

AKADEMİK ÖRGÜTLERDE İDARİ PERSONEL ARASINDA KULLANILAN LAKAPLAR ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA*

Seyhan ÖZDEMİR¹
Ramazan ERDEM²

ÖZET

Türk toplumunda, özellikle geleneksel yaşam biçimlerinde lakapların yaygın bir kullanımı vardır. Lakap sadece insanları övmek için değil aynı zamanda onları yermek için de kullanılabilir. Bu çalışmada, Süleyman Demirel Üniversitesi'ne bağlı fakültelerde çalışan idari personelin iş yerinde kullandığı lakap ve yakıştırmalar araştırılmıştır. Konuya ilk adım atan bu çalışma işyerlerinde çalışanların birbirlerine lakap takıp takmadıkları, takıyorlarsa kullanılan lakapların hangi gerekçelerle ortaya çıktığı ve çalışanlar arası ilişkilere olumlu ya da olumsuz etkileri tartışılmıştır. Uzun süre aynı ortamda kalan ve iş yapmak durumunda olan bir kurum çalışanlarının da birbirlerine lakaplar takabileceği düşünülebilir. Bu çalışmada lakapların işyerlerindeki yeri ve icra ettiği fonksiyonlar konusu incelenmiştir. Daha sonra lakapların kavramsal çerçevesi çizilmiş ve lakapların ve yakıştırmaların işyerlerinde kullanılması tartışılmıştır. Bu kavramsal çerçeve ışığında geliştirilen “Çalışanlara Yapılan Yakıştırmalar Anketi”, Süleyman Demirel Üniversitesi'ne bağlı fakültelerden toplam 122 idari personele ulaştırılmıştır. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş ve bütün idari personele anket dağıtılmıştır. Sonuç olarak yapılan analizler sonucunda akademik örgütlerde çalışan idari personel arasında lakapların kullanımı, yaygınlığı, insanlar arası ilişkilere etkisine dair önemli sonuçlar bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Akademik Örgütler, Lakap, İdari Personel, Ad Takma, İletişim

* Bu makale 12-15 Mayıs 2016 tarihleri arasında Isparta'da gerçekleştirilen V. Türkiye Lisansüstü Çalışmalar Kongresi'nde tam metin bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Arş. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, İletişim: seyhanozdemir@sdu.edu.tr

² Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, Sağlık Yönetimi Bölümü, İletişim: raerdem@yahoo.com

A STUDY ON THE NICKNAMES USED BETWEEN THE ADMINISTRATIVE PERSONNEL IN ACADEMIC ORGANIZATIONS

ABSTRACT

There is widespread use especially in the traditional way of life of nicknames in Turkish society. The nickname can also be used not only to praise people but also to vilify them. In this study, the nicknames and epithet used by the administrative staff working at the faculties of Süleyman Demirel University at the workplace were investigated. This work, which takes the first step in the subject, discusses whether the employees at workplaces wear nicknames to each other, why nicknames are used if they are worn, and the positive or negative effects of employees' associations. It can be considered that employees of an institution who have been in the same environment for a long time and have to do business can wear nicknames to each other. In this research, the place of the nicknames in the work places and the functions they performed are examined. Later on, the conceptual framework of the nicknames was drawn, and the use of nicknames and their attachments in the workplace was discussed. “Survey Epithet To Conducted Employees” A total of 122 administrative personnel were delivered from the faculties of Süleyman Demirel University. Sample selection was not conducted in the survey and all administrative staff survey were distributed. As a result of the analyzes made, there are significant results about the use of nicknames, the prevalence and the effect on the relations between people among administrative staff working in academic organizations.

Keywords: *Academic Organizations, Nickname, Administrative Staff, Nickname, Communication*

1. GİRİŞ

Türk toplumunda, özellikle geleneksel yaşam biçimlerinde lakapların yaygın bir kullanımı vardır. Hamdi Arık'ın ifadesiyle “Bizim insanımız birisine yakışan lakabı ‘şak’ diye koyuverir.” (Arık'tan aktaran, Kıvrak, 2014). Türk Dil Kurumu lakabı “Bir kimseye, bir aileye kendi adından ayrı olarak sonradan takılan, o kimsenin veya o ailenin bir özelliğinden kaynaklanan ad” olarak tanımlamaktadır. Cambridge Advanced Learner's Dictionary göre diğer bir tanım ise, birisi veya bir şey için verilen gayri resmi, özellikle arkadaşlarımız veya da aileniz tarafından çağrıldığımız, genellikle doğru adınıza ve karakterinize dayanan isim olarak tanımlanmaktadır (Lakaw, A. 2006: 1). Yine başka bir tanıma göre lakap (veya epitet) “herhangi bir kişiye veya gruba belirli bir özelliğinden dolayı başkaları tarafından konulan takma isimdir.” İsmi genel anlamı varlıkları birbirinden ayırmak, tanımak ve zihne

getirmek için kullanılan sözcük olduğuna göre bu işlem için isim, künye ve lakap olmak üzere birbirlerinden farklı anlamlar ifade eden ancak aynı amaç için kullanılan sözcüklerdir (Ağırman, 2012: 3). Bu açıdan isimlerin yanı sıra onların yanında kullanılan bazı lakaplar da kişilerin toplumdaki statülerini yansıtmaları bakımından önemlidir (Metin, 2012: 14). Lakap ilk isminden sonra, bir kimsenin üstünlük veya eksikliğini belirtmek için kendisine takılmış ikinci isim olarak ifade edilebilir. Elmalılı'nın ifadesiyle, "Medhi veya zemmi iş'ar eden isim veya vasıf"tır. Dikkat edildiğinde lakap aynı amaçla verilerek ismin yerini tutmakta ve aynı işlevi görmektedir. Lakap, kişilerin fiziki özelliği, davranışı, konuşması, giyinmesi, yaşayış biçimi veya ailesinden gelen davranışlardan dolayı insanların birbirlerine verdikleri isimdir. Bir kişiye lakap yakıştırılırken bu özellikler veya eylemler gibi birçok noktadan hareket edilebilmektedir.

