim kavramıyla ilgili yapılan yayınlarda en çok kullanılan kelime kurumsal yönetim kavramıdır. Bu kavram haricinde birçok farklı bilim dalından birçok anahtar sözcük yer almaktadır. Örneğin kurumsal performans, vekalet, yönetim teorisi, marka, işlem maliyeti gibi.



Görsel 7. Metinlerin bibliyografik eşleşme analizi

Görsel 7’de metinlerin bibliyografik eşleşme analizi görülmektedir. Referans listelerinde bir ya da birden fazla ortak kaynağa atıf gösterdiği tespit edilen dokümanlar bibliyografik eşleşmiş dokümanlar olarak görülmektedir. Analize göre kurumsal yönetim kavramıyla ilgili yapılan çalışmalarda en çok Freeman’ın çalışmalarının bibliyografik olarak eşleştikleri görülmektedir. Onu Walls, Khan, Jizi ve Aguilera takip etmektedir.



Görsel 8. Yazar eşatıf analizi

Görsel 8 yazar eşatıf analizini göstermektedir. Analize göre kurumsal yönetimi kavramıyla ilgili birden fazla eş yazarlı çalışmalarda en çok atıfı Jensen almıştır. Onu Zahra ve Drucker takip etmektedir.

4. SONUÇ

- Araştırmanın kısıtları bulunmaktadır. Araştırma yapılırken analiz edilen akademik çalışmalar sadece Web of Science veri tabanından elde edilmiştir. Bu türde araştırma yapmak isteyen araştırmacılara Ulusal Tez Merkezi, Scopus, TR Dizin ya da Ebscohost gibi veri tabanlarından da araştırma yapabilecekleri tavsiye edilmektedir.
- Araştırmada görülmüştür ki kavramla ilgili en çok ortak yazarlı çalışmayı sabel Maria Garcia Sanchez isimli araştırmacı yapmıştır.
- Araştırmada görülmüştür ki kavramla ilgili en çok Patrick Velte isimli araştırmacının atıf aldığı görülmektedir.
- Araştırmada görülmüştür ki kavramla ilgili en çok yayının Sustainability dergisinde yayınlandığı görülmektedir.
- Araştırmada görülmüştür ki kavramla ilgili en çok İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri’ndeki araştırmacılar atıf almıştır.

- Araştırmada görülmüştür ki kavramla ilgili en çok atıf alan araştırmacılar Sheffield Üniversitesi'nde çalışmaktadırlar.
- Araştırmada görülmüştür ki kavramla ilgili en çok kullanılan anahtar sözcük "Corporate Governance" yani kurumsal yönetim sözcüğüdür.
- Araştırmada görülmüştür ki kavramla ilgili en çok Freeman'ın metinlerinin bibliyografik eşleştiği görülmektedir.
- Araştırmada görülmüştür ki kavramla birden çok eş yazarın olduğu çalışmalarda en çok atıfı Jensen'in eş yazar olduğu çalışmalar almıştır.

KAYNAKÇA

Aktan, C. C. Kurumsal şirket yönetimi. Organizasyon ve yönetim bilimleri dergisi, 5,1, 2013.

Ayboğa, M. H. Kurumsal yönetim ve kurumsal yönetim endeksi. Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi, 5,1, 2021.

Aysan, M. A. Muhasebe ve kurumsal yönetim. Muhasebe ve Finansman Dergisi, 35, 2007

Çıtak, L. Kurumsal yönetim sistemlerinde yakınsama. İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 35, 2006.

Çonkar, M. C., Elitaş, C., Atar, G. İmkb kurumsal yönetim endeksindeki (XKURY) firmaların finansal performanslarının topsis yöntemi ile ölçümü ve kurumsal yönetim notu ile analizi. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 61,1, 2011.

Dereköy, F. Kurumsal yönetim ve temel dinamikleri. Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 4,1, 2015.

Dinç, E., Abdioğlu, H. İşletmelerde kurumsal yönetim anlayışı ve muhasebe bilgi sistemi ilişkisi: imkb-100 şirketleri üzerine ampirik bir araştırma. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12,21, 2009.

Doğan, M. Kurumsal yönetimin teorik temelleri. Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi, 1,1, 2018.

Ege, İ., Topaloğlu, E. E., Özyamanoğlu, M. Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, 5,9, 2013.

Karamustafa, O., Varıcı, İ., Er, B. Kurumsal yönetim ve firma performansı: imkb kurumsal yönetim endeksi kapsamındaki firmalar üzerinde bir uygulama. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17, 2009.

Kavut, L. Kurumsal yönetim, kurumsal sosyal sorumluluk ve çevresel raporlama: imkb 100 şirketlerinin çevresel açıklamalarının incelenmesi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, 21,66, 2010.

Öztürk, M. B., Demirgüneş, K. Kurumsal yönetim bakış açısıyla entellektüel sermaye. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19, 2008.

Pamukçu, F. Finansal raporlama ile kamuyu aydınlatma ve şeffaflıkta kurumsal yönetimin önemi. Muhasebe ve Finansman Dergisi, 50, 2011.

Saldanlı, A. Kurumsal yönetim endeks performansının analizi. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8, Özel sayı, 2012.

Türedi, H., Karakaya, G., İldem, M. Kurumsal yönetim ve iç denetim ilişkisi. Sayıştay Dergisi, 96, 2015.

Zengin, A. N., Yılmaz, A. A. Kurumsal yönetim ilkeleri ve standartları. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10,48, 2017.

**DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE IN INCENTIVE
ALLOCATION OF THE THAI PUBLIC SECTOR**

Kalayanee Konime

National Institute of Development Administration, Bangkok 10240, Thailand

Abstract:

An incentive for performance, as one subsystem of a new performance management system, has been implemented in the Thai public sector since 2004. This research investigates the development of organizational justice in the incentive allocation by comparing the roles of distributive and procedural justice on national personnel-s attitudinal outcomes (incentive satisfaction and job performance) between 2 periods, i.e. 2006 and 2008. The data were collected via self-administered questionnaires completed by national government officers and employees. They were stratified using multistage sampling with 2,600 usable samples or 72.0% response rate in 2006, and 1,969 usable samples or 59.3% in 2008. The findings are: (1) There is no difference in means between the two periods relating to distributive justice, procedural justice, incentive satisfaction and job performance. (2) Distributive justice and procedural justice played more important roles in predicting incentive satisfaction and job performance in 2008 than in 2006.

Keywords: Distributive justice, incentive allocation, procedural justice, Thai public sector.

**EFFECT OF GENDER ON THE WILLINGNESS TO CONSUME ORGANIC FOOD
IN THE FUTURE: TURKISH'S AND ALGERIANS EXPERIENCE**

PhD Chems Eddine BOUKHEDIMI

University of Tizi Ouzou, Department of commerce. Management Marketing. Algeria
<https://www.avrupakongresi.org/english>
ORCID ID: 0000-0003-1728-1809

Abstract

This study has an aim to check the impact of gender of respondents on the willingness to use organic food in the future. This type of products are illustrated on natural milk and natural oil generated from olive.

The method explored in this research is an online survey between January-November 2022 among 81 respondents from Turkiye and Algeria. Then, the results were analysed through SPSS software V26 in order to use the Chi-square test.

The results indicate that the independency between the willingness to use the organics food in the future in order to consume organic food and the gender of respondents is ensured. It means that both men and women are agreeing to consume it in this case.

Keywords: Consumer behaviour- Green marketing- Organics food- Chi square test- Gender- Turkiye-Algeria.

**MODERN VİRTÜÖZİTE VE İLERİ ÇALGI TEKNİĞİ ÇERÇEVESİNDE SEDAT
ÖZTOPRAK ÜZERİNE BİR İNCELEME**
A STUDY ON SEDAT ÖZTOPRAK IN THE FRAMEWORK OF MODERN VIRTUOSITY
AND ADVANCED INSTRUMENT TECHNIQUE

Zübeyir Barış VATAN

Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Devlet Konservatuvarı
Geleneksel Türk Müziği Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
ORCID ID: 0009-0001-2687-4561

Özet

Bu araştırmada, Udî Sedat ÖZTOPRAK'ın ud icrasının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda bulunan eserlere yönelik ud icrası; sol el tekniği, mızrap tekniği bakımından analiz edilmiş ve ulaşılabilen görsel, işitsel kaynaklar çerçevesinde yazılan nota ile icra edilen nota arasındaki fark gösterilmiştir. Araştırma, betimsel nitelikte bir araştırma olup, tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma bulguları doğrultusunda; Sedat Öztoprak'ın ud icrasının; sol el tekniği bakımından daha çok açık pozisyonları tercih ettiği ve ileri pozisyonları tek tel üzerinde icra ettiği, ajilite gerektiren yerlerde boş telleri kullanarak icrasını gösterdiği, süsleme teknikleri bakımından bireysel icrasında çarpma ve çift çarpmaya daha sık yer verdiği ,icra-nota farklılığı kapsamında tartım çeşitliliği bakımından; ortak icralarda kaynak notanın değerini daha büyük değerlere böldüğü, bireysel icrasında ise daha küçük değerlere bölüp sık kullandığı, ezgi çeşitliliği bakımından ise, aralara nota eklemesi yaparak, sıralı gelen perdeler yerine atlamalı sesler kullanarak, sus olan yerlerde ezgiyi güçlendirmek amacıyla pest perdeleri kullanarak icrayı farklılaştırdığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Türk Müziği, Sedat Öztoprak, Ud, İcra

Abstract

In this research, it is aimed to examine the oud performance of Udî Sedat ÖZTOPRAK. Oud performance for the works found for this purpose; The left hand technique has been analyzed in terms of the plectrum technique and the difference between the note written and the note performed within the framework of accessible visual and auditory sources has been shown. The research is a descriptive study and scanning model was used. In line with the research findings; Sedat Öztoprak's oud performance; In terms of left-hand technique, he prefers open positions and performs advanced positions on a single string, shows his performance by using empty strings in places where agility is required, in terms of decoration techniques, he gives more place to multiplication and double strike in his individual performance, in terms of weighing diversity within the scope of performance-note difference. ; It is concluded that he divides the value of the source note into larger values in joint performances, that he divides it into smaller values in individual performances and uses it frequently, and in terms of melody variety, he differentiates the performance by adding notes in between, using hopping sounds instead of sequential pitches, and using pest frets in order to strengthen the melody in places where there is silence. has been reached.

Keywords: Turkish Music, Sedat Öztoprak, Oud, Performance

GİRİŞ

Türk müziğinde eserlerin nota diline aktarılması geç olduğu için uzun bir süre aktarımı meşk yoluyla olmuştur. Meşk öğrencinin hocasının yanında onun icrasını dinleyerek hafızaya alması ve icra etmesidir. Bu sistem ile icra ileri zamanlarda değişim yaşamaktadır. İcracının ruh haline, tekniğine göre oluşan bu farklılık ile eserin yeni versiyonları ortaya çıkmaktadır. Bu sebeplerden dolayı eserlerin harfi harfine icrası ve aktarımı söz konusu değildir (Behar, 1993: 47-48).

İcra edilen ya da bestelenen eserin notası süsleme tekniklerini barındırmadığı için icracının tavrına bağlı olarak değişiklikler göstermiştir. Bu durum eserin farklı şekillerde öğretilmesine sebep olurken diğer taraftan kendi icra tavrını sergileyebilme imkânı sağlamıştır.

Yazılı sisteme geçişten önceki süreçte aktarımı sağlayan meşk sisteminde, sözlü kültürlerde eserlerin aynı sürelerde aynı şekilde aktarılması oldukça zor bir durumdur. Bu yüzden aktarımın meşk silsilesi ile olan kültürlerde icranın aslına bağlılık icracının teknik bilgisi, sazına olan hakimiyeti ve ruh haline göre değişim gösterebilmektedir. Böylelikle her yeni icrada farklılıklar oluşabilmektedir.

Dolayısıyla her icrada az ya da çok farklı olan yeni bir versiyon üretilebilir. Bu da gelenek açısından hayatın ve dinamizmin göstergesi olarak kabul edilir (Behar, 1993: 47-48).

Batı müziğinde notada gösterilmedikçe yer verilmeyen bu ifade unsurlarının kullanımı, Türk müziğinde icracının tercihinine bağlı olarak kullanılabilir. Tanburi Cemil Bey, Refik Fersan, Yorgo Baconos gibi pek çok ustanın kayıtları dinlendiğinde, notanın ana çizgisini bozmadan, küçük modeli parçaları, süslemeler ekledikleri görülmektedir (Torun, 1993: 317).

Bu durum Geleneksel Türk Sanat Müziğinin kendi yapısı içerisine öylesine yerleştiği icracıların sanat gücünün bir ölçüsü olarak kabul edilmektedir. İcracılar tarafından bu şekilde çalınıp söylenerek yorumlanan eserlerden dolayı Geleneksel Türk Sanat Müziği bir üslup ve tavır müziği olarak kabul edilmektedir (Kaçar, 2005: 216).

