

Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi,
International Humanities and Social Science Review (IHSSR),
Volume: 4 Issue: 2 Year: 2020



ULUSLARARASI BEŞERİ VE SOSYAL BİLİMLER İNCELEME DERGİSİ (UBSBİD)

INTERNATIONAL HUMANITES AND SOCIAL SCIENCE REVIEW (IHSSR)

Volume: 4 Issue: 2 Year: 2020

Editörler / Editor in Chief

Derya Semiz Çelik (Marmara University)
Bilal Çankır (Istanbul MedeniyetUniversity)

Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The contents in the articles cannot be used without citation.

Uluslararası Beşerî ve Sosyal Bilimler Dergisi © 2020
International Humanities and Social Science Review (IHSSR) © 2020

2020, Cilt/Volume: 4, No:2

BU SAYININ HAKEMLERİ

Dr. A.ASLI DENİZLİ

Dr. AYŞEGÜL DEMİRBULAK

Dr. BORA AKSU

Dr. DOĞAN CANSIZLAR

Dr. HANİFİ AYBOĞA

Dr. HÜLYA DEMİRCİ

Dr. MURAT TÜYSÜZ

Dr. NEVAL KONUK HALAÇOĞLU

Dr. NURHAN TALEBİ

Dr. OZAN UŞTUK

Dr. SÜLEYMAN TÜRKÖĞLU

Dr. ŞEYMA FERAH ARSLAN

Kapak Tasarımı /CoverDesign

Süleyman Türkoğlu

Not: Aşağıda künye bilgisi verilen 2018 yılında dergimizde yayınlanan makale yazarların istekleri doğrultusunda yayından kaldırılmış olup atıfta bulunulmamalıdır.

Tunçalp, O . İRGE N. T.(2018). Turizm pazarlamasında çevrimiçi sitelerindeki müşteri yorumları ve puanlama sisteminin otel satış fiyat tercihlerine etkisi . Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi , 2 (2) , 28-40 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ihssr/issue/36852/448910>

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

	<i>Makale Başlığı / Article Name</i>	<i>Sayfa / Page</i>
1	<i>Savaş Ve Göçün Kadın Sağlığı Üzerine Etkileri / The Effects Of War And Migration On Women's Health/Makale Türü: Derleme</i>	72-82
	Ezgi ATALAY, Ayten DİNÇ	
2	<i>İhracat Kredi Sigortası Üzerine Bir Araştırma/ A Research On Export Credit Insurance/Makale Türü: Araştırma Makalesi</i>	83-91
	Ali GÜREL, Ahu COŞKUN ÖZER, Hayrünisa GÜREL	
3	<i>Impact Of Occupational Stress On Job Performance In Automotive Sales Environment: Moderating Role Of Locus Of Control / Otomotiv Sektörü Satış Alanında İş Stresinin İş Performansına Etkisi: Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü</i>	92-113
	Onur BAKAÇ, Evren SERİNDAĞ, Veysel NURDAĞ	
4	<i>Dîvân-Ü Lughat-İt-Türk'te Yiyecek Ve İçecekler / Food And Drink In Dîwān Lughāt Al-Turk/Makale Türü: Derleme</i>	114-122
	Ayşegül DEMİRBULAK	
5	<i>Teknoloji Transfer Ofislerinin Yapısı Üzerine Bir Çalışma/ A Study On The Structure Of Technology Transfer Offices /Makale Türü: Diğer</i>	123-141
	Seda YILMAZ	
6	<i>Tasfiye Talepnamelerine Göre Mübadeleye Tabi Tutulan Roman Toplulukların Sosyal Ve Ekonomik Durumu/ The Social And Economic Situation Of The Kıptı/Romanies In Liquidation Requests Who Were Subjected To Population Exchange / Makale Türü: Konferans Bildirisi</i>	142-165
	Elmas KÖÇKÜN, Mehmet KARAYAMAN	



**ULUSLARARASI BEŞERİ VE SOSYAL
BİLİMLER İNCELEME DERGİSİ (UBSBİD)**
**INTERNATIONAL HUMANITES AND SOCIAL
SCIENCE REVIEW (IHSSR)**

Volume: 4 Issue: 2 Year: 2020

SAVAŞ VE GÖÇÜN KADIN SAĞLIĞI ÜZERİNE ETKİLERİ

Ezgi ATALAY*, Ayten DİNÇ**

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:

Başvuru: 01.10.2020

Revizyon : 07.11.2020

Kabul : 15.11.2020

Orcid Numarası: 000-0002-
7404-4351, 0000-0002-8903-
675X

Anahtar Kelimeler : Savaş, Göç,
Mülteci, Kadın Sağlığı

ÖZ

Göç sosyal, kültürel ve fiziksel olarak toplumu ve bireylerin hayatını önemli derecede etkilerken aynı zamanda sağlık ve sağlık değişkenleri üzerine de ciddi etkileri olan bir olgudur. Yaşam ve konaklama koşullarının elverişsizliği, maddi olanaksızlıklar ve sağlık güvencelerinin olmaması, farklı bir ülkede bulunma neticesinde dil engeli gibi nedenlerle göç, mültecilerin sağlığını değişik boyutlarıyla etkilemektedir. Sağlık üzerine oluşan bu etki özellikle de kadın mültecilerin toplumsal statüleri ve geleneksel rolleri nedeni ile onları daha fazla etkilemekte ve dezavantajlı kılmaktadır. Literatürde göçmen kadınların doğumlarının düşük ve ölü doğum şeklinde sonuçlanması başta olmak üzere birçok obstetrik ve jinekolojik sorun yaşadığı ortaya koyulmuştur. Bunun yanı sıra savaş ve göç ortamında kadınlar her türlü şiddete maruz kalabilmektedirler. Aynı zamanda erken yaşta evlilikler ve yaşanan gebeliklerle birlikte gebelikten korunma konusundaki yetersizlikler kadınların yaşadıkları istismar ve sağlık sorunlarını artırmaktadır. Mülteci kadınların, aile içindeki yerleri itibarıyla sağlık hizmetinden yararlanırken kendi başına hareket edememekte ve hizmeti alacağı kuruma ulaşmada problemlerle karşılaştıkları ve hizmete ulaşmada yetersiz kaldıkları da bilinen bir gerçektir. Bu derlemenin amacı göçün kadın sağlığı üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmaktır.

THE EFFECTS OF WAR AND MIGRATION ON WOMEN'S HEALTH

ARTICLE INFO

Article History:

Received: 01.10.2020

Revised : 07.11.2020

Accepted : 15.11.2020

ABSTRACT

Migration is a phenomenon that affects society and individuals socially, culturally and physically and has significant effects on health and variables of health. For reasons such as inconvenience of living and sheltering conditions, financial challenges, lack of health coverage, language barrier due to being in a different country, migration affects refugees' health from several aspects. Such effect on health is observed to be larger on refugee women and leaves them with even more disadvantages due to their social status and traditional roles. It has been found in

* Corresponding Author Öğr. Gör. Ezgi ATALAY, Afet Eğitimi ve Yönetimi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Mehmet Tanrıkulu Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu İlk ve Acil Yardım Programı, ezgi-atly14@hotmail.com, Cep:05442047261

** Doç. Dr. Ayten DİNÇ, Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü, aytendinc@hotmail.com

- This study is produced from master thesis.

Compilation/ Derleme

Cite As/ Alıntı: ATALAY E., DİNÇ A. (2020), " Savaş Ve Göçün Kadın Sağlığı Üzerine Etkileri", Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi , 4 (2) .

Orcid Number: 000-0002-
7404-4351, 0000-0002-8903-
675X

Keywords: War, Migration,
Refugee, Women's Health

the literature that migrant women suffer from many obstetric and gynecologic problems including miscarriages and stillbirths. Women may also be exposed to all kinds of violence in the environment of war and migration. Furthermore, marriage and pregnancy at younger ages as well as their inability to use contraceptive methods further increase the problems of abuse and health. Refugee women cannot act on their own due to their position within the family when utilizing healthcare services, and it is known that they have problem with accessing the healthcare institution and are incompetent in accessing the service. The purpose of this compilation is reveal the effects of immigration on women's health.

Introduction

Disaster is the sum of “natural, technological or man-made incidents which cause physical, economic and social losses for countries and communities, stop or disrupt normal life and human activities and adversely affect communities” (Akdağ, 2002). Wars are the primary man-made disasters (Kadioğlu & Özdamar, 2008). The first victims of wars and conflicts are usually women and children. Mass migrations occur in the environment of war (Aksoy, 2012) In general, migrations occur internally and internationally. Internal migration is defined as displacement within the boundaries of a country. International migration is defined as a geographical displacement that is carried on to other countries (Tuzcu & Ilgaz, 2015). According to United Nations (UN), for a case of migration to be defined as international migration, individuals need to have been living in another country for over 12 months (Bulak, 2015). People are forced to migrate from their countries due to events such as wars, and natural and human disaster and exiles (Gümüş, Kaya, Yılmaz, Özdemir, Başbüyük, & Coşkun, 2017). Our country has been exposed to mass migration due to the conflicts and wars in Syria since 2011. According to the 2018 data, 3.5 million people have migrated from Syria to our country (GİGM, 2018).

Women and children are even more vulnerable during forced migration periods, and about half (46%) of the refugees are under 18 years old. Women and girls constitute 48% of the refugee population around the world (Lori & Boyle, 2015). The purpose of this compilation is reveal the effects of immigration on women's health.

Wars

Wars are conflicts carried on between nations or groups of nations by using mutual force through the whole or a part of national forces to solve problems that cannot be overcome peacefully. Historically, wars have differed from conflicts between small communities to battles between powerful countries and regular armies, and world wars that had an impact millions of people around the world. As the first indicator of war in history, remnants of arrows were discovered in 7000-year-old tombs in a place near the Nile called “Site 117” (Bebiş & Özdemir, 2013).

With increased number of countries in war, there has been an increase in the number of affected people, which indicates that innocent people are more influenced than the military elements. The reason is the fact that mass destruction weapons are used more than conventional weapons and expansion of theater of war beyond the front through aerial bombing with the advanced technology. Another reason for increased deaths among innocent people in wars is the fact that wars usually appear to be civil wars

(Türkey, 2014). Today, wars have transformed to become “terrorist actions” that directly target areas of social life, shopping malls, airports, crowded streets, schools, and sports fields that host great number of people and that are carried on with conventional weapons, fragmentation explosives, and chemical, biological, radioactive and nuclear agents. Changed nature of wars and how wars have transformed into being terrorist attacks cause many civilians to be killed (Bebiş & Özdemir, 2013).

Unfortunately, there have been more years of war than years of peace in Europe, Africa and Asia in the last 500 years. In the last century, civilian deaths have been notably increasing compared to military deaths. This is partly because military technology has advanced and become even more deadly. In addition, how conflicts now occur in city centers more has made civilians closer targets (Rieder & Choonara, 2012). For example, whereas civilian losses remained at 5% at World War I, this rate saw up to 67% at World War II with the use of mass destruction weapons and the atom bombs. Undoubtedly, majority of civilian losses involves children, women, and the elderly. Aside from the losses, even if the war and conflicts have come to an end, the possibility to be exposed to war and low quality of life can continue for years. 14-21 major armed conflicts on average have occurred annually in the last decade (Kılıç, Müsenna, & Özvarış, 2015).

Wars are regarded as a serious problem that results in a great number of deaths, causes thousands of people to become injured, disrupts natural living spaces and deals great damage on economy. Victims of war cannot have their basic needs such as sheltering, nutrition, security, and healthcare met (Kılıç, Müsenna, & Özvarış, 2015). Terrorist attacks and wars not only endanger lives of many people but directly target healthcare facilities and hinder healthcare services. In such an environment, first-aid and emergency health services, patient transfers and further examination and treatment services are disrupted, and professional healthcare personnel may become stuck in a difficult situation. All personnel providing healthcare services need to be prepared in case of wars and terrorist acts which are among man-made disasters and to complete their professional development for an uninterrupted and effective presentation of healthcare services (Bebiş & Özdemir, 2013).

In a study performed in 2013, it is stated that wars are among the top ten causes of death, and Syria that borders Turkey is at the top of the list (Kılıç, Müsenna, & Özvarış, 2015). The Syrian civil war that started in March 2011 has caused severe damages on country’s population and public health system. This has led to forced migration of more than half of the Syrian population. Detection and analysis of the affected population fall insufficient, and inadequate data systems present unreliability both for healthcare personnel and researchers (Levy & Sidel, 2016).

In the documentation of conflict-related deaths, parties tend to declare fewer deaths among their own forces and more deaths on other party’s side. Deliberate armed attacks on civilians are among war crimes that both parties wish to hide. Common dependence on aerial attacks and heavy bombings performed during wars make it more difficult to document civil deaths (Mowafi & Leaning, 2018). A previous study examined 143,630 deaths that occurred in Syria between March 2011 and December 2016. Accordingly, there were 101,453 (70.6%) civilian deaths while there were 42,177 (29.4%) military

deaths in Syria. Ratios of children-to-civilians killed were found to be 8.9% in 2011, 19% in 2016, and 23.3% in 2016 in an increasing trend. While 7351 of 7566 deaths were civilians, 27.3% of the civilian deaths were children. Aerial attacks were the primary cause of death among women and children. Furthermore, child deaths in 2016 constituted one-four of the civilian deaths (Guha-Sapir, Schlüter, Rodriguez-Llanes, Lillywhite, & Hicks, 2018).

Migration and Refugee Problems

Turkish Language Association defines the concept of migration as “Ekonomik, toplumsal, siyasi sebeplerle bireylerin veya toplulukların bir ülkeden başka bir ülkeye, bir yerleşim yerinden başka bir yerleşim yerine gitme işi, taşınma, hicret, muhaceret” (“Act of going from one country or settlement to another country or settlement due to economic, social, political reasons, movement, hegira, mohajerat”) (Ayverdi, 2018). In its widest sense, migration is the physical displacement performed by individuals or societies from their active place of residence willingly or obligatorily and permanently or temporarily (Yıldırım, 2008).

Migration refers to how people change their place of residence where they live individually or in masses. Whether permanently or temporarily, if displacement occurs within the same state, it is called internal migration; if it occurs between different states, it is defined as international migration. If migration is carried on due to certain sanctions or a natural constraint, it is forced migration; if individuals or groups do it willingly, it is called voluntary migration (Yıldırım, 2008).

Throughout the history, international and internal events of migration have impacted normal lives of individuals and societies socially, culturally, economically, politically and psychologically (Şahin, 2001). The reasons for earlier migration events in history were exploring and live in new settlements, climate changes, and wars and oppressions. Causes of migration have changed with the transforming needs of humanity and the changing times. Today, development in communication and telecommunication, needs of societies that have changed over time, major disasters and wars are among the primary causes of migration (Önal, 2015). Migration is a phenomenon that affects societies socially, culturally, economically, politically and from many other aspects and is associated with the society. Therefore, it is addressed as an investigation-worthy matter in several disciplines (Şahin, 2001).

Those who change places from one country to another for residence are called migrants (Faist, 2003). Main element of migration is migrants. Individuals who have been living in another country for 12 months are recognized as migrants (Toksöz, 2006). Migrants are individuals who leave their country willingly as they have been troubled economically or socially with the environment in their country and move to another country legally or illegally to reside there. In other words, migrants are individuals who do not find their own country to have sufficient means of living and who move to and settle in another country to have better means of living. In such cases, one should notice that a forced displacement is not in question and that migration is carried on to improve one’s financial and social status and have a higher quality of life (Önal, 2015).

As for the concepts of refugee and asylum-seeker, while they are confused with each other, they refer to the same meaning. In Convention Relating to the Status of Refugees (Geneva Convention of 28 July 1951), a refugee is defined as “someone who is unable or unwilling to return to their country of origin owing to a well-founded fear of being persecuted for reasons of race, religion, nationality, membership of a particular social group, or political opinion.” An asylum-seeker is an individual who has met the required national and international conditions and is waiting for the result of their application as a refugee by the country to which they have applied to seek asylum. If the application concludes negatively, such individuals must leave the country of application and may be deported like other foreigners who are not regular in that country (IOM, 2009).

The term temporary protection is defined in the glossary of International Organization for Migration as “methods rarely followed to immediately and non-permanently protect third-country nationals who cannot return to their own countries in consideration of their benefits in case of disruption to asylum organizations” (IOM, 2009).

It is estimated that there are 763 million individuals under the status of migrant in their own countries and 250 million individuals who are international migrants. It is known that there are 65 million people as victims of forced migration (WHO, 2018). Since 2011, more than 5.6 million people have fled Syria and sought security in Lebanon, Turkey, Jordan and countries beyond. As long as the war continues, millions of people keep being displaced within Syria. According to UNHCR, there are 13.1 destitute million people in Syria. 6.6 million people have been displaced within the country, and 2.98 million victims of war are still in areas that are difficult to be accessed and are besieged (UNHCR, 2018). Looking at the UNHCR statistics for Turkey, by 31 March 2018, 3.5 million people migrated from Syria; 169,000 people from Afghanistan; 142,000 people from Iraq; 36,000 people from Iran, 5000 from Somalia; and 11,000 from other countries to Turkey (a total of 3.9 million people). As for the captures in sea and on land between 2017 and 2018, it was reported that total number of incidents was 605 on the western sea borders of Turkey, number of deaths/losses was 75, and total number of captures in sea was 35,475 in the Turkish territorial waters by 31 March 2018 (UNHCR-b, 2018).

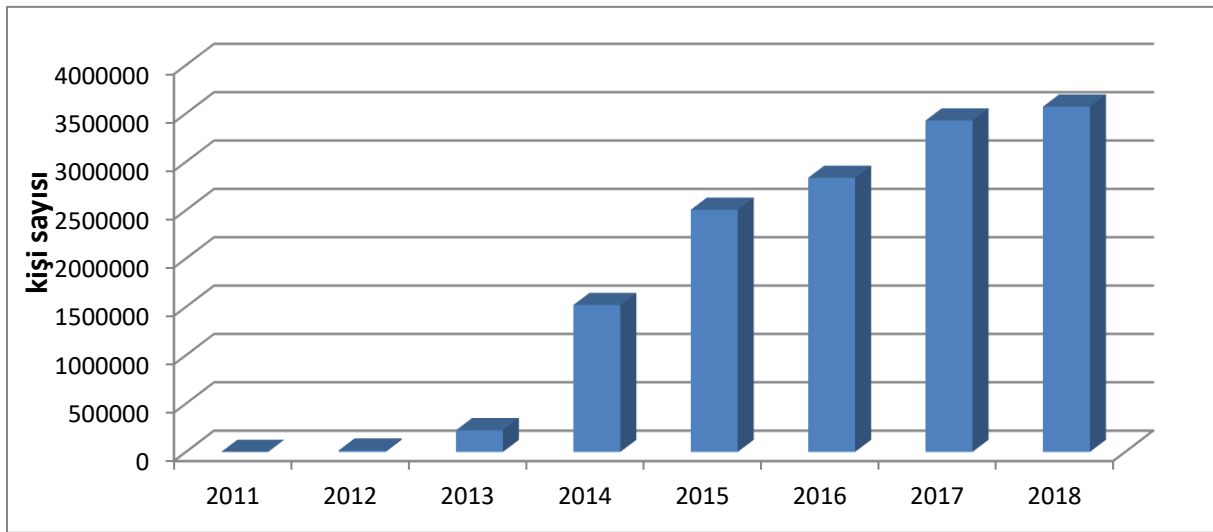


Chart 1. Distribution of Syrians under temporary protection by years

Source: GİGM (Directorate General of Migration Management, <http://www.goc.gov.tr/>) (by 28.06.2018)

As reported by Ministry of the Internal Affairs, Directorate General of Migration Management, the number of Syrian nationals under temporary protection was 14,237 in 2012; 224,655 in 2013; 1,519,286, in 2014; 2,503,549 in 2015; 2,834,441 in 2016; 3,426,786 in 2017; and 3,586,679 in 2018 (Chart 1).

Of the Syrian nationals, 1,945,990 men and 1.640.688 women were reported to be under temporary protection. There are 1,105,609 refugee women between 15-49 years of age under temporary protection (GİGM, 2018).

Effects of Migration on Women's Health

Migration affects society and individuals socially, culturally and physically and has significant effects on health and variables of health. For reasons such as unfavorable conditions of living and sheltering, financial challenges, language barriers, and lack of health coverage, migration impacts migrants' health from several aspects. The impact on health has its toll on refugee women in particular and leaves them with even more disadvantages (Tuzcu & Ilgaz, 2015).

Migrant women experience sexual abuse, physical and psychological violence due to their migrant status as well as gender (Adanu & Johnson, 2009). Another problem is that they are subjected to forced prostitution. Under such circumstances, migrant women face several problems such as sexually transmitted diseases and unwanted pregnancy (Miller, Decker, Silverman, & Raj, 2007).

Stress factors such as inadequacy of healthcare institutions in migration regions, financial challenges experienced by migrant women and lack of social security, lower educational levels, communicational problems, malnutrition, and poor hygiene conditions adversely affect migrants' health. Although such problems emerge, general efforts of migrant women in the country of migration seem not to be for solving health problems but for having a better economy and health (Göker & Meşe, 2011).

Once the idea to migrate comes to individual's mind, they start to get stressed, and it is observed that magnitude of cultural differences between the country of destination and the country of origin increases the impact of the trauma. Although poor conditions in their previous countries may not even change their homesickness, these conditions lead to mental problems (Eğimli, 2011). It is necessary to address the impact of stress when talking about the health problems experienced by migrant women. Stress can be described as the response of our body to the events we experience. Long-term stress affects one's health severely (Gümüş & Bilgili, 2015).

Contagious diseases that are frequently among migrants and can threaten life if not treated are among important health problems. Several reasons like inadequate health facilities and nutrition conditions, and poor hygiene conditions in the place of migration take migrants one step closer to contagious diseases including measles, tuberculosis, respiratory infections, and diseases with diarrhea. Such conditions sometimes cause them to be carriers. This keeps the risk of pandemic imminent in migration regions. Migrants are thought to have poor eating habits and observed to eat fatty and high-carbohydrate food due to their financial status. Accordingly, it is state that migrant women have high body mass indices (Gümüş & Bilgili, 2015).

It is observed that migrant women cannot utilize services such as reproductive health and family planning sufficiently. They tend to have more children. The reason is explained by the fact that they want to maintain their status. This lead them not to use family planning methods. Additionally, they cannot receive adequate pre- and post-natal care. Irregular menstrual bleeding and vaginal infections are often observed among them (Gümüş & Bilgili, 2015).

Research on Health Problems of Refugee Women

This section takes a brief look at the studies on the subject matter.

Masterson et al. (2014) conducted a study with 452 refugee women on the evaluation of reproductive health and coercion among displaced Syrian women Lebanon. It was stated that 37.8% of the women suffered from three of the conditions including menstrual irregularity, sever pelvic pain, and reproductive tract infections at the same time. 2.4% of them were found to be working, and 37.8% regarded their husbands as the primary source of income. The Syrian women reported that they were subjected to physical (27.7%), psychological (67.7%) and sexual violence (3.1%) and described the one who used violence on them as an armed individual. Of the violence victims, it was found that 64.6% did not receive medical care due to lack of financial means, lack of education and knowledge, embarrassment and other reasons, and only 9.2% accessed healthcare. A negative relationship was found between the violence experienced by the women and their reproductive health.

In their study titled "Problems of women who take refuge in Turkey: The Case of Isparta", Oktay and Es (2015) obtained data from 49 refugee women with the face-to-face interview method. They found that 89.8% of the participant women were between 15 and 49 years of age, had low educational levels and monthly income, and only 4.1% were working. It was concluded that refugee women have trouble

with accessing medication when they get sick as they do not participate in the labor and have low income levels.

In the study aiming to compare clinic characteristics and pregnancy results between Syrian refugee women and non-refugee Turkish women, Erenel et al. (2017) observed that adolescent pregnancy rates were higher and age of first pregnancy was younger among the Syrian women than the Turkish women. The abortion rate was found to be significantly different between the Syrian women and the control group. This finding of the study was associated with the ethnic structure and traditional sexist attitudes. In their study on the reproductive health problems of Syrian refugee women with 300 participants, Gümüş et al. (2017) found that majority of the women were between 15 and 49 years of age and at the reproductive age. The participants were found to be graduates of primary school (43.6%), secondary school (26.0%), high school (18.7%) and university (11.7%) while 91.3% did not work. It was observed that the participant women married at younger ages, had high rates of delivery, did not use birth control methods adequately and received preventive healthcare services at insufficient levels.

Aiming to determine reproductive characteristics and relevant factors among Syrian refugee women, Karakaya et al. (2017) conducted their study as a focus-group interview with 50 refugee women who had migrated due to war. It was found that marriage at younger age is common in their country and they accepted polygamy if they would not have any children. It was also observed that they had high number of pregnancies due to husbands and family elders who wanted them to bear boys and that the women were satisfied with their high fertility rate. It was stated that the participants have insufficient knowledge and use of contraceptive methods and used the withdrawal method commonly.

Babacan et al. (2018) found in their study aiming to determine the domestic conditions, health status, and ability to utilize healthcare services among Syrian asylum-seekers who migrated to Hatay that the women were not working in a job with an income and had low educational levels. Furthermore, 70% of the women were found to have a diagnosed chronic disease (cardiovascular disease, urological/genital diseases, respiratory tract diseases, and neurological diseases). It was also observed that gender difference between patient and physician hindered the use of healthcare services by the women and 32% of the women did not utilize healthcare services as they did not prefer male physicians.

In their study which aimed to determine reproductive health problems among refugee women and find proposals for solutions, Yağmur and Aytekin (2018) found primary reproductive health problems among refugee women to be pregnancy and birth complications, violence and abuse, sexually transmitted infections, psychological problems, and lack of access to reproductive healthcare. It was also stated that the refugee women's reproductive health was affected by social, cultural and economic factors and sexist attitude towards refugees.

Conclusion and Recommendations

As wars and migrations which cause important public health problems continue, women are affected as the more vulnerable group. It is observed that wars and migrations have a negative impact on women's health and its largest effect is on their reproductive health.

Migration should not be considered as a short-term phenomenon, and inter-sector cooperation should be established to enhance women's adaptation to the society. Health problems of migrant women should be addressed within the context of human rights and social gender, and awareness should be improved among policymakers in health to ensure that women utilize basic healthcare services. Personnel who meet migrant women's healthcare needs need to develop maximum social gender-sensitive approaches. It is also thought that future studies on health problems of migrant women will contribute to the literature with different results.

REFERENCES

- Adanu, R., & Johnson, T. (2009). "Migration and women's health". *International Journal of Gynecology & Obstetrics*, 106 (2), 179-181.
- Akdağ, S. E. (2002). "Mali Yapı ve Denetim Boyutlarıyla Afet Yönetimi". Ankara: Sayıştay Başkanlığı.
- Aksoy, Z. (2012). "Uluslararası Göç ve Kültürlerarası İletişim". *The Journal of International Social Research*, 5(20), 292-303.
- Ayverdi, S. (2018). *Güncel Türkçe Sözlük*. Türk Dil Kurumu: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5af5f791313271.95155188 adresinden erişildi. (Erişim Tarihi: 01.06.2020)
- Babacan, B., Coşkun, M., Dönmez, R. Ö., & Mermer, G. (2018). "Hatay'a Göç Eden Suriyeli Sığınmacıların Ev Yaşam Koşulları, Sağlık Durumları ve Sağlık Hizmeti Kullanma Özellikleri". *Türkiye Klinikleri J Nurs*, 2017 9 (4), 272-9.
- Bebiş, H., & Özdemir, S. (2013). "Savaş, Terör ve Hemşirelik". *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 21(1) 57-68.
- Bulak, A. (2015). "Göç Olgusuna Teorik Bir Bakış". Ankara: (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Eğinli, A. T. (2011). "Kültürlerarası yeterliliğin kazanılmasında kültürel farklılık eğitimlerinin önemi". *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (35), 207-213.
- Erenel, H., Mathyk, B. A., Sal, V., Ayhan, I., Karataş, S., & Bebek, A. K. (2017). "Clinical characteristics and pregnancy outcomes of Syrian refugees: a case-control study in a tertiary care hospital in Istanbul, Turkey". *Archives of Gynecology and Obstetrics*, 295 (1), 45-50.
- Faist, T. (2003). "Uluslararası Göç ve Ulusaşırı Toplumsal Alanlar". (Çev. A. Kaya) Ankara: Bağlam Yayıncılık.

GİGM. (2018). "Göç İstatistikleri". T.C. İç İşleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü: http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma_363_378_4713_icerik adresinden erişildi. adresinden erişildi. (Erişim Tarihi: 01.06.2020)

Göker, G., & Meşe, G. (2011). "Türk Göçmenlerin İtalyanlara Bakış Açısı: Bir Kültürlerarası İletişim Araştırması". Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi, 7 (1), 65 - 82.

Guha-Sapir, D., Schlüter, B., Rodriguez-Llanes, J. M., Lillywhite, L., & Hicks, M. H.-R. (2018). "Patterns of civilian and child deaths due to war-related violence in Syria: a comparative analysis from the Violation Documentation Center dataset, 2011-16". The Lancet Global Health, 6(1), e103-e110.

Gümüş, G., Kaya, A., Yılmaz, S. Ş., Özdemir, S., Başıbüyük, M., & Coşkun, A. M. (2017). "Suriyeli Mülteci Kadınların Üreme Sağlığı Sorunları". KASHED, 3 (1), 1-17.

Gümüş, Y., & Bilgili, N. (2015). "Göçün Sağlık Üzerine Etkileri". Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 18 (1), 63-67.

IOM. (2009). "Göç Terimleri Sözlüğü". İsviçre: Uluslararası Göç Örgütü (International Migration Organization).

Kadioğlu, M., & Özdamar, E. (2008). Modern, Bütünleşik Afet Yönetiminin Temel İlkeleri. Afet Zararlarını Azaltmanın Temel İlkeleri. Ankara: Jica Türkiye Ofisi.

Karakaya, E., Coşkun, A. M., Özerdoğan, N., & Yakıt, E. (2017). "Suriyeli mülteci kadınların doğurganlık özellikleri ve etkileyen faktörler:Kalitatif bir çalışma". Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10(48), 417-428.

Kılıç, M., Müsenna, A., & Özvarış, Ş. B. (2015). "Savaş ve Çatışma Ortamında Kadın Sağlığı". Sürekli Tıp Eğitim Dergisi, 24 (6), 237-244.

Levy, B. S., & Sidel, V. W. (2016). "Documenting the Effects of Armed Conflict on Population Health". Annual Review of Public Health, 37 (1), 205-218.

Lori, J. R., & Boyle, J. S. (2015). "Forced migration: Health and human rights issues among refugee populations". Nursing outlook, 63 (1), 68-76.

Masterson, A. R., Usta, J., Gupta, J., & Ettinger, A. S. (2014). "Assessment of reproductive health and violence against women among displaced Syrians in Lebanon". BMC Women's Health, 14 (25), 1-8.

Miller, E., Decker, M. R., Silverman, J. G., & Raj, A. (2007). "Migration, sexual exploitation, and women's health: a case report from a community health center". Violence Against Women, 13 (5), 486-497.

Mowafi, H., & Leaning, J. (2018). "Documenting deaths in the Syrian war". The Lancet Global Health, 6 (1), 14-15.

Oktay, E. Y., & Es, M. (2015). "Türkiye'ye Sığınan Kadınların Problemleri: Isparta Örneği". Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, 383-402.

Önal, A. (2015). Isparta'da Yaşayan Mülteci ve Sığınmacıların Sağlık Hizmetlerine Erişimde Yaşadıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. Isparta: (Yayımlanmış yüksek lisans tezi).Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

Rieder, M., & Choonara, I. (2012). "Armed conflict and child health". Arch Dis Child, 97 (1), 59-62.

Rodriguez-Llanes, J. M., Guha-Sapir, D., Schlüte, B.-S., & Hicks, M. H.-R. (2018). "Epidemiological findings of major chemical attacks in the Syrian war are consistent with civilian targeting: a short report". Conflict and Health, 12(1), 16.

Şahin, C. (2001). "Yurt Dışı Göçün Bireyin Psikolojik Sağlığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Kuramsal Bir İnceleme". G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi , 21 (2) 57-67.

Toksöz, G. (2006). "Uluslararası Emek Göçü". İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Türkay, M. (2014). Günümüz Savaşının Özellikleri ve Halen Savaşan Bölgeler . [DX Reader version]: Retrieved from

http://halksagligiokulu.org/anasayfa/components/com_booklibrary/ebooks/%C3%87OCUKLAR%20VE%20SAVAS_HASUDER%20YAYIN%20NO_2014_2.pdf adresinden erişildi. (Erişim Tarihi: 01.06.2020)

Tuzcu , A., & Ilgaz, A. (2015). "Göçün Kadın Ruh Sağlığı Üzerine Etkileri". Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 7 (1), 56-67.

UNHCR. (2018, 05 15). Syria emergency. United Nations High Commissioner for Refugees: <http://www.unhcr.org/syria-emergency.html> adresinden erişildi. (Erişim Tarihi: 01.06.2020)

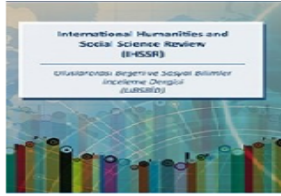
UNHCR-a. (2018, 05 15). UNHCR Türkiye İstatistikleri. Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği: <http://www.unhcr.org/tr/unhcr-turkiye-istatistikleri> adresinden erişildi. (Erişim Tarihi: 01.06.2020)

UNHCR-b (2018). Türkiye'deki Mülteciler ve Sığınmacılar. Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği: <http://www.unhcr.org/tr/turkiyedeki-multeciler-ve-siginmacilar> adresinden erişildi. (Erişim Tarihi: 01.06.2020)

WHO. (2008). home page. World Health Organization: <http://www.who.int/migrants/en/> adresinden erişildi. (Erişim Tarihi: 01.06.2020)

Yağmur, Y., & Aytakin, S. (2018). "Mülteci Kadınların Üreme Sağlığı Sorunları ve Çözüm Önerileri". Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, 11 (1), 56-60.

Yıldırım, K. (2008). Göçün Aile Üzerindeki Etkisi. Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurulu: <http://www.ayk.gov.tr/wp-content/uploads/2015/01/YILDIRIM-Kaz%C4%B1m-G%C3%96%C3%87%C3%9CN-A%C4%B0LE-%C3%9CZER%C4%B0NDEK%C4%B0-ETK%C4%B0S%C4%B0.pdf> adresinden alınmıştır. (Erişim Tarihi: 01.06.2020)



**ULUSLARARASI BEŞERİ VE SOSYAL
BİLİMLER İNCELEME DERGİSİ (UBSBİD)
INTERNATIONAL HUMANITES AND SOCIAL
SCIENCE REVIEW (IHSSR)**

Volume: 4 Issue: 2 Year: 2020

İHRACAT KREDİ SİGORTASI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Ali GÜREL*, Ahu COŞKUN ÖZER, Hayrünisa GÜREL*****

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:

Başvuru: 01.10.2020

Revizyon : 02.10.2020

Kabul : 05.10.2020

Orcid Numarası: 0000-0001-7555-935X, 0000-0002-5579-291X, 0000-0001-5973-6774

Anahtar Kelimeler: İhracat Kredi Sigortası, Dış Ticaret Finansmanı, Dış Ticarete Risk, Sevkiyat Öncesi Sigorta

ÖZ

Dış ticarete tüm dünyada 2008 finansal krizi sonrası önem kazanan ve yaygın olarak uygulanan kredi sigortaları ülkemizde de ödeme yöntemlerinden biri olarak önem kazanmaya başlamıştır. Mal ve hizmet üreten ve ihracatla uğraşan firmaların satışları sevkiyat öncesi ve sevkiyat sonrası yaptırılan ihracat kredi sigortası ile teminat altına alınmaktadır. İhracat kredi sigortası kapsamında akreditifli, vesaik mukabili, mal mukabili ve kabul kredili yapılan ihracat işlemlerine ihracat kredi sigortası yapılmaktadır. Bu sayede firmaların ihracattan doğan alacaklarını alıcı firmanın ödeyememesi durumunda risk sigorta yapan şirket tarafından üstlenilmiş olmaktadır.

Bu çalışmada dış ticaretin finansmanının ortaya çıkabilecek riskleri azaltmak amacıyla geliştirilen ihracat kredi sigortasının ülkemizdeki uygulamaları incelenmiş ve ihracat kredi sigortası uygulamasının firmalara etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre ihracat kredi sigortasına yönelik olumlu görüşler olumsuz görüşlerden daha güçlüdür. Analiz sonuçlarına göre ise orta ve uzun vadeli ihracat kredi sigortası yaptıranların kısa vadeli ihracat kredi sigortasına kıyasla, sevkiyat öncesi sigorta yaptıranların sevkiyat sonrası sigorta yaptıranlara kıyasla ihracat kredi sigortası hakkındaki olumlu görüşleri daha yüksek düzeydedir.

