



ISSN:1304-8120

**KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ**

**Kahramanmaraş Sütçü İmam University
Journal of Social Sciences**

CİLT/Volume
8

SAYI/No
1

YIL/Year
2011

**KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ**

**Kahramanmaraş Sütçü İmam University
Journal of Social Sciences**

Sahibi /Publisher

**Prof. Dr. M.Fatih KARAASLAN
Rektör / Rector**

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç.Dr. Murat KARABULUT (Başkan / Editor)

Doç. Dr. M. Akif ÖZDOĞAN (Başkan Yardımcısı / Associate Editor)
Yrd. Doç. Dr. Salih YEŞİL (Başkan Yardımcısı / Associate Editor)

Yrd. Doç. Dr. İbrahim KIR (Üye/ Member)
Doç. Dr. Mevlüt ERDEM (Üye/ Member)

Sekreteryaya / Secretary

Arş. Gör. Gülferah BOZKAYA

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinin ilgi alanlarına giren, çok yönlü olarak tartışma, araştırma ya da uygulamalar sonucunda üretilen bilimsel çalışmaları ve çözümleri içeren “**hakemli**” bir dergidir. Dergi Yılda iki kez yayımlanır.

Adres:

Sosyal Bilimler Dergisi
Yayın Kurulu Başkanlığı
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü
AVŞAR YERLEŞKESİ-KAHRAMANMARAŞ

Tel : 0 344 219 14 31
: 0 344 219 14 32
: 0 344 219 14 05
Faks : 0 344 219 10 45
: 0 344 219 11 74

E-mail: ksusbd@ksu.edu.tr

Dizgi
Doç. Dr. Mevlüt ERDEM
Kapak Tasarım
Okt. Arif GÜRLER

Baskı
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Basımevi

**KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ**

**Kahramanmaraş Sütçü İmam University
Journal of Social Sciences**

DANIŞMA KURULU / Advisory Board

Prof. Dr. Ahmet Hamdi AYDIN	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Prof. Dr. Bekir DENİZ	Ege Üniversitesi
Prof. Dr. H. Çetin BEDESTENCİ	Çağ Üniversitesi
Prof. Dr. H. Ezber BODUR	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Prof. Dr. Hacı Musa TAŞDELEN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. İ. Hakkı ÖZSABUNCUOĞLU	Gaziantep Üniversitesi
Prof. Dr. M. Şerif ŞİMŞEK	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa PİRİLİ	Harran Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat KÜÇÜKSAVAŞ	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Nurettin DEMİR	Başkent Üniversitesi

Not: İsimler unvan ve alfabetik sıraya göre dizilmiştir.

HAKEMLER / Referees

Prof.Dr.A.Hamdi AYDIN	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Prof.Dr. Ali ÖZÇAĞLAR	Ankara Üniversitesi
Prof.Dr. Haluk ALKAN	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Mesut ELİBÜYÜK	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet TIRAŞ	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Prof.Dr.Mehmet TİTİCİ	İnönü Üniversitesi
Prof.Dr. Uğur YILDIRIM	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail BAKAN	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Doç.Dr. Ali Rıza ERDEM	Pamukkale Üniversitesi
Doç.Dr. Ahmet ŞİMŞEK	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Hüseyin KORKMAZ	Mustafa Kemal Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Ali Kirman	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa TAŞLIYAN	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Doç.Dr. Yılmaz SAĞLAM	Gaziantep Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman BORAN	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ersin Kaya SANDAL	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Yrd. Doç.Dr. Fikret MAZI	Adıyaman Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Hasan Güner BERKANT	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Yrd.Doç.Dr. İbrahim KIR	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Mehmet GÜRBÜZ	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Yrd.Doç.Dr. Mehmet GÜVEN	Bingöl Üniversitesi
Yrd. Doç.Dr. Ramazan KAYA	Atatürk Üniversitesi
Yrd.Doç.Dr. Ruhat YAŞAR	Kilis 7 Aralık Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.Sedat BENEK	Harran Üniversitesi
Yrd. Doç.dr. Ünal YILDIRIM	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Yemliha COŞKUN	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

CONTENTS

1. Yrd. Doç.Dr. Habib ÖZGAN
Celal YİĞİT
Yrd. Doç. Dr. Mustafa CİNOĞLU

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık
Düzeylerinin İncelenmesi

*The Analysis of the Primary School Teachers' Organizational
Commitment Levels*
1
2. Arş.Gör.Dr. İbrahim H. ÇANKAYA
Yrd.Doç.Dr.İ.Bakır ARABACI
Çetin TAN
Yrd.Doç.Dr. Abdullah DİKİCİ

Sivil Toplum Örgütlerinin Eğitim, Ar-Ge Faaliyetleri Ve Örgüt
İçi İletişim Düzeyinin Değerlendirilmesi

*The Evaluation of Education, Research and Development
Activities and Their Level of Communication Within
Organizations of Civil Society Organizations*
15
3. Yrd. Doç. Dr. Mehmet GÜRBÜZ
Doç.Dr.Murat KARABULUT
Arş. Gör. Ahmet KARAKOÇ

An Examination of Environmental Awareness and Perception of
Geography and Public Administration Students

*Coğrafya ve Kamu Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Çevresel
Bilinç ve Algı Düzeylerinin Değerlendirilmesi*
27
4. Prof.Dr. İsmail BAKAN
Fikret SÖZBİLİR

Dış Kaynak Kullanımına Stratejik Bir Bakış: Stratejik Dış
Kaynak Kullanımına İlişkin Literatür Çalışması

A Strategic View of Outsourcing: Strategic Outsourcing
39
5. Yrd. Doç. Dr. Emin TOROĞLU

Kahramanmaraş İlinde Göçler
65

6.	<i>Migrations in Kahramanmaraş Province</i> Doç.Dr.Murat KARABULUT	79
	Kayseri’de Yağış Ve Sıcaklıkların Trend Analizi	
	<i>Precipitation and temperature trends in Kayseri</i>	
7.	Yrd. Doç. Dr. Salih YEŞİL	91
	Sanal Takımlar: Etkin Liderlik Unsurlarına Genel Bir Bakış Ve Değerlendirme	
	<i>Virtual Teams: A Thorough look into Effective Leadership Factors</i>	
8.	Yrd. Doç. Dr. İbrahim KIR	123
	GAP Bölgesinde Toprak-İnsan İlişkilerine Sosyolojik Bir Bakış	
	<i>An Evaluation of Some Variables Related to Reading in Terms of Teachers And Students</i>	
9.	Yrd. Doç. Dr.Ersin Kaya SANDAL Öğr. Gör. Nadire KARADEMİR Yrd. Doç. Dr. Emin TOROĞLU	141
	Kahramanmaraş Çevresindeki Rekreasyon Faaliyetlerine Katılanların Yaş Ve Gelir Bazında Rekreasyon Faaliyetleriyle İlişkisi	
	<i>Comparing Participants in Recreational Activities Around Kahramanmaraş Based on Age and Income Levels</i>	
10	Yrd. Doç. Dr. Mehmet Suat BAL	163
	Tarih Öğretmenleri, Sosyal Bilgiler Öğretmenleri ve Sınıf Öğretmenlerinin Etkinlik Anlayışlarının İncelenmesi	
	<i>An Examination of the Task Perceptions of History, Classroom, and Social Sciences Teachers</i>	

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi

Yrd. Doç. Dr. Habib ÖZGAN
Gaziantep Üniversitesi

Celal YİĞİT
Gaziantep Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Mustafa CİNOĞLU
Kilis 7 Aralık Üniversitesi

Özet: Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemektir. Araştırmanın alt amaçları ise öğretmenlerin cinsiyet, hizmet içi eğitim alıp almama, sınıf mevcudu ve statü değişkenlerine göre görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının araştırılmasıdır. Veri toplama aracı olarak, Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık üç farklı boyutta; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak ele alınmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Gaziantep ilinde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise rastgele örneklem yöntemiyle seçilen 378 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenlerin bağlılık düzeyleri cinsiyet ve kıdeme göre anlamlı fark gösterirken, statü, sınıf mevcudu ve mezun olunan yer anlamlı fark yaratmamaktadır. Bağlılık türleri arasında pozitif korelasyon bulunmaktadır. Sonuçlar ilgili literatür ile karşılaştırılarak tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Öğretmen, Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı

The Analysis of the Primary School Teachers' Organizational Commitment Levels

Abstract: The main purpose of the study is to determine organizational commitment of teachers working in state primary schools. Whether there is a meaningful difference according to the variables, gender, whether they have taken in-service education or not, number of students in a class and their status at school has been studied. Within the scope of this study, “Organizational Commitment Scale” by Meyer and Allen (1991) was used to determine the organizational commitment of the teachers. Furthermore, the organizational commitment levels of the teachers were examined in three dimensions, that is, affective commitment, continuance commitment and normative commitment. The universe of the study is state school teachers in the province of Gaziantep

and the sample is 378 teachers. Teachers' level of commitment differs meaningfully difference as to gender and years of employment while there is none according to the teachers' position, numbers of students in the class and where they graduated from. It has been found out that there is a meaningful difference according to the variables and organizational commitment levels of teachers.

Keywords: Organizational Commitment, Teacher, Organizational Commitment of Teachers.

GİRİŞ

Alıç, örgütü belirlenen amaçlar doğrultusunda birden fazla kişinin yetki ve sorumluluk hiyerarşisi içinde gerçekleştirildiği bir sistem olarak tanımlamaktadır (Alıç,1991:130). Eğitim hizmeti veren bir örgüt olan okul, varlığını sürdürebilmek ve amaçlarını gerçekleştirmek için büyük çaba sarf eder. Eğitimde etkililik, her bir okulun ya da eğitim sistemlerinin amaçlarına ulaşma dereceleri olarak tanımlanır. Ancak amaçların gerçekleşmesi örgütün her zaman etkili ve verimli olduğu anlamına gelmeyebilir. Amaçların da zaman zaman gözden geçirilmesi gerekmektedir (Özdemir, 1994). Eğitim örgütlerinin etkililiği birçok faktöre bağlıdır. Bunlardan birisi de örgütsel bağlılıktır.

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan ilk çalışmalarda bağlılık, örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmek olarak tanımlanmıştır (Steers, 1977: 46). Başka bir ifade ile örgütsel bağlılık, örgütün tüm etkinliği, çıkarı ve başarısı ile kimlikleşmesidir (İbicioğlu, 2000: 13). Bu çerçevede, Morrow alan yazında örgütsel bağlılıkla ilgili yirmi beşin üzerinde farklı tanımın bulunduğunu belirtmektedir (Oliver,1990: 19).

İşgörenlerin işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, Mowday ve arkadaşları tarafından; “çalışanların örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu” şeklinde tanımlanmaktadır (Mowday vd., 1979: 311). Bu üç durum, bağlılığın yalnızca bir tutum değil, aynı zamanda bir davranış olduğunu da göstermektedir (Nijhof vd., 1998: 243).

Türkiye’de yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık kavramının başlıca iki anlamda kullanıldığı görülmektedir. Buna göre Celep (1996) bu kavramı, örgütsel adanmışlık; Balay (2000) ve Varoğlu (1993) ise, örgütsel bağlılık şeklinde adlandırmışlardır. Bu çalışmada, "organizational commitment" kavramına karşılık "örgütsel bağlılık " kavramı kullanılmıştır.

O'Reilly III ve Chatman (1986) bağlılığın; bir ödül alma isteğine dayalı uyum, diğer işgörenlerle yakın ilişkiler kurma isteğine dayalı özdeşleşme, birey ve örgüt değerlerinin uyumu üzerine kurulu içselleştirme şeklinde üç farklı

boyutu olduğunu belirtmektedir. Örgütsel bağlılık üzerine yapılan bütün tanımlar, bağlılığın ya tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı fikrinde birleşmektedir. Diğer bir ifadeyle işgörenler tutumsal veya davranışsal bir sebep geliştirerek örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler. Bu nedenle bağlılık; tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir (Çöl, 2005).

Davranışsal bağlılık, örgütten daha çok, bireyin davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Örneğin birey bir davranışta bulduktan sonra bazı etmenler nedeniyle davranışını sürdürmekte ve bir süre sonra sürdürdüğü bu davranışa bağlanmaktadır. Zaman geçtikçe söz konusu davranışa uygun veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte, bu da davranışın tekrarlanma olasılığını yükseltmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 62; Oliver, 1990: 20).

Tutumsal bağlılık bireyin belirli bir örgütle ve o örgütün hedef, değer ve amaçlarıyla kendi değer ve amaçlarını özdeşleştirip, bu amaçların gerçekleştirmek amacıyla örgüt üyeliğini sürdürmeyi istemesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bu tür bir bağlılık, bireylerin bazı manevi ödül ve menfaatler karşılığı kendilerini örgüte bağladıkları bir alış-veriş ilişkisidir (Mowday vd., 1979: 225).

Tutumsal bağlılıkla ilgili önemli çalışmalardan birisi de Allen ve Meyer'e aittir. Allen ve Meyer örgütsel bağlılığın üç ana ögeye dayandığını ileri sürmektedirler (Allen ve Meyer, 1990:2-5; Meyer ve diğerleri., 2002: 21-24). Bunlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır:

1. Duygusal Bağlılık: Bireylerin duygusal bağlılığı, örgütsel objelere sarılması, özdeşleşmesi, çalışanın örgüte duygusal bağlılığını ve örgütle bütünleşmesini yansıtmaktadır (Chen ve Francesco, 2003: 490-516).

2. Devam Bağlılığı: Bir çalışanın zaman içinde örgüte daha fazla yatırım yapması, ayrılması durumunda bunları kaybetme olasılığı nedeniyle daha fazla bağlılık göstermesidir (Hrebiniak ve Alutto, 1972: 556). Buna göre devam bağlılığı, çalışanın bir örgütteki kıdem, kariyer ve yararlanmaları gibi yatırımları çok yüksek tutuyorsa ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla kişi istemese de örgütte kalmaya devam etmektedir. Çünkü örgütten ayrılmanın kendisi için maliyeti yüksek olacaktır (Allen ve Meyer, 1990: 3).

3. Normatif Bağlılık: Bu bağlılık türü, bir kimsenin örgüte karşı sorumluluğu konusundaki inancının bir sonucudur. Birey, örgütte kalmaya mecbur olduğunu düşünür ve bu yönde inançlar taşır. Bu bağlılıkta (Allen ve Meyer, 1990) bireylerin örgüte bağlılık duymalarında, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları etkili olmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003: 84). Örgütsel bağlılığın bu boyutu, çalışanların kendini örgütte kalmaya zorunlu görmesine ve bu yüzden sorumluluğu olduğuna inanmasına dayanan bir bağlılıktır (Wasti, 2002: 526). Bu bağlılıkta, çalışanlar, sadakatin önemli

olduğuna inanmakta ve bu konuda ahlaki bir zorunluluk hissetmektedir (Yalçın ve İplik, 2005: 398).

Duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığın ortak yönü, kişi ile örgüt arasında örgütten ayrılma ihtimalini azaltan bir bağın oluşmasına sebep olmasıdır. Ancak bu bağın niteliği diğer bağlılık türlerine göre değişik olmaktadır. Duygusal bağlılık, kişiler istedikleri için, devamlılık bağlılığı çıkarlar bağlanmayı gerektirdiği için ve normatif bağlılık ise, ahlaki gerekçelerle ortaya çıkmaktadır (Allen ve Meyer, 1990)

Meyer ve Allen (1990), duygusal, devam ve normatif bağlılık ile ilgili ideal, arzu edilen veya ortalama bağlılık düzeyinin ne olması gerektiğini belirtmemişlerdir. Yapılan tüm çalışmalarda daha çok örgütsel bağlılığın, değişik unsurlar ile pozitif veya negatif ilişkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Ancak ilgili literatürde örgütsel bağlılığa yönelik söz konusu bu boyutların önem derecesine ilişkin en çok istenilen durum, çalışanlarda öncelikle yüksek duygusal bağlılık, daha sonra normatif bağlılık ve en son da devam bağlılığının olması hususudur (Brown, 2003: 41).

Örgütsel bağlılık, çok sayıda faktörlerden etkilenmektedir. Schwenk (1986: 299) bağlılığı etkileyen faktörleri, kişilerin geçmişteki iş yaşantıları, durumsal, örgütsel - görevsel ve kişisel - demografik faktörler olarak ele almaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi, çalışma ortamına, okuldaki statüsüne, aldığı hizmet içi eğitimlere bağlı görünmektedir.

Araştırmalar genellikle, bağlılığı yüksek grupların, bağlılığı daha az gruplara göre daha etkin olduğunu göstermektedir (Robbins,1994: 134). Bir iş tutumu olarak örgütsel bağlılığın, örgüt ve çalışanlar üzerindeki etkileri çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur. Bu çalışmalarda (Özdevecioğlu, 2003; Marchiori ve Henkin, 2004; Gautam, Dick ve Wagner, 2004; Yalçın ve İplik, 2005; vb.) genelde örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların kuruma katkılarının daha fazla olacağı yönünde sonuçlar üzerinde durulmaktadır.

Donna Randall (1987), örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yaptığı çalışmada bağlılık düzeyleri ile bu düzeylerin bireye ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçlarını irdelemiştir. Bu bağlamda düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılığın olumlu ve olumsuz sonuçları vardır.

Düşük adanmışlık düzeyi, işgörenin mesleğini ve konumunu olumsuz etkileyebilmektedir. Düşük bağlılık düzeyi, öğretmenlerin düşük iş başarısı göstermesine ya da okuldan ayrılmasına neden olabildiği gibi, okul verimliliğini etkileyen sorunlar arasında da yer almaktadır (Celep, 1996:144).

Yüksek adanmışlık düzeyine sahip öğretmenler, okulda üretkenliğin artmasını sağladığı gibi, daha düşük oranda devamsızlık yaparlar. Yüksek bağlılık düzeyi, öğretmenlerin okulun amaçlarını etkili bir biçimde gerçekleştirmesini sağlar.

Çalışmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı ilköğretim okulu öğretmenlerinin kurumlarına yönelik örgütsel bağlılık düzeylerini ortaya koymaktır.

Problem Cümlesi

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?

Alt Problemler

1. İlköğretim Okulu öğretmenlerinin normatif bağlılık düzeyleri nedir?
2. İlköğretim Okulu öğretmenlerinin devam bağlılık düzeyleri nedir?
3. İlköğretim Okulu öğretmenlerinin duygusal bağlılık düzeyleri nedir?
4. İlköğretim Okulu öğretmenlerinin duygusal, devam, normatif bağlılık düzeyleri;
 - a) cinsiyet
 - b) statüsüne
 - c) kıdeme
 - d) sınıftaki ortalama öğrenci sayısı
 - e) mezun olunan yere göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırma, ilköğretim okulu öğretmenlerinin bağlılık düzeylerini belirlemeyi amaçlamış olup, tarama modelinde betimsel bir araştırmadır.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini; 2007–2008 Eğitim-Öğretim yılında Gaziantep il merkezindeki resmi ilköğretim okul öğretmenleri oluşturmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı istatistiklerine göre Gaziantep'te ilköğretimde görev yapan öğrenci sayısı 5.415'tir (meb.gov.tr). Örneklem ise 262 kadrolu, 86 sözleşmeli ve 30 ücretli olmak üzere toplam 378 öğretmenden oluşmaktadır. Örneklem, rastgele örneklem yöntemiyle seçilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır.

1. Kişisel Bilgi Formu:

Araştırmacılar tarafından düzenlenen kişisel bilgi formu katılımcılarla ilgili demografik bilgiler (cinsiyet, sınıf mevcudu, hizmet içi eğitim, statü) yer almaktadır.

2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmada, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerinin bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ve Baysal ile Paksoy tarafından 1999 yılında Türkçe’ye çevrilen “Örgütsel Bağlılık Anketi” kullanılmıştır. Anketler, araştırmacılar tarafından öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda uygulanmıştır. Anketler, öğretmenlere verildikten sonra aynı gün içerisinde tekrar toplanmıştır.

İlgili anket Halis (2009) tarafından yapılan yüksek lisans tezinde kullanılmış ve Cronbach-Alpha değeri 0,83 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise güvenilirlik değeri .895 olarak hesaplanmıştır. Ölçekteki 1, 2, 3, 4 ve 5 numaralı maddeler “duygusal bağlılık” boyutunu; 6, 7, 8, 9, 10 ve 11 numaralı maddeler “devam bağlılık” boyutunu ve 12, 13, 14, 15, 16 ve 17 numaralı maddeler “normatif bağlılık” boyutunu ölçmektedir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 17.0 paket programı kullanılmıştır. Yapılan normalite testi sonucuna göre verilerin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır. Elde edilen veriler, T-testi, Anova ve korelasyon kullanılarak analiz edilmiştir.

Uygulanan ölçek sonucunda verilerin analizi, derecelendirme ölçeği kullanılarak sayısallaştırılmıştır. 1.00–1.79 “asla katılmıyorum”, 1.80–2.59 “nadiren katılıyorum”, 2.60–3.39 “bazen katılıyorum”, 3.40-4.19 “çoğunlukla katılıyorum”, 4.20-5.00 “kesinlikle katılıyorum”.

BULGULAR

Öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyine ilişkin görüşleri Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1 Öğretmenlerin Normatif Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları

Normatif bağlılık	N	\bar{x}	SS
Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	378	3,34	1,44
Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	378	3,36	1,25
Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	378	3,26	1,32
Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	378	2,79	1,28
Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.	378	2,84	1,37
Ortalama	378	3,12	

Öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyine ilişkin görüşlerinin genel ortalaması 3,12 (bazen)’dir. Öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyleri “orta” düzeyde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin devam bağlılığı düzeyine ilişkin görüşleri Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2 Öğretmenlerin Devam Bağlılığı Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları

Devam Bağlılığı	N	\bar{x}	SS
Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur	378	2,76	1,49
Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade bir gerekliliktir	378	3,25	1,34
Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	378	3,28	1,30
Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir	378	2,95	1,34
Bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	378	3,02	1,34
Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.	378	2,92	1,22
Ortalama	378	3,03	

Öğretmenlerin devam bağlılığı düzeyine ilişkin görüşlerinin genel ortalaması 3,03 (bazen)’dir. Öğretmenlerin devam bağlılığı düzeylerinin “orta” düzeyde olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda kalmalarının istekten ziyade bir gereklilik olduğunu ve kurumdan ayrılma durumunda çok az seçim hakkına sahip olduklarını ifade eden maddelerin en yüksek ortalamaya sahip maddeler olması, öğretmenlerin zorunluluktan dolayı kurumlarında çalışmaya devam ettikleri şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyine ilişkin görüşleri Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3 Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları

Duygusal bağlılık	N	\bar{x}	SS
Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	378	3,16	1,35
Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	378	3,60	1,19
Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.	378	3,39	1,23
Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	378	3,30	1,23
Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	378	3,23	1,25
Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	378	3,24	1,34
Ortalama	378	3,32	

Öğretmenlerin devam bağlılığı düzeyine ilişkin görüşlerinin genel ortalaması 3,32 (bazen)’dir. Öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin “orta” düzeyde

olduğu söylenebilir. Bu durum öğretmenlerin kurumlarına en çok duygusal olarak bağlı olduklarını göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının genel ortalaması 3,16 (bazen) olarak belirlenmiştir. En yüksek ortalamaya sahip örgütsel bağlılık alt boyutu, duygusal bağlılık, en düşük ortalamaya sahip alt boyut ise devam bağlılığıdır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa yönelik algılarının cinsiyete göre T-testi sonuçları Tablo 4’te yer almaktadır

Tablo 4 Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa yönelik algılarının cinsiyete göre T-testi sonuçları

Bağlılık	Cinsiyet	N	\bar{x}	SS	t	p
Genel	bayan	219	52,52	12,96	-1,973	,049*
	erkek	159	55,32	14,43		
Normatif	bayan	219	15,15	5,36	-1,885	,060
	erkek	159	16,19	5,19		
Devam	bayan	219	17,9132	5,07	-1,097	,273
	erkek	159	18,5472	6,13		
Duygusal	bayan	219	19,4566	6,46	-1,679	,094
	erkek	159	20,5786	6,34		

* p< ,05

Tablo 4’e göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyetlerine göre genel olarak anlamlı fark göstermektedir ($t(378) = -1,973$, $p < ,05$). Erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları ($\bar{x} = 14,43$), bayan öğretmenlerin algılarına göre ($\bar{x} = 12,96$) daha yüksektir. Ortalamalara bakıldığında erkek öğretmenlerin bağlılıklarının bayan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık alt boyutlarına (normatif, devam ve duygusal bağlılık) göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa yönelik algılarının statüye göre Anova testi sonuçları Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5 Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa yönelik algılarının statüye göre Anova testi sonuçları

Bağlılık		Kareler Toplamı	df	Kare Ort.	F	p
Genel	Gruplar arası	10,464	2	5,232	,028	,972
	Gruplar içi	70274,755	375	187,399		
	Toplam	70285,220	377			
Normatif	Gruplar arası	130,331	2	65,166	2,326	,099
	Gruplar içi	10504,928	375	28,013		
	Toplam	10635,259	377			
Devam	Gruplar arası	163,618	2	81,809	2,682	,070
	Gruplar içi	11440,150	375	30,507		

	Toplam	11603,767	377			
Duygusal	Gruplar arası	107,397	2	53,699	1,301	,274
	Gruplar içi	15481,674	375	41,284		
	Toplam	15589,071	377			

Tablo 5'te görüldüğü üzere, öğretmenlerin statülerine göre (kadrolu, sözleşmeli veya vekil ücretli) çalıştıkları kuruma yönelik duygusal, normatif ve devam bağlılık düzeyleri bağlılık düzeyleri 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa yönelik algılarının kıdemlerine göre Anova testi sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6 Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa yönelik algılarının kıdeme göre Anova testi sonuçları

Bağlılık		Kareler Toplamı	df	Kare Ort.	F	p	Anlamlı fark
Genel	Gruplar arası	435,163	2	217,582	1,168	,312	
	Gruplar içi	69850,056	375	186,267			
	Toplam	70285,220	377				
Normatif	Gruplar arası	117,328	2	58,664	2,092	,125	
	Gruplar içi	10517,932	375	28,048			
	Toplam	10635,259	377				
Devam	Gruplar arası	77,484	2	38,742	1,260	,285	
	Gruplar içi	11526,283	375	30,737			
	Toplam	11603,767	377				
Duygusal	Gruplar arası	313,034	2	156,517	3,842	,022*	$X_{11+} > X_{1-5} > X_{6-10}$
	Gruplar içi	15276,038	375	40,736			
	Toplam	15589,071	377				

Tablo 6'da görüldüğü üzere öğretmenlerin kıdemlerine göre bağlılık düzeylerinde genel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır. Alt boyutları incelendiğinde ise, duygusal bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık olduğu görülmüştür ($F_{(2-375)}=3,84, p<,05$). Farkın hangi kıdeme sahip öğretmenler lehine olduğunun tespit edilmesi için Scheffe testi uygulanmıştır. Buna göre; duygusal bağlılıkları en yüksek olan öğretmenler, 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler olup, en düşük bağlılık düzeyine sahip öğretmenler ise 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerdir. Bu durum öğretmenlerin ilk göreve başladıklarında ve uzun yıllar çalıştıklarında duygusal bağlılıklarının yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa yönelik algılarının sınıf mevcuduna göre Anova testi sonuçları Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7 Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa yönelik algılarının sınıf mevcuduna göre Anova testi sonuçları

Bağlılık		Kareler Toplamı	df	Kare Ort.	F	p
Genel	Gruplar arası	756,166	2	378,083	2,314	,101
	Gruplar içi	44926,212	275	163,368		
	Toplam	45682,378	277			
Normatif	Gruplar arası	64,774	2	32,387	1,211	,300
	Gruplar içi	7355,125	275	26,746		
	Toplam	7419,899	277			
Devam	Gruplar arası	35,155	2	17,577	,646	,525
	Gruplar içi	7485,939	275	27,222		
	Toplam	7521,094	277			
Duygusal	Gruplar arası	214,235	2	107,118	2,778	,064
	Gruplar içi	10603,596	275	38,559		
	Toplam	10817,831	277			

Tablo 7 incelendiğinde, sınıf mevcudlarına göre öğretmenlerin çalıştıkları kuruma yönelik genel bağlılık düzeylerinde ve alt boyutlarda ((normatif, devam ve duygusal bağlılık herhangi bir anlamlı farklılık görülmemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa yönelik algılarının mezuniyete göre Anova testi sonuçları Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8 Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa yönelik algılarının mezuniyete göre Anova testi sonuçları

Bağlılık		Kareler Toplamı	df	Kare Ort.	F	p
Genel	Gruplar arası	328,468	4	82,117	,436	,783
	Gruplar içi	69572,088	369	188,542		
	Toplam	69900,556	373			
Normatif	Gruplar arası	66,698	4	16,674	,584	,675
	Gruplar içi	10540,941	369	28,566		
	Toplam	10607,639	373			
Devam	Gruplar arası	156,371	4	39,093	1,278	,278
	Gruplar içi	11283,971	369	30,580		
	Toplam	11440,342	373			
Duygusal	Gruplar arası	107,667	4	26,917	,646	,630
	Gruplar içi	15370,838	369	41,655		
	Toplam	15478,505	373			

Tablo 8 incelendiğinde, mezuniyet durumuna göre öğretmenlerin çalıştıkları kuruma yönelik genel bağlılık düzeylerinde ve alt boyutlarda ((normatif, devam ve duygusal bağlılık herhangi bir anlamlı farklılık görülmemektedir.

Genel bağıllık düzeyi ve alt boyutlarına arasındaki korelasyon Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9 Genel bağıllık düzeyi ve alt boyutlarına arasındaki korelasyon

Bağıllık	Genel	Normatif	Devam
Normatif	,847**		
	,000		
	378		
Devam	,660**	,319**	
	,000	,000	
	378	378	
Duygusal	,854**	,698**	,275**
	,000	,000	,000
	378	378	378

Tablo 9 incelendiğinde genel bağıllık düzeyi ile alt boyutları arasında pozitif korelasyon ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Genel bağıllık düzeyi ve normatif bağıllık arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki ($r=,847$, $p<,01$), genel bağıllık düzeyi ile devam bağıllığı arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki ($r=,660$, $p<,01$) ve genel bağıllık düzeyi ile duygusal bağıllık arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki ($r=,854$, $p<,01$) bulunmaktadır. Alt boyutlar incelendiğinde ise, normatif bağıllık ile devam bağıllığı arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ($r=,319$, $p<,01$), normatif bağıllık ve duygusal bağıllık arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki ($r=,698$, $p<,01$) ve devam bağıllığı ve duygusal bağıllık arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki ($r=,275$, $p<,01$) olduğu görülmüştür.

TARTIŞMA

Öğretmenlerin genel örgütsel bağıllık orta düzeydedir ($\bar{x}=3,13$). Alt boyutlar incelendiği ise duygusal bağıllık en yüksek ortalamaya sahiptir. Duygusal bağıllığı sırasıyla normatif bağıllık ve devam bağıllığı gelmektedir. Brown'a göre örgütsel bağıllık alt boyutları arasında duygusal bağıllığın en yüksek olması, daha sonra ise devam ve normatif bağıllıkların oluşması yer almaktadır (Brown, 2003:41). Yapılan çalışmanın sonuçları, Brown'ın görüşleri ile örtüşmektedir.

Cinsiyet, statü ve sınıf mevcudu değişkenlerine göre, öğretmenlerin genel ve alt boyutlarda bağıllık düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı farklılık yoktur. Örgütsel bağıllık ile cinsiyet arasındaki ilişki çeşitli çalışmalarda incelenmiş ve farklı sonuçlar elde edilmiştir (Al-Ajmi, 2006, 839; Akt. Özcan,

2008: 17). Bazı araştırmalarda örgütsel bağlılığın cinsiyete göre değiştiği, bu araştırmaların bazılarında kadınların, bazılarında ise erkeklerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bazı araştırmalarda ise örgütsel bağlılık ve cinsiyet değişkeni arasında anlamlı fark bulunamamıştır (Güçlü, 2006: 60)

Statünün anlamlı farklılık yaratmaması, beklentilerin aksi yönünde gerçekleşmiştir. İlgili alanyazına göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılığını etkileyen faktörlerden birisi çalışma ortamıdır. Çalışma ortamlarının güdüleyici olmaması, öğretmenlerin okula bağlılığını azaltabilir. Öğretmenlerin çalışma ortamına etki eden toplumsal faktörlerden biri de statüdür. Statü önemli bir güdüleyicidir (Robbins,1994:124). Öğretmenlerin okullarda kadrolu, sözleşmeli, vekil ve ücretli gibi farklı statülerde çalışması, öğretmenlerin okul içindeki bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyebilir. Ayrıca grup üyelerinin statü hiyerarşisinin adil olduğuna inanmamaları da öğretmenlerin örgüte bağlılığını olumsuz etkileyebilir. Yine, kalabalık sınıfların iş tatminini ve bağlılığı azaltacağı beklenmektedir.

Genel bağlılık düzeyi ile bağlılık alt boyutları arasında daima anlamlı, pozitif yönde ve orta ile yüksek düzeyde ilişki görülmüştür. Bu durum beklenen bir durumdur. Alt boyutlarda ise en yüksek pozitif anlamlı ilişki normatif ve duygusal bağlılık arasında gerçekleşmiştir.

Çalışmada elde edilen ve ilgili alan yazın doğrultusunda, şu önerilerde bulunulabilir:

1. Örgütsel bağlılığın geliştirilmesine yönelik öğretmenler düzenli aralıklarla hizmet-içi eğitime alınabilir.
2. Örgütsel güven duygusunun geliştirilmesi ve örgütsel adaletin sağlanması gerekmektedir.
3. Öğretmenlerin çalışma koşulları iyileştirilebilir
4. Sınıf mevcutları azaltılabilir.

KAYNAKÇA

- Alıç, Mehmet. (1991). **Eğitim Bilimlerinde Çağdaş Gelişmeler**, Anadolu Üniversitesi Yayınları Yayın No: 444, Eskişehir, s. 130.
- Allen, Natalie J. and Meyer, John P., (1990). “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, **Journal of Occupational Psychology**. Vol. 63(1), 1-18
- Balay, Refik. (2000). **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Brown, Barbara B. (2003). **Employees’ Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors’ Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors**. Unpublished Dissertation, Falls Church, Virginia.

- Celep, Cevat. (1996). **Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı**, Anı Yayıncılık, Ankara
- Gautam, Thaneswor - Dick, Rolf Van. - Wagner Ulrich. (2004). "Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts", **Asian Journal of Social Psychology**, pp. 301-315.
- Güçlü, Hatice. (2006), **Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, s. 60.
- Hrebiniak, Lawrence .G. and Alutto, Joseph A. (1972). "Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment", **Administrative Science Quarterly**, Vol. 17, No. 4, pp. 555-573
http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2007_2008.pdf, (20.03.2008).
- Marchiori, Dennis M. and Henkin, Alan B. (2004). "Organizational Commitment of Health Profession Faculty: Dimensions, Correlates and Conditions", **Medical Teacher**, Vol.26, No. 4, pp.353-358.
- Meyer, John .P. - Stanley, David J. - Herscovitch, Lynne. - Topolnytsky, Laryssa. (2002), "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences". **Journal of Vocational Behavior**, Vol 61, pp. 20-52.
- Meyer, John. P. and Allen, Natalie J. (1991). "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment", **Human Resources Management Review**, Vol.1, pp. 61-89.
- Mowday, Richard T. - Steers, Richard M. - Porter, Lyman.W. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment". **Journal of Vocational Behavior**, Vol. 14, pp. 224-247.
- Nijhof, Wim J. - De Jong, Margriet, .J - Beukhof, Gijs. (1998). "Employee Commitment in Changing Organizations: An Exploration", **Journal of European Industrial Training**, Vol. 22, No. 6, pp. 243-248.
- Robbins, Stephen P. (1994). **Örgütsel Davranışın Temelleri**. (Çev.: Öztürk A.) San Diego State University, Prentice - Hall Information, s. 124-134.
- Obeng, Kofi and Ugboro, Isaiah. (2003). "Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study", **Journal of the Transportation Research Forum**, Vol. 57, No.2, pp. 83-98.
- Oliver, Nick. (1990). "Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment: Empirical Evidence and Theoretical Development". **Journal of Occupational Psychology**, Vol.: 63, No: 1, 19-31.
- O'Reilly, Charles and Chatman, Jennifer. (1986): "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior", **Journal of Applied Psychology**, Vol. 71, Nr 3, pp. 492-499.

- Özcan, Esen Burcu. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, s. 17.
- Özdemir, Servet. (2002), "Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi". **Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2, ss. 253-270
- Özdevecioğlu, Mahmut. (2003). “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. **Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi**, Cilt: 18 Sayı: 2, ss.113 -130.
- Paksoy, Mahmut ve Baysal, Ayşe Can. (1999). “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli”, **İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt: 28 Sayı 1, ss. 7-15.
- Schwenk, Charles R. (1986). “Information, Cognitive Biases and Commitment to A Course of Action”, **Academy of Management Review**, Vol.11, No.2, pp. 298-310.

Sivil Toplum Örgütlerinin Eğitim, Ar-Ge Faaliyetleri ve Örgüt İçi İletişim Düzeyinin Değerlendirilmesi*

İbrahim H. ÇANKAYA

Arş. Gör. Dr. Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi

İ.Bakır ARABACI

Yrd. Doç. Dr. Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Çetin TAN

Doktora Öğrencisi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Abdullah DİKİCİ

Yrd. Doç. Dr. Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Özet: Bu araştırma, sivil toplum örgütlerinin, eğitim, araştırma-geliştirme faaliyetleri ile örgüt içi iletişim düzeyini değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma, tarama modeli niteliğindedir. Araştırmanın çalışma evrenini Elazığ ilinde faaliyet yürüten sendikaların üyeleri oluşturmaktadır. Tesadüfî örnekleme yöntemiyle örneklem seçimine gidilmiş ve araştırma 321 üye üzerinde yürütülmüştür. Anketler elde edilen veriler yüzde ve frekans teknikleriyle çözümlenmiştir. Bu araştırmada, katılımcıların genel olarak, sendikaların eğitsel amaçlı faaliyetlerini ve araştırma-geliştirme konusundaki görüş, öneri ve katkılarını yetersiz düzeyde buldukları ve örgüt içi iletişimin istenilen düzeyde olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sivil Toplum Örgütleri, Sendika, Eğitim, Araştırma-Geliştirme, İletişim.

The Evaluation Of Education, Research And Development Activities And Their Level Of Communication Within Organizations Of Civil Society Organizations

Abstract: The aim of this research was evaluation education, research and development activities and their level of communication within organizations of civil society organizations. The research is in survey method. The population consists of in the province of Elazığ members of unions affiliated to the civil society organizations. A sample of 321 members was selected from this population randomly. Data were obtained with questionnaire and percentage,

* Bu çalışma, İbrahim.ÇANKAYA tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinin geliştirilmiş halidir.
ihcankaya@hotmail.com

frequency techniques used in analysis of the data. According to the results of this study, educational, research and development of unions in the comments, suggestions and contributions are insufficient and communication within organizations is not at a desired level.

Keywords: Civil Society Organizations, Union, Education, Research and Development, Communication.

GİRİŞ

Eğitim, birey ve toplum üzerinde dönüştürücü gücü olan önceliklerin başında gelmektedir. Eğitim, bireylerin ve toplumun ihtiyaçlarını karşılayabilmek, mevcut yeteneklerin gelişmesine imkân sağlayabilmek için yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Çağdaş eğitim sistemlerinde eğitim, sadece örgün eğitim kurumu olan okulların görevi değildir ve tek bir örgüt tarafından sürdürülmemektedir. Bu durum eğitimin örgün özelliğinin yanı sıra yaygın özelliğini de ön plana çıkarmaktadır. Yaygın eğitim örgün eğitimdeki boşluk ve eksiklikleri tamamlayıcı, bireylerin istek ve yetenekleri doğrultusunda onların ekonomik, toplumsal, kültürel alandaki beklentilerini karşılamaya yönelik olup yaşam boyu sürmektedir (Altuntaş, 2007). Örgün eğitimin en temel özelliği okul çatısı altında ve düzenli olarak yapılmasıdır (Ergüden, 2001). Her iki eğitim türünün de ortak özelliği, amaçlı ve planlı olmasıdır (Gürkan ve Gökçe, 1999). Bu bağlamda sivil toplum kuruluşlarının eğitim amaçlı faaliyetleri genel olarak yaygın eğitim özelliği taşımaktadır. Sivil toplum kuruluşları gibi gönüllü kuruluşlar eğitim faaliyetlerinin sorumluluğunu paylaşmaktadırlar.

Eğitim, bilgiyi üretebilen, öğrenmenin yollarını keşfeden, bilgiyi kullanabilen ve ağ bağlantıları ile bilgiyi uygulamaya dönüştüren bir süreç olarak kabul edilebilir. Bu süreç öğrenci merkezli, yatay ve esnek örgütlenme, çeşitlilik, üretkenlik, sürekli yenileşmek gibi özellikleri benimseyen yeni okul örgütlerinin ortaya çıkmasını hızlandırmaktadır (Avşar, 1999). Bu bağlamda eğitim hizmetlerinin toplumun geniş kesimlerine ulaştırılabilmesi için vakıflar, dernekler, gönüllü halk kuruluşları, sendikalar v.b. birçok sivil toplum örgütünün bu süreçte etkin roller üstlenmesi gereklidir. Katılımcı demokratik yönetim yaklaşımlarının ivme kazanması, geniş tabanlı eğitimin ve sivil toplum örgütlerinin gelişmesini sağlamıştır. Sivil toplum örgütlerinin hızla gelişmesine bilgi sınıfının talepleri karşısında kamu okullarının ihtiyacı karşılayamaması önemli neden olarak gösterilebilir (Öke, 2001). Bu durumda sivil toplum örgütlerinin (STÖ) kimliğini tespit etmek gerekmektedir.

Sivil toplum örgütü kavramı üzerinde literatürde yer alan ve genel olarak en fazla kabul edilen tanımlar arasında; sosyal devlet anlayışının yetersizliğinden kaynaklanan bir değişimin gereği olarak meydana gelen birliktelikler (Schumpeter,1950), devlet kurumları üzerinde baskı ve denetim

uygulayarak kendi kimliklerini korumaya çalışan gönüllü örgütlenme biçimi (Keane,1994), toplumsal problemlere karşı çözüm üreten, toplumsal bilinçlenmeye katkı sağlayan organizasyonlar (Doğan, 2000), temelinde güçlü bir biz duygusu olan örgütler (Schils,1991) gibi tanımlar yer almaktadır. Bu tanımlardan da anlaşılabilceği gibi sivil toplum örgütleri, bilgiyi kullanabilen, araştırma ve geliştirme faaliyetlerine katkıda bulunan, yaşam boyu ve herkese yönelik eğitim anlayışını savunan, kamusal hizmetlerin sosyal adalet anlayışına uygun bir şekilde yürütülmesine önem veren, kolayca organize olabilmenin mümkün olduğu, hukukun üstünlüğüne dayalı örgütlenmelerdir. Sivil toplum örgütleri çoğulcu toplumsal anlayışa katkı sağlayan, gönüllülük ilkesi üzerine inşa edilen (Özdalga,2001), tekelleşme karşıtı bir toplumsal anlayışın ürünü (Taylor,1995) olarak meydana gelmişlerdir. STÖ'ler alternatif politikalar ve eleştiriler üretebilen organizasyonlardır (Çaha,2002). STÖ'lerin görevleri yoksul kesimlere yönelik eğitim, sağlık ve zorunlu ihtiyaçların ulaştırılması konusunda yardım sağlamak ve eğitim amaçlı burs vererek sosyal riski azaltmaktır (Ergüden,2001). Sivil toplum örgütleri içerisinde yer alan sendikaların ise görevleri arasında, sağlık, sosyal, eğitim hizmetlerinden üyelerinin ve toplumsal kesimlerin eşit düzeyde yararlanmasını sağlamak ve insan kaynakları merkezli yönetim anlayışını sürdürerek, araştırma ve geliştirme (AR-GE) faaliyetlerini desteklemek yer almaktadır (Gönel,2001).