Bu icracıların üslup ve tavırlarının incelenerek özelliklerinin ve icra inceliklerinin ortaya çıkarılması ve bu şekilde aslına uygun olarak notaya alınması da Türk müziğinin gelişimine ve aynı zamanda gelecek kuşaklara aktarılmasında büyük önem taşımaktadır.

Türk müziği tarihinde önemli bir yeri olan, günümüzde eserleri birçok icracı tarafından icra edilen Sedat Öztoprak'ın icrası dinlendiğinde sağ el kıvraklığı ve sol el baskılarında uda olan hakimiyeti net bir şekilde anlaşılan böylelikle kendisine has ud icracılığı ile Türk müziğine katkılar sağlayan, eserlerinin değerli sazende ve solistler tarafından icra edilmesi, birçok değerli öğrenci yetiştirmiş olması, eserlerinin üniversitelerin müzik bölümlerinin müfredatında yer alması, TRT arşivinde birçok eserinin kayıtlı bulunması gibi etkenlerden yola çıkarak yapılan bu çalışmada Sedat Öztoprak'ın ud tavrı, icraları doğrultusunda somutlaştırılmaya çalışılmıştır

Sedat ÖZTOPRAK (1890-1947)

1890'da Konya'da doğan Sedat Öztoprak ilk musiki derslerini Konya Mevlevihanesin'de derviş olan Abdi Dede'den almıştır. Güzel bir sese sahiptir. Hiçbir hocadan ders almadan ud çalmaya başlamış ve udunu metodik bir şekilde icra ederek üstün bir seviyeye getirmiştir (Ak, 2009: 338).

Darüelhan'ın kurucularından olan Sedat Öztoprak otuz beş yıllık eğitim hayatında birçok öğrenci yetiştirmiştir. Bunların hepsinin ismini yazmak mümkün olmayacaktır. Vecihe Daryal, Türkân Savut, Sabiha Tekat, Safiye Ayla, Müzeyyen Senar, Hafız Burhan, Selahattin Erköse gibi birçok önemli isim kendisiyle çalışmış, hatta Şehzadebaşı'ndaki konaklara Darüelhan'dan arkadaşlar Dürrü Turan, Ziya Bey, Mesut Cemil, Nuri Halil Poyraz, Fahri

Kopuz gibi isimler, Münir Nurettin Selçuk gibi dönemin ünlü müzisyenleri meşk yapmaya gelmişlerdir.¹

Müzik alanında güçlü kişiliği Atatürk'ün de dikkatini çekmiş, huzurunda konser veren Sedat Öztoprak hakkında övücü sözler söylemiştir. Yurt içinde ve dışında çıkan çeşitli yayın organlarında da kendisi hakkında yazılar yayınlanmış, musiki konusundaki üstünlüğünden söz edilmiştir.²

Kendine has beste yapısı olan Sedat Öztoprak yaptığı eserlerde kendini çabuk tanıtan bir kişidir. Gazeteci-Yazar Murat Bardakçı bir yorumunda o'nun için; döneminden elli yıl daha ileride besteler yapmış bir bestecidir. Sedat Öztoprak Cumhuriyet tarihinin en büyük bestecilerindendir diye söz etmiştir.³

Son derece fevri bir yapısı olan Sedat Öztoprak'ın bu ruh hali eserlerinde de kendisini göstermiştir. Özellikle saz eserleri çok orijinal ve başarılıdır. Her biri birer virtüözite örneğidir. Çok güzel ve sanatlı şarkılar da vardır. Ayrıca özel bir sese sahip olan Sedat Öztoprak temiz bir üslupla okurdu. Aynı zamanda bir ud virtüözü olan sanatçı için Udi Nevres'ten sonra bir ekoldür diyebiliriz. Daha çok göbekte ve kafeste çalmayı severdi. Udu kendi yaptığı köseleden bir mızrapla çalardı. Son derece ritmik olan eserlerinin icrası da zordur. Radyo giriş sınavlarında eserlerinin deşifre parçası olarak verildiği radyo müdürleri tarafından söylenmiştir. Ayrıca bir Fransız dergisi Öztoprak'ı eserlerindeki çarpıcı ritm anlayışı, makam geçkilerindeki zarafeti kendine has yapısıyla Türk Müziği'nin Beethoven'i diye tanıtmıştır⁴. Ayrıca Meyan-Larousse ve Britanica ansiklopedileri de hayatı ve eserlerine yer vermiştir (www.sedatoztoprak.net)

Sanatının zirvesine ulaştığı 1915-1923 yılları arasında Şehnâzbuselik, Eviç, Suzidil Saz Semailerini bestelemiştir. Eserleri kendisine özgün bir üslupta olup atlamalı sesler ve üçüncü hanedeki tiz perdeleri udiler için metod niteliğindedir (www.sedatoztoprak.net). Eserlerinin her biri birer virtüözite örneğidir. (Özalp, 2000: 219).

Sedat Öztoprak Türk Müziği'ne "Şölen Makamı" ve "Tören" usulünü hediye etmiştir. Arşivlerde "Şölen Makamında ve Tören usulünde Saz eseri olarak kayıtlıdır. Suzidil Saz Semaisi'ni bestelerken arkadaşı Fahri Kopuz'un IV. hanedeki kromatik bölümde fikrini beyan etmesi üzerine esere Fahri Kopuz'un da ismini yazmıştır. Bu da onun mütevaziliğini gösterir. İçkili yerlerde çalışmayı hiçbir zaman kabul etmemiş, sanatı maddiyat için yapmamıştır. Çoğu öğrencisine parasız ders vermiştir. Sanatı sanat için yapmış, popüler olmayı amaç edinmemiştir.⁵

Sedat Öztoprak'ın Hakkında Görüşler

Mutlu Torun'un Öztoprak Hakkındaki Görüşleri

Sedat Öztoprak musikimizin önemli bestekârlarından ve ud sanatçılarından biridir. Saz eserlerinin üslubu düşünüldüğünde Sedat Öztoprak'ın önemi daha çok ortaya çıkar. Çünkü müziğimizde saz eserlerinden çok sözlü eserler bestelenmiştir. Bunlarda daha çok şarkı söyler gibi bitişik seslerle yazılmıştır. Oysa Batı Müziği'ne baktığımızda bunun tam tersini görürüz. Örneğin, Gitar için yazılmış bir eserin ağızla söylenmesi çok zordur. Sedat Bey ise saz müziği içinde gerek modülasyonları, farklı ritm anlayışı, gerekse geniş entervalli melodileriyle, ileri Türk Müziği'nin doğmasında çok önemli adım atmış biridir. Özellikle Şehnâz Saz Semaisi,

¹ Sedat Öztoprak'ın torunu Sedat Öztoprak'ın yaptığı derleme çalışması.

² Sedat Öztoprak'ın torunu Sedat Öztoprak'ın yaptığı derleme çalışması.

³ Sedat Öztoprak'ın torunu Sedat Öztoprak'ın yaptığı derleme çalışması.

⁴ Sedat Öztoprak'ın torunu Sedat Öztoprak'ın yaptığı derleme çalışması.

⁵ Sedat Öztoprak'ın torunu Sedat Öztoprak'ın yaptığı derleme çalışması.

Şehnáz Buselik Saz Semaisi'nde kullanılan sesler, tiz perdelerin kullanılması, müzik cümlelerinin orijinallığı, Fahri Kopuz'la birlikte yaptığı Suzidil Saz Semaisi'ndeki IV. hanedeki yenilikler Türk Müziği'nde başka türlü bir üslubun ilk örneklerindedir.⁶

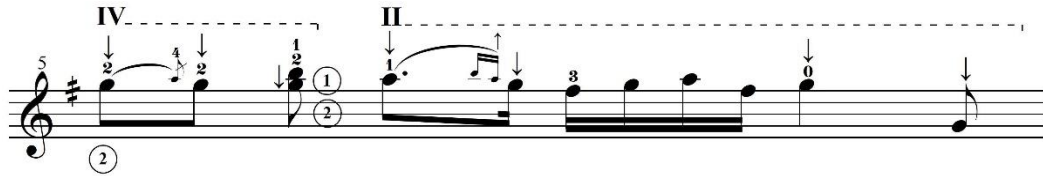
Osman Nuri Özpekel'in Öztoprak Hakkındaki Görüşleri

Daha yakından tanımak ve daha yakından tanıtmak zorunda olduğumuz bir sanatçı. Sedat Öztoprak, Türk Mûsikisi'nin yetiştirdiği çok kıymetli ud sanatçılarından, bestekârlardan ve hocalarından biridir. O'nun bu üç yönünü mutlaka, ayrı ayrı mütala etmek gerekir. Bir araştırma konusu olabilecek bu özelliklerden, kısaca bahsetmek istiyorum. Bildiğimiz kadarıyla ilk musiki derslerine Konya Mevlevihanesi'nde derslere başlayan Sedat Öztoprak, hiçbir hocadan ders almadan kendi kendine ud öğrenmiştir. Azimli, disiplinli ve sabırlı bir çalışma ile bu sazda yüksek bir hakimiyet kurmuş ve İstanbul'a geldikten sonra udi olarak şöhreti yayılmıştır. Elimizdeki kayıtlardan sağ ve sol el tekniğinin çok gelişmiş olduğunu gördüğümüz sanatçı bu şöhretini bestekârlık ve hocalık alanlarda da sürdürmüştür⁷

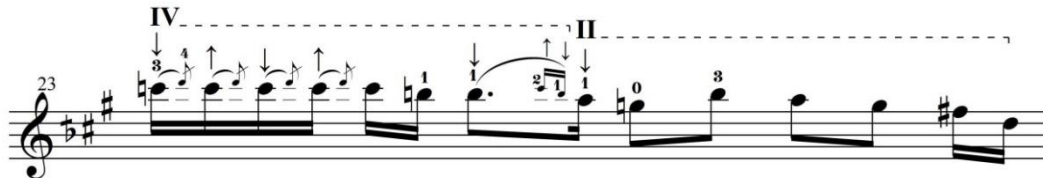
Selehattin Erköse'nin Öztoprak Hakkındaki Görüşleri

14 yaşındaydım, 1943'te babam Udi Şaban Erköse bana ud dersi aldirmek istiyordu. Evvela Yorgo Bacanos'la görüşmüş fakat işlerinin yoğunluğundan dolayı beni Sedat Öztoprak ile tanıştırmıştı. Rahmetli hocam Sedat Öztoprak'tan haftada iki ders alıyordum. Ayrıca nota ve nazariyat dersleri de alıyordum. Hiç unutmam dersler başladıktan sonra Sedat Bey babama, oğlunuz çok zeki ve verdiğim dersleri çok iyi yapıyor, çok beğeniyorum dedi. O günlerde Sedat Öztoprak'ın şöhreti çok artmıştı. Hatta kendisine ud'daki üstün icrasından dolayı "Deli Sedat" denildiğini hatırlıyorum. Halen İstanbul Radyosu'nda akitli olarak çalışıyorum. İstanbul Radyosu'nun giriş duvarında da tarafımdan Radyo'ya hediye edilmiş Sedat Öztoprak'ın öğrencileriyle fotoğrafı bulunmaktadır. Tek tel üzerinde harikalar yaratan sayın hocam Sedat Öztoprak'ı rahmet ve saygıyla anıyorum⁸

Nota 1. Sedat Öztoprak'ın icrasındaki sol el tekniği



Nota 2. Sedat Öztoprak'ın icrasındaki mızrap kullanımı



⁶ Sedat Öztoprak'ın torunu Sedat Öztoprak'ın yaptığı derleme çalışması

⁷ Sedat Öztoprak'ın torunu Sedat Öztoprak'ın yaptığı derleme çalışması

⁸ Sedat Öztoprak'ın torunu Sedat Öztoprak'ın yaptığı derleme çalışması

Nota 3. Sedat Öztoprak'ın icrasındaki tartım farklılığı

İcra

Nota

Nota 4. Sedat Öztoprak'ın icrasındaki ezgi farklılığı

Teslim

İcra

Nota

Nota5. Sedat Öztoprak'ın icrasındaki süsleme teknikleri

İcra

Nota

Araştırmanın Amacı

Araştırmada, Sedat Öztoprak'ın ud icrasının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın amacı Sedat Öztoprak'ın ud icrasının somut veriler eşliğinde ortaya çıkarılması ve ud ile ilgili yapılan çalışmalara katkı sağlamaktır.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, genel tarama modelinde olup var olan bir durumu ortaya koymasından dolayı betimsel bir niteliktedir. “Betimsel çalışmalarda, araştırmada toplanan verilerin araştırma problemine ilişkin olarak neleri söylediği ya da hangi sonuçları ortaya koyduğu ön plana çıkmaktadır.” (Yıldırım, 2011, s. 11)

Araştırmanın Kapsam Ve Sınırları

Bu çalışma Sedat Öztoprak'ın ud ile icra ettiği sekiz adet eser ile sınırlandırılmıştır. Bu eserler Tabloda yer verilen, Sedat Öztoprak'ın kendisine ait olan Mahur Saz Semaisi, Şehnâz Saz Semaisi, Şehnâz Buselik Saz Semaisi, Tahir Oyun Havası'nın ve bestecileri meçhul olan Anadolu Sefası, Evlerinin Önü Yonca, Elmalı Yarım ve Çek Kürekçi adlı eserlerdir.