* Dr. Öğretim Üyesi, Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, aligurel@nku.edu.tr

** Dr. Öğretim Üyesi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, ahu.coskun@marmara.edu.tr

*** Öğretim Görevlisi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, hgurel@marmara.edu.tr

Research Article/ Araştırma Makalesi

Cite As/ Alıntı: GÜREL A., COŞKUN ÖZER A., GÜREL H.. (2020), " İhracat Kredi Sigortası Üzerine Bir Araştırma ", Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi , 4 (2).

gruplar arasında anlamlı fark vardır. Orta ve uzun vadeli ihracat kredi sigortasının kısa vadeli ihracat kredi sigortasına kıyasla firmalara olumlu etkisi daha fazladır.

A RESEARCH ON EXPORT CREDIT INSURANCE

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article History:
Received: 01.10.2020

Revised : 02.10.2020

Accepted :5.10.2020

Orcid Number: 0000-0001-7555-935X, 0000-0002-5579-291X, 0000-0001-5973-6774

Keywords: Export Credit Insurance, Financing O Fforeign Trade, Risk İn Foreign Trade, Insurance Before Shipment

Credit insurances, which gained importance in foreign trade after the financial crisis of 2008 and were widely applied all over the world, started to gain importance as one of the payment methods in Turkey. International sales of companies that produce goods and services are secured with export credit insurance before and after shipment. Export credit insurance is provided to secure the export and the sale of companies that produce goods and services. Export credit insurance is provided for export transactions with letter of credit, cash against documents, cash against goods and with acceptance credit, within the scope of export credit insurance. In this way, if the buyer company fails to pay, the risk of the companies' receivables is undertaken by the insurance company.

In this study, the applications of export credit insurance developed in order to reduce the risks that may arise in the financing of foreign trade in our country are examined and the effect of export credit insurance on companies is tried to be determined. According to the results of the research, there are more positive opinions about export credit insurance than negative opinions. According to the analysis results, when the medium and long-term export credit insurance compared to short-term export credit insurance, firms who used the long-term export credit insurance have higher positive opinions than the firms who used the short-term export credit insurance. Also, firms who have insurance before shipment have higher positive opinions than the firms used export credit insurance after shipment, there is a significant difference between the groups. Medium and long-term export credit insurance has a more positive effect on companies than the short-term export credit insurance.

GİRİŞ

Dış ticarete tüm dünyada 2008 finansal krizi sonrası önem kazanan ve yaygın olarak uygulanan kredi sigortaları ülkemizde de ödeme yöntemlerinden biri olarak önem kazanmaya başlamıştır. Mal ve hizmet üreten ve ihracatla uğraşan firmaların satışlarının teminat altına alınması amacıyla ihracat kredi sigortası yapılmaktadır. İhracat kredi sigortası kapsamında akreditifli, vesaik mukabili, mal mukabili ve kabul kredili yapılan ihracat işlemlerine ihracat kredi sigortası yapılmaktadır. Bu sayede firmaların ihracattan doğan alacaklarındaki riski alıcı firmanın ödeyememesi durumunda risk sigorta yapan şirket tarafından üstlenilmiş olmaktadır.

Dünyada ihracat kredi sigortasının ihracatı teşvik etmede etkili bir araç olup olmadığı konusunda araştırmalar yapılmaktadır. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde ihracat kredi sigortasının alıcının ödeyememe riskini ortadan kaldırma noktasında etkili bir araç olduğu belirtilmektedir. İhracat kredi sigortalarının ülkelerin dış ticaretine etkisini değerlendirdiğimizde ise yapılan araştırmalar ülkelerin ihracatına olumlu etkisi olduğunu göstermektedir

Ülkemizde ise hem orta ve uzun vadeli hem de kısa vadeli ihracat kredi sigortası Eximbank tarafından yapılmaktadır. Ülkemizdeki ihracat kredi sigortasına yönelik görüşlerin araştırıldığı bu anket araştırmasında olumlu ve olumsuz görüşler değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre ülkemizde de ihracat kredi sigortasının firmalara olumlu etki ettiğine yönelik görüşler olumsuz görüşlere kıyasla daha fazladır. İhracat kredi sigortası yaptıran katılımcılar ihracat kredi sigortasının dış ticaretine, ihracatlarına olumlu etki ettiğini belirtmiştir. İhracat kredi sigortası yaptırmayanlar ise bu alanda yeterli bilgilendirmelerin yapılması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Ülkemiz genelinde dış ticaretin finansmanında oluşacak riskleri ortadan kaldırmak amacıyla uygulanan ihracat kredi sigortasının olumlu etkileri gözönünde bulundurulduğunda bu uygulamanın dış ticarete yaygınlaştırılması gereklidir ve bunun içinse gerekli bilgilendirmelerin yapılması önem taşımaktadır.

Kavramsal Çerçeve

Dış ticarete ihracatçı firmaların da kontrol edemediği alıcı firmanın gerek politik gerekse ticari unsurlardan kaynaklanan iflası ve borcunu ödeyememesi gibi çeşitli riskler bulunmaktadır. Ticari riskler malların kredili satışlarından doğan alıcı ve satıcının kontrolündeki risklerdir. Politik riskler ise alıcı ve satıcının kontrolünde olmayan siyasi olaylar ve doğa afetlerden doğan risklerdir (Pamukçu, 2002; s.88). Gerek dış ticarete ihracatın teşviki açısından gerekse bu risklerin telafisine yönelik dünyada ve ülkemizde devlet ve özel sektör tarafından çeşitli araçlar kullanılmaktadır. İhracat kredi sigortası da bu araçlardan birisidir. Uluslararası ticarete 2008 krizinden sonra giderek önem kazanan ihracat kredi sigortasının diğer ödeme yöntemlerine kıyasla etkileri araştırmalarla belirlenmeye çalışılmaktadır.

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde ihracat kredi sigortasının alıcının ödeyememe riskini ortadan kaldırma noktasında etkili bir araç olduğu belirtilmektedir. Funatsu'ya göre (1986) ihracat kredi sigortası yuridici firmayı yurtdışı piyasalarda politik ve yükümlülüğünü yerine getirememeye riskine karşı korumak için etkili bir araç. İhracat kredi sigortalarının ülkelerin dış ticaretine etkisini değerlendirdiğimizde ise yapılan araştırmalar ülkelerin ihracatına olumlu etkisi olduğunu göstermektedir. Wilkinson, Keillor ve d'Amico (2005) yaptıkları çalışmada Amerika'da ihracatı teşvik harcamalarının ihracat ile güçlü bir ilişkisi olduğunu belirtmektedir. Egger ve Url (2006) ise Avusturya'da ihracat kredi sigortalarının ihracatı pozitif yönde etkilediğini belirtmektedir ((as cited in Köksal, Genç, 2018) Ayrıca Lorié (2019) devlet destekli ticaret sigortasını literatür taramaları ile değerlendirmiştir ve literatürde şu ana kadar elde edilen sonuçlara dayanarak devlet kredi sigortasının uluslararası ticaret için yararları vurgulamaktadır. Blackmon (2016) ise kısa vadeli ihracat kredisi sigortasının uluslararası ticaretin "tekerleklerini yağlamak" için önemli bir bileşen olduğunu belirtmekte ve sigorta eksikliği nedeniyle 2008 finansal krizi döneminde OECD ülkelerinde ihracat düşüşüyle sonuçlandığını belirtmektedir.

İhracat kredi sigortası, alıcının ödeyememe riskini ortadan kaldırmada etkili bir araçtır. Ülkelerin ihracatına olumlu etkisi olduğu belirtilmektedir ancak ihracat kredi sigortasının ülkelerde uygulanmasında sorunlar yaşanmaktadır. Birçok ülkede bu sigorta devlet ihracat bankaları ve devlet destekli ihracat kredi ajansları tarafından sağlanmaktadır. Özel şirketlerin çok fazla girmedikleri bu alanda özel sektöründe bankalarla ortak çalışmalar yapmasının önemi ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bu sigorta türünü uygulamada ve işlemlerde karmaşıklıklar yaşanabilmektedir. Dietrich (1935)'e göre özel şirketler bu sigorta türünü sunmakta çok yavaş davranmakta ve başarılı olması durumunda banka ve sigorta şirketlerinin işbirliği olmadıkça ve yönetimi siyasi zorunluluk olmaksızın uzmanların elinde olmalıdır. Morel (2011) ise özellikle 2008-2009 krizinden çıkan ders olarak sigorta endüstrisinin uluslararası ticareti gelecekte de destekleyebilecek donanımlı bir endüstri olduğunu belirtmektedir. Stephens ve Smallridge (2002) ise ihracat kredi sigortası uygulamalarında işlemlerin karmaşıklığına dikkat çekerek büyük işletmeler için sigorta dökümanları karmaşık ve uzun olsa da sorun olmamakta ancak küçük ihracatçılar için kavramlar basitleştirilerek açık ve kolay anlaşılır hale getirilmelidir.

Türkiye'de İhracat Kredi Sigortası

Sevkiyat öncesi ve sevkiyat sonrası yapılan ihracat kredi sigortası ile firmaların ihracatları politik ve ticari risklere karşı teminat altına alınmaktadır. Ticari riskler olarak alıcı firmanın iflası, aldığı malın bedelini ödeyememesi, ihracatçı firma nedeniyle olmadığı sürece alıcı firmanın gönderilen malları

kabul edememesi, alıcı firma hakkında konkordata kararı verilmesi, malların gümrükte imha edilmesi gibi benzeri hallerden doğan riskler tanımlanmıştır. Sigorta kapsamında politik riskler olarak ise yaşanan iç savaş, savaş gibi politik nedenlerle ithalat izninin kaldırılması veya sevk edilen mallara el konulması gibi alıcı ve sigortalının iradeleri dışında yaşananlar olarak tanımlanmıştır(Türk Eximbank,2015,s.2)

Ülkemizde kısa vadeli ihracat kredi sigortası ile orta ve uzun vadeli ihracat kredi sigortası Türk Eximbank tarafından uygulanmaktadır. Kısa vadeli ihracat kredi sigortası ile ihracatçı firmanın sevkıyatı 360 güne kadar süren kısa vadeli satışları sigortalanmaktadır. Bu sigortada sigortalanan ihracat bedeli için limitler belirlenmiştir ve kapsam dahilinde bulunan ülkelere yapılan ihracatlar sigortalanmaktadır(Türk Eximbank,2015,s.1). Orta ve uzun vadeli ihracat kredi sigortasında ise beş yıla kadar vadeli ödenecek yarı sermaye ve sermaye malları ihracatından doğan alacaklar sigorta kapsamındadır. Sermaye ve yarı sermaye mallarının yerli katkı oranı enaz yüzde 60 olmalıdır. Sigortalanacak iki yıldah daha uzun vadeli ihracatlarda bedelin enaz yüzde 15'inin malın teslimine kadar ihracatçıya ödenmiş olması gerekmektedir(Sakarya, Uçak, 2007, s.105).

İhracat Kredi Sigortası Uygulaması Ve Maliyeti

Eximbank üzerinden yapılan ihracat kredi sigortasında poliçe başlangıcı ile birlikte ihrac edilen tüm sevkıyatlar e-şubeden on gün içerisinde bildirilmektedir.Böylece ihracatçının tanımlanmış limitler dahilinde ihracatı sigortalanmış olur. Eğer ihracatçı firma fatura vadesi dolmasında rağmen alacaklarını tahsil edemezse 60 gün içinde durumu bankaya bildirerek tazminat işlemlerini başlatabilir(Eximbank, 2019,s.17).

İhracat kredi sigortasında firmaların yasal statüsüne göre değişen poliçe tanzim ücreti ödenmektedir. Bu ücret bir defaya mahsus olarak ödenir ve 2019 yılında bu ücretler şirketlerin yasal statüsüne göre 500 TL ile 2000 TL arasında değişmektedir. 2019 yılında gerçek kişi, adi ortaklıklar, kollektif ve komandit şirketler için 500 TL, anonim şirket ve limited şirketler için 750 tl, sektörel dış ticaret şirketleri ve dış ticaret sermaye şirketleri içinse 2000 TL olmuştur. Ayrıca alıcı firmaya ilişkin yapılacak analizler için de yılda bir kez 140 TL ödenmektedir(Eximbank,2019,s.10).

Sigorta primi ise, ihracat yapılacak ülkenin risk durumu, alıcının kamu yada özel şirket olması, ihracat bedelinin vadesi ve ödenme şekli gibi unsurlar dikkate alınarak sigortalanan sevkıyat tutarı üzerinden belirlenmektedir. Risklilik ülkeye, ödeme şekline ve diğer unsurlara bağlı olarak arttıkça prim oranları da artış göstermektedir. Eximbank verilerine göre, ülke bazında prim oranları sevk öncesi dönem için binde 0.4 ile binde 8.7 arasında, sevk sonrası dönem içinse prim oranları vadeli işlemlerde (aylık, altı aylık ve yıllık olmak üzere) binde 0.5 ile binde 40 arasında değişmektedir. Bu uygulamada birçok ülke için özel şart bulunmazken bazı ülkeler için özel şartlar bulunmaktadır. Örneğin Afganistan, Angola, Bangladeş, Batı sahra, Burkina Faso, Cibuti'ye yapılacak 500 bin dolara kadar olan ihracatlarda özel şart aranmazken bu değeri aşması durumunda özel şartlar aranmaktadır(Eximbank, 2019,s.11).

İhracat kredi sigortası kapsamında ödeme şekli akreditifli, kabul kredili, vesaik muabili,mal mukabili olan işlemler sigortalanmaktadır. İhracat kredi sigortası, belirlenmiş 238 ülkeye yapılacak ihracatları kapsamaktadır. Ermenistan, Güney Kıbrıs ve Kuzey Kore kapsam dışı ülkelerdir. Sigorta kapsamına alınmış brüt fatura tutarının %90'ı tazmin edilmektedir, zarar tazmin oranı %90'dır(Eximbank,2020).

Yöntem

Türkiye'de ihracat kredi sigortası uygulamalarını değerlendirmek amacıyla 24 sorudan oluşan bir anket formu hazırlanmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılan anket araştırması kapsamında

yüzde 42,9'i ihracat kredi sigortası yaptırmış toplam 28 farklı firmadan yöneticiye anket uygulanmıştır. Anket uygulanan firmaların yüzde 78,5'i büyük ve orta ölçekli firmalardan oluşmaktadır. Araştırmada nominal ve ordinal veriler frekans analiziyle, ölçüm verileri ise ortalama ve standart sapma değerleri ile tanımlanmıştır. Fark analizlerinde Mann Whitney U ve Z skoru testi kullanılmıştır. Tüm analizler SPSS 17.0 for Windows programında, %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir.

Bulgular

Araştırmaya katılanların şirket çalışan sayısı ve ihracat kredi sigortası yapma durumuna göre dağılımları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Şirket Çalışan Sayısı Ve İhracat Kredi Sigortası Yapma Durumuna Göre Dağılımları

	Kişi sayısı (n)	Yüzde (%)
<i>Çalışan sayısı</i>		
1-9	3	10.7
10-49	3	10.7
50-249	13	46.4
250 ve üzeri	9	32.1
<i>İhracat kredi sigortası yapma durumu</i>		
Evet	12	42.9
Hayır	16	57.1

Araştırmaya katılan yöneticilerin %10,7'si 1-9 arası çalışanı olan şirkette, %10,7'si 10-49 arası çalışanı olan şirkette, %46,4'ü 50-249 çalışanı olan şirkette, 32,1'i 250 ve üzeri çalışanı olan şirkette görev yapmaktadır. Şirketlerin %42,9'u ihracat kredi sigortası yaptırmış olup, %57,1'i ise yaptırmamıştır.

İhracat kredi sigortası yaptıran firmaların 7 tanesi kısa vadeli ihracat kredi sigortası 5 tanesi ise orta ve uzun vadeli ihracat kredi sigortası yaptırdığını belirtmiştir.

İhracat kredi sigortası yaptıran katılımcıların şirketlerinin kullandıkları ödeme yöntemi ve ihracat kredi sigortası özelliklerine yönelik dağılımı Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. İhracat Kredi Sigortası Yaptıran Katılımcıların İhracatta Kullandıkları Ödeme Yöntemi Ve İhracat Kredi Sigortası Türüne Göre Dağılımı

	Kişi sayısı (n)	Yüzde (%)
Ödeme yöntemi		
Mal mukabili	10	83.3
Vesaik mukabili	2	16.7
Kullanılan ihracat kredi sigortası vadesi		
Kısa vadeli ihracat kredi sigortası	7	58.3
Orta ve uzun vadeli ihracat kredi sigortası	5	41.7
Kullanılan ihracat kredi sigortası çeşidi		
Sevkiyat öncesi sigorta	6	50.0
Sevkiyat sonrası sigorta	6	50.0
Sigortalı alacak alamama durumu		
Evet	2	16.7
Hayır	10	83.3

İhracat kredi sigortası yaptıranların ihracatta %83.3'ü mal mukabili, %16.7'si vesaik mukabili ödeme şeklini kullanmıştır. İhracat kredi sigortası yaptıranların %58.3'ü kısa vadeli, %41.7'si orta ve uzun vadeli ihracat kredi sigortası yaptırmıştır. Yaptırılan ihracat kredi sigortalarının yarısı sevkiyat öncesi, yarısı sevkiyat sonrası sigortadır. Sigortalı alacağını alamadığını ifade edenlerin oranı %16.7'dir.

Katılımcılar ankette yer alan olumlu etkileri değerlendirme kapsamında 'ihracat kredi sigortasını diğer ödeme şekillerine kıyasla daha güçlü garanti sunmaktadır', 'İhracat kredi sigortası ihracatçının yurtdışında rekabet edebilirliğini artırmaktadır', 'İhracat kredi sigortası ihracatta artış sağlar', 'İhracat kredi sigortası dış ticarete artış sağlar' gibi toplam 12 maddeyi likert ölçeğine göre yanıtlamıştır.

Katılımcıların yüzde 64'ü ihracat kredi sigortasının diğer ödeme şekillerine kıyasla daha güçlü garanti sunduğunu, yüzde 92'si ihracat kredi sigortasının ihracatçının yurtdışında rekabet edebilirliğini artırdığını, yüzde 71'i ihracat kredi sigortasının dış ticarete artış sağladığını, yüzde 57'si ihracat kredi sigortasının ihracatta artış sağladığını belirtmiştir. İhracat kredi sigortasının 'ihracatta artış sağladığına katılmayanların oranı' yüzde 42,7'dir.

Ayrıca katılımcılar, anket kapsamında olumsuz etkileri ölçmek için 'İhracat kredi sigortası firmalara ilave maliyet oluşturmaktadır', 'İhracat kredi sigortası çok fazla bürokratik işlem içermekte olduğu için zaman kaybına neden olmaktadır', 'İhracat kredi sigortası prim oranları uluslararası alanda fiyatta rekabet gücünü azaltmaktadır' gibi 7 maddeyi değerlendirmiştir.

İhracat kredi sigortası ile ilgili olumsuz görüşler değerlendirildiğinde ise katılımcıların yüzde 63'ü firmalara ek maliyet oluşturduğunu düşünmektedir. Katılımcıların yüzde 71'i ise çok fazla bürokratik işlem içermediğini belirtmiştir. Yalnızca yüzde 28'i ihracat kredi sigortası prim oranlarının rekabet gücünü azalttığını belirtmiştir. Anket sonuçları değerlendirildiğinde ihracat kredi sigortasına yönelik olumlu görüşler olumsuz görüşlerden daha fazladır.

Anket kapsamında yalnızca ihracat kredi sigortası yaptıran değil tüm firmaların genel görüşleri değerlendirilmiştir. Genel görüşlere göre ise katılımcıların yüzde 64'ü ihracat kredi sigortası yaptrabilmek için gereken koşulların azaltılması gerektiğini, yüzde 82'si ihracat kredi sigortası ile ilgili daha iyi bilgilendirme yapılması gerektiğini, yüzde 70'i zarar tazmin oranının artırılması gerektiğini belirtmiştir.

İhracat kredi sigortasının olumlu etkilerine yönelik görüşlerde ortalama puan ile olumsuz etkilerine yönelik görüşlerde ortalama puan mal mukabili ödeme yöntemini tercih edenlerde, orta ve uzun vadeli ihracat kredi sigortası ile sevkiyat öncesi sigorta yaptıranlarda diğerlerine kıyasla daha yüksek çıkmıştır. Orta ve uzun vadeli ihracat kredi sigortası yaptıranlar, sevkiyat öncesi sigorta yaptıranlar ve mal mukabili ödeme yöntemini tercih edenler 'ihracat kredi sigortasını diğer ödeme şekillerine kıyasla daha güçlü garanti sunmaktadır', 'İhracat kredi sigortası ihracatçının yurtdışında rekabet edebilirliğini artırmaktadır', 'İhracat kredi sigortası ihracatta artış sağlar', 'İhracat kredi sigortası dış ticarete artış sağlar' gibi olumlu etkileri ölçen 12 maddede diğer gruplara kıyasla daha yüksek düzeyde memnuniyete sahiptir. Ayrıca orta ve uzun vadeli ihracat kredi sigortası yaptıranlar, sevkiyat öncesi sigorta yaptıranlar ve mal mukabili ödeme yöntemini tercih edenler ihracat kredi sigortasının olumsuz etkilerini ölçmek için sorulan 'İhracat kredi sigortası firmalara ilave maliyet oluşturmaktadır', 'İhracat kredi sigortası çok fazla bürokratik işlem içermekte olduğu için zaman kaybına neden olmaktadır', 'İhracat kredi sigortası prim oranları uluslararası alanda fiyatta rekabet gücünü azaltmaktadır' gibi 7 maddede diğerlerine kıyasla daha yüksek düzeyde ortalama puana sahiptir. Katılımcılar ihracat kredi sigortasının firmalarına olumlu etkisini belirtmişlerdir ancak ilave maliyet oluşturması, prim oranları, bürokratik işlemleri gibi konularda da olumsuz etkilerini ifade etmişlerdir.

Olumlu etkilerine yönelik görüş puanlarının ödeme yöntemine ve sigorta özelliklerine göre dağılımı ve fark analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Olumlu Görüş Puanlarının Ödeme Yöntemine Ve Sigorta Özelliklerine Göre Dağılımı Ve Fark Analizi Sonuçları

	Ortalama	SS	Z	p
<i>Ödeme yöntemi</i>				
Mal mukabili	49.80	5.01	- 2.164	0.030
Vesaik mukabili	37.50	3.53		
<i>Kullanılan ihracat kredi sigortası vadesi</i>				
Kısa vadeli ihracat kredi sigortası	43.57	4.61	- 2.862	0.003
Orta ve uzun vadeli ihracat kredi sigortası	53.60	4.16		
<i>Kullanılan ihracat kredi sigortası çeşidi</i>				

Sevkiyat öncesi sigorta	52.50	4.59	- 2.741	0.006
Sevkiyat sonrası sigorta	43.00	4.77		
<i>Sigortalı alacak alamama durumu</i>				
Evet	57.50	2.12	- 2.164	0.031
Hayır	45.80	5.35		

İhracat kredi sigortasını olumlu görme puanı mal mukabili ödeme yapanlarda, orta ve uzun vadeli sigorta yapanlarda, sevkiyat öncesi sigorta yaptıranlarda, sigorta alacağını alamayanlarda daha yüksek düzeydedir. Fark analizi sonuçlarına göre tüm farklar istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0.05$).

Olumsuz görüş puanlarının ödeme yöntemine ve sigorta özelliklerine göre dağılımı ve fark analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Olumsuz Görüş Puanlarının Ödeme Yöntemine Ve Sigorta Özelliklerine Göre Dağılımı Ve Fark Analizi Sonuçları

	Ortalama	SS	Z	p
<i>Ödeme yöntemi</i>				
Mal mukabili	25.00	4.71	- 2.152	0.030
Vesaik mukabili	15.00	1.41		
<i>Kullamlan ihracat kredi sigortası vadesi</i>				
Kısa vadeli ihracat kredi sigortası	19.43	3.41	- 2.847	0.003
Orta ve uzun vadeli ihracat kredi sigortası	28.80	3.27		
<i>Kullamlan ihracat kredi sigortası çeşidi</i>				
Sevkiyat öncesi sigorta	27.83	3.76	- 2.807	0.005
Sevkiyat sonrası sigorta	18.83	3.31		
<i>Sigortalı alacak alamama durumu</i>				

Evet	31.50	2.12	- 2.152	0.031
Hayır	21.70	4.76		

Belirli konularda ihracat kredi sigortasının firmaları olumsuz etkilediğine yönelik puan ödeme yöntemi olarak mal mukabili seçenlerde, orta ve uzun vadeli sigorta yaptıranlarda, sevkiyat öncesi sigorta yaptıranlarda ve sigortalanmış alacaklarını alamayanlarda daha yüksektir ve gruplar arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0.05$).

İhracat kredi sigortası kullanımını etkileyen unsurlara yönelik görüşlerin dağılımı Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. İhracat Kredi Sigortası Kullanımını Etkileyen Unsurlara Yönelik Görüşlerin Dağılımı

	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Fikrim Yok		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. İhracat kredi sigortası yaptırabilme için gerekli standartlar azaltılmalıdır	7	25.0	13	46.4	5	17.9	2	7.1	1	3.6
2. Kullanılacak ihracat kredi sigortası için gerekli olan zorunlu koşullar düşürülmelidir	8	28.6	10	35.7	5	17.9	3	10.7	2	7.1
3. İhracat kredi sigortası ile	1 8	64.3	5	17.9	3	10.7	1	3.6	1	3.6

ilgili daha iyi
bilgilendirme
olmalıdır

4. İhracat

kredi

sigortası	1	42.9	9	32.1	6	21.4	1	3.6
prim	2							
ücretleri								
azaltılmalıdır								

5. İhracat

kredi

sigortası	1	39.3	9	32.1	6	21.4	1	3.6	1	3.6
prim oranları	1									
düşürülmeli										
dir										

6. İhracat

kredi

sigortasında	12	42.9	8	28.6	6	21.4	2	7.1
zarar tazmin								
oranı								
artırılmalıdır								

7. İhracat

kredi

sigortasında								
zararın tümü	8	28.6	10	35.7	7	25.0	3	10.7
sigorta şirketi								
tarafından								
karşılmalı								
dır								

Tablo 5'teki verilere göre ihracat kredi sigortasıyla ilgili en fazla öne çıkan değişken bilgilendirmeye ilişkili olan 'İhracat kredi sigortası ile ilgili daha iyi bilgilendirme olmalıdır' maddesidir, katılımcıların yüzde 82'si ihracat kredi sigortası ile ilgili daha iyi bilgilendirme yapılması gerektiğini belirtmiştir. Bunu 'İhracat kredi sigortasında zarar tazmin oranı artırılmalıdır' maddesi izlemektedir. 'Gerekli olan zorunlu koşullar düşürülmelidir' maddesi ise en az etkisi olan maddedir.

Sonuç Tartışma ve Öneriler

İhracatta alıcı firmanın borcunu ödeyememe riskine karşı bir araç olarak geliştirilen ihracat kredi sigortası tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de önem kazanmaya başlamıştır. Uluslararası ticarete giderek önem kazanan ihracat kredi sigortasının diğer ödeme yöntemlerine kıyasla etkileri araştırmalarla belirlenmeye çalışılmaktadır. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde ihracat kredi sigortasının alıcının ödeyememe riskini ortadan kaldırma noktasında etkili bir araç olduğu belirtilmektedir.

Bu çalışmanın sonuçları değerlendirildiğinde ise ihracat kredi sigortasının firmaların dış ticaretine, ihracatına olumlu etki yaptığı görülmektedir. Anket araştırma sonuçlarına göre ihracat kredi sigortasına yönelik olumlu görüşler olumsuz görüşlerden daha çoktur. Analiz sonuçlarına göre ise orta ve uzun vadeli ihracat kredi sigortası yaptıranların kısa vadeli ihracat kredi sigortasına kıyasla, sevkiyat öncesi sigorta yaptıranların sevkiyat sonrası sigorta yaptıranlara kıyasla ihracat kredi sigortası hakkındaki olumlu görüşleri daha yüksek düzeydedir. Orta ve uzun vadeli ihracat kredi sigortasının kısa vadeli ihracat kredi sigortasına kıyasla firmalara olumlu etkisi daha fazladır.

Yalnızca ihracat kredi sigortası yaptıranlar değil yaptırmayan firmaların da görüşleri değerlendirildiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğu ihracat kredi sigortası ile ilgili bilgi eksikliği nedeniyle daha iyi bilgilendirme olması gerektiğini belirtmiştir. Genel görüşlere göre ise katılımcıların yüzde 64'ü ihracat kredi sigortası yaptırabilmek için gereken koşulların azaltılması gerektiğini, yüzde 82'si ihracat kredi sigortası ile ilgili daha iyi bilgilendirme yapılması gerektiğini, yüzde 70'i zarar tazmin oranının artırılması gerektiğini belirtmiştir.

Ülkemiz genelinde dış ticaretin finansmanında oluşacak riskleri ortadan kaldırmak amacıyla uygulanan ihracat kredi sigortasının olumlu etkileri gözönünde bulundurulduğunda bu uygulamanın dış ticarete yaygınlaştırılması gereklidir ve bunun içinse gerekli bilgilendirmelerin yapılması önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

Acınan, H. (1997). İhracat Kredi Sigortası Ders Notları, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dış Ticaret Programı, İstanbul, 23.

Köksal, C. ve Genç E. G. (2018). İhracat Kredi Sigortalarının İhracat Değeri Üzerindeki Etkisi: Gelişmiş Ülkeler Üzerine bir Panel Veri Analizi, Maliye ve Finans yazıları 2019, s.168, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/708860> 25.09.2020

Egger, P. ve Url, T. (2006). Public Export Credit Guarantees and Foreign Trade Structure. The World Economy 29(4), 399-418.

Ethel, B. Dietrich (1935). British Export Credit Insurance, The American Economic Review, Vol. 25, No. 2 (Jun., 1935), 236-249, <https://www.jstor.org/stable/pdf/1802429.pdf?refreqid=excelsior%3Aad33776f655294c096145e7edeec348f> ,25.09.2020

Fabrice, M. (2001). Credit Insurance in Support of International Trade, Trade Finance During the Trade Collapse Edited by J. P. Chauffour, M. Malouche, World Bank Publication 2001, 337-355.

Funatsu, H. (1986). Export Credit Insurance, Journal of Risk and Insurance erişim adresi: <https://www.jstor.org/stable/pdf/252970.pdf> s.679, 25.09.2020

Lorié, J. (2019). Public credit insurance benefits international trade-but how much?, Journal of Risk Management in Financial Institutions, Volume 12, Issue 3, Summer 2019, 232-240.

Stephens, M. ve Smallridge, D. (2002). A Study on the Activities of IFI's in the Area Of Export Credit Insurance and Export Finance, Inter-American Development Bank, Occasional Paper 6, https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=PbnWiA3W2qwC&oi=fnd&pg=PA3&dq=export+credit+insurance&ots=SCsNJwUMMf&sig=NMadLENNeWDVPzXYYSq1bQ69ZTU&redir_esc=y#v=onepage&q=export%20credit%20insurance&f=false 26.09.2020

Blackmon, P. (2016). OECD Export Credit Agencies: Supplementing Short-Term Export Credit Insurance during the 2008 Financial Crisis, The International Trade Journal, 30:4, 295-318, DOI: 10.1080/08853908.2016.1199983

Pamukçu, E. B. (2002) İhracat Kredi Sigortasının Türkiye Açısından Değerlendirmesi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü), s.88.

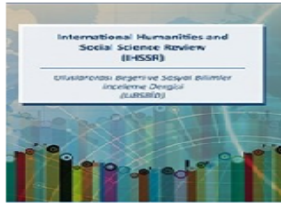
Sakarya, Ş. ve Uçak, S. (2007). Türkiye'de İhracat Kredi Sigortası Uygulaması; ABD Ve Güney Kore İle Karşılaştırması, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:11, Bahar 2007(2) <https://ticaret.edu.tr/uploads/Kutuphane/dergi/s11/M00162.pdf> 26.09.2020

Türk Eximbank (2015). Kısa Vadeli İhracat Kredi Sigortası Programı Uygulama Esasları, <https://www.eximbank.gov.tr/content/files/b74479f9-3c12-40f4-a639-12d71a1faa46/kisa-ue-sevksonrasi> 27.09.2020

Türk Eximbank (2019) <https://www.eximbank.gov.tr/content/files/815be826-dfcd-40d6-95db-5d099e86f048/ihracatci-firmalara-bilgiler> 27.09.2020

Türk Eximbank (2020) Kısa Vadeli Alacak Sigortası, <https://eximbank.gov.tr/tr/urun-ve-hizmetlerimiz/alacak-sigortasi/kisa-vadeli-alacak-sigortasi> 27.09.2020

Wilkinson, T.J., Keillor, B.D.ve d'Amico, M.(2005). The Relationship Between Export Promotion Spending and State Exports in the US, Journal of Global Marketing, 95-114.



**ULUSLARARASI BEŞERİ VE SOSYAL
BİLİMLER İNCELEME DERGİSİ (UBSBİD)**
**INTERNATIONAL HUMANITES AND SOCIAL
SCIENCE REVIEW (IHSSR)**

Volume: 4 Issue: 2 Year: 2020

**IMPACT OF OCCUPATIONAL STRESS ON JOB PERFORMANCE IN
AUTOMOTIVE SALES ENVIRONMENT: MODERATING ROLE OF
LOCUS OF CONTROL**

Onur BAKAÇ*, **Evren SERİNDAG****, **Veysel NURDAĞ*****

ARTICLE INFO

Article History:
Received: 29.07.2020

Revised : 17.10.2020

Accepted :17.10.2020

Orcid Number: 0000-0003-
3353-8504, 0000-0003-0239-
5934, 0000-0001-8864-9012

Keywords: Locus of control
(LOC), work, Job or
occupational stress, job
performance, automotive and
sales

ABSTRACT

Objectives: The purpose of this study is to analyze the relationship between occupational stress and job performance also understanding the moderating effect of locus of control (LOC). The research will be implemented in the sales environment within the Turkish Automotive dealers' network. Research focus group dealers' sales advisors and try to understand how the locus of control, which is accepted as a dimension of personality, moderated between occupational stress and work performance relationships.

Methods: Analytical type of research design was employed in this paper. A total of 423 respondents who are working in the automobile industry as sales advisor were answered the survey. This study will be used three different scales to understand relations LOC, Job stress, and Job performance. LOC scale was developed by Rotter (1966) and translated to Turkish by Dağ (1991). For occupational stress developed by Price (2001). Last, the job performance scale developed by Yousef (2000). Researching organization is selected as the automotive industry in Turkey.

Results: The findings show that occupational job stress affects to job performance while LOC play moderating role onto automotive sales employees. Beside of that

* Yeditepe Üniversitesi , Doktora Öğrencisi, onur.bakac@std.yeditepe.edu.tr

** Yeditepe Üniversitesi , Doktora Öğrencisi, evrencp@gmail.com

*** Yeditepe Üniversitesi , Doktora Öğrencisi, akademik.veysel@gmail.com

Research Article/ Araştırma Makalesi

Cite As/ Alıntı: BAKAÇ O., SERİNDAG V.,NURDAĞ V. (2020), " Impact of Occupational Stress on Job Performance in Automotive Sales Environment: Moderating Role of Locus of Control", Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi , 4 (2)

research also provided that educational level not significantly affected on this relationship.

Originality:

The study relies on social learning theory (Bandura, 1977) and the self-determination theory (Deci & Ryan, 1985). Automotive industry one of the largest community and locomotive industries for the Turkish Economy (Pişkin, 2017). Authorized automotive dealers sales employers were selected to understand their work-related behavior.

OTOMOTİV SEKTÖRÜ SATIŞ ALANINDA İŞ STRESİNİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ KONTROL ODAĞININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ

MAKALE BİLGİSİ

ÖZ

Makale Tarihi: 29.07.2020

Revizyon : 17.10.2020

Kabul : 17.10.2020

Orcid Numarası: 0000-0003-3353-8504, 0000-0003-0239-5934, 0000-0001-8864-9012

Anahtar Kelimeler: Kontrol odağı, iş veya meslek stresi, iş performansı, otomotiv ve satış

Bu çalışmanın amacı, iş yaşamında yaşanan stresin çalışan performansına yansımalarının nasıl olduğunu araştırmak ve kişilerin sahip olduğu kontrol odağının bu ilişkiyi nasıl etkilediğini ortaya koymaktır.

