



İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ

ANADOLU BİL

MESLEK YÜKSEKOKULU DERGİSİ

İSTANBUL AYDIN UNIVERSITY

**JOURNAL OF ANADOLU BİL VOCATIONAL
SCHOOL OF HIGHER EDUCATION**

Yıl/Year: 14 Temmuz - Ağustos - Eylül 2019 / July - August - September 2019 - **Sayı/Number:** 55
ISSN 1306 - 3375

KÜNYE IDENTITY

Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi üç ayda bir yayımlanır. Bu dergide yayımlanan makalelerin telif hakları Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu'na aittir. Bu yayımla ilgili olarak Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndan doğan her türlü hak saklıdır. Tanıtım için yapılacak alıntılar dışında Yüksekokulun izni olmadan çoğaltılamaz. Bu dergide yayımlanan makalelerdeki görüşler yazarlarına aittir. Yüksekokul bu görüşler nedeniyle herhangi bir sorumluluk kabul etmez. / Anadolu Bil Vocational School Journal is published quarterly. The copyrights of all articles published in this journal belongs to Anatolian Vocational School of Higher Education. All rights are reserved under all kinds of Intellectual Property Law in relation to this publication. Without our prior written permission excerpts except for promotional purposes may not be reproduced. The opinions expressed in the articles published in this journal are those of the authors alone. The School does not accept any liability due to these opinions or for any inaccurate, unreliable, untimely or incomplete information contained therein, or for any reliance placed upon it.

ONURSAL BAŞKAN

Doç. Dr. Mustafa AYDIN

İAÜ ADINA İMTİYAZ SAHİBİ

Prof. Dr. Yedigâr İZMİRLİ

EDİTÖR

Prof. Dr. Candan VARLIK

EDİTÖR YARDIMCISI

Dr. Öğr. Üyesi Ayla ÜNVER ALÇAY, Öğr. Gör. Seçil BİLGİÇ

EDİTÖR KURULU

Prof. Dr. Yedigâr İZMİRLİ, Dr. H. Fatih AYDIN, Prof. Dr. Hasan SAYGIN, Prof. Dr. Fevzi Rifat ORTAÇ,
Prof. Dr. İbrahim Hakkı AYDIN, Prof. Dr. Mustafa ÇIKRIKÇI, Prof. Dr. Kamil BOSTAN,
Prof. Dr. Selami GÖZENÇ, Prof. Dr. Necla ARAN, Dr. Öğr. Üyesi Güven ÖZDEMİR,
Dr. Öğr. Üyesi Faris KOCAMAN, Öğr. Gör. Özgül YAMAN

KAPAK TASARIM

Öğr. Gör. Sevgi YILMAZ

AKADEMİK ÇALIŞMALAR KOORDİNASYON OFİSİ

İDARİ KOORDİNATÖR

Gamze AYDIN

TÜRKÇE REDAKSİYON

Şahin BÜYÜKER

İNGİLİZCE REDAKSİYON

Seçil DURNA

GRAFİK TASARIM

Elif HAMAMCI

BASKI

Renk Matbaası Basım ve Ambalaj San. Tic. A.Ş. Ziya Gökalp Mah. Süleyman Demirel Bulvarı
İş Modern D Blok No:27D D:D8 34104 Başakşehir / İstanbul

EBSCO Tarafından Uluslararası Taranmaktadır.

Yazışma Adresi: Beşyol Mahallesi İnönü Cad. No: 38 Küçükçekmece, İSTANBUL **Tel:** 444 1 428 **Faks:** 0 212 425 57 59 **www.aydin.edu.tr**

Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi özgün bilimsel araştırmalar ile uygulama çalışmalarına yer veren ve bu niteliği ile hem araştırmacılara hem de uygulamadaki akademisyenlere seslenmeyi amaçlayan hakemli bir dergidir. / Journal of Anadolu Bil Vocational School of Higher Education is a double-blind peer-reviewed journal which provides a platform for publication of original scientific research and applied practice studies. Positioned as a vehicle for academics and practitioners to share field research, the journal aims to appeal to both researchers and academicians.

Hakem Kurulu

Prof. Dr. M. Salih ÇELİKKALE İstanbul Aydın Üniversitesi

Prof. Dr. M. Mustafa ÇIKRIKÇI İstanbul Aydın Üniversitesi

Prof. Dr. İsmail Hakkı AYDIN İstanbul Aydın Üniversitesi

Prof. Dr. Selami GÖZENÇ İstanbul Aydın Üniversitesi

Prof. Dr. Kamil BOSTAN İstanbul Aydın Üniversitesi

Prof. Dr. Osman Nuri UÇAN Altınbaş Üniversitesi

Prof. Dr. Hülya YENGİN İstanbul Aydın Üniversitesi

Prof. Dr. Necla ARAN İstanbul Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. M. Nafiz DURU İstanbul Aydın Üniversitesi

Prof. Dr. Özkan ÖZDEN İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr. Taçnur BAYGAR Muğla Üniversitesi

Prof. Dr. Yaşar ONAY Haliç Üniversitesi

Prof. Dr. Ali AYDIN İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr. Serkan İKİZ İstanbul Üniversitesi

Doç. Dr. Kamil METİNER İstanbul Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Güven ÖZDEMİR İstanbul Aydın Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ayla ÜNVER ALÇAY İstanbul Aydın Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ercan ÖGE İstanbul Aydın Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Nurhan TALEBİ İstanbul Aydın Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ferhat ÇAĞILTAY İstanbul Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Mete Karadağ İstanbul Aydın Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Kenan SİVRİKAYA İstanbul Aydın Üniversitesi

İçindekiler - Contents

Örgüt kültürü bağlamında küçük girişimcileri motive etmede başarı öykülerinin rolü

The role of success stories in motivating microentrepreneurs in the context of organizational culture

Nuri AVCI 157

Safranbolu evi dış duvar çeşitlerinin ısı geçirgenlik katsayılarının analizi

Analysis of heat transfer coefficient of Safranbolu house exterior wall types

Abdurrahman PEHLİVAN, Fatma SEDES 181

Sosyal hizmetler çalışanlarında iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi

Social services among Job satisfaction on organizational commitment effect and a research on municipal workers

Abdiqani Ali HİRSİ, Murat Adil SALEPÇİOĞLU 195

Asimetrik bilgi: Finansal piyasalardan sonra siyaset ve bürokraside durumu, sakıncaları ve tedbirler

Asymmetric information: its situation in politics and bureaucracy after financial markets, inconveniences and countermeasures

İbrahim YILDIRIM 217

Bankacılık sektöründe kariyer yönetimi

Career management in the banking sector

Muzaffer VURAL, Neşe SAĞLAM 231

Örgüt kültürü bağlamında küçük girişimcileri motive etmede başarı öykülerinin rolü

Nuri AVCI¹

Geliş tarihi / Received: 01.06.2019

Düzeltilerek geliş tarihi / Received in revised form: 10.06.2019

Kabul tarihi / Acceptance: 19.06.2019

Öz

Reel ekonomide, emek yoğun sektörlerden sermaye yoğun sektörlerle doğru yönelişle birlikte kamunun ve özel sektörün artan nüfusun gereksinimlerini karşılayabilecek istihdamı yaratma olanağının gittikçe azaldığı görülmektedir. Büyük işletmelerin tekelci kârlarını koruma ve sürdürme kaygıları onları risk üstlenmeden kaçınma eğilimine yöneltmektedir. Yeni girişimler ve mevcut girişimlerini büyüme konularında aşırı ihtiyatlı bir tutuma itmektedir. Tasarruf eğiliminin düşük olması, özellikle ekonominin olmazsa olmazı enerjide dışa bağımlılık ve düşük ve orta teknoloji tuzağı içindeki bir ekonominin mevcut yapı içinde refah artırıcı yönde ani bir sıçramayı gerçekleştirmesi olası görülmemektedir. Bu nedenle bir yandan geleneksel küçük girişimciliği teşvik ederken diğer yandan yeni nesil startup girişimlerin Endüstri 4.0 Devriminde, ülkelere ve sektörlerle rekabet üstünlüğü sağlayacak bir ekonomik aktör olması beklendiğinden önceliklenmesi gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı; örgüt kültürü bağlamında küçük girişimcileri motive etmede başarı öykülerinin rolünü incelemektir. Araştırmada 10 ifadeden oluşan, Başarı Öyküsü Boyutlu Kültür Algısı Ölçeği ile 28 ifadeden oluşan Küçük Girişimci Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır. Alan araştırması için geliştirilen anket formu, İstanbul ili Küçükyaılı semtinde faaliyette bulunan 80 esnafa yüz yüze uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre başarı öyküsü boyutlu kültür algısı yüksek düzeyde olumlu olan katılımcıların küçük girişimci motivasyonları da yüksek düzeydedir. Bağımsızlık ve başarı odaklı motivasyon puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Küçük girişimci, motivasyon, başarı öyküsü

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Nişantaşı Üniversitesi UBYO Lojistik Bölümü 05337364406
nuri.avci@nisantasi.edu.tr

The role of success stories in motivating microentrepreneurs in the context of organizational culture

Abstract

In the real economy, it is seen that the possibility of creating employment which can meet the needs of the public and the private sector's increasing population gradually decreases with the direction of labor intensive technologies to capital intensive sectors. The concerns of large enterprises for protecting and maintaining monopoly profits tend to avoid them without taking risks. It is pushing for a more cautious attitude towards new initiatives and enlargement of existing initiatives. It is unlikely that an economy with a low tendency to save, an external dependency on energy, and an economy in a low and medium technology trap will be able to achieve a sudden increase in prosperity in the existing structure, especially in the economy. Therefore, while encouraging traditional small entrepreneurship, new generation Startup initiatives should be prioritized in the Industry 4.0 Revolution, as it is expected to be an economic actor that will provide competitive advantage to countries and sectors. The aim of this study is to examine the role of success stories in motivating small entrepreneurs in the context of organizational culture. In the study, Small Entrepreneur Motivation Scale which consists of 10 expressions, consisting of 28 expressions with Success Story Dimensional Culture Perception Scale was used. The questionnaire developed for field research was applied face to face to 80 tradesmen in the Küçükyalı district of İstanbul. According to the research findings; small entrepreneurial motivations of the participants with high success rate and positive culture were also high. It was determined that there was a significant difference between independence and achievement motivated scores according to age groups.

Keywords: *Microentrepreneur, motivation, success story*

Giriş

Girişimcilik konusu literatürde; inovatif girişimcilik, yeni nesil girişimcilik, üniversite girişimciliği, startup girişimcilik (Aalerud,2004: 23) gibi farklı adlandırmalar altında Endüstri 4.0 Devrimi sürecinde yeniden popülerlik kazanmıştır. Bunda yeni girişimcilik tanımlamasının esnaf, zanaatkâr gibi geleneksel küçük girişimci tanımlarından ayrıştığı noktaların etkisi olduğu düşünülmektedir. Bu noktalar; diğer girişimlerden daha çok meydan okuma içermesi, mevcut olan bir yatırımın yenilenmesi, kapasite artırımı, ürün

çeşitlendirmesi için eklentiler ya da mevcut teknolojileri kullanan yeni bir yatırım yapılmasından öte içeriklere sahip olmasıdır (Küçükaltan, 2009).

Bu yeni tür girişimciliğin bazı özellikleri, onları girişimler arasında biricik kılmaktadır. Az bulunurlukları, taklit ve ikame güçlükleri, pazardaki gerek tutundurma ve gerekse ürün yaşam çevrimlerindeki farklılaşma, dikkatleri bu tip girişimler üzerinde toplamaktadır (Ries, 2011: 3-4). Tarafımızca, “startup” teriminin dilimizde en doğru betimlemesinin “sıfırdan yatırım ya da girişim” olacağı düşünülmektedir.

Bu yeni tür girişimcilik az bulunurlukları, “bebe endüstri” tezine (Kıbrıçoğlu, 1996) açık bir meydan okumanın yanında, mevcut sektörlerde var olan bir niş alanın keşfinin sağlayacağı kısa dönemli kârlılıkların dışında, teknolojinin sınırlılıklarını zorlayarak, bireysel ve kurumsal tüketicilerde yeni ihtiyaç alanları yaratmaya yönelik ürün ve hizmet sağlama amaçlıdır. Bu yönüyle yetenek avcılığını, pazar starlığını ve rekabetsizliği önceliklemektedir. Ancak bünyesinde birçok belirsizlik, risk, kırılganlık ve kaotik içerikleri de taşıdığı söylenebilir.

Başlangıçta alan çalışması; Yıldız Üniversitesi Teknoparkı, İTÜ Arı Teknokent, Gebze Teknoloji Bölgesi ve Sakarya Üniversitesi Teknoparkında faaliyette bulunan firma ve kuluçka merkezlerinde yürütülmek üzere planlanmış, ancak yeterli katılımcı dönüşü sağlanamamıştır. Yeni tip girişimcilik ile geleneksel girişimciliğin ortak özelliklerinden yola çıkılarak çalışmanın geleneksel küçük girişimlerde de benzer sonuçlar elde edilebileceği öngörülerek bir semt esnafına uygulanmıştır. Alanda öncül olma iddiasında bulunan bu çalışmada, yeni tip girişimci dostu kültür tipolojilerine dikkat çekilirken, örgüt kültürünün geçmişten geleceğe taşınan artefaktlarından biri olan başarı öykülerinin geleneksel küçük girişimcilerin ruhlarında izlerine rastlanması umulmaktadır.

Kavramsal çerçeve

Örgüt kültürü

Schein’e göre (1991) kurum kültürü, kurum çalışanlarınca paylaşılan artefaktlar, değerler ve varsayımlardır.

Artefaktlar; doğruluğu temel kabul gören ve test edilmesine gerek görülmeyen doğruların görülebilen, gözlenebilen, işitilebilen davranışsal

yansımalarıdır (Schein, 1996). Yazılı ya da sözlü sanat eserleri, mitler, efsaneler, masal, destan, öykü, sembol, giyim tarzları vb. artifakt tanımına girmektedir (Clement, 1994).

Değerler, kurum üyelerine ortak bir yön duygusu veren ve onların günlük tutum ve davranışlarına kılavuzluk eden ölçülerdir. Kurumsal değerlere örnek olarak; çalışkanlık, başarı, sorumluluk, eşitlik, bağımsızlık, güven, bağlılık, saygı, itaat, hoşgörü, dürüstlük, kurallar, değer cümleleri, etik kodlar vb. verilebilir (Deal ve Kennedy, 1982).

Varsayımlar, kurum üyelerinin bilinçaltında yaşayan, anlaşılması ya da gözlenmesi güç olan faraziyelerdir. Bir grubun üyelerine çeşitli durum ve ilişkileri algılama, hissetme, değerlendirme ve yargılamada temel algı dayanağı ve referans çerçevesi oluşturur (Clement, 1994).

Başarı öyküleri

Bir artifakt olan başarı öyküsü, örgüt kültürünün taşıyıcıları arasında önemli bir yere sahiptir. Yönetici ve çalışanlar için etkili bir güdüleme aracıdır. Hikâyeler, çalışanların geçmiş çalışma hayatı tecrübelerinden esinlenerek oluşturulan, gelecek çalışmalar için yol gösterici ve ders verici sözlü ya da yazılı anlatımlardır. Coles (1989), öyküleri bir başkasının yaşamına girebilme olarak vurgulamaktadır. Öyküler yardımıyla kültürel engellerin içine girebilir, insan eğilimlerini ve eylemleri anlaşılabilir. Öyküler, anlatım yöntemi kullanılarak gerçek yaşamdaki deneyimlerin paylaşılmasıdır. Hikâyeler, aynı zamanda bilginin sembolik sunumuna yardımcı olarak uygulama sürecindeki eylemlere yol gösterir. Geleceğin liderlerinin, girişimcilerinin yetiştirilmesinde, öykülerden bir eğitim materyali olarak yararlanılabilir. Bire bir yaşanmış öykülerin olduğu gibi eğitim materyali olarak sunulması, faydadan çok kurum için sakıncalı sonuçlarda doğurabilir. Bu durum daha ziyade kulaktan kulağa kurum içinde yayılan sözlü öyküler için geçerli olmaktadır. Vaka çalışmalarında olduğu gibi, öykülerin kurgusal düzenlemelerinin yapılması gerekmektedir. Ancak kurgusal anlatımlarda abartılardan ve yapaylıktan mümkün olduğunca uzak durulması gerekmektedir.

Kurumda farklı problem alanlarında hikâyeler ortaya çıksa da bu çalışmanın odağı başarı öyküleridir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, öykülerin hedef odaklı kurgu olarak yönetimce bir profesyonele

hazırlanması ya da bir şehir efsanesi ya da bir başarı öyküsü olarak doğaçlama ortaya çıkmasıdır. Bu çalışmada, kendiliğinden ortaya çıkan başarı öyküleri ölçümlemeye dâhil edilecektir. Örgütsel öykülerin incelenmesinde üç yaklaşım kullanılmaktadır. Bunlar; sosyal yapısalcı yaklaşım, örgütsel sembolizm yaklaşımı ve eleştirel kuram yaklaşımıdır (Çelik, 2004).

Sosyal yapısalcı yaklaşıma göre; sosyal yapı gerçeğinden hareketle, yeni bir şeyin mevcut yapı gerçeği ile bütünleştirilerek meşrulaştırılması gerekir. Meşrulaştırma sürecinde, sosyal yapının ana unsurları çalışanlarca onaylanarak geleneklerin kurumsallaştırılması yoluyla mevcut örgüt yapısı açıklanmaya çalışılır (Boyce, 1999). Sosyal yapı ile öyküler arasında derin bir ilişki vardır: Yeni üyelerin sosyalleşmesi ve kurumla bütünleşmesi; çalışanların çevreye uyum sağlaması; sosyal denetim aracı olması ve çalışanların duygusal gelişimine olumlu katkı sağlaması; öykülerin çalışanlar üzerindeki yapıcı rolüne işaret etmektedir (Çelik, 2004).

Örgütsel sembolizm yaklaşımı, örgüt kültürünün bütün artefaktlarını kapsar. Örgüt kültürünün ürettiği bir kavram olarak örgütsel sembolizm, sembollerle betimlenen konuların tartışılması, yorumlanması yoluyla konulara açıklık getirilmesi işlevlerini görür. Örgütsel sembolizme en anlamlı örnek metaforlardır (Çelik, 2004).

Eleştirel Kurama göre; çağdaş yönetim anlayışı, çalışanın örgüte yabancılaşmasına karşı, öykülere yeni ve farklı anlamlar yükleyerek kurum kültürünün gelişmesine ve sürdürülmesine yardımcı olmaktadır. Çoğu başarı hikâyelerinde abartıya kaçılarak, mevcut statükoyu sağlama amaçlı, öykülerin çalışanların üzerinde etkin bir propaganda aracı olarak kullanılmasına da sıkça rastlanılmaktadır. Bu haliyle öyküler birer şehir efsanesinden öte bir anlam taşımazlar (Çelik, 2004).

Başarı öykülerini Franey (2002), “akıllı öyküler” olarak nitelendirmektedir. Başarı öyküleri, örgütlerde ve girişimcilerde stratejik bakış açısının gelişmesine yardımcı olma ve örgütsel gelişim çalışmalarında, girişimcileri eyleme geçirmede bir güdüleyici işlevi görebilecektir. Başarı öyküsüne konu olan kahramanları kendisine rol model alan girişimcinin yaşam felsefesi ve paradigmaları radikal biçimde değişebilecektir. Startup oluşumların gelişim evrelerinde, özellikle niyetlenmiş strateji (Prahalad

ve Hamel, 1990) oluşturma aşamasında, olası başarısız girişimlerin ruhsal kırılmalarını önlemede, etkili bir düşünme biçimi olarak her gün taze bir başlangıç yapmak için gerekli güdüyü sağlamada başarı öykülerinin rolünü önemsemek gerekir. Ayrıca Toplam Kalite Yönetiminde problem çözüm takımlarına önemli bir bilgi kaynağı sağlaması ve çalışanların karar verme kapasitelerine geliştirmede ve öğrenen organizasyon yaratmada yararlı bir araç olarak kullanılabilir.

Küçük girişimci motivasyonu

Küçük girişimcilik; inovatif girişimcilik, yeni nesil girişimcilik, üniversite girişimciliği, startup girişimcilik gibi yeni girişimcilik türü (Aalerud, 2004: 23) ve esnaf ve zanaatkar gibi geleneksel girişimden oluşmaktadır.

Startupler sıfırdan yatırımı ve yenilikçi bir ürün ya da hizmeti yaşama geçirmeyi amaçlayan, silikon vadileri, teknoloji bölgeleri, teknoparklar, teknokentler ve kuluçka merkezleri gibi farklı isimler altında faaliyet gösteren, inovatif teknolojik altyapı oluşumlarının sağladığı olanaklardan, kültür ve iklimden beslenen yeni nesil bir girişimcilik türüne işaret etmektedir. Esas sermayesi, insan aklının ürettiği entelektüel sermaye ve yetenek yönetimi olan bu girişim türü, klasik girişimlerden hem içerik yönünden ve hem de felsefi temelde ayrılmaktadır. Startup girişimlerin diğerlerinden temel farkları şunlardır (Ries, 2011):

Girişimci sermayedar ayrımı, girişimci ile sermayedar farklı kişiler olabilir.

- Başlangıç yatırımı konumundadır.
- Startupa konu olan ürün ve hizmet pazarda rakipsizdir.
- Genellikle ürün hayat seyri farklılaşır.
- Startup ürünün talep edeni belli olmadığı gibi mevcut tüketici ihtiyaçlarına da seslenmez.
- Pazarda tutundurma için talep yaratılması gerekir.
- Startupler pazara yıldız olarak girmedikleri takdirde, yaşama şansı bulamazlar.
- Öngörülemeyen yüksek yatırım riski taşırlar.
- Startupler uygun yatırım iklimi ve inovatif kültüre ihtiyaç duyarlar.
- Pazarda tutuncaya kadar pozitif ayrımcılığa ihtiyaç duyarlar.
- Starupler, girişimin tüm riskini üstlenen bir tür vahşi Batının maden arayıcılarıdır.

Geleneksel girişimcilik ise yenilikçilikten ziyade çok sayıda benzer ürün ya da hizmetin var olduğu bir pazara faaliyette bulunmakla ilgili bir durumdur. Her iki girişimcilik türünün ortak özelliği, her ikisinde de girişimcinin üstlendiği risktir. Geleneksel girişimcilikte mevcut bir işi sürdürme ya da sıfırdan pazara girme söz konusudur. Büyük ölçekli başlangıç sermayesi gerektirmez. Finansman araçları yaygındır (Schaper, 2002).

Bu çalışmada, küçük girişimci motivasyonu alt boyutu olarak yaşam tarzı odaklı, para ve büyüme odaklı, aile odaklı ve prestij kazanma odaklı (Norman ve Zimmer,1996; Getz ve Petersen, 2005) motivasyon boyutları ile “bağımsızlık-başarı” (Carland ve ark. 1984; Levenhagen ve Thomas, 1990; Bajaro, 1981; Macke ve Kayne, 2001) boyutu yeniden gruplandırılarak kullanılacaktır. Bunlar; “Aile-Yaşam Tarzı Odaklı Motivasyon”, “Bağımsızlık-Başarı Odaklı Motivasyon”, “Prestij-Statü Odaklı Motivasyon” ve “Para-Büyüme Odaklı Motivasyon” boyutlarıdır.

“Aile-Yaşam Tarzı Odaklı Motivasyon”, daha çok küçük aile işletmeleri için geçerli olmaktadır. Hofstede (1983)’in kültür boyutunda “belirsizlikten kaçınma”, “kısa vadeli yönelimli” ve kolektif kültürler için bu tür motivasyon odağı uygun olmaktadır. Cameron ve Quinn (2006)’in klan kültürü yaşam tarzını önceliklediğinden ve hiyerarşi kültürleri ise aşırı kontrolün çalışanlara güvensizlik kaynaklı olduğu düşünüldüğünden bu tür motivasyon odağına sahiptirler. Aile yaşam tarzı odağında, parasal odak ikinci planda kalmaktadır.

Yaratıcılığı ve yenilikçiliği öncelikleyen adhokrasi kültüründe, girişimcinin bağımsızlığı öncelikli bir konu olduğundan “Bağımsızlık-Başarı Odaklı Motivasyon” geçerli olmaktadır. Bir amirin emrinde çalışmak, birinden emir almak bu lider karakterli kişiler için “küçük olsun ama benim olsun” mantığı geçerli olduğundan, olası değildir. Hiyerarşik kültürlü yapılar için bu motivasyon odağı uygun değildir. Hofstede’nin “belirsizlikten kaçınma”nın düşük olduğu kültürde yetişen girişimciler için bu odak uygun düşmektedir. Başarı yönüyle ise start-uplar için “kendini tanımlama” gereksinimi maddi ödüllerden ziyade manevi ödülleri öne çıkarmakta, uzun dönemli yönelime sahip olma özellikleri ise stratejik başarı odağına işaret etmektedir (Jones, vd., 2005: 364)

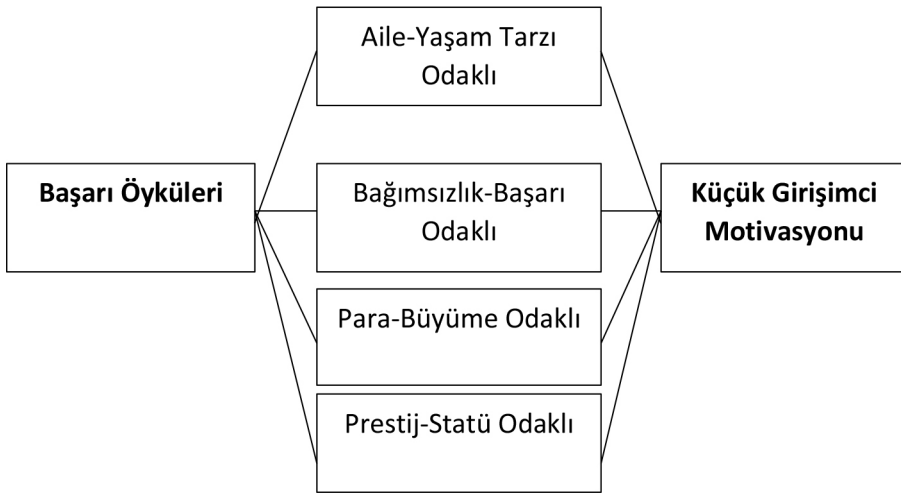
Güç aralığının yüksek olduğu kültürlerde prestij ve sosyal statü kazanma başlı başına bir amaç olarak ortaya çıkmakta olduğu için “Prestij-Statü Odaklı Motivasyon” daha çok geçerli olmaktadır. Klan kültüründe de aile içindeki statü, özel bir itibar anlamına gelmektedir. Toplumsal statü kazanmaktan, makam, mevki, konum, pozisyon sahibi olmak anlaşılmalıdır. Toplumsal prestij, bireyin sahip olduğu statülerle ilgilidir (Hostede, 1983).

Kâr amacı gütmeyen, sosyal sorumluluk ve faydayı öncelikleyen sivil toplum kuruluşları gibi işletmelerde bulunmasına rağmen, geleneksel işletme yazınına göre, girişimcinin esas amacı kâr maksimizasyonudur. Bu da doğal olarak her girişimcinin “Para-Büyüme Odaklı Motivasyon” sahibi olmasını gerektirir.

Yöntem

Çalışmada, görgül araştırma yöntemlerinden yüz yüze anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ili Maltepe ilçesi Küçükyalı semtinde faaliyette bulunan 200 geleneksel küçük girişimci esnaf ve zanaatkâr oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, tesadüfi örnekleme yoluyla yüz yüze görüşmeyi kabul eden 80 esnaf ve zanaatkâr oluşturmaktadır

Literatür taraması ile edinilen kanaatler doğrultusunda geliştirilen araştırma modeli şekil-1’dedir.



Şekil 1: Araştırma modeli

Araştırmanın hipotezleri aşağıdadır:

H-1: Başarı öykülerinin küçük girişimcilerin “Aile-Yaşam Tarzı Odaklı” motivasyonu ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi vardır.

H-2: Başarı öykülerinin küçük girişimcilerin “Bağımsızlık-Başarı Odaklı” motivasyonu ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi vardır.

H-3: Başarı öykülerinin küçük girişimcilerin “Para-Büyüme Odaklı” motivasyonu ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi vardır.

H-4: Başarı öykülerinin küçük girişimcilerin “Prestij-Statü Odaklı ” motivasyonu ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi vardır.

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak; 10 ifadeli Başarı Öyküsü Boyutlu Kültür Algısı Ölçeği ile “Aile-Yaşam Tarzı Odaklı Motivasyon”, “Bağımsızlık-Başarı Odaklı Motivasyon”, “Prestij-Statü Odaklı Motivasyon” ve “Para-Büyüme Odaklı Motivasyon” boyutlarından ve 28 ifadeden oluşan Küçük Girişimci Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır.

Verilerin analizinde SPSS 21.0 ve AMOS 22.0 programları kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi öncesi ölçeklerdeki maddeler uç değer ve normal dağılım yönünden incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonrasında elde edilen faktörler için normallik sınamasında Çarpıklık (Skewness) katsayısı kullanılmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık katsayısının (Skewness) ± 1 sınırları içinde kalması, puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir (Büyüköztürk, 2011).

Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlik analizlerinde yapı geçerliliğini sınamak için doğrulayıcı faktör analizi ve madde analizi (madde toplam korelasyonu ve Cronbach Alpha) yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellerinde, model uyumunun değerlendirilmesinde Ki-kare (X^2) istatistiğinin serbestlik derecesine oranı (X^2/sd), tahmin edilen bireysel parametre tahminlerinin istatistiksel anlamlılığı (t değeri), “kalıntılara dayanan” (SRMR, GFI), “bağımsız modele dayanan” (NFI, NNFI/TLI, CFI) ve “yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA)” olarak sınıflandırılan uyum indeksleri kullanılmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010; Bayram, 2010). Doğrulayıcı faktör analizi aşamalarında aşağıdaki kurallara uyulmuştur:

* Göstergelerin tümünün ilgili faktörde yüksek faktör yüklerine sahip olması gereklidir (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2010).

* Faktörler arasındaki korelasyon kestirimlerinin aşırı yüksek ($\geq 0,85$) olmamasına gereklidir (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2010).

* X^2 anlamlılık değerinin (p) $> 0,05$ olmasına dikkat edilmelidir. X^2 değerinin 0'a yakın bir değer vermesi veya p değerinin anlamlı olmaması ($> 0,05$), gözlenen model ile beklenen model arasında farklılık olmadığı, gözlenen modelin tahmin edilen modele uygun olduğu anlamını taşımaktadır. X^2 , tek başına değerlendirilen bir istatistik değildir. X^2 değerinin çok büyük ve istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu durumlarda, X^2 'nin serbestlik derecesine oranı (X^2/sd) olarak ifade edilen değer, modelin uyumu açısından bir değerlendirme sağladığı ifade edilmektedir (Bayram, 2010; Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2010).