Araştırmanın Sonuç ve Önerileri

Bu araştırmada; Öztoprak'ın icra ettiği eserlerin transkripsiyonu incelendiğinde kendine özgü pozisyon kullanımı, mızrap kullanımının tespit edildiği, tartımsal ve ezgisel farklılıklarına yer verdiği ve süsleme öğelerini barındırdığı, Öztoprak'ın icrasını incelendiğinde I. pozisyondan VII. pozisyona kadar geniş bir pozisyon kullanım alanı olduğunu görmekteyiz. Bunlardan ise en çok tercih ettiği ise açık pozisyon olan II. Pozisyonudur. Notaları çok küçük değerlere bölerek icra ettiği için genelde tremolo gibi ama daha kısa mızrap kullanımı dikkat çekmektedir. Ajilite gerektiren yerlerde alt-üst sırasını telden tele geçişte korumuş bu sayede hız kaybetmeden icra ettiği, İcra ve kaynak nota arasındaki tartımsal farklılık incelendiğinde Öztoprak'ın ortak icralarda nota değerlerini daha büyük kendi icrasında daha küçük değerlere bölerek icra ettiğini görmekteyiz. İcra ve kaynak nota arasındaki ezgisel farklılık incelendiğinde kaynak notada olan perdeyi yanına bir alt ya da bir üst notayı ekleyerek icra ettiğini görmekteyiz. Sıralı giden perdeleri genellikle üçleme tartımında notanın kendisi, bir üst nota ve kendisi olarak icra ettiği, Süsleme teknikleri kullanımını incelediğimizde Öztoprak ortak ve bireysel icraya göre farklılık göstermiştir. Ortak icralarda en çok değerini kendisinden önceki notadan alan çarpmayı kullandığını görmekteyiz. Bireysel icrasında en çok kullandığı bir diğer teknik ise tremolodur. Bu tekniği çok uzatarak değil kısa ama seri mızrap kullanarak icra etmiştir. Bazı icralarında kendisiyle bütünleşmiş tartım kalıplarını çok sık kullandığı görülmektedir.

Kaynakça

- Ak, A. Ş. (2009). *Türk Musikisi Tarihi*. Ankara: Akçağ Yayınları.
- Behar, C. (1993). *Zaman, Mekân, Müzik*. İstanbul: AFA Yayınları.
- Ertürk, H. (2019). *Neyzen Niyazi Sayın Örneğinde Türk Saz Mûsikîsi Eser İcrâcılığında Yorum Farklılığı*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaçar, G. Y. (2005). *Geleneksel Türk Sanat Müziği 'nde Süslemeler ve Nota Dışı İcralar*, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2 (25). 216.
- Say, A. (1985). *Müzik Ansiklopedisi (C 4)*. Ankara: Sanem Matbaası.
- Sedat Öztoprak Hakkında Torunu Sedat Öztoprak'ın yapmış olduğu derleme çalışması
www.sedatoztoprak.net.
- Torun, M. (1993). *Ud Metodu*, İstanbul: Gökhan Matbaası.
- Yıldırım, A. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.

KURAN'DA DUYULAR
SENSES IN THE QURAN

Hanife ÖRNEK

Yüksek Lisans Öğrencisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Temel İslam Bilimleri
ORCID ID: 0000-0002-9208-9887

Özet

Uyaranlarını görme, işitme, koklama, dokunma ve tatma organlarıyla algılama yeteneği anlamına gelen duyular İslam alimlerine göre bilgi edinme kaynaklarıdır. Kur'an da yer yer duyu organlarına ve onların olması gereken işlevlerine vurguda bulunmuştur.

Allah, insanı belli bir amaçla yaratmıştır. Ona bazı sorumluluklar yüklemek suretiyle başıboş bırakmamıştır. Bu sorumluluğu yerine getirebilmesi için gerekli donanımı da insanın fitratında gizlemiştir. Yaratılışın özüne takdir edilen bir hakikat olan duyular, kainatı anlama, ona hak ettiği değeri verme ayrıca insanın kendisini ve yaratıcısını tanımada önemli bir fonksiyonu üstlenmektedir. Duyular olmadan hava, toprak, su, ateş ve bunlardan müteşekkil kainatın zahirinin idraki mümkün değildir. Her canlının farklı ölçülerde sahip olduğu duyular, iletişim açısından da çok önemlidir. Yine duyular sanatta, sevgide, nefrette, eğitim ve öğretimde kısacası hayatın her alanında önemli bir yere sahiptir.

Çalışmamızda beş duyuyu, Kur'an'ın bunları ele alış tarzını, gerçek ya da mecaz anlamlı kullanımlarını ve duyulara ayetlerde yer verirken insana vermeye çalıştığı mesajı tespit etmeye çalışacağız. Bunu yaparken de duyuların ahlakla ilişkili olduğu yönleri çalışmamızın dışında bırakacağız.

Anahtar Kelimeler: Kur'an, Tefsir, Duyu, Lems, Zevk, Şem, Basar, Sem'

Abstract

According to Islamic scholars, the senses, which refer to the ability to perceive stimuli through the organs of sight, hearing, smell, touch, and taste, are considered one of the sources of knowledge. The Qur'an also emphasizes the importance of the senses and their necessary functions.

Allah created humankind with a specific purpose and did not abandon them without imposing responsibilities. He has instilled in human nature the necessary faculties to fulfill these responsibilities. The senses, which are highly valued in the essence of creation, play a crucial role in understanding the universe, appreciating its value, and recognizing oneself and the Creator. It is through the senses that we perceive the elements of air, earth, water, fire, and the entire universe. All living beings possess varying degrees of these senses, which are also crucial for communication. Furthermore, the senses hold significant importance in various aspects of life such as art, love, hate, education, and training.

In our study, we aim to explore the five senses, the way the Qur'an addresses them, their literal or figurative usage, and the messages conveyed to human beings when the senses are mentioned in verses. However, we will exclude aspects related to morality from our study.

Keywords: Qur'an, Tafsir, Sense, Touch, Taste, Light, Sight, Hearing

1. GİRİŞ

İnsanı diğer canlılardan ayıran bir özelliği de bilgi elde edebilmesi ve kazandığı bilgiyi kullanma yetisine sahip olmasıdır. Bilgi insanoğlu için vazgeçilmez bir unsurdur. İnsan için olmazsa olmazlar arasında bulunan bilgiye, muhatabının hem dünya hem de ahirette saadete ulaştırma için hidayet rehberi konumundaki Kur'an'ın yer vermemesi düşünülemez. Bilginin doğru yolu gösterebilmesi için doğru bilgi olması şarttır.

Kur'an insanın karakteristik özelliklerinin yanısıra fiziksel olarak sahip olduğu işitme, görme gibi özelliklerinden de bahseder. Bunlar için insanoğluna duyu organları nimet olarak verilmiştir. Kur'an insanın sahip olduğu bu organların fiziksel işlevselliğinden ziyade onları kullanarak elde edeceği manevi boyutu önemsemektedir.

Kur'an insanın evrenle olan ilişkisini, onun Allah'la ilişkisini sağlayan bir vasıta olarak görerek bu türden bir ilişkiyi teşvik eder, ayrıca bunun yollarını da gösterir. Örneğin dünyadaki birtakım nesnelere tadına vararak tecrübe geliştirir. Ve bu tecrübeyi Kur'an-ı Kerim metafizik alemle irtibatlandırır.

Çeşitli bilgi kaynakları vardır. Alimler bilgi kaynaklarını gayb alemiyle ilgili olanlar ve şehadet alemiyle ilgili olanlar olmak üzere ikiye ayırmışlardır (Ökten, 2015,206).

2. Duyu

İnsanın bilgi edinme yolları islam düşünce tarihi içinde tartışılmıştır. Bu tartışmalar neticesinde beş duyu da bilgi kaynakları arasında yer almıştır. İnsan dokunma, tatma, koklama, görme ve işitme melekelerine sahip olarak yaratılmıştır. Havas-ı hamse olarak adlandırılan bu beş duyu hakkında Kur'an'da ayetler bulunmaktadır. Çalışmamızda bu duyulara Kur'an'da ne şekilde yer verildiğini ve bununla neyin hedeflendiğini tespit etmeye çalışacağız.

TDK' ya göre duyu, uyarıyı görme, işitme, koklama, dokunma ve tatma organlarıyla algılama yeteneği, duyum (TDK, 15.05.2021 <https://sozluk.gov.tr>) demektir. İslâmî terminoloji içinde duyu, "his" ve "hâsse" kelimeleri ile ifade edilmiştir. Duyu, kendisi ile hissî arazların idrâk edildiği kuvvettir (el-İsfahânî, 2012, 231).

Bilgiye kaynaklık etmesi açısından duyulara işaret eden bir ayet Kur'an-ı Kerim'de şu şekilde geçmektedir. *والله اخركم من بطون امهاتكم لا تعلمون شيئا وجعل لكم السمع والابصار والافئدة لعلكم تشكرون* "Allah sizi, analarınızın karnından siz hiçbir şey bilmez durumda iken çıkardı. Şükredesiniz diye size kulaklar, gözler ve kalpler verdi." (Nahl, 78). Ayete göre insan hiçbir şey bilmeden yaratılmış. İnsanın bilgiye erişebilmesi için duyu organları Allah tarafından bahşedilmiştir.

2.1. Dokunma Duyusu(Hâssatü'l-Lems)

Bir hayvan veya insanın var olmasını sağlayan ilk unsur duyudur. Dokunma duyusu var olduğu sürece bir canlı hayatını sürdürebilir. Dokunma duyusu diğer duyuların eksikliğini kısmen de olsa telafi edebilirken, diğer duyular dokunma duyusunun kaybını telafi edemez (Hökelekli, 1994, X,10). "Mess" ve "lems" kelimeleri dokunma anlamındadır. "Mess" sözcüğü dokunmak suretiyle bir şeyi algılamak, duymak manasına gelir (İsfahani, 999). Bu kelime kinaye yoluyla cinsi yolla beraber olmayı da ifade eder (İsfahani, 999). Kur'an'da bu manayı içeren birçok ayet vardır (Bakara, 237; Âl-i İmrân, 47). Bu kelime bazen de deliliğin kinaye yoluyla anlatılmasında kullanılır. "*Şeytanın dokunduğu kimsenin kalktığı gibi kalkarlar.*" (Bakara, 2275) ayetinde çarpılmış, delirmiş manasındadır. İnsana dokunan eziyet anlamını da içerir. "*Ateş bize sadece sayılı günlerde dokunacaktır, derler.*" (Bakara, 80).

Kur'an, dokunma duyu organı olan deriden (cild kelimesi) de bahseder. Ancak daha çok ahiretteki azapla ilgili olan ayette deri şu şekilde yer alır: “*Derileri kavruldukça azabın acısını duysunlar diye kendilerine başka deriler giydireceğiz.*”(Nisa, 56) Başka bir ayette derilerin ahirette şahitlikte bulunacağı ifade edilir. (Fussilet, 20-21) “Cild” kelimesi bazı ayetlerde de beden manasıdır. Görüldüğü üzere dokunma duyusu Kur'an-ı Kerim'de daha çok mecazi anlamda kullanılmıştır.

Dokunma duyusu da bazen yanılabılır. Yani bu duyuyla her zaman mutlak bilgiye ulaşamayabiliriz. Örneğin elimizi önce sıcak suya sonra da ılık suya soktuğumuzda suyu olduğundan daha soğuk algılarız (Göktaş, 2008, 169).

2.2. Tatma Duyusu (Hâssatü'z-Zevk)

Zevk kelimesi, “bir nesneyi tatma, bir kimseyi sınama, birinin başına iyi veya kötü bir hal gelmesi, haz alma,” mecazi olarak da “ceza yahut mükafatı tatma” (Çağrı, 2013, 308) anlamındadır.

Tat alma duyusu insanın duyu dünyasını zenginleştirir. İnsanın sağlığı için gerekli olan gıdaların lezzetli olduğu da bu duyuyla fark edilir. İnsan vücudunun gıda ihtiyacını karşılarken diğer bir yandan yiyecek ve içeceklerin tatlarından zevk alır. Yani insanın besin alması arabanın yakıt alması gibi değildir. Tatsız bir dünyada yaşamak hem sıkıcıdır hem de insanın ruh sağlığını olumsuz etkiler. Bu duyu bir şeyler yiyip içmeyi gereksinim olmaktan çıkarıp zevke dönüştürür. Bir genelleme yapmak durumunda kalırsak tadı hoş olan yiyecekler vücut için faydalı, acı tat veren yiyecekler de zararlı olabilir. Yani tat organları adeta vücudun bekçisi gibidir. Ağız yoluyla bedene girmesine izin verilen maddeleri birbirinden ayırır. Ağızdan alınan yiyeceğin tadında bir anormallik varsa, insan zihni bunu dikkate alarak bireyi birçok tehlikeye karşı korur (Türker, 1982, 177, 53).