Yöntem: Analitik araştırma tasarımı kullanılan bu makalede, ankete otomotiv sektöründe çalışan 423 otomotiv satış danışmanı katkı sağlamıştır. Bu çalışmada üç farklı ölçek kullanılmış olup bunlar Rotter(1966) tarafından geliştirilen kontrol odağı ölçeği, Price (2001) tarafından geliştirilen iş stresi ölçeği ve Yousef (2000) tarafından geliştirilen iş performansı ölçeğidir.

Sonuçlar: Araştırmanın sonuçlarına göre, iş yaşamında yaşanan stresin iş performansını düşürdüğü görülmüş bununla beraber dış kontrol odağına sahip çalışanların iç kontrol odağına sahip çalışanlara göre iş stresine bağlı performans düşüşünün daha fazla olduğu anlaşılmıştır. Çalışanların eğitim düzeyinin iş stresi ve performans ilişkisi üzerinde herhangi bir bağlantısının olmadığı görülmüştür.

Özgünlük: Bu çalışma, sosyal öğrenme kuramı ve öz belirleme kuramlarını temel alarak, iş yaşamında sıkça dile getirilen iş stresi ve iş performansı arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Ayrıca, Türkiye'nin en geniş topluluklarından biri olan ve ülke ekonomisinin lokomotif sektörlerinden biri olan otomotiv sektörünün uygulama alanı olarak seçildiği bu çalışma, satış operasyonu yürüten tüm sektör profesyonellerinin ve akademisyenlerin yararlanacağı bir kaynaktır.

1. Introduction

In the highly competitive global marketplace, many industries, including the automotive industry, suffer from the fierce competition that has a profound effect on their sales and profit in the market. Starting with management, all corporate divisions struggle with the same challenge, namely, how to enhance work efficiency (Daft, 2007). For sustainable growth, organizations must be dynamic and flexible enough to adapt to external environmental conditions (Aghion & Tirole, 1997). In this context, one of the most critical assets of any organization is its human capital (B. E. Ashforth & Mael, 1989), which is a key aspect of organizational performance and success. This quantitative correlational study aimed to understand correlations between occupational stress and job performance, and the relationship with the locus of control (LOC).

In today's fast-paced sales environment, stress is one of the major factors that affect the success or failure concerning sales performance (Lewin & Sager, 2008). While some employees can develop in a competitive, fast-paced environment, others have more difficulty being successful (Lewin & Sager, 2007). LOC is an approach designed to understand better how an individual is affected by the world around them (Anderson, 2016).

According to Maslach and Jackson (1981), stress can be divided into three specific characteristics, including 'depersonalization, a reduced sense of personal accomplishment, and emotional exhaustion'. Maslach and Jackson (1981) showed that work performance decreases when one or more of these characteristics are present. Perceived stress varies from person to person due to its psychological and physical effects, which also vary (Epstein, 2010). The study result is not only valuable for automotive companies but also many types of companies that are sales oriented. They can use this information when they hire new employees and/or in training employees to control their stress level, which helps to improve job performance (Anderson 2016).

Similar studies in the automotive industry have focused less on the sales environment. At the same time, this article may help field managers to understand employee relationships better and encourage them in situational leadership and coaching of the sales staff on an individual level.

Literature Review

Rotter first introduced the concept of LOC in his text on "social learning theory" (Rotter, 1954). Social learning theory is based on an individual's expectation of reinforcement, their perception of the value of the support, and the individual's environment (Rotter, 1954). Social -learning theory indicates that "people can learn from both observation and direct experience" (Bandura, 1971). LOC has been distinguished in two distinct ways, namely internal and external LOC. Internal LOC, which refers to individuals' perceptions of whether their surroundings are contingently determined by themselves, while external LOC refers to a person's understanding of their actions as externally controlled, which often includes words such as luck, fate, or unpredictable factors (Tekin & Deniz, 2019). Social learning theory, otherwise known as self-efficacy theory, refers to a person's conviction that the individual is fit for tackling a task (Robbins & Judge, 2017). The higher your self- efficacy, the more confidence you have in your ability to succeed (B. E. Ashforth & Mael, 1989). In this way, in troublesome circumstances, individuals with low self- efficacy are bound to decrease their exertion or surrender inside and out, while those with high levels of self- efficacy will invest more energy to overcome the challenge (Steinfeld, Ellison, & Lampe, 2008). Self-efficacy can be positive, with those that have significant efficacy becoming occupied with their assignments and afterwards, it leads to the incremental improvement, which further increases their efficacy (Bandura, 1977).

Reinforcement and Social-learning theory indicate that people can learn by being advised or by seeing what befalls others, just as through direct understanding (Bandura, 1991). A lot of what we have taken originates from watching models –such as family, instructors, friends, managers, and social media. (Bandura, 1994). The view that we can learn through both perception and direct experience is called the social-learning hypothesis (Pizzorno, 2007). Albeit social-learning theory is an expansion of operant moulding – that is, it accepts conduct is an element of results –it recognizes the effects of observational learning and perception (Pizzorno, 2007). Individuals react to how they see and characterize results, not to the target outcomes themselves (Robbins & Judge, 2017).

Stress is an interaction between the person and the outside environment where demands can be harmful or uncontrollable for each person (Lazarus, 1966). About perceived stress, Ryan and Deci (2000) introduced the theory of self-determination (SDT) about experiencing stress. SDT is defined as the study of individual differences in resilience and positive behaviors in response to stressors (Ryan & Deci, 2000). It likewise includes aspects of the environment that empower individuals and increase the likelihood of positive responses (Carter, 1971). Perceived stress is the belief by an individual that stress is present, and there is no control over it (Chapman, 2005). Stress is an interaction between people and their environment where needs can be hazardous or unmanageable for the individual (Lazarus, 1966). Work-related stress is an employee's belief surrounding the inability to the role due to perceived environmental occurrences at work Consistent with earlier research (Judge, Hurst, & Simon, 2009; Spector, 1998; Spiro & Weitz, 1990). "There are minuscule disparities in the fact of job anxiety, job stress, occupational stress, organizational stress, role stress, and work stress but different researchers used the terms interchangeably in different studies' (Ali & Miralam, 2019). In this study, work-related stress was considered as mentioned above.

Robbins and Judge drew the model of stress, on their book (Robbins & Judge, 2017). They indicated that 'environmental factors, organizational factors and personal factors are a potential source of stress and physiological stamps, psychological symptoms and behavioral symptoms are the consequences while Individual differences and cultural differences affect experienced stress such as mediating and moderating role (Robbins & Judge, 2017). Occupational stress is much a personal response and is diverse from general stress, even organization and work-related (Montgomery et al., 1996). It is taken note by different educational researchers, who considered occupational stress as one of the preminent highlights in work organization which lead to decrease within the performance (Ali & Miralam, 2019) . Behavioral related pressure side effects remember decreases for efficiency; increments in unlucky deficiencies and turnover; and individual changes in dietary patterns, expanded smoking or use of alcohol, quick discourse, squirming, and rest issue (Maslach, 2003). People may do undertakings better, more seriously, or all the more quickly when they feel lower moderate level pressure (Cretu & Gora, 2019). However, considerable pressure places out of reach requests on an individual which brings about lower execution (Akben & Çınar, 2008). Because of this moderate effects, we might have the option not to let stress influence our work performance (Robbins & Judge, 2017).

Stress is an unpleasant psychological process that faced within environmental pressures, while performance reflects overall efficiency and productivity-related to its duties and responsibilities (Chen, Silverthorne, & Hung, 2006). Since the most important determining factor of performance is human, considerable research has been done in this area. Organizational stress and performance relation studies, where work-family conflict has gained importance, are among these (Robbins & Judge, 2017). Numerous experts see the weights of overwhelming workloads and due dates as positive challenges that upgrade the quality of their work and the fulfilment they get from their work but when the stress

level became over can be a handle, it makes harm to personal health and performance (Robbins & Judge, 2017).

A few individuals flourish in unpleasant circumstances since others are overpowered by them (E. Ashforth, 2011). Perception, a person illustrated their response in reaction to their discernment of reality, instead of reality itself (Capaldi, 1992). Stress indications communicated in work may begin within the person's personality (Robbins & Judge, 2017). Porter and Lawler (1968) provided that there are three different performance outlook which is measure outputs rate, sales amount within a specific timeline, total production of the division of workers report to the manager (Mani, Sritharan, & Gayatri, 2014). Another type of measure of performance evaluation by someone who compared to worker performance individually with another person who does it similar work (Heywood, Jirjahn, & Struewing, 2017). The last measurement for performance is 'self-appraisal and self-ratings.' (Tekin & Deniz, 2019). It identified one examination that followed physiological reactions of workers after that time found that occupational stress because of the high workload at hand with lower passionate prosperity (Robbins & Judge, 2017). Occupations that set different and clashing expectations or that need lucidity about the officeholder's obligations, authority, and duties increment both stress and dissatisfaction (Lewin & Sager, 2007). Mostly, the fewer control individuals have over the pace of their work, the more prominent their stress and unhappiness (Heywood et al., 2017). Occupations that give a low degree of assortment, hugeness, independence, input and character seem to make pressure and diminish fulfilment and inclusion in the activity (Judge & Bono, 2001). Not every person responds to self-governance similarly, be that as it may. For those with an external LOC, expanded employment control builds the inclination to encounter stress and exhaustion (Robbins & Judge, 2017) (Capaldi, 1992).

Several studies were conducted so far on the type of LOC and its impact on such job aspects as stress, satisfaction and organizational commitment (Modise & Rambe, 2017). Studies have identified an interaction between locus of control and care stress (Rahim, 1996; Daniels and Guppy, 1994). Respondents who had an internal LOC perceived lower levels of job stress reported higher levels of job satisfaction and job performance (Chen and Silverthorne, 2008). Forgarty, (2005), indicate that External LOC has a significant negative influence on job stress and tends to reduce personal accomplishments and job performance (Judge & Bono, 2001). Jamal (1984) found that as job stress increased, the level of job performance decreased. However, Chen et al. (2006), if stress levels were not related to either organizational communication or job performance. Mitchell, Smyser & Weed (1975), pointed out that LOC has no direct or indirect impact on job performance. However, Khorshidifara and Abedia (2011) proposed that as internal LOC increases, the job performance will also increase; however, when LOC comes with stress, then we expect a reduction in job performance. It can be stated that one of the most critical effects of excessive and long term stress exposure and job dissatisfaction is the decrease in work performance (Yusof, 2000). The personality structure of the professions also plays a vital role in the pattern of this situation (Tanç, 2016). The job stress that emerges in the working condition brings with it a potential strain for the employees (Göçeri, 2014). According to the results of the research (Frucot and

Shearon, 1991), it was determined that the LOC did not have a significant effect on the job satisfaction of the managers, but had a considerable impact on the job performance.

In an organization, stress can reduce job satisfaction and job performance (Epstein, 2010). A workforce may reduce efficiency, which might harm the business's outcomes (Daniels & Harris, 2005). Beehr and Newman (1978) seen word related stress as "a condition emerging from the interaction of individuals and their employments and characterized by changes inside individuals that drive them to veer off from their typical functioning". Various hypotheses relating to individual stress and performance are backed by keeping in intellect the sensible conclusion that behaviour may be a work of physiognomy of the environment and individual (Pervin, 1968).

Particularly, research about have distinguished an interaction between locus of control, and work stress (Rahim, 1983), an individual's response as measured by work stress and performance may depend on few person identity characteristics particularly LOC (Martin et al., 2005). Choo (1986) provided that level of work stress, and individual encounters could be a function of their identity type. Kalbers and Fogarty (2005) provided those with an internal LOC are less likely to involve a high level of stress, yet those with an external LOC are more likely to be powerless to stress and are more likely to see certain occasions as unpleasant (Maslach, 1998). Besides, these analyses concluded that external negative impact on occupational stress and tends to diminish individual achievements and work performance (Chen & Silverthorne, 2008). Some jobs which have higher levels of stress; some types of personalities may lead to individuals personally preferred (Spector, 1986). LOC might intervene the relationship between job performance, job satisfaction and occupational stress since an individual's conviction in their level of capacity to control the work environment affects the work-related behaviours that may, in turn, affect work performance (Modise & Rambe, 2017). Respondents who had an internal LOC perceived lower levels of job stress, detailed higher levels of work satisfaction and work performance (Tekin& Deniz, 2019). Based on employees' reactions, the results show that high-performance companies likely have more internal LOC individuals than low-performing companies (Chen & Silverthorne, 2008).

Stress is showed as a self-perceived dissatisfaction on a human (Brown & Campbell, 1990). Hammad et al. (2012) examined that the Oxford dictionary reference characterizes role stress-related emotional state of an individual producing from his / her exterior or interior environment and putting as well much request on the worker. When workers could not be avoided to stress on work environments, workers who had occupational stress are more likely to be unmotivated, appear inadequate performance, and less efficiency ((Munir, Leka, & Griffiths, 2005). Work conflict, work overload and work ambiguity are three significant components of occupational stress (Cooper and Marshall, 1976; Singh and Dubey, 2011). Occupational stress may be a harming and genuine issue for every organization, especially from a financial point of view since it can be capable of tremendous commercial losses of a proceeding nature inside the business (Rizzo et al., 1970). Workers with a more remarkable degree of occupational stress

are less willing to show above-average work performance due to their work overload, job conflict, and job ambiguity (Akgunduz, 2014).

There is a negative relationship between occupational stress and work performance, with occupational stress applying a negative effect on work performance (Akgunduz, 2015). It is indicated that last thirty years focuses out that sales employee are especially inclined to job conflict and role ambiguity (e.g., Netemeyer, Brashear-Alejandro, and Boles 2004; Walker, Churchill, and Passage 1975). This is often since sales employees are in a boundary-spanning job and got to adapt to different desires from clients and administration (Churchill, Ford, & Walker, 1974). Job conflicts happen when the sales employee accepts that group desires and requests are inconsistent employees agrees that group desires and request are contradictory and cannot be at the same time fulfilled (Oliver & Brief, 1983). Besides that, occupational ambiguity comes about when the sales employees uncertain around the obligations and activities required in their work (Churchill, Ford, & Walker, 1976). Analyzing the moral climate and occupational stress relationship is basic given the known negative impact of job conflict and job ambiguity on salespersons' attitudes of job, behavioural intention, and work performance (Brown and Peterson 1993; Churchill et al. 1985; Naumann, Widmier, and Jackson 2000).

According to Belostecinic (2010), occupational stress can be characterized as a passionate, social, psychological and physiological response to the forceful and unsafe parts of the activity special, the connections at work, the workplace, organizational climate, the job conflict, the job ambiguity, development opportunities, just as the work-family relationship. Nyangahu and Bula (2015) feature by the consequences of their investigation that an elevated level of stress contrarily influences the quality of the work results and the presentation of the workers while the low degree of stress positively affects the performance and the quality of workers' job results. According to Jamal (1984), when occupational stress increased, the level of work performance decreased. Having internal LOC can offer assistance workers adapt to job stress and other troubles in trade workers having external LOC cannot adapt to the job stress and challenges in a legitimate way (Heywood et al., 2017).

The Automobile Industry and Sales Environment

The automotive sector in Turkey was begun in 1929 with starting to assemble parts in Istanbul to sell in Turkey as well as in the USSR and the Middle East by Ford Motor Company (Pişkin et al., 2017). The first motor vehicle production started in Turkey in 1954 when a company called 'Turk Willys Overland Limited Ortaklığı' (Turkish Willys Overland Ltd. Partnership) was set up to produce pickups and jeeps for the Army (Yurdakul & İç, 2003). There was an expansion of international trade, following the Customs Union with the EU in 1996. The automotive industry is one of the strategic sectors for the Turkish economy and has contributed to technological development (Nair & Kayaalp, 2019). The automotive industry is the third-largest industry in terms of production volume, after the food industry and textile industry, and the first in terms of investment volume.

Nowadays, in 52 distributors and almost a thousand dealers have produced sales and services (ODD, Market Analysis Report, 2020). The demand for certain types of automobiles might be change if there is

a change in consumers' incomes, tastes and preferences or a difference in the prices of related products such as interest rates. Automobile offered by another manufacturer who offered marginal benefits such as a better interest rate, better gas mileage, or more options for the same price (Sönmez, 2013). The manufacturer is interested in promoting its brand, creating the need to conquer its market participation, to communicate, to develop its image from that which we call "consumer" and the whole environment, the need for motivation, behaviour, classification, segmentation. (Sundin & Bras, 2005). It is in this perspective that the author proposes the concepts of customer and client shopper buyers. The first is the appearance of the customer who wants to know "where to buy, not what to buy." The prices and services must that the product is important, as choosing the brand and its image. Trends in the automotive industry include the style of the vehicle and the pattern in sales. The automotive company must have the capabilities to keep up with fashion, meaning goods and services the economy is vesting for (Rugman & Collinson, 2004). At the same time, automakers try to make the best choice for customers, end of the day customer contact with that person responsible for the sale, delivery to the customer. In the automotive industry, these responsible persons are sales advisor. Distributors define sales targets to dealers and the dealer's sales manager, GM or dealer owner distribute this target to their sales advisor (Yurdakul & İç, 2003). Dealer incentive also sales advisor incentive depends on the target achievement. Since target oriented work also leads to high turnover for sales advisors because when the advisor could not succeed at this dealer, there will be no choice for by themselves to get a proper wage or sometimes the story end of with layoff. Because of the mentioned reason, one of the most stressful areas in the automobile industry is the sales side, in this research focus on the sales advisors stress and performance relations together with LOC.

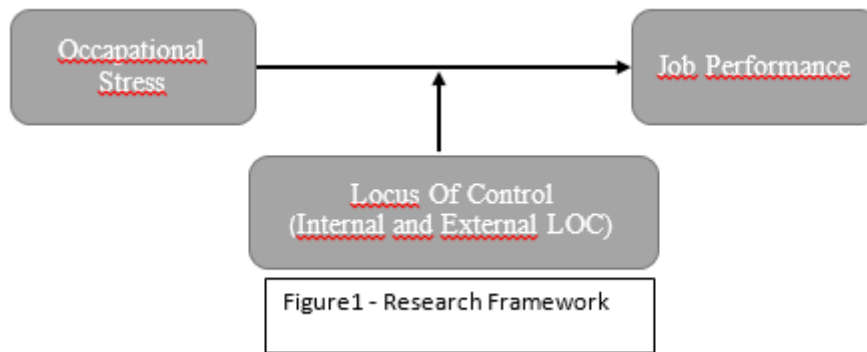
The automotive industry achieved \$596 million in exports, down 77.2 per cent in April 2020 compared to last year. In the January-April period of 2020, it decreased by 26.9% and provided 7 billion 577 million dollars of exports. (ODD Genel Değerlendirme NİSAN 2020, 2020) The top 5 export destinations in April 2020 were Germany, the United Kingdom, the USA, Italy and Iraq, respectively. The primary reason for the vast dropping is the COVID-19 issue. According to TURKSTAT (TUİK) data; In March 2020, exports decreased by 17.8% compared to the same month of the previous year and reached 13 billion 422 million dollars, and imports decreased by 3.1% and reached 18 billion 813 million dollars. In the domestic market, automotive sales result was also affected by COVID-19, April sales data was dropped % 47 compare the previous month. Table-1 show last ten years sales data.

Table-1 Llast 10 Years Sales Figures.

Year	Jan.	Feb.	March	April	May	June	July	August	Sept.	October	Nov.	Dec.	Total
2010	20,095	31,172	51,769	54,946	59,377	60,896	61,345	61,764	63,814	73,404	73,962	148,369	760,913
2011	44,892	58,663	78,403	77,695	80,646	81,573	63,044	58,406	60,129	69,421	63,657	127,910	864,439
2012	29,545	41,324	64,884	62,949	70,863	71,067	62,304	58,148	69,629	59,938	71,710	115,400	777,761

2013	35,523	48,307	68,774	73,575	81,468	74,096	71,596	65,043	67,963	58,014	79,301	129,718	853,378
2014	32,670	35,021	47,581	53,305	58,121	60,163	59,907	60,199	66,531	66,573	80,621	146,989	767,681
2015	34,615	55,331	83,302	91,602	81,542	86,158	83,836	82,577	64,025	64,255	84,601	156,173	968,017
2016	32,713	52,825	82,948	84,887	93,904	91,540	58,533	71,556	67,593	83,000	122,309	141,912	983,720
2017	35,323	46,965	73,802	75,988	85,422	83,658	82,297	72,536	71,352	91,752	100,859	136,240	956,194
2018	35,076	47,009	76,345	71,126	72,755	51,037	52,734	34,346	23,028	21,571	58,204	777,060	620,937
2019	14,373	24,875	49,221	30,971	33,016	42,688	17,927	26,246	41,992	49,075	58,176	90,500	479,060
2020	27,273	47,122	50,008	26,457									150,860
<i>Last 10 y Avrg</i>	31,483	44,149	67,703	67,704	71,711	70,288	61,352	59,082	59,606	63,700	79,340	127,092	803,21

Research Framework



Research Hypotheses

H1. Sales advisors' who have internal LOC would report lower occupational stress than those with external LOC.

H2. Sales advisors' who have internal LOC would report higher job performance than those with external LOC.

H3: Sales advisor who has higher education reported less occupational stress and higher job performance.

H4: LOC plays a moderating role between occupational stress and job performance.

H3: LOC play a moderating role between occupational stress and job performance for automotive sales advisors.

H5: Occupational stress reduce job performance.

2. Methodology

The study planned for three sections, preparation, and design and implementation- validation. The first section is relay on a literature survey which is relevant organization behavior respected to the individual level of stress, performance, and their relation with personality types. The key source of the literature survey was database searching.

The questionnaire was made with the assistance of the Google forms and the dissemination of the survey was done in the online condition through socialization stages and the direct tending to of the people with the help of the OYDER (Authorized Automotive Dealers Association). The survey, after designed on the google platform link was shared with OYDER secretary and requested help to distribution to link among authorized dealers which are members of OYDER and have requested answer the survey by dealers' sales staff. After that, a total of 423 data were collected, but 46 returned did not meet the requirements. For example, most of the questions were empty, the same score was chosen, such as all answers 1 or 5. Finally, after the reduction, this data was ready to run 377 data. Since the survey was sent directly to target responders, the probability sampling method, simple random sampling selected as sampling design, and unit of analysis are individuals. According to Sekaran (Sekaran, 2010), with a 95% confidence, 341 responses represent 3000 inhabitants and 346 responses represent 3500 employees. 377 data are thought to be good enough to represent the population.

Measures

To determine the personality structure of salespeople working in the automobile industry, Rotter's LOC scale was used. Locus of control (Rotter,1966) is a 29-item fixed choice questionnaire where respondents are solicited to select the one best from two decisions for each item. 1., 8., 14., 19., 24. and 27. Questions were placed as void and the answers given by the participants were not included in the scoring. Because of the scoring, the participants who scored 13 and above were categorized as focused on external control, and those who scored 12 and below were focused on internal control (Rotter,1966). The occupational stress scale (Price, 2001) had five dimensions which are workload, ambiguity, inadequate resources, work-family conflict, and role conflict. There are 22 items each scored on a five-point Likert-like scale. A higher score symbolizes to higher the measure of occupation stress as apparent by the respondent. Occupational performance scale (Yousef, 2000, 2002), utilizes a seven-point Likert scale and has four items with higher scores refer to higher occupation performance. The self-evaluation approach which has been received in this examination has been utilized beforehand by Stevens at every one of them (1978) and AL-Gattan (1983) and yielded worthy results. (Yousef, 2000) Additionally, demographics data will be also collected and analyzed to understand any relations to contribute to the field of organizational behavior.

3. Findings

Demographic Data:

Scope of the research were examined to determine the demographic characteristics of automotive sales personnel. The all the analysis were done on SPSS data analysis program. According to Figure-2, 57.6% of the participants are male and 42.4% are female. 62,3 of the participant are married and 37.7% are

single. % 6.1 of the participants 25 and below years old, 21.8% are 26-30 years old, 21% are 31-36 years old, 24.4% are 37-42 years old, 19.4% are 43-49 years old and 7.4% 50 & above years old. For the last educational degree level, none of the participant middle and lower school degree, % 22.5 are high school level, % 23.1 are College level, % 42.4 biggest parts of participants' educational level is bachelor's degree and % 11.9 lowest groups participants' educational level is the master degree and over. 10.3% of the participants are 3 and below years, 18.3% are 4-7 years, 19.6% are 8-12 years, 21.0% are 13-17 years, 14.6% are 18-22 years and 16.2% have 23 years and above work experience. Lastly, % 43.2 of participants are working in Marmara, %13 are Aegean, %8.5 are the Mediterranean, %10.1 are central Anatolia, %10,9 are the Black Sea, % 9,3 are Eastern Anatolia and %5 of them working in Southeast Anatolia. It was also observed that 76.9% of 377 sales personnel have internal LOC and 23,1% have external LOC. It was determined that the vast majority of the salespeople participating in the study has internal LOC.

Table -2 Demographic Data

Demographic Information	Category	Frequency	Percentage %
Gender	Women	160	42.4
	Man	217	57.6
Marriage	Married	235	62.3
	Single	142	37.7
Locus of Control	External_LOC	87	23.1
	Internal_LOC	290	76.9
Age	25 and below	23	6.1
	26-30	82	21.8
	31-36	79	21.0
	37-42	92	24.4
	43-49	73	19.4
	50 and over	28	7.4
Education	Middle School and below	0	0.0
	High School	85	22.5
	College	87	23.1
	bachelor's degree	160	42.4
	Master and over	45	11.9
Work Experience	3 and below	39	10.3
	4-7	69	18.3
	8-12	74	19.6
	13-17	79	21.0
	18-22	55	14.6
	23 and over	61	16.2
Geographic Region	Marmara	163	43.2
	Aegean	49	13.0
	Mediterranean	32	8.5
	Central Anatolia	38	10.1

	Black Sea	1	10.9
	Eastern Anatolia	35	9.3
	Southeast Anatolia	19	5.0

Scale-Factor Analysis:

Factor analysis is a type of analysis that results in the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) coefficient and Bartlett's sphericity test for the suitability of the data. KMO value should be between 0-1. The closer this value is to 1, the more appropriate is the data set subject to research analysis to factor analysis. The proper level of value 0.70 for Business management science. The Bartlett test is; it measures whether the correlation between variables is high or not. (Yüksel, 2013: 27).

Occupational Stress Factor Analysis:

The analysis made with the data set obtained from the survey questions. As a result of the analysis, items 5,9,10 and 14 were excluded from scale because of low factor loading and common distributed to between/among two or more dimensions. After the excluded mentioned item, the KMO test value was 0.775 as provided table-3. This indicate that the data set is suitable for factor analysis testing. Besides, the value of the Bartlett test, which expresses the correlation between the variables, was significant for factor analysis at the level of 0.05 significance.

As seen in table -4, factor loads are separated into five dimensions. This indicates that there are no problems with the questions. The total variance explained by five factors is 68.20%.

Table-3 Occupational Stress Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.775
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3249.880826
	df	153
	Sig.	0

Table-4 Occupational Stress Rotated Component Matrix

Item	Dimension				
	Work- Family Conflict	Role Ambiguity	Inadequate Resources	Workload	Role Conflict
	1	2	3	4	5
22	0.861				

20	0.833				
21	0.819				
16	0.766				
19	0.748				
17	0.745				
18	0.664				
15	0.610				
3		0.830			
1		0.806			
2		0.771			
12			0.845		
13			0.800		
11			0.742		
8				0.874	
7				0.833	
6				0.658	
4					0.854

Job Performance:

As a result of the analysis, Item 3 was excluded because of low factor loading. After the excluded mentioned item, the KMO test value was 0.711 as seen table-5. It was seen that the work performance scale of the study consisted of one factor. Factor loads are expressed in table- 6. This is an indication that the items can measure the desired phenomenon under a single factor. The announced total variance is %78,13

Table-5 Job Performance Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) & Bartlett Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.711
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	545.62
	df	3
	Sig.	0

Table 6 Job Performance Factor Loading

Item	Performance Factor loading
	1.000
Performance1	0.835
Performance2	0.796
Performance4	0.712

Normality Test:

To perform parametric hypothesis tests, the data must have a normal distribution first. In this study, kurtosis - skewness values of descriptive statistics were examined for this purpose. Skew and kurtosis are assumed to be zero in the normal distribution. If negative, it is skewed to the right and if positive, it is skewed to the left. In kurtosis, a negative value means flattened, a positive value means steepness. Inclusion of Skewness and Flatness values ± 1.5 (Tabachnick & Fidell, 2013) or ± 2 (George & Mallery, 2010) is considered sufficient for normal distribution. According to table 7, it is seen that these values are within the proper range for normality.

Table-7 Skewness & Kurtosis

N:377	Occupational Stress		Job Performance	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Skewness	0.140	0.126	-0.778	0.126
Kurtosis	-0.670	0.251	0.293	0.251

Hypothesis Testing and Interpretation

To understand the first two analyses independent t-test and correlation analysis were used, also Manova, posthoc tests used to examine educational level with occupational stress and job performance relations. Moreover, to analysis hypothesizes 4 and 5 regression analysis was done (SPSS, Andrew F. Hayes process used)

H1. Sales advisors' who have internal LOC would report lower occupational stress than those with external LOC. **Approved**

H2. Sales advisors' who have internal LOC would report higher job performance than those with external LOC. **Approved**

Table-8 Descript Data Relation LOC, O. Stress and J. Performance

LOC Status	N	Mean	Std. Deviation
------------	---	------	----------------

O. Stress	Internal LOC	290	2.6559	0.56751
	External LOC	87	2.8985	0.57960
J. Performance	Internal LOC	290	4.0460	0.53859
	External LOC	87	3.7395	0.69592

Table-9 Descript Data Relation LOC, O. Stress and J. Performance

Independent Samples Test						
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
O. Stress	Equal variances A.	1.206	0.273	-3.479	375	0.001
	Not Equal variances			-3.440	139.159	0.001
J. Performance	Equal variances	6.308	0.012	4.335	375	0.000
	Not Equal variances			3.782	118.544	0.000

According to the independent T-test analysis result as given table-9, first, consider Levene's test than checked P-value, P-value for both occupational stress and LOC also Job performance and LOC are significant $P < 0.05$. There is %99 reliable significant correlation relationship among LOC, occupational stress, and job performance, $P < 0.01$. When we checked statistic data regarding table-8, it can understand that external LOC mean 2.8985 bigger than internal LOC mean 2.6559 also, internal LOC job performance mean 4.0460 higher than external LOC job performance.

Table-10 Correlation Data Relation LOC, O. Stress and J. Performance

Correlations				
		J. Performance	O. Stress	LOC
J. Performance	Pearson Correlation	1	-.612**	-.218**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000
	N	377	377	377
O. Stress	Pearson Correlation	-.612**	1	.177**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.001
	N	377	377	377
LOC	Pearson Correlation	-.218**	.177**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	
	N	377	377	377
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

H3: Sales advisor who has higher education reported less occupational stress and higher job performance. **Not approved**

Box test of equality P: 0.502 (>.005) that is why we look at Wilks' lambda analysis according to P value hypothesis significant P: 0.000085 however partial eta square very small only 0.037 it means %3.7 explained. Levene's Test of Equality of Error Variances also P value over 0.05 , test of between subject affect P value also show us (P<0.05) al variable significant each other however partial eta square very low such as eta square education with occupational stress 0.06 means %6 and Education level and performance 0.03 means %3.2, when we check Post Hoc test result, according to Scheffe result, we look at multiple comparisons table , test indicate that, occupational stress and educational level, only significant with between high school and all other educational degree. For job performance only significant high school and bachelor degree.

H4: LOC plays a moderating role between occupational stress and job performance. **Approved**
 According to below Coefficients table-11 provided us LOC plays moderate between occupational stress and job performance P<0.006 (P<0.05) additionally Andrew F. Hayes process table conditional effects of provide us both of internal and external LOC plays moderating effect. Both of P value under 0.05 (external and internal LOC)

Table-11 Correlation Data Relation LOC, O. Stress and J. Performance

Coefficients					
Model	Unstandardized Coef.		Standardized Coef.	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.987	.024		165.485	.000
Zscore: LOC Status	-.053	.025	-.089	-2.128	.034
Zscore(mestres)	-.350	.024	-.590	-14.485	.000
Moderator (LOC)	-.066	.024	-.114	-2.760	.006

a. Dependent Variable: meper2

H5: Occupational stress reduce job performance **Approved**

For the hypothesis-5, linear regression model was used to understand the relations than Andrew F. Hayes process and checked than model graft Draven by SPSS syntax, refereed table 14, 15 and figure-2 .Adjusted R Square show us the independent model how explain the model, in this study %39, 5 fit the model (variance) as given table-12. Because of multiple regression we use adjusted R square instead of R square. Coefficient table show that job performance negatively correlated with occupational stress, each occupational stress increase performance decrease -0.350

Table-12 Model Summary

Model Summary									
Model	R	R Sq	Adj R Sq	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Sq Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.632 ^a	0.400	0.395	0.46054	0.400	82.752	3	373	0.000

a. Predictors: (Constant), moderator, Zscore(mestres), Zscore: LOC

b. Dependent Variable: J Performance

Table-13 Anova Test Result

Anova					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	52.655	3	17.552	82.752	.000 ^b
Residual	79.114	37	0.212		
Total	131.769	37			

Table-14 Coefficient Table

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.987	0.024		165.485	0.000
Zscore: LOCStatus	-.053	0.025	-0.089	-2.128	0.034
Zscore(mestres)	-.350	0.024	-0.590	-14.485	0.000
moderator	-.066	0.024	-0.114	-2.760	0.006

a. Dependent Variable: meper3

Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.6321	.3996	.2121	82.7521	3.0000	373.0000	.0000
Model						
coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	5.4845	.1296	42.3065	.0000	5.2296	5.7394
O.Stress	-.5416	.0477	-11.3460	.0000	-.6355	-.4478
LOCST	.6095	.2845	2.1425	.0328	.0501	1.1688

Int_1	-.2707	.0981	-2.7599	.0061	-.4636	-.0778
-------	--------	-------	---------	-------	--------	--------

Product terms key: Int_1 : mestres x LOCST

Covariance matrix of regression parameter estimates:				
constant	O. stress	LOCST	Int_1	
constant	.0168	-.0061	-.0168	.0061
O. Stress	.0061	.0023	.0061	-.0023
LOCST	.0168	.0061	.0809	-.0273
Int_1	.0061	-.0023	-.0273	.0096

R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	.0123	7.6172	1.0000	373.0000	.0061

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):						
LOCST	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
Internal	-.5416	.0477	-11.3460	.0000	-.6355	-.4478
External	-.8123	.0857	-9.4805	.0000	-.9808	-.6438

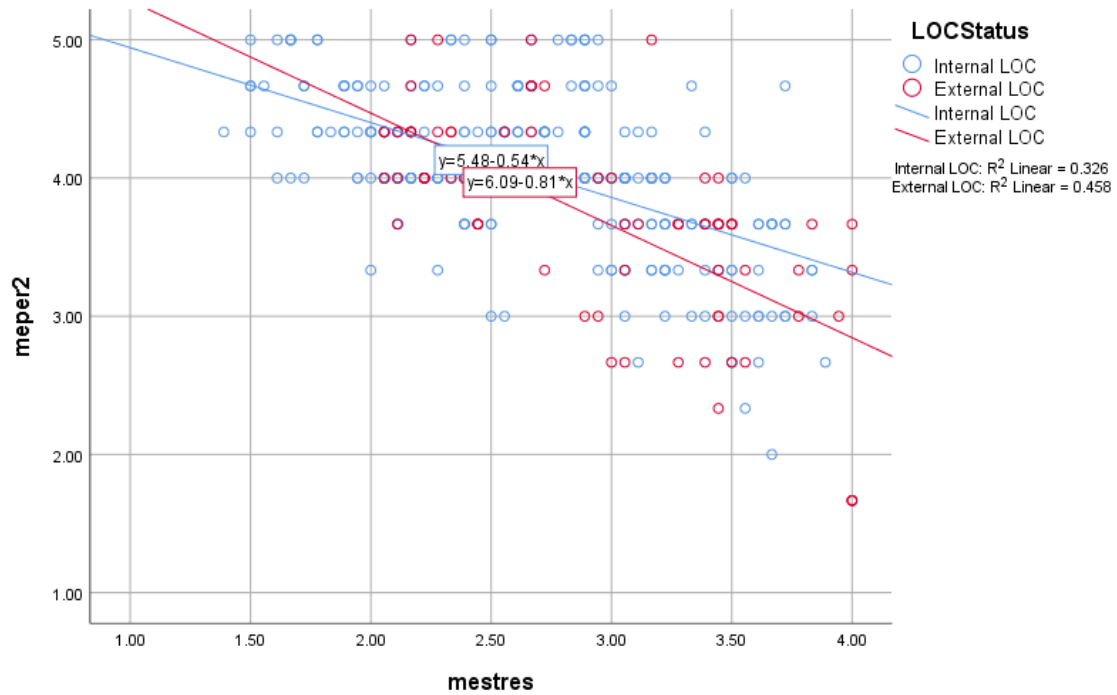


Figure-2 Model Diagram

4. Conclusion, Suggestions & Limitation

The purpose of this study was to understand the relationship between occupational stress and performance for automotive sales advisors as well as to examine these work-related behaviors with LOC. According to the findings obtained within the scope of the research, it was determined that a significant part of the participants had a personality structure focused on internal control. The results of the analysis, it was determined that there was a meaningful relationship among the locus of control occupational stress levels and job performance. As a result of the study, it has been determined that sales advisors who have internal LOC have lower occupational stress and higher job performance than external LOC. Besides of relationship with LOC and work behavior items also research shows that there is a significantly negative correlation with occupational stress and job performance. In the field, for sales advisors, while their occupational stress level increases, job performance decreased. Individuals who include the sales advisors in career planning can evaluate their suitability to the profession by taking into account the findings of this research and the scale of LOC. Institutions planning to employ sales advisors can choose more accurate personnel based on the method and findings of this research. In this way, it can be determined whether the regions where the members of the profession operate affect the personality structures of the members of the profession, whether the internal and external LOC, stress, and performance differ from person to person.

