



Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü



Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Journal of Social Sciences Institute



<https://sbe.nevsehir.edu.tr>

**NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SBE DERGİSİ**

**NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ UNIVERSITY
JOURNAL OF ISS**

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi yılda iki kez yayımlanan uluslararası hakemli bir dergi olup, Scientific Indexing Services, InfoBase Index, Open Academic Journals Index, ASOS Index, Sparc Indexing J-Gate, International Institute of Organized Research (I2OR) ve Journal Factor veri tabanlarında indekslenmektedir.

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University Journal of ISS is an international peer-reviewed journal published twice a year. The journal is indexed in Scientific Indexing Services, InfoBase Index, Open Academic Journals Index, ASOS Index, SPARC Indexing, J-Gate, International Institute of Organized Research (I2OR) and Journal Factor.



**Cilt 8, Sayı 2, Aralık 2018
Volume 8, Number 2, December 2018**

**NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SBE DERGİSİ**

Amaç ve Kapsam: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi'nin amacı, sosyal bilim alanlarında ve disiplinlerarası çalışmalarda yüksek akademik standartlarda bilime katkı sağlamak, global bir bakış açısıyla özgür bilimsel düşünce gücünü desteklemek, meslek kuruluşları ve bireylerin ulusal ve uluslararası gelişmelerine yardımcı olmak, alanındaki gelişmeleri takip etmek ve bu alanlarda Türkçe ve İngilizce akademik kaynak oluşturmaktır.

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi Arkeoloji, Antropoloji, Psikoloji, Felsefe, Sosyoloji, Coğrafya, Edebiyat, Dil, Eğitim Bilimleri, İşletme, Girişimcilik, Örgütsel Davranış, İktisat, Turizm, İstatistik, Hukuk, Siyaset Bilimi, Kamu Yönetimi, Uluslararası İlişkiler, İletişim, Tarih, Sanat Tarihi, Güzel Sanatlar ve Spor Yönetimi gibi sosyal bilim alanlarındaki bilimsel çalışmaların yanı sıra disiplinlerarası çalışmalara da yer veren uluslararası hakemli bir dergidir. Derginin yayın dili Türkçe, İngilizce ve Almancadır.

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, uluslararası hakemli dergi statüsünde yılda iki kez yayımlanmaktadır.

Telif Hakkı: Dergide yayımlandıktan sonra, yayımlanan yazıların telif hakkı Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne aittir. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün yazılı izni olmaksızın dergide yayımlanan hiçbir materyal herhangi bir şekilde basılamaz, çoğaltılamaz, fotokopi veya teksir edilemez. Dergide yayımlanan yazıların bilimsel ve hukuki sorumluluğu yazarlarına aittir.

Yazışma ve Abonelik Adresi

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü, Nevşehir, TÜRKİYE
Tel: +90 384 228 10 00 Faks: +90 384 228 10 39
e-posta: sbedergi@nevsehir.edu.tr

**NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ UNIVERSITY
JOURNAL OF ISS**

Aim and Scope: The aim of Nevşehir Hacı Bektaş Veli University Journal of ISS is to contribute in the fields of social science and multidisciplinary studies with high standards of academics, to support the power of free scientific thought on a global perspective, to assist the development of professional organizations and individuals in national and international scales, to follow developments in the fields of social science and to create Turkish and English academic source for the fields.

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University Journal of ISS is an international double blind peer-reviewed journal that covers multidisciplinary studies in addition to the fields of social sciences such as Archeology, Anthropology, Psychology, Philosophical, Sociology, Geography, Literature, Linguistics, Educational Sciences, Business Management, Organizational Behavior, Entrepreneurship, Economics, Tourism Management, Statistics, Law, Political Science, Public Administration, International Affairs, Communication Sciences, General History, History of Art, Fine Arts, Sport Management and multidisciplinary studies. The languages of the Journal are Turkish, English and German.

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University Journal of ISS is an international peer-reviewed journal and published biannually.

Copyright: After publication, the copyrights of articles belong to Nevşehir Hacı Bektaş Veli University Institute of Social Sciences. No material published in this journal may be reproduced, stored, transmitted or disseminated in any forms or by any means without obtaining written permission from Nevşehir Hacı Bektaş Veli University Institute of Social Sciences. Legal and scientific responsibility for articles belongs to the authors themselves.

Correspondence and Subscription Address

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences, Nevşehir, TURKEY
Tel: +90 384 228 10 00 Fax: +90 384 228 10 39
e-mail: sbedergi@nevsehir.edu.tr

**NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SBE DERGİSİ**

**NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ UNIVERSITY
JOURNAL OF ISS**

Sahibi (Owner)

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Adına
Prof. Dr. Mazhar BAĞLI (Rektör/Rector)

Editör (Editor-in-Chief)

Doç. Dr. Vedat AKTEPE

Editör Yardımcısı (Assistant Editor)

Dr. Öğr. Üyesi Seçil HİRİK
Arş. Gör. İbrahim YAĞLI
Arş. Gör. Mevlüt UĞURLU

Dil Editörleri (Language Editors)

Doç. Dr. Sevtap GÜNAY KÖPRÜLÜ
Dr. Öğr. Üyesi Bengü AKSU ATAÇ

Yayın Kurulu (Editorial Board)

Doç. Dr. Abdülkadir UZUNÖZ	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Doç. Dr. Adem ÇATAK	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Doç. Dr. Adem ÖGER	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Doç. Dr. Ali Osman KURT	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Doç. Dr. Aysun ERGİNER	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Doç. Dr. Berrin GÜZEL	Adnan Menderes Üniversitesi
Doç. Dr. Bülent GÜL	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Durdağı AKAN	Atatürk Üniversitesi
Doç. Dr. Elvan YALÇINKAYA	Ömer Halis Demir Üniversitesi
Doç. Dr. Emrah ÖZKUL	Kocaeli Üniversitesi
Doç. Dr. Ergün ÖZTÜRK	Erciyes Üniversitesi
Doç. Dr. Ersan ERSOY	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Doç. Dr. Fatma SAÇLI UZUNÖZ	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Doç. Dr. Hasan YAVUZER	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Doç. Dr. Mevlüt GÜNDÜZ	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Muhittin ÇALIŞKAN	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa BAŞARAN	Yıldız Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Nilüfer ŞAHİN PERÇİN	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Doç. Dr. Nuray KURTDEDE FİDAN	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Doç. Dr. Serap ÇOBAN	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Doç. Dr. Sevtap Günay KÖPRÜLÜ	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Doç. Dr. Şefika Dilek GÜVEN	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Doç. Dr. Tekin ÇELİKKAYA	Ahi Evran Üniversitesi
Doç. Dr. Vedat AKTEPE	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Abdullah ÖZDAĞ	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Didem KOBAN	Hacettepe Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Erkan HİRİK	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hatice DOĞAN	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin KALEMLİ	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Lokman Tanrıku	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ARSLAN	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Recep KÜREKLİ	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Seçil HİRİK	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sevim GÜVEN	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Soner METE	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

Danışma Kurulu (Advisory Board)

Prof. Dr. A. Celil ÇAKICI	Mersin Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet Ali GAZEL	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet Hikmet EROĞLU	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet KARADOĞAN	Kırıkkale Üniversitesi

Prof. Dr. Ahmet SABAN	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet ŞİMŞEK	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Ali MEYDAN	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Prof. Dr. András RÓNA-TAS	Szeged University
Prof. Dr. Arif SARIÇOBAN	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Bekir BULUÇ	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Çavuş ŞAHİN	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Cemil ÖZTÜRK	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Cengiz DÖNMEZ	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Cevdet AVCIKURT	Balıkesir Üniversitesi
Prof. Dr. Erdoğan ÇİÇEK	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erdoğan GAVCAR	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Prof. Dr. Eren YÜRÜDÜR	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Prof. Dr. Ertan ÖZENSEL	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Fatma KARİPCİN	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Ferruh AĞCA	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Prof. Dr. H. Abdullah ŞENGÜL	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Hakan SARITAŞ	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Handan DEVECİ	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Hayati AKYOL	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Hilmi DEMİRKAYA	Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. Irina NEVSKAYA	Goethe University
Prof. Dr. İlhan ÖZTÜRK	Çağ Üniversitesi
Prof. Dr. İsa KORKMAZ	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir ULUSOY	Mersin Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Ali ÇAKMAK	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet GÜLTEKİN	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet ÖCAL	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Muammer DEMİREL	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Muhsin KAR	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Prof. Dr. Joanne Hughes	Queen's University
Prof. Dr. Osman SAMANCI	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Ramazan SEVER	Giresun Üniversitesi
Prof. Dr. Selma YEL	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Şule AYDIN	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Ünal İBRET	Kastamonu Üniversitesi
Prof. Dr. Zülfikar DURMUŞ	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi
Cilt 8, Sayı 2, Aralık 2018 - Volume 8, Number 2, December 2018
<http://dergipark.gov.tr/nevsosbilen>, e-mail: sbedergi@nevsehir.edu.tr

Bu Sayının Hakem Listesi (List of Reviewers for Volume 8 Number 2)

Prof. Dr. Erhan DEMİRELİ	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Levent ÇITAK	Erciyes Üniversitesi
Doç. Dr. Ahmet Burak KAHRAMAN	Erciyes Üniversitesi
Doç. Dr. Burak GÜRER	Gaziantep Üniversitesi
Doç. Dr. Çağrı Öztürk DEMİRBAŞ	Ahi Evran Üniversitesi
Doç. Dr. Ulaş ÜNLÜ	Akdeniz Üniversitesi
Doç. Dr. Yunus ARSLAN	Pamukkale Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Anıl BÖLÜKOĞLU	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ebru TOPCU	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ebrucan İSLAMOĞLU	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emre ASLAN	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Eren ŞENOL	Giresun Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hilal AKÇA	Erciyes Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin SARAÇ	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mert TOPCU	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Muhamed KÖSE	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÜNSALAN	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ATSAN	Mersin Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sümeyya Akyol KAHVECİ	Kırıkkale Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şamil YEŞİLYURT	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

İÇİNDEKİLER	Sayfa
<i>Araştırma Makalesi</i> Berlin Alexanderplatz Romanında Mekân <i>Bülent KIRMIZI</i>	198-216
<i>Araştırma Makalesi</i> Nevşehir’de Oryantiring Sporu ve Oryantiringin Doğaya Etkisi <i>Ali İMAMOĞLU, Mehmet İMAMOĞLU, Ahmet UYSAL</i>	217-230
<i>Araştırma Makalesi</i> X ve Y Kuşaklarının Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma <i>Tahir AKGEMCİ, Serap KALFAOĞLU</i>	231-247
<i>Araştırma Makalesi</i> Yönetim Kurulu Yapısı ve Banka Karlılığı Arasındaki İlişki: Dinamik Panel Veri Analizi <i>Ersan ERSOY, Yüksel AYDIN</i>	248-264
<i>Araştırma Makalesi</i> Üniversite Tercihinde Çok Kriterli Karar Verme Yöntemlerinin Kullanılması: Vakıf Üniversitelerinin Ameliyathane Programları Üzerine Bir Analitik Hiyerarşi Prosesi Uygulaması <i>N. Özgür DOĞAN, Hatice UÇAK</i>	265-286
<i>Araştırma Makalesi</i> İş Erteleme: Demografik Özellikler Açısından Farklılıkların Analizi <i>Metin KAPLAN</i>	287-309

CONTENT	Page
<i>Research Article</i> Space in Berlin Alexanderplatz Novel <i>Bülent KIRMIZI</i>	198-216
<i>Research Article</i> Orienteering Sports and Their Impact On Nature in Nevşehir Province <i>Ali İMAMOĞLU, Mehmet İMAMOĞLU, Ahmet UYSAL</i>	217-230
<i>Research Article</i> A Research on Determination of Career Adaptability Skills Levels of X and Y Generations: The Case of High School Teachers <i>Tahir AKGEMCI, Serap KALFAOĞLU</i>	231-247
<i>Research Article</i> The Relationship between the Board Structure and Bank Profitability: Dynamic Panel Data Analysis <i>Ersan ERSOY, Yüksel AYDIN</i>	248-264
<i>Research Article</i> Using Multi Criteria Decision Making Methods in University Selection: An Analytic Hierarchy Process Case Study on Operating Room Programs of Private Universities <i>N. Özgür DOĞAN, Hatice UÇAK</i>	265-286
<i>Research Article</i> Procrastination: An Analysis of the Differences in Terms of Demographic Variables <i>Metin KAPLAN</i>	287-309

BERLİN ALEXANDERPLATZ ROMANINDA MEKÂN

Araştırma Makalesi / Research Article

Kırmızı, B. (2018). Berlin Alexanderplatz Romanında Mekân. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 8 (2), 198-216.

Geliş Tarihi: 15.05.2018
Kabul Tarihi: 28.09.2018
E-ISSN: 2149-3871

Doç. Dr. Bülent KIRMIZI
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Mütercim
Tercümanlık Bölümü

bkirmizi@kmu.edu.tr

ORCID No: 0000-0003-3222-1740

ÖZ

Alman edebiyatının önde gelen büyük şehir roman yazarlarından Alfred Döblin'in 1929'da yayımlanan Berlin Alexanderplatz romanı, Weimar Cumhuriyeti döneminde Berlin'i konu edinmektedir. Berlin, çağın ruhunu yansıtırken tüm ahlaki değerleri yutan kapalı bir mekândır ve tüm renkliliğine rağmen toplumsal çözülmenin ve bireyselliğin arttığı bir merkezdir. Dünyanın en iyi büyük şehir romanlarından biri olarak kabul gören Berlin Alexanderplatz Almanya'da Weimar İktidarının durumunu yansıtırken, devletin adım adım Nasyonal Sosyalist rejimine doğru nasıl sürüklendiğini de gözler önüne serer. Romanda, cezaevinden çıkan bir karakterin artık bir daha suç işlememeye ant içmesine rağmen, mekânla bütünleşmesi sonucu tekrar suç işlemesi ve kız arkadaşını dahi satacak kadar değer yargılarından soyutlanması anlatılmıştır. Yazar bu romanında radikal bir değişikliğe giderek anlatım üslubunu değiştirir ve olay örgüsündeki heyecanı artırmak için Berlin'e özgü jargon kullanır, İncil'den alıntılar yapar, reklam sloganlarından ve gazete haberlerinden yararlanır. Yapılan açıklamalar, yorumlar ve iç monolog tarzı konuşmalar romanın ritmini artıran bir özelliğe sahiptir. Döblin, Berlin örneğinde dünyada eş zamanlı ortaya çıkan büyükşehir insan profilini gerçekçi bir yaklaşımla eleştirmiştir.

Anahtar Kelimeler: Berlin, Ekspresyonizm, Mekân, Sosyal Ortam.

SPACE IN BERLIN ALEXANDERPLATZ NOVEL

ABSTRACT

The Berlin Alexanderplatz novel, published in 1929 by Alfred Döblin, one of the major writers of German literature, is the subject of Berlin during the Weimar Republic. Berlin is a closed space that swallows all moral values while reflecting the spirit of the age, and it is a center of social dissolution and individuality in spite of all its color. Berlin Alexanderplatz, considered one of the best big-city novels in the world, reveals how the state is stepping forward towards the National Socialist regime, while reflecting the situation of the Weimar government in Germany. Despite the fact that a character emerging from the prison is no longer guilty of committing a criminal offense, it has been explained that the integration with the place is a criminal act again and the isolation of the judge from the value judges to sell even his girlfriend. In this novel, the author changes the style of narration and uses jargon specific to Berlin in order to increase the excitement in the plot. The explanations, comments and internal monologue style have a feature that increases the rhythm of the novel. Döblin criticized metropolitan human profile, which emerged simultaneously in the world in Berlin, with a realistic approach.

Keywords: Berlin, Ekspressionismus, Space, Social Environment.

1. GİRİŞ

Anlatı sanatında karakterlerin mekânla ilişkilendirilmesi, İnsanın varoluşunu bir mekâna dayandırma ihtiyacından doğmaktadır. Sosyal çevreyle bütünleşen karakterler sahip oldukları sosyal statü ve değerler bağlamında buldukları yere anlam katarlar. Mekân böylece ikamet edilen ve üzerine basılan fiziki bir olgu olmaktan öte bir değerler düzlemine dönüşür. İnsan-mekân ilişkisi, kişinin varoluşunun bir gereği olup sadece dünyaya tutunma anlamında değil aynı zamanda milli, dini ve bölgesel kimlikler edinmesinde de rol oynar. “İnsanın mekânla olan kopmaz bağı, mekânı sadece bir oturma yeri olmaktan çıkararak insana tarihsel kişilikler, coğrafi eşikler, yeniden kuruluş ve oluşlar gibi görevler yükler” (Şahin, 2017a: 27).

Berlin Alexanderplatz adlı romanda mekân 1920’li yılların Berlin şehridir. Şehirlerin sanayileşmesiyle birlikte kırsaldan ve diğer şehirlerden büyük göç alan Berlin sadece Almanya’nın değil aynı zamanda Avrupa’nın da en gözde şehri olur. Eserin kahramanı olan

Biberkopf hapisten çıktıktan sonra, Berlin'in ne denli değiştiğini görünce büyük bir şaşkınlık yaşar ve bu değişime ayak uydurmakta zorlanır. Biberkopf cezaevinde 4 yıl kalmıştır. Berlin makineleşmeye teslim olmuş, rayların bir örümcek ağı gibi her yeri sardığı ve akort üretim usul çalışan mekanik insanların yaşadığı bir kente dönüşmüştür. Eserin yazıldığı dönem hem siyasi hem de ekonomik bunalımların yařandđı bir ağdır. Berlin Alexanderplatz, Weimar Cumhuriyeti'nin faşist Hitler yönetimine yol veren başarısız bir iktidar oluşunu kınar ve insanların zor yaşam koşullarında verdiği mücadeleye değinir. Bireyin var olma savaşı verdiği Berlin'de kk insanın hiç şansı yoktur. Yöneticiler tamamen işvereninin yanındadır. Bazı kaynaklarda Berlin'in "altın dönemi" olarak da yansıtılan 1920'li yıllar aslında bu şehrin sanatsal ve kültürel bakımdan Avrupa'nın en gözde bir iki şehriden biri olduğunu göstermektedir.

Her toplumun geçmişinden devraldığı genetik kodları bulunmaktadır. Ancak bu genetik mirasa paralel olarak gelişen ahlaki normlar zamanla dönüşüm geçirerek deforme olmuştur. Bunun en önemli nedeni ise kırsal alanda kontrol mekanizmasının modern kent yaşamında olmayışıdır. Bu bağlamda çok çeşitli kültürlerin bir arada yařadđı Berlin şehri aynı zamanda çok çeşitli davranış biçimlerinin var olduğu bir mekndir. Büyük şehir, insanların açlık, sefalet, yalnızlık, işsizlik, yetersiz beslenme, barınma gibi problemleri yařadđı ve bu sorunlarına yine bireysel olarak tek başına çözüm bulması gerektiği bir mekndir. Kırsal alanlarda yardımlaşma yapılırken modern şehir hayatında bireyler kalabalık içinde yalnızlığa mahkûm olurlar. Bu da şehir hayatının insani değerler bakımından ne denli yozlaştığının bir göstergesidir. Bahsedilen bu zor koşullar kişileri bir süre sonra ahlaksızlık yapmaya ve suç işlemeye itmekte ve hırsızlık, dolandırıcılık, yankesicilik gibi suçlar artmaya başlamaktadır. Öncelikle Almanya'nın içinde bulunduğu ekonomik kriz ve ayrıca Berlin'in sanayi kenti olarak büyük şehir özelliklerini içinde barındırması ahlaki normların dejenere olmasına yol açar. Bu ahlaki çöküntünün mimarları ise sermaye ile işbirliği yaparak rahat bir hayat yaşamaktadır. Eser bu açıdan değerlendirildiğinde toplumsal gerçekçi bir romandır. Döblin, "halkının yařadđı değerimleri ve toplumundaki sınıfsal çatışmaları toplumcu gerçekçi bakış açısından hareketle işlemiştir" (Can, 2014: 25). Eserde bunu en iyi simgeleyen karakter Meck'tir. Bu karakterin bünyesinde aslında Berlin'de yaşayan tüm ahlaksızlara gönderme yapar yazar.

Yazar bu eserinde kadının toplumdaki pozisyonuna da vurgu yapar. Zevkin ve eğlencenin nesnesi durumuna gelen kadın adından ve fikrinden çok bedeniyle ön plana çıkar. Kadınlar zevk uğruna ticari bir metaya dönüştürülmüş ve alınıp satılabilen bir eşyaya indirgenmiştir. Artık bu noktada insanlara davranışları konusunda referans olabilecek ne dini değerlerden ne de ahlaki davranış biçimlerinden söz edilebilir. Erkeğin çalışarak kadınına kocalık ve çocuklarına babalık edebileceği bir aile olgusu anlamını yitirmiş ve bireysellik ön plana çıkmıştır. Çocuk sahibi olan kadınlarsa kendilerini ve çocuklarının ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına toplumun beklentilerine cevap vermek zorunda kalmışlardır. Bu ahlaki kokuşmuşluğun temsili karakteri Biberkopf kız arkadaşlarını kendi arkadaşlarıyla paylaşır ve hatta evli kadınlarla da birlikte olur. Dört yıl hapis cezası almasının nedeni sevdiği kadının ölümüne sebep olmaktır. Cezaevindeyken kendisine, dışarı çıktığında onunla bir hayat yaşama sözü veren Biberkopf, şehrin bataklığı andıran yapısına kapılır ve kendisini kurtaramaz. Ahlaki yaşama karşı direnç Berlin’de en önemli mekânsal sorun olarak dile getirilir. Ahlak savunuculuğu ya da dini kaygılar taşıyan bireylerin karşısında adeta bir kalkan oluşturan toplum namusa, sevgiye, saygıya ve ahlaka geçit vermez.

Biberkopf’un onursuz bir yaşama karşı verdiği savaş sevgilisi Mieke’yi pazarlayarak para kazanmaya başlayınca sona erer. Kendisine işsizlikle mücadelede başka bir yol göremeyen ve tek ümidinin sevgilisini pazarlamak olduğunu düşünen Biberkopf şehre yenilmiştir. Bunun yanında Berlin’de yaşanan eşcinsel manzaralara da değinilmektedir romanda. Normal toplumlarda kabul görmeyen bu tür ilişkiler Berlin’de kimsenin umurunda değildir. Eserde ayrıca cinayet, kadın satma, kumar, zimmete para geçirme gibi suçlara da değinilmiştir.

Sanayileşmeyle birlikte artan yoğun işgücü ihtiyacı ve vaat edilen modern hayat tarzı kırsal bölgelerden büyük şehirlere göç edilmesine neden olur. Şehirde kişinin iş bulması ve daha sonra daha iyi bir iş arayışı gibi etkenler bireyin sağlam ilişkiler kurmasını engellemektedir. Kırsal bölgelerde tarımla uğraşan insanların yeri yurdu bellidir ve kişiler yaşadıkları köy halkıyla sıcak ilişkiler kurarlar. “Köy daha sakindir. Saatlerce konuşabilirsiniz” (Döblin, 2006: 25). Hastalıkta, yoklukta ve her türlü sorunda kişiye destek olabilecek birçok insan vardır. Ancak büyükşehirde yer-yurt ve vatan kavramları çok bağlayıcı değildir. Sürekli değiştirilen konutlar, iş

yerleri vb. bireyin sürekli yeni kişilerle tanışmasına neden olur ancak aynı zamanda bireyin köklerini bir yere salmasına da engel olur. Bu yeni arkadaşlıklar elbette güvenilir olmamakla birlikte uzun süreli de olmaz. Kişiyi iletişim, arkadaşlık ve dostluk kurmada korkak hale getiren büyük şehrin barındırdığı özelliklerdir. İş hayatıyla, ekonomik şartlarla, gürültüyle ve her türlü olumsuzlukla baş etmek zorunda kalan insan, tüm bunlara karşı koyamama korkusu yaşamaya başlar. Biberkopf da Berlin'in değişimi karşısında bu korkulara kapılır. Binaların devasa yapıları, caddelerin genişliği ve kalabalık karşısında dehşete kapılan Biberkopf kendini gerçekleştirememekten, yok olmaktan korkar. Sanayileşmeyle birlikte ortaya çıkan yeni şehirli insan tipi yenilmemek için her türlü önceliği kendisine tanıyan, gerekmedikçe iletişim kurmayan, yalıtık ve hem de dostluğa, arkadaşlığa zamanı olamayan bir tiptir.

İnsanların yığınlar hâlinde bir arada yaşadığı ancak iletişimi sadece formal olarak kurduğu büyükşehirlerde dertleşecek insan bulmak neredeyse imkânsızdır. Kişiler arasındaki iletişim kopukluğunun başlıca nedenleri ise güvensizlik ve bireyselleşmenin artmasıdır. Hislerinden arınmış gibi görünen büyükşehir insanı sürekli bir yerlere yetişme kaygısı taşıdığından, zamanla yarışırken en yakınındaki insanları dahi görmekten aciz kalır. Donuk ve ifadesiz bakışlar, iletişimde tekdüzelik, korku, endişe, belirsizlik ve güvensizlik bu dönem insanının mekânla ne denli bütünleştiğini gözler önüne serer.

Döblin'in bir psikiyatrist bakış açısıyla kaleme aldığı bu eserinde Biberkopf karakterinin adeta psikolojik bir savaş vererek o küçücük, karanlık çatıkata odasında sürekli alkol alarak kendini toplumdan soyutlaması da toplum-birey realitesini ortaya koyar. Hapisteyken pis işlerden uzak duracağına dair kendisine söz veren Biberkopf Berlin sokaklarına çıktığında mutsuz olur. Ancak o donuk ve karanlık çatıkata odasında yalnızken kendisini iyi hisseder. Berlin'de yaşayan geniş halk kitleleri sadece mekanizmanın ve sistemin işleyişi noktasında üzerlerine düşen görevleri yerine getirirken, diğer zamanlarında tek başlarına dostluğu alkolde arayan kimsesizliğin sessizliğine gömülürler. İnsanlar gülen yüzlerinin ardında gizli olan gözyaşları sadece çatı katı gibi karanlık ve soğuk mekânlarda ortaya çıkar. Robotik insan tipinin çalışıp para kazanmaktan başka hiçbir şey yapmayan özelliği zamanla kendisine dahi yabancılaşmasına neden olur. Toplumu oluşturan bireyin öncelikle aile algısına ve bunun

yanında dini ve ahlaki değerlere uzak durması bireyselleşmenin artmasına neden olurken toplumu da içten içe yıkmaktadır. Kimlik bunalımı yaşayan büyükşehir insanı mekâna etki ederek onu da şahsiyetsizleştirmektedir. Maddi çıkarları hayatın merkezine taşıyan zihniyet zamanla kişileri yabancılaştırmaktadır. Biberkopf medyada tanık olduğu sosyal problemlerle ilgili konuşabileceği birini arar ve bir ara arkadaşı olan Lina ile bunları paylaşmak ister ancak ne var ki arkadaşı dahi olsa onunla dertleşebileceğini düşünmez.

Büyükşehirler insanlara çok fazla imkân vaat ederken bireylerin yaşam kalitesini düşürmektedir. Sınıfsal mücadelenin sürekli var olduğu yeryüzünde endüstrileşmeyle birlikte yeni yeni efendiler türemiş ve böylece sınıf bilinci oluşmaya başlamıştır. Romanda bu durum iğneleyici bir dille aktarılmıştır: “Biz eşek gibi çalışmalıyız. Hiçbir işe yaramayan yukarıdaki parazitler, kuştüyü yataklarında uyuyorlar ve kanımızı emiyorlar” (Döblin, 2006: 135).

Kent olgusunun içini dolduran birtakım mekanizmalar vardır. Örneğin okullar, üniversiteler, hastaneler ve fabrikalar bunlardandır. Kırsal bölgelerde de üretim yapılmasına rağmen, şehirde yapılan seri üretim köydekenden oldukça farklıdır. İnsanların fabrika bacalarının gölgesinde yitip giden ömrü eve bir parça ekmek götürülebilmek amacı güderken, işverenin tek amacı kâr marjını artırarak ikinci ve hatta üçüncü fabrikayı açmaktır. Bu durumda işçilerin emeği ile kazanç sürekli artarken, işçi maaşlarında bir değişiklik gerçekleşmez. Döblin bu konuya çok fazla kafa yoran sosyalist biri olarak eserinde bu sıkıntılı durumu dile getirir. İnsanları insanlar için öldürülen hayvanlara benzetir yazar. Kimi insanlar da birileri için feda edilmektedir. Kamyonlarla taşınan hayvanlar gibi, birilerini zengin etmek üzere çalışmaları için getirilen insan yığınları vardır. Berlin’de insanın ayakta durabilmesi zordur. Köy yaşamını tecrübe ettikten sonra büyükşehre göç edenler daha talihsizdir. Büyük pişmanlıklar içerisinde geriye dönememenin verdiği acıyla her gün sabahın erken saatlerinde fabrikanın yoluna koyulurlar. Şehir kavramı her çağda farklı anlamlar yüklenerek yeni oluşumlara gebe kalmıştır. Ancak şehir her dönemde, göçebeliğin sona erip yerleşik hayatın devam ettiği, birbirinden her açıdan farklı insan gruplarının yaşadığı, üretimin ve tüketimin çok fazla olduğu ve geleneksel yapının kırıldığı bir mekân olarak tasvir edilmektedir.

Edebiyatta şehir motifinin kullanılmasında, eserde geçen söz konusu şehrin tarihi geçmişi ile şehirleşme süreci büyük önem arz etmektedir. Edebiyatın beslendiği kaynaklardan biri olan tarih olgusu, şehirlere kimlik kazandıran kültür birikimini geçmişten günümüze kadar olan değişimi gözler önüne serer. Edebiyat bu noktada bir anlamda toplumsal yaşamın aynası durumundadır ve edebiyatı doğuran toplumun iyi karakterize edilmesi gerekmektedir. “Edebiyat ve toplum arasında bir ilişki kurabilmemiz için bu edebiyatın, içerisinde yer aldığı toplumu tanımamız gerekir” (Can, 2013: 84). Şehirleri yaşatan tarihi özellikleri ve yaşanmışlıkların yanında mimari özellikleri de rol oynar. Mimari eserler şehri ölümsüz kıldığı gibi geçmişle bağını korumasını sağlar. Kenti sadece endüstri değil aynı zamanda birer kültür üretim merkezi olarak da görmek gerekir. Bu noktada günümüz dünyasının siyasi ve ekonomik yapısının özgün kültüre zarar verdiği söylenebilir. Globalizmin merkezîyetçi yönetim anlayışı kültür araçlarını da bir merkeze bağlama eğilimini getirmektedir. Yerel sanat, kültür ve dil araçlarını deforme ederek adeta melezleştiren bu merkezîyetçi anlayış teknolojinin gelişmesine ve iletişim araçlarının yoğun bir biçimde kullanılmasına paralel olarak yoğunluğunu artırmaktadır. Küreselleşme şeklinde tabir edilen bu durum insanları birbirine yaklaştırarak önyargıları yıkarken öte taraftan toplumların genetik kodlarını tahrip etmektedir. Şehir de bundan nasibini almakta ve özellikle de metropol adı verilen büyük şehirler zamanla farklı yaşamları barındıran birer kültür armonisine dönüşmektedir.

Kaynaklar ilk şehirleşmenin M.Ö. 3500’de Mezopotamya’da olduğunu gösteriyor. 18. yüzyılda başlayan makineleşme ve buna paralel olarak kurulan sanayi tesisleri şehir ve şehirleşme olgularına yeni bir anlam katmıştır. İngiltere’de başlayıp daha sonra tüm Batı Avrupa’yı saran sanayileşme rüzgârı kırsaldan kente doğru yoğun bir göçü de beraberinde getirir. Bu dönemde Avrupa tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş sürecini yaşarken kırsaldan kente olan yoğun göçler işçi sınıfı adında yeni bir sınıfın doğmasına yol açar. “1920’li yıllarda Avrupa’da nüfusun %10’u şehirlerde yaşamaktadır” (Zimmermann, 1996: 32). Ancak bu alt yapıyı besleyecek olan yeni bir sınıf daha doğar ki bunlar da fabrika sahipleri olan kapitalist adı verilen üst yapıdır. Sürekli artan çalışma saatleri, kişiyi kalabalıklar arasında sürekli üreten ve tüketen bir bireye indirgeyerek yalnızlığa mahkûm etmiştir. Bu süreçte Berlin’in dışında ön plana çıkan Londra

ve Paris gibi büyükşehirlercoğrafi özelliklerinin yanında tarihi geçmişleri ile de cazibe merkezi haline gelmişlerdir.

2. ŞEHİR EDEBİYATI

Edebiyat, tarih, sosyoloji, psikoloji ve bunun gibi daha birçok kaynaktan beslenir ve bunların en önemlilerinden birisi de insan ve toplumdur. Edebiyat toplumların geçirdiği dönüşüm sürecine tanıklık ederken, “varoluşu tanıma ve anlama imkânı sunar” (Taşdelen, 2006: 44).

İnsanın varoluşunu gerçekleştirdiği birim toplumdur ve toplumu da Marx’ın yansıma kuramının temelini oluşturan alt yapı ve üst yapı unsurları oluşturmaktadır. Toplumu oluşturan bu yapısal unsurların karşılıklı ilişkileri toplumsal olguya organik bir nitelik kazandırır ve değişim-dönüşüm kaçınılmaz olur. “Edebiyat vakıası, sanattan, teknolojiden, ticaretten pay alan son derece karmaşık bir ulaştırma düzeni yardımıyla her zaman isimleriyle tanınmasalar bile, kesin şekilde belirli olan kişileri sınırlı az veya çok bilinen bir insan topluluğuna bağlayan bir değiş-tokuş devresidir” (Escarpit, 1993: 6).

Toplumsal araçların yazıya dökülmeleri ilk Mezopotamya uygarlığına ait tabletlerde görülür. Türk tarihine bakıldığında Göktürk Kitabelerinin, Türklerin Çin boyunduruğundan kurtulup yeniden dirilişini anlatır. Kaşgarlı Mahmut ise ilk Türkçe Sözlük olarak kabul edilen Divan-ı Lügatit Türk’te yine şehirler hakkında bilgi verir. Avrupa’da şehir olgusu ancak 19. yüzyılda işçi sınıfının ortaya çıkmasıyla edebiyatta yansımalarını bulurken kutsal kitaplarda Kudüs şehriden yıllar önce bahsedilmiştir. İnsanlığın bir dönüm noktasına geldiği bu tarih artık her türlü insanın bir arada yaşamak zorunda kaldığı gece-kondu semtlerine, olumsuz yaşam şartlarına tanıklık eder. Tüm bu gelişmeler edebiyat için derin bir kaynak oluşturmakla beraber sonraki yıllar için de geçmişe tanıklık eden eserler kaleme alınmıştır. Örneğin Balzac “Goriot Baba” adlı eserinde Paris’i, Heinrich Heine İngiltere’ye yaptığı bir seyahat sonrasında Londra’yı, Erich Kästner “Fabian” adlı romanında Berlin’i, Dickens “İki Şehrin Hikâyesi” adlı yapıtında Londra ve Paris’i Dostoyevski “Suç ve Ceza”da Petersburg’u anlatır. Bu eserlerde insan artık romantik unsurlarla değil endüstrinin birer dişlisi olarak yer alırlar. Aynı durum doğu edebiyatında da kendini göstermektedir. Filistinli şair ve yazar

FedvaTukan, hatıralarını anlattığı eserinde Nablus şehrini anlatır. Tukan Nablus hakkında gezginlerin yazılarını okur ve orada anlatılanlarla kendi zamanındaki şehri karşılaştırır (Oğuz ve Dabbagh, 2018: 157).

Berlin’i konu alan birçok eser yayımlanmıştır. Bunlardan bilinen ilki Wilhelm Raabe’nin 1857’de Berlin’de yayımlanan “Die Chronik der Sperlingsgasse” adlı romandır. Kentsel dönüşümü aslında insan dönüşümünün mekâna yansması biçiminde ele alan diğer bir yazar da Gerhard Hauptmann’dır. Beş sahneden oluşan “Die Weber” adlı drama ilk kez 1894’te Berlin’de sahnelenmiştir. Eserde dokuma işçilerinin patrona karşı ayaklanması anlatılır.