* Modeldeki yollar için tahmin edilen bireysel parametre tahminlerinin istatistiksel anlamlılığını gösteren t değerlerinin, ait oldukları modelin serbestlik derecesinde 0,05 ve 0,01 düzeyinde anlamlı olmasına dikkat edilmelidir. Yapısal eşitlik modeli çerçevesinde anlamlı olmayan t değerlerinin analiz dışı bırakılması gerekmektedir (Bayram, 2010).

* Gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki kovaryansa bakarak araştırmacı modele ilişkin modifikasyonlar yapılabilir. Bu modifikasyonlar hata terimleri temelinde oluşturulur ve modelde orijinal olarak öngörülmemen, ancak ilgili düzenlemenin yapılmasıyla modelde kazanılacak X^2 (ki-kare) miktarını gösteren, gözlenen veya gizil değişkenler arasında önerilen yeni bağlantıları kapsar. Bu iyileştirmenin yapılabilmesi için “ilişki kurulacak hata terimlerinin bağlı olduğu gözlemlenen değişkenler (soru maddeleri) aynı boyutu ölçümleyebileceği, birbiri yerine kullanılabilmesi, aynı anlama gelmiş olabileceği ya da bu soruların farklı çalışmalarda birbirleri yerine kullanılmış olduğu” gibi kuramsal gerekçelere uyularak gerçekleştirilmelidir (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2010; Meydan ve Şeşen, 2011).

Madde analizi tekniklerinden Cronbach Alpha testin iç tutarlığı, madde toplam korelasyonu test maddelerinden alınan puanlar ile testin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklar. Her iki test, test maddelerinin ayırt ediciliğini gösterir. Madde-toplam korelasyonunun pozitif ve yüksek olması, maddelerin benzer davranışları örneklediğini gösterir ve testin

iç tutarlığının yüksek olduğunu gösterir. Genel olarak madde-toplam korelasyonu 0,30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği, 0,20-0,30 arasında kalan maddelerin gerektiğinde teste alınabileceği söylenebilir. Cronbach Alpha iç tutarlığı göstermekte olup genellikle 0,70'in üzerinde olması beklenir (Büyüköztürk, 2011).

Katılımcıların demografik bilgileri, frekans ve yüzde tablosu olarak gösterilmiştir. Ölçek puanlarının normallik sınamasında Çarpıklık (Skewness) katsayısı kullanılmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık katsayısının (Skewness) ± 1 sınırları içinde kalması, puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir (Büyüköztürk, 2011). Yapılan normallik sınamasında ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiği tespit edildiğinden puanların cinsiyet, medeni durum ve öğrenim düzeyi değişkenlerine göre karşılaştırılmasında bağımsız iki örneklem t testinden, yaş gruplarına göre karşılaştırılmasında ANOVA testinden yararlanılmıştır. ANOVA testinde anlamlı farklılık görüldüğünde farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla LSD post hoc testi kullanılmıştır. Başarı öyküleri ile küçük girişimci motivasyonu arasındaki ilişkide Pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Analizlerde güven aralığı %95 (anlamlılık düzeyi 0,05 $p < 0,05$) olarak belirlenmiştir.

Bulgular

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

1.1. Başarı Öyküsü Boyutlu Kültür Algısı Ölçeği DFA sonuçları

Başarı Öyküsü Boyutlu Kültür Algısı Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi başlangıcı ve sonucunda elde edilen uyum indekslerine değerlerine Tablo1'de yer verilmiştir. Ölçeğin orijinal yapısına uygun (10 madde ve tek boyut) madde faktör ilişkisi kurularak yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum indekslerinin kabul edilebilir seviyelerde olmadığı, ancak tüm maddelerin faktör yükünün 0,40'ın üzerinde olduğu tespit edildiğinden öncelikle maddeler arasında uygun kovaryans bağlantılarıyla uyum indeksleri iyileştirilmeye çalışılmıştır.

Tablo 1: Başarı Öyküsü Boyutlu Kültür Algısı Ölçeği model uyum indeksleri

Uyum İndeksleri	İlk (10 madde tek boyut)	Son* (10 madde tek boyut)
X ² /sd	2,76	1,52
RMSEA	0,15	0,08
SRMR	0,08	0,06
GFI	0,79	0,90
NFI	0,80	0,91
NNFI	0,82	0,95
CFI	0,86	0,96
Faktör yükü (min-max)	0,47 / 0,85	0,44 / 0,87
Standart hata (min-max)	0,10 / 0,16	0,10 / 0,16

*Kovaryans bağlantılarıyla

Modifikasyon önerilerine uygun kovaryans bağlantıları ile model uyum indekslerinin genel olarak iyi ve çok iyi düzeylere yükseldiği; hata varyanslarının düşük (0,10 ile 0,16 aralığında); faktör yüklerinin 0,44 ile 0,87 aralığında (Tablo 1) ve t değerleri 0,01 düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Tablo 1). Başarı öyküsü boyutlu kültür algısı ölçeği DFA ve madde analizi sonuçları Tablo 2’dedir

Tablo 2: Başarı Öyküsü Boyutlu Kültür Algısı Ölçeği DFA ve madde analizi sonuçları

Faktör	Maddeler	Std. β	SH	t	R ²	r	α
	M1	0,84			0,71	0,79	
	M2	0,70	0,13	6,99**	0,49	0,67	
	M3	0,63	0,15	6,07**	0,39	0,67	
	M4	0,76	0,11	7,94**	0,58	0,64	
Başarı Öyküsü Boyutlu Kültür Algısı	M5	0,82	0,10	8,90**	0,68	0,74	0,90
	M6	0,61	0,12	5,84**	0,37	0,65	
	M7	0,67	0,13	6,57**	0,45	0,70	
	M8	0,44	0,16	4,01**	0,20	0,48	
	M9	0,54	0,13	5,08**	0,29	0,47	
	M10	0,87	0,11	9,68**	0,75	0,78	

r: Madde Toplam Korelasyonu

**p<0,01

Madde analizi sonuçlarına göre ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,90 olarak tespit edilmiştir. Ölçekteki tüm maddeler için madde-toplam korelasyonu 0,30'dan yüksek (0,47 ile 0,79 aralığında) olduğu tespit edilmiştir (Tablo 2). Elde edilen bulgulara göre Başarı Öyküsü Boyutlu Kültür Algısı Ölçeği 10 madde ve tek boyutlu yapısı ile güvenilir ve geçerli bir ölçektir.

1.2. Küçük Girişimci Motivasyon Ölçeği DFA sonuçları

Küçük Girişimci Motivasyon Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi başlangıcı ve sonucunda elde edilen uyum indekslerine değerlerine Tablo 3'te yer verilmiştir. Ölçeğin 28 madde ve 4 boyutuyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum indekslerinin kabul edilebilir seviyelerde olmadığı; 14 maddenin (1, 3, 4, 7, 8, 10, 14, 18, 19, 21, 25, 26, 27, 28) faktör yükünün 0,40'ın altında olduğu tespit edildiğinden söz konusu maddeler çıkarılarak doğrulayıcı faktör analizi tekrarlanmış ve Tablo 3'teki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 3: Küçük Girişimci Motivasyon Ölçeği model uyum indeksleri

Uyum İndeksleri	İlk (28 madde 4 boyut)	Son* (14 madde 4 boyut)
X ² /sd	2,02	1,27
RMSEA	0,11	0,06
SRMR	0,11	0,06
GFI	0,62	0,87
NFI	0,56	0,85
NNFI	0,68	0,95
CFI	0,71	0,96
Faktör yükü (min-max)	0,13 / 0,95	0,56 / 0,89
Standart hata (min-max)	0,13 / 3,75	0,11 / 0,24

*Kovaryans bağlantılarıyla

Ölçekte sorunlu maddelerin çıkarılmasıyla model uyum indekslerinin genel olarak iyi ve çok iyi düzeylere yükseldiği, hata varyanslarının düşük (0,11 ile 0,24 aralığında); faktör yüklerinin 0,56 ile 0,89 aralığında (Tablo 3) ve t değerlerinin 0,01 düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3).

Tablo 4: Küçük Girişimci Motivasyon Ölçeği DFA ve madde analizi sonuçları

Faktör	Maddeler	Std. β	SH	t	R ²	r	α (0,91)
Aile Yaşam Tarzları Odaklı	M2	0,74			0,55	0,56	0,75
	M5	0,85	0,14	6,43**	0,33	0,68	
	M6	0,57	0,18	4,71**	0,72	0,47	
Bağımsızlık ve Başarı Odaklı	M9	0,61			0,37	0,53	0,76
	M11	0,79	0,23	5,24**	0,62	0,68	
	M12	0,75	0,24	5,09**	0,57	0,64	
	M13	0,56	0,23	4,10**	0,31	0,50	
Prestij/Statü Odaklı	M15	0,76			0,58	0,68	0,80
	M16	0,72	0,16	6,31**	0,52	0,65	
	M17	0,72	0,13	6,28**	0,52	0,66	
	M20	0,66	0,16	5,74**	0,44	0,63	
Para ve Büyüme Odaklı	M22	0,77			0,60	0,66	0,86
	M23	0,89	0,12	8,03	0,65	0,71	
	M24	0,81	0,11	7,36**	0,79	0,58	

r: Madde Toplam Korelasyonu

**p<0,01

Madde analizi sonuçlarına göre ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,91; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları 0,75 / 0,76 / 0,80 / 0,86 olarak tespit edilmiştir. Ölçekteki tüm maddeler için madde-toplam korelasyonu 0,30'dan yüksek (0,47 ile 0,71 aralığında) olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4). Elde edilen bulgulara göre Küçük Girişimci Motivasyon Ölçeği 14 madde ve 4 boyutlu yapısı ile güvenilir ve geçerli bir ölçektir. Araştırmanın bağımsız ve bağımlı değişkenlerine ait betimsel istatistikler ve değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson korelasyon analizi sonuçlarına Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5: Korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	2	3	4	5	6	\bar{X}	SS	Çarpıklık
1- BAŞARI ÖYKÜSÜ BOYUTLU KÜLTÜR ALGISI						3,85	0,79	0,77
2-Aile Yaşam Tarzları Odaklı	1	0,47**	0,55**	0,43**	0,78**	3,81	0,96	0,25
3-Bağımsızlık ve Başarı Odaklı		1	0,62**	0,49**	0,80**	3,76	0,87	-0,22
4-Prestij/Statü Odaklı			1	0,62**	0,86**	3,84	0,88	-0,05
5-Para ve Büyüme Odaklı				1	0,75**	4,15	0,93	0,55
6- KÜÇÜK GİRİŞİMCİ MOTİVASYON					1	3,89	0,76	0,29

*p<0,05

**p<0,01

Katılımcıların başarı öyküsü boyutlu kültür algısı puanları (3,85±0,79) yüksek düzeyde tespit edilmiştir (Tablo 5).

Katılımcıların aile yaşam tarzları odaklı (3,81±0,96), bağımsızlık ve başarı odaklı (3,76±0,87), prestij/statü odaklı (3,84±0,93), para ve büyüme odaklı (4,15±0,93) motivasyon puanları ve küçük girişimci motivasyon ölçeği puanları (3,89±0,76) yüksek düzeyde tespit edilmiştir (Tablo 5).

Korelasyon analizi sonuçlarına göre başarı öyküsü boyutlu kültür algısı ile aile yaşam tarzları (r=0,42; p<0,05), bağımsızlık ve başarı (r=0,43; p<0,05), prestij/statü (r=0,46; p<0,05), para ve büyüme (r=0,24; p<0,05) odaklı motivasyon puanları arasında ve başarı öyküsü boyutlu kültür algısı ölçek puanları ile küçük girişimci motivasyon ölçek puanları arasında (r=0,51; p<0,05) pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Başarı öyküsü boyutlu kültür algısı yüksek düzeyde olumlu olan katılımcıların küçük girişimci motivasyonları da yüksek düzeydedir.

Tablo 6’da katılımcıların demografik özelliklerine göre frekans ve yüzde dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 6: Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı

Demografik Değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	31	38,8
	Erkek	49	61,3
Medeni durum	Evli	45	56,3
	Bekâr	35	43,8
Yaş grupları	30 yaş ve altı	20	25,0
	31-40 yaş	29	36,3
	41-50 yaş	17	21,3
	51 yaş ve üstü	14	17,5
Öğrenim düzeyi	Lise	41	51,3
	Üniversite	39	48,8

Araştırmaya katılan 80 küçük girişimcinin %38,8’i kadın, %61,3’ü erkektir. Katılımcıların %56,3’ü evli, %43,8’i bekârdır. Katılımcıların %25’i 30 yaş ve altı, %36,3’ü 31-40 yaş, %21,3’ü 41-50 yaş, %17,5’i 51 yaş ve üstüdür. Katılımcıların %51,3’ü lise, %48,8’i üniversite düzeyinde öğrenim görmüştür (Tablo 6).

Tablo 7’de ölçek puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 7: Ölçek puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait t testi sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	t	p
BAŞARI ÖYKÜSÜ BOYUTLU KÜLTÜR ALGISI	Kadın	31	3,74	0,81	-1,02	0,312
	Erkek	49	3,92	0,78		
Aile Yaşam Tarzları Odaklı	Kadın	31	3,74	1,02	-0,52	0,606
	Erkek	49	3,86	0,93		
Bağımsızlık ve Başarı Odaklı	Kadın	31	3,90	0,79	1,03	0,304
	Erkek	49	3,67	0,91		
Prestij/Statü Odaklı	Kadın	31	3,87	0,91	0,40	0,690
	Erkek	49	3,82	0,88		
Para ve Büyüme Odaklı	Kadın	31	4,06	1,03	-0,40	0,691
	Erkek	49	4,20	0,87		
KÜÇÜK GİRİŞİMCİ MOTİVASYON	Kadın	31	3,90	0,77	0,07	0,942
	Erkek	49	3,89	0,76		

Başarı öyküsü boyutlu kültür algısı puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Küçük girişimci motivasyonu puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir (Tablo 7).

Tablo 8’de ölçek puanlarının medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 8: Ölçek puanlarının medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait t testi sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	t	p
BAŞARI ÖYKÜSÜ	Kadın	45	3,92	0,75	0,94	0,350
BOYUTLU KÜLTÜR ALGISI	Erkek	35	3,75	0,85		
Aile Yaşam Tarzları Odaklı	Kadın	45	3,82	0,92	-0,10	0,919
	Erkek	35	3,80	1,02		
Bağımsızlık ve Başarı Odaklı	Kadın	45	3,67	0,90	-0,97	0,333
	Erkek	35	3,87	0,83		
Prestij/Statü Odaklı	Kadın	45	3,74	0,93	-0,90	0,369
	Erkek	35	3,96	0,82		
Para ve Büyüme Odaklı	Kadın	45	4,11	0,89	-0,59	0,559
	Erkek	35	4,20	1,00		
KÜÇÜK GİRİŞİMCİ MOTİVASYON	Kadın	45	3,84	0,77	-0,68	0,500
	Erkek	35	3,96	0,75		

Başarı öyküsü boyutlu kültür algısı puanlarının medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Küçük girişimci motivasyonu puanlarının medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir (Tablo 8).

Tablo 9’da ölçek puanlarının yaş gruplarına karşılaştırılmasına ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 9: Ölçek puanlarının yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ait ANOVA testi sonuçları

	Yaş Grupları	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
BAŞARI ÖYKÜSÜ BOYUTLU KÜLTÜR ALGISİ	A-30 yaş ve altı	20	3,59	1,04	2,63	0,056	
	B-31-40 yaş	29	4,16	0,54			
	C-41-50 yaş	17	3,66	0,83			
	D-51 yaş ve üstü	14	3,81	0,64			
Aile Yaşam Tarzları Odaklı	A-30 yaş ve altı	20	3,63	1,21	1,92	0,134	
	B-31-40 yaş	29	4,00	0,90			
	C-41-50 yaş	17	4,02	0,72			
	D-51 yaş ve üstü	14	3,43	0,87			
Bağımsızlık ve Başarı Odaklı	A-30 yaş ve altı	20	3,94	1,07	3,34	0,024	A,B,C>D
	B-31-40 yaş	29	3,91	0,80			
	C-41-50 yaş	17	3,78	0,51			
	D-51 yaş ve üstü	14	3,16	0,86			
Prestij/Statü Odaklı	A-30 yaş ve altı	20	4,00	1,01	1,89	0,139	
	B-31-40 yaş	29	3,93	0,93			
	C-41-50 yaş	17	3,78	0,73			
	D-51 yaş ve üstü	14	3,48	0,71			
Para ve Büyüme Odaklı	A-30 yaş ve altı	20	4,10	1,23	0,49	0,689	
	B-31-40 yaş	29	4,26	0,92			
	C-41-50 yaş	17	4,04	0,85			
	D-51 yaş ve üstü	14	4,12	0,56			
KÜÇÜK GİRİŞİMCİ MOTİVASYON	A-30 yaş ve altı	20	3,92	0,98	2,11	0,106	
	B-31-40 yaş	29	4,03	0,77			
	C-41-50 yaş	17	3,90	0,43			
	D-51 yaş ve üstü	14	3,55	0,64			

Başarı öyküsü boyutlu kültür algısı puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Bağımsızlık ve başarı odaklı motivasyon puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F=3,34$; $p<0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre 50 yaş ve altı katılımcıların bağımsızlık ve başarı odaklı motivasyon puanları, 51 yaş ve üstü katılımcıların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 9).

Tablo 10’da ölçek puanlarının öğrenim durumuna göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 10: Ölçek puanlarının öğrenim durumuna göre karşılaştırılmasına ait t testi sonuçları

Ölçek	Öğrenim Durumu	n	SS	t	p	
BAŞARI ÖYKÜSÜ BOYUTLU KÜLTÜR ALGISI	Lise	41	3,78	0,87	-0,79	0,433
	Üniversite	39	3,92	0,70		
Aile Yaşam Tarzları Odaklı	Lise	41	3,84	1,02	0,35	0,726
	Üniversite	39	3,79	0,91		
Bağımsızlık ve Başarı Odaklı	Lise	41	3,65	0,94	-0,99	0,326
	Üniversite	39	3,88	0,78		
Prestij/Statü Odaklı	Lise	41	3,68	0,94	-1,52	0,132
	Üniversite	39	4,01	0,79		
Para ve Büyüme Odaklı	Lise	41	4,07	0,90	-0,90	0,372
	Üniversite	39	4,23	0,97		
KÜÇÜK GİRİŞİMCİ MOTİVASYON	Lise	41	3,81	0,79	-0,97	0,336
	Üniversite	39	3,98	0,72		

Başarı öyküsü boyutlu kültür algısı puanlarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Küçük girişimci motivasyonu puanlarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir (Tablo 10).

Sonuç

Katılımcıların başarı öyküsü boyutlu kültür algısı ile küçük girişimci motivasyonları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olması; kültür algıları yükseldikçe motivasyonlarının da aynı yönde değişim göstermesi, başarı öykülerinin küçük girişimcilerin motivasyonunda etkili bir araç olduğuna kanıt teşkil etmektedir. Diğer yandan “bağımsızlık ve başarı odaklı” motivasyonun katılımcının yaşı artıkça azalmasının önlenmesinde de başarı öykülerinden yararlanılması gereksinimini doğrulamaktadır. Bu sonuç, geleneksel küçük girişimcilerin mevcut yaşam tarzlarını ve geleneklerini sürdürerek refahlarını koruma eğilimi, girişimciden beklenen risk alma beklentilerinin sınırlıklarına da işaret etmektedir.

Her tür kurumda, girişimcilik eğitiminde başarı öykülerinin ekonomik bir eğitsel araç olarak yaygın şekilde kullanılabilmesi düşünülmektedir. Ancak başarı öykülerinin tasarlanmasında abartıya kaçılmaması ve olabildiğince gerçekçi olunması gerekmektedir.

Araştırma bir yerel yönetim seçimi döneminde yapıldığı için katılımcılardan yüksek bir katılım sağlanamaması ve katılımcılarda yasaksavmacı bir eğilim içinde olması, araştırmanın kısıdını oluşturmaktadır.

Literatürde girişimci motivasyonu ile ilgili birçok çalışma bulunmasına rağmen, başarı öyküsü boyutu, bu çalışma ile literatüre kazandırılmıştır. Bu öncül çalışmanın başlangıçta planlandığı şekilde her biri potansiyel startup niteliğindeki kuluçka merkezlerinde uygulanması durumunda, elde edilecek bulguların, bu çalışmanın bulgularıyla karşılaştırılmasının literatüre değerli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynaklar

- [1] Aalerud, K. (2004). *From Research University to Business Enterprise? The Significance of Intellectual Property Protection Strategies When Science becomes Commerce*, Master of Philosophy in Higher Education, University of Oslo, September.
- [2] Bajaro, A.S. (1981). *Entrepreneurial Self-Assessment*. In Entrepreneur's handbook The Philippines: University of the Philippines Institute for Smallscale Industries, Technonet Asia.
- [3] Bayram, N. (2010). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- [4] Boyce, M.E. (1996). Organizational Story and Storytelling: a Critical Review, *Journal of Organizational Change Management*, Vol 9, No: 5.
- [5] Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı (14. baskı)*, PEGEM Akademi, Ankara.
- [6] Cameron, K.S., Quinn, R. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*, San Francisco: The Jossey-Boss: Business and Management Series.
- [7] Carland, J.W., Hoy, F., Boulton, W.R., J.A.C. Carland, (1984). Differentiating Entrepreneurs From Small Business Owners: A Conceptualization, *Academy of Management Review*, Vol. 9, pp. 354-359.
- [8] Clement, R.W. (1994). Culture, Leadership, and Power: The Keys to Organizational Change, *Business Horizons*, 37, 33-40.
- [9] Coles, M.G.H. (1989) Modern mind-brain reading: Psychophysiology, physiology, and cognition, *Psychophysiology*, pp. 251-269.
- [10] Çelik, V. (2004). *Örgütsel hikâyeler ve okul kültürünün analizi*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı 6-9 Temmuz 2004, Malatya.
- [11] Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik*. Pegem Yayınları, Ankara.
- [12] Deal, T.E., Kennedy, A.A. (1982). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Massachusetts: Addison-Wesley.

- [13] Franey, T. (2002). The Smart Story: The Challenge of Leadership in the Urban School, *School Leadership & Management*, Vol 22, No: 1.
- [14] Getz, D., Petersen, T. (2005). Growth and Profit-oriented Entrepreneurship Among Family Business Owners in The Tourism and Hospitality Industry, *Hospitality Management*, 24, p. 219-242.
- [15] Hamel, G., Prahalad, C.K. (1990). Intended Strategy, *Harvard Business Review*.
- [16] Hofstede, G. (1983). National Culture in Four Dimension: A Research-Based Theory of Cultural Differences Among Nations [J], *International Studies of Management and Organization*, 13(1-2): 46-74.
- [17] Jones, Renae A., Nerina L. Jimmieson, Andrew Griffiths (2005). *The Impact of Organizational Culture and Reshaping Capabilities on Change Implementation Success: The Mediating Role of Readiness for Change*,. *Journal of Management Studies*, 42(2): 361-380.
- [18] Kibritçioğlu, A. (1996). *Friedrich List'in Bebek Endüstriler Tezi*. Published in: Uluslararası (Makro) İktisat, ss: 49-83.
- [19] Küçükaltan, D. (2009). Genel Bir yaklaşımla girişimcilik.acikerisim.lib.comu.edu.tr erişim: 15.03.2019.
- [20] Levenhagen, M., Thomas, H. (1990). *Entrepreneurship, cognition, and framing complex environments: Evidence from computer software startups*, Unpublished manuscript, University of Illinois.
- [21] Macke, D., Kayne, J. (2001). *Rural Entrepreneurship: Environmental Scan*, Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership, Kansas City, Missouri.
- [22] Meydan, C.H., Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- [23] Norman M., Zimmer T.W. (1996). *Effective Small Business Management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- [24] Ries, E. (2011). *The Lean Startup: How Today's Entrepreneurs Use Continuous Innovation To Create Radically Successful Businesses*. Crown Business.

[25] Schaper, M. (2010). *Making Ecopreneurs: Developing Sustainable Entrepreneurship*. (2nd Edition), Ashgate Publishing Group.

[26] Schein, E.H. (1991). *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

[27] Schein, E.H. (1996). *Culture: The missing concept in organization studies*. *Administrative Science Quarterly*, 41: 229-241.

Safranbolu evi dış duvar çeşitlerinin ısıl geçirgenlik katsayılarının analizi

Abdurrahman PEHLİVAN*
Fatma SEDES**

Geliş tarihi / Received: 04.08.2019

Düzeltilerek geliş tarihi / Received in revised form: 20.08.2019

Kabul tarihi / Acceptance: 23.08.2019

Öz

Mimarinin temeli, insanın dünyadaki var oluşuyla başlamış ve günümüze kadar gelmiştir. Kaliteli, sağlıklı, enerji etkin, sürdürülebilir ve uygun maliyetli binalar inşa edebilmek için tarihten denenerek günümüze kadar gelmiş tarihi yapıları iyi analiz ederek, özgün mimari tasarım üretiminde temel prensipleri oluşturacak parametreler ortaya konmuştur. Bu konuda örnek şehirlerden biri olan Safranbolu ölçeği ele alınmıştır. Konunun tabiatla olan ilişkisi araştırılıp, tarihi Safranbolu evlerinin duvar yapısı incelenerek çıkarımlarda bulunulmuştur. Çalışma kapsamında, sürdürülebilir modern mimari ve iklimle dengeli bina tasarımı parametrelerine temel oluşturabilecek prensiplere ulaşılmaya çalışılmıştır. Saha çalışmasına yönelik kullanılan metot ve Safranbolu evlerine ait duvar tipleri incelenmiş, analiz sonuçları değerlendirilerek önerilerde bulunulmuştur. Saha çalışması kapsamında, incelenen Safranbolu evlerinin dış duvar kalınlıkları ve tipleri belirlenmiştir. 54 evden, 18 adet duvar tipi tespit edilmiştir. Bu evlerin 14 adedinin onaylı projesine ulaşılabilmiş ve duvar kalınlıkları incelenmiştir. İklimle dengeli bina tasarımı çerçevesinde değerlendirdiğimizde bu duvar çeşitlerinden üç tanesi TS 825’de belirtilen, Safranbolu için en fazla değer olarak kabul edilmesi gereken dış duvar ısıl geçirgenlik katsayısının altında kalmıştır. Bunlar; “Kerpiç Kârgir”, “Kerpiç Kârgir Kıtıklı Sıva” ve “Ahşap Karkas Bağdadi Sıva» duvar tipleridir. Klasik mimarinin, iklimle dengeli bina tasarımı açısından sürdürülebilirliği, malzemelerin ve yapı bileşenlerinin teknik detaylarının korunarak ya da gelişen teknolojinin imkânlarını kullanarak, orjinal malzeme yapısını ve sistemini bozmadan geliştirerek mümkündür.

Anahtar Kelimeler: İklimle dengeli bina tasarımı, Safranbolu evleri, sürdürülebilirlik.

* İstanbul Aydın Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Mimarlık Yüksek Lisans Öğrencisi, pehlivanzadel@gmail.com

** Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, fatmasedes@aydin.edu.tr

Analysis of heat transfer coefficient of Safranbolu house exterior wall types

Abstract

The foundation of architecture began with the existence of human being in the world and has come to this day. In order to construct high quality, healthy, energy efficient, sustainable and cost effective buildings, the parameters which will form the basic principles in original architectural design production have been put forward by analyzing these structures which have been tried from history to date. Safranbolu scale which is one of the sample cities in this subject is discussed. The relationship between the nature and the nature of the historical Safranbolu houses were investigated and inferences were made. Within the scope of this study, it is tried to reach the principles that can form the basis of sustainable modern architecture and climate balanced building design parameters. The methods used for the field study and the wall types of the Safranbolu houses were examined, the results of the analysis were evaluated and recommendations were made. Within the scope of the field study, the outer wall thickness and types of the Safranbolu houses were determined. Eighteen wall types were obtained from fifty-four houses. Approved projects of fourteen of these houses were reached and wall thicknesses were obtained. In terms of climate-balanced building design, three of these wall types are below the thermal permeability coefficient of the outer wall, which should be accepted as the maximum value for Safranbolu, as specified in TS 825. These; “Adobe”, “Adobe, Gypsum Plaster and “Wood Frame, Bağdadi Plaster” the wall type. Sustainability of classical architecture in terms of climate balanced building design; it is possible by preserving the technical details of materials and building components or by using the possibilities of developing technology, by improving the original material structure and system.

Keywords: *Climate balanced building design, Safranbolu houses in history, sustainability.*

Giriş

Tarihi eserlerimiz ecdadımızdan bizlere kalmış en kıymetli miraslarımızdır. Onları korumak, yaşatmak ve gelecek nesillere aktarmak başlıca görevlerimizdendir. Ancak asıl önemli olan nokta kendi zamanında inşa edilmiş bu eserlerin teknolojisini bilmek ve günümüz bilgisiyle kalitesini artırarak ve yeni teknolojiler üreterek daha dayanıklı ve konforlu binalar

yapmaktır. Bu çerçevede yararlanılacak olan tarihi alan bir dünya miras kenti olan “Safranbolu” seçilmiştir. Özgün dokusunu koruyan sayılı şehirlerden biri olan Safranbolu tarihi sit alanında birbirinden eşsiz binalar bulunmaktadır. Safranbolu hem tek yapı ölçeğinde hem de kent dokusu anlamında birçok analiz yapabilme imkânı bize sunmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, insanın içinde yaşadığı binaların kalitesini, insana en az zarar veren malzemedan olmasını ve kendisini ait olduğu tabiatın en az uzaklaştıran tasarımı üretmesini amaçlamaktadır. Bu bilgi ve teknolojiye sahip olabilmek için ilk önce tarihte kullanılmış malzeme ve teknikleri bilerek çıkarımlar yapmaktır. Çünkü yüzyıllar önce keşfedilmiş iklim dengeli tasarım parametreleri günümüz yapılarında da kullanılmalıdır. Teknolojik gelişme ile elde edilen yeni bilgi ve malzemeyi de kullanarak klasik mimari detaylarını da birleştirerek “modern mimari kültürümüzü” bir çığta daha üstlere taşımak da bu çalışmanın ana amaçlarındandır.

Bir mekân içinde insan, ısı açısından kendini çevreleyen bir kabuk ve kabuğun sınırladığı hava ile ilişkiindedir. Bir ortamı geçici ya da kalıcı olarak kullanan kişilerin, yaşamsal aktivitelerini verimli olarak sürdürebilmesi için, ortamdaki ısı konfor koşullarının sağlanmış olması gerekmektedir (Demir, 2017).

Bina içi iklimsel konforun enerji tüketimini artırmaksızın istenilen düzeyde tutulabilmesi, dış iklim koşullarını belirleyen; ışınım, sıcaklık, nem ve rüzgârın (hava hareketi) kontrolüne bağlıdır. İklim elemanlarının kontrolünü sağlayan bina tasarımına ilişkin ölçütler; binanın konumu, yönelmesi, formu, aralıkları, kabuk oluşumu, mekân organizasyonu, güneş kontrolü ve doğal havalandırma, malzeme seçimi ve sağlık donatıları şeklinde sınıflanabilir (Kısa Ovalı, 2009).

