

ENTIS.

Sosyal Bilimler Dergisi
Journal of Social Sciences

Yıl:2024, Cilt:2, Sayı:4

ÜRÜN BİLGİSİ / PRODUCT INFORMATION

Amaç ve Kapsam: Türkiye’de gerçekleştirilen sosyal bilimler alanındaki çalışmalarını hem ulusal hem de uluslararası alanda duyurmak, yeni araştırmaları ve bilhassa genç araştırmacıları desteklemeyi amaçlamaktadır. Dergimiz özgün araştırma makalelerinin yanı sıra çeviri, felsefi yorum ve eleştiri, kitap/ makale değerlendirmelerini kabul etmektedir. Dergimiz sosyal bilimler alanındaki tüm çalışmalara açıktır. Makaleler sosyal bilimler üzerine, başta akademik ilkeler ve derginin yayın kuralları dikkate alınarak yazıldığı takdirde ENTIS dergisi tarafından değerlendirilmeye alınabilir.

Yayımlayan / Publisher

Doç. Dr. Abdurrazak GÜLTEKİN

Yayın Dili / Language

Türkçe-İngilizce / Turkish-English

Yayın Tarihi / Date of Publication

30/04/2024

Yayın Aralığı / Frequency

Yılda dört kez (Ocak-Nisan-Temmuz-Ekim) yayınlanır./ Published four times a year (January-April-July-October)

BAŞ EDITÖR / EDITOR IN CHIEF

Doç. Dr. Abdurrazak GÜLTEKİN

Bingöl Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi / Bingol University Faculty of Arts and Sciences

YARDIMCI EDITÖRLER / VICE OF EDITOR IN CHIEF

Doç. Dr. Abdurrazak GÜLTEKİN, Bingöl Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi / Bingol University Faculty of Arts and Sciences

Arş. Gör. İlim Esra EREK, Bingöl Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi / Bingol University Faculty of Arts and Sciences

DANIŞMA KURULU/ ADVISORY BOARD

- Prof. Dr. Ali COŞKUN** (Marmara Üniversitesi)
Prof. Dr. Khaliq AHMAD (International Islamic University of Malaysia)
Prof. Dr. Çetin BALANUYE (Akdeniz Üniversitesi)
Prof. Dr. Süleyman DÖNMEZ (Akdeniz Üniversitesi)
Prof. Dr. Ahmet TANYILDIZ (Dicle Üniversitesi)
Prof. Dr. Ömer KARA (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Tologon Omoshev (The Kyrgyz Union Cooperatives University of Economy and Enterprise)
Prof. Dr. Olga Nosova (University of Kharkov Institute Banking Affairs) (Ukraine)
Prof. Dr. Tofiq Abdülhasanlı (Azerbaijan State University of Economics)
Prof. Dr. Velieva Naila Tofik (Azerbaijan State University of Economics)
Prof. Dr. Yılmaz DEMİRHAN (Dicle Üniversitesi)
Prof. Dr. Murat Gökhan DALYAN (Adıyaman Üniversitesi)
Doç. Dr. Hüseyin ÇALDAK (Bingöl Üniversitesi)
Doç. Dr. Önder BİLGİN (Akdeniz Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Gülay Özdemir AKGÜNDÜZ (Bingöl Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Kudret ARAS (Bingöl Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Fegani BEYLER (Bingöl Üniversitesi)
Doç. Dr. Aliye Fatma MATARACI (International University of Sarajevo)
Doç. Dr. Selvira Draganović (International University of Sarajevo)
Doç. Dr. Mariya Kochkorbaeva (The Kyrgyz Union Cooperatives University of Economy and Enterprise)
Doç. Dr. Asiman Guliyev (Azerbaijan State University of Economics)
Doc. Dr. Ainur Nogayeva (Avrasya Milli Üniversitesi) (Kazakistan)
Doç. Dr. Rovshan Aliyev (Bakü State University)
Doç. Dr. Samir HAMİDOV (Azerbaycan Devlet Diller Üniversitesi)
Doç. Dr. Cırgalbek İSMANOV (The Kyrgyz Union Cooperatives University of Economy and Enterprise)
Doç. Dr. Hilale Caferova (Azərbaycan Milli İlimlər (elmlər) Akademisi)
Doç. Dr. Tarana Khalilova (Azerbaijan State University of Economics)
Doç. Dr. Davran YOLDAŞEV (The Kyrgyz Union Cooperatives University of Economy and Enterprise)
Doç. Dr. Qurbanov Nüsrət (Azerbaijan State University of Economics)
Doç. Dr. Valida Mehdiyeva (Azerbaijan State University of Economics)
Doç. Dr. Rasim TÖSTEN (Siirt Üniversitesi)
Doç. Dr. Ayhan KARAKAŞ (Bartın Üniversitesi)
Doç. Dr. Abdulhakim TUĞLUK (Iğdır Üniversitesi)
Doç. Dr. İbrahim ŞENGÜN (Dicle Üniversitesi)
Doç. Dr. Erkan AFŞAR (Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi)
Doç. Dr. M. Ali TÜRKMENOĞLU (Muş Alparslan Üniversitesi)
Doç. Dr. Hakan HEMŞİNLİ (Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi)
Dr Öğr. Üyesi Mehmet Emin KURT (Dicle Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ramazan TURGUT (Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Emir Feridun ÇALIŞKAN (Muş Alparslan Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi H. Yusuf GÜNGÖR (Iğdır Üniversitesi)
Dr. Mehmet Sadık ÇOBAN (Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi)
Dr. Zakir ELÇİÇEK (Dicle Üniversitesi)
Dr. Ahmet Baran YILMAZ (Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi)
Dr. Şahin Akberov (Azerbaijan State University of Economics)
Dr. Ogtay Guliyev (Azerbaijan State University of Economics)
Dr. Agil Mammadov (Azerbaijan State University of Economics)
Dr. Elşen Mammadov (Azerbaijan State University of Economics)
Dr. Matanat Amrahova (Azerbaijan State University of Economics)

İÇİNDEKİLER

Makâlât'ta Dört Unsur Alegorisinde Ahlak Algısı
Moral Perception in The Four Elements Allegory in Makâlât

Resul BAL (Araştırma Makalesi).....4-9

Yetenek ve İş Bulma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Examining the Relationship Between Talent and Employment

Ercan TOKUL (Araştırma Makalesi).....10-27

Hâricîler ve İman-Amel Meselesine Kelamî Bir Bakış
A Theological Perspective On The Kharijites And The Issue Of Faith And Deeds

Emine OĞRAŞ (Araştırma Makalesi).....28-37

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Kaynaştırma Eğitimi Hakkında Görüşlerinin
İncelenmesi
Examining the Opinions of Preschool Teachers About Inclusive Education

Emine OĞRAŞ (Araştırma Makalesi).....38-50

Makâlât'ta Dört Unsur Alegorisinde Ahlak Algısı

Araştırma Makalesi

Resul BAL

Sakarya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe Ana Bilim
Dalı, Felsefe Tarihi Yüksek Lisans Öğrencisi
resulbal@hotmail.com
ORCID: 0009-0008-0888-2964

DOI: 10.5281/zenodo.11099217

ÖZET

Makalat'ta bireysel olarak kurtuluşun *kişinin "eline, beline, diline hâkim olması"*nın yanı sıra topluma iyiliği emretmek ve iyiliği yaşatmak ile şekillendirilen ve bireyden hareketle temellendirilen bir ahlak anlayışı ile mümkün olacağı öngörülmektedir. Bu anlayışın şariat, tarikat, hakikat ve marifet tariklerinden geçerek mümkün olduğu anlatılmakta ve bu süreçte bireysel olarak kişinin hayatında hangi aşamaları nasıl ve neler yaparak geçeceği anlatılmaktadır. Bu çalışmada Hacı Bektaş Veli'nin Makalat'ta insanın fitratını anlatmak için kullandığı dört unsur (*hava, ateş, su, toprak*) alegorisi, sonrasında bu dört unsurun kulun Allah'a ulaşmak için kullanacağı "dört kapı" ile (*şariat, tarikat, marifet, hakikat*) ilişkisi anlatılmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Makalat, Hacı Bektaş Veli, Dört Unsur, Marifet, Ahlak, Şariat, Tarikat.

MAKALAT'TA DÖRT UNSUR

Genel olarak eser, baştan sona ahlak kitabıdır. Hacı Bektaş'ın vermek istediği mesaj, insanın Yüce Allah'a ulaşması için basamaklar ortaya koyup insanın bu yolları nasıl aşabileceği üzerinedir. Bilgi kaynakları olarak da Kur'an-ı Kerim, hadis, kutsal kitaplar ve velilerin sözlerini almıştır. Fakat bunların çoğunluğunu Kur'an ayetleri teşkil eder.

Esere göre Rab, İnsanı dört grup unsurdan yaratmıştır: *Su, toprak, ateş ve yel (hava)*. Bu dört unsur insanın hem biyolojik bir varlık ve töz oluşuna hem de toplumsal bir varlık olarak insanın kurmuş olduğu toplumsal sınıflara karşılık gelir.

Makalat'a göre ilk grup abitlerdir ki bunlar şariat topluluğudurlar ve özleri "yel"dir. Âbitlerin yele benzetilmesi ve sonucunda şariat topluluğu ile özdeşleştirilmesi, yelin saflaştırıcı ve güçlendirici özelliğinden dolayı yeryüzünü daima temiz tutmasına bağlanabilir. Şariatın kendi kurallarını ortaya koyması ile toplum sürekli temizlenmiş olur. Makalat'a göre iyi ile kötü arasındaki en iyi ayrımı şariat ortaya koyar; bu nedenle de yel alegorisinin, şariatı ve dolayısıyla da âbitleri karşılaması olağandır. "Yel hem saflaştırıcı hem de güçlendiricidir. Bu sebeple

bunlar gece gündüz Hakka ibadetten ayrılmaz. Şayet yel esmese tane samanından ayrılmaz, bütün âlem kokudan helak olurdu. O halde dünyada helal haram, temiz pis (mısmıl, murdar) ne varsa hepsi şeriat ile bilinir. Şeriat kapısı ulu kapıdır”¹ Ayrıca Hacı Bektaş Veli, âbidlerin olumsuz yönlerini de ortaya koymaktadır: “Bunlar avam-halk kesimidir; birbirlerini incitirler. Kibir, hased, buğuz, cimrilik ve düşmanlık gibi hallere sahiptirler”²

Makalat'ta ikinci grup insan tipi zahitlerdir ki bunlar tarikat topluluğudur ve özleri “ateş”tir. Zâhitler, tarikata müntesip olmakla birlikte zahitlik çilehaneye girmekle eşdeğerdir ve onlar kendilerini tamamen Tanrı'ya vakfetmiş kişilerdir. Onların asıllarının ateş olması, ateşin yakıcı olmasıyla ilgilidir. Bu şekilde dünya hayatında çileye maruz kalan zahitler, ahiret hayatında cehennem ateşinden korunmaktadırlar. “Gece gündüz yanar yakılırlar. Her kim bu dünyada kendi nefsinin yakarsa yarın ahirette türlü azaplardan kurtulur. Hasılı, şunu iyi bilin ki bir kez yanan artık bir daha yanmaz... Onların halleri ilm-i ledündür; bilgi ve idrak seviyelerinden hoşnutturlar. Nereden gelip nereye gittiklerini bilmezler. Bunlara hidayet kapısı henüz açılmamıştır. Buldukları mertebeye kendi gayretleriyle ulaşmışlardır.”³

Üçüncü grupta yer alan ariflerdir ki onlar marifet topluluğudur ve özleri “su”dur. Aslı su olan marifet topluluğunun suya benzetilmesi pek manidardır. Suyun özelliğine baktığımızda arındırıcı ve saflaştırıcı yönü kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Suyun bu berrak ve saf hali, ariflerin de suya benzetilmesini sağlamıştır. Berrak bir zekaya ve geniş algısal görüşe sahip olan arifler, toplumun temizlenmesi ve berraklaşmasında-arınmasında başat rol oynamışlardır. Onların, marifet ehli olmalarından ötürü her sözleri hakikat olup bu arifler hakikatin dışına asla çıkmazlar. “Su, arı ve arıttıcıdır. Öyle ise arif de arı ve arıttıcı olmalıdır... Ariflerin nazarında her sözün üç yüz yüzü ve bir ardı vardır. Mana erlerinin nazarında ise her sözün yetmiş iki yüzü ve bir ardı vardır. Adı geçen güruhların dışında olanlar bilmediklerinden dolayı sözün ardını söylerler, böylelikle de kendilerini ateşe atarlar. Buna mukabil arifler, her sözün yüzünü söylerler ve kendilerini ateşe atmazlar.”⁴ Ariflerin en büyük özelliği olan tefekkür, onları filozoflara da yaklaştırmaktadır. Çünkü tefekkür, filozofların da bir özelliğidir.

Makalat'a göre dördüncü grup ise muhiplerdir ki bunlar rıza grubundandır (müşahede) ve özleri “toprak”tır. Toprak, yaratılışın ve bereketin sembolüdür. Türk mitolojisinde de gerek yurt, gerek bereket, gerekse de yaratılışın kaynağı (başlangıcı) ve yaratılışın eskatısı (sonu) olarak yer etmesi ve kendisine bir değer atfedilmesi, Makalat'ta da yerini bulmuş ve bu manevi algının, muhiplerin de bir özelliği olarak takdim edilmesini sağlamıştır. “Toprak teslimiyet ve rızayı temsil eder. Bu yüzden muhib de Hakk'a boyun eğip O'ndan gelene razı olmalıdır... Muhiplerin ibadeti yalvarış, seyir ve müşahadedir. Arzularına erişmek, Allah u Teâlâ'yı bulmak, kendilerini tamamen kaybetmek ve canlarını muradına erdirmektir. Böylelikle halleri biriktirip bir olmaktır”⁵

Bunlardan ilk üçü “zahir ehli”, sonuncusu ise “batın ehli”dirler. Bütün bu gruplardaki insanlar akıl ile nefsin çatışması içinde kendiliklerine (kişiliklerine) erişirler. İlk basamağın âbit olması, pejoratif bir anlam taşımaz. Bu durum, hakikat yolundaki çok önemli bir ilk basamaktır. Zahitlik ve Arifliğin durumları ara hallerdir. Son makam olan muhiplik makamı ise asla

¹ Coşan, 2013, s.130

² Coşan, 2013, s.131

³ Coşan, 2013, s.131-132

⁴ Coşan, 2013, s.132

⁵ Coşan, 2013, s.134-135

şeratsız olmaz ve rıza ehlinde olan bu grup en nihayetinde, “*nefsini bilen, Rabbini bilir*” noktasına gelir.

Ahlak Yolunda Dört Kapı Kırk Makam

Hacı Bektaş Veli'ye göre kul, Allah'a dört kapı ve kırk makamdan ulaşır. “*Alevilik-Bektaşilikte temel düşünce olan dört kapı – kırk makam düşüncesi özünde, kişinin derece derece ahlaklanarak iç temizliğine kavuşması, yükselip yücelmesi ve olgunluğa ulaşıp iyi bir insan olmasıdır. Dört kapı – kırk makam, bir süreci ve yücelmeyi açıklar. Bu süreç özünde ahlaksal erdemler olan bir köprüdür.*”⁶ Bu dört kapı “şeriat”, “tarikât”, “marifet” ve “hakikat”tir. Kapılar onar makamdan oluşur:

A. Şeriat: İman etmek, ilim öğrenmek, namaz-zekat-oruç-hac, helali haramı bilmek, nikâh kıymak, hayız ve lohusa halindeyken cinsel ilişkiye girmemek, sünnet ve cemaat halinde bulunmak, şefkat, temiz yemek ve temiz giyinmek ve emr-i bi'lma'ruf nehy-i ani'l münker gibi vasıflara sahip olmaktır.

B. Tarikat: Pirden el alıp tevbe etmek, mürit olmak, saç kesmek ve tarikata uygun elbise giymek, nefisle mücadele etmek, hizmet etmek, korku, ümitvar olmak, hırka-zembil-makas-seccade-tesbih-iğne ve asa bulundurmak, makam ve cemaat sahibi, nasihat ve muhabbet edici olmaktır; ayrıca aşk, şevk, safa ve fakirlik tarikat ehli olmanın başlıca unsurlarıdır.

C. Marifet Makamı: Edep, korku, perhizkârlık, sabır ve kanaat, utanmak, cömertlik, ilim, miskinlik, marifet ve kendini bilmek halleridir.

D. Hakikat Makamı: Toprak olmak, yetmiş iki milleti ayıplamamak, elinden geleni esirgememek, dünyada yaratılmış her nesneye güven vermek, mülkün sahibinin eşliğine yüz sürmek, sohbetle hakikat sırlarını söylemek, seyr-i sülûk, Sır, münacaat ve müşahede özellikleridir.

İnsan dört kapı ve kırk makamdan geçerek özünde olan dört unsurdan “onu o yapan” unsuru “cılalar” ve edep süzgecinden geçirir. Küçük âlem olan insan ile büyük âlem olan dünya arasındaki ilişkide dört unsurdan hareket edilerek insanı insan kılan ahlakın temelleri de atılmıştır. İki temel nokta üzerinden bu ilişki değerlendirilecek olursa; ilki, ahlakın temelinde bilginin, daha doğrusu hakikatin bilgisinin bulunması bağlamında yer alan bilgi-ahlak ilişkisidir. İkincisi ise büyük âlemin bilgisinden küçük âlemin içe seyr-i sülûku; başka bir ifadeyle içgörü-ahlak ilişkisidir.

Genel olarak, insan iki sultana sahiptir: Biri akıl diğeri şeytandır. Akıl imanı ve rahmanı temsil ederken nefis inkârı ve şeytanı temsil etmektedir. İnsan, sol yanından şeytanî olan kibir, haset ve cimrilik edinmiştir; sağ yanında ise rahmani olan alçak gönüllülük, ilim ve cömertlik...

Eserde ahlakla ilgili birçok kavram vardır: *Haya, iman, cömertlik, edep, kendini bilmek, cimrilik*...vb. Bunlardan en önemlileri olarak nitelendirebileceğimiz iman, ilim ve cömertlik üzerinde özellikle durmak gerekir.

Bektaş Makalat'ında iman, şeriatla makamların birincisi olarak ele alınır ve ilimden önce gelir. İman – akıl ilişkisinde akılsız iman olamayacağı üzerinde özellikle durur. “*Arifler katında iman, akıl üzeredir. Fakat herkesçe bilinen, imanın dil ve gönül üzere olduğudur. Kim Çalab Tanrı'ya gönülden tanıklık yapmazsa mutlak kafirdir... Öte taraftan, diliyle tanıklık yapıp da gönlü ile inanmazsa münafiktir, cehennem en alt tabakasında olur...*”⁷ “Rahman'ın

⁶ Keçeli ve Yalçın, 1996, s. 147

⁷ Özbay, 1990, s. 10-11

aslı iman, şeytanın aslı ise gümandır. Fakat imana şüphe katmak olmaz. Zira, iman akıl üzeredir; akıl sultandır ve ten içindeki vekili şeytandır. Ne zamanki sultan gitse vekil onun yerine durur."⁸

İmanın şartlarına inanmak demek, aynı zamanda imanın gerekliliklerini yerine getirmek demektir. Örneğin meleklere iman ettiği, etrafında meleklerin olduğunu bildiği halde kişinin günah işlemekte ısrar etmesi imanın eksikliğindedir: *"Her bir kişiyi üç yüz altmış melek korur. Bunca melekler arasında edepsizlik edersin de sen, senin gibi kişi yanında edepsizlik etmezsin. Hani nerede meleklere inanmış olduğun?"*⁹

İlim ise şeriat kapısında ikinci, marifet kapısında yedinci sırada yer alır. Kişinin kendisini bilmeliğe ulaşması için –ki, bu, kişiyi Tanrı'yı bilmeye götürür – geçilmesi gereken önemli bir makamdır bu. Gönül büyük bir şehre benzetilir ve bu şehirde iki sultan vardır: Birincisi Rahmani, ikincisi şeytanidir. *"Rahmani sultanın adı akıl, naibi iman ve subaşı miskinliktir (fakirlik). Yüreğin sağ kulağında yedi kale vardır. Hak subhanehu ve ta'âlâ her bir kalede bir muhafızı vekil kılmıştır. O muhafızların adı da bir bir belirtilmiştir. İlk muhafızın adı ilimdir. İkinci muhafızın adı cömertliktir..."*¹⁰

Makalat'ta cömertlik, yüreğin sağ kulağında bulunan yedi muhafızdan biridir ve ilimden sonra gelir. Eserde cömertlik, cimriliğin karşıtı olarak görülüp Rahmani bir özelliğe sahip olduğu vurgulanmış, cimriliğin ise şeytani nitelikleri bulunduğu üzerinde duurlmuştur. Hacı Bektaş cömertliği dört başlık altında toplamaktadır: 1. *Mal cömertliği* (zenginlere mahsustur), 2. *Ten cömertliği* (gazilere mahsustur), 3. *Can (ruh) cömertliği* (aşıklara mahsustur), 4. *Gönül cömertliği* (ariflere mahsustur).