“Berlin Alexanderplatz” adlı roman, kaleme alındığı dönem itibariyle hem toplumsal gerçekçiliği hem de büyükşehir hayatını farklı yönlerden ele alması bakımından önemli bir eserdir. Döblin bu eserini sosyal gerçekçi bakış açısıyla kaleme alarak bugün dahi o günlere ışık tutmayı başarmıştır. Yazar eserinde 1928 yılının Almanyasını gözler önüne serer ve bunun için bu romana bir çağ romanı demek yanlış olmaz. Romanın başkahramanı Franz Biberkopf yaşadığı 1928 yılına dair hayatını anlatır. Çimento fabrikasında işçi ve hamal olan Biberkopf cinayet suçundan yargılanarak hapse girer. Onun hayali hapisten çıktıktan sonra özgür bir birey olarak kendisine ve topluma yararlı olmak ve temiz bir hayat sürmektir. Berlin şehri de Biberkopf’un karşısında başka bir başkarakter olarak sunulmuştur. Dönemin baş döndürücü hızı yazar tarafından esere çok iyi yansıtılmıştır. Pek çok tarihi olaya sahne olan Berlin, alabildiğine büyümüş, değişmiş ve Biberkopf’un bıraktığı şehirden adeta eser kalmamıştır. Daha önce de karar verdiği gibi sessiz sakin bir hayat sürmeye başlayan Biberkopf’u çevresindeki insanlar rahat bırakmaz. Değişen sadece mekânsal unsurlar değil, mekânı anlamlandıran insanlar olmuştur. “Mekân, genel ve geniş anlamda maddi ve manevi değerler düzlemini içinde barındırır” (Şahin, 2017b: 3). Art niyetli insanların ağına düşen Biberkopf tekrar suç işlemeye başlar. Art arda üç kez suç işledikten sonra büyük şehir hayatının çarkları arasında kaybolmaya başlar. Tam da bu noktada, yani artık her şeyin bittiğini, yenilgiyi kabullenmek zorunda kaldığını düşündüğü anda, tüm bu olanların aslında kendi sorumluluğunda ve kendi inisiyatifi ile gerçekleştiğinin bilincine varır. Biberkopf bir hamle ile kendisini değiştirecek ve yeni bir bakış açısı kazanabilecek beceriye sahiptir aslında.

Döblin, II. Dünya Savaşı'nı yaşamış olan ve ekspresyonist bir yazar olarak savaş sonrasının da savaş günlerini aratmadığını, ağır ekonomik bunalım içerisinde olan bir ülkede insanların hayat mücadelesi uğruna ahlaki olmayan her türlü yola başvurduklarını dile getirir. Ekspresyonist dönemin en önemli motiflerinden birisi olan büyük şehir teması, içinde barındırdığı kapitalizm ruhunu sanayileşme ve modernizm gibi olgularla besler. Döblin ve diğer çağdaşı olan yazarların tepkisi de söz konusu olan bu beslenme kaynaklarının insanı manevi açıdan yok etmesinedir. Yokeden, köleleştiren ve insanı dönüştüren bu güçler, “makineleşme, endüstrileşme, kapitalizm, faşizm, militarizm ve her türlü kaba kuvvettir” (Aytaç, 2005: 109).

20. yüzyılın ilk çeyreğinde değişim-dönüşüm sancıları yaşayan Almanya'nın büyüyen gelişme ve modernize olma yolunda attığı adımların, toplumu ne tür bir felakete sürüklediğini gözler önüne seren Döblin için bu yeni Almanya büyük kentlerin hızla arttığı ve buna paralel olarak da sahtekârlığın, yalancılığın ve insani olmayan tüm olguların yaygınlaştığı ve benimsendiği bir ülkedir. Enflasyonun canla başla halkı açlığa mahkûm ettiği bu yıllar, Weimar Cumhuriyeti'nin ardından hortlayacak olan faşizme gebe bırakır Almanya'yı.

Çocukluğu Berlin'in arka sokaklarında yarı aç vaziyette geçmiş olması Döblin'i sermaye çevrelerine karşı tepkili kılarken toplumsal dönüşümlere karşı da hassasiyetini artırmıştır. Her savaşın yeni bir kapitalist sınıfı doğuracağını bilen yazar SPD üyesi olarak Nasyonal Sosyalist Partisi'ne karşı tepkisini koymuştur. Eserde, Alman halkının ekonomik bunalımdan dolayı yaşadığı sancıyı ve bunun sonucu olarak gelmiş olduğu manevi bunalımı ayrıntılarıyla anlatması yazarın hem mesleki duyarlılıklarını ve hem de Berlin halkından biri olduğunu gösterir.

Eserin dikkat çeken bir başka özelliği de, Alman edebiyatında film tekniğinin ilk kez bu eserde kullanılmış olmasıdır. Bu tekniği edebiyatta ilk kullanan isimler Joyce ve John Dos Passos'tur. Montaj tekniği, anlatım tekniklerinden biridir ve anlatımı durağanlıktan kurtarıp canlılık katar. Yazarın hayat tecrübesi ve geçmiş yaşantıların bir ürünü olarak sunduğu bu teknik sayesinde okur bir olayla ilgili farklı bakış açıları kazanır. Döblin bu romanında Berlin'de konuşulan günlük sıradan dili kullanarak mekânın dil üzerine olan yansımalarını gözler önüne sermiş, böylece hem standart Almancanın hem de

argonun bir arada kullanılmasına imkân tanımıştır. Ekspresyonist akımın çok sesliliğini romanında sergileyen yazar bir doktor olarak parıltılı yüzünü bildiği kadar ve hatta daha da fazla karanlık yüzünü de tanımaktadır.

3. BERLİN ALEXANDERPLATZ'DA MEKÂN

Döblin'in en başarılı eseri olarak kabul edilen "Berlin Alexanderplatz" adlı romanda mekân, Alman tarihinde her zaman önemli olaylara şahit olmuş, gelişmiş sanayisi ve ekonomisi kadar bir kültür merkezi olması bakımından da önemli olan Berlin'dir. Berlin günümüzde Almanya'nın başkentidir ve "13. Yüzyılın ikinci yarısında Spree Nehri'nin kenarında küçük bir ticaret merkezi olarak kurulmuştur" (Schäfer, 2011: 158).

30 yıl savaşlarına gelene kadar yine tarihi bir şehir olan Köln'le birlikte yönetilen Berlin bu savaşla birlikte büyük zarar görmüş ve nüfusu yarı yarıya azalmıştır. Bu dönemde şehir bir ortaçağ görüntüsü vermektedir. 1700'lü yıllarda ise I. Friedrich Wilhelm'in Fransa'nın dışladığı fakat mühendislik bilgileri ileri düzeyde olan Protestanları Berlin'e getirmesiyle birlikte şehrin nüfusunda canlanma olur. Baçık'e (2013: 28) göre Berlin'in gelişmesinde ve büyümesindeki en önemli faktör 1871 yılında Prusya Krallığı diye bilinen Alman devletinin başkenti oluşudur. Yıllar boyunca Alman prenslerinin kavga ve çekişmelerine sahne olan Berlin, milli bilincin oluşmasında da mekânsal anlamda büyük rol oynar. 1800'lü yılların son çeyreğine gelindiğinde Londra'dan sonra belki de sanayi devriminin en etkili ve hızla yayıldığı şehir Berlin olur. Berlin'de ulaşım imkânları artmış, raylı sistem yapılmış, başta metal ve tekstil olmak üzere farklı sanayi kolları hızla yayılmaya başlamıştır. Buna paralel olarak da nüfus artmıştır. Demiryolunun önemli bir ulaşım mekanizması haline geldiği bir dönemde özellikle de Rusya ve Polonya gibi ülkelerden insanlar kitleler halinde Berlin'e gelirler. "... iş imkanına sahip olmak isteyen kırsal kesimin kent merkezine yönelmesiyle, kent nüfusunda durdurulması mümkün olmayan bir artış gözlemlenmiştir" (Arın, 2003: 28).

Mekânın insan üzerindeki etkilerini anlayabilmek için şehirleşme sürecine de kısaca değinmek gerekmektedir. Sanayi devrimi ile şehirleşme tarihini birbirinden ayırmak mümkün değildir

çünkü “Şehir değişimin bir temsilcisidir” (Haydar, 1991:59). Şehirleşme olgusu, sanayi inkılâbı ile farklı bir kimliğe bürünerek her kesimden insanın maddi imkânlarına göre gruplaşarak yaşadığı, alt yapı ve üst yapı gibi hiyerarşik bir toplum düzeninin olduğu bir yaşam alanına dönüşür. Aslında maddi imkânlardan yoksun olan kesimler üst yapı olgusuyla tarihsel süreç içerisinde her zaman karşılaşmışlardır. Şehirlerden önce köylerde yaşamlarını sürdüren insanlar orada da toprak sahiplerinin emrinde çalışmaktayken, şehirde işveren fabrika sahibi olmuştur. Ancak şehir yaşamının içinde barındırdığı unsurlar farklıdır. Şehir her şeyden önce kalabalıktır, trafik yoğundur, gürültü çok fazladır ve üretim mekanizmalarının da merkezidir. Endüstrinin gelişmesiyle birlikte modern şehircilik adı verilen olgu yerleşmiş ve insanlar kırsalda ihtiyaç duymadıkları nesnelere, araç ve gereçlere ihtiyaç duyar hale gelmişlerdir. Bu doğrultuda artan tüketim, kişileri daha fazla çalışıp para kazanmaya iterken başta kendilerini, ailelerini ve geçmişten beri gelen değer yargılarını silip götürmüştür.

Sanayi merkezi hâline gelmiş diğer tüm şehirler gibi Berlin de insanların hızla hareket ederek çok çalışmak ve bir yerlere yetişmek zorunda oldukları bir şehirdir. Biberkopf hapiste geçirdiği dört yılın ardından bu hıza ayak uydurmakta güçlük çeker. Onu en çok şaşırtan da dört yıl gibi kısa bir sürede şehrin geçirdiği bu dönüşümdür. Başkarakterin bu baş döndürücü şehre ayak bastıktan sonra hissettikleri korku, endişe ve belirsizlik karışımı duygulardır. Romanda dikkat çeken bir unsur da Berlin’deki ulaşım ağıdır. Weimar Cumhuriyeti bir yandan ekonomik bunalımla ve enflasyonla baş etmeye çalışırken, bir yandan da üretimin olmazsa olmazı olan ulaşım imkânlarını artırmıştır. İnsanların dakik olmak zorunda olduğu böyle bir şehirde tren, metro ve tramvay gibi ulaşım araçlarının var olması ve hatta yenilerinin yapılması yine yazarın üzerinde durduğu noktalardır. II. Dünya Savaşı’ndan yeni çıkmış olan Almanya’nın yokluk içerisinde bir yandan onarım diğer taraftan yeni yapılar yapması elbette kolay olmaz.

Biberkopf şehir hayatına ne kadar uyum sağlamaya çalışırsa da başarılı olamaz, hatta başarısızlığını kamyonun altında kolunu kaybederek tesciller. Yazarın önemle üzerinde durduğu nokta, Berlin’in bir sanayi şehri olduktan sonra insan yaşamına uygun olmadığıdır. Makinelardan oluşan bir kent insanı yok etmek için gece gündüz uğraşırken, sistemin bir parçası olan kamyon onu kolundan

eder. İnsan artık böyle bir ortamda ayakları yere sağlam basmayan, varlığı tehdit altında olan bir canlıdır. Almanya, İngiltere ve Fransa gibi Avrupa ülkelerinin baskısı altında can çekişen bir ülke konumuna gelmiştir. “Ülke sağ ve sol taraftan diktatörlük tehlikesiyle sarsılmış, ekonomik krizler aşılması mümkün olmayan sorunlara dönüşmüştür” (Armanoğlu, 2007: 156).

Metropolleşmenin hızla arttığı bu dönemde Almanya'nın daha doğrusu Weimar Cumhuriyeti'nin izlediği politika halkın yoğun tepkisine neden olur. Weimar Cumhuriyeti'nin ilk şansölyesi olan Scheidemann SPD üyesidir ve her zaman işçi ve emekçinin yanında olma iddiasıyla başa gelmiştir. Halk artık verilen sözlerin ve vaatlerin yerine getirilmesini istemektedir. Ne var ki her geçen gün daha da kötüye giden ekonomik şartlar halkı canından bezdirmiştir. Enflasyonla birlikte tırmanan yüksek kiralar, işsizlik, yükselen gıda fiyatları gibi daha birçok olumsuzluk romanda dikkat çekilen konular arasındadır. Bu faktörler elbette Berlin'i yaşanılması neredeyse imkânsız bir mekân haline getirir. Nasyonal Sosyalistlere iktidarın yolunu adım adım açan Sosyalist Demokratlar halkın gözünden düşmüş ve inancını yitirmiştir. Romanın kahramanı olan Biberkopf bir Nasyonal Sosyalisttir ve bu partiyi her fırsatta savunur.

Alfred Döblin'in SPD üyesi bir sosyal demokrat olarak roman kahramanını faşist bir Nasyonal Sosyalist sempatizanı seçmesi aslında bir anlamda kendi partisine yönelik özeleştiri yaptığını da gösterir. Hitler iktidarının ayak seslerinin duyulduğu bu günlerde, güven kaybı yaşayan ve halkın beklentilerini karşılayamayan SPD iktidarı kaybetmeye mahkûmdur. Biberkopf, vatana ihanet eden herkesin en kötü biçimde cezalandırılması gerektiğini savunur. Savaşın tüm dehşet sahnelerine tanık olmuş bir neslin geçmişi tekrar yaşamamak için güçlü bir devlet istemeye hakkı vardır. Enflasyon karşısında sürekli değer kaybeden Alman Markı, dış borcu ödeyebilmek için alınan borçlar gibi faktörler iktidarın elini zayıflatan unsurlardır.

Ekspresyonist bir yazar olan Döblin de gerçekliği tüm çıplaklığı ile gözler önüne sermektedir. Berlin halkının yoksulluk içinde kıvranan büyük bir kesimi, aslında o günün Almanya'sının içler acısı durumunu yansıtır. Evlerine ekmek götürüp çocuklarını doyurmak isteyen insanların çektiği acılar ve Berlin sokaklarının her türlü suçun işlendiği bir arenaya dönmesi Berlin Şehrini kapalı bir mekâna dönüştürür. Büyükşehir sadece bir grubun değil birden fazla

sosyal grubun yaşam mücadelesi verdiği ve bu nedenle de çıkar çatışmalarının sahnelendiği bir tiyatro gibidir. Sosyo mekânsal dönüşümün yarattığı bu ortam işçi, işveren ve iktidar arasındaki bağın pamuk ipliğine bağlı olduğunu göstermektedir.

Weimar Cumhuriyeti'nin en büyük sorunlarından biri, I. Dünya Savaşı sonrası imzalanan anlaşma ve bu anlaşmayla Almanya'ya dikte edilen şartlardır. Ekonomik krizi aşamayan hükümet sürekli para basarak ve dış borçlanmaya giderek ayakta durmaya çalışmakta ve bunun sonucunda da fatura halka kesilmektedir. Berlin Alexanderplatz romanında bu ekonomik bunalım açıkça ortaya konulmuştur. Şehirleşme olgusunun kapitalist düzenin lehine modernize edildiği bu dönem, sermayedarların zenginleştiği ancak işçi sınıfının ve yoksul kesimin ise hayat pahalılığı altında ezildiği bir dönemdir. Bu doğrultuda büyük şehir, üst yapıyı oluşturan zenginler için iyi para kazanılan ve kazanılan parayı harcayabilecek imkânları olan bir mekân haline getirirken, çalışıp daha iyi şartlarda yaşayabilmek için köyden, kırsaldan şehre gelmiş olan insan içinse kira, geçim sıkıntısı, eğitim giderleri, beslenme, barınma, ulaşım ve bunun gibi daha birçok sorunla baş etmeleri gereken kapalı ve dar bir mekâna dönüşür. İktidar ezilen kesimin değil, parayı yöneten kesimin yanındadır, çünkü devleti idare edenler de onların arasından çıkmaktadır. Böylece neredeyse karın tokluğuna çalıştırılan ucuz işgücü verimin daha fazla artırılması için daha fazla çalışmaya ve üretmeye zorlanmaktadır. Buradan yola çıkılarak modern şehir hayatının sıradan insana karanlık, işveren içinse aydınlık bir dünya vaat ettiği söylenebilir.

Sanayinin hızla artması insan hayatına birtakım yeni kavramların girmesine de neden olur. Tüketim olgusu bu kavramlardan birisidir ve zamanla kendisini değersizleştirerek yerini yenisine bırakan bir kavramdır. Sürekli yeni arayışı hızlı üretimi gerektirirken çalışanların bu yeni ürünleri kullanması sağlanarak hem ürün yelpazesi genişletilmiş hem de kazanç artırılmıştır.

4. SONUÇ

Berlin gibi sanayileşmiş ve bu nedenle de işgücüne ihtiyaç duyulan büyük şehirlerde cinsiyet ayrımcılığına yer yoktur. Kimi zaman ahlaki değerler baz alınarak ve kimi zaman da küçümsendiği

için kadına yönelik kişiliksizleştirme davranışı sanayi toplumunda anlamını yitirmiştir. Hatta 1960 yılında Türkiye-Almanya arasında imzalanan işgücü anlaşmasının ardından, Almanya'nın elektronik sanayinde çalıştırmak üzere özellikle de kadın işçi istemesi o güne kadar eşi ve ailesi tarafından hor görülen kadına bir kimlik kazandırmıştır.

Tüm bu olumsuzlukların yanında daha çok zengin kesimin içinde bulunduğu bir kültürel çevre de olmuştur. Sonraki nesillerin 1920'lerin sanayileşen Berlin'ini daha iyi anlayabilmesi ve anlamlandırabilmesi böylece daha kolay olmuştur. Eğlence sektörünün olanca hızıyla arttığı, renk ve ses kirliliğinin yoğunlaştığı bu dönemde Berlin Avrupa'nın en parlak şehirlerinden biri olur. Sanatsal ve kültürel faaliyetlerin göz alıcı bir noktaya gelmesi diğer şehirlerden ve hatta ülkelerden bu şehre göç olmasına neden olur. Bahsedilen olumlu yönlerine rağmen Berlin mekânsal anlamda insanların sağlığını yitirdiği, çok fazla çalışarak az kazandığı, tüm değerlerin hiçe sayıldığı bir şehirdir.

KAYNAKÇA

- Arın, C. (2003). Sanayi Devrimi Kenti Berlin I: Kent Gelişimi Sürecine Bir Bakış, *Mimarlık Dergisi*, 313.
- Armanoğlu, F. (2007). *20. Yüzyıl Siyasi Tarihi*. İstanbul: Alkım Yayınevi
- Aytaç, G. (2005). *Çağdaş Alman Edebiyatı*. Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Baçık, A. (2013). *Alfred Döblin'in Berlin Alexander Meydanı ve Aras Ören'in Berlin Savigny Meydanı eserlerindeki Büyükkent Sorunsalı*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Can, A. H. (2013). Frankofoninin Modern Cezayir Edebiyatındaki Rolü. *İ. Ü. Şarkiyat Mecmuası*, 22 (1), 77-91.
- Can, A. H. (2014). Et-Tahir Vattar'ın Toplumcu Gerçekçi Romanlarında "Mücadele". *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (26), 23-40.
- Döblin, A. (2006). *Berlin Alexanderplatz: Die Geschichte vom Franz Biberkopf*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag GmbH.
- Escarpit, R. (1993). *Edebiyat Sosyolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Haydar, Gülzar (1991). *Şehirlerin Ruhü*. İstanbul: İnsan Yayınları.
- Oğuz, O. ve Dabbagh, M. S. (2018). Filistinli Direniş Şairlerinden Fedva Tukan'ın Hayatı ve Rihle Cebeliyye Rihle Sa'be Kitabı. *Kadın Araştırmalarında Güncel Konular*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Schäfer, B. (2011). *Berlin: Lebensort, Kultur & Impressionen*. Berlin: Dumont Reiseverlag.
- Şahin, V. (2017a). *Romanda Mekân (Romanda Mekân Poetiği ve Çözümlemeler) Kitabında Halid Ziya Uşaklıgil'in Aşk-ı Memnu Romanında Mekan-İnsan Diyalektiği*. Ankara: Akçağ Yayınları.
- Şahin, V. (2017b). Dede Korkut Hikâyeleri'nde Mekân Algısı ve Kurgusu. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2017, 5 (8), 1-49.
- Taşdelen, V. (2006). Edebiyat Eğitimi: Hermeneutik Bir Yaklaşım. *Milli Eğitim Dergisi*, 169, 42-55.
- Zimmermann, C. (1996). *Die Zeit der Metropolen. Urbanisierung und Großstadtentwicklung*. Frankfurt a. M.: Fischer.

EXTENDED SUMMARY

Purpose

This study has been done to show how the metropolitan city changes its human personality. The main purpose of this work is to present the historical changing of metropolitan cities and the changing of the personality.

This study constitutes two parts, the first of which covers the historical changing process of Berlin as a metropolitan city in the novel "Berlin Alexanderplatz", the second part, the interpretation of the novel and the main character.

Methodology

In this study, a historical literature search carried out, in particular international researches. In this respect, the historical literature Studies conducted by publicums and it rebounds absolutely in the literary products.

Findings

It is almost impossible to find people who live together in masses, but only in metropolises where people formally communicate. The main reasons for the lack of communication between people are insecurity and individualization. The metropolitan man who seems to be free of his feelings, is always anxious to catch up with places, while competing with time to see even the nearest people are incapable of. Dull and expressionless views, uniformity in communication, fear, anxiety, uncertainty and mistrust reveal the integration of people of this period with space.

In the use of the city motif in literature, the history of the city and the urbanization process are of great importance. The phenomenon of history, which is one of the sources fed by literature, reveals the change from the past to the present. At this point, literature is in a sense a mirror of social life, and the society that gives birth to literature needs to be well characterized.

The novel dir Berlin Alexanderplatz "is an important work in terms of both social realism and metropolitan life. By writing this work from a socially realistic point of view, Döblin has managed to shed light on these days. The author reveals Germany in 1928 and it would not be wrong to call it a novel. The author of the book, Franz Biberkopf, tells the story of his life in 1928. Biberkopf, a worker and porter in the cement factory, faces a prison sentence for murder. His dream is to be useful to himself and to society and to live a clean life as a free individual after he is released from jail. The city of Berlin is also represented as another protagonist against Biberkopf. The dizzying speed of the period is very well reflected by the author. Berlin, which is a very historical event, has grown and changed as much as it can be, and there is no trace of the city left by Biberkopf. Biberkopf, who started to live a quiet life as it has decided before, does not leave people around. The changing are not only spatial elements, but also people who make sense of

the space.) The space contains the plane of material and spiritual values in general and broad sense da (Şahin, 2017b: 3). Biberkopf, who falls into the network of the people of art, begins to commit a crime again. After committing three consecutive crimes, he begins to disappear among the cogs of big city life. Just at this point, that is to say, now that everything is over, he has to accept the defeat, he becomes conscious of the fact that all this happens in his own responsibility and on his own initiative. Biberkopf has the ability to change himself with a move and gain a new perspective.

Conclusion

There is no room for gender discrimination in large cities, such as Berlin, which are industrialized and therefore need labor. Sometimes, due to moral values and sometimes underestimated, the impersonalization behavior towards women has lost its meaning in industrial society. Even after the 1960 labor agreement signed between Turkey and Germany, wants to run, especially women workers in the electronics industry in Germany has given an identity to the woman, despised by his wife and family until that day.

In addition to all these negativities, there has also been a cultural environment in which the rich population is located. It was easier for later generations to better understand and make sense of the industrialized Berlin of the 1920s. At a time when the entertainment industry has increased with speed and color and noise pollution are intensifying, Berlin becomes one of the brightest cities in Europe. The fact that artistic and cultural activities come to the eye is that they migrate from other cities and even from countries to this city. Despite the aforementioned positive aspects, Berlin is a city where people lose their health in a spatial sense, work less and earn less and all values are ignored.

Discussion

In this period of metropolitanization, the policy of Germany, more precisely the Weimar Republic, has been intensified by popular reaction. Scheidemann, the first chancellor of the Weimar Republic, is a member of the SPD and has always come to terms with the claim of being with the worker and the laborer. The people now want the promises and promises to be fulfilled. However, the worsening economic conditions are getting worse every day. Many issues such as high rents, unemployment, rising food prices, rising inflation, are among the issues highlighted in the novel. These factors of course make Berlin an almost impossible place to live. Socialist Democrats, who stepped on the path of power to the National Socialists, fell out of the public eye and lost their faith. The hero of the novel, Biberkopf, is a National Socialist and defends this party at every opportunity.

The rapid increase in industry leads to the introduction of new concepts in human life. The phenomenon of consumption is one of these concepts and it is a concept that is devaluating itself and replacing it with

time. While the continuous search for new products requires fast production, the product range has been extended and the earnings have been increased by enabling employees to use these new products.

NEVŞEHİR'DE ORYANTİRİNG SPORU VE ORYANTİRİNGİN DOĞAYA ETKİSİ*

Araştırma Makalesi / Research Article

İmamoğlu, A., İmamoğlu, M. ve Uysal, A. (2018).
Nevşehir'de Oryantiring Sporunu ve Oryantiringin
Doğaya Etkisi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli
Üniversitesi SBE Dergisi*, 8 (2), 217-230.

Geliş Tarihi: 02.10.2018
Kabul Tarihi: 04.12.2018
E-ISSN: 2149-3871

Dr. Öğr. Üyesi Ali İMAMOĞLU
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Coğrafya Bölümü
aliimamoglu@yandex.com
ORCID No: 0000-0001-9197-1029

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet İMAMOĞLU
Sinop Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü
mehmet.imamoglu@outlook.com
ORCID No: 0000-0001-9820-106X

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet UYSAL
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Coğrafya Bölümü
ahmetuysal@nevsehir.edu.tr
ORCID No: 0000-0002-5928-0516

ÖZ

Oryantiring sporu bilinmeyen bir bölgedeki işaret veya kontrol noktalarını harita ve pusula yardımıyla bulma faaliyetidir. Oryantiring bireyleri hem fiziksel hem de zihinsel anlamda geliştirmektedir. Oryantiring sporunda genellikle ormanlık arazilerin tercih edilmesi sebebiyle Nevşehir ilk etapta pek uygun görülmemiştir. Oryantiringin yaygınlaşması ve çeşitli sahalarda uygulanmasıyla birlikte ilin uygun olduğu görülmüştür. Nevşehir'de peri bacalarının yaygın olduğu alanlarda oryantiring yapılmaya başlanmış ve taş orman deyimi ortaya çıkmıştır. Oryantiring sporu Nevşehir'de yapılan diğer birçok doğa sporu gibi bazı negatif sonuçlar doğurmaktadır. Örneğin oryantiring müsabakaları sırasında bazı bitki türleri koparılabilir. Yine oryantiring alanı içerisinde yer alan canlılar korkutulabilir. Müsabaka sahalarında toprak sıkışması olabilir. Toprağa infiltre olamayan sular

* ICOSS Social Conference 2018'de sözel bildiri olarak sunulmuş ve özet bildirisi kongre kitapçığında yayınlanmıştır.

yüzeysel akışa geçerek erozyona sebebiyet verebilir. Yarışma yapılan doğaya zarar verecek maddeler atılabilir.

Oryantiring Nevşehir ili için önemli bir değerdir. Oryantiring etkinliklerinin turizme katkısı göz önünde bulundurulmalıdır. Oryantiringin Nevşehir doğası üzerindeki olası negatif etkileri dikkate alınmalı ve uygun sahalar seçilmelidir.

Anahtar Kelimeler: Doğa, Nevşehir, Oryantiring.

ORIENTEERING SPORTS AND THEIR IMPACT ON NATURE IN NEVŞEHİR PROVINCE

ABSTRACT

Orienteering sport is an activity of finding the signs or control points in an unknown area with the aid of a map and a compass. Orienting individuals develop both physical and mental sense. Because of the preference of forest land in the orienteering sport, Nevşehir was not seen as suitable in the first place. Along with the widespread use of orienteering and its application in various fields, it has been seen that the province is appropriate. In Nevşehir, orienteering was started in areas where fairy chimneys are widespread and stone forests emerged. Oriental sport has some negative consequences like many other nature sports done in Nevşehir. For example, during orienteering competitions some plant species can be torn off. Again, living things within the orienteering area can be frightened. There may be a soil jam in the competition fields. Waters that cannot infiltrate to the ground can flow to the surface stream and cause erosion. Materials that may damage the nature of the competition may be thrown.

Orienteering is an important value for Nevşehir province. The tourism contribution of orienteering activities should be considered. The possible negative effects of orienteering on the nature of Nevşehir should be taken into consideration and appropriate fields should be selected.

Keywords: Orienteering, Nature, Nevşehir.

1. GİRİŞ

Haritaların ve pusulaların kullanılmaya başlandığı ilk günlerden itibaren insanlar var olana ulaşma ihtiyaçlarında ve yeni yerler keşfetme isteklerinde iki önemli yardımcı araç elde etmiştir. Zamanla yüzeysel haritalar ve basit pusulalar bilimsel gelişmelerin etkisiyle çok daha işlevsel hale gelmiştir. Harita ve pusula kullanım alanları yaygınlaşmıştır. Denizcilik ve askerlik alanlarındaki kullanımlarına ek olarak, izcilik ve sportif etkinlikler gibi geniş kitlelerin içerisinde yer alabileceği çeşitli alternatifler ortaya çıkmıştır.

19. yüzyılın sonları itibariyle düzenlenmeye başlayan harita ve pusula yardımıyla hedef ve yön bulmaya dayalı askeri alandaki yarışmalar

ile amatörce düzenlenen eğlenceye yönelik etkinlikler, Oryantiring'in temelini oluşturmuştur. Bu etkinlikler zamanla rekabete dayalı spor faaliyetine dönüşmüştür. Rekabete dayalı Oryantiring süreye bağlı olarak bilinmeyen bir bölgedeki işaret veya kontrol noktalarını harita ve pusula yardımıyla rotaya bağlı kalacak şekilde bulmaya dayalı bir spordur (Elgin, 2010).

Uluslararası Oryantiring Federasyonu (International Orienteering Federation-IOF) 1961 yılında kurulmuştur. Türkiye Oryantiring Federasyonu ise 2006 yılında kurulmuştur. Türkiye Oryantiring Federasyonu Genel Yarışma Talimatı ile resmi olarak düzenlenen yarışma ve diğer faaliyetleri belirlemektedir. Yarışmalar haricinde eğitsel ve turistik amaçlı motorlu taşıt, binek hayvanı veya kano gibi çeşitli vasıtalar yardımıyla yapılan oryantiring türleri de bulunmaktadır. Bu faaliyetler Oryantiring'in temel ilkelerine bağlı kalarak düzenlenmektedir. Doğa sporu olarak ortaya çıkan oryantiring etkinliği, kapsamını genişleterek rekreasyon ve turizm etkinliği çerçevesinde her türlü doğal, kültürel ve kentsel mekanlarda yapılabilecek bir spor dalı olarak yaygınlaşmaktadır (Özaltın ve Gül, 2006).

Oryantiring etkinliğinde bireyler haritalanmış alan içerisinde belirlenmiş hedeflere sırasıyla ulaşmaya çalışır. Turuncu bayraklı hedeflerdeki işaretleri ellerindeki haritaya işaretleyerek ya da çizerek hedefler arasında mesafe alır. Oryantiringin amacı haritada gösterilen hedefleri en kısa sürede tamamlayarak bitiş çizgisine ulaşmaktır. Bu sebeple haritadaki detayları tanımak, anlamak ve en kısa zamanda en doğru ve engelsiz rotaları bulabilmek esastır.

Oryantiringi benzerlerinden ayıran en önemli unsur koşarken takip edilecek bir liderin veya işaretlenmiş bir parkurun olmaması, bulunulan yerden gidilecek yere ulaşmak için her sporcuya göre değişen sonsuz sayıda farklı seçenek bulunmaktadır (Tanrıkulu, 2011). Bu seçenekler oyuncuya harita üzerinde gösterilmektedir.

Oryantiring haritalarının hazırlanması özel uzmanlık gerektiren bir iştir. Haritalar yarışmalar öncesinde hazırlanarak yarışmacılara dağıtılmaktadır. Türkiye'de yarışma düzenlenen alanların ve kulüplerin bulunduğu bazı bölgelerin oryantiring haritaları yapılmıştır. Bu haritalar genellikle 5-10-25 m aralıklı eşyükselti eğrilerinin olduğu, 1:5000 ile 1:25000 arasında ölçekli haritalardır (Şekil 1). Standart renk ve işaretler yerine kendine has bir dili olan haritalardır. Bir oryantiring haritasında koyu sarı; insan eli değmiş örneğin çimlendirilmiş açık alanları, açık sarı; açık ancak doğal haline terk edilmiş alanları, (Koşmayı engellemeyecek yükseklikte yabani otlar bürümüş olabilir veya tümüyle çıplak olabilir) beyaz; zemini temiz içinden rahat koşulur ormanı, koyu yeşil; içinden geçilemeyecek kadar sık bitki örtüsüne sahip alanları simgeler (Fenmen, 2013).



Şekil 1. Örnek Oryantiring Haritası (Samsun).

<https://dagkamp.blogspot.com/2018/04/oryantiring-nedir.html>

1.1. Oryantiringin Kişisel Gelişime Katkısı

Oryantiring fiziksel, kavramsal, eğitsel, sosyal ve bireysel birçok fayda sağlamaktadır (Orhan, 2012). Bireyleri hem fiziksel hem de zihinsel anlamda geliştirmektedir. Yaş, cinsiyet ve kültürel farklılıklardan bağımsız olarak sosyalleşmeye açık, rekabete dayalı ve heyecan duyulan etkinlikler içermektedir.

Oryantiring bireylere; coğrafi düşünme yetisi, harita okur-yazarlığı gibi beceriler de kazandırır. Ayrıca bireylerin arazideki hareket kabiliyetini arttırır. Bu anlamda Tuna ve Balcı tarafından (2013) yapılan çalışmada oryantiring sporunun coğrafya öğretmenleri üzerindeki etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Oryantiring yapan katılımcıların coğrafi beceriler ile ilgili özyeterlik düzeylerini belirlemeye yönelik olarak değerlendirilen dört farklı alanın tümünde katılımcıların özyeterlik algılarında %56 ile %110 arasında değişen oranlarda yükselme gözlenmiştir.

2. MATERYAL VE YÖNTEM

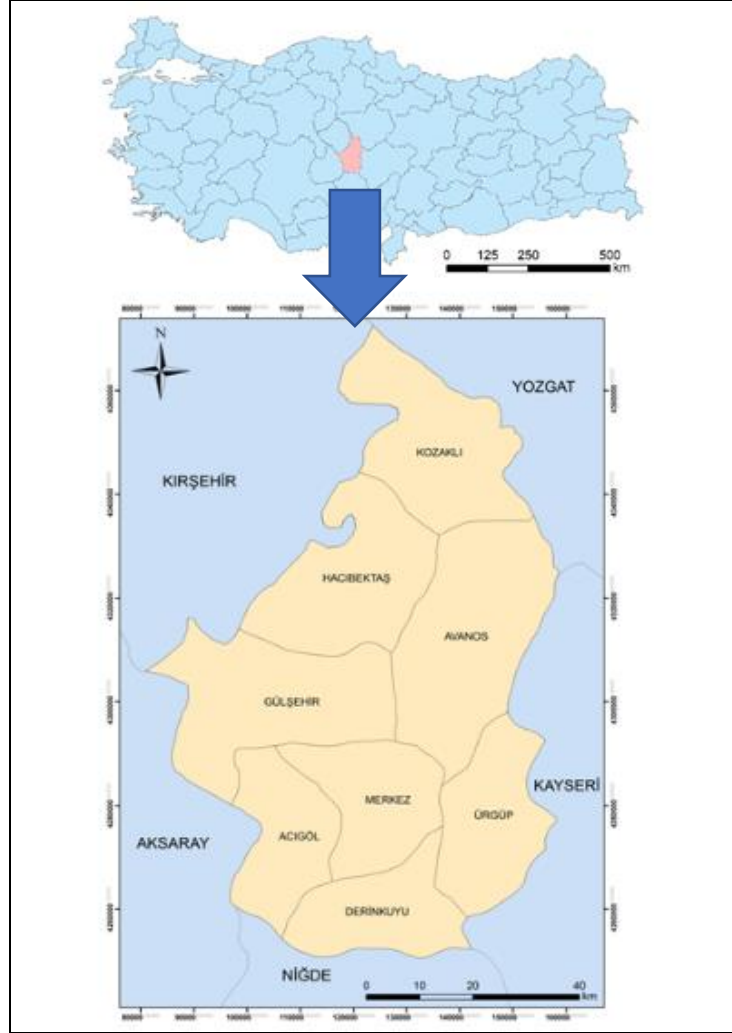
Araştırma Nevşehir ili sınırları içerisinde yapılmış bir alan çalışmasıdır. Bu çalışmada öncelikle sahaya ait materyaller derlenmiştir. Sahaya ait özellikler literatür taraması sonucunda elde edilmiştir. Ayrıca

arazi gözlem ve incelemeleri yapılmıştır. Literatür taraması sonucu elde edilen veriler ile arazi gözlemleri karşılaştırılarak incelenmiştir. Nevşehir ili eğim değerleri belirlenerek araştırma sahasının sınırlayan topografik şartlar ortaya konmuştur. Sonuç olarak elde edilen veriler bütüncül bir şekilde değerlendirilmiş, Nevşehir ilinde oryantiring sporunun durumu ve doğa üzerindeki etkisi incelenmiştir.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

3.1. Nevşehir İlinin Doğal Ortam Özellikleri

Nevşehir ili İç Anadolu Bölgesi'nin Orta Kızılırmak Bölümü'nde yer alır. Nevşehir, kuzeybatıdan Kırşehir, kuzeydoğudan Yozgat, güneydoğudan Kayseri, güneyden Niğde, güneybatıdan ise Aksaray illeri ile komşudur (Şekil 2). Türkiye Topraklarının yaklaşık %7'sini kaplayan il, 5.486 km²'lik yüz ölçüme sahiptir. İdari olarak 8 ilçeye bölünmüştür. Daha çok turist çeken kesimler ise kayalık Kapadokya olarak bilinen sahalardır. Kayalık Kapadokya Bölgesi ise Uçhisar, Göreme, Avanos, Ürgüp, Derinkuyu, Kaymaklı, Ihlara ve çevresinden ibarettir (Gülyaz, 2012).