Sales advisors work under diverse force on their job, especially within uncertain times such as sales fluctuated their stress level increase because their major performance outcome, the result of vehicle sales may be affected. Their wealth condition and job security usually depend on their performance so that besides occupational stress dimensions such as ambiguity, workload, resource industry, work-family relation, and job conflict, the sales advisor role faces some other stress dimensions as explained above.

In this case, when we consider the relationship between job stress and job performance in reverse; individuals have to provide sufficient material and spiritual satisfaction in their business lives to be happy in their lives no matter what profession they do. One of the essential stages of individuals' satisfaction in their business life is to convince themselves first of what they do their job in the best way and then the parties that are expecting it. The way this situation occurs is that the individual has a high job performance. The personality structure of all working individuals and professions also plays an essential role in the formation of the behavioral criteria mentioned above in this study profound that stress and performance levels differentiate person to person according to their personality type.

There was some limitation in this study, the survey was done under COVID-19 issue affected all the business environment in the world. During that period, most of the dealers were reduced their work capacity; most of them worked lack of days. All the humans' first priority was themselves and their relatives' health situation. Most people could not focus on their job during that period. Their real stress during this period was health condition and following job security, therefore because of their nervous, maybe the result was affected. Because of the explained reason, suggestions for the following researcher make it the same study for a regular period.

REFERENCES

- Aghion, P., & Tirole, J. (1997). Formal and real authority in organizations. *Journal of Political Economy*.
<https://doi.org/10.1086/262063>
- Ali, N., & Miralam, M. S. (2019). The effect of job stress and need deficiency on performance. *Management Science Letters*, 9(6), 945-956. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.010>
- Akben, İ., & Çınar, S. (2008). Lojistik Ve Tedarik Zinciri Yönetiminde Blockchain: Vaatler, Uygulamalar Ve Engeller. *Anadolu I. Uluslararası Multidisipliner Çalışmalar Kongresi*.
- Akgunduz, Y. (2015). The influence of self-esteem and role stress on job performance in hotel businesses. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1082-1099.
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2013-0421>
- Anderson, A. D. (2016). The relationship of locus of control and perceived stress with work performance. *ProQuest Dissertations and Theses*, 184.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999>
- Ashforth, E. (2011). and Identity Theory the Organization. *Management*.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*.
<https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022-L](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-L)
- Bandura, A. (1994). Bandura Self-efficacy defined. *Encyclopedia of Human Behavior*.
- Capaldi, E. J. (1992). The Organization Of Behavior. *Journal of Applied Behavior Analysis*.
<https://doi.org/10.1901/jaba.1992.25-575>
- Carter, E. E. (1971). The Behavioral Theory of the Firm and Top-Level Corporate Decisions. *Administrative Science Quarterly*. <https://doi.org/10.2307/2391762>
- Chen, J. C., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572-582.
<https://doi.org/10.1108/01437730810906326>
- Chen, J. C., Silverthorne, C., & Hung, J. Y. (2006). Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(4), 242-249.
<https://doi.org/10.1108/01437730610666000>
- Churchill, G. A., Ford, N. M., & Walker, O. C. (1974). Measuring the Job Satisfaction of Industrial Salesmen. *Journal of Marketing Research*. <https://doi.org/10.2307/3151140>
- Churchill, G. A., Ford, N. M., & Walker, O. C. (1976). Organizational Climate and Job Satisfaction in the Salesforce. *Journal of Marketing Research*. <https://doi.org/10.2307/3151014>

Cretu, M., & Gora, A. A. (2019). Faculty and Work: Stress or Performance? *Review of International Comparative Management*, 20(4), 409–427. Retrieved from <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=bf86c613-3e79-4205-b739-51ede6756c35%40pdc-v-sessmgr01>

Daft, R. L. (2007). Organization theory and design. In *Organization Theory and Design*.

Heywood, J. S., Jirjahn, U., & Struewing, C. (2017). Locus of control and performance appraisal. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 142, 205–225. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2017.06.011>

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits - Self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability - With job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>

Lewin, J. E., & Sager, J. K. (2007). A process model of burnout among salespeople: Some new thoughts. *Journal of Business Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.04.009>

Lewin, J. E., & Sager, J. K. (2008). Salesperson burnout: A test of the coping-mediational model of social support. *Journal of Personal Selling and Sales Management*. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134280302>

Mani, K. P., Sritharan, R., & Gayatri, R. (2014). Effect of Job Stress on the Employees Performance. *Annamalai International Journal of Business Studies and Research*, 6(1), 47–55.

Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. *Theories of Organizational Stress*.

Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

Modise, D., & Rambe, P. (2017). Internal and external locus of control of engineering workforce in a power distribution utility : implications for job performance. *African Journal of Business and Economic Research*, 12(2/3), 113–147. https://doi.org/10.31920/1750-4562/2017/v12n2_3a4

Munir, F., Leka, S., & Griffiths, A. (2005). Dealing with self-management of chronic illness at work: Predictors for self-disclosure. *Social Science and Medicine*. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.07.012>

Nair, M., & Kayaalp, F. (2019). Otomotiv Endüstrisi Verileri Üzerinde Birliktelik Kuralları Algoritmalarının SPMF ile Performans Karşılaştırması. *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*. <https://doi.org/10.29130/dubited.581931>

Oliver, R. L., & Brief, A. P. (1983). Sales managers' goal commitment correlates. *Journal of Personal Selling and Sales Management*. <https://doi.org/10.1080/08853134.1983.10754343>

Otomotiv, T., Rekabet, S., & Dinamikleri, T. (2017). Otomotiv Sektör Raporu Sercan Pişkin.

PERVIN, L. A. (1968). Performance And Satisfaction As A Function Of Individual-Environment Fit. *Psychological Bulletin*. <https://doi.org/10.1037/h0025271>

Pizzorno, A. (2007). Rational choice. In *Philosophy of Anthropology and Sociology*.
<https://doi.org/10.1016/B978-044451542-1/50011-8>

Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600–624. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000006233>

Rahim, M. A. (1983). A measure of styles of handling interpersonal conflict. *Academy of Management Journal*. Academy of Management. <https://doi.org/10.2307/255985>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Global Edition. 747.

Rugman, A. M., & Collinson, S. (2004). The regional nature of the world's automotive sector. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2004.09.006>

Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation. *American Psychologist*. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Sekaran, U. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* by Uma Sekaran. Wiley.

Sönmez, A. (2013). Research methodology and design. In *Contributions to Management Science*.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-02033-4_3

Spector, P. E. (1986). Perceived Control by Employees: A Meta-Analysis of Studies Concerning
Autonomy and Participation at Work. *Human Relations*. <https://doi.org/10.1177/001872678603901104>

Steinfeld, C., Ellison, N. B., & Lampe, C. (2008). Social capital, self-esteem, and use of online social
network sites: A longitudinal analysis. *Journal of Applied Developmental Psychology*.
<https://doi.org/10.1016/j.appdev.2008.07.002>

Sundin, E., & Bras, B. (2005). Making functional sales environmentally and economically beneficial
through product remanufacturing. *Journal of Cleaner Production*.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2004.04.006>

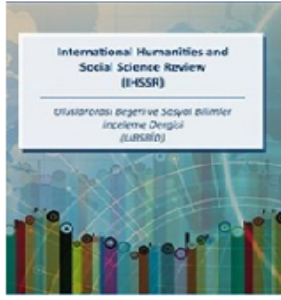
TEKİN, B., & DENİZ, B. (2019). Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Stresi, İş Performansı ve İş Tatmini
Düzeyleri Üzerinde Kontrol Odağı Etkili Bir Faktör Mü? In *Muhasebe ve Finansman Dergisi* (Vol.
625730). <https://doi.org/10.25095/mufad.625730>

Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic
work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*.
<https://doi.org/10.1177/0018726700534003>

Yousef, D. A. (2002). Job satisfaction as a mediator of the relationship between role stressors and
organizational commitment: A study from an Arabic cultural perspective. *Journal of Managerial
Psychology*. <https://doi.org/10.1108/02683940210428074>

Yurdakul, M., & İç, Y. T. (2003). Türk otomotiv firmalarının performans ölçümü ve analizine yönelik
TOPSIS yöntemini kullanan bir örnek çalışma. *Journal of the Faculty of Engineering and Architecture
of Gazi University*.

Yusof, D. A. (2000). Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behavior
with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of Managerial Psychology*,
15(1), 6–28.



**ULUSLARARASI BEŞERİ VE SOSYAL
BİLİMLER İNCELEME DERGİSİ (UBSBİD)**
**INTERNATIONAL HUMANITES AND SOCIAL
SCIENCE REVIEW (IHSSR)**

Volume: 4 Issue: 2 Year: 2020

DÎVÂN-Ü LUGAT-İT-TÜRK 'TE YİYECEK VE İÇECEKLER

Ayşegül DEMİR BULAK*

MAKALE BİLGİSİ

ÖZ

Makale Tarihi:
Başuru:19.10.2020

Revizyon : 28.11.2020

Kabul : 29.11.2020

Orcid Numarası: 0000-0002-2054-4609

Anahtar Kelimeler: Kaşgarlı Mahmud,
Dîvân-ü Lugat-it-Türk, Halk yiyecek
ve içecekleri

XI. yüzyılda Kaşgarlı Mahmud'un Türklerin dilini, lehçelerini, kültürlerini ve karakteristik özelliklerini Araplara öğretmek amacıyla yazdığı Dîvân-ü Lugat-it-Türk, günümüze tek kopya yazmasıyla gelebilmiş eşsiz bir eserdir. Abbasi halifesine adanan ve sunulan Dîvân, sosyal bilimlerin çeşitli alanlarında olduğu gibi, halkbilimin araştırma konularından olan halk yemekleri ve içecekleri içinde kapsamlı bir kaynaktır. Prof. Dr. Fuat Bozkurt'un çeviri, uyarlama ve düzenlemesini yaptığı Dîvân-ü Lugat-it-Türk, bu çalışmanın ana kaynağıdır.

FOOD AND DRINK IN DÎWÂN LUGHĀT AL-TURK

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article History:
Received: 19.10.2020

Revised : 28.11.2020

Accepted :29.11.2020

Orcid Number: 0000-0002-2054-4609

Keywords: Mahmud Kashgari,
Dîwân Lughât al-Turk, folkloric
food and drinks

Dîwân Lughât al-Turk, which was written by Mahmud Kashgari in the eleventh century for the purpose of teaching Arabs Turkic language, dialects, cultures and characteristic features, is a unique work that has survived until today with a unicum manuscript. Being dedicated to the Abbasid Caliphate, Dîwân is a comprehensive source for folkloric food and drink, which is one of the research topics of folklore studies, as well as for a variety of research areas of social sciences. Dîwân Lughât al-Turk, which has been translated, transcribed and edited by Professor Fuat Bozkurt is the primary source of this study.

* Dr. Öğr. Üyesi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Turizm Rehberliği
demirbulak@superonline.com

Compilation/ Derleme

Cite As/ Alıntı: DEMİR BULAK A. (2020), " Dîvân-Ü Lugat-İt-Türk'te Yiyecek Ve İçecekler", Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi , 4 (2) .

Giriş

XI. yüzyıl şartlarında Araplara Türkçe'yi öğretmek ve Türk dilinin iddiasını göstermek fikrinin ortaya çıkması dahi, Dîvân-ü Lugat-it-Türk'e eşsiz bir kaynak tanımını kazandırmaktadır.

Kaşgarlı Mahmud eserinin hazırlık yıllarını günümüz araştırma yöntemleriyle ilk Arapça dil sözlüğü olan Halil ibn Ahmed el-Ferahidi'nin Kitabül Ayn'ını inceleyerek ve uzun bir zaman ve yoğun emek harcayarak geçirmiştir. "Onların yaşadığı şehirleri, bozkırları dolaştım ve Türk-Türkmen-Oğuz, Çiğil, Yağma, Kırgız lehçelerini ve ağızlarını öğrendim." der Dîvân'nda. Türk bozkırlarında gezi yaptığını, birçok Türk lehçesini, gelenek ve göreneklerini yerinde öğrendiğini; Tarım, İli, Çu ve Sırderya ırmakları yöresindeki Türk kentlerini doğrudan gördüğünü, türlü şehir ve boy halkının ağız ayrımlarını, sözcük konusundaki kimi ayrımlarını bildiğini anlatır.

Bağdat'a gelip Dîvân'ını yazmaya koyulduğunda tüm bunları öğrenmiş, saptamış, yaşı da ilerlemiştir. Arapça'yı eksiksiz yazabilir durumdadır. (Bozkurt, 2020, s.11)

Kaşgarlı Mahmud eserini; verdiği örneklerin çeşitliliği –yaşanmış/yaşanan olaylar, kişiler, meseller, derlemeler, yiyecekler, gelenekler vb.– vesilesiyle Türkçe-Arapça ilk sözlük ve dil kitabı olmanın ötesine taşımıştır.

Sözü edilen bu özellikleri ile de tarihçilerin, dilbilimcilerin, Türkologların, halkbilimcilerin, etnologların, antropologların çalışmalarına ilham vermiştir ve kaynak teşkil etmiştir. Sosyal bilimlerin hemen her alanında çalışmalara konu olmuştur.

Çalışmamız Dîvân-ü Lugat-it-Türk'te tanıtılan Türk yiyecek ve içeceklerini tespit etmektir.

Kaşgarlı Mahmud ve Dîvân-ü Lugat-it-Türk

Tam adı Mahmud ibni Hüseyin ibni Muhammed et Kaşgari'dir. Bazı alimler adından yola çıkarak "Karahanlılar Hanedanlığı'nın büyük kağanı Muhammed'in torunu olması gerekir." demektedir. (Anal, Almaz, 2003, s.210) 1057-1058 tarihinde sarayda gerçekleşen olayda öldürülen Hüseyin'in oğludur. Doğduğu tarih kesin olarak bilinmemekle birlikte kimi varsayımlara göre 1008-1105 yılları arasında yaşamış doksan yedi yaşında ölmüştür. Kendisi doğum yeri olarak Kaşgar'ı işaret etse de aslen Barsgan doğumlu olduğunu ve Kaşgar'ı tanınmış bir yer olduğu için seçtiğini iddia eden G.G. Musabaev gibi tarihçiler de vardır.

Kaşgarlı Mahmud bir bilim ve kültür merkezi olan Kaşgar'da medrese öğrenimini gördükten sonra Bağdat'a yerleşmiştir. Dîvân'ını, ileri yaşlarında olduğunu söylediği 1072-1074 yıllarında tamamlamıştır.

Türk illeri arasında yaptığı gezilerde –o zaman Türklerin oturduğu Çin Seddi çevresinden başlayarak Hazar Denizi ve Kafkas Dağlarına uzanan bütün topraklar, Tarım Havzası ile Çu ve Sırderya etrafındaki bütün Türk illerini kapsar bu geziler– yöre Türklerinin dillerini, gelenek ve göreneklerini inceleme fırsatı bulmuştur. (Hassan, 2000, s.321) Eserinde de "Türk, Türkmen, Oğuz, Çiğil, Yağma,

Kırgız boylarının dillerini, koşuk ve uyaklarını belleyerek faydalandım, öyle ki; ben de onlardan her boyun dili en iyi yolda yerleşti.” Diyerek bu gezilerden kazandıklarını anlatır.

Kaşgarlı Mahmud’un hangi Türk boyundan olduğu kesinlik kazanmamıştır. Kimi araştırmacılar Türkçe olarak adlandırılan Tohsılardan ya da Tohsıllarla ortak bir lehçe konuşan Yağma Türklerinden geldiği görüşündedirler. Yağmalar, Karluklarla birlikte Karahanlı Türk Devleti’ni kuran iki Türk boyundan biridir. Bu yönüyle soylu bir ailedendir ve kendisi de Dîvânı’nda bunu vurgular. (Bozkurt, 2020, s.10)

Kaşgarlı Mahmud’un Türk dili, bütün kelime, lehçe ve edebiyatı üzerinden Türkçe’nin ilk sözlük ve gramer kitabını yazacak kadar derin ve geniş bilgisi vardır. Arap dilinde yazılmış bu tür kitapların sistem ve yönlemlerini de bilmektedir. Arapçası da Türkçesi kadar kuvvetlidir. İslâmı benimsemiş, Abbasi yönetiminde yaşamayı tercih etmiş (Abbasi yönetiminin askeri gücünde Türklerin yeri, ağırlığı ve önemi malumdur.) ise de Türk olduğunu hiç unutmamış, Türklük bilincini kaybetmemiştir. Hem Araplara Türkçe öğretmek hem de Arapça’nın Türkçe’den üstünlüğü konusundaki yaygın inanışa tepki duyarak, Türkçe’nin en az Arapça kadar zengin bir dil olduğunu kanıtlamak için Dîvân-ü Lugat-it-Türk isimli eserini hazırlamıştır. Buna belirli bir resmiyet ve saygı kazandırmak için de kitabını Abbasi Halifesi El-Muktedî’ye sunmuştur. Yaklaşık olarak yedi bin beş yüz Türkçe madde başı kelime içeren sözlükte kelimeler Arap dilbilgisinin kelime kalıplarına göre sıralanmış, tanımlar Arapça olarak yapılmış, çeşitli Türk boylarının halk edebiyatlarında derlenen savlar, koşuklar, sagular tanımları pekiştirmek amacıyla kullanılmıştır. (Çotuksöken, 1993-1994,s.40) Eser Arap diliyle yazılmıştır.

Dîvân, az sayıda tarihi kayıtlar ihtiva etmekle birlikte, Selçukluların kültür ve müesseseleri ile devrin etnografyası bakımından birinci derece bir kaynaktır.(Turan, 2003,s.37) Dîvân-ü Lugat-it-Türk, genel çizgisiyle döneminin Türk dili ve hayatını anlatan eşsiz bir kaynaktır. Kelime anlamı ile de eşsizdir çünkü günümüze tek yazma olarak kalmıştır. Kaşgarlı’nın daha önce yazdığı Kitabı Cevahiru-n nahvî lugat-it-Türk (“Türk Dilinin Sentaksı - Cümle Yapısı Bilgileri” diye çevrilebilir.) isimli eseri günümüze ulaşmamıştır. (Kayadibi, 2008, s.2)

On dört bin kitabını Millet Kütüphanesi’ne bağışlayan Ali Emiri Efendi’nin eserin (Divan-ü Lugat-it-Türk) değerini anlayarak Sahaf Burhan Efendi’den satın aldığı kitap, 1266 yılı 1 Temmuz’unda Muhammed ibni Ebubekir İbni Ebu-l Feth es Savi’nin örneklediği yazmadır.

Dîvân-ü Lugat-it-Türk, Türkçe’nin ilk sözlük ve dilbilgisi kitabıdır. İçeriği bakımından devrin dili, edebiyatı, tarihi, coğrafyası, sosyolojisi, gelenekleri hakkında zengin bir milli kültür hazinesidir. Dili Arapça bir kitap olmakla beraber, içinde o devir için çok sayıda Türkçe kelime ile Türk Halk Edebiyatından ve halk dilinden alınmış çok sayıda şiir örnekleri, deyimler ve atasözleri bulundurmaktadır.

Yiyecekler

alma:	Elma
adriq-ayrıq:	Ayrık otu
aşlıq:	Buğday

- awruzi: Karışık yiyecek. Örn. buğday ve arpa ununun karıştırılarak pişirilmesi.
- basar: Dağ sarımsağı
- bekmes: Pekmez
- bezenç: Dalları ve yaprakları kıvı, genellikle meyve bahçelerinde yetişen ve ilaç olarak yenen bir bitki.
- bibli: Karabibere benzeyen, uzun taneli bir baharat. Bitmül.
- bösgeç: Çörek
- bugday: Buğday
- buhsi: Bir yemek adı. Buğday pişirilir, içine badem taneleri atılarak bir kavanoza konur ve üzerine telbine (kepek, bal ve süttten yapılan bir bulamaç) dökülür. Mayalanmaya bırakılır. Bu yemeğın hem katı kısmı yenir hem de suyu içilir.
- buldunu: İçine kuru ya da yaş üzün konan tatlı.
- bulgama: Yağsız ve tatsız bulamaç (yulaf lapası).
- burçaq: Bezelye, fasulye, bakla gibi hububatın tanesi, tohumu.
- bustulu: Dağ ıspanağı
- büken: Karpuz
- bütüğe: Patlıcan
- çagmur-çamgur: Şalgam
- çahşaq: Kurutulmuş kayısı ve üzüm
- çıbıgan: Hünnap şekerlemesi
- çiwgin aş: Doyurucu ve besleyici bir yemek.
- çörek: Çörek
- çubulmaq: Kurutulmuş elma
- çuqmin: Çömleğın içinde buharla pişirilen, küçük yuvarlak ekmek. Bu, en besleyici ve en faydalı ekmek çeşididir.
- çüçünek-huçünek: Tatlı, güzel kokulu, üzeri çizgili kavun.
- dava: İlgin ağacının meyvesi
- egir: Havlıcan. Kökleri karın ağrısını geçirmek için kullanılan bir bitki.
- erük: Şeftali, kayısı, erik gibi meyveleri anlatmak için kullanılan bir sözcük. Sıfatlar aracılığı ile birbirlerinden ayrılırlar. Örn. Tülüg erük: şeftali (tüylü), sarıg erük: kayısı, qara erük: erik (siyah).
- etmek: Ekmek
- et: Et
- ışgun: Ravendiye, ışkın. Karabuğdaygillerden, süs bitkisi ve sebze olarak yetiştirilen, yaprak ve saplarından reçel yapılan, tedavi edici olarak da kullanılan bir bitki.
- igdük: Süt ve kesilmiş süt karışımından yapılan, peynire benzer bir yiyecek.
- inliç: Kebapla yenen, sarımsağa benzer bir bitki.
- kewgin aş: Doyurucu, besleyici olmayan bir yemek.
- köwşek et: Yumuşak et

köwşek etmek: İyi mayalanmış hamurdan yapılan ekmek.

köwürgen: Dağ soğanı

közmen: Közde pişirilen ekmek

küç: Susam

künlük yem: Günlük ekmek

kürşek: Darı taneleri suda

litu: Şehriyeler su, buz ya da kar gibi şeylerle soğutulur; bunun içine çeşniler konur; serinletici bir yiyecek olarak yenir.

limken: Sarı erik

murç: Kara biber

oglı: Yabani havuç. Kaşgar kenti yakınlarında yetişen, beyaz ve tatlı bir havuç.

qabaq: Tazeyken yenen bir sebze, kabak.

gâgün: Kavun

gagurgân: Yağla yoğrulan ve tandırda pişirilen bir ekmek çeşidi.

gagurmâç: Kavrulmuş buğday/qawurmaç

gâgut: Darıdan yapılan bir yemeğin adı. Darı önce kaynatılır, daha sonra kurutulur ve öğütülür. Son olarak yağ ve şekerle karıştırılır. Bu, yeni doğum yapmış kadınlara verilen yemeklerden biridir.

qâq: Kurutulmuş erik ya da erik benzeri meyveler.

qâq et: Kurutulmuş et

qât: Dikenli bir ağacın meyvesi

awılgu qâtı: Awılgu ağacının meyvesi

sınçgan qâtı: Akasya ağacının meyvesi. Meyve sıkılır, suyu yoğurtla karıştırılır, daha sonra bu karışım tutmâca dökülür.

qatıq: Tutmâç yemeğine katılan lezzet verici herhangi bir madde. Örn. Sirke ya da yoğurt.

qatma, yuvga: Yağda pişirilen katlanmış ekmek, yufka.

gavut: Darı unu, yağ ve şekerle karıştırılır ve yenir. Yeni doğum yapmış kadınlara verilir.

qonaq: Çavdar

qôr: Yoğurt mayası. Bu, kabın dibinde kalan yoğurt ya da mayalanmış kımız artığıdır. Bu artığın üzerine taze süt eklenir ve böylece yoğurt katlaşır ya da kımız mayalanır.

qurut: Yağı alınmış sütten ya da ayrandan yapılan kuru peynir, çökelek (Qarluk lehçesinde sugut).

qusıq: Fındık

quyma: Bir tür yağlı ekmek. Hamuru kadayıf hamuru gibi inceltir, tencerede kaynamakta olan yağa atılır ve böylece ince somunlar oluşur. Yağdan çıkartılan somunların üzerine şeker serpilir ve yenir.

sâg yâg: Tereyağı

samdüy: Sıcak ile soğuk arasında bir sıcaklığa sahip olan her tür yemek.

saqız: Giysiye bulaşan herhangi yapışkan bir madde; örneğin hurma pekmezi ya da benzerleri.

sargıç: Akhindiba

sengeç/sezgeç: Fındık büyüklüğünde, tatlı, kırmızı-beyaz renkte bir elma türü.

sıbut: Kışniş tanesi

sımsımrak: Baş etinden yapılan güveçte pişirilen baharatlı, ekşi yoğurt soslu yemek.

sıgun otı: Kökü erken şekilde olan ve iktidarsızlık için kullanılan bir ot. Bu otun dişisi ve erkeği olur; erkeği erkekler için, dişisi kadınlar içindir.

sınçu: Pideden büyük, somundan küçük bir ekmek çeşidi.

söglüncü: Ateşte pişirilmiş (ızgara) et, kebab.

söğüş: Ateşte pişirmeye uygun oğlak ya da kuzu

sugut: Baharat, pirinç ve etin bağırsağa doldurulmasıyla yapılan sucuk. Pişirilir ve yenir.

suma: Filizdeki buğday tanesi kurutulur ve öğütülür; daha sonra bundan bulamaç ya da ekmek gibi yiyecekler yapılır. Bira mayası yapımında kullanılan filiz halindeki arpaya da suma denir.

sûnu: Kışniş tohumu

suvıq yogrut: Cıvık yoğurt

süzme: Çökelek

şekirtük: Şamfıstığı

şuglu: Tilki üzümü

şungla: Argu ülkesinde yetişen bir bitki; kökü çıkarılır ve yenir.

tagna: Bir tür kasni. Bunun şifa vereri olan nektarı yoğurtla karıştırılır, tutmâcın suyuna katılır.

tamâta: Pişerken suyunu muhafaza etmesi için yağlı tavukların ya da etin üzerine yayılan, kadayıf hamuru kıvamında ince bir hamur.

tana: Kışniş tanesi, tohumu (Uç ve Argu lehçesi)

tagâgu: Kümes hayvanlarına verilen genel ad. Aralarındaki ayrımı belirtmek için horoza "erkek tagâgu", tavuğa "tişi tagâgu" denir.

tarıg: Bütün tahıllara verilen genel bir ad.

tavılgüç: Hünnap

türmek:Dürüm, dürülmüş ekmek.

töp: Arpa unuyla karıştırılıp yoğrularak hamur haline getirilen ve keçeden yapılmış bir beze sarılarak mayalanması için sıcak bir yere bırakılan haşlanmış buğday yemeği.

udıtma:Yumuşak, taze peynir.

usbarı: Külde pişirilen ekmeğin yağın içine ufalanması ve bu karışımın üzerine şeker dökülmesiyle yapılan bir yemek.

üdü: Darı

yâg üguri: Susam (Oğuz lehçesi)

üjme: Dut

üzlügmün: Yağlı çorba

yabçân: Pelinotu

yagâq: Ceviz yalaçı

yaqrı: İç yağı

yarma yuvga: Bir tür katlanmış ekmek (katmer).

yarmaş:Kötü öğütülmüş, kalın taneli un.

yarpuz:Fesleğen

yaş et: Taze et

yava: Suyu tutmâca renk vermekte kullanılan bir bitki. İlaç olarak da kullanılır.

yawgân aş: Etsiz (yavan) yemek

yawışgu: Alıç ya da muşmula

yayım: Keten tohumu

yazluq et: Sonbaharda çeşitli baharatlarla kurutulan ve yazın yemek için saklanan et,pastırma.

yılgûn: İlgin

yımurtga yâş: Ispanak ya da karnabahar gibi kökü olmayan herhangi bir yaş, yumuşak sebze.

Yenirken yüksek ses çıkarılan şeylere ve ayrıca hıyara da “yımurtga” denir.

yüliklig süzük: İlikli kemik

yörgemeç: Çevresine ince bir bağırsak dolanarak yuvarlatılan işkembe. Bu daha sonra kızartılarak ya da haşlanarak yenir.

yumurtga: Tavukların ya da başka kuşların yumurtası.

yunguq: Çöğenotu (Üşnan – kökü sabun gibi kullanılan bir bitki).

yuvga: Katmerli yufka

zaranza: Yalancı safran bitkisi

zargunçmûd: Bir tür fesleğen

İçecekler

ayrân: Ayran

agartgu: Öğütülmüş buğdaydan yapılan biraya benzer içki

begni: Buğday, darı, arpa gibi tahıllardan yapılan içki. Boza

bör: Şarap

buhsum: Darıdan yapılan içki (darı birası)

çağır: Şarap

cıwşan çağır: Ekşi sıra (ya da herhangi bir meyve suyu)

îprük: Taze süt ve yoğurt karışımından yapılan bir içecek (ekşi bir şey yediği için kabız olan kişiye müşhil olarak verilir)

mandu: Üzüm şırası ve şarapla yapılan sirke.

ohag: Kurutulmuş kayısılardan yapılan meyve suyu.

qımız: Kıymız. Kısrak sütü tohumunda bekletilerek mayalanır, sonra içilir

qumlâq: Şerbetçiotu. Kıpçak ülkesinde yetişen, sarmaşığa benzeyen bir bitki.Kıpçaklar bunu balla karıştırarak bir içki hazırlarlar.

suvsuş: İçindeki alkol etkisi kaybolduktan sonra kalan bira üzerine su katılan ayran

süçig: Şarap

süt: Süt

tim: Ağzına kadar şarapla dolu olan şarap tulumu

to: Telbine (kepek ununun süt ve balla karıştırılmasıyla yapılan bir bulamaç) gibi pişirilen bir una verilen ad. Bu, haşlanmış buğdayın üzerine dökülür ve mayalanmaya bırakılır, daha sonra içilir.

ugut: Bira yapımında kullanılan bir maya. Çeşitli otlar arpa unuyla karıştırılır, karışım hamur gibi yoğrulur ve fındık büyüklüğünde kesilerek kurumaya bırakılır. Ortaya çıkan maya, arpayla birlikte haşlanmış buğday karışımının üzerine, bir batman buğdaya bir ölçü (fındık büyüklüğü) maya konacak biçimde ufalanarak serpilir. Buğday daha sonra temiz bir şeyle sarılır ve üç gün mayalanmaya bırakılır. Bu sürenin ardından bir küp içine iyice süzülür. Bu buğday şarabıdır.

SONUÇ

Kaşgarlı Mahmud, halifeye adadığı ve sunduğu Dîvân'na Türklere ve Türkçe'ye yaptığı övgülerle başlar. Türklerin üstünlüklerini, doğruluklarını, güçlerini, koruyuculuklarını ve güvenilirliklerini vurgular. Türk dilinin önemi ve etkinliği üzerinde durarak, bir imamdan ve güvenilir bir kaynaktan duyduklarını; "Türklerin dilini öğrenin, çünkü onların egemenliği uzun sürecektir." şeklinde aktarır. (Bozkurt, 2020, s.23) Kaşgarlı'nın ulusu ile övündüğü, onu yüksek değerlerde gördüğü, Türklerin özel niteliklerini okuyucularına tanımak istediği bellidir. (Mutluay, 1969, s.33)

XI. yüzyılda Selçukluların batıya yaptığı göçler ve fütuhat ile Oğuz egemenliği Azerbaycan-Irak bölgelerine ve devrin kültür merkezlerinden olan Bağdat'a kadar uzanmıştır. Yeni dini kabul eden ve dini, gösterdikleri başarılı devlet yönetimi ve askeri güçle yayan Türklerin dilleri, kültür ve düzenleri, Kaşgarlı Mahmud'un Dîvânı ile somut bir belge halinde sunulmuştur.

Söz konusu belgede çalışmamızda tespit edilen yüz on yedi yiyecek ve on sekiz içecek bulunmaktadır. Bazıları sebze ve/veya meyve, bazıları baharat, bazıları da Kaşgarlı tarafından verilen tarifleriyle birlikte yemek adlarıdır. Aralarından pek çoğu günümüz Türkiye'sinde ve Türkî ülkelerde -yörelere arasında isim ve yapışıl usulleri/şekilleri değişmekle birlikte- bilinip yapılmakta ve tüketilmektedir. Türk dünyasında yemeğin önemli bir yer tuttuğu bilinmektedir. (Eröz, 1977, s.161) Doğumlar, sünnetler, toylar, düğünler, bayramlar, dayanışma/imece toplantıları, el birliği ile hazırlanan yemeklerle kutlanır. Acılar da yine topluca hazırlanan yemeklerle paylaşılarak azalır.

Dîvân-ü Lugat-it-Türk, halkbilimin araştırma konularından biri olan halk yemeklerinin; tıpkı halk edebiyatı, gelenekleri, inançları, kısacası maddi manevi ve karma nitelikli olan bütün değerleri gibi yüzyıllara dayanan geçmişinin günümüzde de yaşadığına şahit olunan eşsiz bir kaynağıdır.

KAYNAKÇA

Anat, H. Yakup, Almaz, Ahmet, Karahanlılar Tarihi, Oku Yayınları, sf.210, İstanbul, 2003.

Banarlı, Nihat Sami, Resimli Türk Edebiyatı Tarihi I, M.E.B. Devlet Kitapları, Milli Eğitim Basımevi, sf.253, İstanbul, 2000.

Bozkurt, Fuat, Dîvân-ü Lugat-it-Türk, Salon Klasikler Dizisi, Salon Yayınları, 3. Baskı, İstanbul, 2000.

Çotuksöken, Yusuf, "Anadolu Dışında Gelişen Türk Edebiyatı", Thema Larousse, C.6, Sanat ve Kültür: Türk-İslâm, sf.40, İstanbul, 1993-1994.

Eröz, Mehmet, Türk Kültürü Araştırmaları, Kutluğ Yayınları, sf.161, İstanbul, 1977.

Evliyaoğlu, Sait, Baykurt, Şerif, Türk Halkbilimi, Ofset Reprodüksiyon Matbaacılık, 2. Baskı, sf.55, Ankara, 1988.

Hassan, Ümit, "Karahanlılar ve Dîvân-ü Lugat-it-Türk", Türkiye Tarihi I, Osmanlı Devletine Kadar Türkler, Cem Yayınevi, İstanbul, 2000.

Kaya, Muharrem, Dîvân-ü Lugat-it-Türk Paneli Bildirileri, İl Halk Kütüphanesi, İstanbul, 1999.

Kayadibi, Fahri, "Kaşgarlı Mahmud ve Dîvân-ü Lugat-it-Türk'te Eğitim ile İlgili Kavramlar", dergiparg.org.tr

Mutluay, Rauf, 100 Soruda Türk Edebiyatı, Gerçek Yayınevi, I. Baskı, sf.33, İstanbul 1969.

Turan, Osman, Selçuklular Tarihi ve Türk-İslam Medeniyeti, Ötüken Yayınları, VIII. Basım, sf.37, İstanbul, 2003.