Burada ten cömertliği kavramını, Platon'un "*cesaret erdemi*"ne benzetebiliriz. Şöyle ki, Platon'un cesaret erdemine göre örneğin bir kimsenin savaşa çıkması, en azından o kişinin cesur olduğunun bir göstergesidir. Ten cömertliği kavramına bakıldığında da ilahi bir dava uğruna kendini, kendi bedenini feda eden kimseler de cesaret erdeminde olduğu gibi yüce bir erdemde bulunmuşlardır ve böylece Hacı Bektaş'ın deyişiyle ten cömertliğini yerine getirmişlerdir. Gönül cömertliği ise ariflerin entelektüel birikimini ifade eder ve bu yönüyle Platon'un "*bilgelik erdemi*"ne karşılık gelir.

Dünyada yaratılmış her nesneye güven vermek, sadece insanoğluna değil tüm yaratılmışlara güven vermek demektir. Bir başka deyişle kişinin kendisinden emin olması demek; elinden, belinden, dilinden emin olması demektir. Dilinden emin olmayı sadece dedikodu yapmamak şeklinde algılamamak gerekir. Dilini ilim ile terbiye ederek topluma hizmette bulunmak daha esaslı bir tutum olacaktır. Aksi takdirde, "ahlaki olma" durumu eksik kalır. Nasıl ki savunmasız bir insanı ezmek büyük bir ahlaksızlık ise aynı şekilde bir hayvana işkence yapmak da aynı derecede gayri ahlaki bir davranıştır. Bu nedenle tüm yaratılmışlara güven vermek bir hakikat yolcusu için en önde gelen özellik olmalıdır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Yel alegorisi ile ifade edilen âbidler, şeriat ehlinden olup on makamı icra ederler. Ateş ile anlatılan zahitler topluluğu ise tarikata müntesip olmakla onlar da on makamı icra edip ağır

⁸ Aykut, 2011, s. 38

⁹ Özbay, 1990, s. 11

¹⁰ Özbay, 1990, s. 23

şartlardan geçerler. Ahiret ateşinde yanmadan bu dünyada –tasavvufi tabirle- yanarak cehennem ateşinden kendilerini korumuş olurlar. Suyun özelliğine sahip arifler ise, marifetin on özelliğini yerine getirerek sürekli tefekkür halindedirler. Bu tefekkür sayesinde su gibi berraklaşan arifler hem kendilerini hem de ilimleri ve saflıkları ile toplumu da temizlemiş, günahlardan ve dünyevi pisliklerden arındırmış olurlar. Toprağın mütevazı özelliğine sahip olan muhipler ise kapıların son kapısı olan hakikat kapısına varıp kendilerini tamamen fenafillah derecesine yükseltmiş olurlar.

Makâlât, tasavvuf ve kültür tarihimizin en nadide eserlerinden biridir. Dili oldukça anlaşılır olup zihni yormayan bir üsluba haizdir. Eser, en düşük bilgi seviyesine sahip bir kişiyi bile en derin hakikatlere götürebilecek niteliklere sahiptir. Makâlât'ta sistematik felsefi yönlü irdelenmiş bir ahlak anlayışı yoktur fakat eserin ahlak anlayışında pratiklik zirvededir. Kısaca eserin ahlak anlayışı salt bir eylemden ibaret olmayıp “kalple akletmek” ilkesi doğrultusunda ve bir hakikat bilgisine göre eylemde bulunmak biçimindedir.

KAYNAKÇA

- H. Özbay (Prof. Dr. Esad Coşan'ın tenkidli basımından sadeleştiren), “Hacı Bektaş-ı Veli Makalat”, Kültür Bakanlığı Yay., Ank., 1990.
- Şakir Keçeli, Aziz Yalçın, “Alevilik – Bektaşilik Açısından Din Kültür ve Ahlak Bilgisi”, Ardıç Yay., Ank., 1996.
- M. Es'ad Coşan, “Makalat-ı Hacı Bektaş-ı Veli, İnceleme, Mensur ve Manzum Metin Sadeleştirme”, Server İletişim, 2013, İstanbul.
- Sait Aykut (Yayına hazırlayan), “Makalat Hacı Bektaş-ı Veli”, Etkileşim Yay., 3. Baskı, İst., Aralık, 2011.

Moral Perception in The Four Elements Allegory in Makâlât

Research Article

Resul BAL

Sakarya University
Institute of Social Sciences, Department of
Philosophy, History of Philosophy Graduate
Student, resullbal@hotmail.com
ORCID: 0009-0008-0888-2964

DOI: 10.5281/zenodo.11099217

ABSTRACT

In Makalat, it is envisaged that individual salvation will be possible with the control of one's hands, waist and tongue, as well as with an understanding of morality that is shaped by commanding goodness to the society and keeping goodness alive, and based on the individual. It is explained that this understanding is possible by passing through the paths of sharia, sect, truth and knowledge, and in this process, it is explained which stages the individual will go through in his life, how and what he will do. In this study, the allegory of the four elements (air, fire, water, earth) that Hacı Bektaş Veli uses to explain the nature of man in Makalat, and then the allegory of these four elements that the servant will use to reach God, and the "four gates" (shariah, tariqat, ingenuity, truth) relationship will be tried to be explained.

Key Words: Makalat, Hacı Bektaş Veli, Four Elements, Ingenuity, Morality, Shariah, Tariqat

Yetenek ve İş Bulma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırma Makalesi

Ercan TOKUL

Sakarya Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi ve
Endüstri İlişkileri, Yüksek Lisans Öğrencisi
tokulercan_61@hotmail.com
ORCID:0000-0002-1727-461x

DOI: 10.5281/zenodo.11099241

ÖZET

Bu araştırma yetenek ve istihdam arasındaki karmaşık dinamikleri inceleyerek, yeteneğin istihdam edilebilirliği nasıl etkilediğine dair kapsamlı bir görüş sunmayı amaçlamaktadır. Çalışma tarama modeli kapsamındadır. Araştırmanın evreni farklı sektörlerde, farklı mesleklerde, farklı yetenek seviyelerinde ve istihdam durumlarında bireyleri kapsamaktadır. Örneklem seçiminde ise basit tesadüfi örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu bağlamda 18-46 yaş aralığında, belirli bir eğitim seviyesine sahip, farklı deneyim düzeylerine ve iş rollerine sahip 100 katılımcı araştırmaya dahil edilmiştir. Katılımcıların yetenek ve istihdam arasındaki ilişki hakkındaki görüşlerini değerlendirmek için beşli Likert tipinde bir ölçek kullanılmıştır. Veriler Google Forms üzerinde oluşturulan bir anket formu kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizi, Google Forms üzerinden toplanan anket verileri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öncelikle, toplanan veriler sayısal formatta düzenlenmiş ve istatistiksel analiz için hazırlanmıştır. Ardından, frekans dağılımları ve yüzdeler hesaplanarak ölçekte yer alan ifadelerin katılımcılar arasında ne kadar yaygın olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın sonunda iş arayanların yetenek ve becerilerinin iş bulma sürecinde kritik bir rol oynadığı görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu kendi uzmanlık alanlarında iş bulurken, yeteneklerin diplomadan daha etkili olduğunu düşünmektedir. Ancak, bazıları yetenek geliştirmek için özel çaba göstermemektedir. Kişisel ve duygusal yeteneklere de önem verilirken, spor, sanatsal ve iletişim becerilerine vurgu yapılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yetenek, Yetenek Yönetimi, İş Bulma, İnsan Kaynakları Yönetimi.

GİRİŞ

Günümüzde iş dünyasının dinamiklerinden en büyük etkiye sahiplik yapan globalleşme, teknolojinin gelişimi ile bilgiye erişimin kolaylaşması iş hayatında rekabeti arttırıcı etkilere sebep olmaktadır. Modern iş piyasasının dinamik ve sürekli gelişen manzarası, kariyer yörüngelerini şekillendirmede yeteneğin değerini giderek daha fazla vurgulamaktadır. Bireysel yetenek ve istihdam sonuçları arasındaki bağlantı, gelişen işgücü piyasası ortamında önemli bir

ilgi konusudur. Yetenek artık küreselleşen iş piyasalarında aranan kaçınılmaz bir kriter haline gelmektedir. Yetenek şirketler açısından kıymetli, kopyalanamaz ve üretken bir iş ortamı yaratma yolunda en önemli planlamalarının başında yer almaktadır. Bu makalenin temel amacı, kariyer ilerlemesini hızlandırmada ve yüksek kaliteli istihdam fırsatlarını güvence altına almada çok önemli bir faktör olan yetenek dinamiklerini incelemektir. Yeteneğin çift taraflı etkisi olduğu sadece istihdam sağlayan için değil istihdam edilen içinde değeri ve anlamı büyük önem taşımaktadır. Bireyler artık şirketlerin yetenekli ya da yeteneği keşfedilmeye elverişli çalışanlar aradığının farkında bir tavır göstermektedirler. Bu çalışmanın önemi, yetenek odaklı istihdam sürecinin daha geniş bir şekilde anlaşılmasına katkıda bulunma potansiyelinde yatmaktadır. İş piyasalarının giderek daha rekabetçi hale geldiği ve vasıflı personele olan talebin tüm zamanların en yüksek seviyesine ulaştığı bir çağda, doğuştan gelen ve sonradan geliştirilen yeteneğin rolünü anlamak adına büyük bir önem kazanmaktadır. Yetenek ve istihdam sonuçları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu makale, yetenek yönetimi söylemine ve bunun günümüz iş piyasasındaki etkilerine yeni bir boyut kazandırmaya çalışmaktadır. Yetenek kavramının artık yaşamımızın tüm noktalarına yayıldığı ve eylem odaklı bir dönüşüm yaşadığı kaçınılmaz bir gerçekliktir. Yeteneğe ihtiyacın duyulduğu ortamlar artık sadece belirli bir yarışın olduğu spor, bilim, edebiyat gibi alanlarında ötesine geçerek günlük yaşamımızda değil aynı zamanda iş hayatımızda ve yapılacak görevlerimizde de yeteneklerimiz önem arz etmektedir (Öksüz, 2020). Günümüz iş piyasasında yeteneğin önemi, her geçen gün artan rekabet ve sürekli değişen teknolojik gereksinimler göz önünde bulundurulduğunda daha da belirgin hale gelmektedir. Yetenekli çalışanların varlığı, yenilikçi olma, değer sağlama, rekabet ortamında fark yaratma ve üstün performans sergileme açısından temel bir kaynak olarak kabul edilmektedir (Doğan ve Demiral, 2008). Şirketler/organizasyonlar, kabiliyetli çalışanları şirkete kazandırma, yetenek havuzu oluşturma, kuruma olan bağlılığını sürekli hale getirmek için kariyer, liderlik, koçluk, mentorluk gibi birçok yeniliği şirketlerinin uzun vadeli planlarına dahil etmişlerdir. Özellikle teknolojik ve toplumsal değişimlerin hızlandığı günümüzde, işletmelerde değer yaratmanın anahtarı olarak yetenek karşımıza çıkmaktadır (Erdoğan, 1999). Teknolojik gelişmeler hızlı karar verebilmeyi, yorumlamayı ve görünmeyeni arayarak değer yaratacak iş yapış biçimleri ortaya sunmayı hedeflemektedir. Şirketler bu hedefleri en kolay haliyle hayata geçirebilmek için yetenekli iş gücü istihdamı için çalışmaları öncelikli hale getirmiştir. Bunun için birçok şirket yetenek kazanımı ile ilgili stratejik, operasyonel ve kurumsal açıdan aksiyon almışlardır. Günümüzde birçok şirket yetenek kazanımı programları ile hem yeteneğini ispatlamış olan kişileri hem de keşfedilmeyi bekleyen yetenekleri kurumlarının sistemleri içinde yer alacak şekilde dizayn etmeyi amaçlamaktadır.

Yetenekli bireylerin işletmeler için stratejik bir mücadele haline geldiği ve bu bireylerin işletmelerin sürdürülebilirliği ve rekabet üstünlüğü için hayati önem taşıdığı görülmektedir (Lewis ve Heckman, 2006). Sonuç olarak, günümüz iş piyasasında yetenek, işletmelerin başarısını doğrudan etkileyen ve onları rakiplerinden ayıran temel bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır. Bu makale, yetenek ve istihdam arasındaki karmaşık dinamikleri inceleyerek, yeteneğin istihdam edilebilirliği nasıl etkilediğine dair kapsamlı bir görüş sunacaktır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yetenek Kavramı

Yetenek Kavramı Yetenek, genel olarak bir kişinin bir şeyi anlama veya yapabilme niteliği olarak tanımlanabilir (Türk Dil Kurumu Sözlüğü). Bu kavram, bireyin kalıtsal özelliklerine dayanmakta ve onun öğrenme kapasitesini çerçevelemektedir. Dünyaca ünlü danışmanlık firması McKinsey & Company'ye göre, yetenek bir kişinin bilgi, deneyim, zeka, yargı, tutum, karakter ve dürtü gibi kendine özgü ve doğuştan gelen özellikleridir (Michaels vd., 2001; Beechler ve Woodward, 2009). Yetenek aslında kişilerin bir işi en iyi şekilde yapabileceği durumların sonucu olarak ortaya çıkan bir olgudur. Yetenek, doğuştan gelen yeteneklerin ötesine geçerek yaşam içerisinde ve çeşitli sektörlerde oldukça rağbet gören geliştirilmiş beceri, bilgi ve yetkinlikleri kapsamaktadır. Yeteneğin daha geniş kişilerarası beceriler ve liderlik niteliklerine kadar bir dizi özelliği kapsamaktadır. Yetenek kavramının, yalnızca "doğuştan gelme" olarak görülüp sınırlandırılmamalı, aynı zamanda onu kullanma kabiliyetini de ifade etmelidir (Balcerzyk ve Materac, 2019). Yetenek doğuştan ve sonradan kazanılabilir olarak iki farklı şekilde ortaya çıkabilir. Yeteneğin doğuştan gelen, kişinin diğerlerinden daha iyi olduğuna ya da yaptığı özel bir potansiyele işaret ettiğini ifade eden Akar (2015) Akar, yeteneğin genel özelliklerini şu şekilde özetlemiştir;

- Doğuştan gelen varoluşsal yapıdır,
- Belli ve özel alanlardaki üst düzey kabiliyetlerdir, Kişiye özel bir beceridir,
- Kişiyi ustalık düzeyine ulaştırır,
- Beceri ve yeterlik geliştirmeye temel teşkil eden; öğrenme, üretme, sergileme gücü olarak kişinin potansiyelini vurgular, Öğrenme ortamı ile kişinin yeteneği performansa ve başarıya yansır,
- Yetenek ve performans arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır; yetenek arttıkça performans artar,
- Doğal yetenek, öğrenme ortamı, beceri olarak üç bileşenden oluşur,
- Gelişimsel/geliştirilebilir bir yapıdır.

Daha bütünsel bir yetenek algısına doğru geçiş, kuruluşların teknik yeteneklerin yanı sıra sosyal becerilere de giderek daha fazla değer verdiğini gösteren güncel araştırmalardaki bulgularla uyumludur. İş dünyasında yetenek algısı önemli ölçüde değişmiştir. Modern kuruluşlar yeteneği yenilikçiliğin, üretkenliğin ve rekabet avantajının temel itici gücü olarak görmektedir. Bu durum, önde gelen şirketlerin yetenek yönetimini stratejik hedeflerine entegre ettikleri açıkça görülmektedir.

İşletmeler açısından rekabet ortamında sadece yetenekli çalışanlara sahip olmak yeterli değildir. Yetenekli çalışanları, işletmelerin kısa ve uzun vadeli hedefleri ile uyumlu hale getirerek etkili bir şekilde kullanımına destek olacak uygulamalara ihtiyaç bulunmaktadır. Bu noktada "yetenek yönetimi" kavramı karşımıza çıkmaktadır (Lewis ve Heckman, 2006).

Yetenek kavramını işyeri bağlamında anlamak, istihdam ve kariyer gelişimi üzerindeki etkisini kavramak açısından çok önemlidir. Yeteneğin insan kaynakları alanındaki geniş tanımı profesör Dave Ulrich tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre yetenek bugünün ve yarının görevlerini yerine getirmek olan yetkinlik, firmanın başarılı olması için ekstra enerji sunabilmek olan bağlılık ve çalışanların işleri aracılığı ile yaptıkları katkıların çarpımı ile oluşmaktadır (Dave, 2007). Yeteneğin ve yetenekli çalışanların iş dünyasının vazgeçilmez konuları haline geldiği günümüzde şirketler İnsan Kaynakları departmanı içerisinde Yetenek yönetimi ile rekabetini güçlendirebilir hale getirmeyi amaçlamaktadır. Yetenek yönetimi, insan

kaynakları felsefesinde yer alan ve yetenekli çalışanların örgütler için sağladığı rekabet avantajını vurgulayan bir istihdam sürecinin parçasıdır. Yetenek yönetimi, işletmenin rekabet stratejisini destekleyecek iş gücü planının yapılması, mevcut yeteneklerin analiz edilerek ihtiyaç duyulan ilave yeteneklerin belirlenmesi, nitelikli adayların cezbedilmesi için uygun ortamın yaratılması, var olan yeteneklerin geliştirilmesi ve elde tutulması için stratejik temelli insan kaynakları yönetimi (İKY) faaliyetlerini kapsayan bir süreçtir (Alayoğlu, 2010). Yetenek yönetimi, örgütlerin rekabetçi pazar koşullarında varlıklarını sürdürebilmeleri ve hedeflerine ulaşabilmeleri için gerekli yeteneklerin örgütlere dahil edilmesi, elde tutulması ve geliştirilmesine yönelik stratejik ve sistematik bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım, "en iyi insanlara sahip olan organizasyonlar kazanır" ilkesine dayanır. 1990'lı yıllardan itibaren, örgütlerde stratejik bakış açısı ve uygulamaların önem kazanması, küreselleşmenin ve rekabetin artmasıyla birlikte yetenek yönetiminin önemi artmıştır. Yetenek yönetimi, yalnızca bir insan kaynakları kavramı değil, aynı zamanda en yetenekli çalışanları işe almaya, yönetmeye, geliştirmeye ve elde tutmaya da kapsayan stratejik bir süreçtir (Kurnaz, 2022). Yetenek, sistematik olarak geliştirilen yeti, beceri ve bilgi ile ulaşılan olağanüstü bir ustalık düzeyi olarak kabul edilir ve kurumlar/şirketler/organizasyonlar yetenekleri geliştirmek için sürekli eğitim yaklaşımı ile yeteneklerin kendilerini fark etmelerini ve güçlenmelerini amaçlar. Yetenek sadece eğitim ve teori açısından geliştirilebilir bir olgu olmamıştır, yetenek kişinin zamanla ve tecrübeleriyle farklı yönlerde yapıcı-onarıcı-çözücü etkileşimler kurma potansiyelidir (Ventegodt vd., 2003). Şirketler yetenek kavramının tüm perspektiflerini kabul ederek stratejilerini taklit edilemeyen rekabet gücünü yaratma ve organizasyon içinde kazanılan deneyimler sonucunda ortaya çıkan yetenek kazanımıyla işletmenin kurum kültürüyle işleyiş süreçlerinde uyum içerisinde olacak işletmenin temel yetenek omurgasını oluşturmaktır. Şirketlerin modern dünyanın rekabetçi ortamında yeteneklere verdiği değer tartışılmaz bir kavram haline gelmiş ve yeteneğin iş bulma sürelerine olumlu etkisi çok net gözlenir olmuştur. Şirketler yetenekleri keşfederek şirketlerine/organizasyonlarına rekabet avantajı sağlamayı amaçlamaktadır. Stratejik ekiplerin "Talent(Yetenek)" kavramı literatüre kelimeyi oluşturan her bir harften yola çıkarak (Deb, 2005);

- Triumph (Başarı),
- Ability (Kabiliyet),
- Leadership (Liderlik),
- Easiness (Pratiklik),
- New-fangled (Yaratıcılık)
- Time (Zaman)" oluşturulmuştur.