Şekil 2. Nevşehir Lokasyon Haritası.

Nevşehir Thornthwaite iklim sınıflandırmasına göre, Yarı Kurak-Az Nemli iklim özelliği göstermektedir. Ortalama sıcaklıklar Temmuz ve Ağustos aylarında 21 C^0 'nin üzerine çıktığı ilde, yağış ortalamalarının en yüksek olduğu aylar ise bahar aylarıdır. Kurak-yarı kurak bölge özelliği gösteren sahada anakayanın farklı aşınma süreçlerine bağlı olarak peri bacaları ve badlands arazileri oluşmuştur.

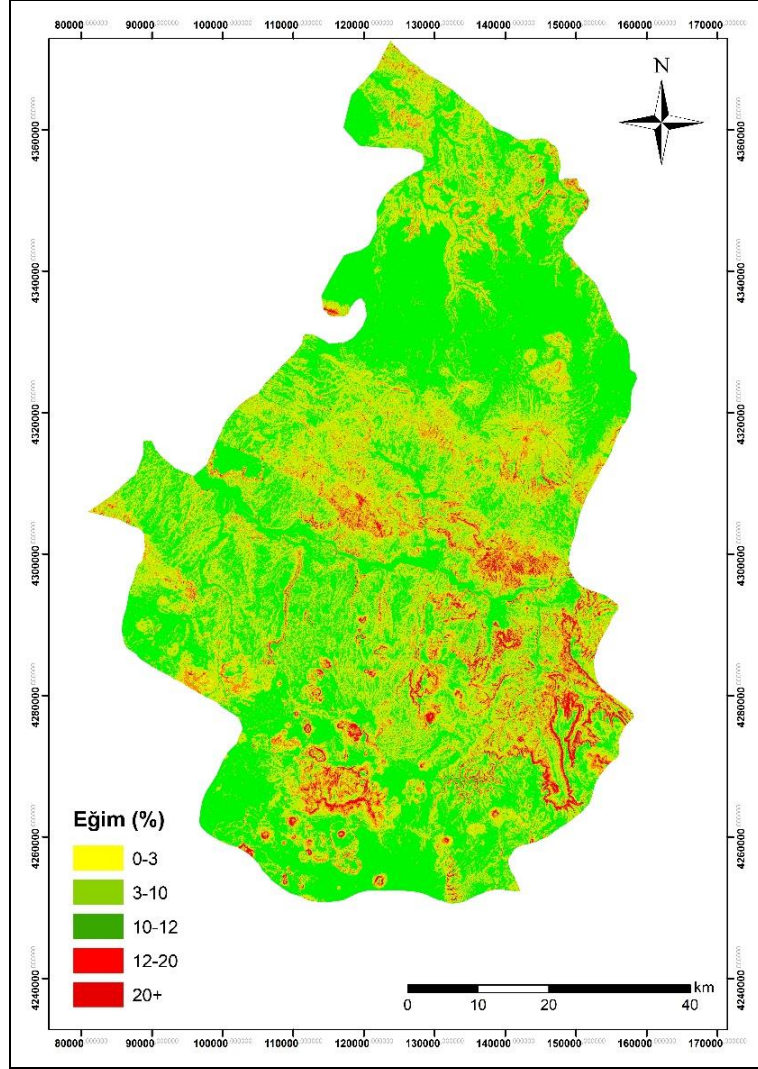
3.2. Nevşehir’de Oryantiring

Oryantiring sporunun Nevşehir ilinde yapılmaya başlanması profesyonel anlamda birkaç yıllık bir geçmişe sahiptir. Oryantiring sporunda genellikle ormanlık arazilerin tercih edilmektedir. Nevşehir’de ise peribacalarının yaygın olduğu alanlarda oryantiring yapılmaya başlanmış ve taş orman deyimi ortaya çıkmıştır. Nevşehir’de oryantiring faaliyetlerinin artırılması amacıyla yaklaşık 25 km² alanın haritası üretilmiştir. Mustafapaşa ve Göreme ilçelerinde yaklaşık 10 km², Gülşehir ilçesinde ise yaklaşık 5km²’lik sahanın haritaları mevcuttur. Bu alanlarda federasyon tarafından düzenlenen yarışmalar tertip edilmiş ulusal ve uluslararası faaliyetler yürütülmüştür.

Nevşehir’de yörenin ve Oryantiring faaliyetlerinin tanıtımı amacıyla dünyada ilk olma özelliğine sahip atlı Oryantiring yarışması gerçekleştirilmiştir. Nevşehir’de alternatif turizm etkinliği ve ürün çeşitliliği oluşturmada, Kapadokya ile tarihsel bir bağı bulunan atın kullanımı giderek yaygınlaşmaktadır (Güngör, 2016). Bu anlamda atlı oryantiring faaliyetinin sahanın turistik değerini arttıracak araştırmacı tarafından ortaya konulmuştur.

3.3. Oryantiringe Uygun Sahalar

Nevşehir ulaşım ve konaklama ihtiyaçlarının rahatlıkla karşılanabileceği bir coğrafyadır. Ayrıca belirlenen müsabaka alanlarına ulaşım, kısa süreli ve kolay olacaktır. Bu yönleri ile Nevşehir’in müsabakalara uygun olduğu düşünülmektedir. Koruma alanları içerisinde yer alan sahalarda uygun alanların belirlenmesi de mümkündür. Kayalık Kapadokya diye adlandırılan koruma alanı içerisinde oryantiring haritası yapılmış ve daha önce müsabaka düzenlenmiş alanlar bulunmaktadır. Fakat bu sahalarda ilgili izinlerin kapsamlı bir şekilde alınması ayrıca oryantiringin sahadaki negatif etkileri konusunda detaylı çalışmaların yapılması gerekmektedir. Nevşehir ili genelinde haritası yapılan sahalarda toplam alanını çok daha yükseğe taşımak hedeflenmektedir. Bu amaçla uygun eğim ve topoğrafyaya sahip alanlar incelenmeli ve bu alanların haritalanmasına ilişkin çalışmalar yapılmalıdır. Bu çalışmada özellikle yüksek eğimli sahalarda haritası çıkartılarak oryantiringe uygun olmayan sahalarda kapladığı alan tespit edilmiştir. Elde edilen haritaya göre Nevşehir ilinde yüksek eğim değerlerine sahip alanlar bulunmaktadır (Şekil 3). Eğimin yüksek olduğu alanlar genellikle badlands arazilere denk gelmektedir. Bu araziler parkur düzenleyenler için de yarışçılar için de doğal topografik engel teşkil etmektedir.



Şekil 3. Nevşehir İli Eğim Haritası.

Ülkemizde oryantiring sahalarının haritalandırılması konusunda az sayıda insan bilgi ve tecrübe sahibidir. Bu kişilerin sayısının artması Nevşehir'in yanı sıra başka yerlerinde haritalanması ve oryantiring sporunun gelişmesi açısından önemlidir.

3.4. Oryantiring Sporunun Nevşehir Doğası Üzerinde Olası Etkileri

İnsan doğa ile sürekli bir mücadele halinde yaşayan, fakat doğanın kanunlarını yerle bir etmekten kaçınan bir varlıktır. Artan nüfus ile birlikte insanın doğa üzerindeki baskısı artmaya devam etmekte, yeni tarım alanları açmak, yerleşim yerlerinin sınırlarını genişletmek, orman alanlarına zarar vermek gibi felakete sebep olacak birçok yanlış uygulamalar yapılmaktadır.

Doğa üzerinde baskı unsuru oluşturan etmenlerden bazıları, doğa sporları sebebiyle çevreye verilen zararlardır. Ewert (1999)'a göre doğada yapılan faaliyetlere katılanların doğal alanlarda meydana getirebilecekleri etkiler makro ya da mikro düzeyde olabilecek etkilerdir ve habitatın değişmesi, rahatsız etme, kirlilik gibi sonuçlar doğurmaktadır.

Doğada yapılan etkinlikler sonucunda doğaya verilen zararlar gürültü kirliliği, su kirliliği, çöp üretimi ve bunların uzaklaştırılmasında karşılaşılan sorunlar, kanalizasyon sorunları, tırmanış için kayaların işaretlenmesi ve boltlanması, aşırı kullanıma bağlı olarak: patikaların bozulması, taşıt kullanımı sonucu oluşan hava kirliliği, bitki örtüsünün tahribi şeklinde sıralanabilir (Pils vd., 1996, Aktaran: Somuncu, 2004).

Oryantiring sporunda ise bitki türlerinin azalması, hayvan türlerinin rahatsız edilmesi, toprak sıkışması, çevre kirliliği, erozyon süreçlerinin hızlanması, gürültü kirliliği, morfolojik yapının bozulması gibi ekolojik denge üzerinde çeşitli olumsuzluklar ortaya çıkmaktadır.

Nevşehir coğrafyası doğanın sunduğu ilginç jeomorfolojinin kültür ile birleşmesi sonucu bütün dünyanın ilgisini çeken bir saha olmuştur. Bu yüzden bölgede turizm ve turizmin doğal ortam üzerindeki etkileri ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır (Somuncu ve Yiğit, 2007; Demirkesen, vd., 2005). Doğanın sürdürülebilirliği konusunda çeşitli önerilerde bulunulmuş ve bölge korunmaya çalışılmıştır.

Oryantiring sporu Nevşehir'de yapılan diğer birçok doğa sporu gibi bazı negatif sonuçlar doğurmaktadır. Örneğin oryantiring müsabakaları sırasında bazı bitki türleri koparılabilir, basılabilir yerinden sökülebilir, bu bitki türleri yöreye özgü endemikler olabilir sonuçta müsabakalar bu bitkilerin kaybolmasına sebep olabilir. Yine oryantiring alanı içerisinde yer alan canlılar korkutulabilir, kışkırtılabilir ya da canlıların yuvalarını terk etmelerine sebep olunabilir. Müsabaka sahalarında doğanın kaldırabileceğinden fazla sayıda yarışma yapılması sonucunda sahada toprak sıkışması olabilir, bu sıkışma sonucu ise toprakta bitki ve kök gelişimi yavaşlar ya da durabilir, toprağa infiltre olamayan sular yüzeysel akışa geçerek erozyona sebebiyet verebilir, su tutma kapasitesi azalan topraklarda ise kuraklaşma problemi görülebilir. En önemli problemlerden birisi de insanın doğada biyolojik ayak izini bırakması, yani çöplerini doğaya atması

olayıdır. Yarışma yapılan sahalarda öncesinde ve sonrasında kontrol edilmeli, kesinlikle doğaya zarar verecek maddeler atılmamalıdır. Atlı ya da bisikletli oryantiring gibi farklı oryantiring yarışmaları ile sahanın morfolojik ünitelerine zarar vermekten kaçınılmalı, peri bacalarına ve kırığıbayır arazilerine müdahale edilmemelidir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Oryantiring Nevşehir ili için önemli bir değerdir. Bu önemli değeri fark edilmesi ile birlikte yakın geçmişte yapılan müsabakalara özel ve devlet desteği sağlanmıştır.

Nevşehir’de gerçekleştirilen oryantiring faaliyetleri azalmıştır. Bunda müsabakaların her yıl aynı yerlerde yapılmaması, parkurların sporcular tarafından ezberlenmemesi gibi sebepler de etkili olmuştur. Fakat Nevşehir’de oryantiring alanına olan ilginin de azaldığı görülmektedir. Bu ilginin yeniden artırılması gerekmektedir. Büyük bir insan kaynağı olan Nevşehir’de Milli Eğitim ve Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi bünyesinde bulunan insan kaynağının değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bu amaçla üniversite bünyesinde oryantiring kulübü kurulmalı, özellikle Beden Eğitimi ve Spor Bölümü ile Coğrafya bölümleri öğrencileri başta olmak üzere sporcular yetiştirilmelidir. Bunun için üniversite kampüs alanının bir oryantiring haritası çıkartılmalı, burada öğrenciler eğitilmelidir. Ayrıca Nevşehir ili içerisindeki haritaları olan alanlarda da öğrenci eğitimleri gerçekleştirilmelidir. Aynı zamanda Milli Eğitim bünyesinde de çalışmalar yapılmalı, gerekirse okullarda eğitimler verilmelidir. Bu girişimler Nevşehir’de kurulan oryantiring takımının müsabakalara katılması ile taçlandırılacak önemli bir adım olacaktır. Oryantiring takımının kurulması yanında yörede tanıtıcı faaliyetler de yapılmalıdır. Rekreatif faaliyetler kapsamında halka açık etkinlikler düzenlenmelidir. Oryantiring etkinliklerinin turizme katkısı göz önünde bulundurulmalıdır.

Oryantiringin Nevşehir doğası üzerindeki olası negatif etkileri dikkate alınmalı ve uygun sahalarda seçilmelidir. En az zarar ile en çok faydayı sağlayabilme esasına dayalı bir haritalandırma yapılmalı ve müsabakalarda bu ana temel üzerine inşa edilmelidir. Özellikle yapılan organizasyonlar öncesi ve sonrasında yörede vadi temizliği gibi çevreye de olumlu etkiler bırakacak faaliyetler düzenlenmelidir. Aksi takdirde oryantiring faaliyetlerine canlılık kazandırma çabası doğayı öldürme çabasına dönüşecek ve Nevşehir zarar görecektir.

KAYNAKÇA

Demirkesen, A. C., Özlüdemir, M. T. ve Demir, H. M. (2005). Kapadokya Örneğinde Tarihi ve Kültürel Mirasın Korunması ve Bu İşlemlerde Harita Mühendislerinin Yetki ve Sorumlulukları, *TMMOB Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası 10. Türkiye Harita Bilimsel ve Teknik Kurultayı*. Ankara.

Elgin, C. K. (2010). *Be Expert With Map & Compass..* John Wiley & Sons, Inc. Björn Kjell Ström Revised and Updated, 151.

Ewert, A. (1999). Outdoor Recreationand Natural Resource Management: An Uneasy Alliance. *Parks & Recreation*, 34 (7), 58-67.

Fenmen, N. (2013). Yetişkinler İçin Oryantiring, <http://www.istanbuloryantiring.com/wp-content/uploads/2016/12/3-Kentsel-Oryantiring-haritas%C4%B1.pdf> (Erişim Tarihi: 23.10.2017).

Gülyaz, M. E. (2012). *Nevşehir Kapadokya*. Nevşehir: Nevşehir Valiliği Yayınları.

Güngör, Ş. (2016). Alternatif Turizm Etkinliği ve Ürün Çeşitliliği Oluşturmada Atın Kullanımı: Nevşehir Örneği, *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 7 (22), 81-99.

<http://sgm.gsb.gov.tr/Public/images/SGM/Federasyon/90070Genel%20Yar%C4%B1%C5%9F%20Taliyat%C4%B1.pdf>, (Erişim Tarihi: 16.06.2016).

Orhan, R. (2012). *Oryantiring Sporcularının Kendi Kendine Liderlik Algıları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.

Özaltın, O. ve Gül, A. (2006). Rekreasyon ve Turizm Kapsamında Orienteering (Hedef Bulma) Etkinliğinin Önemi ve Ülkemizdeki Durum Analizi. *Turizm ve Mimarlık Sempozyumu Bildiriler Kitabı içinde (s. 263-271)*. Antalya.

Somuncu, M. (2004). Dağcılık ve Dağ Turizmindeki İkilem: Ekonomik Yarar ve Ekolojik Bedel. *Coğrafi Bilimler Dergisi*, 2 (1), 1-22.

Somuncu, M., ve Yiğit, T. (2007). *Türkiye'deki Dünya Mirası Alanlarının Güncel Durumlarının Saptanması: (Göreme Milli Parkı ve Kapadokya Kayalık Sitleri)*, Ankara: UNESCO Türkiye Milli Komisyonu Kültürel Miras İhtisas Komitesi.

Şekil 1: Örnek Oryantiring Haritası (Samsun).

<https://dagkamp.blogspot.com/2018/04/oryantiring-nedir.html> (Erişim Tarihi: 02.11.2018).

Tanrıkulu, M. (2011). Harita ve Pusulanın Farklı Bir Kullanım Alanı: Oryantiring, *Milli Eğitim*, 191, 120-125.

Tuna, F. ve Balcı, A. (2013). Oryantiring Uygulamalarının Coğrafya Öğretmen Adaylarının Özyeterlik Algılarına Etkisi. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 27, 1-14.

EXTENDED SUMMARY

Purpose

From the first days of use of maps and compasses, people have achieved two important tools in their need to reach existing and their desire to discover new places. Over time, superficial maps and simple compasses have become much more functional due to scientific developments. At the end of the nineteenth century, maps and compasses based on the aim of finding maps and compasses were organized. Competitive orienteering is a sport based on finding signs or check points in an unknown area depending on time, with the help of maps and compasses to stay connected to the route. Orienteering provides many physical, conceptual, educational, social and individual benefits. In addition, it provides skills such as geographic thinking, map literacy.

Methodology

There search was conducted within the borders of Nevşehir province. In this study, the available data were interpreted using observation and interview methods. The results were evaluated in a holistic manner and the effect of orienteering sport on nature and nature was investigated in Nevşehir province.

Findings (Results)

Nevşehir province is located in the Central Kızılırmak section of the Central Anatolia Region. Nevşehir is adjacent to Kırşehir from northwest, Yozgat from northeast, Kayseri from south, Niğde from south and Aksaray from southwest. Tourist attracted cuttings are rocky areas known as Cappadocia. The rocky Cappadocia region consists of Uchisar, Goreme, Avanos, Urgup, Derinkuyu, Kaymakli, Ihlara and its surroundings.

In Nevşehir, which is poor in terms of forest areas, it was thought that this deficiency was a problem that would prevent the orienteering sport. Then, depending on the appropriate geomorphological structure of the province, the concept of stone forest has emerged and this has been turned into an advantage.

The start of the orienteering sport in Nevşehir province has a professional past of several years. Thanks to the important studies in the area of orienteering in Nevşehir, maps of approximately 25 km² area were produced. There are approximately 10 km² in Mustafapaşa and Göreme districts and approximately 5km² in the Gülşehir district. National and international activities were organized in these areas organized by the federation.

In Nevşehir, an equestrian orienteering competition, which is the first in the world, was organized in order to promote the region and orienteering

activities. The use of horse which has a historical connection with Cappadocia is becoming more common in creating alternative tourism activity and product variety in Nevşehir. In this sense, it was revealed by the researcher that horseback orienteering activity will increase the touristic value of the field.

Man is an entity that lives in a constant struggle with nature, but refrains from destroying the laws of nature. With the increasing population, the pressure of man on the nature continues to increase and many misapplications are made to open up new agricultural areas, expand the boundaries of settlements, damage forest areas.

Some of the factors that create pressure on nature are harm to the environment due to nature sports. The effects of those participating in the activities in nature in natural areas are the possible effects on the macro or micro level and changes such as habitat change, disturbance and pollution.

As a result of activities carried out in nature, damages to nature caused noise pollution, water pollution, garbage production and their removal problems, sewerage problems, marking and bolting of rocks for climbing, depending on the overuse: deterioration of the paths, air pollution caused by the use of vehicles, destruction of vegetation. sortable.

In orienteering sport, there are some negative effects on ecological balance such as decrease of plant species, disturbing animal species, soil compaction, environmental pollution, acceleration of erosion processes, noise pollution, morphological structure deterioration.

Orienteering sport has some negative consequences like many other sports in Nevşehir. For example, during the orienteering competitions, some plant species can be broken, can be removed from the printable, these plant species may be endemic to the region, and consequently, competitions may result in the loss of these plants. Again, living things in the orienteering area can be intimidated, provoked, or caused the creatures to leave their nests. As a result of this competition, plant and root growth may slow down or stop in the soil as a result of more competition in the competition areas. One of the most important problems is that the human being leaves his biological footprint in the nature, that is to say, his nature.

Conclusion and Discussion

Orienteering is an important value for Nevşehir province. In recognition of this important value, especially in the area of orienteering in Nevşehir in cooperation with the federation has been good work.

In Nevşehir, orienteering has slowed down due to various reasons, so it has entered a period of pause. The reasons such as the fact that the competitions are not held in the same places every year and that the tracks are not memorized by the athletes have been effective. However, it is

observed that the interest in orienteering has also decreased in Nevşehir. This interest should be increased again. In Nevşehir, which is a great human resource, it is necessary to evaluate the human resources within the National Education and NevşehirHacıBektaşVeli University.

For this purpose, student education should be carried out in areas with maps in Nevşehir province. At the same time, studies should be carried out within the scope of National Education and if necessary, schools should be provided. In addition to the installation of orienteering team, promotional activities should be carried out in the region. Public activities should be organized within the scope of recreational activities. The contribution of orienteering activities to tourism should be considered. Conducting orienteering competition with atv as a result of the determination of the appropriate areas is also a good advertising alternative.

The possible negative effects of orienteering on the nature of Nevşehir should be taken into consideration and appropriate areas should be selected. A mapping should be carried out on the basis of providing the most benefit with minimum damage and should be built on this main basis in competitions. Otherwise, efforts to revitalize orienteering activities will be an effort to kill nature.

X VE Y KUŞAKLARININ KARIYER UYUM YETENEK DÜZEYLERİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: LİSE ÖĞRETMENLERİ ÖRNEĞİ*

Araştırma Makalesi / Research Article

Akgemci, T. ve Kalfaoglu, S. (2018). X ve Y Kuşaklarının Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Lise Öğretmenleri Örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 8 (2), 231-247.

Geliş Tarihi: 15.10.2018
Kabul Tarihi: 04.12.2018
E-ISSN: 2149-3871

Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ
Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
takgemci@selcuk.edu.tr
ORCID No: 0000-0001-5936-7462

Arş. Gör. Serap KALFAOĞLU
Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
serapkalfaoglu@selcuk.edu.tr
ORCID No: 0000-0002-7248-8370

ÖZ

X kuşağı bireyleri ile Y kuşağı bireylerinin mevcut işlerine ait tutum, davranış, değer, beklenti, istek ve ihtiyaçları değişkenlik göstermektedir. Örgütlerin istihdam ettikleri çalışanlar adına bahsi geçen kuşak farklılıklarından doğan niteliklerin farkına varmaları ve bu doğrultuda kariyer planlaması yapmaları gerek örgütsel gerekse de bireysel başarıya ulaşmayı sağlayabilmektedir. Bu bağlamda, bu araştırmada, 1965-1979 yılları arasında doğan X kuşağı çalışanlarının ve 1980-2000 yılları arasında doğan Y kuşağı çalışanlarının kariyer uyum yetenek düzeylerini karşılaştırmalı olarak incelemek ve aralarındaki farkları ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amaçla, Konya, Selçuklu bölgesinde liselerde görev yapan 182 öğretmen üzerinde bir anket gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler SPSS İstatistik Programı ile analiz edilmiştir. Bulguların elde edilmesi ve yorumlanması için frekans analizi, geçerlik (faktör) analizi, güvenilirlik analizi ve Mann Whitney U analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin kariyer uyum becerilerinin (kaygı, kontrol, merak ve güven düzeyleri), bahsi geçen kuşaklara göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Uyum Yetenekleri, X Kuşağı, Y Kuşağı.

* Bu çalışma, 4-6 Ekim 2018 tarihlerinde Nevşehir ilinde düzenlenen Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu'nda bildiri olarak sunulmuştur.

A RESEARCH ON DETERMINATION OF CAREER ADAPTABILITY SKILLS LEVELS OF X AND Y GENERATIONS: THE CASE OF HIGH SCHOOL TEACHERS

ABSTRACT

Attitudes, behaviors, values, expectations, desires and needs of the generation X and Y members vary in many fields, as well. Organizations have to recognize the qualities arising from the generation differences that bet on behalf of the employees they employ and make career planning accordingly achieve both organizational and individual success. In this context, in this research, it is aimed to comparatively examine the career adaptability skills levels of employees of generation X born between the years 1965-1979 and generation Y born between the years 1980-2000 and to reveal the differences between them. For this purpose, a survey is conducted over 182 teachers who work in high schools in Selcuklu region in Konya. The obtained data are analyzed by SPSS Statistical Program. Frequency analysis, validity (factor) analysis, reliability analysis and Mann Whitney U analysis are used to obtain and interpret the findings. According to the results of the analysis, it is determined that the teachers' levels of career adaptability skills (anxiety, control, curiosity and confidence levels) do not show any significant difference according to the so-called generations

Keywords: Career Adaptability Skills, Generation X, Generation Y.

1.GİRİŞ

Dünyamızda yeni ve öngörülemez durum ve koşullara adapte olabilmek gün geçtikçe artan bir öneme sahiptir. Değişiklik gösteren global çevre şartlarında, insanların kariyer süreçlerinde ilerleyiş ve mesleki koşullar açısından kariyer uyum yeteneklerini geliştirmeleri oldukça önemli bir hal almaktadır (Karadaş vd., 2017: 2). Kariyer uyumu bilhassa çağımızın teknolojisinde ve ekonomisinde meydana gelen hızlı ve sürekli değişimler söz konusu olduğunda isabetli bir kavram gibi görünmektedir (Ömeroğlu, 2014: 33).

Kuşaklar ise yetiştirilme usulleri ve yetiştirildikleri çevre koşulları nedeniyle değişiklikler gösterirler. Söz konusu değişiklikler; kuşakların (nesillerin) birbirinden farklı karakter, mesleki gelecek ve sosyal yaşantılara sahip olduğunu öne çıkarmaktadır (Adıgüzel vd., 2014: 166). Bu açıdan bakıldığında kuşak kavramı yakın zamanlarda üzerinde itina ile durulan ve araştırma konusu haline getirilen kavramlardan biri olmuştur. Bununla birlikte iş hayatında aktif olarak bulunan her bir kuşağın hemen hemen çoğu özelliği değişiklik göstermektedir. Bu sebeple örgütlerin, belirlenen bu değişkenlere uygun yaptırımlar ile stratejiler oluşturması önemli bir hal almıştır (Koç vd., 2016: 70).

Örgütlerde görev alan bireylerin kuşak farklılıkları kariyer uyum yetenekleri söz konusu olduğunda da yaşanmaktadır. X kuşağına mensup bireyler ile Y kuşağına mensup bireylerin mevcut işlerine ait tutum, davranış, inanç, algı, beklenti, arzu ve gereksinimleri değişkenlik göstermektedir. Örgütlerin istihdam ettikleri çalışanlar adına bahsi geçen kuşak farklılıklarından doğan niteliklerin farkına varmaları ve bu doğrultuda kariyer planlaması yapmaları gerek örgütsel gerekse de bireysel başarıya ulaşmayı sağlayabilmektedir (Kanbur ve Şen, 2017: 119).

Bu bağlamda çalışmada, öncelikle kariyer uyum yetenekleri ile X ve Y kuşaklarının özelliklerine ilişkin kuramsal bir çerçeve sunulmuş, sonrasında konu üzerine yapılan saha araştırmasının bulgularına yer verilmiştir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kariyer Uyum Yetenekleri

Kariyer, “Carrus” Latince kökünden türemiş at arabası anlamında, “Carrera” kökünden türemiş bir başka terim ise yol anlamında kullanılmıştır (Çelik, 2017: 3). Kariyer sözcüğü dilimize Fransızca “Carriere”, İngilizce “Career” sözcüğünden geçmiştir ve meslek, diplomatik kariyer, aşılması gereken aşamalar, seçilen yön, araba yolu anlamlarında kullanılmaktadır. Kariyer kavramı, 1970’lerden sonra ortaya çıkmış ve yeni yönetim yaklaşımları ile örgütlerde önem kazanmaya başlamıştır (Kanbur ve Şen, 2017: 122).

Kariyer, bireylerin yaşamları sürecince karşılaştıkları olaylar dizisi, meslekleri ve yaşamları ile ilgili farklı rollerin birbiri ile etkileşimi neticesinde ulaştığı genel algılar ve mesleki ilerleme, duraklama ve gerilemeleri de içine alan bir kavram olarak bireylerin seçenekleri reddetmesi ya da kabul etmesi ile şekillenen, dinamik bir süreçtir (Özler vd., 2016: 152).

Yazında ilk olarak Super tarafından ortaya konulan mesleki olgunluk kavramı bireyin eğitim veya mesleki seçim yapmaya hazır olma durumunu açıklamakta; ancak, bireylerin bu değişimlerle nasıl baş edebileceği hususunda tatminkâr bir yanıt sunamamaktadır (Siyez ve Belkıs, 2016: 280). Kariyer uyumu kavramı Super’ın kariyer olgunluğu kavramı temel alınarak ortaya çıkarılan bir kavramdır. Super ve Knasel, kariyer uyumunu, iş ve iş alanlarında gerçekleşen değişiklikler ile baş etmeye hazır bulunmak olarak ifade etmişlerdir (Mercan, 2016: 436). İlerleyen dönemlerde Super ve Knasel öne sürdükleri, “kariyer olgunluğu” kavramının yetişkinlikte “kariyer uyumluluğu” ile yer değiştirmesi gerekliliğini tartışmaya açmış, Savickas da bu iki kavramı birleştirerek Kariyer Yapılandırma Kuramını ortaya atmış ve anlamı en iyi yansıtacak yapının “kariyer uyumluluğu” olduğunu savunmuştur (Mercan, 2016: 436; Siyez ve Belkıs, 2016: 280).

Kariyer uyumuna doğru gerçekleşen bu dönüşüm, bireylerin bütün yaşlarda, yaşam rollerinin tamamında ortaya çıkabilecek değişimler ile baş etmeye hazır olmalarını hedeflemektedir (Ömeroğlu, 2014: 33). Kariyer uyumu, bireylerin değişime hazırlıklı bulunmaları ve hızlı yanıt vermeleri ile değişimin üstesinden gelebilmek için gerekli kaynaklarının mevcut bulunması olarak da nitelendirilebilir. Bireylerin kariyerleri hakkında gelecek olasılıklara ilişkin kararları planlamaları ve keşfetmeleri de kariyer uyumu kavramı ile yakından ilgilidir (Tladinyane ve Merwe, 2016: 3). Kariyer uyumu, bireylerin kariyerlerinde bilindik olmayan, karmaşık ve iyi tanımlanmamış sorunları başarıyla çözüme ulaşturmalarını sağlayan kendi kendini düzenleyen ve biçimlendirilebilir bir yetkinliktir (Rudolph vd., 2017: 17). Diğer bir deyiş ile kariyer uyumu, bireylerin mesleki yaşamlarını dinamik bir şekilde inşa ettikleri ve aynı zamanda içinde buldukları sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik koşullar çerçevesinde proaktif olarak değişikliklere uyum sağlama yeteneğini gösteren bir süreci yansıtır (Tladinyane ve Merwe, 2016: 3).

Savickas'a göre kariyer uyum yeteneği, bireyin değişen çalışma koşullarına uyum sağlayabilmesi için dikkat ile süreci planlama becerisidir. Bu sayede bireyler değişen çalışma koşullarına karşı daima hazır olacaklardır ve sorunsuzca uyum sağlayabileceklerdir. Kariyer uyum yeteneği, bir bireyin öngörülemeyen durumlar karşısında planlama yeteneğinin nasıl etkilendiğini ve değişen kariyer planlarını gösteren bir eğilim olarak da görülmüştür (Ebenehi vd., 2016: 213). Genel manada ise kariyer uyum yeteneği, bireylerin mevcut görevleri ya da tahmin edilebilen yakın geleceğe dair görev ve sorumlulukları almaya hazır olması ve tahmin edilemeyen mesleki şartlardaki değişimlere ve/veya problemlere çözüm bulmaya yönelik bilgi, beceri ve yetkinliğe sahip olmayı ifade eden psiko-sosyal bir yapıdır (Kanbur ve Şen, 2017: 122; Mercan, 2016: 436; Tladinyane ve Merwe, 2016: 2).

Kariyer uyum yeteneği dört boyuttan oluşmaktadır; Kaygı, bireylerin gelecekte mesleki anlamda ortaya çıkabilecek durumlar için kişisel yeteneklerinin bilincinde hazırlanmasıdır. Kontrol, bireylerin gelecekte olabileceklere karşı hazırlıklı olabilmesi için bugünden disiplinli, azimli ve sabırlı olarak kendilerine ve çevrelerine yön vermelerinden sorumlu olmasıdır. Merak, bireyin etrafında olup bitenleri öğrenme, araştırma, inceleme ve sorgulama eğilimidir. Güven ise, bireylerin gelecekte meydana gelebilecek kariyer sorunlarını çözüme ulaştırabilmesi için sahip oldukları bilgi, yetenek ve deneyimlerini yeterli görmeleridir (Ghosh ve Fouad, 2017: 278; Kanbur ve Şen, 2017: 123; Özler vd., 2016: 153; Rudolph vd., 2017: 17-18; Shin ve Lee, 2017: 311-312).

2.2. X ve Y Kuşakları

Kuşaklara dair tarihsel süreç ile ilgili yazın tarandığında, bazı disiplinlerde kavramın Antik Yunan'a, bazılarında ise Eski Mısır'a kadar dayandığı düşünülmektedir (Adıgüzel vd., 2014: 167). İlk olarak kuşakların değerlendirmesini yapan Karl Mannheim, toplumun sosyal yapısını ve düşüncelerini anlamada kuşak sınıflandırmalarının oldukça mühim bir yerinin olduğunu belirtmiştir. Kuşakları, bireylerin toplumda mensubu olduğu sınıfsal yapıya göre incelemiştir. Her kuşağın içinde yaşadığı zaman zarfı ve dönemin niteliklerinden ötürü farklı değer yargıları, ilgi alanları, tutumları, inançları ve kültürleri bulunmaktadır (Kanbur ve Şen, 2017: 119-120).

Kuşak kavramı; yaklaşık olarak 25-30 yılı içeren yaş kümelerinin oluşturduğu topluluklar öbeği olarak tanımlanmakta olup, nesil ve jenerasyon sözcükleri ile de ifade edilebilmektedir. Türk Dil Kurumu Felsefe Terimleri Sözlüğü, kuşak kavramını, aşağı yukarı benzer yıllarda doğmuş olup aynı çağın koşullarını sahip olan, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, yazgıları yaşamış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişiler topluluğu olarak ifade etmektedir. Tarih felsefesi ve kültür tarihinde ise kuşak kavramı, yeni bir anlayışta ve yeni bir yaşama duygusunda, yeni biçimlerde birleşen, eskiden belirgin çizgilerle ayrılan bireyler topluluğu olarak tanımlanmaktadır (Adıgüzel vd., 2014: 169; Karasu vd., 2017: 180). Scott ve Marshall'a göre ise kuşak, yaklaşık aynı zamanda doğmuş bir toplumun üyelerinden oluşan bir yaş grubu olarak tanımlanmıştır (Kanbur ve Şen: 2017: 120).

Günümüz çalışma hayatında aktif olarak rol alan dört kuşaktan bahsedilmektedir. Bahsi geçen kuşaklar; 1925-1945 yılları arası doğanlar Gelenekselci Kuşak, 1946-1964 yılları arası doğanlar Bebek Patlaması Kuşağı, 1965-1979 yılları arası doğanlar X Kuşağı ve 1980-2000 doğumlular Y Kuşağı olarak sınıflandırılabilir (Çetin ve Karalar, 2016: 159).

Savaş kuşağı ya da sessiz kuşak adı da verilen 1925- 1945 doğumlu gelenekselci kuşak döneminin dünya çapındaki dikkat çekici vakaları, İkinci Dünya Savaşı ile ekonomik buhranlardır. Gelenekselciler liderlerine karşı saygı gösterirlerken otoriteye boyun eğmektedirler ve emir almayı tercih etmektedirler. Denge ve düzeni önemseyen kuşak üyeleri teknolojiye uyum sağlama konusunda oldukça zorlanmaktadırlar (Toruntay, 2011: 69; Mücevher, 2015: 8).

1946-1964 "nüfus patlaması" yıllarında doğan bebek patlaması kuşağı ise soğuk savaş, savaş karşıtı hareketlerin başladığı ve kadın haklarından daha fazla söz edilmeye başlanan bir dönemde dünyaya gelmişlerdir. Sadakat duyguları yüksek, kanaatkâr olan kuşak üyeleri iş değiştirmeyi tercih etmemektedirler ve kendilerinden genç çalışanların kısa sürede terfi alarak yönetici konumuna gelmelerinden memnuniyetsizlik duymaktadırlar (Etlican, 2012: 4).