Tarihi kent içerisinde 54 tescilli Safranbolu evi seçilerek duvar yapım sistemleri açısından analiz edilerek değerlendirildi. Saha çalışması kapsamında, incelenen Safranbolu evlerinin dış duvar kalınlıkları ve tipleri belirlendi. 54 evden 18 adet duvar tipi tespit edildi. Bu evlerin 14 adedinin onaylı projesine ulaşılabildi ve duvar kalınlıkları elde edildi. Bu evlerde en çok kullanılan duvar tipleri belirlenerek, literatürden

elde edilen ısıl geçirgenlik katsayıları ile “U” değerleri bulundu. Elde edilen sayısal veriler değerlendirilerek “U” değeri en düşük olan, yani en iyi olan duvar tipleri belirlenip, Anon (2008)’de belirtilen, Safranbolu için en fazla değer olarak kabul edilmesi gereken dış duvar ısıl geçirgenlik katsayısı verilerine göre değerlendirme yapıldı.

Saha çalışması: Bina kabuğu analizi

Safranbolu; Karadeniz Bölgesi’nin Batı Karadeniz Bölümü’nde, denizden kuş uçuşu olarak 65 km kadar güneyde yer alan Karabük iline bağlı bir ilçedir. Yüzölçümü 1.013 km² kadardır. Safranbolu ilçesinin kuzeyinde Bartın ili ile Eflani ilçe merkezi, doğusunda Kastamonu ili, Güneyinde Ovacık ilçesi ile bağlı bulunduğu Karabük il merkezi yer almaktadır (Köseoğlu, 2015).

Safranbolu tarihi dokusu ölçeğinde ele alınmış ve 54 adet Safranbolu evi duvarı incelenmiştir. Yapılan çalışmalar, Safranbolu imar planı üzerinden yürütülmektedir (K.K.V.K.K., 2018). Paftalarda işaretli olan tescilli taşınmaz kültür varlıklarının konuyla ilgili analize söz konusu olabilecek tarihi evlerden seçilerek, fotoğrafları çekilmek suretiyle bina dış kabuk malzeme tespiti yapılmıştır. Safranbolu evleri muhtelif bölgelerden, farklı yapı malzemesi görülebilecek evlerden, Bağlar, Bulak, Eski Çarşı, Gümüş, Kıranköy vb. mevkilerinden seçilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bilgiler tez kapsamında oluşturulan tabloya aktarılarak, yapıyla ilgili bilgilere kolay bir şekilde ulaşılarak analiz imkânı sunmaktadır. Bu evlerin duvar kalınlıklarına dair bilgi edinmek için restorasyon projeleri elde edilmiştir. Buradan duvar kalınlıklarına bakılmış ve “U” formülüne koyularak değerleri hesaplanmıştır. Ancak proje müelliflerine ulaşmanın zorluğundan, sadece 14 tane evin projesine ulaşılmıştır. Çalışma kapsamında incelenen yapıların tablolarının hepsini bu makalede yer verilemeyeceğinden, listesi aşağıda tablo halinde verilmiştir (Tablo 1).

Tablo 1: Çalışma kapsamında incelenen yapılar (K.K.V.K.K., 2018)


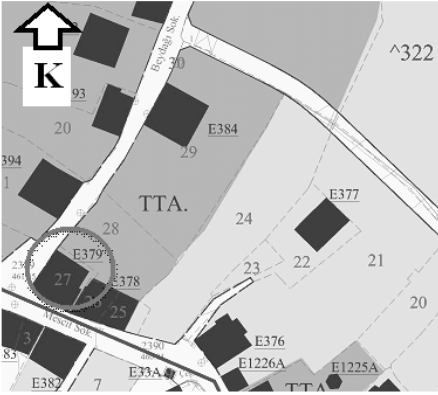


ÇALIŞMA KAPSAMINDA İNCELENEN YAPILAR			
NO	ENVANTER NO	ADA	PARSEL
1	602	186	10
2	838	39	27
3	839	38	28
4	840	38	30
5	841	40	2
6	842	38	43
7	844	42	6
8	865	41	1
9	869	44	21
10	872	77	12
11	874	56	30
12	875	56	12
13	876	56	14
14	880	54	14
15	882	54	21
16	884	48	6
17	885	48	7
18	886	47	57
19	887	48	10
20	888	64	22
21	893	47	41
22	894	47	40
23	896	41	24
24	898	41	26
25	903	42	4
26	916	54	6
27	923	58	4

PROJESİ İNCELENEN YAPILAR			
NO	ENVANTER NO	ADA	PARSEL
28	924	50	46
29	925	50	45
30	929	50	42
31	931	61	13
32	932	61	1
33	933	61	6
34	938	61	17
35	939	59	2
36	940	59	3
37	993	42	28
38	994	42	29
39	996	45	3
40	1000	47	7
PROJESİ İNCELENEN YAPILAR			
NO	ENVANTER NO	ADA	PARSEL
41	26	368	16 (3544)
42	53	368	13 (3548)
43	190	468	2
44	343	336	9
45	379	322	27
46	559	394	11
47	752	271	3
48	758	265	5
49	782	385	13
50	1025	266	21
51	1026	266	24
52	1233	292	2
53	1268	392	21
54	1294	363	11

Saha çalışması

Excel sayfasında oluşturulan “Bina Analiz Tablosu” başlıklı bu tabloda, “Yapı Türü ve Bilgiler”, “Binada Bulunan Duvar Tipleri”, “Yapım Tekniği ve Malzeme Analizi”, “Vaziyet Planı”, “Fotoğraflar” olmak üzere beş bölüm bulunmaktadır. Tabloda yapının duvar özelliğini gösteren kutuya işaret koyularak, binada hangi duvar tipi olduğu tespit edilir. Tarihi yapıların, envanter numaralarıyla birlikte bulunduğu imar planından çıkılarak vaziyet planı oluşturulmuştur.

Tablo 2: Bina analiz tablosu (Envanter No: 379, 322 Ada, 27 Parsel)

BİNA ANALİZ TABLOSU																			
YAPI TÜRÜ	ENVANTER NO	PARSEL NO	ADA NO	İMAR PAFTA NO	PAFTA NO	MEVKİ	MAHALLE	SOKAK	CADDE	KAPI NO									
KONUT	379	27	322			ESKİ ÇARŞI	HACI HALİL	MESCİT											
YAPIM TEKNİĞİ VE MALZEME ANALİZİ	1.KAT				2.KAT (ARA KAT)				3.KAT				ÇATI						
	GİRİŞ	SAG YAN	ARKA	SOL YAN	GİRİŞ	SAG YAN	ARKA	SOL YAN	GİRİŞ	SAG YAN	ARKA	SOL YAN							
S	B	S	B	S	B	S	B	S	B	S	B	S	B	S	B	S	B	S	B
Ahşap Karkas												X		X		X		X	
Ahşap Kargir																			
Kerpiç Dolgu												X						X	
Kerpiç Kargir																			
Taş Dolgu																			
Taş Kargir	X		X		X		X		X		X								
Hamman Tuğlası Dolgu																			
Hamman Tuğlası Yığma																			
Kerpiç Sıva													X					X	
Katlı Sıva																			
BİNADA BULUNAN DUVAR TİPLERİ	1	TK				TAŞ KARGİR													
	2	AK_KD_KES				AHSAP KARKAS KERPIÇ DOLGU KERPIÇ SIVA													
	3																		
	4																		
	5																		
FOTOĞRAF 1										VAZİYET PLANI									
																			
FOTOĞRAF 2										FOTOĞRAF 3									
																			

Yapım Tekniği ve Malzeme Analizi kısmında “S” harfi sağlam, “B” harfi bozulmuş tanımlamaları için kullanılmıştır. Bu kısım genel itibari ile değerlendirilmiş olup her tabloda istenilen bilgiye ulaşılamamıştır (Tablo 2). Saha çalışması kapsamında incelenen Safranbolu evlerinin dış duvar kalınlıkları ve tipleri belirlendi. 54 evden, 18 adet duvar tipi elde edildi. Bu evlerin 14 adetinin onaylı projesine ulaşılabildi ve duvar kalınlıkları tespit edildi.

İncelenen Safranbolu evlerinden elde edilen bilgiye dayanarak duvar tipleri aşağıdaki çizelgede listelenmiştir. Bu çalışma sonucunda; ahşap, taş, kerpiç ve harman tuğlası olmak üzere dört malzemenin çoğunlukta olduğu, yapım tekniği olarak hımış ve kâgir olmak üzere iki çeşit yapım sisteminin kullanıldığı görülmüştür. “Kâgir” duvar tipi olarak en çok kullanılan “Taş Kâgir” duvar tipidir. Taş yığma genel itibari ile Safranbolu evlerinin zemin katında kullanılır. Kerpiç yığma zemin katlarda da görülür, ancak azınlıktadır. Daha çok karkas sistemde dolgu malzemesi olarak kullanılır. Genellikle Bulak köyünde kerpiç daha fazla görülür. Saha çalışmasında elde edilen duvar tipleri tablo 3’te verilmiştir. Duvar tiplerinde katmanlar arasına, alttan tire koyarak ve kodlama sistemi ile ifade edilmiştir.

Tablo 3: Saha çalışmasında bulunan duvar tipleri

SAHA ÇALIŞMASINDA ELDE EDİLEN DUVAR TİPLERİ		
No	Kod	İsim
1	AK_TD	AHŞAP KARKAS TAŞ DOLGU
2	AK_TD_KES	AHŞAP KARKAS TAŞ DOLGU KERPIÇ SIVA
3	AK_TD_KIS	AHŞAP KARKAS TAŞ DOLGU KİTİKLİ SIVA
4	AK_TD_B	AHŞAP KARKAS TAŞ DOLGU BAĞDADI
5	AK_TD_B_KIS	AHŞAP KARKAS TAŞ DOLGU BAĞDADI KİTİKLİ SIVA
6	AK_KD	AHŞAP KARKAS KERPIÇ DOLGU
7	AK_KD_KES	AHŞAP KARKAS KERPIÇ DOLGU KERPIÇ SIVA
8	AK_KD_KIS	AHŞAP KARKAS KERPIÇ DOLGU KİTİKLİ SIVA
9	AK_HTD	AHŞAP KARKAS HARMAN TUĞLASI DOLGU
10	AK_HTD_KES	AHŞAP KARKAS HARMAN TUĞLASI DOLGU KERPIÇ SIVA
11	AK_HTD_KIS	AHŞAP KARKAS HARMAN TUĞLASI DOLGU KİTİKLİ SIVA
12	TK	TAŞ KARGİR
13	TK_KES	TAŞ KARGİR KERPIÇ SIVA
14	TK_KIS	TAŞ KARGİR KİTİKLİ SIVA
15	KK	KERPIÇ KARGİR
16	KK_KES	KERPIÇ KARGİR KERPIÇ SIVA
17	KK_KIS	KERPIÇ KARGİR KİTİKLİ SIVA
18	HTK	HARMAN TUĞLASI KARGİR

Restorasyon projeleri

Tez kapsamında incelenen Safranbolu evlerinde yan kabuki (dış duvar) analizinin toplam ısıl geçirgenlik katsayısı hesapları teorik olarak çalışılmıştır. Metot olarak restorasyon projelerine ulaşılmış, rölöve çizimlerinden evlerin dış duvar kalınlıkları incelenmiştir. Eski eselerde, yapımdan veya bozulmadan kaynaklı duvar kalınlığı farklılığından dolayı, duvar ölçüsü ortalama olarak kabul edilmiştir. Ölçüler zemin kattan, 1. kattan ve 2. kattan alınmıştır. Zemin katlar genellikle taş kârgirdir. 1. ve 2. katlar da hımsız yapı olarak inşaa edilmiştir. Aynı duvarda birden farklı malzemeler bulunabilmektedir. Bu durumda ölçüler ortak kullanılmıştır. Örneğin aynı hımsız duvarın içinde taş dolgu kesit 15 cm ise, kerpiç dolgu kesitte 15 cm kabul edilmiştir.

Çalışma kapsamında duvar kalınlığı proje üzerinden bulunarak incelenen yapıların listesi ve rölöve çizimleri incelenen evlerde bulunan duvar tipleri belirlenerek aşağıda tablo olarak verilmiştir (Tablo 4). Saha çalışması kapsamında incelenen evlerde toplam 54 evde, 18 adet duvar tipi bulunmuştu; projesine ulaşılan evlerde ise bu duvar tiplerinden sadece on bir adet duvar tipi tespit edilmiştir. Duvar kalınlıklarını içeren değer tablosu aşağıda verilmiştir (Tablo 4). Tabloda bir sonraki bölümde, “U” değeri hesaplama aşamasında gerekli olan evlere ait envanter no, ada, parsel ve duvar kalınlıkları ile ilgili bilgiler mevcuttur.

Tablo 4: Duvar kalınlığı incelenen yapılar ve değerleri

TEZ KAPSAMINDA DUVAR KALINLIĞI İNCELENEN YAPILAR VE DEĞERLER						
NO	ENVANTER NO	ÇALIŞMA KAPSAMINDA İNCELENEN KONUTLAR	DUVAR KALINLIKLARI			
			TAŞ TARGİR	KERPEÇ	HİMSİZ DUVAR	BİRİM
1	26	368 ADA 16 (3544) Parsel Safranbolu/Bulak	85	98		20 cm
2	53	368 ADA 13 (3548) Parsel Safranbolu/Bulak	60	108		17 cm
3	190	468 Ada 2 Parsel Safranbolu	90			18 cm
4	343	336 Ada 9 Parsel Safranbolu	61			17 cm
5	379	322 Ada 27 Parsel Safranbolu	70			17 cm
6	559	394 Ada 11 Parsel Safranbolu	60			15 cm
7	752	271 Ada 3 Parsel Safranbolu	78			17 cm
8	758	265 Ada 5 Parsel Safranbolu	70			18 cm
9	782	385 Ada 13 Parsel Safranbolu	111	80		15 cm
10	1025	266 Ada 21 Parsel Safranbolu	100			15 cm
11	1026	266 Ada 24 Parsel Safranbolu	70			15 cm
12	1233	292 Ada 2 Parsel Safranbolu	75			15 cm
13	1268	392 Ada 21 Parsel Safranbolu	61			14 cm
14	1294	363 Ada 11 Parsel Safranbolu	86			15 cm

“U” Toplam ısı geçirgenlik değeri hesaplama

Bir yapı bileşeninin toplam ısı geçirgenlik katsayısı (U), “Binalarda Isı Yalıtım Kuralları” mevzuatında verilen formül ile hesaplanmıştır (Anon, 2008). Çalışma kapsamında bu sistemin tercih edilmesindeki amaç; mimari tasarımı yönlendirecek, kullanılan malzeme ve sistemlere karar verirken sağlam bir temel oluşturacak fikirleri hızlıca elde etmektir. Safranbolu ölçeğinde tarihi evlerde de, klasik mimarinin tasarım ve uygulama detaylarını anlayabilmek için pratik bir yol olarak görülmüştür. Tarihi yapılardan elde edilen bu veriler aynı zamanda modern mimaride kullanılmak üzere üretilen duvar detayları için de Ar-Ge çalışması oluşturacaktır.

Yığma duvarlar hesaplanırken formül direkt uygulanmış, karkas duvarlarda iki farklı yol izlenmiştir. Karkas yapının iskelet kısmını tek çeşit malzeme oluşturuyorsa, formül yine yığma duvarlar gibi direkt uygulanmıştır. Ancak iki farklı malzeme bulunuyorsa, “U” değerlerinin sağlıklı bir şekilde karşılaştırılabilmesi için, 1 m² duvar içindeki oranları eşit kabul edilerek aritmetik ortalamaları alınmıştır. Hımsız yapılarda duvarlarda kullanılan malzemelerin oranları yapıdan yapıya değişiklik gösterebilmektedir. Farklı çalışmalar kapsamında bu oranlar doğrultusunda “U” değeri hesaplanabilir. Ancak bu tez kapsamında %50, %50 kabul edilmiştir.

Formülde gerekli olan kalınlık verisi bir önceki bölümde tablo halinde verilmiştir. Malzeme “ısı iletkenlik hesap değeri” ve “yüzeysel ısı iletim direnci” parametreleri Anon (2008)’den, burada bulunamayan değerler, konuyla ilgili makale ve tezlerden alınmıştır. Formülde gerekli olan diğer bir değer olan ve yapı bileşen tipi, Safranbolu evi duvar tiplerini incelediğimizden, “dış duvar” olarak kabul edilmiştir.

Hesaplama yöntemleri belirlendikten sonra duvar tiplerinin “U” değerlerini doğru bir şekilde hesaplamak için Excel programından faydalanılmıştır. Saha çalışması sonucunda elde edilen veriler, formüldeki yerlerine koyularak hesaplanmıştır. Bu tablolar önceki bölümlerde işlenen 14 adet Safranbolu evinin farklı tipteki duvarlarına aittir. Bu bölüm, hesap sonucu elde edilen bulgulardan oluşmaktadır. Bina analizi tablosunda duvarlar incelenirken ulaşılamayan, hangi malzeme olduğuna karar verilemeyen detaylar olmuştur. Bu durumlarda soru işareti (?) kullanılarak, belirsiz olan duvar dolguları “taş” olarak

kabul edilmiştir. Çünkü saha çalışmasında en fazla tespit edilen hımsı duvar dolguşu taştır.

Değerlendirme

Bu alışma sonucunda; ahşap, taş, kerpiç ve harman tuğlası olmak üzere dört malzemenin çoğunlukta olduğu, yapım tekniği olarak; hımsı ve kârgir olmak üzere iki çeşit yapım sisteminin kullanıldığı görülmüştür. Yapı kabuğu ile ısı kayıpları ve yoğuşma engellenmeli, ısı kazancı artırılmalı, bu nedenle kabuğun ısı geçiş katsayısı düşük olmalıdır (Gezer, 2013).

Tablo 5: Saha çalışmasında bulunan duvar tiplerinin “U” değerleri

TEZ KAPSAMINDA İNCELENEN YAPILARIN “U” ISIL GEÇİRGENLİK KATSAYILARI							
NO	ENVANTER NO / KOD	ALIşMA KAPSAMINDA İNCELENEN KONUTLAR	DUVAR KALINLIKLARI			“U” DEğERLERİ	
			TAş	KERPIÇ	HIMSİ	“U”	İBİM
1	26	368 ADA 16 (3544) Parsel Safranbolu/Bulak	85	98	20		cm
	TK	TAş KARGİR	85			0,82	W/m ² K
	AK_TD	AHşAP KARKAS TAş DOLGU			20	1,49	W/m ² K
	AK_KD	AHşAP KARKAS KERPIÇ DOLGU			20	1,04	W/m ² K
	AK_KD_KES	AHşAP KARKAS KERPIÇ DOLGU KERPIÇ SIVA			20	0,9	W/m ² K
	KK	KERPIÇ KARGİR		98		0,38	W/m ² K
2	53	368 ADA 13 (3548) Parsel Safranbolu/Bulak	60	108	17		
	TK	TAş KARGİR	60			1,1	W/m ² K
	KK_KIS	KERPI KARGİR KITIKLI SIVA		108		0,33	W/m ² K
	AK_KD_KIS	AHşAP KARKAS KERPI DOLGU KITIKLI SIVA			17	0,96	W/m ² K
3	190	468 Ada 2 Parsel Safranbolu	90		18		
	TK	TAş KARGİR	90			0,78	W/m ² K
	AK_?	AHşAP KARKAS ? (TAş) DOLGU			18	1,60	W/m ² K
4	343	336 Ada 9 Parsel Safranbolu	61		17		
	AK_TD	AHşAP KARKAS TAş DOLGU			17	1,65	W/m ² K
	TK	TAş KARGİR	61			1,08	W/m ² K
5	379	322 Ada 27 Parsel Safranbolu	70		17		
	TK	TAş KARGİR	70			0,97	W/m ² K
	AK_KD_KES	AHşAP KARKAS KERPI DOLGU KERPI SIVA			17	1,01	W/m ² K
6	559	394 Ada 11 Parsel Safranbolu	60		15		
	AK_KD_KES	AHşAP KARKAS KERPI DOLGU KERPI SIVA			15	1,09	W/m ² K
	TK	TAş KARGİR	60			1,1	W/m ² K
7	752	271 Ada 3 Parsel Safranbolu	78		17		
	TK_KIS	TAş KARGİR KITIKLI SIVA	78			0,77	W/m ² K
	AK_?	AHşAP KARKAS ? (TAş) DOLGU			17	1,65	W/m ² K
8	758	265 Ada 5 Parsel Safranbolu	70		18		
	TK_KIS	TAş KARGİR KITIKLI SIVA	70			0,83	W/m ² K
	AK_?	AHşAP KARKAS ? (TAş) DOLGU			18	1,6	W/m ² K
9	782	385 Ada 13 Parsel Safranbolu	111	80	15		
	TK_KIS	TAş KARGİR KITIKLI SIVA	111			0,59	W/m ² K
	KK	KERPI KARGİR		80		0,49	W/m ² K
	AK_KD_KIS	AHşAP KARKAS KERPI DOLGU KITIKLI SIVA			15	1,04	W/m ² K
10	1025	266 Ada 21 Parsel Safranbolu	100		15		
	TK	TAş KARGİR	100			0,71	W/m ² K
	AK_KD	AHşAP KARKAS KERPI DOLGU			15	1,3	W/m ² K
	AK_?_B	AHşAP KARKAS ? (TAş) DOLGU BAğDADI			15	0,33	W/m ² K
	AK_?	AHşAP KARKAS ? (TAş) DOLGU			15	1,79	W/m ² K
11	1026	266 Ada 24 Parsel Safranbolu	70		15		
	TK	TAş KARGİR	70			0,97	W/m ² K
	AK_HTD	AHşAP KARKAS HARMAN TUğLASI DOLGU			15	1,44	W/m ² K
12	1233	292 Ada 2 Parsel Safranbolu	70		15		
	TK	TAş KARGİR	70			0,91	W/m ² K
	AK_TD	AHşAP KARKAS TAş DOLGU			15	1,79	W/m ² K
	AK_KD	AHşAP KARKAS KERPIÇ DOLGU			15	1,3	W/m ² K
13	1268	392 Ada 21 Parsel Safranbolu	61		14		
	AK_?	AHşAP KARKAS ? (TAş) DOLGU			14	1,86	W/m ² K
	TK_KIS	TAş KARGİR KITIKLI SIVA	61			0,92	W/m ² K
14	1294	363 Ada 11 Parsel Safranbolu	86		15		
	TK	TAş KARGİR	86			0,81	W/m ² K
	TK_KES	TAş KARGİR KERPIÇ SIVA	86			0,74	W/m ² K
	AK_TD	AHşAP KARKAS TAş DOLGU			15	1,79	W/m ² K

Bu kurala göre toplam ısı geçirgenlik katsayısı en düşük olan, ama yalıtım değeri en yüksek olan duvar tipi, çalışma kapsamında iklimle dengeli bina tasarımı parametreleri açısından en kaliteli dış duvar olacaktır.

Elde edilen sonuç tablosu (Tablo 5), saha çalışması çerçevesinde 14 farklı Safranbolu evine yönelik duvar tipleri, duvar kalınlıkları ve “U” değeri olmak üzere, farklı açılardan değerlendirilebilen bir veri sunmaktadır. Bu veriler hem restorasyon projelerinde hem de modern mimaride kullanılabilir bilgiler sunmaktadır.

Tablo 6: Bölgelere göre en fazla değer olarak kabul edilmesi tavsiye edilen “U” değerleri (Anon, 2008)

	U_D (W/m ² K)	U_T (W/m ² K)	U_t (W/m ² K)	U_P^* (W/m ² K)
1. Bölge	0,70	0,45	0,70	2,4
2. Bölge	0,60	0,40	0,60	2,4
3. Bölge	0,50	0,30	0,45	2,4
4. Bölge	0,40	0,25	0,40	2,4

Yalıtım değeri en yüksek olan duvar tipleri, TS 825’te verilen bölgelere göre en fazla değer olarak kabul edilmesi tavsiye edilen U değerlerine yorumlanmıştır (Tablo 6). Safranbolu 3. Bölgede yer aldığından, bu değer en fazla 0.50 W/m²K olması gerekmektedir. Bu kriterlere göre dört adet “U” değeri 0.50 W/m²K’in altında kalmıştır. Bu duvarlar Tablo 7’de verilmiştir. Kerpiç kârgir, kerpiç kârgir kıtıklı sıva ve ahşap karkas bağdadi duvar tipleri en yüksek değer altında kalarak, yalıtımı en iyi olan duvar tipleri olmuştur.

Kerpicin iklim dengeli bina tasarımıdaki önemi bir kez daha görülmüş, tarihteki kerpiç kârgir tekniğinin günümüz teknolojisi kullanarak geliştirilmesi gerekmektedir. Çalışmadan çıkan sonuçlardan bir tanesi de günümüzde kerpicin alternatif bir inşaat malzemesi olarak kullanılması gerektiğini göstermektedir.

Bağdadi tekniği Safranbolu ölçeğinde nadir görülmektedir. Saha çalışması kapsamında incelenen 54 evin sadece 2 tanesinde görülmüştür. Tez kapsamında Safranbolu ölçeğinde en kullanılan “karkas” duvar tipi; “Ahşap Karkas Taş Dolgu” hımiş tekniği ve varyasyonlarıdır. İkinci olarak çok kullanılan duvar tipi; kerpiç dolgu ve ardından da harman tuğlası dolgu hımiş yapı tekniği gelmektedir. “Kâgir” duvar tipi olarak en çok kullanılan, ahşap karkas sistemle genellikle her evde birlikte kullanılan “Taş Kâgir” duvar tipidir. Taş yığma genel itibari ile Safranbolu evlerinin zemin kat kısmında kullanılır. Kerpiç yığma zemin katlarda da görülür ancak azınlıktadır. Daha çok karkas sistemde dolgu malzemesi olarak kullanılır.

Tablo 7: Yalıtım değeri en yüksek olan duvar tipleri

"U" ISIL GEÇİRGENLİK KATSAYILARI AÇISINDAN YALITIM DEĞERİ EN YÜKSEK OLAN DUVAR TİPLERİ							
NO	ERVANER NO / KOD	ÇALIŞMA KAPSAMINDA İNCELENEN KONUTLAR	DUVAR KALINLIKLARI			"U" DEĞERLERİ	
			TAŞ	KERPİÇ	HİMİŞ	"U"	BİRİM
1	26	368 ADA 16 (3544) Parsel Safranbolu/Bulak	85	98	20		
	KK	KERPİÇ KARGİR		98		0,38	W/m ² K
2	53	368 ADA 13 (3548) Parsel Safranbolu/Bulak	60	108	17		
	KK KİS	KERPİÇ KARGİR KİTİKLİ SIVA		108		0,33	W/m ² K
9	782	385 Ada 13 Parsel Safranbolu	111	80	15		
	KK	KERPİÇ KARGİR		80		0,49	W/m ² K
10	1025	266 Ada 21 Parsel Safranbolu	100		15		
	AK ? B	AHŞAP KARKAS ? (TAŞ) DOLGU BAĞDADI			15	0,33	W/m ² K

Çalışma sonucunda elde edilen sayısal değerler üzerinden birçok sonuca varılabilmektedir. Ancak tezin kapsamı doğrultusunda, amaca yönelik çıkarımlar yapılmıştır. Daha fazla sayısal değerler üzerinden hesaplama ve mühendislik bilgisi isteyen çalışmalar, çalışma kapsamından çıkmaktadır. Bu sebepten mimari tasarıma yönelik iklimle dengeli bina tasarımına temel oluşturulacak bilgiler edinilmiştir.

Sonuç

Saha çalışması kapsamında elde edilen sonuç, klasik mimaride günümüz standartlarına göre yalıtım değeri en yüksek olan duvar tipi, “kerpiç kâgir” ve bağdadi tekniğinde sıvanmış “hımiş duvar” tipi olduğu ortaya çıkmıştır. Bu değerleri etkileyen en önemli faktörlerin “duvar kalınlığı” ve malzemenin “ısı iletkenlik hesap değeri” olduğu görülmüştür.

Yıllar önce inşa edilmiş bu binaların ısı konforları, günümüzde istenilen ideal ısı konfor değerlerini sağladığı ve kullanılan doğal malzemelerin önemi bir kez daha görülmüştür.

Çalışma kapsamında üretilen duvar çeşitlerinde ecdadın kullandığı organik olan malzemelerin, elde edildiği yerler tespit edilerek teknik özellikleri çıkarılmalıdır ve hangi binada hangi teknikle beraber uygulandığı öğrenilmelidir. Bu bilgiler elde edildikten sonra yeni malzeme yapımına yönelik malzeme üretimi çalışmaları yapılmalı, üretilen ürünlerin yeni binalarda iklimle dengeli tasarım şartlarını sağlayan, uygulaması kolay yapım teknikleri geliştirilmelidir.

Çalışma kapsamında ele alınan tarihte iklimle dengeli bina tasarımının bilinmesi ve geliştirilmesi restorasyon projelerindeki başarıyı artıracaktır. Özellikle yorum gerektiren imalatlarda referans alınacak uygulamaların yapılması gerekmektedir. İşlev kazandırma projelerinde çağdaş ek bağlamında yapılacak olan uygulamalara da ışık tutacaktır.

Bu çalışmaların sistemli ve sağlıklı bir şekilde yapılabilmesi için, Safranbolu başta olmak üzere, diğer tarihi şehirlerde de “Klasik Mimari Yapım Teknikleri ve Malzeme Bilimi Enstitüsü” ve “Klasik Mimari Teknoloji Müzesi” kurulması önerilmektedir.

Kaynaklar

[1] Anon, (2008). *TS 825 Binalarda Isı Yalıtım Kuralları, Türk Standartları Enstitüsü*, Ankara.

[2] Demir, S. (2017). Ilıman Nemli İklim Bölgesi İçin Tasarlanan Konut Yapısında Değişken Yapı Kabuğu Performansının Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

[3] Hasol, D. (2010). *Ansiklopedik Mimarlık Sözlüğü (II. baskı)*, Yapı-Endüstri Merkezi Yayınları, İstanbul.

[4] Kısa Ovalı, P. (2009). İklim Bölgeleri Bağlamında Ekolojik Tasarım Ölçütleri Sistematiğinin Oluşturulması “Kayaköy Yerleşmesinde Örneklenmesi”. Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, Edirne.

[5] Köseoğlu, N. (2015). Safranbolu İlçesinin Fiziki Coğrafyası, Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Karabük.

[6] Kültür Varlıklarını Koruma Kurulu Bölge Kurulu Müdürlüğü, (2018). Safranbolu Koruma Amaçlı Uygulama İmar Planı, Karabük.

[7] Gezer, H. (2013). Geleneksel Safranbolu Evlerinin Sürdürülebilirlik Açısından Değerlendirilmesi, Makale, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 12(23): 13-31, İstanbul.