Kur'an-ı Kerim'de altmıştan fazla yerde zevk kelimesinin türevleri geçer(15.05.2021 <https://www.kuranmeali.com/indir/MucemulMufehres.pdf>). Bunların çoğunda inkârcı ve günahkârların ahiret azabını tadacakları anlatılır. Bazı ayetlerde dünyevî ceza bağlamında “sıkıntı, kötülük ve cezayı tatma” gibi ifadeler yer alır (En'am, 148; Nahl, 94; Kamer, 37-39). Dört ayette ölümü (Âl-i İmran, 185; Enbiya, 35; Ankebût, 57; Duhan, 56), bir ayette hayatın ve ölümün sıkıntılarını (İsrâ, 75) tatmaktan söz edilir. Bazı ayetlerde Allah'ın inayetinden ve nimetlerinden yararlanma “rahmeti tatma” diye ifade edilir (Yunus, 21; Hûd, 9; Rûm, 33-46).

2.3. Koklama Duyusu (Hâssatü's-Şemm)

Bu duyuyla güzel olan ve hoşla gitmeyen kokular algılanır. Kur'an'da koku adları cennet içeceklerinin özellikleriyle ilgili olarak geçer. Müminlere cennette mührü misk gibi kokan içecekler ikram edilecektir. “*Onlara mühürlenmiş, mührü de misk olan nefis bir içki sunulur. Yarışanlar işte bunun için yarışınlar.*” (Mutaffifin, 26). “Hitâmuhu misk” ifadesi ile ilgili Mevdûdî iki manasının olabileceğini belirtir. İlk mananın kabın içindeki şarapların(içecekler) nehirden akan şaraplardan daha kaliteli olacağını, bu şarapları cennetteki hizmetçilerin özel kaplarla misk ile mühürlenmiş olarak getireceklerini ifade edebileceğini, ikinci mananın ise bu şarapları içen insanın içtiğinde boğazından geçerken misk kokusu hissedeceğini, ancak bunun dünyadaki şaraplardan farklı olduğu manasını taşıyabilir (Mevdûdî, VII, 6). Karışımında kâfûr ve zencefil bulunan (İnsan, 5-17) içecekler de cennetlikler için vaad edilmiştir. “*Orada meyveler ve tomurcuklu hurma ağaçları var. Çimlenen taneler ve hoş kokulu bitkiler var.*” (Rahmân, 11-12).

“(Hz Yusuf) ‘bu gömleğimi götürün de babamın yüzüne koyun ki gözleri açılsın ve bütün ailenizi bana getirin’ dedi. Kervan ayrılınca babalara, ‘bana bunak demezseniz, şüphesiz ben Yusuf’un kokusunu alıyorum’ dedi.” (Yusuf, 94). Bu ayette koku alma duyusu gerçek anlamında kullanılmıştır.

Kur'an'da işitme ve görme duyu organı “sem” ve “basar” kelimesi geçer, ancak koklama duyusu olan “şemm” kelimesi açıkça geçmez. İnsanlar için duyular içinde en az işlevsel olanı koklama duyusudur. Koklama daha çok hayvanlar için işlevseldir. Hayvanlar avlarını, nereye girip girmemeleri gerektiğini koklama yoluyla tespit ederler. İnsanlar için diğer duyular koklama duyusundan daha ön plandadır. Bilgiye ulaşmada diğer duyular daha etkilidir. Ancak yine de koklama duyusu insanlar için önemli bir nimettir. Kur'an'da koklama duyusuna daha çok ahiretteki nimetleri vasıflandırmak için yer verilmiştir. Bunu duyuyla ilgili ayet sayısı da azdır.

2.4. Görme Duyusu (Hâssatü'l- Basar)

Cisimlere ait renk, şekil ve miktar gibi nitelikleri ayrıca güzellik ve çirkinlik gibi estetik değerleri de algılar. Görme organı olan göz Arapça'da “basar” çoğulu da “ebsâr” kelimesiyle ifade edilir (İsfehânî, 146). “*Bir göz kırpması gibidir*” (Nahl, 77), “*O zaman gözler kaymıştı.*” (Ahzab, 10) ayetlerinde hakiki manalarında kullanılmıştır. “Basiret” kelimesi ise görme, idrak etme, bir şeyin iç yüzüne vakıf olma, sezgi anlamlarına gelir (İsfehânî, 146). Bu kelime göz organının görmesi manasından çok “kalp gözü” manasındadır (Zemahşerî, 1998, I, 62). “*Kör ile gören bir olmaz*” (Fâtır, 19) ayetinde görmek gözün nesnelere görmesi anlamında değil kalp gözünün görmesi anlamındadır. Baş gözüyle görme sonucunda bir tefekkür meydana gelmiyorsa orada görme olayı yalın bir bakmadır. Bilinçsiz bakışın da bir anlamı yoktur. Kur'an'da kulakları olup da dinlemeyenler, gözleri olup da görmeyenler, kalpleri olup da anlamayanlar hayvanlar olarak hatta onlardan da daha aşağı mertebede oldukları belirtilmektedir (Araf, 179). Görmeyen ve duymayan kimselere karşılık, eşya ve olayların hakikatini gören ve bundan ibret alan kimseler için “basiret sahipleri/ulu'lebsâr”a (Âl-i İmran, 13; Nûr, 44) dikkat çekilmesi aslında insana madde ve manayı keşfedebilme yeteneğinin verildiğine de işaret eder.

İnsan görme duyusuyla nimetlendirilmiştir. Nahl sûresi 78. ayetinden görme duyusunun da bir nimet olarak verildiğini anlayabiliriz. “*Şüphesiz biz insanı karışım halindeki az bir sudan yarattık. Onu imtihan edeceğiz. Bu sebeple onu işitir ve görür kıldık*” (İnsan, 2) ayetinden de işitme ve görme nimetine sahip olmanın bir imtihan aracı olarak kullanılacağı anlaşılır.

Bilgi sahibi olmadığınız bir varlık hakkında görerek bilgiye ulaşabiliriz. Ancak gözün verdiği bilgiler her zaman mutlak manada güvenilir olmayabilir. Gözler bazen yanıltabilir veya istemli olarak yanıltılabilir. Bu noktada hakikate ulaşma konusunda göze yüzde yüz güvenilmemelidir. Kur'an-ı Kerim'de “(sihirbazlar) “*Ey Musa ! Ya önce sen at ya da önce atanlar bizler olalım*” dediler. (Musa) “*siz atın*” dedi. Bunun üzerine onlar atınca insanların gözlerini büyülediler ve onlara korku saldılar. büyük bir sihir yaptılar.” (A'raf, 115-116). “*Hani karşılaştığınız zaman onları gözlerinize az gösteriyor, sizi de onların gözlerinde azaltıyordu ki Allah olacak bir işi gerçekleştirsin. Bütün işler Allah'a döndürülür*” (Enfâl, 44) söz konusu bu iki ayetten anlaşılıyor ki sihir ve illüzyon gibi özel durumlar insanın duyularını etkileyebilir. Böylece de duyuları ile elde edilen bilgilerin güvenilirliğine hanel gelebilir.

2.5. İşitme Duyusu (Hâssatü's-Sem')

Bu duyu ile bütün söz ve sesler algılanır. İşitme organı olan kulak Arapça'da “üzün” kelimesi ile ifade edilir. Kovanın kulp kısmı kulağa benzetilerek sap kısmı için de bu kelime kullanılır (Halil b. Ahmed, 2003, VI, 62). Kulak sözlükte ilim sözcüğü ile ilişkilidir (Ahmet ibni Fâris, VI, 75). Duyuların bilgi olduğu dikkate alınırsa kulakla ilim arasındaki bağlantı dikkate şayandır. Ezan kelimesi de aynı kökten gelerek namaz için çağrı anlamında özel bir anlama sahiptir (Mecduddîn Firuzâbâdî, 2005, 1175).

Kur'an'da “üzün” ifadesi dört yerde müfret, bir yerde tesniye, on iki yerde de cemi' olarak kullanılmıştır. Kıyas ayetinde kulağında kıyas edileceği (Maide, 45), Peygambere kulak

ithamında bulunanlara “hayır kulağı” şeklinde cevap verilmesi (Tevbe, 61), hayvanların kulakları (Nisa, 119), Hz Nuh'un çağrısına karşılık inkârcıların kulaklarını tıkanması (Nuh, 7), putların işitmek için kulaklara sahip olmaması (A'raf, 195), münafıkların yıldırımından dolayı ölüm korkusuyla parmaklarını kulaklarına tıkamaları(Bakara, 19) gibi ayetlerde kulak ifadesine yer verilmiştir.

Kur'an'da sem' kelimesi işitmek anlamında (İsfehâni, 513) kullanılsa da duyulardan biri olan işitme sayesinde sesler idrak olunduğu için (Şahin, 2013, 91-113) bazen bu kelime kulak anlamında (Bakara, 7) kullanılır. Sem' kavramının Türkçemizde duymak, dinlemek ve işitmek olmak üzere üç karşılığı vardır. Bunlardan “duymak”: hissetmek, bilgi almak, haber almak, sezme (Doğan, 1994, 204); “dinlemek”; işitmek için kulak vermek, saymak, dikkate almak, itaat etmek (Doğan, 186) “ işitmek”; sesleri kulakla duymak (Doğan, 387) anlamlarında kullanılır. İlk ikisinde mecaz anlam ağırlıklı iken üçüncüde gerçek anlam ön plana çıkar. Ancak bu üç kelime birbirinin yerine kullanılabilir.

Sem' kavramı Kur'an'da yaklaşık 185 yerde geçmektedir (21.05.202, <https://www.kuranmeali.com/indir/MucemulMufehres.pdf>) . Kur'an, sem' kavramını en çok insana nispet ederek kullanmıştır. Aynı zamanda bu duyu yetisini dinle ilişkili olarak ele almıştır. Kimi zaman mecaz bazen de hakiki anlamı kullanılan sem' imana açılan bir kapı niteliğindedir. Vahyin zihne ve kalbe ulaşmasını sağlayan en önemli kanal işitme olduğundan Kur'an'da diğer duylara göre daha öncelikli yer alır. İşitme nimetine sahip olduğundan dolayı insan imtihan edilecektir. “ *Biz insanı katışıksız nutfeden yarattık. onu imtihan edelim diye işitir ve görür kıldık.*” (İnsan, 2) İnsanın dinî teklifi kabul edip üstlenmesi için duyması şarttır. Bu açıdan “duyup işitmek” bir şeyi kabul etmek manasında mecaz olarak kabul edilmiştir (Razi, 1992, XI, 284) . Ayetlerde mümin olarak belirtilen insanlar ilahi vahye kulak verip onu işitenler olurken (Bakara, 285; Âl-i İmran, 98); küfürle vasıflandırılan insanlar da ona kulak vermeyerek dinlemeyenler olmuşlardır (Nisa,126; Â'raf, 198).

2.5.1. İnsanın Sorumluluğu Bağlamında İşitme Organı Kulak

Kur'an-ı Kerim insanın yaratılış evrelerinden bahseder. Birbirini izleyen bu evreler verilirken bu esnada insanın temel donanımları da söz konusu edilir (Müminün, 14; Zümer, 6). İnsana verilen kulak, göz ve kalp insanın yaratılış evrelerinin ilk aşamasını oluşturur. “*Sonra onu düzenli bir şekle sokup içine kendi ruhundan üfürdü. Ve sizin için kulaklar, gözler ve gönüller var etti. Siz pek az şükrediyorsunuz.*” (Secde, 9) şeklindeki ayet buna işaret eder. Allah'ın insanlara verdiği nimetler karşılığında insan şükretmez. İnsan sözkonusu olunca Kur'an, işitme ve görme kavramını özellikle de işitme kavramını daha çok imanla ilişkili olarak ele alır. Peygamberler getirdiği vahyi insanlara işitme yetisini kullanarak ulaştırdığı için işitme çok önemlidir. İmana ulaştıran bu yetiyi kullanmayarak, bu nimetlere karşılık insanın nankör davranmasına Allah'ın bu yetiyi alabileceği konusunda tehdit edencesine Kur'an-ı Kerim şöyle buyurur: “*De ki: Ne dersiniz; eğer Allah kulaklarınızı sağır, gözlerinizi kör eder, kalplerinizi de mühürlerse bunları size Allah'tan başka hangi tanrı geri verebilir! Bak delilleri nasıl açıklıyoruz? Onlar hala yüz çeviriyorlar.*” (En'âm, 46). Bu tehdit karşısında müşrikler tamamen nötr durumda olan sağırlar ve ölümler olarak ifade edilir (Bakara, 171; A'raf, 100).

İnsanın bilgi edinmesi duyu organları sayesinde gerçekleşir. Duyu organları ile elde ettiği veriler insan için bilgi kaynağıdır ve sahip olduğu bilgi ölçüsünde insana sorumluluk yüklenir. Bu açıdan düşünülürse duyu organları insanın sorumluluğunu da belirlemektedir. “*Yeryüzünde gezip dolaşmadılar mı ki düşünecek kalpleri, işitecek kulakları olsun? Çünkü gerçekte gözler değil, göğüslerdeki kalpler kör olur.*” (Hac, 46) ayeti duyu organlarının insanı ibret alarak düşünme yükümlülüğü yüklediğini bildirir.