Toplumda kişileri birbirinden kolayca ayırt etmek için onlara isimleri dışında bir özelliği lakap olarak verilmiştir. Bu lakaplar şahısların daha kolay tanınmasını ve diğerlerinden ayırt edilmesini sağlamıştır (Gökmen, 2015: 222). Bu yüzden lakapların doğuş nedenleri arasında meslek, çalışkanlık, tembellik, yerleşim merkezi, etnik köken, kıskanma duygusu, gıpta duygusu, fiziksel özellikler, çevreye karşı tutum, ailesi ile ilgili geçmişten gelen rivayet gibi özellikler yer almaktadır. İnsanların nüfus cüzdanı sahibi olmadığı ve onların kimlik bilgilerini düzenli bir şekilde tutacak resmi kurumların bulunmadığı dönemde, insanları birbirinden ayırt etmede kullanılan en önemli özellik, genellikle toplum tarafından, değişik nedenlerle ve tabii gerçekliğin bir parçası olacak şekilde, insanlara verilmiş olan lakap ve yakıştırmalardır (Mustak, 2001: 885-886).

Soyadı kanunundan önce Anadolu'nun kent ve köylerinde insanları birbirinden ayırma amacıyla hemen hemen herkese lakap verilmiştir. Ancak çok ilginçtir ki birçok yörelerde soyadı kanunundan sonra da kişilere lakap verme alışkanlığı devam etmiştir. Soyadı kanunundan önce insanların birbirine karışmasını engellemek amacıyla verilen lakaplar, soyadı kanunundan sonra kişilerin beden durumları, kişilikleri, zekâ durumları, maddi durumları, bedeninin ve kıyafetlerinin temiz ya da kirli olması gibi pek çok özelliklerine göre insanlara çeşitli lakaplar verilmiştir (Demici, 2014: 1).

İlk örneklerini Türk destanlarında gördüğümüz lakaplar, kişiyi bazen aşağılayan bir söz olabilmekte ise de çoğu zaman kişiye çok özel ayrıcalıklar da verebilmektedir. Diğer yandan lakapların gerçeğe uygun olarak bir kişiye verilmesi, halkımızın bu konudaki yeteneğini ve mizahi yönünü de ortaya çıkarmaktadır. Doğar doğmaz etnik menşeli veya soya dayalı alınan lakaplar olabildiği gibi sonradan takılan lakaplar daha yaygındır. Bu anlamda lakaplar, kişiyi kolay ve pratik bir şekilde tanımlaması bakımından önemli bir fonksiyona sahiptir (Yaldızkaya, 2014: 1-2). Bu bağlamda lakaplar sadece insanları övmek için değil aynı zamanda onları yermek için de kullanılabilir.

Bu yüzden insanlar üzerinde lakapların olumlu ve olumsuz etkileri vardır. İnsanlar arasındaki iletişimi kuvvetlendirmesi, hoşgörüyü arttırması veya bireyleri birbirlerine bağlaması olumlu etkilerine örnek verilebilir. Diğer yandan, insanları toplum içerisinde küçük düşürmesi, yüz kızartıcı olması gibi olumsuz etkisi de söz konusu olabilir. Bu nedenle insanların bir kısmı kendilerine verilen lakabı sevmez iken bazıları lakapları ile gurur duyabilir. Bu noktadan hareketle lakapların övme/takdir, tanıtma/tanımlama ve yerme gibi fonksiyonellikleri olduğu söylenebilir.

Kişinin tutum ve davranışları, karakter özellikleri, mizacı, fiziki görünüşü, yaşama biçimi, özel zevkleri ve yeteneklerini karşılayan veya çağrıştıran türlü isim, soy isim, sülale ve sıfatlar, kişiye lakap olabilmektedir. Bunların dışında insanlara mesleğinden dolayı, ailesinden gelen, yaşadığı yerden kaynaklanan lakaplar takılabilmektedir. Lakapların, insanların hayatıyla, birebir sıkı ilişkilerinin olduğu, gözlem ve değerlendirme gücünün zenginliğini yansıttığı söylenebilir. İnsanların lakap verirken seçtikleri kelimelerin niteliği ve benzetmelerde yöneldikleri noktalar itibarıyla de halkın sevdiği ya da sevmediği insanlara lakap verirken eğlenmeyi ve espriyi öne çıkardığı görülmektedir (Ataş, 2014).

Literatür incelendiğinde, kısıtlı da olsa lakapların daha çok belli bölgelerde sosyolojik incelemelere konu olduğu görülmektedir. Örneğin Delice (1999) Emeviler döneminde insanlara verilen lakapları incelemiştir. Emeviler, halifelerine lakap takarken genellikle onları küçük düşürmek ve alay etmek amacını güttüğünü ortaya çıkarmıştır. Aliaağaoğlu (2007) ise Türkiye'nin coğrafi özelliklerini incelemiş ve buna göre bölgelere lakaplar vermiştir. Çalışmada Türkiye'nin lakabı "tarih ve coğrafyanın bulunduğu yer" olarak ifade etmiştir. Boyraz (1998) da "Lakaplar Konusunda Bazı Dikkatler ve Bir Yöre Örneği " isimli bir araştırma yapmış ve incelediği yöredeki lakapların ne ifade ettiğini ortaya koymuştur. Lakapların içerisindeki özellikle teşbih yoluyla yapılmış olanları tespit etmiştir. Başka bir çalışmada Çoşar (2003) Trabzon'da kullanılan lakapları iletişim ve kişiler arası ilişki yönünden incelemiş ve lakapları kullanımına göre sınıflandırmıştır.