[8] Temur, H. (2011). Edirne Geleneksel Konut Mimarisinin Sürdürülebilirlik Bağlamında Enerji Verimliliği ve Isıl Analiz Açısından Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Ana Bilim Dalı, Edirne.

Sosyal hizmetler çalışanlarında iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi

Abdikani Ali HİRSİ*
Murat Adil SALEPÇİOĞLU**

Geliş tarihi / Received: 10.06.2019

Düzeltilerek geliş tarihi / Received in revised form: 10.07.2019

Kabul tarihi / Acceptance: 12.07.2019

Öz

İstanbul Başakşehir Belediyesi 'nde faaliyette bulunan Sosyal Hizmetler Merkezi çalışanlarının örgüte bağlılıkları ile iş doyumunu arasındaki ilişkisini belirlemek amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Sosyal Hizmetler Merkezi 'ndeki 210 sosyal hizmet çalışanının örgüte bağlılıklarını belirlemek amacıyla Meyer ve arkadaşlarının üç boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği, işe olan doyum düzeylerini belirlemek içinse Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Çalışanların demografik özelliklerini belirlemek için de cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, aylık gelir, mevcut kurumdaki çalışma süresi, kurumdaki pozisyon, kadro durumu ve çalışma şekilleri soruları sosyal hizmet çalışanlarına yöneltilmiştir. Araştırma türü nicel araştırmadır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Demografik soruların başta olduğu, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık anketleri kişilere kâğıda basılı şekilde sunulmuştur. Analizler için IBM SPSS v21 istatistik paket programı kullanılmıştır. Belediyede Sosyal Hizmetler Merkezi 'nde çalışanların örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal, normatif ve devam bağlılıkları ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi tespit etmek için de Pearson Korelasyon testi yapılmıştır. Sonuç olarak sosyal hizmet çalışanlarının genel örgütsel bağlılık ve alt boyutu olan normatif bağlılık ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, devam bağlılığı, duygusal bağlılık, normatif bağlılık, iş doyumunu.

* Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi (Tezli) Yüksek Lisans Programı, abdikani54@gmail.com.

** Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Ana Bilim Dalı, muratsalepcioglu@aydin.edu.tr.

Social services among Job satisfaction on organizational commitment effect and a research on municipal workers

Abstract

This study was carried out in order to determine the relationship between social service center employees working in Istanbul Basaksehir Municipality and their commitment to the organization and job satisfaction. Meyer et al.'s three-dimensional organizational commitment scale was used to determine the commitment of 210 social service employees in the Social Services Center, and the "Minnesota Satisfaction Scale for Job Satisfaction" was used to determine job satisfaction levels. In order to determine the demographic characteristics of the employees, questions such as gender, marital status, age, education level, monthly income, working time in the current institution, position in the institution, staff status and working methods were asked to social workers. The type of research is quantitative research. In the research, questionnaire method was used as data collection method. Demographic questions, job satisfaction and organizational commitment questionnaires were presented to people in printed form. IBM SPSS v21 statistical package program was used for analysis. The Pearson Correlation test was used to determine the relationship between organizational commitment and sub-dimensions of emotional, normative and continuation commitment and job satisfaction. As a result, a significant relationship was found between job satisfaction and normative commitment which is the sub-dimension of general organizational commitment of social workers.

Keywords: *Organizational commitment, attendance commitment, emotional commitment, normative commitment, job satisfaction.*

Giriş

Dünya hızlı değişmekte ve her gün yeni koşullar oluşmaktadır. Değişen koşullara uyum sağlamak için, rekabet içerisinde ayakta kalmaya devam edebilmek, örgütlere kendini değiştirme ve geliştirme gerekliliği doğmuştur. Bu hızlı değişim ve dönüşüm içerisinde kurumsal örgütlerde amaçlara ulaşabilmek, hedefleri yakalamak, değişime uyum sağlayabilmek, insan kaynağının önemini artmasını sağlamaktadır. Nitelikli insan kaynağı organizasyonların başarısında en önemli unsurlardan biridir. Personeli önemsemeyen, duygularını ve beklentilerini anlamaya çalışmayan, farklı yapılarıdaki kurumlarda örgütsel bağlılık ve iş doyumunu kavramları, çalışan personelin işe olan tutumunu etkileyebilmektedir.

Wiener (1982) örgütsel bağlılığı, “Çalışanların örgütünü olumlu değerlendirmesi ve onun amaçları doğrultusunda hareket etmesi” olarak tanımlamıştır. İş doyumu ise bireyin iş yaşamını değerlendirmesi sonucu elde ettiği haz duygusu olarak tanımlanmaktadır (Saygun ve ark., 2004).

Örgütsel bağlılık, iş görenlerin örgütsel çalışmalarını kabul etmeleridir. Bilhassa iş ahlakı, iletişim, güven, saygı, katılım, paylaşım, iş devamlılığına, politika ve stratejilere, takım çalışmasına, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgütsel süreçlere olan sadakatleri, onların örgüte olan bağlılıklarını göstermektedir. Başka bir ifadeyle örgütsel bağlılık, örgüt-iş gören uyumuna bağlı olarak oluşmaktadır. Örgütsel değer ve inançlarla bireysel değer ve inançlar arasındaki uyum düzeyi ne kadar yüksekse, örgüte olan bağlılık da yüksek olmaktadır. Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu örgütlerde iş performansı, iş tatmini, bilgi paylaşım, örgütsel güven, iş devamlılık, kaynakların etkin kullanılması, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi hususların değeri de yüksek olmaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olduğu örgütlerde ise işe devamsızlık, işyerinde ayrımcılık, örgütsel yabancılaşma, kaynakları ve bilgiyi kötüye kullanma, psikolojik taciz ve işten ayrılma gibi üretkenlik zıttı davranışlar ortaya çıkmaktadır.

İş görenlerin mensup olduğu kuşak özellikleri değerlendirildiğinde örgütsel bağlılık ve iş doyumlarının az olduğu tahmin edilmektedir. Bu doğrultuda oluşturulacak hipotezlerle iş görenlerin demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları da sonuç olarak aktarılabilecektir.

Kuramsal Yaklaşımlar

Belediye hizmeti kavramı

Belediyeler, seçildiği yerde yaşayan halka kamu hizmeti sunmayı ve yerel halkın taleplerine yararlı olmayı ve belirledikleri yönetim organlarıyla aktif olarak çalışmayı amaçlayan siyasi ve sosyal kurumlardır. Halkın talep ve gereksinimlerini karşılamak için yerel halkın desteğiyle demokratik bir hizmet sunmak, belediye yönetiminin temel görevlerindedir. Belediyelerin misyonu, yerel halkına etkin bir şekilde sunduğu faaliyetlerin faydalı olmasını sağlamaktır (Yaylı, 2012).

Belediyeler hizmetlerini belirli yasalara göre yürütmektedir. İl, ilçe ve belde belediyeleri dâhil olmak üzere yasal düzenlemeler, belediyelerin örgütsel yapısıyla ilgili olan belediyeler yasası altında birleştirilmektedir.

Belediyelerin örgütsel yapısı belediye meclisi tarafından kurulmakta ve yürütülmektedir. Belediyenin bu organları insan kaynakları, finansal hizmetler, gelir tahakkuk işlemleri, zabıta ana birimleri gibi temel birimler olurken, belediye meclisindeki hukuki işler, itfaiye, kültürel ve sosyal işler gibi farklı birimleri de bünyesinde bulundurmaktadır (Erdoğan, 2010).

5393 sayılı Belediye Kanunu gereği, belediye görevlilerinin yerel ortak gereksinimlerini karşılamak için kurulan kamu tüzel kişiliğine yönlendirilmektedir ve seçmen tarafından seçilen karar organı tarafından oluşturulan idari ve mali özerk yönetime sahiptir (Hamamcı, 2007).

Belediye yönetimi

Belediyeler iki farklı yasayla düzenlenmektedir. 3 Temmuz 2005 tarih ve 5393 sayılı Belediye Kanunu ile 10 Temmuz 2004 tarih ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunudur.

5393 sayılı Belediye Kanunu genel kuralları içermektedir ve Türkiye'deki tüm belediyelerde uygulanmaktadır. 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu yalnızca büyükşehir belediyelerinde ve içindeki büyükşehir belediyelerinde uygulanabilir.

5393 sayılı yasa, önceki yasaya göre belediye sisteminde önemli değişiklikler getirmiştir: Birincisi, yaşamın olabileceği belediye kurmak için gereken nüfus ölçütü iki binden beş bine yükseltilmiştir. Buna ek olarak belediyelerin yerel hizmet konusundaki yetkileri ve görevleri arttırılmıştır. Belediyelere ağırlıklı olarak altyapı ile ilgili eğitim, sağlık, sosyal yardım, kültür, ekonomi ve ticaret geliştirme gibi alanlarda yetki verilerek görev ve sorumlulukları yerine getirmektedir (Eryılmaz, 2011). Şehir ve ilçe merkezlerinde nüfustan bağımsız belediye kurulması mecburidir.

Sosyal hizmet yönetimi

Sosyal çalışma yöntemlerinden biri olan sosyal çalışma yönetimi, sosyal hizmet kuruluşlarının organizasyonunda, sosyal hizmetlerin etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasında, sosyal hizmet gibi planlama konularında kullanılmaktadır. En genel sosyal hizmetlerden sosyal hizmet organizasyonunun işleyişine kadar ilgili politikalara uygun olarak gerekli tüm çalışmaları gerçekleştirme sürecidir. Sosyal hizmetin ana değerleri çağdaş bir yönetim yaklaşımı ile bilgi, amaç ve felsefi demokratik özelliklerdir.

Bir sosyal hizmet organizasyonunda sosyal hizmet yönetiminin temel görevi, kurumun operasyonları için belirlenen sosyal politikayı uygulamaktır. Sosyal iş yönetiminin sosyal eserin değerlerine hizmet ettiği ve bir organizasyon bağlamında sosyal refah politikasını düzenlemede işlevsel hale geldiği görülmektedir. Çağdaş ve hümanist yönetim sadece sosyal hizmet yönetiminde eğitilmiş sosyal profesyoneller tarafından gerçekleştirilebilir. Sosyal hizmet yönetiminin argümanları artık sosyal refah, özellikle sivil toplum kuruluşları alanlarında hizmet veren birçok organizasyonda kullanılmaktadır (Tomanbay, 2013).

Sosyal hizmet ve belediyeler

Yerel hizmetlerin sağlanmasında yerel yönetimlere yardımcı olacak faaliyetlerden biri, insanların gönüllü katılımıdır. Yerel hizmetlere katılım, onları hareketlendirerek kendi çevrelerindeki sorunlarla ilgilenmesi, yönetim ve karar vermelerinde rol almalarını sağlamaktır.

Gönüllü katılım kavramı yeni bir yönetim yaklaşımı ile gündeme gelmiş gibi görünse de, yerel kamu hizmetlerinin Türk tarihinde vakıflar gibi gönüllü kuruluşlar tarafından yürütüldüğü bilinmektedir. Tarihte gönüllü katılım, merkezde değil, yerel hizmetlerde daha aktiftir. 2004 yılında başlayan yerel yönetimin reform sürecinde, mevzuatta gönüllü katılım yaklaşımı düzenlendi. 5393 sayılı Kanun, 5302 sayılı Kanun. Gönüllü destek ve vatandaşların işbirliği “Gönüllü Katılım Yönetmeliği” bağlamında İçişleri Bakanlığı tarafından sağlandı (Özbek, 2006).

Yerel yönetim birimlerinin artan görev ve sorumlulukları ile sosyal hizmetleri STK'lere, gönüllü organizasyonlara ve gönüllü çalışmalar yapan kişilere aktarma olanağı artmaktadır. Sivil toplum örgütleri ve gönüllü kuruluşlar, gönüllü katılım sağlamada önemli katkılar sağlamaktadır. Ayrıca vatandaşların belirli alanlarda bilgi, beceri ve tecrübelerinin ortaya konulmasıyla gönüllü kişiler ve kuruluşlar için destek verilmesi, yerel yönetimlere avantajlar sağlamaktadır.

Ekonomik ve finansal alanı desteklemeyen refah devletinin, sivil toplum ve gönüllü organizasyonların artan etkinliği üzerinde bir etkisi olduğu görülmektedir. İktisadi alandan alınan devlet, daha düzenleyici, yönlendirici ve denetleyici olmaya yönelmektedir. Özel sektör ve gönüllü kuruluşlar, özellikle yerel düzeyde devletin geri çekildiği alanlarda, refah

hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde önemli görevler almaya başlamaktadır (Esen, 1970).

Gönüllü kuruluşlar, özel sektör ve kamu sektörü ile birlikte üçüncü sektör (sosyal sektör) olarak faaliyet göstermeye başlamaktadır. Gönüllü organizasyonlar vakıflar, dernekler, insanların kamu görevlerinde devlete yararlı olmak için kurulan hayır kurumları ile uluslararası kâr amacı gütmeyen kuruluşlardır. Bireyler varlıklara, derneklere vb. gönüllü kurumlarda düşünce ve emek temelinde katılmaktadır (Aysoy, 2006).

Türkiye açısından, yeni belediye ve il özel idare hukukunda yerel hizmetlere gönüllü katılım da düzenlenmektedir. 5393 sayılı Belediye Kanun'un 77.maddesinde hangi yerel hizmetlerin hangi amaçla gönüllü olarak katılabileceği belirtilmektedir. Bu madde gereğince belediye; sağlık, eğitim, spor, çevre, sosyal hizmet ve yardım, kütüphane, otopark, yaşlılar, kadınlar ve çocuklar için trafik ve kültürel hizmetler, engelli, yoksul ve şehir içinde dayanışma ve katılım sağlamak için hizmetlerde etkinlik, tasarruf ve verimliliği artırmak için gönüllü vatandaşların katılımına yönelik programları uygulamaktadır. Gönüllülerin nitelikleri ve çalışma koşullarına ilişkin usul ve ilkeler, İçişleri Bakanlığı tarafından verilen yönetmeliklerle belirlenecektir (Resmi Gazete, 2005a).

Resmi Gazetede il özel idare hukuku 65'inci maddesinde muhtaç kişiler için gerçekleştirilecek sosyal hizmetler belirtilmektedir. Lakin Belediye Kanunu'nun 77'nci maddesinde farklı olarak, kütüphaneler ve parklar gibi hizmetler sosyal hizmetlere dâhil değildir.

Bu yerel mevzuatı dikkate alarak, İçişleri Bakanlığı 2005 senesinde "İl Özel İdaresi ve Belediye Hizmetlerine Gönüllü Katılım Yönetmeliği"ni yayınlamıştır. Düzenlemenin amacı, vatandaşların yerel nitelikli hizmetlere gönüllü katılımının prensiplerini ve prosedürlerini belirlemektir (Taşçı, 2007).

Düzenleme 5393 ve 5302 sayılı Kanun'da listelenen görevlerden çalışma kapsamını genişletmektedir. Gönüllü katılım çalışma alanları ağırlıklı olarak sosyal belediyenin görevidir. Yönetmelik kadınlar, yaşlılar, engelliler, çocuklar, yoksullar, muhtaç ve yetimleri kapsamaktadır. Ayrıca sadece korunmaya ihtiyaç duyanlara değil sosyal desteğe ihtiyaç duyanlara da gönüllü katılım sağlanmaktadır (Eryılmaz, 2011).

Yönetmeliğin 1. maddesinde amacı belirtilmektedir. Bu bağlamda düzenlemenin gayesi, il özel idareleri ve belediyelerin hizmetlerinin sağlanmasına gönüllü katılım prosedürlerini ve ilkelerini düzenlemektir. 6'ncı maddeye göre gönüllüler çalışmayı tercih ettikleri alanlarda ilgili belediye ve il özel idaresi için geçerlidir. Başvuruları uygun olan gönüllüler, yerel makamların gözetiminde ve taraflar arasında tespit edilen koşullara uygun olarak çalışabilir. Özel il idareleri ve belediyeleri, kendileri tarafından belirlenen koşulları bozan gönüllülerle olan ilişkilerini sonlandırabilir. Yönetmelik, gönüllülerin belediye veya il özel idaresi tarafından araç, ekipman, giyim ve personel ihtiyaçlarını karşılmasına izin verilmiştir (Eryılmaz, 2011). Yönetmeliğin 7'nci maddesi, gönüllülerde bulunması gereken özellikleri belirtmektedir. Buna göre reşit olanlar da reşit olmayanlar da gönüllü olarak çalışabilir. Mevzuata göre 12 yaşın üzerinde olanlar ebeveynlerinden izin almaları koşuluyla gönüllü olabilirler. Yönetmelik, gönüllü tüzel kişilerin yetkili organlarının kararını gerektirse de, STK'lerin ilgili konuda görev alması gerektiğini de düzenlemektedir. 2003 yılında (27/02/2003 tarihli Yabancılar İçin Çalışma İzinleri ve bu yasa temelinde verilen yönetmelikler hakkında 4817 sayılı kanun) yönetmelik ile yabancılar, sivil makamlara bildirmeleri koşuluyla gönüllü olabilirler. Gönüllü Katılım Yönetmeliği ayrıca, yerel yönetimlerin kamu kurumları ve kuruluşları, profesyonel odalar, dernekler ve vakıflar ve diğer yerel yönetimler ile işbirliği yapabileceklerini ve ortak çalışabileceklerini öngörmektedir (RG, 2005b).

Yerel yönetimlere gönüllü katılımı düzenleyen üç ayrı yönetmelik vardır. Bunlar “Engelli Hizmet Birimleri için Büyükşehir Belediyelerinin Düzenlenmesi” ve 2006 yılında “Belediye Meclisi Yönetmeliği”, 2007 yılında “Belediye Polisi Yönetmeliği” dir (Eryılmaz, 2011).

Büyükşehir Belediyelerinin Engelli Hizmet Birimleri Yönetmeliği'ne göre, engelli hizmet birimleri için istihdam edilecek sosyal çalışanlara gönüllüler ile işbirliği yapma fırsatı verilmiştir. Engelliler için gönüllü hizmetler, İl Özel İdaresi ve Belediye Hizmetlerine Gönüllü Katılım Yönetmeliği hükümlerine göre bu yeni birimler tarafından sağlanacaktır (RG, 2006).

Yerel kamu hizmetlerine gönüllü katılım maddesi ile ilgili diğer bir düzenleme, 2007 senesinde yürürlüğe giren “Belediye Zabıta Düzenlemesidir”.

Yönetmelik 49'uncu m. "gönüllü zabıta" düzenlenmektedir. Gönüllü zabıta kuruluşlarının kurulmamış olması belediyelerde veya zabıta teşkilatının kurulduğu ancak zabıta hizmetlerinin desteklenmesine gerek olan yerlerde gönüllü zabıta alanları belediyeler tarafından kurulması teşvik edilmektedir. Bu yönetmelikte İl Özel İdaresi ve Belediye Hizmetlerine Gönüllü Katılım Yönetmeliği hükümlerine dayanmaktadır (RG, 2007).

2006 yılı Kent Konseyi Yönetmeliği, kadın ve gençlik konseylerini ve başka çalışma gruplarını gönüllü olarak oluşturulmuş yapılar olarak tanımlamaktadır (RG, 2009).

Örgütsel bağlılık

Günümüz çalışma hayatında, örgütsel bağlılık kavramı, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar için büyük önem kazanmıştır. Örgütsel bağlılık organizasyon üyelerinin iş davranışlarını anlamada önemli tanı ve bulguları sunmasıyla önemli olmaktadır. Örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalar, organizasyon çalışanlarının değerlerinin ve hedeflerinin kabul edilmesi, birçok örgütsel yarar için ekstra çaba sarf etme gibi iş görenlerin örgütsel davranış ve tutumlarıyla ilişkili bulguları ortaya koymaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Kuruluşun varlığı, çalışanların organizasyondan ayrılmamasına bağlıdır. Personelin örgüte bağlılığı arttıkça organizasyon daha güçlü bir örgüt haline gelmektedir. Örgüt, yaşamda kalmak için iş görenlerin işten ayrılmasını engellemeye çalışmaktadır. Bunu yaparken ücretlerin yükseltilmesi, teşviklerin sağlanması vb. yollar takip edilmektedir. Çalışanları örgütte tutmak için her kuruluşun çabası aynı değildir. Bazı kuruluşlar çalışanın organizasyondan ayrılmasından etkilenmez. Kuruluşa girmek için çok sayıda başvuru yapan kişileri çok olan bir organizasyon, kişileri kuruluşa bağlamak için büyük bir çaba sarf etmek zorunda değildir (Çetin, 2004).

Örgütsel bağlılık, bireyin organizasyonla özdeşleşme ve organizasyona katılma gücünü ifade etmektedir. İş görenin organizasyonun hedeflerini benimsemesi, organizasyonun hedeflerine ve değerlerine güçlü bir şekilde inanması ve onları daha fazla çaba harcamadan ve organizasyonda örgüt üyeliğinin sürdürülmesi için güçlü bir istek duymasını sağlamaktadır. Organizasyonun varlığı, burada çalışan bireylere örgütten ayrılmamasına bağlıdır. Çalışanların örgütüne bağlılığı yüksekse örgütü de o oranda güç

kazanmaktadır. Çalışanın yüksek düzeyde organizasyona olan bağlılığı, genellikle hem organizasyon hem de iş gören için olumlu bir boyuttur. Olumlu sonuçlar, organizasyonda uzun süre kalan çalışan, sınırlı personel devri ve iş doyumunu ortaya çıkarmaktadır. İş tatmini örgütsel bağlılığın bir sonucu olabilir. Organizasyonun verimliliği yönünden örgüt amaçlarını benimsemesi ve örgütsel bağlılığın artırılması, organizasyon yönetimi ve davranış bilimlerinin konusudur (İbicioğlu, 2000).

Örgütsel bağlılık tanımı birçok yazar tarafından geliştirilmiştir. Genel olarak örgütsel bağlılık «çalışanın kuruluşa olan sevgi bağının gücü» olarak tanımlanmaktadır (Grusky, 1996). Bu tanımın yanı sıra, “bireyin organizasyonu kimliği ve organizasyonun bir parçası olduğu hissini derecesidir” (Schermerhorn ve ark., 1994). Başka bir tanım, “bireyin kimlik birliği düzeyi ve organizasyonun aktif bir üyesi olarak sürdürmeye hazır olmasıdır” (Keith ve Azhar, 2008).

Mowday ve arkadaşlarına göre örgütsel bağlılık için üç özellik tanımlanabilir. Bunlar (Tepe, 2004):

- Örgütün amaç ve değerlerine inanç ve kabulü,
- Örgütün yararına ilişkin önemli çaba sarf etme arzusu,
- Örgütün bir üyesi kalabilmek için ciddi bir istek olarak ifade edilebilir.

Bu özellikleri bir bütün olarak açıklamak gerekirse örgütsel bağlılık, organizasyonun bir üyesi olarak varlığını sürdürme, organizasyonun yararına her zamankinden daha fazla çaba gösterme ve organizasyonun değerlerini ve hedeflerini inanma ve kabul etme yeteneğinin bir ölçüsüdür.

Kısacası örgütsel bağlılık, başarılı olmak için çalışanın organizasyonuna ve kuruluşun ilgisine karşı sadakat tutumudur. Örgütsel bağlılık doyumunu, bireysel (yaş, iç çalışma yılı ve iç/dış kontrol odak) ve örgütsel (iş tasarımı ve yönetici liderlik nitelikleri) değişkenleri tarafından belirlenmektedir. Buna ek olarak uzun vadeli iş güvenliği, kararlara katılma, işyerinde sorumluluk ve kendi kendine yönetmeye sahip olma, merkezi olmayan örgütsel yapı ve pozitif örgütsel iklim, çalışanın organizasyona olan bağlılığı üzerinde etkilidir. Daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar, diğerlerinden daha fazla gayret sarf ederler, organizasyon ve üretime katılımları yüksek olmaktadır. Bunun yanında bu insanlar, organizasyonun faydasına daha yaratıcı ve yenilikçi fikirler üretir. Böylelikle daha uzun istihdam olur.

Organizasyonel bağlılık ve organizasyonun performansını artırmak ve organizasyonda çalışmak için daha iyi bir yer oluşturmaktadır.

Örgütsel bağlılık boyutları

Duygusal bağlılık boyutu: Duygusal bağlılık, kurumda çalışan bireylerin, duygusal anlamda kendi tercihleri ile kurumda kalma isteğidir. Bireyin kendisini örgütü ile özdeşleştiği, kendisiyle etkileşime girdiği ve kuruluşun üyesi olmaktan mutluluk duyduğu durumları ifade etmektedir. Kuruma duygusal bağlılığı geliştiren faktörler; kişisel faktörler, işle ilgili faktörler, iş deneyimlerini ifade etmektedir. İş tecrübeleri, çalışanların organizasyon ve çalışma rollerinde kendilerini rahat hissetmelerini sağlayan psikolojik ihtiyaçları içermektedir. Duygusal bağlılık faktörleri; iş zorlukları, rol açıklığı, amaç açıklığı, yönetimin açıklığı, iş gereksinimlerinin uygunluğu, güven duygusu, meslektaşlarla yakın ilişkiler, geri bildirim, sürekli bilgi akışı, kararlara katılım olarak genişletilebilir (Allen ve Meyer, 1990).

Normatif bağlılık boyutu: Normatif bağlılık, örgütsel bağlılığın ahlaki boyutudur. Normatif bağlılık söz konusu olduğunda, çalışan, organizasyonda kalmanın gerekli olduğuna inanmaktadır. İş görenler işverenlerine zorunlu olduklarını tahmin ederek şükran duygusu neticesinde organizasyonda kalmaktadır. Çünkü işverenlerin, gerçekten ihtiyaç duydukları bir zamanda onları işe almaları ya da işverenleriyle birlikte kalmaları için en iyi olduğuna dair değerli yargılara sahip olmalarıdır. Bu bağlılık çerçevesinde çalışanlar kuruma borçlu hisseder (Çetin, 2004). Bu sebeple normatif bağlılık, iş görenin kurumda kalma yükümlülüğünün değerlerini göstermektedir.

Normatif bağlılık, bireyin kuruma girmeden önce ve sonra yaşadığı deneyimlerden etkilenmektedir. Bu nedenle çalışanların örgütsel bağlılık normlarını da etkilemektedir. İyi tanımlanmış bir görevin işe başlamadan önce iş görenin kabul edilmesi anlamını taşıyan psikolojik sözleşme, çalışanların normatif bağlılıkları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (İnce ve Gül, 2005).

Normatif bağlılık tutumunun belirlenmesine ilişkin ölçek soruları kullanılarak oluşturulan bazı maddeler aşağıdaki şekildedir (Çetin, 2004):

- Bu organizasyonda kalma zorunluluğu hissetmiyorum.
- Yararlı olacağım halde bu kurumdan ayrılmak niyetinde değilim.
- Bu organizasyondan şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.
- Yetiştirme stili, çalıştığım kuruma sadakat gerektirir.

Normatif bağlılık duygusu olan çalışanların oluşturduğu maddi ve manevi desteklerin örgütsel işlevsellik sağlamada etkili bir rolü vardır.

Devamlılık bağlılık boyutu: Bu bağlılık türü kurumdan ayrılma maliyetinin yüksek olduğu ve başka bir alternatif olmadığı durumlara dayanmaktadır (Heffner ve Rentsch, 1990). Devam bağlılığı, yatırımların sayısı veya miktarı ve bireylerin algıladığı seçeneklerin olmaması gibi iki faktöre dayanmaktadır. Yaş, örgütsel hizmetin süresi, organizasyonu tanıtım fırsatları ile terk etme arzusu ve şirket devri bu bağlılıkla ilgilidir. Bu bulgu organizasyonda daha uzun süre çalışan yaşı büyük çalışanın daha fazla yatırım yapacağı ve dolayısıyla organizasyona daha fazla bağlılık göstereceği görüşüne dayanmaktadır. Gerçekten de çalışanlara terfi ve ödemelerden tatmin olmayı sağlamaktadır. Ayrıca kurumdan ayrılma durumunda bu tatminin maliyeti de yüksektir (Balay, 2000). Bu durumda devam bağlılığı, bireylerin örgüte karşı duygusal bir bağlılığı değildir, bıraktıkları zarar nedeniyle çalışmaya devam etmek istemeleridir (Ketchand ve Strawser, 2001).

Devam bağlılığı, bireylerin işlerinde kalma isteklerine göre değişmektedir. Bu tür bir bağlılıkta, çalışan istediği halde örgütü terk edememektedir. Bunun nedeni çalışanın işten ayrılması, kendi başına maliyetli olacak ve zorluklarla karşılaşacaktır. Allen ve arkadaşları tarafından yapılan bir çalışmada, devam bağlılığı faktörleri şu şekilde ortaya konulmaktadır (Balay, 2000):

- **Beceriler:** Çalışanın mevcut organizasyondaki becerilerinin ve deneyimlerinin ne kadarının başka bir organizasyona transfer olabileceği veya yararlı olabileceğidir.
- **Eğitim:** Çalışanın resmi eğitiminin, mevcut organizasyon ve benzerleri dışındakiler için çok faydalı olmayacağı fikridir.
- **Yeniden yerleşim:** Çalışan, organizasyondan ayrılma durumunda farklı bir yerde olunmasının istenmesidir.

- **Kendine yatırım:** Mevcut kurumda alacağı emeklilik primini işten çıkması durumunda çalışan kaybedebilir.
- **Topluluk:** Çalışan, ikamet yerinde yaşadığından ayrılmak istemeyebilir.
- **Seçenekler:** Çalışan kurumdan ayrılırsa, benzer bir iş bulmak veya başka bir yerde daha iyi olmak zor olacaktır.

Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde sınıflandırılan üç bağlılık türlerinin ortak yönleri şu şekildedir (Ceylan, 2005):

- Çalışanların örgütleriyle ilişkilerini yansıtmak,
- Kuruluş üyeliğinin devamı veya devam etmemesi hakkındaki kararları içermesi,
- Çalışanların kurulumdan ayrılma şansını azaltmaktır.

İş doyumunu

İş doyumunu, klasik örgütlerin tutumlarında, işveren tamamen yok sayılmaktadır veya çok basit bir şekilde ele alınmaktadır. İş doyumunu, modern örgüt yapılarında bir ürün olarak kendi başına bir hedef haline gelmektedir. Örgütlerde çalışanlar becerilerine göre işe alınmakta ve eğitim düzeylerini yükseltmek için planlar hazırlanmaktadır. Bu sayede çalışanlar arasında en üst düzeyde maddi ve manevi doyumunu sağlayarak iş görenlerin organizasyona katkısını ve başarısını artırmak amaçlanmaktadır (Kargün, 2011).

İş doyumunu, bireyin işine karşı verdiği tepkilerin veya duyguların tümüdür. İş doyumunu, çalışanın işine karşı genel tutumudur; ancak çalışanın bu tutumu olumlu ya da olumsuz olabilir. Bu nedenle çalışanın iş doyumunu, iş tecrübesinde çalışanın ruh hali olarak kabul edilir, çalışanın işine karşı olan olumsuz tepkileri iş doyumsuzluğu olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan, 2010).