İşletmelerin hayatına oldukça hızla giren ve önem taşıyan yetenek kavramının anlamı aslında yetenek kelimesinin içinde saklı olan bu kavram; belli bir süre içerisinde, işi yaparken pratik olacak şekilde yaratıcılığı da kullanarak başarı elde etmeye ve kişilere ilham verip kişileri harekete geçirebilmeye yetenek, şirketlerin bunu yönetme sistemine de yetenek yönetimi denilmektedir. İş hayatı açısından yetenek kavramını tanımlarsak, "işletmenin ve organizasyonun geleceğine rol model olabilecek düzeyde güçlü nitelikleri olan, yönetsel ve teknik pozisyonları doldurma potansiyeline sahip geleceği parlak çalışanlar" biçiminde ifade edilebilir (Alayoğlu, 2010). Tüm şirketler performans ve karlılıklarını arttırmak, gelecekteki faaliyetleri için önemli bir ayrıcalık yaratabilmek amacıyla çeşitli beceri setleri olan iş gücüne

sahip olmalıdır. İşletmeler modern yeteneklere sahip çalışanlarla sürdürülebilir ve rekabet edebilir hale gelmeyi amaçlamaktadır. Modern yetenekler, iş dünyasında başarı ve rekabet avantajı sağlamak için gerekli olan çeşitli beceri ve yetkinlikleri ifade eder (McCauley ve Wakefield, 2006). Modern yetenekleri, sadece teknik becerileri değil, aynı zamanda uyum sağlama, yenilik ve liderlik gibi yumuşak becerileri de içeren bir yetenekler kombinasyonu olarak tanımlamaktadırlar. Bu yetenekler, iş dünyasının değişen doğasını ve iş yerinde bilişsel ve duygusal zekânın artan önemini yansıtmaktadır.

Modern iş dünyasında yetenekler, sürekli değişen teknoloji ve iş pratikleri nedeniyle sürekli evrilmektedir. Genel olarak, bugünün işgücünün sahip olması gereken bazı kritik modern yetenekler şunları içerir:

Teknolojik Beceri: Yeni teknolojilere uyum sağlayabilme ve onları iş süreçlerine entegre edebilme yeteneği. Bu, temel bilgisayar becerilerinden yapay zekâ, makine öğrenimi, veri analizi ve yazılım geliştirme gibi daha gelişmiş konulara kadar değişebilir.

Yaratıcılık ve İnovasyon: Yeni fikirler üretebilme, yaratıcı çözümler geliştirme ve yenilikçi yaklaşımlar benimseme yeteneğidir.

Eleştirel Düşünme: Karşılaşılan sorunları analiz etme ve etkili çözümler üretebilme yeteneği.

Sosyal ve Duygusal Zeka: İnsanlarla etkili bir şekilde iletişim kurma, empati kurma ve sosyal etkileşimlerde başarılı olma yeteneğidir.

Öğrenme ve Uyum Yeteneği: Değişen şartlara ve süreçlere hızlı bir şekilde uyum sağlayabilme ve sürekli öğrenme arzusudur.

Kültürel Çeşitlilik ve Küresel Perspektif: Farklı kültürler ve bakış açılarına saygı duyma ve bunları anlama yeteneğidir.

Proje Yönetimi ve Organizasyonel Beceriler: Projeleri etkili bir şekilde planlama, yönetme ve sonuçlandırma yeteneğidir.

Liderlik ve Takım Çalışması: Hem bireysel hem de takım olarak etkili çalışabilme ve gerektiğinde liderlik yapabilme becerisidir.

Dijital Okuryazarlık: Dijital araçları ve platformları etkili bir şekilde kullanabilme ve bu alandaki güncellemeleri takip etme yeteneğidir.

Sürdürülebilirlik ve Çevresel Bilinç: Çevresel sürdürülebilirlik ve yeşil iş pratikleri konusunda bilgi sahibi olma ve bu konularda sorumluluk almaktır.

Bu yetenekler, günümüzün hızla değişen iş dünyasında başarılı olmak için kritik öneme sahiptir. Özellikle teknoloji ve küreselleşme ile ilgili yetenekler, işgücünün gelecekteki yönelimlerini şekillendirmede önemli rol oynamaktadır. Whirpol işletmesi yönetim kurulu başkanı ve CEO'su David Whitman; "Gecenin bir yarısında beni uykumdan uyandıran şey ekonomiye ne olacağı ya da rakiplerimizin ne yapacağı değil, yeni stratejiler geliştirebilmede gerekli yeteneklere sahip olup olmadığımızdır" diyerek yeteneğin önemine vurgu yapmıştır (Pepe, 2007).

Yetenek yönetimi işletmelerin sürekli büyüyerek pazarda faaliyetlerini sürdürmesini sağlayan bir anlayıştır. İşletmelerde yenilikçi olmak, değer sağlama, rekabette fark ortaya koyma ve üstün performans sağlama açısından yetenekli çalışanlara sahip olmak ve bu çalışanlardan en üst seviyede yararlanma anlamına gelmektedir (Uslu, 2014). Küreselleşme ve teknolojik yeniliklerin etkisiyle ortaya çıkan bilgi toplumunda, işletmelerin ve insan

kaynaklarının yapısında da değişimler meydana gelmiştir. Bu değişimler, iş gücü piyasasının beklentilerini karşılayacak mesleki donanımı sunan eğitim fırsatlarının yaratılmasını ve eğitim sonrasında bu donanımı istihdam ile buluşturacak programların düzenlenmesini ön plana çıkarmıştır. Yetenekli çalışanların şirketler tarafından tercih edilmesini öncelik ve bir rekabet unsuru haline getirmiştir. Yetenek yönetimi, örgütlerin rekabetçi pazar koşullarında varlıklarını sürdürebilmeleri ve hedeflerine ulaşabilmeleri için gerekli yeteneklerin örgütlere dahil edilmesi, elde tutulması ve geliştirilmesine yönelik stratejik ve sistematik bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım, "en iyi insanlara sahip olan organizasyonlar kazanır" ilkesine dayanır. 1990'lı yıllardan itibaren, örgütlerde stratejik bakış açısı ve uygulamaların önem kazanması, küreselleşmenin ve rekabetin artmasıyla birlikte yetenek yönetiminin önemi artmıştır. Yetenek yönetimi organizasyondaki insan sermayesine yönelik stratejik bir yaklaşımdır. Diğer bir ifadeyle, organizasyonun yüksek performans sergilemesi amacıyla çalışanların yeteneklerinin, işletmenin hedefleri ile uyumlu hale getirilmesi çalışmasıdır. Organizasyonda her kademedeki çalışanların potansiyellerini kullanmalarına olanak sağlanmasıdır (Redford, 2005).

Yetenek yönetimi, organizasyonun hedeflerine ulaşmak amacıyla önemli pozisyonların belirlenerek pozisyonun gerektirdiği yetenekli çalışanların belirlenmesi sonucunda bu çalışanların ilgili pozisyonlara yerleştirilmesi sürecidir. Yetenek yönetiminde amaç, gerekli eğitim ve gelişim programlarına katılım sağlayan çalışanların sahip oldukları gizli yetenekleri ortaya çıkararak, kariyerlerinin planlanması ve işletmeye olan bağlılıklarının artırılması için yeni çalışmaların yapılmasıdır.

Tanımlamalardan da görüldüğü üzere, organizasyonlar açısından rekabeti arttırmak ve sürdürülebilir başarı için yetenek yönetim anlayışı çok önemli bir yer tutmaktadır. Bu bağlamda, yetenek tanımı ve iş algısı, özellikle değişen iş dünyası koşullarında bireylerin ve organizasyonların başarısını etkileyen kritik unsurlar haline gelmiştir. Yetenek yönetimi, bireylerin doğuştan gelen ve geliştirilebilen yeteneklerini maksimize ederek hem bireysel hem de örgütsel başarıya katkı sağlayan stratejik bir süreç olarak değerlendirilmelidir. Şirketler istihdam süreçlerinde yeteneği bir zamanların en önemli kriteri olan lisans diploması ile eş değer hale getirmiştir.

Yetenek ile İş İlişkisi

Yetenek ve iş ilişkisi, iş dünyasında bireylerin ve organizasyonların başarısı için kritik bir faktör olarak kabul edilir. Bu kavramsal ilişki, bireylerin sahip olduğu yeteneklerin ve becerilerin, iş performansına ve kariyer gelişimine nasıl katkıda bulunduğunu incelemektedir. İş dünyasında yetenek, genellikle bireyin doğal yetenekleri, becerileri, bilgisi ve deneyimleri olarak tanımlanır ve bu özelliklerin iş yerinde nasıl uygulandığına odaklanılır (Barney, 1991). Yetenekli bireyler genellikle daha yüksek iş performansı gösterirler ve işlerinde daha yenilikçi ve üretken olabilirler (Wright vd., 1994).

Yetenek ve iş arasındaki ilişki, aynı zamanda işe uygunluk ve iş performansını da içerir. Yeteneklerin iş gereksinimleriyle ne kadar uyumlu olduğu, bireyin iş performansını ve verimliliğini doğrudan etkiler (Schuler ve Jackson, 1987). İşletmeler, yetenek yönetimi stratejileri aracılığıyla doğru yetenekleri çekmek, geliştirmek, motive etmek ve elde tutmak için çeşitli insan kaynakları uygulamaları geliştirirler, bu da işletmenin genel başarısı ve rekabet gücü için hayati öneme sahiptir (Becker ve Huselid, 2006).

Kariyer gelişimi bağlamında, yetenekli bireyler genellikle kariyerlerinde daha hızlı

ilerler ve daha yüksek sorumluluk gerektiren pozisyonlara terfi ederler (Judge vd., 1995). Bu durum, yeteneklerin kariyer fırsatlarına erişimde ve profesyonel gelişimde önemli bir rol oynadığını gösterir.

Özetle, yetenek ile iş ilişkisi, bireylerin ve işletmelerin başarısını etkileyen karmaşık ve çok boyutlu bir etkileşimi temsil eder. Bu ilişki, bireylerin kariyer başarısını ve işletmelerin verimliliği ve rekabet gücünü doğrudan etkiler ve bu nedenle stratejik insan kaynakları yönetimi ve yetenek yönetimi uygulamalarında merkezi bir yere sahiptir.

Yeteneğin İş Bulma (İstihdam) Üzerindeki Etkileri

Yetenek, bireylerin iş bulma sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Birçok araştırma, bireylerin sahip oldukları yeteneklerin, iş bulma sürecinde başarılarını belirlemede etkili olduğunu göstermektedir (Smith, 2019). Özellikle, işe alım sürecinde, işverenler genellikle adayların teknik becerilerini, deneyimlerini ve diğer yeteneklerini değerlendirerek en uygun adayı seçmeye çalışırlar (Brown ve Jackson, 2020). Birçok işveren, adayların belirli bir işte üstün performans gösterme potansiyelini değerlendirmek için onların sahip olduğu yeteneklere odaklanmaktadır (Johnson, 2018).

Ayrıca, yeteneklerin iş bulma üzerindeki etkisi, adayların iş arama stratejilerini şekillendirebilir. Bazı bireyler, sahip oldukları özel yetenekler veya becerileri vurgulayarak iş başvurularını güçlendirebilirler (Lee vd., 2021). Ayrıca, iş arayanlar, sahip oldukları yetenekleri geliştirerek ve çeşitli deneyimler edinerek iş bulma şanslarını artırabilirler (Johnson ve Smith, 2017).

Sonuç olarak, yeteneklerin iş bulma üzerindeki etkileri oldukça önemlidir ve bireylerin iş arama sürecinde dikkate almaları gereken önemli bir faktördür. İşverenlerin yetenekleri değerlendirmesi ve adayların da sahip oldukları yetenekleri vurgulaması, iş bulma sürecinde başarıyı etkileyebilir.

İş bulmada yeteneğin rolü, genellikle yetenek yönetimi ve iş piyasası dinamikleriyle yakından ilişkilidir. Bu kapsamda, iş arama ve iş bulmada yeteneğin rolüne dair genel bir değerlendirme yapmak mümkündür:

Yetenek Çekme ve Elde Tutma: İşletmeler, yetenekli bireyleri çekmek ve elde tutmak için çeşitli programlar ve stratejiler geliştirmektedir. Bu stratejiler, iş arayan bireylerin yeteneklerine ve işletmenin ihtiyaçlarına göre şekillenir.

Genç Yetenek Programlarının Etkisi: Özellikle büyük kurumsal şirketler tarafından yürütülen genç yetenek programları (staj ve eğitim programları gibi), iş bulma sürecinde önemli bir faktör olabilir. Bu programlar, katılımcılara iş dünyası deneyimi sağlar ve işe alım süreçlerinde avantaj yaratır.

Kariyer Gelişimi ve İş Piyasası Etkileşimi: Yetenek yönetimi, bireylerin kariyer gelişimlerini destekleyerek iş piyasasında daha rekabetçi hale gelmelerine yardımcı olur. Bu, iş arama sürecinde yeteneklerin doğru şekilde sergilenmesi ve geliştirilmesi anlamına gelir.

Sektörel ve İş Alanı Etkileri: Farklı sektörler ve iş alanları, yetenek talepleri açısından farklılık gösterebilir. Bu nedenle, bireylerin yeteneklerini, ilgi alanlarına ve hedefledikleri sektöre uygun şekilde geliştirmeleri önemlidir.

Yetenek Yönetimi Programlarının Ölçülmesi: İşletmeler, yetenek yönetimi programlarının etkinliğini ölçerek, hangi stratejilerin işe yaradığını ve hangi alanlara odaklanılması gerektiğini belirleyebilir. Bu, iş piyasasında etkili bir işgücü oluşturmak için

önemlidir.

Sonuç olarak, yeteneğin iş bulma süreci üzerindeki etkileri, yetenek yönetimi stratejileri ve iş piyasasındaki dinamiklerle yakından ilişkilidir. İş arayan bireyler için, kendi yeteneklerini tanımak, geliştirmek ve etkili bir şekilde sunmak, iş bulma sürecinde kritik öneme sahiptir.

YÖNTEM

Yetenek ve istihdam arasındaki karmaşık dinamikleri inceleyerek, yeteneğin istihdam edilebilirliği nasıl etkilendiğine dair kapsamlı bir görüş sunmayı amaçlayan bu çalışma tarama modeli kapsamındadır. Araştırmanın evreni farklı sektörlerde, farklı mesleklerde, farklı yetenek seviyelerinde ve istihdam durumlarında bireyleri kapsamaktadır. Örneklem seçiminde ise basit tesadüfi örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu bağlamda 18-46 yaş aralığında, belirli bir eğitim seviyesine sahip, farklı deneyim düzeylerine ve iş rollerine sahip 100 katılımcı araştırmaya dahil edilmiştir. Katılımcılara ait demografik bilgiler tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Demografik Bilgi	Frekans	Yüzde (%)
Yaş Aralığı		
18-25	31	31
26-35	39	39
36-45	21	21
46 ve üstü	9	9
Cinsiyet		
Kadın	59	59
Erkek	41	41
Medeni Durum		
Bekâr	71	71
Evli	29	29
Eğitim Durumu		
Lise	21	21
Ön Lisans	14	14
Lisans	46	46
Yüksek Lisans	14	14
Doktora	5	5
Çalışma Durumu		
Çalışıyor	71	29
Çalışmıyor	21	26.25
İş arıyor	8	16
Çalışma Yılı		
1-5 yıl arası	42	42
6-10 yıl arası	28	28
11-15 yıl arası	18	18
16 yıl ve üzeri	12	12

İş Arama Süresi		
0-3 ay	43	43
4-6 ay	19	19
7-12 ay	28	28
1 yıl ve üzeri	10	10
İş		
Memur	22	22
Yönetici	16	16
Uzman	31	31
Teknik Personel	24	24
Yardımcı Personel	9	9
İş Değişimi Düşünüyor Mu?		
Evet	41	41
Hayır	59	59

Katılımcılara ait demografik bilgilerine bakıldığında yaş aralıklarına bakıldığında 26-35 yaş aralığının %39 ile en fazla temsil edildiği görülmektedir. Cinsiyet dağılımında ise kadınlar %59 ile biraz daha fazla temsil edilirken, erkeklerin oranı %41 olarak kaydedilmiştir. Medeni durumda bekârlar %71'lik oranlarıyla çoğunluğu oluştururken, evli olanların oranı %29'da kalmaktadır. Eğitim durumuna bakıldığında ise lisans mezunları %46 ile en fazla temsil edilen grup olmuştur. Çalışma durumunda çoğunluk %71 ile çalışanları oluştururken, iş arayanların oranı %16 seviyesindedir. İş arayanlar içinde düşünenlerin oranı %41 iken, iş değişimi düşünenlerin oranı ise %59'dur. Çalışma yılı ve iş arama süresi verileri incelendiğinde, 1-5 yıl arası çalışanların ve 0-3 ay arası iş arayanların oranlarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Katılımcıların yetenek ve istihdam arasındaki ilişki hakkındaki görüşlerini değerlendirmek için beşli Likert tipinde bir ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek, katılımcılara belirli ifadelerle ilgili görüşlerini ifade etmeleri için bir ölçüt sağlamış ve katılımcıların kullanılan yetenek ve istihdam arasındaki ilişkiye yönelik tutumlarının belirlenmesine olanak tanımıştır. Ölçek, araştırmanın amacına uygun olarak araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Öncelikle, literatür taraması yapılarak yeteneklerin istihdamda ne kadar önemli olduğu, iş performansını nasıl etkilediği veya işe alım sürecinde ne kadar önemli olduğu hakkında bilgi edinilmiştir. Daha sonra, bu bilgiler ışığında, ölçeğin oluşturulması için uygun maddeler belirlenmiştir. Ölçeğin maddeleri, katılımcıların görüşlerini belirtmelerini sağlayacak şekilde dengeli bir şekilde dağıtılmıştır. Ölçek toplamda 33 sorudan oluşmaktadır ve altı ana kategoriye ayrılmıştır. İlk kategori, iş bulma ve işteki durumu değerlendirirken (5 soru), diğer kategoriler yetenek ve beceriler (5 soru), kişisel ve duygusal yetenekler (5 soru), sanatsal ve yaratıcı beceriler (4 soru), el becerileri ve fiziksel yetenekler (3 soru) ile liderlik ve iletişim becerilerini (6 soru) ele alır. Her bir soru, kişinin kendi algılarını, yeteneklerini ve deneyimlerini ifade etmesini sağlar. Bu ölçek, bireylerin güçlü yönlerini ve gelişim alanlarını anlamalarına yardımcı olacak şekilde hazırlanmıştır. Her bir soruya kişinin kendisine yönelik duygu, düşünce ve deneyimlerine dayanarak yanıt vermesi beklenir. Ölçeğin son halinin oluşturulmasından sonra, uzman tarafından gözden geçirilmiş ve gerektiğinde düzeltilmiştir. Son olarak, ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği için ön testler yapılmış ve sonuçlar değerlendirilerek gerekli düzeltmeler

yapılmıştır. Böylece, araştırmanın amacına uygun, geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmiştir. Veriler Google Forms üzerinde oluşturulan bir anket formu kullanılarak toplanmıştır. Anket formu, araştırmanın amacına uygun olarak tasarlanmış ve her bir katılımcıya elektronik olarak gönderilmiştir. Katılımcılar, belirlenen soruları yanıtlayarak kendi görüşlerini belirtmişlerdir. Verilerin analizi, Google Forms üzerinden toplanan anket verileri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öncelikle, toplanan veriler sayısal formatta düzenlenmiş ve istatistiksel analiz için hazırlanmıştır. Ardından, frekans dağılımları ve yüzdeler hesaplanarak ölçekte yer alan ifadelerin katılımcılar arasında ne kadar yaygın olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, ortalama gibi istatistiksel ölçütler kullanılarak Katılımcıların yetenek ve istihdam arasındaki ilişkiye yönelik tutumları genel olarak değerlendirilmiştir.

BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya sonunda elde edilen bulgular sunulmakta ve yorumlanmaktadır. Katılımcıların ölçek sorularına verdikleri yanıtların frekans ve ortalamaları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: Katılımcıların Ölçek Sorularına Verdikleri Yanıtların Frekans ve Ortalamaları

Soru	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum	Ortalama
İş Bulma ve İşteki Durum						
Uzun süre iş aradım		3	0	0	0	3,43
Kendi alanımla ilgili bir işte çalışıyorum	2	3		8	0	3,86
Kendi imkânlarımla iş buldum	2	3		2	8	3,97
Şu an çalıştığım işin bana uygun olduğunu düşünüyorum	3	8		8	2	3,85
İşimi seviyorum	9	7		0	0	3,73
Yetenek ve Beceriler						
Yetenek geliştirme yerine bilgi edinmeye çaba gösterdim		2	4	7	8	3,47
Yeteneğimi geliştirmek için bir uğraşım olmadı	8		1	2	1	3,93
Yeteneğin iş bulmada önemli olduğunu düşünüyorum	4	3		0	8	3,63
Yeteneğin iş bulmada diplomadan daha etkili olduğunu düşünüyorum	3	8	3	2	4	3,97
Kişisel ve Duygusal Yetenekler						

Analitik düşünce becerisine sahibim	1	1		8	1	,83	3
Sorun çözme becerisine sahibim	8	9	0	9	4	,93	3
Kavrama becerim yüksektir	6	6		2	2	,05	4
Öğrenme becerim yüksektir	4	2	1	8	5	,73	3
Sayısal becerilerim yüksektir	8	3		8	2		4
Sezgilerime güvenirim	7	2	0	9	2	,68	3
Duygularımı kontrol edebilir ve yönetebilirim	2	1		4	9	,12	4
Sorumluluk alabilirim	9	2		9	2	,87	3
Risk yönetme becerim yüksektir	3	7	5	7	8	,88	3
Değişikliklere kolay uyum sağlayabilirim	0	0		3	8	,8	3
Sanatsal ve Yaratıcı Beceriler							
Sanatsal becerilerim yüksek	2	9	0	3	6	,13	4
Sanat alanında çalışmalarım var	7	4	3	7	9	,9	3
Sporla uğraşıyorum	2	1		1	8	,83	3
Yazı yazma becerim gelişmiştir	4	8	0	0	8	,8	3
El Becerileri ve Fiziksel Yetenekler							
El becerilerim var	9	4	2	8	7	,78	3
Hızlı hareket edebilirim ve pratik yaparım	3	1		0	7	,9	3
Konuşma becerim ve diksiyonum gelişmiştir	1	2	0	3	4	,73	3
Liderlik ve İletişim Becerileri							
Liderlik özelliğim yüksektir	2	1		3	6	,8	3
İkna kabiliyetim yüksektir	4	4	4	5	3	,75	3
Takım çalışmasına yatkınım	2	9	1	2	6	,78	3
İletişim becerim yüksektir	6	8		4	7	,67	3

Herkesle arkadaş olabilirim	0	2	0	2	6	,75	3
Her ortama kolay uyum sağlarım	4	9		0	8	,83	3
Yeniliklere açığımdır	3	0	1	2	4	,7	3

Tablo 2, iş arayan kişilerin yetenek ve becerilerini, iş bulma durumlarını ve işteki durumlarını göstermektedir. Öncelikle katılımcıların "İş Bulma ve İşteki Durum" kategorisi açısından verdikleri yanıtlar incelendiğinde veriler iş bulma süreciyle ilgili olarak, katılımcıların %40'ının uzun süre iş aradıklarını göstermektedir. Ancak, bu süreçte kendi imkânlarıyla iş bulanların oranı oldukça yüksektir (%63). Bu durum, katılımcıların aktif bir şekilde iş arama sürecine katıldıklarını ve kendi çabalarıyla iş bulma konusunda başarılı olduklarını göstermektedir. Kendi alanıyla ilgili bir işte çalışanların oranı (%61) oldukça yüksektir. Bu da katılımcıların genellikle kendi uzmanlık alanlarında iş bulduklarını ve iş bulma süreçlerinde belirli bir uzmanlık düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Katılımcıların çoğunluğu (%51) şu anki işlerinin kendilerine uygun olduğunu düşünmektedir. Ancak, işlerini sevme oranı (%56) ortalamanın biraz üzerindedir. Bu, katılımcıların işlerinden memnun olduklarını ancak bazıları için hala iyileştirme alanları olduğunu göstermektedir. Genel olarak, katılımcıların iş bulma süreçleri ve işteki durumları olumlu görünmektedir. Ancak, bazı katılımcıların hala iş arama sürecinde zorluklar yaşadığı ve işlerinden tam olarak memnun olmadıkları göz önünde bulundurulmalıdır.

"Yetenek ve Beceriler" kategorisi açısından elde edilen bulgular incelendiğinde işteki başarılarının temelinde yeteneklerinin önemli olduğunu düşünen katılımcıların oranı oldukça yüksektir (%57). Bununla birlikte, katılımcıların çoğunluğu (%61) yetenek geliştirmek için özel bir çaba göstermediklerini ifade etmektedir. Bu durum, bazı katılımcıların potansiyellerini tam olarak geliştirmek için fırsatları değerlendirme konusunda belirli bir isteksizlik içinde olabileceğini göstermektedir. Yeteneklerin iş bulma sürecinde önemli olduğunu düşünenlerin oranı yüksek (%57). Bu da katılımcıların iş arama ve işe yerleştirme sürecinde niteliklerini ve becerilerini önemsediklerini göstermektedir. Ayrıca, katılımcıların büyük çoğunluğu (%66) yeteneklerin, iş bulmada diplomadan daha etkili olduğunu düşünmektedir. Bu sonuç, katılımcıların sadece akademik başarıya değil, aynı zamanda pratik yeteneklere ve becerilere de önem verdiğini yansıtmaktadır. Genel olarak, katılımcıların çoğunluğu yeteneklerin iş bulma sürecinde kritik bir rol oynadığını kabul etmekte ve bu doğrultuda değerlendirme yapmaktadır. Ancak, bir kısmının yetenek geliştirme konusunda isteksiz olduğu ve bu konuda daha fazla çaba göstermeleri gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır.

"Kişisel ve Duygusal Yetenekler" kategorisi açısından değerlendirildiğinde Analitik düşünme becerisine sahip olduğunu ifade eden katılımcıların oranı yüksektir (%61). Bu, katılımcıların karmaşık sorunları çözmek ve bilgiyi analiz etmek konusunda yetkin olduklarını göstermektedir. Sorun çözme becerisine sahip olduğunu belirten katılımcıların oranı da oldukça yüksektir (%59). Bu, katılımcıların karşılaştıkları zorlukları çözmek için etkili stratejiler geliştirebildiğini göstermektedir. Kavrama becerisinin yüksek olduğunu ifade eden katılımcıların oranı oldukça dikkat çekicidir (%64). Bu, katılımcıların yeni bilgileri hızlı bir şekilde anlayabildiğini ve karmaşık konseptleri kolayca kavrayabildiğini göstermektedir. Öğrenme becerisinin yüksek olduğunu belirten katılımcıların oranı da önemlidir (%59). Bu,

katılımcıların sürekli olarak yeni bilgiler ve beceriler edinmeye açık olduklarını ve öğrenme sürecinde etkin olduklarını göstermektedir. Katılımcıların çoğunluğu (%63), sayısal becerilerinin yüksek olduğunu ifade etmektedir. Bu, katılımcıların matematiksel kavramları anlamakta ve sayısal verilerle etkili bir şekilde çalışmakta yetenekli olduklarını göstermektedir. Sezgilerine güvenme yeteneğine sahip olduğunu belirten katılımcıların oranı da önemlidir (%52). Bu, katılımcıların içgüdülerine ve sezgilerine güvenerek kararlar alabildiklerini göstermektedir. Duygularını kontrol edebilme ve yönetebilme yeteneğine sahip olduğunu ifade eden katılımcıların oranı yüksektir (%65). Bu, katılımcıların duygusal zorluklarla başa çıkma ve olumlu ilişkiler kurma konusunda becerikli olduklarını göstermektedir. Sorumluluk alma yeteneğine sahip olduğunu belirten katılımcıların oranı önemlidir (%64). Bu, katılımcıların işlerini zamanında ve sorunsuz bir şekilde yerine getirme konusunda güvenilir olduklarını göstermektedir. Risk yönetme becerisinin yüksek olduğunu ifade eden katılımcıların oranı da dikkate değerdir (%61). Bu, katılımcıların riskli durumlarla başa çıkma ve olası sonuçları değerlendirme konusunda yetenekli olduklarını göstermektedir. Değişikliklere kolay uyum sağlayabilme yeteneğine sahip olduğunu ifade eden katılımcıların oranı da önemlidir (%60). Bu, katılımcıların esneklik gösterme ve değişen koşullara hızlı bir şekilde uyum sağlama konusunda yetenekli olduklarını göstermektedir. Genel olarak, katılımcılar geniş bir yelpazede kişisel ve duygusal yeteneklere sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Bu yetenekler, iş yaşamında başarı ve etkili performans için önemli bir temel oluşturabilir.

"Sanatsal ve Yaratıcı Beceriler" kategorisi açısından elde edilen bulgular incelendiğinde katılımcıların %45'i sanatsal becerilerinin yüksek olduğunu belirtmektedir. Bu, katılımcıların sanatsal alanda yetenekli olduklarını ve yaratıcılıklarını ifade etmelerine işaret etmektedir. Sanat alanında çalışmaları olduğunu ifade eden katılımcıların oranı da önemlidir (%52). Bu, katılımcıların sanatsal yeteneklerini pratiğe döktüklerini ve sanat eserleri üretme konusunda aktif olduklarını göstermektedir. Sporla uğraşma alışkanlığı olan katılımcıların oranı da dikkate değerdir (%49). Bu, katılımcıların fiziksel aktiviteye ve sağlıklı yaşam tarzına değer verdiğini göstermektedir. Spor yapmak, yaratıcılığı artırabilir ve zihinsel sağlığı destekleyebilir. Yazı yazma becerisinin gelişmiş olduğunu ifade eden katılımcıların oranı da önemlidir (%52). Bu, katılımcıların iletişim becerilerinin güçlü olduğunu ve düşüncelerini yazılı olarak etkili bir şekilde ifade edebildiklerini göstermektedir. Genel olarak, katılımcılar sanatsal ve yaratıcı becerilere önem veriyor gibi görünmektedir. Sanat, spor ve yazı yazma gibi faaliyetler, katılımcıların kendilerini ifade etmelerine ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunabilir.

"El Becerileri ve Fiziksel Yetenekler" kategorisi açısından elde edilen bulgular incelendiğinde el becerilerine sahip olduğunu ifade eden katılımcıların oranı %53'tür. Bu, katılımcıların el işlerinde ve pratik faaliyetlerde yetenekli olduklarını göstermektedir. Hızlı hareket edebilme ve pratik yapma yeteneğine sahip olduğunu ifade eden katılımcıların oranı önemlidir (%59). Bu, katılımcıların fiziksel aktivitelerde çevik ve pratik olduklarını ve yeni beceriler edinme konusunda istekli olduklarını göstermektedir. Konuşma becerisi ve diksiyonunun gelişmiş olduğunu ifade eden katılımcıların oranı da önemlidir (%57). Bu, katılımcıların iletişim becerilerinin güçlü olduğunu ve kendilerini sözlü olarak etkili bir şekilde ifade edebildiklerini göstermektedir. Genel olarak, katılımcılar el becerilerine, fiziksel yeteneklere ve iletişim becerilerine önem vermektedir. Bu yetenekler, hem kişisel gelişim hem de iş yaşamında başarı için önemli olabilir. El becerileri ve pratik yetenekler, işte ve günlük

yaşamda pratik olabilmek için önemliyken, iletişim becerileri etkili iletişim kurma ve etkili bir şekilde ifade etme konularında önemlidir.

Son olarak "Liderlik ve İletişim Becerileri" kategorisi açısından elde edilen bulgular incelendiğinde liderlik özelliğine sahip olduğunu ifade eden katılımcıların oranı %53'tür. Bu, katılımcıların liderlik potansiyeline sahip olduklarını ve grupları yönlendirme ve motive etme yeteneklerine sahip olduklarını göstermektedir. İkna kabiliyetine sahip olduğunu ifade eden katılımcıların oranı da önemlidir (%59). Bu, katılımcıların başkalarını etkileme ve fikirlerini kabul ettirme konusunda yetenekli olduklarını göstermektedir. Takım çalışmasına yatkınlık ifade eden katılımcıların oranı da dikkate değerdir (%53). Bu, katılımcıların gruplarla uyumlu bir şekilde çalışabilme ve ortak hedeflere odaklanabilme yeteneklerine sahip olduklarını göstermektedir. İletişim becerisinin yüksek olduğunu ifade eden katılımcıların oranı önemlidir (%59). Bu, katılımcıların etkili iletişim kurma ve mesajlarını net bir şekilde iletebilme yeteneklerine sahip olduklarını göstermektedir. Herkesle arkadaş olabilme yeteneğine sahip olduğunu ifade eden katılımcıların oranı da dikkate değerdir (%53). Bu, katılımcıların sosyal becerilerinin güçlü olduğunu ve çeşitli kişilerle iyi ilişkiler kurabildiklerini göstermektedir. Her ortama kolay uyum sağlayabilme yeteneğine sahip olduğunu ifade eden katılımcıların oranı da önemlidir (%57). Bu, katılımcıların esneklik gösterme ve değişen koşullara uyum sağlama konusunda yetenekli olduklarını göstermektedir. Yeniliklere açık olduğunu ifade eden katılımcıların oranı da dikkate değerdir (%54). Bu, katılımcıların yeni fikirlere ve değişime açık olduklarını ve yenilikçi çözümler üretebileceklerini göstermektedir. Genel olarak, katılımcılar liderlik, iletişim ve sosyal becerilere önem vermektedir. Bu beceriler, iş yaşamında başarı için kritik öneme sahiptir, çünkü etkili liderlik, iletişim ve işbirliği, bir ekibin verimliliğini artırabilir ve hedeflere ulaşmada önemli bir rol oynayabilir.

Katılımcıların cevapları bir arada değerlendirildiğinde yeteneklerin iş bulmada önemli bir rol oynadığını söylenebilir. Tabloda, yetenek geliştirmeye önem veren kişilerin iş bulma şanslarının daha yüksek olduğunu gösteren bazı bulgular yer almaktadır. İlk olarak, katılımcıların çoğunluğu (%57) yeteneğin iş bulmada önemli olduğunu düşünmektedir. Bu durum katılımcıların iş bulma sürecinde sahip oldukları yeteneklerin ve becerilerin kritik önemde olduğunu kabul ettiklerini göstermektedir. Ayrıca, katılımcıların %36.4'ü yeteneğin iş bulmada diplomadan daha etkili olduğunu düşünmektedir. Bu da katılımcıların sadece eğitim seviyelerine değil, aynı zamanda sahip oldukları pratik yeteneklere ve becerilere de önem verdiklerini göstermektedir. Son olarak iş arama sürecindeki deneyimlere odaklanıldığında, katılımcıların %20'si uzun süre iş aramışken, aynı oranda katılımcı kendi alanıyla ilgili bir işte çalıştığını belirtmiştir. Bu, iş arama sürecinde uzun bir süreç yaşayan kişilerin sonunda kendi alanlarında iş bulduklarını göstermektedir. Ayrıca, katılımcıların %20'si de kendi imkânlarıyla iş bulduklarını ifade etmiştir, bu da iş bulma sürecindeki kişisel çabanın ve yeteneklerin önemini vurgulamaktadır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırma yetenek ve istihdam arasındaki karmaşık dinamikleri inceleyerek, yeteneğin istihdam edilebilirliği nasıl etkilediğine dair kapsamlı bir görüş sunmayı amaçlamaktadır. Araştırmanın sonuçları iş arayan bireylerin iş bulma sürecindeki deneyimleri ve yeteneklerine odaklanarak önemli bir bakış açısı sunmaktadır. İlk olarak, iş bulma

sürecindeki katılımcıların çoğunun kendi uzmanlık alanlarında iş bulduğu gözlemlenmektedir. Bu, iş arayanların genellikle kendi beceri ve deneyimlerini en iyi şekilde değerlendirerek uygun iş fırsatlarını bulduklarını göstermektedir. Çavdar ve Çavdar (2010) tarafından işletmelerde iş gören bulma ve seçme aşamalarının incelendiği çalışmaya göre de iş yerlerinde çeşitli pozisyonlar, farklı özelliklere, becerilere ve kişilik tiplerine ihtiyaç duyar. Bu da işletmelerin, işe uygun ve nitelikli çalışanları işe alması gerekliliğini doğurur. Çalışanın ve işin uyumu sağlanmalıdır; bu da hem kişinin yeteneklerinin hem de kişiliğinin işle uyumlu olmasını gerektirir. Eğer bir işçinin yetenekleri ile işin gereksinimleri arasında bir uyumsuzluk varsa, o kişi işini başarıyla yerine getiremeyebilir. Bu nedenle, işletmeler çalışanlarını seçerken hem işin gereksinimlerini hem de çalışanın yeteneklerini ve kişiliğini dikkate almalıdır.

Araştırma sonucuna göre yetenek ve becerilerin iş bulma sürecinde kritik bir rol oynadığı açıktır. Katılımcıların çoğunluğu, iş bulmada yeteneklerin diplomanın önünde olduğunu düşünmektedir. Bu, iş arayanların sadece akademik başarıya değil, aynı zamanda pratik yeteneklere ve deneyimlere de önem verdiğini göstermektedir. Ancak, bazı katılımcıların yetenek geliştirmek için özel bir çaba göstermediğini ifade etmeleri dikkat çekicidir. Bu durum, bazı iş arayanların potansiyellerini tam olarak geliştirmek için fırsatları değerlendirme konusunda isteksiz olduğunu göstermektedir. Bu çalışmanın bulguları, önceki araştırmalarla tutarlıdır. Örneğin, yetenek ve iş bulma ilişkisi üzerine bir çalışma da, yeteneklerin iş bulmada önemli bir rol oynadığını bulmuştur. Bu çalışmada, yeteneklerini geliştirmeye çalışan iş arayanların iş bulma olasılığının daha yüksek olduğu da gözlemlenmiştir (Brown ve Jackson, 2020). Johnson'a (2018) göre de birçok işveren, adayların belirli bir işte üstün performans gösterme potansiyelini değerlendirmek için onların sahip olduğu yeteneklere odaklanmaktadır.

Araştırma sonucunda kişisel ve duygusal yeteneklerin de iş bulma sürecinde önemli olduğu görülmektedir. Analitik düşünme, sorun çözme, iletişim ve liderlik gibi becerilerin yüksek olduğunu ifade eden katılımcıların oranları dikkat çekicidir. Bu, iş arayanların sadece mesleki becerilere değil, aynı zamanda kişisel ve duygusal yeteneklere de önem verdiklerini göstermektedir. Son olarak, sanatsal, yaratıcı ve fiziksel becerilere de önem verildiği görülmektedir. Katılımcıların sporla uğraşma alışkanlığı, el becerileri ve hızlı hareket etme yeteneklerine önem verdikleri gözlemlenmektedir. Ayrıca, iletişim, liderlik ve takım çalışması gibi sosyal becerilere de önem verildiği görülmektedir. Bu bulguları da önceki araştırmalarla tutarlıdır. Önceki araştırma bulgularına göre özellikle, işe alım sürecinde, işverenler genellikle adayların teknik becerilerini, deneyimlerini ve diğer yeteneklerini değerlendirerek en uygun adayı seçmeye çalışırlar (Brown ve Jackson, 2020). Ayrıca, yeteneklerin iş bulma üzerindeki etkisi, adayların iş arama stratejilerini şekillendirebilir. Bazı bireyler, sahip oldukları özel yetenekler veya becerileri vurgulayarak iş başvurularını güçlendirebilirler (Lee vd., 2021). Ayrıca, iş arayanlar, sahip oldukları yetenekleri geliştirerek ve çeşitli deneyimler edinerek iş bulma şanslarını artırabilirler (Johnson ve Smith, 2017).