Yaldızkaya (2014) tarafından yapılan bir çalışmada Afyonkarahisar'ın Emirdağ ilçesinde kullanılan lakaplar şu şekilde sınıflandırmıştır: 1. Mesleklerle ilgili lakaplar, 2. Fiziksel özellikler ile ilgili lakaplar, 3. Hayvanlara benzetilerek verilen lakaplar, 4. Askerî lakaplar, 5. Mensup olduğu boyla (etnik menşee) ilgili lakaplar, 6. Devlet büyüklerine benzetilerek verilen lakaplar, 7. Anlamları tespit edilemeyen lakaplar. Bu sınıflandırma lakapların nasıl ortaya çıktığına dair genel bir fikir vermektedir.

Bilgi Çağının başlangıcından beri, takma adlar çok sık kullanılmaktadır. Resmi sitelere kayıt yaptırırken takma adlar kullanılmaktadır. Ayrıca, takma adlar bilgisayar aracılı iletişimde önemli bir

rol oynamaktadır. Bu anlamda, eşzamanlı sohbetler, eş zamansız tartışma grupları veya bloglar gibi iletişim kurmak isteyen kullanıcıların genellikle takma adlar kullanmaktadırlar. Özellikle sosyal ağ platformlarında kendilerini tanımlamak için takma adlar kullanmaktadır (Ecker, 2013: 3; Lakaw, A. 2006: 1).

Uzun süre aynı ortamda kalan ve iş yapmak durumunda olan bir kurum çalışanlarının da birbirlerine lakaplar takabileceği düşünülebilir. Bu çalışmada lakapların işyerlerindeki yeri ve icra ettiği fonksiyonlar incelenmiştir. Literatür incelendiğinde, örgütlerde çalışanlar arasında kullanılan lakaplarla ilgili herhangi çalışmaya rastlanılmamıştır. Konuya ilk adım atan bu çalışma işyerlerinde çalışanların birbirlerine lakap takıp takmadıkları, takıyorlarsa kullanılan lakapların hangi gerekçelerle ortaya çıktığı ve çalışanlar arası ilişkilere olumlu ya da olumsuz etkileri tartışılmıştır.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı üniversitede çalışan idarî personelin kullandığı lakapları ve yakıştırmaları incelemektir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular, öncelikle lakaplar ve yakıştırmalar konusunda yapılacak akademik çalışmalar için ipuçları sağlaması ve yeni veriler sunması açısından önemlidir.

2.2. Problem Cümlesi

Bu çalışmanın araştırma soruları şunlardır: “Akademik örgütlerde idarî personel arasında lakap takılmakta mıdır?”, “Eğer lakap takılıyorsa yakıştırılan lakapların gerekçeleri nelerdir?”, “Takılan lakapların çalışanlar arasında olumlu ya da olumsuz etkileri nelerdir?”

2.3. Varsayımlar

Araştırma kapsamındaki veriler Süleyman Demirel Üniversitesi’ndeki idarî personelden alınan cevaplar çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bilgi toplama aracı olarak ise anket sorularına verdikleri cevapların gerçek durumu yansıttığı kabul edilmiştir.

2.4. Sınırlamalar

Araştırma Süleyman Demirel Üniversitesi bünyesindeki çalışan idarî personelin verdikleri cevaplarla sınırlıdır. Araştırmanın verileri 2016 yılının Şubat ayında toplanmıştır.

2.5. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde çalışan idarî personel oluşturmaktadır. Fakültelelere kolayda örnekleme yöntemine göre 170 anket dağıtılmış ve geri dönüş alınan 122 anket değerlemeye alınmıştır.

2.6. Veri Toplama Aracı

Araştırma amacına uygun olarak yapılan literatür taraması çerçevesinde 'Çalışanlara Yapılan Yakıştırmalar Anket' isimli bir anket geliştirilmiştir. Hazırlanan anketin kapsam geçerliliği ve okunabilirliği ilgili alanlarda uzman araştırmacılar tarafından incelenmiş, okunabilirliği düşük olan 3 madde anketten çıkarılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların yakıştırmaların varlığını sorgulayan sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde yakıştırmaların etkileri ile ilgili 5'li Likert ölçeği ile ölçen 19 ifade oluşturulmuştur. Bu sorular oluşturulurken lakaplar ve yakıştırmalar ile ilgili literatür taranmış ve bu çerçevede bir soru havuzu oluşturulmuştur. İfadeler anlaşılabilirlik ve kapsam açısından farklı kişilerin eleştirileriyle revize edilmiş ve belli bir olgunluğa geldikten sonra anket içerisine yerleştirilmiştir. Anketin üçüncü bölümünde ise demografik sorulardan oluşmaktadır.