Teknolojinin hızlı gelişimi klasik ve vasıfsız insan gücünü ve anlayışını ortadan kaldırmakta (Kurtulmuş, 2002), kol gücünden- bilgi gücüne geçişin egemen olduğu günümüzde eğitim, üretim ve işletme dünyası, bilgi kapasitesi yüksek, bilgiyi iyi kullanabilen ve paylaşabilen nitelikli insan kaynaklarını zorunlu hale getirmektedir (Habermans,1999). Çağdaş dünyada STÖ'lerin görev ve sorumlulukları her geçen gün önem kazanmaktadır. Bu bağlamda bir sivil toplum örgütü olarak kabul edilen sendikaların başta eğitim ve AR-GE olmak üzere çeşitli alanlarda yürüttükleri faaliyetler, üyeler arasındaki iletişim biçimleri, eğitimin diğer bir kanadı olan yaygın eğitimin niteliğine etki etmekte ve bu faaliyetler ülke kalkınmasında büyük bir öneme sahip olmaktadır. Ancak genel olarak STÖ'lerin eğitim ve AR-GE faaliyetlerinin yeterliği, bu faaliyetlerin ülke kalkınmasındaki yeri, STÖ'lerde yer alan üyelerin iletişim biçim ve düzeyleri vb. yönelik çalışmaların yetersiz olduğu araştırmacılar tarafından gözlemlenmiş ve bu durum bu çalışmanın problemi olarak kabul edilmiştir.

AMAÇ

Bu araştırma, sivil toplum örgütü olarak sendikaların çeşitli alanlarda yürüttükleri faaliyetleri ve iletişim biçimlerini değerlendirmek amacıyla yapılmış ve bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır. Sivil toplum örgütü olan sendikalara kayıtlı öğretmen, memur, işçi ve akademisyenlerin, sivil toplum örgütlerinin:

- ✓ Eğitim amaçlı faaliyetleri hakkındaki görüşleri nelerdir?
- ✓ Araştırma – geliştirme amaçlı faaliyetleri hakkındaki görüşleri nelerdir?
- ✓ Örgüt içi iletişim düzeyi hakkındaki görüşleri nelerdir?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, tarama modelinde olup betimsel bir nitelik arz etmektedir. Tarama modeli, evrenden örneklem alarak mevcut durumu betimleme ve açıklamaya dayalıdır (Balcı, 2004). Bu bağlamda sivil toplum örgütlerinin çeşitli alanlarda yürüttükleri faaliyetler ve iletişim biçimleri betimlenmeye çalışılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini, 2005-2006 yılında Elazığ ilinde bulunan Türkiye Kamu Sendikaları (Kamu-Sen) ve bu konfederasyona bağlı memur ve öğretmen sendikası şubeleri ile Türkiye İşçi Sendikalarına (Türk-İş) bağlı il şubelerine kayıtlı 3500 sendika üyesi oluşturmaktadır. Tesadüfi örnekleme yöntemiyle örneklem seçimine gidilmiş ve araştırma Türkiye Kamu Sendikalarına bağlı olan memur ve eğitim sendikaları ile (147), Türk-İş’e bağlı sendika şubesi üyeleri arasından (174) toplam 321 üye üzerinde yürütülmüştür. Örneklemi oluşturan katılımcıların değişkenlere göre dağılımı Çizelge 1’de verilmiştir.

Çizelge 1. Katılımcıların Kişisel Özellikleri

Değişkenler	f	%
Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılım		
Kadın	56	17.4
Erkek	265	82.6
Öğrenim Kademesi Değişkenine Göre Dağılım		
İlköğretim	13	4.0
Ortaöğretim	53	16.5
Lisans	227	70.7
Lisansüstü	28	8.8
Meslek Değişkenine Göre Dağılım		
Öğretmen	225	70.1
Memur	25	7.8
İşçi	66	20.5
Akademisyen	5	1.6
Toplam	321	100.0

Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada veriler, araştırmacılar tarafından hazırlanan anketle elde edilmiştir. Bu taslak anket, kapsam ve görünüş geçerlik çalışması ile uygunluk

(Büyüköztürk, 2007), açıklık ve anlaşılabilirlik açılarından eğitim ve teknik eğitim fakültesinde görev yapan üç uzmanın, üç sendikacının il yöneticisinin ve iki Türkçe öğretmeninin görüşlerine sunulmuştur. Uzman görüşleri doğrultusunda gerekli düzenleme yapılarak anket uygulama şeklini almıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu araştırmada araştırmacılar tarafından 520 üyeye anket uygulanmış, 321 üyeden dönüt alınmış ve dönen anketlerin tamamı değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Anketten elde edilen veriler, SPSS 11.0 paket programında analiz edilmiştir. Verilerin analizinde yüzde ve frekans teknikleri kullanılmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmanın amacı doğrultusunda sivil toplum örgütü olan sendikaların çeşitli alanlarda yürüttükleri faaliyetler ve iletişim düzeyleri hakkında ortaya çıkan görüşler ve bu görüşlere yönelik yorumlar yer almaktadır.

Sivil Toplum Örgütlerinin Eğitim Amaçlı Faaliyetlerine Yönelik Bulgular

Sendikaların eğitim amaçlı faaliyetlerine yönelik bulgular Çizelge 2’de yer almaktadır.

Çizelge 2. Sivil Toplum Örgütlerinin Eğitim Amaçlı Faaliyetlerine Yönelik Ortaya Çıkan Görüşler

Maddeler	Görüşler	Öğrtm (N=225)		Memur (N=25)		İşçi (N=66)		Akadem. (N=5)		Genel (N=321)		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Sendikalar, üyelere ve kamuoyuna yönelik konferans ve paneller düzenlemektedir.	Katılmıyorum	97	43.2	13	52.0	29	43.9	3	60.0	142	44.3
		Kararsızım	32	14.2	8	32.0	11	16.7	-	-	51	16.0
		Katılıyorum	96	42.6	4	16.0	26	39.4	2	40.0	128	39.8
2	Sendikalar, üyelerine kitapları, gazeteleri, bilimsel dergileri takip edebilecekleri sürekli imkânlar sunmaktadırlar.	Katılmıyorum	101	44.9	10	40.0	31	47.0	3	60.0	145	45.1
		Kararsızım	35	15.6	4	16.0	7	10.6	1	20.0	47	14.6
		Katılıyorum	89	39.5	11	44.0	28	42.4	1	20.0	129	40.1
3	Sendikaların, üyelerinin bireysel gelişim ve iş verimliliğini artırma konusundaki faaliyetleri yeterlidir.	Katılmıyorum	161	71.6	19	76.0	32	48.5	4	80.0	216	67.3
		Kararsızım	27	12.0	2	8.0	14	21.2	1	20.0	44	13.7
		Katılıyorum	37	16.4	4	16.0	20	30.3	-	-	61	19.0

4	Sendikalar, üyelerine yönelik geziler düzenlemektedirler.	Katılmıyorum	134	59.6	14	56.0	50	75.8	3	60.0	201	62.6
		Kararsızım	42	18.7	3	12.0	2	3.0	1	20.0	48	14.9
		Katılıyorum	49	21.7	8	32.0	14	21.2	1	20.0	72	24.4
5	Sendikalar, ihtiyaç içerisinde olan üye çocuklarına ve yoksul öğrencilere eğitim bursu imkânı sağlamaktadırlar.	Katılmıyorum	140	62.2	17	68.0	42	63.7	3	60.0	202	62.94
		Kararsızım	54	24.0	1	4.0	10	15.0	2	40.0	67	20.8
		Katılıyorum	31	13.8	7	28.0	14	21.3	-	-	52	16.1
6	Sendikaların sosyal, eğitim, siyasal, hukuki alanlardaki faaliyetleri yeterli değildir.	Katılmıyorum	101	44.9	11	44.0	26	39.3	-	-	148	46.1
		Kararsızım	40	17.8	8	32.0	13	19.7	4	80.0	65	20.2
		Katılıyorum	84	37.3	6	24.0	27	41.0	1	20.0	118	36.7

Araştırmaya katılan deneklerin sendikalarının kendi üyelerine yönelik sunmuş oldukları eğitsel amaçlı faaliyetlerle ilgili görüşlerine bakıldığında genel anlamda bir memnuniyetsizliğin olduğu görülmektedir. Üyeler, kişisel gelişim, eğitsel amaçlı konferans ve toplantıların düzenlenmesi ve değişik sosyal faaliyetleri önemsediklerini ancak sendikaların bu konularda yeterli düzeyde hizmet veremediğini (% 44.23) vurgulamaktadırlar. Üyelerin en üst düzeyde katıldıkları ancak yeterli görmedikleri (% 67.30) beklentileri arasında sendikaların üyelerin kişisel gelişim ve iş performansının artırılmasına yönelik destekleyici faaliyetleri yer almaktadır. Ayrıca sendikaların üyelerine yeterli düzeyde eğitim amaçlı kitap, gazete, bilimsel dergi vb. imkânı sun(a)madıkları (% 45.18) tespit edilmiştir.

Sivil Toplum Örgütlerinin Ar-Ge Amaçlı Faaliyetlerine Yönelik Bulgular

Sendikaların Ar-Ge amaçlı faaliyetlerine yönelik bulgular Çizelge 3'te yer almaktadır.

Çizelge 3. Sivil Toplum Örgütlerinin Ar-Ge Amaçlı Faaliyetlerine Yönelik Ortaya Çıkan Görüşler

Maddeler	Görüşler	Öğretmen (N=225)		Memur (N=25)		İşçi (N=66)		Akadem. (N=5)		Genel (N=321)		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Sendikalar, başarılı ve aktif çalışan üyelerini ödüllendirmede yeterlidirler.	Katılmıyorum	14.	64.	1	56.	4	62.	4	80.	20	64.1
			5	5	4	0	1	1	4	0	4	5
		Kararsızım	38	16.	3	12.	6	9.1	1	20.	48	14.9
		9	9	0	0			0	0	5	5	
	Katılıyorum	42	18.	8	32.	1	28.	-	-	69	21.5	
		6	6	0	0	9	8			0	0	
2	Sendikalar, teknolojik	Katılmıyorum	124	55.	1	56.	3	54.	4	80.	17	55.4
				1	4	0	0	6	5	4	8	5

	gelişmeleri takip etmede yeterli değildirler.	Kararsızım	40	17.8	3	12.0	12	18.2	1	20.0	56	17.44
		Katılıyorum	61	27.1	8	44.0	18	27.3	-	-	87	27.11
3	Ülkemizdeki sendikalar, dünyadaki sendikal gelişmeleri takip etmekte yetersizdirler.	Katılmıyorum	124	55.2	15	60.0	32	48.5	3	60.0	174	54.22
		Kararsızım	39	17.3	4	16.0	6	9.1	1	20.0	50	15.57
		Katılıyorum	62	27.5	6	24.0	28	42.4	1	20.0	97	30.21
4	Sendikalar, ülkemiz eğitim sisteminin kalitesinin yükselmesi için hükümetlere ve kamuoyuna projeler ve öneriler sunmaktadırlar.	Katılmıyorum	87	38.7	14	56.0	26	39.4	3	60.0	130	40.50
		Kararsızım	47	20.9	3	12.0	13	19.7	-	-	63	19.62
		Katılıyorum	91	40.4	8	32.0	27	40.9	2	40.0	128	39.88
5	Sendikalar, insan kaynaklarından etkili yararlanabilmek için iş dünyası ve kamuoyuna proje tipi önerilerde bulunmaktadır.	Katılmıyorum	123	54.6	14	56.0	30	45.5	3	60.0	170	52.96
		Kararsızım	43	19.2	5	20.0	13	19.7	2	40.0	63	19.63
		Katılıyorum	59	26.2	6	24.0	23	34.8	-	-	88	27.41

Araştırmaya katılan deneklerin sendikalarının araştırma-geliştirme konusundaki görüşlerine bakıldığında memnuniyetsizlik oranının eğitim faaliyetlerinde olduğu gibi yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 54.22'si Türkiye'de bulunan sendikaların araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin dünyadaki sendikaların gerisinde olduğunu vurgulamışlardır. Ayrıca katılımcıların % 52.96'sı, Türkiye'de nitelikli işgücü istihdamının artırılması için sendikaların üretmiş oldukları projelerin yeterli düzeyde olmadığını bildirmiştir. Ayrıca sendikaların hükümetlere ülkemiz eğitim sisteminin kalitesinin yükselmesi için yeterli düzeyde proje ve öneriler sunduğunu savunan (% 40.55) ve savunmayan (% 39.88) katılımcı sayısının birbirine yakın olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Sivil Toplum Örgütlerinin Örgüt İçi İletişim Düzeylerine Yönelik Bulgular

Sivil toplum örgütlerinin örgüt içi iletişim düzeylerine yönelik elde edilen bulgular Çizelge 4'te yer almaktadır.

Çizelge 4. Sivil Toplum Örgütlerinin Örgüt İçi İletişim Düzeylerine Yönelik Ortaya Çıkan Görüşler

Maddeler	Görüşler	Öğretmen (N=225)		Memur (N=25)		İşçi (N=66)		Akademisyen (N=5)		Genel (N=321)		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Sendikalar, internet siteleri üzerinden üyelerin görüş ve önerilerine başvurmaktadırlar.	Katılmıyorum	123	54.7	14	56.0	46	69.7	5	100.0	188	58.57
	Kararsızım	49	21.7	4	16.0	9	13.6	-	-	62	19.31	
	Katılıyorum	53	23.6	7	28.0	11	16.7	-	-	71	22.12	
2	Sendikalar, üyelerin görüş ve önerilerini dikkate almak ve bunları faaliyete dönüştürme konusunda açık iletişime önem vermektedirler.	Katılmıyorum	114	50.6	9	36.0	34	51.6	2	40.0	159	49.53
	Kararsızım	46	20.4	5	20.0	10	15.2	2	40.0	63	19.63	
	Katılıyorum	65	29.0	11	44.0	22	33.2	1	20.0	99	30.84	
3	Sendikalar, üyelerinin yönetim hakkındaki düşüncelerini tespit etmek amacıyla üyelere yönelik anket ve görüşmelere önem vermektedirler.	Katılmıyorum	90	30.0	9	31.0	32	48.4	2	40.0	133	41.43
	Kararsızım	40	17.8	4	16.0	8	12.1	-	-	52	16.20	
	Katılıyorum	95	42.2	12	48.0	26	39.5	3	60.0	136	42.37	
4	Sendikalar, üyeler arası iletişimi ve dayanışmayı artırmak amacıyla yemek ve buluşma günleri v.b organizasyonlar düzenlemektedirler.	Katılmıyorum	71	31.6	10	40.0	52	78.8	2	40.0	135	42.05
	Kararsızım	28	12.4	4	16.0	5	7.6	2	40.0	39	12.15	
	Katılıyorum	126	56.0	11	44.0	9	13.6	1	20.0	147	45.80	

5	Sendikalar, üyelerinin ve kamuoyunun temel hak ve ödevlerini bilmeleri için görsel ve yazılı basından yararlanmaktadır.	Katılmıyorum	48	21.4	6	24.0	24	36.3	1	20.0	79	26.61
		Kararsızım	51	22.6	4	16.0	5	7.6	2	40.0	62	19.31
		Katılıyorum	126	56.0	15	60.0	37	56.1	2	40.0	180	56.08
6	Sendikaların, üyelerinin iş gücüne ve iş sorunlarına çözümler üretmede üyeler ile işbirliği yeterlidir.	Katılmıyorum	163	72.5	17	68.0	34	51.5	4	80.0	218	67.91
		Kararsızım	19	8.4	5	20.0	10	15.1	1	20.0	35	10.90
		Katılıyorum	43	19.1	3	12.0	22	33.4	-	-	68	21.19
7	Sendikalar, resmi ve özel günlerde üyelerini hatırlayacak faaliyetlerde bulunmaktadırlar.	Katılmıyorum	92	40.8	15	60.0	36	54.5	3	60.0	146	45.48
		Kararsızım	39	17.5	3	12.0	10	15.2	1	20.0	53	16.52
		Katılıyorum	94	41.7	7	28.0	20	30.3	1	20.0	122	38.00
8	Sendikalar, üyelerinin temel ihtiyaçlarını tespit edip, bunların iyileştirilmesi konusunda yeterince aktiflerdir.	Katılmıyorum	157	69.7	15	60.0	38	57.6	5	100.0	215	66.98
		Kararsızım	23	10.2	3	12.0	7	10.6	-	-	33	10.28
		Katılıyorum	45	20.1	7	28.0	21	31.8	-	-	73	22.74

Örgüt içerisindeki iletişim düzeyi açısından üyelerin görüşlerine bakıldığında; katılımcıların % 58.57'si internet aracılığı ile görüş ve önerilerini rahatlıkla sendika yönetimi ile paylaştığını, % 41.43'ü sendika yönetiminin üyelerin görüş ve önerilerine başvurduğunu bildirmişlerdir. Ayrıca katılımcıların % 67.91'i sendikaların sorunlara çözüm üretmede üyeler ile işbirliğini yeterli bulmadıkları, % 66.98'inin ise sendikaların, üyelerinin temel ihtiyaçlarını tespit etme ve iyileştirme konusunda yeterince aktif olmadığı görüşünde birleşmişlerdir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Sendikalar sadece üyelerinin ekonomik durumlarının daha iyi standartlara ulaşmasını sağlamaya çalışan çıkar örgütleri değildir. Örgüt içi iletişimi önemseyen, katılımcı ve esnek bir yönetim yapılanmasına sahip, ulusal eğitime katkı ve yön veren, üyelerinin kişisel gelişim ve işbaşında eğitilmelerine önem veren yetişkin eğitime odaklıdır. Bu araştırmada, sendikaların örgüt içi iletişim, eğitime destek ve araştırma-geliştirme faaliyetlerine yönelik çalışmaları, sendika üyelerinin görüşleri doğrultusunda genel olarak değerlendirilmektedir.

Araştırmada, katılımcıların genel olarak, sendikaların eğitsel amaçlı faaliyetlerini ve araştırma-geliştirme konusundaki görüş, öneri ve katkılarını yetersiz düzeyde buldukları ve örgüt içi iletişimin ise istenilen düzeyde olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Elde edilen bulgular destekleyecek şekilde, İzmir’de, Gemici (2002) yaptığı araştırmada herhangi bir eğitim sendikası üyesi olan öğretmenlerin, sendika üyesi olmayan öğretmenlere göre eğitim sendikalarının okul geliştirme sürecine olumlu katkılarının olduğunu ama bunun yeterli düzeyde olmadığını savunduklarını bildirmiştir. Gemici’nin çalışmasından ortaya çıkan sonuç, sendika üyelerinin daha iyimser düzeyde görüş bildirdikleri görülmektedir. Aldatmaz (2002) yılında Ankara’nın 8 merkez ilçesinde ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmasında üyelerin, sendikaların eğitim konusunda önemli görüş ve önerilerinin olduğunu ancak sistemik değişiklikler üzerinde yeterli oranda etkili olamadıkları görüşüne sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Top (1999) yılında “Milli Eğitim Bakanlığının Aldığı Kararlara Eğitim Sendikalarının Katılımı” adlı araştırma kapsamında 5 büyük eğitim sendikasının Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde bulunan sendika şubelerinde görevli 145 sendika yöneticisi ile görüşmüştür. Araştırma sonucunda, mevcut sendikaların bakanlık merkezince alınan olumlu kararlara katıldıkları, ancak tek taraflı alınan kararlara karşı şerh koydukları veya reddettiklerini tespit etmiştir.

Araştırmadan ortaya çıkan sonuçlar ışığında sendikaların eğitim ve Ar-Ge faaliyetleri ile örgüt içi iletişim düzeylerinin yükseltilmesi, iyileştirilmesi ve etkinliğinin artırılması için şu öneriler geliştirilmiştir.

- Sendikalar, kendi bünyelerinde araştırma-geliştirme ve proje birimi kurmalı ve bu konuda dünya standartlarına ulaşmalıdır.
- Sendikalar kişisel gelişim ve eğitsel amaçlı konferans ve toplantılar düzenleyerek üyelerinin bu konularda gelişimlerini desteklemelidir.
- Sendikalar üyelerine bilişim teknolojilerinden yararlanma fırsatı tanıyarak, onların dünya ve ülkemizdeki değişim ve gelişmeleri takip etmelerini sağlamalıdır.
- Sendikalar ülkemiz eğitim sisteminin kalitesinin yükselmesi için yeterli düzeyde proje ve öneri geliştirmelidir.

- Sendikalar ülke genelini ilgilendiren sorunlara çözüm üretirken tüm üyelerinin görüş ve önerilerine başvurmalıdır.

KAYNAKÇA

- ALDATMAZ, E. B (2002), “Türkiye’de Eğitim Sendikaları ve Etkinliklerinin Değerlendirilmesi”. **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ALTUNTAŞ, S (2007), Eğitim Bilimine Giriş (Ed. Zuhâl Cafoğlu), **Temel Kavramlar**, Grafiker Yayınları, Ankara.
- AVŞAR, İ (1999), “Postmodern Toplumsal Yapıda Eğitim”. **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Elazığ Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- BALCI, A (2004), **Sosyal Bilimlerde Yöntem**, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş (2007), **Spss Veri Analizi**, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- ÇAHA, Ö (2002), **Aydınlar Sivil Toplum ve Demokrasi**, İz Yayıncılık, İstanbul.
- DOĞAN, İ (2000), **Sivil Toplum**, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- ERGÜDEN, İ (2001), **Sivil Toplum Örgütleri**, Demokrasi Kitaplığı, İstanbul.
- FİDAN, N (1996), **Okulda Öğrenme ve Öğretme**. Ankara: Alkım Yayınevi.
- GEMİCİ, Y (2002), “Eğitim Sendikalarının Okul Geliştirme Sürecine Etkileri”. **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü.
- GÖNEL, A (2001), **Önde Gelen Sivil Toplum Örgütleri**. Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
- GÜRKAN, T. ve GÖKÇE, E (1999), **Türkiye’de ve Çeşitli Ülkelerde İlköğretim. Program-Öğrenci-Öğretmen**. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- HABERMANS, J (1999), **Kamusalığın Yapısal Dönüşümü**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- KEANE, J (1994), **Sivil Toplum ve Devlet**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- KURTULMUŞ, N (2002), **Sanayi Ötesi Toplum**, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- ÖKE, M. K (2001), **Küresel Toplum**, Asam Yayınları, Ankara.
- ÖZDALGA, E (2001), **İslam Dünyası Demokrasi ve Sivil Toplum**, İletişim Yayınları, İstanbul.
- SCHUMPETER, J (1950), **Capitalizm, Socialism, Democracy**, Harper Torchbooks, Newyork.
- SCHILS, E (1991), **Europa And Civil Society**, Klett-Cotta Pres, Stuttgart.
- TAYLOR, C (1995), **Modernliliğin Sıkıntıları** (Çev: Ugur Canbilen), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

TOP, S (1999), “Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Alınan Kararlara Eğitim Sendikalarının Katılımı”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

An Examination of Environmental Awareness and Perception of Geography and Public Administration Students

Mehmet GÜRBÜZ

Yrd. Doç. Dr. KSÜ, Fen Edebiyat Fakültesi, Coğrafya Bölümü

Murat KARABULUT

Doç. Dr. KSÜ, Fen Edebiyat Fakültesi, Coğrafya Bölümü

Ahmet KARAKOÇ

Arş. Gör. KSÜ, Fen Edebiyat Fakültesi, Coğrafya Bölümü

Abstract: In this study, the level of environmental knowledge and awareness of fourth year university students in department of Geography and Public Administration at Kahramanmaraş Sütçü İmam University was examined. Moreover, differences between departments were also determined in terms of attitudes towards environmental problems. To achieve this purpose, questionnaires were prepared and were applied to target students which were selected from above mentioned department. Questioner results were analyzed by using several statistical techniques such as ANOVA, T-Test, and Chi square. It is observed that level of attitudes towards environmental problems were different from each other when compare to different departments.

Keywords: Geography, Public Administration, Environmental awareness, Environmental perception

Coğrafya ve Kamu Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Çevresel Bilinç ve Algı Düzeylerinin Değerlendirilmesi

Özet: Bu çalışmada, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde çevre sorunları konusunda ders alan Coğrafya ve Kamu Yönetimi bölümlerindeki 4. sınıf öğrencilerinin çevresel bilinç ve algı düzeylerinin değerlendirilmesi, çevresel sorunlara yönelik bölümler arasındaki farklılıkların belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, anket hazırlanarak belirlenen hedef öğrenci kitlesine uygulanmıştır. Anket verileri ANOVA, T-testi ve Ki-kare gibi istatistiksel metotlarla analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, farklı bölüm öğrencileri arasında çevresel bilinç ve algı düzeylerinin farklı oldukları anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Coğrafya, Kamu Yönetimi, Çevre Bilinci, Çevresel Algı,

INTRODUCTION

Although the first human-like fossils on earth were detected 1.750.000 years ago (in the last 500.000 years of Pleistocene age of Quaternary), it is widely accepted that modern human (*Homo sapiens*) appeared in the late ice age (Wurm) (Tunçdilek, 1988:1-5). Humans, who started to form small family groups in Paleolithic period, began to make primitive stone tools, and benefit from fire and also they settled in the caves (Tunçdilek, 1988: 1-4). By the use of fire, the first impact of humankind on nature was felt. Humans, in Neolithic period, began to tame animals and learnt agriculture. As a force of agricultural culture, they passed to settled-life style (10.000 years ago) and they began to disperse to different parts of the earth in line with invention of wheel. (Tunçdilek, 1986:VIII). All these developments caused humans gradually to dominate the nature and increased their pressure on nature.

World population, which is estimated around 5.3-10 million in the late of Paleolithic period, have begun to increase since Neolithic time (Tunçdilek, 1988:13). Emerging out in Europe in the early 1800s, industrial revolution triggered world population to increase more than usual. While world population was 1 billion in the year of 1800, it climbed to 2 billion in 1930, 3 billion in 1960, 4 billion in 1975, 5 billion in 1987, 6 billion in 1999 (Sazak, 2004), and 6805000 in 2010.

Besides sharp increase of world population, settlement culture, wrong and disproportional technological interventions into nature caused environmental problems to arise in terms of today's perspectives. In a year, deforesting of 2.606.506 ha, in total, area on earth caused soil erosion of 1.389.026 ha cultivated area. 3.430.648 ha area became desert, 2.266.435 tones poisonous chemical industrial waste and 5.167.815.855 tones carbon dioxide emission were released and 32.117 animal species became extinct (worldometers.info, 2010).

In parallel with the development in the world, consumption and therefore waste material amount increases sharply together by the population rise, development of industry, and improvement of socio-economic level in Turkey. 4.394.838.000 m³ waste water, 36.848.356 tones solid waste, greenhouse gas emission corresponding to 372,64 million tones CO² (2007) appeared out in 2008 (tuik.gov.tr, 2010). Besides all these figures, Turkey faces with many problems such as decrease of bio-variety, destruction of forests, erosion, and use of agricultural lands out of purpose, water pollution, air pollution, unplanned urbanization, traffic, and noise, disappearance of historic cultural buildings and trade of animals which are prone to extinction.

Turkey, at the same time, is a country which has serious shortcomings in establishing environmental sensitiveness on legal regulations and experiences important problems in imposing the already laws (Kaya ve Gündoğdu, 2007).

As Turkey tries to establish laws relating to environmental issues in the EU accession period, it discusses environmental problems with non-governmental organizations, and educational institutions on various platforms, on the other hand.

While the solution of environmental pollution is a technological problem, it is not possible to believe that it is a physical case and it can only be solved by technology. In fact, environmental problems result from mental pollution of humankind (İleri, 1998: 3) and therefore it is seen that it is a social case. So, it is required that we should not perceive environmental problems merely as technological issues and we need to realize that solution is possible with environmental education model. Environmental education is a multi-discipline case and covers many different science fields (İleri, 1998:4). We can understand basic events in biosphere through basic sciences (biology, physics, chemistry, physical geography etc) and we can learn how people perceive and affect natural ecosystems through social and human sciences. The most important feature of environmental education is to understand the relationship between natural systems and human-sourced systems. There is a necessity of participation, individual environmental responsibility, motivation, and sustainable development along with local sensitiveness to solve environmental problems at the same time (Yılmaz, 2009). This can only be realized by education.

The role of universities has vital importance in development of environmental consciousness and providing it a scientific identity among all educational institutions. The purpose environmental education held in university should be to bring up individuals, who have environmental consciousness, are equipped with knowledge, and also transform this knowledge to environmentally-conscious and positive lasting behaviors, and internalize strongly the issues related to environment (Işıldar, 2008). Students, who graduate with environmental consciousness and responsibility, will be the center of environmental education and play a key role in application of the education at a local scale (Gürbüz vd., 2009).

It is required, for this reason, to measure the students' participation, attitude, behavior, level of perception, and their knowledge on environment in order to enhance their environmental consciousness. In this direction, this research was conducted in Geography and Public Administration Departments of Kahramanmaraş Sütçü İmam University (KSÜ).

MATERIAL AND METHOD

This study was held in order to measure environmental consciousness and level of perception of the senior students in Geography and Public Administration Departments, who attend in the courses on environmental problems, and to find out the different attitudes towards environmental

problems between departments. Geography Department, which analysis the relationship between nature and human in the best way among university departments, and Public Administration Department, which will take various positions in public and private sector in future and will be in decisive points in the application of environmental problems, were preferred for this study.

It was agreed on questionnaire method as a means of collecting data in this study. The prepared questionnaire consists of 6 departments and 43 questions. The study is divided into the following parts as in the first part, socio-economic characteristics of the students (5 questions), and in the second part participation attitudes into social and scientific activities related to environment (5 questions), and in the third part levels of environmental perception (9 questions), and in the fourth part their attitudes and behaviors towards environment (10 question), in the fifth part their opinions on the applications that arise environmental problems (5 question), in the sixth part a mini test to measure their knowledge on environment (9 questions). Taking account to the number of students, 37 students were chosen as a test subject from two departments. The questionnaires were conducted on these subjects during the lesson in 2008-2009 academic-years by us.

As two independent groups in this study, students in the Public Administration and Geography Departments were asked 43 questions consisting of 6 parts and it was researched whether their answers vary regarding the department in which they study. Initially, Levene test was conducted in order to see whether variance is equal between the groups. As t statistical value, which is calculated in case Levene test is accepted, and t statistical value, which is calculated in case Levene test is refused, differs from each other, t statistics was decided according to the result of this test (Sipahi vd., 2010: 118-124). T-test was applied on the results of the questionnaire conducted to Public Administration and Geography Departments' students who were specified as independent groups, and it was tested whether their means are different from each other.

FINDINGS AND DISCUSSION

Socio-Economic Characteristics of the Students

It is seen that there are significant differences in terms of socio-economic characteristics among the students from Geography and Public Administration Departments. It is seen that the number of siblings of the students in Geography Department is more than the students in Public Administration Department (Table 1). While the number of siblings of 28 % of the Geography students is 5 and more, this figure is 22 % among the students in Public Administration. The number of the students without any siblings is 3 % in Geography and 11 % in Public Administration.

Table 1: Some Socio-Economic Characteristics of the Students

The number of siblings of the students (%)						
No of siblings	0	1	2	3	4	5+
Geography	3	5	14	32	19	28
Public Administration	11	30	22	11	5	22
Education Level of The Students' Fathers (%)						
Alma Mater	Primary	Secondary	High School	Associate Degree Program	Undergraduate	Graduate
Geography	65	24	11	0	0	0
Public Administration	65	8	14	0	11	3
Education Level of The Students' Mothers (%)						
Geography	81	14	0	5	0	0
Public Administration	81	11	0	0	3	5
Income Level of The Students' Families Per Month (%)						
Monthly Income (\$)	0-250	251-500	501-1000	1001-1500	1501-2000	2001+
Geography	22	32	24	16	3	3
Public Administration	22	22	46	0	5	5
Type of Residences of The Students' Families (%)						
Residence Type	Detached House with a Garden	Detached House without a Garden	Apartment House	Other		
Geography	70	16	14	0		
Public Administration	43	11	43	3		

One of the significant differences of the socio-economic characteristics between the students of these two departments is the education level of their parents. While fathers of 14 % of Public Administration Department’s students have associate degree program and higher education level, this figure is 0 % among Geography Department’s students. When education level of their mothers are compared, the highest education level among Geography students is associate degree program and the ones who graduated from these program is 5 %, on the other hand, 3 % of Public Administration student’ mothers have undergraduate level and 5 % of them have graduate level.

When monthly incomes of the students’ parents are compared, it is seen that economic level of the students in Public Administration is better than the other (Table 1). While 56 % of the families of the students in Public Administration have monthly income over 500 dollar, this rate is 46 % among the students in Geography Department. While 14 % of the Geography students’ families reside in apartment, this rate is 43 % among the families of Public Administration students.

Participation Characteristics of Students into Social and Scientific Activities on Environment

When participation attitudes of the students studying in Geography and Public Administration departments into the social-scientific activities on environment are compared, Public Administration students are better in terms of membership in environmental institutions and follow-up to regular publications and Geography students are better in being informed to the conferences and symposiums and reading scientific articles on environment, on the other hand (Table 2).

Table.2: Participations of the Students in Social and Scientific Activities on Environment

Questions	Geography		Public Administration	
	Yes %	No %	Yes %	No %
Do you have membership in any environment institutions?	0	100	11	89
Did you participate into an activity related to environment?	32	68	35	65
Is there any publication about environment you follow up?	5	95	11	89
Have you been informed of any conference or symposium on environment?	65	35	51	49
Did you read any scientific article on environment?	89	11	70	30

Environmental Perception Level of the Students

It is seen that level of participation of Public Administration and Geography Departments' students on the opinion, which describes environmental problems as the most crucial one among economic, moral, political, security, and psychological problems ($p=0,190$). Public Administration (mean=2,43) and Geography (mean=2,81) students agree on this opinion at moderate level (Annex 1).

It is seen that there is a considerable difference in the means of the participation level of the both departments' students on the opinion that the biggest environmental problem today is global warming ($p=0,00$). According to this result, Public Administration students consider "Global Warming" as the biggest environmental problem today (mean=1,68) while Geography students, mostly, do not participate into this opinion (mean=3,70). The participation level on the opinion that global warming will be the biggest problem in future differ, as well ($p=0,00$). While the students of Public Administration Department participate more into this opinion (mean=1,67), the students of Geography Department participate less into this opinion (mean=3,57). It is also seen that students from different disciplines give different answers on the issue of the reason of global warming. While Public Administration students participate more into the opinion that the biggest sources of the global warming are natural reasons such as sun stains, releases in the earth's orbit (mean=3,00), Geography students participate less into this opinion (mean=3,57). In this perspective, Public Administration students participate more into the opinion that the biggest reason of global warming is fossil fuel (mean=3,00), Geography students participate less into this opinion (mean=3,57). Moreover, Public Administration students (mean=1,97) participate into the opinion that the biggest reason of global warming is excessive consumption of fossil fuel more than Geography students (mean=2,84) ($p=0,00$).

There are different opinions on the source of water pollution between Geography and Public Administration students. Geography Department students (mean=2,62) participate into the opinion that the biggest source of water pollution is housing and business organizations more than Public Administration students (mean=3,12) ($p=0,043$). Public Administration students (mean=2,37) participate into the opinion that the biggest source of water pollution is the chemicals used in agriculture more than Geography students (mean=2,78) ($p=0,39$). It is possible to say that there is not a difference in the answers to the opinion that the biggest source of water pollution is industrial enterprises, and both Public Administration (mean=1,91) and Geography Department (mean=1,65) students participate into this opinion considerably ($p=0,117$). Both Public Administration students (mean=1,69) and Geography Department (mean=1,70) students participate considerably into the

opinion that environmental education is required for their departments (p=0,942).

Attitude and Behavior Characteristics of Students towards Environment

There is not a considerable difference between the means of the answers of Public Administration (mean=4,56) and Geography (mean=4,32) students to the opinion that I do not look for an appropriate place in order to litter in the street and throw it anywhere nearest to me (p=0,333). The students did not participate into this opinion at higher level (Annex 2). It is found that there is a considerable difference in the means of the answers of the students from different disciplines on the opinion that a dirty place should be chosen in order to litter and the cause of this behavior is that the area is already dirty (p=0,013). Compared to the Public Administration students (mean=4,19), Geography students (mean=3,49) participate into this opinion more but it is also seen that their coefficient of participation is low (I agree less). It is found that there is a considerable difference in the means of the answers given by the students from different departments on the opinion that I drop litter in the environment because everyone does the same (p=0,016). Despite the fact that Geography Department students (mean=4,35) participate into this opinion more than Public Administration Department students (mean=4,86), the students substantially do not participate into this opinion

A considerable difference is not found in the means of the answers on the proposition that I intend to warn somebody who litters the environment but I refrain from his/her reaction (p= 0,848). Both Public Administration (mean=1,97) and Geography (mean=1,92) students participate into this proposition at higher levels. Also, the students of the both departments expressed that they participate into the opinion that they would feel sorrow of the extinction of any animal species (p=0,509).

A considerable difference is found in habit of using re-cycle bin of the students from different departments (p= 0,045). Compared Geography students (mean=3,42), Public Administration students (mean=2,86) expressed that they use re-cycle bins more. It is seen that a considerable difference appears in the means of the answers on the proposition that I have not had an individual act so far in order to prevent global environment problems (p=0,036). Public Administration (mean=3,21) students participate into this opinion less than Geography Students (mean=2,47). Both Public Administration (mean=4,26) and Geography Department students (mean=4,03) participate less into the opinion that such acts does not have any contribution to prevent global environmental problems (P=0,458). This case demonstrates that acts remain insufficient although students have an individual consciousness on these topics. On the other hand, it is possible to say that Public administration students are more

active in terms of action compared to Geography students. Also, the students of the both departments find tap water coming from mains water system ($P=0,073$), vegetables and fruits ($P=0,546$) quite unhealthy.

Opinions of the Students on the Applications Which Cause Environmental Problems

It is found that the means of the answers given by the both department students on the opinion, that drying up the swamps leads avoidance of mosquitoes and creating new agricultural fields and therefore I support drying the swamps, is considerably different ($p=0,000$). Public Administration students (mean=3,03) participate into this opinion more when compared to Geography students (mean=4,36) (Annex 3). In the same perspective, there is a considerable difference between the departments on the opinion that drying up a swamp does not lead a significant environmental problem ($p=0,39$). Public Administration students (mean=4,18), again, participate into this opinion more than Geography students (mean=4,66). It is found out in the difference in this question that Geography students, who realize the process order of the swamps and their important role in ecosystem, do not participate and Public Administration students, who cannot realize functions of the swamps in natural order, participates more.

It is found that the means of the answers given by Public Administration (mean=4,15) and Geography Department students (mean=3,49) on the opinion, that chemical manure should be used for economic profit although the use of chemical manure is dangerous, is considerably different ($p=0,010$). It is possible to say that Public Administration Department students display more environmentalist attitude on this subject.

Also, the students of the both departments unanimously agree that heavy fines have to be imposed on the hunters without a certificate ($p=0,171$). The students of these both departments agree on the thought that industrialized countries have the biggest share in environmental pollution and they have to undertake measures more than others ($p=0,734$), and they participate at moderate level.

A Mini Test to Evaluate Environment Knowledge of Students

A mini test consisting of 9 questions was conducted to Geography and Public Administration students in order to evaluate their knowledge on environment. While the students of these two departments gave the same number of correct answer to one question, Geography students gave more correct answer to the rest of the questions (Table 3). Geography students got minimum 6,76 out of 10, Public Administration students got minimum 1,89. When this mini test is evaluated totally, Geography department students got 82,58 out of 100, Public Administration students got 50,15. As understood from these grades, Geography students are better on environmental problems in terms

of knowledge. This fact arises from intensity of the lessons about process of the nature in Geography department.

Table 3: Questions and Answers of Mini Test to Evaluate Students' Knowledge on Environment

The number of correct answers by Geography Students	The number of correct answers by Public Administration Students	Average Grade of Geography Students (Out of 10)	Average Grade of Public Administration Students (Out of 10)
1- Which of the results below do the effects of global warming bring about?			
25	22	6,76	5,95
2-Which of the gases below do not lead green house effect?			
27	5	7,30	1,35
3-What is eco-tourism?			
27	23	7,30	6,22
4- Which of the international agreements below is towards conservation of the wetland?			
34	7	9,19	1,89
5-What does endemic plant mean?			
36	18	9,73	4,86
6-Where is Amazon forests situated?			
28	22	7,57	5,95
7-Which of the options below is renewable energy source?			
33	33	8,92	8,92
8-Which region is the densest on earth?			
31	18	8,38	4,86
9-Which energy sources below do thermal plants utilize?			
34	19	9,19	5,14
Standard Deviation:1,06	Standard Deviation:2,28	Out of 100: 82.58	Out of 100:50,15

CONCLUSION

It is seen that there are significant differences between Geography and Public Administration department students with regard to socio-economic characteristics. When participation attitudes of Geography and Public Administration students into social and scientific activities on environment are compared, Public Administration students are better in membership to environmentalist institutions and follow-up publications, and Geography students are better in terms of being informed conferences and symposiums and reading environment-related scientific articles, on the other hand.

It is seen that opinions of these two department students on environmental perception levels and applications to arise environmental problems are different. Geography department students, who realize better the process order of nature, gave more reasonable answers to these questions. This fact is easily demonstrated from mini test results that evaluate students' knowledge on environment. While Geography department students obtained 82.58 grades out of 100, Public Administration students obtained 50.15. When attitude and behavioral characteristics of the students towards environment are compared, it is seen that Public Administration students are more positive than Geography students.

Since opinion of the students on their participation into social, scientific activities related to environment, environmental perception levels, and applications that arise environmental problems are assessed as depending on their own statements, there is a possibility that some incorrect results may arise. It is required to observe behavior of students and analysis should be held in light of this information in order to obtain more trustable conclusions.

REFERENCES

- Gürbüz, Mehmet - Karakoç, Ahmet - Armut, Mehmet (2009), "Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi (Türkiye) ile OSH Devlet Üniversitesi (Kırgızistan) Öğrencilerinin Çevre Bilinç Düzeylerinin Değerlendirilmesi", **International Symposium on Environment**, 20–23 May 2009, Manas, Kirghizstan.
- İşildar, Yücel G. (2008), "Meslek Yüksek Okulları Boyutunda Çevre Eğitiminin Çevreci Yaklaşımlar ve Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi", **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, Vol.6, No:1, ss. 759–778.
- İleri, Recep (1998), "Çevre Eğitimi ve Katılımın Sağlanması", **ÇEVKOR Dergisi**, Vol. 28, ss.3–9.
- Kaya, İlhan ve Gündoğdu, Yeliz (2007), "Coğrafya Öğretmenlerinin Çevre Bilincini Oluşturma ve Geliştirmedeki Rolü: Diyarbakır Örneği", **Doğu Coğrafya Dergisi**, Vol. 18, ss. 187–204.
- Sazak, Şaduman (2004), "Türkiye'de Bölgelere Göre Nüfusun Yaş Gruplarına Dağılımı", **Trakya Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi**, Vol. 5, No: 2, ss. 187–198.
- Sipahi, Beril - Yurtkoru, Serra, E. - Çinko, Murat (2010), **Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi**, Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- Tunçdilek, Necdet (1988), **Dünya Nüfus Dinamiği**, Gençlik Basımevi, İstanbul.
- Tunçdilek, Necdet (1986), **Türkiye'de Yerleşmenin Evrimi**, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Basımevi, İstanbul.