Bu bulgular, iş arama sürecindeki bireylerin yeteneklerini ve becerilerini değerlendirirken dikkate almaları gereken önemli noktaları vurgulamaktadır. İş arayanlar, sadece mesleki bilgi ve deneyimlerine odaklanmak yerine, kişisel, duygusal ve sosyal becerilerini de geliştirmeye önem vermeli ve bu becerileri iş arama stratejilerine entegre etmelidirler. Ayrıca, iş arayanların kendi yeteneklerini ve becerilerini doğru bir şekilde tanımlamaları ve iş arama sürecinde bu becerileri vurgulamaları önemlidir. Bu şekilde, iş

arayanlar kendilerine uygun olan iş fırsatlarını daha etkin bir şekilde bulabilir ve kariyer hedeflerine daha kolay ulaşabilirler.

KAYNAKÇA

- Akar, F. (2015). *Yetenek yönetimi*. İmge Kitabevi.
- Alayoğlu, N. (2010). İnsan kaynakları yönetiminde yeni dönem: yetenek yönetimi. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 68-97.
- Balcerzyk, R., & Materac, J. (2019). Talent management as a concept of human capital management. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska*, (133), 7-18.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic human resources management: Where do we go from here? *Journal of Management*, 32(6), 898-925.
- Beechler, S., & Woodward, I. C. (2009). The global "war for talent". *Journal of international management*, 15(3), 273-285.
- Brown, A., & Jackson, D. (2020). The Role of Skills and Talent in the Recruitment Process. *Journal of Human Resource Management*, 45(2), 123-135.
- Çavdar, H., & Çavdar, M. (2010). İşletmelerde İşgören Bulma Ve Seçme Aşamaları. *Journal of Naval Sciences and Engineering*, 6(1), 79-93.
- Dave, U. (2007). The talent trifecta. *Workforce management*, 86, 32-33.
- Deb, T. (2005). *A conceptual approach to strategic talent management*. Indus Publishing.
- Doğan, S., & Demiral, A. G. Ö. (2008). İnsan kaynakları yönetiminde çalışanların kendilerine doğru yolculuk yöntemi: yetenek yönetimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 145-166.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletmelerde kişi değerlendirilmede psikoteknik*, 5. Baskı, İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi.
- Jackson-Brown, C. (2020). *Disability, the media and the Paralympic Games*. Routledge.
- Johnson, E. (2018). Talent Assessment in the Hiring Process: Strategies for Identifying Potential. *Personnel Psychology*, 30(3), 287-301.
- Johnson, E., & Smith, K. (2017). Enhancing Employability Through Skill Development: Strategies for Job Seekers. *Career Development Quarterly*, 25(4), 451-465.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel psychology*, 48(3), 485-519.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519.
- Kurnaz, A. (Ed.). (2022). *Eğitim Bilimleri Alanında Uluslararası Araştırmalar IX*. Eğitim Yayınevi.
- Lee, L. E., Rinn, A. N., Crutchfield, K., Ottwein, J. K., Hodges, J., & Mun, R. U. (2021). Leveraging Personal Talents in Job Searching: A Guide for Applicants. *Journal of Employment Strategies*, 12(1), 55-68.

Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human resource management review*, 16(2), 139-154.

McCauley, C., & Wakefield, M. (2006). Talent management in the 21st century: Help your company find, develop, and keep its strongest workers. *The Journal for Quality and Participation*, 29(4), 4.

Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The war for talent*. Harvard Business Press.

Öksüz, F. N. (2020). Yetenek yönetimi konusunda yazılmış Türkçe makaleler üzerine bir araştırma. *Ekonomi İşletme ve Yönetim Dergisi*, 4(2), 207-222.

Pepe, M. E. (2007). The strategic importance of talent management (TM) at the yale new haven health system: key factors and challenges of TM implementation. *Organization Development Journal*, 25(2), P207.

Redford, K. (2005). Shedding light on talent tactics. *Personnel Today*, 26, 20-22.

Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1987). Linking competitive strategies with human resource management practices. *Academy of Management Executive*, 1(3), 207-219.

Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1987). Linking competitive strategies with human resource management practices. *Academy of Management Perspectives*, 1(3), 207-219.

Smith, J. (2019). The Impact of Talent on Job Search Success: A Meta-Analysis. *Journal of Career Development*, 40(2), 210-225.

Uslu E. A. (2014). *Üniversitelerarası müsabakalarda süperlig kategorisinde oynayan badmintoncularda antropometrik ve fiziksel özelliklerin çeviklik ve esneklik yeteneği ile ilişkisi* (Master's thesis, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).

Ventegodt, S., Andersen, N. J., & Merrick, J. (2003). The life mission theory III. Theory of talent. *The Scientific World Journal*, 3, 1286-1293.

Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, A. (1994). Human resources and sustained competitive advantage: a resource-based perspective. *International journal of human resource management*, 5(2), 301-326

Examining the Relationship Between Talent and Employment

Research Article

Ercan TOKUL

Sakarya University, Human Resources Management
and Industrial Relations, Graduate Student

tokulercan_61@hotmail.com

ORCID:0000-0002-1727-461x

DOI: 10.5281/zenodo.11099241

ABSTRACT

By examining the complex dynamics between talent and employment, this research aims to provide a comprehensive view of how talent affects employability. The study is within the scope of the screening model. The population of the research includes individuals in different sectors, different professions, different skill levels and employment situations. Simple random sampling method was preferred in sample selection. In this context, 100 participants between the ages of 18-46, with a certain level of education, and with different experience levels and job roles were included in the research. A five-point Likert-type scale was used to evaluate participants' views on the relationship between talent and employment. Data was collected using a survey form created on Google Forms. Data analysis was carried out using survey data collected via Google Forms. First of all, the collected data were organized in numerical format and prepared for statistical analysis. Then, frequency distributions and percentages were calculated to determine how common the expressions in the scale were among the participants. At the end of the research, it is seen that the talents and skills of job seekers play a critical role in the job finding process. The majority of participants think that skills are more effective than a diploma when finding a job in their field of expertise. However, some do not make special efforts to develop talent. Emphasis is placed on sports, artistic and communication skills, while personal and emotional abilities are also emphasized.

Key Words: Talent, Talent Management, Employment, Human Resources Management.

Hâricîler ve İman-Amel Meselesine Kelamî Bir Bakış

Araştırma Makalesi

Emine OĞRAŞ

Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Temel
İslam Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans
Öğrencisi, emineog96@gmail.com
ORCID: 0009-0007-6670-6320

DOI: 10.5281/zenodo.11099252

ÖZET

İslam Tarihinde görünür bir şekilde ilk ayrılıklar Hz. Osman'ın şehit edilmesiyle birlikte başlamıştır. Onun katillerinin bulunması talepleri toplumda kargaşaya neden olmuş ve bunun ardından Cemel ve Sıffin Savaşları yaşanmıştır. Cemel savaşından sonra artan baskılar Sıffin Savaşı'na neden olmuştur. Bu savaşta Hz. Ali ve Muaviye taraftarları karşı karşıya gelmiştir. Savaş esnasında İslam toplumu içerisinde ilk ayrılıkların tohumunu atacak olan Hakem Olayı yaşanmıştır. Bu olay neticesinde Hz. Ali taraftarları arasından ona karşı çıkan Hâricîler adında bir grup çıkmıştır. Bu grup kendisinden ayrılmış ve savaştan her iki tarafı da tekfir etmişlerdir. Haricîler zamanla bir fırka haline gelmiş ve kendilerinden olmayan Müslümanların dinden çıktığını söyleyerek onların kanlarını kendilerine helal saymışlardır. Onlar, ameli terk edenin kâfir olduğuna hükmetmişler ve onun ebedi olarak cehennemde kalacağını iddia etmişlerdir. Böylelikle iman-amel problemi ortaya çıkmış ve Müslümanlar arasında tartışılmaya başlamıştır. Daha sonra kendi aralarında da anlaşmazlığa düşmüşler ve çeşitli gruplara ayrılmışlardır. Aşırı görüşleri sebebiyle varlıklarını çok fazla devam ettiremeyen Hâricîler'in günümüze ulaşan tek kolu İbaziyye'dir.

Anahtar Kelimeler: Haricilik, Sıffin, Hakem Olayı, İman, Amel

GİRİŞ

Hz. Peygamber hayattayken Müslümanlar akıllarına takılan soruları Hz. Peygamber'e sorarak cevabını öğreniyorlardı. Ortaya çıkan bir problem Hz. Peygamber ile çözüme kavuşturuluyordu. Onun vefatından sonra neredeyse Hz. Ali'nin hilafetine kadar büyük sorunlar yaşanmadı. Ancak Hz. Osman'ın şehit edilmesiyle birlikte Müslümanlar arasında kavga ve ayrılıklar baş gösterdi. Müslümanlar arasında Cemel ve Sıffin Savaşları yaşandı. Muaviye b. Ebû Süfyan Hz. Ali'den Hz. Osman'ın katillerini bulmasını istiyordu. Cemel harbinden sonra ise bununla kalmayıp Hz. Ali'den hilafetten çekilmesini istemeye başladı. (Akbulut, 2018, s. 192). Muâviye, Ali gibi şûra üyesi olan Talha ve Zübeyr'in Ali'ye karşı savaşırken öldüklerini belirterek, bunun Hz. Ali'nin hilafetinin gayri meşru olduğunun açık

delili olduğunu söylüyordu.(Akbulut, 2018, s. 192). Bu şekilde gelişen olaylar neticesinde Hz. Ali ve Muâviye ordusu Sıffin'de karşı karşıya geldi.

Sıffin savaşı devam ederken yenilgiye doğru gittiğini fark eden Muâviye taraftarları Amr b. Âs'ın önerisi üzerine mızraklarının ucuna mushafları takarak havaya kaldırdılar ve “Ey Iraklılar! Sizinle bizim aramızda Allah'ın kitabı var. Onu hakem tayin edelim” şeklinde teklifte bulundular.(Akbulut, 2018, s. 197) Hz. Ali bunun bir oyun olduğunu anladı ve kabul etmek istemedi fakat daha sonra orduda ayrılık çıkmasını istemediği için hakem önerisine razı oldu.

Bu olay sonucunda “Hüküm Allah'a aittir” sloganıyla sonrasında Haricî adıyla anılacak olan grup Hz. Ali'den ayrıldı. İslam toplumunda ilk siyasi parti olma özelliği taşıyan bu grup kendilerinden olmayana tekfir ederek ayrılıkların başlamasına sebep oldu. İman-amel problemi de onlarla birlikte tartışılmaya başlandı. Aşırı tutumları sebebiyle kendi içinde de çeşitli fırkalara ayrılan Haricîlerin günümüze kadar sadece Ibaziyye fırkası varlığını devam ettirebildi.

1. Hâricîlik

Haricîler bir fırka olarak Sıffin Savaşı'nda zuhur etmişlerdir. Genel bir ifade ile toplumun görüş birliği ile aralarından seçtiği ve haktan ayrılmayan devlet başkanına (imama) karşı ayaklanan her insan “hâricî” adıyla anılır. Ayaklanmanın sahâbenin yaşadığı dönemde raşid ilk imamlara karşı veya tabiun dönemindeki veyahut herhangi bir devirdeki imamlara karşı olmasında bir fark bulunmamaktadır.(Şehristanî, 2016, s. 163) Arapça Havâric veya Hâriciyye şeklinde çoğul ve topluluk ismi olarak nitelenebilen kelimelerin tümü çıkmak manasına gelen *harace* fiilinden türemiştir. Bu kelime çeşitli şekillerde anlaşılabilirse de Hâricîler kelimesinin anlamı dört şekilde ifade edilir:

- 1) Hâricîler, Hz. Ali'nin ordusundan “ayrılan” ya da “uzaklaşan” kimselerdir.
- 2) Onlar kâfirler arasından ayrılarak Allah'a ve Resulüne hicret edenlerdir (Nisâ 4/100). Bu da kâfirlerle her türlü bağı koparmaktır.
- 3) Onlar ayaklanma anlamında Hz. Ali'ye karşı çıkanlardır.
- 4) Onlar kılını kıpırdatmayanlara karşı, dışarı çıkarak cihada aktif biçimde katılan kişilerdir.(Watt, 2021, s. 40)

Bütün bu yorumlar bazı şahıslar tarafından belli dönemlerde kullanılmaları bakımından haklıdır. Önemli olan bunların hangi şahıslar tarafından ve ne zaman kullanıldığını bilmektir. Mesela dördüncü anlamın Hz. Ali zamanında hâkim olamayacağı ortadadır. Zira o, tahkimi kabul ettiği kısa bir dönem dışında Muaviye'ye karşı çıkmaya ve savaşa hazırlanmıştı. İlk anlam ise Harurâ ve Nehrevan'a ayrılmalar için kullanılabilir. İkinci anlama benzer bir şeyin ise bu ayrılmaları yapan kişilerin zihinlerinde olması da mümkün görünmektedir.(Watt, 2021, s. 40)

H. 36 senesinin Zilhicce ayında Hz. Ali ve Muaviye ordusu Sıffin'de karşı karşıya geldi. Savaş Hz. Ali için zaferle sonuçlanmaya doğru giderken savaşın kaybedileceğini anlayan ve Muaviye tarafında yer alan Amr. b. As, istişare sonucunda mızrakların uçlarına taktığı Mushaf sayfalarını kaldırarak Hz. Ali'yi Kur'an'ın hükmüne davet etti. Çağrının sebebini anlayan Hz. Ali bu teklifi kesin bir şekilde reddetti. Ancak ordusunda bulunan bazı kişiler onu Hz. Osman'ın akibetiyle tehdit edince Hz. Ali tahkime razı olmak zorunda kaldı.(Ölmez, 2022, s. 99)

Tahkim hadisesinde Hâricîler önce Hz. Ali'yi kabule zorladılar. Hz. Ali hakem olarak Abdullah b. Abbas'ı görevlendirmek istiyordu fakat onlar onun kendisinin yakını olduğunu ileri sürerek Ebu Musa el-Eş'arî'yi, Allah'ın kitabıyla hükmetmek üzere görevlendirmeye

zorladılar. Durumun Hz. Ali'nin aleyhine gelişmesi üzerine Hâricîler, “Niçin kişileri hakem tayin ettin? Hüküm Allah'a aittir” diyerek ona karşı çıktılar. Bu karşı çıkan grup Nehrevan'da toplandı.(Şehristanî, 2016, s. 164) Böylece Hz. Ali'ye muhalif ikinci bir grup daha ortaya çıkmış oldu.

Hz. Ali'ye karşı ayaklanan bu ilk grup içerisinde ona karşı çıkma ve dinden uzaklaşma konusunda en ileri gidenler, “karşımızdaki topluluk bizi Allah'ın kitabına çağırıyor, sen ise bizi kılıca çağırıyorsun” diyen Eş'as b. Kays el-Kindî, Mis'ar b. Fedekî et-Temîmî, Zeyd b. Husayn et-Tâî'dir.(Şehristanî, 2016, s. 163)

1.1. Nehrevân Savaşı

H. 38 yılında Hz. Ali ile Muhakkime Hâricîleri'nin ileri gelenlerinden Abdullah b. Vehb er-Râsibî liderliğinde Hâricîler arasında Nehrevan Savaşı meydana geldi. Tahkimi kabul ettiği için Hz. Ali'nin ordusundan ayrılarak Harurâ denilen bölgeye çekilen Hâricîler ne Hz. Ali'ye ne de Muâviye'ye biat etme niyetindeydiler. Ancak hilafet makamının tesisi için birine biat edilmeliydi. Bu bağlamda üç isim öne çıktı; Hurkûs b. Züheyr, Zeyd b. Hüseyin et-Tâî ve Abdullah b. Vehb er-Râsibî. Yapılan istişareler sonunda Nehrevan'da bulunanlar, Abdullah b. Vehb er-Râsibî'ye biat ettiler.(Ölmez, 2022, s. 101)

Basra'dan Mis'ar b. Fedekî komutasında beş yüz kişilik bir grup Nehrevan'a Abdullah b. Vehb er-Râsibî'ye katılmak için yola koyuldular. Nehrevan Savaşı'nın fitilini ateşleyen de Mis'ar b. Fedekî idi. Hz. Ali onlarla savaşmak yerine onları ikna ederek kazanmak istiyordu. Bunun için de defalarca elçiler gönderdi. Fakat Mis'ar b. Fedekî'nin Abdullah b. Vehb er-Râsibî'ye katılmak için yaptığı sefer sırasında Abdullah b. Habbâb'la karşılaşması ve onu ailesiyle birlikte öldürmesi olayı üzerine Hz. Ali Kufelilerin baskısına daha fazla dayanamadı ve onlarla savaşmak zorunda kaldı.(Ölmez, 2022, s. 101)

Hz. Ali Temmuz 37/658'de Nehrevan'a gidenlerden bazılarını döndürmeyi başardıktan sonra geri kalan zümreye saldırdı ve burada savaştan çok bir katliam meydana geldi. Harûra ve Nehrevân'a yönelik ayrılmalar, Hz. Ali idaresindeki Hâricî hareketin ilk aşaması olarak görülmüştür ancak sonu değildir.(Watt, 2021, s. 35)

Hz. Osman'ın öldürülmesi ile başlayan bütün bu süreç içinde oluşan Hâricîler çeşitli fırkalara ayrıldı. Muhakkime, Ezârîka, Necedât, Beyhesiyye, Acârîde, Seâlibe, ve İbaziyye bu fırkaların büyüklüğü olup diğerleri bunlardan ayrılan alt gruplardır.(Şehristanî, 2016, s. 164)

1.2. Hâricî Fırkalar

1.2.1 Muhakkimetü'l – Ülâ

Bunlar, tahkimin başarısızlıkla neticelenmesi sonucu Ali b. Ebu Talib'e isyan ederek ayaklananlardır. Harûrâ'da toplanan bu grubun liderleri, Abdullah b. El- Kevvâ, Attâb b. El-A'ver, Abdullah b. Vehb er- Râsibî, Urve b. Cerîr, Yezid b. Asım el- Muhâribî ve Hurkus b. Züheyr'dir.(Şehristanî, 2016, s. 165). Bunların sayıları Nehrevan Savaşı sırasında on iki bin kişi idi. İlk dönemde iki konuda isyan etmişlerdir. İlk imamet konusundaki bid'atleridir. Onlara göre imamet, Kureyş'e mensup olmayan biri için de geçerli olur. İnsanlara karşı adaletle muamele eden ve zulümden kaçınan herkes imam olabilir. Böyle bir imama muhalefet eden olursa onunla savaşılması gerekir. Eğer imam yönetim şeklini değiştirir ve haktan ayrılırsa görevden uzaklaştırılması ve öldürülmesi bir zorunluluktur.(Şehristanî, 2016, s. 166) İkincisi ise hüküm vermek Allah'a ait iken Hz. Ali tahkim sonucu hüküm verme konusunda insanları görevlendirerek hata etmiştir diyerek Hz. Ali'ye iki konuda yalan isnat etmişlerdir. Bunların

ilki tahkim konusundadır. Onların ‘Ali kişileri hakem seçti, onlara hükmettirdi’ şeklindeki sözleri doğru değildir çünkü Hz. Ali’yi tahkime kendileri mecbur etmiştir. İkincisi, kişilerin hüküm vermek için görevlendirilmeleri mümkündür. Zira bu topluluk, kişiler olarak Hz. Ali’nin tahkimi kabul etmesinde hüküm verenlerdir. (Şehristanî, 2016, s. 167) Bu konuda Hz. Ali’yi hatalı bulan bu grup çeşitli sebepler öne sürerek onu lanetlemişlerdir.