**ULUSLARARASI BEŞERİ VE SOSYAL
BİLİMLER İNCELEME DERGİSİ (UBSBİD)**
**INTERNATIONAL HUMANITES AND SOCIAL
SCIENCE REVIEW (IHSSR)**

Volume: 4 Issue: 2 Year: 2020

TEKNOLOJİ TRANSFER OFİSLERİNİN YAPISI ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA
Seda YILMAZ*

MAKALE BİLGİSİ

ÖZ

Makale Tarihiçesi:
Başouru: 24.11.2020

Revizyon : 28.11.2020

Kabul : 29.11.2020

Orcid Numarası: 0000-0001-
8000-181X

Anahtar Kelimeler: Teknoloji
Transferi, Teknoloji Transfer
Ofisleri, Kobi, Ar-Ge, Teknokent

Teknokentlerin oluşum sürecine baktığımız zaman ilk kez 1950 yıllarında ABD'nin Stanford Üniversitesinde bir çalışma grubunun yapmış oldukları araştırmaları ticarete dönüştürme düşüncesiyle hareket etmesiyle ortaya çıkmıştır. Teknoloji Transfer Ofisi (TTO) kavramı ise, dünyada ilk kez soğuk savaş döneminde görülmeye başlanmıştır. Bu dönemde savunma teknolojilerinin ağırlık kazanmasıyla birlikte, üniversitelerde ortaya çıkan buluşların sanayiye aktarılması için profesyonel ara yüzlere ihtiyaç duyulmuştur. Türkiye'de 2013 yılında TÜBİTAK tarafından üniversite-sanayi iş birliğini geliştirmek ve destek sağlamak amacıyla "Teknoloji Transfer Ofisi Programı" başlamıştır. Teknoloji transfer ofisleri üniversitede üretilen bilgi ve teknolojiyi, pratiğe dönüştürerek ticarileşmesine katkıda bulunmayı misyon edinmiştir. KOBİ'ler; değişen piyasa koşullarına hızlı uyum yetenekleri, esnek üretim yapıları, bölgeler arasında dengeli büyümesi, işsizliğin azaltılması ve yeni iş alanları açılmasındaki katkıları gibi bir dizi olumlu özellikleri nedeniyle, ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınmasında temel taşları oluşturmaktadır. Bu anlamda düşünüldüğünde, KOBİ'lerin daha verimli çalışması ve karlılığının artması, ülke ekonomisine büyük bir katma değer oluşması anlamına gelmektedir. KOBİ'lerde üniversite-sanayi iş birliğinin verimin artması, ülkemize büyük bir katma değer oluşturulması demektir. Türkiye'de her yüz işletmeden doksan sekizinin KOBİ olduğu düşünüldüğünde, ekonomimizin bel kemiğini KOBİ'ler oluşturmaktadır. Ancak KOBİ'ler, TTO'larda sunulan hizmetlerden istenilen düzeyde ve verimlilikte faydalanmamaktadır. Bu durum hem üniversiteden kaynaklı hem de KOBİ'lerden kaynaklı problemlerden meydana gelmektedir. Bu çalışmayla, Teknoloji Transferinde faaliyet gösteren en önemli ara yüz konumundaki Teknoloji Transfer Ofislerinin (TTO) yeniden yapılandırılması ve bu sayede KOBİ'lerin Ar-Ge ekosisteminde etkin bir şekilde yer alması amaçlanmaktadır.

A STUDY ON THE STRUCTURE OF TECHNOLOGY TRANSFER OFFİCES

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article History:
Received: 24.11.2020

Revised : 28.11.2020

Accepted :29.11.2020

Orcid Number: 0000-0001-
8000-181X

When we look at the formation process of technoparks, it first emerged in the 1950s when a working group at Stanford University in the USA acted with the idea of converting their research into trade. Technology Transfer Office (TTO) concept started to be seen for the first time in the world during the cold war period. In this period, with the gaining of defense technologies, professional interfaces were needed to transfer the inventions that emerged at universities to the industry. Improving university-industry cooperation in 2013 by TÜBİTAK in Turkey and to provide support "Technology Transfer Program Office" has begun. Technology transfer

* Atılım Üniversitesi İşletme Fakültesi Dr Öğrencisi, bu çalışma Doktora tez çalışmasından geliştirilmiştir.

Other Article/ Diğer Makale

Cite As/ Alıntı: YILMA S. (2020), " Teknoloji Transfer Ofislerinin Yapısı Üzerine Bir Çalışma ", Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi , 4 (2)

*Keywords: Technology
Transfer, Technology Transfer
Offices, SME, R&D,
Technocity*

offices have made it a mission to contribute to the commercialization of the knowledge and technology produced at the university by transforming it into practice. SMEs; It constitutes the cornerstones of the economic and social development of countries due to a number of positive features such as their ability to quickly adapt to changing market conditions, flexible production structures, balanced growth across regions, their contribution to reducing unemployment and opening new business areas. When considered in this sense, SMEs work more efficiently and increase their profitability, which means a great added value to the country's economy. Increasing the efficiency of university-industry cooperation in SMEs means creating a great added value to our country. When the ninety-eight out of every hundred enterprises in Turkey is considered to be SMEs, SMEs form the backbone of our economy. However, SMEs do not benefit from the services offered in TTOs at the desired level and efficiency. This situation arises from the problems originating from both the university and SMEs. With this study, it is aimed to restructure Technology Transfer Offices (TTO), which is the most important interface operating in Technology Transfer, and thus to effectively take place of SMEs in the R&D ecosystem.

1.GİRİŞ ve KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu araştırmada kullanılan terimler aşağıdaki anlamlarında kullanılacaktır. Üniversite: Öğretim (bilim, araştırma) yayın ve toplumsal önderlik fonksiyonları olan ve bu nedenle toplumun yaşama ve gelişmesinde stratejik rol ve yere sahip bulunan örgütlerdir (YOK, 1996: 59).

Üniversite-Sanayi İş Birliği: Üniversitelerdeki bilgi birikim, yetişmiş insan gücü ve araştırma potansiyeli ile sanayinin deneyimi ve finansal gücünü birleştirerek gerçekleştirilen kurumsallaştırılmış faaliyetlerin ortak adı (Üniversite-Sanayi İş Birliği 1. Şurası, 1998: 1) olarak ifade edilmiştir. Üniversiteler, bir yandan yenilikçi teknolojilerin gelişmesini teşvik ederken, diğer yandan da yeni bilimsel birikimin yaratılmasında etkin rol oynamaktadır.

24 Haziran 2018 tarihli, 2018/11828 sayılı BKK ile KOBİ tanımı yeniden belirlendi, buna göre KOBİ: 250 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 125 milyon Türk Lirasını aşmayan ekonomik birimler veya girişimler olarak tanımlanmaktadır.

Teknoloji: Bir görevi yerine getirmede kullanılan, yazılım - donanım - yöntem şeklinde olabilecek bir ürünü meydana getiren fiziksel yapı veya bilgi, insan emeğinin de eklenerek bilginin uygulamaya geçirilmesidir (Keskin,2015:37).

Teknoloji Transferi: Az gelişmiş ülkelerin, gelişmiş ülkeler tarafından kullanılan ve üretilen teknolojileri hızla edinerek, normalde kapanması imkânsız olan teknolojik boşluğun azaltılması ve gelişime katkıda bulunulmasından yola çıkarak ortaya atılmaktadır (Atalay, 2003:90).

Teknoloji Transfer Ofisi: Yükseköğretim kurumlarının, Ar-Ge ve yenilikçilikle ilgili olarak kamu ve özel sektör iş birliği yapmak, üretilen bilgi ve yapılan buluşları fikri mülkiyet kapsamında koruma altına almak ve uygulamaya aktarmak üzere Yükseköğretim Kurulundan önceden izin almak kaydıyla yükseköğretim kurumu yönetim kurulunun kararıyla kurabilecekleri sermaye şirketini ifade etmektedir (YÖK, 2017:124).

Ar-Ge: OECD tarafından, "bilgi dağarcığını artırmak amacıyla sistematik olarak sürdürülen yenilikçi çalışma ve bu bilginin yeni uygulamalar oluşturmak için kullanılması" olarak tanımlanmıştır. Teknoloji

geliştirme bölgeleri kanununda ise Ar-Ge, “kültür, insan ve toplumun bilgisinden oluşan bilgi dağarcığının artırılması ve bunun yazılım dahil yeni süreç, sistem ve uygulamalar tasarlamak üzere kullanılması için sistematik bir temelde yürütülen yaratıcı çalışmalardır” denmektedir.

Yapılacak çalışmayla yakından ilgili olduğu düşünülen araştırmalar hakkında özet bilgiler aşağıda verilmiştir:

Dalga (2016) “Üniversite-Sanayi İş Birliğinde Teknoloji Transfer Ofisleri” adlı çalışmasında; üniversite-sanayi iş birliklerinde TTO’ların katkısının ve bu iş birliklerinde karşılaştıkları sorunların tespit edilmesi ve gerekli çözüm önerilerinin sunulmasını amaçlamıştır. Özellikle üniversite-sanayi iş birliği kapsamında TTO’ların karşılaştığı engellerin ve bu engellerin aşılması için gerekli çözüm önerileri tespit edilmesi bakımından yöneticilere öneriler sunmaya çalışmıştır.

Akaydın (2016) “İnovasyon Ekosisteminde Teknoparkların Rolü ve Geliştirilmesine Yönelik Bir Model Önerisi: Teknoloji Transfer Ve Geliştirme Merkezi” adlı çalışmasında; inovasyondan faydalanarak Üniversite-Sanayi arasında köprü görevi görüp, önemli bir ara yüz olan Teknoparkların Üniversite-Sanayi iş birliği arasında kurduğu köprünün rol ve önemini vurgulanması ve bu rolün geliştirilmesine yönelik olarak “Teknoloji Transfer ve Geliştirme Merkezi” isimli yeni bir model önerisi geliştirmeye çalışmıştır.

Keskin (2015) “Teknoloji Transfer Mekanizmalarının Ar-Ge Yeteneğine Etkisi” adlı çalışmasında; Teknoloji Transferi (TT) mekanizmalarının gerçekleşme biçimleri ve ekonomik etkilerini incelemiştir. TT’nin mevcut ya da gelecekte girişilebilecek içsel Ar-Ge yeteneklerine ne ölçüde etki ettiği üzerinde durmuştur.

Tolon ve Değerli (2017) “Teknoloji Transfer Ofisleri için Kritik Başarı Faktörleri” adlı çalışmasında üniversite/araştırma organizasyonları - sanayi/endüstri iş birliği açısından oldukça önemli enstrümanlardan olan teknoloji transfer ofisleri (TTO’lar) veya türevi organizasyonlar için kritik başarı faktörlerinin belirlenmesi amaçlamıştır.

Güler (2018) “Türkiye’deki Teknoloji Transfer Ofislerinin İnovasyon Odaklı Fikri Sınai Mülki Haklara ve Girişimciliğe Artırıcı Etkisi” adlı çalışmasında üniversite-sanayi iş birliğinde çok önemli bir ara yüz mekanizması olan Teknoloji Transfer Ofislerinin Türkiye’deki inovasyon merkezli Girişimciliğe ve Fikri Sınai Mülkiyet Hakları’na olan etkisini incelemiştir. TÜBİTAK desteğiyle kurulan TTO’ların çalışanlarına yönelik nitel bir anket yapmıştır.

Mete (2018) “Teknoloji Transfer Ofislerinin Şirketlerin Ekonomik Gelişimine ve Refah Düzeyine Olan Etkileri” adlı çalışmasında, Dünya’da ve Türkiye’de teknoloji transfer ofislerinin gelişimi ve Gaziantep Teknopark’ın incelemiştir. Bu amaçla Gaziantep Teknopark ’ta teknoloji alanında faaliyet gösteren firmalar üzerinde araştırma gerçekleştirmiştir.

Bu çalışma kapsamında, yapılan literatür araştırması sonucunda, daha evvel yapılmış ve incelenen çalışmaların hiçbirinin TTO’ların rolünün geliştirilmesi ve iyileştirilmesi aynı zamanda KOBİ’lerin üniversite-sanayi iş birliğinden istenilen düzeyde yararlanması açısından değerlendirildiğinde, bu araştırmada olduğu kadar kapsamlı ve detaylı olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla bu araştırma hem

metodoloji hem de içerik, bulgular ve sonuçlar açısından kapsamlı, özgün ve orijinal bir araştırma olacaktır.

2.TEKNOLOJİ TRANSFERİNDE ÖNEMLİ BİR ARA YÜZ: TEKNOLOJİ TRANSFER OFİSLERİ

2.1.Teknoloji ve Teknoloji Transferi Nedir?

Teknolojiye ilişkin çeşitli kaynaklarda farklı tanımlar olmasına rağmen genel kabul görmüş bir tanımla bulunmamaktadır. Teknoloji, dinamik yapısı nedeniyle sürekli olarak değişmektedir. Bu nedenle teknoloji; yenilik, bilgi ekonomisi vb. kavramlarla ilgilenen bilim adamları tarafından mutemadiyen gözden geçirilmekte ve bunun sonucunda tekrar tanımlanmakta, tanımına yeni kavramlar eklenmekte ya da tanımı değiştirilmektedir (Tatar, 2016: 4). Teknolojinin en basit ve dar tanımı; bir mal veya hizmetin üretimi için gerekli ve uygulanan bilgi, know-how ve deneyimler olarak ifade edilmektedir. Bu ifade birçok tanımda yer almaktadır. Teknolojinin daha yaygın ve daha geniş kapsamlı tanımı ise, işletmelerin,“ tüm işlevlerinde karşılaşılan sorunların çözümünü içeren yöntemler” olarak tanımlanabilmektedir.

Teknoloji; belirli bir amaca yönelik olarak, iş gücünün kullandığı doğal olmayan üretim araçlarını ve bu amaca ulaşmak için izlenmesi gereken süreçlerin bütünüdür (Celepov, Kaçar ve Bulut,1977:3). Teknoloji aynı zamanda; faydalı ürünler üretmeye ve yeni mal ve hizmetleri tasarlamaya yarayan bilgiler bütünü ya da girdileri çıktılara dönüştüren bütün fiziksel aşamalar ve bu dönüşüme eşlik eden toplumsal düzenlemeleri de ifade etmektedir (Kaymakçı,2010:245). Bir diğer tanımda ise teknoloji, toplumsal hayatın gerekliliği olarak insanların gelişimini arttıran, güçlendiren, beşerî yükü ve zahmeti minimize edip refah seviyesini maksimize eden bir unsur, daha genel bir ifadeyle sanayileşme, büyüme, kalkınma ve uygarlaşmayla birebir ilişkili olan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Hamitoğulları ve Uras, 1974:6).

Teknoloji transferi kavramı tanımlanırken, teknoloji kavramında olduğu gibi karmaşıklığı nedeniyle farklı tanımlar yapılmaktadır. Teknoloji transferi, az gelişmiş ülkelerin, gelişmiş ülkeler tarafından kullanılan ve üretilen teknolojileri hızla edinerek, normalde kapanması imkânsız olan teknolojik boşluğun azaltılması ve gelişime katkıda bulunulmasından yola çıkarak ortaya atılmaktadır (Atalay, 2003:2). Teknoloji transferi en basit haliyle ihtiyaç duyulan teknolojinin ithalatı olarak ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle, teknoloji transferi çeşitli bilimsel çalışmalar sonucu elde edilen patent, kullanım hakkı, ticari sır, ticari marka, üretim tekniği gibi unsurların laboratuvarlardan piyasanın kullanımına sunulması şeklinde tanımlanabilmektedir (Muir, 1997:77).

“Teknolojinin geniş bir alanı kapsayacak şekilde uygulamaya geçirilmesi bir ya da daha fazla kullanıcının faydasına sunulabilmesi için gerekli olan, bilim ve teknolojinin bir birey ya da gruptan var olan uygulamalarına dahil ederek bir diğerine transfer edildiği süreç” olarak da tanımlanabilmektedir (Khalil, 2000:44).

Yapılan tanımlara birçoğunu daha eklemek mümkün olmakla birlikte, Hilton ve Inzelt’ nin teknoloji transferine ilişkin yaklaşımından yola çıkarak yapılacak tanım bu araştırma açısından daha ön planda

olacaktır. Bu yaklaşıma göre teknoloji transferi, bir organizasyon tarafından bir yerde bir amaç için geliştirilen teknolojinin başka bir organizasyon tarafından ticari bir ürün ya da sürece dönüştürüldüğü bir grup iş ilişkisi kavramı olarak ele alınacaktır (Inzelt ve Hilton,1998: 39).

2.2. Teknoloji Transfer Ofisi Kavramı

Küreselleşen dünyada hızla artan ekonomik rekabetle beraber, üniversiteler ulusal inovasyon sistemlerinin kilit aktörü ve destekleyicisi olarak görülmektedir (Audrestch vd.,2006: 13). Literatürde birçok çalışma, üniversitelerin ulusal ve bölgesel inovasyon sistemlerindeki önemini vurgulamıştır (Cosh ve Hughes, 2010: 77). Aynı zamanda birçok çalışmada üniversite-sanayi iş birliğini yönetmek için ayrı ve uzmanlaşmış organizasyonların gerekliliği üzerinde durulmuştur (Link vd., 2008: 7). Teknoloji Transfer Ofisleri bu süreçte araştırmacılara ait buluşların ve fikirlerin topluma ve sanayiye yararlı olacak şekilde aktarılmasında kurumsallaşmış bir yol olarak görülmektedir.

Teknoloji Transfer Ofisleri, akademik araştırma neticesinde ortaya çıkan buluş ve yenilikçi ürünlerin hızlı ve verimli bir şekilde ticarileştirme sürecini kapsayan etkinliklerin yürütüldüğü ve destek hizmetlerin sağlandığı kuruluşlardır.

Teknoloji Transfer Ofisleri dünyada ilk kez soğuk savaş döneminde ABD’de görülmüştür. Özellikle bu döneme damgasını vuran savunma teknolojileri ağırlıklı rekabet sürecinde, üniversitelerde ortaya çıkan buluşların sanayiye aktarılması için profesyonel ara yüzlere ihtiyaç duyulmuştur. Bu hedefle Teknoloji Transfer Ofisleri kurulmaya başlanmıştır. 1986 yılında ABD Maryland Üniversitesinde kurulan “Teknoloji Ticarileştirme Ofisi” bu ofislerin ilkleri arasındadır. 1999’da İsviçre’de Zürih ve Bern üniversiteleri tarafından kurulmuş olan “Unitetra” adındaki Teknoloji Transfer Ofisi de başarılı bir örnekler arasında gösterilmektedir. Avrupa’da 2000’li yılların başından itibaren çeşitli yasaların çıkmasıyla birlikte Almanya ve İngiltere olmak üzere Teknoloji Transfer Ofisleri yaygınlaşmaya başlamıştır.

3. SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE TEKNOLOJİ TRANSFER OFİSLERİ

3.1. Amerika Birleşik Devletleri’nde Teknoloji Transfer Ofisleri

Teknoloji transferi ve TTO’lar konusunda başarı örnekleri ilk defa Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) ortaya çıkmıştır. ABD’nin günümüzde özellikle teknoloji ve inovasyon konularında bu denli önemli ve büyük bir yere sahip olmasında, ABD’nin üniversite/araştırma merkezleri ve üniversite sanayi iş birliği açısından diğer ülkelerle kıyaslandığında çok daha önceden ve hatta ilk olarak başlatmış olduğu projeler, programlar, girişimler ve düzenlemelerin etkili olduğu görülmektedir (Kiper, 2010: 189).

Dünya’daki TTO’ların kuruluşu ABD’de onaylanan Bayh-Dole Yasası ile ortaya çıkmış ve zamanla tüm dünyaya yayılmıştır. Bayh-Dole Yasası adeta TTO kurulumlarına ivme kazandırmış ve TTO çalışmalarına yönelik hak sahipliği, lisanslama ile ticarileştirme ve elde edilecek gelirlerin hak

sahiplerine paylaştırılması görevlerini, üniversiteler bünyesindeki TTO yapılanmalarına bırakmıştır (Owen-Smith, 2003: 1099).

Bu yasa ile üniversiteler sahip oldukları fikri hakları kullanma hakkını elde ederken, bu fikri haklardan daha fazla fayda sağlamak amacıyla, fikri hakları ortaya çıkarmak ve yönetmek için daha profesyonel birimler kurmak zorunda kalmışlardır (Atkinson-Grosjean, 2002: 118). Bayh-Dole yasası ile araştırmacılar, yerel kaynaklarla yürüttükleri araştırmaların sonucu elde ettikleri her türlü buluşu TTO aracılığıyla üniversite yönetimine bildirmek zorunda kalmışlardır.

Yasa ile araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin sonuçlarının ve çıktılarının ticari bir değeri olan varlıklara dönüşmesi için, TTO ve bütün paydaşlar arasında etkileşimli bir uyum mekanizması kurulmuştur (Çengel, 2019:22).

3.2.Almanya’da Teknoloji Transfer Ofisleri

ABD’den sonra Ar-G’ye en fazla kaynak ayıran ve üniversite-sanayi iş birliği kapsamında önemli çalışmaları bulunan Almanya’da, TTO’ların 1980 sonrası kurulmaya başladığı görülmektedir (TTGV, 2010: 54). Almanya’nın teknoloji transferi ve teknoloji geliştirme gücünde en önemli öğelerin başında yarı kamu veya kamu özelliği gösteren araştırma enstitüleri gelmektedir. Bu yapılar sanayi ile üniversite arasında ki Ar-Ge faaliyetlerinde çok önemli bir ara yüz işlevi görmektedirler.

Almanya’da Bayh-Dole yasası öncesi dönemlerde, TTO yapılanmaları üniversiteler içinde araştırmacılara proje yazımı ve yönetimi konusunda danışmanlık veren idari bir birim olarak kurgulanmıştır (Çengel, 2019: 23). Burada çalışan personel araştırmacılara talep etmeleri halinde yasal ve mali konularda danışmanlık hizmeti vermekteydiler (Dalga, 2016: 51). Araştırmacılar, buluş başvurularını üniversite yönetimine bildirmek zorunda değildi. Mevcut durumu değiştirmek için hükümet yasal düzenlemeye gitti. 2002 yılında kamu üniversiteleri ve araştırma merkezlerindeki buluşların mülkiyeti ile ilgili bir düzenleme getirilmiş, araştırma sonuçlarıyla ilgili fikri mülkiyetin araştırmacıdan üniversiteye ya da enstitüye geçmesi sağlanmıştır (Hulsbeck vd., 2013: 209).

2002 yılında TTO’ların daha işlevsel olması adına ve üniversite araştırma sonuçlarının ticarileşme sürecine daha fazla katkı sağlamak için Patent Pazarlama Ajansları (PMA) kurulmuştur. Yapılan düzenlemelerle buluş sayılarında ve ticarileşme oranlarında önemli bir artış sağlandığı bilinmektedir.

3.3.Japonya’da Teknoloji Transfer Ofisleri

Genellikle Japonya’da TTO faaliyetlerini yürüten organizasyonlara “Teknoloji Lisanslama Ofisi” (TLO) ismi verilmektedir. TLO kavramı yalnızca teknoloji lisanslama faaliyetlerini değil aynı zamanda üniversite-sanayi ortak araştırma projeleri, iş kuluçkaları ve bilgi yayımı gibi çalışmaları da içermektedir. TLO’ların temel amacı kamu araştırma projelerinin ticarileşmesini sağlamaktır. Bu anlamda Japonya’daki TLO’ lar, ülkemizdeki TTO modüllerini de içeren Bayh-Dole yasasından faydalanarak kurgulanmış yapılardır.

Japonya’da araştırmacılara farklı finansman kaynakları sunulmaktadır. Kamusal fonlarla desteklenen projelerin sonuçları devlete aittir. Firmalardan alınan bağışlar ve ödeneklerle yürütülen araştırmacıların sonucunda ortaya çıkan buluşların hak sahipliği de araştırmacılara ait olmaktadır. Araştırmacılar, istedikleri finansman modelini seçebilmektedir.

Japonya’nın uyguladığı bu sistem 1990’lardaki krizden sonra yeterli olmamaya başladı. Üniversitedeki araştırmacılar kendi buluşlarını ticarileştirmek istediklerinde ne kanuni altyapıya ne de herhangi bir teşvike sahip olmadıkları için kanuni düzenlemeler yapılmak zorunda kalmıştır.

Bu nedenle, Mayıs 1998 yılında üniversitelere kendi TTO’larını kurmaları için mali destek vermek amacıyla “TTO Destekleme Kanunu” çıkarıldı (Dalga,2016: 53). 5 yıl süre ile uygun görülen TTO’lar desteklenmeye başlandı. 5’inci yıl sonunda tekrar değerlendirilmeye alınarak, uygun görülen TTO’lara 5 yıl daha destek verilmeye başlandı. 2003 yılında yapılan bir düzenleme ile bu değişimlere ilaveten 87 kamu üniversitesine tüzel kişilik kazandırıldı ve özerklik verildi.

3.4.Güney Kore’de Teknoloji Transfer Ofisleri

Güney Kore’de 1990 öncesinde üniversite-sanayi ilişkileri dolaylı olarak yapılmaktaydı. 1995’de “Endüstri Eğitimlerini ve İşbirliğini Ozendirme Kanunu”, 1997’de “Risk Sermayesi Geliştirme Özel Kanunu” çıkarılmıştır (Teknoloji Transfer Platformu, 2011, 24 Nisan 2020 tarihinde <https://www.teknolojitransferi.gov.tr/TeknolojiTransferPlatformu/resources/temp/2D725BD3-6675-4A9E-97C3-08B07CAEF5DD.pdf;jsessionid=225581CF3D1DB7ABF5627A196EC339A7> adresinden erişildi).

Güney Kore’de Teknoloji Transfer Merkezi 2000 yılında kurulmuştur. Güney Kore’de teknoloji transferi ve ticarileştirme süreçlerine üniversitelerin doğrudan dahil olması istenmiştir. Güney Kore hükümeti üniversitelerin iş dünyasında yer almaları için gayret göstermektedir. Bu nedenle 2004-2008 yılları arasında yasal altyapı ve uygulamalar oluşturmak için “Bölgesel İnovasyon için Yeni Üniversite” başlıklı program uygulanmaya başlanmıştır. Bu programın hedefi üniversitelerin, sanayi ihtiyaçlarına göre uzmanlaşmasını ve bu doğrultuda insan kaynağı yetiştirmesini sağlamaktır. Bu kapsamda 2008 yılında yeni bir düzenleme ile “Teknoloji Transferi ve Ticarileşmesinin Teşviki Yasası” yürürlüğe girmiştir. Yasa ile ulusal teknolojik rekabetin güçlendirilmesi yoluyla, ulusal ekonominin desteklenmesine yönelik araştırma kurumlarında geliştirilen teknolojilerin, özel sektöre transferini ve ticarileşmesini teşvik için ilgili düzenlemelerin yapılması hedeflenmiştir (TTGV, 2010: 89-90).

4. TÜRKİYE’DE TEKNOLOJİ TRANSFER OFİSLERİ

Türkiye’de 1990 yılında KOSGEB tarafından kurulmaya başlayan kuluçka merkezleri (TEKMER) araştırmacıların da konusu olan TTO’ larla ilgili önemli bir başlangıç olarak görülmektedir. Bu merkezler start-up ve spin-out açılması konusunda önemli bir fonksiyon görmüşlerdir. Ardından Tübitak tarafından 1996 yılında kurulan ve 10 yıl süre ile sürdürülen “Üniversite-Sanayi Ortak Araştırma Merkezleri Programı” (USAMP) önemli bir tecrübe olmuştur. 4691 sayılı TGB kanunuyla 2000 yılında

üniversitelerde teknokentler kurulmaya başlanmış aynı yılın ikinci yarısından itibaren ise TTO' lar faaliyet göstermeye başlamıştır.

TTO' ların desteklenmesi konusunda Tübitak, "Bilim Teknoloji Yüksek Kurulunu" görevlendirmiştir. Üniversitedeki yenilikçiliğin ve girişimciliğin tetiklenmesi amacıyla Tübitak tarafından TTO' lar aktif bir şekilde desteklenmektedir. Türkiye'de TTO' ları kuruluş şekline göre temel olarak dört (4) farklı kategoride gruplandırmak mümkündür.

- Üniversite ya da bilimsel araştırma kurumunun bir birimi olarak faaliyetlerini sürdüren TTO'lar,
 - Üniversite ya da bilimsel araştırma kurumuna bağlı bir kimlikle faaliyetini sürdüren TTO'lar,
 - Birden çok üniversite ya da bilimsel araştırma kurumu ile ilişkili olan ancak kamu ya da özel bağımsız bir kimlikle faaliyetini sürdüren TTO'lar (Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV), 2017: 19),
 - Teknoloji geliştirme bölgesi yönetici şirketinin ortağı olduğu TTO'lar,
- Halen Türkiye'de 62 TTO mevcuttur ve 2020 Mayıs ayı itibarıyla Tübitak 1513 "Teknoloji Transfer Ofisleri Destekleme Programı" çerçevesinde 25 üniversite destek kapsamına alınmıştır.

5. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Araştırmanın konusu, Teknoloji Transferinde faaliyet gösteren en önemli ara yüz konumundaki Teknoloji Transfer Ofislerinin (TTO) yeniden yapılandırılması ve bu sayede KOBİ'lerin Ar-Ge ekosisteminde etkin bir şekilde yer almasının sağlanmasını kapsamaktadır.

6.ARAŞTIRMANIN AMACI ve ÖNEMİ

Teknokentlerin oluşum sürecine baktığımız zaman ilk kez 1950 yıllarında ABD'nin Stanford Üniversitesinde bir çalışma grubunun yapmış oldukları araştırmaları ticarete dönüştürme düşüncesiyle hareket etmesiyle ortaya çıkmıştır. Teknokent kavramı bu grubun düşüncesinde ve öncülüğünde ortaya çıkmaya başlamıştır.

Teknokentlerin ortaya çıkış nedenleri arasında iki durum gösterilmektedir. Birincisi, 1970 yıllarında kömür ve demir-çelik gibi sektörlerde yaşanan buhran ve yaşanan petrol sorunu maliyetleri arttırmıştır. Bunun sonucunda işsizlik ön plana çıkmış, devletler teknoloji geliştirebilecek küçük ve orta boyutlu işletmelerin oluşması ve istihdamın bu alanlara kayması için Teknokentlerin desteklenmesini ön plana çıkarmıştır (Yeşilkaya,2019, s.21). İkincisi ise, üniversitelere gelen eleştiriler, üniversitelerin yerel yönetimlerle iş birliği yapmaya zorlanması ve iş birliği girişimlerinin artması olarak ifade edilmektedir. Amerika'da 1950'lerde, Avrupa'da 1960'larda, Asya'da ise 1970'lerde Teknokentler yaygınlaşmaya başlamıştır. 1980'lere gelindiğinde Teknokentlerde yaratılan istihdamın artması ve kurulan şirketlerce teknoloji gelişiminin ilerlemesi sonucunda Teknokent sayısı dünyada 400'e ulaşmıştır. 1990'larda genellikle sanayisi gelişmiş ülkelerde Teknokent kurulumu görülmekteydi. Teknokentler zamanla Hindistan, Çin ve Kore gibi sanayisi yeni gelişmiş ve/veya sanayisi gelişmekte olan ülkelerin ekonomik olarak kalkınmasını ve büyümesini destekleyen kuruluşlar olmuştur.

Teknoloji Transfer Ofisi (TTO) kavramı ise, dünyada ilk kez soğuk savaş döneminde görülmeye başlanmıştır. Bu dönemde savunma teknolojilerinin ağırlık kazanmasıyla birlikte, üniversitelerde ortaya çıkan buluşların sanayiye aktarılması için profesyonel ara yüzlere ihtiyaç duyulmuştur. 2000'li yılların başlarında Bayh-Dole benzeri yasaların çıkmasıyla birlikte İngiltere ve Almaya başta olmak üzere Teknoloji Transfer Ofisleri yaygınlaşmaya başlamıştır.

Türkiye'de ise 2013 yılında TÜBİTAK tarafından Üniversite-Sanayi iş birliğini geliştirmek ve destek sağlamak amacıyla Teknoloji Transfer Ofisi Programı başlamıştır. Teknoloji Transfer Ofisleri üniversitede üretilen bilgi ve teknolojiyi, pratiğe dönüştürerek ticarileşmesine katkıda bulunmayı misyon edinmiştir.

KOBİ'ler; değişen piyasa koşullarına hızlı uyum yetenekleri, esnek üretim yapıları, bölgeler arasında dengeli büyümesi, işsizliğin azaltılması ve yeni iş alanları açılmasındaki katkıları gibi bir dizi olumlu özellikleri nedeniyle, ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınmasında temel taşları oluşturmaktadır. Bu anlamda düşünüldüğünde, KOBİ'lerin daha verimli çalışması ve karlılığının artması, ülke ekonomisine büyük bir katma değer oluşması anlamına gelmektedir. KOBİ'lerde Üniversite-Sanayi iş birliğinin verimin artması, ülkemize büyük bir katma değer oluşturulması demektir.

Ülkemizde her yüz işletmeden doksan sekizinin KOBİ olduğu düşünüldüğünde, ekonomimizin bel kemiğini KOBİ'ler oluşturmaktadır ancak KOBİ'ler, TTO' larda sunulan hizmetlerden istenilen düzeyde ve verimlikte faydalanmamaktadır. Bu durum hem üniversiteden kaynaklı hem de KOBİ'lerden kaynaklı problemlerden meydana gelmektedir. Bu araştırmada, Teknoloji Transferinde faaliyet gösteren en önemli arayüz konumundaki TTO' ların yeniden yapılandırılması ve bu sayede KOBİ'lerin Ar-Ge ekosisteminde etkin bir şekilde yer alması amaçlanmaktadır.

7.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Nitel araştırma; gözlem, görüşme (mülakat) ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s.39). Nitel araştırmalarda genelleme kaygısı güdülmeksizin mümkün olduğunca evrende olması muhtemel bütün çeşitliği, zenginliği, farklılığı ve ayrıklığı temsil edecek bütüncül bir resim elde edilmeye çalışılır (Karataş, 2015, s.70). Bu doğrultuda araştırmada uygulanacak yöntem nitel analiz yöntemidir. En uygun yöntem olarak "yapılandırılmış mülakat" seçilmiştir. Mülakat, TTO çalışanlarına (yönetici/uzman) ve Teknokentler de faaliyet gösteren KOBİ yöneticilerine uygulanmıştır. 5 KOBİ yöneticisiyle, 5 TTO çalışanıyla (yönetici/uzman) mülakat yapılmıştır.

8.ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmada uygulanacak olan yapılandırılmış mülakat soruları için; TTO ve TGB' lerin birlikte faaliyet gösterdiği Ankara ilindeki yerler seçilmiştir. Bunlar:

- * Hacettepe Teknokent (Hacettepe TTM),
- * Cyberpark (Bilkent TTO),
- * Gazi Teknopark (Gazi TTO),
- * Ankara Teknopark (Ankara TTO),
- * ODTÜ Teknokent (ODTÜ TTO),

Toplam 5 TTO çalışanı ve 5 KOBİ yöneticisi araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Her bir TTO'dan ve Teknokentten bir kişi rastgele seçilmiştir. Ankara'da birlikte faaliyet gösteren TTO çalışanı ve Teknokentteki KOBİ yöneticilerine "yapılandırılmış mülakat" uygulanmıştır. Mülakat davetini kabul eden kişilerle yüz yüze ya da zoom uygulaması üzerinden görüşme sağlanmıştır. Toplam 10 kişi ile mülakat yapılmıştır. Katılımcıların 5'i TTO çalışanı, 5'i ise Teknokentte faaliyet gösteren KOBİ yöneticisidir. Mülakat verilerini toplama işlemi 2020 Ağustos ayında başlamış Eylül ayında tamamlanmıştır.

9. VERİLERİN ANALİZİ

9.1. TTO Çalışanları (Yönetici/Uzman) Mülakat Bulguları

Görüşme 1:

1. Çalıştığınız TTO girişimciliği desteklemek amacıyla hangi hizmetleri vermektedir?

Ön kuluçka kapsamında girişimci adaylarına iş modeli, finansal plan, etkili sunum teknikleri, genel girişimcilik, dış ticaret, ticari istihbarat, iş planı oluşturma gibi konularda eğitimler verilmektedir. Ayrıca girişimci adaylarına mentörlük desteği ve koçluk hizmetleri ile hedefler verilerek gelişimleri yakından takip edilmektedir. Kuluçka kapsamında firmanın mevcut durumunu ve olası pazarlarını, uygun yatırım kanallarını tespit edebilmek için ihtiyaç analizi ile başlangıç yapılır. Oluşturulan analizle birlikte girişimin eksik ve güçlü yönleri belirlenerek yol haritası oluşturulur. Birebir olarak pazarlama stratejileri, müşteri konumlandırma, hedef pazar seçimi gibi konularda mentör eşliğinde çalışmalar yapılır. Eğitim yatırım durumu var ise yatırım süreçlerine yönelik çalışmalar yapılır.