Yılmaz, Rüya (2009), “Edirne’de Çevre Bilincinin Belirlenmesi ve Sosyo-Ekonomik Özelliklerin Çevresel Bilinç Üzerine Etkileri”, **Tekirdağ Ziraat Fakültesi Dergisi**, Vol.6, No: 1, 79–92.

http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=10&ust_id=3 (26.03.2010).

<http://www.worldometers.info> (26.03.2010).

M.GÜRBÜZ, M.KARABULUT, A.KARAKOÇ “An Examination Of ...”

Annex 1: T-test Results of Environmental Perception Level of the Students

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference		Department	Mean	Std. Deviation
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper			
1) When a list is made, “Environmental Problems” rank first among the problems below.												
Economic problems, Environmental problems, Education problems, Moral problems, Political problems, Security Problems, Psychological problems												
Equal variances assumed	1,109	,296	-1,324	72	,190	-,378	,286	-,948	,191	Public Administration	2,43	1,281
Equal variances not assumed			-1,324	71,466	,190	-,378	,286	-,948	,191	Geography	2,81	1,175
2) The biggest environmental problem today is global warming.												
Equal variances assumed	6,068	,016	-8,495	72	,000	-2,027	,239	-2,503	-1,551	Public Administration	1,68	,818
Equal variances not assumed			-8,495	63,567	,000	-2,027	,239	-2,504	-1,550	Geography	3,70	1,199
3) The biggest problem in the future will be global warming.												
Equal variances assumed	3,180	,079	-7,694	71	,000	-1,901	,247	-2,394	-1,408	Public Administration	1,67	,894
Equal variances not assumed			-7,724	66,755	,000	-1,901	,246	-2,392	-1,410	Geography	3,57	1,191
4) The most important source of water pollution is housing and business organizations.												
Equal variances assumed	7,774	,007	2,041	69	,045	,496	,243	,011	,981	Public Administration	3,12	,844
Equal variances not assumed			2,068	65,597	,043	,496	,240	,017	,975	Geography	2,62	1,163
5) The most important source of water pollution is business organizations.												
Equal variances assumed	,547	,462	1,589	70	,117	,266	,167	-,068	,599	Public Administration	1,91	,702
Equal variances not assumed			1,590	69,905	,116	,266	,167	-,068	,599	Geography	1,65	,716
6) The most important source of water pollution is chemicals already used in agriculture.												

KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi 8(1) 2011 KSU Journal of Social Sciences 8(1) 2011

Equal variances assumed	,001	,980	-2,102	70	,039	-,412	,196	-,804	-,021	Public Administration	2,37	,770
Equal variances not assumed			-2,110	69,516	,038	-,412	,195	-,802	-,023	Geography	2,78	,886
7) The most important source of global warming is natural reasons such as sun stains and releases in the earth's orbit.												
Equal variances assumed	,508	,478	-2,127	69	,037	-,568	,267	-1,100	-,035	Public Administration	3,00	1,155
Equal variances not assumed			-2,122	67,680	,038	-,568	,268	-1,101	-,034	Geography	3,57	1,094
8) The most important source of global warming is excessive consumption of fossil fuel.												
Equal variances assumed	4,940	,029	-3,674	70	,000	-,866	,236	-1,337	-,396	Public Administration	1,97	,857
Equal variances not assumed			-3,702	67,164	,000	-,866	,234	-1,334	-,399	Geography	2,84	1,118
9) I think that the environment lesson in the department, which I study at, is very essential.												
Equal variances assumed	,170	,682	-,072	70	,942	-,017	,235	-,485	,451	Public Administration	1,69	1,051
Equal variances not assumed			-,072	68,074	,943	-,017	,235	-,487	,453	Geography	1,70	,939

M.GÜRBÜZ, M.KARABULUT, A.KARAKOÇ “An Examination Of ...”

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference		Department	Mean	Std. Deviation
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper			
1) Drying up swamps leads avoidance of mosquitoes and emergence of new agricultural fields. Therefore, I am the supporter of drying up swamps.												
Equal variances assumed	5,058	,028	-4,070	69	,000	-1,333	,327	-1,986	-,679	Public Administration	3,03	1,562
Equal variances not assumed			-4,054	63,129	,000	-1,333	,329	-1,989	-,676	Geography	4,36	1,175
2) Drying up a swamp does not create a significant environment problem. Therefore, it is not important to dry it up or not.												
Equal variances assumed	5,864	,018	-2,130	67	,037	-,481	,226	-,931	-,030	Public Administration	4,18	1,114
Equal variances not assumed			-2,118	56,483	,039	-,481	,227	-,935	-,026	Geography	4,66	,725
3) The use of chemical manure in agriculture might be a problem. However, it should be used absolutely because it brings more profit in terms of economy.												
Equal variances assumed	1,669	,201	2,668	67	,010	,661	,248	,167	1,156	Public Administration	4,15	,925
Equal variances not assumed			2,675	65,315	,009	,661	,247	,168	1,155	Geography	3,49	1,121
4) Everybody engaged in fishing and hunting should be obliged to undertake a certain educational process to get a certificate. Heavy fines should be imposed on people involved in hunting or fishing without a certificate.												
Equal variances assumed	,651	,422	,599	68	,551	,171	,286	-,400	,742	Public Administration	1,91	1,292
Equal variances not assumed			,599	66,202	,551	,171	,286	-,400	,743	Geography	1,74	1,094
5) Only industrialized countries have to take measures towards conservation/protection of nature because they have the biggest share in pollution of nature.												

Equal variances assumed	2,809	,098	,341	67	,734	,117	,343	-,567	,801	Public Administration	3,03	1,524
Equal variances not assumed			,342	66,046	,734	,117	,342	-,566	,800	Geography	2,91	1,311

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference		Department	Mean	Std. Deviation
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper			
1) I do not look for any appropriate place to litter in the street. I throw it away to the nearest place to me.												
Equal variances assumed	,218	,642	,974	71	,333	,231	,237	-,242	,705	Public Administration	4,56	,166
Equal variances not assumed			,975	71,000	,333	,231	,237	-,242	,704	Geography	4,32	,169
2) When I drop a litter to a dirty place, I think that the already dirty place will not be much affected by my small litter.												
Equal variances assumed	1,924	,170	2,537	71	,013	,708	,279	,152	1,264	Public Administration	4,19	,173
Equal variances not assumed			2,545	67,903	,013	,708	,278	,153	1,263	Geography	3,49	,218
3) When I drop litter outside, I think "Everybody already throws away litter, so do I."												
Equal variances assumed	20,900	,000	2,480	71	,016	,510	,206	,100	,920	Public Administration	4,86	,081
Equal variances not assumed			2,504	49,096	,016	,510	,204	,101	,919	Geography	4,35	,187
4) When I see someone harming the nature, I intend to warn him/her but I refrain from his/her reaction.												
Equal variances assumed	,596	,443	,192	71	,848	,053	,277	-,500	,607	Public Administration	1,97	,193
Equal variances not assumed			,192	70,981	,848	,053	,277	-,500	,606	Geography	1,92	,199
5) I feel very sorrow for the extinction of any species.												
Equal variances assumed	,478	,492	-,665	69	,509	-,125	,187	-,499	,249	Public Administration	1,51	,132
Equal variances not assumed			-,665	68,997	,508	-,125	,187	-,499	,249	Geography	1,64	,133

M.GÜRBÜZ, M.KARABULUT, A.KARAKOÇ “An Examination Of ...”

6) I always use rubbish bins that provide re-cycle.												
Equal variances assumed	,098	,756	-2,044	70	,045	-,556	,272	-1,098	-,014	Public Administration	2,86	,200
Equal variances not assumed			-2,044	69,542	,045	-,556	,272	-1,098	-,013	Geography	3,42	,184
7) I haven't had any individual action so far in order to contribute to the prevention of global environment problems.												
Equal variances assumed	,249	,619	2,134	68	,036	,734	,344	,048	1,420	Public Administration	3,21	,260
Equal variances not assumed			2,128	66,257	,037	,734	,345	,045	1,422	Geography	2,47	,227
8) Individual measures such as using energy-saving bulbs, taking public transportation more often or keeping electronic devices off, do not have any contribution to global environmental problems.												
Equal variances assumed	,002	,968	,746	69	,458	,229	,307	-,384	,842	Public Administration	4,26	,222
Equal variances not assumed			,746	68,770	,458	,229	,307	-,384	,843	Geography	4,03	,213
9) I find tap water coming from mains water system so healthy.												
Equal variances assumed	1,487	,227	-1,821	69	,073	-,392	,215	-,822	,037	Public Administration	3,89	,168
Equal variances not assumed			-1,816	65,708	,074	-,392	,216	-,823	,039	Geography	4,28	,136
10) I find fruit and vegetables very unhealthy due to the reasons such as use of chemical manure or genetic modifications.												
Equal variances assumed	3,025	,087	-,606	68	,546	-,170	,280	-,729	,389	Public Administration	1,94	,179
Equal variances not assumed			-,610	66,561	,544	-,170	,279	-,726	,386	Geography	2,11	,214

Annex 2: T-test Results of Attitude and Behavior Characteristics of Students towards Environment

Annex 3: T-test Results of Opinions of the Students on the Applications Which Cause Environmental Problems

Dış Kaynak Kullanımına Stratejik Bir Bakış: Stratejik Dış Kaynak Kullanımı

İsmail BAKAN

Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü

Fikret SÖZBİLİR

Doktora Öğrencisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, SBE

Özet: Bu çalışma, gün geçtikçe önemi artan dış kaynak kullanımının (DKK) günümüzde ulaşılmış olduğu stratejik boyutunu işlemektedir. Taktiksel (Klasik) DKK'nın önceliği olan düşük maliyet nedeniyle, küreselleşmenin de etkisiyle işletmeler üretimlerini Çin, Hindistan, Tayvan ve Bangladeş gibi işgücünün bol ve ucuz olduğu ülkelere kaydırmışlardır. Stratejik Dış Kaynak Kullanımı (SDKK), öncelikli ilkeleri bakımından Taktiksel (Klasik) DKK'dan daha fazla işleve sahiptir. Maliyetlerin düşürülmesi müşteri bağımlılığını sağlar ancak bunun sürdürülebilir olması daha önemlidir. İşletmeler, daha uzun dönemler için karşılıklı yarar çerçevesinde dış kaynak kullanımı anlaşmaları yapmaları sayesinde ileriye görme, temel yeteneklere daha fazla odaklanma, kaynakları etkin kullanma, aynı zamanda tedarikçilerin stratejik kaynak ve yeteneklerini kullanma fırsatı kazanırlar. Bu çalışmada, stratejik dış kaynak kullanımının diğer avantajlarının yanı sıra, işletmelerin buldukları pazarlarda veya sektörde sürdürülebilir rekabet avantajı kazanmak için DKK'nda farklılaştırma ve katma değer üretme çabası göstermeleri gerektiği vurgulanmıştır. İşletme, eğer faaliyetlerinin tümünü kendi içerisinde yapmaya kalkışırsa sistem hantallaşır ve kaynaklarından beklediği verimi alamayabilir. Bunun sonucunda da farklılaşma veya yüksek katma değer yaratmada zorluklar yaşayarak sürdürülebilir rekabet avantajı elde edemeyebilir.

Anahtar Sözcükler: Dış Kaynak Kullanımı, Temel Yetenek, Tedarikçiler, Rekabetçilik, Katma Değer Üretme.

A Strategic View of Outsourcing: Strategic Outsourcing

Abstract: This study investigates the today status of strategic outsourcing that its importance is increasing day by day. Due to the low cost which is a preliminary aim of tactical (classical) outsourcing and also due to globalization, most of the manufacturers transferred their production to the countries such as China, India, Taiwan and Bangladesh where labor force is freely available and cheap. Strategic outsourcing has more function than tactical (classical) outsourcing due to its preliminary principles. Lowering the costs of production

provides dependency but its sustainability is much important. If manufacturers make long term contracts to use outsources in the context of mutual benefits, they may foresee the future, more focus on core competence, use the sources effectively and also gain to advantage to use of providers sources and competences. In this study, it is stressed that businesses should focus on differentiation and producing value add in order to gain an sustainable competitive advantage in the markets and the sectors they are operating together with the other advantages of strategic outsourcing. If a business tries to do all of them by itself it gets sluggish and cannot receive the expected efficiency. Therefore, the business can't gain sustainable competitive advantage for differentiation and producing value add by exposing difficultness.

Key Words: Outsourcing, Core Competence, Providers, Competitiveness, Producing Value add.

GİRİŞ

DKK, firmaların üretim süreçlerinde kullandıkları ürün veya hizmetlerden kendi uzmanlıkları dışında kalan ürün ya da hizmeti en iyi ve daha düşük maliyetle yapan firmalardan satın alarak ihtiyaçlarını karşılamasıdır. DKK, firmaların iş yükünü/süreçlerini azaltmasının yanında maliyetlerine de önemli ölçüde yansıdığı için turizm, otomotiv, tekstil, inşaat vd. sektörlerde farklı ölçülerde kullanılmaktadır.

Firmaların öz yeteneklerinin dışındaki stratejik fonksiyonlarında dış kaynak kullanımına gitmesi, rekabet gücü ve verimlilik için global bir gereklilik olmaya başlamıştır. Bunların yanında dış kaynak kullanan firmalara ürün ve/veya hizmet sağlayan tedarikçilerin, küresel ölçekte ve farklı sektörlerde bilgi birikimi, güçlü ve yenilikçi teknolojiye sahip olmaları, müşterilerinin gereksinimlerini ve beklentilerini çok iyi tespit etmeleri gerekmektedir. Böylece müşterilerine, onların verimliliklerini artıracak ürün, hizmet, teknik danışmanlık ve satış sonrası destek hizmetlerinde istenileni sunabilmeli ve müşteri memnuniyetini sağlayabilmelidirler.

Öncelikle DKK, örgütün uzun dönemli stratejileriyle uyumlaştırıldığında stratejik bir özellik kazanır. Ayrıca, örgütün geleceğindeki vizyonu, şimdi ve gelecekteki öz yetenek yapısı, maliyetleri, performansı, rekabetsel avantajlarını sorgulayarak çözümler geliştirmektir (Greaver II, 1999:8).

Stratejik Dış Kaynak Kullanımı (SDKK), firmaların uzun dönemli stratejik amaçlarına ulaşabilmesi için örgütsel başarılarının temeli olan aktivitelere odaklanarak yalnızca maliyetleri azaltmaktan daha çok bir bütün olarak işletmenin gelişimi için çalışmaktır (Boyd ve Juras, 2006:3).

Stratejik anlamda DKK, yalnızca kontrol işlemlerinin dışarıya verilmesi değil, aynı zamanda üretimde farklı bir teknoloji ya da prosesin kullanımınıdır. Bir firma baştan sona bütün bir hizmeti, ürünü, ürün hattını veya bütün tesisi

tedarikçi firmanın piyasadaki itibarından faydalanmak için de dışarıya verebilir (cyfuture.com, 2009). Yaptığı incelemeler sonucunda eğer bir işletme SDKK'nın kendi yararına olduğunu belirlerse, o zaman SDKK, uygulanması gereken stratejik bir karardır. Ancak, SDKK'nın iyi planlanması gerekir. Kötü planlanmış ise ürün veya hizmetinin, dolayısıyla itibarının kötüleşmesi ve maliyetin yükselmesi ile sonuçlanır. Fakat iyi planlanmış bir DKK uygulaması, proseslerin güvenli ellerde olduğu bilindiğinden işletmeye değer katar. Bu kısa süreli bir çaba değildir. Orta ve uzun dönemli düşünen firmalar, en düşük fiyatlarla ürün/hizmet sağlayan tedarikçiden daha çok düşünen firmanın temel işletme süreçlerine değer kazandıran tedarikçiyi seçmelidirler (cyfuture.com, 2009).

STRATEJİ VE DIŞ KAYNAK KULLANIMI

Strateji, faaliyetleri farklılaştırarak eşsiz ve itibarlı bir duruş gerçekleştirmektir. Eğer sadece bir tane “en iyi” olsaydı stratejiye gerek olmazdı (Porter, 1996:68).

Stratejik DKK kavramı, yönetim bilimi terminolojisine Quinn ve Hilmer tarafından katılmıştır (Quinn ve Hilmer, 1994:47). DKK'nın stratejik boyut kazanabilmesi, işletmenin farklılık göstermesi ile mümkündür. Aynı endüstri dalında faaliyet gösteren firmalardan aynı yöntemleri kullanarak sağladıkları dış kaynağın stratejik özelliği yoktur (Quélin ve Duhamel, 2003: 648; Porter, 1996: 62).

DKK, stratejik uygulamalarla işletme birimleri arasındaki kaynak dağılımı kadar firmanın aktivitelerinde dikey uzmanlaşmalarını da etkiler (Grant, 2002: 388). DKK ile sağlanmak istenen avantajlardan biri esnekliktir. Geçmiş dönemlerde de var olan tüketici tercih ve taleplerindeki sürekli değişim, neredeyse son yirmi yıldan beri daha da hızlı gerçekleştiğinden firmaların hızlı değişen pazar şartları karşısında artan rekabet ortamında faaliyet gösterebilmeleri için daha fazla esnek olmaları ve değişime uyum sağlamaları gerekmektedir.

Rakiplerinin karşısında dimdik durabilmek için uygun şartları tespit ederek bu doğrultuda dış kaynaklardan maksimum etkinliği sağlamak ve aynı zamanda öz yeteneklerini (Core Competence) sürekli geliştirip rekabet gücünü artırarak sürdürmek gerekir. Daha önceden alışılmışı, yapılmış olanı yapmaktan daha öte bilinmeyi, görülmemiş olanı yaparak, müşteri bağımlılığını artırmak ve bunları gerçekleştirirken kısa süreli kârlılık ticari zihniyetiyle hareket etmeyerek uzun dönemli firma prestiji ve karlılığı hedeflenmelidir. Firmanın prestijine öncelik veren ve firma seçiminde prestije, satın aldığı ürün ve/veya hizmette kaliteye önem veren müşteri kitlesine sahip bir firma için maliyeti azaltmak adına kaliteyi düşürmek, müşterilerin beklentilerini dikkate almamak önemli bir hatadır. Örneğin bir otomobilin veya üretilmekte olan beyaz eşyanın maliyetini

azaltma amacıyla müşterilerin fark edemeyeceklerini düşünerek malzeme kalitesini düşürmek müşterinin güvenini sarsabileceği gibi firma imajına da önemli ölçüde zarar verir. Robert Bosch’un, “*İnsanların güvenini kaybetmektense para kaybetmeyi tercih ederim*” sözü bu gerçeği özetlemektedir.

Başlangıçta sadece maliyeti düşürmek ve dolayısıyla kârlılığı artırmak amaçlı uygulanan DKK (Barthélemy, 2001: 60; Kabakadse ve Kabakadse, 2002:189-190), artık maliyetin ötesinde daha fazla nedenlerle ve uzun dönemli stratejik amaçlarla uygulanmaya başlanmıştır. Lesser’ e göre, “Az şeyle, çok şey yapmak” olan stratejik DKK, yöneticilere başarılarını artıracak yaklaşımlar sergiler (Lesser, 2001:22). Görüldüğü üzere, maliyeti düşürmeyi ve karlılığı artırmayı esas alan, bu yönü ile performansı direkt olarak etkileyen DKK yaklaşımına ilave olarak stratejik DKK, rakiplerin de dış kaynak sağlayıcıların da performanslarını etkileyerek işletme karlılığını artırmayı amaçlamaktadır. Ancak, bazen dış kaynak kullanıcılarının, dış kaynak sağlayıcılarından bekledikleri faydayı bulamadıkları da olur. Böyle durumlarda, DKK’nın performansı bütünüyle geliştiren stratejik bir araç olduğu ancak, doğru kullanılması gerektiği unutulmamalıdır. “...Eğer DKK stratejik bir şekilde kullanılmıyorsa belki de hiç kullanılmamalıdır...” (Doig vd., 2001: 28).

DKK da iki ana unsur ortaya çıkar. Birincisi, firmanın dışarıdan sağladığı ürün veya hizmetin uzmanlaştığı asıl faaliyetinden farklı olması, bu ürün veya hizmeti sağlayan firmanın da asıl işi (core competence) olması, uzun süreli sözleşmeye dayalı ve satıcıya genellikle personel transferini de içermesi gerekir. İkincisi, kullanılan dış kaynak firmaya önemli bir rekabet avantajı sağlamalıdır. Stratejik DKK, aslında firmaya katma değer sağlayan her iki faaliyeti de kapsar. Ayrıca, firmanın sınırlarının değişiminde etkili ve ilgili olduğu için önemli olmasının yanında, yalnızca uygulamadaki yöneticileri değil, aynı zamanda üst yöneticileri de ilgilendiren bir işletme stratejisi olarak görülür (Quélin ve Duhamel, 2003:648). İşletmeler üzerinde odaklanacakları öz yetenekleri olan faaliyetleri belirleyerek (sayıları en fazla 4 olan) ve bu prosesler üzerinde uzmanlaşarak fark yaratma yoluyla rekabet avantajı sağlama çabası göstermelidir (Quinn, 1999: 9; Prahalad ve Hamel, 1990:84). Ardından DKK ile sağlayacakları mal veya hizmetleri belirlemelidir.

Stratejik DKK nın Özellikleri

Klasik DKK’ya stratejik boyut kazandıran özellikler genel olarak literatürde aşağıdaki şekilde yer almıştır;

- Tarafların yükümlülüklerinin sözleşmede açık ve oldukça ayrıntılı bir şekilde belirtilmesi, (Doig vd., 2001, s. 27)
- İşletmede uygulanan DKK yöntemi ile başarı düzeyi arasında yakın ilgi olması (Quinn ve Hilmer, 1994, s. 48)

- Dış kaynaktan alınmasına karar verilen ürün veya hizmetlerin genellikle personel ve maddi değerlerle birlikte tedarikçiye devredilmesi (Quélin ve Duhamel, 2003:648).
- Bilinen ve önceleri çok kullanılan taşeron sözleşmelerinden daha çok yoğun, küresel bazda sözleşmelerin yapılması (Quélin ve Duhamel, 2003:648).
- Dış kaynak kullanıcısı ile tedarikçi arasında uzun araştırma ve incelemelere dayalı ortalama 8-10 yıllık sözleşme düzenlenmesi (Barthélemy, 2001:60-66).

Stratejik DKK'nın Yararları

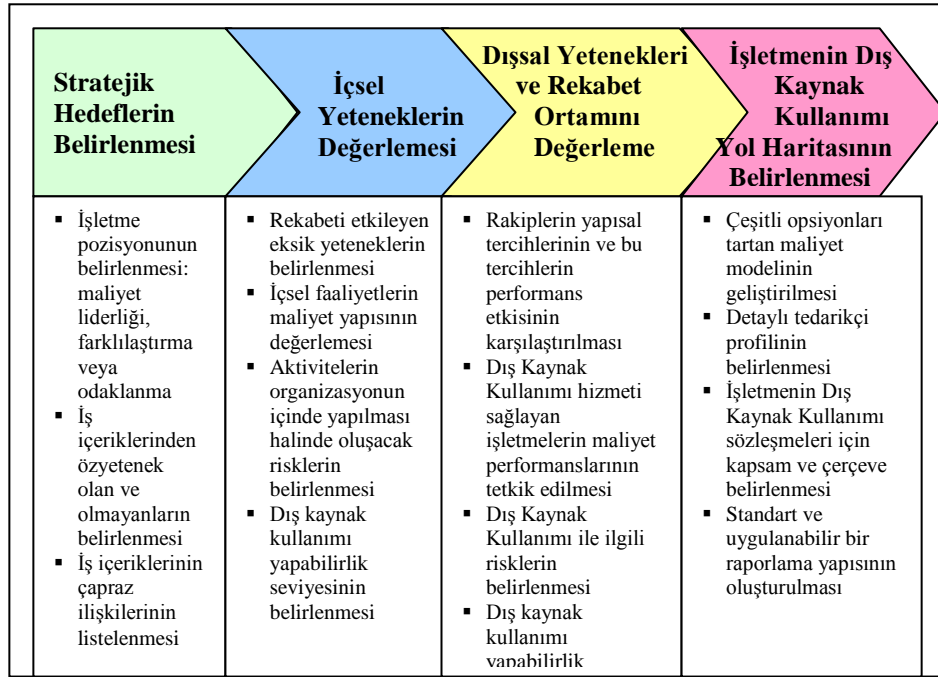
Firmalar, klasik DKK'nın sağladığı yararları ek olarak SDKK ile küresel dünyanın gerekleri doğrultusunda sahip olması gereken üstünlük ve avantajlar da elde eder. Bunlar;

- İşletmenin değişikliklere uyumunda esneklik kazandırması,
- Kaliteyi ve verimliliği artırması,
- Rekabet ortamında çabuk karşı koyabilme olanağı,
- Yeni pazarlara sızabilme (outsourc2india.com, 24.01.2009).
- Stratejik DKK hizmeti sağlayan firmaların, yetişmiş personel ve teknik donanımını hizmet verdiği firmaların kullanımına sunduğundan, hizmet satın alan firmaların, kendi personel ve donanımlarıyla üreteceklerinden daha az bir maliyetle aynı veya daha iyi kaliteyi elde etmesini sağlamış olmaktadır. Ayrıca, bunun sürdürülmesi düzenlenen ayrıntılı bir sözleşme ile garanti edilerek, sürekli denetimlerle olası riskler en aza indirilmeye çalışılmaktadır.
- Firmalar, DKK sözleşmesinin gereği; teknik danışmanlık hizmeti de alırken, hizmet sağlayıcısı kuruluşun bilgi, birikim, deneyim ve teknik altyapı gibi kazanımlarından oluşmuş ve oturmuş bir yapının avantajlarından yararlanma fırsatı yakalamaktadır.
- Stratejik DKK hizmeti satın alan firmalar, bu alış-verişle birlikte güvenebileceği, kendisinin yerine düşünen ve güç kaynağı olabilecek bir stratejik ortak kazanma şansı elde etmektedir. Stratejilerin belirlenmesi, plan ve programların oluşturulma çalışmalarında kendileri için düşünen ve çabalayan birikimli ve deneyimli bir kadro ile çalışma fırsatını yakalamaktadırlar (www.btinsan.com, 01.01.2009).

Stratejik Dış Kaynak Kullanımına Karar Verme

Stratejik DKK, "Yapmak mı, Satın Almak mı?" gibi basit bir satın alma kararı da değildir. Bütün firmalar faaliyetleri süresince ihtiyaçlarını satın alırlar (Barrar ve Gervais, 2007:18). Stratejinin temeli, neyi yapmamak gerektiğinin seçimi (Porter, 1996:68-71) olduğuna göre SDKK açısından önemli olan

rekabetsel avantaj yakalayabilmek için içsel aktivitelerinden bazılarının tedarikçilere yaptırılmasıdır. Ancak, burada önemli olan rekabetsel avantaj yakalayabilmek için içsel aktivitelerinden bazılarını tedarikçilere yaptırmasıdır. DKK’ yı hem stratejik açıdan hem de ihtiyaç olduğundan uyguladıklarını söyleyen bazı işletme yöneticileri, uzmanı olmadıkları işleri, uzmanına yaptırarak yüksek kaliteli ürünlerle hızlı bir şekilde pazara girerek güvenilir imajı ile kısa dönemde olduğu gibi uzun dönemde de kazandıklarını dile getirmektedirler. Küçük firmalar mümkün olan en az iş gücü ile dünya kalitesinde kaynaklara sahip olmak istedikleri gibi, başarıyı getirecek olan çoklu fonksiyonları DKK ile karşılamaktadırlar (Ivancevich vd., 1997:501).



Şekil 1. Stratejik DKK Karar Verme Süreci
(Kaynak: Quelin ve Duhamel, 2003:647-661)

Şekil 1’den hareketle, karar verme süreci aşağıdaki gibi özetlenebilir.

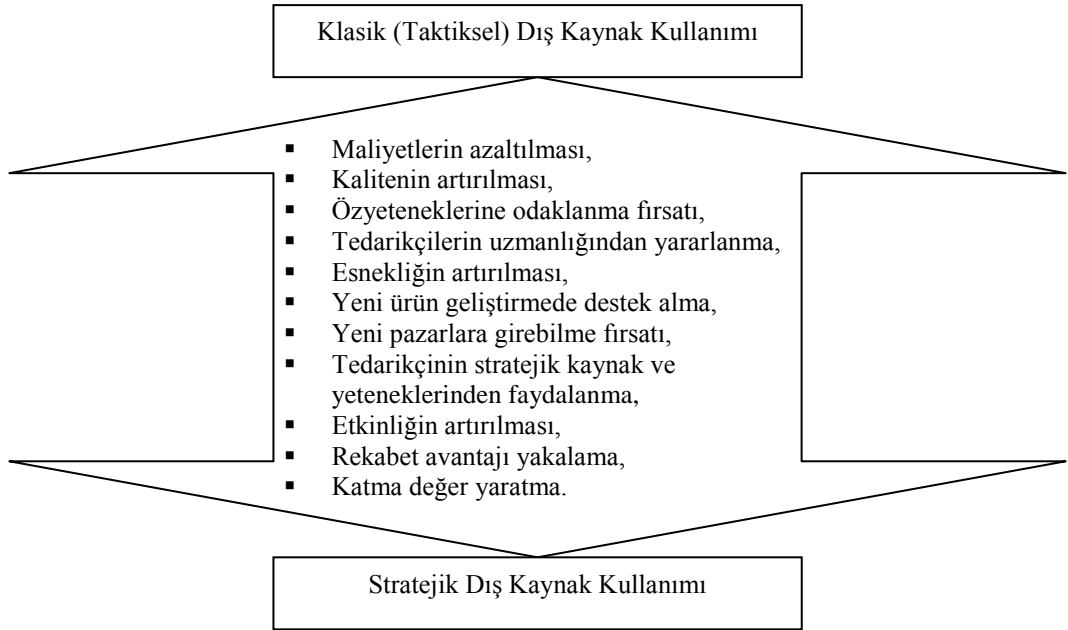
- 1.Adım: Firmanın içinde bulunduğu durum açık seçik bir şekilde değerlendirilir. Maliyetlerin kaynağı, sabit olup olmadığı, nelerin öz yetenek olduğu nelerin dışarıya verilebileceğinin, varılmak istenen hedeflerin listelenmesi, farklılıkların neler olduğunun belirlenmesi,
- 2.Adım: Firmanın içsel yeteneklerinin uygulandığı, sürdürülmesi ve geliştirilmesi ya da vazgeçilmesi gereken süreçlerin sınırları ve esnekliği ile

beraber tespit edilmesidir. Bununla birlikte, firmanın kendini tanımlaması ve yalnızca yakın geleceği değil aynı zamanda ufukları taraması, potansiyel gücünü görerek atılması gereken adımların belirlenmesi ayrıca, olası riskler hesaba katılarak durum değerlendirmesi yapılması,

3. Adım: Rakiplerin aynı işkolunda dış kaynak kullanırken izledikleri yöntemler, aldıkları sonuçlar incelenerek firmaya uygunluğu tetkik edilmeli, aynı yöntem uygulandığında ortaya çıkabilecek sonuçlar belirlenmelidir. Tedarikçilerin durumları incelenerek kısa ve uzun vadede yapabilecekleri katkıları ve beraberinde getirecekleri riskleri değerlemeye alınmalıdır.
4. Adım: Yapılacak anlaşmada ele alınacak, personel, teslimat, fiyat, ödeme, tazminat ve önlemler gibi hususlar en ince ayrıntısına kadar planlanmalıdır. Aşağıdaki hususlarla birlikte bir DKK yol haritası belirlenmelidir.

Dış Kaynak Kullanımının Amaçları

Aşağıda Şekil 2’de Klasik (Taktiksel) DKK ile Stratejik DKK arasında bulunan öncelikler başlıklara yakınlığı ile doğru orantılı olarak verilmiştir.



Şekil 2. Klasik ve Stratejik DKK Arasındaki Belirgin Unsurlar

Piyasalarda rekabet üstünlüğü yakalayabilmek işletmelerin ana hedeflerindedir. Rekabet üstünlüğü sağlayan unsurlardan Şekil 2’de belirtilenler aynı zamanda dış kaynak kullanımının amaçlarıdır. Yukarıda da

belirtildiği gibi, başlıklar arasında unsurların sıralaması başlıkların kendi yönüne doğru öncelikler esas alınarak yapılmıştır. Örnek olarak, Klasik (Taktiksel) DKK’da birincil öncelik maliyetin azaltılması iken Stratejik Dış Kaynak Kullanımında birincil öncelik katma değer yaratma olarak düşünülmüştür.

Katma Değer Yaratma

"Katma değer" bir ürün veya hizmetin üretiminin her aşamasında değerine değer katmaktır. Yün elde etmek için yapılan faaliyet bir üretimdir ve katma değer yaratmanın ilk aşamasıdır. Yün olduğu gibi satıldığı takdirde, üretimdeki katma değeri sınırlı ölçüde olur. Yün iplik yapılırsa, iplik kumaşa dönüştürülürse, kumaştan elbise dikilirse her aşamada ürüne katma değer eklenmiş olunur. Elbise üretmek önemlidir fakat elbiseyi markalı olarak üretmek daha da yüksek katma değer sağlar.

Katma değer, üretimin her aşamasında ürünün değerine yapılan eklemelerdir. Katma değer, bir üretim sürecindeki çıktı ile girdi arasındaki farktır. Emek, sermaye, müteşebbis ve doğa olmadan katma değer yaratılamaz. Yaratılan katma değer de, katma değeri yaratanların arasında, ücret, faiz, kâr ve kira olarak paylaşılır (masinterkom.com, 2009).

Türkiye’de katma değeri yüksek ürünlerin üretilmesini teşvik amacıyla 12 Mart 2007 tarihli ve 26814 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Araştırma ve Geliştirme (AR-GE) Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun” çıkarıldı. Bu kanuna göre; 2024 yılına kadar sektörüne yada faaliyet alanına bakılmaksızın, AR-GE çalışması yapmak için yatırım yapanların kanun kapsamında teşvikten faydalanabilmesi için; 1-50 sayılarında AR-GE personeli çalıştırılması şartıyla;

- Kurumlar ve gelir vergisi kapsamında %100 matrah indirimi kazanacak.
- 500 den fazla sayıda AR-GE personeli çalıştırılması şartıyla, kurumlar ve gelir vergisi kapsamında %100 matrah indirimi kazanacak.
- Her ölçekte şirketin ulusal ve uluslar arası fonlarca desteklenen AR-GE ve yenilik projeleri için de indirim ve teşvikler öngörülüyor.
- AR-GE projelerinde çalışan personelin ücreti belirli oranlarda gelir vergisinden muaf olup, Maliye Bakanlığı tarafından sigorta desteği sağlanacak.

Sağlanan teşviklerle tedarikçi arayışında olan geniş AR-GE altyapısı ve teknik deneyim sahibi firmaların ilgisini çekerek Türkiye’ye yatırım yapmaları, katma değeri yüksek çıktılar sağlanabilmesi ve bu kültürün iş gücümüze kazandırılması amaçlanmaktadır.

Bu yönde sağlanan teşvikleri iyi takip eden yabancı firmalardan Mercedes’in çatı şirketi Daimler-Benz Almanya, Japonya ve Brezilya’dan sonra dördüncü AR-GE merkezini Türkiye’de oluşturdu. Mercedes-Benz Türk Direktörler

Kurulu Başkanı Jürgen Ziegler; “...*Düşük maliyetle kaliteli ürünler üretilebilir mi diye bakıldığında teşvikler önem kazanmaktadır*” diyerek bu adımın yeni bir ürün üretilmesinden daha önemli olduğunu, Türkiye’de büyük yeteneklerin bulunduğunu, Türkiye ekonomisinde AR-GE’nin katma değerinin artması gerektiğini dile getirmiştir (Zaman Gazetesi, 22.02.2009).

Hükümetler tarafından bazen vergi indirimi, destek ödemeleri gibi teşvikler ve diğer yasal kolaylıklar getirilerek yüksek teknolojiye sahip yabancı firmaların, ürün veya hizmetlerin katma değerini yükseltecek yatırımlar yapmaları sağlanır. Dış kaynak kullanmak isteyenlere tedarikçilik yapan ileri teknoloji sahibi firmaların yaptıkları üretim daha ileri düzeyde olduğu için yarattıkları katma değer de daha fazla olmaktadır.

Rekabet Avantajı Yakalama

Sürdürülebilir bir rekabet avantajının sırrı, değer zincirinin her bir adımının icrasında ve kopya etmenin imkânsız olduğu temel yetenekte yatmaktadır (Sinha, 1998). Rekabet çetin, kazanmak zor ama kazancı da yüksektir. Firmalardan biri pazar payını artırırsa diğeri kaybetmek zorundadır. Rekabetin küresel anlamda fırsatları da yok değildir (Hilton, 2005:1).

Rekabetin pek çok unsuru vardır. Bunların görülmesi, değerlendirilmesi ve strateji geliştirilmesi işletmelerin rakiplerine karşı bilinçli hareket etmesi avantajını da sağlayacaktır.

- Ülkeler arasındaki faktör maliyetleri farklılıkları,
- Hedeflerdeki, kaynaklardaki ve yabancı rakiplerin gözlenmesi ile ilgili yetenek farklılıkları,
- Pazarlardaki farklı roller (Porter, 2008:346).

Dış Kaynak Kullanımının, küresel boyut kazanması ile beraber ülke ayrımı gözetilmeksizin gerek diğer kaynaklar gerek işgücünün uluslar arası kanallardan temini yaygınlaşmaktadır (Daft, 1994:94). Serbest ticaret ortamında rekabete açık farklı pazarlar, yeni fırsatlar sağladığı gibi stratejik DKK nın oluşumu/gelişimi için de ortam oluşturur. Ara ürünlerin piyasa değerini belirleyen güçlü yabancı firmaların nihai ürün maliyetinde artışa neden olan firmaların tutumuna karşı stratejik DKK dan faydalanabilmek için ara ürün piyasasını serbest ticarete açmadan önce bu pazarda artan rekabet ortamının sağlanması gereklidir. Ara ürün piyasasında yerli bir firma aynı zamanda rekabet ettiği yabancı bir firmadan anahtar niteliğinde ara ürün satın almayı tercih edebilir. Bilgisayar ve otomotiv endüstrisinde buna çok rastlanır (Chen vd., 2002:2). Tayvanlı bilgisayar üreticileri (Acer vb.) diğer bilgisayar üreticilerine bilgisayar parçaları satmaktadırlar. Benzer durum otomotiv endüstrisinde de sık görülür. Normal olarak, otomotivciler kendi ürettikleri arabalarında kullanmak için parça üretirler. Ancak, Mitsubishi ürettiği motorlardan rakibi olan Fiat’a da satmaktadır. Honda, zamanının eşsiz DCR

(Direction of Crankshaft Rotation) motorlarını başka araba üreticilerine de satmıştır (Automotive News Europe, 25/10/1999).

Yukarıdaki bilgilerden hareketle aşağıdaki sonuçlar beklenebilir. Yerli firmanın anahtar niteliğinde olan ara ürününün, onu daha az maliyetle üreten yabancı firma karşısında nihai ürün piyasasındaki rekabet gücü daha zayıf olacaktır. Ancak, serbest ticaret uygulamaları ile uluslar arası ticarete DKK’na konu olan ara ürünlere uygulanan gümrük vergilerinin azaltılarak ürünlerin satın alınmasını caydırıcı düzeyin altına çekilmesi stratejik boyutta dış kaynak kullanımını artıracaktır. Ayrıca, kendi ürettiği ve hem kendisi hem de rakip firma için anahtar niteliğindeki ürünü rakibine satan (rakibinin tedarikçiliğini yapan) bir firma, bu sayede rakibinin teknolojik bakımdan kendini yenilemesine ve geliştirmesine gereksinim duymadığı için rakibini zamanla kendisine bağımlı hale getirmektedir. Bunun rekabet üzerinde stratejik etkisi vardır (Chen vd., 2002:2).

Etkinliğin artırılması

Etkinlik, belli bir çıktıyı elde etmek için kullanılan kaynakların özelliklerinin olabilecek en yüksek düzeye çıkarılmasıdır (Kök ve Deliktaş, 2003:44). Etkinlik kuramı, objektif olarak ölçülebilen ekonomik etkinliği esas kabul eden “Pareto Optimumu” olarak da bilinir.

İşletmeler, yaptıkları faaliyetlerinde kaynaklarını iyi kullanarak etkinliklerini artırmayı amaçlar. Etkinliğin artışı ise, mali durumlarını olumlu yönde etkiler. Bir işletmenin kuruluşundaki asıl hedefi kazanç sağlamak olduğuna göre, etkinliğin artışı bu hedefin temelini oluşturmaktadır. Etkinlik çok yönlü olarak düşünülmeli ve gerçekleştirilmelidir. İşletmenin etkinliği bakımından kalsik DKK’nın önceliği olan üretim maliyetlerinin düşük çıkması yeterli değildir. Çünkü işletmenin faaliyetleri bir bütündür ve sürecin başından sonuna kadar etkinlik ve verimlilik ön planda tutulmalıdır. Üretimde maliyetler düşük çıksa bile pazarlamada etkinlik sağlanamadığı takdirde üretimdeki etkinlik anlamını kaybedecektir (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2001:33). Bu durumda işletmelerin, DKK’nın stratejik boyutu ile ele almalarının yanında SDKK’nın önceliklerinden olan etkinliği sağlamaları ve etkinliklerini artırabilmeleri için rekabet üstünlüğü sağlayacak hizmetler gerçekleştirmeleri zorunludur. İşletmedeki bütün kaynakların etkin bir şekilde kullanımı için bazı temel özelliklere sahip olunması gerekir. Bu özellikler aşağıdaki gibi özetlenebilir.

- Müşterilerin beklentilerini önceden iyi belirlemek,
- Çok farklı ve değişken olan müşteri isteklerini yerine getirebilecek kadar hızlı ve esnek bir işletme yapısının oluşturulması,
- Rekabet üstünlüğü için öncelikli konu olan farklılık ve inovasyon çalışmaları,
- Etkinliği sağlayacak en önemli unsur olan çalışanların motivasyonu,

- Kaliteden ödün vermemek,
- Kaynakları maksimum düzeyde değerlendirmek (Çakır ve Özdemir, 2009:253-261).

İşletmelerin, müşterilerin satın alma isteğini artıracak ürünler geliştirmek için sürekli araştırma yapması zorunludur (Çakır ve Özdemir, 2009:253-261). Hatta, müşterilerin beklentilerinin de ötesine geçerek ihtiyaç yaratılmalıdır (Tüz, 2001:30). Ardından performans değerlemesi amacıyla araştırma yapmak, sonuçları yorumlayarak uygulanacak etkin stratejilerle rekabet üstünlüğüne dönüştürülür.

Etkin kaynak kullanımı hantal yapılarla sağlanamaz. Tesis hacmi küçük ama büyük işler yapabilen işletmelerin sayısı çoktur. Bazı firmalar, tesis ve satış hacminin büyüklüğü bakımından karşılaştırıldığında, şaşırtıcı bir tablo ortaya çıkmaktadır. Ancak, tesis hacmine göre işlem ve satış hacmi arasındaki ters orantının temelinde etkin kaynak kullanımı yatmaktadır. Bu etkin kaynak kullanımının temelinde de işletme dışı kaynak kullanımı vardır. Temel yeteneği olmayan işlerin dış kaynak kullanarak daha ucuza mal edilmesi ve kendi iç kaynaklarını uzmanlık alanı olan işlere, üretimi sürecinde en son işlem olan montaj ve kalite kontrol işlerine yönlendirilerek daha verimli kullanılması, fiyatlandırmada firmaya bir hayli esneklik sağlıyordu (Ergönül, 2008).