İş doyumunu, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış literatüründe önemli bir kavramdır. Bu nedenle bireyin iş davranışının iş doyumuyla yakın bir ilişkisi vardır. Locke, iş tatminini, bireye olumlu ve zevk veren bir duygu olarak tanımlamaktadır. Bu tanıma göre iş doyumunu bireysel faktörlerin kişinin kendi algılarıyla karşılaştırmanın sonucudur (Koç, 2012).

İş doyumunu değerlendirilirken üç faktör vardır. Birincisi, çalışanın işe yönelik duygusal tutumudur. Bu nedenle doğrudan değerlendirilemez. Fakat bireyin çalışma ortamına yansıyan davranışı belirginleştirmektedir. İkincisi, resimle ilgili çalışmaların sonuçlarıdır. Yani, bireyin neye değer verdiğiyle ilgili olarak olumlu ya da olumsuz bir şekilde karşılaştıkları sonucudur. Örneğin, bir grupta, biri diğerlerinden daha fazla çaba gösterirse ve çalışmalarının daha az ödüllendirildiğini düşünüyorsa ve çalışmalarının karşılığını az alıyorsa, bu kişi grup üyelerine ve işverene karşı olumsuz tutum sergileyecektir. Ters bir durum olduğunda ise grup üyelerine ve işverene karşı olumlu bir tavırları olacaktır. Son ve üçüncü olarak, iş doyumunu çalışanların birbirlerine yönelik tutumlarından oluşmaktadır. Bir anlamda, çalışanlar ve yöneticiler bir şekilde etkileşime girmektedir (Özkalp ve Kirel, 2010).

İş doyumunu arttırmak için bir takım ifadeler şu şekildedir (Başaran, 2000):

- **İşin, iş görene çekici gelmesi:** Çalışanların işe ilgisi çok önemlidir. İşin çekiciliği, çalışanın ihtiyaçlarının boyutuyla doğrudan ilişkilidir. Bu doyum duyguları ekonomik faydalar, psikolojik ve sosyal güdülere uymakla ilgili olabilir. İşle ilgili doyum, gelecekte daha fazla çalışanın bulunduğu zamanla daha fazla ilgilidir. İş doyumunda işin çekiciliği önemli bir doyum noktası olarak düşünülebilir.
- **İş görenin işine olan bağlılığı:** Personel ile iş arasında güçlü bir bağ olduğu için, bu ikisinin asla kopmayacak şekilde birbirine bağlı olduğu düşünülmektedir. Diğer bir ifadeyle işle özdeşleşme, çalışan işinden doyum almaya bile, çalışanın işinden ayrılmaması birliğidir. Özdeşleşme, olumlu veya olumsuz bir duygusal bağlanma veya işten pozitif bir duygusal zevk hali olarak görülebilir.
- **Moral:** Moral kavramı tıpkı sağlık kavramı gibi çalışanın kurum içindeki tüm olumlu duygularıdır. Burada doyum işvereni olumlu yönde etkileyen bir faktördür. İş doyumunu söz konusu olduğunda çalışan, işten maddi menfaat sağlamak ve çalışanın, işlerini yaptıktan ve ortaya bir proje çıkardıktan sonra aldığı zevktir. İş doyumunun, çalışan memnuniyeti veya memnuniyetsizliğiyle yakın bir ilişkisi vardır.

İş doyumunu etkileyen faktörler şu şekilde sıralanmaktadır (Şimşek ve ark., 2001):

- Çalışanın işe olan çıkarlarıyla ilgilidir.
- İş güvenliği ile yakından ilgilidir.
- Çalışma yeteneği ve zevkle ilgilidir.
- Konusundaki gurur ürünü ile ilgilidir.
- Gelecek vaat eden profesyonel projelerle ilgilidir.
- Çalışma alanlarındaki çalışanlar arasındaki olumlu insan ilişkileri ile ilgilidir.
- İş görenin iş akışının hızı ve denetleyen iş görenin etkisi ile ilgilidir.
- Örgütün genel durumu ve örgüt ile ilişkisi var.
- Örgüt liderinin veya firma liderinin tutumu ile ilgilidir.
- Sendika faaliyetleriyle ilişkilendirilebilir.

Bu ilişkilerde yaşanan olumlu artış, doyum seviyesinin yükselmesini sağlarken, olumsuz değişim ise doyum seviyesinin düşmesine neden olmaktadır. İş doyumunu açısından, çalışma görevine duygusal bir cevaptır. İş doyumunda sağlanan fayda veya beklentinin karşılandığını belirlemek önemlidir. Bunun yanında iş doyumunu ile ilgili çeşitli durumları temsil etme görevine de sahiptir. Bunlar bir anlamda işin kendisidir; promosyon fırsatları, ücretler, yönetim stilleri ve meslektaşlarıdır (Şimşek ve ark., 2001).

Materyal ve Yöntem

Bu çalışmanın konusu “Sosyal Hizmetler Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: İstanbul Başakşehir Belediyesi Üzerinde Bir Uygulama”dır. Çalışanların örgütsel bağlılık ve iş doyumunu birçok araştırmaya konu olmuştur. Yerel yönetimler himayesi altındaki belediyelerde bulunan sosyal hizmetler çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisi daha önce herhangi bir çalışmaya inceleme konusu olmamıştır.

Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

- H_1 : Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında ilişki vardır.
- H_{1a} : Devam bağlılığı ile iş doyumunu arasında ilişki vardır.
- H_{1b} : Duygusal bağlılık ile iş doyumunu arasında ilişki vardır.
- H_{1c} : Normatif bağlılık ile iş doyumunu arasında ilişki vardır.

Araştırmanın evreni İstanbul Başakşehir Belediyesi’nde faaliyette bulunan Sosyal Hizmetler Merkezi çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmanın

örneklemine ise 210 sosyal hizmet çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma için bu örgütsel yapının tercih edilme sebebi, daha önce uygulama yapılmamış bir alan olmasıdır.

Bu çalışmada 24 sorudan oluşan Allen ve Meyer Örgütsel Bağlılık ve 20 sorudan oluşan Minnesota İş Tatmini ölçekleri kullanılmıştır. Kullanılan ölçekler 5’li Likert ölçeği olarak tasarlanmıştır. Bu beşli likert; “1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum 3: Kararsızım 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir.

Allen vd. (2004) “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin Türkçeye uyarlamasını Jafarova (2018), “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” de Alayvaz (2018) tarafından kullanılmıştır. Ölçeklerin iç tutarlılık (güvenilirlik) puanları aşağıdaki Tablo 1’de gösterilmektedir ve değerlendirilmektedir.

Tablo 1: Ölçekler ve alt boyutlarının güvenirlik analizi tablosu

	Cronbach Alfa	
İş Tatmini Ölçeği	0,808	20
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0,726	24
Devam Bağlılığı Alt Boyutu	0,536	8
Duygusal Bağlılık Alt Boyutu	0,605	8
Normatif Bağlılık Alt Boyutu	0,582	8

Yapılan analiz sonucunda ölçeklerin güvenirlik değerlerinin ölçülmesi için güvenirlik analizi yapılmıştır. Bu kapsamda ölçeklerden iş tatmini ölçeğinin 0,808; örgütsel bağlılık ölçeğinin 0,726; devam bağlılığı alt boyutunun 0,536; duygusal bağlılık alt boyutunun 0,605 ve normatif bağlılık alt boyutunun 0,582 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Güvenirlik katsayısına göre farklı yorumlamalar bulunmaktadır. Bu yorumlamalarda 0,400 katsayısının güvenirlik için elde edilebilecek bir sayı olduğu kabul edilmektedir. Bu kapsamda yapılan analizdeki değerlerin 0,400’den büyük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulunan değerlerin güvenilir olduğu kabul edilmektedir. Ölçeklerin normal dağılım varsayımına uyum sağlayıp sağlamadığını belirlemek için elde edilen basıklık ve çarpıklık değerleri aşağıdaki Tablo 2’de gösterilmekte ve değerlendirilmektedir.

Tablo 2: Araştırmanın normallik dağılımı tablosu

	Çarpıklık		Basıklık	
	İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Std. Hata
Duygusal Bağlılık	-0,246	0,168	0,640	0,334
Devam Bağlılığı	0,534	0,168	1,935	0,334
Normatif Bağlılık	0,559	0,168	-0,018	0,334
İş Tatmini	0,054	0,168	2,052	0,334

Yapılan araştırma sonucunda katılımcıların verdikleri cevapların normallik dağılımına bakıldığında George ve Mallery'e göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin arasında olması gerekmektedir. Bu kapsamda bakıldığında duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve iş tatmini ölçeklerinde şartların sağlandığı ve normal dağılım gösteren analizlere göre analizin yapılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bulgular

Demografik özelliklerin frekans ve yüzde dağılımları

Bu bölümde belediye sosyal hizmet çalışanlarının cinsiyet, medeni durum, yaş dağılımı, eğitim durumu, aylık gelir, kurumda çalışma süresi, kurumdaki kadro durumu, kurumdaki çalışma süresi frekans ve yüzde dağılımları yer almaktadır ve değerlendirilmektedir.

Tablo 3: Demografik özelliklerin dağılımı

		Frekans (n)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Erkek	70	33,3
	Kadın	140	66,7
	Toplam	210	100,0
Medeni Durum	Evli	113	53,8
	Bekâr	97	46,2
	Toplam	210	100,0

Yaş	18-25 yaş	14	6,7
	26-35 arası	74	35,2
	36-45 arası	81	38,6
	46 ve üzeri	41	19,5
	Toplam	210	100,0
Eğitim Durumu	İlkokul	14	6,7
	Ortaöğrenim	17	8,1
	Lise ve dengi okul	66	31,4
	Lisans	106	50,5
	Lisansüstü	7	3,3
Toplam	210	100,0	
Aylık Gelir	1500-2000 TL	9	4,3
	2001-3000 TL	80	38,1
	3001-4000 TL	104	49,5
	4001 TL ve üzeri	17	8,1
	Toplam	210	100,0
Kurumda Çalışma Süresi	1 yıl ve altı	18	8,6
	1-5 yıl	74	35,2
	6-10 yıl	105	50,0
	11-15 yıl	10	4,8
	16 yıl ve üzeri	3	1,4
	Toplam	210	100,0
Kurumdaki Kadro Durumu	Memur	56	26,7
	Sözleşmeli Personel	154	73,3
	Toplam	210	100,0
Kurumdaki Çalışma Şekli	Normal (8:30-17:30)	205	97,6
	Vardiyalı	2	1,0
	Düzensiz	3	1,5
	Toplam	210	100,0

Yapılan araştırma sonucunda kadın katılımcıların %66,7'sini oluşturduğu, erkeklerin ise katılımcıların %33,3'ünü oluşturduğu, %53,8'inin evli, %46,2'sinin ise bekâr olduğu, %38,6'sının 36-45 yaş arası, %35,2'si 26-35 yaş arası, %19,5'inin 46 yaş ve üzeri, %6,7'sinin 18-25 yaş arasında yer aldığı, %50,5'inin lisans, %31,4'ünün lise ve dengi okul, %8,1'inin ortaöğrenim, %6,7'sinin ilkokul ve %3,3'ünün lisansüstü eğitim mezunu olduğu, %49,5'inin 3001-4000 TL arasında gelirinin olduğu, %38,1'inin 2001-3000 TL arasında, %8,1'inin 4001 TL ve üzerinde, %4,3'ünün ise 1500-2000 TL arasında gelirlerinin olduğu, %50'sinin 6-10 yıl, %35,2'sinin 1-5 yıl, %8,6'sının 1 yıl ve altı, %4,8'inin 11-15 yıl ve %1,4'ünün 16 yıl ve üzerinde bulunan kurumda çalıştığı, %73,3'ünün sözleşmeli personel ve %26,7'sinin memur olduğu, %97,6'sının 8:30-17:30 arası çalışmada yer aldığı diğer bireylerden 5 kişinin ise vardiyalı veya düzensiz bir çalışma şeklinde bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Pearson korelasyon analizi

Bu başlık altında ise genel örgütsel bağlılık, alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile iş tatmininin arasında bir ilişkinin olup olmadığını test etmek için Pearson Korelasyon Analizinin bulguları yer almaktadır ve değerlendirilmektedir.

Tablo 4: Ölçek ve alt boyutlarına ilişkin korelasyon tablosu

	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	İş Tatmini	Genel Örgütsel Bağlılık
Duygusal Bağlılık	1	0,254**	,286**	0,065	0,698**
Devam Bağlılığı	0,254**	1	0,285**	0,072	0,677**
Normatif Bağlılık	0,286**	0,285**	1	0,319**	0,760**
İş Tatmini	0,065	0,072	0,319**	1	0,207**
Genel Örgütsel Bağlılık	0,698**	0,677**	0,760**	0,207**	1

Yapılan korelasyon analizi sonucunda duygusal bağlılık ile devam bağlılığı ($=0,000$), normatif bağlılık ($=0,000$) ve örgütsel bağlılığın genelinde ($=0,000$) anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Devam bağlılığı alt boyutunda ise aynı şekilde örgütsel bağlılık, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir fark ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Normatif bağlılık alt boyutu ile tüm alt boyutlar ve iş tatmini ölçeği arasında anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($=0,000$). İş tatmini ölçeği ile normatif bağlılık ($=0,000$) ve genel örgütsel bağlılık ölçeği ($=0,003$) arasında anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği ile tüm alt boyutlar ve iş tatmini ölçeği arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç ve Öneriler

Sosyal hizmet kurumlarında da örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramlarının sosyal hizmet çalışanları ve hizmet alanları için üzerinde önemle durulması gereken hususlardan olmaktadır. Sosyal hizmet kurumlarının amacı toplumda dezavantajlı konumda olan insanların korunma, bakım ve sosyal hizmet gereksinimlerinin sağlanmasıdır. Bu amacı gerçekleştirirken hizmet sağlayıcıların performansının ve etkinliğinin yüksek ve kaliteli olması gerekmektedir. Bu hizmet sağlayıcılar farklı iş ve meslek grubundan oluşan iş görenlerden oluşmaktadır. Bu iş görenlerin kuruma karşı duydukları bağlılık ve yaptıkları işten aldıkları doyum hizmetin devamlılığı ve kalitesi için önemli bir noktadır.

Sosyal hizmet çalışanlarının genel örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet çalışanlarının örgütüne olan bağlılıkları arttıkça işlerine olan doyumları da artmaktadır. Tam tersi de söz konusu olabilmektedir. Sosyal hizmet çalışanlarının örgütüne olan bağlılıkları azaldıkça işlerine olan doyumları da, yani verdikleri hizmete karşı olan doyumları da azalmaktadır. Sosyal hizmet çalışanlarının normatif bağlılıkları ile iş doyumları arasında da düşük düzeyde pozitif bir ilişki saptanmaktadır. Sosyal hizmet çalışanlarının örgütlerine olan ahlaki bağlılığı arttıkça işlerine olan doyumları da artmaktadır. Bu çalışanların ahlaki bağlılıkları azaldığında da işe olan doyumları da azalmaktadır.

Sonuç olarak sosyal hizmet çalışanlarının genel örgütsel bağlılıkları ve işlerine duydukları ahlaki bağlılığı ile iş doyumları arasında ilişki tespit

edildiği sonucuna varıldı. Bu durum gösteriyor ki çalışanlar kurumlarına karşı kendilerini borçlu hissedерlerse yardıma muhtaç insanlara verdikleri hizmetlere karşı doyumları daha güçlü olmaktadır.

Kaynaklar

- [1] Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1(63): 1-18.
- [2] Aysoy, M. (2006). Sosyal Devletin Sosyolojisi. *Sosyal Politikalar Dergisi*, (1): 31-35.
- [3] Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım, s.76-79, Ankara.
- [4] Başaran, İ.E. (2000). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Feryal Matbaası, s. 199.
- [5] Ceylan, A. (2005). *Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu*. GYTE Yayını. s. 38, Gebze.
- [6] Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Nobel Yayınları, s. 90-98, Ankara.
- [7] Erdoğan, İ. (2010). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. Dönence Basın Yayın, s.16-17, İstanbul.
- [8] Eryılmaz, B. (2011). *Kamu Yönetimi* (4. baskı). Okutman Yayıncılık, s. 89-94, İstanbul.
- [9] Esen, B.N. (1970). *Anayasa Hukuku, Genel Esaslar*. Ayyıldız Matbaası, s. 372-373, Ankara.
- [10] Grusky, D. (1996). Career Mobility and Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly* (10): 488-503.
- [11] Hamamcı, C. (2007). *Yerel Yönetimler Reformunu Destekleme Programı Kitap Dizisi 1-Belediye Yönetimi*. Türkiye ve Ortadoğu İdaresi Enstitüsü. s. 27, İstanbul.
- [12] Heffner, S.T., Rentsch, J.R. (1990). Organizational Commitment and Social Interaction: A Multiple Constituencies Approach. *Journal of Vocational Behavior* 1(14): 471-490.

- [13] İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri. *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 15(1): 13-22.
- [14] İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Çizgi Kitabevi, s. 1, Konya.
- [15] Kargün, M. (2011). *Futbol Hakemlerinin İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi SBE. s. 81, Malatya.
- [16] Keith, E.M., Azhar, N. (2008). *Applied Regression Analysis and Multivariable Methods*, Thomson Higher Education, USA. s. 179.
- [17] Ketchand, A., Strawser, J. (2001). Multiple Dimensions of Organizational Commitment: Implications for Future Accounting Research. *Behavioral Research in Accounting*, 13(1): 221-251.
- [18] Koç, M. (2012). *İş Tatmini Duygusal Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki ilişkinin incelenmesi: Şırnak Geçici Köy Koruculuğu Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi SBE. s. 33.
- [19] Meyer, J.P., Irving, P. G., Allen, N.J. (1998). Examination of the Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19(1): 29-52.
- [20] Özbek, N. (2006). *Cumhuriyet Türkiye'sinde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politikalar*. İstanbul Emeklilik Gözetim Merkezi Yayınları, s.55.
- [21] Özkalp, E., Kırrel, Ç. (2010). *Örgütsel Davranış* (4. baskı). Ekin Basım Yayım Dağıtım, s. 114, Bursa.
- [22] Resmi Gazete. (2005a, 07 13). *03.07.2005 tarih ve 5393 sayılı Belediye Kanunu*.
- [23] Resmi Gazete. (2005b, 10 09). *İl Özel İdaresi ve Belediye Hizmetlerine Gönüllü Katılım Yönetmeliği*.
- [24] Resmi Gazete. (2006, 08 16). *Büyükşehir Belediyeleri Özürlü Hizmet Birimleri Yönetmeliği*.
- [25] Resmi Gazete. (2007, 04 11). *Belediye Zabıta Yönetmeliği*.

- [26] Resmi Gazete. (2009, 10 08). *Kent Konseyi Yönetmeliği*.
- [27] Saygun, M., Çakmak, A., Köse, K. (2004). Kırıkkale İlinde Üç Farklı Hastanede Çalışan Hekimlerin Mesleki İş Doyumu. *T Klin J Med Sci*, 24 (1): 219-229.
- [28] Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., Osborn, R.N. (1994). *Managing Organization Behavior* (Firth b.). John Willey&Sons. s. 144.
- [29] Şimşek, M.Ş., Akgemci, T., Çelik, A. (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış* (2. baskı). Nobel Yayın Dağıtım, s. 136, Ankara.
- [30] Taşçı, F. (2007). *1980 Sonrası Türkiye 'de Sosyal Yardımların Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans, İstanbul Üniversitesi SBE. s. 62, İstanbul.
- [31] Tepe, A. (2004). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE. s. 37, İstanbul.
- [32] Tomanbay, İ. (2013). *Sosyal Hizmete Giriş*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, s. 51, Eskişehir.
- [33] Yaylı, H. (2012). "Türk Belediye Sisteminde Personelin Yönetime Katılması Üzerine Bir Araştırma. *Karadeniz Araştırmaları Dergisi*, 9(35): 61-80.

Asimetrik bilgi: Finansal piyasalardan sonra siyaset ve bürokraside durumu, sakıncaları ve tedbirler

İbrahim YILDIRIM¹

Geliş tarihi / Received: 07.06.2019

Düzeltilerek geliş tarihi / Received in revised form: 20.06.2019

Kabul tarihi / Acceptance: 26.06.2019

Öz

Bilgi; araştırma, öğrenme ve gözlem yardımıyla elde edilen kavrayışların tümüdür. Bir konuda taraflardan en az birisinin diğer taraflardan fazla bilgiye sahip olması durumuna ise asimetrik bilgi denilmektedir. Asimetrik bilgiden kaynaklanan başlıca bilgi sorunları ters seçim ve ahlaki tehlikedir. Ters seçime gizli bilgi sebep olurken, ahlaki tehlike sorununa gizli eylem sebep olmaktadır. Ahlaki tehlike sorunu da hayatın içinden pek çok farklı alanda karşımıza çıkabilmektedir. Asimetrik bilgi ilk olarak ekonomi alanında incelenmiş olsa dahi, bu sorun iletişimde, günlük toplumsal yaşamda, medyada, siyasette; kısacası bilgi alış verişinin yaşandığı her alanda ortaya çıkmaktadır. Belli kamu ve özel sektör tarafından kamusal hizmetlerinin ifa edilebilmesi için hükümetlerin görevlendirdiği kişiler ve görevleri hususunda eksik bilgi olması ciddi bir sorundur. Türkiye, son yarım asırdır çok hızlı iktisadi, toplumsal ve politik değişimler geçirmektedir. Ancak aynı değişim hızı kurumsal ve örgütsel seviyede gerçekleşmemiştir. Bilakis bu konularda yozlaşma, bozulma ve tıkanma olduğu görülmektedir. Bu çalışmada, finansal piyasalardan sonra, asimetrik bilginin siyaset ve bürokraside durumu, sakıncaları ve alınacak tedbirlerin incelenmesi amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Asimetrik bilgi, ahlaki tehlike, bürokrasi, finansal piyasalar, siyaset, ters seçim*

¹ Öğr. Gör., İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Küçükçekmece/İstanbul, e-posta: ibrahim.yildirim@turkconsultant.com

Asymmetric information: its situation in politics and bureaucracy after financial markets, inconveniences and countermeasures

Abstract

Knowledge is briefly defined as the sum of what is known acquired through search, learning and observation. Asymmetric information, also known as “information failure”, occurs when one party to an economic transaction possesses greater material knowledge than the other party. In some circumstances, asymmetric information may have genitive consequences, such as adverse selection and moral hazard. Adverse selection is Derived from hidden nformation, while moral hazard is the result of hidden action. Moral hazard exists in many areas of the Daily life. Asymmetric information has been first defined in the economics. However, it is widely seen in Social life, media, politics, in particular everywhere in which information exchange is available. The lack of information about the responsibilities of the government officials is extremely important for the legal authorities who assing them in Public services and Private sector. Turkey has been undergoing drastic challenges and transformations in economy, Social life and politics for the last 40 years. On the other hand, these challenges have not been realized in organizational and managerial levels effectively. Contrarily, corruption, occlusion and degeneration have been continued in organizational and managerial areas. In this study, we aimed to investigate the situation of asymmetric information in politics and bureaucracy after financial markets, as well as inconveniences and countermeasures.

Keywords: *Asymmetric information, moral hazard, bureaucracy, financial markets, politics, adverse selection*

Giriş

Bilgi; araştırma, öğrenme ve gözlem yardımıyla elde edilen kavrayışların tümüdür. Bir konuda taraflardan en az birisinin diğer taraflardan fazla bilgiye sahip olması durumuna ise asimetrik bilgi denilmektedir. Asimetrik bilginin mevcut olduğu durumda kişisel yarar, sosyal yararın önüne geçerek başarısızlığına neden olmaktadır. Asimetrik bilgi sorununun kaynağında da bilginin belli bir amaca yönelik olarak sunulması yatmaktadır. Bilgi ve iktidar ilişkisi asimetrik bilgi sorunu açısından önemli bir konudur. Bilgi üzerinde güç sahibi olmak onun eksik, yanlı ya da değiştirilerek

sunulmasına yol açabilmektedir. Bunun da asimetrik bilgi sorununun ortaya çıkmasında etkisi bulunmaktadır.

Asimetrik bilgi ilk olarak ekonomi alanında incelenmiştir. 1970'lere kadar mali piyasalarla ilişkili her bir kişinin eksiksiz bilgiye sahip olduğuna ve mali piyasaların kusursuz işlediğine inanılmaktaydı. Bu noktadan hareketle taraflar arasında eksik, hatalı ve yanlış bilgi alışverişi olmadığı görüşü yerleşmiştir. Bilginin doğru ve tüm mali birimlere eşit dağıldığı varsayımına dayalı tam rekabet piyasası artık geçerliliğini kaybetmiş ve piyasa başarısızlığının temelinde asimetik bilginin varlığı kabul edilmiştir. Sonuç olarak mali piyasaların yetersiz ve zaman zaman eksik bilgiye dayalı ve rekabetçi olarak yeniden tanımlanması gerekmiştir (Karadağ ve Selimler, 2014).

Mali piyasalar dışında, asimetik bilginin var olduğu ve sonuçlarının aslında bir tür piyasa başarısızlığı ile sonuçlandığı diğer alanlar da bulunmaktadır. Asimetik bilgi kişiler arası iletişimde, gündelik hayatta, toplumsal yaşamda, medyada, siyasette, kısacası bilgi alışverişinin yaşandığı her alanda sık sık ortaya çıkmaktadır (Başlar, 2010).

Asimetrik bilginin neden olduğu iki farklı durum; "ters seçim" (adverse selection) ve "ahlaki tehlike" (moral hazard)'dir. Ters seçim işlemden önce (ex-ante), ahlaki tehlike işlemden sonra (ex-post) ortaya çıkan asimetrik bilgi problemleridir (Çiloğlu, 2014; Şekerci, 2016; Karahan ve Çağlarımak Uslu, 2018).

Kamu ve özel sektör hizmetlerini ifa edecek kişiler (ters Seçim) ve görevleri (ahlaki çöküntü) hakkında fark edilen eksik bilgiler önemlidir. Bu çalışmada, finansal piyasalardan sonra, asimetrik bilginin siyaset ve bürokraside durumu, sakıncaları ve alınacak tedbirlerin incelenmesi amaçlanmıştır.

Genel bilgiler

Asimetrik bilgi

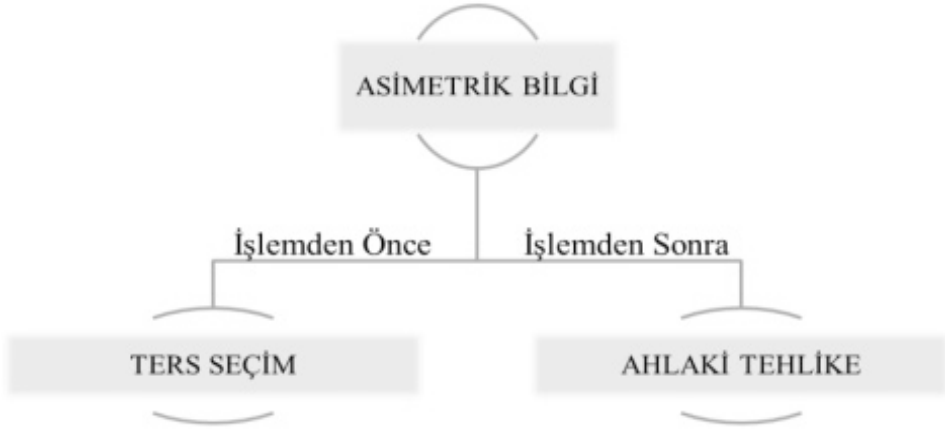
Bilgi; farklı yöntemler yoluyla elde edilen kavrayışların tümü olup, herhangi bir konu hakkında tarafların birbirlerinden daha az ya da fazla bilgiye sahip olması durumu ise asimetrik bilgi olarak tanımlanmaktadır. Diğer taraftan bilgi (knowledge) ve enformasyon (information) arasındaki farkı bilmek

önemlidir. Enformasyon, bir süreci veya faaliyeti ifade ederken, bilgi ise zihnin bir durumunu açıklamak amacıyla kullanılmaktadır. Bilgi, bilgiye sahip kişi ve bilinen şey (obje) arasındaki bağlantıyı-ilişkiyi gösterir ve sadece bilgiye vakıf kişinin zihninde oluşur. Diğer taraftan enformasyon ise bilginin aksine öznenen ayrılarak çeşitli şekillerde var olabilir. Örneğin kodlanabilir, saklanabilir ve aktarılabilir. Böylece enformasyon bilgiyi içermekte, ancak bilgi enformasyonu içermemektedir (Şimşek ve Karakaş, 2006; Uçar, 2019).

Asimetrik bilgi sorununun kaynağında da bilginin belli bir amaca yönelik olarak sunulması yatmaktadır. Çünkü bu durum bilginin çarpıtılmasına sebep olarak, bireylerde ya da toplumda yanlış bilgilenmenin artmasına yol açmaktadır. Bilgi üzerinde güç sahibi olmak onun eksik, yanlış ya da değiştirilerek sunulmasına yol açabilmektedir. Bunun da asimetrik bilgi sorununun ortaya çıkmasında etkisi bulunmaktadır (Başlar, 2010).

Asimetrik bilgi kavramı, ilk kez ekonomi alanında kullanılmıştır. Halbuki bu sorun günlük yaşamda iletişim olduğu her alanında karşımıza çıkmaktadır. Ekonomik olarak 1970’li ve 80’li yıllarda piyasa başarısızlığı görüşlerinin zayıflaması sebebiyle, iktisatçılar yeni argümanlar geliştirmiştir. Bu konudaki modeller arasında Stiglitz’in “etkin ücret” hipotezi, Akerlof’un “limon piyasalar” modeli ve Williamson’un “çıkarcı davranışlar” (notion of opportunistic behavior) argümanı başı çekmektedir (Başlar, 2010; Alp ve Karakaş, 2008).

Asimetrik bilginin bulunduğu bir ortam, etkinlik ve rekabet şartlarından uzaklaşmaktadır. Örneğin asimetrik bilgi, kredi piyasalarında fonların doğru biçimde aktarımını engellemekte, bu suretle tasarrufların etkin kullanımını ve yatırımların etkin finanse edilmesini zorlaştırmaktadır (Karadağ ve Selimler, 2014).



Şekil 1: Asimetrik bilginin sebep olduğu olumsuzluklar

Asimetrik bilgidен kaynaklanan çeşitli bilgi sorunları bulunmaktadır. Bunları ters seçim ve ahlaki tehlikedir. Aşağıdaki alt başlıklarda bu kavramlar ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Ters seçim

Asimetrik bilgidен kaynaklanan sorunlardan ilki ters seçimdir. Ters seçim kavramını ilk kullanan sektör, sigortacılık sektörüdür. Akerlof’un 1970 yılında kaleme aldığı “The Market for Lemons: Quality, Uncertainty and Market Mechanism” başlıklı makalesi, asimetrik enformasyon üzerine yapılmış ilk ve en ciddi eserdir. Akerlof çalışmasında kullanılmış otomobil piyasalarını incelemiştir. İncelemesinde, alıcı ve satıcı arasındaki bilgi farklılığından kaynaklanan sebeplerin piyasalarda oluşturabileceği dengesizlik durumunu izah etmeye çalışmıştır. Akerlof, ters seçimin gerçekleşmesinin dört koşulun oluşmasına bağlı olduğunu ifade eder. Bu koşullar sırasıyla:

- Taraflardan birisinin satış anında malzemenin kalitesi hakkında daha fazla bilgiye sahip olması,
- Alıcı ve satıcının ikisinin de kaliteyi değerlendirebilmesi,
- Fiyatı tayin eden tarafın daha fazla bilgiye vakıf olması,
- Garanti vermesi ya da iyi malzemeye sahip olmanın kaliteye ilişkin belirsizliği ortadan kaldırmamasıdır.