2. Çalıştığınız TTO'da işe başlamadan önce hangi eğitimleri almak isterdiniz? Yeni alınacak personeller için işe başlama kriterleri sizce neler olmalı?

-RTTP,

-Kurum kültürüne adapte olabilecek yapıda olması,

-Sunulan maaş ile adayın beklentisinin uyuşması,

-Şirketin adayın parçası olma hayali kuracağı, kendini gerçekleştirebileceği yapıda olması,

-Adayın sahip olduğu referanslar, geçmiş çalışma tecrübelerinin sorgulanması,

-Adayın yaratıcılık seviyesinin değerlendirilmesi,

3. Çalıştığınız TTO ticarileştirme, lisanslama ve iş geliştirme konularında personelin yetkinlik kazanması için neler yapmaktadır?

Bu konuda maalesef çok özel bir çaba gösterilmemektedir. Doğrudan sahaya gönderilerek bireysel gelişim sağlanır. Bu noktada bir eğitim programı ya da liderlik süreci bulunmamaktadır.

4.Sizin eklemek istedikleriniz?

-Üniversitenin, teknoparkın ve bağlı bulunduğu bölgenin güçlü yanlarına odaklanarak sunulacak nitelikli hizmetlerle ticari çıktılarının daha fazla elde edilmesini sağlamak olmalıdır.

-Sürdürülebilir bir TTO mekanizmasının kurulması gerekmektedir.

-Yetişmiş insan kaynağını artırarak lisanslama ve girişimcilik alanlarında daha fazla gelir getirici faaliyetlere yönelinmelidir.

-Nitelsiz çalışanların, herhangi bir eğitim dahi almaksızın yönetici pozisyonlarına görevlendirilmesi,

-Tübitak 1513 programı ile desteklenen TTO'ların, Tübitak'ın isteklerine göre çalışması ve gerçek piyasayı göz ardı etmesi,

-TTO'ların bir iş planı/stratejisinin olmaması ve piyasada kendini konumlandırılmaması,

Görüşme 2:

1. Çalıştığınız TTO girişimciliği desteklemek amacıyla hangi hizmetleri vermektedir?

Girişimciliği desteklemek amacıyla BİGG vb. programların tanıtımı yönünde faaliyet gösterilmektedir. Bunun dışında verilen başka bir hizmet yoktur.

2.Çalıştığınız TTO'da işe başlamadan önce hangi eğitimleri almak isterdiniz? Yeni alınacak personeller için işe başlama kriterleri sizce neler olmalı?

Her TTO'nun işleyiş sistemi, veri toplama ve işleme sistemi farklı olduğu için işe başlamadan önce belirtilen konularda bir bilgilendirme ve kullanılan programlara yönelik en az giriş düzeyinde eğitim verilmektedir. Bunun yanı sıra işe başlamadan önce TTO'nun alacağı personele yönelik bir vizyonunun olması ve alacağı eğitimlerin daha işe başlamadan belirlenmesi gerekmektedir. Yeni alınacak personel için ilk olarak alınacağı birime yönelik en az başlangıç seviyesinde bilgi sahibi olması, yeniliğe ve değişime açık olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra öğrenme isteği ve araştırma yapılabilmesi gerekmektedir.

3.Çalıştığınız TTO ticarileştirme, lisanslama ve iş geliştirme konularında personelin yetkinlik kazanması için neler yapmaktadır?

Temel olarak bu yönde talep personelden gelmektedir. Çalışmakta olduğum TTO bu kapsamda bir vizyon henüz belirlemiş değildir.

4.Sizin eklemek istedikleriniz?

TTO'ların en büyük problemi yetkinlik sahibi olmayan ve bu doğrultuda vizyon belirleme yeteneğinden yoksun yöneticilerdir. Bu durum TTO'ların gündelik işleri yapan, sadece projeler üzerinden gelir elde eden ve gelecekte belirsiz olan sistemlere bel bağlamış şirket/birimlere dönüşmesine sebebiyet vermektedir. Temel olarak TTO'ların gerçek bir şirket gibi yürütülmesi ve yönetilmesi gerekmektedir.

Görüşme 3:

1. Çalıştığınız TTO girişimciliği desteklemek amacıyla hangi hizmetleri vermektedir?

Girişimcilik ofisimiz girişimcilerin kazanımları, süreci öğrenmeleri için birçok çalışma yapmaktadır. Bu çalışmalarını sıralamak gerekirse;

- Eğitimler (iş modellemesi, finansman yönetimi, pazarlama ve müşteri ilişkileri eğitimi vb.),
- Fikri mülkiyet hakları ile ilgili bilgilendirme,
- Danışmanlık ve metörlük desteği,
- Yatırımcı bulma ve müşteri aralığını büyütme yönelik destekler,
- Kuluçka programı hizmeti ve,
- Ticarileştirme desteği verilmektedir.

Bu çalışmalara ve desteklere ek olarak her sene BİGG adı altında bir program ile girişimciler seçilerek, hak kazanan gruplara mentörlük ve eğitim desteği ek olarak verilmekte olup Tübitak tarafından kazanan gruplar ödüllendirilmektedir.

2.Çalıştığınız TTO'da işe başlamadan önce hangi eğitimleri almak isterdiniz? Yeni alınacak personeller için işe başlama kriterleri sizce neler olmalı?

Öncelikle var olan çalışma akışını anlamak adına gerekli her birimden bilgi almak ve detaylı bir oryantasyon programına dahil olmak isterdim. Bunlara ek olarak işe alınacağım modül ile ilgili örneğin girişimcilik ise; ticarileştirme, şirket kurulumu vb. süreçler hakkında bilgi edinmek isterdim.

3.Çalıştığınız TTO ticarileştirme, lisanslama ve iş geliştirme konularında personelin yetkinlik kazanması için neler yapmaktadır?

İlgili modülde çalışmadığım için bir bilgim bulunmamaktadır.

4.Sizin eklemek istedikleriniz?

Rektör değişimlerinde personel yapısında sil baştan değişmesi. Nitelik personel istihdamı TTO'lar için en önemli sorunların başında yine gelmektedir. Performansa bağlı ücretlendirmeye geçilmesi gerekmektedir. Tübitak değerlendirme kriterlerinin gerçekçi olmaması. Tübitak- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı-TTO-KOBİ'ler arasında iş birliğinin yeterli düzeyde olmamasına bağlı olarak işlerin istenilen kalitede ve sürede tamamlanmaması. Üniversitelerin TTO'ların hizmetleri hakkında akademisyenleri bilgilendirmemesi diye bilirim.

Görüşme 4:

1. Çalıştığınız TTO girişimciliği desteklemek amacıyla hangi hizmetleri vermektedir?

Öncelikle çalıştığım TTO girişimcilere 7/24 kullanabilecekleri ofis imkânı sunmaktadır. Girişimcilere uzman kişiler tarafından mentörlük ve eğitim hizmeti verilmektedir. Aynı zamanda belirli periyotlarda girişimcilerle, yatırımcıları bir araya getirerek, girişimcilerin fon bulma sürecine destek olunmaktadır. Girişimcilere şirket kurmaları sürecinde hukuki destek, pazarlama ve iş geliştirme konularında danışmanlık hizmetleri de TTO'muz tarafından verilmektedir. Bunların dışında ön kuluçka, hızlandırma programları, iş rehberliği ve kuluçka hizmetleri de sağlanmaktadır.

2.Çalıştığınız TTO'da işe başlamadan önce hangi eğitimleri almak isterdiniz? Yeni alınacak personeller için işe başlama kriterleri sizce neler olmalı?

TTO'ların en önemli sorunu genelde uygun kişilerin, uygun modüllerde çalışmaması diye biliriz. İşe alınırken de oryantasyon eğitimi yapılmadan ilgili modülde çalışmaya başlıyorlar. Bu kişilerin büyük çoğunluğu da daha önce TTO tecrübesi olmayan kişiler oluyor. Ben kendi çalıştığım modülde PCM, PMI ve PMP eğitimleri almak isterdim. Taleplerimi yönetime iletmeme rağmen bu eğitimler desteklenmedi. Aslında 1513 kapsamında eğitim destek kalemlerimiz var fakat maalesef ki kullanılmıyor. Bu kalemler personelinin eğitimi için harcansa nitelikli personel sayısı artacak ve daha nitelikli, kaliteli işler ortaya çıkacaktır. Yeni işe başlayacak personelde "teknoloji transferi uzmanı belgesi" zorunluluğu gelmesi gerekmektedir.

3.Çalıştığınız TTO ticarileştirme, lisanslama ve iş geliştirme konularında personelin yetkinlik kazanması için neler yapmaktadır?

Açık konuşmak gerekirse bu konular deneme yanılma yapılarak öğreniliyor. Bu durumda TTO'ların genel sorunu haline gelmiştir. İş geliştirme, ticarileştirme, lisanslama, patent değerlendirme, uygulamalı ticarileştirme, patent bazlı teknolojik rekabet analizi gibi alanlarda personelin eğitime ihtiyacı vardır. Bu eğitimlerde maliyetli bulunduğu için yönetim tarafından desteklenmiyor maalesef. Kısacası personelin yetkinlik kazanması için yatırım yapılmıyor. Bu durumda personel sirkülasyonuna sebebiyet veriyor.

4.Sizin eklemek istedikleriniz?

Çalışmakta olduğum TTO, Teknokent bünyesinde faaliyet gösteren bir birim olduğundan dolayı Teknokent ile ilgili soruların tümünde yüksek bilgi sahibi olabiliyoruz. Üniversite bünyesinde gerçekleştirdiğimiz ve Teknokent-Üniversite Üst Yönetimlerinin vizyon farklılığı yaşamamaları nedeniyle, Üniversite tarafındaki faaliyetlerden oldukça bilgiliyiz. Fakat diğer TTO'lar da görünen büyük sorunlardan biri, Üniversite bünyesindeki TTO'nun Teknokent'ten, Teknokent'te bulunan TTO'nun Üniversite'den oldukça farklı vizyonlara sahip olmaları olarak görülüyor. Yine TTO'nun işleyişinde çözülmesi gereken sorunlardan birinin, iç değerlendirme sonuçlarının, dış değerlendirmelerde aynı şekilde yansıtılmaması olarak görülüyor. İç değerlendirme de yetersiz bir portföye sahip olduğunu belirten TTO'lar, firmalarla çok üst düzey bir portföyleri olduğunu söyleyerek temasa geçerek, TTO oluşumlarını firmalara "yarar içermeyen konuları" karşılıklarına çıkararak bir oluşum olarak gösteriyorlar. Bu kapsamda oluşan bilgi kirliliği nedeniyle, bahsi geçen firmalarla tekrar görüşmeler yapma konusunda sıkıntılar çekebiliyoruz. Son yıllarda özellikle Tübitak tarafından oluşturulan TTO odaklı programlar kapsamında bu sorun giderilmeye başlandı. Yine TTO'ların temel sorunlarından biri de, birden fazla konu, uzmanlık ve alanda yapılacak olan çalışmalara etkin olarak katma değer sağlamak için yeterli personele sahip olmamız. Bu nedenle birden fazla konuda yapılan çalışmalarda dağılımlar ve odak kayıpları olabiliyor.

Görüşme 5:

1. Çalıştığınız TTO girişimciliği desteklemek amacıyla hangi hizmetleri vermektedir?

Şirket kurulumu, ön kuluçka, kuluçka ve hızlandırıcı destekler vermekteyiz. Ön kuluçka desteğimizde 1 yıl süre ile ofis, internet ve hızlandırıcı destekler veriyoruz. Kuluçka merkezindeki ofisler,

kuruluşlarından itibaren 3 yıl indirimli olarak yararlanıyor. Bu merkezlerde teknolojiye dayalı firmaların kuruluş sürecini hızlandırarak, teknolojiye dayalı yeni girişimlerin sayısını arttırmak, sürekli ve kalifiye işler yaratarak ekonominin gelişmesine katkı sağlamak için girişimcilere destek veriyoruz.

2.Çalıştığınız TTO'da işe başlamadan önce hangi eğitimleri almak isterdiniz? Yeni alınacak personeller için işe başlama kriterleri sizce neler olmalı?

Şirketleşme, patent değerlendirme ve akademik spin-off lar için iş geliştirme eğitimleri almak isterdim. Yeni personelin öğrenmeye, araştırmaya ve yeniliğe açık olması gerekmektedir. Alınacağı modüle göre en az birkaç aylık oryantasyon süreci verilmeli. TTO'nun kurumsal hafızası var ise oradan istediği bilgiye ulaşabilme ki eksikliklerini kapatabilsin. Fakat çalıştığım TTO bu konularında henüz bir vizyon belirlemiş değil. Personel işe alınca öğrenir mantığıyla hareket edilmekte, öğrenmiyor ya da yapamıyorsa işine son verilmektedir. Bu durumda her seferinde sil baştan yaşanmakta zaman ve emek kaybına neden olmaktadır.

3.Çalıştığınız TTO ticarileştirme, lisanslama ve iş geliştirme konularında personelin yetkinlik kazanması için neler yapmaktadır?

Bu konularda ne yazık ki bir eğitim verilmemekte, personelin sahada yetkinlik kazanması beklenmektedir. Personelden eğitim konusunda talep gelse dahi eğitim alınmamaktadır. Zaten çalıştığım TTO'nun bu konuda belirlediği bir stratejide bulunmamaktadır.

4.Sizin eklemek istedikleriniz?

- Sınırlı kaynaklar, sonsuz beklenti sorunu. Bu durumu kaynağa göre optimize etmek gerekir,
- Kamu üniversitelerinde yahut STK, OSB kontrollü TTO'lar da yönetici değişimi ile birlikte tüm personel işten çıkartılabiliyor,
- Büyükşehirler haricinde sanayi altyapısının zayıf olması,
- Ticarileştirme kaynaklarını güçlendirme,
- Farkındalık ve tanıtım çalışmalarındaki eksiklikler,
- Kurumsallaşamama,
- Yönetim değişiklikleri (üniversite bünyesinde faaliyet gösteren TTO'lar da),
- Kalifiye personel azlığı, performans ölçümü yapılmaması, düşük maaş,
- Deneyimli uzman personel istihdamı, personel eğitimi, organizasyon yapısından kaynaklı sorunlar, yönetim yapısından kaynaklı sorunlar aklıma genel olarak gelen eksiklerdir.

9.2.Teknokentte Faaliyet Gösteren KOBİ Yöneticileri Mülakat Bulguları

Görüşme 1:

1. Teknoloji Transfer Ofisinin yapısından ve sunduğu hizmetlerden haberdar mısınız?

Firmamız yaklaşık 4 yıldır teknokentte faaliyet gösteriyor. Bu süreç içerisinde TTO yapısını açıkçası çok fazla tanımıyoruz. TTO'da kendisini bizlerle tanıtmak için çaba sarf etmedi. Teknokentte sunduğumuz proje kapsamında akademisyen danışmanlığına ihtiyaç duyduk. Görevlendirme TTO üzerinden

yapılacağı için biz TTO'ya ulaştık. Bu vesile ile yüzeysel olarak tanımış olduk. Süreci yönetmeleri ve kurdukları iletişim de bizleri pek memnun etmedi.

2. Ortaya çıkardığınız ürünlerin ticarileşmesi konusunda TTO'dan destek alabiliyor musunuz? Maalesef biz bu yapının daha ne iş yaptığını bilmiyoruz ki ticarileştirme konusunda bizlere destek olsunlar. Bence bu durumun ortaya çıkması hem teknokent tarafının eksikliği hem de TTO yönetiminin eksikliği olarak görüyorum.

3. Sizin eklemek istediğiniz?

Vergi muafiyetleri olmasa teknokent içerisinde faaliyette bulunmayı düşünmüyoruz. Çünkü muafiyetler dışında bir faydası yok. Bu konuda en büyük eksiklik maalesef denetim mekanizmalarında. Performans endeksi sadece temel işlemlerin sayısal karşılığı fakat etki maalesef bir ölçüme tabi değil. Sayısız organizasyon ciddi bütçelere düzenleniyor fakat çıktı hiçbir zaman ölçülüyor. Mesela Patent Proje Pazarları düzenleniyor yıllardır fakat ticarileşme konusuna bu organizasyonda neredeyse yer verilmiyor. Saatler süren protokol konuşmaları ve çay arasında protokolün önünden 5 sn içerisinde geçtiği bir buluşçu... organizasyon otoritelerin konuşarak stress attığı bir yapı sadece. Bu etkinlik performans göstergesinde 1 skor fakat etkisi maalesef 0. Diğer bir husus çoğu teknoparkın ortaklık yapısındaki üniversite baskınlığından dolayı yönetimine akademisyen atması. Böylelikle de bir yönetici bölge planı olmaması ve üniversite yönetim değişmesiyle de teknopark yönetiminin değişmesi. Akademisyenin işine ikincil bir hobi işi olarak bakması gibi birçok konu teknoparkların genelini ilgilendiriyor. Konuyu uzatmadan eski bir teknokent ve TTO yöneticisi olarak genel görüşüm bu hususlar çözülmediği ve çıktı odaklı bir denetim yapısı olmadığı sürece bu kuruluşların avm yönetimlerinden fazla yetkinliği yok maalesef.

Görüşme 2:

1. Teknoloji Transfer Ofisinin yapısından ve sunduğu hizmetlerden haberdar mısınız?

Yüzeysel olarak biliyoruz. Firmamız 3 yıldır teknokent çatısı altında faaliyet gösteriyor. Bu süre zarfında bir kez bizleri ziyaret ettiler. Teydeb projesi yazma konusunda kendileriyle iletişime geçtik. Çözüm ortakları ile tanıştırdılar. Fakat koordinasyon ve süreci yönetmedeki eksikleri sebebiyeti ile teydeb proje yazma sürecini sona erdirmek zorunda kaldık.

2. Ortaya çıkardığınız ürünlerin ticarileşmesi konusunda TTO'dan destek alabiliyor musunuz?

Patent başvurusu yapmıştık, TTO'daki patent ofisine. Ön araştırmamızı yapmışlardı ücretsiz olarak. Patent süreci sona erdiği zaman, patent alma gibi bir durum ortaya çıktığında ticarileştirme konularında destek vermelerini talep ettik. Fakat bu konuda bizlere sunacakları bir destek olmadığını bu işi kendi çabamızla yapmamız gerektiğini söylediler.

3.Sizin eklemek istediğiniz?

Bu tarz yapıların daha profesyonel ve kurumsal çalışması gerektiğini düşünüyorum.

Görüşme 3:

1. Teknoloji Transfer Ofisinin yapısından ve sunduğu hizmetlerden haberdar mısınız?

Çok fazla bilgimiz yok açıkçası. Projemizde akademisyen danışmanlığı almak istedik. Dolaylı yollardan hocamıza ulaştık. Hocamızda TTO üzerinden görevlendirme yapılacağını bizlere belirtti. Bu şekilde kendileri ile iletişime geçmiş olduk.

2. Ortaya çıkardığınız ürünlerin ticarileşmesi konusunda TTO'dan destek alabiliyor musunuz?

Akademisyen görevlendirmesi dışında destek almadık. Böyle bir talebimiz olmadı. Fakat teknokentte faaliyet gösteren diğer firmalardan edindiğim bilgilere göre ticarileştirme konusunda oldukça zayıflar.

3.Sizin eklemek istediğiniz?

Öncelikle kendilerini bizlere tanıtmalarını isteriz. TTO'ların etkin olarak gerçekten firmaların teknolojik kabiliyet/iş birlikleri anlamında önlerini açacak şekilde çeşitli etkinlikler yapması, iş birliklerine zemin hazırlaması ve yeni fırsatlar için bir zemin olması açısından yeniden tarifi ve yapılanması çok yararlı olur.

Görüşme 4:

1. Teknoloji Transfer Ofisinin yapısından ve sunduğu hizmetlerden haberdar mısınız?

Evet yüzeysel olarak bilgi sahibiyim. Üniversite- sanayi iş birliği ofisiyle Tübitak projemizde akademisyen desteği almak için çalışmıştık. Diğer bölümlerin sunduğu hizmetleri bilmiyoruz. Teydeb projesi yazma konusunda çözüm ortakları ile buluşturup aradaki koordinasyonu sağladılar. Rakamsal olarak da değerlendirmek gerekiyorsa 10 tam puan üzerinden 4 veririm.

2. Ortaya çıkardığınız ürünlerin ticarileşmesi konusunda TTO'dan destek alabiliyor musunuz?

Hayır destek almadık. TTO'nun bu hizmeti verecek nitelikte bir personeli olmadığı, kendi gayretlerimizle firma bulup yapabileceğimizi söylediler.

3.Sizin eklemek istediğiniz?

Bazı konularda daha çok destek almak isterdik. Aslında firmaların network ve pazarlama faaliyetleri konusunda fikir sahibi değiller ve firmaları yakından tanımıyor ve bu alanlardaki faaliyetlerini takip etmiyorlar. Bu nedenle büyüme stratejilerine destek olacak politika üretmede zayıf kalıyorlar. Faaliyet gösterdiğimiz teknokentte bu konuyla alakalı iyi örnekler yok değil. Ama bütün sistem bunun üzerine de kurulu değildir. TTO'ların etkin olarak gerçekten firmaların teknolojik kabiliyet/iş birlikleri anlamında önlerini açacak şekilde çeşitli etkinlikler yapması, iş birliklerine zemin hazırlaması ve yeni fırsatlar için bir zemin olması açısından yeniden tarifi ve yapılanması çok yararlı olur.

Görüşme 5:

1. Teknoloji Transfer Ofisinin yapısından ve sunduğu hizmetlerden haberdar mısınız?

Evet. Faaliyette bulunduğumuz teknokentte, TTO'dan da genel olarak memnunuz. TTO'nun sunduğu hizmetleri biliyoruz. Proje, patent, üniversite-sanayi iş birliği modülleri ile yakından çalışıyoruz. Girişimcilik modülü hariç. Girişimcilik konusunda çok zayıf kalıyorlar.

2. Ortaya çıkardığınız ürünlerin ticarileşmesi konusunda TTO'dan destek alabiliyor musunuz?

Maalesef bu konuda yetersiz kaldıklarını düşünüyorum. Lisanslama ve ticarileştirme konularında daha yetkin ve profesyonel olmaları gerekiyor diye düşünüyorum. Bu konuda eğitim ya da alanında uzman nitelikli personel ihtiyacına gerek duyulmaktadır.

3.Sizin eklemek istediğiniz?

Faaliyette bulunduğumuz teknokent beklentilerimizi karşılamaya en yakın teknoketlerden bir tanesi olduğunu düşünmekteyim. TTO faaliyetleri konusunda, istek, kabiliyetleri ve aynı zamanda olanak yaratma kabiliyetleri oldukça yüksek. Ancak; Türkiye'de genel karar vericiler tarafından teknokent ve teknokent katma değerlerine verilen önemin düşük ve hatta göstermelik olduğunu 2004 yılından beri teknoparkta faaliyet gösteren bir yönetici olarak açıkça belirtmek istiyorum. Bu tip değerli çalışmaların ülkede firma satın alma, banka değerlendirme, proje finansmanı kriterleri gözünden bir çalışma yaparak oluşturulacak açıdan bakarak bir çalışma yapıldığında dikkat çekmeye çalıştığım nokta gözükcektir. Ticaretin acımasızlığı, bilimin ve Ar-Genin önemi, beyin göçü, teknolojilerin yurt dışına transferleri konusuna ek olarak patent, faydalı model ve teknoloji sahipliğinin firma bilançolarına etkisinin incelenmesi gerektiğini, mümkün olan her konuşmamdaki platformda, tez çalışmalarında bir dip not olarak koymaya gayret ediyorum. Çalışmalarınızda başarılar diliyorum.

10. SONUÇ ve ÖNERİLER

Yapılan araştırmalar sonucunda TTO' lardan memnuniyetin düşük olduğu görülmüştür. Bu durum Teknokent bünyesindeki KOBİ'ler için böyle olduğu anlaşılmasının yanında, TTO çalışanları için de memnuniyetsizlik söz konusudur. KOBİ'lerin memnuniyetsizliği düşünüldüğünde, hizmet alan taraf olarak yeterince tatmin olamama ile izah edilebilir. Ancak bizzat TTO çalışanların memnuniyetsizliği düşünüldüğünde, yapısal anlamda önemli yenilikler yapılması gerektiği görülmektedir. KOBİ'lerle yapılan mülakat sonuçlarında, TTO'nun sunduğu hizmetlerden haberdar olma durumu yok denecek kadar azdır. KOBİ'ler Teknokent içerisinde faaliyet göstermesine rağmen TTO'ların sunduğu hizmetlerden yeteri kadar faydalanamamaktadır. TTO çalışanlarının KOBİ'lere sunduğu hizmetlerin tatmin edici olmadığı görülmüştür. Teknokentte bulunan KOBİ'lerin daha çok idari işlerinden sorumlu olan Teknokent yönetiminden memnun oldukları görülmektedir. Buradan anlaşılacağı üzere Teknokent bünyesinde bulunan KOBİ'ler idari işlerini Teknokent yönetimi ile bir şekilde çözebilmekte ancak TTO ile ilgili olan beklentilerini karşılayamamaktadır. Bu beklentilerin aslında TTO'nun içerdiği 5 modülün görev ve sorumlulukları olduğunu söylemek gerekir.

Yapılan mülakat görüşmelerinde TTO' lardan memnuniyetin düşük olduğu görülmüştür. Ancak bizzat TTO çalışanların memnuniyetsizliği düşünüldüğünde, yapısal anlamda önemli yenilikler yapılması gerektiği görülmektedir. TTO çalışanlarına yapılan mülakatta memnuniyet oranının çok düşük olduğu görülmektedir. Çalışan memnuniyetinin olmadığı bir kurumun hizmet sunacağı kurumları da tatmin etmesi mümkün değildir. Araştırma sonucu da bize göstermiştir ki TTO'ların yapısal reformlara ve yeniden yapılanmaya ihtiyacı bulunmaktadır. TTO'lar üniversite ile sanayi arasında hem ortak projelerin gerçekleştirilmesi hem de araştırma sonuçlarının ticarileştirilmesi görevini yürütmekle birlikte, üniversitelere ve sanayiye danışmanlık sağlanması, girişim sermayesi bulunması gibi pek çok görevi de olan önemli bir ara yüzdür. Ülkemizin Ar-Ge ekosistemi için bu kadar önemi bulunan

KAYNAKÇA

Akaydın, A. (2015). "İnovasyon Ekosisteminde Teknoparkların Rolü Ve Geliştirilmesine Yönelik Bir Model Önerisi: Teknoloji Transfer Ve Geliştirme Merkezi inovasyon Ekosisteminde Teknoparkların Rolü Ve Geliştirilmesine Yönelik Bir Model Önerisi: Teknoloji Transfer Ve Geliştirme Merkezi". (Yayımlanmış doktora Tezi) Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.

Audretsch, D. B., Keilbach, M. C., ve Lehmann, E. E. (2006). Entrepreneurship and economic growth. Oxford University Press.

Atalay, I. (2003). "Teknoloji Transferi Nedir, Nasıl Yapılır". <http://www.ilkeratalay.com/articles/teknolojitransferi.php>

Atkinson-Grosjean, J. (2002). Science policy and university research: Canada and the USA, 1979-1999. International Journal of Technology, Policy and Management, 2(2), 102-124.

Celepov, S. Kaçar, S. ve Bulut, N. (1997). Teknoloji ve Teknoloji Transferi. TMMOB Makine Mühendisleri Odası Yayını No:106, Ankara.

Cosh, A., ve Hughes, A. (2010). Never Mind the Quality Feel the Width: University-Industry Links and Government Financial Support for Innovation in Small High-Technology Businesses in the UK and the USA. The Journal of Technology Transfer, 35(1), 66-91.

Çengel, M. (2019). Teknoloji Transfer Ofislerinin Proje Yönetimine Etkilerinin İncelenmesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Dalga, E. (2016). Üniversite Sanayi İş Birliğinde Teknoloji Transfer Ofisleri (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Kara Harp Okulu, Ankara.

Hamitoğulları, B. ve Güngör, U. (1974). Teknoloji Transferi Sorunu ve Türkiye. Türkiye Ekonomi Kurumu Yayınları, Ankara.

Hulsbeck, M., Lehmann, E. E. ve Starnecker, A. (2013). Performance of Technology Transfer Offices in Germany. The Journal of Technology Transfer, 38(3), 199-215.

Inzelt, A., Hilton J. (1998). Technology Transfer: From Invention to Innovation, 4. Science and Technology Policy, Kluwer Academic Publishers, Boston London.

Keskin, A. (2015). "Teknoloji Transfer mekanizmalarının Ar-Ge Yeteneğine Etkisi". (Yayımlanmış yüksek lisans tezi) Gebze Teknik Üniversitesi, Gebze.

Karataş, Z. (2015). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Sosyal Hizmet e-Dergi, Manevi Temelli sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi 1 (1), 62-80.

<https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/kokdener/123091/13f.pdf>

Kaymakçı, O. (2010). Uluslararası İktisat, Dijital Sanat Yayınları, İstanbul.

Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi,
International Humanities and Social Science Review (IHSSR),

Volume: 4 Issue: 2 Year: 2020

Keskin, A. (2015). "Teknoloji Transfer mekanizmalarının Ar-Ge Yeteneğine Etkisi". (Yayımlanmış yüksek lisans tezi) Gebze Teknik Üniversitesi, Gebze.

Khalil, T. (2000). Management of Technology: The Key to Competitiveness and Wealth Creation, McGraw Hill, New York.

Kiper, M. (2010). Dünyada ve Türkiye'de Üniversite-Sanayi İş Birliği ve Bu Kapsamda Üniversite-Sanayi Ortak Araştırma Merkezleri Programı (ÜSAMP). Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV), Ankara.

Mete, M. (2018)." Teknoloji Transfer Ofislerinin Şirketlerin Ekonomik Gelişimine ve Refah Düzeyine Olan Etkileri". Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 8 (Sayı 15), ss.39-55.

Muir, A.E. (1997). The Technology Transfer System, Latam Book Publishing, Latham, New York.

Owen-Smith, J. (2003). From separate systems to a hybrid order: accumulative advantage across public and private science at Research One universities. Research Policy, 32(6), 1081-1104.

Tatar, H. A. (2016). Teknoloji Transferi ve Uygulamaları: Türkiye Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Teknoloji Transfer Platformu, (2011). Teknoloji Transfer Ofisleri Dünyadan Örnekler, 24 Nisan 2020 tarihinde adresinden erişildi.

Tolon, M. ve Değerli, M. (2016)." Üniversite- Sanayi- Devlet İş Birliğinin Ülke Ekonomilerine Etkileri: Teknopark İstanbul Örneği". Bilişim Teknolojileri Dergisi, Cilt 9 (Sayı 2), ss. 197-220.

Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (2017). Dünyada ve Türkiye'de Teknoloji Transfer Ofisleri ve DAP Bölgesi için Üniversite Sanayi İş Birliği ve Bölgesel TTO Analizi Raporu.

Yeşilkaya, Ş. M. (2019). Teknoloji Geliştirme Bölgesindeki Şirketlerin Etkinliğinin Veri Zarflama Analizi ile Değerlendirilmesi: Fırat Teknokent Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Fırat Üniversitesi, Elâzığ.

Yıldırım, A. ve Şimşek H. (2008). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (6.Baskı) Seçkin, Ankara. YOK, Bilim-Teknoloji ve Üniversiteler, Ankara 3 Mart 1996.

<http://www.sanayisurasi.gov.tr/pdfs/arcelik-a-s.pdf>



**ULUSLARARASI BEŞERİ VE SOSYAL
BİLİMLER İNCELEME DERGİSİ (UBSBİD)**
**INTERNATIONAL HUMANITES AND SOCIAL
SCIENCE REVIEW (IHSSR)**

Volume: 4 Issue: 2 Year: 2020

**TASFIYE TALEPNAMELERİNE GÖRE MÜBADELEYE TABİ TUTULAN
ROMAN TOPLULUKLARIN SOSYAL ve EKONOMİK DURUMU***
Elmas KÖÇKÜN**, Mehmet KARAYAMAN***

MAKALE BİLGİSİ

ÖZ

Makale Tarihiçesi:
Başvuru: 11.11.2020

Revizyon : 19.11.2020

Kabul : 20.11.2020

Orcid Numarası: 0000-0002-
3678-1457, 0000-0001-9730-
5000

Anahtar Kelimeler: Mübadele,
Kıpti/Roman/Çingene, Lozan,
Yunanistan, Nüfus

20.yüzyılında ilk yarısında meydana gelen savaşlar, sadece sınırların değişmesi, devletlerin yıkılması gibi siyasi sonuçlar doğurmakla kalmamış, binlerce insanın hayatını kaybetmesi ya da doğup büyüdüğü toprakları terk etmesine neden olmuştur. I. Dünya Savaşı sonunda, 30 Ekim 1918 tarihinde imzalanan Mondros Ateşkes Antlaşması, beraberinde başlayan işgal hareketi nedeniyle, Türkler için barışa giden bir süreci başlatmamış, işgaller karşısında direnen Türk Milleti yeniden silaha sarılmak zorunda kalmıştır. 26 Ağustos 1922 tarihinde başlayan Büyük Taarruz sonunda Yunan işgali sona ermiş, çekilen Yunan ordusu ile birlikte binlerce Rum da Anadolu'yu terk etmiştir.

Lozan'dan başlayan barış görüşmeleri sırasında, Türkiye'de yaşayan Ortodoks Rumlarla, Yunanistan'da yaşayan Müslüman ahalinin karşılıklı olarak yer değiştirmesi gündeme gelmiştir. Binlerce Rum'un zaten Yunanistan'a gitmiş olması, göçmenlerin seok ve iskânında yaşanan sıkıntılar, göçmenleri yerleştirmek için Yunanistan'ın Müslüman ahaliyi Türkiye'ye göçe zorlaması, nüfus mübadelesi meselesini öncelikli bir sorun haline getirmiştir. 30 Ocak 1923 tarihinde imzalanan Türk-Yunan Halklarının Mübadelesine İlişkin Sözleşme ve Protokol ile Yunanistan'da yaşayan Müslümanlar ile Anadolu'da yaşayan Ortodoks Rumların karşılıklı olarak yer değiştirmesi kararlaştırılmıştır. Mübadeleye esas olacak ahalinin belirlenmesinde, etnik kimlik ve dil ölçütü değil dini aidiyet esas alınmıştır. İstanbul'da yaşayan Rumlar ile Batı Trakya'da yaşayan Müslümanların dâhil edilmediği nüfus mübadelesi sonunda, 1.200.000 civarında Ortodoks Rum Yunanistan'a, 400.000 civarında Müslüman Anadolu'ya göç etmiştir.

Çalışmamızda, Türkiye ve Yunanistan arasında imzalanan mübadele antlaşması çerçevesinde, Müslüman kimlikleri nedeniyle mübadeleye dâhil edilen ve tasfiye taleplerinde geniş bir söylemle "Kıpti" olarak tanınan topluluklar esas alınmıştır. Mübadil Roman topluluklara ait olan ve Cumhurbaşkanlığı Cumhuriyet Arşivinde bulunan 271 adet tasfiye taleplerinde yer alan bilgilerden yola çıkarak, mübadil bu toplulukların mali durumları, geçim kaynakları, meslekleri, geldikleri bölgeler, sahip oldukları mülklerin cins ve miktarları hakkında bilgi verilmeye çalışılacaktır. Roman topluluklar Türkiye Cumhuriyetinin nüfusa ihtiyaç duyduğu bir dönemde Müslüman olmaları nedeniyle mübadeleye dâhil edilmiştir. Ülkenin ihtiyaç duyduğu üretici nüfus ihtiyacını karşılamak, tarımda, zanaatta onların işgücünden faydalanmak amacıyla Türkiye'ye göç etmelerine müsaade edilen

* Çalışma, Elmas Köçkün tarafından Mehmet Karayaman'ın danışmanlığında yürütülen, "Tasfiye Taleplerine Göre, Yunanistan'dan Mübadil Olarak Kıptilerin (Romanların) Sosyo-Ekonomik Durumları ve İskânı" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Öğrencisi, elmass.064@gmail.com

*** Prof. Dr. Uşak Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Öğretim Üyesi, Tel. 535 7754533, mehmet.karayaman@usak.edu.tr

Conference Papers/ Konferans Bildirisi

Cite As/ Alıntı: KÖÇKÜN E., KARAYAMAN M. (2020), " Tasfiye Taleplerine Göre Mübadeleye Tabi Tutulan Roman Topluluklarının Sosyal Ve Ekonomik Durumu ", Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi , 4 (2) .

mübadil Roman toplulukların Tasfiye Talepnameleri incelenerek, dönemin şartları doğrultusunda sosyo-ekonomik durumlarına dair bir dizi tespitle bulunmuş ve bu sayede bu toplulukların tarihine yönelik araştırmalara bir katkı yapmak amaçlanmıştır.