Türkiye’de ise üreticilerin çoğunluğu, üretim sürecindeki her işi kendi içlerinde yapmayı tercih etmektedir. Bunun da makine, işgücü ve işyeri yatırımı gerektirdiği ve kaynakların süreçte dağılması nedeniyle verimliliği, dolayısıyla etkinliği azalttığı bir gerçektir. Türkiye’de küçük veya orta büyüklük ölçeğindeki sanayicilerimizin, uzmanlığın kazandıracığı verimliliği ve etkinliği düşünerek, işleri kendi alanında en iyi olanlara yaptırmaları kendilerinin yararına olacaktır. Böylece kendi aralarında dayanışma içinde olup, birbirlerinin güçlerinden karşılıklı olarak faydalanarak sinerji yaratabilirler (Ergönül, 2008).

Tedarikçinin Stratejik Kaynak ve Yeteneklerinden Faydalanma

İşletme, gereksinimlerini tanımlayarak tedarikçinin karşılaması gereken isteklerini belirlemektedir. Ayrıca, tedarikçilerin bu istekleri karşılamak için hem yetenek ve kaynak bakımından olması gereken düzeyde olup, olmadığını gözden geçirmekte hem de tedarikçilerin üstünlüklerini iyi tespit ederek işbirliğini daha çok bu yönde geliştirmelidir. İşletmeler, tedarikçileri ile stratejik işbirliğine ya da ortaklığa geçtikçe aralarındaki ilişkinin boyutu değişerek daha da güçlenmekte ve büyümektedir. Böylece, işletme yaptığı ortaklığın neticesinde tedarikçinin stratejik kaynak ve yeteneklerinden faydalanarak maliyet ve kalite açısından rakiplerine karşı üstünlük sağlamaktadır.

İşletme ve tedarikçi beraber çalıştığı zaman birbirlerine kazandırdıkları gibi en son müşteriler de kazanır. İşletme ve tedarikçiyi ortak bir çıkar tanımlar ve

zıt amaçlar yerine birlikte çalışırlar. Yakın işbirliği büyük rekabet gücünü sağlamaktadır.

Yeni Pazarlara Girebilme Fırsatı

İşletme pazar payını kendi olanakları ile bir düzeye kadar geliştirebilir. Ancak ortaklık veya işbirliği yapılması halinde kendi pazar payına ortağının pazar payının da eklenmesi ile pazarını daha da geliştirebilir. DKK da bir stratejik ortaklık olarak sayıldığından bu alanda sinerji yaratılabilir. Sinerjiye, güçlerin birleştirilmesinden elde edilen ekstra güçtür denilebilir. Stratejik anlamda ise; her iki (veya daha fazla) işletmenin bir araya gelerek sağladıkları ortalama verimlilik düzeyinin ayrı ayrı sağladıkları verimlilik düzeyinden fazla olmasıdır (Dinçer, 1998:229). Tedarikçi firmanın iş çevresi, müşterisi için yeni bir pazar oluşturabilir. Bu durumu fırsat olarak değerlendirip, yeni pazarlara girme ve pazar payını artırma şansını yakalayabilir.

Önceden kendi iç potansiyelini değerlendirebilen firmaların stratejik dış kaynak kullanımından sonra pazar paylarını artırdıkları görülmüştür. 1980’li yıllara kadar daha çok kendi ülkesi Finlandiya ve birkaç komşu ülkeye satış yapabilen Nokia firması artık küresel ölçekte büyümüş ve bazı elektronik devlerine önemli bir rakip olmuştur. Üretiminde DKK’yı yoğun bir şekilde kullanan Nokia, mobil telefon küresel pazarının liderliğini elinde tutmaktadır (Ali-Yrkkö vd., 2005:401-402).

Yeni Ürün Geliştirmede Destek Alma

Müşterileri için yeni yazılımlar, teknolojiler ve beceriler geliştiren firmalar, sürekli kullanılagelen çalışma yöntemlerinin ve uygulamaların monotonluğundan sıyrılarak yeni bir şeyler geliştirmek ve müşterinin ilgisini çekmek çok önemlidir. Ar-Ge çalışmaları ile müşterilerine daha yüksek katma değer sağlamak kendileri için mutluluk kaynağı olarak görülmeli ve “kazanmak için kazandırmak” temel yaklaşım olmalıdır. Hintli tedarikçiler gibi Çinli tedarikçiler de geri kalmış teknik altyapıyla rekabet etmek istemediklerinden ürün geliştirmenin gereği olan sistemlerin tasarımı ve hizmetlerin ele alınmasına özel önem vermektedirler. Çin kökenli Neusoft yazılım firmasının CTO (Chief Technology Officer) suna göre, “uzak ülkelerden gelen (offshore) müşterilerin Ar-Ge çalışmalarının %41’inin yapıldığı Çin, bu alanda öncü bir konuma sahiptir. Dalian’da Intel tarafından çip üretim atölyesi için yapılan 2.5 Milyar dolarlık yatırım aynı zamanda Çin’de mühendislik hizmetlerinin değer zincirinin arttığına göstergesidir”(Lacity vd., 2008:13-34).

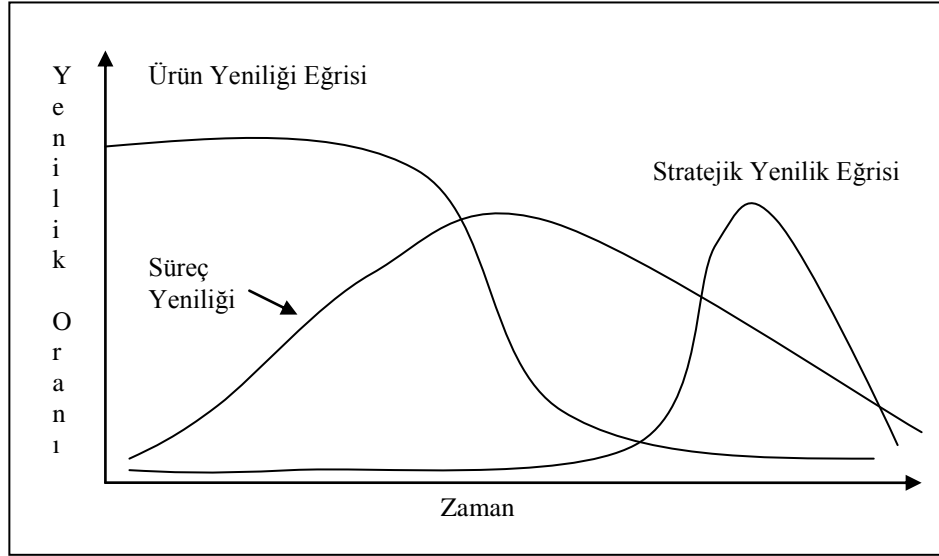
Yeni olan her şey zamanla eskiyecek ve önemi azalacaktır. Bu bakımdan ürünlerin de bir yaşam süreci vardır ve ürün yaşam/yenilik eğrisi ile gösterilir. Şekil 3’te ürün yeniliği, süreç yeniliği ve stratejik yeniliğin aşamaları gösterilmiştir. Buna göre mevcut yeniliğin ne kadar süreceğinin ve tekrar

yenilenme için yapılması gerekenlerin öngörülmesi ve planlanması gerekir. Bu da faaliyet gösterilen sektörde varlığını sürdürebilmenin koşullarındandır.

• **Ürün Yeniliği (Product Innovation):** Yeni geliştirilmiş bir ürün yaşam seyrine zirvede başlar, bir süre ilgiyi üzerine toplar, daha sonra kendisine olan talep düşmeye başlar. Bu ürünün yeni versiyonunun geliştirilmesi artık bir zorunluluk haline gelir.

• **Süreç Yeniliği (Process Innovation):** Sıfır noktasının hemen üzerinden artarak artışına başlar. Ürün yeniliği eğrisinin düşüşünün ortasında onunla kesişir ve düşüşe başlar. Üretim yöntemleri ve sistemleri üründen daha farklı bir gelişme gösterir.

• **Stratejik Yenilik (Strategic Innovation):** Ürün yeniliği eğrisiyle zıt bir ilerleme gösterir. Başlangıçta uzun bir süre çok yükselmeden ilerleyen eğri, hızlı yükselişin ardından kısa sayılabilecek bir sürede düşüşe geçer.



Şekil 3. (Teknolojik Yenilikten Stratejik Yeniliğe kadar) Yeniliğin Yaşam Eğrisi (Kaynak: Grant, 2008:372)

• **Yöneticinin kendini sürekli yenilemesi:** “Güneşin altındaki hiçbir şey yeni değildir”. Bu söz pek çok buluş ve düşüncede geçerli olduğu gibi yönetim yaklaşımları için de geçerlidir. Sürdürümcü Liderlik (Transactional Leadership) anlayışında olduğu gibi işletme yöneticilerinin çoğu geçmişte uygulanmış ve başarılı olmuş yönetsel kalıplarının dışına çıkmak istemezler. Aslında, “En son yenilik budur” denildiği için o şey yeni değildir. Daha yenisini aramak ve bulmak gerekir. Bu da örgütsel yapıya şimdikinden daha farklı açıdan bakmayı gerektirir. “Bozuk değilse tamir etme” düşüncesini benimseyen belki iyi bir

tamirci olabilir fakat iyi bir yönetici olmadığı gerçektir. Çünkü bugün bozuk olmayan bir şeyin gelecekte de iyi çalışacağı ya da geçerli yöntem olacağı anlamına gelmez (Lesser, 2001:22). İşletme yöneticisinin “herkesin her şeyi olma” yanılgısı ve işletmenin faaliyeti ile ilgili bütün süreçleri kendi olanakları ile (in-house) yapmaya çalışması başarısızlığı hazırlayabilir. Pek çok işletme yöneticisi geçmişte yönettiği gibi işlerin devam edeceğini sanarak farkında olmadan gelecekteki başarısızlığını hazırlamaktadır.

Esnikliğin artırılması

İşletmelerin gelişen ve değişen pazar şartlarına göre kendilerini uyarılama zorunlulukları vardır. Müşterilerin taleplerine göre hareket edebilmek için de esnek bir organizasyon yapısına sahip olmak gerekir. Faaliyetlerini kendi iç bünyesinde gerçekleştiren ve buna göre yapılanmış bir organizasyonun dönemsel kaynak gereksinimini optimum düzeyde karşılaması oldukça zordur. Kaynak gereksinimlerindeki dönemsel artış veya azalış geniş kaynak havuzuna sahip tedarikçilerle yönetilebilir. Ayrıca, süreç değişikliklerinde de benzer durum söz konusudur. Değişken taleplerin en uygun şartlarda ve düşük maliyetle karşılanabilmesi ya da bir üründen verilen sipariş miktarına göre üretim yapma olanağı ancak dış kaynak kullanımı ile mümkündür. Beklenmedik bir şekilde ortaya çıkan gelişmeler, personelin işten ayrılması, hastalık v.b. durumlarda yaşanacak aksaklıklarda sorumluluk dış kaynak sağlayan tedarikçiye ait olacağından müşteri şirket, mali bir yüke katlanmak zorunda kalmayacaktır.

Tedarikçilerin Uzmanlığından Yararlanmak

Yatırım yapmaksızın işletmenin ihtiyacı olan mal veya hizmeti tedarikçilerden en kaliteli ve ucuz bir şekilde elde etmek DKK ile mümkündür. Yani, en iyi teknik personelle, en son teknoloji ile en kaliteli mal veya hizmeti elde etmek şansına sahip olmak demektir.

Temel Yeteneklerine Odaklanma Fırsatı

İşletmeler, faaliyetlerini ve yapılanmalarını sahip oldukları temel yetenekleri (core competence) doğrultusunda gerçekleştirdikleri için temel yetenekler belirleyici rol oynamaktadır. Temel yetenek, işletmeyi diğerlerinden ayıran, rakiplerinin kolaylıkla taklit edemediği bilgi, birikim ve beceridir. Rekabet gücünü belirgin bir şekilde artıran temel yetenek, şu özellikleri taşımalıdır;

- Adeta marka gibi özgün olmalı, tamamen işletme bünyesinde yapılmalı,
- Taklit edilmesi çok zor olmalı,
- İşletme için yaşamsal öneme sahip olmalı,
- Tüketicieye sunulacak son ürünlerin üretiminde ara ürün olarak kullanılabilirmeli,

- İşletmenin stratejilerinin belirlenmesinde köşe taşı niteliğinde olmalı,
- İşletmenin temel yeteneklerinin sayısı fazla olmamalıdır (Koçel, 1998:278).

İşletmenin ve üzerinde odaklanacağı temel yeteneğinin ne olduğu, işletmeye ne kadar katma değer sağlayacağını iyi belirlemek ve doğru hesaplamak gerekir. Hatta işletmenin CEO su ya da kilit personelin konuyla ilgili ne kadar bilgi derinliği olduğu açıklığa kavuşturulmalıdır. İşletmelerin faaliyetlerinin tamamını kendi imkânlarıyla gerçekleştirmesi büyük finansal kaynaklar, deneyimli personel, gerektirir. Ayrıca, imkânlarını süreçlere göre paylaştıkça etkinlik ve verimlilikte azalacaktır. Oysa temel yeteneklerini geliştirerek rekabet üstünlüğü sağlamak isteyen bir işletme, asıl faaliyet alanının dışındaki faaliyetlerini taşeron firmalara devredebilir. İşletmelerin giderek karmaşıklaşan faaliyetleri arasından temel yetkinlik sahibi olduğu kısımlarını kendine saklayarak diğer süreçleri alanında uzman tedarikçilere yaptırması işletmeye kendi temel yeteneklerine daha çok odaklanma fırsatı sağlayacaktır. Bu odaklanmanın sonucunda becerilerini daha da geliştirecek, gerekli altyapıyı daha iyi şartlarda oluşturacak ve kaliteyi artıracaktır. Böylece etkin ve teknik bir yönetime giden yol da açılmış olacak ve tedarikçi firmanın maliyet avantajından yararlanılarak rekabet üstünlüğü sağlanabilecektir.

Kalitenin Artırılması

Yukarıda da belirtildiği gibi, sadece maliyet düşünüldüğünde Çin akla ilk gelen ülke olmaktadır. Ancak, maliyetle birlikte kalite ve iletişim de söz konusu olunca Hindistan daha çok tercih edilmektedir. özellikle Amerikan ve İngiliz müşteriler tercihlerini bu yönde kullanmaktadırlar. Çünkü Hindistan'daki işgücünün eğitim düzeyinin yüksek olması bu ülkeyi öne çıkarmaktadır. Pek çok Amerikalı müşteri, "*Hindistan'a daha düşük maliyetler için gittik, fakat kalite için orada kaldık*" demiştir (Lacity vd., 2008:13-34). Bazı İngiliz firmalarının çağrı merkezlerini Hindistan'a taşımalarının arkasında kalite, eğitim ve dil gerçeği yatmaktadır. Yapılan iş, eğitim düzeyi ve ödenen ücretler aradaki önemli maliyet ve kalite farkını ortaya çıkarmaktadır. Aşağıdaki Tablo.1'de İngiliz ve Hintli çağrı merkezi çalışanlarının profiline bakacak olursak, bu farkı daha iyi görmüş oluruz.

Tablo 1. Çağrı Merkezlerindeki İngiliz ve Hintli Çalışanların Profili

Ortalama İngiliz Çağrı Merkezi Görevlisi	Ortalama Hintli Çağrı Merkezi Görevlisi
Londra, Glasgow ve South Wales da yaşıyorlar	Delhi'de yaşıyorlar
1 saatlik öğle arası ile günde 7 saat çalışıyorlar	Saat 5:00, 11:30 ve 16:30 vardiyaları olmak üzere günde 8 saat çalışıyorlar
Maaşları 10.000 ile 13.000 sterlin arasında değişiyor	Maaşları 2.500 Sterlin

İ.BAKAN ve F.SÖZBİLİR “Dış Kaynak Kullanımına Stratejik Bir Bakış...”

Üçte biri üniversite mezunu	Hemen hepsi üniversite mezunu
İstihdam kapasitesi: 510.000 (2003)	2008 itibariyle kapasite: 100.000çalışan

(Kaynak: isletme.biz, 2009)

Dış kaynak kullanımı, pek çok işletme tarafından toplam kalite yönetimi yöntemlerinden biri olarak kullanılır. İşletmeler, ihtiyaçları doğrultusunda tespit ettikleri kriterlere göre belirleyip anlaştıkları bir taşeron firma ile dış kaynak temin ederek herhangi bir fonksiyon için kendi yapabileceğinden daha az maliyetle istediği kalite seviyesine ulaşabilir. Dış kaynak kullanımının bir kalite artırma yöntemi olarak başarılı olması ancak, işletmelerin temel yetenekleri dışındaki faaliyetlerini kendilerinden daha kaliteli yapacak kadar alanlarında uzman tedarikçi firmalar ile sağlanabilir (isletme.biz, 2009).

Maliyetlerin Azaltılması

Rekabetin en önemli şartlarından biri maliyetin azaltılmasıdır. İşletmenin büyüklüğü, konumu, stratejik faaliyetleri, sözleşmelerle üstlendiği yükümlülükleri, kullandığı teknoloji ve insan kaynakları maliyetleri belirleyen önemli unsurlardır (Williams, 1998:6). İşletme ve üretim süreçlerine bakıldığında pek çok maliyet unsurunun yanı sıra işçilik önemli bir maliyet unsuru olarak görülmektedir. Maliyetin bu kısmını düşürebilmek için büyük işletmeler teknoloji yoğun bir üretim süreci oluşturma çabası içine girdiler. Ancak teknolojinin ve değişen şartlara göre yenileme giderlerinin de maliyeti yüksek olduğundan istenen tasarruf sağlanamamıştır.

Dış kaynak sağlayan firmalar, müşterisi olan firmalara sağladıkları kaynakla ilgili çok büyük ölçekte yatırıma sahip olduklarından hem satın alma maliyetlerini hem de işletim maliyetlerini düşürebilmekte ve bunu müşterilerine yansıtmaktadırlar. Ayrıca, sabit maliyetleri değişkene dönüştürmek imkânına da kavuşacaklardır. Örnek olarak, bilgi teknolojisini yalnızca kendisi için kuracak bir firma için ilk kurulum giderleri oldukça yüksek olacağı gibi, gelişen teknolojiye uyum için güncelleştirme giderleri de yüksek olacak ve firma buna katlanmak zorunda kalacaktır. Oysa dış kaynak sağlayıcısı firma aynı teknoloji ile birçok firmaya hizmet vereceğinden maliyetleri eritme fırsatına sahip olacaktır. Sağlanan kaynakla ilgili ödemeler, iş ve işlemler, bir sözleşme doğrultusunda yapıldığından maliyetler önceden bilinebilmekte ve sürpriz giderlerle karşılaşmadan buna göre planlama yapılabilir.

Dış kaynak kullanımına karar verebilmek için en az %15 maliyet düşürme öngörülmelidir (Sprague ve McNurlin, 1993:255). Aksi takdirde istenen verim alınmaz. Maliyetler hesaplanırken gözden kaçan unsurlar da yok değildir. DKK' nın gizli maliyetleri de denen bu maliyetler, doğru tedarikçiyi bulabilme ve sözleşme aşamasında gerçekleşen maliyetler, geçiş maliyetleri, tedarikçilerin yönetimi maliyetleri, DKK sonrası tekrar uyum maliyetleri olarak sıralanabilir (Barthélemy, 2001:60-69). Günümüzün küreselleşen iş dünyasında bol

hammadenin yanı sıra ucuz işgücü sağlanması nedeniyle sadece düşük maliyet düşünüldüğünde yatırımda Çin daha yoğunluk kazanmaktadır. Kuzey Amerika ve Batı Avrupa'daki büyük firmalar gittikçe artan bir şekilde üretimlerini Çin'e, (çağrı merkezi ve bilişim teknolojisi de dahil) hizmetlerini Hindistan'a yaptırmaktadırlar (Grant, 2008:357).

Rekabet Avantajı ve Katma Değer Üretimi Açısından Sektörel Bazda Stratejik Dış Kaynak Kullanımı

Bilgi Teknolojileri Bakımından

Stratejik DKK, operasyonel ve iş gücü maliyetlerinde düşme gibi, maliyetlerin kontrolü yanında uygulama etkinliği, verimlilik ve esneklik artışı sağlar (Capital, 2005). Performans bakımından firma için önemli olan BT, lojistik v.b. aktiviteler ile bugün ve gelecekte rekabet avantajı yaratan aktivitelerin birbirinden ayrılması gerekir. Örneğin; JP Morgan'ın üst yönetimi 2002 yılı Aralık ayında IBM ile 5 Milyar dolar tutarında 7 yıllık bir DKK sözleşmesi imzaladı. Amaç JP Morgan Chase'in içsel BT maliyetlerini düşürmek, içsel ve dışsal taleplere uygun hizmet ve sistemi bilişimsel ihtiyaçlarına oranla daha esnek hale getirmektir.

Banka (JP Morgan Chase), özyeteneği olan birkaç faaliyeti kendine saklayarak veri işleme altyapısının önemli kısmı ile birlikte yaklaşık 4 bin çalışanını da IBM'e devretti. "Kullandıkça Öde" esası ile BT işlemlerini, müşterilerinin ağ üzerinde işlem yapabilmelerine imkân sağlayacak şekilde etkileşimli ortama açmış oldu. Benzer bir şekilde IBM ile Geodise arasında lojistik alanında stratejik DKK gerçekleşmiştir. Buna göre; IBM, Avrupa, Ortadoğu ve Afrika genelindeki müşterilerinin talepleri olan malları ile önemli yedek parçalarını taşıma, depolama ve dağıtım gibi kendisinin özyeteneği olmayan işleri Geodise firmasına devretti. IBM bu sözleşme ile tedarikçilerden Fransa, İtalya ve Almanya'daki beş fabrikasından yaklaşık beşyüz distribütör arasındaki akışı ve gerekli yedek parçaların taşınması işlerini Geodise firmasına taşore etmişti. Bu şekilde maliyetleri azalttığı gibi Geodise firmasının lojistik imkanlarını kullanarak dağıtım ağını genişletmişti (Quélin ve Duhamel, 2003:649).

Başlangıçta maliyetleri azaltmak tek hedef idi. Ancak günümüzde öncelikli olarak katma değer yaratmak ve özyeteneklere daha fazla odaklanabilme fırsatı sağlamanın yanında esnekliğin, kalitenin ve hızın artırıldığı DKK'nın, işletmelerin uzun dönemli hedeflerindeki asıl işlerinden ayrılamayacağı açıktır (Barry, 2008:1).

Kore Havayolları, 1998 yılından beri kendisine BT yönetim hizmetlerini sağlayan IBM ile BT ve veri merkezi yönetim hizmetleri için Stratejik DKK sözleşmesini on yıllık olarak 2008 yılı Aralık ayında yenilediğini 14 Ocak 2009'da duyurdu. Kore Havayolları CIO'su Sang-man Lee, on yıldan fazla bir

süredir BT sistem çalışmaları ve yönetim hizmetlerini istikrarlı bir şekilde yürüten IBM Kore'nin güvenilir yönetim çalışmaları ile Kore Havayollarının itibarını artırmaya yönelik BT hizmetleri vermeye devam edeceklerine dair beklentilerinin büyük olduğunu söylediği basında yer almıştır (money.cnn.com, 2009).

Türkiye'nin önde gelen gruplarından Bilim İlaç 2005 yılı başı itibariyle 6 yıllık anlaşma (Capital, 2005), Eczacıbaşı 29 Aralık 2006 tarihinde 7 yıllık (turk.internet.com, 2008) ve Zorlu Grubunun, 28 Şubat 2006 tarihinde 25 milyon dolar tutarında 7 yıllık, IBM Türk ile SDKK anlaşması imzalamışlardır. IBM Türk anlaşma kapsamında, Zorlu Grubu'nun bilgi teknolojileri altyapısının yönetimini devralmıştır. Zorlu Grubu şirketlerinin BT operasyonlarını daha hızlı ve verimli hale getirmekten sorumlu olan IBM Türk'ün, anlaşma süresi sonuna kadar Zorlu'ya giderlerinden %30 oranında tasarruf olanağı sağlamayı hedeflediği ve sistemin daha verimli çalışmasına da yardımcı olacağı firmanın internet sitesinde yer almıştır. Ayrıca, anlaşma kapsamında IBM, Zorlu Grubu'na bağlı 40 şirkette kullanılan, 200 sunucuyu, 180 ağı, 40 üretim programını kendi teknolojilerine dönüştürerek ve yönetimini de üstlenmiştir. Bunun yanında, Zorlu Grubunun IBM'le ortak AR-GE çalışmaları gerçekleştirebileceği, IBM'in araştırma laboratuvarlarından yararlanarak, ürün geliştirmede IBM'in mikro işlemci, bellek, saklama ürünleri ve ev teknolojisi yazılımlarını kullanabileceği de aynı kaynaktan elde edilen bilgiler arasındadır (zorlu.com.tr, 2009).

Yukarıdaki örneklerden de anlaşılabilir gibi, firmalar büyük bir hızla değişen ve gelişen BT altyapıları için büyük yatırımlar yapmak yerine daha az bir maliyetle güncel teknolojiyi kullanma avantajını ellerinde tutma isteklerinin yanı sıra kendilerine hizmet sağlayanların uzmanlıklarının, firmalarının prestijini etkilediğini düşünerek bundan yararlanma stratejisi ile hareket etmektedirler.

Otomotiv Tedarikçileri Bakımından

Otomotiv sektörü tedarikçileri DKK ya stratejik bir yaklaşım sergileyerek daha az emek, daha az risk taşıyan ve işletmenin hızlı bir şekilde dönüşümüne imkan veren yeni işletme modelleri geliştirebilirler. Artık küreselleşen otomotiv endüstrisinde üretici firmalar dünyanın bir çok yerinde, yakıt tüketimi oranı, kalite rekabeti, maliyetler ve kar marjı konusunda yoğun baskı altında faaliyette bulunmaktadırlar.

Bu firmalar için müşteri kazanmak ve onun bağlılığını sağlamak, taleplerini karşılamak en temel uygulamadır. Bu nedenle, üreticilerini besleyen tedarikçiler, üreticilerin önceliklerini tespit ederek, ona göre sağladıkları ürün veya hizmetlerini modifiye etmeli, prosesleri mümkün olduğu kadar etkinleştirerek zaman ve maliyetleri en aza indirmek için çabalamalıdırlar.

Otomotiv endüstrisi tedarikçileri artık üreticiler (müşteri) tarafından tasarlanarak kendisinden yapılması istenen parçayı üretip vermenin ötesinde dünyanın her yerindeki otomotiv üreticisinin talep edeceği yenilikleri keşfederek, tasarımını yaparak onu üretmesi, yaptığı işin katma değerini yükseltmelidir. Bunun yanında, tedarikçilerin sektörde yaşanan hızlı değişime ayak uydurmaktan öte öncülük ederek tedarik etmiş olduğu parça sayısını ve satış alanını geliştirmesi, DKK sayesinde atılabilecek stratejik adımlar olarak görülmektedir (Hilton, 2005:2).

Örneğin, Johnson Controls Inc.(JCI) şirketi, müşterisi olan veya olması muhtemel üreticilerin ihtiyaçları olan şeyleri iyi tespit ederek onlarla projeleri paylaşır. JCI, tedarikçi kalarak ve değer zincirinde yükselme stratejisiyle sürekli geliştirdiği prosesleri onun tırmanma basamakları oldu. Önceleri araç koltuklarını stili belirlenmiş bir şekilde malzemelerini kesip dikebilen ve alınabilecek katma değer çok az bir kısmını alabilen bir tedarikçi firmadan, araç koltuklarının tasarımını ve üretimini yapan kuruluş olmayı, sonraları General Motors ve diğer otomotiv üreticileri için bütün araç iç dizaynını sağlayan bir kuruluş olmayı hatta araç koltuğu tasarlayan ve üreten bir firma olmaktan da çıkıp, komple koltuk monte edebilen bir şirkete dönüşmeyi başarmıştır (Kırım, 2008: 46-50).

Yukarıdaki örnek değer zincirinde daha yüksek noktaları yakalama stratejisinin başarıyla uygulanmış şeklidir. Bu örnekten çıkarılabilecek önemli dersler vardır. Tedarikçi firma, müşterisinin rekabet gücünü arttırdığı ve müşterisinin rekabet gücüne, onun işini ve ürünlerini farklılaştırmasına katkıda bulunmak yolu ile yardımcı olduğu kadar tercih edilir. İlişkileri normal tedarikçi-üretici ilişkisi olmaktan çıkıp, sanki bir ortaklık gibi işlemelidir. Sadece yetenek değil karşılıklı güven ilişkisi, başarının ve bu başarının sürdürülebilirliğinin en önemli unsuru olmaktadır. Zaten stratejik DKK ortağı olmak bunu gerektirir.

Burada da amaç; tedarik ettiği ürünü müşteriden daha esnek (değişime çabuk uyum sağlayabilen), etkin ve düşük maliyetle üretip, bölüm tasarımı ve üretim yükünü müşterinin üzerinden alıp, asıl (core) işleri olan bir arabanın bütün olarak tasarımı ve pazarlama işini yapmaları için onlara daha çok zaman ve fırsat yaratmaktır. Bu şekilde, üretici firmanın tasarımının maliyetinden daha düşük maliyetle tedarikçinin tasarımını geliştirmesi ve kabul ettirmesi üretici firmanın AR-GE' sini yıpratarak kendine bağımlı hale getirmek bakımından uzun vadede etkisini gösterecek bir stratejidir. Son yıllarda Uzakdoğu ülkelerinden bazılarının uyguladıkları stratejilerde bunu andırmaktadır.

Kırım'ın (2008:46-50) "yeni nesil tedarikçilik" olarak nitelediği tedarikçilikte olduğu kadar DKK da yeni bir strateji olan bu yaklaşım, bu sektörde atılımın lokomotif olabilir. Otomotiv üreticileri, üretim sürecinde yadsınamaz bir şekilde maliyet baskısı altında olduklarından ve maliyet

unsurlarını bünyelerinden dışarı çıkarmaya devam etmeli, bu süreç içinde değer zincirinin giderek en verimli halkasını elinde tutmak istemeli ve daha fazla katma değer yaratma çabası içinde olmalıdırlar. Bunun yanında, tedarikçilik anlayışının ve uygulamasının değişmesi gerekiyor. “*Bünyesinde özgün AR-GE yapabilen, inovasyon geliştirebilen, tasarım yapabilen ve sadece sizden isteneni değil, sizin OEM'lere önereceğiniz sistemleri geliştirebilen bir tedarikçilik yapısı gerekiyor*” (Kırım, 2008:46-50).

Ancak, güçlü otomotiv firmaları kendilerinden ekonomik anlamda daha zayıf olan tedarikçilerini köşeye sıkıştırarak onlardan çok az kârla, bazen maliyetine mal veya hizmet satın aldıklarından şikâyet etmektedirler. Örneğin, 1991 yılında General Motors 4,5 milyar dolarlık rekor bir zararlı yılı tamamladığında diğer üreticilerin hepside zor durumdaydı. Bu gerekçe ile, tedarikçileri üzerine acımasızca fiyat baskısı uygulamaya başlamışlardı. Kendileri zarar ediyorsa, onlara mal satan herkesin bu zararı paylaşmak zorunda olduğunu öne sürerek 1992 yılından sonra tedarikçileri ezici bir maliyet kısılcasına almışlardı (Kırım, 2008:46-50). Otomotiv firmalarının bu tutumu böyle giderse, tedarikçilerin yenileme ve kaliteye yatırım yapamayacağından üreticiler, tedarikçilerden sağlamakta olduklarını kendileri üretmek zorunda kalabilirler. Kısacası otomotiv firmalarının tutumu, “*kendilerini besleyen eli ısırarak*” olarak ifade edilmektedir (Doig vd., 2001:28). Ya da tam tersi gerçekleşir de tedarikçi üreticiyi beslemekten vazgeçip kendisi üretici olmaya karar verirse üreticilerin çok sıkı rakipleri olacaktır.

Otomotiv Üreticileri Bakımından

Özellikle ABD kaynaklı ve diğer otomotiv firmaları, önceleri bütün süreçleri kendileri (in-house) yapmakta iken son zamanlarda büyük kısmını DKK ile sağlamaktadırlar. Üretici firma iken rakip firmaya tedarikçilik yaparak uzun vadede onun girdi sürecini etkilemek ve rakip üzerinden de marka prestiji kazanma yoluna gidildiği söylenebilir. Hondanın motorlarını alıp, ürettiği otomobillere monte eden otomobil üreticisi Honda'nın kalitesini de ürününe katmış olacaktır. Ayrıca, bir firma rakip bile olsa tedarikçisi olduğu firmaya zarar verecek şekilde rekabet etmez. Çünkü onunla tedarikçi-müşteri ilişkisine girerek sert rekabet ortamından korunmuş olacaktır.

İlaç Endüstrisi Bakımından

Dünya ilaç endüstrisinde bulunan firmaların da çoğunda farklı alanlarda yoğun bir şekilde stratejik dış kaynak kullanımı görülmektedir. Özellikle AR-GE ve pazarlama çalışmalarında daha yaygındır. Çünkü bu yöntem ilaç firmalarının yeni ürünlere (formüllere) ulaşmalarında hız ve verimlilik sağlamaktadır. Yukarıda da belirtildiği gibi, Türkiye’de Bilim İlaç, IBM Türk ile 6 yıllık stratejik DKK sözleşmesi imzaladı. Gelişen Bilim İlaç, ERP

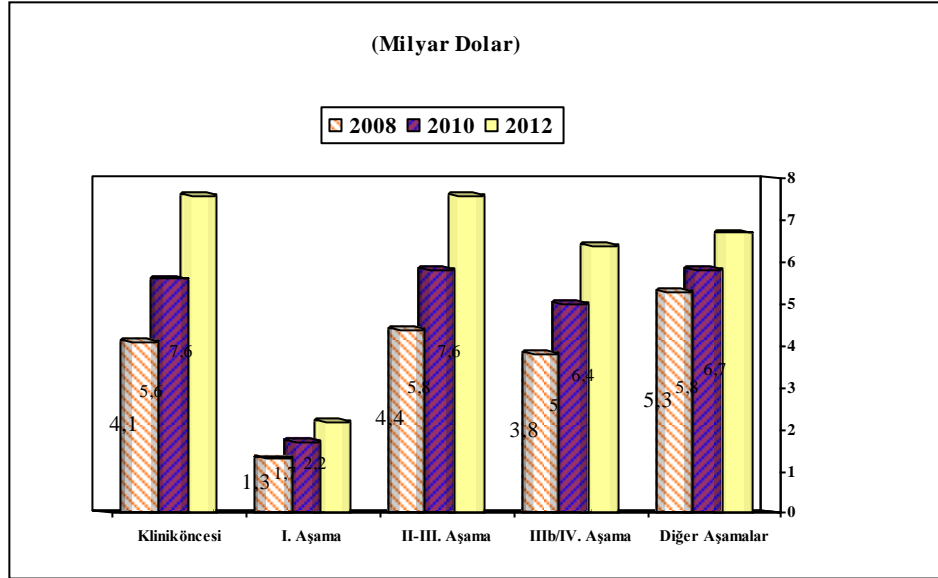
(Elektronik Raporlama Prosesi) sistemine acil ihtiyaç duyuyordu ve mevcut uygulamalar bunu gerçekleştirdi (Capital, 2005). Dünya ilaç pazarında ise, Eli Lilly 2008 yılında Kliniksel Takip İşlerini Quintiles'e, veri yönetimini i3 Statprobe'ye, ilaç geliştirme hizmetlerini ise Covance'ye devretmiştir (The CenterWatch, 2008:1).

Tablo 2. Tedarikçiler ile Müşteriler arasında yapılan Stratejik Dış Kaynak Kullanımı Anlaşmaları

Tedarikçi	Stratejik Dış Kaynak Kullanan Firma	Yılı	Stratejik DKK konusu hizmet
Accenture	Wyeth	2000	Kliniksel Veri Yönetimi
Quintiles	Solvay	2001	Kliniksel Gelişim
RPS	Wyeth	2005	Kuzey Amerika, Latin Amerika ve diğer ülkelerdeki Takip ve Kontrol İşlemleri
ChemBridge Araştırma Laboratuvarları	AstraZeneca	2006	Kimyasal Buluşlar
PPD	PDL BioPharma	2006	Biyolojik Buluşlar
i3	Eli Lilly	2008	Veri Yönetimi
Quintiles	Eli Lilly	2008	Birleşik Amerika ve Porto Riko'daki Takip ve Kontrol İşlemleri

(Kaynak: The CenterWatch, Ekim 2008)

Sektör analistleri biyoteknoloji alanında stratejik DKK da tam kapasite anlaşmaları altyapı eksiklikleri nedeniyle küçük firmaların yapmalarına alışık olduklarından, Eli Lilly gibi kendi altyapısı tam olan büyük bir firmanın böyle stratejik bir kararla üç anlaşmayı birden yapmasını dikkat çekici bulmaktadırlar (The CenterWatch, 2008: 1). Değişimin gerekliliğini gören ilaç endüstrisinin önde gelen firmaları bu yöntemi kullanarak yeni ilaç geliştirmede süre ve maliyetleri azaltabilmek için AR-GE sürecini de etkinleştirme yolunu seçmektedirler. Bu amaçla milyarlarca dolarlık yatırım projeleri geliştirilmiştir.



Şekil 4. İlaç Geliştirme Amaçlı, Aşamalarına Göre Projelendirilmiş Harcamalar (Kaynak: Goldman Sachs, 2008’ den aktaran The CenterWatch, Ekim 2008)

Yukarıdaki grafikte görülebileceği gibi, ilaç endüstrisinde tedarikçilerden sağlanan AR-GE hizmetlerine yapılması planlanan yatırımlar yıllara göre yükselen bir trend izlemektedir.

SONUÇ

Dış kaynak kullanımı, başlangıçta maliyetin azaltılması amacıyla geliştirilmiş bir yaklaşım olsa da her şey gibi zamanla değişim ve gelişim göstermiş, stratejik boyut kazanmıştır. Stratejik DKK, maliyeti azaltmanın ötesinde katma değer yaratma, rekabet avantajı, etkinliğin artırılması, tedarikçinin stratejik kaynak ve yeteneklerinden yararlanma v.b. öncelikleri olan bir yönetim yaklaşımıdır.

Büyük işletmeler Ar-Ge’lerini bile DKK ile sağlamaktadırlar. Buna işletmenin yürütmekte olduğu bilgi teknolojileri, İnsan kaynakları, lojistik

v.b. faaliyetlerini ekleyerek stratejik boyut kazandırmaktadırlar.

Günümüzde dış kaynak hemen her sektörde kullanılmakta fakat stratejik yönleriyle belli başlı işletmelerde kullanılmaktadır. Çünkü bu yönüyle belli bir araştırma ve inceleme sürecinden sonra kullanımına karar verilebilmekte ve uygulanmaktadır. Aslında, bütün işletmelerin kendi faaliyet alanına göre uygulamakta olduğu veya uygulayabileceği dış kaynak kullanımında baz aldığı kriterleri stratejik yaklaşımla değerlendirerek kendi işletmelerindeki bu sürece yeniden yön verebilirler.

Küreselleşen, bir o kadar da elektronik ortama taşınan dünyamızda bu yaklaşım artık çok büyük bir çaba gerektirmemekte hatta rekabet avantajı için önemli fırsatlar da doğurmaktadır. Yapılması gereken belli bir plan kapsamında iyice hesaplandıktan sonra cesur adımların atılması ve fırsatların yakalanmasıdır.

Gelişmiş ülkelerin markalaşmış işletmeleri, Türkiye, Tayland ve diğer gelişmekte olan ülkelerde dayanıklı ev aletleri, beyaz eşya ve otomotiv ürünlerini daha ucuza üretirmekte, sadece markalarını basıp kendilerinin görmedikleri ürünlerinin pazarlamasını yaptırmaktadırlar.

Burada öne çıkan sonuç, bilgi üretip satarak, sürdürülebilir son teknolojiden yararlanmanın yanı sıra az iş yaparak çok kâr etmek ve daha da önemlisi rekabet avantajını sürdürebilmek için DKK'ya stratejik yönüyle bakışın çok önemli ve gerekli olduğudur.