Çalışmada kullanılan anket araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Hazırlanan anketin kapsam geçerliliği ve okunabilirliği ilgili alanlarda uzman araştırmacılar tarafından incelenmiş, okunabilirliği düşük olan 2 madde anketten çıkarılmıştır. Hazırlanan anket 2 bölümden oluşmuştur. Ankette 1. Bölümde öğretmenlerin profilleri ve HİE programına katılmalarına ilişkin sorular; 2. Bölümde HİE ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla sorulan sorulardan faydalanılmıştır.

2.7. Analiz Yöntemi

Anket formları aracılığıyla elde edilen veriler Statistical Package for the Social Sciences programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve verilerin analizinde bu programdan yararlanılmıştır. Analizde, tanımlayıcı bilgiler ve nitel değişkenlerle ilgili sorular için frekans ve yüzde hesaplamaları yapılmıştır. Ankette yakıştırmaların varlığı içerisinde yer alan ifadelerin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve istatistiksel değerlendirmeler bu puanlar üzerinden yapılmıştır.

Yakıştırmalarla ilgili ifadelerin demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasında parametrik varsayımlar yerine getirilmediği için iki grubu karşılaştırmak için Mann-Whitney U testi (Z testi), ikiden fazla grubu karşılaştırmak için ise Kruskal Wallis varyans analizi kullanılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Çalışanlara Yapılan Yakıştırmalara İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

Araştırma kapsamında üniversitenin idarî çalışanlarının çeşitli bağımsız değişkenlere göre dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 3.1.Çalışanlara Yapılan Yakıştırmalara İlişkin Demografik Özellikleri

Değişkenler	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Erkek	68	55.7
Kadın	54	44.3
Medeni Durum		
Bekâr	28	23.0
Evli	94	77.0
Yaş (Yıl)		
-30	29	23.8
31-40	49	40.2
41 +	44	36.0
Eğitim Durumu		
Ortaöğretim	26	21.3
Ön Lisans	31	25.4
Lisans	51	41.8
Lisansüstü	14	11.5
Toplam	122	100.0

Tablo 3.1'den de anlaşılacağı gibi, çalışanların eğitim durumu 51 lisans (%41.8), 31 ön lisans (%25.4), 26 ortaöğretim (%21.3), 14 lisansüstü (%11.5) olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların eğitim durumuna bakıldığında daha çok lisans mezunun öne çıktığı görülmektedir. Araştırmaya katılanların %55.7'si erkektir. Çalışanların %77.0'si evli, %23.0'ü bekârdır. Araştırma kapsamındaki çalışanlarının %23.8'i 30 yaş ve altında oldukları, %40.2'si 31-40 yaş arasında oldukları ve %36.0'nın ise 41 yaş ve üstünde oldukları görülmektedir.

3.2. Yakıştırmaların Varlığı

Araştırma kapsamındaki çalışanlara işyerlerinde lakap ve yakıştırmaların varlığı ile ilgili çeşitli sorular yöneltilmiş ve verilen cevaplar frekans ve yüzde olarak Tablo 3.2'de gösterilmiştir.

Tablo 3.2 Yakıştırmaların Varlığı

İfadeler	Frekans	Yüzde
1-İş arkadaşlarınıza lakap takılıyor mu?		
Evet	54	44.3
Hayır	68	55.7
2-Yöneticilerinize lakap takılıyor mu?		
Evet	31	25.4
Hayır	91	74.6
3-Yöneticileriniz size lakap takıyorlar mı?		
Evet	15	12.3
Hayır	107	87.7
4-Siz çalışma arkadaşlarınıza lakap takıyor musunuz?		
Evet	28	23.0
Hayır	94	77.0
5-Çalışma arkadaşlarınız size lakap takıyorlar mı?		
Evet	30	24.6
Hayır	92	75.4
6-İşyerinde lakap takılması hoşunuza gider mi?		
Evet	13	10.7
Hayır	109	89.3
7-Telefonunuzda hiç sevdiğiniz kişiyi lakap olarak yazdınız mı?		
Evet	53	43.4
Hayır	69	56.6
8-Telefonunuzda hiç sevmediğiniz kişiyi lakap olarak yazdınız mı?		
Evet	33	27.0
Hayır	89	73.0
Toplam	122	100.0

Tablo 3.2’de de görüldüğü gibi, “İş arkadaşlarınıza lakap takılıyor mu?” sorusuna katılımcıların %44.3’ü, “Yöneticilerinize lakap takılıyor mu?” sorusuna katılımcıların %25.4’ü, “Yöneticileriniz size lakap takıyorlar mı?” sorusuna katılımcıların %12.3’ü, “Siz çalışma arkadaşlarınıza lakap takıyor musunuz?” sorusuna katılımcıların %23.0’ı, “Çalışma arkadaşlarınız size lakap takıyorlar mı?” sorusuna katılımcıların %24.6’sı, “İşyerinde lakap takılması hoşunuza gider mi?” sorusuna katılımcıların %10.7’si, “Telefonunuzda hiç sevdiğiniz kişiyi lakap olarak yazdınız mı?” sorusuna katılımcıların %43.4’ü, “Telefonunuzda hiç sevmediğiniz kişiyi lakap olarak yazdınız mı?” sorusuna katılımcıların %27.0’ı “Evet” cevabını vermiştir.

“İşyerinde lakap takılması hoşunuza gider mi?” ve “Yöneticileriniz size lakap takıyorlar mı?” sorularına katılımcıların büyük bir çoğunluğunun “Hayır” cevabı vermesi, çalışanların işyerinde lakap takılmasına olumlu

bakmadıklarını ve yöneticilerin de çalışanlara lakap takmadıklarını düşündüklerini göstermektedir. “İş arkadaşlarınıza lakap takılıyor mu?” sorusuna katılımcıların %44.3’ünün “Evet” cevabı vermesi, işyerlerinde az da olsa çalışanlar arasında lakap takma hadisesinin olduğunu göstermektedir.