Kur'an-ı Kerim'de kulak diğer organlarla beraber zikredilir. Tıpkı yaratılış sürecinden bahseden ayetlerdeki gibi insana sorumluluk yüklediğini bildiren ayetlerde de işitme organı

göz ve kalp ile beraber zikredilir. “*Hakkında bilgin olmayan şeyin ardına düşme. Çünkü kulak, göz ve kalp, bunların hepsi ondan sorumludur.*” (İsra, 36) ayette sorumlulukla beraber insanlar hakkında bilgisizce konuşulmasının kaçınılması mesajı da verilmektedir.

Münafıkların Hz. Peygamber’den dolayı duyduğu her şeye inanan birisi olduğunu söyleyerek onu çekiştirdiklerini ilan eden (Taberî, XI, 534; Zemahşerî, 439) “*onlardan Peygamberi inciten ve ‘o her söylenene kulak veriyor’ diyenler var. De ki: ‘sizin için hayırlı olana kulak veriyor, Allah’a inanıp müminlere güveniyor. O içinizden iman edenler için bir rahmettir. Allah’ın Rasulünü incitenler için elem verici bir azap vardır.*” (Tevbe, 61). Bu ayetten Allah Rasulü’nün sadece hayır olanı işitip onu tasdik ettiğini (Taberî, XI, 536; Zemahşerî, 439) anlayabiliriz.

2.5.2. Mühür Vurulan Kulaklar

Kur'an-ı Kerim Allah'tan gelen vahye karşı duyarsız davranan insanlardan bahsederek onlara verilen nimetlerin yaratılış amacına uygun kullanılmadığını da haber verir. İnsanların Allah'tan gelen buyrukları yerine getirmedeki zaaflarını Kur'an-ı Kerim duyu organlarındaki noksanlık şeklinde ifade eder. Söz konusu insanların bu davranışları eleştirilerek hayvanlardan bile daha aşağıda oldukları ifade edilir. “*(Hidayet çağrısına kulak vermeyen) kafirlerin durumu sadece çobanın bağırip çağırmasını işiten hayvanların durumuna benzer. Çünkü onlar sağırdırlar, dilsizdirler ve kördürler. Bundan dolayı düşünmezler.*” (Bakara, 171). Kur'anın kastı hayvanlardaki işitme gibi bir işitme değildir. Zira hayvanlar sadece içgüdülerine bağlı olarak hareket ederler. Ahlaki bir tercihte bulunamazlar (Esed, 1999, I, 311). Bu durumda vahyin yer verdiği işitme hayvanlarda bulunmayan şuur, irade, idrakle ilişkili olmalıdır (Yazar, IV, 178-179).

İlahi vahye karşı olumsuz ve umursamaz tavırları, tevhide davet edilmekle beraber tevhide kabul etmeyerek Hakk’ı inkar edenler imana davet edildiğinde bir sestem başka bir şey işitmeyen ve bu davet zihinlerine, kalplerine etki etmeyen hayvanlara benzetilmiştir (Zemahşerî, 107). Hayvan, çobanın sesini sadece duyar fakat söyleneni anlamaz ve akletmez (İbn-i Kesir, II, 147). Hz. Peygamber hidayet delillerini kendilerine gösterdiği halde onlar anlamamakta ve yüz çevirmektedir (İbn-i Âşur, 1984, II, 112). Ayetten kastedilenin müşriklerin putlarına seslenmeleri olduğunu ve putların hiçbir şey anlamayan hayvanlara benzetildiğini söyleyenler de vardır (Zemahşerî, 107; İbni Kesîr, II, 147). Ayrıca müşriklerin atalarına körü körüne bağlılıklarını ayet temsili olarak ifade eder. Hayvanların çobanın sesini duymasına rağmen anlamamaları, atalarını taklit edip bunların hak mı bîatlı mı yolda olduğunu sorgulamayarak Hakk’ı kavramaktan uzak durmalarına benzetilmektedir (Zemahşerî, 107).

Bir başka ayette kafirlerin durumu hayvanlara benzetilir. Hatta hayvanlardan daha aşağı bir durumda olduğuna işaret edilir. “*Andolsun biz cinler ve insanlardan bir çoğunu cehennem için yaratmışızdır. Onların kalpleri vardır, onlarla kavramazlar; gözleri vardır, onlarla görmezler; kulakları vardır, onlarla işitmezler. İşte onlar hayvanlar gibidir. Hatta daha da şaşkındırlar. İşte asıl gafiller onlardır.*” (A’raf, 179). Onlar hakikatten uzak durarak düşünmeyi terk etmiştir (Taberî, X, 592-593). Onlar itaat açısından hayvanlardan bile aşağıdadır. Çünkü hayvanlar çobanlarına itaat ederler ve fitratlarının gereğini yerine getirirler. Kafirler kulluk için yaratılmış olmalarına rağmen buna aykırı davranırlar (Zemahşerî, 397; İbni Kesîr, VI, 459-460). Allah’ın hidayete vesile olması için yarattığı organların hiçbiri onlara fayda sağlamamaktadır (İbni Kesîr, VI, 459).

Hac sûresinde ise duyu organlarının işlevsiz kalmasındaki sebep şu şekilde açıklanır: “*Yeryüzünde dolaşmıyorlar mı ki onların akledecek kalpleri, işitecek kulakları olsun. Gerçek şu ki gözler kör olmaz. Asıl göğüslerin içindeki kalpler kör olur.*” (Hac, 46) ayetten anlaşıldığına göre onlarda fiziksel bir körlük yoktur. Hakk’ı görmelerini engelleyen kalplerindeki körlüktür (Taberî, XVI, 595).

Kur'an-ı Kerim bazı ayetlerde kulakların ve gözlerin işlevsizliğini anlatmak için kulakların mühürlenmesinden ve gözlerin perdelenmesinden bahseder. “Allah onların kalplerini ve kulaklarını mühürlemiştir. Gözlerinin üzerinde perdeler vardır. Büyük azap onlar içindir. (Bakara, 7).” Mühürleme bir şeye hiçbir şeyi girmesin veya ondan hiçbir şey çıkmasın diye yapılır (Zemahşerî, 41). Kulak ve göz, kalp için malzeme toplar. Kulak ve gözün mühürlenmesi veya perdelenmesi artık kalpten ümidin kesildiğini gösterir. Yani kulak ve kalp mühürlenmemişse kalp için hâlâ ümit vardır (Şimşek,2012, I, 32). Kur'an'da hidayet ve dalalet, iyilik ve kötülük, mühürleme ve perdeleme ifadeleri Allah'a atfedilerek kullanılır.

Allah'ın kullarının iradesi olmaksızın kullarına o fiilleri işletmesi sonra da bunlardan sorumlu tutması düşünülemez. Yani kulun fiilinin hem kul hem de Yaratan boyutu vardır (Karaman, 2006, I, 76). Ayetteki perdeleme veya mühürleme mecazi bir anlam içerir. Hakka karşı önyargılı tutumları ve kibirlenmeleri nedeniyle inkarcıların kalplerine iman girememektedir (Zemahşerî, 41). Halbuki Allah kafirleri Kur'an'ı dinlemeye çağırır: “Kur'an okunduğu zaman onu can kulağıyla dinleyin ki merhamet olunabilirsiniz.” (A'raf, 204) Onlar Kur'an'ı dinlememekle kalmayıp gürültü çıkararak diğer insanların dinlemelerine de engel olmaya çalışarak onların imana gidecek yollarına da ket vurmuşlardır (Fussilet, 26). Bu olumsuz davranışlarından dolayı vahyi işitmekten uzaklaştırılmışlardır (Şuarâ,212). İman konusunda dünyadayken duyma yetilerini kullanmamalarından dolayı onların cehennemde azabın habercisi olan iniltileri işitmesiyle ahiret hayatı devam edecek (Enbiya,100) cehennemin yaklaştırıldığı kulları da onun kaynama esnasında çıkardığı uğultuyu işiteceklerdir (Furkân, 22; Mülk, 7). Cehennemin korkunç sesinin işitilmesi psikolojik olarak inkarcılarda dayanılması imkansız olan bir korku ve endişe oluşturması muhakkaktır. Yani Kur'an işitme duyusunu bu dünyada kullanmayarak vahye sırt dönmesinin karşılığında cezayı ahirette yine işitme duyusuyla verilecektir (Şahin, 102).

Ayetlerde iman etmeyenlerin duyu organlarının ahirette onların aleyhinde şahitlik edeceği de vurgulanır: “Nihayet oraya vardıklarında kulakları gözleri ve derileri yaptıkları işler hakkında aleyhlerinde şahitlik edecektir.” (Fussilet, 20). Allah kendilerini vahyi kavrama yeteneğini haiz olarak yaratmasına rağmen onlar fitratlarının aksine hareket etmişlerdir. Bu sebepten duyu organları kendi aleyhlerinde şahit olacaktır (Şahin, 102). Kur'an'da açıkça Allah'ın insanlara verdiği zikredilen duyu organı kulak ve gözdür. Bu ayetlerde duyma görmeden önce zikredilir. Buradan yola çıkarak iki duyu arasında karşılaştırma yapılacak olursa duymanın görmeye öncelendiği anlaşılır. Peygamberliğin şartı da görmek değil duymaktır. Zira sağır peygamber yoktur ancak sonradan âmâ olan peygamber vardır. Duymak elde edilen bilgilerle birlikte aklın bilgi açısından tamamlanmasına vesiledir. Duymak yoksa konuşmak da mümkün olmaz (Oruç, 2018, 315).

Kulağın insana verilen ilk ve önemli organ olduğunun Kur'an'da belirtilmesi ve bunun neticesinde insanın sorumluluğuna atıfta bulunulması dikkat çekicidir. İnsanlığın anlama yolunda kulak iç alemde dış aleme, dış alemde iç aleme açılan bir kapı gibidir. O kapıyı kapatmak, anlama önüne geçilmez bir engel koymak gibidir. İnsanda bulunan işitme yetisi alelade değil, vasıflı ve kıymetli bir özelliğe sahiptir. İnsan işitme sayesinde Allah'ın kelamına muhatap olarak onu kavrar (Şahin, 105), ve hayatında içselleştirir.

Kelamcılar islam'ı tevhit, nübüvvet ve mead olarak kategorilendirmiştir. Bu üç kategoriden tevhit ve mead özellikle de mead işitme duyusuyla yakından ilgilidir. Çünkü tevhit ve mead metafizik alemle ilişkilidir. Tevhitte duyular vasıtasıyla elde edilen bilgileri ve tecrübeleri delil olarak kullanarak Allah'ın varlığı ve birliği bilgisine ulaşmak mümkün olabilir. Ancak ahiret alemleri ile ilgili Kur'an-ı Kerim ve hadislerdeki verilen bilgiler dışında diğer duyuları kullanarak herhangi bir bilgiye ulaşmak mümkün değildir. Kur'an ve hadislerdeki bu bilgilere de ancak işitme yoluyla vakıf olabiliriz. Bunu başka yollarla deneyimleme imkanımız yoktur. İşitme neticesinde elde ettiğimiz bilgilerle bizim ahirete

inanmamız mümkündür. Bilindiği üzere imanın şartlarından birini inkar, insanı dinden çıkarır. Ahiret hayatının hüsrana uğramasına sebep olur.

SONUÇ

Alimlerin bilgi kaynaklarını gayb ve şehadet alemi ile ilgili olmak üzere ikiye ayırdığını belirtmiştik. Şehadet alemi ile ilgili bilgiye havas-ı hamse denilen beş duyu organıyla ulaşırız. Kur'an-ı Kerim'in dokunma, tatma, koklama, görme ve işitme konusunu hakiki veya mecaz manada ele alış tarzını incelediğimiz çalışmamızda şu neticelere vardık: Bir canlının var olmasını sağlayan ilk duyu olan dokunma duyusu Kur'an'da "mess" ve "lems" kelimeleriyle yer almıştır. Aramak, cinsi beraberlik, delilik, insana dokunan eziyet gibi mecazi anlamda kullanılmıştır.

Kur'an, tat duyusunun nesnelere olarak deniz ve okyanus sularını, yağmur ve kaynak sularını, bitkisel ve hayvansal besinleri örnek olarak ele alır. Cenneti tasvir ederken tat alma duyusuna hitap eden unsurlara yer verir.

Koku alma duyusu ise insanlar için en az işlevsel olan duyudur. Bu bakımdan Kur'an-ı Kerim'de koku alma duyusu anlamındaki "şemm" kelimesi yer almaz. Bu duyu daha çok cennet nimetlerini tasvir etmekte kullanılmıştır.