X kuşağı bir anlamda büyük bebek patlaması kuşağının rahat bir yaşam standardına sahip olmasının ceremesini çekmek zorunda kalmıştır. Çalkantılı ve sorunlar içerisinde ki dünyanın karmaşık ve yetersiz imkânları ile baş etmek durumunda kalan X kuşağı bu nedenle “kayıp kuşak” olarak da adlandırılmaktadır (Ceylan, 2014: 17). Çünkü X kuşağı olayların bir anlamda sosyalizmden liberalizme döndüğü, değerlerin bir uçtan diğer uca geçtiği, “eskiyen düşüncelerin, inançların bir kenara atıldığı” iki farklı iklimi yaşayanlar olmuşlardır (Yiğit, 2010: 11). X Kuşağı üyeleri, sosyal şartlara güvenin azaldığı, bütün kuşakların medya ve hükümete güven duymadıkları, emeklilik, sağlık güvencesi gibi konuları içine alan sistemin kendileri için kullanılmayacağı hissiyatıyla ciddi derecede kişisel bir tavır takınarak büyümüşlerdir (Toruntay, 2011: 74). Aşırı stresli işlerden uzak kalmaya gayret gösteren, işleri olabildiğince basitleştiren, yaşamak adına sahip olduğu meslekten haz duyan kuşaktır. Bu kuşakta yer alan bireyler hızla değişen yaşam koşullarına uyabilmek için üstün bir emek sarf etmekte ve çalışma hayatında güvenlik ve ücret vb. hususları öncelemektedirler (Karasu vd., 2017: 181). X Kuşağı üyelerinin benzer normları; örgüte karşı sadık olmaları, iş yaşamında esnekliği ve kontrolü istemeleri, yüksek mesleki motivasyona sahip olmaları, otoriteye itaatkâr davranmaları, aynı örgütte yıllarca çalışabilmeleri, bireysel sorunlarını çözebilme kabiliyetlerinin varlığı, özel hayat ve iş dengesi beklentileri, kanaatkâr olmaları, realist olmaları, kaygılı olmaları, kuşkulu olmaları, hedef ve görev odaklı olmalarının yanında mesleki hayatlarına ilişkin çok az beklentiye sahip olmalarıdır (Koç vd., 2016: 72).

Y kuşağına mensup bireyler, 1991 yılında Sovyetler Birliğinin dağılışı ve 1989 yılında Doğu ve Batı Almanya’yı birbirinden ayıran Berlin Duvarı’nın yıkılışı gibi tüm dünya üzerinde derin yankı uyandıran, sosyal ve politik dengeleri alt üst eden olaylara tanıklık etmişlerdir (Mücevher, 2015: 32). Hatırı sayılır bir bölümünün ebeveynleri ayrılmış olan, okullarda diğer kuşaklara nazaran daha fazla zaman geçiren, daha iyi bir eğitim alabilmek için kendi şehirden farklı şehirlere gitmek mecburiyetinde kalan ya da diğer kuşaklardan farklı olarak anneleri de çalışma hayatında aktif rol aldığı için evde tek başına çok daha fazla zaman geçiren bireylerdir. Bu gibi sebepler ile diğer kuşaklara göre daha ufak yaşlarda kendi kararlarını almak ve bir takım işlerini kendileri yapmak zorunda kalmışlardır (Etlican, 2012: 6). Y Kuşağı; özgürlüğüne düşkün, teknoloji bağımlısı ve teknoloji kullanımını oldukça iyi bilen bir kuşak olarak ifade edilmektedir. İş yerlerinde oradaki topluluğa ait olduklarını bilmek istemektedirler. Örgütlerinin stratejilerini öğrenmek ve anlamak için ciddi bir emek harcamaktadırlar ve örgütlerinin geleceğine dair hayati öneme sahip bir konumda olmayı istemektedirler (Karasu vd., 2017: 181). Y Kuşağı üyelerinin ortak normları; işlerini eğlenerek yapmaları, internet ve teknoloji tutkuları, iletişimi oldukça önemsemeleri, aktif ve takım halinde çalışmaktan hoşlanmaları, birden fazla işle eş zamanlı olarak

ilgilenmeleri, pek çok kez iş değiştirme eğilimleri, mevcut işlerinden kısa sürede sıkılmaları, otoriteyi koşulsuz kabul etmemeleri, esnek çalışma saatleri beklentileri, ilgi odağı olmayı istemeleri, keskin amaçları, aşırı özgüvenli olmaları, başarıları, bilgiye ulaşabilme hızları, hızla terfi ettirilmeleri, kariyer gelişimlerini bireysel olarak planlama eğilimleri ve sorumluluk almaya hevesli davranmalarındır (Koç vd., 2016: 72).

2.3. Kuşaklar (X,Y) ve Kariyer Uyum Yetenekleri

Çalışma yaşamı içerisinde aktif olarak bulunan her kuşağın değerleri, işlerine ve örgütlerine ilişkin davranışları değişiklik göstermektedir. Bu sebeple örgütlerin, istihdam ettikleri kuşakların beklenti, değer ve arzularına uygun stratejiler geliştirmesi oldukça önemli bir hal almıştır (Koç vd., 2016: 70). Mesela, küreselleşme ve internet çağında yetişen Y kuşağı bireyleri, çalışma yaşamına dâhil olan en genç kuşak olma özelliğini halen korumaktadır. Türkiye’de, Avrupa’nın sayıca önem arz eden birçok ülkedeki toplam nüfustan daha fazla Y kuşağına mensup birey bulunmaktadır. Diğer kuşaklara nazaran iş değiştirme oranı daha fazla olan Y kuşağı bireyleri, tıpkı X kuşağı bireyleri gibi kariyer yaşamlarında esneklik istemekte ve sorumluluk üstlenerek çoklu kariyer tercihini benimsemektedirler. Bu açıdan bakıldığında, X ve Y kuşağı bireylerinin birbirlerine benzer özellikler taşıdığı görülmektedir (Çetin ve Karalar, 2016: 160). Kuşak kavramı da bu düşüncelerden hareketle son zamanlarda üzerinde itina ile durulan ve araştırma konusu yapılan kavramlardan biri olmaktadır.

Kariyer uyumu ise, bireylerin sürer durum içerisinde ve yakın gelecekte mesleki gelişim ve iş değişimlerini, bununla birlikte maruz kaldıkları stresle baş edebilmek için gerekli görülen yetenekleri edinmesini ve hazır olma derecelerini ortaya koyan psikolojik bir kavramdır (Kanten, 2012: 193). Kariyer uyum yeteneği ise bu psikolojik yapı içerisinde bireylerin mesleki yaşamları boyunca kariyer kararlarını yönetebilmek için sahip olmaları gereken kritik yeteneklerdir.

Savickas ve Porfeli (2012), kariyer uyum yetenekleri boyutlarını; kaygı, kontrol, merak ve güven olarak dört boyut altında incelemişlerdir. Bu sınıflandırmaya göre; kaygı, bireylerin kariyer geleceklerini düşünerek becerilerinin farkına varması ve süreci planlamasını içermektedir. Kontrol, kişilerin mesleki yaşamları hakkında inisiyatif alabilme ve kendilerini bütünsel olarak idare edebilme yetisine sahip olmaları ile ilişkilidir. Merak, bireyin çevresel farkındalığı ve fırsatları araştırma eğilimini ifade eder. Güven ise, bireylerin kariyer sorunlarının üstesinden gelebilmeleri söz konusu olduğunda kendilerini etkin görme istekleridir (Savickas ve Porfeli, 2012: 663).

Kariyer uyumluluğunun önemi çeşitli kültürlerde ampirik çalışmalar ile test edilmiştir ve birçok çalışma, bireylerin kariyer uyum yeteneklerinin farklı koşullar ile ilişkisini araştırmıştır (Hirschi, 2009: 146; Shin ve Lee, 2017: 312). Kariyer uyumluluğu üzerine gerçekleştirilen bu çalışmalar, kariyer uyum yeteneği yüksek bireylerin oldukça iyi iş imkânları ile karşılaşma, meslekleri ile alakalı alanlarda başarılı geçişlere imza atma ve nitelikli istihdamı sağlamada daha etkin olduklarını belirtmektedir (Siyez ve Belkis, 2016: 280).

Bu bilgiler ışığında araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H1: Öğretmenlerin kariyer uyum yetenek düzeyleri kuşaklara (X,Y) göre farklılık göstermektedir.

H1a: Öğretmenlerin kaygı düzeyleri kuşaklara (X,Y) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H1b: Öğretmenlerin kontrol düzeyleri kuşaklara (X,Y) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H1c: Öğretmenlerin merak düzeyleri kuşaklara (X,Y) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H1d: Öğretmenlerin güven düzeyleri kuşaklara (X,Y) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

3. METODOLOJİ

3.1. Araştırmanın Problemi, Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel problemini “Kariyer uyum yetenekleri kuşaklara göre farklılık gösterir mi?” sorusu oluşturmaktadır. Bu doğrultuda araştırmada, X ve Y kuşağına mensup öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri karşılaştırılarak farklılıkların tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Literatürde kariyer uyum yeteneği kavramı ile ilgili çalışmalar yapılmış olmasına karşın, kuşaklar arası farklılaşmanın tespiti konusunda yeterli sayıda çalışmanın yapılmamış olması bu çalışmayı yazına sağlayacağı katkı ile önemli hale getirmektedir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi, Kapsamı ve Veri Toplama Araçları

Araştırmada anket yönetimi, soru sorma tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kişisel bilgileri içeren sorular, ikinci bölümde ise kariyer uyum yetenekleri ölçeği kullanılmıştır. Savickas ve Profeli'nin (2012) çalışmasında “Uluslararası Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği” olarak adlandırılan, Türkçe yapı geçerlilik çalışması Kantan (2012) tarafından yapılan ölçekten yararlanılmıştır. Toplamda 24

ifadeden oluşan ölçek, 5'li Likert tipinde olup; (1) Kesinlikle Katılmıyorum'dan (5) Kesinlikle Katılıyorum'a doğrudur.

Araştırmanın evrenini Konya ili Selçuklu Bölgesinde yer alan Anadolu Liseleri'nde görev yapmakta olan yaklaşık 543 öğretmen oluşturmaktadır. Ana kütlede %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 226 kişi olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda tesadüfi örnekleme yöntemiyle toplam 230 öğretmene anket dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerden 202 tanesi geri dönmüş olup, geri dönüş oranı %90'dır. Eksik bilgiler içeren 20 anket değerlendirmeye tabi tutulmamış ve 182 anket üzerinde analizler yapılmıştır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI VE ANALİZLER

Anketler aracılığıyla toplanan veriler SPSS 23.0 istatistik programı ile değerlendirilmiştir. Bulguların elde edilmesi ve yorumlanabilmesi için frekans analizi, geçerlilik (faktör) ve güvenilirlik analizi ve Mann Whitney U analizi kullanılmıştır. Kolmogorov-Smirnov testi kullanılarak ise verilerin normal dağılım göstermediği belirlenmiş ve parametrik olmayan testlerin kullanılması uygun görülmüştür.

4.1.Frekans Analizi

Tablo 1: Katılımcıların Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular

KİŞİSEL BİLGİLER		N	%
Cinsiyet	Kadın	85	46,7
	Erkek	97	53,3
Yaş Aralığı (Kuşak)	1965-1979 (X)	96	52,7
	1980-2000 (Y)	86	47,3
Medeni Durum	Bekâr	31	17,0
	Evli	151	83,0
Eğitim Düzeyi	Lisans	135	74,2
	Yüksek Lisans	44	24,2
	Doktora	3	1,6
Hizmet Süresi	1-5 Yıl	17	9,3
	6-10 Yıl	32	17,6
	11-15 Yıl	44	24,2
	16 Yıl ve üzeri	89	48,9
TOPLAM		182	100

Tablo 1'de yer aldığı üzere katılımcıların kişisel özelliklerine ilişkin bulgular incelendiğinde; öğretmenlerin %46,7 'si kadın ve %53,3 'ü erkektir.

Katılımcıların büyük çoğunluğunu %83' lük bir oran ile evli ve %74,2'lik bir oran ile lisans mezuniyet derecesine sahip kişiler oluşturmaktadır. Ayrıca katılımcıların çoğunluğunun hizmet sürelerinin %48,9 ile 16 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir.

4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Savickas ve Profeli'nin (2012) çalışmasında "Uluslararası Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği" olarak adlandırılan, Türkçe yapı geçerlilik çalışması Kanten (2012) tarafından yapılan 24 soruluk ölçekten yararlanılarak hazırlanan bu çalışmada; veri setinin faktör analizine uygunluğunun denetimi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett küresellik testi yapılmış ve değerlendirilmiştir. KMO değeri 0,916 ve Bartlett test değeri ise 0,000 çıkmıştır. Bu değerler, veri setinin genel olarak faktör analizine uygun olduğunu ifade etmektedir (Coşkun vd., 2015: 268).

Yapılan geçerlilik analizi neticesinde, bizim çalışmamızda da Savickas ve Profeli (2012) ile Kanten (2012)'in analiz sonuçlarına benzer sonuçlar elde edilmiş, 24 ifadeli ölçeğin dört boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Kaygı faktörü toplam varyansın %52,9'unu, Kontrol faktörü %10'unu, Merak faktörü %5,3'ünü açıklarken, Güven faktörü %4,6'sını açıklamaktadır. Varimax yöntemiyle döndürülen matrise (Tablo 2) göre Kaygı faktöründe 1, 2, 3, 4, 5, 6 numaralı; Kontrol faktöründe 7, 8, 9, 10, 11, 12 numaralı; Merak faktöründe 13, 14, 15, 16, 17, 18 numaralı sorular ve Güven faktöründe 19, 20, 21, 22, 23, 24 numaralı sorular yer almaktadır. Söz konusu 4 faktör toplam varyansın %72,9'unu açıklamaktadır. Tüm faktörlerin yüklerinin 0,40'dan yüksek olmaları nedeniyle hiçbir madde çıkarılmamıştır.

Tablo 2: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinde Yer Alan İfadeler (Örnek soruları ile) ve İlgili Faktör Yükleri

Faktör 1: Kaygı (Açıklanan Varyans: 52,900; Cronbach's Alpha: ,818)	Faktör Yükleri
Ka1.	,718
Ka2.	,818
Ka3. Geleceğim için hazırlık yapıyorum.	,863
Ka4.	,836
Ka5. Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum.	,819
Ka6.	,727
Faktör 2: Kontrol (Açıklanan Varyans: 10,000; Cronbach's Alpha: ,908)	
Ko1.	,733
Ko2. Kararlarımı kendim veririm.	,731
Ko3.	,764

Ko4. İnandığım değerleri savunurum.	,683
Ko5.	,599
Ko6.	,494
Faktör 3: Merak (Açıklanan Varyans:5,350; Cronbach's Alpha: ,894)	
M1. Kariyerim ile ilgili her şeyi araştırıyorum.	,549
M2.	,698
M3.	,831
M4.	,775
M5.	,660
M6. Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum.	,811
Faktör 4: Güven (Açıklanan Varyans: Cronbach's Alpha: ,948)	
G1.	,822
G2. En iyisini yapmak için dikkat ederim.	,839
G3.	,829
G4.	,797
G5. Engellerin üstesinden gelebilirim.	,877
G6.	,801
Kariyer Uyum Yetenekleri KMO Değeri: ,916; Bartlett Test Değeri: ,000; Genel Cronbach's Alpha: ,953	
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi; Döndürme Yöntem: Varimax Döndürmesi	

Kariyer uyum yetenekleri ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda güvenilirlik oranının %95 olduğu Tablo 2'de görülmektedir ($\alpha=0,953$). Kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin geneli ve tüm boyutları için elde edilen güvenilirlik oranının 0,70'den büyük olması (Coşkun vd., 2015: 126), ölçeğin güvenilir olduğuna işaret etmektedir.

4.3. Mann Whitney U Analizi

Katılımcıların kariyer uyum yetenekleri düzeylerinin ve alt boyutlarının kuşaklara göre farklılık gösterip göstermediğini test edebilmek amacı ile Mann Whitney U analizi yapılmıştır.

Tablo-3: X ve Y Kuşaklarının Kariyer Uyum Yetenekleri Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Mann Whitney U Analizi Bulguları

	Kuşak	N	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Asym p. Sig. (2-tailed)
Kariyer Uyum Yetenekleri	X	96	90,25	8664,00	4008,000	8664,000	,735
	Y	86	92,90	7989,00			
Kaygı	X	96	88,53	8499,00	3843,000	8499,000	,419
	Y	86	94,81	8154,00			
Kontrol	X	96	86,95	8347,00	3691,000	8347,000	,212
	Y	86	96,58	8306,00			
Merak	X	96	94,45	9067,00	3845,000	7586,000	,421
	Y	86	88,21	7586,00			
Güven	X	96	90,92	8728,50	4072,000	8728,000	,872
	Y	86	92,15	7924,50			

Analiz sonuçlarına göre; öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri düzeylerinin ve alt boyutlarının p değerlerinin 0,05' den büyük olmaları nedeniyle kuşaklara göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu Bağlamda H1, H1a, H1b, H1c ve H1d hipotezleri reddedilmiştir.

5. SONUÇ

Günümüz çalışma yaşamında bir arada bulunan dört farklı kuşağın varlığı bilinmektedir. Bu dört kuşak içerisinde hâlihazırda örgütlerde aktif olarak görev üstlenen iki kuşak ise X ve Y kuşaklarıdır. Kuşaklar bilindiği üzere bireysel anlamda gerçekleşen bir takım değişiklikler ve gelişmeler neticesinde oluşmaktadır. Her kuşağın çıkış noktası olarak kabul gören dünya çapında ses getiren olaylar ve buna bağlı şartlar kuşak farklılıklarının belirleyicileri olarak görülmektedirler. Ülkemiz açısından bu durum incelendiğinde Türkiye'nin çetin şartlardan geçerek hem ekonomik manada hem de toplumsal rahatlık manasında geldiği son nokta, Y kuşağına mensup bireylerin elde ettiği olanakların davranışlarına nasıl yansıdığını göstermektedir. Hâlbuki X kuşağına mensup bireyler yaşamlarının hemen hemen her döneminde yetersiz olanaklarını yeterli kılma çabaları ile baş etmek durumunda kalmışlardır. Bu bağlamda çalışma yaşamları ve kariyer geleceğine dair uyum yetenekleri değerlendirilirken kuşak adı altında var olan bireysel özelliklerin belirleyici oldukları da düşünülmektedir. Fakat kariyer söz konusu olduğunda çoğu zaman bu husustaki kararlar doğrudan doğruya bireysel olarak alınmamaktadır. Nitekim kariyere ilişkin kararların bazıları bireylerin mevcut örgütleri aracılığıyla, bazıları ise birey ve örgüt

işbirliği ile beraberce alınmaktadır. Hal böyle olunca bilinmelidir ki kariyer kavramı yalnızca bireysel bir vakıa olarak düşünülmemelidir.

Bu çalışmanın hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan Mann Whitney U analizi sonucunda; öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri ve kaygı, kontrol, merak ve güven alt boyutlarının X ve Y kuşakları arasında anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Bu durumun çalışma evreni ve seçilen örneklem kaynaklı olduğu düşünülmele birlikte, zaman kısıtı nedeniyle tüm örnekleme ulaşılabilmesi de bir neden olarak görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin kariyer uyumları söz konusu olduğunda konuya ılımlı yaklaşımlarının yanı sıra kariyer uyum düzeylerinde herhangi bir değişikliğin söz konusu olmaması, mesleki yapının her yaştan bireye aynı imkânları sağlaması olarak düşünülmelektedir. Bunun beraberinde araştırmada, sadece bir bölgedeki Anadolu Liseleri öğretmenlerinin evren olarak kabul edilmesi araştırmının en önemli sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu sebeple çalışma sonuçlarının genel kabul görme noktasında yetersiz kaldığı düşünülmelektedir.

Çalışmada farklı sonuçlara ulaşılabilmesi için belki kariyer uyumluluğu ve kuşaklar arası farklılıklar temel alındığında farklı meslek gruplarına yönelik de çalışılabilir. Örneğin özel sektör çalışanları veyahut yöneticiler gibi çalışan gruplarının farklı bir kariyer algıları oldukları için devlet memuru olan öğretmenlere göre daha farklı bir kariyer planları da ortaya çıkabilir. Bu bağlamda farklı iki meslek grubunun karşılaştırılması önerilebilir. Bu gibi öneriler dışında, öğretmenler yerine okul idarecileri ile bir çalışma yürütülürse, çalışmanın kuramsal çerçevesinde tartışılan verilere uygun ve hipotezleri destekleyici bir sonuca da ulaşılabilir.[†]

Daha fazla bölge ve okulun araştırmaya dâhil edilmesi veya araştırmının farklı sektör ya da kurumlardan örneklemler üzerinde yapılması ile gerçekleştirilen çalışmalar da literatüre katkı sağlayarak faydalı olacaktır.

[†] Söz konusu paragraf, görüşleri ile aydınlık tutan bir hakemimizden gelen değerlendirme metninde sunduğu önerilerdir. Kendisine teşekkürlerimizle...

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O., Batur, H. Z. ve Ekşili, N. (2014). Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı İle Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 165-182.
- Ceylan, A. (2014). *X ve Y Kuşağı Öğretmenlerin İdeal Liderlik Algıları: Fatih İlçesi İlköğretim Okullarında Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bakraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. İstanbul: Avcı Ofset.
- Çetin, C. ve Karalar, S. (2016). X, Y ve Z Kuşağı Öğrencilerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Algıları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14 (28), 157-197.
- Çelik, Ö. (2017). *Eleştirel Düşünme Becerilerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Ebenehi, A. S., Rashid, A. ve Bakar, A. R. (2016). Predictors of Career Adaptability Skill Among Higher Education Students in Nigeria. *International Journal For Research in Vocational Education and Training*, 3 (3), 212-229.
- Etlican, G. (2012). *X ve Y Kuşaklarının Online Eğitim Teknolojilerine Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ghosh, A. and Fouad, N. (2017). Career Adaptability and Social Support Among Graduating College Seniors. *The Career Development Quarterly*, 65, 278-283.
- Hirschi, A. (2009). Career Adaptability Development in Adolescence: Multiple Predictors and Effect on Sense of Power and Life Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145-155.
- Kanten, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (16), 191-205.
- Kanbur, E. ve Şen, S. (2017). X ve Y Kuşağı Çalışanlarının Kariyer Uyum Yetenekleri ve Kariyer Tatmini Açısından Karşılaştırılması. *Turkish Studies*, 12 (12), 115-134.
- Karadaş, A., Duran, S. ve Kaynak, S. (2017). Hemşirelik Öğrencilerinin Kariyer Planlamaya Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8 (1), 1-8.
- Karasu, F., Aylaz, R. ve Dadük, S. (2017). X ve Y Kuşağı: Hemşirelerde Meslek Dayanışması İle İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Journal of Health Science and Profession*, 4 (3), 180-189.
- Koç, M., Öztürk, L. ve Yıldırım, A. (2016). An Empirical Study on The Generation X and Y for Determining Organizational Commitment Differences. *Global Business Research Congress*, 2, 69-78.
- Mercan, N. (2016). Psychological Capital Research for Relations With Career Adaptability. *Global Business Research Congress*, 2, 434- 442.

- Mücevher, M. H. (2015). *X ve Y Kuşağının Birbirlerine Karşı Özellik ve Etkileşim Algıları: SDÜ Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Ömeroğlu, S. (2014). *Polis Akademisi Öğrencilerine Yönelik Kariyer Uyumu Programının Etkililiğinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özler, D., Mercan, N. ve Yeni, Z. (2016). Y Kuşağının Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18 (4), 145-162.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. and Zacher, H. (2017). Career Adaptability: A Meta-Analysis of Relationships With Measures of Adaptivity, Adapting Responses, and Adaptation Results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
- Savickas, M. L. and Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Shin, Y. and Lee, J. (2017). Attachment, Career-Choice Pessimism, and Intrinsic Motivation as Predictors of College Students' Career Adaptability. *Journal of Career Development*, 44 (4), 311-326.
- Siyez, D. M. ve Belkıs, Ö. (2016). Üniversite Öğrencilerinde Kariyer İyimserliği ve Uyumluluğu İle Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5 (4), 279-285.
- Tladinyane, R. and Merwe, M. (2016). Career Adaptability and Employee Engagement of Adults Employed in An Insurance Company: An Exploratory Study. *Journal of Human Resource Management*, 14 (1), 1-9.
- Toruntay, H. (2011). *Takım Rollerini Çalışması: X ve Y Kuşağı Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yiğit, Z. (2010). *X ve Y Kuşaklarının Örgütsel Tutumlar Açısından İncelenmesi ve Bir Örnek Olay*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EXTENDED SUMMARY

Purpose

The main problem of the research is "Can career adaptation skills differ according to generations?". In this direction, it was aimed to determine differences by comparing career adaptability skills of X and Y generation teachers.

Although studies on the concept of career adaptability have been made in the literature, the fact that there has not been a sufficient number of studies to determine the intergenerational differentiation makes this study important with its contribution to the literature.

Methodology

One of the data collection tools was used in the survey. The questionnaire form consists of 2 parts. In the first part, questions including personal information were used. In the second part, Career Adaptability Scale was used. The scale called as "International Career Adaptability Scale" by Savickas and Profeli (2012) was used.

The population of the study consists of approximately 543 teachers working in the Anatolian High Schools in the Selcuk region of Konya. The sample size was determined as 226 persons considering the 5% error margin within the 95% confidence limits. In this respect, a total of 230 teachers were randomly distributed by the random sampling method. 202 of the surveyed questionnaires returned and the rate of return was 90%. 20 questionnaires with incomplete information were not evaluated and 182 questionnaires were analyzed.

Findings (Results)

The data obtained from the surveys were evaluated with SPSS 23.0 statistics program. In order to obtain and interpret the results, frequency analysis, validity (factor) and reliability analysis and Mann Whitney U analysis were used. Using Kolmogorov-Smirnov test, it was determined that the data did not show normal distribution and non-parametric tests were used.

When the findings about the personal characteristics of the participants were examined; 46.7% of the participants were female and 53.3% were male. The majority of the participants were married at a rate of 83% and had a graduation degree of 74.2%. In addition, it is seen that the service period of the majority of the participants is 16 years and above with 48.9%.

As a result of the factor analysis, it was determined that the participants perceived the statements about the scale of career adaptability in four dimensions as in the original scale. The explanation rates of each factor were 41.1% for the "Anxiety" dimension; 15.1% for the "Control" dimension; 10.6% for the "Curiosity" dimension and 5.8% for the "Confidence"

dimension. These four factors account for 72.6% of the participants' levels of career adaptability.

The reliability ratio obtained for the career adaptability scale is greater than 0.70, and it is deemed appropriate to perform the analyzes (Coşkun et al., 2015: 126).

According to the results of the analysis; The p values of the teachers' career adaptability abilities and the sub-dimensions were greater than 0.05, and they did not show a significant difference compared to the generations.

Conclusion and Discussion

The existence of four different generations is known. Among these four generations, the two generations that are active in organizations are X and Y generations. Generations occur as a result of a number of individual changes and developments. The emergence of world-wide incidents as a starting point for each generation and the related conditions are seen as determinants of generation differences. Considering this situation for our country through Turkey's harsh conditions and economic sense, as well as the end point came in the sense of social comfort, the possibilities that are achieved by individuals belonging to Generation Y shows how their behaviors. However, individuals belonging to generation X have had to cope with their efforts to ensure their inadequate opportunities in almost every period of their lives. In this context, it is considered that individual characteristics that exist under the name of generations are decisive when evaluating their adaptability abilities for their working lives and career future. However, when it comes to career, decisions on this issue cannot be taken directly. As a matter of fact, some of the career-related decisions are taken by means of individuals' existing organizations and some by individual and organizational cooperation. It should be known that the concept of career should not be considered as an individual case.

As a result of the Mann Whitney U analysis conducted to test the hypotheses of this study; It is seen that there is no significant difference between teachers' career adaptability abilities and anxiety, control, curiosity and confidence sub-dimensions X and Y generations.

In terms of career adaptation of the teachers, it is considered that the professional structure provides the same opportunities to individuals of all ages, as they approach the subject moderately and there is no change in their career adaptation levels. In this study, it is the most important limitation of the study that only Anatolian teachers in one region are accepted as the universe. Therefore, it is considered that the results of the study are insufficient at the point of general acceptance. The inclusion of more regions and schools in the research or by conducting the research on samples from different sectors or institutions will also be beneficial in contributing to the literature.

YÖNETİM KURULU YAPISI VE BANKA KARLILIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİ: DİNAMİK PANEL VERİ ANALİZİ*

Araştırma Makalesi / Research Article

Ersoy, E. ve Aydın, Y. (2018). Yönetim Kurulu Yapısı ve Banka Karlılığı İlişkisi: Dinamik Panel Veri Analizi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 8 (2), 248-264.

Geliş Tarihi: 06.11.2018
Kabul Tarihi: 04.12.2018
E-ISSN: 2149-3871

Doç. Dr. Ersan ERSOY
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Bankacılık ve Finans Bölümü
ersoy1@yahoo.com
ORCID No: 0000-0003-4079-2834

Dr. Öğr. Üyesi Yüksel AYDIN
Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
yaydin@cumhuriyet.edu.tr
ORCID No: 0000-0001-8966-7781

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de mevduat bankalarının yönetim kurulu yapısı ile banka karlılığı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışma 2007-2013 dönemini kapsamaktadır ve analizlerde dinamik panel regresyon modelleri (Havuzlanmış EKK, sabit etkiler ve sistem GMM tahmincileri) kullanılmıştır. Yönetim kurulu değişkeni olarak, yönetim kurulunun büyüklüğü, bağımsız yönetici oranı, yabancı yönetici oranı ve liderlik yapısı değişkenleri kullanılmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, yönetim kurulu büyüklüğü ile karlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Hem yönetim kuruluna atanan bağımsız yönetici sayısı ile hem de yönetim kurulunda yer alan yabancı yönetici sayısı ile karlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Genel müdürlük ve yönetim kurulu başkanlığı görevlerini aynı kişinin icra etmesi durumunun ise karlılığı artırdığı görülmüştür. Banka düzeyinde kullanılan kontrol değişkenlerinden banka büyüklüğü ve kredilendirme düzeyi değişkeni ile banka karlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Banka sermayesi değişkeni ile banka karlılığı arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

* Bu çalışma Başkent Üniversitesi tarafından 04-05 Mayıs 2018 tarihlerinde Ankara’da düzenlenen 1. Uluslararası Bankacılık Kongresi’nde sunulan bildirinin revize edilmiş halidir.

Anahtar Kelimeler: Banka Karlılığı, Yönetim Kurulu Yapısı, Dinamik Panel Veri Analizi, Yönetim Kurulunun Büyüklüğü, Bağımsız Yönetici, Yabancı Yönetici, Liderlik Yapısı.

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE BOARD STRUCTURE AND BANK PROFITABILITY: DYNAMIC PANEL DATA ANALYSIS

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the relationship between board structure of commercial banks and their profitability in Turkey. The study covers the time period of 2007-2013 and dynamic panel regression models (Pooled OLS, fixed effects and system GMM estimators) are used in the analysis process. The variables such as board size, the proportion of independent directors, the proportion of foreign directors and the dual position of the chairman of the board and the general manager of the bank are used for the board characteristics. According to the results obtained from the study, there is no statistically significant association between board size and profitability. In addition, both the proportion of independent directors and the proportion of foreign directors are found to be negatively related to bank profitability. It has also been observed that the influence of dual position of the chairman of the board and general manager of the bank on profitability is positive. As for the control variables, there is no statistically significant link between bank size and lending level variables and profitability. However, the effect of bank capital on profitability is positive and statistically significant.

Keywords: Bank performance, Board Characteristics, Panel Data Analyses, Board Size, Independent Director, Foreign Director, CEO-Duality.

1. GİRİŞ

Yönetim kurulu bir firmayı yönetenlerle o firmanın pay sahipleri ve diğer paydaşları arasında denge sağlayan ve taraflar arasında ortaya çıkabilecek sorunların minimize edilmesinde son derece önemli bir görev üstlenen iç kurumsal kontrol mekanizmalarından biridir (Fama, 1980; Fama ve Jensen, 1983; Denis, 2001). Yönetim kurulunun üstlenmiş olduğu görev ve sorumlulukları etkin bir biçimde yerine getirmesi, yönetim kurulunun ne şekilde yapılandırıldığına bağlıdır. Diğer bir ifadeyle, yönetim kurulunun yapısı (kurulun büyüklüğü, bağımsızlığı, liderlik yapısı, çeşitliliği, toplantı sıklığı, alt komiteleri vs.) hem yönetim kurulunun etkin bir biçimde çalışması hem de firma performans ile yakından ilişkilidir (Green, 2005; Ghosh, 2006; Işık, 2017). Özellikle son yıllarda uluslararası düzeyde yaşanan firma skandalları ve finansal krizlerden sonra yönetim kurulu yapısı ile firma performansı arasındaki ilişki kurumsal yönetim literatüründe oldukça ilgi gören bir araştırma konusu haline gelmiştir.

Kurumsal yönetim literatüründe yönetim kurulu yapısı ve firma performansı arasındaki ilişkiler bir yandan vekalet teorisi (Berle ve Means, 1932; Jensen ve Meckling, 1976; Fama ve Jensen, 1983), hizmetkarlık teorisi (Donaldson ve Davis, 1991), kaynak bağımlılığı teorisi (Pfeffer, 1973; Pfeffer ve Salancik, 1978) gibi çeşitli teoriler vasıtasıyla açıklanmaya çalışılırken diğer yandan da ampirik olarak araştırılmaktadır.

Literatür incelendiğinde; liderlik yapısı, yönetim kurulunun büyüklüğü, yönetim kurulunda yer alan bağımsız yönetici, yabancı yönetici ve kadın yönetici oranı gibi çeşitli değişkenler üzerinden hareketle yönetim kurulu yapısı ile firma performansı arasındaki ilişkilerin araştırıldığı görülmektedir.

Yönetim kurulunun bağımsız olması, diğer bir deyişle yönetim kurulunda görev yapan bağımsız üyelerin sayısının artması yönetim kurulu üyelerinin etkinliğini arttırabilir. Dolayısıyla, bir işletmede bağımsız yönetim kurulu üyelerinin varlığı bir yandan üst düzey yöneticilerin yakından izlenmesine ve kontrol edilmesine, diğer yandan da işletme performansının iyileşmesine olumlu yönde etki yaratabilir. (Jensen ve Meckling, 1976; Fama ve Jensen, 1983). Bu görüşe ilaveten kaynak bağımlılığı teorisini savunanlar da, yönetim kurulunda görev yapan bağımsız üyelerin sayıca fazla olmasını, o işletmenin dış kaynak bağımlılığını azaltabileceğine ve işletme performansının da bu durumdan olumlu yönde etkilenebileceğine dikkat çekmektedirler (Pfeffer ve Salancik, 1978; Zahra ve Pearce, 1989).

Kurumsal yönetim literatüründe yönetim kurulunun bağımsızlığının yanı sıra çeşitliliğini (etnik köken, yaş, cinsiyet vb.) de inceleyen bir çok ampirik çalışmaya rastlamak mümkündür. Bunun en önemli dayanak noktası kurulun çeşitliliğinin artmasını daha yüksek işletme performansı ile ilişkilendiren vekalet ve kaynak bağımlılığı teorileridir.

CEO'nun aynı zamanda yönetim kurulu başkanı olduğu liderlik yapısı ile CEO ve yönetim kurulu başkanının farklı kişiler olduğu iki farklı liderlik yapısı vardır. Vekalet teorisi açısından CEO ve yönetim kurulu başkanının rol ayrımı önemli bir denetim mekanizması olarak görülmektedir. (Judge vd., 2003: 390). Fama ve Jensen (1983), yönetim ve kontrolün ayrıldığı bir yönetim yapısıyla, üst yönetimin daha etkin denetlenebileceğini ve vekalet maliyetlerinin azaltılabileceğini ileri sürmüştür. Jensen (1993) CEO ve yönetim kurulu başkanının farklı kişiler olmasının yönetim kurulunun etkin olmasında önemli olduğunu ifade etmiştir.

Yönetim kurulunun büyüklüğünün firma performansına etkisi ile ilgili iki temel yaklaşım vardır. Bu yaklaşımlardan ilki küçük yönetim kurullarının firma performansını olumlu yönde etkilediğini savunurken, diğeri ise tersine daha büyük yönetim kurullarının firma performansını arttıracığını savunmaktadır. Lipton ve Lorsch (1992) ve Jensen (1993)

yönetim kurulunun küçük tutulmasının, yönetim kurulunun performansını artırmada faydalı olacağını savunmaktadır. Yönetim kurulu üye sayısının 7 veya 8 kişiden fazla olması durumunda; görev dağılımı ve karar almada etkin davranmanın daha yüksek maliyetli ve zor olabileceği düşüncesiyle, yönetim kurulunun fonksiyonlarını yerine getirmede ve CEO'yu denetlemede zorluklarla karşılaşılabilen ileri sürülmüştür. Diğer yandan büyük yönetim kurullarını savunanlar ise, daha fazla uzmanlık ve yönetim becerisi getirerek daha iyi kararlar almaya yardımcı olacağı ve CEO'ya daha kolay hakim olunacağından hareketle daha büyük yönetim kurullarının firma performansını artıracağını ileri sürmektedirler (Kyereboah-Coleman vd., 2006: 129).