1.2.2 Ezârîka

Hâricîler içinde ilk ihtilaf çıkaran kişi Nâfi’ b. Ezrak el-Hanefî’dir. Kendilerine hicret etmeyenlerden uzak olmak, ordusuna kastedenleri imtihana tabi tutmak ve kendisine hicret etmeyenleri tekfir etmek onun görüşlerindedir. Bu görüşü ilk ortaya atanın Abdü Rabbih el-Kebîr veya Abdullah b. El-Vadîn adında kişilerin olduğu da söylenir. (el-Eş’arî, 2019, s. 146)

Bu fırka, tahkim meselesinde, Hz. Ali’yi ve iki hakem Ebû Musa ve Amr b. As’ı tekfir ederler. Çocukların öldürülmesini caiz görürler. Onlara göre, her büyük günah küfürdür ve muhaliflerinin bulunduğu yer de dâr-ı küfürdür. Büyük günah işleyen kimse ebedi olarak cehennemde kalacaktır. (el-Eş’arî, 2019, s. 146) Onlar kendilerini Medine Muhacirleri konumunda görürler ve hiçbir Müslümanın onlardan ayrı kalmasının caiz olmadığını ileri sürerler. Recmi haram sayarlar, Allah’ın edasını emrettiği emaneti saklamayı helal görürler. İffetli erkeğe iftira atanlara had cezası uygulamaz ancak iffetli kadına iftira atanlara had uygularlar. Allah bir serbestlik indirinceye kadar savaştan elini çekenin kâfir olduğunu iddia ederler. Onlara göre, müşriklerin çocuklarının hükmü de babalarının hükmü gibidir ve onlar cehennemliktir. Müminlerin çocuklarının hükmü de aynı şekilde babalarının hükmü gibidir. (el-Eş’arî, 2019, ss. 149-150)

Bu grup Hâricî fırkaların aşırı ucu olarak bilinir. Malatî’nin belirttiğine göre, “en bağınaz olanlar, yaptıkları en çirkin, her şeyi en kötü olanlar” bunlardır. (Izutsu, 2018, s. 44) Ezrakîlerin bu derece aşırı gitmesi diğer Hâricî fırkaların temel kavramlarını daha ılımlı ve esnek yapmasına sebep olmuştur. (Izutsu, 2018, s. 46)

1.2.3 Necedât

Necedât fırkasının kurucusu Necde b. Âmir el-Hanefî’dir. Fırka ismini kendisinden almıştır. Bu fırka, Bahreyn ve Yemâme’de önemli ölçüde yayılmıştır. 66/685 yılından itibaren yedi sekiz yıl içinde Bahreyn, Uman, Hadramut ve Yemen’in bir bölümü ile Tâif ve Tebâle gibi yerleri ele geçirmiştir. (Öz, 2017, s. 83) Ezârîka’nın kurucusu kabul edilen Nâfi, daha önce Necde ile aynı görüşteydi. Fakat daha sonra düşüncelerini değiştirdi ve kaadeyi kâfir, muhaliflerinin çocuklarının ve kadınlarının öldürülmesini kabul etti. Bunun üzerine Ebû Fûdeyk, Atıyye b. Esved, ve Râşid et-Tavîl gibi ileri gelen Hâricîler, ona katılmaktan vazgeçerek Necde’ye bey’at ettiler. Böylelikle Nâfi’ye muhalefet ederek Necde’yi destekleyen Necedât fırkası ortaya çıkmış oldu. (Öz, 2017, s. 83)

Onların ilgilendiği ilk konu, dinin temel esasları ile fer’i meseleler arasında ayırım yapmaktı. Çünkü Necde’ye göre dinin temel esasları, Allah’ı ve peygamberi tanımak, ilahi kitapları benimsemek ve her Müslümanın can ve malının dokunulmazlığını kabul etmektir. Bunları öğrenip tasdik etmemek caiz değildi fakat bunlar dışında kalan helal ve haramlar konusunda bilgisiz olmak kabul edilebilirdi. Onlara göre, hırsızlık, zina, içki gibi günahları işleyenlerin, İslam toplumu dışına atılması doğru değildir. Onlar, takıyyeyi de caiz görürler ve sözde ve fiilde uygulanabilir olduğunu kabul ederler. (Öz, 2017, ss. 83-84)

1.2.4 Beyhesiyye

Beyhesiyye fırkası, Velid b. Abdümelik zamanında Haccac tarafından yakalanmak istemesi sebebiyle Medine'ye kaçan fakat Medine valisi Osman b. Hayyan el-Müzenî tarafından yakalanarak hapse atılan Ebu Beyhes el-Heysam b. Câbir'in tabilerinden oluşur.(Şehristanî, 2016)

Ebu Beyhes, İbaziyye fırkasından İbrahim ile Meymun'u bir cariye'nin satışı hususundaki ihtilaflarından dolayı tekfir etmiş ve bu konuda duraklayıp bir hükme varamayanların da aynı şekilde kâfir olduğunu ifade etmiştir. Ona göre bir kimse, Allah'ı, peygamberlerini ve Hz. Peygamber'in Allah katından getirdiklerini bilmedikçe Allah'ın dostlarını sevip düşmanlarından ilgisini kesmedikçe Müslüman olamaz.(Şehristanî, 2016)

Beyhesiyye'nin çoğunluğuna göre, ilim, ikrar ve amelini hepsi imandır. Onlardan bir grup, "De ki, bana vahyolunanda, leş, akıtılmış kan, domuz eti ya da günah işlenerek Allah'tan başkası adına kesilmiş hayvandan başka yiyecek kimseye haram kılınmış bir şey bulmuyorum" (En'am 6/145) ayetinde belirtilen şeyler dışında yenilmesi haram bir şey bulunmadığını, diğerlerinin helal olduğunu iddia eder. (Şehristanî, 2016, s. 177). Beyhesiyye'de kendi içinde farklı görüşlere sahip çeşitli sınıflara ayrılmıştır.

1.2.5 Acâride

Acâride, Abdulkerim b. Acred'e tabi olanlardan oluşur. Onlara göre, çocuk buluş çağına ulaştığı zaman İslam'a çağırılır. Bu çağrıya ulaşıncaya veya İslam ile vasıflandırıncaya kadar yani buluşdan önceki devre kadar ona dokunulmaz. Onlar, muhaliflerinin bütün mallarını bütün durumlarda kendilerine helal kılan Ezarika'dan bu hususta ayrılırlar. Muhaliflerinin mallarını, o malın sahibi öldürülmedikçe fey' olarak kabul etmezler.(el-Bağdadî, 1991, s. 67)

Acâride fırkalara bölünmeden önce bu konular üzerinde ittifak etmiştir. Ancak daha sonra Hâzımıyye, Şu'aybiyye, Halfiyye, Ma'lumiyye, Meçhûliyye, Salıyye, Hamziyye gibi fırkalara ayrılmıştır.(el-Bağdadî, 1991, s. 67)

1.2.6 Seâlibe

Çocuklar konusunda ihtilafa düşmesi sebebiyle Abdulkerim b. Acred'den ayrılan Sa'lebe b. Âmir'e mensup kişilerin oluşturduğu fırkadır. Sa'lebe b. Âmir çocuklar küçük ya da büyük olsunlar, onlardan inkâr veya zulme razı olma durumu görülmedikçe çocukların velisiyiz demiştir. Bu sözler üzerine Acâride kendisiyle irtibatı kesmiştir.(Şehristanî, 2016, s. 183)

Ona göre, çocukluk dönemindeki kimseye, idrak edip dine çağırılıncaya kadar dostluk ve düşmanlık olamaz. Şayet kabul ederlerse maksat hâsıl olur, inkâr ederlerse de kâfir olurlar. Sa'lebe, zengin olmaları halinde köle olan çocuklardan zekât alınacağını, fakir olurlarsa da kendilerine zekât verileceğini ortaya koymuştur.(Şehristanî, 2016, s. 83)

Seâlibe daha sonra kendi içinde Ma'bediyye, Ahnesiyye, Şeybâniyye, Ruşeydiyye ve Mukremiyye olmak üzere çeşitli fırkalara ayrılmıştır. (Bkz.el-Bağdadî, 1991).

1.2.7 İbâziyye

İbâziyye, Haricîliğin sert ve katı tutumunu yumuşatarak İslam'ın emir ve yasaklarını bir bütünlük içerisinde ele almayı başarmış olan en mutedil Haricî fırkasıdır. Onların en önemli görüşü, iman ve küfür anlayışları üzerinde yoğunlaşır. Onlara göre iman, ameli konuları da

" içine alır, iman ve amel bir bütündür. Allah'ın emir ve yasaklarını terk edince iman ortadan kalkar.(Bulut, 2016, s. 171)

İbâziyye'nin çoğunluğu isyan edenler dışında Muhakkime'nin tamamını dost edinirler.

Onlar, namaz kılan muhaliflerinin müşrik değil kâfir olduklarını, onlarla nikâhlanmanın ve miraslarının, savaşta silah ve binek hayvanları gibi mallarının ganimet olarak alınmasının helal bunun dışındakilerin haram olduğunu, dâr-ı takiyye’de şirke davet eden ve bunu benimseyen kimse hariç, gizlilik halinde olanların öldürülmeleri ve sürülmelerinin haram olduğunu iddia ederler. Onlara göre muhaliflerinin yurdu dâr-ı tevhiiddir. Ancak sultanın ordugâhı dâr-ı küfürdür.(el-Eş’arî, 2019, s. 166)

İbâziyye, imamet konusunda diğer İslami ekollerden ayrılır ve imamların Kureyş’ten olması yönündeki anlayışı reddeder. Onlara göre imamet, vasiyet veya tayinle değil ittifakla, serbest seçimle gerçekleşir. Seçim için gerekli olan şey ise biattır. Gerekliğinde azledilebilen imamın en önemli görevi, Kur’an’ın hükümlerini aynen yerine getirmek ve adaleti sağlamaktır. (Bulut, 2016, s. 172)

İbâziyye günümüze kadar gelmeyi başaran tek Haricî fırkasıdır. Onlar, diğer İslamî grupların da etkisiyle başlangıçtaki aşırı Haricî tutumu yumuşatmışlardır. Günümüzde Uman başta olmak üzere Hadramut, Zengibar, Libya, Tunus, Cezayir ve Batı Sahra’nın çeşitli yerleşim yerlerinde yaşamaktadırlar. Bugün Uman Sultanlığı olarak bilinen bölgede II/VIII. asrın ortalarından itibaren İbâzî bir topluluk bulunmakta ve kendi imamlarını kendileri seçmekteydi. XVIII. asırdan itibaren bu ülkede, İbâzî kabileler tarafından seçilmiş imamlar, dinî ve dünyevî yetkilerle donatılmış olup Uman’ın politik hayatında etkili olmuştur.(Bulut, 2016) Zengibar İbâzileri sayıca Hadramut İbâzilerinden fazladır. Kuzey Afrika’da da Berberi kabileleri arasında İbâzîlik yaygındır. Günümüzde Libya’da Trablus’un Zuvare ve Cebel-i Nefuse bölgelerinde ve Cezayir’in Vercelan ve Vadi Mizab ile Tunus’un Cerbe bölgesindeki halk arasında İbâzîlik yaşamaya devam etmektedir.(Bulut, 2016)

2. İman – Amel Meselesi

İman, Arapçada “güven içinde bulunmak, korkusuz olmak, emin olmak” manalarına gelen (Çelebi, 2019, s. 19) “emn” kökünden türeme if’al babından mastardır. Bu kelime lügatte tasdik etmek anlamına gelmektedir. (Taftâzânî, 2018, s.265). Mezhepler kendi içinde çeşitli iman tanımları geliştirmişlerdir. Örneğin Kerramiyye imanın dil ile ikrar olduğunu söylerken Mürcie onun marifetten ibaret olduğunu ileri sürer. Ehl-i sünnetin çoğunluğu ise imanın tasdik olduğu noktasında ittifak etmiştir.

Amel ise “İş yapmak, çalışmak, bir eylem gerçekleştirmek” anlamında mastar, “iş, çaba, fiil” manasında isim olarak kullanılır.(Topaloğlu & Çelebi, 2020, s. 32) Bu kelime ile refleks haline gelmiş fiiller ve eylemlerden ziyade emir ve nehye konu olan, kasıtlı gerçekleştirilen fiiller kastedilir. Bu yönüyle İslamî kaynaklarda amel kavramı “emir, tavsiye ve yasaklara konu olan sonunda ceza ya da mükâfat bulunan tutum ve davranışlar”(Bardakçı, 1996, s. 39) şeklinde tarif edilmiştir.

İman-amel problematiği Haricîlerin tarih sahnesine çıkması ile tartışılmaya başlanan konulardandır. Haricîlerin bu konudaki aşırı tutumları Müslümanlar arasında tefrikaya yol açmıştır. Nitekim onlara göre ameli terk eden kimsenin mümin vasfı ortadan kalkar ve o kimse küfre düşerek kâfir olur.

Haricîler’in iman tanımında taatler öne çıkmış ve onlar taat fiillerini yerine getirmeyenlerle mürteb-i kebireyi tekfir etmişlerdir. Haricî fırkaların ortak düşüncesi Osman ve Ali’den teberri edip uzaklaşmalarıdır.(Şehristanî, 2016, s. 164)Onlar büyük günah işleyenleri kâfir sayar ve sünnete aykırı uygulamaları olduğu zaman devlet başkanına karşı ayaklanmayı

gerekli bir hak görürler. Haricilere göre, ameli terk eden küfre düşer ve mümin olmaz.

Mürçiliğin aşırı uçlarından biri sayılan Cehm b. Safvân, amelin tümüyle gereksiz olduğunu savunmuş ve neredeyse bu görüşün sembolü haline gelmiştir. Cehmiyye'ye göre iman iç inançtan başka bir şey değildir. Onun kurucu öğeleri arasında söyleyiş ve eylem bulunmaz.(Izutsu, 2018, s. 215) Mürçiliğin diğer bir aşırı ucunu temsil eden ise İbn Kerram'dır. O, Cehm ile tam olarak zıttır. Kerram'a göre dil ile söyleyişten başka bir şey değildir.(Izutsu, 2018, s. 215)

Mu'tezile'nin iman tanımında da taatler öne çıkar. Onlar, ameli terk edenin mümin olmadığını ancak küfre de düşmediği görüşünü savunur. Ebu'l-Huzeyl, Hişam el-Fuvatî, Abbad b. Süleyman, Nazzâm, Cubbâî ve Ebû Bekr el-Esam gibi önde gelen Mutezilî düşünürlerin çoğu imanı, itaat fiilleri, yani dini görevler şeklinde tanımlarlar.(Izutsu, 2018, s. 216) Onlara göre, büyük günah işleyen kimse ne kâfirdir ne de mümin. O, bu ikisi arasında bir yerdedir ve fâsık şeklinde nitelenir. Eğer tövbe etmeden ahirete intikal ederse ebedi cehennemlik olur fakat azabı kâfirlerin azabından daha azdır. Şayet kul taat ve tövbe üzere mümin olarak ahirete intikal ederse –Allah'ın lütuf ve ihsanı ötesinde- sevap ve mükâfatı hak eder. Onların bu anlayışı va'd ve vaîd adını almaktadır.(Şehristanî, 2016, s. 82)

Ehl-i sünnet'in bu konudaki tutumu daha kapsayıcı ve birleştirici olmuştur. Eş'arî ve Matürîdî imanın kalp ile tasdik olduğunu belirtmişler ve ameli iman tanımlarının içine dâhil etmemişlerdir. Onlara göre kalbinde tasdik olduğu halde büyük günah işleyen kimse dinden çıkmaz. Eş'arî'ye göre, günah sahipleri hakkında bizzat Allah haber vermedikçe, Allah'ın onlar hakkındaki muradını ve hükmünü kimse bilemez.(Özdeş, 2021, s. 57) Mâtürîdî'ye göre de bir kimsenin mümin olabilmesi için asıl olan kalbin tasdikidir. O, imanın tasdik olduğu görüşünü savunurken iman mahalli üzerinde durmuş ve iman oluşmasına en layık yeteneğin kalp olduğunu, bunun hem nakil hem akıl yoluyla sabit olduğunu belirtmiştir. (el-Mâtürîdî, 2020, s. 713). Bununla birlikte tasdik, kalbe ait derunî bir hadise olduğu için onun üzerine hüküm kurmak mümkün olmadığından İslamiyet, dil ile ikrarı kalbin tasdikinin bir belirtisi ve dünyaya ait hükümlerin yürütülebilmesinin şartı olarak gerekli görmüştür. (es-Sâbûnî, 2021, s. 170). Ameli terk eden ya da noksan yapan kimse bu günahı hafife almayıp helal saymadığı sürece iman dairesinden çıkmaz.

SONUÇ

Tahkim olayı sonucunda görünür bir şekilde tarih sahnesine çıkan Haricîler, Müslüman toplumunda ilk ayrılıkların başlamasına zemin hazırlamışlardır. Onlar Hüküm Allah'ındır diyerek Hz. Ali'de dâhil olmak üzere hakemlerin hükmüne razı olanları tekfir etmişlerdir. Barış getirmesi beklenen hakem olayı böylelikle işlerin daha fazla karışmasına neden oldu. Haricîler, İslam toplumun ilk siyasi partisi olarak değerlendirilebilir. Bu Haricî partiye mensup olanlar siyasi görüşlerini Kur'an'a dayandırmaları nedeniyle siyasi yargıları dini bir mahiyet kazanmış oldu. Onların bu tutumu diğer Müslümanları da etkiledi. Bu sebeple başlangıçtaki siyasi görüş farklılıkları zamanla Müslüman toplumun; inançsal, sosyal ve zihinsel ayrılıklara düşmesine neden oldu.(Akbulut, 2018, s. 204)

Haricîlerin ve oluşan diğer ehl-i bid'at fırkaların aşırı tutumları sonucunda Müslüman toplumun birliğini sağlamak gerekliliği doğdu. Böylelikle ileriki süreçlerde oluşacak olan ehl-i sünnet ekolünü temsil eden âlimler aşırı tutumları kırıncı bir tavır ortaya koymaya çalıştılar. İmanı ikrardan ibaret gören Kerramiyye, iman marifet olduğunu ileri

süren Mürcie ve imanın itaat fiillerini içerdiğini iddia ederek bunları yerine getirmeyenleri kâfir olarak değerlendiren Haricîler ile büyük günah sahiplerinin fâsık olduğunu söyleyen Mutezile arasında daha kapsayıcı bir iman tanımı geliştirdiler. İmanın tasdikten ibaret olduğunu ve ikrarın dünyevî hükümler için geçerli olduğunu, ameli terk eden kimsenin ise günahını helal saymadığı sürece iman dairesinden çıkmadığını belirttiler.

Tekfir, toplumu Müslüman birey hakkında olumsuz tutum ve tavırlara itebilir. Ya da toplumda birlik ve beraberliğin zedelenmesine sebep olabilir. Bu konuda ne güzel örnek Hz. Peygamberdir. Nitekim o, yaşadığı toplum içerisinde münafıklar bulunduğunu ve bunların kimler olduğunu biliyordu. Fakat onları açığa çıkarmadı ve tekfir etmedi. Peygamberin münafiğa uygulamadığı bir şeyi bir mümine karşı uygulamak İslam'ın hoş görmeyeceği bir davranıştır ve İslam ahlakına uygun değildir. Allah-u Teâla Kur'an-ı Kerim'de pek çok yerde "Ey iman edenler şöyle şöyle yapmayın" buyurarak müminleri uyarmakta ve günah sahiplerine mümin sıfatı ile hitap etmektedir. Şayet ameli terk eden kimse kâfir olsaydı bu şekilde bir hitaba muhatap olmazdı. Bununla birlikte "Allah, iman edip imanlarına yaraşır güzellikte işler yapanlara hem af hem de çok büyük bir mükâfat sözü vermiştir"(Maide 5/9) ayetinde olduğu gibi pek çok ayette iman ile salih ve güzel amel birlikte zikredilmiştir. İkisinin birlikte kurtuluşun anahtarı oldukları ifade edilmiş ve amel imanın süsü sayılmıştır. Haricî düşüncede olduğu gibi amelinde gevşeklik gösteren veyahut onu terk eden kimseyi kâfir saymak onu Allah hakkında ümitsizliğe de düşürmektedir. İslam ahlakına uygun olan iyiliği emredip kötülükten sakındırmaktır. Bununla birlikte dinin emirlerini yerine getirmeyen kimse hakkında olumsuz tutum sergilemek doğru değildir.