3.3. Yakıştırmaların Etkileri

Araştırmada çalışanlara yakıştırmaların etkilerini ifade eden sorular yöneltilmiş ve bu sorulara çalışanlar 5’li Likert ölçeğine göre cevaplar vermişlerdir. Katılımcıların ifadelere verdikleri cevapların aritmetik ortalama ve standart sapmaları Tablo 3.3’te gösterilmektedir.

Tablo 3.3 Yakıştırmaların Etkileri

No	İfadeler	\bar{X}	S
1.	Lakaplar iletişimde kolaylık sağlar.	2.598	1.475
2.	Olumsuz lakaplar insanlar arası ilişkileri olumsuz etkiler.	4.360	1.135
3.	Olumlu lakaplar insanlar arası ilişkileri olumlu etkiler.	3.196	1.598
4.	Yöneticinin çalışanlara taktığı olumsuz lakaplar çalışanların yöneticiye karşı bakış açısının olumsuz etkiler.	4.106	1.347
5.	Lakaplar kişilerin kolay tanınmasını sağlar.	3.090	1.460
6.	Lakaplar kişinin başkasına tanıtılmasında kolaylık sağlar.	3.041	1.462
7.	Lakaplar kişilerin ayırt edici özelliğini ortaya çıkartır.	2.803	1.546
8.	Lakaplar kişiler hakkında önbilgi verir.	2.721	1.450
9.	İnsanlara fiziki görünüşünden dolayı lakap takarlar.	3.139	1.362
10.	Olumsuz lakaplar insanlara karşı önyargıyı artırır.	3.786	1.312
11.	Olumlu lakaplar insanlara karşı olumlu izlenimi artırır	3.213	1.349
12.	Lakaplar kişilerin fiziksel özelliği hakkında önyargı oluşturur.	3.401	1.321
13.	Lakap takan kişi kendini mutlu hisseder.	2.688	1.420
14.	İnsanlar iş arkadaşlarını kıskandığı için lakap takarlar.	2.885	1.397
15.	Olumsuz lakaplar insanlara olan güveni zedeler.	4.000	1.259
16.	Olumlu lakaplar insanlara güveni pekiştirir.	2.991	1.369
17.	Olumsuz lakaplar kişiyi toplum içinde küçük düşürür.	4.180	1.219
18.	Olumlu lakaplar kişinin toplum içinde imajını artırır.	2.868	1.442
19.	Lakaplar kişilerin algısını etkiler.	3.467	1.299

Tablo 3.3’deki yakıştırmaların etkilerini ölçen ifadelerle bakıldığında, çalışanlar en düşük puanı “Lakaplar iletişimde kolaylık sağlar.” ve “Lakap takan kişi kendini mutlu hisseder.” ifadelerinden; en yüksek puanı ise “Olumsuz lakaplar insanlar arası ilişkileri olumsuz etkiler.”, “Olumsuz lakaplar kişiyi toplum içinde küçük düşürür.” ve “Yöneticinin çalışanlara

taktığı olumsuz lakaplar çalışanların yöneticiye karşı bakış açısının olumsuz etkiler.” ifadelerinden almışlardır.

Genel olarak ifadelere ilişkin ortalamalara bakıldığında, 4.00 ve üzerinde olan ortalamalar, bireylerin ilgili ifadelere daha fazla katılım eğilimi içerisinde olduklarına işaret etmektedir. Bu bağlamda, ifadelerin, ortalaması 4.00 ve üzerinde olan 2,17, 4, ve 15 numaralı ifadelere katılma eğiliminde oldukları görülmektedir. Bazı ifadelere ilişkin ortalamaların ise 3.00’ün altında olduğu görülmektedir. Çalışanların ilgili ifadelere daha çok katılmama eğilimi içerisinde olduklarını göstermektedir. Çalışanların daha çok katılmama eğiliminde oldukları ifadeler (orta değer olan 3’ün altında olan ifadeler) 1,13, 8, 7, 18, 14 ve17 numaralı sorulardır.

Genel olarak ifadelerin aldıkları puanlardan çıkarılacak sonuç, lakapların insan ilişkilerini olumsuz yönde etkilediği yönündedir.

3.4. Yakıştırmaların Etkilerine İlişkin İfadelerin Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Yakıştırmaların etkilerine ilişkin ifadeler açısından çalışanlar cinsiyete göre karşılaştırıldığında, bir ifade hariç gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. “Lakaplar iletişimde kolaylık sağlar.” ifadesi açısından çalışanlar cinsiyete göre karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Kadınların katılım düzeylerinin, erkeklerin katılım düzeyine göre daha düşük olduğu görülmektedir. Buradan erkeklerin kadınlara göre lakapların iletişimde kolaylık sağladığı konusunda daha yüksek algıya sahip olduğu sonucu çıkarılabilir.

Medeni duruma göre, yakıştırmaların etkilerine ilişkin ifadeler açısından çalışanlar karşılaştırıldığında, üç ifade hariç gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. “Olumsuz lakaplar insanlar arası ilişkileri olumsuz etkiler.”, “İnsanlara fiziki görünüşünden dolayı lakap takarlar.” ve “Lakaplar kişilerin fiziksel özelliği hakkında önyargı oluşturur.” ifadeleri açısından çalışanlar medeni duruma göre karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farkın evlilerin puanların, bekârların puanlarından düşük olmasından kaynaklandığı anlaşılmıştır. Buradan evlilerin olumsuz lakap ve yakıştırmaların kullanıldığı konusuna, bekârlara göre daha az katıldıkları sonucu çıkarılabilir. Ayrıca lakapları bekârların evlilere göre daha fazla kullandığı sonucu da çıkarılabilir.