KAYNAKLAR

- Ali-Yrkkö, Jyrki-Paija, Laura-Rouvinen, Petri-Yla-Anttila (2005), "Nokia: An Extended Company with Local and Global Operations", **International Management**, Ed. Gooderham Paul N. and Nordhaug, Odd, Blackwell Publishing, England.
- Automotive News Europe, Newspaper, 25/10/1999
- Barrar, Peter ve Gervais, Roxane (2007), **Global Outsourcing Strategies**, Gower Publishing, Hampshire.
- Barry, McCall, (2008), "Helping to reduce costs and add value", **The Irish Times** (25.01.2008), Ireland.
- Barthélemy, Jérôme (2001), "Hidden Costs of IT Outsourcing", **MIT Sloan Management Review**, Spring, ss. 60-69.
- Boyd, Caroline ve Paul E. Juras, (2006), "Building a Strategic Outsourcing Decision Framework", **21'st Century Accountant**, Vol. 6, Number 2, Fall/Winter, ss.1-22.
- Çakır, Fatma ve Özdemir, Abdullah (2009), "Türkiye'de Hizmet İşletmelerinde Pazarlama Çabalarının Etkinliğinin Hizmet Sektörüne Katkısı", **Atatürk'e ve Cumhuriyete Armağan**, Ed: Günver Güneş ve Mehmet

A. USTA “Kamu Tüzel Kişilerinin Sosyal Sorumlulukları Üzerine Bir Değerlendirme

- Başaran, Adnan Menderes Üniversitesi Yayınları, No.30, Cilt.1, Aydın, ss.253-261
- Capital Aylık İş ve Ekonomi Dergisi, (2005), “Dış Kaynakla Gelen Verimlilik”, İstanbul, Temmuz, (Dijital Versiyon), http://www.capital.com.tr/haber.aspx?HBR_KOD=2892 (23.03.2009).
- Chen, Yongmin-Ishikawa, Jota-Yu, Zhihao, (2002), “Trade Liberalization and Strategic Outsourcing”, **Carleton Economic Paper**, Carleton University, Ottawa, December, ss.1-27.
- Daft, Richard L. (1994), **Management**, Third Edition, The Dryden Press, USA.
- Dinçer, Ömer (1998), **Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası**, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Doig, Stephen J.-Ritter, Ronald C.-Speckhals, Kurt-Woolson, Daniel, (2001), “Has outsourcing gone too far?”, **The McKinsey Quarterly**, Number 4, ss. 25-37.
- Ergönül, Şefik “Etkin Kaynak Kullanımı” 15.11.2008 **Dünya Gazetesi**, <http://www.dunya.com/haber.asp?id=27967> (01.02.2009).
- Grant, Robert M.(2002), **Contemporary Strategy Analysis: Concepts, Techniques, Applications**, 4th Ed., Blackwell Publishers, Oxford University.
- Grant, Robert M. (2008), **Contemporary Strategy Analysis**, 6th Ed., Blackwell Publishers, Oxford University.
- Greaver II, Maurice F. (1999), **Strategic Outsourcing**, American Management Association, Newyork.
- Hilton, Dave (2005), “Strategic Outsourcing in the Automotive Supplier Industry”, **Capgemini**, U.S.A., ss. 1-4, www.us.capgemini.com/outsourcing (15.01.2009).
- Ivancevich, John M.-Lorenzi, Peter-Skinner, Steven J.-Crosby, Philip B. (1997), **Management**, Times Mirror Higher Education Group, U. S.A.
- Kabakadse Andrew ve Kabakadse Nada, (2002), “Trends in Outsourcing: Contrasting USA and Europe”, **European Management Journal**, Vol. 20, No: 2, April, ss. 189-198.
- Kırım, Arman (2008), “Türk otomotiv yan sanayinin hedefi ‘yeni nesil tedarikçilik’ olmalıdır”, **Taysad Dergisi**, Ocak-Şubat sayısı, ss. 46-50. <http://www.taysad.org.tr/www/taysaddergi/102/busayida39.htm> (03.02.2009).
- Koçel, Tamer (1998), **İşletme Yöneticiliği**, 6. Bası, Beta Yayınları, İstanbul.
- Kök, Recep ve Deliktaş, Ertuğrul (2003), **Endüstri İktisadında Verimlilik Ölçme Ve Strateji Geliştirme Teknikleri (İşDünyasından Örneklerle)** DEÜ İİBF Yayınları, İzmir.
- Lacity, Mary, C.-Willcocks, Leslie, P.-Rottman, Joseph, W. (2008), “Global outsourcing of back office services: lessons, trends, and enduring

- challenges”, **Strategic Outsourcing: An International Journal**, Vol.1, No.1, pp.13-34 Emerald Group Publishing Limited,
- Lesser, Philip (2001), “Strategic Outsourcing: Doing more with less”, **Association Forum**, November, ss. 22-23.
- Porter, Michael E., (1996), “What is Strategy”, **Harvard Business Review**, November-December, ss. 61-78.
- Porter, Michael E., (2008), **Rekabet Stratejisi**, (Çev.Gülen Ulubilgen), Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Prahalad, Coimbatore K. ve Hamel, Gary (1990), “The Core Competence of the Corporation”, **Harvard Business Review**, (May-June), Vol:68, No:3 May - June, ss. 79-91.
- Quélin, Bertrand ve Duhamel, François (2003), “Bringing Together Strategic Outsourcing and Corporate Strategy: Outsourcing Motives and Risks”, **European Management Journal**, Vol. 21, No: 5, October, ss. 647-661.
- Quinn, James B. ve Hilmer, Frederick G. (1994), “Strategic Outsourcing”, **Sloan Management Review**, Summer, ss. 43-55.
- Quinn, James B. (1999), “Strategic Outsourcing: Leveraging Knowledge Capabilities”, **Sloan Management Review**, Vol.40, No.4, ss. 9-21.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Tokol, Tuncer (2001), **İşletme**, Ezgi Yayınları, Bursa.
- Sinha, Awadhesh (1998), **Business Today**, July 22.
- Sprague, Ralph H. Jr. ve McNurlin, Barbara C. (1993), **Information Systems Management in Practice**, 3’rd Edition, Prentice-Hall International Inc., USA.
- The CenterWatch Monthly, (2008), “Trio of Companies in Strategic Outsourcing Partnerships with Lilly”, Vol.15, Issue.10, pp.1-5.
- Tüz, Vergiliel Melek (2001), **Kriz ve İşletme Yönetimi**, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Williams, Oakie (1998), **Outsourcing, A CIO’s Perspective**, CRC Press LLC, 1’st Edition, USA.
- Zaman Gazetesi, 22.02.2009, “Türkiye, Mercedes’in dünyadaki dört Ar-Ge merkezinden biri oldu”, s.6.
- http://www.cyfuture.com/strategic_outsourcing.htm, (20.02.2009).
- <http://www.isletme.biz/finansman/dis-kaynak-kullanimi-outsourcing-4.html> (23.01.2009)
- <http://money.cnn.com/news/newsfeeds/articles/marketwire/0465892.htm> (20.01.2009)
- http://www.outsource2india.com/why_outsource/articles/strategic-outsourcing.asp (24.01.2009).
- <http://www.btinsan.com/128/53.asp>, (01.01.2009)
- <http://turk.internet.com/haber/yazigoster.php3?yaziid=17156>, (18.12.2008)

A. USTA "Kamu Tüzel Kişilerinin Sosyal Sorumlulukları Üzerine Bir Değerlendirme

http://www.zorlu.com.tr/TR/BASIN/bas_bulten_detay.asp?fId=36,(15.01.2009)

Kahramanmaraş İlinde Göçler

Emin TOROĞLU

Yrd. Doç. Dr., KSÜ., Fen-Edebiyat Fakültesi Coğrafya Bölümü

Özet: Göç; insanların daimi ikamet yerlerini bir sınırı aşmak suretiyle geçici veya sürekli olarak değiştirmeleri anlamına gelmektedir. İnsanlık tarihi kadar eski olan göç hareketleri, günümüzde çok karmaşık bir sorun haline almıştır.

Bu çalışmada Kahramanmaraş ilinde meydana gelen göç hareketleri mevcut göç teorileri doğrultusunda coğrafi bakış açısıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya ülke içi ve il içi göçler konu edilmiş, veri eksikliği nedeniyle uluslararası göçler konu dışında tutulmuştur. İstatistik verileri yerleşme kademelenmesi dışında il içi coğrafi değerlendirmelere olanak tanımadığından, ili içi coğrafi farklılıkların değerlendirmesi yapılmamıştır. Sonuç olarak Kahramanmaraş ilindeki göç hareketlerinin mevcut göç teori ve ilkelerine göre gerçekleştiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Coğrafya, Kahramanmaraş ili, Göç, Göç faktörleri.

Migrations in Kahramanmaraş Province

Abstract: Migration is changing of peoples living places for temporally or permanently. As old as human history, migration has presently taken a chaotic situation.

In this study, migrations within Kahramanmaraş province have studied along the theories of migration with geography's point of view. The research contained in state and in province migrations, but left international ones because of lack of data. Because of weak statistical data, other than living place categories, geographical differences could not be done. In short, migrations with the province have been done according to migration theories.

Keywords: Geography, Kahramanmaraş Province, Migration, Migration factors.

GİRİŞ

Göç, insanların bir idari sınırı geçerek daimi ikamet yerini devamlı ya da uzun süreli değiştirmesi (Özgür, 1998:33; Tümertekin ve Özgüç, 1998:307) şeklinde tanımlanmaktadır. Burada geçilen idari sınır köy, il, bölge yada ülke sınırı olabilir. İkamet yerini değiştirme ise; yılın bir bölümünü kapsayabileceği gibi daimi de olabilir. Göç insanlık tarihi kadar eski bir olay olup, insanlığın yeryüzünde çıkışından beri kalıcı konulardan biri olmuştur (Felman vd., 2005:84). Tarihinin ilk göçleri ise iklim değişimi gibi coğrafi şartlarla kombine bir şekilde yiyecek bulma ihtiyacından ortaya çıkmıştır (Tanoğlu, 1966:79).

Güncel göç olaylarının temelinde doğal, ekonomik, sosyal ve politik faktörler bulunmaktadır (Treibel, 2003:20). Bu faktörler göç kararında; insanları göç etmeye zorlayan itici faktörler ve göç etmeye cesaret veren çekici faktörler şeklinde kendini göstermektedir. Göç, esasında karmaşık kişisel kararların bir sonucu olup, iticilik ve çekicilikler arasındaki etkileşim göç hareketinin zamanını, şeklini ve yönünü belirlemektedir (Whyne-Hammond, 1985:62).

Fiziki coğrafya faktörlerinden sert iklim şartları, yüksek ve arızalı rölyef, verimsiz topraklar ile meydana gelen doğal afetler bir mekânda geçinmeyi riskli hale getirerek itici faktörlerin en güçlü rolünü üstlenmektedir. Bazen doğal şartlar çekme faktörleri olarak da ortaya çıkmakta olup, bu durumda insanlar ılıman iklime ve verimli topraklara sahip, doğal afetler bakımından güvenli olan bölgelere göç etme eğilimi göstermektedir (Toroğlu, 2007:75).

Ekonomik faktörler güçlü itme ve çekme dürtüsünü ortaya çıkarmakta ve insanlar yoksul bölgeden yaşam standartlarının yüksek olduğu zengin bölgelere göç etmektedir. Gelişmiş yerlerin zenginlikleri, düşük çalışma ücreti, yoksulluk ve işsizliğin bulunduğu yerlerdeki nüfusu bir mıknatıs gibi çekmektedir. Sosyal faktörler, ekonomik faktörlerle genel olarak benzeşmekle birlikte, sosyal faktörlerin itme ve çekme gücü fertlerin özel durumuna bağlı kalmaktadır. Bu bakımdan aile büyüklüğü genel bir itici faktör oluşturmakta olup, kalabalık ailelerde yeni evlenen aile bireyleri ebeveyn evlerini hemen terk etme eğilimi gösterirler. Ayrıca gençler yaşlılara göre daha sık göç etmeye meyillidir. Kırsal alanlardaki eğlence ve diğer sosyal aktivitenin eksikliği de sık sık kentlere akın etmeye neden olan kültürel faktörler olarak açıklanmıştır.

Gönüllü göç hareketleri genellikle politik durumun bir sonucu değildir. Ancak bazı göçler, yerel, bölgesel veya ulusal yönetimin politik davranışlarıyla ters düşmekten veya politik kaygılar nedeniyle ülke içerisinde yatırımların dengeli dağıtılmamasından kaynaklanmaktadır. Bir sahadaki mevcut doğal, ekonomik sosyal ve politik faktörler göç kararları yaratmakta olup, göç kararı ferdi ya da ortaklaşa olabilmektedir (Whyne-Hammond, 1985:65).

Göç olayları, temelinde doğal koşulların ve sosyo-ekonomik faktörlerin yattığı geçim şartlarının zorluğu ile ilgili gibi gözükse de, dünyanın en gelişmiş bölgelerinde bile göç olayına rastlanmaktadır. Dolayısı ile göç hareketlerini bütünüyle engellemek mümkün değildir. Göç hareketlerinin sonuçları da çeşitli ve değişiktir. Her şeyden önce göç bir bölgenin ekonomik yapısını olumsuz yönde etkileyebilir. İyi organize edilmeyen göç hareketleri sosyo-kültürel karmaşaya ve toplumda önyargılı davranışlara neden olarak, toplumda suç oranını yükseltebilir. Çok göç alan bölgelerde gecekondulaşmayla birlikte, mimari yapılarda bozulmalara neden oluştururlar. Uzun sürede hazırlanan altyapı ve diğer planlamaları kısa sürede boşa çıkarabilirler.

Bu çalışmanın amacı Kahramanmaraş ilinde ülke içi ve il içinde meydana gelen göç olaylarının coğrafi bakış açısıyla analizini yapmaktır. Bu amaçla

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2005 yılında yayımlanan göç istatistikleri ile yine aynı kurum tarafından adrese dayalı nüfus kayıt sistemine (ADNKS) göre hazırlanmış 2008 ve 2009 yılı göç istatistikleri kullanılmıştır. Veriler mevcut göç teorileri (Ravenstein, 1885) dikkate alınarak analiz edilmiş, karşılaştırmalar yapılarak ildeki göç hareketlerinin özellikleri ortaya konulmuştur. Veriler il bazında düzenlenmiş olduğu için ildeki mekânsal faktörleri ortaya koyacak nitelikte bulunmadığından yerleşme kademelenmesi dışında il içi mekânsal bir değerlendirme yapılmamıştır.

KAHRAMANMARAŞ İLİNDE GÖÇ HAREKETLERİ

2000 yılı nüfus istatistiklerine göre; Kahramanmaraş dışında yaşayan il doğumlu nüfusun sayısı 159606'sı erkek, 133330'sı kadın olmak üzere 292.936 kişidir. Aynı yıl için il dışında doğanların, ildeki nüfus miktarı ise 36.753'ü erkek, 29.170'i kadın olmak üzere toplam 65.923 nüfustan oluşmaktadır (Tablo 1). Bu basit hesap ilin negatif göç bilançosuna sahip olduğunu ortaya koymakta olup, Kahramanmaraş'ın göç veren bir il profile sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. Kahramanmaraş İlinde göçler

K.Maraş İlinde İldışı Doğumlu Nüfus (2000)			İl dışındaki K. Maraş İli Doğumlu Nüfus (2000)		
<i>Erkek</i>	<i>Kadın</i>	<i>Toplam</i>	<i>Erkek</i>	<i>Kadın</i>	<i>Toplam</i>
36753	29170	65923	159606	133330	292936
Alınan Göç (1995-2000)			Verilen Göç (1995-2000)		
<i>Erkek</i>	<i>Kadın</i>	<i>Toplam</i>	<i>Erkek</i>	<i>Kadın</i>	<i>Toplam</i>
20058	13776	33834	34435	24959	59394
Alınan Göç (2007-2009)			Verilen Göç (2007-2009)		
<i>Erkek</i>	<i>Kadın</i>	<i>Toplam</i>	<i>Erkek</i>	<i>Kadın</i>	<i>Toplam</i>
22225	22438	44663	26719	25889	52608

Kaynak: TÜİK, 2005, Göç İstatistikleri.

1975-2000 yılları arasındaki göç bilançosunda daimi olarak il dışı göç fazlalığı dikkat çekmektedir (Tablo 2). İldeki son sayım döneminde, bir önceki sayım dönemine göre net göç hızında bir düşme görülmekte ise de, gerçekte il dışına olan göçte bir azalma görülmez. İl hemen hemen 1995-2000 yılları arasındaki 5 yıl içerisinde verdiği göç miktarı kadar 2007-2009 yılları arasındaki 2 yıl içerisinde göç vermiştir. İl sürekli artan sayıda il dışı göç vermekte iken, aldığı göç miktarı da sürekli olarak artış göstermektedir. İlde bir net göç açığı bulunmakla birlikte, Ravenstein (1885)'in belirttiği; göç'ün birbirine zıt iki bileşenden oluştuğu ilkesine uygundur. Bu ilkeye göre; ilde göçe katılanlar sayısal olarak artış gösterecek, ancak sanayi ve kalkınmanın ülke bazında dengelenmesinden sonra alınan göç ile verilen göç birbirini dengeleyecektir.

Tablo 2: Kahramanmaraş İlinde yıllara göre göçün bilançosu

Yıllar	Aldığı Göç	Verdiği Göç	Net Göç	Net Göç Hızı (%)
1975-1980	21926	30132	-8206	-13.0
1980-1985	25181	35681	-10500	-14.2
1985-1990	23957	57906	-33949	-41.6
1995-2000	33864	59394	-25509	-28.3
2007-2009	44663	52508	-7845	-7.53

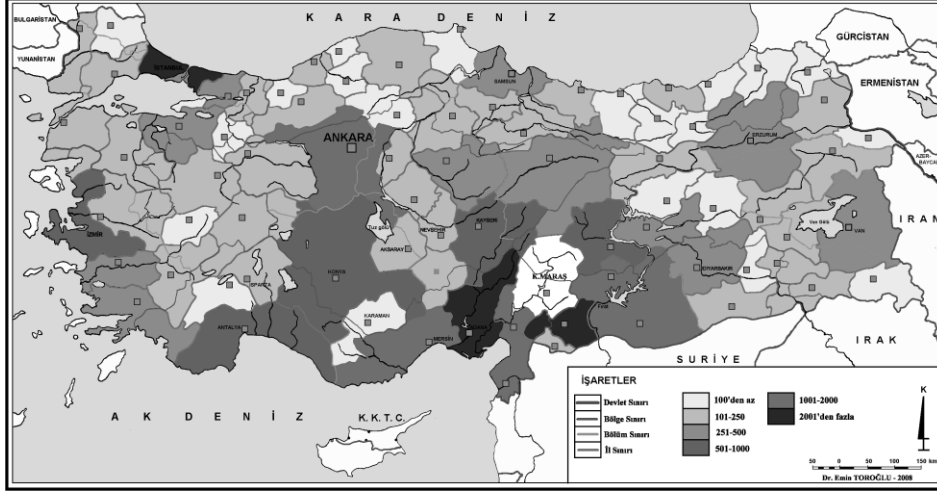
Kaynak: TÜİK, Göç İstatistikleri (2005) ve 2008-2009 yılı ADNKS göç istatistikleri.

İl dışı göçlerin esas ağırlık yönünü; İstanbul, Adana, Ankara, Antalya, Mersin, Hatay, İzmir, Konya, Bursa gibi büyük kentleri barındıran iller ile Gaziantep, Osmaniye, Kayseri, Malatya gibi komşu iller oluşturmaktadır (Şekil 1). Kahramanmaraş İli doğumluların Türkiye’deki dağılışı ise il dışına yapılan göçün esas yönünün komşu iller önde gelmek üzere ülkenin orta, güney ve kuzeybatı kesiminin oluşturduğunu göstermektedir. Türkiye’de iç göç akışlarının genellikle doğudan batıya doğru yöneldiği belirlenmiştir (Ritter ve Toepfer, 1992:272). Kahramanmaraş ilinin yoğun olarak göç verdiği illerin GSYİH’sı yüksek olup, 2000 yılı verilerine göre bu değer Kahramanmaraş İlinde 1584\$ iken yoğun göç verilen illerde ortalama 3000\$ civarındadır (DPT, 2003). Bu durum Lowry (1966)’nin ortaya koyduğu işsizliğin yüksek ve ücretlerin düşük olduğu yerlerden cazip ücret olan yerlere yoğun göçün varlığı ilkesini ve Ravenstein (1885)’in; göç olayını çoğunlukla ekonomik nedenlerin tetiklediği ilkesini doğrulamaktadır. Aynı zamanda sanayi, kalkınma ve ulaşımın gelişimi ile birlikte göç hacminin arttığı yönündeki düşüncelerini de desteklemektedir. Dolayısı ile sanayileşmiş ve kalkınmış bölgelerin ülke çapında göç toplaması, Kahramanmaraş ilinden olan göçlerin de bu bölgelere yönelmesi normal bir olay olarak görülmelidir. Türkiye’deki iç göçlerde büyük şehirlere doğru olan eğilimin çok belirgin olduğu belirtilmiştir (Özgül, 1998:42).

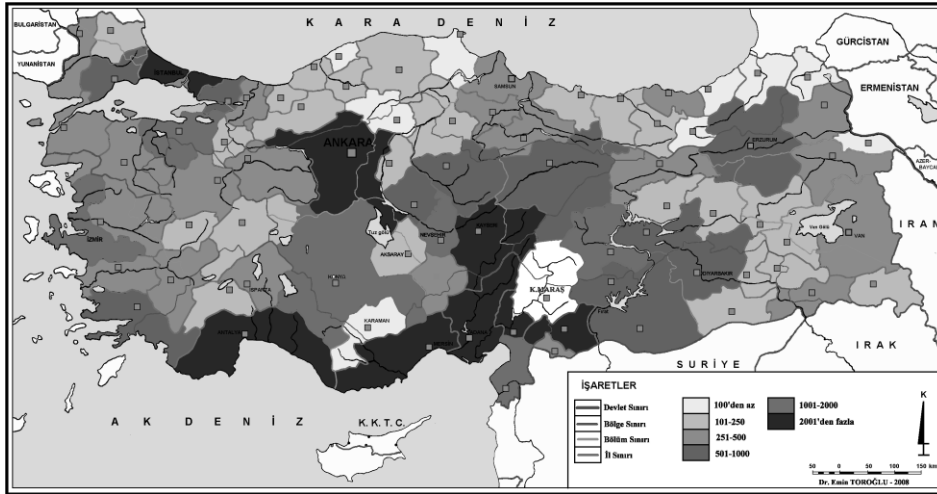
İl dışı göçlerin %38’i komşu illere gerçekleşmiş olması, göç olaylarında mesafenin önemini koruduğunu göstermekte ise de, göçlerde her komşu ile yönelme aynı ölçekte değildir. Burada da illerin gelişmişlik düzeyi belirleyici olmaktadır. Göçün %55’i denize kıyısı bulunan illere gerçekleşmiştir ki, bu durum ildeki iklim koşullarının iticiliğini de gösterebilir.

Kahramanmaraş İlinin göç aldığı illere bakıldığında ise; esas ağırlığı komşu iller ile Adana, İstanbul, Mersin, Ankara, Şanlıurfa, gibi kalabalık nüfusa sahip iller oluşturur (Şekil 2). Alınan göçün % 48’ini komşu illerden gelenler oluşturmaktadır. Kahramanmaraş İli’nde il dışı doğumluların dağılışında ise;

daha çok komşu iller ve büyük şehirleri barındıran illerde doğmuş olanların fazla olduğu tespit edilmektedir.



Şekil 1: Kahramanmaraş İlinin göç verdiği iller (1990-2000)

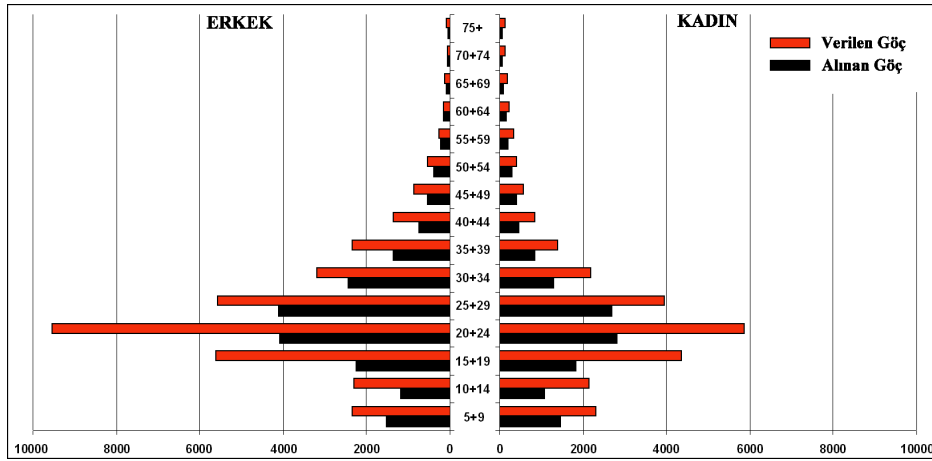


Şekil 2: Kahramanmaraş İlinin göç aldığı iller (1990-2000)

Kahramanmaraş İlinde genel olarak il ve ilçe merkezleri il dışından göç almaktadır. Bu durumun asıl sebebi merkezi idare hizmetlerine bağlı memur atamaları, askerlik hizmeti ve sahip olduğu fakülte ve yüksekokullara merkezi sınavla öğrenci alınmasıdır. Bu şekilde meydana gelen göçlerde göç edenler sürekli yerleşmek üzere buralara gelmediklerinden tercihen ulaşım şartları ve mesafeyi de göz önünde bulundurarak komşu illeri tercih etmektedirler.

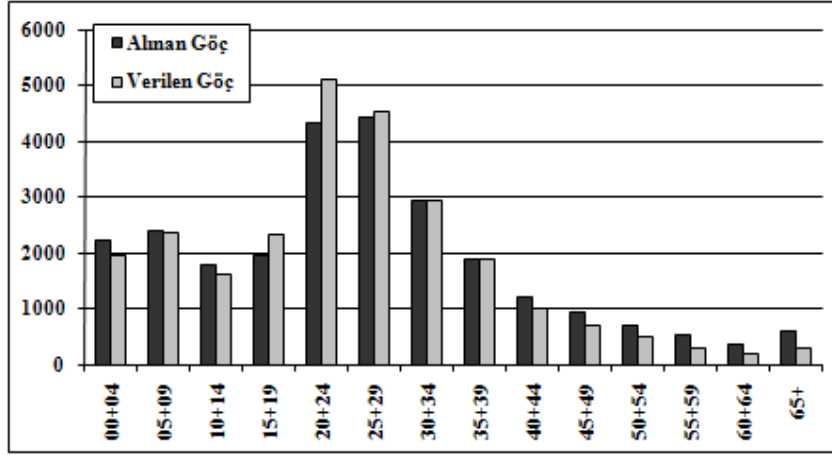
Bunların dışında yakınlığı nedeniyle evlilikler de komşu illerden fazla nüfus almasında etkili olmaktadır. Kırsal yerleşmelerin fazla göç almaması aynı zamanda ildeki doğal şartların çekici bir faktör olmadığını göstermektedir.

Kahramanmaraş İlinde göçe katılanların cinsiyetinde erkek fazlalığı dikkat çeker. İlde alınan ve verilen göçün içinde erkeklerin oranı ortalama %60, kadınların oranı ise %40 kadardır. Ayrıca 2000 yılı verilerine göre il dışında yaşayan Kahramanmaraş İli doğumluların sayısında da erkek nüfus fazlalığı görülür. Ravenstein (1885); erkeklerin kadınlardan daha fazla göçe meyilli olduklarını belirlemiştir. Özgür (1998:43) ise; Türkiye’deki göçlerde erkek nüfus fazlalığını belirlemiş ve İslami geleneği olan ülkelere göre Türkiye’de kadın nüfusu göçünün yüksek oranlara ulaştığını belirtmiştir.



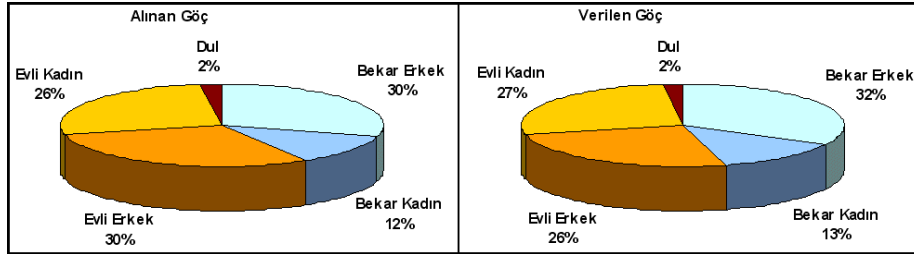
Şekil 3. Kahramanmaraş İlinde göçe katılan nüfusun yaş yapısı (1995-2000)

İlde 1995-2000 yılları arasında göçe katılan nüfusun yaş yapısında 15-29 yaş aralığındaki genç nüfus önemli bir yer tutmaktadır (Şekil 3). İlin aldığı göçün %54’ü, verdiği göçün %59’u 15-29 yaş aralığında yer almaktadır. Whyne-Hammond (1985:65)’a göre; insanlar çok farklı hareket kabiliyetlerine sahiptirler ve gençler yaşlılara göre daha sık göç etmeye meyillidir. Özgür (1998:43)’e göre ise; Türkiye’de göçe katılanların yaş yapısında 25-44 yaş aralığında bariz fazlalık belirlenmektedir. İlde 2007-2008 yılları arasında gerçekleşen göçte ise 20-34 yaş aralığı (alınan göçte %45, verilen göçte %49) belirginleşmektedir (Şekil 4).



Şekil 4. Kahramanmaraş İlinde göçe katılan nüfusun yaş yapısı (2007-2008)

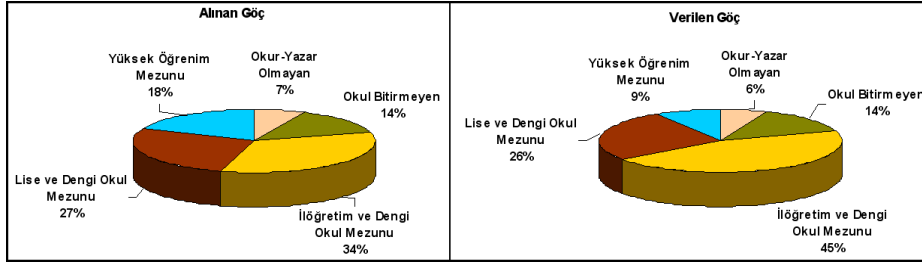
Kahramanmaraş İlının verdiği göç nüfusunun yarıdan fazlası (%53) evli nüfus, %45'ini bekâr nüfus oluşturmaktadır. İlin aldığı göçte ise evli nüfus %56, bekâr nüfus %44 oranlarına sahiptir. Alınan ve verilen göçte bekâr erkek nüfusun %30 oranına sahip olması (Şekil 5) dikkat çekici olup, genel göç eğilimlerine paralellik göstermektedir. Gelişmiş bölgelere yapılan göçlerde bekâr nüfus fazlılığı görülürken, yeterli gelişmemiş bölgelere olan göçlerde ise, emeklilik, memur atamaları ve geri dönüşler nedeniyle evli nüfusun fazla olduğu görülür. Dünyada genel olarak bekâr erkek nüfusun göçe katılımının yüksek olduğu bilinmektedir.



Şekil 5. Kahramanmaraş İlinde göçe katılan nüfusun medeni durumu

Kahramanmaraş İlinde alınan ve verilen göçte okul bitirmeyen ve ilköğretim seviyesinde eğitim almış olanların oranı oldukça yüksektir. Bu oran göçle alınan nüfusta %55 iken, göçle verilen nüfusta %65'i bulmaktadır. Lise ve yükseköğretim seviyesinde eğitime sahip olanların oranı ise alınan göçte %45 iken, verilen göçte % 35'tir (Şekil 6). Göçe katılanların çoğunluğunun eğitim seviyesinin düşük olduğu (Karabağ ve Şahin, 2009:63) belirlenmiş olup, ildeki göçler de bu eğilime uygun olarak gerçekleşmektedir. Ancak verilen göçün

%9'unu, alınan göçün ise %18'ini üniversite mezunları oluşturmaktadır olup, bu durum Kahramanmaraş ilinin eğitilmiş nüfus için bir çekim merkezi olduğunu da göstermektedir.



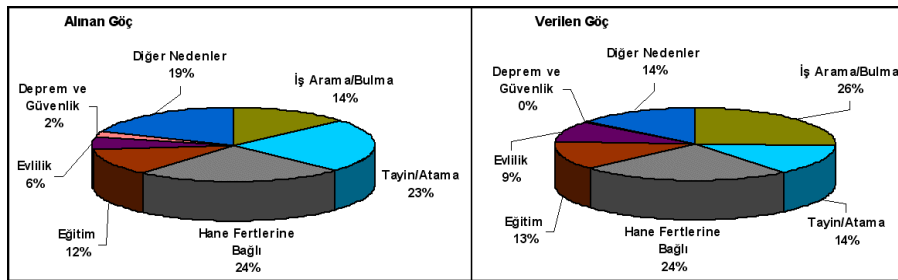
Şekil 6. Kahramanmaraş İlinde göçe katılan nüfusun eğitim durumu

Tablo 3: Kahramanmaraş İlinde göç nedenlerine göre verilen ve alınan nüfus

	İş Arama/ İş Bulma	Tayin/ Atama	Hane Fertlerine Bağlı	Eğitim	Evlilik	Deprem ve Güvenlik	Diğer Nedenler
Alınan Göç	4652	8109	8204	4018	2038	813	6530
Verilen Göç	15112	8208	14251	7828	5361	283	8351

Kaynak: TÜİK, 2005, Göç İstatistikleri.

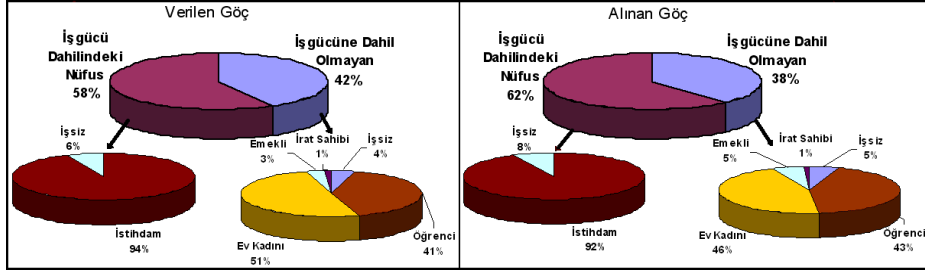
Kahramanmaraş ilinin göçle verdiği nüfusun %40'ı iş (arama/bulma) ve istihdam (tayin/atama), %33'ü evlilik ve aileye bağlı nedenler, %13'ü eğitim ve %14'ü de diğer nedenlerle il dışına göç etmiştir. Verilen göç içerisinde istihdam ve iş aramaya bağlı nedenlerin ilk sırayı alması dikkat çekici olup, bu durum hızla artan genç nüfusa ilde yeterli istihdamın sağlanamamış olmasından kaynaklanmaktadır.



Şekil 7. Kahramanmaraş İlinde göçün nedenleri

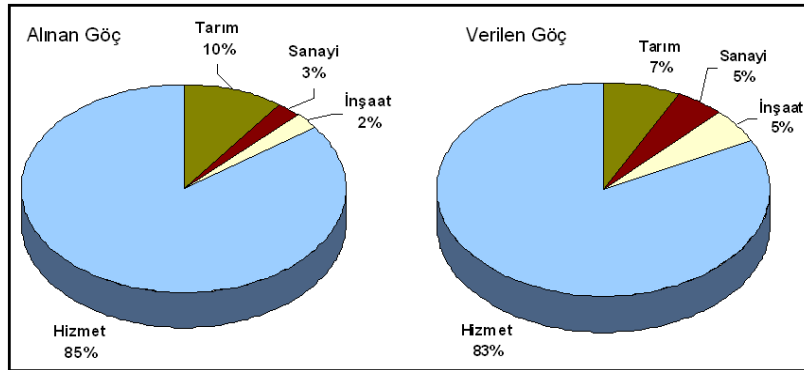
İlin göçle aldığı nüfusun %37'sini yine istihdam ve iş aramaya bağlı nedenler oluşturmuştur. Bunu %30 ile aileye bağlı ve evlilik nedenleri izlemektedir. Göçle alınan nüfusun %12'si eğitim, %21'i ise diğer nedenlerle ile göçe katılmıştır. (Tablo 3, Şekil 7). Bu durum ildeki göçlerin büyük oranda

ekonomik nedenlere bağlı olduğunu göstermektedir. Kahramanmaraş İlının göçle verdiği nüfusunun %58'i, aldığı nüfusun %62'si işgücüne dahildir. Göçle verilen işgücü dahilindeki nüfusun %94'ü herhangi bir işte istihdam sağlamış iken, alınan göçte bu oran %92'dir (Şekil 8).



Şekil 8. Kahramanmaraş İlinde göçe katılan nüfusun işgücü durumu

İlde göçle verdiği nüfus içindeki faal olan nüfusun %83'ü hizmet sektöründe, %10'u sanayi ve inşaat sektöründe ve %7'si tarım sektöründe çalışmaktadır. Göçle alınan nüfusta faal olanların ise %85'i hizmet, %10'u tarım ve %5'i sanayi ve inşaat sektörlerinde yer almaktadır (Şekil 9). Bu durum göçe katılanların büyük oranda kamu yada özel hizmet sektörlerinde çalıştığını ortaya koymaktadır.



Şekil 9: Kahramanmaraş İlinde göçe katılan faal nüfusun sektörel dağılımı

TUIK tarafından il ve ilçe merkezleri şehir, diğer yerleşmeler köy kabul edilerek hazırlanan verilere göre Kahramanmaraş İlinde alınan göçün %52'si şehirlerden şehirlere, %22'si köylerden şehirlere, %21'i şehirlerden köylere ve %5'i köylerden köylere gerçekleşmiştir. Sahada il ve ilçe merkezleri gelen nüfusun %73'ünü almıştır. İlin verdiği göçün %51'i şehirden şehire, %27'si köylerden şehire, %15'i şehirden köye ve %7'si de köyden köye gerçekleşmiştir (Tablo 4). İlin aldığı ve verdiği göçte şehirden şehire olan göçlerin %50'nin

E.TOROĞLU “Kahramanmaraş İlinde Göçler”

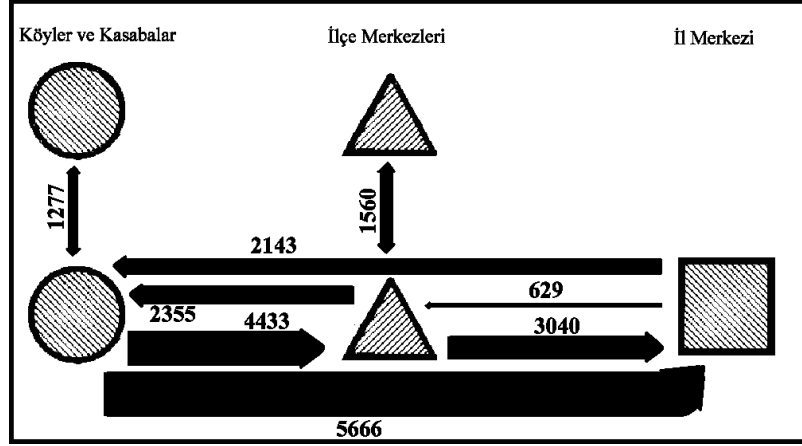
üzerinde bir orana sahip olması, şehirlerin iş ve istihdam olanakları ile ülkemizin sanayileşme ve ekonomik gelişimini gösteren bir durum olup, gelişmekte olan ülkelerde önce kırsal nüfusunun şehirlere akını şeklinde ortaya çıkan ve sonra şehirlerarası göçlere yönelen “şehirlerin çekici kuvveti” ile ilgilidir (Tümertekin, 1968:56). Ancak ilin aldığı göçte köylerden şehire göç (%22) ile şehirlerden köylere göç (%21) arasında bir denge bulunmakta iken, verilen göçte kırsal yerleşmelerden şehirlere olan göçte %12’lik bir fazlalık dikkati çekmektedir. Bu durum ilin kırsal göç bilançosundaki net göç açığını gösterdiği kadar, itme faktörlerine bağlı olarak kırsal alanlardaki klasikleşmiş geçim sıkıntısı nedeniyle kırsal alanların terk edilen yerler olduğunu da göstermektedir.

Tablo 4: Yerleşim yerlerine göre Kahramanmaraş ilinin aldığı ve verdiği göç

	Toplam	Şehirden Şehire		Köyden Şehire		Şehirden Köye		Köyden Köye	
		Nüfus	Oran	Nüfus	Oran	Nüfus	Oran	Nüfus	Oran
Alınan Göç	54966	28390	%52	11981	%22	11604	%21	2991	%5
Verilen Göç	80497	41234	%51	21426	%27	11726	%15	6111	%7

Kaynak: TÜİK, 2005, Göç İstatistikleri.

Kahramanmaraş İlinde iller arası göçün 3/2’si kadar da (42206 kişi) il içi göç hareketi gerçekleşmiştir. 1995-2000 yılları arasında il merkezini oluşturan Kahramanmaraş Şehri, 3040’ı ilçe merkezlerinden ve 5666’sı köy ve kasabalardan olmak üzere 8706 nüfus almıştır. Bu hali ile il içinde gerçekleşen göçün %41’ini il merkezi toplamıştır. İlçe merkezleri 629’unu il merkezinden, 1560’ı ilçe merkezlerinden ve 4433’ü köy ve kasabalardan olmak üzere 6622 nüfus toplamıştır. Köy ve kasabalar ise 2143’ünü il merkezinden, 2355’ini ilçe merkezlerinden ve 1277’sini köy ve kasaba yerleşmelerinden olmak üzere toplam 5775 kişi almıştır (Şekil 10).



Şekil 10. Kahramanmaraş İlinde il içi göçün dönüşümü

İl içinde gerçekleşen göç olaylarında genel akım yönü kırsal kesimden il ve ilçe merkezlerine doğru gerçekleşmektedir. Özgür (1999:161)'e göre; şehirselleşme vasfı daha kuvvetli olan il merkezleri nüfusun il içi hareketlerinde nüfusun esas toplanma alanlarını oluştururken, köyler mutlak şekilde boşalma alanlarını meydana getirmektedir. Ravenstein (1885)'e göre ise; başlayan göç hareketleri büyük şehirlerde son bulmaktadır. Bu durumda il merkezinin ve ülkemizdeki büyük şehirlerin gelecekte göç yoluyla nüfus kazanarak ve daha da büyüyecekleri tahmin edilmektedir.

SONUÇ

Kahramanmaraş İli sayım sonuçlarına göre daimi olarak negatif göç bilançosuna sahiptir ve son yıllarda net göç açığında azalma olmuştur. İl dışına gerçekleşen göçün esas yönünü ülkenin batı yarısındaki büyük şehirler ve sahil şehirleri oluşturmaktadır. Göçteki bu yönelimde illerin gayri safi yurtiçi hasılasının yüksekliği de etkili olmaktadır. İl dışından gelen göçün büyük kısmını ise il ve ilçe merkezleri toplamaktadır.

İl dışına göçen nüfusun cinsiyetinde erkek fazlalığı görülür. Ayrıca ilde göç katılan nüfusun yaş yapısında 15-39 yaş aralığı önemli bir yer tutar. İlden verilen nüfusun büyük kısmını (%53) evli nüfusu oluşturmakta olup, göç eden nüfusun yaş yapısı da göz önünde bulundurulduğunda özellikle kalabalık ailelerde yeni evlenen gençlerin haneleri terk etme eğiliminde bulunduğunu göstermektedir. İlden göç katılan faal nüfusun %83'ü hizmet sektöründe çalışmaktadır.

İl ve ilçe merkezleri şehir, diğer yerleşmeler köy kabul edilerek hazırlanan verilere göre ilde verilen ve alınan göçün yarısından fazlası (%52) şehirlerden şehirlere gerçekleşmektedir. Sahada il ve ilçe merkezleri gelen nüfusun %75'ini almıştır. Ayrıca ilin kırsal yerleşmelerinde daimi net göç açığı görülmektedir. İl

içerisinde gerçekleşen göç hareketlerinde de kırsal yerleşmelerden şehirlere yönelen göç yoğunluğu dikkat çekmektedir. İlde büyük sanayi tesisleri Kahramanmaraş şehrinde toplanmış olup, bu durum şehri ildeki nüfus çekim merkezi haline getirmiştir.

Kahramanmaraş İlinin kırsal alanlarında doğal şartlardan kaynaklanan itici faktörler mevcuttur. İlde yüksek alanların geniş yer kaplaması, yükseltinin iklim üzerindeki olumsuz etkileri ve yüksek eğitim değerlerinin kırsal ekonomik faaliyetler üzerindeki olumsuz etkileri, kırsal sahalarda yaşam koşullarını zorlaştırmakta ve geçinmeyi riskli hale getirerek göç için itici faktör oluşturmaktadır. Bu durum il kırsalının nüfus bakımından daha da zayıflama eğiliminde olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak ildeki göç hareketlerinin bilinen göç teorilerine uygun gelişim gösterdiği tespit edilmiştir.

KAYNAKÇA

DPT, (2003), **İller ve Bölgeler itibarıyla Gayri Safi Yurtiçi Hasıladaki Gelişmeler**. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Yayın No:2676, Ankara.

Fellmann, Jerome D.; Getis, Arthur; Getis, Judith, (2005), **Human Geography; Landscapes of Human Activities**. McGraw-Hill Companies, New York

Karabağ, Servet; Şahin Salih, (2009), **Türkiye Beşeri ve Ekonomik Coğrafyası**. Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti., Ankara.

Lowry, Ira S., (1966), **Migration and Metropolitan Growth: Two Analytical Models**. Chandler Pub. Co., San Francisco.

Özgür, E.Murat, (1998), **Türkiye Nüfus Coğrafyası**. GMC Basın-Yayın, Ankara.

Özgür, E.Murat, (1999), “Türkiye’de İl İçi Göçler Hakkında Düşünceler.” **Ankara Üniversitesi D.T.C.F. Dergisi**, XXXIX(1-2):159-162.

Ravenstein, Ernest George, (1885) “The Laws of Migration.” **Journal of the Royal Statistical Society**, 48:167-227.

Ritter, Gert; Toepfer, Helmut, (1992), “Aktuelle Binnenwanderung in der Türkei”. **Peremanns Geographische Mitteilungen**, 136:267-293.

Tanoğlu, Ali, (1966), **Beşeri Coğrafya: Nüfus ve Yerleşme**. İstanbul Üniv. Yay. No: 1183, İstanbul.

Toroğlu, Emin, (2007), “Niğde İli’nde Göç Faktörleri ve Göçler.” **Coğrafi Bilimler Dergisi**, 5(1):75-98.

Treibel, Annette, (2003), **Migration in modernen Gesellschaften**. Juventa Verlag, Weinheim.

TUİK, (2005), **Genel Nüfus Sayımı 2000 Göç İstatistikleri**. Türkiye İstatistik Kurumu Yayın No: 2976, Ankara.

Tümertekin; Erol, (1968), **Türkiye’de İç Göçler**. İstanbul Üniv. Yayın No:1371, Coğrafya Enstitüsü Yayın No:54, İstanbul

Tümertekin, Erol; Özgüç, Nazmiye, (1998), **Beşeri Coğrafya: İnsan, Kültür, Mekan.** Çantay Kitabevi, İstanbul.