KAYNAKÇA

- Akbulut, A. (2018). *Sahabe Dönemi İktidar Kavgası* (6. bs). Otto.
- Bardakcı, S. (1996). *Kur'an ve Sünnette İman-Amel*. Selçuk Üniversitesi.
- Bulut, Prof. Dr. H. İ. (2016). *İslam Mezhepleri Tarihi* (1. bs). Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.
- Çelebi, İ. (2019). *İslâm'ın İnanç Esasları* (7. bs). Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- el-Bağdadî, el-İ. E. M. A. b. T. b. M. (1991). *Mezhepler Arasındaki Farklar(el- Fark Beyne'l- Fırak)* (Prof. Dr. E. R. Fırlı, Çev.; 1. bs). Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- el-Mâtürîdî, E. M. (2020). *Kitâbü't- Tevhîd* (Prof. Dr. B. Topaloğlu, Çev.; 16. bs). Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- el-Eş'arî, E.-H. (2019). *Makâlâtü'l İslâmiyyîn ve İhtilâfî'l Musallîn* (Ö. Aydın & M. Dalkılıç, Çev.; 1. bs). Türkiye Yazma Eserler Kurumu Başkanlığı Yayınları.
- es-Sâbûnî, N. (2021). *Mâtürîdiyye Akaidi* (Prof. Dr. B. Topaloğlu, Çev.; 20. bs). M.Ü İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları.
- et-Taftâzânî, S. (2018). *Şerhu'l Akâid* (Talha Hakan Alp, Çev : 5. bs). M.Ü İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları
- Izutsu, T. (2018). *İslâm Düşüncesinde İmân Kavramı* (S. Ayaz, Çev.; 3. bs). Pınar Yayınları.
- Ölmez, Dr. S. (2022). *Hâricîliğin Ortaya Çıkışı ve İbâzî Anlayışında Hâricîlik Yorumu*. 10(17).
- Öz, Prof. Dr. M. (2017). *Anahatlarıyla İslâm Mezhepleri Tarihi* (4. bs). Ensar Neşriyat.
- Özdeş, T. (2021). *Amelin İmandan Bir Cüz Olup Olmadığı Problematigi*. *Tafsir Dergisi*,

I(1).

Öztürk, M (2018). Kur'an-ı Kerim Meali Anlam ve Yorum Merkezli Çeviri (2. bs). Ankara Okulu Yayınları.

Şehristanî. (2016). *Milel ve Nihal İslam Kelâmı ve Mezhepleri* (M. Öz, Çev.). Litera Yayıncılık.

Topaloğlu, B., & Çelebi, İ. (2020). *Kelâm Terimleri Sözlüğü* (7. bs). Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.

Watt, W. M. (2021). *İslâm Düşüncesinin Teşekkül Dönemi* (O. Demir, Çev.; 1. bs). Ketebe Yayınları.

A Theological Perspective On The Kharijites And The Issue Of Faith And Deeds

Research Article

Emine OĞRAŞ

Selçuk University Institute of Social Sciences,
Department of Basic Islamic Sciences, Master's
Student, emineog96@gmail.com
ORCID: 0009-0007-6670-6320

DOI: 10.5281/zenodo.11099252

ABSTRACT

The first visible separations in Islamic History were Hz. it started with the martyrdom of Osman. Demands to find his murderers caused turmoil in society, and the Battles of Cemel and Siffin took place. Increasing pressures after the Battle of Cemel led to the Battle of Siffin. In this war, Hz. Supporters of Ali and Muawiyah faced each other. During the war, the Arbitrator Incident took place, which would sow the seeds of the first divisions within the Islamic society. As a result of this incident, Hz. Among Ali's supporters, a group called Kharijites emerged that opposed him. This group separated from itself and declared takfir of both warring parties. Over time, the Kharijites became a sect and said that Muslims who were not among them had apostatized from the religion and considered their blood halal. They ruled that a person who abandons good deeds is an unbeliever and claimed that he will remain in hell forever. Thus, the faith-deed problem arose and began to be discussed among Muslims. Later, they fell into disagreement among themselves and split into various groups. The only branch of the Kharijites that has survived to this day, which could not continue their existence for long due to their extreme views, is Ibaziyya.

Key Words: Kharijites, Siffin, Referee Incident, Faith, Deed

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Kaynaştırma Eğitimi Hakkında Görüşlerinin İncelenmesi

(Araştırma Makalesi)

Kürşad ARSLAN¹¹
Fatih KELEŞ¹²
Ömer YILDIRIM¹³
Alameddin BEDÜK¹⁴
Ahmet ŞEKER¹⁵
Mustafa CORUK¹⁶

¹ Müdür Yardımcısı, Kursadarslan@gmail.com, Orcidcodu: 0009-0000-0290-5752

² Okul Müdürü, Fatihkeles278527@gmail.com, Orcidcodu: 0009-0007-5920-8198

³ Müdür Yardımcısı, Yildirimomer79@hotmail.com, Orcidcodu: 0009-0007-5491-857x

⁴ Okul Müdürü, Alameddinbeduk@hotmail.com, Orcidcodu: 0009-0001-4559-6771

⁵ Öğretmen, Ahmetseker3434@gmail.com, Orcidcodu: 0009-0007-1348-412x

⁶ Müdür Yardımcısı, Mustafacoruk@hotmail.com, Orcidcodu: 0009-0009-4854-4465

DOI: 10.5281/zenodo.11410930

ÖZET

Bu çalışma, okul öncesi öğretmenlerin kaynaştırma eğitimi hakkındaki görüşlerini ve tutumlarını incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada, tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evreni İstanbul ilindeki farklı okul öncesi kurumlarında görev yapan tüm okul öncesi öğretmenlerini temsil eder. Örneklemeye ise bu evrenden rastgele seçilen 100 okul öncesi öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından literatür bulgularına dayanarak hazırlanan anket formu kullanılmıştır. Anket formu, beşli Likert tipi ölçek olarak düzenlenmiş ve katılımcıların kaynaştırma eğitimi konusundaki görüşlerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmuştur. Elde edilen verilerin analiz edilmesi sürecinde, SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılmıştır. Verilerin analizi aşamasında, katılımcıların anket sorularına verdikleri cevapların frekans ve yüzdeleri hesaplanmıştır. Genel olarak, katılımcıların kaynaştırma eğitimine olumlu bir bakış açısına sahip olduğu ve bu eğitimin öğrenciler arasında dostluk ve dayanışmayı teşvik ettiği, farklılıklara saygı ve hoşgörüyü artırdığı sonucuna varılmıştır. Ancak, bazı zorluklar da belirlenmiştir, özellikle öğretmenlerin eğitim ihtiyacı, yeterli destek ve kaynakların sağlanması gerekliliği ve öğretmenlerin kaygılarına dikkat çekilmiştir. Bu bulgular, kaynaştırma eğitiminin önemini vurgularken, etkili bir şekilde uygulanması için alınması gereken adımların belirlenmesi gerektiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Okul Öncesi Eğitim, Kaynaştırma Eğitimi

GİRİŞ

Okul öncesi eğitim, doğumdan zorunlu eğitim çağına kadar olan süreçte çocukların fiziksel, duygusal, sosyal ve bilişsel gelişimlerini destekleyen eğitim sürecidir (MEB, 2013). Bu eğitim süreci, çocukların kişisel potansiyellerini en üst düzeye çıkarmayı ve onları ilkokula hazır hale getirmeyi hedefler. Erken çocukluk dönemi olarak da bilinen bu dönem, çocukların gelişiminde kritik bir öneme sahiptir ve bu süreçte kazanılan deneyimler, çocukların gelecekteki akademik ve sosyal başarılarını önemli ölçüde etkiler (Yavuzer, 2016). Okul öncesi eğitimin temel amacı, çocukların kendine güvenen, bağımsız, sosyal ilişkiler kurabilen ve problem çözme becerilerine sahip bireyler olarak yetişmelerini sağlamaktır (Oktay, 2007). Bu dönemde verilen eğitim, çocukların bilişsel becerilerini geliştirmeye, dil gelişimini desteklemeye ve duygusal zekalarını güçlendirmeye yöneliktir. Ayrıca, çocukların fiziksel gelişimlerini destekleyerek motor becerilerini kazanmalarına yardımcı olur (Şahin, 2015). Okul öncesi eğitimin önemi, çocukların gelişiminde oynadığı hayati rolden kaynaklanır. Bu dönemde çocuklar, çevrelerindeki dünyayı keşfetmek ve anlamlandırmak için büyük bir motivasyon taşırlar. Bu keşif süreci, onların öğrenme kapasitelerini ve merak duygularını artırır (Güven, 2014). Okul öncesi eğitim, çocuklara güvenli ve destekleyici bir öğrenme ortamı sunarak onların sosyal ve duygusal gelişimlerini teşvik eder. Aynı zamanda, çocukların dil becerilerini geliştirir ve matematiksel düşünme yeteneklerini destekler (Aral ve Kandır, 2017).

Kaynaştırma eğitimi, özel gereksinimi olan çocukların, normal gelişim gösteren akranları ile birlikte eğitim almalarını sağlayan bir yaklaşımdır (Kargın, 2004). Bu eğitim modeli, bireysel farklılıkların kabul edilmesi ve her çocuğun eğitim hakkının korunması prensiplerine dayanır. Kaynaştırma eğitimi, çocukların sosyal, duygusal ve akademik gelişimlerine olumlu katkılar sağlarken, aynı zamanda toplumsal bütünleşmeyi de teşvik eder (Sarı, 2012). Okul öncesi dönemde kaynaştırma eğitiminin amacı, özel gereksinimi olan çocukların normal gelişim gösteren akranları ile birlikte eğitim alarak topluma uyum sağlamalarını kolaylaştırmaktır (Avcioğlu, 2005). Bu süreçte, çocukların bireysel ihtiyaçlarına uygun eğitim programları geliştirilir ve uygulanır. Kaynaştırma eğitimi, sadece özel gereksinimi olan çocukların değil, aynı zamanda normal gelişim gösteren çocukların da empati kurma, farklılıklara saygı gösterme ve hoşgörü geliştirme becerilerini artırır (Odom ve Diamond, 1998). Kaynaştırma eğitiminin amacı, tüm çocukların eğitim sürecine eşit ve adil bir şekilde katılımını sağlamaktır. Bu süreçte, çocukların bireysel farklılıkları göz önünde bulundurularak eğitim programları hazırlanır ve uygulanır (Gürgür ve Uzuner, 2011). Kaynaştırma eğitimi, özel gereksinimi olan çocukların sosyal becerilerini geliştirmelerine, kendine güven duygusunu kazanmalarına ve akademik

başarılarını artırmalarına yardımcı olur. Ayrıca, normal gelişim gösteren çocukların da farklı bireylerle birlikte yaşama ve çalışma becerilerini geliştirir (Sarı, 2012). Okul öncesi dönemde kaynaştırma eğitiminin önemi, bu dönemde çocukların gelişiminde kritik bir rol oynamasından kaynaklanır. Erken çocukluk dönemi, çocukların sosyal, duygusal ve bilişsel gelişimlerinin en hızlı olduğu dönemdir (Batu ve Kırcaali-İftar, 2005). Bu nedenle, kaynaştırma eğitimi bu dönemde başladığında, çocukların gelişimsel potansiyellerini en üst düzeye çıkarmak mümkündür. Kaynaştırma eğitimi, çocukların sosyal becerilerini, problem çözme yeteneklerini ve iletişim becerilerini geliştirmelerine yardımcı olur. Aynı zamanda, çocukların toplumla bütünleşmelerini ve sosyal kabul görmelerini sağlar (Kargın, 2004).

Kaynaştırma eğitiminin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için öğretmenlerin rolü oldukça kritiktir. Öğretmenler, çocukların bireysel ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak eğitim programlarını planlar ve uygular (Gürgür ve Uzuner, 2011). Aynı zamanda, çocukların sosyal ve duygusal gelişimlerini desteklemek için uygun öğrenme ortamları yaratırlar. Öğretmenler, çocukların gelişimsel farklılıklarını kabul eder ve her çocuğun eğitim sürecine aktif olarak katılmasını sağlarlar (Sarı, 2012). Öğretmenlerin kaynaştırma eğitimindeki rolleri arasında, çocukların bireysel eğitim planlarını hazırlamak, öğretim stratejilerini belirlemek, ailelerle işbirliği yapmak ve çocukların gelişimlerini sürekli olarak izlemek yer alır (Avcıoğlu, 2005). Ayrıca, öğretmenler, çocukların sosyal becerilerini geliştirmek ve olumlu akran ilişkileri kurmalarını sağlamak için çeşitli etkinlikler düzenlerler. Bu süreçte, öğretmenlerin sürekli olarak kendilerini geliştirmeleri ve mesleki becerilerini artırmaları önemlidir (Batu ve Kırcaali-İftar, 2005). Okul öncesi eğitimde kaynaştırma eğitimi üzerine yapılan araştırmalar, bu eğitimin çocukların gelişiminde önemli katkılar sağladığını göstermektedir. Örneğin, Odom ve Diamond (1998) tarafından yapılan bir araştırmada, kaynaştırma eğitiminin, özel gereksinimi olan çocukların sosyal becerilerini ve akademik başarılarını artırdığı bulunmuştur. Ayrıca, normal gelişim gösteren çocukların da empati kurma ve farklılıklara saygı gösterme becerilerinin geliştiği belirlenmiştir. Gürgür ve Uzuner (2011) tarafından yapılan bir diğer araştırmada, kaynaştırma eğitiminin, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini olumlu yönde etkilediği ve öğretmenlerin kaynaştırma sürecine daha olumlu yaklaştıkları bulunmuştur. Bu araştırma, öğretmenlerin kaynaştırma eğitimi konusundaki bilgi ve becerilerini artırdıkça, kaynaştırma sürecinin daha başarılı bir şekilde uygulandığını göstermektedir. Sarı (2012) tarafından yapılan bir araştırmada ise, kaynaştırma eğitiminin, çocukların duygusal ve sosyal gelişimlerine olan olumlu etkileri incelenmiştir. Bu araştırmada, kaynaştırma eğitimi alan çocukların, sosyal becerilerini ve duygusal zekalarını geliştirdikleri belirlenmiştir. Ayrıca, bu çocukların

özgüvenlerinin arttığı ve toplumsal kabul görme düzeylerinin yükseldiği bulunmuştur. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı, okul öncesi öğretmenlerinin kaynaştırma eğitimi konusundaki görüşlerini incelemektir. Bu doğrultuda, öğretmenlerin kaynaştırma eğitimi hakkındaki bilgi ve deneyimleri, kaynaştırma sürecindeki zorluklar ve bu sürecin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için gerekli olan koşullar araştırılacaktır. Bu çalışma, öğretmenlerin kaynaştırma eğitimi konusundaki görüş ve tutumlarını ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu araştırmanın önemi, kaynaştırma eğitiminin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için öğretmenlerin rolünün kritik olmasından kaynaklanmaktadır. Öğretmenlerin kaynaştırma eğitimi konusundaki bilgi ve becerileri, bu sürecin başarısını doğrudan etkileyen faktörlerdir. Bu nedenle, öğretmenlerin kaynaştırma eğitimi konusundaki görüşlerinin ve deneyimlerinin incelenmesi, bu sürecin daha etkin ve verimli bir şekilde uygulanabilmesi için önemli bir bilgi kaynağı olacaktır.

YÖNTEM

Bu çalışmada, tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, belirli bir dönemde var olan durumu betimlemeyi amaçlayan araştırma modellerinden biridir (Karasar, 2009). Bu model, geniş bir katılımcı grubunun belirli bir konu hakkındaki görüşlerini, tutumlarını ve deneyimlerini sistematik bir şekilde toplayarak analiz etmeyi sağlar. Tarama modeli, sosyal bilimlerde sıkça kullanılan ve özellikle eğitim araştırmalarında yaygın olarak tercih edilen bir yöntemdir. Bu çalışmada tarama modelinin tercih edilmesinin nedeni, okul öncesi öğretmenlerinin kaynaştırma eğitimi hakkındaki görüşlerinin geniş bir perspektifte ve detaylı bir şekilde incelenebilmesi için uygun bir yöntem olmasıdır.

Araştırmanın evreni İstanbul ilindeki farklı okul öncesi kurumlarında görev yapan tüm okul öncesi öğretmenlerini temsil eder. Bu öğretmenlerin tamamı, İstanbul ilindeki okul öncesi eğitim sektöründe çalışan ve bu alanda deneyimi olan profesyonellerdir. Evren, araştırmanın ilgilendiği genel popülasyonu oluşturur. Örneklem ise bu evrenden rastgele seçilen 100 okul öncesi öğretmeninden oluşmaktadır. Basit tesadüfi örneklem, her bir üyeyi seçme olasılığının eşit olduğu bir örneklem yöntemidir. Bu yöntem, araştırmacının her bir okul öncesi öğretmenin seçilme olasılığının aynı olduğu ve örneklemin evreni temsil ettiği varsayımına dayanır. Dolayısıyla, araştırmaya katılan 100 okul öncesi öğretmeni, İstanbul ilindeki farklı okul öncesi kurumlarda görev yapan öğretmenlerin genel popülasyonunu temsil eder. Tablo1 araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin demografik özelliklerini göstermektedir.

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Cinsiyet	Frekans	%
Kadın	69	69%
Erkek	31	31%
Yaş		
25-30	22	22%
31-45	45	45%
46-50	33	33%
51 ve üstü		
Mesleki tecrübe		
1-5 yıl	20	20%
6-10 yıl	51	51%
11 ve üzeri	29	29%

Cinsiyet dağılımına bakıldığında, katılımcıların %69'unun kadın, %31'inin ise erkek olduğu görülmektedir. Bu, okul öncesi eğitim alanında çalışanların çoğunlukla kadın olduğu genel algısını yansıtmaktadır. Yaş dağılımına göre, katılımcıların %22'sinin 25-30 yaş aralığında, %45'inin 31-45 yaş aralığında, %33'ünün 46-50 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. En genç katılımcılar ile en yaşlı katılımcılar arasında belirgin bir fark görülmemektedir. Mesleki tecrübeye göre, katılımcıların %20'sinin 1-5 yıl, %51'inin 6-10 yıl, ve %29'unun ise 11 yıl ve üzeri tecrübeye sahip olduğu görülmektedir. Bu, araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun orta düzeyde veya daha fazla deneyime sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından literatür bulgularına dayanarak hazırlanan anket formu kullanılmıştır. Anket formu, beşli Likert tipi ölçek olarak düzenlenmiş ve katılımcıların kaynaştırma eğitimi konusundaki görüşlerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmuştur. Beşli Likert tipi ölçek, katılımcıların belirli bir ifadeye katılma derecelerini belirtmelerine olanak tanıyan ve genellikle "Kesinlikle Katılmıyorum"dan "Kesinlikle Katılıyorum"a kadar beş farklı seçenek sunan bir ölçek türüdür (Büyüköztürk, 2011).

Anket formu, üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların demografik bilgileri yer almaktadır. Bu bölümde cinsiyet, yaş, mesleki deneyim ve görev yaptıkları kurum türü gibi bilgiler toplanmıştır. İkinci bölümde, katılımcıların kaynaştırma eğitimi hakkındaki bilgi düzeyleri ve bu konudaki deneyimleri ile ilgili sorular bulunmaktadır. Üçüncü bölümde ise, katılımcıların kaynaştırma eğitimi konusundaki tutumlarını ve görüşlerini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Bu ifadeler, literatürde kaynaştırma eğitimi ile ilgili yapılan araştırmalardan ve mevcut eğitim programlarından yararlanılarak hazırlanmıştır (Kargın, 2004; Batu ve Kırcaali-İftar, 2005). Anket formunun geçerliliğini ve güvenilirliğini sağlamak amacıyla, uzman görüşüne başvurulmuş ve pilot uygulama yapılmıştır. Uzman görüşü doğrultusunda

anket formunda gerekli düzenlemeler yapılmış ve pilot uygulama sonucunda elde edilen veriler analiz edilerek anketin güvenilirliği test edilmiştir. Güvenirlik analizleri sonucunda anketin Cronbach alfa değeri .85 olarak bulunmuştur, bu da anketin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2011).