Kur'an'a göre gözümüzle gördüğümüz nesnelere kalbimizle tefekkür, tedebbür ederek ibret alma meydana gelmiyorsa görme anlamlı değildir. Sadece bilinçsiz bir bakıştır. Kur'an Allah'ın varlığını ve birliğini kanıtlamayan, sonucunda da tefekkür, şükür ve hamde götürmeyen görmeye değer biçmeyerek gözleri olup da görmeyenler ibaresini kullanması, devamında da hayvanlarla kıyas yapması görmenin hayvanlardan farklı olarak sırf dünyevi ihtiyaçlarımızı karşılamak için değil, ahirete yönelik amel ve davranışlarımızın da doğruya yönelmesine yardımcı olan organları Allah'ın var ettiğinin delilidir. Zira hayvanlarda "basiret" olgusu yoktur. Onlar bu yetiye sahip olmamalarına, çobanlarının emirlerini tam manasıyla anlamamalarına rağmen çobanlarına itaat etmektedirler. Yani insana düşen görev, başarıyla gördüğünü basiretle de idrak etmektir. Böylece Allah'ın muradı gerçekleşmiş olur.

İşitme, kalp için bilgi toplama işlevi görür. İşitme sayesinde iç alemle dış alem arasında irtibat kurulur. İşitme yoluyla vahye dair ulaşılan bilgileri kullanmayarak Allah'a itaatte zaaf gösterenlerin Allah Kur'an'da duyularında noksanlık olduğunu vurgular. Duyusunu Allah'ın murat ettiği yaratılış amacı dışında kullananlardan dolayı Kur'an-ı Kerim'de "Onların kulakları mühürlenmiştir veya kulaklarında ağırlıklar" vardır ifadesi yer alır.

Duyularımızı kullanarak şehadet alemi ile ilgili bilgilere ulaşırız. Ancak Allahu Teala bu duyuları kullanma yeteneğini bize verirken şahadet alemine ait elde ettiğimiz verilerden ve tecrübelerden yola çıkarak metafizik alem de denilen gaybi alemle ilgili bilgilere ulaşmamızı ister. Kısacası Allah bu duyguları vererek kendinin ilah olarak bilinip sadece kendisine kulluk edilmesini de murat etmiştir.

Herbirimiz duyu organlarının işleyişi ile ilgili eksikliği olan insanların yaşadığı zorlukları mülhaza etmişizdir. İnsan buradan duyu organlarının selim olarak çalışmasının büyük nimet olduğunu idrak ederek onu verene karşı şükürünü ve hamdini eksik etmemelidir.

Duyu organları içerisinde bir canlının hayatını idame ettirebilmesi için olmazsa olmazı dokunma duyusu olsa da Allah, Kuran'ı Kerim'de özellikle işitme ve görmeye daha fazla yer vermiştir. Bu ayetlerin sonunda da çoğunlukla "umulur ki şükredersiniz" veya "ne kadar da az şükrediyorsunuz" ibareleri yer almıştır. Buradan anlıyoruz ki işitme ve görme duyuları diğer duyulara göre şükürü daha çok gerektirir. Kanaatimize göre duyu organları içinde işitmenin yeri daha ayrıcalıklıdır. Çünkü insan işitme yoluyla dünyevi bilgilere ulaşır. İnsanın özellikle de ahireti daha çok ilgilendiren Tevhid ve mead konularında bilgi sahibi olmasının

ilk basamağı işitmedir. Peygamberler vahyi işiterek alır, insanlara da işitme sureti ile ulaştırırlar. Ahirete dair bilgileri elde etmenin yegane yolu işitmedir. Çünkü bu aleme dair bilgileri, diğer duyuların elde etmesi mümkün değildir.

KAYNAKÇA

- Abdulgani, M. F. *Mu'cemü'l- Müfheşres li Elfazi'l-Kur'ani'l-Kerîm*.
- Ahmed, H. b. (2003) *Kitâbu'l-Ayn*, thk. Abdulhamid Hindâvî. Beyrut: Dâru'l-Kutubu'l İlmiyye.
- Âşur, M. T. (1984) *et-Tahrîr ve't-Tenvîr*. Tunus: Dâru Sahnûn.
- Ateş, S.(1991) *Yüce Kur'an'ın Çağdaş Tefsiri*. İstanbul: Yeni Ufuklar Neşriyat.
- Çağrııcı, M.(2013) “Zevk”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*. 44/308-310. İstanbul: Diyanet Vakfı Yayınları.
- Doğan, M.(1994). *Temel Büyük Türkçe Sözlük*. İstanbul: Bahar Yayınları.
- El-Kureyşî, İ. K. (2000) *Tefsiru'l-Kur'ani'l-Azîm*. thk, Mustafa Seyyid Muhammed, Muhammed Seyyid Reşad. Kahire.
- El-Kurtubî, M.(2006) *el-Câmi' li-aḥkâmi'l-Ḳur'ân*. nşr. Abdullah b. Abdülmuhşin et-Türkî . Beyrut.
- Er-Râzî, F.(1997). *et-Tefsîru'l-Kebîr*. Beyrut: Dâru İhyâi't-Türâsî'l-Arabî.
- Esed, M. (1999).*Kur'an Mesajı Meal-Tefsir*, İstanbul: İşaret Yayınları.
- Et-Taberî, M. C.(1995). *Câmiu'l- Beyân an Te'vîli Âyi'l-Kur'ân*, thk. Halil el-Meys. Beyrut: Dâru'l-Fikr.
- Ez-Zemahşerî(1995). *el-Keşşâf an Hakâiki Ğavâmizi't-Tenzîl*. Beyrut: Dâru'l-Kütübî'l-İlmiyye, 1995.
- Er-Razi, F. *Mefâtiḥu'l-Ğayb*, trc. Suat Yıldırım ve arkadaşları. Ankara: Akçağ
- Fâris, A. *Mu'cemu Mekâyisi'l-Luĝa*, thk. Abdüsselam Muhammed Harun. Dâru'l-Fikr.
- Firuzâbâdî, M. (2005).*el-Kâmus'ul-Muhit*, thk. Muhammed Naim el- Arkasûsî. Beyrut: Müessesetü'r- Risale.
- Göktaş, V. (2008).Kur'an'da Bilgi ve Bilginin Kaynakları, *Harran Üniversitesi İFD.*,13(20) 160-179.
- Hökelekli, H.(1994) “Duyu”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*. (Cilt.10,s.s. /8-12) İstanbul: TDV Yayınları.
- İsfehânî, R.(2012) *Müfredat*, trc. Abdulgani Güneş; Mehmet Yolcu. İstanbul: Çıra Yayınları.
- Karaman, H., (2006) *Kur'an Yolu Türkçe Meal ve Tefsir*. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.
- Kasapoğlu, A.(2004). Kur'an'ın Amaçları Açısından Tatma Duyusuna Bir Bakış. *Ekev Akademi Dergisi (Cilt 8, ss. 18) 89-104*.
- Oruç, A. B.(2018) “Kulakla Ses İfadelerinin Kur'an Ayetlerindeki İzdüşümleri”. *Tekirdağ İlahiyat Dergisi 4,305-328*.
- Ökten, G.(2015) “Kur'an'a Göre Bilgi Kaynakları”. *Necmettin Erbakan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi 39, 205-228*.

Şahin, İ.(2013) “Kur'an'da İştme/sem’ Olgusu”. *Fırat Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*
18(2) 91-113.

Şimşek, M. S.(2012) *Hayat Kaynağı Kur'an Tefsiri*. İstanbul: Beyan Yayınları.

Toptaş, M.(1998) *Kur'an-ı Kerim Şifa Tefsiri*. İstanbul: Cantaş Yayınları.

Türker, K. S.(1982)Lezzet Nedir?, Bilim ve Teknik. 53.

Yazır, E H. *Hak Dini Kur'an Dili*, sad. İsmail Sarıçam ve ark., İstanbul: Azim Yayınları

**DIVERSITY MANAGEMENT OF GENDER, AGE AND DISABILITY IN THE
BANKING SECTOR IN THE KINGDOM OF SAUDI ARABIA**

Nada Azhar

Glasgow Caledonian University, Glasgow G4 0BA, Scotland, UK

Abstract:

As a developing country, The Kingdom of Saudi Arabia (KSA) needs to make the best possible use of its workforce for social and economic reasons. The workforce is diverse, calling for appropriate diversity management (DM). The thesis focuses on the banking sector in KSA. To date, there have been no studies on DM in the banking sector in this country. Many organizations have introduced specific policies and programmes to improve the recruitment, inclusion, promotion, and retention of diverse employees, in addition to the legal requirements existing in many countries. However, Western-centric models of DM may not be applicable, at least not in their entirety, in other regions. The aim of the study is to devise a framework for understanding gender, age and disability DM in the banking sector in KSA in order to enhance DM in this sector. A sample of 24 managers, 2 from each of the 12 banks, was interviewed to obtain their views on DM in the banking sector in KSA. Thematic analysis was used to analyze the data. These themes were used to develop the questionnaire, which was administered to 10 managers in each of the 12 banks. After analysis of these data, and completion of the study, the research will make a theoretical contribution to the knowledge on DM and a practical contribution to the management of diversity in Saudi banks. This paper concerns a work in progress.

Keywords: Age, disability, diversity, gender, Kingdom of Saudi Arabia.

**THE POTENTIAL OF DIGITAL TOOLS IN ART LESSONS AT JUNIOR SCHOOL
LEVEL TO IMPROVE ARTISTIC ABILITY USING TAMAZIGHT FONTS**

**ABER SALEM ABOALGASM
RUPERT WARD**

University of Huddersfield, School of Computing & Engineering, Huddersfield HD1 3DH,
UK

Abstract:

The aim of this research is to explore how pupils in art classes can use creative digital art tools to redesign Tamazight fonts, in order to develop children's artistic creativity, enable them to learn about a new culture, and to help the teacher assess the creativity of pupils in the art class. It can also help students to improve their talents in drawing. The study could relate to research in Libya among the Amazigh people (better known as Berber) and possibly the development of Tamazight fonts with new uses in art. The research involved students aged 9-10 years old working with digital art tools, and was designed to explore the potential of digital technology by discovering suitable tools and techniques to develop children's artistic performance using Tamazight fonts. The project also sought to show the aesthetic aspects of these characters and to stimulate the artistic creativity of these young people.

Keywords: Artistic creativity, Tamazight fonts, Technology acceptance model, Traditional and digital art tools.

ZAMAN İÇİNDE KÜLTÜR: ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN EVRİMİ VE GELECEKTEKİ YÖNELİMLERİ

CULTURE IN TIME: THE EVOLUTION AND FUTURE DIRECTIONS OF ORGANIZATIONAL CULTURE

Dr. Ayşegül ÖZKAN
İstanbul Aydın Üniversitesi
ORCID ID - 0000-0002-9625-0332

Özet

Örgüt kültürünün anlaşılması ve kavramsallaştırılması, örgütsel yaşamın bir yan ürünü olarak algılanmaktan, örgütsel başarının stratejik bir itici gücü olarak kabul edilmeye doğru yıllar içinde önemli ölçüde gelişmiştir. Bu teorik araştırma, örgütsel kültürün tarihsel bir yörüngesini sunar ve gelecekteki eğilimleri tahmin ederek örgütsel davranış alanındaki dinamik literatüre katkıda bulunmaktadır. Çalışmada örgüt kültürünün tarihsel gelişimi incelenmekte, örgüt kültürünü şekillendiren temel teorileri ve modelleri tartışılmaktadır. Örgüt kültürünü işlevselci ve yorumlayıcı yaklaşımları üzerinde derinlemesine düşünmekte, ardından kültürü strateji, liderlik ve performansla iç içe geçmiş karmaşık ve dinamik bir varlık olarak kabul ederek daha bütünleştirici bir bakış açısına doğru eğilim hedeflenmektedir. Gelecek açısından düşünüldüğünde çok düzeyli, ağ tabanlı bir örgüt kültürü görüşü savunulmaktadır. Bu görüşe göre kültür, iç ve dış değişimlere yanıt olarak dinamik olarak gelişen, etkileşim halindeki kültürel öğelerin karmaşık bir ağı olarak görülmektedir. Bu bakış açısı kültürel süreçlerin, alt kültürlerin ortaya çıkışının ve kültürdeki istikrar ve değişimin etkileşiminin ayrıntılı bir şekilde anlaşılmasına izin vermektedir. Geleceğin organizasyon kültürlerinin, teknolojik gelişmeler, çevre bilinci ve toplumsal değişimler tarafından yönlendirilen dijital, sürdürülebilir ve kapsayıcı unsurlarla giderek daha fazla karakterize edileceği öngörülmektedir. Bu sebeple bu araştırmada örgüt kültürünü anlamak ve yönetmek için bu eğilimlerin teorik sonuçları değerlendirilmektedir. Sonuç olarak, bu çalışma geçmişten geleceğe örgüt kültürünün izini sürerek bu hayati yapı hakkında kapsamlı bir teorik bakış açısı sunmaktadır. Ayrıca araştırmacıları, geçmiş kuramlar üzerinde eleştirel bir şekilde düşünmeye ve örgüt kültürünün gelişen gerçeklerini yakalamak için yeni çerçeveler geliştirmeye davet etmektedir, böylece örgütsel kuram ve uygulama için kavrayışlı çıkarımlar sağlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kültür, Örgüt Kültürü, Tarihsel Gelişim

Abstract

The understanding and conceptualization of organizational culture has evolved significantly over the years from being perceived as a by-product of organizational life to being recognized as a strategic driver of organizational success. This theoretical research provides a historical trajectory of organizational culture and contributes to the dynamic literature in the field of organizational behavior by predicting future trends. In the study, the historical development of organizational culture is examined and the main theories and models that shape organizational culture are discussed. It reflects on organizational culture on functionalist and interpretive approaches, then accepts culture as a complex and dynamic entity intertwined with strategy, leadership and performance, aiming to trend towards a more integrative perspective. In terms

of the future, a multi-level, network-based organizational culture view is advocated. According to this view, culture is seen as a complex web of interacting cultural elements that develop dynamically in response to internal and external changes. This perspective allows for a detailed understanding of the interplay of cultural processes, the emergence of subcultures, and stability and change in culture. It is anticipated that the organizational cultures of the future will be increasingly characterized by digital, sustainable and inclusive elements driven by technological developments, environmental awareness and social changes. For this reason, in this research, the theoretical consequences of these trends are evaluated in order to understand and manage organizational culture. In conclusion, this study offers a comprehensive theoretical perspective on this vital structure by tracing the organizational culture from the past to the future. It also invites researchers to reflect critically on past theories and develop new frameworks to capture the evolving realities of organizational culture, thus providing insightful implications for organizational theory and practice.