Türkiye'de finansal olmayan firmaların yönetim kurulu özellikleri ile performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışma yapılmış olmasına rağmen söz konusu ilişkinin tespit edilmesine yönelik bankacılık sektöründe yapılmış sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmada bankacılık sektöründe yönetim kurulunun yapısı ile firma performansı arasındaki ilişki araştırılmıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Kore bankacılık sektöründe faaliyette bulunan bankalara ilişkin bir veri seti kullanan Choi ve Hasan (2005), 1998-2002 dönemi için yönetim kurulunda yabancı üye olası durumu ile karlılık arasında pozitif yönde ilişki bulurken, bağımsız yönetici sayısı ile karlılık arasında bir ilişki bulamamıştır.

Staikouras vd. (2007), 58 büyük Avrupa bankasının 2002-2004 yıllarına ilişkin verilerini kullanarak yaptıkları çalışmada, banka karlılığının yönetim kurulu büyüklüğü üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir.

Pathan vd. (2007), banka karlılığı ile yönetim kurulunun büyüklüğü arasında negatif yönlü, banka karlılığı ile bağımsız yönetim kurulu üye sayısı ve banka büyüklüğü arasında ise pozitif yönlü bir ilişki bulmuştur. 1999-2003 dönemini kapsayan ve 13 bankanın verilerinden faydalanılan çalışmada sabit etkiler panel veri yöntemi kullanılmıştır.

De Andres ve Vallelado (2008) banka performansı ile hem yönetim kurulu büyüklüğü hem de bağımsız yönetici oranı arasında ters U şeklinde doğrusal olmayan bir ilişki tespit etmiştir. 1996-2006 dönemini kapsayan çalışmada, Amerika, Fransa, İngiltere, İspanya, İtalya ve Kanada'da faaliyette bulunan 69 bankaya ait panel veriler kullanılmıştır.

Chahine ve Safieddine (2011) tarafından yapılan çalışmada, 1992-2006 döneminde Lübnan'daki bankalarda yönetim kurulu büyüklüğü ile banka karlılığı arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada

ayrıca bağımsız üye oranı ile banka karlılığı arasında doğrusal olmayan U şeklinde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Adams ve Mehran (2012), 1986-1999 döneminde ABD’de banka performansı ile yönetim kurulu büyüklüğünün pozitif yönde ilişkili olduğunu ancak bağımsız yönetici oranı ile banka performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit etmiştir.

Pathan ve Faff (2013), 1997-2011 döneminde ABD bankalarında yönetim kurulu özellikleri ile banka karlılığı arasındaki ilişkiyi ampirik olarak analiz etmiştir. Dinamik panel sonuçlarına göre, yönetim kurulu büyüklüğü ve bağımsız yönetici oranı banka karlılığını negatif yönde etkilerken, yönetim kurulunun cinsiyet çeşitliliği banka karlılığını pozitif yönde etkilemektedir. Ayrıca banka karlılığı ile aktif büyüklüğü ve sermaye değişkeni arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur.

2003-2010 döneminde Çin’de faaliyette bulunan 50 bankadan oluşan bir örneklem kullanan Liang vd. (2013), yönetim kurulu toplantı sayısı ile bağımsız yönetici oranının banka karlılığını pozitif yönde, yönetim kurulu üye sayısının ise negatif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Ayrıca sermaye düzeyi ile karlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunurken, yabancı yönetici oranı, banka büyüklüğü ve kredilendirme düzeyi ile karlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

ABD, Almanya, Fransa, Hollanda, İspanya, İsveç, İngiltere, İtalya ve Kanada’daki 159 bankanın 2004-2010 dönemine ait verilerini kullanan García-Meca vd. (2015), banka karlılığının; cinsiyet çeşitliliği, yönetim kurulu büyüklüğü ve bağımsız üye oranından pozitif yönde etkilendiğini, ancak liderlik yapısı, yönetim kurulunda görev alan yabancı yöneticiler, yönetim kuruluna bağlı komite sayısı ve yönetim kurulu toplantı sıklığı değişkenlerden negatif yönde etkilendiğini tespit etmiştir.

2008-2014 döneminde Yunan bankacılık sektöründe faaliyet gösteren 13 bankanın dengesiz panelinden oluşan bir örnekleme kullanan Georgantopoulos ve Filos (2017), tüm karlılık göstergeleri ile yönetim kurulu büyüklüğü arasında ters U şeklinde doğrusal olmayan bir bağlantı olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde aynı ilişki karlılık göstergeleri ile bağımsız yönetici oranı arasında da mevcuttur.

Stančić vd. (2014), yönetim kurulu büyüklüğü ile banka karlılığı arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bağımsız yönetici oranı ile banka karlılığı arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Çalışmada 2005-2010 yıllarını kapsayan dönemde Güney Doğu Avrupa’da faaliyette bulunan 74 ticari bankadan oluşan bir örneklem kullanılmıştır.

Hajer ve Anis’in (2018) 2000-2011 döneminde Tunus’ta faaliyette bulunan halka açık 8 ticari bankanın panel verilerinden faydalanarak yaptığı

çalışmada, aktif karlılığı ile CEO duality arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunurken, yönetim kurulu büyüklüğü ve banka büyüklüğü ile aktif karlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Bukair ve Rahman (2015) tarafından yapılan çalışmada, banka karlılık göstergelerinin, yönetim kurulunun büyüklüğü ve bağımsız yönetim kurulu üye sayısından negatif yönde, yönetim kurulu başkanının bağımsızlığı ve banka büyüklüğünden pozitif yönde etkilendiğini bulmuştur. CEO ve yönetim kurulu başkanı rol ayırımının ise karlılık göstergelerinde bir etkisinin bulunmadığı görülmüştür.

Belhaj ve Mateus (2016) tarafından, 2002-2011 döneminde 11 Avrupa ülkesinden 73 bankanın dâhil edildiği bir örneklem üzerinden yapılan çalışmada, 2002-2011 döneminde banka büyüklüğünün aktif karlılığını arttırdığı; 2002-2006 (kriz öncesi dönem) döneminde yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliğinin aktif karlılığını arttırdığı; 2007-2011 (kriz sonrası dönem) döneminde ise herhangi bir yönetim kurulu değişkeninin aktif karlılığını açıklamada anlamlı olmadığı rapor edilmiştir. Aktif karlılığı ile banka sermayesi arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunurken, kredilendirme düzeyi ile 2002-2011 dönemi hariç istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Banka büyüklüğü ile aktif karlılığı arasında kriz sonrası dönemde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamazken, diğer dönemlerde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Aygün vd. (2010), 2006-2008 döneminde BİST'e kote 12 bankadan oluşan bir örneklem üzerinden yaptıkları çalışmada, bankaların aktif karlılığı üzerinde yönetim kurulu büyüklüğünün negatif yönde, banka büyüklüğünün ise pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu, kredilendirme düzeyi ile aktif karlılığı arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Doğan ve Yıldız'ın (2013), BIST'te işlem gören 12 mevduat bankasının 2005-2010 dönemine ait verilerini kullanarak yaptıkları çalışmada, artan yönetim kurulu üye sayısının bankaların aktif karlılığını azalttığı tespit edilmiştir.

Türkiye'de faaliyette bulunan 30 ticari bankanın 2007-2013 yıllarına ilişkin verilerini kullanan Işık (2017), çalışmasında liderlik yapısının banka karlılığı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ancak artan yönetim kurulu üye sayısının liderlik yapısı-karlılık ilişkisi üzerinde negatif bir etkiye neden olduğunu rapor etmiştir.

2001-2004 yılları arasında Türkiye'de faaliyet gösteren 27 bankanın verilerini kullanan Kaymak ve Bektaş'ın (2008) çalışmasında, yönetim kurulunun büyüklüğü ile banka karlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Çalışmanın Veri Seti

Çalışmada banka düzeyinde veriler Türkiye Bankalar Birliği'nin internet sitesinden, yönetim kurulu değişkenlerine ilişkin veriler ise bankaların yılsonu faaliyet raporlarından temin edilmiştir. 2007-2013 dönemini kapsayan örneklem, dengeli panel özelliği taşımakta ve 27 mevduat bankasına ait toplam 189 gözlemden oluşmaktadır. Analizlerde faydalanılan dinamik panel regresyon modeline ait 1 numaralı denklemin tahmin edilmesinde kullanılan değişkenlere ilişkin tanımlar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Analizde Kullanılan Değişkenler

Değişkenler	Tanımlar
Panel A: Karlılık Değişkeni	
Ortalama Aktif Karlılığı (OAK)	Net Dönem Karı (Zararı)/Toplam Aktifler
Panel B: Yönetim Kurulu Değişkenleri	
Yönetim Kurulu Büyüklüğü (YKB)	Yönetim kurulunda bulunan üye sayısı
Bağımsız Yönetici Oranı (BYO)	Bağımsız Yönetici Sayısı/Yönetim Kurulu Toplam Üye Sayısı
Yabancı Yönetici Oranı (YYO)	Yabancı Yönetici Sayısı/Yönetim Kurulu Toplam Üye Sayısı
Liderlik Yapısı (LİDER)	Genel müdür ile yönetim kurul başkanı aynı kişi ise 1, değilse 0 değerini alan kukla değişken
Panel C: Banka Düzeyinde Kontrol Değişkenleri	
Gecikmeli OAK (G.OAK)	Bir yıl gecikmeli ortalama aktif karlılığı
Banka Ölçeği (ÖLÇEK)	Ortalama toplam aktiflerin doğal logaritması
Banka Sermayesi (SRMY)	Toplam Özsermaye/Toplam Aktifler
Kredilendirme Düzeyi (KREDİ)	Toplam Kredi ve Alacaklar/Toplam Aktifler

3.2. Ekonometrik Model Spesifikasyonu

Yönetim kurulu yapısının Türkiye'de faaliyette bulunan bankaların karlılığı üzerindeki etkisini araştırmak için oluşturulan modelin tahmin edilmesinde dinamik panel veri analiz tekniklerinden (havuzlanmış EKK, sabit etkiler ve sistem GMM tahmincileri) faydalanılmıştır. Yönetim kurulu yapısının bankaların karlılığına etkisi, aşağıdaki dinamik panel regresyon modeli kullanılarak analiz edilmiştir.

$$\text{Karlılık}_{it} = \alpha_0 + \beta_1 \text{Karlılık}_{it-1} + \beta_2 \text{YKD}_{it} + \beta_3 \text{BDKD}_{it} + y_t + c_i + v_{it} \quad (1)$$

Bu denklemde, $i = 1...N$; $t = 1...T$; N , mevduat bankası sayısını; T , analiz dönemini ifade eden zamanı göstermektedir. Modelin bağımlı değişkeni ($Karlilik_{it}$) Net Dönem Karı (Zararı)/Toplam Aktifler oranıdır. $Karlilik_{it-1}$ yıl gecikmeli karlılık değişkenini; YKD_{it} yönetim kurulu değişkenlerini; $BDKD_{it}$ banka düzeyinde kontrol değişkenlerini göstermektedir. Yukarıdaki denklemde y_t , c_i ve v_{it} değişkenleri sırasıyla yılları temsil eden kukla değişkenleri, bankalara özgü gözlenemeyen birim etkileri ve ortalaması sıfır ve varyansı sabit tesadüfi hata terimini ifade etmektedir.

Denklem 1’de belirlenen modelde bağımsız değişkenler arasında gecikmeli karlılık değişkeni de kullanıldığından, modelin havuzlanmış EKK veya sabit etkiler tahmincileri ile yapılacak tahminleri sapmalı ve tutarsızdır (Nickell, 1981; Greene, 2003). Bu nedenle, karlılık modelinin tahmin edilmesinde panel datadaki potansiyel içsellik sorunlarına çözüm üreten dinamik panel GMM tekniği kullanılmıştır (Arellano ve Bover, 1995; Blundell ve Bond, 1998). Bu çalışmada, havuzlanmış EKK, sabit etkiler ve sistem GMM tahmin sonuçları rapor edilmesine rağmen, analiz sonuçlarının yorumlanmasında potansiyel içsellik, heteroskedastisite ve otokorelasyon sorunlarını dikkate alan sistem GMM tahmin sonuçları dikkate alınmıştır.

4. BULGULAR

Çalışmada kullanılan tüm değişkenlerin özet istatistikleri Tablo 2’de yer almaktadır. Örnekleme oluşturan bankaların ortalama karlılık düzeyi %2.1’dir. Banka yönetim kurullarında minimum 3 maksimum 14 üye bulunmakta ve ortalama olarak 8 civarında üye yönetim kurulunda görev almaktadır. Yönetim kurulundaki yabancı üye oranı ortalama %30.2’dir. Örnekleme bulunan mevduat bankalarının yaklaşık %6.3’ünde genel müdürlük ve yönetim kurulu başkanlığı görevlerini aynı kişi üstlenmiştir.

Tablo 2: Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Gözlem	Ortalama	Medyan	SS	Min.	Max.
Panel A: Karlılık Değişkeni						
OAK	189	0.021	0.018	0.019	-0.039	0.111
Panel B: Yönetim Kurulu Değişkenleri						
YKB	189	8.05	9	2.39	3	14
BYO	189	0.49	0.50	0.20	0.21	0.84
YYO	189	0.302	0.286	0.269	0	1
LİDER	189	0.063	0	0.244	0	1
Panel C: Banka Düzeyinde Kontrol Değişkenleri						
ÖLÇEK	189	3.722	3.729	0.983	1.534	5.227
SRMY	189	0.197	0.129	0.183	0.039	0.857
KREDİ	189	0.462	0.544	0.216	0	0.762

Analizlerde kullanılan tüm değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 3'te sunulmuştur. Korelasyon katsayılarına ilişkin tablo incelendiğinde, 1 numaralı denklemde kullanılan bağımsız değişkenler arasındaki en yüksek korelasyon katsayısının 0.78 olduğu görülmektedir. Ayrıca değişkenlere ilişkin hesaplanan Varyans Büyütme Faktörü (VIF) katsayıları 3.53 ile 1.19 arasında değişmektedir. Bu sonuç model için çoklu doğrusal bağlantının önemli bir sorun olmadığını ortaya koymaktadır. Son olarak, geçmiş karlılık ile cari karlılık arasındaki korelasyon katsayısının 0.63 olması, karlılık modelinin dinamik panel veri analizi ile tahmin edilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 3: Korelasyon Matrisi ve VIF Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	VIF
OAK	1.00									
YKB	-0.15*	1.00								3.53
BYO	-0.05	0.78*	1.00							2.95
YYO	-0.09	0.08	-0.14*	1.00						1.31
LİDER	0.04	-0.26*	-0.30*	0.27*	1.00					1.19
ÖLÇEK	-0.06	0.59*	0.52*	-0.06	-0.23*	1.00				2.97
SRMY	0.37*	-0.38*	-0.21*	-0.15*	0.13*	-0.66*	1.00			2.82
KREDİ	-0.26*	0.51*	0.32*	0.19*	-0.08	0.56*	-0.64*	1.00		2.17
G.OAK	0.63*	-0.16*	-0.045	-0.104	0.036	-0.048	0.28*	-0.32*	1.00	1.21

Havuzlanmış EKK, sabit etkiler ve sistem GMM modellerinden elde edilen tahmin sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır. Tablo 4'te görüldüğü gibi sistem GMM tahmin sonuçlarına göre, önceki dönem karlılık düzeyi ile cari karlılık düzeyi arasında %5 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Modelin dinamik yapısını destekleyen bu sonuca göre geçmiş dönem karlılık oranı, cari dönem karlılığının anlamlı bir belirleyicisidir.

Tablo 4: Yönetim Kurulu Yapısı ve Karlılık İlişkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Ortalama Aktif Karlılık		
	Havuzlanmış EKK	Sabit Etkiler	İki Aşamalı Sistem GMM
Bir Yıl Gecikmeli OAK	0.513*** (5.96)	0.143* (1.79)	0.397** (2.23)
Sabit Terim	-0.008 (-0.51)	0.004 (0.04)	0.002 (0.06)
Panel A: Yönetim Kurulu Değişkenleri			
Yönetim Kurulu Büyüklüğü	-0.0002 (-0.21)	0.003** (2.55)	0.005 (1.36)
Bağımsız Yönetici Oranı	-0.016 (-1.70)	-0.043 (-1.31)	-0.068** (-2.12)
Yabancı Yönetici Oranı	0.001 (0.21)	-0.011 (-0.70)	-0.034** (-2.75)
Liderlik Yapısı	0.003 (0.57)	0.009* (1.94)	0.037*** (5.75)
Panel B: Banka Düzeyinde Değişkenler			
Banka Ölçeği	0.005** (2.67)	-0.001 (-0.05)	0.002 (0.21)
Banka Sermayesi	0.041* (1.78)	0.060*** (2.91)	0.043* (1.77)
Kredilendirme Düzeyi	0.002 (0.27)	0.037* (1.79)	0.026 (1.36)
Yıl etkileri?	Evet	Evet	Evet
Banka etkileri?	Evet	Evet	Evet
Panel C: Diagnostik Test Sonuçları			
R-kare	0.5179	0.3273	
F-testi	68.11	18.62	16.29***
AR(1) testi			-1.88*
AR(2) testi			-0.34
Hansen testi			13.27
Araç değişken			27
Banka	27	27	27
Gözlem	162	162	162

Yönetim kurulu büyüklüğü ile banka karlılığı arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Vekâlet teorisinin aksine kaynak bağımlılığı teorisini destekleyen bu sonuç istatistiksel olarak herhangi bir önem düzeyinde anlamlı değildir. Hajer ve Anis (2018) ile Kaymak ve Bektaş (2008) da yönetim kurulu büyüklüğü ile karlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

Bağımsız yönetici oranı ile banka karlılığı arasında; Pathan ve Faff (2013) ile Bukair ve Rahman'ın (2015) çalışmasındaki bulgulara paralel olarak, istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Vekâlet teorisi ve kaynak bağımlılığı teorisi ile örtüşmeyen ancak hizmetkârlık teorisi ile uyuşan bu sonuç, yönetim kurulunda yer alan bağımsız üyelerin varlığının banka karlılığı ile ters yönde ilişkili olduğunu göstermektedir.

Yabancı yönetici oranı değişkenine ait katsayı negatif ve anlamlı bulunmuştur. Vekâlet ve kaynak bağımlılığı teorileri ile örtüşmeyen bu bulgu, yönetim kurulunda yer alan yabancı üyeler ile karlılık arasında ters yönde bir ilişki olduğuna işaret etmektedir. Bu sonuç, yabancı yönetim kurulu üyelerinin ülkenin iş ortamı hakkında yeterli düzeyde bilgiye sahip olmadıklarından (örn; ulusal düzeyde muhasebe standartları, yasalar, yönetim standartları vs.) dolayı banka yönetimini denetlemekte sorun yaşadıklarını ve buna bağlı olarak risk almaktan kaçındıklarını gösterebilir. García-Meca vd. (2015) de yabancı yönetici oranı ile banka karlılığı arasında negatif bir ilişki bulmuştur

Karlılık modelinde liderlik yapısını temsil eden değişken ile karlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç, Hajer ve Anis (2018) ile Isik'ın (2017) bulgularıyla uyumludur. Genel müdür ile yönetim kurulu başkanının aynı kişi olmasının banka karlılığını arttırdığını gösteren bu sonuç, hizmetkârlık teorisini desteklerken vekâlet teorisi ile çelişmektedir.

Ampirik bulgular banka düzeyinde değişkenler açısından incelendiğinde, sadece banka sermayesi değişkenine ait katsayı pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Banka ölçeği ve kredilendirme düzeyi ile banka karlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Banka sermayesi değişkenine ilişkin olarak elde edilen sonuç Liang vd.nin (2013) bulgularıyla uyumludur. Banka ölçeği değişkenine ait bulgular, Pathan ve Faff (2013), Liang vd. (2013), Hajer ve Anis'in (2018) ve Belhaj ve Mateus'un (2016) bulgularıyla, kredilendirme düzeyi değişkenine ait bulgular ise Liang vd. (2013), Belhaj ve Mateus (2016) ve Aygün vd.'nin (2010) bulgularıyla tutarlıdır.

5. SONUÇ

Literatürde yer alan teorik ve ampirik çalışmalarda, yönetim kurulu yapısı ile firma performansı ve yönetim kurulunun etkinliği arasında yakın bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Özellikle uluslararası düzeyde yaşanan şirket skandalları ve finansal krizlerle birlikte yönetim kurulu yapısı ile firma performansı arasındaki ilişki yoğun olarak tartışılmaya başlanmıştır. Bu çalışmada, literatürdeki söz konusu tartışmalara katkı sağlamak

amaçlanmıştır. Bu amaçla, Türkiye’de faaliyette bulunan bankaların yönetim kurulu yapısı (yönetim kurulu büyüklüğü, bağımsızlığı, çeşitliliği ve liderlik yapısı) ile karlılığı arasındaki ilişki araştırılmıştır. 2007-2013 dönemini kapsayan çalışmada 27 bankanın verilerinden faydalanılmıştır. Çalışmada ortalama aktif karlılığı bağımsız değişken olarak kullanılırken, yönetim kurulunun büyüklüğü, bağımsız yönetici oranı, yabancı yönetici oranı ve liderlik yapısı bağımsız değişken olarak, bir yıl gecikmeli ortalama aktif karlılığı, banka ölçeği, banka sermayesi ve kredilendirme düzeyi ise kontrol değişkeni olarak kullanılmıştır.

Dinamik panel veri analiz tekniklerinin uygulandığı çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, yönetim kurulu büyüklüğü ile karlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Yönetim kuruluna atanan bağımsız yönetici sayısı ve yönetim kurulundaki yabancı yönetici sayısı ile karlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, yönetim kurulunda yer alan bağımsız yönetici ve yabancı yönetici sayısı arttıkça karlılığın azaldığına işaret etmektedir. Ayrıca genel müdürlük ve yönetim kurulu başkanlığı görevlerini aynı kişinin icra etmesi durumunda karlılığın arttığı tespit edilmiştir. Banka düzeyinde kontrol değişkenlerine ilişkin tahmin sonuçları incelendiğinde, banka büyüklüğü, banka sermayesi ve kredilendirme değişkenlerinin banka karlılığını pozitif yönde etkilediği ancak sadece banka sermayesi değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu bulgu, sermaye düzeyi yüksek olan bankaların diğer bankalara kıyasla daha yüksek karlılık seviyesine sahip olduğuna işaret etmektedir.

Bu çalışmada bağımlı değişken olarak muhasebe temelli bir performans göstergesi olan ortalama aktif karlılığı oranı kullanılmıştır. Daha sonra yapılacak çalışmalarda piyasa temelli performans ölçütlerinin kullanılması, ayrıca yönetim kurulu yapısını temsilen farklı değişkenlerin de analizlere dâhil edilmesi, daha geniş bir inceleme dönemi ve örneklem üzerinden farklı ekonometrik yöntemlerin kullanılması literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Adams, R. B. and Mehran, H. (2012). Bank Board Structure and Performance: Evidence for Large Bank Holding Companies. *Journal of Financial Intermediation*, 21 (2), 243-267.
- Arellano, M. and Bover, O. (1995). Another Look at the Instrumental Variable Estimation of Error-Components Model. *Journal of Econometrics*, 68, 29-51.
- Aygün, M., Taşdemir, A. ve Çavdar, E. (2010). Banka Performansı Üzerinde Yönetim Kurulu Büyüklüğünün Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (3), 67-78.
- Belhaj, S. and Mateus, C. (2016). Corporate Governance Impact on Bank Performance: Evidence from Europe. *Corporate Ownership & Control*, 13 (4), 583-597.
- Berle, A. and Means, G. (1932). *The Modern Corporation and Private Property*, New York: Macmillan.
- Blundell, R. and Bond, S. (1998). Initial Conditions and Moment Restrictions in Dynamic Panel Data Models. *Journal of Econometrics*, 87 (1), 115-143.
- Bukair, A. A. and Rahman, A. A. (2015). Bank Performance and Board of Directors Attributes by Islamic Banks. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 8 (3), 291-309.
- Chahine, S. and Safieddine, A. (2011). Is Corporate Governance Different for the Lebanese Banking System?. *Journal of Management & Governance*, 15 (2), 207-226.
- Choi, S. and Hasan, I. (2005). Ownership, Governance, and Bank Performance: Korean Experience. *Financial Markets, Institutions & Instruments*, 14 (4), 215-242.
- De Andres, P. and Vallelado, E. (2008). Corporate Governance in Banking: The Role of the Board of Directors. *Journal of Banking & Finance*, 32 (12), 2570-2580.
- Denis, D. K. (2001). Pages Twenty-Five Years of Corporate Governance Research and Counting. *Review of Financial Economics*, 10 (3), 191-212.
- Doğan, M. and Yıldız, F. (2013). The Impact of the Board of Directors' Size on the Bank's Performance: Evidence from Turkey. *European Journal of Business and Management*, 5 (6), 130-140.
- Donaldson, L. and Davis, J. H. (1991). Stewardship Theory or Agency Theory? CEO Governance and Shareholder Returns. *Australian Journal of Management*, 16 (1), 49-65.
- Fama, E. F. (1980). Agency Problems and the Theory of the Firm. *Journal of Political Economy*, 88 (2), 288-307.

- Fama, E. F. and Jensen, M. C. (1983). Agency Problems and Residual Claims. *Journal of Law and Economics*, 26 (2), 327-349.
- García-Meca, E., García-Sánchez, I. M. and Martínez-Ferrero, J. (2015). Board Diversity and its Effects on Bank Performance: An International Analysis. *Journal of Banking & Finance*, 53, 202-214.
- Georgantopoulos, A. G. and Filos, I. (2017). Board Structure and Bank Performance: Evidence for the Greek Banking Industry during Crisis Period. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 7 (1), 56-67.
- Ghosh, S. (2006). Do Board Characteristics Affect Corporate Performance? Firm-Level Evidence for India. *Applied Economics Letters*, 13 (7), 435-443.
- Greene, W. H. (2003). *Econometric Analysis* (5th ed.). Singapore: Pearson Education Inc.
- Green, S. (2005). *Sarbanes-Oxley and the Board of Directors: Techniques and Best Practices for Corporate Governance*, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Hajer, C. and Anis, J. (2018). Analysis of the Impact of Governance on Bank Performance: Case of Commercial Tunisian Banks. *Journal of the Knowledge Economy*, 9 (3), 871-895.
- Jensen, M. C. (1993). The Modern Industrial Revolution, Exit, and the Failure of Internal Control Systems. *The Journal of Finance*, 48 (3), 831-880.
- Jensen, M. C. and Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3 (4), 305-360.
- Judge, W. Q., Naumova, I. and Koutzevol, N. (2003). Corporate Governance and Firm Performance in Russia: An Empirical Study. *Journal of World Business*, 38 (4), 385-396.
- Isik, O. (2017). The Dynamic Association between CEO-Duality and Bank Performance: The Moderating Role of Board Size. *Research Journal of Business and Management*, 4 (4), 460-468.
- Işık, Ö. (2017). *Kurumsal Yönetim ve Firma Yönetim Kurulu*, İstanbul: Kriter Yayınevi.
- Kaymak, T. and Bektas, E. (2008). East Meets West? Board Characteristics in an Emerging Market: Evidence from Turkish Banks. *Corporate Governance: An International Review*, 16 (6), 550-561.
- Kyereboah-Coleman, A., Adjasi, C. K. D. and Abor, J. (2006). Corporate Governance and Firm Performance: Evidence From Ghanaian Listed Companies. *Corporate Ownership & Control*, 4 (2), 123-132.
- Liang, Q., Xu, P. and Jiraporn, P. (2013). Board Characteristics and Chinese Bank Performance. *Journal of Banking & Finance*, 37 (8), 2953-2968.

- Nickell, S. (1981). Biases in Dynamic Models with Fixed Effects. *Econometrica*, 49, 1417-1426.
- Pathan, S. and Faff, R. (2013). Does Board Structure in Banks Really Affect Their Performance?. *Journal of Banking & Finance*, 37 (5), 1573-1589.
- Pathan, S., Skully, M. and Wickramanayake, J. (2007). Board Size, Independence and Performance: An Analysis of Thai Banks. *Asia-Pacific Financial Markets*, 14 (3), 211-227.
- Pfeffer, J. (1973). Size, Composition, and Function of Hospital Boards of Directors: A Study of Organization-Environment Linkage. *Administrative Science Quarterly*, 18 (3), 349-364.
- Pfeffer, J. and Salancik, G. R. (1978). *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper and Row.
- Staikouras, P. K., Staikouras, C. K. and Agoraki, M. E. K. (2007). The Effect of Board Size and Composition on European Bank Performance. *European Journal of Law and Economics*, 23 (1), 1-27.
- Stančić, P., Čupić, M. and Obradović, V. (2014). Influence of Board and Ownership Structure on Bank Profitability: Evidence from South East Europe. *Economic Research-Ekonomska istraživanja*, 27 (1), 573-589.
- Zahra, S. A., & Pearce, J. A. (1989). Boards of Directors and Corporate Financial Performance: A Review and Integrative Model. *Journal of management*, 15 (2), 291-334.

EXTENDED SUMMARY

Purpose

The aim of this study is to examine the relationship between board structure (board size, the proportion of independent directors, the proportion of foreign directors and the dual position of the chairman of the board and the general manager of the bank) and profitability of Turkish commercial banks.

Methodology

In this work, firstly descriptive statistics of variables are examined. Secondly correlation coefficients between variables are analyzed. Correlation coefficients and Variance Inflation Factor (VIF) coefficients revealed that the multicollinearity for the model is not a significant problem. Furthermore, the correlation coefficient between past profitability and current profitability is 0.63, which suggests that the profitability model should be estimated by dynamic panel data analysis.

Dynamic panel regression models (Pooled ordinary least squares, fixed effects and system generalized method of moments estimators) was used to investigate the relationship between board structure and bank profitability by applying data from a sample of 27 Turkish banks over the period of 2007 until 2013. The following model is applied to investigate the impact of board structure on profitability of banks operating in Turkey.

$$ROA_{it} = \alpha_0 + \beta_1 ROA_{it-1} + \beta_2 VBD_{it} + \beta_3 CVBL_{it} + y_t + c_i + v_{it} \quad (1)$$

ROA_{it} : Return of asset; ROA_{it-1} : One lag of average return on assets; VBD_{it} : Variables of the board of directors; $CVBL_{it}$: Control variables of bank level; the variables y_t , c_i and v_{it} are the dummy variables representing years, the unobservable unit effect of specific to the banks and the error term that have mean zero and fixed variance mean.

Dependent variables: Average return on assets.

Independent variables: Board size, the proportion of independent directors, the proportion of foreign directors, the dual position of the chairman of the board and the general manager of the bank.

Control variables: Bank size, lending level, bank capital, one lag of average return on assets.

In this study, although the pooled OLS, fixed effects and system GMM estimation results were reported, the system GMM estimates that taking into account potential endogeneity, heteroskedasticity and autocorrelation problems were taken into consideration in the interpretation of the results of the analysis.

Findings

The results of this study show that there is no statistically significant relationship between board size and profitability. However, it has been determined that both the proportion of independent directors and the proportion of foreign directors have a statistically significant and negative effect on capital. It has also been observed that the influence of dual position of the chairman of the board and general manager of the bank on profitability is positive. As for the control variables, there is no statistically significant link between bank size and lending level variables and profitability. However, it has been found that a statistically significant and negative relationship between bank capital and profitability.

Conclusion and Discussion

In the theoretical and empirical literature, it is stated that the board structure has a close relationship with firm performance and the effectiveness of the board of directors. After company scandals and financial crises experienced at international level, the relationship between the board structure and company performance has been discussed intensively. The aim of this study is to contribute to discussions in the literature. For this purpose, the relationship between board structure (board size, the proportion of independent directors, the proportion of foreign directors and the dual position of the chairman of the board and the general manager of the bank) and profitability of Turkish banks is investigated.

According to results from dynamic panel data analysis techniques, there is no statistically significant relationship between board size and profitability. The proportion of independent directors and the proportion of foreign directors affect the profitability as statistically significant and negatively. This result indicates that increase of the proportion of independent directors and the proportion of foreign directors reduces the profitability. It has also been observed that the influence of dual position of the chairman of the board and general manager of the bank on profitability is positive. It is determined that bank size, lending level and bank capital among control variables at bank level affects bank profitability positively, but only bank capital variable has a statistically significant effect. This finding indicates that banks with high capital levels have higher profitability than other banks.

In this study, the return on assets ratio which is accounting based bank performance indicator is used as the dependent variable. The use of market-based bank performance indicators in future studies, also to be included in different variables representing the board structure into the analysis, the use of a broader sample size and sample period and use of different econometric methods will contribute to the literature.

ÜNİVERSİTE TERCİHİNDE ÇOK KRİTERLİ KARAR VERME YÖNTEMLERİNİN KULLANILMASI: VAKIF ÜNİVERSİTELERİNİN AMELİYATHANE PROGRAMLARI ÜZERİNE BİR ANALİTİK HİYERARŞİ PROSESİ UYGULAMASI

Araştırma Makalesi / Research Article

Doğan, N. Ö. ve Uçak, H. (2018). Üniversite Tercihinde Çok Kriterli Karar Verme Yöntemlerinin Kullanılması: Vakıf Üniversitelerinin Ameliyathane Programları Üzerine Bir Analitik Hiyerarşi Prosesi Uygulaması. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 8 (2), 265-286.

Geliş Tarihi: 28.09.2018
Kabul Tarihi: 04.12.2018
E-ISSN: 2149-3871

Doç. Dr. N. Özgür DOĞAN
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

nodogan@nevsehir.edu.tr

ORCID No: 0000-0002-7892-1550

Öğr. Gör. Hatice UÇAK
Kapadokya Üniversitesi, Kapadokya Meslek Yüksekokulu, Ameliyathane Hizmetleri Bölümü

hatice.ucak@kapadokya.edu.tr

ORCID No: 0000-0001-7090-5911

ÖZ

Türkiye’de son yıllarda üniversite sayısının artmasıyla birlikte öğrencilerin tercih edebileceği devlet ya da vakıf üniversitesi alternatifleri de çoğalmıştır. Bir yükseköğretim programını tercih ederken öğrencilerin dikkate aldığı çok sayıda kriter ve alternatif söz konusudur. Bu çalışmanın amacı bir yükseköğretim programı tercih edilirken dikkate alınan kriterlerin önem derecesinin belirlenmesi ve alternatif üniversiteler arasından en uygun olanının seçilmesidir. Bu amaç doğrultusunda vakıf üniversitelerinin ameliyathane programlarının seçimi problemi ele alınmış ve söz konusu karar probleminin çözümünde çok kriterli karar verme yöntemlerinden birisi olan Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) kullanılmıştır. Yöntemin uygulanması sonucunda yedi kriter önem sırasına dizilmiş ve dört alternatif üniversite arasından en uygun olanı tespit edilmiştir. Kriterlerin ağırlıkları ile alternatif üniversitelerin sıralamaları belirlenirken iki ayrı sınıftan öğrencilerin görüşlerinden faydalanılmıştır. Birinci sınıf öğrencilerinin ortak görüşlerine göre kriterlerin önem

sıralaması baştan sona taban puan, burs, öğrenim ücreti / aile ve çevreye yakınlık, akademik kadro, fiziki yapı ve yerleşke ve kültürel etkinlikler olarak bulunmuştur. İkinci sınıf öğrencilerinin ortak görüşlerine göre ise bu sıralama taban puan, öğrenim ücreti, aile ve çevreye yakınlık, burs, akademik kadro, fiziki yapı ve yerleşke ve kültürel etkinlikler şeklinde olmuştur. Kriterler bakımından benzer görüşler ortaya çıkmış fakat tercih edilen alternatif üniversite sıralaması bakımından iki sınıf arasında belirgin farklılıkların olduğu görülmüştür. Son olarak, çalışmanın kısıtlarından ve gelecekte yapılacak araştırmalara ilişkin önerilerden bahsedilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ameliyathane Programları, Analitik Hiyerarşi Prosesi, Vakıf Üniversiteleri.