Whyne-Hammond, Charles., (1985), **Elements of Human Geography.** Bell&Hymann. London.

www. tuik.gov. tr: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) Sonuçları.
<http://tuikapp.tuik.gov.tr/adnksdagitapp/adnks.zul> (son erişim: 14.02.2011)

E.TOROĞLU “Kahramanmaraş İlinde Gçler”

Kayseri’de Yağış ve Sıcaklıkların Trend Analizleri

Murat KARABULUT

Doç. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fak.,
Coğrafya Böl.

Özet: Türkiye, dünyada kısa veya uzun süreli iklim değişikliklerinin yaşanabileceği hassas ülkelerden birisini oluşturmaktadır. Bu çalışmada, 1960–2005 yılları arasında İç Anadolu bölgesinde yer alan Kayseri için yıllık, mevsimlik ve aylık yağış ve sıcaklık trendleri incelenmiştir. Parametrik olmayan testler (Mann-Kendall, Sens’s Slope), lineer regresyon, kümülatif sapma grafiği kullanılarak yağış ve sıcaklık trendleri analiz edilmiştir. Sonuçlar, çalışma alanında yıllık yağışlarda çok küçük artışa rağmen istatistiksel anlamlılıkta pozitif veya negatif bir değişimin (trendin) oluşmadığını göstermektedir. Kış, ilkbahar ve Sonbahar mevsimlerinde çalışma periyodu boyunca yağışlarda çok önemsiz bir artış gerçekleşirken, yaz mevsiminde ise istatistiksel anlamda önemsiz bir azalış trendi gözlenmiştir. Diğer taraftan ilkbahar ve yaz sıcaklıklarında belirgin artışların gerçekleştiği ancak istatistiksel öneme sahip bir artışın yaşanmadığı görülmektedir. Çalışma periyodu boyunca %90 güven aralığında sadece Eylül ayı sıcaklıklarında anlamlı bir artışın gerçekleştiği tespit edilmiştir

Anahtar Kelimeler: İklim değişkenliği, yağış, Mann-Kendall, trend, Kayseri

Precipitation and temperature trends in Kayseri

Abstract: Turkey is one of the sensitive regions to climate variation in the World. In this study, trends in precipitation and temperature at annual, seasonal and monthly time scales for the periods of 1960-2005 were examined for the Kayseri which is located in the Interior Anatolian region of Turkey. Non-parametric tests (such as Mann-Kendall and Sen’s Slope), linear regression, cumulative deviation curve techniques were used to determine climatic trends. The results showed that there is no negative or positive statistically significant trend in the study area, despite of slight precipitation decrease in summer for the period of 1960-2005. In contrast, slight precipitation increases (which are not statistically significant) for winter, spring and autumn were determined. Temperature data showed slight increase annually even though results are not statistically significant during the study period. On the other hand, results of temperature trend analyses represent statistically significant trend for the months of August and September at 90% confidence level.

Key words: Climate variation, precipitation, Mann-Kendall, trend, Kayseri

GİRİŞ

İklim dinamik bir süreç olup, zamansal ve mekânsal ölçekte sürekli değişkenlik gösterir. Yerkürenin büyük bir bölümü kısa veya uzun periyotlar içerisinde normal iklimlerin gereği olarak varyasyonlara maruz kalır. Kısa süreli iklim değişimi (varyasyonu) herhangi bir iklim elemanına ait yıllık ölçümün uzun yıllar ortalamasından farkını ifade eder. Diğer taraftan uzun süreli iklim değişimi ise; uzun yıllar ortalamasında meydana gelen belirgin değişimi ortaya koyar (Gardner vd., 1996). Küresel olarak sıcaklığın arttığı ve yağış paterninin değiştiği şeklinde ifade edilen global iklim değişikliği fikri bazı bilim adamları tarafından kabul edilmektedir. Global iklimin değiştiği senaryoları ile birlikte dünyadaki sel ve kuraklık riski artmış gözükmektedir.

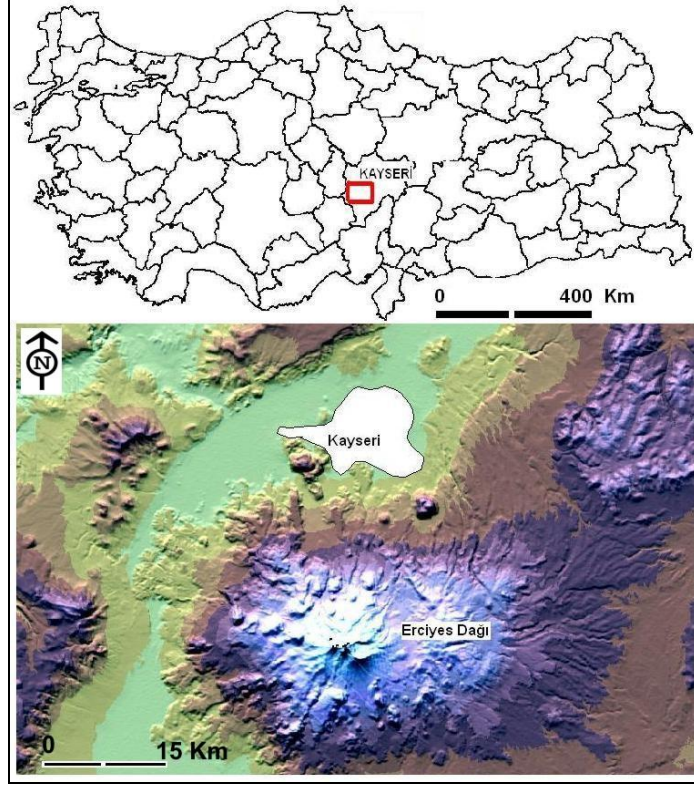
Klimatik sistemlerin ana elementleri olan sıcaklık ve yağışla ilgili bilgiler, global ısınmanın karakterinin belirlenmesinde yüksek öneme sahiptir. Her iki element hem mekânsal hem de zamansal ölçekte büyük varyasyonlar gösterir. Bu iki elementte meydana gelen salınımlar, iklimin karakterinin anlaşılması için önemli ipuçları ortaya koyar. Bu nedenle son zamanlarda iklim değişikliği ile ilgili çalışmalar bu iki parametrenin trend analizlerine odaklanmış durumdadır (Turkeş, 1996; Tanyaç vd., 1997; Kadioğlu, 1997; Lazaro vd., 2001; Turkeş vd., 2002; Tosiç ve Ukaseviç, 2005).

Türkiye de kısa veya uzun süreli iklim değişikliklerinin yaşanabileceği ülkelerden birisini oluşturmaktadır (Turkeş vd., 2002) . Özellikle İç Anadolu bölgesi coğrafi konumu itibari ile iklim değişikliklerine karşı hassas bölgelerimizden biridir. İklim varyasyonlarının bir sonucu olarak, İç Anadolu bölgesinde bitki örtüsü ve var olan diğer doğal kaynaklar iklimde meydana gelen anomaliler nedeniyle zarar görmektedir. Özellikle bölge Türkiye’de kuraklık ve sel gibi çevre problemlerinin meydana gelebileceği alanların başında gelmektedir. İklimde meydana gelen salınımlar bölgede vejetasyon süresinin kısılması, arazi degradasyonu ve tarımsal üretimin azalması gibi diğer ciddi problemlere yol açabilmektedir. Ayrıca, ekstrem ve beklenmedik iklim değişiklikleri bölgede yenilenebilir su kaynakları üzerinde büyük bir baskı meydana getirmektedir.

İç Anadolu bölgesinde meydana gelen iklimsel varyasyonların yerel ölçekte etkisini belirlemek amacıyla, bu çalışmada, 1960–2005 yılları arasında bölgede yer alan Kayseri için yıllık, mevsimlik ve aylık yağış ve sıcaklık trendleri incelenmiştir (Şekil 1). Çalışma sahası su ihtiyacını büyük oranda yağışlardan elde etmektedir. Yağış özellikleri incelendiğinde yaz aylarında minimum değerlere indiği, ilkbahar aylarında da maksimuma ulaştığı görülmektedir. Yörede, sanayi, tarım ve konutlarda kullanılan suyun büyük kısmı baraj veya yeraltı suyundan elde edilmektedir. Tarımsal üretim açısından verimli bir ovaya sahip olan çalışma alanı, nüfus artışı ve sanayileşmeye bağlı olarak su kaynakları üzerinde baskı hissetmektedir. Çalışma alanı son yıllarda

beklenmedik ve ani iklimatik ekstremler nedeniyle bu baskıyı daha da çok hissetmeye başlamıştır. Örneğin son beş yıl içerisinde yaşanan kuraklık koşulları su kaynaklarının limitlerinin zorlanmasına neden olmuştur. Bu tip dalgalanmalar çalışma alanının iklim değişikliklerine karşı çok hassas olduğunu göstermektedir. Özellikle yaz aylarında değişkenliğin artması daha da olumsuz koşulların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Sekil 1. Çalışma alanının lokasyon haritası.



Yukarıda kısaca değinilen nedenlerden dolayı yağış ve sıcaklık trendlerinin incelenmesi çok daha önemli hale gelmektedir. Bu amaçla 1960-2005 periyodunda sıcaklık ve yağışın mevsimlik, yıllık ve aylık trendleri incelenmiştir. Ana amacımız, çalışma alanında yağış ve sıcaklıklarda önemli azalış veya artış trendlerinin var olup olmadığını belirlemek suretiyle global iklim değişikliğinin bölgedeki etkilerinin ortaya konulmasıdır.

MATERYAL VE METOT

Bu çalışmada Kayseri meteoroloji istasyonunda ölçülen yıllık, mevsimlik ve aylık hava sıcaklığı ve toplam yağış miktarları kullanılmıştır. Veri seti 1960-

2005 periyodunu kapsamaktadır. Günlük sıcaklık ve yağış değerleri aylık, mevsimlik ve yıllık ortalama değerlere dönüştürülmüştür. Çok yıllık ortalamadan sapma anlamına gelen yağış ve sıcaklık anomalilerini hesaplamak amacıyla 46 yıllık ortalama sıcaklık ve yağış değerleri hesaplanmıştır.

Çalışmada, verileri kullanılan meteoroloji istasyonunun yeri ölçüm periyodu süresince hiçbir zaman değişmemiş olmasına rağmen veri setinin kullanılan metoda uygunluğunu test etmek amacıyla Thom’s homojenlik testi, hem sıcaklık hem de yağış değerleri için hesap edilmiştir. Sonuçlar % 95 güven aralığında hem sıcaklık ve hem de yağış verilerinin istatistiksel olarak homojen olduğunu ortaya koymuştur. Bu nedenle her iki değişken de homojen kabul edilerek çalışmada herhangi bir düzeltme yapmadan kullanılmıştır. Daha sonra, 1960-2005 periyodu içerisinde yıllık, mevsimlik ve aylık sıcaklık ve yağış verileri kullanılarak trend analizleri yapılmıştır.

Parametrik olmayan testler (Mann-Kendall, Sens’s Slope), lineer regresyon, kümülatif sapma grafiği kullanılarak yağış ve sıcaklık trendleri analiz edilmiştir. Mann-Kendall tekniği zaman serilerinde meydana gelen trend veya değişimleri belirlenen bir güven aralığında test eder. Bu nedenle metod klimatik veri analizlerinde yaygın bir şekilde tercih edilmektedir. Bu metod tepki değişkeninin zaman içerisindeki monotonik artışını veya azalışını test eder. Metod temelde rank (sıralama) sistemine bağlı olup, ekstremlerden etkilenmez ve bu özelliği nedeniyle normal dağılıma sahip olmayan veri setlerinin analiz edilmesinde yaygın olarak kullanılır. Diğer bir ifade ile normal dağılmış veri setlerini gerektirmez (Önöz ve Bayazıt, 2003; Lazaro vd., 2001; Kahya ve Kalaycı, 2004). Bu saydığımız avantajları nedeniyle zamana bağlı değişim gösteren yağış ve sıcaklık trendlerinin analizlerinde kullanışlıdır.

İkinci aşamada ise bireysel sapma adı verilen ortalamalardan sapma değerleri hesap edilmiştir. Çünkü bu yolla sıcaklık ve yağış değerlerinin mutlak değerleri ile elde edemeyeceğimiz iklimsel değişikliklere ait ipuçlarını yakalamak mümkün olabilmektedir. Yağış ve sıcaklık değerlerindeki trendleri analiz etmek için kümülatif sapma grafikleri yıllık, mevsimlik ve aylık olarak oluşturulmuştur.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Dominant olarak İç Anadolu step iklim kuşağında yer alan çalışma alanı sıcak yazlar ve soğuk kışlar ile karakterize edilir. Yağışlar yıl boyunca dengeli bir şekilde dağılmamıştır. Genellikle yılın büyük bir bölümünde cephesel geçişlere bağlı olan yağışlar, yaz mevsiminde ise konvektif hareketlere bağlı olarak gerçekleşir. Bu nedenle, ortalama yıllık yağışlar global koşullarla birlikte yerel topoğrafik koşulların etkisinde kalır. Buharlaşma maksimumlarına yaz mevsiminde rastlanırken, minimum değerlere kış mevsiminde rastlanır. Yağış maksimumları Nisan ve Mayıs aylarında gerçekleşirken, minimum değerlere

Temmuz ve Ağustos aylarında rastlanır. Diğer taraftan en yüksek sıcaklıklar Temmuz ayında meydana gelirken, minimum değerler Ocak ayında ortaya çıkar.

Yağış Trendi

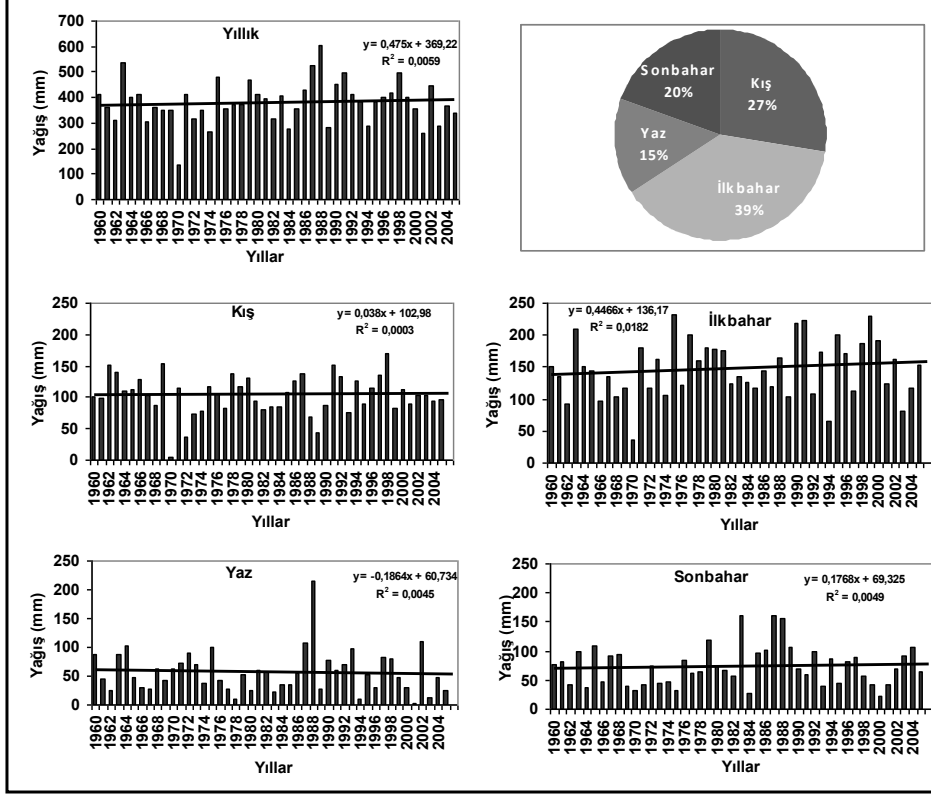
Yıllık ve aylık yağışların istatistiksel analiz sonuçları Çizelge 1’ de gösterilmiştir. Sonuçlar bu çalışmada kullanılan verilerin çok küçük bir çarpılmaya rağmen normale yakın dağıldığını ortaya koymaktadır. Varyans katsayısı (CV) hesaplama sonuçlarına göre alanda en homojen aylar Nisan ve Mayıs ayları olurken, değişkenliğin en yüksek olduğu aylar ise Temmuz, Ağustos ve Eylül olarak tespit edilmiştir. Geriye kalan ayların ise benzer homojenlik seviyelerine sahip olduğu görülmektedir.

Çizelge 1. 1960-2005 periyodunda yıllık ve aylık yağışların genel istatistiksel özellikleri.

	O	Ş	M	N	M	H	T	A	E	E	K	A	Yıllık
Gözlem	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Ortalma	30,66	32,22	39,02	55,23	52,42	39,43	10,43	6,49	13,60	27,53	32,35	40,99	380,38
Medyan	24,50	28,85	34,30	50,50	48,25	35,85	4,85	2,95	9,00	23,30	26,40	38,00	378,20
Mod	12,70	12,60	34,30	49,30	12,90	23,30	0,00	0,00	0,00	13,30	0,00	66,10	133,50
S. Sapma	17,75	16,88	20,36	25,63	25,91	29,77	14,55	7,83	13,83	22,64	24,06	20,11	83,26
Varyans	315,01	285,08	414,50	657,01	671,57	886,25	211,64	61,25	191,21	512,59	578,92	404,33	6932,46
CV (%)	57,89	52,40	52,17	46,41	49,44	75,50	139,50	120,52	101,66	82,24	74,38	49,06	21,89
Çarpıklık	0,68	0,41	0,56	0,64	0,52	1,88	1,96	1,02	1,21	1,44	0,78	0,31	0,00
Eğiklik	-0,07	-0,12	-0,53	0,63	-0,59	5,79	3,78	-0,46	0,54	2,08	-0,24	-0,30	1,35
Ranj	72,90	73,20	80,60	125,20	99,60	164,00	62,30	23,00	48,10	94,10	92,30	90,70	470,40
Minimum	0,90	1,60	7,40	8,00	12,90	0,70	0,00	0,00	0,00	0,40	0,00	-1,90	133,50
Maksimum	73,80	74,80	88,00	133,20	112,50	164,70	62,30	23,00	48,10	94,50	92,30	88,80	603,90
Yüzdellikler	10	10,86	10,80	16,14	26,10	20,61	10,67	0,00	0,00	0,07	5,52	5,34	19,05
	25	19,13	20,03	24,93	35,38	29,30	18,85	0,35	0,15	3,58	10,88	13,35	26,83
	50	24,50	28,85	34,30	50,50	48,25	35,85	4,85	2,95	9,00	23,30	26,40	38,00
	75	42,78	44,90	54,98	74,03	73,28	53,18	18,15	12,25	23,00	39,08	46,70	58,08
	90	57,37	54,59	71,12	87,85	94,04	76,52	29,32	20,40	39,73	54,21	75,75	67,74
													495,38

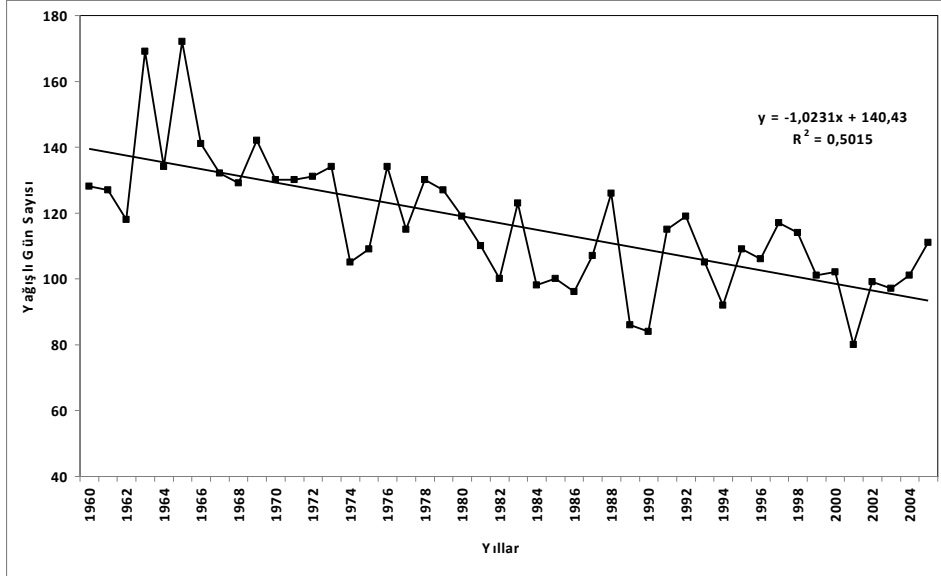
Yıllık ve mevsimlik yağışların çalışma periyodu süresince durumu Şekil 2’ de gösterilmiştir. Çalışma alanında en yağışlı mevsimin % 39 oranıyla ilkbahar olduğu görülmektedir. Bunun temel nedeni araştırma alanında en yağışlı ayların Nisan ve Mayıs ayları olmasıdır. Diğer taraftan yağışların düşük olduğu mevsimler yaz ve sonbahar mevsimleridir. Mevsimlik yağış trendlerini gösteren şekiller incelendiğinde çalışma periyodu boyunca yaz yağışlarında azalma (-0.186mm/yıl), Sonbahar (0.176 mm/yıl), kış (0.038 mm/yıl) ve ilkbahar (0.446 mm/yıl) aylarında ise artış eğilimi olduğu görülmektedir. Yıllık yağışlardaki artış trendi ise 0.475 mm/yıl olarak tespit edilmiştir (Şekil 2).

Şekil 2. 1960-2005 periyodunda yağışların yıllık ve mevsimlik dağılışı.



Mann-Kendall analiz sonuçları, çalışma alanında yıllık yağışlarda çok küçük artışa rağmen istatistiksel anlamlılıkta pozitif veya negatif bir değişimin (trendin) oluşmadığını göstermektedir (Çizelge 2). Kış, ilkbahar ve Sonbahar mevsimlerinde çalışma periyodu boyunca yağışlarda çok önemsiz bir artış gerçekleşirken, yaz mevsiminde ise istatistiksel anlamda önemsiz bir azalış trendi gözlenmiştir. Şubat, Mayıs, Temmuz, Ağustos ve Ekim ayları hariç yılın diğer aylarında yağışlarda önemsiz azalmalar meydana gelmiştir. Mayıs ve Ekim aylarında anlamlı artışların gerçekleştiği, % 95 güven aralığında tespit edilmiştir. Diğer taraftan Eylül ayında ise önemli azalma trendinin gerçekleştiği görülmektedir. Ayrıca yağışlı gün sayısında çok önemli bir azalma trendinin ortaya çıktığı gözlenmektedir (Şekil 3). Toplam yağış miktarında önemli değişim gerçekleşmemesine rağmen yağışlı gün sayısının sürekli düşmesi, çalışma alanında yağış paterninde bir değişimin olduğunu ve şiddetli yağışa sahip günlerin sayısının arttığını ortaya koymaktadır. Temmuz ve Ağustos aylarında küçük de olsa yağışlarda artma eğiliminin ortaya çıkması konvektif yağışların frekanslarının artma eğiliminde olduğunu göstermektedir.

Şekil 3. Çalışma periyodu boyunca yağışlı günlerin dağılışı.



Yağışlarda meydana gelen değişimi daha iyi anlayabilmek, kurak ve nemli dönemleri belirlemek amacıyla ortalamadan sapmaların kümülatif toplamı hesap edilerek Şekil 4' te gösterilmiştir. Sonuçlar çalışma alanında kurak ve nemli periyotların dönüşümlü bir şekilde gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Kurak periyotlar 1960/62, 1966/74 (1971 hariç), 1976/78, 1982/85 (1983 hariç) ve 1999/2005 (2001 hariç) olarak sıralanabilir. Burada en dikkat çekici sonuç son yıllarda belirgin kurak periyodun çalışma alanında hâkim olmasıdır. Nemli dönemler ise 1963/65, 1979/81, 1986/93 (89 hariç) ve 1995/98 olarak tespit edilmiştir.

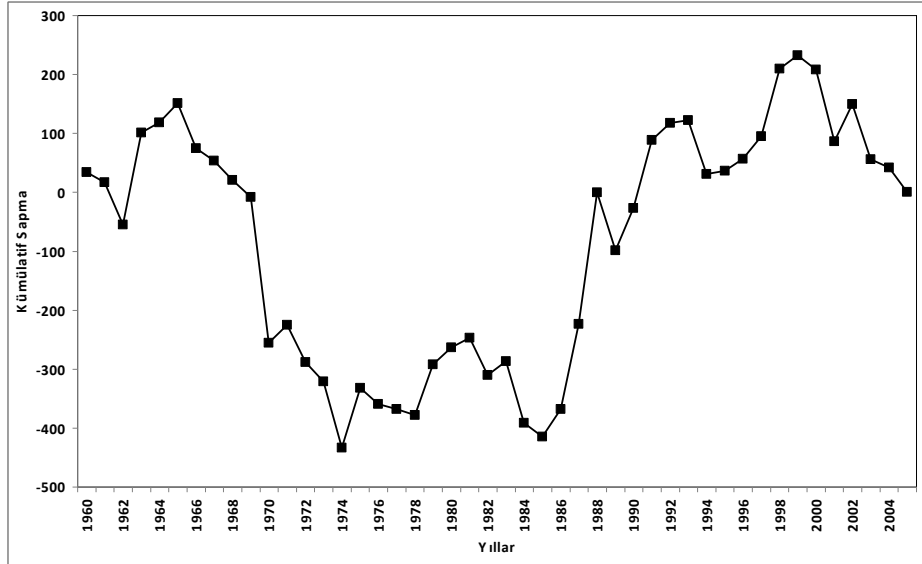
Sıcaklık Trendi

Çizelge 3, yıllık ve aylık sıcaklıkların genel istatistiksel analiz sonuçlarını göstermektedir. Çalışma alanında yıllar arasında değişimler olmakla beraber çalışma periyodu süresince ortalama sıcaklık 10.41 °C olup standart sapması 1.08' dir. Sonuçlar bu çalışmada kullanılan verilerin normale yakın dağıldığını ortaya koymaktadır. Thom's homojenlik testi de verilerin homojen olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan varyans katsayısı (CV) hesaplama sonuçlarına göre alanda en homojen aylar yaz ayları olurken, değişkenliğin en yüksek olduğu aylar ise Aralık, Ocak ve Şubat olarak tespit edilmiştir. Geriye kalan aylar ise benzer homojenlik seviyelerine sahip olduğu görülmektedir.

Çizelge 2. Aylık, mevsimlik ve yıllık yağış değerlerinin Mann-Kendall analiz sonuçları.

	Sıcaklık			Yağış		
	MK-Stat	p-value	Sen-slope	MK-Stat	p-value	Sen-slope
O	0,662919	0,507382	0,027778	-0,18939	0,849788	-0,03871
Ş	-0,68215	0,495147	-0,02759	0,681737	0,495405	0,141379
M	-0,34106	0,733057	-0,01053	-0,10417	0,917033	-0,01429
N	0,739101	0,459845	0,011111	-0,90898	0,363359	-0,3
M	0,265414	0,790691	0,003333	1,978844	0,047834	0,562963
H	0,550346	0,582082	0,005882	-1,60966	0,107473	-0,40541
T	1,222561	0,221495	0,02	0,721794	0,470421	0,015789
A	1,81998	0,068762	0,033333	0,658358	0,510308	0,008824
E	2,095281	0,036146	0,032143	-2,05576	0,039806	-0,25294
E	0,615909	0,537955	0,014286	1,988579	0,046748	0,357692
K	-0,64423	0,519427	-0,01429	-0,1231	0,90203	-0,04
A	-1,23128	0,218217	-0,03714	-0,03787	0,969788	-0,0125
Kış	-0,30302	0,761873	-0,0155	-0,12309	0,902039	-0,01587
İlkbahar	-0,01895	0,984882	0	0,785857	0,431952	0,14359
Yaz	1,591006	0,111608	0,02	-0,80479	0,420939	-0,10909
Sonbahar	1,183979	0,236421	0,01746	0,473429	0,635907	0,056522
Yıllık	1,441249	0,149514	0,02	0,407131	0,683912	0,417143

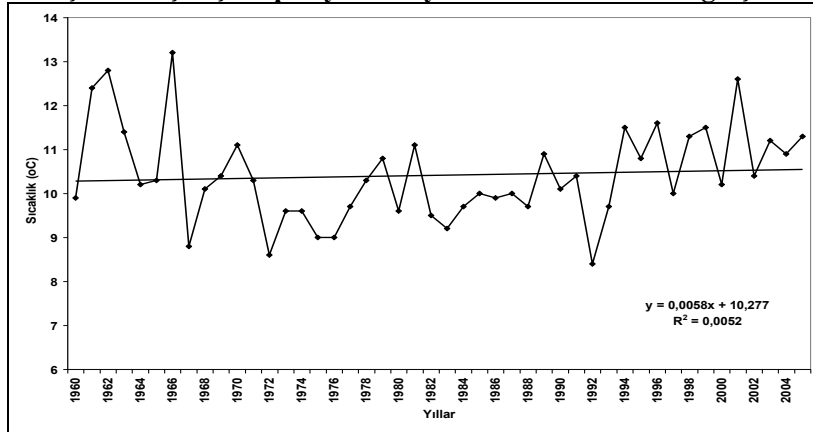
Şekil 4. Yağış serilerinde ortalamadan sapmaların kümülatif toplamı.



Çizelge 3. 1960-2005 periyodunda yıllık ve aylık sıcaklıkların genel istatistiksel özellikleri.

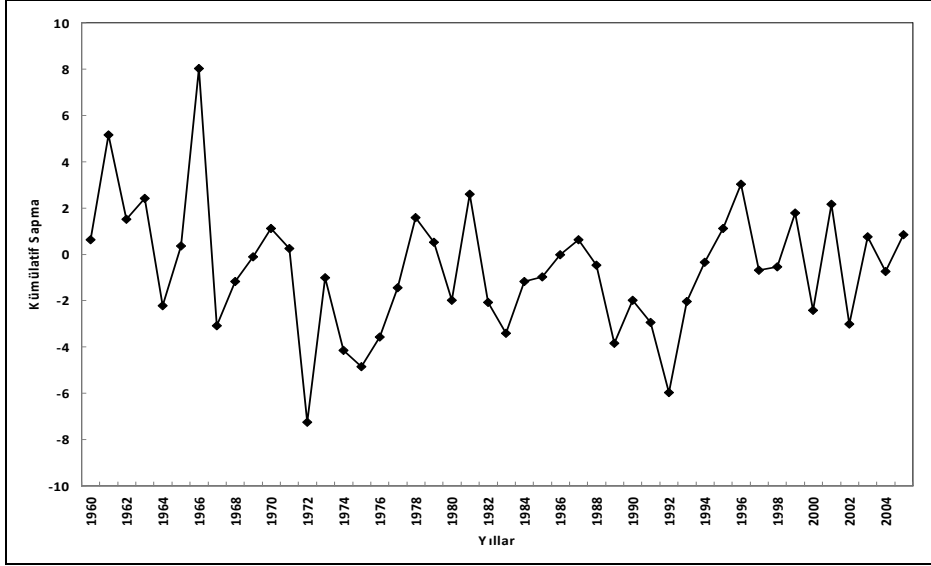
	O	Ş	M	N	M	H	T	A	E	E	K	A	Yıllık
Gözlem	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Ortalma	-1,87	0,20	4,80	10,58	14,85	18,85	22,41	21,68	16,97	11,42	4,97	0,72	10,41
Medyan	-0,90	0,20	5,35	10,40	14,80	18,85	22,55	21,75	17,00	11,55	5,50	0,90	10,25
Mod	-1,00	-1,70	3,10	10,00	14,30	19,00	22,80	22,90	17,00	11,30	5,70	1,90	9,70
S. Sapma	3,58	3,74	2,20	1,68	1,43	1,09	1,39	1,45	1,35	1,75	2,19	3,66	1,08
Varyans	12,82	13,98	4,84	2,82	2,05	1,20	1,92	2,11	1,82	3,06	4,78	13,42	1,17
CV (%)	-191,7	1910,97	45,81	15,87	9,63	5,80	6,19	6,69	7,94	15,32	44,05	512,27	10,37
Çarpıklık	-0,42	0,76	0,01	0,59	-0,45	0,36	-0,03	-0,17	0,41	-0,32	-0,40	1,67	0,58
Eğiklik	-0,86	2,91	-0,10	0,67	1,23	0,11	-0,23	-0,23	0,93	-0,30	-0,32	7,74	0,27
Ranj	13,20	21,90	10,60	8,30	7,50	4,80	5,60	6,70	6,70	7,10	9,00	23,30	4,80
Minimum	-9,40	-7,90	0,00	7,40	10,50	16,80	19,60	18,10	14,50	7,40	0,20	-6,30	8,40
Maksimum	3,80	14,00	10,60	15,70	18,00	21,60	25,20	24,80	21,20	14,50	9,20	17,00	13,20
Yüzdelikler	10	-7,19	-4,45	1,84	8,47	13,42	17,45	20,37	19,60	15,07	9,15	1,47	-3,63
25	-4,83	-2,18	3,10	9,43	14,10	18,18	21,48	20,50	16,10	10,28	3,38	-1,93	9,70
50	-0,90	0,20	5,35	10,40	14,80	18,85	22,55	21,75	17,00	11,55	5,50	0,90	10,25
75	0,90	2,80	6,35	11,83	15,95	19,40	23,23	22,83	17,83	12,60	6,40	2,53	11,13
90	2,41	4,16	7,40	12,76	16,83	20,30	24,20	23,56	18,62	13,76	7,61	3,89	11,84

Yıllık doğrusal sıcaklık trendini gösteren Şekil 5 incelendiğinde, çalışma periyodu boyunca alanda çok küçük bir sıcaklık artışının ($0.005 \text{ } ^\circ\text{C}/\text{yıl}$) meydana geldiği görülebilir. Mann-Kendall testi (% 95 güven aralığında) sıcaklıklarda son 46 yıl içinde pozitif trendin var olduğunu ortaya koymaktadır (Çizelge 2). Trend analiz sonuçları, çalışma alanında yıllık, aylık ve mevsimlik sıcaklıklarda küçük artışa rağmen istatistiksel anlamlılıkta belirgin pozitif veya negatif bir değişimin (trendin) oluşmadığını göstermektedir (Çizelge 2). Kış ve ilkbahar mevsimlerinde çalışma periyodu boyunca sıcaklıklarda çok önemsiz bir azalış gerçekleşirken, yaz ve sonbahar mevsiminde ise istatistiksel anlamda önemsiz bir artış trendi gözlenmiştir. Aralık Şubat, Mart ve Kasım ayları hariç yılın diğer aylarında sıcaklıklarda önemsiz artışlar meydana gelmiştir. Sadece Ağustos (% 90 güven aralığında) ve Eylül aylarında (%95 güven aralığında) belirgin ve önemli sıcaklık artışları tespit edilmiştir.

Şekil 5. Çalışma periyodu boyunca sıcaklıkların dağılışı.

Sıcaklıklardaki değişimi daha iyi değerlendirebilmek için ortalama sapmaların kümülatif toplamları hesap edilmiştir (Şekil 6). Sapmaların kümülatif toplamlarından elde edilen sonuçlara göre sıcaklıklarda çok belirgin periyotların oluşmadığı, serin ve sıcak dönemlerin kısa süreli gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Son beş yıl içerisinde arka arkaya gelen yıllarda sıcak ve serin yılların birbirini takip ettiği görülmektedir. Diğer bir ifade ile son beş yıl içerisinde ne sıcak ne de serin periyot bir yıldan fazla hâkim duruma geçmemiştir. En belirgin sıcak dönem 1992–1995 arasında gerçekleşirken, serin periyot ise 1986–1992 yılları arasında meydana gelmiştir.

Şekil 6. Sıcaklık serilerinde ortalama sapmaların kümülatif toplamları.



SONUÇ

Dinamik bir yapıya sahip olan iklim zamansal ve mekânsal ölçeklerde sürekli değişkenlik gösterir. Türkiye de kısa veya uzun süreli iklim değişikliklerinin ortaya çıkabileceği ülkelerden birisini oluşturmaktadır. Özellikle İç Anadolu bölgesi coğrafi konumu itibari ile iklim değişikliklerine karşı hassas bölgelerimizden biridir. Bölgede meydana gelen iklimsel varyasyonların boyutunu ortaya çıkarmak amacıyla, bu çalışmada, 1960–2005 yılları arasında bölgede yer alan Kayseri için yıllık, mevsimlik ve aylık düzeyde yağış ve sıcaklık trendleri incelenmiştir.

Sonuçlar, çalışma alanında yıllık yağışlarda çok küçük artışa rağmen istatistiksel anlamlılıkta pozitif veya negatif bir değişimin (trendin) oluşmadığını göstermektedir. Kış, ilkbahar ve Sonbahar mevsimlerinde çalışma periyodu boyunca yağışlarda çok önemsiz bir artış gerçekleşirken, yaz

mevsiminde ise istatistiksel anlamda önemsiz bir azalış trendi gözlenmiştir. Şubat, Mayıs, Temmuz, Ağustos ve Ekim ayları hariç yılın diğer aylarında yağışlarda önemsiz azalmalar meydana gelmiştir. Ayrıca yağışlı gün sayısında çok önemli bir azalma trendinin ortaya çıktığı, yağış paterninde bir değişimin olduğu ve şiddetli yağışa sahip günlerin sayısının arttığı görülmektedir. Temmuz ve Ağustos aylarında küçük de olsa yağışlarda artma eğiliminin ortaya çıkması konvektif yağışların frekanslarının artma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan ilkbahar ve yaz sıcaklıklarında belirgin artışların gerçekleştiği ancak istatistiksel öneme sahip bir artışın yaşanmadığı görülmektedir. Çalışma periyodu boyunca Eylül ayı sıcaklıklarında anlamlı bir artışın (% 95 güven aralığında) gerçekleştiği tespit edilmiştir.

REFERANSLAR

- Gardner, R.H.; Hargrove, W.G.; Turner, M.G.; Romme, W.H. (1996) "Climate Change, Disturbances and Landscape Dynamics". İçinde, Walker B, Steffen W (eds), *Global Change and Terrestrial Ecosystems*. Cambridge University Press, Great Britain, 149-172.
- Kadioğlu, M. (1997) "Trends surface air temperature data over Turkey", *International Journal of Climatology*, 17, 511-520.
- Kahya, E.; Kalaycı, S. (2004) "Trend Analysis of Stream flow in Turkey", *Journal of Hydrology*, 89, 128-144.
- Lazaro, R.; Rodrigo, F.S.; Gutierrez, L.; Domingo, F.; Puigdefabregas, J. (2001) "Analysis of a 30-year rainfall record (1967-1997) in semi-arid SE Spain for implications on vegetation", *Journal of Arid Environment*, 48, 373-395.
- Önöz, B.; Bayazıt, M. (2003) "The power of statistical tests for trend detection", *Turkish Journal of Engineering and Environmental Sciences*, 27, 247-251.
- Tayanç, M.; Karaca, M.; Yenigün, O. (1997) "Annual and seasonal air temperature trend patterns of climate change and urbanization effects in relation to air pollutants in Turkey", *Journal of Geophysical Research*, 102, 1909-1919.
- Tosic, I.; Ukasević, M. (2005) "Analysis of precipitation series for Belgrade", *Theoretical and Applied Climatology*, 80, 67-77.
- Türkeş, M. (1996) "Spatial and temporal analysis of annual rainfall variations in Turkey", *International Journal of Climatology*, 16, 1057-1076.
- Türkeş, M.; Sümer, U.M.; Demir, İ. (2002) "Re-evaluation of trends and changes in mean, maximum and minimum temperatures of Turkey for the period 1929-1999", *International Journal of Climatology*, 22, 947-977.

M.KARABULUT “Kayseri’de Yağış ve Sıcaklıkların Trend analizleri”

Sanal Takımlar: Etkin Liderlik Unsurlarına Derinlemesine Bir Bakış

Salih YEŞİL

Yrd. Doç.Dr. KSÜ, İİBF İşletme Bölümü

Özet: Takım çalışmasının ve takımların günümüz iş dünyasında önem ve değeri git gide artmaktadır. Bu bağlamda özellikle küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin paralelinde yeni takımlar ortaya çıkmaktadır. Bu takımlardan birisi de sanal takımlardır. Sanal takımlar, yapı ve dinamikleri itibari ile birçok sorunu gündeme getirirken diğer taraftan bünyesinde taşıdığı potansiyel rekabetçi avantaj ve faydalar itibari ile de gerek iş dünyasının gerek akademik çevrenin olsun dikkatini üzerine çekmiştir. İşletmelerin sanal takımların potansiyel avantajlarından yararlanmaları ancak bu takımları en iyi şekilde yönetmeleri ve taşıdığı potansiyel problemlerin üstesinden gelmeleriyle mümkün olacaktır. Sanal takımların daha yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanmaları ve bu süreçte yaşanan sorunlar, bu takımların etkinliğinde rol oynayan faktörlere dikkatleri çekmiştir. Bu bağlamda en az çalışılan konulardan birisi sanal takımlarda liderlik konusu olup bu çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Çalışma, özellikle sanal takımların başarısında rol oynayan etkin liderlik unsurlarını ortaya koymaya çalışmaktadır. Bu liderlik unsurları; liderlik özellikleri, davranışları ve rollerini kapsamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sanal Takımlar, Takımlar, Liderlik.

Virtual Teams: A Thorough Look Into Effective Leadership Factors

Abstract: The importance team working and team are increasing in today's business world. In parallel to the globalization and technological advances, net forms of teams are coming into reality. One of the new forms of teams is virtual teams. While the virtual teams are associated with many problems due to their characteristics and structure, they also have the potential for competitive advantages and many benefits. Business and Academic World have begun to pay attention to these teams because of its potential and dynamics. Companies that want to take an advantage of these teams need to manage them in the best possible way and overcome the potential problems. The fact that these teams are being used more common and they face problems in this process has drawn attention toward the factors behind their success. One of the least studied areas within this perspective is the leadership in virtual teams that constitutes the main topic of this study. This study tries to identify the effective leadership factors and evaluate them. This leadership factors includes leadership characteristics, behaviors and roles.

Keywords: Virtual Teams, Teams, Leadership.

GİRİŞ

Mochal (2007), çoğumuzun bir tür takımında çalışmakta olduğumuzu belirtmiştir. İşletmeler her ne kadar geleneksel takımları tercih etseler ve onları daha etkin görseler de, internet, iletişim teknolojileri ve işbirliğini kolaylaştırıcı araçlardaki gelişmeler özellikle sanal takımların oluşumunu ve işletmeler açısından önemini artırmaya başlamıştır. Sadece tek başına küreselleşmenin birbirine bağlı birey ve takımların her yerde çalışarak işleri dünya çapında yayılmış hale getirdiğini belirtmiştir. Serrat (2009), küreselleşme ve internetin hayatımıza girmesiyle birlikte örgütlerde yeni türlerde takımların ortaya çıkmaya başladığını söylemiştir. Bu takımlardan biri de “sanal takımlardır”.