Keywords: Culture, Organizational Culture, Historical Development

**POPÜLER MÜZİK KÜLTÜRÜ İÇERİSİNDE YAYGINLAŞAN GÜNEY KORE POP
MÜZİĞİ KÜLTÜRÜ ÜZERİNE BİR İNCELEME**
A REVIEW ON SOUTH KOREAN POP MUSIC CULTURE WHICH IS COMMON IN
POPULAR MUSIC CULTURE

Uğur GÜLLÜ
International Dublin University
ugurgullu137@hotmail.com
ORCID ID: **0000-0003-0417-561X**

Özet

Bu çalışma günümüz popüler müzik kavramları içerisinde en yaygın olanlarından Güney Kore pop müziğini incelemeyi ve farklı yönleriyle ortaya koymayı amaçlamıştır. Özellikle görsel ve medya sosyal paylaşım platformları ile gençler üzerinde etkisi oldukça yüksek olan bu müzik türünün tarihsel gelişimi, kendi içerisinde kullandığı dili, kendi aralarında kullanılan özel adlandırmaları ortaya konulmak istenilmiştir. Bir müzik türü olarak farklı bir coğrafyadan farklı bir kültürden meydana gelerek evrensel boyutta özellikle genç kuşağa bu kadar hitap etmiş olmasının olumlu ve olumsuz etkileri ortaya konulmak istenilmiştir. Gelişen teknoloji ve yeniçağın getirdiği kitlesel iletişim araçları müzik alışkanlıklarımız da doğal olarak etkilemiştir. Dönemsel olarak farklı popülerlik imgeleri gözlense de bu imgeler çabuk tüketilen ve kısa zaman aralıklarında unutulmuş müziksel imgeler olmuştur. Fakat pop müziği ortaya çıktığı yıllardan itibaren farklı ülkelerde kendine özgü yapısıyla günümüze kadar gelmiş hala kendi tarzında eserler ve sanatçılar ortaya koymayı başarmıştır. Pop müziğin kendi içerisinde bir tarz oluşturan ve ortaya çıktığı ulusun ismiyle nitelendirilen Güney Kore pop kısa adıyla k-pop müziği de müzik tarihinde yerini almayı başarmıştır. Çalışmanın ilk kısmında pop müzik tarihi, tarihsel süreçte müzikal belleğimize etkileri, Güney Kore pop kavramı ve pop müzik ile arasındaki farklar ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmamızın ikinci kısmında Güney Kore pop müziğinin kavramları, kendi aralarında kullandıkları terimler, görsel şovları, bu müzik türünde en başarılı olan grup, sanatçılar ve eserler anlatılmaya çalışılmıştır. Çalışmamızın üçüncü kısmında günümüz genç kuşağı arasında yaygınlığı, olumlu veya olumsuz etkileri irdelenmek istenilmiştir.

Anahtar kelimeler: Kore pop, pop müzik, müzik kültürü, toplum, yaygınlaşma

Abstract

This study aimed to examine South Korean pop music, which is one of the most common today's popular music concepts, and to reveal its different aspects. It is aimed to reveal the historical development of this music genre, which has a high impact on young people, especially with visual and media social sharing platforms, the language it uses in itself, and the special namings used among themselves. As a musical genre, it is aimed to reveal the positive and negative effects of the fact that it is composed of a different geography and a different culture and appeals to the young generation in a universal dimension. Developing technology and mass media brought by the new age naturally affected our music habits. Although different images of popularity are observed periodically, these images have been musical images that are quickly consumed and forgotten in short time intervals. However, since the years when pop music

emerged, it has survived to the present day with its unique structure in different countries and has still managed to produce works and artists in its own style. K-pop music with the short name of South Korean pop, which creates a style in itself and is characterized by the name of the nation in which it emerged, has also managed to take its place in the history of music. In the first part of the study, the history of pop music, its effects on our musical memory in the historical process, the concept of South Korean pop and the differences between it and pop music were tried to be revealed. In the second part of our study, the concepts of South Korean pop music, the terms they use among themselves, their visual shows, the most successful group, artists and works in this music genre are tried to be explained. In the third part of our study, its prevalence and positive or negative effects among today's young generation were examined.

Keywords: Korean pop, pop music, music culture, society, proliferation

GİRİŞ

Bu çalışma günümüz müzik disiplinleri arasında yer alan ve hızla yayılan güney kore popüler pop müziğini ele almaktadır. Popüler kültür içerisinde nasıl ve ne şekilde yayıldığını irdelediğimiz bu çalışmada pop müzik kültürünün güney kore pop kültürü ile olan bağlantıları benzerlikleri ve farklılıkları araştırılmıştır.

Yüzyıla yakın bir sürede hayatımızda olan pop müzik ülkemizde de söylenmeye ve üretilmeye başlandığından itibaren geniş kitlelere ulaşmış ve kendi alanında bugün bile dinlenen eserler vermiştir. Pop müzik kültürü içerisinde ortaya çıkan ve güney Kore bölgesinin ismini alan bu pop müzik türü kendi içerisinde farklı terimler barındırmış kendine özgü bir dil oluşturmuştur. Çalışmamızın alt başlıklarında bu konular anlatılmak istenilmiştir. Yararlanılan kaynaklar kaynakça kısmında belirtilmiştir.

Pop Müzik Tarihi Ve Güney Kore Pop Müziği Arasındaki Farklar

Popüler müzik tanımını incelemeden önce popüler kelimesini incelemek gerekir. Popüler kelimesi herkes tarafından bilinen, topluluklar arasında hızla yayılan anlamındadır. Pop müzik kültürü de bu disiplinden ortaya çıkmıştır.

Çabuk üretilen ve aynı hızda tüketilen bir müzik türü olmuştur. Geleneksel müziklerin aksine daha sonradan ortaya çıkmış kendine özgü bir gelenek oluşturmuştur. Ülkemize 1950li yılların başında radyo ve televizyonun icadıyla gelmiş kendi dinleyici kitlesini oluşturmuştur.

Popüler müzikler çoğunlukla onu tüketen insan için, hem olanakları doğrultusunda çalışma ortamında, hem de işten arta kalan boş zamanını değerlendirirken tükettiği bir müziktir. Aynı şekilde bu müzikler, sanayileşme ve makineleşmenin sistemin dışına ittiği işsizler için de var olan sürekli boş zaman olgusuna büyük ölçüde eşlik etmektedir. Spesifik bir araştırma sonucundan daha ziyade gözlemsel bir yargıya dayanılarak, gençlerimiz için popüler müzikler, duyguların belli tarzlarda ifadelendirildiği, belli bir gruba aidiyetin simgesi olarak benimsedikleri bir müzik tarzını yansıtırken çocuklarımız için şarkı söyledikleri, dans edip, oyun oynadıkları bir müzik olarak algılanmakta ve kullanılmaktadırlar. Bu görünümüyle toplumun hemen hemen tüm katmanlarına yayılmışlardır (Aksu, 2008, s. 17)

Pop müzik, popüler teriminin kısaltılması yoluyla elde edilmiş bir ifade olup genelde bütün popüler müzik türlerinden yararlanılarak oluşturulmuş bir isimdir. Fakat pop müzik kavramı popüler müziğin içerisinde daha güncel, eğlenceye dönük ama daha geçici ve basit bir tür olarak da öne sürülmektedir. Pop müzik için kimi otoriteler tarafından popüler müzik içerisinde; dansa, gençlere, kolay anlaşılır ve basit olmaya, gelip geçmeye uygun bir alt tür

olduğu söylenmektedir. Pop müzik 1950'li yıllardan sonra özellikle gençleri hedefleyen müzikler dizisini anlatmak için popüler müzik teriminden kısaltılarak müzik literatürüne girmiştir. Pop müzik, pazarlanabilir unsurlarla, yani metalarla uğraşan bir popüler kültür ürünü, tüketim kültürüdür (Çiftçi, 2010, s. 152)

Yakın bir tarihte, 1990 – 1992 yıllarında erkeklerden oluşan bir müzik grubu olan Seo Taiji and Boys'un kurulmasıyla K-Pop türü oluşmaya başladı. K-Pop türünün ortaya çıktığı ilk günlerde olduğu gibi türün dünyaca popüler olduğu yıllarda da grupların yalnızca kadın ya da erkeklerden ibaret olması geleneği bozulmadı. Bu kalabalık ve çok sesli performans ile sanatçılar yalnızca sahneyi doldurmakla kalmıyor, aynı zamanda şarkı söyleme ve dans etme işini kendi aralarında daha kolay paylaşıyorlardı.

K-Pop'u çekici kılan en önemli unsurlar arasında şarkılara eşlik eden ritmik danslar, koreografiler ve sahne şovları sayılabilir. K-Pop başlarda Güney Kore'nin müzik kültürü içinde gelişen bir müzik türü olmasına karşın süreç içinde Kore Kültür Spor ve Turizm Bakanlığı ve bakanlığa bağlı ajansların desteğini alarak devlet destekli bir müzik türüne dönüştü. K-Pop idollerinin modadan kozmetiğe, dijital oyunlardan sinema endüstrisine, turizmden gıda endüstrisi ve beslenme alışkanlıklarına kadar çeşitli alanlarda etkin olarak rol almaya başlaması, bu kamu desteği ile birlikte strateji olarak benimsendi. Reklam yüzü olarak K-Pop gruplarından faydalanılan ve "Kore içeriği" ya da "Kore markası" olarak adlandırılan ürünlerin "Kore Dalgası" (Hallyu) adlı politikanın önemli bir bileşeni haline gelmesiyle K-Pop müziğin popülerliği giderek daha da arttı. (<https://blog.biletino.com/k-pop-nedir-k-pop-akimi-ve-kulturu/>, 2008)



Şekil 1 K-pop Grup Görsel Resim

Güney Kore Pop Müziği Kavramları

K-Pop müzik ve hayran kültüründe yalnızca K-Pop ile ilgilenenlerin bilebileceği bazı terimler sıklıkla kullanılmakta. Merak edenler için K-Pop söz konusu olduğunda sıklıkla kullanılan bazı terimleri listeledik.

- **Lider:** K-Pop gruplarının genellikle en yaşlı ya da en deneyimli üyesi grubun lideri olarak anılır ve grup adına konuşan kişidir.
- **Maknae:** K-Pop gruplarının en genç üyelerine Maknae denir.
- **Ana Vokalist:** Genellikle en zor vokal kısımlarını alan, en iyi şarkı söyleme tekniğine sahip üye ana vokalist olarak adlandırılır. Ana vokal, genellikle çok sayıda şarkı sözünü üstlenir ve nakaratı söyler.
- **Leading / Lider ya da Öncü Vokalist:** Leading ya da lider vokalist tanımı genellikle en iyi şarkı söyleme tekniğine sahip 2. üye için kullanılır. Lider vokalist genellikle ana vokalistten önce şarkı söyler.
- **Alt Vokalist:** Alt vokalist, ana ve lider vokalistleri destekleme görevini üstlenen üyeye verilen addır.