Düşük kaliteli otomobil satan taraf, ortalama fiyatın, sattığı aracın gerçek değerinin üzerinde olduğunu bildiği için teklif edilen ortalama fiyatı kabul ederek satışı gerçekleştirecektir. Sonuç olarak kaliteli otomobile sahip satıcı piyasadan geri çekilip, daha düşük kalitedeki araçlar (limonlar) piyasaya hâkim olacaktır. Şayet kalitesiz araçların sayısı daha kaliteli araçların sayısını geçerse, ters seçim durumu gelişecektir. Ters seçim problemi bilgilerin gizlenmesinden kaynaklanmaktadır (Akerlof, 1970; Sarıkaya, 2002; Alp ve Karakaş, 2008).

Ahlaki tehlike

Ters seçime gizli bilgi sebep olurken, ahlaki tehlike (ahlaki riziko, ahlaki zafiyet) sorununa gizli eylem sebep olmaktadır. Bir diğer ifadeyle, ahlaki tehlike işlem gerçekleşikten sonra ortaya çıkan bir sorundur. Ahlaki tehlike, ilişki içinde olan iki tarafın birbirlerinden farklı bilgilere sahip olması durumudur. Ahlaki tehlike, hayatın içinden pek çok farklı alanda karşımıza çıkabilmektedir. Bu kavramı günlük yaşama yerleştiren ilk sektör ise sigortacılık sektörüdür. Sigorta yaptıran insanların önceki kadar özenli ve tedbirli davranmamaları, maliyet unsuru olarak dikkate alınması gereken bir ahlaki tehlike durumudur (EİS, 2014). Bir diğer örnek ise günlük yaşamdan verilebilir; bir çocuk bakıcısı çocukların dersleriyle ilgilenmektense onların daha çok televizyon seyretmesine izin verebilmektedir. Bu durum bakıcının davranışlarını kontrol edemeyen aile açısından ahlaki tehlike sorununa işaret etmektedir (Başar, 2012).

Ünlü ekonomist Paul Krugman ahlaki tehlikeyi, “Bir tarafın ne kadar risk alacağı ile ilgili bir karar alması, bu konunun tamamen dışında, ama aynı gemide olan diğer tarafın da alınan bu kararın işlerin kötü gitme durumunda sonuçlarına katlanması” olarak açıklamıştır. Ahlaki tehlike ile ilgili birçok çalışma sigorta sistemlerini içermiş olsa da, bu kavram bankacılık, ticari sözleşmeler, sağlık hizmetleri, tarım ve diğer alanları içine alan geniş kapsamlı bir kavramdır (Polat ve Merdan, 2018).

Ahlaki tehlikenin başka ilginç örnekleri de vardır. ABD’deki sosyal güvenlik sisteminin bir parçası olarak bekâr hamile kadınların sosyal yardım kapsamına alınmalarından sonra, yardım talep eden bekâr hamile kadınların sayısında belirgin bir artış olmuştur. Benzer şekilde sendikaların güçlü oldukları Avrupa ülkelerinde işsizlik sigortası ödeneğinin niteliksiz kişilerin kazançlarına eşit olmasından dolayı, bu ülkelerdeki göçmenler,

Türkler de dahil olmak üzere, iş aramak ve çalışmak yerine, işsizlik sigortasını kullanmayı tercih etmiştir. Bu durum tipik bir ahlaki tehlike örneğidir (Acar, 2005).

Ters seçim ve ahlaki tehlike arasındaki fark

Ters seçim işleminden önce (ex-ante), ahlaki tehlike işlem gerçekleşikten sonra (ex-post) ortaya çıkan asimetrik bilgi problemleridir. Bir örnek ile açıklamak gerekirse, ters seçim problemi, örneğin kredinin riski yüksek olan borçlulara kullandırılma olasılığını arttırırken; ahlaki tehlike problemi, kredinin geri ödenmeme olasılığını arttırmaktadır (Karahan ve Çağlarırnak Uslu, 2018).

Asimetrik bilgi, bürokrasi ve politika alanı

Asimetrik bilgi sorunu uzmanlaşmanın yoğun olduğu sağlık alanında, tüketim alanında, reklamlarda, medya alanında ve siyaset ile bürokraside sık karşılaşılan bir durumdur. Bu olguya gerek yerel gerekse uluslararası siyasette rastlanmaktadır. İktidarın toplumun hangi konu hakkında nasıl ve ne ölçüde bilgi sahibi olacağını belirlemesi durumunda, asimetrik bilgi sorunu ortaya çıkmaktadır. Asimetrik bilgi sorununun siyaset alanında; seçimler, rant sağlama, toplumu yönlendirme gibi konularda ortaya çıktığı görülmektedir. Bunun temelinde siyasetçi ile toplum arasındaki bilgi farklılığı bulunmaktadır. Siyasetçiler seçimlerde iktidar olabilmek için asimetrik bilgiyle seçmeni yönlendirebilmektedir. Bunun yanı sıra asimetrik bilgi avantajını kullanarak siyasi ya da ekonomik rant elde edebilmektedir. Uluslararası düzeyde ise ülkeler diğer ülkeleri kendine bağımlı hale getirmek amacıyla, asimetrik bilgi sayesinde onları yanlış politikalara yönlendirebilmektedir. (Başlar, 2010).

Kamu ve özel sektördeki bürokratların asimetik bilgiyi kullanışlarına en iyi örneklerden birisi, ABD’de ortaya çıkan Mortgage krizidir. Amerikalı vatandaşlara kredi veren bankaların yetkilileri, müşterilerine faiz oranları hakkında bilgilendirme yaparken, kredi kullanımına ilişkin ücret ve masraflar hakkında açıklayıcı ve yeterli bilgilendirme yapmamıştır. Halbuki banka yetkilileri müşterilerinden ödenen peşinatlara göre değişkenlik gösteren faiz oranları ve aylık ödemeler olduğunu söyleselerdi, az peşinat verebilen kredi kullanıcılarını daha yüksek faiz oranına maruz kalmamış olacaktır (Karadağ ve Selimler, 2014).

İş dünyası ile devlet arasındaki ilişkilerde geçerli sav; mevzubahis ilişkinin uyumlu ve yakın olması durumunda demokratik düşünceye, iktisadi etkinliğe ve sosyal refaha zarar vereceğidir. Örneğin düşük ücretli memurlar, kaynakları zengin ve kişisel çıkarlarını takip eden sermayedarlarla ilişkide oldukları zaman “ortak doğru”yu nasıl savunacaktır? (Candan, 2012).

Bürokrasi ve siyasette bir başka fırsatçılık modeli olan ahlaki tehlike, vekillerin işlerinde düşük performans sergilemeleri, sorumluluktan kaçınmaları, üzerinde anlaşılan iş üzerinde yeterli miktarda çaba göstermemesi durumudur. Gizli faaliyetler, köken olarak asimetrik bilgiye dayanıyor ve çalışanlar tarafından saklanıyorsa, ahlaki tehlike oluşmaktadır. Farklı sektörler ile ülkelerde karşılaşılan kayırmacı tutumlar ile ahlaki tehlike bağlantısını inceleyen araştırmalar, bu tür yaklaşımların fırsatçı davranış olan ters seçim ve ahlaki tehlike problemini azalttığını göstermiştir. Kişilerin işe alım süreçlerinde eş-dost, yakın akraba, tanıdık gibi sosyal ağların kullanılması, firma ile potansiyel aday arasında bilgi asimetrisini düşürerek, ters seçim probleminin bertaraf olmasına yardımcı olabilir. ABD’de Meksikalı göçmenleri işe almak isteyen işverenler, adayların niteliklerini tam bilemediklerinden dolayı, halihazırda çalışanların yardımlarını alarak ters seçim sorununu aşmaya çalışmaktadır (Ekinci, 2017).

Kamunun doğasında asimetrik bilgi ve asıl vekil problemi bulunmaktadır. Bu iki problem kamusal hizmetlerde yanılısma ve problemlere yol açarak, kamu kaynaklarının aşırı tüketilmesine ve disiplinsizliğe yol açmaktadır (Altun, 2017).

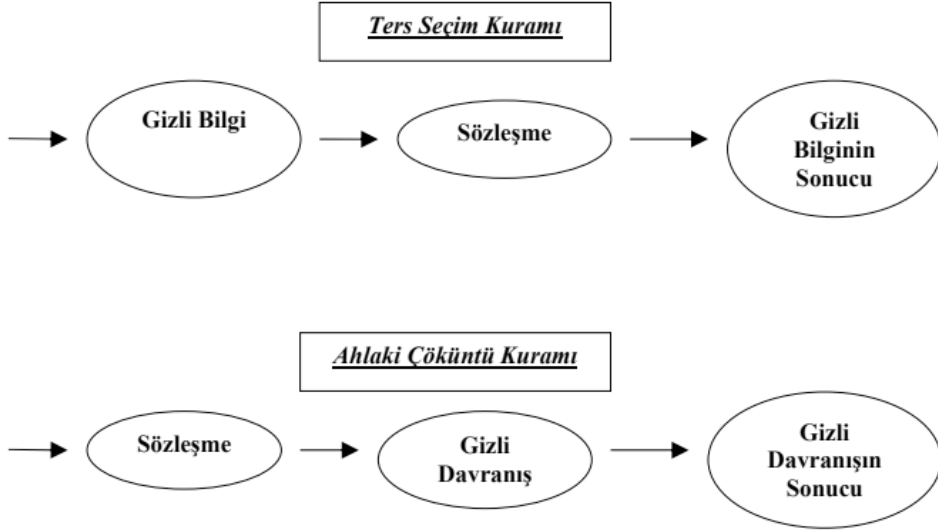
Asimetrik bilgi ve asil-vekil çelişkisi, devletin başarısız olmasına yol açmaktadır. Bununla başa çıkmanın en etkili yöntemlerinden birisi ise saydamlık ilkesidir. Asillerin vekillerden hesap sorma olanağına sahip olabilmesi için, vekillerin eksiksiz ve doğru bilgilere sahip olmaları gerekmektedir. Bunun yanında hesap sorma mekanizmasının etkin işlemesi ve netice vermesi de önemlidir. Eksik bilgi (asimetrik bilgi), asillerin vekillerden hesap sormasını imkansızlaştırmamaktadır. Ancak hesap sormanın rasyonel biçimde gerçekleşmesine engel olmaktadır. Siyaset ve bürokrasinin başarısızlığını ortaya çıkaran olgu da temelde asimetrik bilgidir (Bağlı, 2011).

Siyasette bozulma, politik süreçlerde farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Başlıcaları; iltimas, akraba ve eş-dost kayırmacılık ile partizanlık-siyasal yandaşlıktır (Aktan, 2001; Acar, 2005).

Politika-siyaset ilişkisinin yoğun etkileşim halinde olduğu ülkelerde siyaset-ekonomi ilişkisi yoğundur ve kavramların birbirleri üzerinde etkisini azaltmak zordur. Bu nedenle politik konjonktürlerin etkilerine bu tür politikaları uygulayan bürokratların, politikacılar tarafından atandığı ülkelerde daha sık rastlanılır (Cebeci, 2019).

Hükümetin, görevlendirdiği kamu görevlisi ve yaptığı iş hakkında eksik bilgiye sahip olması bir ters seçim durumudur. Ters Seçim Kuramı; devletin kamu personelini istihdam etmeden önce kişinin nitelikleri hakkında yetersiz bilgiye sahip olması neticesinde oluşur. Bu durumda kamu görevlisi elindeki bilgi avantajını veya gizli bilgiyi (hidden knowledge) kendi menfaati için kullanabilir ve kamu çıkarını arka plana atar. Ahlaki çöküntü kuramı ise kişi kamuda işe alındıktan sonra, vazifesi ve vazifesinden kendisine sağladığı olanaklar hakkında daha fazla bilgi edinir ve bu bilgileri maksatlı kullanarak gizli tavırlar sergiler. Hükümetin personelin gizli davranışlardan bilgisi olmaz. Kısacası kamusal hizmetlerin icra edilmesi için hükümetin görevlendirdiği kişilerin hakkında (ters seçim) ve ifa ettikleri görevlerle (ahlaki çöküntü) ilgili yetersiz bilgi, yolsuzluk olgusunun oluşması veya oluşmamasını belirlemektedir (Güvel ve Ata, 2009).

Asimetrik bilgi problemi; ters seçim kuramına göre gizli bilgi, sözleşme ve gizli bilginin sonucu akışına göre gelişirken; ahlaki çöküntü kuramında ise sözleşme, gizli davranış ve gizli davranışın sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Ters seçim kuramı ve ahlaki çöküntü kuramı arasındaki belirgin en büyük fark, sözleşme aşamasından itibaren gizli davranış yoluyla çöküntüye yol açan işlemin başlaması olmaktadır (Şekil 2).



Şekil 2: Asimetrik bilgi problemi (Güvel ve Ata, 2009)

Siyasal sürecin arz cephesinde yer alan politikacılar (ya da siyasi partiler) ve bürokrasi ile talep cephesinde bulunan seçmenler ve özel çıkar gruplarının gerek kendi aralarındaki gerekse karşılıklı olarak ortaya çıkan ilişkiler, söz konusu sürece yön vermektedir. Politik süreçte siyasi iktidar ile bu iktidarın kararlarını uygulama durumunda olan bürokrasi arasındaki ilişkiler de dikkat çekicidir. Her ne kadar uygulayıcı konumundaki bürokratlar, siyasi iktidarın yönlendirmesine tabi görünseler de, bir yönüyle bürokrasinin siyasi iktidar karşısında bir avantaja sahip olduğu gerçektir: Siyasi iktidara karşı enformasyon üstünlüğüdür (Aktan ve Dileyici, 2009).

Max Weber, ideal bürokratik ilkelerden birisini “liyakat” olarak ifade etmiştir. Burada soru şu olacaktır: ideal bürokratin ilkeleri yeterince uygulanırsa, bürokrasideki sorunların hiç olmazsa bir kısmı çözülebilir mi? Liyakat, kişinin değer gördüğü alanda özgün bir gücü ya da yeteneğinden ortaya çıkmaktadır. “Türkiye, son yarım asırdır çok hızlı iktisadi, toplumsal ve politik değişimler geçirmektedir. Ancak aynı değişim hızı kurumsal ve örgütsel seviyede gerçekleşmemiştir. Bilakis bu konularda yozlaşma, bozulma ve tıkanma olduğu görülmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun esas vurgusu da, ‘sadakat’ ilkesine olmuştur” (Aydın, 2012).

Özellikle 1990'lı yıllarda sık sık değişen koalisyon hükümetleri, patronaj, adam kayırmacılık, rant kollama ve başarı göstergesi olarak liyakat ilkesi yerine kişisel ilişkilerin geçerli olması gibi nedenlerle politik yozlaşmanın giderek artması, denetleme kurullarının kurulmasına ortam ve destek sağlamıştır (Şanlısoy, 2007).

Bürokrasi ve politikada asimetrik bilgi sorununu azaltacak tedbirler

Asimetrik bilginin her zaman var olacağı gerçeğini gözden kaçırmamak, bu soruna karşı alınacak tedbirlerin etkilerini olumlu yönde etkileyecektir. Bürokrasi ve politikada, asimetrik bilgi ve olumsuz sonuçları olan ters ilişki ve ahlaki tehlike ile mücadele kurumsal yapılanma, adil ve etkin denetim ile liyakate dayalı terfi ve işe alım üzerinden sağlanabilir. Ortadan kaldırılması adeta olanaklı olmayan asimetrik bilgi, eksiksiz bilgi sahibi olunmasını gerektiren alanlardan olan iktisattan, politikaya kadar geniş alanı kapsamaktadır. Bürokratik ve politik sürecin işleyişi, bu sürecin iki yönünde yer alan unsurlar arasındaki ilişkilere dayalı olarak gerçekleşmektedir. Öyle ya, asimetrik bilginin mevcudiyetini asgaride tutacak olan önlemlere öncelik ve ağırlık verilmelidir. Örneğin finansal piyasalar, asimetrik bilgi ve buna bağlı olarak ters seçim ve ahlaki riski azaltacak, ortadan kaldıracak, kredi kullanılacak müşteriler hakkında daha çok bilgi edinilmesini sağlayacak kurum ve uygulamalar geliştirmiştir (Karadağ ve Selimler, 2014).

Asimetrik bilgi kaynaklı problemler, siyasetçilerin kamuoyunu işler hakkında yeterince ve hatta olabildiği kadar fazlasıyla bilgilendirmesi sayesinde aşılabilir. Diğer taraftan siyasilerin fırsatçı davranma ihtimali, güvenilir bir söz alınması ile süreç dışında bırakılabilir. Bu sayede seçmenler için belirsizlik azalır, siyasilerin kendi menfaatleri peşinde koşmaları ve fırsatçı davranışları hakkında endişeler giderilerek, isabetli tercih yapmaları sağlanabilir (Çetin, 2010).

Sonuç

Kamu ve özel sektör hizmetlerinin yerine getirilmesinde görevli kişilerin hakkındaki (ters seçim) ve yaptıkları görevlerle (ahlaki çöküntü) ilgili eksik bilgi önem taşımaktadır. Türkiye, son 40 yıldır ciddi ekonomik, toplumsal ve siyasal değişimler yaşamaktadır. Ancak bu derece hızlı bir değişim kurumsal, örgütsel ve yönetsel seviyelerde olmamıştır. Tam tersi biçimde

kamu ve özel alanlarda kurumsal, örgütsel ve yönetsel alanda şahit olunan bozulmaların temelinde siyaset ile kamu ve özel sektör bürokrasilerinde asimetrik bilgi, ters seçim ve ahlaki tehlike olgularının etkileri olmaktadır. Sonuç olarak bu kavramların siyaset ve bürokrasi üzerinde son derece olumsuz etkileri olduğu anlaşılmıştır. Bu sebeple siyaset ve bürokrasinin her aşamasında, özel sektör dahil olmak üzere, asimetik bilginin ve sonuçları olan ters ilişki ve ahlaki çöküntünün önüne geçilmesini sağlayacak olan kurumsal ve yapısal uygun tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Kaynaklar

[1] Acar, M. (2005). Nedenleri, sonuçları ve ortadan kaldırma yollarıyla piyasa başarısızlığı. *Piyasa*. 13: 119-139.

[2] Akerlof, G.A. (1970). The market for lemons: Quality, uncertainty and the market mechanism. *The Quarterly Journal of Economics*. 84(3): 488-500.

[3] Aktan, C.C. (Ed.). (2001). *Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri*. Hak-İş Yayınları, Ankara.

[4] Aktan, C.C. Dileyici, D. (2009). Politik süreçte eksik enformasyon sorunu ve mali kararlar üzerindeki etkisi: Kamu tercihi perspektifi. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*. 1(1): 60-79.

[5] Alp, S., Karakaş, A. (2008). Asimetrik bilgi teorisi karşısında Hayek'in ekonomik yaklaşımları. Karşılaştırmalı bir analiz. *Liberal Düşünce Dergisi*. 51-52: 215-230.

[6] Altun, T. (2017). Mali disiplinin sağlanmasında kurumların rolü: Mali kurallar, bütçesel prosedürler, mali kuruluşlar. *International Journal of Human Sciences*. 14(4): 3793-3808.

[7] Aydın, N. (2012). Weberyen bürokraside liyakat ve Türk kamu bürokrasisinden bir kesit. *Sayıştay Dergisi*. 85: 51-67.

[8] Bağlı, M.S. (2011). Parlamento-Bütçe ilişkilerinde stratejik plan ve faaliyet raporlarının önemi. *Yasama Dergisi*. 17: 39-80.

- [9] Başlar, G. (2010). *Asimetrik Bilgi ve Türkiye’de Yazılı Medya Haberleri Üzerine Bir İnceleme*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [10] Candan, H. (2012). *İş Dünyası ve Bürokrasi İlişkileri Bağlamında Girişimcilerin Türk Kmu Bürokrasisi Algısına Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- [11] Cebeci, İ. (2019). Politik Konjonktür Teorileri: Literatür Taraması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 12(62): 1194-1203.
- [12] Çetin, T. (2010). Anayasanın ekonomik analizi: Bir Oyun Teorisi yaklaşımı. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 6(11): 101-122.
- [13] Çiloğlu, T. (2014). *Asimetrik Bilgi*, <http://dusuncekutuphanesi.blogspot.com/2014/08/tugberk-ciloglu-asimetrik-bilgi-bir.html>, (Erişim tarihi: 23.08.2014).
- [14] EİS. (2014). *Ahlaki Tehlike*, <http://iktisadisozlukk.blogspot.com/2014/05/ahlaki-tehlike.html>, (Erişim tarihi: 23.05.2014).
- [15] Ekinci, B.T., (2017). Asil-Vekil arasındaki kayırmacılığın vekâlet maliyetleri ile ilişkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 6(2): 73-96.
- [16] Güvel, E.A., Ata, A.Y. (2009). Yolsuzluk olgusunun ortaya çıkmasında asimetrik bilginin rolü: Teorik bir bakış açısı. *Sosyoekonomi*. 2009(1): 167-189.
- [17] Karadağ, M.M., Selimler, H. (2014). Kredi değerlendirme sürecinde asimetrik bilgiyi azaltmaya yönelik uygulamalar, tespit ve öneriler. *Maliye ve Finans Yazıları*. 1(101): 91-131.
- [18] Karahan, P., Çağlarırnak Uslu, N. (2018). Kredi tayinlmasının Türk bankacılık sektöründe geçerliliğinin kalman filtresi tekniği ile test edilmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*. 55(635): 9-20.
- [19] Polat, G., Merdan, E. (2018). Türkiye’de zorunlu bireysel emeklilik sistemi ve ahlaki tehlike sorunu. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*. 4(7): 141-152.

- [20] Sarıkaya, M. (2002). Asimetrik bilgi çerçevesinde müzayedeler. *C.Ü İ.İ.B.F Dergisi*. 3(2): 99-110.
- [21] Şanlısoy, S. (2007). *Ekonomi Politika Etkileşiminin Süreç Politikası Açısından Analizi: Türkiye Örneği*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- [22] Şekerci, N. (2016). *Özel Hastane Hizmetlerinde Asimetrik Bilgi ile Ahlaki Tehlike İlişkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- [23] Şimşek, S., Karakaş, A. (2006). Asimetrik bilgi-iktidar ve kurumsal düzenleme üzerine. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 20(4-5): 21-27.
- [24] Uçar, K. (2019). *Asimetrik Bilgi*, <https://www.academia.edu/37866337>, (Erişim tarihi: 05.05.2019).

Bankacılık sektöründe kariyer yönetimi

Muzaffer VURAL^{1*}
Neşe SAĞLAM^{2**}

Geliş tarihi / Received: 15.07.2019

Düzeltilerek geliş tarihi / Received in revised form: 17.07.2019

Kabul tarihi / Acceptance: 30.07.2019

Öz

Kariyer yönetimi, işletmelerde çalışanların ilgi alanlarını, çıkarlarını ve yeteneklerini belirlemelerinde yardımcı olması ve buna bağlı olarak kariyer geliştirme yöntemlerinin planlanması olarak ifade edilebilmektedir. İnsan kaynaklarının önemli uygulama alanları arasında yer alan kariyer yönetimi, çalışanın ihtiyaçlarını karşılamak ve kariyer hedeflerine ulaşmalarında destek olmak için kariyer planlarının hazırlanması, düzenlenmesi ve yürütülmesi süreci olarak da tanımlanabilmektedir. Çalışmamızda, öncelikle kariyer yönetimi kavramıyla ilgili bilgiler sunulmuş, bireysel ve kurumsal kariyer planlama ve geliştirme konularına değinilmiştir. Makalenin konusu olan bankacılık sektöründe kariyer yönetimi süreci değerlendirilmiştir. Değerlendirmede bankacılık sektöründe işe alım süreci, kariyer basamakları, yetenek yönetimi ve eğitim programları incelenmiştir. Tüm bu veriler ışığında bankacılık sektöründe kariyer yönetimi uygulamalarının genel bir değerlendirmesi yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, kariyer yönetimi, kariyer planlama, kariyer geliştirme, bankacılık sektörü

^{1*} Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Aydın Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, muzaffervural@gmail.com

^{2**} Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi Anadolu BİL MYO, nesesaglam@aydin.edu.tr

Career management in the banking sector

Abstract

Career management can be best described as assisting employees in determining their fields of interest, benefits and skills, thus planning their career development accordingly. One of the essential implementations of Human Resources, career management also means meeting employees' needs, supporting them in their career goals, preparing, organizing and executing their career plans. Our work first covers information related to career management and further topics regarding individual and corporational career planning and development are mentioned. Career management process in banking, the main topic of the article, is evaluated. In this evaluation, recruiting, career stages, skill management and training programs in banking are taken into account. Under the light of all this information, career management practices in banking are evaluated in a broad manner.

Keywords: *Career, career management, career planning, career development, banking sector.*

Giriş

Son yıllarda işletmelerin insan kaynakları birimleri, orta ve uzun vadeli stratejilerin belirlenmesinde ve ihtiyaç duyulan değişimin gerçekleştirilmesinde önemli görevler üstlenmektedir. Bu bağlamda insan kaynakları birimleri personel seçimi, ücretlendirme ve özlük işleri gibi geleneksel fonksiyonlarının yanı sıra insan kaynakları planlaması, personel eğitimi ve geliştirilmesi ve kariyer yönetimi gibi konulara daha çok ağırlık vermekte ve bu alanlarda çalışmaktadır. Bu yeni fonksiyonlar içerisinde kariyer yönetimi hem çalışanlar hem de işletmeler açısından özel bir önem taşımaktadır.

Çalışan perspektifinden bakılacak olursa kariyer planlaması, gelişimi ve yönetimi gibi konularda aktif faaliyette bulunan işletmelerde çalışmakta olan bireyler, kariyer imkânlarını kullanmakta, kendi hedeflerini gerçekleştirmekte ve böylece hem maddi hem de manevi yönden tatmin olma imkânı bulmaktadır. Kendini geliştirmek amacı ile potansiyelini üst seviyede kullanmak isteyen çalışanlar ise bu şekilde işletmelere bağlı çalışanlar olmakta ve performans düzeylerinin artışı ile işletme hedeflerine daha fazla katkı sağlamaktadır. Bu nedenlerden ötürü kariyer yönetimi

kavramının insan kaynakları alanında giderek daha fazla incelenen ve araştırılan bir konu olarak üzerinde durulmaktadır.

Bu makalede kariyer yönetimi, kariyer planlama ve kariyer geliştirme kavramları tanımlanacak, bankacılık sektöründe kariyer yönetimi uygulamaları yorumlanacaktır.

Kariyer kavramı

Kariyer tanımı birçok farklı şekilde yapılmaktadır. Bu tanımlarda iş alanının belirlenmesi, meslek seçimi, para ve başarı kazanmak, sorumluluk ve tutum gibi kavramların belirli oranlarda ön plana çıktığı görülmüştür. Yapılan kariyer tanımlarının bir kısmını burada belirtmekte fayda görülmektedir (Taşcı, 2004).

Kariyer kavramı; İngilizce ‘carier’, Fransızca ‘carrière’ kelimesinden gelmektedir. Bir yere çıkan, bir yere gelen anlamı taşımaktadır. Yapılan bir işte zaman ve çalışmayla edinilen uzmanlık ve başarı olarak da tanımlanabilmektedir. Kariyer, mesleki açıdan mesleki niteliğinin artışının akademik açıdan tanınan çeşitli derece ve katmanlar düzeyinde sınıflara yükselmesi demektir (Can ve ark., 2001). İnsanın çalıştığı zaman boyunca, belirli bir iş alanında düzenli ve sürekli bir şekilde ilerlemesi, yetenek ve tecrübe edinmesidir (Tortop, 1994). Kişinin yetkinliğine uygun tercih ettikleri meslek yaşamlarında ilerleyerek para kazanmak, statü elde etmek, sorumluluklar üstlenmek istenmektedir (Can ve ark., 2001). Kariyer, kişinin iş hayatındaki faaliyetleri, sorumlulukları ve davranışlarının gelişimidir (Taşcı, 2004).

Bireyin yaşamı boyunca üstlendiği işlerin tamamı olarak tanımlanabileceği gibi hedefler doğrultusunda gerekli eğitimleri alarak kişinin kendini geliştirme süreci olarak da tanımlanabilir. Tanımlardan da anlaşılacağı gibi kariyer, bireyin gerek özel gerekse çalışma yaşamında önemli rol oynamaktadır (Tortop, 1994).

Kariyer planlama

Kariyer planlama kavramı, işletmenin çalışanlarına kariyer hedeflerini gerçekleştirebilmeleri konusunda yardım sağlaması şeklinde tanımlanabilmektedir. Bu bağlamda kurumsal kariyer planlama, çalışanın sahip olduğu yetenek, bilgi ve tecrübelerinin işletme tarafından

geliştirilmesiyle çalışmakta olduğu işletmedeki yükselmesinin veya ilerleyişinin planlanması olarak açıklanabilmektedir (Geylan, 2004).

Günümüzün hızla değişen iş dünyasında bireylerin daha fazla yükselme imkânlarına sahip olabilmeleri için kariyer geliştirme ve planlama süreçlerinde bireysel sorumluluk almaları gerekmektedir. Birey odaklı kariyer planlama ve geliştirme, bireyin kendi kariyerini planlaması ve bu planların eğitim, öğretim, iş arama ve iş deneyimleri yoluyla yerine getirilmesi ve yürütülmesini ifade eder (Anafarta, 2001). Daha açık bir ifadeyle bireysel kariyer planlama, bireyin kendi bilgi düzeyini, becerilerini, ilgi alanlarını ve içinde bulunduğu çevreyi dikkate alarak, iş hayatı ile ilgili hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaşmasına yardımcı olacak faaliyetleri önceden düzenlemesi olarak da tanımlanabilir (Uğur, 2003).

Son yirmi otuz yıldır örgütler, iş süreçlerinin yeniden yapılanması, takım çalışmasına dayalı birimlerin yaygınlaşması ve esnek çalışma modellerinin gelişmesi gibi pek çok değişim sonucunda yeni bir takım insan kaynakları yönetim uygulamalarını devreye sokmuşlardır. Bu yeni uygulamalar çalışanların yeteneklerini sürekli geliştirmelerinin ve tüm iş hayatları boyunca yaratıcı olmalarının beklendiği bir kariyer anlayışını da beraberinde getirmiştir. Bu nedenle bugün pek çok örgüt değişen koşullar karşısında bireylerin kariyerlerini başarıyla yönetebilmelerine olanak sağlayan örgütsel kariyer planlama sistemlerini devreye sokmuştur. Sonuç olarak giderek yaygınlaşan kariyer planlama programları, pek çok örgütün insan kaynakları yönetim sisteminin temel uygulamalarından biri haline gelmiştir (Bilen, 1998).