Sanal takımların oluşumunda birçok faktör etkili olmuştur. Yapılan bir araştırmada bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmelerin, sanal takımların örgüt içi ve örgütler arası ortamlarda daha az maliyetli ve pratik olarak oluşmasına ve yayılmasına neden olduğu tespit edilmiştir (The Economist Intelligence Unit, 2009). Leigh ve Maynard (2002:223), küreselleşme, şirket birleşmeleri ve satın almalarının bu tür bir yapılanmayı ortaya çıkardığını belirtmiştir. Bu yapılarda, insanlar farklı yerlerde olsalar dahi yine birlikte hareket etmek durumunda kalmaktadır. Bu takımların büyümesinde teknolojik faktörlerin yanında diğer faktörler de etkili olmaktadır. Artan ofis maliyetleri, esnek iş eğilimleri, hizmet sağlayıcıların müşterilerin iş yerlerinde çalışmaları, işgücü maliyetleri üzerindeki baskılar gibi faktörler de bu takımların oluşumunda belirleyici olabilmektedir. Furst (2004:6), hızlı ve teknoloji odaklı gelişen 21.yüzyılda, sanal takımların karmaşık örgütsel problemlere hızlı, düşük maliyetli ve yüksek kaliteli cevap verebilme ihtiyacını karşılamak amacıyla oluşturulmakta olduğunu belirtmiştir. Bu takımlar, zaman ve yer engellerini aşarak, farklı becerilerin ve uzmanlıkların bir araya getirilmesi konusunda örgütlere olanak sağlamaktadır. Alavi ve Tiwana (2001), sanal takımların örgütsel çapta yayılmış olarak bulunan veya işbirliği networklarında bulunan bilginin geliştirilmesi, entegre edilmesi ve uygulanması noktasında tercih edilen mekanizmalardan biri olmaya başladığını söylemiştir. Bilgi temelli varlıklar da günümüz modern örgütlerinde önemli ve değerli kaynaklar olarak görülmeye başlanmıştır. Ebrahim vd. (2009:109), bilgi teknolojilerinin yeni örgütsel yapılar için gerekli olan altyapı desteklerini sağlamakta olduklarını belirtmiştir. Sanal takımlar da bu yeni örgüt yapılarından biri tanesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sanal takımlar çok yaygın bir şekilde örgütlerde kullanılmaktadır. Newman (2005:2), günümüz örgütlerinde sanal takımlarda çalışmanın artık çok yaygın hale geldiğini belirtmiştir. Leigh ve Maynard (2002:223), bu takımların sayısının her geçen gün arttığını dile getirmiştir. Gurtner vd. (2007: 26), sanal

takımların istisna olmaktan çıktığını ve günlük işlerde bir norm halini aldığını belirtmiştir.

Sanal takımların her ne kadar yaygın olsalar ve birçok avantajlar sunsalar da yönetimlerinin zor olduğu noktasında literatürde genel bir kanı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Fakat bu düşünce bu takımların yönetilemeyeceği ya da başarılı olamayacağı anlamına gelmemektedir. Furst (2004: 6), bu takımların başarıdan ziyade daha sık oranda başarısız olduğu noktasından kanıtlar olduğunu belirtmiştir. Leigh ve Maynard (2002: 223) sanal takımların başarılı bir şekilde faaliyet göstermelerinin gerçekten zor olduğunu belirtmişlerdir. Bu yüzden bu takımlara yönelik olarak çalışmalar da gitgide artmaya başlamıştır (Serrat, 2009).

Kayworth ve Leidner (2002:7), sanal takım uygulamalarındaki artışların özellikle bu takımlardaki takım liderliği ve rolleri konusunda yeni çalışmaları gündeme getirdiğini ifade etmiştir. Kayworth ve Leidner (2002:8), takım çalışmalarında liderlik konusunun sıklıkla işlense de bu çalışmaların sınırlı düzeyde kaldığını belirtmişlerdir. Cvitovich (2008: 83), sanal takımların potansiyellerine rağmen diğer takımlara göre iyi bir etkinlik gösterememelerinin özellikle bu takımların liderleri üzerinde büyük bir baskı unsuru oluşturmakta olduğunu belirtmiştir. Bu yüzden liderlerin neler yapması gerektiği noktasında önemli bilgi ve tavsiyelere ihtiyaçları olduğu düşünülmektedir. Başarılı sanal takım liderlerinin özelliklerinin neler olması gerektiği, nasıl davranış sergilemeleri gerektiği ve ne tür roller gerçekleştirecekleri konusu önem kazanmaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı; sanal takımlarda etkin liderlik unsurlarını tespit etmeye çalışmaktır. Bu bağlamda sanal takım liderlerinin ne tür özellik ve davranışlara sahip olmaları gerektiği, ne tür roller üstlenmeleri gerektiği konuları literatürden derlenip, analiz edilip ve değerlendirilip ortaya konulacaktır. Çalışmanın sanal takımların etkin bir şekilde kurulması, yönetilmesi ve maksimum faydanın sağlanması noktasında katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

SANAL TAKIMLARLA İLGİLİ TEMEL KAVRAM VE ÖZELLİKLER

Sanal takımlarda etkin liderlik unsurlarına geçmeden önce teorik bağlamda sanal takımlarla ilgili bazı konuların bilinmesinde fayda var. Burada özellikle sanal takımların tanım, özellik, oluşumunda etkili faktörler, avantaj ve dezavantajları ile diğer geleneksel takımlardan farklılıkları ve sanal takım performansları konuları ele alınmaktadır.

Sanal Takımların Tanımı

Literatürde sanal takımlar farklı şekillerde tanımlansalar da bu tanımların birbirlerine benzer özellik gösterdikleri söylenebilir. Aşağıda bu tanımlardan bazılarına yer verilmektedir.

- Mochal (2007), belli amaçların gerçekleştirilmesi için çalışılması noktasında, sanal takımların tanımının diğer klasik takım tanımına benzediğini belirtmiştir. Bu takımlara sanal denmesinin nedeni, bu takımların geleneksel takımlar gibi yüz yüze etkileşim ve iletişim halinde olmamalarından kaynaklanmaktadır.
- Serrat (2009), sanal takımı “ortak bir amacı gerçekleştirmek için rutin bir şekilde birbirlerine bağlı olarak farklı mesafe, zaman ve örgütlerde çalışan bir grup insana verilen isim” olarak tanımlamıştır.
- Maznevski ve Chudoba (2000:473), küresel sanal takımları, “örgütsel bir gereke çerçevesinde uluslararası boyutları veya sonuçları olan, belli bir kararın alınması veya uygulanması amacıyla uluslararası bağlamda yayılmış olarak bulunan bir grup insan” olarak tanımlamışlardır.
- Jarvenpää ve Leidner (1999:792), küresel sanal takımları; “geçici, kültürel bağlamda farklı, coğrafi olarak yayılmış ve elektronik araçlarla iletişim gerçekleştiren iş grupları” olarak ifade etmişlerdir.
- Qureshi ve Vogel (2001:6), sanal takımları; “belli bir örgüt içerisinde var olan diğer takım türlerinden farklı olarak ortaya çıkan bir tür örgütlenme” olarak tanımlamışlardır.
- Malhotra vd. (2007:60), “üyeleri coğrafi bağlamda dağınık olan ve yüz yüze görüşmenin minimal düzeyde olduğu ve daha çok elektronik araçlar vasıtasıyla çalışmak zorunda olan takımları” sanal takımlar olarak tanımlamışlardır.
- Piccoli ve Ives (2003: 365), sanal takımları “bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla bir araya getirilen ve coğrafi olarak ve/veya geçici olarak yayılmış olan gruplar” olarak tanımlamışlardır.

Sanal takımlar literatürde bazen farklı isimler altında da ele alınmaktadır. Sanal takım yerine; küresel sanal takımlar ve yayılmış takımlar gibi kavramlara da literatürde rastlamak mümkündür. Anschuetz (1998), sanal takımlar yerine coğrafi bağlamda yayılmış takımlar kavramının da kullanıldığını belirtmiştir. Her ne kadar bu farklı isimler benzer konulara işaret etseler de bazı durumlarda aralarında fark olabileceğini unutmamak gerekmektedir. Bu bağlamda yapılan çalışmalarda kullanılan farklı kavramlara açıklık getirmekte fayda vardır. Smith ve Blanck (2002:295), sanal takım yerine yayılmış takım kavramını kullanmayı yeğlemişlerdir. Takımları sanal olarak ifade etmenin sanki onların gerçek olmadığını ifade etmek gibi bir çağrışım yaptığını belirtmişlerdir. Hinds ve

Cramton (2008), ise küresel takımlar kavramını yine sanal takımlar anlamında kullanmışlardır.

Sanal Takımların Özellikleri

Leigh ve Maynard (2002: 224), sanal takımların özelliklerini şu şekilde sıralamıştır: Yayılmış olma, personel güçlendirme, hareketlilik, birbirine bağlılık, ortak amaç ve güven.

- **Yayılmış Olmak (Dispersal):** Sanal takımlar farklı yerlerde bulunan bireylerden oluşmakta ve bunlar bilgi teknolojileri aracılığı ile işbirliği içerisinde çalışmaktadır.
- **Personel Güçlendirme (Empowerment):** Sanal takımlarda üyeler güç ve sorumluluğu paylaşmaktadır.
- **Hareketlilik (Restlessness):** Sanal takımlarda insanlar değişimi kabul etmekte ve bu konuda istekli davranmaktadır.
- **Birbirine Bağımlılık (Interdependence):** Farklı örgütlerden insanlar arasında sinerji ve işbirliği vardır.
- **Ortak Amaç (Shared Purpose):** Sanal takımlarda herkesin anladığı ve çalıştığı ortak bir amaç vardır. Bu amaç herkesi birleştirmede, işbirliği ve koordinasyon sağlamada önemli rol oynamaktadır.
- **Güven (Trust):** Sanal takımlarda kuruluş aşamasında üyeler arasında güven oluşturulsa da takım dağılırken bu güvenin çoğu kaybedilmektedir. Bunun nedeni de başta ifade edildiği gibi takım üyelerinin farklı yerlere yayılmış bir şekilde bulunmalarından kaynaklanmaktadır. Özellikle yüz yüze görüşmenin az olduğu dikkate alınırsa bunun neden böyle olduğu daha iyi anlaşılmaktadır.

Ebrahim vd. (2009:110), literatürde yapılan çeşitli tanımları analiz edip değerlendirmişler ve bunlardan şu ortak özellikleri ortaya çıkarmışlardır:

- Sanal takımlar farklı zaman dilimleri içinde bulunmakta ve coğrafi olarak yayılmış bulunmaktadır.
- Sanal takımlar ortak bir amaç etrafında oluşmaktadır.
- İletişim teknolojileri oluşumlarına olanak sağlamaktadır.
- Farklı yer ve zamanlarda bulunarak işbirliği içerisinde oldukları (yer ve zaman engellerini aşarak)

Araştırmacılar bu dört temel özellikten literatürde daha çok bahsedildiğini ve sanal takımları oluşturan asıl temel özelliklerin bunlar olduğunu belirtmişlerdir. Bu temel özellikler dışında diğer bazı özellikler ise yine literatürde birtakım çalışmalarda yer almaktadır. Sanal takımların bu diğer özellikleri ise şu şekildedir: Bu takımlar sürekli olmayıp çok büyük değillerdir, takım üyeleri bilgi çalışanlarıdır, takım üyeleri farklı şirketlere mensup olabilmektedir. Malhotra vd. (2007:60), bu takımlarda üyelerin sıklıkla çapraz

bölümlerden geldiğini, yüksek derecede birbirlerine bağlı görevlerde çalışmakta olduklarını ve takım sonuçları için ortaklaşa sorumluluğa sahip olduklarını belirtmişlerdir. Anschuetz (1998), bu takımların acil bir ihtiyaç karşısında hızlı bir şekilde bir araya getirildiğini ve ihtiyaçlar giderilene kadar var olduklarını söylemiştir. Daha sonra takım üyeleri dağılmakta ve yeni görevlere gitmektedir. Böyle bir durum örgütlere büyük esneklik kazandırmaktadır.

TAKIMLARDA LİDERLİK VE ÖNEMİ

Takımlar günümüz örgütlerinin yaşamlarının önemli bir parçasıdır ya da gündemlerinde yoğun bir şekilde yer almaktadır (Leigh ve Maynard, 2002: 206). Leigh ve Maynard (2002:206), takımların kaçınılmaz olduklarını ve bu yüzden takımların örgütlerle bir şekilde ilgili ve alakalı olduğunu belirtmişlerdir. Takımların kalite ve performans açısından önemli sonuçlar doğurmaları örgütler nezdinde önemlerini bir derece daha artırmaktadır. Leigh ve Maynard (2002:206), örgütlerin en önemli rekabet avantajlarından birinin onların çalışanları olduğunu belirtmiştir. Takımlar, çalışanların performanslarını maksimize etme ve kolektif bağlamda performanslarını ortaya çıkarmak bakımından büyük önem taşımaktadır.

Serrat (2009), takımların her zaman örgütsel amaçların başarısında kullanılabilecek bir örgütlenme tipi olmadığını belirtmiştir. Takımların ancak belli durumlarda daha başarılı olabileceklerini ifade etmişlerdir. Takımları özellikle, işbirliği ve koordinasyon gereken durumlarda, karmaşık sorunlarda, sorun ve çözümün örgütsel anlamda önemli sonuçlar doğuracağı zamanlarda, zamanın kısıtlı olduğu durumlarda, örgüt çapında bir kabul ve uygulama gerektiren durumlarda daha işlevsel olabileceğini belirtmiştir.

Liderlik genel anlamda, insanların çabalarını, belli amaçları gerçekleştirmek için yönlendirme veya etkileyebilme gücü olarak tarif edilmektedir (Özgen vd., 2004:108). Leigh ve Maynard (2002:219), etkin takımların en önemli özelliklerinden birinin etkin liderlik olduğunu belirtmiştir. Bu yüzden takımlarda kimin lider olduğu açık ve net bir şekilde ortaya konmalıdır. Resmi olmayan liderlerin takımlar içinde var olduğu düşünülürse gerçek anlamda kimin lider olduğunun belirlenmesi önem kazanmaktadır. Liderler, takımların başarmak durumunda olduğu görevlerde birinci derecede sorumludurlar. Bu yönüyle de büyük önem taşımaktadırlar. Sanal takımların yönetilmesi noktasında liderlere büyük görevler düşmektedir. Sanal takımların diğer geleneksel takımlardan daha farklı yapı ve özelliklere sahip olduğu düşünülürse bu takımların yönetiminin daha zor olduğunu ifade etmek doğru olacaktır. Bu açıdan bakıldığında sanal takımların liderlerinin işleri daha da zorlaşmaktadır.

Liderlerin başarıları bir takım faktörlere bağlıdır. Bu bağlamda çalışanları motive edebilme, yönetim fonksiyonlarını en iyi şekilde kullanabilme, etkin liderlik beceri ve özelliklerine sahip olma, etkin liderlik davranışları

sergileyebilme ve etkin liderlik rollerini üstlenebilme büyük önem taşımaktadır. Özgen vd. (2004: 108), bu bağlamda etkin liderlik özelliklerini şu şekilde sıralamışlardır; yol gösteren, aydınlatan, ileriye gören, öğreten ve birlikte çalıştığı kişilerin istek ve ihtiyaçlarını zamanında fark edebilen. Bu özellikler; entelektüel özellikler, karakterine ilişkin özellikler ve sosyal ilişkilere yönelik özellikler olmak üzere birçok kaynakta bahsedilmektedir. Diğer taraftan, kavramsal, teknik ve sosyal beceriler de bu özelliklere paralel olarak önem taşımaktadır. Bunlara ilave olarak liderlerin karar verme, bilgisel ve ilişki rollerini en iyi şekilde üstlenebilmeleri önem taşımaktadır.

Parker (2007:185), takımlar konusunda ortaya çıkan değişikliklerden bahsetmiştir. Değişen şartlar takımlar konusunda bildiğimiz birçok şeyi değiştirmektedir. Bu değişen şartlar, özellikle takım liderleri üzerinde daha büyük bir yük oluşturmaktadır. Diğer taraftan bu yeni değişikliklerin getirdiği sorunlar, liderlerin işini zorlaştırdığı gibi onları daha da önemli hale getirmektedir. Hatta işlerini kolaylaştırabilmektedir de. Parker (2007:185), yönetimin takım üyelerini desteklemek durumunda olduklarını ve bu noktada da takım liderlerine büyük işler düşebileceğini belirtmiştir. Yönetimin, aşağıda belirtilen destek sistemlerini oluşturmak, geliştirmek ve uygulamak durumunda olduğunu belirtmiştir:

- Takım üyelerinin performans değerlendirmesinde, takım performansı da dikkate alınmalıdır.
- Yüksek performans gösteren takımlarda takım performansı takım üyeleri tarafından da değerlendirilmektedir.
- Takım performansı ödeme ve yükselme kararlarında dikkate alınmalıdır.
- Takım çalışmasının önemli olduğu bütün örgütsel programlarda yer almalı ve ortaya konmalıdır ve örgütsel başarıya katkı sağladığı belirtilmelidir.
- Takım ödülleri takımda işbirliği ve koordinasyon ve yardımı teşvik edici davranışlara yönlendirmelidir.
- Katılımı destekleyen ve teşvik eden takım liderleri teşvik edilip ödüllendirilmelidir.
- Takım kendisi için gerekli kaynaklara rahatlıkla ulaşabilmelidir.

SANAL TAKIMLARIN YÖNETİMİNDE ETKİN LİDERLİK UNSURLARI

Etkin takımların en önemli özelliklerinden biri etkin liderliktir (Leigh ve Maynard, 2002: 219). Tyran vd. (1992) liderliğin geleneksel takımlar için önemini birçok açıdan açıklamaya çalışmışlardır. Liderliğin; takım performansı, takım üyelerinin memnuniyeti, üyeler arasında iyi ilişkiler oluşturma, sinerji ve motivasyon yaratma konularında büyük etkileri söz konusudur. Geleneksel takımlar için bu kadar önemli olan bir konunun sanal takımlar içinde bir o kadar

önemli olacağını beklemenin yanlış olmayacağını belirtmişlerdir. Maznevski vd. (2006) de sanal takımlarda başarının en önemli unsurlarından birini liderlik olarak göstermişlerdir. Araştırmacılar, sanal ortamda liderlik uygulamalarının nasıl etkileneceği ve nasıl olması gerektiği noktasında tam net bilgilerin olmadığını ve çalışmaların devam ettiğini belirtmişlerdir. Literatürde bu konuda çalışmalar devam etmekte ve burada bu konulara değinilmeye çalışılmaktadır.

Kayworth ve Leidner (2002:7), sanal takımların faaliyette buldukları iş ortamının farklılıkları nedeniyle geleneksel anlamda bildiğimiz liderliğin bu yeni yapıya uyum sağlaması ve bu bağlamda yeni boyutlar kazanması gerektiğini belirtmiştir. Kayworth ve Leidner (2002:7), liderlik etkinliğini açıklayan modellerin temelde üç ana yaklaşım üzerine bina edildiğini ifade etmiştir. Bunlar; Özellik, Davranış ve Durumsallık yaklaşımlarıdır. Özellik yaklaşımı, liderlerin doğuştan özelliklerine odaklanmakta ve liderliğin etkinliğini belirli özelliklere sahip olmaya bağlamaktadır. Bu yaklaşımda liderler sonradan lider olmak yerine doğuştan liderdirler. Davranış yaklaşımında ise, liderlik etkinliği, doğuştan gelen özellikler yerine gerçek liderlik davranışlarına odaklanmaktadır. Bu yaklaşımda etkin ve etkin olmayan liderlik davranışlarının karşılaştırılması ve etkin liderlerin hangi davranışları sergiledikleri ortaya konmaktadır. Bu yaklaşım çerçevesinde Katzenbach ve Smith (1997)'in belirledikleri davranışsal özellikler buna bir örnektir. Katzenbach ve Smith (1997), etkin liderlerin şu özelliklerine dikkatleri çekmiştir: Anlamlı amaçlar ortaya koyma, güven ve bağlılık yaratma, becerilerin karışım ve derecelerini güçlendirme, dış ilişkileri yönetme, fırsatlar yaratma, gerçek işler yapma ve başarma. Bu yaklaşım en iyi liderlik davranışlarını ortaya koymakta fakat durum ve şartların getirdiği özel halleri dikkate almamaktadır. Durumsallık yaklaşımı da bu noktadan hareketle liderlik unsurları ile karşılaşılan durum arasında uyuma bağlı olarak liderliğin etkinliğinin ortaya çıkabileceğini ifade etmektedir. Liderlik tarzının etkinliği var olan durum ve şartlara bağlı olarak değişecektir. Bu yüzden farklı durum ve şartlar farklı liderlik tarzlarını gerektirmektedir. Durumsallık Yaklaşımı da aşırı basit ve çok çeşitli durumlar karşısında birden fazla liderlik tarzlarının uygulanması gerektiğini ortaya atmakta ve bu noktada eleştirilmektedir. Bu durum karşısında son zamanlarda ortaya çıkan davranış karmaşıklığı (Behavioral Complexity Theory) yaklaşımı imdada yetişmektedir. Bu yaklaşımda liderlerin farklı durum ve şartlar karşısında cevap verebilecek farklı davranış çeşitliliğine sahip olması gerektiği savunulmaktadır. Bir önceki Durumsallık Yaklaşımı var olan durum için liderlik tarzı bulmaya çalışırken, davranış karmaşıklığı yaklaşımı, var olan durum karşısında birden fazla liderlik davranışı sergileyebilmek gerektiğini ve bunu gösterebilmenin etkin liderliğin asıl temel göstergesi olduğunu ifade etmişlerdir.

Literatürde özellikle sanal takımlar açısından belirlenmiş bir takım özellikler, davranış şekilleri ve roller tespit edilmiştir. Bunlar aşağıda özetlenmektedir:

- Kayworth ve Leidner (2002:25), etkin sanal takım liderlerinin özelliklerini dört boyut altında literatürden derlemişlerdir. Bunlar: iletişim, anlama, rol netliği ve liderlik davranışı.
- Duarte ve Snyder (2006: 76-88), başarılı sanal takımlar için gerekli liderlik özelliklerini, beceri ve yeteneklerini şu şekilde ifade etmişlerdir: Performans yönetimi ve koçluk, uygun bilgi teknolojileri kullanımı, farklı kültürlerde yönetim, takım üyelerinin kariyer gelişimleri ve geçişlerine yardım etme, güven oluşturma ve muhafaza etme, network oluşturma, standart takım süreçlerini adapte ederek geliştirme
- Cvitovich (2008: 83), sanal takımların iyi bir liderlik, etkin bir iletişim, iyi ilişkiler geliştirme, güven tesisi ve zaman farklılıklarından yararlanılması sonucu çok iyi performans sonuçlarını ortaya çıkarabilecek güçte olduklarını belirtmiştir.
- Leigh ve Marnard (2002), sanal takımlarda etkinliğin oluşmasında etkili temel bazı faktörler ve bu faktörlerin gerçekleşmesinde liderlerin rollerinden bahsetmişlerdir. Etkin takımlar oluşturmanın getirdiği bir takım şartlar söz konusudur. Bu şartların yerine getirilmesinde en önemli rolü oynayacak kişilerden birisi takım liderleridir. Bu unsurlar: Üye seçimi, kontrol, koçluk yapma, farklı kültürel değerleri iyi yönetme, ortak amaçlar, iletişim, bilgi yönetimi, güven tesisi ve muhafaza edilmesi.
- Malhotra (2007: 62), sanal takımlarda liderlerin rolleri ve bu rolleri nasıl gerçekleştirebilecekleri noktasında tavsiyelerde bulunmuşlardır. Bu roller: İletişim teknolojilerinin kullanımı vasıtasıyla güven tesis etme ve koruma, takımdaki farklılıkların farkında olma, anlama ve kullanma, sanal toplantıları iyi bir şekilde yönetme, takımın işleyişini teknoloji yardımı ve kullanımı ile izleme, takımın ve üyelerinin varlığını dışarıya karşı gösterme, takım üyelerinden maksimum fayda sağlama.
- Ching-Weng vd.(www.nchu.edu.tw, 2010), sanal takım liderlerinin etkinliğinde liderlik tarzı ve geribildirim öneminden bahsetmişler ve bu faktörlerin sanal takımlar açısından önemini araştırmışlardır.
- Reilly ve Ryan (2007), sanal takımların etkinliğinde en önemli unsurlardan birinin liderlik olduğunu belirtmişlerdir. Bu bağlamda ortaklaşa liderliğin başarıda önemli rol oynayacağı belirtilmiştir.
- Bell (2002), uluslararası sanal takımların yönetiminde altı önemli taktikten bahsetmiştir. Bunların etkin ve verimli bir şekilde sağlanması ve uygulanmasının sanal takımların başarısında etkili olduğu belirtilmiştir. Bunlar: kültürel risklerin farkında olma, yerel insan kaynakları uygulamalarından haberdar olma, ilk yüz yüze görüşme için bir bütçenin

olması, takım toplantıları için zaman uyarlaması yapılması, iletişim protokollerinin belirlenmesi ve uygulanması, etkin teknoloji kullanımı ve bunun yerel standartlarla uyum ve koordinasyonun sağlanması.

- Henkin (2006), etkin sanal takımların oluşturulmasında liderlerin dikkat etmeleri gereken noktaları şu şekilde özetlemişlerdir. Liderler üyelerden ne beklediklerini ve üyelerin de kendilerinden ne beklediklerini özellikle takımın ilk kurulduğu aşamalarda mümkünse yüz yüze belirlemeleri gerektiğini ve bu noktada bir netliğin oluşmasının önemli olduğunu belirtmişlerdir. Takım, yüz yüze ya da iletişim teknolojileri yardımı ile yeterli oranda görüşmeli, sorunları tespit etmeli ve çözüm üretmelidir. Liderler takım üyeleri ile takımın kuruluş aşamasında görüşmeli ve ara sıra takım üyelerini ziyaret etmelidir. Takım liderleri insanları yönlendirmek kadar aynı zamanda işlerin de kontrol altında tutulmasının farkında olmalıdır.
- Serrat (2009), sanal takımların etkinliğinde yedi unsurun önemli rol oynadığını ve bunların dikkatli bir şekilde ele alınması gerektiğini belirtmiştir. Bu unsurların, sanal takımın dinamik ve özellikleri çerçevesinde şekillenmesi, planlanması ve yönetilmesi gerekmektedir. Bu yedi unsur: İnsan kaynakları yönetimi, öğrenme ve gelişim, örgüt kültürü, bilgi yönetim sistemleri, elektronik iletişim ve işbirliği teknolojileri, liderlik, takım lideri ve üyelerinin yetenekleri.
- Gibson ve Cohen (2002:16), sanal takımların etkinliğinde liderlerin, takım üyelerinin ve takımın işlevselliğini kolaylaştıracak kişilerin yapmaları gereken belirli konular olduğunu belirtmişlerdir. Liderler; az da olsa belirli sayıda yüz yüze görüşmeler yapmak, örgüt çapında takımın amaçlarının uyumunu sağlamak, farklı yerlerde bulunan takım üyelerini birbirlerine bağlayacak teknoloji ve altyapıyı oluşturmak, etkin bir seçme, eğitim ve geliştirme programları oluşturmak, performans yönetim sistemleri oluşturmak, değişim ve gelişmelere uyum sağlayacak dinamik sistemler oluşturmak durumundadır.
- Yapılan alan çalışmalarında yine yukarıda belirlenen özelliklere paralel özellik ve davranış tarzları tespit edilmiştir. Örneğin, Kayworth ve Leidner (2002:7), etkin liderlik özelliklerini sanal takımlarda yaptıkları çalışma sonucunda şu şekilde bulmuşlardır: Başarılı liderler aynı anda birden fazla liderlik rolleri gösterebilmek yoluyla paradoks ve çelişkilerin üstesinden gelme kapasitesi göstermektedirler. Liderlerin diğer takım üyelerine karşı yüksek derecede empati ve anlama davranışı gösterdikleri ve onlara karşı mentörlük rolünü gerçekleştirdikleri bulunmuştur. Diğer taraftan etkin sanal takım liderleri karşı taraf tarafından katı ve buyurucu şeklinde algılanmadan otoritelerini gösterebilip uygulamışlardır. Liderler takım üyeleri ile sık, düzenli ve anında iletişim kurabilme becerisine sahiptir. Liderler aynı

zamanda üyeler arasında rollerini ve sorumluluklarını ortaya koyabilme yetisine sahip olan kişilerdir.

- Lee vd. (2010:473), sanal takımlarda liderlerin bilgi paylaşımı ve güven tesisi noktasında gösterecekleri çabaların takımın etkinliğinde büyük önemi olduğunu belirtmişler ve alan çalışmaları ile bu sonucu desteklemişlerdir.
- Gillam ve Openheim (2005:170), sanal takımlarda, güven, kültürel farklılıklar, kimlik, bilgi akışı ve teknolojinin etkin ve verimli bir şekilde yönetilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.
- Tyran vd. (1992), sanal takımların başarısında liderlik özellikleri üzerinde durmuşlardır. Bu liderlik özelliklerinin takım etkinliğinde önemli rol oynadıklarına, bu yüzden takım liderlerinin bu özelliklere sahip olmasının başarıdaki önemine vurgu yapmışlardır. Takım liderleri, özellikle kendisine güvenilen bir kişi olmalıdır. Ayrıca liderler takımda güven tesis edebilecek niteliklere sahip bir kişi olmalıdır. Takım üyeleri yüz yüze görüşmeli veya en azından takım üyeleri hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Diğer taraftan takım liderlerinin iletişim teknolojilerini kullanma becerilerinin yüksek olmasının önemine işaret etmişlerdir. Bunun da eğitim yoluyla veya baştan liderlerin seçiminde bu konulara dikkat edilerek başarılabileceğini ifade etmişlerdir. Sanal takımlarda takım üyelerinin motive edilmesi, çatışmaların önlenmesi, üyeler arası güvenin tesisinde iletişim teknolojilerinin kullanılması gerekmektedir. Bu bağlamda liderlerin beceri ve yetenekleri ön plana çıkmaktadır. Sanal takım liderliğine, güvenin az veya orta düzeyde olduğu zamanlarda özellikle daha fazla ihtiyaç duyulduğunu, güvenin yüksek olduğu zamanlarda liderliğe daha az oranda ihtiyaç duyulduğunu belirtmişlerdir.
- Maznevski vd. (2006) sanal takımlarda etkinliğin sağlanmasında şu noktalara dikkat etmenin önemini vurgulamışlardır. Bunlar; etkin iletişim, ilişki geliştirme, çatışma yönetimi ve liderliktir.
- Anjum vd. (2006), yazılım şirketleri için sanal takımların kurulmasında ve etkinliğinde rol oynayan bazı temel unsurlara işaret etmişlerdir. Bunlar: belli konularda oluşmuş olan uluslararası standartları takip etme, başlangıçta yüz yüze bir toplantı yapma, açık iletişim prosedürleri oluşturma, projeye ilgili bilgi paylaşımı noktasından prosedürler oluşturma, sanal takımlar arasında resmi ve resmi olmayan toplantılar yapma, herkesi gelecekteki olaylar konusunda bilgilendirme, takım performans ve sürecini izleme, takım üyeleri arasında koordinasyon oluşturma, gerekli ve ilişkili bilgilerin toplanacağı bir veritabanı oluşturma, projenin beklentilerini ortaya koyma, uzun ve kısa dönemli planları ortaya koyma ve paylaşma, bütün sanal takımlar arasında bütünleşme planları oluşturma ve paylaşma, uygun bir takım yapısı oluşturma, zaman farklılıklarından en üst düzeyde

yararlanma ve üyelere gerekli eğitimler verme. Bu unsurların yerine getirilmesinde liderlerinde rolü büyüktür.

- Kirkman vd. (2002:70), sanal takımların karşılaştıkları beş temel sorundan bahsetmişler ve bunların etkin bir şekilde yönetiminin bu takımlardaki başarı şansını yükselteceğini belirtmişlerdir. Bu sorunların çözümünde liderlere büyük pay düşmektedir. Bu takımlarda yaşanan genel beş sorun şunlardır: Güven oluşturma zorluğu, sinerji yaratmada ortaya çıkan sıkıntı, sanal takım üyelerinin dışlanmış veya yalnız kalmış hissine kapılması, iletişimde teknolojinin öneminden dolayı sanal takım üyelerinin seçiminde sosyal ve bireysel becerilerden ziyade teknik becerilere ağırlık önem verme ve sanal ortamda sanal takım üyelerinin ölçüm ve gelişimlerinin zor olması. Dolayısıyla ile bu sorunların üstesinden gelme ve bu noktalarda yapılan iyileştirmeler bu takımların daha etkin bir şekilde faaliyet göstermelerinde büyük rol oynayacaktır.
- Karoui vd. (2010), sanal takımların etkinliğinde yönetsel ve teknolojik bakımdan işbirliğinin önemine dikkatleri çekmişlerdir. Özellikle yapılan iş ve teknoloji uyumunun önemini vurgulamışlardır. Bilginin türü ve yapısı da yine bu bağlamda önem verilen konular arasındadır. Diğer taraftan yönetsel bağlamda işbirliği ve koordinasyonun etkinliği belirleyici unsurlar olarak göstermişlerdir. Bu işbirliğinin de takım üyeleri arasında var olan işbirliğine bağlı olduğunu ifade etmişlerdir. Koordinasyonu etkileyen diğer faktörler olarak güven, bütünleşme, ortama uyum ve takım yapısının önemlerine değinmişlerdir.

SANAL TAKIMLARIN BAŞARISINDA ROL OYNAYAN LİDERLİK UNSURLARINA DERİNLEMESİNE BİR BAKIŞ

Yukarıda özet bir şekilde ifade edilen ve sanal takımların başarısında önemli rol oynayan etkin liderlik unsurları aşağıda detaylı bir şekilde ele alınmaktadır. Bu bağlamda literatürde bazı çalışmalar liderlik özellikleri, bazıları davranışlar ve bazıları ise roller üzerinde odaklanmıştır. Burada karma bir yaklaşım benimsenmiş ve bunları bir araya getirip bütünleşik bir yapı oluşturulmaya çalışılmıştır. Her bir konu başlığı ile ilgili liderlik özellikleri, davranışları ve rolleri özetlenmeye ve birlikte ele alınmaya çalışılmıştır. Bu konuların birbirleri ile bağlantılı konular olması böyle bir yaklaşımı belirlemede önemli rol oynamıştır.

Takım Oluşturma ve Liderlik

Takımın oluşumunda önemli rol oynayan kişilerden biri liderdir. Takım oluşturma konusunda dikkat edilmesi gereken birçok nokta vardır. Üyelerin

seçimi, rol ve sorumlulukların ve ortak amaçların açık bir şekilde oluşturulması gibi konular takım oluşturmada ön plana çıkmaktadır. Bu konuların etkin bir şekilde gerçekleştirilmesinde liderlerin katkısı büyüktür.

Leigh ve Maynard (2002:226), sanal takım üyelerinin seçiminin sanal takımların başarısı açısından büyük önem taşımakta olduğunu belirtmiştir. Sanal takım üyeleri birbirlerine bağlı ve güvenen tipler olmalı ve liderler olmadan da ortaya çıkan sorunları çözebilmelidir. Sanal takım üyeleri, iletişim yeteneği güçlü, network oluşturma kabiliyetine sahip ve bu konularda istekli kişiler olmalıdır. Üyeler arasında güven, özellikle ilişkilerin geliştirilmesinde ve devam etmesinde ve sonuç olarak takımın etkinliğinde büyük önem taşımaktadır.

Üyelerin seçiminde de liderlerin rolü ve önemi büyüktür. Özellikle çalışabilecekleri ve amaçları birlikte gerçekleştirebilecekleri takım üyelerini liderler daha iyi tespit edebileceklerdir. Bu yüzden de liderler takım üyelerinin seçiminde önemli rol oynayacaklardır.

Kayworth ve Leidner (2002:25) sanal takımlarda liderlerin takım üyelerinin rol ve sorumluluklarını net bir şekilde belirleme, görevlerin yerine getirilmesi için otoritesini ortaya koyabilme, diktatörlükten daha çok yardımcı olan ve danışmanlık yapan bir pozisyonda olmaları gerektiğini belirtmiştir. Henkin (2006), etkin sanal takımların oluşturulmasında liderlerin dikkat etmeleri gereken noktaları şu şekilde özetlemişlerdir. Liderlerin üyelerden ne beklediklerini ve üyelerin de kendilerinden ne beklediklerini özellikle takımın ilk kurulduğu aşamalarda mümkünse yüz yüze belirlemeleri gerektiğini ve bu noktada bir netliğin oluşmasının önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Mochal (2007), sanal takımlarda üyelerin birlikte ne yaptıklarının farkında olmaları ve ne yaptıklarını anlamaları gerektiğini söylemiştir. Sadece kendi işlerini ve sorumluluklarını bilmeleri yeterli değildir. Bu durumun onların takıma bireysel katkı sağlayan bireyler olarak kalmalarına yol açacağını ifade etmiştir. Leigh ve Maynard (2002:226-242), birçok takım lideri için sanal takımların bilinmeyen bir konu olduğunu ve her ne kadar faydaları olsa da, bu takımların işlevsel olmalarının gerçekten zor olduğunu belirtmişlerdir. Bu takımlar ortak bir amaç etrafında birleştikleri durumlarda başarılı olacaklardır. Bu ortak amaçlar etrafında birleşme, takımı bir arada tutacak ve fonksiyonel olmasını sağlayacaktır. Ortak amaç, sanal takımlar için bir nevi birleştirici görevi görmektedir. Bu bağlamda liderler takım üyelerini ortak bir amaç etrafında birleştirmeli ve tutmalıdır. Takımın amaçları açık ve net bir şekilde üyelerin kafasında benzer şekilde oluşmalıdır. Bu amaçlar yazılı bir şekilde olabileceği gibi kimi zaman semboller, el kitapları ve diyagramlar vasıtasıyla da paylaşılabilir.

Sanal Takımlarda Güven Tesisi, İlişki Geliştirme, Katılımcı Anlayış ve Liderlik

Başarılı sanal takımlar iyi ilişkiler, katılımcı anlayış ve güven üzerine bina edilmiş takımlardır. Bu özelliklere sahip olma konusunda liderlere önemli görevler düşmektedir.

Switzer (2008:46), sanal takımların hayatta kalmalarında en önemli unsurun güven tesisi ve devam ettirilmesi olduğunu belirtmiştir. Bunun da liderler tarafından bilinçli ve planlı bir iletişim çabaları sonucu oluşacağını belirtmiştir. Unutulmamalı ki sanal takımlarda yüz yüze görüşme çok sık olmamaktadır. Sanal takım liderleri her üye için adaletli olmalı, eşit fırsatlar sunmalı ve saygı duymalıdır. Lee vd. (2010:473), sanal takımlarda liderlerin güven tesisi noktasında gösterecekleri çabaların takımın etkinliğinde büyük önemi olduğunu vurgulamışlardır. Malhotra (2007: 62) da iletişim teknolojilerinin kullanımı vasıtasıyla güven tesis edilmesi ve korunmasının önemine değinmiştir.

Kayworth ve Leidner (2002:25), liderlerin özellikle takım üyelerinin fikir ve düşüncelerini dikkate alma, üyelerin problemlerine ilgi ve alaka gösterme, üyelere karşı kişisel ilgi gösterme, üyeler arasında koordinasyon sağlama ve zaman kısıtlarını anlama konularına hassasiyetle yaklaşmaları gerektiğini ve bunların başarı açısından önemine işaret etmişlerdir. Maznevski vd. (2006), güven, saygı, işbirliği ve bağlılıkla karakterize edilebilen yüksek kalite ilişkilerin bütün takımlar için çok önemli olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum, özellikle yok edici çatışmaları azaltmakta ve takımın iş bağlantılı çatışmaları yönetme ve avantajlar elde etme noktasında gelişme göstermesine katkı sağlamaktadır. Yine böyle bir atmosfer, takımda üyelerin yapılan işe rahat bir şekilde katkı sağlamalarına imkân vermektedir. Bazı durumlarda, yüksek kalitede ilişkiler yüz yüze takımlarla kıyaslandığında sanal takımlarda daha önemli olabilmektedir. İyi ilişkilere sahip olan takımlar farklı yerlerde olsalar bile süreç ve sonuç bakımından endişe duymadan birlik ve beraberlik içerisinde çalışabilmektedir. Henkin (2006), etkin sanal takımların oluşturulmasında liderlerin dikkat etmeleri gereken noktaları şu şekilde özetlemişlerdir. Takımda yüz yüze ya da iletişim teknolojileri yardımı ile yeterli oranda görüşmek, sorunları tespit etmek ve çözüm üretmek. Takım üyeleri ile takımın kuruluş aşamasında görüşmek ve ara sıra takım üyelerini ziyaret etmek de yine önemli konular arasındadır. Steinfield vd. (2002:38), sanal takımlarda sosyal ilişkilerin geliştirilmesi ve takım üyelerinin birbirlerinden haberdar olmasının güven tesisinde önemli rol oynadıklarını belirlemişlerdir. Sosyal ilişkiler, birbirlerinin farkında olma ve güven konuları takım performansı ve başarısı açısından büyük önem taşımaktadır.

Sanal Takımlarda Farklı Kültürler ve Liderlik

Sanal takımların en önemli özelliklerinden birisi, farklı kültürel geçmişe sahip bireyleri bünyesinde barındırmasıdır. Bu özelliği ile diğer geleneksel takımlardan ayrılmaktadır. Sanal takımlar yine bu özelliği itibari ile bir taraftan çeşitli sorunlar yaşarken diğer taraftan daha yaratıcı ve yenilikçi olabilmektedir. Bu takımlarda sorunları aşma ve yaratıcı ve yenilikçi potansiyellerini kullanabilmede liderlere büyük görevler düşmektedir.

Switzer (2008:45), sanal takım liderlerinin, üyeler arasında bulunan kültürel farklılıkları anlamaları ve bu farklılıkları takımın yararına kullanmaları gerektiğini belirtmiştir. Benzer olarak Malhotra (2007:62), liderlerin sanal takımdaki farklılıkların farkında olması, anlaması ve bu farklılıkları takım lehine kullanması gerektiğini belirtmiştir. Üyelerin çeşitli açılardan farklılıkları beraberlerinde sanal takıma getirdikleri unutulmamalıdır. Bu farklılıklar özellikle takımların daha yaratıcı ve yenilikçi olmalarında büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda farklı üyelerin özelliklerini belirten bibliyografya yapmak çok önemlidir. Diğer taraftan farklı üyelerin eşleştirilmesi ve birlikte çalışmalarına imkân tanınması birbirlerinden öğrenmeye yol açmakta ve olası gruplaşmaları önlemektedir.

Sanal takımlarda kültürel farklılıklar çeşitli sorunların yaşanmasına neden olmaktadır. Bu sorunların farkında olunması ve etkin bir şekilde çözülmesi bu takımların başarısı açısından çok önemlidir. Switzer (2008:45), sanal takımlarda farklı kültürel grupların olmasının farklı liderlik tarzları gerektirdiğini belirtmiştir. Bu da çoğu zaman sorunlar ortaya çıkarabilmektedir. Rooij vd. (2007), çalışmasında sanal takımlarda kültürel farklılıklardan dolayı takım üyelerinin bazılarının kendi kendine yönetimi tercih ederken diğerlerinin ise başka bir liderlik tarzını istediklerini belirtmişlerdir. Bazı kültürlerden üyeler kendilerine nelerin yapılmasının söylenmesini beklerken, bazıları ise, inisiyatif alabilme özelliği göstermişlerdir. Diğer taraftan takım üyeleri arasında emir komuta zinciri noktasında farklı tercihler söz konusu olmuştur. Her ne kadar liderler tek bir liderlik tarzı ile sanal takımları yönetmeye kalksa da, bu durum farklı kültürlerden bireylerin olması nedeniyle pek etkin olmamaktadır. Bunun yerine takım üyelerinin kültürel özellikleri çerçevesinde farklı liderlik tarzları benimsenmelidir. Liderlerin bu bağlamda farklılıkların farkında olması ve gerekli adaptasyonları yapması büyük önem taşımaktadır. Bell (2002), sanal takımlarda güven tesisi noktasında en büyük engelin kültürel farklılıklar olduğunu belirtmiştir. Diğer taraftan birçok yönetsel konularda da farklılıkların söz konusu olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda takım liderlerine büyük görevler düşmektedir. Liderler bu farklılıkların farkında olmalı ve bu farklılıkları koçluk ya da mentörlük yolu ile takım üyelerine aktarmalıdır. Kültürel farklılıklar konusunda sorunları gün yüzüne çıkartmalı ve ortak

çözümler üretmelidirler. Diğer taraftan liderler, toplantılarda herkesin görüşlerini almalı ve ortak anlayışın oluştuğundan emin olmalıdır. Farklı insan kaynakları uygulamaları da sanal takımlarda ciddi sorunlar doğurabilmektedir. Kültürel farklılıklar farklı insan kaynakları uygulamalarını ortaya çıkarabilmekte ve bu bağlamda takım üyelerinin tercihleri kendi kültürel özelliklerinin bir yansıması olarak değişebilmektedir. Liderlerin bu farklılıkların farkında olması ve gerekli önlemleri alması büyük önem taşımaktadır.