- **Ana Rapçi:** Rap parçalarının çoğunu üstlenir. Bu nedenle ana rapçi olan üyenin en iyi rap becerisine sahip kişi olması gerekir. Ana rapçiler çoğu zaman kendi sözlerini yazarlar.
- **Öncü Rapçi:** Genellikle rap kısımlarını başlatan üyeye öncü rapçi denir ve ana rapçiden sonra gelen ikinci kişidir.
- **Alt Rapçi:** Rap yapmayan üyelerden daha iyi olan, ancak Lider veya Ana rapçiler kadar iyi olmayan kişidir.
- **Ana Dansçı:** En iyi dans becerisine sahip üye ana dansçı olarak adlandırılır. Ana dansçı genellikle solo dans performansları sergiler.
- **Lider Dansçı:** Grubun en iyi ikinci dansçına lider dansçı adı verilir. Lider dansçı, grup birlikte dans ederken genellikle ön planda yer alır.
- **Visual/Görsel:** Grubun Kore güzellik standartlarına göre en yakışıklı ya da en güzel üyesine, bir başka deyişle grubun görsel simgesi olan kişiye visual denmektedir. (<https://www.korezin.com/2014/11/17/kore-fanlari-icin-kore-populer-kulturune-ait-bilmeniz-gereken-100-terim/>, 2019)

Bu kavramlar K-pop olarak bilinen güney Kore pop müziği tutkunları arasında bilinen kendi aralarında oluşturdukları evrensel anlaşma dili. Bu terimler bazı yaşanmışlık ve kelimelerin farklı anlamları ile ortaya çıkmıştır.



Şekil 2 K-pop Grup Görsel Resim

Güney Kore Pop Müziği Yeni Nesil Üzerindeki Etkileri

Ortaya çıktığı zaman diliminden itibaren hızla yayılan ve özellikle yeni nesil genç jenerasyonu etkisi altına alan Güney Kore pop müziği eğlenceli ve keyifli bir müzik gibi görünse de genç nesil üzerinde olumsuz etkileri de görülebiliyor. Sadece müzik ile değil dans ve görsel şovlar ile de far yaratan k-pop figür ve koreografileri ile yaygınlaşmıştır.

K-Pop; pop, rock, hip hop, R&B ve elektronik müziği birleştiren yepyeni bir tür olarak, Kore popunu anlatan bir terim. Türün ilk çıkışı 90'lara, Güney Koreli pop müziğin 'Gayo' olarak anıldığı yıllara kadar uzanıyor. 1992'de Seo Taiji ve Boys grupları sayesinde adı iyiden iyiye duyulmaya başladı. Böylece dünya, pop müzikten farklı ama biraz da benzeyen, yepyeni bir tarz ve türle tanışmış oldu. Güney Kore'den dünyaya yayılan K-pop çılgınlığı özellikle Z kuşağı ile Y kuşağını açık hedef haline getirdi. Gençler arasında hızlıca yayılan ve 'örnek' alınan bu gruplar tarzları, yaklaşımları ve imajlarıyla birçok sorunu da beraberinde getiriyor.

K-POP tarzı müziklerle ilgili son günlerde sarsıcı iddialar ortaya atıldı. Akımın en çok 12 - 18 yaş arasında etkili olduğu iddia edilirken özellikle bu akım nedeniyle gençlerin cinsiyetsizleştirildiği öne sürülüyor. Ayrıca aile bağlarının bu akımla birlikte zayıflatıldığı ve gençlerin bu akım nedeniyle ailelerinden kopma tehlikesiyle karşı karşıya oldukları çeşitli yazar ve kanaat önderlerince dile getirildi. Ancak tüm bunlarla beraber K-Pop ile ilgili iddiaların referans noktasını oluşturacak yayınlanmış bir çalışma ve resmi bir karar bulunmuyor.

Gençler ergenlik dönemlerinde "ben kimim, nereye yönelmeliyim, niçin?" soruları sorarak bir kimlik karmaşası yaşar. bu kimlik kaosu içinde ilgi duyduğu kimlikle özdeşim kurmaya çalışır ve onu kendine model alır. Bu dönem içinde gençlerin kendilerini mutlu edeceği örnekler yoksa bağlanacağı bir destek arar, bu tarzdaki gruplar veya herhangi bir bilgisayar oyununun da gençleri ciddi şekilde etkileyip kendilerine bağlayabilir

Cinsiyetsizlik Öneriyor. Kore'nin kültür ihracı ve müzik sektöründeki ekonomik etkinliğini arttırmak üzere devlet politikası olarak bu tür grupları desteklediği bilinen bir gerçek. "Nötr cinsiyet adını verdikleri bir akımla ergenlik döneminde bütün cinsiyetlere aynı mesafede durmayı ve cinsiyeti ergenlikten sonra kendi iradesiyle seçmeyi hedefleyen bu düşünce, cinsiyetsizlik noktasında bir farkındalık oluşturarak, baskın cinsiyet yöneliminin önüne geçmeyi amaçlıyor (Okyay, 2021, s. 6)

Araştırmanın Amacı

Bu çalışma popüler müzik kültürü içerisinde ortaya çıkan Güney Kore pop kültürünü araştırmayı ve akademiye katkı sağlamayı amaçlamıştır.

Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma betimsel bir nitelik taşımaktadır. "Betimsel çalışmalarda, araştırmada toplanan verilerin araştırma problemine ilişkin olarak neleri söylediği ya da hangi sonuçları ortaya koyduğu ön plana çıkmaktadır." (Yıldırım, 2011, s. 35)

Araştırmanın Kapsam Ve Sınırları

Bu çalışma popüler müzik kültürü içerisinde ortaya çıkan Güney Kore pop müziği ile sınırlandırılmıştır.

Araştırmanın Sonuç Ve Önerileri

- Çalışmamızda veriler toplanarak karşılaştırılmış ve öğreti disiplinleri edilmiştir.
- Pop müzik ve Kore Pop incelenmiş olan konunun farklı disiplinler tarafından ortak konu olarak incelenmesi gerektiği anlaşılmıştır.
- Bu eserler dans ve sahne şovları ile gelecek nesillere hızla aktarılmıştır.
- Yapılan bu çalışma daha sonra yapılacak olan çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aksu, C. (2008). Türk Müzik Devrimine Güncel Bakış Sonuçtan-Süreçe, SüreçtenGünümüze Yeni Çıkarımlar. . *Atatürk Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi*, 17.
- Çiftçi, E. (2010). POPÜLER KÜLTÜR, POPÜLER MÜZİK VE MÜZİK EĞİTİMİ. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 152.
- <https://blog.biletino.com/k-pop-nedir-k-pop-akimi-ve-kulturu/>. (2008). <https://blog.biletino.com/k-pop-nedir-k-pop-akimi-ve-kulturu/>: <https://blog.biletino.com/k-pop-nedir-k-pop-akimi-ve-kulturu/> adresinden alındı
- <https://www.korezin.com/2014/11/17/kore-fanlari-icin-kore-populer-kulturune-ait-bilmeniz-gereken-100-terim/>. (2019). <https://www.korezin.com/2014/11/17/kore-fanlari-icin-kore-populer-kulturune-ait-bilmeniz-gereken-100-terim/>. <https://www.korezin.com/2014/11/17/kore-fanlari-icin-kore-populer-kulturune-ait-bilmeniz-gereken-100-terim/>: <https://www.korezin.com/2014/11/17/kore-fanlari-icin-kore-populer-kulturune-ait-bilmeniz-gereken-100-terim/> adresinden alındı
- Okuyay, O. (2021). <http://www.nirvanasosyal.com/h-1226-k-pop-kore-pop-akimi-ve-z-kusagi-ergenlerde-olumsuz-etkisi.html>. <http://www.nirvanasosyal.com/h-1226-k-pop-kore-pop-akimi-ve-z-kusagi-ergenlerde-olumsuz-etkisi.html>: <http://www.nirvanasosyal.com/h-1226-k-pop-kore-pop-akimi-ve-z-kusagi-ergenlerde-olumsuz-etkisi.html> adresinden alındı
- Yıldırım, A. (2011). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemler. 35.

**CULTURAL ANXIETY AND ITS IMPACT ON STUDENTS- LIFE: A CASE STUDY
OF INTERNATIONAL STUDENTS IN WUHAN UNIVERSITY**

Nadeem AKHTAR

Shan BO

Wuhan University, Wuhan, Hubei, P.R. China

Abstract:

This article illustrates that how non similar culture become a cause of constant anxiety among international students in China. For that, a survey was carried out among international students of Wuhan University, China. The association among non similar culture, non familiarity of Chinese culture, self finance students and food problem is looked at through a regression line, and in the light of empirical results, a model is anticipated which elucidates these results. Some suggestions were directed at the end which will help to mitigate the anxiety among prospective students in Chinese universities.

Keywords: Anxiety, international students, non similar culture, Wuhan University

**AUTOBIOGRAPHICAL MEMORY AND FLEXIBLE REMEMBERING: GENDER
DIFFERENCES**

**A. AIZPURUA
W. KOUTSTAAL**

University of the Basque Country, Avda. Tolosa 70, Donostia-San Sebastian, Spain

Abstract:

In this study, we examined gender differences in: (1) a flexible remembering task, that asked for episodic memory decisions at an item-specific versus category-based level, and (2) the retrieval specificity of autobiographical memory during free recall. Differences favouring women were found on both measures. Furthermore, a significant association was observed, across gender groups, between level of specificity in the autobiographical memory interview and sensitivity to gist on the flexible remembering task. These results suggest that similar cognitive processes may partially contribute to both the ability for specific autobiographical recall and the capacity for inhibition of gist-information on the flexible remembering task.

Keywords: autobiographical memory, flexible remembering, gender, specificity

HOW NOT TO TEACH HISTORY IN 21ST CENTURY

Muhammad Suhaib Khan

History Teacher Punjab Daanish School Chishtian & Independent Researcher

Abstract:

Today the meanings and interpretation of the History as a subject is taken differently. It is great a development that people, these days know the importance of the History as a subject. But on the other hand the teachers have hardly changed their teaching style, they still wished go on teaching by using old teaching manners and methods. The students also don't find ample time and space to read bulk of books and to listen prolonged lectures. In other words the student of 21st century demands for objectivity in the subject. The 21st century looks for new teaching trends and tendencies in the subject. As we know that, in the recent past the History was being taught in traditional ways that made the learners subjective rather than objective. The discipline was considered bored among the students as well as the teachers. The present article is an effort to provide tips and hints to the teachers so that they might be able to make their subject interesting, motivating and inspiring. The article also aims to draw a framework for the teachers of history to teach the students in modern ways.

Keywords : Discipline, Guidance, History, Historiography

**THE IMPACT OF HEALTHCARE INSURANCE ON THE CONSUMPTION OF
HEALTH PRODUCTS IN ALGERIA**

BERRACHED AMINA

PhD at The High School of Management Tlemcen, Algeria

SENOUCI BEREKSI IMANE

PhD at The High School of Management Tlemcen, Algeria

Abstract:

Several recent studies have examined the impact of health insurance on the use of health care and therefore on the health status, particularly of the poorest [(Jutting J.P (2001); Bocognano, A & Dumesnil, S (1999); Makinen, M & Konaté, M (2005); et Smith & Sulzbach (2008)]. They most often conclude that it has a positive effect and show that health insurance has the effect of reducing the economic difficulties resulting from illness. In Algeria, the analysis of health insurance expenditure indicates that it has been increasing steadily since 1990 (Brahamia, 2010), at an accelerated pace. Thus, we were interested by the analysis of demand on the health market and in particular the impact of health insurance on it : Are consumers in the healthcare market rational or not if they are consuming health products when they are covered? Thus, we carried out a quantitative descriptive study on a sample of 170 people in Algeria, based on a survey. After analyzing the results, we were able to reject the hypothesis that people consume more every time they are insured, and confirm the one that when it comes to their health, consumers are rational. Therefore, we can say that the consumption behavior of patients deserves to be analyzed from different aspects, and that we must think about new correct management tools for insurance companies.

Keywords : Health insurance, health products, demand for health products, patient.

**AN ASSESSMENT ON THE EFFECT OF PARTICIPATION OF RURAL WOMAN
ON SUSTAINABLE RURAL WATER SUPPLY IN YEMEN**

**Afrah Saad Mohsen Al-Mahfadi
YEMEN**

Abstract:

In rural areas of developing countries, participation of all stakeholders in water supply projects is an important step towards further development. As most of the beneficiaries are women, it is important that they should be involved to achieve successful and sustainable water supply projects. Women are responsible for the management of water both inside and outside home, and often spend more than six-hours a day fetching drinking water from distant water sources. The problem is that rural women play a role of little importance in the water supply projects' phases in rural Yemen. Therefore, this research aimed at analyzing the different reasons of their lack of participation in projects and in what way a full participation -if achieved- could contribute to sustainable water supply projects in the rural mountainous areas in Yemen. Four water supply projects were selected as a case study in Al-Della'a Alaala sub-district in the Al-Mahweet governorate, two of them were implemented by the Social Fund and Development (SFD), while others were implemented by the General Authority for Rural Water Supply Projects (GARWSSP). Furthermore, the successful Al-Galba project, which is located in Badan district in Ibb governorate, was selected for comparison. The rural women's active participation in water projects have potential consequences including continuity and maintenance improvement, equipment security, and improvement in the overall health and education status of these areas. The majority of respondents taking part in GARWSSP projects estimated that there is no reason to involve women in the project activities. In the comparison project - in which a woman worked as a supervisor and implemented the project – all respondents indicated that the participation of women is vital for sustainability. Therefore, the results of this research are intended to stimulate rural women's participation in the mountainous areas of Yemen.

Keywords: Assessment, rural woman, sustainability, water management.