THE SOCIAL AND ECONOMIC SITUATION OF THE KIPTI/ROMANIES IN LIQUIDATION REQUESTS WHO WERE SUBJECTED TO POPULATION EXCHANGE

ARTICLE INFO

Article History:
Received: 11.11.2020

Revised : 19.11.2020

Accepted :20.11.2020

Orcid Number: 0000-0002-
3678-1457, 0000-0001-9730-
5000

Keywords: Population
Exchange, Kıpti / Romani /
Gypsy, Lausanne, Greece,
Population

ABSTRACT

The wars that took place in the first half of the 20th century did not only have political consequences such as changing borders and collapsing of some states, but also caused thousands of people to lose their lives or to leave the lands where they were born and raised. At the end of the First World War, the occupations that started after the Mondros Truce Agreement, signed on 30 October 1918, did not initiate a process leading to peace, but the Turks resisted the invasions. At the end of the Great Offensive that started on 26 August 1922, the Greek occupation ended, and thousands of Greeks and their army left Anatolia.

During the peace talks, which started at Lausanne, mutual population exchange of Orthodox Greeks living in Turkey and the Muslim community living in Greece came to the fore. With Thousands of Greeks have already gone to Greece, the difficulties in handling immigration, and forced resettlement of the Muslim people in Turkey have become some of the prominent problems of the population exchange. With the Convention and the Protocol on the Exchange of Turkish-Greek Peoples, signed on 30 January 1923, it was decided to mutually exchange the Muslims living in Greece and the Orthodox Greeks living in Anatolia. Rather than ethnic identity and language, religion was the determined as the criteria for the exchange.

In the framework of the exchange agreement signed between Turkey and Greece, in this study we focused on Romanies, who have been subjected to the exchange due to their Muslim identities and defined as "Kıpti" in the liquidation requests. Through examining 271 liquidation requests in the Presidential Republic Archive that belong to the Roma, we are investigated the financial situation of the Roma, their livelihoods, their profession, the regions they come from, the type and amount of the properties they own.

In this study, we aimed to contribute the literature regarding Roma peoples' history, via examining the liquidation requests.

GİRİŞ

İngiltere'nin desteğini alarak 15 Mayıs 1919'da İzmir'in işgaline girişen Yunanistan Batı Anadolu ve İstanbul'u sınırlarına dâhil ederek Megali İdeayı gerçekleştirebilirdi, Mustafa Kemal Paşa önderliğinde başlayan Kurtuluş Savaşı bu ideali engelledi. Kurtuluş Savaşı 1922 Eylülünde Yunan kuvvetlerinin Batı Anadolu'dan gönderilmesi ile başarıya ulaştı. 11Ekim 1922 tarihinde imzalanan Mudanya Ateşkesi Antlaşması ile savaş sona erdi. İstanbul ve boğazların yönetiminin TBMM'ye bırakılmasıyla Osmanlı Devleti hukuken sona ermiştir. Doğu Trakya (Edirne, Tekirdağ, Kırklareli) boğazlar ve İstanbul savaş yapılmadan kurtarılmıştır.

Lozan Konferansı,20 Kasım 1922'de Mont Benon Gazinosunda Dünya savaşını sonlandıran son toplantı olarak başlatılmış ve açılış konuşmasını İsviçre Konfederasyonu Başkanı M. Haab yapmıştır. (Bektaş, 2015: 21)Lozan görüşmeleri sırasında Türk-Yunan nüfus mübadelesi birinci komisyon tarafından ele alınmış, müzakereler 1 Aralık 1922 tarihinde başlamıştır.

Görüşmelerde, bölgedeki azınlıkların durumunu incelemesi için Milletler Cemiyeti tarafından görevlendirilen Norveçli Dr. Friedtjof Nansen hazır bulunmuş ve yapmış olduğu araştırmaların sonucunu delegelerle paylaşmıştır. Dr. Nansen'a göre, Anadolu'daki Rumlarla, Yunanistan'daki Türkler mübadele edilmelidir. İstanbul'daki Rumlara karşılık Batı Trakya'daki Türkler mübadele dışı tutulmalıdır. İsmet Paşa, toplantıda ortaya atılan iddialara ve mübadeleyle ilgili birkaç itirazda bulunmuştur. İsmet Paşa, ilk olarak yoğun bir nüfus göçünü kaldırabilecek hanenin mevcut olmadığını çünkü Yunan ordusunun bölgeyi tahrip ettiğini dile getirmiştir. İkinci olarak da İsmet Paşa, birinci komisyonda sadece Türk-Yunan savaş esirlerinin mübadelesinin konuşulmasını; sivil halkın mübadelesinin diğer komisyonda görüşülmesini talep etmiştir. Ancak bu itirazı Lord Curzon tarafından kabul edilmemiştir. Lord Curzon, ikisinin birbirinden ayrılmaz derece bağlı ve önemli bir konu olduğunu ve hemen görüşülmesi gerektiğini dile getirmiştir. (Meray, 2018: 119-121)

Uzun süren görüşmelerin ardından, Türkiye ve Yunanistan arasında hemen uygulanmak üzere esir mübadelesi ve antlaşmanın imzalanmasından sonra uygulanmak üzere de halkın mübadelesi kabul edilmiştir. Bu çerçevede savaş esirlerinin mübadelesine 30 Ocak 1923 tarihinde, diğerlerinin mübadelesine ise, antlaşmanın her iki ülke tarafından onaylanmasından sonra, 23 Ağustos 1923 tarihinde başlanmıştır.

30 Ocak 1923 tarihinde imzalanan Türk-Yunan Halklarının Mübadelesine İlişkin Sözleşme ve Protokol şu maddeler yer almıştır;

- a- Türkiye'deki Rum Ortodoks dininden olanlarla, Yunanistan'daki Müslüman dininden olanlar, 1 Mayıs 1923 tarihinden itibaren zorunlu mübadele edilecektir.
- b- İstanbul'da oturanlarla, Batı Trakya'da oturanlar bu mübadelenin dışında tutulacaktır.
- c- İstanbul sınırı 1912 belediye sınırı kabul edilip 30 Ekim 1918 yılından önce oturanlar yerleşik kabul edilecektir.
- d- Mübadele işlemini yürütmek için Karma Komisyon oluşturulacak ve bu komisyon 4 Yunan, 4 Türk ve 3 savaşa katılmamış devletlerden seçilen üyelerden oluşacaktır.
- e- Başkanı, savaşa katılmamış devletlerarasından seçilen üyeler arasında değiştirilecektir. (Meray, 2018:185-191)

Sözleşmeye göre mübadeleye tabi tutulanların, hükümetlerin izni olmadan geri dönmeleri yasaklanmıştır. İstanbul belediye sınırları içinde oturan ve Mondros Mütarekesinin imzalandığı 30 Ekim 1918 tarihinden önce İstanbul'a yerleşmiş olan Rumlarla, 1913 yılında imzalanan Bükreş Antlaşması ile çizilen sınırların doğusunda kalan Batı Trakya Türkleri, mübadeleye dâhil edilmemiştir.(Goualaras, 2012: 129)

Mübadele kararı, toplumların dini bakımdan homojen duruma getirilmesi açısından gerek Türkiye'nin, gerekse Yunanistan'ın istekleri ve çıkarları doğrultusunda alınmış bir karardır.(Goualaras, 2012: 146) Mübadele kararının alınmasında her iki devletinde ulus devlet kimliğini inşa sürecinde, kendilerinden saymadıkları ya da olmayacaklarını düşündükleri etnik kimliklerle uğraşmak istememesi etkili olmuştur. Ancak mübadelede etnik kimlik değil dini aidiyet esas alınmıştır. Anlaşmada, nüfus

mübadelesine esas olarak Rum olmak Ortodoks olmakla eşdeğer görülmüştür. Yani Osmanlı Devletinin uygulamış olduğu millet sistemine paralel olarak, Rum Milleti olarak görülen tüm Ortodokslar mübadeleye dâhil edilmiştir. Aynı şekilde Yunanistan'da yaşayan Türkler, dini kimliklerinden yola çıkılarak, "Müslüman azınlık" olarak ifade edilmiştir. Bu bağlamda Rumca, Arnavutça, Ladino, Bulgarcanın yanı sıra Ulah, Slav ve Roman dilleri konuşan çeşitli Müslüman topluluklar, Müslüman oldukları için Türkiye'ye, Türk Ortodoks Kilisesi mensupları Rumca bilmedikleri ve Türk olduklarını iddia etmelerine rağmen Yunanistan'a gönderilmiştir (Soysal, 2000: 88). Mübadele sonrası, her iki ülkenin nüfusu dinsel açıdan türdeşleşirken, etnik ve kültürel özellikleri itibariyle daha da çeşitlenmiştir (Gürboğa, 2016: 114)

Mübadeleye tabi tutulan unsurlardan biri de Müslüman Roman topluluklarıdır. İncelememize konu olan tasfiye taleplerinde bu topluluklar, Osmanlı merkez ve yerel bürokrasisindeki yazışmalara paralel olarak, "Kıpti" kelimesi ile ifade edilmiştir. 1926 ve 1934 yıllarında meclis oturumlarında üzerinde epey tartışılan İskân Kanunu'nda yurttaşlığa alınmayacaklar sıralanırken "göçebe" lafzıyla birlikte "Çingene" adı da kullanılmıştır. Bu ayırım bize o dönem bürokrasinin Kıpti adını genel olarak, ülkedeki yerleşik Roman toplulukları kapsayacak şekilde kullanırken, Çingene adını, bu dönemde daha çok asayiş sorunu olarak görülen gezginci Roman toplulukları da içine alacak şekilde kullandığını göstermektedir (Gürboğa, 2016: 109-140)

Türkiye'de Abdal, Arabacı, Beyzade, Cano-Cono, Dom/Lom/Rom, Elekçi, Esmer Vatandaş, Gurbet/Gurbeti, Karaçi, Karaoğlan, Lülü, Mango, Mutrib/Mıtrıp, Poşa, Sepetçi, Teber, Todi (Yıldız, 2007: 1) gibi kelimelerle ifade edilen unsurlarla ilgili olarak, Türk Dil Kurumu tarafında hazırlanan sözlükte, Kıpti, Çingene ve Roman kelimelerinin eş anlamlı olarak verildiği görülmektedir (<https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 11.09.2020). Tezimize konu aldığımız topluluklar yukarıda sıralandığı üzere, çok geniş bir kapsamlı geçmişte olduğu gibi günümüzde de birçok isimle tanımlanmaktadır. Bu durum resmi kayıtlara da yansdığı biçimiyle çoğu kere bir karışıklığa yol açmaktadır. Hem kendi ifadelerinden, hem de kaynaklardan yola çıkarak çalışmamızda Roman tanımını kullanmayı tercih ettik.

Türkiye'nin, Türk olmayan Müslüman Roman toplulukların mübadeleye dâhil edilmesini kabul etmesinde, Osmanlı Döneminde Balkanlarda yaşayan bu toplulukların büyük oranda yerleşik hayata geçmesi, icra ettikleri mesleklerle toplumsal üretime katılmaları, önemli bir işgücü kaynağı olmaları, etnik kimlik çatışmaları veya isyanlar yoluyla devlete karşı bir isyana kalkışmamış olmaları etkili olmuştur (Marushiakova-Popov, 2006:43-81), (Gürboğa, 2016:114). Balkan Savaşları sonrasında kendisini Türk'le özdeşleştiren Boşnak, Pomak, Arnavut ve Roman topluluklarının da içinde bulunduğu çok sayıda Müslümanın, Trakya ve Anadolu'ya göç etmiş ve devlet tarafından uygun yerlerde iskân edilmiş olması da bunda etkili olmuştur (Dündar, 2001: 23). Ülkenin ihtiyaç duyduğu genç ve üretici nüfusu karşılamaya çalışan Türk devleti için bu topluluklar, toplumun tamamıyla entegrasyon ve kimlik sorunu yaşamayacağını düşündüğü, önemli bir işgücü kaynağı olarak görülmüştür. Bu nedenle

mübadeleye Roman toplulukların da dahil edilmesine Türkiye’den fazla bir itiraz gelmemiştir. Tek istisna, TBMM’de mübadele ilgili meseleler görüşülürken Zonguldak Mebusu Halid Beyin 27 Ekim 1924 tarihinde Mübadele İmar ve İskân Vekâletine, “Rumca konuşan Kıptilerin” Zonguldak’a gönderilme nedenlerini, Sivas Mebusu Halis Turgut Beyin de Sivas’a sevk edilen Kayalar muhacirleri arasında “Türk’ten gayri Kıptiler de vardır. Bunlar niçin getirilmiştir? Bilmiyorum”, diyerek tepki göstermesidir (Gürboğa, 2016: 112)

Mübadeleye, öncelikle kıyı kentlere yığılan mübadiller ile başlanmış, daha sonra iç bölgelerde bulunan halk taşınmıştır. Tarımsal faaliyetlerin bir an evvel yapılabilmesi için, 1924 yılı yaz aylarına kadar mübadele işinin büyük oranda tamamlanması planlanmıştır. Mübadiller bulabildikleri araçlar ile kıyı kentlere gelmiş, kırsal kesimden gelen çiftçi aileler hem hayvanlarını hem mallarını yanlarında getirmiştir. Selanik, Kavala ve Girit adasındaki Kandiyе, Hanya ve Resmo gibi kentler, yükleme ve bindirme iskeleleri olarak seçilmiştir. Vapurlara bindirilen mübadiller, Tuzla, İznik, Samsun, İzmir, Antalya, Mersin, Çeşme, Erdek, Ayvalık iskeleleri de taşınmıştır.

Mübadiller vapura bindirilmeden önce sağlık kontrolünden geçirilerek aşuları yapılmıştır. Yunanistan’ın hangi bölgesinden geldiği, hangi mesleği icra ettiği kayıt altına alınarak, Türkiye’de yerleştirileceği yerler belirlenmeye çalışılmıştır. Büyük oradan geldikleri bölgelere, kent veya kırsal kesimden gelmelerine, mesleklerine göre bir iskân bölgesi seçilmişse de bazı mübadiller haklarından vazgeçerek kendi imkânları ile bir yerleşim yeri ve geçim kaynağı seçmeye çalışmış bu da ileride iç göçlere ve iskân sırasında kargaşaya neden olmuştur (Arı, 2003: 105-114)

Rumların Yunanistan’a göç etmeye başladığı 1922 sonları ile nüfus mübadelesinin büyük ölçüde tamamlandığı 1924 sonları arasında yaklaşık 400.000 Yunanistan uyruklu Müslüman ile 1.200.000 Anadolu Rum’u yaşadıkları toprakları terk ederek yeni yurtlarına yerleştirilmişlerdir. Mübadeleye tabi tutulanların ülkeye giriş yapabilmesi için ellerinde aile kimlik belgesi, aşı belgesi, tasfiye talepnamesi bulunması gerekmektedir. (Arı, 2003: 72)

Tasfiye Talepnameleri

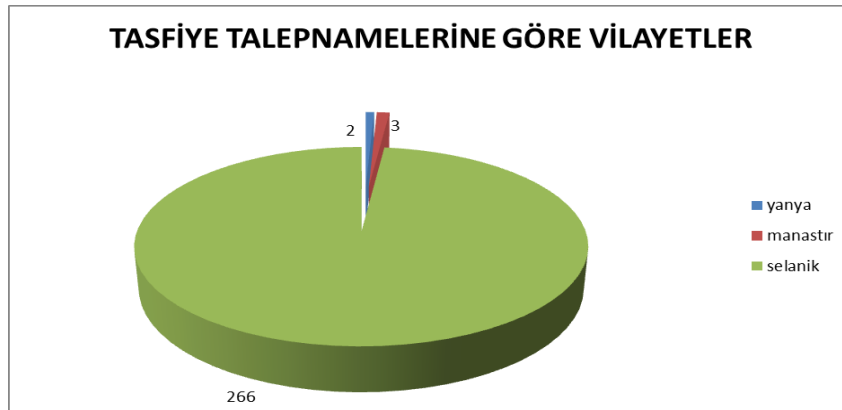
Türkiye ile Yunanistan arasında varılan mutabakat gereğince mübadillerin mallarının dökümünü ve değerlerini belirleme işleminin bir komisyon marifetiyle yapılması kararlaştırılmıştır. Ancak malların tespitinde hangi değerlerin kullanılacağı ve nasıl bir yöntem ileneceği konusundaki belirsizlik, uygulamada büyük sıkıntıların çıkmasına neden olmuştur. Mal bildiriminin bir an evvel tamamlanması ve mübadilin en kısa sürede sevk edilmesi için acele edilmesi, mübadillere ait malların tespitinde farklı bir yöntem izlenmesine neden olmuş, mübadillerin mal dökümlerini hazırlayarak ihtiyar heyeti azalarına imzalatıp komisyona teslim etmesi kararlaştırılmış, mübadillerin beyanları esas alınarak tasfiye talepnameleri hazırlanmıştır. Gittikleri yerlerde kendilerine verilecek malların tespitinde esas kabul edilen tasfiye talepnameleri, memurin-i mahalliye, muhtelit komisyona, mübadilin göç ettiği memleketin hükümetine ve mübadilin kendisine verilmek üzere, 4 nüsha olarak hazırlanmıştır (Çelebi, 2006: 35-36). Belgenin birinci sayfasında: Kayıt numarası ve kayıt tarihinden sona ihtar başlığı altında

“eshab-ı müracaatın yanlış veya mübalağalı bir beyanname vermesi durumunda kendi zararına olacağı” belirtilmiş ve dilekçe sahibinin kimlik bilgilerine geçilmiştir. Müsted’inin Hüviyeti başlığı altında sırasıyla ismi ve pederinin ismi, memleketi (livası, kazası, şehri, karyesi), sanatına ait bilgileri ihtiva eden ve dokuz sütundan oluşan bir cetvel bulunmaktadır. Bu cetveldeki sütunlarda yer alan bilgiler şunlardır; emlak ve arazinin cinsi, nevi, hane, mağaza, tarla, bağı bostan, mera, mesaha-i şathiyesi (dönüm, arşın, murabba-ı dönüm, evlek). Arazinin yetiştirdiği mahsulatın nevi (hububat, tütün, bağ), emlak ve arazinin kâin bulunduğu mahal (mahalle, mevki, sokağın ismi ve numarası) emlak ve arazinin suret-i tasarrufu (ferağ, intikal, hibe), tapu senetlerinin kimin adına mukayyettir, emlak ve arazinin tapu senedinde mukayyet kıymeti (altın, Türk lirası hesabıyla). Dördüncü sayfada ise müsted’inin terk eylediği emlak-ı menkuleye ait olan cetvel bulunmaktadır. Bu cetvel mübadile ait eşya-i beytiyye (ev eşyaları) altın Türk lirası üzerinden mecmu kıymeti, hayvanat (adedi, cinsi, altın Türk lirası değeri). Beşinci sayfada kendilerini temsil ve hukuklarının müdafaası için vekâletname ihtiyaç duyulan mübadiller için bilgiler yer almaktadır. Ek sayfada da, müsadere edilen mal beyanı (Yunanlılarca daha önce varsa müsadere edilen mallarını belgelemeleri halinde) gösterilmiş devamında, müsaderenin hangi tarihte gerçekleştirildiği belirtilmiştir. A bendinde, müsadere edilen malların 1909-1914 seneleri zarfındaki varidat-ı senevisi ve miktarı beyan edilerek altında tasdik tarihi ve imam, muhtar ve azalardan oluşan tasdik heyeti imza veya mühürleri yer almıştır (Çetin, 2011: 77-82)

Çalışmamıza esas teşkil eden tasfiye taleplerini, Cumhurbaşkanlığına bağlı Cumhuriyet Arşivinde muhafaza edilmektedir. Tasfiye taleplerininin yer aldığı 130.16.13.2 kodu ile başlayan fonda, Roman, Çingene, Kıpti kelimeleri ile tarama yaptığımızda karşımıza sadece Kıpti ifadesinin yer aldığı tasfiye taleplerini çıkmaktadır. Kıpti kelimesinin yer aldığı 271 adet tasfiye taleplerininin transkripsiyonu yapılarak, elde edilen bilgiler aşağıda verilmeye çalışılmıştır.

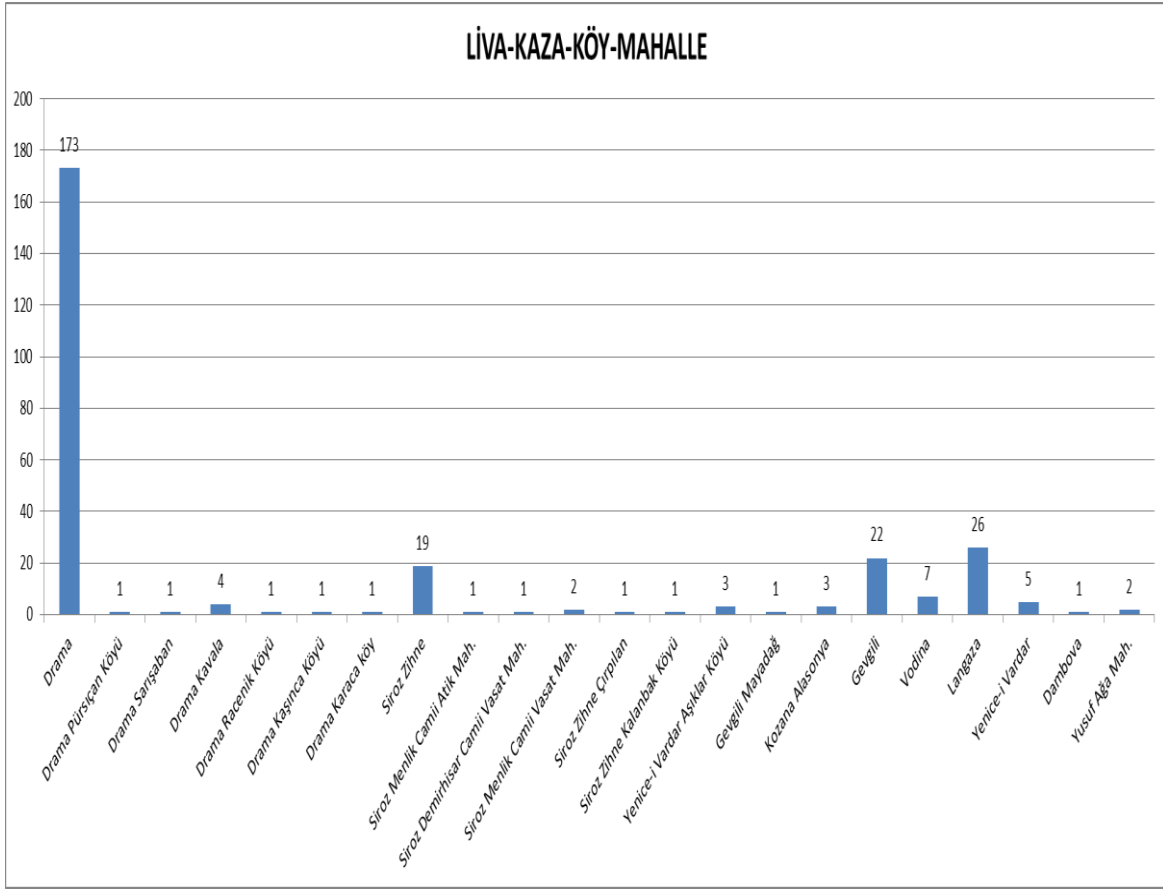
Mübadil Roman toplulukların Geldikleri İller

Grafik 1: Mübadil Roman toplulukların Geldikleri İller



Kaynak: Başbakanlık Cumhuriyet Arşivleri (BCA) Fon Kodu:130.16.13.2-Belge Serisi (271 Adet)

Grafik.2: Mübadil Roman topluluklarının Geldikleri Yerleşim Yerleri



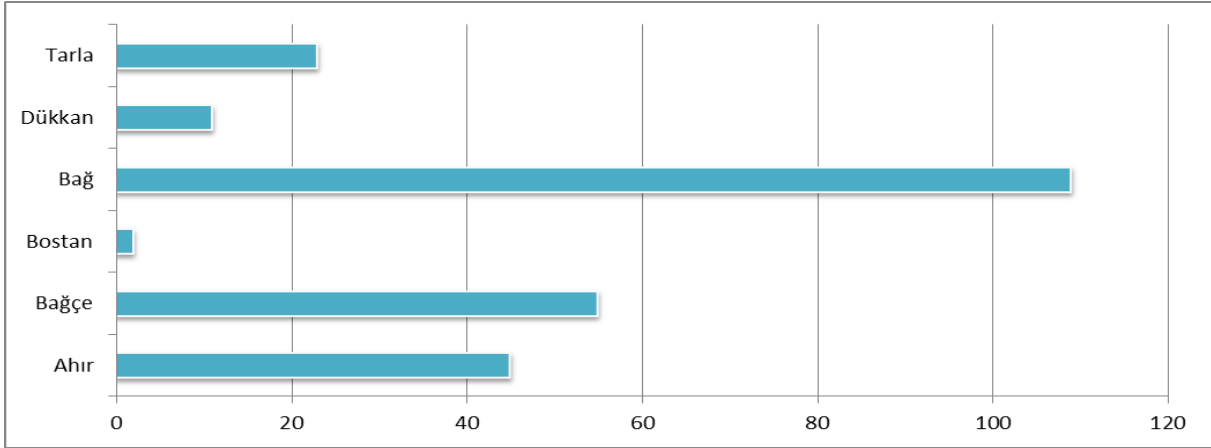
Kaynak: Başbakanlık Cumhuriyet Arşivleri (BCA) Fon Kodu:130.16.13.2 -Belge Serisi (271 Adet)

Grafik 1'deki bilgiler dikkate alındığında mübadele kapsamında gelen Roman topluluklarının 266 kişinin Selanik'ten, 3 kişinin Manastır'dan ve 2 kişinin Yanya vilayetinden geldiği görülmektedir.

Grafik 2'deki bilgiler incelendiğinde mübadele kapsamında gelen Selanik kökenli bu toplulukların daha çok şehir ve kaza merkezlerinde yaşadıkları, en çok Drama, Langaza, Gevgili, Siroz kazalarından geldikleri görülmektedir. 19.yy'da Selanik, Drama, Kavala gibi merkezler, tarımsal ürün çeşitliliği ve deniz - demiryollarıyla dünya pazarları ile bağı olmasından dolayı, ticaretin ve tarımın hızla yaygınlaştığı bir bölge olmuştur. Selanik vilayetinde üzüm ve ipek kozasından sonra en fazla ekilen sanayi ürünü tütün idi. Mübadil Roman toplulukları içerisinde tütün işiyle ilgilenenlerin fazla olması, bu toplulukların Selanik bölgesinde yerleşmelerinde mesleki faaliyetlerinin etkili olduklarını göstermektedir.

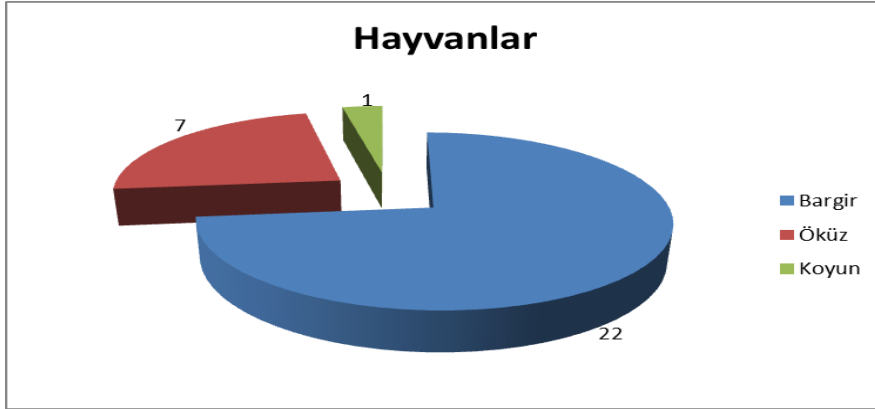
Geçim Kaynakları/Meslek Durumları

Grafik.3 Mübadil Roman topluluklarının Gayrimenkullerine İlişkin Kayıtlar



Kaynak: Başbakanlık Cumhuriyet Arşivleri (BCA) Fon Kodu:130.16.13.2 -Belge Serisi (271 Adet)

Grafik 4. Mübadil Roman toplulukların Sahip Oldukları Hayvanların Cins ve Miktarı



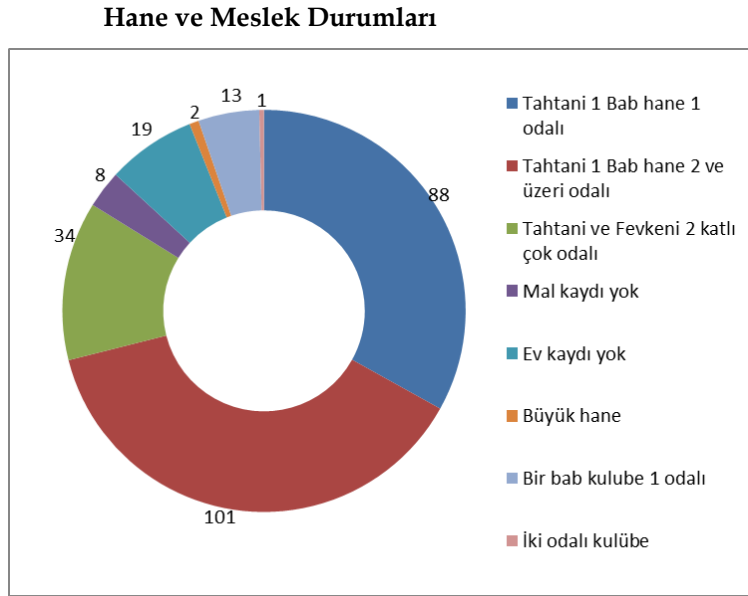
Kaynak: Başbakanlık Cumhuriyet Arşivleri (BCA) Fon Kodu:130.16.13.2 -Belge Serisi (271 Adet)

Grafik 1’de yer alan bilgiler incelendiğinde En fazla sahip olunan gayrimenkullerin bağ, bahçe ve ahır olduğu görülmektedir. Tarlaya sahip olanların sayısının az olması, bu topluluklar arasında buğday, arpa, darı vb. tarım ürünlerinin az üretildiğini, tarımsal faaliyetlerin daha çok bağ ve bahçe tarımı ile sınırlı olduğunu göstermektedir. Aynı şekilde dükkâna sahip olanların sayısının az olması, buldukları kazalarda esnaf olarak faaliyet gösteren Romanların sınırlı olduğunu göstermektedir.

Grafik 2’de yer alan hayvan sayılarına bakıldığında, Roman topluluklarda daha çok bargir (at) yetiştirildiği görülmektedir. Öküz ve tarla sayısının az olması, tarıma dayalı faaliyetlerin ve bunu destekleyecek hayvan üretiminin az olduğunu göstermektedir. Yetiştirilen at miktarının fazla olması da, atın bir ulaşım aracı olarak yaygın bir şekilde kullanılması ve daha çok bahçe-bağ gibi yerlerin sürülmesinde sınırlı sayıda kullanıldığını göstermektedir. Çok az sayıda koyun yetiştiriciliğinin olması, Roman topluluklar arasında hayvancılığın yaygın olmadığını ve daha çok kaza merkezlerinde yaşadıklarından koyun, keçi gibi hayvan yetiştiriciliğine ilgi göstermedikleri anlaşılmaktadır.

Belgelerde toplam 28 adet hayvana ilişkin kayıtlar yer alırken, 42 adet ahırın kaydedildiği görülmektedir. Bu da ahır sayısı ile hayvan sayısı arasında bir tutarsızlık olduğunu göstermektedir. Bu

durum, hayvana sahip olmasa da, o dönemdeki evlerin pek çoğunda ahırın bulunmasından kaynaklanmış olmalıdır.

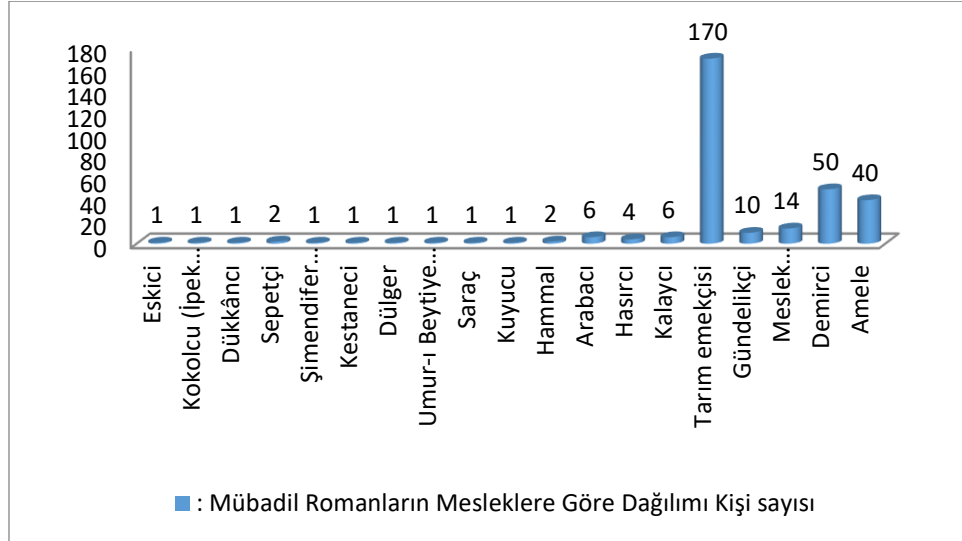


Grafik.5 Mübadil Roman topluluklarının Hane Durumları

Kaynak: Başbakanlık Cumhuriyet Arşivleri (BCA) Fon Kodu:130.16.13.2 -Belge Serisi (271 Adet)

Mübadillerin Yunanistan'da yaşamış oldukları ev/kulübe vb. yapıların hangisinin daha yoğunlukta ve kaç odalı olduğunu grafik 5'de gösterilmiştir. Buradaki bilgilerden yola çıkarak, mübadil Roman topluluklarının en yaygın olarak kullandığı yapının tek katlı ve 2 odalı evler olduğu görülmektedir. Onu takip eden ise yine tek katlı ve tek odalı evlerdir. 2 katlı ve çok odalı evlerde ise üçüncü sırada yer almaktadır. Ayrıca kayıtlarda, 2 adet büyük haneye, 14 adet kulübeye rastlanmakta, 19 kişiye ilişkin kayıtlarda ise mesken bilgisi bulunmamaktadır. Bu durumda bu toplulukların büyük oranda yerleşik hayata geçtiklerini, iki hane dışında genelde tek katlı veya iki katlı evlerde oturdukları, gelir seviyelerinin birbirine yakın olduğunu söylemek mümkündür.

Grafik 6. Mübadil Roman topluluklarının Mesleklerine Göre Dağılımı



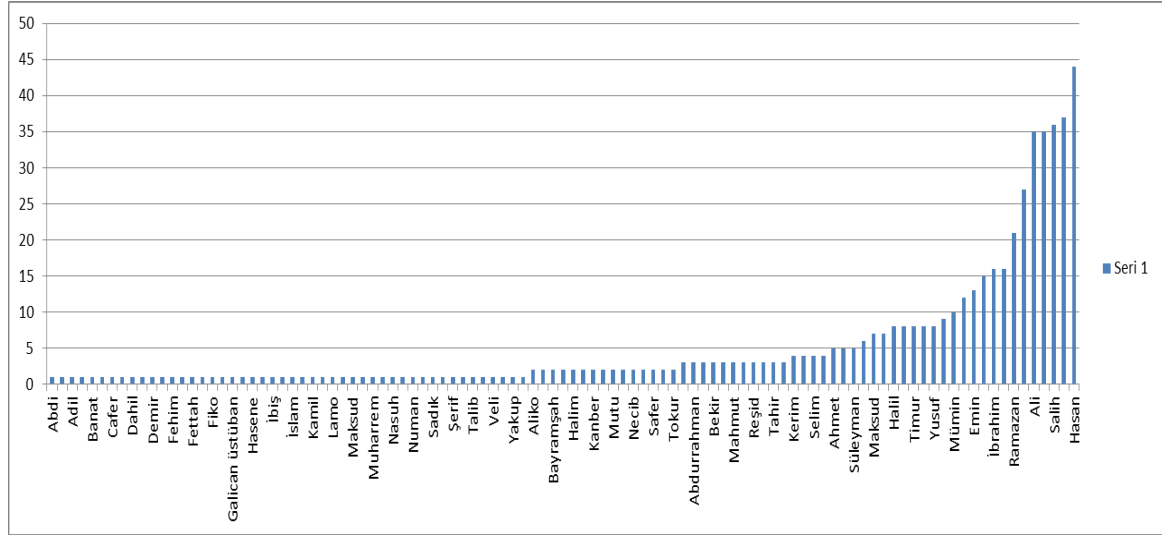
Kaynak: Başbakanlık Cumhuriyet Arşivleri (BCA) Fon Kodu:130.16.13.2 -Belge Serisi (271 Adet)

- Grafik 6’da bazı mesleklerin isimleri tam görünmemektedir bunlar; İpek böcekçiliği, Şimendifer Kumpanyasında Yol Kavvaslığı, Ev hanımı, Meslek belirtilmemiş şeklindedir.