Yakıştırmaların etkilerine ilişkin ifadeler açısından çalışanlar yaşa göre karşılaştırıldığında, iki ifade hariç gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı anlaşılmıştır. “Lakaplar kişilerin kolay tanınmasını sağlar.” ve “Lakaplar kişilerin fiziksel özelliği hakkında önyargı oluşturur.” ifadeleri açısından çalışanlar yaş durumuna göre

karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Yapılan ileri analizlerde farklılığın 30 yaş ve altındakilerin katılım düzeylerinin, 41 yaş ve üstündekilerden yüksek olmasından kaynaklandığı anlaşılmıştır. Buradan, 30 yaş ve altındakilerin lakapların kişileri tanıma konusunda bir rol oynadığı ve kişilerin fiziksel özellikleri hakkında önyargı oluşturduğu düşüncesine, 41 yaş ve üstündekilerden daha fazla katıldıkları sonucu çıkmaktadır.

Öğrenim durumuna göre, yakıştırmaların etkilerine ilişkin ifadeler açısından çalışanlar karşılaştırıldığında, bir ifade hariç gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. “Lakaplar kişilerin algısını etkiler.” ifadesi açısından çalışanlar öğrenim durumuna göre karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Yapılan ileri analizlerde farklılığın öğrenim durumu lisansüstü olanların katılım düzeylerinin, ortaöğretim ve lise olanların katılım düzeylerinden yüksek olmasından kaynaklandığı anlaşılmıştır. Buradan öğrenim durumuna lisansüstü olan çalışanların lakaplar kişilerin algısını etkilediği konusuna, diğer çalışanlara göre daha çok katıldıkları sonucu çıkarılabilir.

3.5. İşyerinde Kullanılan Lakaplar

Toplum hafızasında muhafaza edilen ve nesilden nesile aktarılmak suretiyle gelenekselleşen bir lakap ve yakıştırmalar kaynağını genellikle, o kişinin mesleğinden, eğitim düzeyinden, gelmiş olduğu yöreden, sosyo-kültürel yapısından, aile ve yaşam biçiminden, çalıştığı ortamdan, insanlarla olan ilişkilerinden, işlemiş olduğu bir suçtan veya onu diğer insanlardan ayırt edecek fiziki özelliklerinden almaktadır. Bu çalışmada ise Süleyman Demirel Üniversitesi'ne bağlı fakültelerde çalışan idari personelin iş yerinde kullandığı lakap ve yakıştırmalar araştırılmıştır.

“İşyerinde ne tür lakaplar takılıyor?” sorusuna çalışanların verdikleri cevaplar sıklıklarına göre şu şekilde sıralanmaktadır: müdür (8), patron (6), başkan (4), hoca (4), reis (4), işkolik (3), artist (3), atom karınca (2), hacı (2), kel (2), delikanlı (1), yakışıklı (1), fırtına (1). İşyerlerinde en fazla kullanılan yakıştırma ve lakapların müdür, patron, başkan, hoca gibi lakapların kullanıldığı görülmektedir.

Çalışanlara işyerinde çalışma arkadaşları için en çok kullanılan beş olumlu ve beş olumsuz lakap ve yakıştırmaların ne olduğu sorulmuş ve verilen cevaplar şu şekilde ortaya çıkmıştır: Olumlu lakaplar; patron (3), reis (2), kral (1), başkan (1), müdür (1), obsesif (1), işkolik (1), atom karınca (1), hükümet (1). Olumsuz lakaplar; kel (2), patates (2), ayıboğa (1), hilti (1). İşyerlerinde en fazla kullanılan beş olumlu ve beş olumsuz yakıştırma ve lakaplara gelince bunlar; patron, reis, kel, patates gibi lakapların olduğu görülmektedir. Çalışanlara işyerlerinde amirleri için en çok kullanılan lakapların patron, baba,

beton surat ve işkolik olduğu görülmektedir. Çalışanlara bugüne kadar işyerlerinde duydukları en ilginç lakapların ne olduğu sorulmuş ve verilen cevaplar şu şekilde sıralanmıştır: hükümet, mikser, hilti, ihh, zulmiye, atom karınca, teksas faresi, şark kurnazı, motor, gudubet.

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada, Süleyman Demirel Üniversite'sine bağlı fakültelerde çalışan idarî personelin lakap ve yakıştırmaya ilişkin görüşleri analiz edilmektedir. Lakap ve yakıştırmalar iletişim aracı olarak, çalışanlar arasındaki iletişime etkisinin örgütsel perspektiften incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmada, işyerlerinde çalışanların lakap ve yakıştırma kullanımı, uzun süre aynı ortamda kalan ve iş yapmak durumunda olan bir kurum çalışanlarının da birbirlerine lakaplar takabileceği, lakapları ve yakıştırmaları hangi sıklıkta ve hangi amaçlarla kullandıkları, lakapların çalışanlar arasında olumlu ya da olumsuz etkileri ve lakap takılıyorsa yakıştırılan lakapların gerekçeleri sorularına cevap aranmıştır.