USING MULTI CRITERIA DECISION MAKING METHODS IN UNIVERSITY SELECTION: AN ANALYTIC HIERARCHY PROCESS CASE STUDY ON OPERATING ROOM PROGRAMS OF PRIVATE UNIVERSITIES

ABSTRACT

With the increase of the number of universities in Turkey in recent years, the number of public or private university alternatives students can select have also increased. Students take into consideration many criteria and alternatives when they select a higher education program. The aim of this study is to determine the degree of importance of the criteria when selecting a higher education program and choose the optimum one within the alternative universities. In accordance with this aim, the problem of selecting the operating room programs of private universities has been tackled with and a multi-criteria decision making method, namely the Analytic Hierarchy Process (AHP) has been used to solve the aforementioned decision making problem. Seven criteria have been ranked according to their importance and the optimum university has been selected within four alternatives as a result of applying the method. While determining the weights of criteria and ranking of the alternative universities it was utilized from the opinions of two different groups of students. According to the findings obtained from the opinions of the first grade students, the criteria were ranked in decreasing order of importance as base score, scholarship, education fee and distance of the university to home, academic staff, campus and cultural activities. According to the findings obtained from the opinions of second grade students this sequence was obtained as base score, education fee, distance of the university to home, scholarship, academic staff, campus and cultural activities. Similar opinions were found in terms of criteria evaluations but it was seen that there were significant differences in two groups in terms of alternative university preferences. Finally, limitations of the study and suggestions for future research have been discussed.

Keywords: Operating Room Programs, Analytic Hierarchy Process, Private Universities.

1. GİRİŞ

Hastaneler iyi organize edilmiş, ileri tıbbi teknolojik donanıma sahip, özel eğitim almış insan gücünün hizmet verdiği birimlerdir. Hastaneler içinde yer alan ameliyathaneler ise hastanın fiziksel ve psikolojik açıdan kendisini tümüyle sağlık personelinin kontrolüne bıraktığı ünitelerdir. Ayrıca bu ünitelerde bilgi, beceri, deneyim, vicdani sorumluluk ve ekip çalışması hayati derecede önem kazanmakta olup, cerrahi aseptik kuralları da kesinlikle uygulanmalıdır. Önem düzeyi böylesine yüksek olan bu birimlerde çalışan insan gücünün kaliteli bir eğitimden geçerek yetişmiş olması gerekir.

Ameliyathane ünitelerinde cerrahi ekibin en önemli üyelerinden birisi de ameliyathane teknisyenleridir. Türkiye’de ameliyathane teknisyenleri son on yıla kadar ilköğretim ya da lise düzeyinde alınan bir eğitim sonrası usta-çırak ilişkisiyle işi öğrenmekteydiler. Söz konusu insan gücünün alan bilgisinin yeterli olmaması, ameliyathane ünitelerindeki stresli ve yoğun çalışma ortamının varlığı ile öğrenme sürecinin karmaşık olması nedeniyle uyum sorunları yaşanmaktaydı. Bahsedilen durumlara ek olarak, ileri tıbbi teknoloji kullanımında ve aseptik koşulları sağlamada hasta güvenliğini tehdit eden sorunların ortaya çıkması ameliyat tekniklerinin üniversite eğitimi olarak daha donanımlı bir şekilde yetiştirilmesini gerekli kılmıştır.

Türkiye’de ameliyathane teknikerliği önlisans düzeyinde bir program olup, devlet ya da özel/vakıf olmak üzere çok sayıda üniversitenin meslek yüksek okulunun bünyesinde yer almaktadır. Öğrenciler; Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından yapılan merkezi sınav ile seçilmekte ve bu programlara yerleştirilmektedir. Sağlık kuruluşları kapsamındaki bütün cerrahi alanlara hitap eden bir program olması nedeniyle ameliyathane teknikerlerine olan talep de fazla olmaktadır. Bu çalışmada bir yükseköğretim programının seçiminde belirleyici olan kriterlerin tespitine ve söz konusu kriterlere göre hangi yükseköğretim kurumunun seçilmesinin uygun olacağına ilişkin kararın verilmesine çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda ameliyathane programlarının seçimi problemi ele alınmış, program seçilirken dikkate alınabilecek kriterlerin önem düzeyleri belirlenmiş ve bu programın okutulduğu alternatif üniversitelerden en uygun olanının seçimi yapılmıştır.

Çalışmanın geri kalan bölümlerinden ikinci bölümde konuya ilişkin literatür özetine yer verilmiştir. Üçüncü bölümde çalışmanın veri setinden bahsedilmiş, yararlanılan yöntem anlatılmıştır. Dördüncü bölümde yöntemin uygulanması gösterilmiş ve uygulama sonucu elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Çalışma genel bir değerlendirmenin yapıldığı beşinci ve son bölümle tamamlanmıştır.

2. LİTERATÜR ÖZETİ

Thomas L. Saaty tarafından geliştirilmiş olan AHP yöntemi, karar seçeneklerinin değerlendirilmesi ve seçilmesi sürecinde nitel ve nicel kriterlerin birlikte kullanılabilmesine olanak sağlamaktadır. AHP, öznel faktörlerin karar verme sürecine dahil edilebilmesini olanaklı kılan çok kriterli karar verme yöntemlerinden birisi olup (Doğan ve Gencan, 2013), işletmecilik alanlarındaki çok farklı karar verme süreçlerinde etkili bir biçimde kullanılabilir (Kuruüzüm ve Atsan, 2001). Hem imalat hem de hizmet sektörlerinden tüm alanlarda çok yaygın bir şekilde kullanılmış ve hala da kullanılmakta olan AHP yöntemi ile gerçekleştirilmiş bazı araştırmalara bu bölümde yer verilmiştir. Bu çalışmada hizmet sektöründen bir konu ele alındığı için hizmet sektöründen örneklere daha fazla değinilmiştir.

Ağaç ve Baki (2016) gerçekleştirdikleri kapsamlı araştırmada sağlık sektöründe ÇKKV yöntemlerinin kullanılmasını ele almışlardır. Çalışmada tek başına en yaygın olarak kullanılan yöntemin AHP, bütünlük olarak en çok kullanılan yöntemin ise ANP olduğu sonucuna varmışlardır. Sağlık sektöründe AHP'den yararlanılarak yapılmış olan çalışmalardan bazılarında aşağıdaki paragraflarda yer verilmiştir.

Aydın, Öznehir ve Akçalı (2009) yaptıkları çalışmada Ankara'da kurulması planlanan yeni bir hastanenin yer seçiminde AHP yönteminden yararlanmışlardır. Ankara'nın farklı özelliklerine sahip beş farklı semti (Altındağ, Çankaya, Konutkent, Merkez ve Sincan) arasından en iyi hastane yeri sıralamasında Çankaya ilk sırada yer almıştır. Çalışmadaki en önemli kriter ise hastanenin kurulacağı yerin demografik yapısı olmuştur.

Kısakürek ve Elden (2011) sağlık sektöründen bir problemi ele almış ve bu kapsamda Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Araştırma Hastanesi için en uygun stok kontrol yönteminin seçilmesine odaklanmıştır. Uygulama sonucunda dokuz alternatif stok kontrol yöntemi içerisinde tam zamanında stoklama en uygun yöntem olarak belirlenmiştir.

İnce, Bedir ve Eren (2016) İstanbul'un Tuzla ilçesinde kurulması düşünülen sağlık kuruluşu için en iyi yer seçimi problemini ele aldıkları çalışmada dört alternatif yer arasından seçim yapmaya çalışmış ve bina konumu ve özellikleri, çevresel faktörler, rekabet unsurları, demografik yapı, ve yatırım maliyetleri şeklinde beş tane kriteri baz almışlardır. Çalışmanın sonucunda S1 seçeneği sağlık kuruluşu için en ideal alternatif olarak bulunmuştur.

Şalvarcı Türel ve Manap Davraz (2016) özel hastanelerde personel seçimi üzerine yaptıkları çalışmada AHP ile VIKOR yöntemlerini birlikte kullanmışlardır. Personel seçiminde etkili olan kriterlerden başvuran kişinin cinsiyeti, deneyimi, eğitim düzeyi, iletişim özellikleri, işe devamlılık,

fiziksel ve kişisel özellikleri AHP yöntemi ile önem derecesine göre sıralanmış ve en yüksek önem derecesine sahip olan kriter eğitim düzeyi olmuştur. Çalışmada daha sonra dört adet özel hastane arasından VIKOR yöntemi ile seçim yapılmıştır.

AHP yöntemi kullanılarak turizm sektörü üzerine gerçekleştirilmiş olan bazı çalışmalardan ise aşağıdaki paragraflarda bahsedilmiştir.

Manap (2006) çalışmasında en uygun turizm merkezinin seçimini ele almış ve yöntem olarak AHP'yi kullanmıştır. Önerilen yaklaşımda objektif ve sübjektif kriterler birlikte değerlendirilmiş, bu kapsamda fiyat, mesafe, mavi bayrak, doğallık, ören yerleri, eğlence ve yoğunluk şeklinde yedi kriter alınmış ve bu kriterler bakımından on alternatif turizm merkezi arasından seçim yapılmaya çalışılmıştır.

Murat ve Çelik (2007) çalışmalarında Bartın'da faaliyet gösteren turizm işletme belgeli üç yıldızlı otelleri hizmet kalitesi açısından incelemişlerdir. Üç otel, kat hizmetleri kalitesi ve ön büro hizmetleri kalitesi bakımından AHP yöntemiyle karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiş ve sonuçta en uygun otel alternatifi tespit edilmiştir.

Doğan ve Gencan (2013) turizm sektöründen bir karar problemi olarak otel seçimini ele aldıkları çalışmada, seyahat acentalarına göre en uygun otelin belirlenmesini amaçlamışlardır. AHP yönteminin kullanıldığı çalışmada probleme uygun olarak alınan kriterler arasından en önemlisi müşteri güvenliği olmuştur. Çalışmada bu kriterler bakımından alternatif dört otelden en uygun olanı da tespit edilmiştir.

Farklı alanlarda AHP kullanılarak gerçekleştirilen çalışmalardan birtakım örneklerle aşağıdaki paragraflarda yer verilmiştir.

Güngör ve İşler (2005) tüketicilerin otomobil seçimi sorununa AHP yöntemi ile çözüm önerisi getirmek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, objektif kriterlerin yanı sıra tüketiciye ilişkin bulanık sübjektif değerleri de dikkate almışlardır. Çalışmada dokuz kriter ile sekiz alternatiften oluşan bir hiyerarşik yapı kullanılmış ve sonuçta tüketicinin seçim kararında daha rasyonel kararlar vermesine yardımcı olmaya çalışılmıştır.

Akdeniz ve Turgutlu (2007) Türkiye'de faaliyet gösteren bir perakende zincirinin tedarikçi performansı değerlendirme ve seçim sisteminin AHP yöntemiyle tasarlanmasına çalışmıştır. Bu kapsamda firma yöneticileriyle perakende sektörüne özgü performans kriterleri ve bu kriterlerin önem dereceleri belirlenmiştir. Belirlenen kriterlere AHP uygulanmış, böylece tedarikçi değerlendirmede kullanılacak optimum kriterler ile alternatif tedarikçilere ilişkin değerlendirme tablosu elde edilmiştir.

Dündar ve Ecer (2008) öğrencilerin GSM operatörü tercihini belirlemek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada AHP yönteminden

yararlanmıştır. Çalışma Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri ile gerçekleştirilmiştir. Üç operatörün değerlendirildiği çalışmada konuşma ücreti, kapsama alanı, ailenin aboneliği, hizmet kalitesi ve hat ücreti şeklinde beş adet kriter kullanılmıştır. Operatörlerinin her bir karar kriterine ve kriterlerin tamamına göre tercih sıralaması belirlenmiştir.

ÇKKV yöntemlerinden yararlanılarak doğrudan veya dolaylı olarak eğitim alanında gerçekleştirilmiş çalışmalardan bazılarında aşağıdaki paragraflarda yer verilmiştir.

Grandzol (2005) çalışmasında ABD'nin kuzeydoğusunda faaliyet gösteren bir devlet üniversitesinin İşletme fakültesinde, sayısal yöntemler/üretim yönetimi pozisyonunda açık bulunan bir kadro için seçim yapılması konusunu ele alınmıştır. İlgili kadro için en iyi adayın belirlenmesini amaç edinen çalışmada AHP yönteminden yararlanılmış ve ana kriterler olarak deneyim, akademik faaliyetler, teknolojik beceriler, öğretme kapasitesindeki esneklik ve farklı topluluklarla deneyim alınmıştır. Her bir ana kriteri ilgilendiren alt kriterler alınmış ve bu alt kriterler de sayısal yöntemler, işletme istatistiği ve üretim yönetimindeki tecrübe bakımından da değerlendirilmiştir. Sonuç olarak çalışmada yükseköğretimde akademik personel alımında kullanılabilecek farklı bir metodoloji önerilmiştir.

Özden (2008), ilkokul seçimini konu ettiği çalışmasında, sınıf mevcudu, ders programının içeriği, mesafe, okulun fiziki yapısı, disiplin, psikolojik rehberlik, maliyet ve kültürel etkinlikler şeklindeki sekiz kritere göre üç alternatif ilkokulu değerlendirmiştir. Yöntem olarak AHP'nin kullanıldığı çalışmada kriterler arasından ailelerin ilkokul tercihinde ders programının içeriği en yüksek değeri alırken, okulun yaşam alanlarına uzaklığı en düşük değeri almıştır.

Göksu ve Güngör (2008) üniversite seçimi üzerine gerçekleştirdikleri bir araştırmada bulanık AHP yönteminden yararlanmıştır. Chang, Liou-Wang, Kareli Ortalama şeklinde üç ayrı modelin kullanıldığı çalışmada ana kriterler olarak şehir, üniversite ve bölüm belirlenmiş ve bu üç kriter ile bunların alt kriterleri dikkate alınarak otuz tane alternatif bölüm ve/veya üniversite arasından optimum tercih sıralaması elde edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca her üç modele göre ayrı ayrı analizler yapılmış ve elde edilen bulgular karşılaştırılmıştır.

Özgüven (2011) üniversite tercihinde, öğrencilerin hangi kriterlerden etkilenecek vakıf üniversitelerini tercih ettiklerini belirlemek için İzmir'deki vakıf üniversitelerine odaklanarak gerçekleştirdiği çalışmada kriterleri en etkili olandan en az etkili olana; ücret, kontenjan, akademik kadro, ders kredi sayısı, üniversitenin faaliyet yılı, puan, binaların fiziki yapısı, kampus alanı

ve üniversitenin yürüttüğü kültürel etkinlikler şeklinde sıralamıştır.

Pekkaya ve Çolak (2013) meslek seçimine ilişkin olarak Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören öğrenciler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada altı temel kriteri incelemiştir. AHP yöntemi uygulanarak ağırlıklar elde edilmiştir. Buna göre meslek seçiminde dikkate alınan kriterlerden en önemlisi *iş güvencesi* çıkmış, bu kriteri *mesleki kazanç* ve *kariyer imkanı* izlemiştir. Çalışmada demografik özellikler açısından da analiz yapılmış ve erkek öğrenciler için *mesleki kazanç*, kız öğrenciler içinse *iş güvencesinin* ilk sırada olduğu görülmüştür.

Yıldız (2014) otomotiv mühendisliği bölümü bulunan alternatif on üç üniversite arasından en iyi üniversitenin seçiminin yapılmasında ANP yönteminden yararlanmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, öğrencinin en fazla önem verdiği kriterlerin; yaşam koşulları, şehre olan ulaşım olanakları, aileye yakınlık, iş olanaklarına yakınlık ve barınma olanakları olduğu tespit edilmiştir.

Salimi ve Rezaei (2015) yüksek öğretimden farklı bir konuyu ele aldıkları çalışmalarında endüstrinin bakış açısıyla en uygun üniversitenin seçilmesine odaklanmışlardır. Üniversite-sanayi işbirliğinin konu edildiği çalışmada üniversite seçimi için bir karar modeli formüle edilmeye çalışılmıştır. Yöntem olarak AHP'nin bulanık versiyonu tercih edilmiş; model, baz alınan dört ana kriter (ağ oluşturma ve bilgi değiştirme yeteneği, genel çekicilik, araştırma yeteneği, ticarileştirme yeteneği) ve bunlara bağlı alt kriterlerin önem düzeyine göre Hollanda'da faaliyet gösteren üç teknik üniversite arasından en uygun olanının seçilmesinde kullanılmıştır. En önemli ana kriter ticarileştirme yeteneği, en önemli alt kriter ise "daha fazla uygulamalı araştırmanın yürütülmesi" olarak bulunmuştur.

Mutlutürk (2016) Türkiye'deki üniversitelerin sıralamasını tespit etmek amacıyla gerçekleştirdiği çalışmada AHP ve PROMETHEE yöntemlerini birlikte kullanmış ve öğrenciler tarafından kriterlere verilen ağırlıklarla kişiselleştirilmiş bir sıralama elde etmiştir. Bu çalışmada sadece akademik performans göstergelerinden yararlanılmamış, sosyo-kültürel ve fiziksel yapıya ilişkin göstergeler de kullanılmıştır. Ayrıca bu çalışma ile öğrencilere tercihleri, üniversitelere de değerlendirmeleri noktasında yardımcı olacak web tabanlı bir platform önerilmiştir.

Yukarıdaki paragraflardan da anlaşılacağı üzere, AHP ya da diğer ÇKKV yöntemleri kullanılarak eğitim sektöründeki karar problemleri üzerine gerçekleştirilmiş çok sayıda çalışmanın olduğu görülür. Bu çalışmada da eğitim sektöründen bir karar problemi ele alınmış, yüksek öğretimde vakıf üniversitelerinin ameliyathane programlarının seçilmesine odaklanılmıştır. Söz konusu programlara odaklanılarak gerçekleştirilen

çalışmaların sayısı yok denecek kadar azdır. Çalışma bu yönü ile literatüre ufak da olsa katkı sağlayabilecek niteliktedir.

3. YÖNTEM

3.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini 2017-2018 eğitim-öğretim yılı itibariyle Kapadokya Üniversitesi Ameliyathane Programı'nda öğrenim gören birinci ve ikinci sınıf öğrencilerinden oluşmuştur. Söz konusu sınıflardan araştırmaya katkı sunma noktasında istekli olan öğrencilerden iki grup oluşturulmuş ve bu gruplarla üniversite tercihi yaparken dikkate alınan kriterler ve buna bağlı olarak alternatif üniversitelerin değerlendirilip, karşılaştırıldığı görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Alternatifler seçilirken, çok sayıda kriter söz konusu olduğunda karar verme daha karmaşık olabilmektedir. Bu gibi durumlarda karar verme sürecinde daha farklı yöntemlerin kullanılmasına gerek duyulmaktadır. Çok kriterli karar verme yöntemleri tam bu noktada yararlanılabilecek yöntemlerdendir. Çalışmada bu yöntemlerden birisi olan Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) kullanılmıştır.

3.2. Analitik Hiyerarşi Prosesi

Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) çok kriterli karar verme yöntemlerinden bir tanesidir. Yöntem Thomas L. Saaty tarafından 1980'de bilim dünyasına kazandırılmıştır (Saaty, 1980). Uygulama noktasındaki kolaylığı, verdiği sonuçların rasyonelliği ve hesap yükünün azlığı nedeniyle benimsenen yöntem, literatüre girdiğinden beri çok yaygın bir şekilde kullanılmış ve kullanılmaya da devam etmektedir.

Karşılaşılan problem ile varılmak istenen hedefin tanımlanması, hiyerarşinin yapılandırılması, ikili karşılaştırma matrislerinin oluşturulması ve yöntemle özgü ölçek ile uzman görüşlerinden yararlanılarak bu matrislerin doldurulması, tamamlanan matrislerin her birinin tutarlılığının test edilmesi ve tutarlı olanların öncelik ve nihai önceliklerinin hesaplanması şeklinde aşamalar (Dhir vd., 2015: 436) içeren AHP yönteminde kullanılan temel ikili karşılaştırmalar ölçeği ise Tablo-1'deki gibidir (Saaty, 1987: 163).

Tablo 1. İkili Karşılaştırmalar Ölçeği

Önem derecesi	Tanım	Açıklama
1	Eşit önem	İki kriter amaca eşit derecede katkı yapmaktadır
3	Orta önem	Bir kriter diğerine tercih edilir
5	Güçlü önem	Bir kriter diğerine güçlü şekilde tercih edilir
7	Çok güçlü önem	Bir kriter diğerine çok güçlü şekilde tercih edilir
9	Mutlak önem	Bir kriter diğerine mutlak şekilde tercih edilir
2, 4, 6, 8	Ara değerler	
Çarpmaya göre tersler	$a_{ij}=k$ ise $a_{ji}=1/k$ 'dir.	

Kaynak: Saaty, 1987: 163: "Saaty, R.W. (1987). The Analytic Hierarchy Process: What it is and how it is used, Math Modelling, 9(3-5), 161-176."

Tutarlılık oranlarının hesabında kullanılan rassal indeks değerleri Tablo 2'de verilmiştir (Owusu-Agyeman vd., 2017: 49).

Tablo 2. Rassal İndeks (Rİ) Değerleri

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Rİ	0	0	0.58	0.90	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45	1.49

Kaynak: Owusu-Agyeman vd., 2017: 49: "Owusu-Agyeman, Y., Larbi-Siaw, O., Brenya, B., Anyidoho, A. (2017). An embedded fuzzy analytic hierarchy process for evaluating lecturers' conceptions of teaching and learning, Studies in Educational Evaluation, 55, 46-57."

AHP uygulanırken izlenen adımlar, daha anlaşılır olacak şekilde ve sırasıyla aşağıdaki paragraflarda açıklanmıştır:

En tepede amaç, ortada kriterler (varsa onun altında alt kriterler) ve en altta da alternatiflerin olduğu bir hiyerarşik yapının oluşturulması.

Hiyerarşideki her aşamanın birbiriyle ilişkisinin kurulması. Bu kapsamda en tepede yer alan amaç ile hemen altındaki kriterlerin bağlantısı ikili karşılaştırmalar yapılarak kurulur. İkili karşılaştırmayı alanında uzman karar verici Tablo 1'deki temel AHP ölçeğine göre yapacaktır. Bu işlem kriterler ile en altta yer alan alternatifler için de benzer şekilde yapılır.

Her bir ikili karşılaştırma aslında bir matristir. Her bir matrise normalizasyon işlemi (matristeki her bir sütunun toplamı alınır ve her bir sütunda yer alan her bir değer kendi sütun toplamına bölünür, böylece her bir sütunun toplamı 1 olacak, sütundaki her bir değer ise (0, 1) açık aralığında bir sayıya dönüşecektir) uygulanır ve daha sonra bu normalize matrislerin satır ortalamaları alınır. Elde edilen her bir satır ortalaması, karşı gelen kriterin öncelik değeridir.

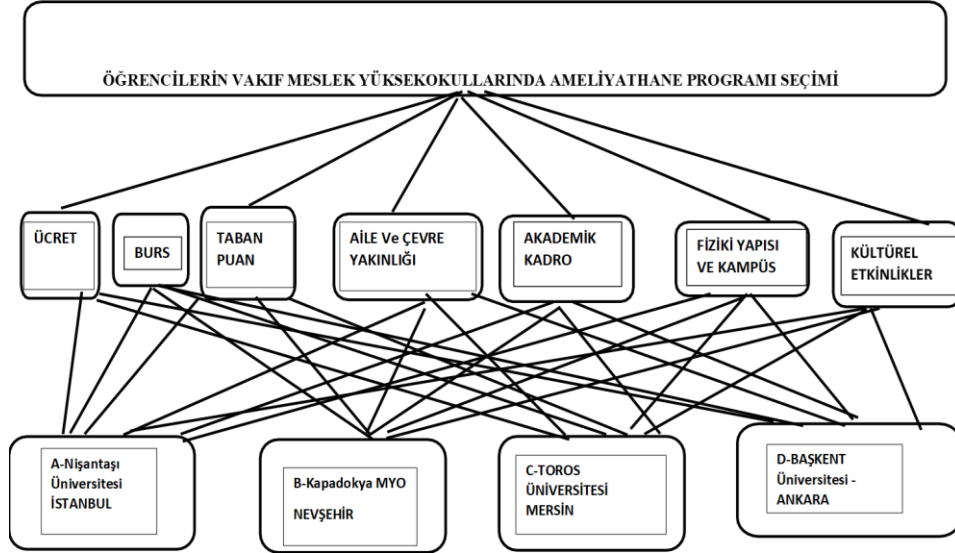
Yukarıdaki adımda ulaşılan ağırlıklara (öncelik değerlerine) güvenebilmek için karar vericinin ne denli tutarlı olduğuna bakılmalıdır. Bunun için de tutarlılık hesabı yapılır. Bu kapsamda ilgili karşılaştırma matrisinin normalizasyon öncesindeki ilk haline birtakım işlemler (her bir öncelik değeri sırasıyla ikili karşılaştırma matrisinin karşı gelen her bir sütunundaki tüm değerlerle çarpılır, elde edilen bu matrisin her bir satırının toplamı alınır, her bir satır toplamı karşı gelen öncelik değerine bölünür, bölüm sonucu elde edilen değerlerin ortalaması alınır -elde edilen bu ortalama λ_{\max} değeridir-, $T\bar{I} = \lambda_{\max} - n / n - 1$ formülü ile tutarlılık indeksi (Tİ) hesaplanır, burada n, matrisin $n \times n$ boyutunda olduğuna işarettir) uygulanır ve $TO = T\bar{I} / R\bar{I}$ formülü ile de tutarlılık oranı (TO) elde edilir. Burada Rİ rassal indeks değeri olup Tablo 2’de hazırdır. $TO \leq 0.10$ ise karar vericinin tutarlı olduğu söylenir ve elde edilen ağırlıklar kullanılabilir. $TO > 0.10$ ise karar verici tutarlı değildir. Bu durumda karar verici ile tekrar görüşülerek karşılaştırmalar yeniden gözden geçirilir ve tutarlılığın sağlanmasına çalışılır; sağlanmıyorsa bu matris analiz dışı tutulur.

Son adımda ise en yukarıdan en aşağıya hiyerarşinin bütünündeki nihai ağırlıklar (nihai öncelik değerleri) hesaplanır. Sentezleme aşaması olarak da adlandırılan bu aşamada öncelik değerleri bir takım hesaplamalar ile birleştirilir ve alternatiflere ilişkin nihai öncelik değerleri elde edilir. En yüksek değere sahip alternatif, seçilmesi en uygun olanıdır.

4. UYGULAMANIN GERÇEKLEŞTİRİLMESİ VE UYGULAMA SONUCU ELDE EDİLEN BULGULARIN YORUMLANMASI

Çalışmanın örnekleme 2017-2018 eğitim-öğretim yılı itibariyle Kapadokya Üniversitesi Ameliyathane Programı’nda öğrenim gören 1. sınıf ve 2. sınıf öğrencilerinden oluşmuştur. Üniversite tercihini etkileyen “öğrenim ücreti”, “burs”, “taban puan”, “aile ve çevreye yakınlık”, “akademik kadro”, “fiziki yapı ve yerleşke” ile “kültürel etkinlikler” şeklinde yedi tane kriter ele alınmıştır. Bu kriterlerin önem sırası, en uygun program seçilirken yaptıkları etkinin oran / yüzde olarak ifadesidir. Alternatifler olarak ise dört adet vakıf üniversitesi belirlenmiştir. Bunlar Nişantaşı Üniversitesi (İstanbul), Kapadokya Üniversitesi (Nevşehir), Toros Üniversitesi (Mersin) ve Başkent Üniversitesi (Ankara) şeklindedir. Çalışmada çıkış noktası olarak Kapadokya Üniversitesi’nin ameliyathane programında öğrenim gören öğrenciler alınmıştır. Diğer üç üniversitenin seçilme nedeni ise Kapadokya Üniversitesi’nin ameliyathane programında öğrenim gören öğrencilerin yatay geçiş ile karşılıklı olarak en çok mobilitesi olan kurumlar olmasıdır.

Yükseköğretim programının seçilmesi problemini ele alan bu çalışmada kullanılan hiyerarşik yapı Şekil 1’de gösterilmiştir. Hiyerarşinin tepesinde amaç, ortasında kriterler ve tabanında ise alternatifler yer almaktadır.



Şekil 1. Çalışmada Kullanılan Hiyerarşik Yapı

Çalışmada söz konusu programda öğrenim gören 1. sınıf ve 2. sınıf öğrencilerinden, araştırmanın uygulaması kapsamında ikili karşılaştırmalar matrislerinin doldurulmasında yer almak isteyen öğrenciler belirlenmiş ve bu öğrenciler ile yüz yüze görüşmeler yapılarak veriler elde edilmiştir. 1. sınıftan on, 2. sınıftan ise dokuz öğrenciyle çalışmanın uygulaması gerçekleştirilmiştir. Öğrencilere öncelikle AHP yönteminin ölçeği ve ikili karşılaştırma matrisi hakkında bilgilendirme yapılmış daha sonra her bir öğrenci ile ayrı ayrı yüz yüze görüşülerek matrisler tamamlanmıştır. AHP yönteminin hesaplama adımları kullanılarak her bir öğrenciye ait ikili karşılaştırma matrislerinin öncelik değerleri ve tutarlılık oranları hesaplanmıştır. Tutarlılığı sağlayan matrisler alınmış, sağlamayanlar için de ilgili öğrenci ile tekrar görüşmeler yapılarak tutarlılık oranının arzu edilen değere gelmesi sağlanmıştır.

Hesaplamalar ve hesaplama sonucu elde edilecek tabloların sayısı fazla olduğundan, keyfi olarak 1. sınıftan üçüncü sırada yer alan öğrenci seçilmiş ve bu öğrencinin tüm kriterlerdeki karşılaştırmaları üzerinden bu kısım anlatılmıştır. Öğrencinin tüm kriterler için yaptığı ikili karşılaştırmalara ilişkin matris Tablo 3’te verilmiştir. Yedi kriterden öğrenim

ücreti (Ü), burs (B), taban puan (T), aile/çevreye yakınlık (Aİ), akademik kadro (AK), fiziki yapı ve yerleşke (K) ve kültürel etkinlikler (E) şeklinde kısaltılmıştır.

Tablo 3. 1. Sınıftan Bir Öğrenciye Ait İkili Karşılaştırmalar Matrisi

	Ü	B	T	Aİ	AK	K	E
Ü	1	1/3	1/3	1	3	3	7
B	3	1	1	1	3	7	9
T	3	1	1	3	9	9	9
Aİ	1	1	1/3	1	3	5	9
AK	1/3	1/3	1/9	1/3	1	3	9
K	1/3	1/7	1/9	1/5	1/3	1	9
E	1/7	1/9	1/9	1/9	1/9	1/9	1

Tablo 4’te ise normalize matris verilmiştir. Bu tablonun ÖD adlı son sütunu öncelik değerlerini göstermektedir. 1. sınıftan üçüncü sırada görüşme yapılan öğrencinin yaptığı ikili karşılaştırmalara göre kriterler en önemli olandan en az önemli olana T, B, Aİ, Ü, AK, K ve E şeklinde sıralanmıştır. En yüksek ağırlığı 0,33 ile “taban puan”, en düşük ağırlığı ise (0,02) ile “kültürel etkinlik” kriterinin aldığı görülmektedir. Bu öğrencinin görüşleri sonucu ortaya çıkan bu ağırlıkları (öncelik değerlerini) bu haliyle almadan önce tutarlılık oranına bakmak gerekmektedir. Karar vericinin yaptığı karşılaştırmalarda ne derece tutarlı olduğu olduğunu gösteren TO değeri en fazla 0,10 olmalıdır. Çalışmanın önceki sayfalarında yöntem başlığı altında anlatılan adımlar uygulanmış ve $TO=0,10$ bulunmuştur. Dolayısıyla üçüncü öğrenci tutarlı karşılaştırmalar yapmıştır. Burada elde edilen ÖD değerlerini artık bu şekliyle almak mümkündür. Bu değerler EK-1’de yer alan tablonun üçüncü öğrenciye ait sütununda tüm kriterler kısmında yer almaktadır. Üçüncü öğrencinin diğer matrisleri ve geriye kalan diğer 1. sınıf ve 2. sınıf tüm öğrenciler için de benzer hesaplamalar yapılmış ve elde edilen ağırlıklar toplu olarak EK-1 ve EK-2’de yer alan tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 4. 1. Sınıftan Bir Öğrenciye Ait Normalize Matris

	Ü	B	T	Aİ	AK	K	E	ÖD
Ü	0,11	0,09	0,11	0,15	0,15	0,11	0,13	0,12
B	0,34	0,26	0,33	0,15	0,15	0,25	0,17	0,24
T	0,34	0,26	0,33	0,45	0,46	0,32	0,17	0,33
Aİ	0,11	0,26	0,11	0,15	0,15	0,18	0,17	0,16
AK	0,04	0,09	0,04	0,05	0,05	0,11	0,17	0,08
K	0,04	0,04	0,04	0,03	0,02	0,04	0,17	0,05
E	0,02	0,03	0,04	0,02	0,01	0,00	0,02	0,02

Tablo 5 ve Tablo 6’da ise sırasıyla 1. sınıf ve 2. sınıf öğrencilerinin görüşlerinin ortalamaları alınarak elde edilen ağırlıklar gösterilmiştir. Diğer bir ifadeyle Tablo 5, EK-1’deki ağırlıkların ortalaması alınarak, Tablo 6 ise EK-2’deki ağırlıkların ortalaması alınarak elde edilmiştir.

Tablo 5. 1. Sınıf Öğrencilerinin Görüşlerinden Elde Edilen Ortak Ağırlıklar

	Nişantaşı Üniversitesi	Kapadokya Üniversitesi	Toros Üniversitesi	Başkent Üniversitesi	
<i>Öğrenim ücreti</i>	0,21	0,42	0,20	0,17	0,17
<i>Burs</i>	0,22	0,36	0,23	0,19	0,20
<i>Taban puan</i>	0,20	0,45	0,15	0,20	0,33
<i>Aile / çevreye yakınlık</i>	0,26	0,37	0,16	0,21	0,17
<i>Akademik kadro</i>	0,17	0,41	0,14	0,28	0,06
<i>Fiziki yapı ve yerleşke</i>	0,20	0,39	0,16	0,25	0,04
<i>Kültürel etkinlikler</i>	0,25	0,34	0,19	0,22	0,03
Nihai Öncelik Değeri	0,22	0,40	0,18	0,20	

Tablo 5 incelendiğinde; 1. sınıf öğrencilerinin ortak görüşlerine göre ilgili programın seçilmesinde en önemli kriter 0,33 öncelik değeri (% 33’lük bir oran) ile “*taban puan*” olmuştur. Öncelik değeri sıralamasında bu kriterden sonra sırayla burs (0,20), öğrenim ücreti (0,17) ile yine aile ve çevreye yakınlık (0,17), akademik kadro (0,06), fiziki yapı ve yerleşke (0,04) ve son olarak kültürel etkinlikler (0,03) yer almıştır. Yine Tablo 5’e bakıldığında alternatif üniversite sıralamasını da tablonun *nihai öncelik değeri* satırından okumak mümkündür. Kapadokya Üniversitesi % 40’lık tercih edilme oranı ile ilk sırada yer alırken, Nişantaşı Üniversitesi % 22 ile ikinci, Başkent Üniversitesi % 20 ile üçüncü ve Toros Üniversitesi ise % 18 ile dördüncü sıradadır. Yani 1. sınıf öğrencilerinin ilk tercihi Kapadokya Üniversitesi’dir.

Tablo 6. 2. Sınıf Öğrencilerinin Görüşlerinden Elde Edilen Ortak Ağırlıklar

	Nişantaşı Üniversitesi	Kapadokya Üniversitesi	Toros Üniversitesi	Başkent Üniversitesi	
<i>Öğrenim ücreti</i>	0,09	0,54	0,16	0,21	0,20
<i>Burs</i>	0,13	0,49	0,14	0,24	0,12
<i>Taban puan</i>	0,13	0,53	0,15	0,19	0,34
<i>Aile / çevreye yakınlık</i>	0,13	0,44	0,22	0,21	0,19
<i>Akademik kadro</i>	0,12	0,48	0,12	0,28	0,08
<i>Fiziki yapı ve yerleşke</i>	0,25	0,27	0,17	0,31	0,04
<i>Kültürel etkinlikler</i>	0,26	0,42	0,14	0,18	0,03
Nihai Öncelik Değeri	0,13	0,49	0,16	0,22	

Tablo 6 incelendiğinde; 2. sınıf öğrencilerinin ortak görüşlerine göre ilgili programın seçilmesinde en önemli kriter 0,34 öncelik değeri (% 34'lük bir oran) ile “*taban puan*” olmuştur. Öncelik değeri sıralamasında bu kriterden sonra sırayla öğrenim ücreti (0,20), aile ve çevreye yakınlık (0,19), burs (0,12), akademik kadro (0,08), fiziki yapı ve yerleşke (0,04) ve son olarak kültürel etkinlikler (0,03) yer almıştır. Yine Tablo 6 incelendiğinde alternatif üniversite sıralamasının tablonun en alt satırından okunması mümkündür. Kapadokya Üniversitesi % 49'luk tercih edilme oranı ile ilk sırada yer alırken, Başkent Üniversitesi % 22 ile ikinci, Toros Üniversitesi % 16 ile üçüncü ve Nişantaşı Üniversitesi ise % 13 ile dördüncü sıradadır. İkinci sınıf öğrencilerinin ilk tercihi de Kapadokya Üniversitesi'dir.