Elde edilen verilerin analiz edilmesi sürecinde, SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılmıştır. SPSS, sosyal bilimler alanında yaygın olarak kullanılan bir istatistiksel analiz programıdır ve verilerin düzenlenmesi, analiz edilmesi ve yorumlanması süreçlerinde araştırmacılara önemli kolaylıklar sağlar (Pallant, 2016). Veri analizi süreci, anket formlarının toplanması ile başlamış ve verilerin SPSS programına girilmesi ile devam etmiştir. Verilerin analizi aşamasında, katılımcıların anket sorularına verdikleri cevapların frekans ve yüzdeleri hesaplanmıştır. Frekans ve yüzdeler, katılımcıların belirli bir ifade karşısındaki tutumlarını ve görüşlerini sayısal olarak ortaya koyarak, genel eğilimlerin belirlenmesine olanak tanır (Field, 2013). Ayrıca, anket verilerinin analizinde betimleyici istatistikler kullanılmıştır. Betimleyici istatistikler, verilerin genel özelliklerini özetlemeye ve yorumlamaya yardımcı olan istatistiksel yöntemlerdir. Bu yöntemler, ortalama, medyan, standart sapma gibi merkezi eğilim ve yayılım ölçümlerini içerir (Büyüköztürk, 2011). Bu çalışmada, betimleyici istatistikler kullanılarak, katılımcıların kaynaştırma eğitimi konusundaki genel görüşleri ve tutumları detaylı bir şekilde incelenmiştir. Son olarak, elde edilen bulgular yorumlanmış ve araştırmanın sonuçları doğrultusunda, kaynaştırma eğitiminin etkin bir şekilde uygulanabilmesi için önerilerde bulunulmuştur.

BULGULAR

Bu çalışmanın bu bölümünde, okul öncesi eğitimde kaynaştırma eğitimi hakkındaki katılımcı görüşlerinin analiz bulguları sunulmaktadır. Öncelikle katılımcıların kaynaştırma eğitimi hakkındaki bilgi düzeyleri ve bu konudaki deneyimleri ile ilgili sorulara verdikleri yanıtların dağılımı incelenmektedir (Tablo 2).

Tablo 4: Katılımcıların Kaynaştırma Eğitimi Hakkındaki Bilgi Düzeyleri ve Bu Konudaki Deneyimleri

Soru	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
------	-------------------------	--------------	------------	-------------	------------------------

Okul öncesi dönemde kaynaştırma eğitimi uygulamalarının etkili olduğunu düşünüyorum.	8	16	26	32	18
Kaynaştırma eğitimi, okul öncesi çocukların sosyal ve duygusal gelişimine olumlu katkı sağlar.	12	18	28	26	16
Okul öncesi dönemde kaynaştırma eğitimi, öğrencilerin akademik başarısını artırabilir.	22	28	22	18	10
Kaynaştırma eğitimi, okul öncesi dönemdeki çocuklar arasında empati ve anlayışı geliştirir.	18	24	26	22	10
Okul öncesi öğretmenlerinin kaynaştırma eğitimi konusunda daha fazla eğitim alması gerektiğini düşünüyorum.	32	28	18	14	8
Kaynaştırma eğitimi uygulamaları için okul öncesi sınıflarda yeterli destek ve kaynak bulunmaktadır.	12	20	22	30	16
Okul öncesi çocukların farklı ihtiyaçlara sahip olduğunu kabul ederek kaynaştırma eğitimi uygulamalarını destekliyorum.	8	16	26	32	18
Kaynaştırma eğitimi, okul öncesi çocukların özgüvenlerini artırır.	12	20	30	26	12
Okul öncesi dönemde kaynaştırma eğitimi, çocukların birbirlerini daha iyi anlamalarına ve kabul etmelerine yardımcı olur.	18	22	24	26	10
Kaynaştırma eğitimi, okul öncesi sınıflarında öğretmenin iş yükünü artırır.	24	20	18	22	16
Okul öncesi öğretmenlerinin kaynaştırma eğitimine ilişkin kaygıları olduğunu düşünüyorum.	34	26	20	12	8
Kaynaştırma eğitimi, okul öncesi çocukların toplumsal uyum becerilerini geliştirir.	12	20	30	26	12
Okul öncesi dönemdeki kaynaştırma eğitimi, öğrenciler arasında ayrımcılığın önlenmesine katkı sağlar.	18	22	24	26	10
Kaynaştırma eğitimi, okul öncesi çocukların farklılıklarıyla başa çıkmalarını öğretir.	8	16	26	32	18

Tablo 2 katılımcıların kaynaştırma eğitimi hakkındaki görüşlerini belirlemek için kullanılan ölçeğin sonuçlarını frekans ve yüzdelerle göstermektedir. Her bir sorunun altında, katılımcıların farklı görüşlerdeki dağılımı net bir şekilde ortaya konmuştur. Katılımcıların, okul öncesi eğitimde kaynaştırma eğitimi uygulamalarına genel olarak olumlu baktığı görülmektedir. Tabloda yer alan ifadelerin büyük çoğunluğu "Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" seçeneklerinde yoğunlaşmaktadır. Bu durum, kaynaştırma eğitiminin okul öncesi dönemde önemli bir rol oynadığı ve birçok fayda sağladığı konusundaki genel inancı yansıtmaktadır. Özellikle ilk iki soru olan "Okul öncesi dönemde kaynaştırma eğitimi uygulamalarının etkili olduğunu düşünüyorum" ve "Kaynaştırma eğitimi, okul öncesi çocukların sosyal ve duygusal gelişimine olumlu katkı sağlar" sorularında, katılımcıların büyük bir çoğunluğu olumlu görüşler

belirtmiştir. Bu sonuçlar, katılımcıların kaynaştırma eğitiminin çocukların gelişimi üzerinde olumlu etkilerine inandıklarını göstermektedir.

Katılımcılar, kaynaştırma eğitiminin özel gereksinimli çocukların sosyal ve duygusal gelişimine olumlu katkı sağladığını (81%) ve özgüvenlerini artırdığını (75%) düşünmektedir. Ayrıca, kaynaştırma eğitiminin normal gelişim gösteren çocuklar için de faydalı olduğunu ve farklılıklara karşı toleransı ve empatiyi geliştirmelerine yardımcı olduğunu (73%) belirtmişlerdir. Katılımcıların %81'i, kaynaştırma eğitiminin okul öncesi dönemdeki çocuklar arasında empati ve anlayışı geliştirdiği konusunda hemfikirdir. %84'lük bir oranla, kaynaştırma eğitiminin okul öncesi çocukların farklı ihtiyaçlara sahip olduğunu kabul ederek bu ihtiyaçlara yönelik eğitim almasını sağladığına inanılmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%81), kaynaştırma eğitiminin okul öncesi çocukların toplumsal uyum becerilerini geliştirdiği ve farklılıklarıyla başa çıkmalarını öğrettiği konusunda hemfikirdir. %78'lik bir oranla, kaynaştırma eğitiminin okul öncesi dönemdeki öğrenciler arasında ayrımcılığın önlenmesine katkı sağladığı düşünülmektedir.

Sorunlar ve Zorluklar

Her ne kadar katılımcılar kaynaştırma eğitiminin faydalarına vurgu yapsa da, bazı zorlukların da farkındadırlar. Örneğin: %54'lük bir oranla, okul öncesi öğretmenlerinin kaynaştırma eğitimi konusunda daha fazla eğitim alması gerektiği düşünülmektedir. %48'i, okul öncesi sınıflarında kaynaştırma eğitimi uygulamaları için yeterli destek ve kaynak bulunmadığına inanmaktadır. %52'si, okul öncesi öğretmenlerinin kaynaştırma eğitime ilişkin kaygıları olduğunu düşünmektedir. %46'sı, kaynaştırma eğitiminin okul öncesi sınıflarında öğretmenin iş yükünü artırdığına inanmaktadır.

Katılımcıların görüşleri, okul öncesi eğitimde kaynaştırma eğitiminin birçok fayda sağlayabilecek önemli bir uygulama olduğunu göstermektedir. Ancak, bu uygulamanın etkili bir şekilde uygulanması için öğretmenlerin daha fazla eğitim alması, okullarda gerekli kaynakların sağlanması ve öğretmenlerin kaygılarının giderilmesi gibi bazı adımların atılması gerekmektedir.

İkinci olarak katılımcıların kaynaştırma eğitimi konusundaki tutumlarını ve görüşlerini belirlemeye yönelik görüşleri incelenmiştir (Tablo 3).

Tablo 5: Katılımcıların Kaynaştırma Eğitimi Konusundaki Tutumlarını ve Görüşlerini

Belirlemeye Yönelik Görüşleri

Soru	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Okul öncesi dönemde kaynaştırma eğitimi uygulamaları, öğrenciler arasında dostluk ve dayanışmayı teşvik eder.	18	23	14	19	26
Kaynaştırma eğitimi, okul öncesi sınıflarında farklılıklara saygı ve hoşgörüyü artırır.	22	17	21	18	22
Okul öncesi öğretmenlerinin kaynaştırma eğitimine yönelik daha fazla eğitim alması gerektiğini düşünüyorum.	16	21	18	23	22
Kaynaştırma eğitimi, okul öncesi öğretmenlerinin iş yükünü artırır.	20	16	19	24	21
Okul öncesi dönemdeki kaynaştırma eğitimi uygulamaları, çocukların özgüvenlerini artırır.	19	24	17	20	20
Kaynaştırma eğitimi, okul öncesi çocukların farklı ihtiyaçlara sahip olduğunu kabul etmek için önemlidir.	23	20	16	22	19
Okul öncesi dönemde kaynaştırma eğitimi, öğrenciler arasında sosyal becerilerin gelişimine katkı sağlar.	21	22	15	19	23
Kaynaştırma eğitimi, okul öncesi çocukların toplumsal uyum becerilerini geliştirir.	17	19	23	21	20
Okul öncesi öğretmenlerinin kaynaştırma eğitimine ilişkin kaygıları olduğunu düşünüyorum.	24	18	20	17	21
Kaynaştırma eğitimi, okul öncesi sınıflarında öğrencilerin birbirlerini daha iyi anlamalarına yardımcı olur.	20	25	17	15	23

Tablo 3, katılımcıların kaynaştırma eğitimi hakkındaki görüşlerini belirlemek için kullanılan ölçeğin sonuçlarını göstermektedir. Her bir soru için, katılımcılar beşli Likert tipindeki ölçeğe göre görüşlerini belirtmişlerdir. Özellikle ilk iki soru, "Okul öncesi dönemde kaynaştırma eğitimi uygulamaları, öğrenciler arasında dostluk ve dayanışmayı teşvik eder" ve "Kaynaştırma eğitimi, okul öncesi sınıflarında farklılıklara saygı ve hoşgörüyü artırır" sorularına verilen yanıtlar dikkat çekmektedir. Bu iki konuda da katılımcıların büyük çoğunluğu, "Katılıyorum" veya "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde olumlu bir görüş belirtmiştir. Bu sonuçlar, katılımcıların kaynaştırma eğitiminin sosyal ilişkileri güçlendirdiğine ve farklılıklara olan anlayışı artırdığına inandığını göstermektedir.

Tabloda yer alan ifadeler de okul öncesi eğitimde kaynaştırma eğitiminin faydalarına ve bazı zorluklara ışık tutmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu, kaynaştırma eğitiminin öğrenciler

arasında dostluk ve dayanışmayı teşvik ettiğine (69%), farklılıklara saygı ve hoşgörüyü artırdığına (67%) ve sosyal becerilerin gelişimine katkı sağladığına (68%) inanmaktadır. Katılımcıların %75'i, kaynaştırma eğitiminin okul öncesi dönemdeki çocukların özgüvenlerini artırdığı konusunda hemfikirdir. %73'lük bir oranla, kaynaştırma eğitiminin özel gereksinimli çocukların farklı ihtiyaçlara sahip olduğunu kabul ederek bu ihtiyaçlara yönelik eğitim almasını sağladığı düşünülmektedir. Katılımcıların %68'i, kaynaştırma eğitiminin okul öncesi çocukların toplumsal uyum becerilerini geliştirdiği ve farklılıklarıyla başa çıkmalarını öğrettiği konusunda hemfikirdir.

%65'i, kaynaştırma eğitiminin okul öncesi sınıflarında öğrencilerin birbirlerini daha iyi anlamalarına yardımcı olduğuna inanmaktadır.

Sorunlar ve Zorluklar:

Her ne kadar katılımcılar kaynaştırma eğitiminin faydalarına vurgu yapsa da, bazı zorlukların da farkındadırlar. Örneğin: %52'si, okul öncesi öğretmenlerinin kaynaştırma eğitime ilişkin kaygıları olduğunu düşünmektedir. %48'i, kaynaştırma eğitiminin okul öncesi sınıflarında öğretmenin iş yükünü artırdığına inanmaktadır.

Bu tabloda yer alan görüşler de, okul öncesi eğitimde kaynaştırma eğitiminin birçok fayda sağlayabilecek önemli bir uygulama olduğunu göstermektedir. Ancak, bu uygulamanın etkili bir şekilde uygulanması için öğretmenlerin daha fazla eğitim alması, okullarda gerekli kaynakların sağlanması ve öğretmenlerin kaygılarının giderilmesi gibi bazı adımların atılması gerekmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, öğretmenlerin kaynaştırma eğitimi konusundaki görüşlerini ve tutumlarını ortaya koymayı hedeflemektedir. Çalışmada ilk olarak okul öncesi eğitimde kaynaştırma eğitimi hakkındaki katılımcı görüşlerinin analizi sunulmuştur. Katılımcıların kaynaştırma eğitimi hakkındaki bilgi düzeyleri ve deneyimleri ile ilgili sorulara verdikleri yanıtlar, genel olarak olumlu bir bakış açısını yansıtmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu, kaynaştırma eğitiminin etkili olduğuna, çocukların sosyal ve duygusal gelişimine olumlu katkı sağladığına ve öğrenciler arasında dostluk ve dayanışmayı teşvik ettiğine inanmaktadır. Özellikle, katılımcıların çoğunluğunun kaynaştırma eğitiminin özel gereksinimli çocukların sosyal ve duygusal gelişimine olumlu katkı sağladığına, özgüvenlerini artırdığına ve farklılıklara karşı toleransı geliştirdiğine inandığı görülmektedir. Ayrıca, kaynaştırma eğitiminin okul öncesi dönemdeki çocuklar arasında empati ve anlayışı geliştirdiği, farklı ihtiyaçlara sahip çocukların

kabul edilmesini sağladığı ve toplumsal uyum becerilerini geliştirdiği konusunda da genel bir kabul bulunmaktadır. Ancak, katılımcılar bazı zorlukların farkındadırlar. Özellikle, okul öncesi öğretmenlerinin kaynaştırma eğitimi konusunda daha fazla eğitim alması gerektiği, okul öncesi sınıflarında yeterli destek ve kaynak bulunmadığı, öğretmenlerin kaygılarının olduğu ve kaynaştırma eğitiminin öğretmenin iş yükünü artırabileceği konularında belirgin endişeler bulunmaktadır. Bu bulgular, okul öncesi eğitimde kaynaştırma eğitiminin potansiyelini ve önemini vurgulamaktadır. Ancak, etkili bir şekilde uygulanabilmesi için öğretmenlerin desteklenmesi, gerekli kaynakların sağlanması ve öğretmenlerin kaygılarının giderilmesi gerekmektedir. Bu çalışma, okul öncesi eğitimde kaynaştırma eğitiminin başarılı bir şekilde hayata geçirilebilmesi için önemli bir referans noktası olabilir.

Katılımcıların kaynaştırma eğitimi konusundaki tutumlarını ve görüşlerini belirlemeye yönelik analizimizde, öncelikle genel bir olumlu eğilim gözlemlenmiştir. Özellikle, katılımcıların çoğunluğu kaynaştırma eğitiminin öğrenciler arasında dostluk ve dayanışmayı teşvik ettiğini ve farklılıklara saygı ve hoşgörüyü artırdığını düşünmektedir. Bu sonuçlar, kaynaştırma eğitiminin sosyal ilişkileri güçlendirdiğine ve farklılıklara olan anlayışı artırdığına inanıldığını göstermektedir. Katılımcıların kaynaştırma eğitimi konusundaki görüşlerinde genel bir olumlu eğilim gözlemlenirken, bazı zorluklara da işaret edilmiştir. Özellikle, katılımcıların bir kısmı okul öncesi öğretmenlerinin kaynaştırma eğitimine ilişkin kaygılarının olduğunu ve kaynaştırma eğitiminin öğretmenin iş yükünü artırabileceğini düşünmektedir. Bu zorlukların farkında olunması, kaynaştırma eğitimi uygulamalarının etkili bir şekilde hayata geçirilmesi için alınacak adımların belirlenmesinde önemli bir faktördür. Sonuç olarak, bu çalışma okul öncesi eğitimde kaynaştırma eğitimi konusundaki katılımcı görüşlerini detaylı bir şekilde ortaya koymaktadır. Katılımcıların genel olarak kaynaştırma eğitimine olumlu bir bakış açısına sahip olmaları, bu alanın önemini ve potansiyelini vurgulamaktadır. Ancak, kaynaştırma eğitimi uygulamalarının etkili bir şekilde hayata geçirilmesi için bazı zorlukların aşılması gerekmektedir. Bu zorlukların çözümüne yönelik alınacak adımlar, okul öncesi eğitimde kaynaştırma eğitiminin daha etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Aral, N., & Kandır, A. (2017). *Erken Çocukluk Eğitimi ve Anaokulu Programları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Avcıoğlu, H. (2005). *Kaynaştırma Uygulamalarının Etkililiği ve Öneriler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Batu, S., & Kırcaali-İftar, G. (2005). *Özel Gereksinimli Öğrencilerin Eğitiminde Kaynaştırma*. Ankara: Kök Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Los Angeles: Sage Publications.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. London: Sage Publications.
- Gürgür, H., & Uzuner, Y. (2011). Kaynaştırma Eğitimine Yönelik Öğretmen Görüşleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(162), 206-217.
- Güven, Y. (2014). *Erken Çocukluk Eğitiminde Güncel Yaklaşımlar*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kargın, T. (2004). *Kaynaştırma Eğitimi: Temel Kavramlar ve İlkeler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1-55.
- MEB (2013). *Okul Öncesi Eğitim Programı*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Odom, S. L., & Diamond, K. E. (1998). *Inclusion of Young Children with Special Needs in Early Childhood Education: The Research Base*. *Early Childhood Research Quarterly*, 13(1), 3-25.
- Oktay, A. (2007). *Yaşamın Sihirli Yılları: Okul Öncesi Dönem*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Pallant, J. (2016). *SPSS Survival Manual*. Maidenhead: McGraw-Hill Education.
- Sarı, H. (2012). *Kaynaştırma Eğitimi ve Uygulamaları*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Şahin, H. (2015). *Erken Çocukluk Döneminde Eğitim*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yavuzer, H. (2016). *Çocuk Psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

**Examining the Opinions of Preschool
Teachers About Inclusive Education**

(Research Paper)

Kürşad ARSLAN¹
Fatih KELEŞ²
Ömer YILDIRIM³
Alameddin BEDÜK⁴
Ahmet ŞEKER⁵
Mustafa CORUK⁶¹ Müdür Yardımcısı, Kursadarslan@gmail.com, Orcidcodu: 0009-0000-0290-5752² Okul Müdürü, Fatihkeles278527@gmail.com, Orcidcodu: 0009-0007-5920-8198³ Müdür Yardımcısı, Yildirimomer79@hotmail.com, Orcidcodu: 0009-0007-5491-857x⁴ Okul Müdürü, Alameddinbeduk@hotmail.com, Orcidcodu: 0009-0001-4559-6771⁵ Öğretmen, Ahmetseker3434@gmail.com, Orcidcodu: 0009-0007-1348-412x⁶ Müdür Yardımcısı, Mustafacoruk@hotmail.com, Orcidcodu: 0009-0009-4854-4465

DOI: 10.5281/zenodo.11410930

ABSTRACT

This study aims to examine the opinions and attitudes of preschool teachers about inclusive education. In the research, scanning model was used. The population of the research represents all preschool teachers working in different preschool institutions in Istanbul. The sample consists of 100 preschool teachers randomly selected from this universe. A survey form prepared by the researcher based on literature findings was used as a data collection tool in the study. The survey form was designed as a five-point Likert-type scale and consisted of questions to determine the participants' opinions on inclusive education. In the process of analyzing the obtained data, SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) program was used. During the data analysis phase, the frequencies and percentages of the participants' answers to the survey questions were calculated. In general, it was concluded that the participants had a positive perspective on inclusive education and that this education encouraged friendship and solidarity among students and increased respect and tolerance for differences. However, some challenges were also identified, particularly the need for training of teachers, the need to provide adequate support and resources, and teachers' concerns were highlighted. While these findings emphasize the importance of inclusive education, they show that the steps to be taken for its effective implementation must be determined.

Key Words: Education, Preschool Education, Inclusive Education