Araştırmaya Süleyman Demirel Üniversite'sine bağlı fakültelerde çalışan idarî personel katılmıştır. Katılımcılara öncelikle lakap kullanım amaçları sorulmuştur. Bu çalışmada işyerlerinde en çok kullanılan lakap ve yakıştırmalar Müdür ve Patron olduğu görülmüştür. İdarî personel arasında da en ilginç lakaplar ise Hükümet ve Mikser'dir. Yine örgütlerde en çok kullanılan beş olumlu ve beş olumsuz lakap ve yakıştırmalar Müdür, Patron, Başkan, Hoca ve Reis'dir. Yurtiçi ve yurtdışında birçok araştırma yapılmıştır. Ancak iş yerleri ile ilgili bir çalışma olmadığı için başka çalışmalarla kıyas yapılamamıştır. Yapılan çalışmalar ise, Mustak (2001)'in "Geçmişten Günümüze Buldan'da Kullanılan Lakaplar" adlı çalışmasında kişinin dini, etnik ve fizik özellikleri yanında daha önceden ikamet etmiş, doğmuş olduğu yeri, gelir seviyesi ve eğitim durumunu da dikkate alarak toplum tarafından yakıştırılan bu sıfatlar arasında % 30'luk bir payla, ilk sırada yer alan "Hacı" sıfatıdır. Ancak Hacı sıfatına sahip kişilerin tamamının hac farizasını yerine getirmiş kişiler olduğu söylenemez. Yine Metin (2012)'in "XVI. Yüzyılın Sonu Ve XVII. Yüzyılın Başlarında Bolu'da Sosyal Hayat" adlı çalışması isimlerin yanı sıra onların yanında kullanılan bazı unvan ve lakaplarda kişilerin toplumdaki statülerini yansıtmaları bakımından önemlidir. Görüleceği gibi Bolu'da en çok kullanılan unvan "Hacı"dır. 130 kişi bu unvanı kullanmıştır. "Hacı", hac görevini yerine getirenlere verilen bir sıfattır. Kayıtlarda Hacı Mehmed, Hacı Mustafa veya Hacı Ahmed gibi unvanlı kimselere oldukça fazla oranda tesadüf edilmiştir. Bu kimselerin toplumda saygın kimseler olması şahitliklerini de muteber kılmaktadır. Özellikle sicillerde yer alan şuhudü'l-hal kısmında anılan unvanlı kimselere rastlamak mümkündür. Bu unvanlardan ikinci sırayı "Ağa" almaktadır. 77 kişi bu unvanı

kullanmıştır. Ağa tabiri, Osmanlı Devleti'nde ordu, saray memuru ve mensupları için kullanıldığı gibi, halkın ileri gelenlerine, esnaf, kethuda ve yiğit başlarına da ağa denilmektedir.

Araştırma boyunca “İş arkadaşlarınıza lakap takılıyor mu?” sorusuna katılımcıların %44.3'ü, “Yöneticilerinize lakap takılıyor mu?” sorusuna katılımcıların %25.4'ünün, “Yöneticileriniz size lakap takıyorlar mı?” sorusuna katılımcıların %12.3'ünün, “Siz çalışma arkadaşlarınıza lakap takıyor musunuz?” sorusuna katılımcıların %23.0'ının, “Çalışma arkadaşlarınıza size lakap takıyorlar mı?” sorusuna katılımcıların %24.6'sının, “İşyerinde lakap takılması hoşunuza gider mi?” sorusuna katılımcıların %10.7'sinin, “Telefonunuzda hiç sevdiğiniz kişiyi lakap olarak yazdınız mı?” sorusuna katılımcıların %43.4'ünün, “Telefonunuzda hiç sevmediğiniz kişiyi lakap olarak yazdınız mı?” sorusuna katılımcıların %27.0'ının “Evet” cevabını verdikleri görülmüştür. “İşyerinde lakap takılması hoşunuza gider mi?” ve “Yöneticileriniz size lakap takıyorlar mı?” sorularına katılımcıların büyük bir çoğunluğunun “Hayır” cevabı vermesi, çalışanların işyerinde lakap takılmadığını düşünmediklerini göstermektedir. Yine çalışanların bu sorulara çoğunluğunun katılmadığı ortaya çıkmıştır. “İş arkadaşlarınıza lakap takılıyor mu?” sorusuna katılımcıların %44.3'ünün “Evet” cevabı vermesi, işyerlerinde azımsanmayacak ölçüde lakap takıldığını göstermektedir.

Yine araştırmada katılımcıların “Olumsuz lakaplar insanlar arası ilişkileri olumsuz etkiler.” sorusundan ortalama (4.360) puan aldıkları görülmektedir. Dolayısıyla, katılımcılar olumsuz lakapların işyerlerindeki ilişkileri olumsuz etkileyeceği konusuna katıldıkları görülmektedir. “Olumsuz lakaplar kişiyi toplum içinde küçük düşürür.” sorusunun ortalamasının (4.180) olması katılımcıların olumsuz lakapların toplum içinde ve işyerlerinde insanları küçük düşüreceği konusuna katıldıklarını göstermektedir. Yine “Yöneticinin çalışanlara taktığı olumsuz lakaplar çalışanların yöneticiye karşı bakış açısını olumsuz etkiler.” sorusu da orta değer olan 3'ün üzerinde puan almıştır. Katılımcıların, işyerlerindeki yöneticilerin takmış olduğu olumsuz lakaplar çalışanların yöneticiye karşı tavrını olumsuz etkileyeceği konusuna katıldıkları görülmektedir. Genellikle olumsuz lakapların insanlar arasındaki ilişkileri olumsuz etkileyeceğini söyleyebiliriz.