Tablo 5 ve Tablo 6 eş zamanlı olarak incelendiğinde Kapadokya Üniversitesi'nin Ameliyathane Programı'nda öğrenim gören 1. sınıf ve 2. sınıf öğrencilerinin birtakım benzerlikleri ve/veya farklılıkları da görülür. Kriterler açısından yorum yapıldığında; farklılıkların az olduğu, benzerliklerin daha fazla olduğu görülmektedir. Sıralamalar “öğrenim ücreti” ve “burs” kriterleri dışında neredeyse aynıdır. 1. sınıflar için burs kriteri önem derecesi bakımından ikinci, öğrenim ücreti üçüncü sırada yer alırken; 2.sınıflar için öğrenim ücreti ikinci, burs ise dördüncü sıradadır. Her iki sınıf öğrencilerinin de açık arayla en önemli gördüğü kriter “taban puan”dır. En az öneme sahip kriter ise her iki sınıf için de “kültürel etkinlikler”dir. Geriye kalan diğer kriterlerin ağırlıkları farklı olmakla birlikte sıralamaları iki sınıf için de aynı olmuştur. Örneğin “akademik kadro” kriteri her iki sınıf için de önem derecesinde beşinci sıradadır. Ancak 1. sınıflardaki ağırlığı 0.06, ikinci sınıflardaki ağırlığı ise 0.08 şeklindedir. Üniversite ortamında geçirilen sürenin uzunluğu böyle bir sonucun çıkmasına neden olmuş olabilir. Daha üniversiteye uyum süreci içerisinde bulunan 1. sınıf öğrencileri için bu kriter belki daha düşük bir ağırlıkta iken, daha deneyimli olan 2. sınıflar için bu kriterin önemi daha yüksektir. Diğer kriterler için de benzer yorum ya da çıkarımların yapılması mümkündür.

Alternatif üniversiteler açısından yorum yapıldığında; farklılıkların daha belirgin olduğu görülür. Her iki sınıf da 1. sıraya Kapadokya Üniversitesi'ni koymuştur. 1. sınıflar için Kapadokya Üniversitesi'nin önem ağırlığı 0.40 iken 2. sınıflar için bu ağırlık 0.49 şeklindedir. Yine burada da deneyim faktörünün etkisi olmuş olabilir. Öğrenci üniversitesini tanıdıkça ona olan bağlılığı artmış ve bu da tercih etmesi noktasında etkili olmuştur. Diğer sıralamalar her iki sınıf için tamamen farklı çıkmıştır. Bu durumun oluşmasında öğrencilerin deneyimlerinin yanında öğrencinin ikamet ettiği şehir ile üniversitenin bulunduğu şehrin yakınlığının ve/veya uzaklığının da etkisi olmuş olabilir.

5. SONUÇ

Eğitim, her kesimden ve yaştan insanı yakından ilgilendiren bir alan ve/veya sektördür. Okul öncesi dönemle başlayan eğitim-öğretim hayatı, ilköğretim ve ortaöğretim aşamalarıyla devam etmekte ve yüksek öğretim ile sona ermektedir. Bütün aşamalar birbirine bağlıdır ve bu aşamaların her biri de ayrı ayrı öneme sahiptir. Diğer aşamalardan farklı olarak yükseköğretim, artık bireylerin yetişkin olduğu, kariyer ve mesleklerine ilişkin kararlarının planlamasını yaptığı bir dönemdir.

Türkiye’de ortaöğrenimini başarıyla tamamlayan öğrenciler yükseköğrenime geçebilmek için merkezi olarak gerçekleştirilen sınavlara girmekte ve bu sınavlardan elde ettikleri puanlarla bir üniversite programına yerleşmektedir. Üniversite tercihinde birçok faktör etkili olmaktadır. Bu durum üniversitenin spesifik bir programı ya da bölümü tercih edilirken de geçerlidir. Bireylerin mesleklerinin ve kendi hayatlarına ilişkin tatmin düzeylerinin belirlendiği bu önemli aşama; ülkenin istihdam sorununa çözüm bulma, insan kaynaklarını rasyonel kullanma, ekonomik olarak büyüme ve en gelişmiş ülkeler arasında yer bulma gibi hedefleri için de oldukça önemlidir.

Bu çalışmada eğitimin bir alt alanı olan yükseköğretim ele alınmış ve “bir yükseköğretim programının tercih edilmesi” şeklinde bir karar problemi üzerine odaklanılmıştır. Bu kapsamda Türkiye’deki ameliyathane programlarının tercihi araştırmaya konu edilmiş ve bu tercih sürecinde etkili olan kriterlerin önem derecelerinin belirlenmesi ve alternatif üniversitelerden en uygun olanın tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda üniversite tercihinde etkili olan “öğrenim ücreti”, “burs”, “taban puan”, “aile ve çevreye yakınlık”, “akademik kadro”, “fiziki yapı ve yerleşke” ile “kültürel etkinlikler” şeklinde yedi adet kriter belirlenmiştir. Alternatif üniversiteler ise Nişantaşı Üniversitesi, Kapadokya Üniversitesi, Toros Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi şeklinde dört adet vakıf üniversitesi olmuştur.

Çalışmanın örneklemini 2017-2018 eğitim-öğretim yılı itibariyle Kapadokya Üniversitesi ameliyathane programında öğrenim gören 1. sınıf ve 2. sınıf öğrencilerinden oluşmuştur. Birinci sınıftan on ve ikinci sınıftan dokuz öğrenci ile uygulama gerçekleştirilmiştir. Her iki sınıftan toplam on dokuz öğrencinin her biri ile ayrı ayrı görüşülmüş ve öğrencilerin kriterleri kendi arasında ikili olarak ve yine üniversiteleri de her bir kriter bakımından kendi arasında ikili olarak karşılaştırması istenmiştir. Bu görüşmeler sonucu elde edilen ikili karşılaştırma matrisleri AHP yöntemine göre analize tabi tutulmuş ve öncelik değerlerine ulaşılmıştır. Her bir matris için tutarlılık oranlarına bakılmış ve tutarlı olmayanlar için karşılaştırmalar yinelenerek bütün matrislerin tutarlı olması sağlanmışır. Bu aşamadan sonra öncelik değerlerini ulaşılan ağırlık sonuçları olarak almak mümkün olmuştur. Daha

sonraki aşamada ise 1. sınıf ve 2. sınıf öğrencilerinin ortak görüşünü yansıtmak üzere ortalamalar alınarak birleşik ağırlıklar elde edilmiştir.

Elde edilen son ağırlıklara göre 1. sınıf ve 2. sınıf öğrencilerinin kriterler ile alternatifleri önem derecesi bakımından nasıl sıraladıkları bulunmuştur. 1. sınıf öğrencilerinin ortak görüşlerine en önemli kriter *taban puan* olmuş, bu kriteri sırasıyla *burs, öğrenim ücreti / aile ve çevreye yakınlık, akademik kadro, fiziki yapı ve yerleşke ve kültürel etkinlikler* izlemiştir. Birinci sınıf öğrencilerine göre alternatif üniversitelerin öncelik sıralaması ise Kapadokya, Nişantaşı, Başkent ve Toros şeklinde olmuştur. 2. sınıf öğrencilerinin ortak görüşlerine göre ise en önemli kriter *taban puan* olmuş, ardından sırayla *öğrenim ücreti, aile ve çevreye yakınlık, burs, akademik kadro, fiziki yapı ve yerleşke ve kültürel etkinlikler* gelmiştir. İkinci sınıf öğrencilerine göre üniversite sıralaması Kapadokya, Başkent, Toros ve Nişantaşı olarak bulunmuştur.

Elde edilen bulgular her iki sınıf için birlikte yorumlandığında da birtakım çıkarımların yapılması mümkün olur. Kriterler açısından yorum yapıldığında her iki sınıfın da en önemli gördüğü kriter "*taban puan*", en az önemli gördüğü kriter ise "*kültürel etkinlikler*"dir. Kriterlere bakış açısından her iki sınıf öğrencilerinin -ufak farklar dışında- benzer görüşlere sahip olduğu ifade edilebilir. Alternatif üniversiteler açısından yorum yapıldığında ise her iki sınıf öğrencilerinin görüşleri arasındaki benzerliklerin azaldığı görülür. Her iki sınıfın da ilk tercihi aynı (Kapadokya Üniversitesi) olurken, geriye kalan sıralamalar tamamen birbirinden farklı çıkmıştır.

Her bilimsel çalışmanın olduğu gibi bu çalışmanın da bazı kısıtları vardır. Çalışmanın sadece bir üniversiteye odaklanılarak yapılması nedeniyle uygulama sonucu elde edilen bulgular genelleştirilirken dikkatli olunmalıdır. Ancak çalışma 1. sınıf ve 2. sınıftan, sayı olarak yeterli öğrenci ile gerçekleştirilmiş olması bakımından farklıdır ve literatüre az da olsa katkı yapabilecek niteliktedir. İleride yapılacak olan çalışmalarda bu çalışmadan farklı olarak tek bir üniversite ya da bölge yerine farklı üniversite ya da bölgelerde de bu konunun ele alındığı araştırmalar gerçekleştirilebilir. Ayrıca 1. sınıf öğrencileri ile yapılan uygulama sonucunda elde edilen bulgular, aynı öğrencilere 2. sınıfa geçtiklerinde tekrar uygulanır ve her iki uygulama sonucu ulaşılan bulguların karşılaştırılması yapılabilirse daha farklı sonuçlara ulaşılabilir. Yine gelecekte, bu çalışmanınkinden farklı kriterlerin ele alındığı, tek bir ÇKKV yöntemi yerine en az iki yöntemin entegre edilerek uygulandığı çalışmaların gerçekleştirilmesi düşünülebilir.

KAYNAKÇA

- Ağaç, G. ve Baki, B. (2016). Sağlık Alanında Çok Kriterli Karar Verme Teknikleri Kullanımı: Literatür İncelemesi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19 (3), 343-363.
- Akdeniz, H. A. ve Turgutlu, T. (2007). Türkiye’de Perakende Sektöründe Analitik Hiyerarşik Süreç Yaklaşımıyla Tedarikçi Performans Değerlendirilmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (1), 1-17.
- Aydın, Ö., Öznehir, S. ve Akçalı, E. (2009). Ankara İçin Optimal Hastane Yeri Seçiminin Analitik Hiyerarşi Süreci İle Modellenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (2), 69-86.
- Dhir, S., Marinov, M. V. and Worsley, D. (2015). Application of The Analytic Hierarchy Process to Identify The Most Suitable Manufacturer of Rail Vehicles for High Speed 2, *Case Studies on Transport Policy*, 3, 431-448.
- Doğan, N. Ö. ve Gencan S. (2013). Seyahat Acentası Yöneticilerinin Bakış Açısıyla En Uygun Otel Seçimi: Bir Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) Uygulaması, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41 (1), 69-88.
- Dündar, S. ve Ecer, F. (2008). Öğrencilerin GSM Operatörü Tercihinin Analitik Hiyerarşi Süreci Yöntemiyle Belirlenmesi, *Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15 (1), 195-205.
- Göksu, A. ve Güngör, İ. (2008). Bulanık Analitik Hiyerarşik Proses ve Üniversite Tercih Sıralamasında Uygulanması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (3), 1-26.
- Grandzol, J. R. (2005). Improving the Faculty Selection Process in Higher Education: A Case for the Analytic Hierarchy Process, *IR Applications*, 6 (24), 1-13.
- Güngör, İ. ve İşler, D. B. (2005). Analitik Hiyerarşi Yaklaşımı ile Otomobil Seçimi, *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (2), 21-33.
- İnce, Ö., Bedir, N. ve Eren, T. (2016). Hastane Kuruluş Yeri Seçimi Probleminin Analitik Hiyerarşi Süreci İle Modellenmesi: Tuzla İlçesi Uygulaması, *Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1 (3): 8-21.
- Kısakürek, M. M. ve Elden, S. (2011). Hastanelerde En Uygun Stok Kontrol Yönteminin Analitik Hiyerarşi Süreci ile Seçimi: Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Araştırma Hastanesinde Bir Uygulama, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12 (2), 215-233.
- Kuruüzüm A. ve Atsan, N. (2001). Analitik Hiyerarşi Yöntemi ve İşletmecilik Alanındaki Uygulamaları, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 83-105.
- Manap, G. (2006). Analitik Hiyerarşi Yaklaşımı ile Turizm Merkezi Seçimi, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 157-170.

- Murat, G. ve Çelik, N. (2007). Analitik Hiyerarşi Süreci Yöntemi ile Otel İşletmelerinde Hizmet Kalitesini Değerlendirme: Bartın Örneği, *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (6), 1-20.
- Mutlutürk, M.E. (2016). Let the Students Decide: A Personalised Ranking of Turkish Universities, *Yönetim Bilişim Sistemleri Dergisi*, 1 (3), 273-281.
- Owusu-Agyeman, Y., Larbi-Siaw, O., Brenya, B. and Anyidoho, A. (2017). An Embedded Fuzzy Analytic Hierarchy Process for Evaluating Lecturers' Conceptions of Teaching and Learning, *Studies in Educational Evaluation*, 55, 46-57.
- Özden, Ü. H. (2008). Analitik Hiyerarşi Yöntemi İle İlkokul Seçimi, *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 24 (1), 299-320.
- Özgüven, N. (2011). Vakıf Üniversitesi Tercihinin Analitik Hiyerarşi Süreci ile Belirlenmesi, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30 (1), 279-290.
- Pekkaya, M. ve Çolak, N. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecelerinin AHP İle Belirlenmesi, *International Journal of Social Science*, 6 (2), 797-818.
- Saaty, R.W. (1987). The Analytic Hierarchy Process: What It is and How It is Used, *Math Modelling*, 9 (3-5), 161-176.
- Saaty, T.L. (1980), *The Analytic Hierarchy Process*. New York: McGraw-Hill.
- Salimi, N. and Rezaei, J. (2015). Multi-Criteria University Selection: Formulation and Implementation Using a Fuzzy AHP, *Journal of Systems Science and Systems Engineering*, 24 (3), 293-315.
- Şalvarcı Türelî, N. ve Manap Davraz, G. (2016). Hizmet Sektöründeki Personelin Seçiminde AHP ve VIKOR Yönteminin Kullanımı: Özel Hastaneler Açısından Bir İnceleme, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 44 (2), 249-262.
- Yıldız, A. (2014), En İyi Üniversite Seçiminde Analitik Ağ Prosesinin Kullanımı, *İleri Teknoloji Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 108-119.

EKLER

EK-1. 1. Sınıf Öğrencilerinin İkili Karşılaştırma Matrislerinden Elde Edilen Ağırlıklar

	Öğr-1	Öğr-2	Öğr-3	Öğr-4	Öğr-5	Öğr-6	Öğr-7	Öğr-8	Öğr-9	Öğr-10
	Kriter	Kriter	Kriter	Kriter	Kriter	Kriter	Kriter	Kriter	Kriter	Kriter
Amaca göre	0,40	0,13	0,12	0,19	0,11	0,15	0,09	0,15	0,16	0,16
	0,21	0,08	0,24	0,14	0,12	0,19	0,28	0,20	0,19	0,35
	0,13	0,19	0,33	0,27	0,36	0,45	0,41	0,44	0,42	0,30
	0,10	0,48	0,16	0,14	0,27	0,09	0,12	0,10	0,10	0,09
	0,08	0,06	0,08	0,09	0,07	0,06	0,05	0,04	0,06	0,05
	0,04	0,04	0,05	0,08	0,05	0,04	0,03	0,04	0,04	0,03
	Ü	Ü	Ü	Ü	Ü	Ü	Ü	Ü	Ü	Ü
Ü'ye göre	0,67	0,08	0,11	0,12	0,41	0,17	0,05	0,04	0,18	0,22
	0,16	0,73	0,05	0,36	0,04	0,67	0,60	0,28	0,70	0,64
	0,10	0,07	0,67	0,30	0,31	0,11	0,24	0,13	0,06	0,05
	0,07	0,12	0,17	0,22	0,24	0,05	0,11	0,55	0,06	0,09
	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
B'ye göre	0,48	0,25	0,12	0,10	0,25	0,05	0,07	0,04	0,18	0,62
	0,21	0,25	0,35	0,10	0,25	0,71	0,56	0,27	0,70	0,22
	0,21	0,25	0,29	0,66	0,25	0,15	0,20	0,11	0,06	0,11
	0,10	0,25	0,24	0,14	0,25	0,09	0,17	0,58	0,06	0,05
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
T'ye göre	0,48	0,08	0,53	0,08	0,04	0,07	0,04	0,03	0,18	0,45
	0,28	0,73	0,19	0,08	0,7	0,73	0,23	0,50	0,70	0,39
	0,12	0,07	0,17	0,26	0,13	0,12	0,14	0,29	0,06	0,10
	0,12	0,12	0,11	0,58	0,13	0,08	0,59	0,18	0,06	0,06
	Aİ	Aİ	Aİ	Aİ	Aİ	Aİ	Aİ	Aİ	Aİ	Aİ
Aİ'ye göre	0,54	0,08	0,08	0,55	0,41	0,15	0,05	0,24	0,18	0,34
	0,24	0,73	0,14	0,07	0,24	0,50	0,49	0,06	0,70	0,48
	0,08	0,12	0,68	0,11	0,04	0,10	0,23	0,04	0,06	0,14
	0,14	0,07	0,10	0,27	0,31	0,25	0,23	0,66	0,06	0,04
	AK	AK	AK	AK	AK	AK	AK	AK	AK	AK
AK'ya göre	0,41	0,25	0,06	0,06	0,43	0,05	0,10	0,10	0,18	0,04
	0,41	0,25	0,41	0,55	0,21	0,65	0,27	0,27	0,70	0,46
	0,12	0,25	0,12	0,14	0,06	0,19	0,17	0,17	0,06	0,08
	0,06	0,25	0,41	0,25	0,30	0,11	0,46	0,46	0,06	0,42
	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K
K'ya göre	0,36	0,25	0,41	0,05	0,29	0,15	0,10	0,10	0,18	0,07
	0,36	0,25	0,24	0,09	0,33	0,71	0,27	0,27	0,70	0,73
	0,17	0,25	0,04	0,49	0,05	0,09	0,17	0,17	0,06	0,12
	0,11	0,25	0,31	0,37	0,33	0,05	0,46	0,46	0,06	0,08
	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
E'ye göre	0,40	0,25	0,73	0,10	0,43	0,05	0,10	0,10	0,18	0,16
	0,40	0,25	0,11	0,07	0,06	0,57	0,27	0,27	0,70	0,67
	0,14	0,25	0,11	0,54	0,08	0,26	0,17	0,17	0,06	0,11
	0,06	0,25	0,05	0,29	0,43	0,12	0,46	0,46	0,06	0,06

EK-2. 2. Sınıf Öğrencilerinin İkili Karşılaştırma Matrislerinden Elde Edilen Ağırlıklar

	Öğr-1	Öğr-2	Öğr-3	Öğr-4	Öğr-5	Öğr-6	Öğr-7	Öğr-8	Öğr-9
	Kriter	Kriter	Kriter	Kriter	Kriter	Kriter	Kriter	Kriter	Kriter
Amaca göre	0,24	0,32	0,14	0,32	0,07	0,14	0,21	0,1	0,25
	0,17	0,1	0,08	0,1	0,11	0,18	0,18	0,07	0,1
	0,38	0,32	0,34	0,32	0,16	0,5	0,38	0,23	0,44
	0,04	0,1	0,23	0,1	0,51	0,05	0,11	0,48	0,08
	0,11	0,06	0,16	0,06	0,08	0,08	0,08	0,05	0,06
	0,04	0,05	0,03	0,05	0,04	0,03	0,02	0,04	0,04
	0,02	0,05	0,02	0,05	0,03	0,02	0,02	0,03	0,03
	Ü	Ü	Ü	Ü	Ü	Ü	Ü	Ü	Ü
Ü'ye göre	0,18	0,04	0,04	0,04	0,04	0,27	0,04	0,08	0,04
	0,7	0,23	0,58	0,4	0,52	0,54	0,59	0,76	0,55
	0,06	0,64	0,14	0,08	0,13	0,14	0,11	0,08	0,08
	0,06	0,09	0,24	0,48	0,31	0,05	0,26	0,08	0,33
	B	B	B	B	B	B	B	B	B
B'ye göre	0,04	0,71	0,05	0,04	0,04	0,09	0,06	0,06	0,04
	0,62	0,11	0,52	0,4	0,52	0,58	0,54	0,57	0,55
	0,25	0,13	0,14	0,08	0,13	0,05	0,25	0,19	0,08
	0,09	0,05	0,29	0,48	0,31	0,28	0,15	0,18	0,33
	T	T	T	T	T	T	T	T	T
T'ye göre	0,04	0,71	0,05	0,07	0,04	0,08	0,06	0,06	0,04
	0,62	0,11	0,52	0,58	0,52	0,76	0,54	0,57	0,55
	0,25	0,13	0,14	0,13	0,13	0,08	0,25	0,19	0,08
	0,09	0,05	0,29	0,22	0,31	0,08	0,15	0,18	0,33
	Aİ	Aİ	Aİ	Aİ	Aİ	Aİ	Aİ	Aİ	Aİ
Aİ'ye göre	0,05	0,71	0,05	0,05	0,04	0,08	0,05	0,05	0,05
	0,15	0,11	0,64	0,23	0,6	0,76	0,71	0,68	0,14
	0,71	0,13	0,13	0,09	0,25	0,08	0,09	0,18	0,29
	0,09	0,05	0,18	0,63	0,11	0,08	0,15	0,09	0,52
	AK	AK	AK	AK	AK	AK	AK	AK	AK
AK'ya göre	0,05	0,71	0,05	0,05	0,05	0,08	0,04	0,05	0,04
	0,63	0,11	0,66	0,23	0,22	0,76	0,6	0,68	0,4
	0,12	0,13	0,08	0,09	0,06	0,08	0,14	0,18	0,16
	0,2	0,05	0,21	0,63	0,67	0,08	0,22	0,09	0,4
	K	K	K	K	K	K	K	K	K
K'ya göre	0,05	0,71	0,66	0,18	0,27	0,24	0,04	0,07	0,04
	0,7	0,11	0,06	0,05	0,04	0,06	0,6	0,27	0,5
	0,15	0,13	0,17	0,05	0,09	0,06	0,14	0,55	0,17
	0,1	0,05	0,11	0,72	0,6	0,64	0,22	0,11	0,29
	E	E	E	E	E	E	E	E	E
E'ye göre	0,05	0,71	0,05	0,05	0,71	0,05	0,05	0,64	0,04
	0,7	0,11	0,69	0,71	0,05	0,2	0,69	0,04	0,6
	0,15	0,13	0,17	0,09	0,09	0,1	0,17	0,25	0,13
	0,1	0,05	0,09	0,15	0,15	0,65	0,09	0,07	0,23

EXTENDED SUMMARY

Purpose

With the increase of the number of universities in Turkey in recent years, the number of public or private university alternatives students can select have also increased. Students take into consideration many criteria and alternatives when they select a higher education program. The aim of this study is to determine the degree of importance of the criteria when selecting a higher education program and choose the optimum one within the alternative universities. In accordance with this aim, the problem of selecting the operating room programs of private universities has been tackled with and a multi-criteria decision making method, namely the Analytic Hierarchy Process (AHP) has been used to solve the aforementioned decision making problem. Seven criteria have been ranked according to their importance and the optimum university has been selected within four alternatives as a result of applying the method. While determining the weights of criteria and ranking of the alternative universities it was utilized from the opinions of two different groups of students. According to the findings obtained from the opinions of the first grade students, the criteria were ranked in decreasing order of importance as base score, scholarship, education fee and distance of the university to home, academic staff, campus and cultural activities. According to the findings obtained from the opinions of second grade students this sequence was obtained as base score, education fee, distance of the university to home, scholarship, academic staff, campus and cultural activities. Similar opinions were found in terms of criteria evaluations but it was seen that there were significant differences in two groups in terms of alternative university preferences. Finally, limitations of the study and suggestions for future research have been discussed.

Methodology

The decision making problem which is dealt with in this study is a typical multi criteria decision making problem. Multi criteria decision making (MCDM) methods are used to tackle with these kind of problems. The Analytic Hierarchy Process (AHP) is one of the such methods and it is used in this study. AHP has been developed by Thomas L. Saaty and it has been used widely all over the world since its introduction. It is an user friendly and effective method and it enables to convert the personal judgements into numerical values. In this study, AHP was used in the selection process of operating room programs of private universities. A hierarchy having seven criteria and four alternatives have been used and the weights of the criteria and the optimum alternative have been specified.

Results

The sample of the study is consisted of 1st and 2nd grade operating room program students of Kapadokya University. Seven criteria that affect the preference process of a university program are determined as follows: education fee, scholarship, base score, distance of the university to home, academic staff, campus and cultural activities. Alternative universities are Nişantaşı University (İstanbul), Kapadokya University (Nevşehir), Toros University (Mersin) and Başkent University (Ankara). Each of the ten students from 1st grade and nine students from 2nd grade are asked to make pairwise comparisons concerning each criterion and the alternative. After having calculated the weights of all matrices, the common opinions of both 1st and 2nd grades are found. According to the findings obtained from the opinions of first grade students, the most important criterion is found as base score. The rest of the criteria are ranked in decreasing order of importance as follows: scholarship, education fee and distance of the university to home, academic staff, campus and cultural activities. First grade students' university preference list has the sequence of Kapadokya, Nişantaşı, Başkent, and Toros. According to the findings obtained from the opinions of second grade students, the most important criterion is found as base score. The rest of the criteria are ranked in decreasing order of importance as follows: education fee, distance of the university to home, scholarship, academic staff, campus and cultural activities. Second grade students' university preference list has the sequence of Kapadokya, Başkent, Toros, and Nişantaşı.

Conclusion and Discussion

This study focused on higher education and dealt with the university program preferences of the students. The program was selected within the healthcare sector and it was specifically determined as the operating room programs. As a result of the analyses performed, the criteria were weighted and the alternatives were ranked according to the judgements of the first and second grade students. Since the study is conducted by focusing on a single university, one must be careful when generalizing the results of this study. Making analyses by focusing on multiple universities may be dealt with in future studies. In addition, using fuzzy or hybrid / integrated versions of AHP or other multi criteria decision making methods can be the subject of different studies.

İŞ ERTELEME: DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER AÇISINDAN FARKLILIKLARIN ANALİZİ

Araştırma Makalesi / Research Article

Kaplan, M. (2018). İş Erteleme: Demografik Özellikler Açısından Farklılıkların Analizi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 8 (2), 287-309.

Geliş Tarihi: 13.08.2018
Kabul Tarihi: 11.12.2018
E-ISSN: 2149-3871

Doç. Dr. Metin KAPLAN
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
mkaplan@nevsehir.edu.tr
ORCID No: 0000-0001-8321-0262

ÖZ

İş erteleme, işleri yarına kadar erteleme, daha sonraya bırakma, ağırdan alma ve geciktirme anlamına gelmektedir. Bu çalışmanın amacı, demografik özellikler açısından çalışanların iş erteleme davranışları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu çalışmada bağımsız değişken demografik özellikler, bağımlı değişken ise iş ertelemedir. Veri toplama tekniği olarak anket tekniği kullanılmış olup, anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş erteleme, ikinci bölümde ise demografik özellikler ile ilgili sorular yer almaktadır. Araştırmanın örneklemini, Nevşehir ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan 218 iş gören oluşturmaktadır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için K-S testi uygulanmıştır. Veriler normal dağılım göstermediği için, parametrik olmayan testler; Mann-Whitney U” ve “Kruskall Wallis” testleri uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre, çalışanların eğitim düzeyi değişkeni açısından iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ancak çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, iş deneyimi ve konum değişkenleri açısından iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Demografik Özellikler, İş Erteleme, Banka Çalışanları.

PROCRASTINATION: AN ANALYSIS OF THE DIFFERENCES IN TERMS OF DEMOGRAPHIC VARIABLES

ABSTRACT

Procrastination refers to postponing or delaying things until tomorrow or later. The antecedents of procrastination in the literature can be listed as avoidance of duty, uncertainty, fear of failure, and low self-esteem. The aim of the study is to determine whether there is a significant difference among employees' procrastination behavior in terms of demographic characteristics. In this study, the independent variable is demographic characteristics, on the other hand the dependent variable is procrastination. The survey has been used as a data collection method in the research. The sample of the study consists of 218 employees who work in the banks in Nevşehir. Non-parametric "Mann-Whitney U" and "Kruskall Wallis" tests were used because the data did not show normal distribution. According to the research findings, there is a significant difference among employees' procrastination behavior in terms of education level. However, there is no significant difference among employees' procrastination behavior in terms of gender, marital status, age, work experience and position.

Keywords: Demographic Variables, Procrastination, Bank Employees.

1. GİRİŞ

Yönetim kavramının temelinde organizasyon kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanılması yatmaktadır. Organizasyonun taklit edilemeyen en önemli kaynaklarından olan insan kaynaklarından etkin bir şekilde yararlanmak, işletmelerin amaçlarına ulaşmasını ve dolayısıyla uzun vadede varlığını devam ettirmesine katkıda bulunacaktır. Daha kısa sürede daha fazla mal ve hizmet üreterek, zaman açısından verimliliği sağlayabilen işletmeler rakiplerine göre rekabet üstünlüğü sağlayabileceklerdir. Bu noktada zaman yönetimi önemli bir yönetsel konu olarak karşımıza çıkmaktadır. İş erteleme davranışının azaltılması yoluyla daha verimli çalışmak mümkün olabilir. Ancak, araştırmalar göstermektedir ki ülkelerin gelişmişlik düzeyi, toplumsal kültürleri ve bireysel özellikler gibi nedenlerden dolayı iş erteleme davranışları arasında farklılıklar olabilmektedir. Bu farklılıkların nedenlerinin ve farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını ortaya koymak, insan kaynakları yöneticileri açısından önemli veriler oluşturacağı düşüncesiyle, bu araştırmanın sorunsalı "banka çalışanlarının demografik özellikleri açısından iş erteleme davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?" şeklinde belirlenmiştir. Banka çalışanlarının örneklem olarak belirlenmesinde, bankacılık işlemlerinde teknolojik gelişmeler ve finansal işlemlerde zamanın ayrıcalıklı bir önem arz etmesi ve iş ertelemenin

bankalar için önemli sorunlara ve kayıplara yol açabileceği düşüncesi etkili olmuştur. Bu bağlamda araştırmanın amacı, banka çalışanları örnekleminde çalışanların demografik özellikleri açısından iş erteleme davranışları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını, farklılık var ise, bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını analiz etmektir. Araştırmacının Nevşehir ilinde yaşaması nedeniyle, araştırma Nevşehir il ve ilçelerindeki banka çalışanları ile sınırlandırılmıştır. Araştırma sonuçlarının sektör temsilcilerine ve banka yöneticilerine yararlı bilgiler sunacağı umulmaktadır.

2. İŞ ERTELEME

Latince kökenli procrastinate eyleminden türeyen erteleme davranışı, yarına kadar ertelemek, işleri daha sonraya bırakmak, ağırdan almak, geciktirmek anlamlarına gelmektedir. İş ertelemeyle ilgili literatürde birçok tanımla karşılaşmaktayız. Lay (1986), yapılacak olan bir işin başka bir zamanda yapmak olarak tanımlamıştır (Aktaran: Aksu, İra, Yalçınkaya ve Yurttaş, 2017: 2446).). Ferrari (1991) iş ertelemeyi gerekli zaman olmasına rağmen işlerin son ana ertelenmesi, zamanında alınması gereken kararların fırsat olmasına rağmen alınmaması olarak tanımlamıştır. Solomon ve Rothblum (1984) ise, iş görenlerin kişisel olarak sıkıntı hissedinceye kadar işlerini sebepsizce ertelenmesi olarak tanımlanmaktadır (Aktaran: Gülebağlan, 2003: 4). Diğer bir tanıma göre iş erteleme, işleri yarına kadar erteleme, daha sonraya bırakma, ağırdan alma ve geciktirme anlamına gelmektedir (Karacaoğlu ve Kaplan, 2013: 339). Erteleme davranışına yönelik yapılan araştırmalarda öne çıkan tanımlamalarda erteleme davranışı, işleri rahatsızlık hissedene kadar mantıksızca sonraya bırakma eylemi ve gerekli amaçlara ulaşmanın ertelenmesi ve tamamlanması gereken işlerin mantıklı olmayan bir şekilde ileri atılması olarak tanımlanmaktadır (Özkan ve Akdemir, 2017: 389). Erteleme alışkanlığına sahip kişiler, başarısız olma korkuları konusunda yaşadıkları zorluklar yüzünden görevlerini yerine getirme sürecinde dışarıdan bir motivasyona ihtiyaç duymaktadır (Sadykova, 2016: 91).

Alan yazında eteleme davranışının öncülleri arasında; görevden kaçınma, belirsizlik, başarısızlık korkusu, düşük öz saygı gibi birçok değişkenin yanı sıra düşük öz yeterlilik de sayılmaktadır (Karacaoğlu ve Kaplan, 2013: 339). Balkıs (2007) iş ertelemenin nedenlerini iş görenin zamanı verimli bir şekilde yönetebilme, önceliklerini belirleyebilme, planlı çalışma gibi alışkanlıklarının olmamasıyla ilişkilendirmektedir. Bunların yanında kişilik özellikleri, çevresel ve örgütsel faktörlerin etkisi, ekonomik ve hukuki nedenlerde söz konusudur. Diğer yandan Aktan (2016) iş ertelemenin nedenlerini rahatsızlık duygusu, kapalı olumsuzlaştırma, algılanan yetersizlik, zaman yönetimi ve kişilik özellikleri şeklinde

sıralamıştır. Bu araştırmada iş erteleme davranışının öncüllerinden demografik özellikler analiz edilecektir.

3. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER VE İŞ ERTELEME

Literatürde demografik özellikler açısından iş erteleme davranışı arasındaki farklılıkları inceleyen araştırma sonuçları aşağıda özetlenmiştir.

Çakıcı (2003), Lise ve üniversite öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada; öğrenim düzeyi değişkeni açısından akademik erteleme ve genel erteleme arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Üniversite öğrencilerinin lise öğrencilerine göre daha fazla akademik erteleme ve genel erteleme davranışı göstermektedir. Diğer bir değişken olan cinsiyet açısından lise öğrencilerinde akademik ve genel erteleme arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Erkek öğrencilerin akademik ve genel erteleme davranışı kız öğrencilerine göre daha fazla olduğunu saptamıştır. Üniversite öğrencilerinde ise cinsiyet değişkeni açısından akademik erteleme ve genel erteleme arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir.

Gülebağlan (2003), öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmada; cinsiyet değişkeni açısından genel erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur. Diğer yandan yaş değişkeni açısından genel erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. 41-50 yaş arasındaki öğretmenlerin ve 31-40 yaş arasındaki öğretmenlerin genel erteleme davranışları 30 yaşın altındaki öğretmenlerden daha düşük olduğunu belirlemiştir. Benzer şekilde öğretmenlerin mesleki yeterlilik algıları değişkenine göre genel erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Yüksek düzeyde mesleki yeterlilik algısına sahip öğretmenlerin ve orta düzeyde mesleki yeterlilik algısına sahip öğretmenlerin genel erteleme davranışı, düşük düzeyde mesleki yeterlilik algısına sahip öğretmenlerden daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Aynı şekilde öğretmenlerin mesleki deneyimleri değişkenine göre de genel erteleme arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirlemiştir. 18 ve üstü mesleki deneyime sahip olan öğretmenlerin, 12-17 yıl arasında mesleki deneyimi olan öğretmenlerin ve 6-11 yıl arasında mesleki deneyime sahip olan öğretmenlerin genel erteleme davranışları 5 yıldan az mesleki deneyimi olan öğretmenlerden daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenlerin Branş değişkeni açısından genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirlemiştir. Sözel dersi, rehber, mesleki ders, sınıf öğretmenlerinin genel erteleme davranışı sayısal öğretmenlerinin genel erteleme davranışından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Aydoğan (2008), üniversite sınavına hazırlan lise son sınıf öğrencileri üzerinde yaptığı bir araştırmada; cinsiyet değişkeni açısından

akademik erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğunu saptamıştır. Erkek öğrencilerin akademik erteleme davranışları kız öğrencilerin akademik erteleme davranışlarından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun aksine öğrenim gördükleri alan değişkeni açısından akademik erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Cömert (2009), okul yöneticileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada; cinsiyet değişkeni açısından ertelemecilik davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Erkek yöneticilerin kadın yöneticilere göre daha fazla ertelemeci davranışı sergilediklerini ortaya koymuştur. Diğer yandan okul yöneticilerinin branş, görev, kıdem, okul türü ve öğrenim düzeyi değişkenleri açısından ertelemecilik davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur.