Kariyer planlama teknikleri danışmanlık, atölye (workshop) çalışmaları, kendini geliştirme materyali, değerlendirme programları şeklindedir. Danışma, özellikle endüstri psikologları başta olmak üzere, organizasyondaki söz konusu işlerle ilgili meslek uzmanları tarafından veya meslek uzmanlığı veya kariyer danışmalığı veren kurumlar tarafından yerine getirilmektedir. Bireylerin yetenekleri, güçlü ve zayıf yanları, işe uygun olup olmadıklarının değerlendirilmesi için de atölye çalışmaları yapılmaktadır. Çalışanların bireysel ve kariyer gelişimlerine yardımcı olmak amacıyla kitaplar ve diğer görsel yayınlar hazırlanmaktadır.

Örgütteki çalışanların, performanslarının izlenmesi ve böylece işlere uygun eleman yerleşiminin sağlanması ve kariyer planlamasının başarısının ölçülmesi, terfi ve transferlerin de buna göre belirlenmesi için değerlendirme programları oluşturulmaktadır (Aytaç ve Keser, 2017).

Kariyer planlama şu süreçleri içermektedir (Aytaç ve Keser, 2017):

- Organizasyonun vizyonunun, orta ve kısa vadeli hedeflerinin belirlenmesi,
- Çalışanların yetenek envanterlerinin çıkarılması,
- Organizasyon için eleman temin yöntemlerinin belirlenmesi,
- İnsan kaynakları ve kariyer planlarının yürütülmesi ve denetlenmesi.

Kariyer yönetimi

Kariyer yönetimi, bireylerin mesleklerinde ilerleyebilmeleri, kendilerini geliştirebilmeleri amacıyla örgütlerin belirli yöntemleri kullanmasıdır. Zaten kariyer yönetiminin başarılı olması için kesinlikle örgüt tarafından desteklenmesi gerekmektedir. Bu aşamada örgütler çalışanların yükselme olanaklarını ve kariyer yollarını belirlemeli, çalışanlarına kariyer danışmanlığı yapmalı, eğitim programları ile çalışanlarını desteklemeli, çalışanlarının iş deneyimlerini ve kariyer bilgilerini arttırmalı, performans değerlendirmeleri yapmalı ve örgütte motivasyonu arttırmalıdır. Bu amaçlarla kullanılan kariyer yönetimi araçlarının amacı, çalışanlarda bulunan potansiyeli en üst seviyeye getirip hem kariyer süreçlerinde onlara yardımcı olmak hem de aynı zamanda örgütsel amaçlara ulaşmaktır (Aytaç, 1997).

Örgütler işe alınacak kişilerin niteliklerine önem verir, terfi noktalarını açık tutar ve bireylerin kişisel gelişimlerini desteklemeyi amaçlarsa etkin bir örgüt konumuna gelmektedir. Örgüt için kariyer yönetimi, o örgütte görev yapan tüm çalışanları kapsamaktadır (Eryiğit, 2000).

Kariyer yönetimi şu süreçleri içermektedir (Aytaç ve Keser, 2017):

- İnsan kaynakları planlaması ile kariyer geliştirme programlarının bütünleştirilmesi,
- Kariyer yollarının ve stratejilerinin tespit edilmesi,
- İşletmedeki mevcut işlerin belirlenmesi ve açık pozisyonların duyurulması,

- İş analizlerinin yapılması,
- Elemanların seçimi ve yerleştirilmesi,
- Eğitim ihtiyaç analizlerinin yapılması, iş başı ve iş dışı eğitimlerin oluşturulması,
- Kariyer danışmanlığı ve diğer kariyer planlama tekniklerinin kullanılması,
- İnsan kaynakları politikalarının piyasa koşullarına uygun olarak geliştirilmesi.

Kariyer geliştirme

Kariyer geliştirme kavramı, kariyer planlama ve kariyer yönetimi süreçlerinin birleşimi olarak ifade edilebilmektedir. Kurumsal kariyer geliştirme ile örgütün kariyer planlama ve kariyer yönetimi süreçleri yürütülürken aynı zamanda bireysel kariyer geliştirme süreci de kurumsal kariyer geliştirme süreci ile desteklenmektedir (Aytaç ve Keser, 2017).

Örgütsel düzeyde gerçekleştirilen kariyer gelişim faaliyetleri; örgütün çalışanlarına sunduğu, kariyerlerinin yönünü ve gelişimini etkileyen unsurlar hakkında bilgi verdiği, bireylerin bilgi ve kapasitelerinin artmasını amaçlayan resmi ve yapılandırılmış bir etkinliktir. Bir başka deyişle örgütler açısından kariyer gelişimi, bireylerin iş yaşamları süresince kariyer amaçlarına ulaşabilmeleri için örgüt tarafından uygulanan faaliyet ve programların tümünü ifade etmektedir (Bayraktar, 2004).

Bireysel perspektiften bakıldığında kariyer geliştirme, kişinin eğitim ve iş tecrübesi yolu ile kariyerini planlanması ve kariyerine ilişkin yaptığı planları gerçekleştirilmesidir. Örgüt açısından bakıldığında ise yatay ve dikey olarak yapılan iş değişiklikleri, planlanmış eğitim programları ve koçluk uygulamaları gibi metotlarla çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesi kariyer geliştirme kapsamında değerlendirilebilir (Yalçın, 1985).

Kariyer geliştirme süreci içinde işletmenin vizyonunun mevcut olan çalışanlarla ne derece başarılabilirliği. Bunun yanı sıra çalışanların örgütten beklentileri ile örgütün çalışanlardan beklentilerinin uyum içinde olması da önemlidir (Aytaç ve Keser, 2017). Bu bakımdan Çalışanlara

uygun kariyer yollarının işlevselliğinin ölçümü, terfi ve atamaların sağlıklı biçimde yapılabilmesi için kurumsal kariyer geliştirme sürecinde performans yönetimi önemli bir süreçtir. Performans değerlendirme farklı kriter ve yöntemler kullanarak örgütlerde bireysel performans farklılıklarını belirlemeye ve çalışanların gerek duydukları alanlarda gelişimlerini sağlamaya çalışan bir insan kaynakları yönetimi işlevi olarak belirtilebilir. Günümüzde performans değerlendirme yerine performans yönetim sistemi olarak adlandırılan bu süreç, bireysel performansın planlanması (hedef belirleme), değerlendirilmesi ve geliştirilmesi faaliyetlerinden oluşmaktadır. Performansın değerlendirilmesi sonucunda işletmeler performansı yetersiz çalışanlar için eğitim faaliyetleri, koçluk ve mentorluk gibi uygulamalara ağırlık vererek performansın istenilen düzeye getirilmesini sağlayabilir. Böyle örgütün kariyer yönetimi sürecinin etkinliği sağlanmış olur (Uyargil, 2008).

Özetle kariyer geliştirme, örgütün gelecek hedefleri ile çalışanın bireysel hedefleri arasında eşgüdüm sağlayarak örgütün büyümesine ve gelişmesine yardımcı olan, değişime açık bir yapıya kavuşmasını kolaylaştıran, çalışanların iş tatmini ve motivasyonuna katkıda bulunan, çift yönlü iletişimi arttıran, örgüt içi personel teminini sağlayan ve örgüte ait olma hissini güçlendiren bir sistemdir (Bilen, 1998).

Bankacılık sektöründe kariyer yönetimi

Bankacılık sektörü her yıl on binlerce yeni mezun genci istihdam etmektedir. Bankacılık sektöründe birçok kariyer imkânı sunulmaktadır. Hem şube hem de genel merkez kadroları için alım yapılmakta ve üst pozisyonlara taşınma imkânı sunulmaktadır. Yönetici kadroların ise ortalama %70'lik bir oranı içeriden atanmaktadır (Atlan, 2001).

Daha çok idari bilimler, işletme, ekonomi bölümlerinden alım yapan, ama bunların yanı sıra matematik mühendisliği, edebiyat, sosyoloji, psikoloji gibi çeşitli bölümlere de açık olan bankalar, insan kaynakları sistemlerinin en iyi yapılandığı kurumların başında gelmektedir. Yeni başlayanlar için etkili kariyer planı sunan bankalarda yöneticilerin %70'ini kendi içlerinden yetiştirmektedir (Cömert, 2005).

İşe alım süreci

Bankalarda işe alımı yapılacak çalışanlar, işe alım sürecinde her pozisyon için farklı değerlendirme araçlarına tabi tutulmaktadır. Kariyer yönetimi alanında en etkili uygulamaları benimseyen bankacılık sektöründe işe alım sürecinde kullanılan tüm araçlar, uluslararası standartlarda olup yetkili kurumlarca geçerlilik ve güvenilirlikleri kanıtlanmıştır. Bankacılık sektöründe işe alım sürecinde kullanılan araçlar genel olarak aşağıdaki gibidir (Cantekinler, 2007):

- Yazılı sınav: İşe alımı yapılacak çalışanların mesleki bilgisi, sayısal ve sözel yetenekleri vb. konularda ölçüm yapmak için farklı türde yazılı sınavlar uygulanmaktadır.
- Değerlendirme merkezi uygulamaları: İşe alımı yapılacak çalışanların güçlü yönlerinin ve gelişime açık taraflarının saptanması için kullanılmaktadır. İş simülasyonları vasıtasıyla adayların performansının gözlemlenebildiği bir sistemdir.
- Yetkinlik bazlı mülakatlar: İşe alımı yapılacak çalışanların daha önceki tecrübe ve becerilerinden yola çıkarak yapabileceği performansın değerlendirilmesidir. Yetkinlik tabanlı mülakatlar ile aday geçmişte aldığı sorumluluklar, göstermiş olduğu davranışlar ve yaptığı işlerle değerlendirilerek gelecekte nasıl bir performans izleyebileceği değerlendirilmektedir.
- Panel mülakatlar: İşe alımı yapılacak çalışanların çoklu olarak mülakata alınması yoluyla gerçekleştirilir. En az iki kişinin katıldığı klasik mülakatlardır. İş için gerekli olan temel yetkinlikleri sorgulamaktadır.
- Kişilik envanterleri: İşe alımı yapılacak çalışanların kendilerine ait yetkinlikleri nasıl değerlendirdiklerini gözlemlemek amacıyla kişilik envanterleri yapılmaktadır. Kişilik envanterleri ile bireyin davranış ve eğilimleri ölçümlenebilmektedir.

Kariyer basamakları

Bankalarda kullanılan kariyer yönetimi araçları; nakil (yer değiştirme), terfi (görevde yükselme), iş rotasyonu, kariyer fırsatları, deneyimli işe alımı ve yönetici adayları yetiştirme uygulamalarıdır (Cantekinler, 2007).

Bankadaki görevler arası geçişler ve bu geçişler için gerekli tecrübe ve yetkinlik düzeyi tanımlanması için “Kariyer Haritaları” kullanılmaktadır. Bankalarda genel müdürlük kariyer haritaları iş ailesi bazında tanımlanırken, saha için görev bazlı kariyer haritaları bulunmaktadır (Cömert, 2005). İşletmelerde belirli bir göreve gelmek için birden fazla yol izlemek mümkün olabilmektedir. Kariyer yolları denen bu yollara kariyer haritaları üzerinde gösterilmektedir. Organizasyon şeması üzerinde kariyer haritası oluşturulabileceği gibi, tablolar halinde de kariyer haritaları oluşturulabilmektedir (Aytaç, 1997).

Banka çalışanları, oluşturulan kariyer haritaları doğrultusunda ilgi duydukları görevlere istinaden tercihlerini ve/veya taleplerini insan kaynakları kariyer yönetimine iletebilmektedir (Cantekinler, 2007).

Yetenek yönetimi

Yetenek yönetimi, bankalarda farklı pozisyonlarda çalışan, performans ve yetkinliği ile başarısı kanıtlanmış ve ileride önemli pozisyonlarda yer alabilecek personelin belirlenmesi ve geliştirilmesi sürecini ifade eder (Aytaç, 1997).

Stratejik insan kaynakları planlamasının bir parçası olarak, her yıl çok aşamalı bir işe alım sürecinden geçerek başarılı olmuş belli sayıda yetenek bankalarda göreve başlar. Çalışanlar, bir özel eğitim gelişim sürecine tabi olur. Gelişim programı, teknik bilgi ve becerinin artırılmasının yanı sıra bireysel yetkinlik gelişimine, profesyonel hayata ve çalışanların görevlerine ilişkin farkındalıklarını yükseltmeyi hedeflemektedir (Common, 2011).

Bankacılık sektöründe çalışanların görevlerindeki performansları düzenli olarak izlenmekte, ileriye yönelik gelişim planları yakından takip edilmektedir.

Bankalarda performans yönetimi ile insan kaynakları gereksinimlerinin belirlenmesi, sürekli olarak iş kalitesini iyileştirici süreç ve sistemlerle birey ve takım performansının geliştirilmesi, çalışanların performans ve yetkinliklerini geliştirerek kendilerine daha profesyonel bir iş ortamı ve kariyer geliştirme fırsatları yaratması hedeflenmektedir (Cantekinler, 2007).

Eğitim süreci

Eğitim ve gelişim yaklaşımı çerçevesinde, çalışanlara kariyerlerinin her aşamasında sürekli olarak eğitim ve gelişim programlarına katılma fırsatı sunulabilmektedir. Gelişime açık olduğu sürece eğitim ve gelişim fırsatlarından yararlanılabilmektedir. Bankalarda verilen eğitim programlarına örnek olarak aşağıdaki programlar gösterilebilmektedir (Aytaç, 1997):

- Yeni giriş oryantasyon ve temel eğitim programları,
- Yetenek yönetimi gelişim programları,
- Yönetim becerileri geliştirme programları,
- Yurtiçi-yurtdışı seminer ve konferanslar,
- Özel sertifikasyon programları,
- Lisanslama programları,
- Dijital öğrenme (e-öğrenme, video öğrenme, sosyal öğrenme, webinar...).

Sonuç

Kariyer yönetimi, insan kaynakları yönetiminin en önemli işlevlerinden biridir. Kariyer yönetimi, kişilerin kariyerlerine yönelik beklentilerine cevap vermeye yönelik işletme çapında yürütülen faaliyetleri içermektedir. Kişilerin yetenekleri ve ilgi alanları bu faaliyetler ile geliştirilmeye çalışılmaktadır. Böylece işletme etkin bir kontrol sitemiyle kişilerin kariyer gelişimi üzerinde temel etkiye sahip olmaktadır. Bu faaliyetleri ile işletmenin hedefi, kişilerin yetenek ve ilgi alanlarını geliştirerek kurumsal işlemler ile arasında olumlu bir denge oluşturarak çift yönlü fayda sağlamaktır.

Kariyer yönetimi ile işletmeler çalışanlarının kariyer beklentilerini karşılamak için bir takım uygulama ve araçlar yardımıyla faaliyetlerde bulunmaktadır. Burada işletme ile çalışan birbirini tamamlayıcı iki unsur olarak yer almaktadır. Sorumluluklar karşılıklı olarak yerine getirildiğinde her iki taraf için de fayda sağlanmaktadır. İşletme çalışanın artan performansı, motivasyonu ile işletme verimliliğini artırabilmekte ve çalışanını işletme içinde tutabilmektedir. Çalışan ise kariyerine yönelik beklentilerini karşılayarak kariyer hedeflerini gerçekleştirebilmektedir.

Bankacılık sektöründe kariyer yönetimi sistemi aktif olarak uygulanmaktadır. İşe alım sürecinde uluslararası standartlara sahip değerlendirme araçları kullanılmaktadır. Kariyer basamakları belirlenmiş ve kariyer haritaları oluşturulmuştur. Böylece hem kurumsal kariyer yönetiminde belirlilik sağlanmakta hem de bireysel kariyer yönetimi uygulayan çalışanların bireysel kariyer planlarını ifade edebilme yolları oluşturularak, bireysel kariyer geliştirme süreçlerini aktif yürütebilme olanağına sahip olmaktadır.

Bankacılık sektöründe aktif yetenek yönetimi ile bireysel yetkinlik gelişimi sağlanmaktadır. Çalışanların kariyer geliştirme süreçleri, çalışanlara yönelik belirlenmiş eğitim programları ile desteklenmektedir. Çalışanlar, kariyer hedefleri doğrultusunda işletmeleri aracılığı ile eğitim programlarını tamamlayabilmektedir.

Bankacılık sektöründe uygulanan aktif kariyer yönetim sistemi ile kurumsal kariyer yönetim süreci belirlenmiş olup, böylelikle bireysel kariyer yönetim süreci de aktif şekilde uygulanabilmektedir.

Kaynaklar

- [1] Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif, *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 1(2): 5.
- [2] Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi*, s. 86, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- [3] Aytaç, S., Keser A. (2017). *Çalışma Yaşamında Kariyer*, s. 191, Umutepe Yayınları, İzmit.
- [4] Atlan, M. (2001). *Fonksiyonlar ve İşlemler Açısından Bankacılık*, s. 132, Beta Yayınları, İstanbul.
- [5] Bayraktar, A.S. (2004). İşletmelerde Kariyer Planlamanın Personelin Motivasyonu Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama. (*Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [6] Bilen, D. (1998). Örgütlerde Kariyer Geliştirme ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- [7] Can, H., Akgün, A., Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*, s. 159, Siyasal Kitabevi.
- [8] Cantekinler, M. (2007). Bankacılık Sektöründe Performans Yönetimi ve Özel Bir Bankada Performans Yönetimine İlişkin Uygulama, (*Yüksek Lisans Tezi*), Selçuk Üniversitesi, Konya.
- [9] Common, R. (2011). *Human Resources Management and Development*, s. 48, Centre for Financial and Management Studies, London.
- [10] Cömert, E. (2005). *Temel Krediler Semineri Katılımcı El Kitabı*, s. 56, Alfa Eğitim ve Danışmanlık, Ankara.
- [11] Eryiğit, S. (2000). Kariyer Yönetimi. *Kamu-İş Dergisi*, 6 (1): 1-26.
- [12] Geylan, G. (2004). *Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetimi*, s. 121, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- [13] Taşcı, D. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, s. 121, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- [14] Tortop, N. (1994). *Personel Yönetimi*, s. 92, Yargı Yayınları, Ankara,
- [15] Uğur, A. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, s. 246, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- [16] Uyargil, C. (2008). *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi*, s. 67, Arıkan Yayıncılık, İstanbul.
- [17] Yalçın, S. (1985). *Personel Yönetimi*, s. 102, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.

Yazar Kılavuzu

Aşağıda belirtilen yayın ilkeleri ve yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmış yazılar, “makale sunum formu” ile birlikte e-posta yoluyla aşağıdaki adreslere gönderilebilir.

Çevirisi yapılmış, makalelerin değerlendirmeye alınabilmesi için özgün metinlerin ve makale sahibinden (asıl yazar veya hak sahibi yayınevi) izin yazılarının da gönderilmesi zorunludur.

Ön inceleme ve hakem değerlendirmesi doğrultusunda geliştirilmek ve/veya düzeltilmek üzere yazarlarına geri gönderilen yazılar, gerekli düzeltmeler yapılarak en geç, bir ay içinde tekrar dergiye ulaştırılır.

Yapılan ön incelemede yazım kurallarına uyulmadığı tespit edilen makaleler düzeltilmesi için yazarına iade edilir ve yayım programına alınmaz.

Yayın İlkeleri

1. Dergide yayımlanan makaleler yazı işlerinin izni olmaksızın başka hiçbir yerde yayımlanamaz veya bildiri olarak sunulamaz. Kısmen veya tamamen yayımlanan makaleler kaynak gösterilmeden hiçbir yerde kullanılamaz. Dergiye gönderilen makalelerin içerikleri özgün, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Makaledeki yazarlar isim sırası konusunda fikir birliğine sahip olmalıdır.
2. ABMYO Dergisi’ne gönderilen yazılar, referans sistemi, dipnot gösterme biçimi ve kaynakça düzenlenmesinde American Psychological Association (APA) stilinde hazırlanmalıdır. APA’nın 6. baskısı, yazarların dikkate alacağı versiyonu olmalıdır. Bununla birlikte kaynakça düzenlenirken Türkçe’ye uyarlanmış ve APA’nın istisnası olan hususlar da bulunmaktadır. Türkçede gün ve ay içeren tarihler önce gün, sonra ay şeklinde (örneğin 12 Şubat) yazılmalıdır.

3. ABMYO Dergisi'nde yayımlanan makaleler yayın tarihinden itibaren derginin bir sonraki sayısına kadar tartışmaya açık olacaktır. Makaleler için yapılan eleştiriler dergide yayınlanacaktır.
4. Makaleler en fazla 12 sayfa olmalıdır. Makaleler en az Word 6.0/95 formatında diskette veya CD'de teslim edilmeli ya da ABMYO Dergisi elektronik posta adresine gönderilmelidir. Orijinal olarak hazırlanmış makaleler % 20 oranında küçültülerek basılacaktır, bu nedenle şekil ve tablolar bu durum göz önünde bulundurularak hazırlanmalıdır. ABMYO Dergisi siyah beyaz basıldığından gönderilen makaledeki resim, fotoğraf, şekil ya da grafikler renkli olmamalıdır.
5. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen yazıların, daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış olması veya bir başka yayın organında değerlendirme aşamasında bulunmaması gerekmektedir.
6. Herhangi bir sempozyum, kongre, konferans vb. bilimsel etkinliklerde sunulmuş veya sunulacak olan bildiri metinleri, yayımlanmamış olması koşulu ile hakem değerlendirmesine gönderilir.
7. Dergi Yayın Kurulu, makaleleri, üç hakem gönderir. Makaleler, en az iki hakemin olumlu görüşüyle yayımlanır.
8. Yayımlanması için düzeltilmesine karar verilen yazıların, yazarları tarafından en geç (posta süresi de dahil olmak üzere) 30 gün içerisinde, yeniden Yayın Kuruluna gönderilmesi gerekir. Belirlenen sürede gönderilen makaleler bir sonraki dönemde yayımlanmak üzere sıraya konulur. Metin, değişiklikleri isteyen hakemler tarafından yeniden incelenebilir.
9. Hakem onayı alan makaleler, raporların tamamlanma tarihlerine göre sıraya konularak yayımlanır.
10. Dergiye gönderilecek yazılar, iki kopya alınarak hazırlanmalıdır. Bunlardan bir kopya posta yolu ile gönderilmeli; bir kopya ise; elektronik posta aracılığıyla iletilmelidir. Elektronik posta olarak gönderilen nüshada, yazar/yazarların adı soyadı, makalelerin tam adı,

bağlı buldukları kurum ve ünvanları, iş-cep telefonları ve elektronik posta adreslerini içeren bir kapak sayfası bulunmalıdır. Kapak sayfası, posta yolu ile gönderilecek kopyaya da eklenmelidir.

11. Yazarlar, yayımlarını İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisine göndermekle, telif haklarını İstanbul Aydın Üniversitesine devretmiş sayılırlar.
12. Dergide yazısı yayımlanan yazarlara, iki adet dergi ücretsiz olarak gönderilir. Ayrıca telif hakkı ödenmez.
13. Ulusal ve uluslararası düzeyde akademik bilgi paylaşımının sağlanması amacıyla İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi'nde yayımlanmak üzere Hakem Kurulundan geçen yazılar Üniversitenin internet sitesine bağlı olarak da yayımlanabilir.
14. Dergiye gönderilen yazılar, yayımlanmasa dahi iade edilmez.

Yazım Kuralları

I. Makale Türleri

Dergiye gönderilen makaleler aşağıdaki özellikleri taşıyan çalışmalar olmalıdır:

- Özgün araştırmalarla ilgili çalışmalar,
- Uygulama örneklerini bilimsel bir yaklaşımla anlatan çalışmalar,
- Belirli bir konuda, önemli gelişmeleri değerlendirip eksiklikleri ortaya koyan derleme çalışmaları,
- Tez çalışmasından elde edilen sonuçların bilimsel tutarlılığı olan bir bölümünden ya da tümünden yararlanılarak hazırlanmış, doktora öğrencisinin ve tez danışmanının ortak yazar olarak yer aldığı bilimsel makaleler.

II. Sayfa Düzeni

Sayfa boyutu A4 kâğıt boyutunda olmalı, sayfa yapısında sağdan ve soldan 2 cm; üstten 2.5 cm; alttan da 3 cm boşluk bırakılmış olmalıdır. Metin, sağ ve sola dayalı (justify), özet ve abstract tek aralık olarak, ana metin

1,5 aralıkla yazılmalı, paragraflar arasında bir satır boşluk bırakılmalıdır. Başlık, şekil adı, tablo adı gibi formatı belirtilmiş yazılar dışında kalan metin Times New Roman yazı karakterinde 12 punto ile yazılmalıdır.

III. Makale Başlığı

Makale başlığı metnin içeriğini yansıtmalı, 70 harfi geçmemeli ve gereksiz uzatmalardan kaçınılmalı; Times New Roman yazı karakterinde 20 punto ile yazılmalı ve sadece başlığın ilk harfi büyük olmalıdır. Başlık sayfanın üst sınırından 6 cm boşluk bırakıldıktan sonra yazılmalıdır.

IV. Yazar Adı

Yazar adı sayfanın üst sınırından 10 cm aşağıda olmalıdır. Yazar adının ilk harfi ve soyadı büyük harf olmak üzere Times New Roman, 12 punto, sağa yaslanmış şekilde ve **koyu** olarak yazılmalıdır. Yazar adı birden çok olması durumunda, isimlerin her birine üslü sayı şeklinde bir numara verilerek kurumları dipnotta belirtilecektir. Yazışmalara yapılacağı yazarın isminin yanına asteriks (*) işareti koyulacak ve kurumu, telefon numarası, elektronik posta adresi, yayının 1. Sayfasının altında dip not (footer) olarak alttan 2 cm yukarıda, bir çizgi çekilerek, 10 punto, Times New Roman ve italik formatıyla yazılmalıdır.

V. Kısaltmalar, ilgili bilim alanının standart kısaltmaları olmalı ve metin içinde ilk geçtiği yerde tanımlanmalıdır.

VI. Türkçe Öz

Öz; yazıya konu olan çalışmanın amaçlarını, kullanılan yöntemleri, ulaşılan sonuçları, değerlendirmeleri içermeli ve 200-250 kelime arasında olmalıdır. Bu haliyle özet, yapılan çalışma hakkında fikir verebilmelidir. Öz, Times New Roman yazı karakteri ile 12 punto, italik olarak sayfanın üst sınırından 13cm boşluk bırakıldıktan sonra yazılmalı ve satırlar arasında tek aralık bırakılmalıdır. Öz kelimesi **koyu** olmalıdır. Öz kelimesi ile metin arasında bir satır boşluk bırakılmalıdır.

VII. Anahtar Kelimeler

Öz ve Abstract kısımlarından sonra, makalenin konu sınıflandırmasının yapılabilmesi için en az 3, en çok 6 adet anahtar kelime verilmelidir. Anahtar kelimeler önemlerine göre sıralanmış, Times New Roman yazı karakteri ile Türkçe anahtar kelimeler 12 punto, İngilizce keywords 11 punto ve italik yazılmalıdır. Sadece “anahtar kelimeler” ve “keywords” kelimeleri **koyu** ve *italik* olarak yazılmalıdır. Türkçe öz ile anahtar kelimeler arasında ve abstract ile keywords arasında bir satır boşluk bırakılmalıdır. Özel isimler hariç anahtar kelimeler küçük harfle yazılacaktır.

VIII. Makalenin İngilizce Başlığı

Makalenin İngilizce başlığı sadece ilk harfi büyük olmak üzere Times New Roman yazı karakterinde 16 punto ile **koyu** olarak ve sola yanaşık yazılmalıdır.

IX. İngilizce Özet (Abstract)

İngilizce özet, yazıya konu olan çalışmanın amaçlarını, yazıda kullanılan yöntemleri, ulaşılan sonuçları ve değerlendirmeleri içeren, Türkçe özetle olduğu gibi bilgi vermek üzere, 200-250 kelime arasında olacak şekilde hazırlanmalıdır. Abstract, Times New Roman yazı karakteri ile 11 punto, italik ve satırlar arasında tek aralık olacak şekilde yazılmalı, sadece “abstract” kelimesi 12 punto ve **koyu** olmalıdır.

X. Başlıklar

- *Ana Başlık*

Giriş bölümü yazıyı doğrudan ilgilendiren, uzun tarihçeler içermeyen bir bölüm olmalıdır. Tüm ana başlıklar sola dayalı olarak Times New Roman formatında 14 punto, **koyu** ve başlığın sadece ilk kelimesinin ilk harfi büyük olacak şekilde yazılmalıdır. Hiçbir başlığın önüne numara veya herhangi bir işaret konulmamalıdır. Ana başlıklardan önce boşluk bırakılmamalı, ana başlıktan sonra boşluk bırakılmadan makale metni başlamalı, metin yazı karakteri Times New Roman ve 12 punto olmalıdır.

-Ara Başlık

Ana başlıktan sonra herhangi bir metin yazılmadan ara başlık yazılması gerektiğinde arada boşluk bırakılmayacaktır. Ara başlıklar sola dayalı olarak Times New Roman formatında, 12 punto, **koyu** yazılmalı ve başlığın sadece ilk kelimesinin ilk harfi büyük olmalıdır. Ara başlıktan sonra boşluk bırakılmadan makale metni başlamalıdır. Herhangi bir metin yazıldıktan sonra konulacak ara başlıklardan önce bir boşluk bırakılmalıdır.

-Alt Başlık

Alt başlıklar paragrafın başında ve metinden bir çizgi (-) işareti ile ayrılarak yazılmalı ve hemen yanından metin devam etmelidir. Alt başlık Times New Roman yazı tipinde italik, 12 punto ve sadece ilk kelimenin ilk harfi büyük olarak yazılmalıdır.

XI. Şekiller

Metin içinde yer alan şekiller metin sınırlarını aşmayacak şekilde ortalanarak konulmalıdır. Şekiller mutlaka net ve okunaklı olmalıdır. Baskı sırasında yayın %20 oranında küçültüleceği için şekil büyüklükleri bu durum göz önünde bulundurularak belirlenmelidir. Şekiller ya bir çizim programı ile çizilmiş olmalı ya da taranmış ise en az 300dpi çözünürlükte taranmış olmalıdır. Şekil olarak gösterilen grafik, resim ve metin kutularında yer alan yazı ve sayıların büyüklüğü makale içinde Times New Roman karakteri ile yazılmış 9 punto boyutundaki bir yazının büyüklüğünden az olmamalıdır. Şekil numaraları ve adları şeklin altında ortalanarak, tek aralıklı ve Times New Roman 12 punto ile *italik* yazılmalı ve sadece ilk kelimenin ilk harfi büyük olmalıdır. Şekilden önce, şekil adından önce ve sonra da birer satır boşluk bırakılmalıdır. Şekiller metin içine yerleştirilirken mutlaka şekilden önce atıfta bulunulmalıdır.