Yakıştırmaların etkilerine ilişkin ifadelerin çoğunluğunda demografik değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, birkaç ifadeye katılım düzeyleri açısından cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve yaş grupları değişkenlerine göre farklılık ortaya çıkmıştır. Erkekler kadınlara göre lakapların iletişimde kolaylık sağladığını, bekârlar evlilere göre olumsuz lakapların insanlar arası ilişkileri olumsuz etkilediğini, lakapların fiziksel görünümlere göre ortaya çıktığı ve insanların fiziksel özellikleri hakkında önyargı oluşturduğu düşüncesine daha fazla katılmaktadırlar. Yine 30 yaş ve altındakiler, 41 yaş ve üzerinelere göre lakapların kişilerin kolay

tanınmasını sağladığı ve kişilerin fiziksel özellikleri hakkında önyargı oluşturduğu düşüncesine daha fazla katılmışlardır. Eğitim durumunda ise lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan çalışanlar lakapların kişilerin algılarını etkilediği düşüncesine, eğitim düzeyi ortaöğretim ve lise olan çalışanlara göre daha fazla katıldıkları bulunmuştur.

Son bir değerlendirmeye söylemek gerekirse, lakaplar kişilerin eğitim düzeyi, meslek, çalışkanlık, tembellik, yerleşim merkezi, etnik köken, kıskanma duygusu, gıpta duygusu, fiziksel özellikler, çevreye karşı tutum, çalıştığı ortam, ailesi ile ilgili geçmişten gelen rivayet veya onu diğer insanlardan ayırt edecek diğer özelliklerinden ortaya çıkmaktadır. Lakap ve yakıştırmaların en fazla kullanabileceği yerlerden biri de işyerleridir. Çünkü uzun süre aynı ortamda kalan ve iş yapmak durumunda olan kurum çalışanlarının da birbirlerine lakaplar takabileceği düşünülebilir. Bu çalışmada işyerlerinde lakapların varlığı ve etkileri konusuna mütevazı bir başlangıç yapılmıştır. Konu farklı değişkenlerle (örgütsel kültür, performans, verimlilik, informal iletişim vb.) ilişkilendirilerek farklı araştırma önerileri üzerinde durulabilir. Bu araştırma Süleyman Demirel Üniversite'sine bağlı fakültelerde gerçekleştirildiğinden, farklı ölçekler kullanılarak farklı gruplarda araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Ağırman, C. (1998). Ad Koyma ve Hz. Peygamber'in İsimlere Karşı Tutumu. *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2, 123-143.
- Aliğaoglu, A. (2007). Lakap ve Logolarda Türkiye Şehirleri: Anlamaların Coğrafyası. *Doğu Coğrafya Dergisi*, 12 (17), 263-290
- Ataş, A. (2015). Lakaplar ve Sülaleler, www.atasali.com, erişim tarihi 10.12.2015.
- Boyraz, Ş. (1998). Lakaplar Konusunda Bazı Dikkatler ve Bir Yöre Örneği. *Türklük Bilimi Araştırmaları*, Sayı, 7., s. 107- 138
- Çelik, C. (2007). Bir Kimlik Beyanı Olarak İsimler: Kişi İsimlerine Sosyolojik Bir Yaklaşım. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 2
- Çoşar, A., M. (2003). Trabzon'da Kullanılan Lakaplar Üzerine Bir Derleme-Değerlendirme. *TDAY-Belleten*, I-II, 27-40.
- Delice, A. (1999). Asr-ı Saadet, Hudlefa-İ Raşidin Ve Emeviler Döneminde Lakap Takma Ve Halifelerin Lakapları. *Ekev Akademi Dergisi*, 2 (1), 165-183
- Demirci., Ü., Ö. (2014). Ardahan'ın Hanak İlçesinde Kullanılan Lakaplar. *Çevrimiçi Tematik Türkoloji Dergisi*, 1(1).

- Ecker, R. (2013). Creation of Internet Relay Chat Nicknames and Their Usage in English Chatroom Discourse. *Linguistik Online* . 6(11)
- Gökmen, E. (2015). XIX. Yüzyıl Ortalarında Tire Kazası Çiftliklerinin Sosyal Ve Ekonomik Durumu. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, (3).
- Kıvrak, R. (2014). Nuh Kasabasında Kullanılan Lakaplar. <http://www.nuhlular.com/>, erişim tarihi 09.12.2015.
- Lakaw, A. (2006). Hiding Behind Nicknames A Linguistic Study Of Anonymity In Irc Chatrooms. Växjö University School of Humanities English Department.
- Metin, R. (2012). XVI. Yüzyılın Sonu Ve XVII. Yüzyılın Başlarında Bolu'da Sosyal Hayat. *DPUJSS NUMBER 32*, (II).
- Mustak, C. (2001). Geçmişten Günümüze Buldan'da Kullanılan Lakaplar. *Buldan Sempozyumu*.
- Oğuz, Ş. ve Oğuz, İ. (2008). Lakap Verme Geleneğinde Manisa İli Demirci İlçesi Örneği. Ankara; Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Başkanlığı, 1127-1139.
- Uysal, B. (2012). Alevi İnanç Sisteminde Adlar Ve Dil-Kimlik İlişkisi. *Türk Kültürü Ve Hacı Bektaş Velî Araştırma Dergisi*, 62.
- Yaldızkaya, Ö. F. (2014). Emirdağ'da Lakaplar Üzerine Bir Araştırma. *Çevrimiçi Tematik Türkoloji Dergisi*, 1(1).