Çetin (2009), eğitim fakültesi öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada; cinsiyet değişkeni açısından akademik erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha yüksek düzeyde akademik erteleme puanına sahip olduklarını gözlemlemiştir. Benzer şekilde başarı durumu değişkenini açısından akademik erteleme puanını arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Başarı düzeyi çok iyi olan öğrencilerin orta düzeyde başarılı olanlara göre daha düşük erteleme puanına sahip olduklarını gözlemlemiştir. Öğrenim görülen bölüm değişkeni açısından akademik erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Aile ve Tüketici Bilimi Eğitimi bölümü öğrencilerinin Endüstriyel Teknoloji Eğitimi öğrencilerine göre akademik erteleme puanına sahip olduklarını saptamıştır. Akabinde öğrencilerin ikamet durumu değişkeni açısından akademik erteleme puanı arasında anlamlı bir farkın olduğunu tespit etmiştir. Yurtta kalan öğrencilerin evde arkadaşlarıyla ve evde ailesiyle kalanlara göre akademik erteleme puanlarının daha düşük olduğu saptanmıştır. Diğer yandan devam ettikleri sınıf kademesi değişkeni açısından akademik erteleme puanı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yiğit ve Dilmaç (2011), ortaöğretim kurumunda öğrenim gören öğrencilerde yapmış olduğu bir araştırmada; yaş değişkeni açısından akademik erteleme arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. 15 yaşında olan öğrencilerin akademik erteleme puan ortalamaları 18 yaşındaki öğrencilerin puan ortalamalarından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde ortaöğretim kurumu türü değişkeni açısından akademik erteleme arasında anlamlı bir farklılık olduğunu saptamıştır. Genel lisede öğrenim gören öğrencilerin akademik erteleme puan ortalamaları meslek lisesinde öğrenim gören öğrencilerinin akademik erteleme puan ortalamasından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Baba eğitim durumu değişkeni açısından akademik erteleme arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir.

Babaların eğitim durumuna göre ilköğretim mezunu olan babaların akademik erteleme puan ortalamalarının yüksek olduğunu tespit etmiştir. Öte yandan cinsiyet, sınıf ve anne eğitim değişkenleri açısından akademik erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir.

Çelikkaleli ve Akbay (2013), üniversite öğrencileri üzerinde yapmış oldukları araştırmada; cinsiyet değişkeni açısından akademik erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmişlerdir. Erkeklerin kızlardan daha fazla akademik erteleme davranışı sergilediklerini ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde mezun oldukları lise türü değişkeni açısından akademik erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğunu da ortaya koymuşlardır. Anadolu- Fen Lisesinden mezun olan öğrencilerin Genel Liseden mezun olan öğrencilere göre daha fazla akademik erteleme davranışı gösterdikleri gözlemlenmiştir. Bununla birlikte sınıf düzeyi değişkeni açısından akademik erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmişlerdir. İkinci sınıf öğrencilerinin akademik erteleme puanlarının birinci ikinci ve dördüncü sınıf öğrencilerin ortalamasından daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Çelik (2014), üniversite öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada; cinsiyet değişkeni açısından akademik erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Erkeklerin akademik erteleme puanlarının kızların puan ortalamalarından daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Aynı zamanda sınıf düzeyleri değişkeni açısından akademik erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. 3. Sınıfa devam eden öğrencilerin akademik erteleme puanları 2.sınıfa devam eden öğrencilerin puanlarından yüksek olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde akademik başarı puanı değişkenine göre de anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Sonuçlar 4'lük sistemde akademik ortalaması 1.01-2.00 arasında olan öğrencilerin akademik erteleme puanları akademik erteleme ortalaması 2.01-3.00 ve 3.01-4.00 arasında olanlardan; akademik ortalaması 2.01-3.00 arasında olan öğrencilerin akademik erteleme puanları akademik ortalaması 3.01-4.00 arasında olanlardan daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Diğer yandan öğrenim görülen fakülte değişkeni açısından akademik erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir.

Çeri ve diğerleri (2015), üniversite öğrencileri üzerinde yapmış olduğu bir araştırmada; fakülte türü değişkeni açısından akademik erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Farklılık durumları incelendiğinde eğitim ve mühendislik fakültesi öğrencilerin akademik erteleme düzeylerinin fen edebiyat ve güzel sanatlar fakültesinde okuyan öğrencilere göre akademik erteleme düzeylerinin daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Aynı şekilde sınıf düzeyi değişkeni açısından akademik erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

1.sınıf öğrencilerinin sırasıyla dördüncü sınıfa, ikinci sınıfa ve üçüncü sınıfa devam eden öğrencilerin ortalama akademik erteleme puanlarından daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte öğrencilerin genel akademik not ortalamaları değişkeni açısından akademik erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ortaya koymuştur. Öğrencilerin genel not ortalaması arttıkça akademik erteleme düzeylerinin azaldığı saptanmıştır. Öte yandan cinsiyet değişkeni açısından akademik erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamıştır.

Yıldırım (2015), üniversite öğrencileri üzerinde yapmış olduğu bir araştırmada; fakülte değişkeni açısından akademik erteleme arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Eğitim Fakültesi öğrencilerinin Fen Edebiyat, İktisadi ve İdari Bölümler ve İlahiyat Fakültesi öğrencilerine göre daha fazla akademik erteleme yaptıkları gözlenmiştir. Fen Edebiyat Fakültesi öğrencileri, Mühendislik Fakültesi ve Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu öğrencilerine göre daha az akademik erteleme yaparken, İktisadi ve İdari Bilimler ile İlahiyat Fakültesi öğrencileri, Mühendislik, Ziraat Fakülteleri ile Sağlık Meslek Yüksek Okulu ve Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu öğrencilerine göre daha düşük düzeyde akademik erteleme eğilimine sahip oldukları tespit edilmiştir. Diğer yandan cinsiyet, sınıf düzeyi ve akademik başarı değişkenleri açısından akademik erteleme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir.

Arıkan (2016), eğitim fakültesi öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada; cinsiyet ve başarı ortalaması değişkenleri açısından akademik erteleme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Diğer yandan öğrencilerin sınıf düzeyi değişkeni açısından akademik erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Birinci sınıf öğrencilerinin akademik erteleme eğilimlerinin en yüksek olduğu bunu ikinci sınıfların takip ettiği, en düşük akademik erteleme eğiliminin dördüncü sınıf öğrencilerinin olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm değişkeni açısından akademik erteleme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmada okul öncesi öğretmenliği öğrencilerinin en fazla akademik erteleme eğilimine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Aksoy (2017), bir kamu kurumunda yapmış olduğu araştırmada; katılımcıların eğitim düzeyi açısından iş erteleme davranışları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Diğer yandan çalışanların günlük işleri zamanında yapma durumu değişkenine göre iş erteleme davranışları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Günlük işlerini zamanında yapamayanlarının günlük işleri zamanında yaparlara göre daha fazla iş erteleme davranışı gösterdiğini tespit etmiştir. Günlük çalışma saati değişkenine göre iş erteleme davranışı aralarında da anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Çalışma saati arttıkça iş

erteleme davranışının da arttığını ancak on saat ve üstü çalışma saatinde iş erteleme davranışının tekrar azaldığını tespit etmiştir. İş yeri statüsü (memur, yönetici, antrenör), iş yerine ulaşım şekli, kıdem, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre çalışanların iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı da araştırma bulguları arasında yer almaktadır.

Baltacı (2017), okul yöneticileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada; cinsiyet değişkeni açısından genel erteleme davranışına olan eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Genel erteleme eğilimleri erkelerde kadınlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde medeni durum değişkeni açısından da genel erteleme davranışına olan eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Genel erteleme eğiliminin evlilerde, bekârlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte mesleki kıdem değişkeni açısından da genel erteleme davranışına olan eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Mesleki kıdem değişkeninin alt kategorileri incelendiğinde 11 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olanların, 6-10 yıl ve 5 yıl ve altı yıl kıdeme sahip olanlara göre daha az; 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olanların da 5 yıl ve altı kıdeme sahip olanlara göre daha az genel erteleme eğilimi gösterdiklerini tespit etmiştir. Diğer bir değişken olan yaş değişkeni açısından genel erteleme davranışına olan eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. 25 ve altı yaşa sahip katılımcılarının diğer yaş gruplarına göre daha fazla genel erteleme eğilimi gösterdikleri; benzer şekilde 26-35 yaş grubundakilerin de 56 yaş ve üzeri katılımcılarından daha fazla genel erteleme eğilimi davranışına sahip oldukları belirlenmiştir. Buna karşın katılımcıların eğitim durumu ve çalıştıkları okul türü değişkenlerine göre genel erteleme davranışına olan eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir.

Gürültü ve Deniz (2017), farklı okullarda öğrenim gören lise öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmalarında; cinsiyet değişkeni açısından akademik erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık tespit etmişlerdir. Erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha ertelemeci bir davranış sergilediklerini ortaya koymuşlardır. Aynı zamanda okul türü değişkenine göre akademik erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Anadolu lisesinde okuyan öğrencilerin, diğer okullarda okuyan öğrencilere göre daha fazla akademik erteleme davranışı gösterdiğini saptamıştır. Diğer değişken olan sınıf düzeyi değişkeni açısından akademik erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. 12. Sınıf öğrencilerinin akademik erteleme davranışının en yüksek olduğunu bunu 11. Ve 10. Sınıfların takip ettiğini en düşük akademik erteleme davranışının 9.sınıflarda olduğu tespit edilmiştir.

Şirin ve Duman (2018), Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada; erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre hem akademik erteleme hem de genel erteleme ortalamalarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma yöntemi başlığı altında anket formunun oluşturulması, örneklem ve veri analiz yöntemleri ele alınmaktadır.

4.1. Anket Formunun Oluşturulması

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, iş deneyimi ve çalışmakta olduğu konum gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde çalışanların iş erteleme düzeylerini belirlemek amacıyla tek boyut ve 16 ifadeden oluşan Tuckman (1991) ölçeğini kullanılmıştır. 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=*Kesinlikle Katılmıyorum*, 2=*Katılmıyorum*, 3=*Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum*, 4=*Katılıyorum*, 5=*Kesinlikle Katılıyorum*). Cronbach Alpha Katsayısı, 0.785'dir.

4.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın bağımsız değişkeni demografik özellikler, bağımlı değişkeni ise iş ertelemesidir. Araştırmanın amacı doğrultusunda literatürdeki araştırma sonuçlarından hareketle (Çakıcı, 2003; Gülebağlan, 2003; Aydoğan, 2008; Cömert, 2009; Çetin, 2009; Yiğit ve Dilmaç, 2011; Çelikkaleli ve Akbay, 2013; Çelik, 2014; Çeri ve Diğerleri, 2015; Yıldırım, 2015; Arıkan, 2016; Aksoy, 2017; Baltacı, 2017; Gürültü ve Deniz, 2017; Şirin ve Duman, 2018) aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H1: Cinsiyet değişkeni açısından çalışanların iş erteleme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Medeni durum değişkeni açısından çalışanların iş erteleme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3: Yaş değişkeni açısından çalışanların iş erteleme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H4: Eğitim durumu değişkeni açısından çalışanların iş erteleme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H5: İş deneyimi değişkeni açısından çalışanların iş erteleme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6: Çalışılan konum değişkeni açısından çalışanların iş erteleme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

4.3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örneklemini Nevşehir il ve ilçelerinde çalışan banka çalışanları oluşturmaktadır. Nevşehir il ve ilçelerinde toplam 42 adet banka şubesi bulunmaktadır. Anket uygulamasını kabul eden banka şubesinin yöneticileriyle yapılan görüşmeler neticesinde toplam çalışan personel sayısının 280 olduğu tespit edilmiştir. Bundan dolayı anketin uygulanmasında tam sayım yöntemi esas alınmıştır. Örneklem çerçevesindeki tüm personele anket formu dağıtılmıştır. Geri dönen anket sayısı 218'dir. Değerlendirmeye dâhil edilmeyen anket bulunmamaktadır. Anketlerin geri dönüş oranı % 78'dir. Bu oran bu tür araştırmalar için bilimsel olarak kabul edilebilir bir orandır.

4.4. Verilerin Analizi

Veriler SPSS istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Hipotezleri test etmek amacıyla; öncelikle parametrik mi yoksa parametrik olmayan testlerin kullanılacağına karar vermek için verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov (K-S) testi uygulanmıştır. K-S testi sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1: Kolmogorov-Smirnov Testi Sonucu

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		topişerteleme
N		218
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2,4024
	Std. Deviation	,66647
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,121
	Negative	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z		1,781
Asymp. Sig. (2-tailed)		,004

Tablo 1'de görüldüğü üzere anlamlılık katsayısı $p = 0,004 < 0,05$ olduğundan verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Veriler normal dağılım göstermediğinden bağımsız değişkenler (demografik özellikler) açısından çalışanların iş erteleme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için parametrik olmayan "Mann-Whitney U" ve "Kruskal Wallis" testleri uygulanmıştır.

5. ARAŞTIRMA BULGULARI

5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İlgili Bulgular

Araştırma kapsamında değerlendirilen çalışanların demografik özellikleri Tablo 2' de verilmiştir.

Tablo 2: Anketi Cevaplayan Çalışanların Demografik Özellikleri

Özellikler	f	%	Özellikler	F	%
Cinsiyet			Medeni Durum		
Erkek	154	70,6	Evli	160	73,4
Kadın	64	29,4	Bekâr	58	26,6
Yaş			Eğitim Düzeyi		
25 yaş ve aşağısı	32	14,7	Lise	34	15,6
26-35 yaş arası	105	48,2	Meslek Yüksekokulu	47	21,6
36-45 yaş arası	50	22,9	Fakülte ve Dengi Okul	137	62,8
46 ve üzeri	31	14,2			
İş Deneyimi			Çalışmakta Olduğunuz Konum		
5 yıl ve daha az	91	41,7	Gişe Görevlisi	42	19,3
6-10 yıl	86	39,4	Satış ve Müşteri Temsilcisi	84	38,5
11 yıldan fazla	41	18,8	Servis Yetkilisi	30	13,8
			Operasyon Yetkilisi	31	14,2
			Uzman ve Uzman Yardımcıları	31	14,2

n= 218

Tablo 2'deki çalışanların demografik özellikleri ile ilgili araştırma sonuçları incelendiğinde; katılımcıların %70,6'sının erkek, %29,4'ünün kadın olduğu görülmektedir. Medeni durum açısından bakıldığında %73,4'ünün evli, %26,6'sının bekâr olduğu; yaş aralığı dağılımı açısından incelendiğinde ise; %14,7'inin 25 yaş ve aşağısı, %48,2'inin 26-35 yaş arası, %22,9'unun 36-45 yaş arası, %14,2'sinin ise 46 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür. Anketi cevaplayan çalışanların %15,6'sının lise, %21,6'sının meslek yüksekokulu, %62,8'inin fakülte ve dengi okul eğitimine sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların söz konusu bankalardaki çalışma süreleri açısından değerlendirildiğinde %41,7'sinin 5 yıl ve daha az, %39,4'ünün 6-10 yıl arası, %18,8'inin ise 11 yıldan fazla süre ile çalışıldığı görülmüştür. Araştırmaya katılan çalışanların çalışmakta olduğu konum açısından değerlendirme yapıldığında %19,3'ünün gişe görevlisi, %38,5'inin satış ve müşteri temsilcisi, %13,8'inin servis yetkilisi, %14,2'sinin operasyon yetkilisi, %14,2'sinin uzman ve uzman yardımcısı konumunda çalıştığı görülmüştür.

5.2. Farklılık Analizi Sonuçları

Katılımcıların cinsiyet ve medeni durum bağımsız değişkenleri açısından iş erteleme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ortaya koymak amacıyla Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 3: İş Erteleme Konusundaki Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Sonuçları

İŞ ERTELEME	Mann-Whitney U					
	Cinsiyet	Sıra Numaralı Ortalamaları	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
İş Erteleme	Erkek	109,25	4889,000	16824,000	-0,092	0,927
	Kadın	110,11				

Tablo 3'deki veriler incelendiğinde, cinsiyet değişkeni açısından iş erteleme arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,927 > 0,05$). Bu sonuca göre, H1 desteklenmemiştir.

Tablo 4: İş Erteleme Konusundaki Medeni Durum Değişkenine Göre Mann-Whitney U Sonuçları

İŞ ERTELEME	Mann-Whitney U					
	Medeni Durum	Sıra Numaralı Ortalamaları	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
İş Erteleme	Evli	107,60	4336,000	17216,000	-0,739	0,460
	Bekar	114,74				

Tablo 4'deki veriler incelendiğinde, çalışanların medeni durum değişkeni açısından iş erteleme davranışları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya konulmuştur ($p=0,460 > 0,05$). Bu bulgudan hareketle H2 desteklenmemiştir.

Tablo 5: İş Erteleme Konusundaki Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

İŞ ERTELEME	25 yaş ve aşağısı	26-35 yaş arası	36-45 yaş arası	46 ve üzeri	Kruskal Wallis		
	Sıra Numaraları	Ortalamaları	X ²	s.d	P		
İş Erteleme	114,66	108,58	106,73	111,77	,374	3	0,946

Tablo 5'deki veriler incelendiğinde, çalışanların yaş değişkeni açısından iş erteleme davranışları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya konulmuştur ($p= 0,946 > 0,05$). Bu bulgudan hareketle H3 desteklenmemiştir.

Tablo 6: İş Erteleme Konusundaki Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

İŞ ERTELEME	Lise	Meslek Yüksek Okulu	Fakülte ve Dengi Okul	Kruskal Wallis		
	Sıra Numaraları Ortalamaları			X ²	s.d	P
İş Erteleme	123,41	139,91	95,61	19,251	2	0,000

Tablo 6'daki verilere göre, eğitim düzeyi değişkeni açısından iş erteleme arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. ($p=0,000 < 0,05$). Bu sonuca göre H4 desteklenmiştir. Sıra numaraları ortalamaları incelendiğinde; meslek yüksekokulu mezunlarının en fazla iş erteleme davranışı gösterdiği, ikinci sırada lise mezunları, son sırada ise en düşük ortalama ile fakülte ve dengi okul mezunlarının en az iş erteleme davranışı gösterdikleri araştırma bulgularından anlaşılmaktadır.

Tablo 7: İş Erteleme Konusundaki İş Deneyimi Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

İŞ ERTELEME	5 yıl ve daha az	6-10 yıl	11 yıldan fazla	Kruskal Wallis		
	Sıra Numaraları Ortalamaları			X ²	s.d	P
İş Erteleme	114,21	102,83	113,04	1,600	2	0,449

Tablo 7'deki veriler incelendiğinde, çalışanların iş deneyimi değişkeni açısından iş erteleme davranışları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya konulmuştur ($p=0,449 > 0,05$). Bu bulgudan hareketle H5 desteklenmemiştir.

Tablo 8: İş Erteleme Konusundaki Çalışmakta Olduğu Konum Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sonuçları

İŞ ERTELEME	Gişe görevlisi	Satış ve müşteri temsilcisi	Servis yetkilisi	Operasyon yetkilisi	Uzman ve uzman yardımcısı	Kruskal Wallis Testi		
						X ²	s.d	P
İş Erteleme	116,81	119,00	99,10	83,26	110,16	8,667	4	0,070

Tablo 8’deki verilere göre, çalışılan konum değişkeni açısından iş erteleme arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,070 > 0,05$). Bu sonuca göre H₀ desteklenmemiştir.

6. SONUÇ

Bu çalışmada Nevşehir ilindeki banka çalışanları örnekleminde çalışanların demografi özellikleri açısından iş erteleme davranışları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı anket tekniği ile oluşturulan veri setinden hareketle analiz edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre çalışanların eğitim düzeyleri açısından iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre meslek yüksekokulu mezunlarının en yüksek düzeyde iş erteleme davranışı gösterdikleri buna karşın fakülte ve dengi yüksekokul mezunlarının ise en az düzeyde iş erteleme davranışı gösterdikleri ortaya konulmuştur. Meslek yüksekokulu mezunlarının en yüksek düzeyde iş erteleme davranışı sergilemesi, meslek yüksekokulu mezunlarının gelecekle ilgili bazı kaygılarının olması ve ülkemizdeki ara elemanlarının istihdam olanaklarının çok yüksek olmaması ile açıklanabilir. Literatürde yapılan araştırmalarda; Çakıcı (2003), lise ve üniversite öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada; üniversite öğrencilerinin lise öğrencilerine göre iş erteleme ortalamalarının daha yüksek olduğunu; Cömert (2009), okul yöneticileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada, öğrenim düzeyi açısından iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını; Aksoy (2017), bir kamu kurumunda yapmış olduğu araştırmada, katılımcıların eğitim düzeyi açısından iş erteleme davranışları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ve Baltacı (2017), okul yöneticileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada eğitim düzeyi açısından iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuşlardır. Bu araştırmanın bulguları eğitim düzeyi değişkeni açısından Çakıcı (2003)’nın araştırma bulguları ile kısmen benzerlik gösterirken, Cömert (2009), Aksoy (2017) ve Baltacı (2017) araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir.

Cinsiyet değişkeni açısından banka çalışanlarının iş erteleme davranışları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı araştırma bulguları arasında yer almaktadır. Literatürde, akıcı (2003), lise ve üniversite öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada; lise öğrencileri açısından erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha fazla iş erteleme davranışı gösterdiğini, ancak üniversite öğrencileri açısından iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını; Gülebağlan (2003), öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmada cinsiyet değişkeni açısından iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını; Aydoğan (2008), üniversite sınavına hazırlanan lise son sınıf öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada, erkek öğrencilerin akademik erteleme davranışının kız öğrencilere göre daha fazla olduğunu; Cömert (2009) ve Aksoy (2017) okul yöneticileri üzerinde yapmış oldukları araştırmada, erkek yöneticilerin kadın yöneticilere göre daha fazla iş erteleme davranışı gösterdiğini; etin (2009), eğitim fakültesi öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha fazla akademik erteleme davranışı gösterdiğini; Yiğit ve Dilmaç (2011), ortaöğretim kurumunda öğrenim gören öğrencilerde ve eri ve diğerleri (2015), Yıldırım (2015) ve Arıkan (2016)'ın üniversite öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada, cinsiyet değişkeni açısından akademik erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını; elikkaleli ve Akbay (2013), elik (2014) üniversite öğrencileri üzerinde yapmış oldukları araştırmada, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha fazla akademik erteleme davranışı gösterdiğini, Aksoy (2017), bir kamu kurumunda yapmış olduğu araştırmada, cinsiyet açısından iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını, Gürültü ve Deniz (2017), farklı okullarda öğrenim gören lise öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmalarında, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha ertelemeci bir davranış sergilediklerini; şirin ve Duman (2018), Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada, erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre hem akademik erteleme hem de genel erteleme ortalamalarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu araştırma sonuçları cinsiyet değişkeni açısından akıcı (2003) araştırma sonuçları ile kısmen, Gülebağlan (2003), Yiğit ve Dilmaç (2011), eri ve diğerleri (2015), Yıldırım (2015), Arıkan (2016), Aksoy (2017)'un araştırma bulguları ile benzerlik gösterirken; akıcı (2003) araştırma sonuçları ile kısmen, Aydoğan (2008), Cömert (2009), Aksoy (2017), etin (2009), elikkaleli ve Akbay (2013), elik (2014), Gürültü ve Deniz (2017) ve şirin ve Duman (2018) araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir.

Bu araştırmada medeni durum açısından banka çalışanlarının iş erteleme davranışları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya konulmuştur. Literatürde; Baltacı (2017), okul yöneticileri üzerinde yapmış

olduğu araştırmada, genel erteleme eğiliminin evlilerde, bekarlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu araştırma sonuçları Baltacı (2017) araştırma sonuçlarıyla farklılık göstermektedir.

Yaş değişkeni açısından da iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bu araştırma sonuçları arasında yer almaktadır. Literatürde; Gülebağlan (2003), öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmada, Yiğit ve Dilmaç (2011), ortaöğretim kurumunda öğrenim gören öğrencilerde ve Baltacı (2017), okul yöneticileri üzerinde yapmış oldukları araştırmalarda; yaş değişkeni açısından iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bağlamda bu araştırma sonucu Gülebağlan (2003), Yiğit ve Dilmaç (2011) ve Baltacı (2017) araştırma sonuçlarıyla farklılık göstermektedir.

İş deneyimi açısından banka çalışanlarının iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Gülebağlan (2003), öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmada mesleki deneyim açısından genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırma sonucu iş deneyimi değişkeni açısından Gülebağlan (2003) araştırma sonuçlarıyla farklılık göstermektedir. Bu araştırmanın diğer bir bulgusu ise çalışılan konum açısından banka çalışanlarının iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığıdır.

Bu araştırmanın sonuçlarının literatürdeki araştırma sonuçlarıyla farklılık göstermesi, araştırmaların farklı dönemlerde, farklı sektörlerde ve farklı kültürlerde yapılmış olmasının kaynaklanabilir. Araştırma sonuçlarından hareketle etkinlik ve verimliliğin sağlanabilmesi için yöneticilerin ve çalışanların zaman yönetimi ve farklılıkların yönetimi konusunda eğitimlere tabi tutulması önerilebilir.

Bu araştırma, Nevşehir ilindeki banka çalışanları ile sınırlandırılmıştır. Bu araştırma sonuçları diğer sektörler örneğinde gerçekleştirilecek çalışmalar için yol gösterici bulgular sunabilir. Bu bulguların diğer sektörlerle geçerli olup olmadığı söz konusu sektörlerde yapılacak çalışmalar sonucunda elde edilen bulgularla karşılaştırılması sonucunda görülebilir. Gelecekte bu tür çalışmaların farklı sektörlerde, farklı kültürlerde ve farklı gelişmişlik düzeyine sahip olan ülkelerde yapılması faydalı olabilir. Ayrıca iş erteleme davranışını etkileyen diğer öncüller veya iş erteleme sonuçları araştırma konusu olabilir.

KAYNAKÇA

- Aksu, A. Ira, N., Yalçinkaya, M. ve Yurtaş, A. (2017). Öğretim Elemanlarının İş Erteleme Davranış Düzeyleri ile A-Tipi Kişilik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6 (5), 2446-2458.
- Aksoy, H. (2017). *Kamu Kurumlarında Erteleme Davranışı: Bir Kamu Kurumunda Örnek Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T. C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Arıkan E. H. (2016). *Öğretmen Adaylarının Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri İle Akademik Erteleme Eğilimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Aktan, S. (2016). *Gençlerde Erteleme, Kişilik Özellikleri ve Duygu Düzenleme Güçlükleri Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Aydoğan, D. (2008) *Akademik Erteleme Davranışının Benlik Saygısı, Durumluluk Kaygı ve Öz- Yeterlilik İle Açıklanabilirliği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Balkıs, M. (2007). Öğretmen Adaylarının Davranışlarındaki Erteleme Eğiliminin Karar Verme Stilleri İle İlişkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 21 (1), 67-83.
- Baltacı, A. (2017). Erteleme Davranışı Eğilimi ve Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Okul Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi (UGEAD)*, 3 (1), 56-80.
- Cömert M (2009) *Okul Yöneticilerinin Ertelemecilik Davranışları, İş Yükleri ve Kişilik Özelliklerine İlişkin Algıları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Çakıcı, Ç. D. (2003). *Lise ve Üniversite Öğrencilerinde Genel Erteleme ve Akademik Erteleme Davranışının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çelik, B. Ç. (2014). *Akademik Ertelemenin Bazı Psiko-Sosyal Değişkenlere Göre Açıklanması ve Gerçeklik Terapisine Dayalı Akademik Erteleme ile Başa Çıkma Eğitim Programının Etkiliğinin Sınanması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Çelikkaleli Ö, Akbay, E. S. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Akademik Erteleme Davranışı, Genel Yetkinlik İnancı ve Sorumluluklarının İncelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (2), 237-254.
- Çeri K. B., Çavuşoğlu, C. ve Güral, M. (2015). Üniversite Öğrencilerinin Akademik Erteleme Düzeylerinin İncelenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 34, 385-394.

- Çetin, Ş. (2009). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Akademik Erteleme Davranışlarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 1-7.
- Gülebağlan, C. (2003). *Öğretmenlerin İşleri Son Ana Erteleme Eğilimlerinin, Mesleki Yeterlilik Alguları, Mesleki Deneyimleri ve Branşları Bakımından Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gürtültü E. ve Deniz, L. (2017). Lise Öğrencilerinin Akademik Erteleme Davranışları ve Sosyal Medya Kullanımları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 14 (1), 772-788.
- Karacaoğlu, K. ve Kaplan, A. (2013) İş Erteleme (Procrastination) İle Öncüllerinden Biri Olan Öz Yeterlilik İlişkisi: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma, 21. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Özkan, G, Akdemir, B. (2017). Örgütsel Sinizmin Çalışanlarda Erteleme Davranışına Etkisinde Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Social Sciences Studies Journal*, 3 (8), 387-402.
- Sadykova G. (2016). İş Rolü Belirsizliğinin İşyerindeki Erteleme Alışkanlığı (Prokrastinasyon) Üzerine Etkisi: Hizmet Sektörüne Yönelik Bir Araştırma. Çankırı Karatekin Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 87-112.
- Şirin, E. K, ve Duman, S. (2018). Cinsiyete Göre Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinde Akademik Erteleme Davranışı: Genel Erteleme ve Akademik Özyeterliliğin Rolü. *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 1-10.
- Tuckman, B. W. (1991). The Development and Concurrent Validity of the Procrastination Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 51, 473-480.
- Yıldırım, S. (2015). *Üniversite Öğrencilerinin Akademik Başarı, Akademik Erteleme, Kopya Çekme ve Devamsızlık Durumlarının Yordayıcısı Olarak Sosyal Bağlılık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Yiğit, R. ve Dilmaç, B. (2011). Ortaöğretimde Öğrencilerinin Sahip Oldukları İnsani Değerler İle Akademik Erteleme Davranışlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31, 159-178.

EXTENDED SUMMARY

Purpose

Procrastination refers to postponing or delaying things until tomorrow or later. The antecedents of procrastination in the literature can be listed as avoidance of duty, uncertainty, fear of failure, and low self-esteem (Karacaoğlu and Kaplan, 2013: 339). The aim of the study is to determine whether there is a significant difference among employees' procrastination behavior in terms of demographic characteristics. The sample of the study consists of 218 employees who work in the banks in Nevşehir.

In this study, the independent variable is demographic characteristics, on the other hand the dependent variable is procrastination. Considering the study results, (Çakıcı, 2003; Gülebağlan, 2003; Aydoğan, 2008; Cömert, 2009; Çetin, 2009; Yiğit ve Dilmaç, 2011; Çelikkaleli ve Akbay, 2013; Çelik, 2014; Çeri ve Diğerleri, 2015; Yıldırım, 2015; Arıkan, 2016; Aksoy, 2017; Baltacı, 2017; Gürültü ve Deniz, 2017; Şirin ve Duman, 2018) the hypotheses are as follows:

H1: There is a significant difference between procrastination levels and gender.

H2: There is a significant difference between procrastination levels and marital status.

H3: There is a significant difference between procrastination levels and age.

H4: There is a significant difference between procrastination levels and education level.

H5: There is a significant difference between procrastination levels and work experience.

H6: There is a significant difference between procrastination levels and position.

Methodology

Measures

The survey has been used as a data collection method in the research.

The procrastination scale was developed by Tuckman (1991) and covers unidimensional and 16 items. 5 point likert scale has been used (*1=strongly disagree, 5=strongly agree*). Cronbach's Alpha Coefficient: 0,785. There is no removed proposal as we couldn't find a proposal whose reliability is highly low.

In the second part of survey, there are questions related with demographic characteristics.

Sampling

The sample of the study consists of 218 employees who work in the banks in Nevşehir.

Findings

The demographic characteristics of the employees evaluated in the context of the research are given in Table 1.

Table 1: The Demographic Characteristics of the Employees Participating in the Survey

Characteristics	f	%	Characteristics	f	%
Gender			Marital Status		
Male	154	70,6	Married	160	73,4
Female	64	29,4	Single	58	26,6
Age			Education Level		
25 and younger	32	14,7	High School	34	15,6
26-35 age range	105	48,2	Vocational School	47	21,6
36-45 age range	50	22,9	Bachelor's Degree	137	62,8
46 and more	31	14,2			
Work Experience			Position		
5 years and less	91	41,7	Counter Staff	42	19,3
6-10 years range	86	39,4	Customer Representative	84	38,5
11 years and over	41	18,8	Service Representative	30	13,8
			Operataion Representative	31	14,2
			Expert and Vice Expert	31	14,2

n= 218

The study results covering demographic characteristics of employees are shown in Table 2; 70,6% of the participants are male, 29,4% of the participants are female. In terms of marital status 73,4% are married and 26,6% are single. The age range of the employees are 14,7% are 25 age and younger; 48,2% are in the range of 26-35; 22,9% are in the range of 36-45 and 14,2% are in the range of 46 and more. The education levels of the employees who participated in the survey are stated in the following figures: 15,6% high school, 21,6% vocational school and 62,8% bachelor's degree. When we analyze the work experience of employees; 41,7% 5 years and less, 39,4% 6-10 years and 18,8% 11 years and over. When we analyze the results of the research giving information about the positions of the employees, we observe that 19,3% of the employees are counter staff, 38,5% of the employees are customer representative, 13,8% of the employees are service representative, 14,2% operation representative and 14,2% of the

employees are expert and vice expert. The result of Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) is given in the following table.

Table 2: The Result of Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		topişerteleme
N		218
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2,4024
	Std. Deviation	,66647
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,121
	Negative	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z		1,781
Asymp. Sig. (2-tailed)		,004

As shown in Table 2, since significance coefficient was $p=0,004<0,05$, it was determined that the data did not show normal distribution. Non-parametric "Mann-Whitney U" and "Kruskall Wallis" tests were used because the data did not show normal distribution.

The "Mann-Whitney U" test has been used to reveal if there is a meaningful difference among procrastination in terms of following variables such as gender and marital status.

Table 3: The Results of "Mann-Whitney U" Test in terms of Gender Concerning the Procrastination

Procrastination	Mann-Whitney U					
	Gender	Mean Rank	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
Procrastination	Male	109,25	4889,000	16824,000	-0,092	0,927
	Female	110,11				

As it is seen in Table 3, there is no statistically significant difference among procrastination levels in terms of gender ($p=0,927>0,05$). According to the result, H1 was not supported.

Table 4: The Results of “Mann-Whitney U” Test in terms of Marital Status Concerning the Procrastination

Procrastination	Mann-Whitney U					
	Marital Status	Mean Rank	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
Procrastination	Married	107,60	4336,000	17216,000	-0,739	0,460
	Single	114,74				

As it is seen in Table 4, there is no statistically significant difference among procrastination levels in terms of marital status ($p=0,460>0,05$). According to the result, H2 was not supported.

The “Kruskal Wallis” test has been used to reveal if there is a meaningful difference among procrastination in terms of following variables such as age, education level, position and work experience.

Table 5: The Results of “Kruskal Wallis” Test in terms of Age Concerning the Procrastination

Procrastination	25 and younger	26-35 age range	36-45 age range	46 and over	Kruskal Wallis		
	Mean Rank				X ²	d.f	P
Procrastination	114,66	108,58	106,73	111,77	0,374	3	0,946

As shown in Table 5, there is no statistically significant difference among procrastination levels in terms of gender ($p=0,946>0,05$). According to the result, H3 was not supported.

Table 6: The Results of “Kruskal Wallis” Test in terms of Education Level Concerning the Procrastination

Procrastination	High School	Vocational School	Bachelor’s Degree	Kruskal Wallis		
	Mean Rank			X ²	d. f.	P
Procrastination	123,41	139,91	95,61	19,251	2	0,000

According to Table 6, there is a significant difference between level of education and procrastination ($p=0,000<0,05$). According to this result, H4 was supported. Considering mean ranks; vocational school graduates showed highest procrastination. High school graduates and bachelor's degree follow vocational school graduates.

Table 7: The Results of “Kruskal Wallis” Test in terms of Work Experience Concerning the Procrastination

Procrastination	5 years and less	6-10 years range	11 years and more	Kruskal Wallis		
	Mean Rank			X ²	d. f.	P
Procrastination	114,21	102,83	113,04	1,600	2	0,449

As it is seen in Table 7, there is no statistically significant difference among procrastination levels in terms of work experience ($p=0,449 > 0,05$). According to the result, H5 was not supported.

Table 8: The Results of “Kruskal Wallis” Test in terms of Position Concerning the Procrastination

Procrastination	Counter Staff	Customer Representative	Service Representative	Operation Representative	Expert and Vice Expert	Kruskal Wallis		
	Mean Rank					X ²	d. f.	P
Procrastination	116,81	119,00	99,10	83,26	110,16	8,667	4	0,070

As it is seen in Table 8, there is no statistically significant difference among procrastination levels in terms of position ($p=0,070 > 0,05$). According to the result, H6 was not supported.

In this study, the differences among the levels of the procrastination in terms of demographic characteristics of banks employees in Nevsehir are analyzed by means of the survey method composed data. According to the research findings, there is a significant difference among employees' procrastination behavior in terms of education level. However, there is no significant difference among employees' procrastination behavior in terms of gender, marital status, age, work experience and position.