XII. Resim ve Fotoğraflar

Resim ve fotoğraflar taranmış ise en az 300 dpi çözünürlükte taranmış olmalı, metin içinde mutlaka atıfta bulunulmalı, şekillerle beraber numaralandırılmalıdır.

XIII. Tablolar ve Denklemler

Metin içerisinde yer alan tablolar metin sınırlarını aşmayacak şekilde ortalanarak konulmalıdır. Tablo numaraları ve adları, tablonun üstünde tek aralık ve Times New Roman 12 punto ile sadece ilk kelimenin ilk harf büyük olacak şekilde ortalanarak ve italik yazılmalıdır. Tablo adı yazılırken üstte ve altta birer satır, tablodan sonra ise bir satır boşluk bırakılmalıdır. Tablolara tablodan önce mutlaka metin içerisinde atıfta bulunulmalıdır.

Tablo satır ve sütunlarındaki rakam ve yazılar Times New Roman 12 punto yazılmalıdır. Ancak zorunlu kalman durumlarda yazı boyutu yazı sınırlarını geçmeyecek şekilde en az 9 puntoya kadar düşürülebilir. Tablodaki parametre ve isimlerin yer aldığı ilk satırın hem altı hem de üstü 1.5 punto kalınlıkta birer çizgi ile kapatılmalıdır. Daha sonraki satırlarda herhangi bir yatay ve düşey çizgi kullanılmadan son satırın altına bir çizgi daha ilave edilerek tablo sınırlandırılmalıdır.

Metin içerisine yazılacak denklemler, Microsoft Word yazım programındaki Equation Editör ile sola dayalı olarak yazılmalı ve eşitliklere sağa dayalı olarak parantez içerisinde numara verilmelidir.

XIV. Semboller

Makale çok sayıda sembol içeriyor ya da makaledeki sembollerin açıklanması gerekiyorsa uluslararası standarda uygun olarak, semboller, kaynaklardan önce, Times New Roman 11 punto ile italik yazılmalıdır. Makalede ondalık gösteriminde nokta kullanılmalı, binlikleri ayırırken virgül veya nokta kullanılmamalı gerekiyorsa tek boşluk kullanılmalıdır.

XV. Kaynaklar

Dergideki referans sistemi, American Psychologists Association (APA) versiyon 6' dır. APA sistemine göre yazılmış bir eserin sonunda muhakkak ki bir kaynakça bölümü olmalıdır. Sayfanın başına Kaynaklar (başlık 14 punto, küçük harfle, sadece ilk harf büyük olmalı) diye yazılmalıdır. Metin içinde gönderme yapılmış/anılmış her eser kaynakçada belirtilmelidir.

Makale metninin sonunda bulunan kaynaklar bölümü yazar soyadına göre A'dan Z'ye doğru, alfabetik bir şekilde sıralanmalı ve Kaynaklar içeriği Times New Roman 11 punto ile yazılmalı, sadece dergi, kitap ya da sempozyum adları italik olmalıdır.

Kaynaklarda, varsa cilt numarası koyu renkte, sayı numarası normal karakter ile yazılmalıdır. Kaynaklar kısmında yer alan ulusal-uluslararası makalelerin yer aldığı dergi adları kısaltılmış halleriyle değil, açık olarak yazılmalıdır.

» **Örnek:** Dergi adı Wat. Res. şeklinde değil, Water Resources şeklinde yazılmalıdır.

Yazı içinde atıfta bulunulan kaynaklar; ya ...Smith (1980)... şeklinde cümlelerin içinde, ya ...(Smitb, 1980; Adams, 1981) ya da (Smith vd., 1980) şeklinde cümlelerin sonunda yazar soyadı ve yayın yılı belirtilerek verilmelidir. İki yazarlı kaynaklarda iki yazarın da soyadı yazılmalı (Snell ve Ettore, 1971), ikiden fazla yazarlı kaynaklar parantez içinde gösterilecek ise vd. kısaltması kullanılmalı (Li vd., 1998), parantez dışında Li ve diğerleri (1998) kullanılmalıdır.

-Metin içinde kitap, dergi ve film, TV programı adları italik yazılır. Örneğin, Siyaset Meydanı Programı'nda (...).

-Ayrıca yeni veya teknik bir terim metin içinde ilk geçtiği anda italik yazılabilir, sonrasında italik yazılmaz. Örneğin, 1990'lardan sonra alımlama çalışmaları Türkiye'de de artış göstermiştir.

-İngilizcede yaygın olan ifadeler ve kısaltmaları italik yazılmaz. Metinde bir ifadeyi daha çok vurgulamak amacıyla italik yazılmaz.

-Organizasyon kısaltmaları: İlk alıntıda adı açıkça yazılmalıdır; eğer okuyucu kısaltmayı yakından biliyorsa sonrakilere kısaltma kullanılmalıdır.

» **Örnek:** İlk Alıntı: National Institute of Mental Health (NIMH),
Sonrakiler: (NIMH, 2015)

40 ya da daha fazla alıntı sözcük varsa, içeriden, tek veya sık satır aralığı vererek, ana metinden daha küçük bir puntoyla (10 veya 11 punto), italik olmadan, tırnaksız yazılır. Sonunda paragraf içinde sayfa numarası yazılır.

Dönüşüm Krishnamurti'ye göre (1998),

(...) zamanın bir sonucu değildir. Dönüşüm sessiz, sakin, pasif bir zihnin sonucudur. Zihin bir sonuca odaklandığında, artık pasif değildir. İnsan dönmek istedikçe, değişmek istedikçe, olanı değiştirmek istedikçe, bir sonuca odaklanacaktır, bir sonucu arayacaktır. Zihin basit bir şekilde olanı anlamağa niyet etmek zorundadır. O zaman sakinleşebilir. Bu sakinlik içinde, insan olanı anlayabilir. Dolayısıyla bir dönüşüm olabilir (s.83).

E-maile, telefonla, yüz yüze ya da başka biçimlerde yapılan kişisel görüşmelere dayalı bilgiler, metin içinde gösterilir, ancak kaynakçaya yazılmazlar. Örneğin:

Profesör Mark Post, “et üretimindeki temel sorunun verimsizlik olduğunu ve et üretimini bir tarım sürecinden fabrika sürecine dönüştürmek gerektiğini “ söyledi. (Mark Post kişisel görüşme, 24 Aralık 2011).

- Kanunların metin içinde ilk defa gösterimi:

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na dayanılarak halkın mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere belediyeler kurulmuştur (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982:Madde 127).

Belli koşulları sağlayan ve nüfus yoğunluğu fazla olan belediyelerde hizmetin daha etkin ve verimli şekilde verilebilmesi amacıyla Yapı Kontrol Müdürlükleri kurulmuştur (Belediye Kanunu [BK], 2005:Madde 48).

- Kanun metinde ikinci defa geçtiğinde:

Belediyeler 5393 sayılı yasanın kendilerine vermiş oldukları yetki çerçevesinde yapacakları işlerle ilgili olarak yönetmelikler çıkarırlar ([BK], 2005:Madde 48).

Kaynak gösterimleri aşağıdaki örnekler gibi yapılmalıdır.

Ulusal - Uluslararası Makaleler

» Ishidate, M., Sofuni, T., Yoshikawa, K., Hayashi, M., Nohmi, T., Sawada, M., Matsuoka, A., (1984). Primary mutagenicity screening of food additives currently used in Japan. *Food and Chemical Toxicology*, 22(8), 623-636.

» Pandey, A. K., Kumar, P., Singh, P., Tripathi, N. N., Bajpai, V. K., (2017). Essential oils: Sources of antimicrobials and food preservatives. *Microbiology*, 7: 2161. doi: 10.3389/fmicb.

» Gezgin, S., (2009). Medyanın sorumluluğu (Türk Alman ilişkileri Örneğinde). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 1: 44-54.

Ulusal - Uluslararası Bildiriler

» Yılmaz, A., Brown, O. ve Nelson, H., (1998). *Magnetic fields*, Proceedings, 5tJI Conference, Electronics, 117-143, Sydney, A.

Ulusal - Uluslararası Kitap

» Yılmaz, A., Brown, O. ve Nelson, H., (1998). *Magnetic fields*, 295, Mc. Graw Press, London.

Kitap İçinde Bölüm

» Sensoy, T., (1998). *Magnetic fields*, in Reinhardt, M, eds, Physics, Mc. Graw HM Press, 2-5, Oxford, UK.

Çeviri Kitap

» Ong, W.J (1995). *Sözlü ve Yazılı Kültür*. Sema Postacıoğlu (Çev.). 136, Metis Yayınevi. İstanbul

Editörlü Kitap

» Çebi, M.(Ed).(2003). *Medya Etki Araştırmaları* 142, Alternatif Yayınevi. Ankara.

Editörlü Kitapta Bölüm

» Keeplinger. H,M(2003). *Etki Kavramının Sınırları*. Murat Çebi (Ed.), Medya Etki Araştırmaları 142, Alternatif Yayınevi. Ankara.

Dergiden Makale

» Gezgin, S. (2009). Medyanın Sorumluluğu (Türk Alman ilişkileri Örneğinde). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1, 44-54

Basılmamış Tezler, Bildiriler

» Arvas, İ.S (2010). *Cumhuriyet Döneminde Basında Etik Bağlamda Ortaya Konulan Uygulamalar ve Bir Meslek Örgütü: Basın Konseyi*. (Yayınlanmamış doktora tezi.) İstanbul Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kanun ve Yönetmelikler

» *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası* (1982), Kanun No:2709, Resmi Gazete: 09.11.1982/17863.

» *Yapı Denetimi Hakkında Kanun* (2001), Kanun No:4708, Resmi Gazete: 13.07.2001/24461.

» *Yapı Denetimi Uygulama Yönetmeliği* (2008), Kanun No:4708, Resmi Gazete: 05.02.2008/26778.

İnternette Makale

» Koloğlu, O. (1999). *Medya, Devlet ve Sermaye*.
<http://dorduncukuvvetmedya.com>

Basılmış Bilimsel Rapor

» Yılmaz, A., Brown, O. ve Nelson, H., eds. (1998). *Magnetic fields*, J., Technical Report, ICTP TRIL Programme, 12, Trieste.

Mesleki Teknik Rapor

» Yılmaz, A., Brown, O. ve Nelson, H., eds. (1998). *Manyetik Alan Teorisi*, Teknik Rapor 5, CEV Vakfı, İstanbul.

Doktora, Y. Lisans Tezi

» Yılmaz, A., Brown, O. ve Nelson, H., (1998). *Manyetik Alan Teorisi*, Doktora tezi, AÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Standartlar

» TS920, (1990). *Binalarda rüzgar yükü kuralları, Türk Standartları*, Ankara. ix) Güncel Yazı,

» Yılmaz, A., Brown, O. ve Nelson, H., (1998). Manyetik Alan Teorisi, Bilim ve Teknik, 63, 7, 3-5

Web Adresleri

Kaynakların A'dan Z'ye sıralanması bittikten sonra 1 punto kalınlıkta bir çizgi çekilerek, çizginin altından itibaren, internet kaynakları, siteden yararlanılan tarihle beraber yazılmalıdır.

» Yılmaz, A., Brown, O. ve Nelson, H., (1998). *Manyetik Alan Teorisi*, <http://www.server.com/final/paper1.html>, (21.12.2005)

Broşür (Tarihsiz ve yazarsız):

» *Inside these doors: A guidebook of Elfreth's Alley homes* [Brochure]. (t.y.).Philadelphia: Elfreth's Alley Association.

Film

» Yönetmenin Soyadı, Yönetmenin Adının Baş Harfleri. (Yönetmen). (Yıl). *Filmin adı italik şekilde*. Prodüksiyon şehri: Prodüksiyon şirketi ismi.

» Huston, J. (Yönetmen/Senaryo Yazarı). (1941). *Malta Şahini* [Film]. U.S.: Warner.

» Metin içindeyse: (*Malta Şahini*, 1941) şeklinde gösterilir.

Fotoğraf

» Adams, Ansel. (1927). Monolith, the face of Half Dome, Yosemite National Park [Fotoğraf]. Art Institute, Chicago.

Metin içindeyse: (Adams, 1927) şeklinde gösterilir.

Görüşme

» Arroyo, Gloria Macapagal. (2003). A time for Prayer. Michael Schuman ile söyleşi. *Time*. 28 Temmuz 2003. Erişim Tarihi 13 Ocak 2004, <http://www.times.com/time/nation/article/0,8599,471205,00.html>

Rapor ve teknik makaleler

» Gencil Bek, M. (1998). Mediscape Turkey 2000 (Report No. 2). Ankara: BAYAUM.

Televizyon programı

» Long, T. (Yazar), ve Moore, S. D. (Yönetmen). (2002). Bart vs. Lisa vs. 3. Sınıf [Televizyon Dizisi]. B. Oakley ve J. Weinstein (Yapımcı), *Simpsonlar* içinde. Bölüm: 1403 F55079. Fox.

Metin içindeyse: (Simpsonlar, 2002) şeklinde gösterilir.

İletişim Bilgileri:

Anadolu Bil Meslek Yüksek Okulu Dergisi Yayın Koordinatörlüğü

İstanbul Aydın Üniversitesi

Beşyol Mahallesi, İnönü Caddesi, Nu: 38
Sefaköy, Küçükçekmece/İstanbul

Tel: 0535 354 64 73

Web Sayfası: <http://abmyod.aydin.edu.tr/>

E-posta: candanvarlik@aydin.edu.tr

Author's Guide

Author's may send their articles which are prepared in accordance with the below stated publishing and editorial principles, together with the "article presentation form" via e-mail to the provided addresses.

Providing the permissions of the authors (the main author or the rightful publishing house) is obligatory for the translated texts and articles as well.

The articles which are sent to their authors for further improvement and/or proofreading following the preliminary reviews and referee evaluations, must be edited accordingly and delivered back to the journal in one month at the latest.

On the other hand, the articles which are found to be conflicting with this guideline, will be returned to their authors for further proofreading and will not be issued.

Publishing Principles

1. The articles to be published in the journal cannot be published or presented elsewhere without the permission of the Editorial Board. The articles that are published, partially or as a whole, cannot be used elsewhere without citation. The journal only accepts original manuscripts which are not published, being reviewed for publication or accepted to be published previously. The authors of the related articles must build a consensus upon the name order.
2. The articles delivered to the journal are expected to be arranged according to American Psychological Association (APA) style regarding the references, footnotes and bibliography. The authors must consult the 6th edition of APA.
3. The articles that are published in the journal will be open for discussion from the date of publication till the next issue of the journal. The criticisms made for the articles will be published in the journal as well. The articles must not exceed 12 pages and they must

be handed as a disc or delivered via e-mail to the given addresses. The originally prepared manuscripts will be scaled down by 20 % while printing, thus the sizes of the figures and tables must be arranged accordingly. Also, the journal is printed black and white, therefore the photographs, images, figures or graphics within the text must not be colored.

4. The journal only accepts manuscripts which are not published, being reviewed for publication or accepted to be published previously.
5. The papers that are presented or to be presented in a scientific gathering such as symposium, congress or conference can be accepted for referee evaluation provided that they are not published.
6. The Editorial Board of the Journal delivers the article to three different referees. The articles are published at least with two positive referee reviews.
7. The manuscripts that are expected to be revised must be completed and resent to the Editorial Board within 30 days (including the posting time). Manuscripts that are sent within the specified period will be queued to be published in the next issue. Manuscript revision may also be evaluated by the referees who demanded the changes.
8. The approved articles are published one after another regarding the completion dates of their referee reports.
9. The manuscripts to be sent to the journal must be prepared as two copies. One of the two copies must be posted as a hard copy and the other must be delivered via e-mail. Both of the delivered copies (digital and hardcopy) must include a cover page which contains the names and the surnames of the author(s), the full title of their articles, their titles and the workplaces, work and mobile phones as well as e-mails.
10. The copyrights of the manuscripts which are accepted to be published following the evaluation process, are considered as transferred to Istanbul Aydin University.

11. Following the publication of the article, two copies of the related issue of the journal is delivered to the author. No royalty is payed to the authors.
12. The manuscripts which pass Referee Board and to be published with the purpose of sharing knowledge on a national and international basis, may be published depending on the website of the university.
13. The manuscripts sent to the journal are not be returned even if not to be published.

Editorial Principles

I. Types of Articles

The articles to be published in the journal are expected to be as follows;

- » Works related to original studies,
- » Works which explain application examples in a scientific way,
- » Works of collection presenting the deficiencies and evaluating the developments on a specific subject,
- » Scientific articles that are prepared using the results obtained from a thesis, where there is a scientific consistency partially or as a whole and in which the doctorate student and the advisor have worked together as collective authors.

II. Page Layout

A4 page size with 2 cm margins on left and right; 2.5 cm on up and 3 cm on the bottom of the page. The text must be justified and written with 1,5 space whereas the Turkish and English abstracts must be written with single space leaving an empty line between the paragraphs. The text, excluding the title, name of the figure or table for which the format is specified, must be written using Times New Roman font type in 12-point size in general.

III. Article Titles

The title of the article must reflect its content, must not exceed 70 characters. Authors must avoid redundancy; the title must be typed using Times New Roman font type in 20-point size with only the initial letter of the title capitalized. The title must be 6 cm below the upper page limit.

» The English Title of the Article

12-point size, **bold**, Times New Roman font type with only the initial letter of the first word capitalized.

IV. Author's name(s) and Address(es)

10 cm below the upper page limit, only the initials of the name and surname capitalized, Times New Roman in 12-point size, aligned to right and **bold**. In case there are more than one author name to be mentioned, each author's institution must be indicated as a footnote. The author responsible for correspondence must be indicated with an asterisk (*) and his/ her contact information such as institution, phone number and e-mail address must be given on the first page of the article as a footnote with 2 cm above the bottom page limit using 10-point size Times New Roman font type.

V. Scientifically standardized abbreviations should be preferred and explained where it is first mentioned.

VI. Abstract

The abstract must contain the purpose(s), methods, results and evaluations regarding the subject of the work and consist between 200-250 words. In this respect, the abstract must be able to give an idea about the work to the reader. Starting from 13 cm below the upper page limit, the abstract must be typed with single space using 12-point size Times New Roman font type in italics. The title of the abstract (Abstract) must be typed in bold leaving an empty line before the text.

VII. Keywords

Following the abstract part, at least 3 and at most 6 keywords must be given in order for the article subject to be classified. The keywords must be prioritized with 12-point size Times New Roman font type for Turkish and

11-point size and italics for English with only the “**Keywords**” typed in **bold**. There must be a blank space between the abstract and the keywords. Keywords must be typed in lower-case letters unless indicating a proper name.

VIII. Titles

» *English Title of the Article*

Only the initial letter capitalized; Times New Roman, 16-point size, bold and aligned to the left.

» *Main Title*

The introduction section must be directly related to the text itself without long background information. All main titles must be aligned to the left using 14-point size, bold, Times New Roman font type with only the initial letter of the title capitalized. Titles must not start with numbers or any kind of signs. Main titles must not have space before or after them and the main title must immediately be followed by the text (12-point size, Times New Roman) without an empty line.

» *Section Titles*

No empty space is required when main titles are to be followed by the section titles without a text. The section titles must be aligned to the left and written in 12-point size, Times New Roman font type in bold with only the initial letter of the first word capitalized. Section titles must be followed by the text without an empty line in between. However, any section title following a text must have an empty line before.

» *Sub-titles*

Sub-titles must be typed at the beginning of the text and separated from the text using a hyphen (-) after which must follow the text without a space. Sub-titles must be written in 12-point size italics using Times New Roman font type with only the initial letter of the first word capitalized.

IX. Figures

The figures included in the text must be centered on the page aligned with the text. The figures must be clear and understandable. The manuscripts will be scaled down by 20 % while printing thus the sizes of the figures

must be arranged accordingly. The drawings must either be prepared in a digital drawing software or if scanned the file must at least have 300dpi definition. The texts found in graphics, images and text boxes must not be smaller than a text written with 9-point size in Times New Roman font-type. The numbers and the names of the figures must be centered on the page, typed under the figure itself, following a single space with 12-point size italics in Times New Roman font-type with only the initial letter of the first word capitalized. There must be a single space before the figure, its title and after its title. The figures must be referred to within the text prior to the figure.

X. Images and Photographs

The images, photographs or special drawings included within the text must be scanned in 300 ppi (300 pixels per inch) with a 10 cm short edge in JPEG format, cited within the text and numbered together with figures.

XI. Tables and Equations

The tables included in the text must be centered on the page aligned with the text. The numbers and the names of the table must be typed above the table leaving a single space before and after as well as below the table using italics, 12-point size, Times New Roman font type; the title and the number must be centered with only the initial letter of the first word capitalized. Tables must certainly be referred to within the text beforehand. The contents of the tables lines and columns must be typed with Times New Roman font-type and in 12-point size. In case necessary the font size can be decreased down to 9-point size not exceeding text limits. The first line of the table, where the parameters and the names are found, must be closed by a 1.5-point size thick line from above and under. The table must be limited by adding an additional line under the last line of the table without using horizontal or vertical lines.

The equations to be written within the text must be typed using Microsoft Word Equation Editor and aligned to left with equals numbered within parentheses and aligned to the right.

XII. Symbols

In case the article contains a lot of symbols or they are required to be explained, symbols should be written in 11-point size italics with Times New Roman font type before the bibliography in accordance with international standards. Decimal demonstrations must be done with full stop“.” with no comma separating thousands. If required use space.

III. Bibliography

The reference system for the journal is American Psychologist Association (APA) 6th Edition. A work prepared in APA system must have a references section at the end. The page must begin with a title named “References” written in 14-point size Times New Roman with only the initial letter capitalized. Any work referred or quoted within the text must be cited in the references section.

The references content must be placed at the end of the text, aligned in an alphabetical order with Times New Roman, 11-point size with only the names of journals, books or symposiums written in *Italics* as shown in the following examples.

In case there is, the volume numbers must be typed in **bold** and issue numbers in regular characters. The names of the journals where national or international articles are taken must not be abbreviated and must be given in full.

» **Example:** Name of the journal should be written as Water Resources, not as Wat. Res.

Citation must be as follows within the text in a sentence...Smith (1980)... or ...(Smith, 1980; Adams, 1981) as well as (Smith et al., 1980) at the end of a sentence indicating the surname and publishing year of the work. For citing the works with two authors, the surnames of both authors must be mentioned as follows (Snell and Etre, 1971). In case there are more than two authors to be indicated in the citation then “et al.” abbreviation must be used, in parentheses (Li et al. 1998) or within a sentence ... Li et al. (1998)...

- The names of books, magazines or journals, films or TV programs must be written in italics.

- A new or technical term may be written in italics when it is mentioned for the first time in the text and with regular characters later on.

- The common expressions and abbreviations in English must be written in regular characters. Italics must not be used for emphasizing an expression more.

-Organization abbreviations: the first reference must include the full name clearly; the abbreviations can be used later on in case the reader is familiar with the concept.

Example: First reference: National Institute of Mental Health (NIMH),

Later on: (NIMH, 2015)

Place direct quotations that are 40 words, or longer, in a free-standing block of typewritten lines, and omit quotation marks. Use a smaller point size than the text itself (10 or 11) and add page number in parenthesis at the end of the quote.

Example:

According to Krishnamurti (1998),

(...) zamanın bir sonucu değildir. Dönüşüm sessiz, sakin, pasif bir zihnin sonucudur. Zihin bir sonuca odaklandığında, artık pasif değildir. İnsan dönüşmek istedikçe, değişmek istedikçe, olanı değiştirmek istedikçe, bir sonuca odaklanacaktır, bir sonucu arayacaktır. Zihin basit bir şekilde olanı anlamağa niyet etmek zorundadır. O zaman sakinleşebilir. Bu sakinlik içinde, insan olanı anlayabilir. Dolayısıyla bir dönüşüm olabilir (s.83).

Information based on personal conversations that are realized through e-mail, telephone, face to face communication and in other ways are cited within the text but not in references section.

Initial use of laws within a text:

For laws (statutes), the preferred form includes the name of the law and the year – e.g. (Child Abuse Prevention and Treatment Act of 1974). APA style requires anything cited briefly in the text (e.g. in

parentheses) should also have a complete listing in the References list. Belli koşulları sağlayan ve nüfus yoğunluğu fazla olan belediyelerde hizmetin daha etkin ve verimli şekilde verilebilmesi amacıyla Yapı Kontrol Müdürlükleri kurulmuştur (Belediye Kanunu [BK], 2005:Madde 48).

Repeated use of laws in a text:

Belediyeler 5393 sayılı yasanın kendilerine vermiş oldukları yetki çerçevesinde yapacakları işlerle ilgili olarak yönetmelikler çıkarırlar ([BK], 2005:Madde 48).

Bibliography should be prepared as follows:

National – International Articles

- » Ishidate, M., Sofuni, T., Yoshikawa, K., Hayashi, M., Nohmi, T., Sawada, M., Matsuoka, A., (1984). Primary mutagenicity screening of food additives currently used in Japan. *Food and Chemical Toxicology*, 22(8), 623-636.
- » Pandey, A. K., Kumar, P., Singh, P., Tripathi, N. N., Bajpai, V. K., (2017). Essential oils: Sources of antimicrobials and food preservatives. *Microbiology*, 7: 2161. doi: 10.3389/fmicb.
- » Gezgin, S., (2009). Medyanın sorumluluğu (Türk Alman ilişkileri Örneğinde). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 1: 44-54.

» National – International Papers

- » Yılmaz, A., Brown, O. and Nelson, H., (1998). *Magnetic fields*, Proceedings, 5th Conference, Electronics, 117-143, Sydney, A.

National – International Books

- » Yılmaz, A., Brown, O. and Nelson, H., (1998). *Magnetic fields*, 295, Mc. Graw Press, London.

Sections from Books

- » Sensoy, T., (1998). *Magnetic fields*, in Reinhardt, M, eds, Physics, Mc. Graw HM Press, 2-5, Oxford, UK.

Translated Books

» Ong, W.J (1995). *Sözlü ve Yazılı Kültür. Sema Postacıoğlu* (Çev.). 136, Metis Yayınevi. İstanbul

Edited Books

» Çebi, M.(Ed).(2003). *Medya Etki Araştırmaları* 142, Alternatif Yayınevi. Ankara.

Sections from Edited Books

» Keeplinger. H,M(2003). *Etki Kavramının Sınırları*. Murat Çebi (Ed.), Medya Etki Araştırmaları 142, Alternatif Yayınevi. Ankara.

Journal Articles

» Gezgin, S. (2009). Medyanın Sorumluluğu (Türk Alman ilişkileri Örneğinde). İstanbul Aydın Üniversitesi / Sosyal Bilimler Dergisi, 1, 44-54

Unpublished Theses, Papers

Arvas, İ.S (2010). *Cumhuriyet Döneminde Basında Etik Bağlamda Ortaya Konulan Uygulamalar ve Bir Meslek Örgütü: Basın Konseyi*. (Unpublished Doctorate thesis) İstanbul Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Law and Regulations

» *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası* (1982), Kanun No:2709, Resmi Gazete: 09.11.1982/17863.

» *Yapı Denetimi Hakkında Kanun* (2001), Kanun No:4708, Resmi Gazete: 13.07.2001/24461.

» *Yapı Denetimi Uygulama Yönetmeliği* (2008), Kanun No:4708, Resmi Gazete: 05.02.2008/26778.

Online Articles

» Koloğlu, O. (1999). *Medya, Devlet ve Sermaye*. <http://dorduncukuvvetmedya.com>

Printed Scientific Reports

» Yılmaz, A., Brown, O. and Nelson, H., eds. (1998). Magnetic fields, J., Technical Report, ICTP TRIL Programme, 12, Trieste.

Vocational, Technical Reports

» Yılmaz, A., Brown, O. and Nelson, H., eds. (1998). *Manyetik Alan Teorisi*, Teknik Rapor 5, CEV Vakfı, İstanbul.

Theses

» Yılmaz, A., Brown, O. ve Nelson, H., (1998). *Manyetik Alan Teorisi*, Doktora tezi, AÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Standards

» TS920, (1990). *Binalarda rüzgar yükü kuralları*, Türk Standartları, Ankara. ix) Güncel Yazı

» Yılmaz, A., Brown, O. and Nelson, H., (1998). *Manyetik Alan Teorisi*, Bilim ve Teknik, 63, 7, 3-5

Online Sources

Following the alphabetical order of the sources, online sources must be indicated below a 1-point size line together with the date the source was used.

» Yılmaz, A., Brown, O. and Nelson, H., (1998). Manyetik Alan Teorisi, <http://www.server.com/final/paper1.html>, (21.12.2005)

Booklets (no date, no author):

» *Inside these doors: A guidebook of Elfreth's Alley homes* [Brochure]. (t.y.). Philadelphia: Elfreth's Alley Association.

Film

» Director's Surname, Director's Initials. (Director). (Year). *Name of the film in italics*. Production city: Production company name.

» Huston, J. (Director/Scriptwriter). (1941). *Malta Şahini* [Film]. U.S.: Warner.

Within the text: ...(Malta Şahini, 1941)...

Photograph

- » Adams, Ansel. (1927). *Monolith, the face of Half Dome, Yosemite National Park* [Fotoğraf]. Art Institute, Chicago.
- » Within the text: ...(Adams, 1927)...

Dialogue

- » Arroyo, Gloria Macapagal. (2003). *A time for Prayer*. Michael Schuman ile söyleşi. *Time*. 28 Temmuz 2003. Erişim Tarihi 13 Ocak 2004, <http://www.times.com/time/nation/article/0,8599,471205,00.html>

Report and technical articles

- » Gencil Bek, M. (1998). *Mediscape Turkey 2000* (Report No. 2). Ankara: BAYAUM.

TV Show

- » Long, T. (Author), and Moore, S. D. (Director). (2002). *Bart vs. Lisa vs. 3 Grade* [TV Series]. B. Oakley and J. Weinstein (Producer), *Simpsons*. Episode: 1403 F55079. Fox.

Within the text: ...(Simpsons, 2002)...

Contact Information:

Anadolu Bil Meslek Yüksek Okulu Dergisi Editorial Board

Istanbul Aydin University
Beşyol Mahallesi, İnönü Caddesi, No: 38
Sefaköy, Küçükçekmece/Istanbul

Tel: 0535 354 64 73

Web: <http://abmyod.aydin.edu.tr/>

E-mail: candanvarlik@aydin.edu.tr



KÜTÜPHANE VE BİLGİ MERKEZİMİZ 7/24 HİZMET VERİYOR



56.000
Basılı Kaynak



1.000.000
E-Kaynak



Engelsiz
Kütüphane



Mobil
Uygulamalar

24/7

- Kütüphane 7/24/365 gün hep açık
- 75.000 aylık kullanıcı
- Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi için çizim salonları
- Kafeterya



instagram: kutuphaneiau



twitter.com/iaukutuphane



facebook.com/iaukutuphane