Belgelerde, 18 farklı meslekle ilgili bilgi verilmiştir. Mesleklere ilişkin bilgiler verilirken 16 mübadilde ikişer meslek, 3 mübadilde üçer meslek tanımlandığı görülmektedir. Her bir meslek ifadesini bir birim kabul ederek tabloya yansıtılmaya çalışılmıştır. Kayıtlara 1 kişi mecnun, 1 kişi misafir olarak kaydedilmiştir. Meslekler incelendiğinde en fazla tarımsal faaliyetlerde çalışanların olduğu görülmektedir. Daha önceki grafiklerde yer alan tarla, ahır ve hayvan sayıları dikkate alındığında, Roman toplulukların daha çok başkalarının tarlalarında ya da işletmelerinde çalışan tarım emekçisi durumunda olduğu görülmektedir. Aynı şekilde 10 kişinin gündelikçi, 40 kişinin de amele olarak yazılması, mesleğini icra eden yada kendi mülküyle üretim faaliyetlerine katılan kişilerin az olduğunu göstermektedir. Meslek grupları arasında 50 kişinin demircilikle uğraştığı görülmektedir. Bu mesleğin de, basit tarım aletlerinin yapımı ile ilgili olduğu görülmektedir. Ayrıca daha çok Romanların geleneksel mesleği olarak anılan kalaycılık, hasırcılık, sepetçilik gibi meslek sahiplerine ilişkin kayıtların da yer aldığı görülmektedir.

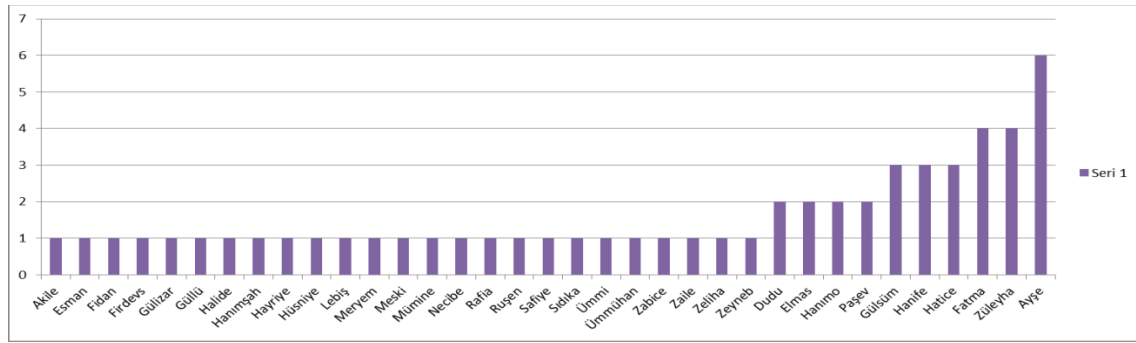
Mübadil Roman topluluklarda Şahıs Adları

Grafik.7: Erkek İsimleri



Kaynak: Başbakanlık Cumhuriyet Arşivleri (BCA) Fon Kodu:130.16.13.2 -Belge Serisi (271 Adet)

Grafik.8 Kadın İsimleri



Kaynak: Başbakanlık Cumhuriyet Arşivleri (BCA) Fon Kodu:130.16.13.2 -Belge Serisi (271 Adet)

İncelediğimiz belgelerdeki kayıtlarda, kişilerin ebeveynlerine ilişkin bilgiler de kaydedildiği için, 539 kişinin ismi geçmekte olup bunlar içerisinde 103 adedi erkeklere, 35 adedi kadınlara ait toplam 138 farklı isim tespit edilmiştir. En çok geçen erkek isimleri Hasan (44 kez), Hüseyin (37kez),Salih (36 kez),Mehmet'tir.(35 kez). Arapçadan Türkçeye geçmiş Müslüman isimleri yanında Roman topluluklara özgü Lamo, Mutu gibi isimlerin de bulunduğu görülmektedir. İsimlerin çoğunluğunun bu şekilde olması, mübadeleye tabi tutulan bu topluluklar arasında Türk/İslam geleneğinin yaygın olduğunu düşündürmektedir.

Belgelerde 35 kadın ismine rastlanmıştır. En çok geçen kadın isimleri Ayşe (6 kez), Züleyha (4 kez), Fatma (4 kez), Hatice (3 kez), Hanife'dir(3 kez). Tespit ettiğimiz bu isimler Arapçadan Türkçeye geçmiş Müslüman isimleridir, bunların yanı sıra Roman kadınlarına özgü Lebiş, Paşev, Meski, Zabice gibi isimler de mevcuttur.

SONUÇ

I.Dünya Savaşının sona ermesiyle birlikte imzalanan Mondros Ateşkes Antlaşması, beraberinde Anadolu'nun çeşitli yerlerinin işgaline yol açmış, bu haksızlık karşısında silaha sarılan Türk Milleti, bir ölüm kalım mücadelesine girilerek işgalci güçleri topraklarından kovmuştur.

Batı Anadolu'daki işgalci Yunan güçlerine karşı verilen mücadelenin başarıya ulaşması ile birlikte, ülkede yaşanan Rumlar büyük oranda Yunanistan'a göç etmiştir. Yunanistan'ın, gelen göçmenleri iskân etmekte zorlanması ve ülkesinde bulunan Türkleri göçe zorlaması nedeniyle Lozan görüşmelerinde öncelikli olarak nüfus mübadelesi tartışılmış, Lozan Antlaşması imzalanmadan önce, 30 Ocak 1923 tarihinde imzalanan Türk-Yunan Halklarının Mübadelesine İlişkin Sözleşme ve Protokol ile iki ülke arasında nüfus mübadelesine karar verilmiştir.

İstanbul'da yaşayan Rumlarla, Batı Trakya'da yaşayan Türklerin kapsam dışı tutulduğu mübadele sonunda, 1.200.000 kadar Ortodoks Rum Yunanistan'a gitmiş, 400.000 kadar Müslüman Anadolu'ya gelmiştir. Mübadeleye tabi tutulacak nüfusun belirlenmesinde etnik, dil ve kültür kriterleri yerine dini aidiyeti esas alınmış, bu çerçevede Yunanistan'da yaşayan Müslüman unsurlar ile Türkiye'de yaşayan Ortodoks Rumlar mübadeleye tabi tutulmuşlardır.

Müslüman kimliklerinden dolayı mübadeleye tabi tutulan unsurlar arasında Roman toplulukları da yer almıştır. Gerek daha önceki dönemlerde Türklerle uyum içerisinde yaşamaları, siyasi olaylara, ayaklanmalara karışmamaları gerekse büyük oranda yerleşik hayata geçerek üretici duruma gelmeleri nedeniyle, Romanların mübadeleye dahil edilmesine Türkiye'den bir itiraz gelmemiştir. Ülke kalkınması için gerekli olan üretici nüfusu temin etmeye çalışan Türk devleti, Romanları özellikle tarım sektöründe kullanılabilecek bir iş gücü olarak görmüş, devlete sorun çıkaracak, toplumla entegrasyonda problem olacak bir unsur olarak görmediği Roman topluluklarına kapısını açmıştır.

Mübadeleye tabi tutulan bu topluluklara ait 271 adet tasfiye talepnameşi incelendiğine;

Roman topluluklarının büyük oradan Selanik bölgesinden geldiği, daha çok şehir ve kasabalarda yaşadığı, kırsal kesimde veya köylerde yaşayanların az olduğu, aynı mahallede ikamet ettikleri, Sahip oldukları gayrimenkuller dikkate alındığında, gelir seviyelerinin ve sahip oldukları evlerin büyüklüğünün bir birine yakın olduğu, büyük oradan yerleşik hayata geçtikleri, tarla ve öküz sayısının az olduğu, hayvancılıkla uğraşmadıkları, daha çok at besledikleri, bağ ve bahçe tarımı ile geçimlerini sağladıkları, alt gelir grubuna dâhil oldukları,

Meslek olarak büyük oradan başkalarının topraklarında veya işletmelerinde çalışan tarım emekçisi durumunda oldukları, en çok demircilik, kalaycılık mesleğini icra ettikleri, meslek sahibi veya üretici durumda olmayan çok az kişinin bulunduğunu,

Sahip oldukları isimlerde büyük oranda Türk İslam kültürünün etkisini gösteren isimler tercih ettikleri, az sayıda da olsa, Roman topluluklara özgü kadın ve erkek isimlerini kullanmaya devam ettikleri görülmektedir.

Cumhuriyetin ilk yıllarında Türkiye'ye göç eden mübadil Roman sayısı, yerleştikleri bölgeler, toplumla entegrasyon süreci, yerleşik unsurlarla ilişkileri ve günümüzdeki durumları üzerine yapılacak

çalışmalarla, Türkiye’de yaşayan Roman toplulukların tarihine yönelik önemli bir boşluk doldurulmuş olacaktır.

KAYNAKÇA

Başbakanlık Cumhuriyet Arşivi (BCA) Kaynakları

Başbakanlık Cumhuriyet Arşivleri (BCA) Fon Kodu:130 16 13 2-belge serisi

-130.16.13.2; 473 801 6/7/8/9/10/11/12/13/14; 473 802 5/12; 474 805 5

-130.16.13.2 475 817 14

-130.16.13.2 475 822 6

-130.16.13.2 475 823 12

-130.16.13.2 479 844 16

-130.16.13.2 482 866 24

-130.16.13.2 531 1183 7

-130.16.13.2 578 1520 11

-130.16.13.2 603 1664 30

-130.16.13.2 604 1668 18

-130.16.13.2 604 1668 20

-130.16.13.2 604 1668 21

-130.16.13.2 604 1668 22

-130.16.13.2 604 1669 1/4/19/22

-130.16.13.2 604 1670 14/15

-130.16.13.2 608 1695 10/12

-130.16.13.2 608 1699 30

-130.16.13.2 609 1705 2/4/6/9

-130.16.13.2 621 1767 7/8/9/16

-130.16.13.2 626 1801 7

-130.16.13.2 626 1802 11/12

-130.16.13.2 629 1815 6

-130.16.13.2 629 1816 35

-130.16.13.2 650 1930 2

-130.16.13.2 656 1970 25

-130.16.13.2 659 1983 17/18/19/20/21

-130.16.13.2 671 2053 3

-130.16.13.2 713 2265 15

-130.16.13.2 743 2424 29

-130.16.13.2 748 2450 17/18

-130.16.13.2 748 2451 7/8/17

-130.16.13.2	751	2465	11
-130.16.13.2	751	2467	2/7/11
-130.16.13.2	752	2468	1/2/3/11/13/14/18/19/20
-130.16.13.2	753	2473	21
-130.16.13.2	755	2481	20
-130.16.13.2	756	2486	9
-130.16.13.2	759	2501	26
-130.16.13.2	760	2509	12/21
-130.16.13.2	760	2510	3
-130.16.13.2	760	2512	27
-130.16.13.2	760	2513	23
-130.16.13.2	760	2513	24
-130.16.13.2	762	2522	6/7
-130.16.13.2	764	2534	22
-130.16.13.2	765	2537	1
-130.16.13.2	768	2559	7
-130.16.13.2	768	2560	5
-130.16.13.2	768	2560	8
-130.16.13.2	771	2572	8
-130.16.13.2	772	2577	12
-130.16.13.2	772	2578	24
-130.16.13.2	781	2626	19
-130.16.13.2	785	2643	15
-130.16.13.2	793	2683	20
-130.16.13.2	793	2687	35
-130.16.13.2	793	2687	40
-130.16.13.2	797	2707	18/19/20/21/22/23/24
-130.16.13.2	798	2711	5/11
-130.16.13.2	798	2712	4/5/6/7/14/19
-130.16.13.2	798	2713	7/10/31
-130.16.13.2	799	2718	13/37/50
-130.16.13.2	803	2735	16/17/19
-130.16.13.2	804	2741	5/16/28/30/32/33/34/37/38/40/41/42/43/44/45/46/47
-130.16.13.2	804	2743	17
-130.16.13.2	804	2744	2/14/16
-130.16.13.2	805	2747	16
-130.16.13.2	805	2748	24

-130.16.13.2	807	2756	23
-130.16.13.2	808	2757	5
-130.16.13.2	808	2757	21
-130.16.13.2	808	2758	21/36
-130.16.13.2	808	2759	34
-130.16.13.2	808	2760	8
-130.16.13.2	813	2786	17
-130.16.13.2	813	2787	18
-130.16.13.2	813	2789	15
-130.16.13.2	815	2797	17
-130.16.13.2	815	2797	19
-130.16.13.2	818	2815	21
-130.16.13.2	819	2823	14
-130.16.13.2	822	2841	21/22
-130.16.13.2	829	2888	2
-130.16.13.2	829	2890	21
-130.16.13.2	846	2993	3
-130.16.13.2	852	3036	14
-130.16.13.2	853	3040	3/9
-130.16.13.2	853	3042	19/24
-130.16.13.2	867	3133	7
-130.16.13.2	874	3176	29
-130.16.13.2	876	3189	19
-130.16.13.2	878	3202	5/23
-130.16.13.2	886	3253	9/20
-130.16.13.2	887	3261	14/15
-130.16.13.2	887	3262	5/6
-130.16.13.2	889	3273	4
-130.16.13.2	923	3481	21
-130.16.13.2	931	3533	21
-130.16.13.2	931	3534	20
-130.16.13.2	938	3580	7
-130.16.13.2	940	3592	13
-130.16.13.2	940	3593	4
-130.16.13.2	940	3596	21
-130.16.13.2	941	3600	16
-130.16.13.2	950	3662	25

- 130.16.13.2 955 3687 5
-130.16.13.2 962 3723 2
-130.16.13.2 962 3724 1/2/3/4
-130.16.13.2 970 3778 14/17/20/21
-130.16.13.2 975 3810 11
-130.16.13.2 975 3812 5/6/8/9/10/11
-130.16.13.2 983 3860 6
-130.16.13.2 985 3869 2
-130.16.13.2 987 3878 23/24
-130.16.13.2 987 3879 13/14/15/16/17/18
-130.16.13.2 988 3884 9/10
-130.16.13.2 988 3885 9/10/11
-130.16.13.2 988 3886 1
-130.16.13.2 988 3887 19
-130.16.13.2 988 3888 2/3/9/10/11/12/13/14/15/16/17/18/19/20/21
-130.16.13.2 998 3938 5/6/7
-130.16.13.2 1000 3953 1/12
-130.16.13.2 1003 3963 17
-130.16.13.2 1003 5/8/9/13/15/19/20/21/23/24
-130.16.13.2 1021 4073 8
-130.16.13.2 1023 4085 13

(BOA) DH-MKT-1997/20, 13 Safer 1310 (6 Eylül 1892)

“30 Kânunusani 1923 Tarihinde Lozan’da Yunan Murahhaslarıyla Yapılan Mukavele Mucibince Tanzim Olunan Talimatnamenin Mer’iyete Vazı Hakkında Kararname”. Düstur III (4) 110,

Kitap ve Makaleler

- ARI, K. (2003). Büyük Mübadele- Türkiye’ye Zorunlu Göç (1923- 1925).İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yay
BEHAR, C. (1996). Osmanlı İmparatorluğu ve Türkiye’nin Nüfusu (1500-1927). Ankara: Devlet İstatistik
Enstitüsü Yayınları
ÇELİK, F. (2003), “The Limits of Tolerals: The Status of Gypsies (Roma) in the Ottoman Empire”,
Studies in Contemporary Islam (No.5,1-2): 161-182.
DİNGEÇ, E. (2004) Rumeli’de Geri Hizmet Teşkilatı İçinde Çingeneler (XVI. Yüzyıl) (Doktora Tezi)
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir
DİŞLİ S. (2016) Çingene mi Roman mı, AÜDTCF, Antropoloji Dergisi, Sayı:31, s.97-117
EMGİLİ F. (2014) “Türk-Yunan Nüfus Mübadelesinin Türkiye Cumhuriyeti’nin Millî İktisadının
Oluşumundaki Etkisi”, TSA, Yıl: 18, Özel sayı 3,, s. 108. 23
GOULARAS Bayındır G. (2012) “1923 Türk-Yunan Nüfus Mübadelesi Ve Günümüzde Mübadil Kimlik
Ve Kültürlerinin Yaşatılması”, Alternatif Politika, 4/ 2, Temmuz 2012, ss.129- 146, s. 130.

- Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi,
International Humanities and Social Science Review (IHSSR),
Volume: 4 Issue: 2 Year: 2020
- GÜNER, Z. (2007) Uluslararası Asya ve Kuzey Afrika Çalışmaları Kongresi CENAS, Cilt:38, s.1460/1463
- GÜRBOĞA, N. (2016). Türk Yunan Mübadelesi ve Devletin Mübadil Romanlara İlişkin Söylem ve Politikaları, Sosyal Bilimler Dergisi, 9(1), s.109-140.
- İNAN, C. (2014) "Türkiye'de İskân Siyaseti: İskâna Yönelik Örgütsel Yapı Üzerinden Bir İnceleme", Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Sayı: 22,s. 82- 102.
- İNAN, C. (2016) "Türkiye'de Göç Politikaları: İskân Kanunları Üzerinden Bir İnceleme", Göç Araştırmaları Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 3, s. 10- 33.
- İskân Tarihçesi, İstanbul: Hamit Matbaası, 1932
- KAYGILI, O. C. Çingeneler, İstanbul: Bilgi Yayınevi, 1972
- KOLUKIRIK, S. (2006)"Sosyolojik Perspektiften Türk(iye) Çingeneleri: İzmir Çingeneleri Üzerine Bir Araştırma", Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, (Cilt 3, Sayı 1), 1-24.
- KOLUKIRIK, S. (2006) "Geçmişin Aynasında Lozan Çingeneleri: Göç, Hatıra, Deneyimler", Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi, ISSN 1304-2823,
- MARUSHİAKOVA, Elena ve POPOV, Vesselin, (2006). Osmanlı İmparatorluğu'nda Çingeneler, çev. Bahar Tırnakçı, İstanbul: Homer Kitabevi
- ÖZKAN, Ali R. (2000). Türkiye Çingeneleri, Ankara: T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları
- SEHA M. (2018). Lozan Barış Konferansı Tutanaklar Belgeler (Takım 1 Cilt 1 Kitap 1), s.119-121.
- SOYSAL İ. (2000). Türkiye'nin Siyasal Antlaşmaları 1. Cilt (1920 - 1945), s.88
- ŞANLIER, S. (2013). Hukuki Düzenlemeler Işığında Osmanlı Çingeneleri. Doğu Kütüphanesi yayınları, İstanbul
- ŞANLIER Sinan. (2017). Göçebeliğin Çingene Halleri ve Selanik Efsanesi (The Migration Conference, 22-27 Ağustos 2017, Atina, sempozyum bildirisi)
- TAĞ, M. (2017).19. Yüzyıl Ortalarında Osmanlı Romanlarının Sosyal ve İktisadi Yapısı: Edirne Şehri Örneği. Göç Konferansı 2017 Seçilmiş Bildiriler, s. 285-293
- TEKELİ, İ. (2008). Göç ve Ötesi. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları
- YILDIRIM O. (2006) Diplomasi ve Göç Türk-Yunan Mübadelesinin Öteki Yüzü, Bilgi Üniversitesi Yayını, İstanbul/Yeniden Kurulan Yaşamlar 1923 Türk-Yunan Zorunlu Nüfus Mübadelesi, Derleyen: Müfide PEKİN, İstanbul, Bilgi Üniversitesi Yayını, 20
- YILDIZ, H. (2007)."Türkiye'de Çingeneler için Kullanılan Kelimeler ve Bunların Etimolojileri", Dil Araştırmaları Dergisi, s. 61-82.
- YILGÜR, E. (2015).Tarihsel perspektiften peripatetik ve avcı- toplayıcı stratejilerin geçişkenliği. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, s.213- 231.
- YILGÜR, E. (2015).Roman Tütün İşçileri. Ayrıntı yayınları, İstanbul. 2016
- YILGÜR, E. (2018). Editöryel sunuş: Roman- "Çingene"- peripatetik. MSGSÜ Sosyal Bilimler Dergisi, s.219 - 232.
- YILGÜR, E. (2018). Balkanlar, Anadolu ve Mezopotamya'da zanaat göçebeleri, peripatetik topluluklar üzerine bir deneme. KA Dergisi, s.22- 29.

(۱۰۰۰)

DEVLET KUTUPHANESİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
KONJURİYET BİRİMİ

۱۷۶۴
۱۷۶۴

اخطار

احباب سراجتک یا کتبخ ویا مباحثه بیاننامه اعطا ایتماسی و عکس
حاکم کتلی ضروری موجب اوله تی اخطار ولور

تصفیه طلبنامه سی

زیرده واضح الامضابن ۳۰ کانون ان سنه ۱۹۲۳ تاریخی مبادله مقاوله نامه سی موجب آئیده اراجه اولان اموال نقوله غیر نقوله ملک
مختلط مبادله قوبیسیون معرقه پله مئاقصه موافق صورتده تصفییه ایتملسن رجا ایدر

مستدعینک هو تی

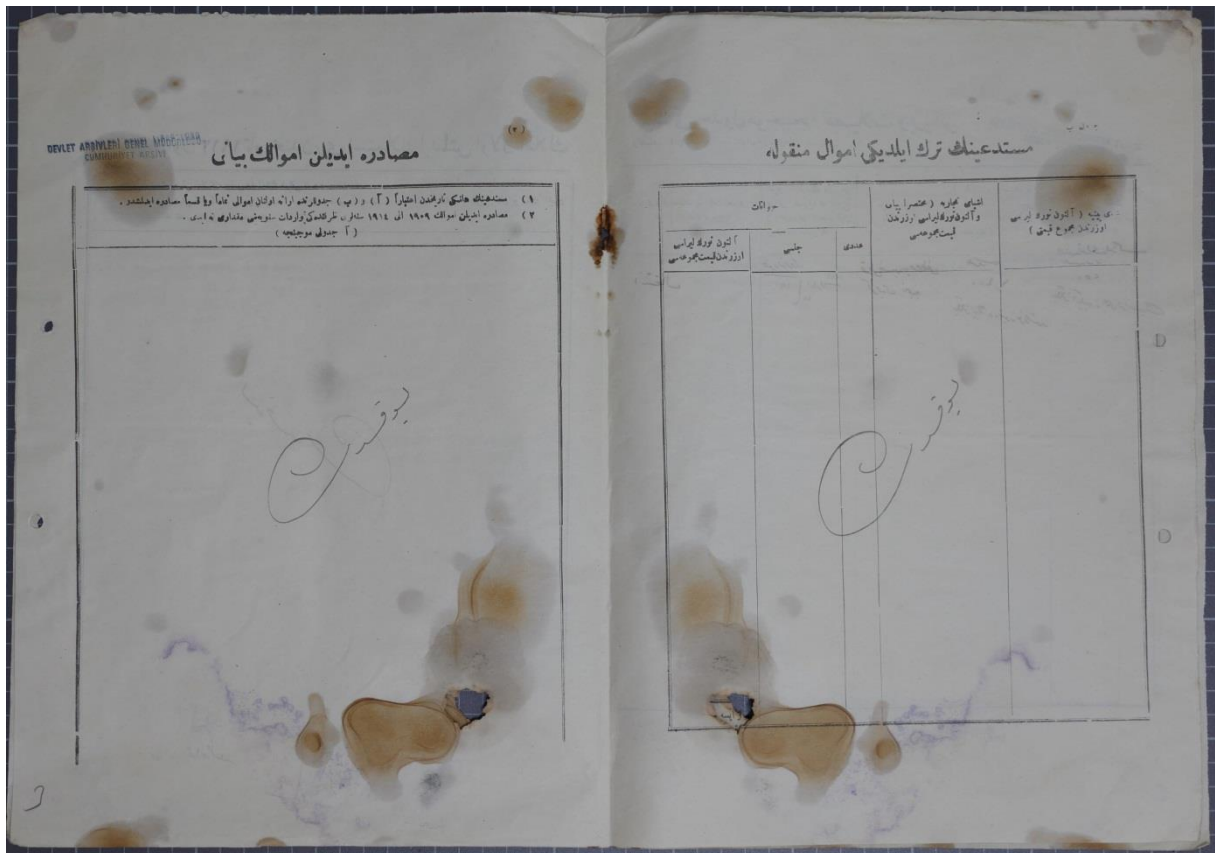
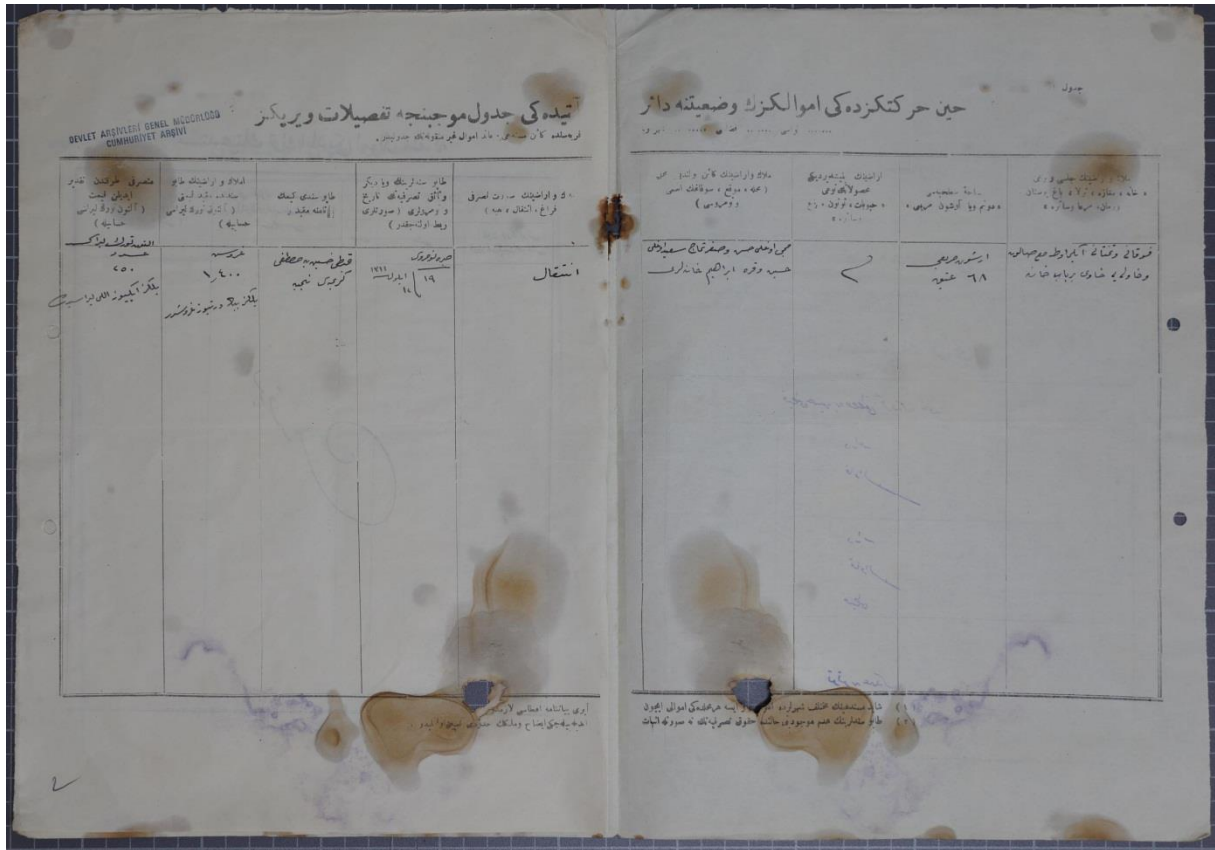
(۱)

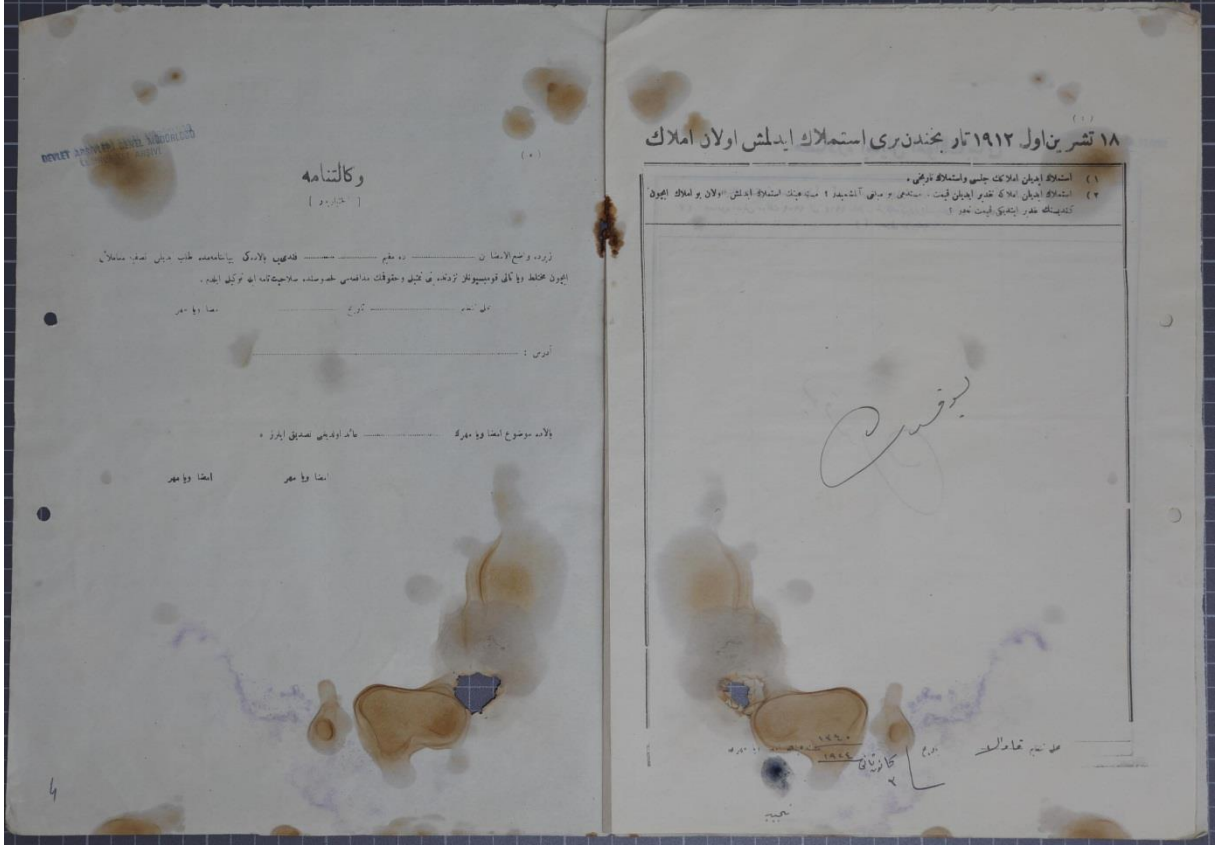
فیطی حیه به صطقی ترکیک نخبیه		اسم و پدرینک اسمی
لواسی	درامه	ملکتی
قضایی	قادر	
شهری		
قریه سی		
لواسی	درامه	البرم ساکن ولونده ای عول
قضایی	قادر	
شهری		
قریه سی	فیطی	

توتوریه عمدک

۶۵ ۶

۶





Kaynak: BCA, 130.16.13.2/962.3724.3.

Tasfiye Talepnamesinin Transkripsiyonu

Kayıt Tarihi 82

Kayıt Numarası 1848

İhtar

Eshab-ı mürâca'atın yanlış veya mübalağalı beyannâme i'ta itmemesi ve aksi halin külli zararı mücib olacağı ihtâr olunur

Tasfiye Talebnâmesi

Zirde vâzi'ul imza ben 30 Kânûn-i sâni sene 1923 tarihli mübâdele-i mukâvelenâmesi mücibince âtide irâde olunan emvâli menkûle ve gayri menkûlemin muhtelit mübâdele komisyonu ma'ârifetiyle menâfi'ime muvâfık suretle tasfiye edilmesini rica ederim

Müsted'inin Hüviyeti

İsim ve Pederinin İsmi	Kıbtî Hüseyin bin Mustafa kerimesi Necibe	
Memleketi	Livası	Drama
	Kazası	Kavala
	Şehri	

	Karyesi	
El yevm sakin bulunduğu mahal	Livası	Drama
	Kazası	Kavala
	Şehri	
	Karyesi	Kıbti
Sanatı	Tütün umdesi	

Hin-i hareketinizdeki emvalinizin vaziyetine dair atideki cedvel mucibince tafsilat veriniz.

..... livası kazası şehri veya karyesinde kâin müsted'iyeye âid emvâl-i gayri menkûlenin cedvelidir.

(1) Şayed müsted'inin muhtelif şehirlerde emvali var ise her haldeki emvali için ibra-yı beyanname i'tâsı lazımdır

(2) Tapu senedlerinin adem-i mevcudunu halinde hukuk-ı tasrifenin ne suretle isbat edilebileceği izah ve mülkün hududu ----- olunmalıdır.

Müsted'inin terk eylediği emvâl-i menkûle

Eşyayı beyniye (Altun Türk Lirası üzerinden mecmu kıymeti)	Eşyayı ticariye (mutahassıran beyan Ve altun türk lirası üzerinden kıymeti Mecmuası	Hayvanat		
		aded	cinsi	Altun türk Lirası üzerinden Kıymeti mecmuası
Yokdur	Yokdur			

Müsadere edilen emlakın beyanı

18 Teşrin-i evvel 1912 tarihinden beri istimlak edilmiş olan emlak

(1) İstimlak edilen emlakın cinsi ve istimlak tarihi. (2) İstimlak edilen emlake takdîr edilen kıymet müstedi bir meblağı aşmıştır müsted'inin istimlak edilmiş olan bir emlak için kendisinin takdir ettiği kıymet nedir?
Yokdur

Emlâk ve arazinin cinsi ve nev'i "hâne, mağaza, tarla, bağ bostan, orman, mera vesaire"	Fevkani ve tahtani iki oda sai salon ve havluyu havi bir bab hane
Saha-i sathiyesi "dönüm veya arşun merbei"	Arşun merbei 68 atik
Arazinin yetiştirdiği mahsulatın nevi "hububat, tütün, bağ vesaire"	"
Emlak ve arazinin kain olduğu mahal (mahalle, mevki', sokağın ismi ve numarası)	Hacı oğlu Hasan ve Safer Timac Sa'id oğlu Hüseyin ve Kara İbrahim haneleri
Emlak ve arazinin suret-i tasarrufu (ferağ, intikal, hibe)	İntikal
Tapu senedlerinin veya diğer vesaik tasrifini tarih ve numaraları (suretleri rabt olunacaktır)	Sıra numarası 19 Fi 12 Eylül sene 1311
Tapu senedi kimin namına mukayyedir	Kıbtî Hüseyin bin Mustafa kerimesi Necibe
Emlak ve arazinin tapu senedinde mukayyed kıymeti (Altun Türk Lirası hesabıyla)	Guruş 1,400 Yalnız bin dörtyüz guruşdur
Mutasarrıf tarafından takdir edilen kıymet (Altun Türk Lirası hesabıyla)	Altun Türk Lirası aded 250 Yalnız ikiyüz elli lirasıdır

Mahal-i tanzim Kavala fi Tarih 2 Kanun-ı sani sene 1923 sene 1240 müstedinin imza veya mührü
Necibe

Vekaletname

(-----)

Zirde vaziu'l-imza bende mukim efendinin balâdaki beyannamede talep edilen tasfiye-i muamelat için muhtelit veya tali komisyonlar nezdinde benî teşmil ve hukukun müdafaası hususunda salâhiyet ----- ile tevkil eyledim.

Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi,
International Humanities and Social Science Review (IHSSR),

Volume: 4 Issue: 2 Year: 2020

Mahal-i tanzim tarih imza veya mühür Adres Balada mevzu' imzaveya
mühürün aid olduğunu tasdik eyler

İmza veya mühür imza veya mühür