Leigh ve Maynard (2002:230), sanal takımları yönetmede özellikle kültürü yönetmenin büyük önem taşımakta olduğunu ifade etmişlerdir. Sanal takımlarda farklı kültürler etkili olabilmektedir. Bunlar; şirket, takım ve ulus kültürleridir. Liderlik sanal takımları kendi şirket kültürü etrafında toplamak veya etkilemek istese de bu çoğu zaman mümkün değildir çünkü takım üyelerinin bir kısmı başka şirketlerden gelmektedir. Bu bağlamda liderliğe düşen görev, takım kültürünü etkilerken var olan farklı kültürleri dikkate alarak uyumlu bir stratejiyi benimsemektir. Liderler, iyi bir işbirliği ve koordinasyonun sağlanması ve amaçlarda uzlaşmanın sağlanmasına çalışmalıdır. Yönetim stiline farklı ulus kültürlerini dikkate alan bir nitelik taşıması gerekmektedir. Sanal takım üyelerinin birbirlerinin kültürleri hakkında bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Liderler de bunu teşvik etmeli ve ortaya çıkacak çatışmalarda çözücü ve uyumlaştırıcı roller üstlenmelidirler.

Sanal Takımlarda Liderlik Tarzı

Sanal takımların başarısında liderlik tarzı büyük önem taşımaktadır. Özellikle sanal takım dinamikleri ve sanal takım üyelerinin özellikleri ile uyumlu bir tarzın benimsenmesi etkinlik açısından gereklidir.

Leigh ve Maynard (2002:224), sanal takımları yönetmenin yeni beceriler gerektirdiğini ve bunlarla birlikte daha cevap verici ve esnek liderlik tarzlarına ihtiyaç duyulduğunu belirtmişlerdir. Shirani (www.decisionsciences.org, 2010), yaptıkları çalışmada özellikle transformasyonel liderlik ve transaksiyonel liderlik tarzlarının sanal takımların yönettikleri projelerin başarılarında etkili olacağını belirtmiştir. Ching-Weng vd. (www.nchu.edu.tw, 2010) ise sanal takımlarda transaksiyonel liderlik tarzı yerine transformasyonel liderlik tarzının yaratıcılığı artırdığını belirlemişlerdir ama farklı fikir üretme bağlamında performanslarının artmadığı belirlenmiştir. Diğer taraftan takıma verilen geri bildirimler teşvik edici olmaktan ziyade talep edici nitelikte olduğunda, takımda farklı fikir geliştirme noktasında performansın arttığı görülmüştür. Bu sonuçlardan yola çıkarak liderlerin takım üyelerine gerekli ilgi, alaka ve sıcaklığı göstermeleri ve buna paralel olarak takım üyelerinden fikirlerini rahatça ortaya koyabilmeleri noktasında talepte bulunarak daha yaratıcı olunabileceğini belirtmişlerdir. Leigh ve Maynard (2002:226-242), sanal takımları emir ve komuta noktasında ciddi sorunlar yaşayabilecekleri

noktasında uyarılmıştır. Bazı sanal takım üyeleri lidere karşı sorumlu olmayacak ve hatta başka bir örgüt için bile çalışıyor olabilecektir. Zaten sanal takımlardaki gerekçe, gerekli olan bireyleri nerede olurlarsa olsunlar bir araya getirmektir. Sanal takımlar daha çok kolaylaştırıcı bir yönetim tarzını gerekli kılmaktadır.

Kayworth ve Leidner (2002:25), sanal takımlarda liderlik davranışlarından bahsetmişlerdir. Özellikle yerinde, hakkını savunan, kendine güvenen ve otoritesini dengeli bir şekilde kullanan bir liderlik davranışı çok önemlidir. Liderlerin patronluk taslayan ve hükmedici bir tarzdan kaçınmaları gerekmektedir. Projenin yaşam süresinde tutarlı davranışlar, takım üyelerine gerekli ilgi ve alakayı göstermeleri de önemlidir.

Leigh ve Barnard (2002:231), bütün sanal takım üyelerinin hem bireysel anlamda hem de bir grubun bir parçası olarak hareket ettiklerini belirtmiştir. Sanal takımlarda özellikle bireysellik üzerine vurgu olduğunu belirtmiş çünkü sanal takımların birçoğunda resmi bir liderin olmadığını dile getirmişlerdir. Dolayısı ile sanal takımlarda kendi kendini yöneten bir kültürün oluşturulması gerekmektedir. Bu da ancak ortak bir amaç ve gruba ciddi oranda bir bağlılıkla gerçekleşebilmektedir. Reilly ve Ryan (2007) da sanal takımlarda liderliğin önemini vurgulamış ve bu liderliğin tek bir kişinin sorumluluğundan ziyade liderlik rollerinden bir kısmının diğer takım üyelerine dağıtılmasını tavsiye etmişlerdir. Buna da “ortaklaşa liderlik” adını vermişlerdir. Bu bağlamda liderler, diğer sanal takım üyelerinin takıma getirdikleri özel bilgi, beceri ve yeteneklerini tanımış olmaktadır. Bu özelliklerin tanınması diğer taraftan takım üyelerinin takıma bağlılık, benimseme ve önemsenme gibi duygularını geliştirecektir.

Sanal Takımlarda Koçluk, Mentörlük ve Güç İlişkileri

Sanal takımların başarısında önemli rol oynayan unsurlardan biri de liderlerin takım üyelerine karşı onların potansiyellerini ortaya çıkarmaya ve gelişimlerine katkı sağlamaya yönelik tutum, davranış ve destekleridir. Liderlerin bu bağlamda iyi bir koç ve mentör olması da önem taşımaktadır.

Leigh ve Mynard (2002:229), liderlerin koçluk yapmasının davranış değişikliklerini desteklemede ve sanal takım olarak çalışmayı kolaylaştırmada güçlü bir yol olduğunu belirtmişlerdir. Koçluk yapma sonucu bireyler yaptıkları işlerin diğer işlerle bağlantılarını daha iyi görebilmektedir. Yine teknolojiden nasıl yararlanılacağı koçluk vasıtasıyla verilebilmektedir. Liderler takım üyelerine birçok noktada destek ve yardımcı olabilmekte ve karşılaştıkları sorunlara çözüm üretmektedir. Bu işlerin yapılmasında direk olarak liderler görev alabileceği gibi, verilecek koçluk faaliyetlerinin türüne göre dışarıdan veya örgütte konu ile ilgili uzman kişilerden yardım alınabilmektedir. Bell

(2002), sanal takımlarda birçok yönetsel konularda farklılıkların söz konusu olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda takım liderlerine büyük görevler düşmektedir. Liderler bu farklılıkların farkında olmalı ve bu farklılıkları koçluk ya da mentörlük yolu ile takım üyelerine aktarmalıdır.

Leigh ve Maynard (2002:230), normal takımlarda liderlerin ciddi anlamda bir güce sahip olduklarını ve bu gücünde bazı faktörler tarafından sınırlandırılmış olduğunu belirtmiştir. Bu faktörler; çevre, müşteriler, tedarikçiler gibi faktörlerdir. Aynı durum sanal takımlar da daha fazla oranda görülmektedir. Yani liderlerin güçleri daha fazla sınırlandırılmıştır. Özellikle sanal takım üyelerinin daha fazla özerkliğe sahip olmaları ve işlerini kendi başlarına farklı yerlerden yürütmeleri liderlerin üyeler üzerindeki güçlerini azaltmaktadır. Hatta bazı durumlarda takım üyeleri başkalarının sorumluluklarını bile almaktadır. Bu durumlar da sanal takımlarda liderlerin üyeleri üzerindeki etki ve güçlerini sınırlandırmaktadır.

Sanal Takımlarda İletişim ve Liderlik

Sanal takımlar da takım üyeleri arasında etkin bir iletişim sağlanmadığı müddetçe başarılı olmak imkânsızdır. Takım liderleri özellikle iletişim için teknolojik araçların seçimi ve etkin kullanımına dikkat etmelidir. Sanal takımları yönetmek bir anlamda farklı iletişim stratejilerini, proje yönetim stratejilerini ve bunlarla birlikte bunları destekleyen insan ve sosyal süreçlerin yönetimini içermektedir. Liderler ayrıca sanal bağlamda var olan iletişim kanallarını açık tutmak ve ortaya çıkacak sorunların çözümüne yardımcı olmak durumundadır. Geleneksel takımlarda yüz yüze sorunların çözümü mümkün iken şimdi iletişim teknolojileri aracılığıyla sanal bir şekilde oluşacak problemler sanal ortamda çözülmektedir. Switzer (2008:45), iletişim kanallarının açık olmasının önemli olduğunu aksi takdirde sorunların baş göstereceğini belirtmiştir. Takım liderinin hangi teknolojinin hangi sanal takım ve takımın görevi için uygun olduğu noktasında karar vermesi gerektiğini belirtmiştir.

Etkin bir iletişim ve işbirliği açısından alan ziyaretleri ve yüz yüze görüşme çok önemlidir (Hinds ve Cramton, 2008). Sanal takımlarda üyelerin birbirlerini yerlerinde ziyaret etmeleri iletişim, güven ve işbirliğini artırmakta ve birbirlerini anlamalarını kolaylaştırmaktadır. Ganguli ve Mostashari (2009:8), takım üyelerinin mümkün olduğunca belli dönemlerde görüşmelerinin sanal takımların etkinliğinde önemli bir faktör olduğunu belirtmişlerdir. Yüz yüze görüşmenin birçok faydası vardır. Güven, bağlılık ve karşılıklı anlayışın oluşmasında yüz yüze görüşmenin büyük rolü vardır. Anjum vd. (2006) ilk başlarda karşılıklı yüz yüze görüşmenin sanal takımlarda etkinlik açısından büyük önemi olduğunu vurgulamışlardır. Diğer taraftan sanal takımların başka

sanal takımlarla resmi veya resmi olmayan şekillerde görüşme ve bütünleşmelerinin önemine işaret etmişlerdir.

İletişim noktasında diğer önemli bir konuda iletişimle ilgili kural ve normların takım üyelerinin kişilik ve kültürel geçmişleri ile uyumlu bir şekilde oluşturulmasıdır (The Economist Intelligence Unit, 2009). Anschuetz (1998), takım üyeleri ile iletişim teknolojileri arasındaki uyuma dikkatleri çekmiştir. Bu bağlamda takım üyelerinin uygun teknolojileri seçerek iyi bir iletişim kurabileceklerini ifade etmiştir. Bu takımlar maalesef yüz yüze olmanın getirdiği avantajlardan yoksun olarak karşılıklı elektronik araçlarla iletişim kurmak durumundadır. Switzer (2008:45), iletişim normlarının takım üyelerinin kültürel geçmişine bağlı olarak değişebileceğini ifade etmiştir. Mesela bazı kültürler e-mail aracılığı ile geribildirim almaktan hoşlanmazken bazıları için ise bu yaklaşım tercih edilmektedir. Dolayısı ile kabul edilen iletişim metotları ve teknolojilerinin var olan kültürel yapı içerisinde kabul görmesi gerekmektedir. Zaman ve mesafelerin engel olmadığı bir dünyada, iyi iletişim becerilerine sahip güçlü liderlerin sanal takımların başarısında önemli rol oynayacaklarını ifade etmiştir. Bell (2002) de sanal takımların etkinliğinde oluşturulacak iletişim protokollerinin önemine değinmiştir. Özellikle dil ve kültürel farklılıkları bünyesinde taşıyan sanal takımlar açısından iletişimin daha da önemli hale geldiğini belirtmişlerdir. Bu bağlamda dört noktanın dikkatli bir şekilde ele alınması gerektiğini söylemişlerdir. Sanal takım üyelerinin ne zaman bilgi alıp verebilecekleri noktasında anlaşmış olmaları gerekmektedir. Takım üyeleri iletişimde net ve açık olmalıdırlar. Takım üyeleri belli zaman aralıklarında eş zamanlı olarak görüşmelidirler. İletişimde gönderici, bilginin önemi, aceleliği konularında açık ve net olmalı ve bu noktada sorumluluk almalıdır.

İletişimde en önemli unsurlarından biri de geribildirimdir. Kayworth ve Leidner (2002:29), liderlerin iyi bir şekilde geri bildirim sunmaları gerektiğini belirtmiştir. İletişimdeki sorunların tespiti ve çözümü, bu bağlamda çok önemlidir. Diğer taraftan üyeler arasından doğru ve zamanında bilgi akışı da büyük önem taşımaktadır. Ching-Wen vd.(www.nchu.edu.tw, 2010) sanal takımında verilen geri bildirimlerin önemine değinmiştir. Geri bildirimlerin teşvik edici olmaktan ziyade talep edici nitelikte olmasının farklı fikir geliştirme açısından performans pozitif anlamda katkı sağladığını belirtmiştir.

Leigh ve Maynard (2002:226-242), iletişim konusunda sanal takımlarda ciddi sorunlar yaşandığını ve bu sorunların çözülmesinin öneminden bahsetmişlerdir. Sanal takımlar; iletişim, etkileşim, anlamların paylaşımı ve karar alma konularında sıkıntılar yaşamaktadır. Bu takımların kullandıkları iletişim araçları, işbirliği, anında iletişim, karar alma ve planlama konularında, takıma olanak sağlayan nitelikte olmalıdır. Sanal takımlar, geleneksel takımlardan daha hızlı, daha iyi ve daha yaratıcı iletişim yol ve araçlarını

kullanmak durumundadır. Her iletişim teknolojisinin kendine has avantaj ve dezavantajları vardır. Bunların dikkatli bir şekilde ele alınması ve değerlendirilmesi gerekmektedir.

Sanal Takımlarda Teknoloji Kullanımı ve Liderlik

Sanal takımlarda teknoloji, takım üyeleri arasında iletişim, koordinasyon ve kontrol işlerinin yerine getirilmesinde liderlere ve çalışanlara büyük fayda sağlamaktadır.

Earnhardt (2009), sanal takımların başarısında teknolojinin önemine vurgu yapmıştır. Yapılan çalışmalar teknolojinin sanal takımların başarısında büyük rol oynadığını göstermektedir. Teknoloji, gerek iletişim gerekse işlerin yapılması noktasında sanal takımlara büyük fayda sağlamaktadır. Richert (2008), sanal takımlar açısından teknolojinin özellikle iletişim ve koordinasyonun sağlanmasında büyük önemi olduğunu ifade etmiştir. Sanal takımlar açısından dikkat edilmesi gereken nokta, farklı yerlerde üyeleri bulunan bu takımlar için yerel şartlara ve kişilere uygun teknolojilerin seçilmesidir. Priest vd. (2006:203-204) de işbirliği, koordinasyon ve işlerin yapılması için en ileri ve uygun teknolojik altyapının hazırlanması ve uygulanmasının önemine işaret etmişlerdir. Bell (2002), sanal takımlarda kullanılan teknolojinin önemine dikkatleri çekmiştir. Özellikle teknoloji altyapısı noktasında bölgeden gölgeye gelişmişlik, hız, yenilik bağlamında farklılıkların olacağını belirtmiştir. Bell (2002), sanal takımlar için oluşturulacak olan teknolojik altyapı ve protokollerin yerel standartlarla uyumlu ve çalışabilir olmasına dikkat edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Yine bu bağlamda uygulanacak farklı yöntem ve stratejilerin dikkate alınması ve uygulanabilirliğinin incelenmesi gerektiğini belirtmiştir.

Malhotra vd. (2007: 62), sanal takımlarda liderlerin takımın nasıl çalıştığını mutlaka denetlemek ve izlemek durumunda olduğunu belirtmiştir. Bu çoğu zaman elektronik araçlar ile mümkün olabilmektedir. Liderler sanal takımların işleyişini teknoloji yardımı ve kullanımı ile izlemelidirler. Sanal takım liderleri takım çalışmalarını online olarak izleme fırsatına sahiptir. Liderler, takım üyelerinin katılım düzeyleri, iletişim şekilleri ve mesajlarını izleyebilmekte ve gerekli olduğunda müdahale edebilmekte ve sıkıntıları giderebilmektedir.

Teknoloji kullanımı noktasında diğer önemli bir konu oluşturulacak normlardır. Malhotra vd. (2007: 62), iletişim teknolojilerinin nasıl kullanılacağı noktasında da normlar oluşturmak gerektiğini belirtmiştir. Bu normların bütün üyeler tarafından kabul edilebilir ve uygulanabilir olması önemlidir. Bilgilerin nasıl iletileceği ve işlerin nasıl yapılacağı konusunda uzlaşa çerçevesinde kural ve prosedürler belirlenmelidir. Tabi zaman içerisinde bu kural ve normlar tekrar elden geçirilerek günün şartlarına göre uyumlaştırılmalıdır.

Sanal Takımlarda Bilgi Yönetimi ve Liderlik

Sanal takımlarda bilgi yönetimi ve öğrenme büyük önem taşımaktadır. Özellikle bilgiyi üreten, paylaşan ve öğrenme üzerine kurulu bir takım kültürünün oluşturulması başarı açısından büyük önem taşımaktadır. Böyle bir kültürün oluşmasında liderlerin ön ayak olması ve başta kendilerinin bu çerçevede hareket etmeleri önemlidir.

Anjum vd. (2006) sanal takımlarda bilgi paylaşım ve dağıtımının bu takımların başarısındaki rolünün çok büyük olduğunu belirtmiştir. Bu yüzden bilgi paylaşım ve dağıtımının en etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bunun için de gerekli sistem, yapı, kural ve prosedürlerin yerinde olması gerekmektedir. Priest vd. (2006), sanal takımlarda başarı için takım üyelerinin ihtiyaç duydukları bilgilere ulaşmasının önündeki engellerin kaldırılması gerektiğini ve gerekli olan bilgilerin sağlanmasının önemli olduğunu belirtmişlerdir. Yine bu bağlamda takım üyeleri arasında önemli bilgilerin paylaşılması gerektiğini ve bunun için gerekli şartların ve ortamın hazırlanmasının önemine değinmişlerdir.

Leigh ve Mynard (2002:226-242), sanal takımların kullandığı teknolojinin ciddi oranda bir bilgi akışına neden olmakta olduğunu belirtmişlerdir. Diğer alanlarda olduğu gibi sanal takımlarda da bilgi yönetimi önemli hale gelmiştir. Bilgi yönetimi, entelektüel sermayeden en yüksek derecede faydalanmayı içeren bir yaklaşımdır. Sanal takımlar var olan bilgilerden maksimum derecede faydalandığı müddetçe bir değer taşıyacaktır ve bir katma değer oluşturacaktır. Teknolojinin bu bağlamda bilgi paylaşımı ve öğrenmeye olanak sağlamasına dikkat edilmesi gerekmektedir. Teknoloji daha hızlı ve iyi iletişim kurmaya olanak sağladığı gibi aynı zamanda daha gelişmiş bir bilgi yönetimine de olanak sağlamaktadır. Bilgi yönetimi sanal takımlarda özellikle üyelerin farklı yerlerde bulunmasından dolayı daha zor olmaktadır. Lee vd. (2010:473), sanal takımlarda bilgi paylaşımının takımın etkinliğinde büyük önemi olduğunu belirtmişler ve alan çalışmaları ile bu sonucu desteklemişlerdir.

Leigh ve Mynard (2002:226-242), etkin bir bilgi yönetimi için iletişimde liderlerin şu konulara dikkat etmelerini önermişlerdir.

- Video-konferans sistemi kurmaya ve kullanmaya gayret edilmeli.
- Takımda bilgi paylaşımı ödüllendirilmeli.
- Sahip olduğu bilgilere değer verilen üyeler takımda tutulmaya çalışılmalı.
- Bilgi vermek ya da toplamak amacıyla farklı yerlerde olan takım üyeleri ziyaret edilmeli ya da temsilci gönderilmeli.
- Maliyetlere rağmen takım üyeleri bir araya getirilmeye çalışılmalı.

Sanal Takımlarda Ödüllendirme ve Liderlik

Sanal takımlar, diğer geleneksel takımlar da olduğu gibi ödül ve teşviklerin gerekli olduğu ortamlardır. Ödül ve teşvikler farklı formlarda olabilmekte ve takım üyelerinin performanslarına pozitif etki edebilmektedir. Ödüllendirmenin nasıl ve hangi araçlarla yapılacağı da sanal takımlar açısından önem taşımaktadır. Bu ödüllendirme ve teşviklerin gerek takım dinamikleri ve gerekse bireysel ve kültürel farklılıklar dikkate alınarak yapılmasında büyük fayda vardır.

Leigh ve Maynard (2002:229), sanal takımlarda başarılı kişilerin tanınması ve ödüllendirilmesi gibi konuların genelde telefon ya da e-mail aracılığı ile gerçekleşmekte olduğundan bahsetmiştir. Her ne kadar bu durum bazıları için yeterli olabilese de, bazıları bu tür bir tanınmadan yeterince memnun kalmamaktadır. İletişimin yüz yüze olmasının gerekli olduğuna inanan kişiler bu tür tanınmaların yüz yüze olmasını istemektedir. Örneğin video konferans yöntemi ile bir üyenin herkes önünde övülmesi ve herkesin bunu işitmesi önemlidir. Tanınma çeşitli yollarla olabilmektedir. Hisse verilmesi ve yükseltme gibi değişik formlarda olabilese de, çoğu zaman herkes önünde bir teşekkür bile yeterli olabilmektedir.

Malhotra vd. (2007:62), takım üyelerinin yeri geldiğinde ödüllendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Ödüllendirmelerin sanal ödül törenleri aracılığı ile yapılabileceğini söylemiştir. Ayrıca liderlerin her sanal toplantının başında bireysel bağlamda herkesi tanıdığını göstermesi gerekmektedir. Lider, takımda başarılı işler yapanlardan söz etmelidir. Başarılı üyelerin patron veya yöneticilerine bu üyelerin başarılarından bahsedilmesi ve övülmesi de önemlidir. Bu tür davranışlar takım üyelerinin etkinlik ve verimliliklerine pozitif anlamda katkı sağlamaktadır. Ödüllendirme konusuna başka bir açıdan bakan Serrat (2009) da sanal takımlarda ödüllendirmenin, takım düzeyinde olması gerektiğini belirtmiştir. Takımın ödüllendirme sistemlerinin karşılıklı işbirliğini ve sorumluluğu ödüllendirmesi gerektiği vurgulanmıştır. Araştırmacı, ödüllendirmeye temel teşkil edecek olan değerlendirmelerin de bireysel olmaktan ziyade takım düzeyinde olması gerektiğini ifade etmiştir.

Sanal Takımlarda Toplantı ve Liderlik

Sanal takımların etkinliğinde önemli unsurlardan biri de yapılan sanal toplantılardır. Takımların yüzyüze yaptıkları toplantılar, sanal takımlarda iletişim teknolojileri vasıtasıyla sanal ortamda gerçekleşmektedir. Toplantıların takım yönetimi noktasındaki önemli işlevleri düşünüldüğünde, toplantıların önemi daha da artmaktadır. Sanal takımlar da yapılan sanal toplantıların da yine önemli işlevleri vardır.

Malhotra vd. (2007:62), sanal toplantıların iyi bir şekilde yönetilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Sanal toplantılar, takım üyelerini birbirlerine uyumlu hale getirmek, heyecan yaratmak ve çalışmalarını teşvik etmek bağlamında önemlidir. Yapılan sanal toplantıların da iyi bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda iyi bir gündem, toplantının zamanında yapılması ve bitirilmesi, konuların etkin bir şekilde ele alınması ve üyelerin katılımının sağlanması gibi birçok konu dikkatli bir şekilde ele alınmalı ve uygulanmalıdır.

Sanal Takımlarda Paydaşlar ve Liderlik

Malhotra vd. (2007:62), sanal takımın ve üyelerinin varlığının dışarı karşı gösterilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bunun gerçekleşmesinde de liderlerin rolünün büyük olduğunu söylemiştir. Liderlerin özellikle dış dünya ve paydaşlarla olan ilişkilerini dengeli bir şekilde yürütmesi gerekmektedir. Sanal takımların da paydaşları olduğu ve bunlara karşı sorumluluklarının olduğu unutulmamalıdır. Bu bağlamda bu paydaşların yapılan işler ve işlerin nasıl gittiği konusunda bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Ayrıca onların desteklerinin alınması sanal takımların başarısında büyük önem taşımaktadır. Bazı durumlarda sanal takım, sorumlu oldukları farklı kişilere karşı rapor vermek veya hesap vermek durumundadır.

Sanal Takımlarda Kontrol ve Liderlik

Henkin (2006), sanal takım liderlerinin insanları yönlendirme kadar aynı zamanda işleri de kontrol altında tutması gerektiğini belirtmiştir. Benzer olarak, Malhotra vd. (2007:62) da sanal takımlarda liderlerin takımın nasıl çalıştığını mutlaka denetlemek ve izlemek durumunda olduğunu belirtmiştir. Bunun da iletişim teknolojileri vasıtasıyla mümkün olabileceğini belirtmiştir.

Leigh ve Maynard (2002:237), sanal takımların emir ve kontrol açısından ciddi sorunlar yaratabileceğini belirtmiştir. Özellikle emir-komuta ve kontrolden hoşlanan liderlerin bu konulara dikkat etmeleri gerektiğini belirtmiştir. Bazı sanal takım üyeleri sizin dışınızda başka bir örgüt için çalışıyor ve hatta size karşı sorumlu olmayabilecektir. Zaten sanal takımların oluşumundaki temel gerekçe, gerekli olan bireyleri nerede olurlarsa olsunlar bir araya getirmektir. Sanal takımlar, yöneltmek ve yetki devrinden ziyade daha çok kolaylaştırıcı bir yönetim tarzını gerekli kılmaktadır. Sanal takımları yönetmek farklı yerlerde bulunan takım üyelerinin katılımının sağlanmasını gerektirmektedir. Sanal takımlarda herkes kendi başına ve risk alarak çalışmakta ve genel amaca katkı sağlamaktadır. Dolayısı ile takım üyeleri hata yapma özgürlüğüne sahip olmak istemekte ve hata yapıldığında suçlanılmayan bir ortamda çalışmak istemektedir. Bir anlamda işlerin nasıl yapıldığı ve ne kadar gayret sarf edildiğinden ziyade daha çok sonuçlara odaklanmak

gerekmektedir. Bu yaklaşımlar bildiğimiz geleneksel liderlik tarzına zıt gözükmektedir. Unutulmamalı ki sanal takımlar uzman kişilerden oluşmakta ve bu kişilerde çoğu zaman yapılması gerekenleri çok iyi bilmektedir. Bu yüzden ortak çıkarlara odaklanmak gerekmektedir. Liderlerin değeri de daha çok başkalarının bilmek istedikleri şeyleri bilmeleri sonucu ortaya çıkmaktadır.

Sanal Takımların Karşılaştıkları Sorunların Çözümünde Liderlerin Rolü Ve Önemi

Geleneksel takımlarda olduğu gibi, sanal takımlar da birçok sorunla baş etmek durumundadır. Bu sorunların bazılarını yukarıda değinilmiş olsa da burada daha detaylı bir şekilde anlatılmak istenmiştir. Bu takımlar, yapı ve özellikleri sonucu olarak çeşitli sorun ve engellerle yüz yüze gelmektedir. Bu sorun ve engellerin aşılmasında takım üyeleri ile birlikte birinci derecede sanal takım liderleri önemli rol oynamaktadır. Liderlerin ortaya koydukları liderlik ve liderlik fonksiyonları bu sorun ve engellerin üstesinden gelebilmede etkili olacaktır (Cvitcovich, 2008; Kayworth ve Leidner, 2002; Leigh ve Maynard, 2002; Qureshi ve Vogel, 2001).

Leigh ve Maynard (2002:223), genel anlamda takımları yönetmenin zor olduğunu, sanal takımları yönetmenin ise daha zor olduğunu belirtmişlerdir. Bu takımların yönetimindeki zorlukların altında yatan faktörlerden bir tanesi ise, grubu bir arada tutacak ortak bir amaç ve bir şirket kültürü dışında fazla araçların olmamasıdır. Bu takımlarda teknoloji ön plana çıkmakta ve liderlik, zaman ve enerjisinin büyük bir kısmını bu noktaya harcamaktadır. Teknoloji özellikle bu takımın işlerliğinde ve performansında büyük rol oynasa da liderlik her zaman gereklidir. Lider, takımdan en iyi şeyleri elde etmeyi amaç edinmelidir. Rooij vd. (2007) da benzer olarak takımlarda ortak bir anlayışın oluşturulmasının öneminden bahsetmiş ve bunun gerçekten zor olduğunu söylemişlerdir. Bu zorluğun altında yatan temel faktörlerin şunlar olduğu tespit edilmiştir: Karmaşık takım ve yönetim yapısı, takım üyelerinin kültürel farklılıkları ve bilişim teknolojileri vasıtasıyla oluşan iletişim. Bu faktörler çoğunlukla farklı problemlere neden olmaktadır. Bu yüzden bu faktörlerin dikkatle ele alınması ve ortak bir anlayışın oluşması gerekmektedir. Bu noktada da liderlere önemli görevler düşmektedir. Cvitcovich (2008:83), farklı kültürlerde, ülkelerde, zaman dilimlerinde bulunan ve bunlarla birlikte farklı çalışma stil, davranış ve kültürlerine sahip olan bireylerin birlikte hareket ederek belli işleri başarmasının gerçekten zor olduğunu ifade etmiştir. Özellikle bu takımlarda güven tesis etmek, iletişimi etkin bir şekilde gerçekleştirmek ve beklenen performansı yakalayabilmek gerçekten zordur. Klasik bağlamda takım üyelerini kontrol etme, işlerin yolunda gidip gitmediğini anında tespit edebilme ve gerektiğinde anında toplantı yapma gibi klasik roller maalesef sanal

takımlarda farklı boyutlarda geçekleşebilmektedir. Bu sorunların üstesinden gelebilmede liderlere yine büyük görevler düşmektedir.

Qureshi ve Vogel (2001), sanal takımlarda sorunların üç ana konu üzerinde yoğunlaştığını belirtmişlerdir. Bunlar; teknoloji, iş ve sosyal bağlantılı problemlerdir. Bu sorunların çözümünde liderlerin rolü büyüktür. Bu sorunlara detaylı bir şekilde bakmak gerekirse;

Teknoloji Bağlantılı Sorunlar: Sanal takımlarda teknoloji bağlantılı sorunlar kendini farklı şekillerde gösterebilmektedir. Bu sorunlar; teknoloji konusunda farklılıklar, bilgiye ulaşmada farklılıklar, teknoloji kullanımındaki zorluklar, teknoloji kullanımına adapte olabilmek, güvenlik ve doğrulukla ilgili sorunlar, iletişimdeki belirsizlikler (teknoloji destekli iletişimde), iletişim teknolojilerinde yeni gelişmeler, mesaj içeriklerinin sanal ortamda değiştirilebilmesi. Bu sorunların dikkatli bir şekilde ele alınması ve çözülmesi gerekmektedir.

İş Bağlantılı Sorunlar: Sanal takımlar iş bağlantılı birçok sorunla karşılaşmaktadır. Bu sorunlar; bireysel girişimler ve sorumluluk, sanal takımlar arasında koordinasyonu sağlayacak kanallar, çatışma yönetimi, beceri ve uzmanlıkların paylaşılması ve biriktirilmesi, farklı alanlarda kaynakların mobilize edilmesi, geri bildirim mekanizması, işle ilgili bilgilere ulaşmayı sağlama, bilginin doğruluğu (anlamaların ve sessizliğin aktarılması), prosedürlerin pazarlık edilmesi veya sabit olması.

Sosyal Bağlantılı Sorunlar: Sanal takımlarda yaşanan bazı sorunlarda sosyal bağlantılı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlar; resmi olmayan iletişimin açık tutulması, güven ve bütünleşme, paylaşılan bir ortam için mekanizma oluşturmak, çatışmalar (düşmanlıklar), değişime karşı gelme, farklı yerlerde bulunmanın getirdiği dezavantajlar, değişen çevreye adapte olabilmek ve esnek olabilmek, elektronik sosyal alana adapte olmak ve bu bağlamda iletişim kuralları ve örgütsel bir hafıza geliştirebilmek.

Qureshi ve Vogel (2001:6), sanal takımların aynı zamanda şu konularda ciddi engellerle karşılaşabileceklerini belirtmişlerdir; koordinasyon, öğrenme, iletişim ve farklı beceri ve yetenek sahibi olma. Qureshi ve Vogel (2001), bu belirlenen durumların her birinin sanal takımlar için birer fırsat oluşturulabileceğini belirtmişlerdir. Yani bu engeller bir şekilde sanal takımlar lehine dönüştürülebilmektedir. Bunun için iyi bir liderlik şarttır. Kayworth ve Leidner (2002:10), sanal takımların da geleneksel takımlar gibi benzer engellerle karşılaştıklarını fakat kendi yapı ve özellikleri itibari ile bir takım özel sorunlarla da karşılaşmalarının doğal olduğunu belirtmiştir. Bunlarda iletişim, kültür, lojistik ve teknoloji alanlarında kendini göstermektedir. İletişim konusunda bilinen geleneksel sosyal mekanizmalar sanal takımlarda kaybedilmektedir. İletişim yüz yüze olmadığından dolayı yüz yüze iletişimin getirdiği, beden dili, yüzdeki mimikler gibi birçok iletişim kolaylıkları sanal takımlarda kaybedilmektedir. Ayrıca iletişim yapan tarafların sosyal ve

uzmanlık statüleri yine kaybedilmektedir. Sanal takımlarda güven tesisi noktasında da ciddi sorunlar yaşanmaktadır. Bu takımlar farklı kültürlerin bulunduğu ve iç içe geçtiği bir dinamik yapı olarak karşımıza çıkmakta ve bu da daha karmaşık ve daha etkin iletişim becerilerini gerektirmektedir. Farklı kültürler gerçekçi olmayan beklentiler meydana getirmektedir. İletişim, kültürel anlaşmazlıklar, önyargılar ve beklentiler yüzünden sekteye uğrayabilmektedir. Farklı zaman dilimlerinde olma, toplantıların yapılmasını sekteye uğratabilmektedir. Ayrıca seyahatleri de zorlaştırabilmektedir. Farklı iletişim ve bilgi teknolojileri kullanımı bu alanlarda ciddi oranda bilgi, beceri ve yeteneği gerekli kılmaktadır. Teknolojiden korkma gibi sıkıntılar üyeler arasında olabilmektedir. Diğer taraftan teknoloji öğrenme noktasında üyelerin birbirlerine karşı önyargıları olabilmektedir. Shirani (www.decisionsciences.org, 2010), sanal takımların gerçek takım olabilmeleri için önlerindeki bir takım engellerin kaldırılması gerektiğini belirtmiştir. Bu engellerin kaldırılmasında en önemli role sahip kişi liderlerdir. Shirani (www.decisionsciences.org, 2010), sanal takımlarda karşılaşılan engelleri şu şekilde ifade etmiştir: Farklı yer ve zamanlarda bulunma, kültürel farklılıklar, farklı örgütsel bağlılıklar, farklı beceri ve yetenekler. Shirani (www.decisionsciences.org, 2010), iyi bir iletişim, koordinasyon ve kolaylaştırma gibi fonksiyonların yardımıyla liderlerin karşılaşılan bu engelleri ortadan kaldırdığını belirtmiştir. Shirani (www.decisionsciences.org, 2010), özellikle transformasyonel liderlik ve transaksiyonel liderlik tarzlarının projelerin başarılarında etkili olacağını düşünmektedir. Cvitovich (2008:83), her ne kadar bazı sorunlar yaşasalar da, bu takımların iyi bir liderlik sonucu, etkin bir iletişim, liderlik tarzı, ilişki geliştirme, güven tesisi ve zaman farklılıklarından yararlanılması sonucu çok iyi bir performans sonuçları ortaya çıkarabilecek güçte olduklarını belirtmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Takım şeklinde örgütlenme yıllardan beri işletmeler tarafından kullanılan ve birçok avantajın elde edilmesine önemli katkı sağlayan bir yapıdır. Bu yapı, günümüze kendini yenileyerek ve günün şartlarına uyum sağlayarak gelmiştir. Günümüzde bu bağlamda ön plana çıkan takımlardan birisi sanal takımlar olmuştur ve bu çalışmanın da odak noktasını oluşturmuştur.

Bu takımlar, yapı ve dinamiklerinden dolayı birçok problemle yüz yüze gelmektedir. Özellikle sanal üyelerin farklı yerlerden ve kültürlerden gelmiş olması, iletişimin elektronik araçlarla sağlanması, yüz yüze gelmemenin eksiklikleri ve güven eksikliği gibi birçok sorunlar sanal takımlarda yaşanmaktadır. Bu sorunlardan dolayı da sanal takımlar kendilerinden beklenen performans sonuçlarını gösterememektedir. Sanal takımlar her ne kadar çeşitli sorunlar yaşasalar da, yapı ve dinamikleri itibari ile birçok önemli avantaj ve

rekabetçi üstünlük potansiyeline de sahiptirler. Elde edilebilecek çeşitli avantaj ve rekabetçi üstünlükler yüzünden, bu takımların yaşanan bazı sorunlara feda edilmesi pek akılcı olmayacaktır. Bu yüzden de bu takımların başarılı bir şekilde yönetilmesi için çalışılmalıdır. Bu sorunlara çözüm üretilmesi bu takımların başarısında büyük rol oynayacaktır. Ayrıca yapı ve dinamiklerinin etkin bir şekilde oluşturulması sanal takımların etkinliğine büyük katkı sağlayacaktır.

Bu takımların işletmelere sağladıkları birçok avantajlar etkin sanal takımlar oluşturmayı gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda en önemli görevde liderlere düşmektedir. Bu takımlar, maliyetlerde azalış, yenilikçilik ve yaratıcılık potansiyelini artırma, yeni ürün geliştirme, yüksek verim ve kalite, örgüt çapında koordinasyon, sinerji, bilgi paylaşımı ve öğrenme noktalarında büyük avantajlar sağlayabilecek potansiyelindedir. Bu potansiyellerin elde edilmesi için liderlerin bu takımları etkin bir şekilde kurması ve yönetmesi gerekmektedir. Liderler, sanal takım dinamiklerini en iyi şekilde anlamalı ve takımın oluşum ve uygulama aşamasında; iletişim, teknoloji kullanımı, liderlik tarzı, bilgi paylaşımı, öğrenme, farklı kültürler vb. gibi birçok konuya dikkat etmeli ve en iyi şekilde yönetmelidirler. Liderlerin bu belirlenen konuların etkin bir şekilde yönetiminde başarılı olabilmesi için gerekli bilgi, beceri, tutum, davranış ve donanımına sahip olmaları çok önemlidir. Diğer taraftan liderler olası problemlerin önüne geçebilmeli ve ortaya çıkan sorunlara etkin çözümler üretebilmelidir.

Bu çalışma, sanal takımları etkin kılmada liderlere önemli görevler düştüğünü göstermektedir. Ayrıca, liderlerin bu görevleri en iyi şekilde yerine getirmelerinin sanal takımların başarısında anahtar rol oynadığını ortaya koymuştur. Sanal takımların başarısı da örgütlerin başarısına katkı sağlayacağı düşünüldüğünde sanal takım liderlerinin önem ve değerleri daha açık ve net bir şekilde anlaşılmaktadır.

KAYNAKÇA

- Alavi, M., ve Tiwana, A., (2001), “ Knowledge integration in virtual teams. The potential role of KMS”.
<http://www.mariapinto.es/ciberabstracts/Articulos/GBS-DIA-2001-001.pdf>
(06.10.2010).
- Anshuetz, L.(1998), “Managing geographically distibuted teams”, IPCC 98 proceedings, The annual conference of the IEEE Professional Communication Society.
- Araujo, A.L. (2007), “Multinational enterprises in dissimilar cultural context: the role of global virtual teams”. Proceedings of the 9th international conference on social implications of computers in developing countries Sao Paulo, Brazil. May

- Anjum, M., Zafar, M.İ, ve Mehdi, S. A. (2006), “Establishing guideliness for management of virtual teams”.
http://www.iadis.org/Multi2006/Papers/19/F018_SEA.pdf, (20.04.2010)
- Bell, M. (2002), “Leading an international team: tips for success”.
<http://www.tarrani.net/shared/LeadingInternatVirtualTeams.pdf>
(01.11.2010).
- Ching-Weng, W. Minder, Ç., Kai-Tang, F. “Leadership effectiveness in virtual teams: the bring forth of ceativity”.
<http://www.nchu.edu.tw/~add/budget/student%20abroad/inter-meeting-95/T94-5-16.pdf>, (03.02.2010).
- Chutnic, M., ve Grezesik, K. (2009), “Leading a virtual intercultural team: implications for virtual team leaders”. **Journal of Intercultural Management**, Vol: 1, No: 1, ss. 82-90
- Cvitcovich, K. (2008), “Raising the bar: leading global virtual teams”. Mobility.
http://www.aperianglobal.com/pdf/leading_global_virtual_teams.pdf
(20.02.2010).
- Dimovski, V., ve Penger, S. (2002), “ Virtual management: a cross-section of management process illustrating its fundemantal functions of planning, organising, leading and controlling in new era of organisation”.
International business and economic research conference. Las Vegas, Nevada.
- Duarte, D.L., ve Snyder, N.T. (2006), **Mastering Virtual Teams**. John Wiley & Sons Inc.
- Earnhardt, M.P. (2009), “Identfyng the key factors in the effectiveness and failure of the virtual teams”. **Leadership Advance Online**. Issue: XVI.
- Ebrahim, N.A., Ahmed, S., ve Taha, Z. (2009), “Innovation and R&D activities in virtual Teams”. **European Journal of Scientific Research**. Vol: 34, No:3, ss. 297-307.
- Economist Intelligence Unit, (2009), “Managing Virtual Teams”,
http://graphics.eiu.com/upload/eb/NEC_Managing_virtual_teams_WEB.pdf
(10.03.2009)
- Furst, S.A., Reeves, M., Rosen, B., ve Blackburn, R.S. (2004), “Managing the life cycle of virtual teams”. **Academy of Management Executive**. Vol: 18, No: 2, ss. 6-20.
- Gibson, C.B. ve Cohen, S.G. (2002), “Best practices for virtual team effectiveness. Center for effective Organisations”.
http://ceo.usc.edu/working_paper/best_practices_for_virtual_tea.html
(23.01.2010)
- Gillam, C., ve Oppenheim, C., (2005), “Review Article: Reviewing the impact of virtual teams in the information age”. **Journal of Information Science**. Vol: 32, No: 2, ss. 160-175.

- Gurtner, A., Kolbe, M., ve Boos, M. (2007), "Satisfaction in virtual teams in organisations". **The Electronic Journal for virtual organisations and network**. Vol: 9. Special Issue.
- Henkin, S., (2006), "The importance of team leadership on Virtual Teams". **Cutter Benchmark Review**. Vol: 6, No: 7, ss. 14-25.
- Hinds, P.,ve Cramton, C. (2008), "Intelcultural collaboration in global teams". <http://www.haworth.com/en-us/Knowledge/Workplace-Library/Documents/Intercultural-Collaboration-Summary.pdf> (Erişim: 03.05.2010).
- Jarvenpaa, S.L., ve Leidner, D.E. (1999), "Communciaton and trust in global virtual teams". **Organization Science**. Vol: 10, No: 6, ss.791-815
- Karoui, M., Gürkan, A., ve Dudezert, A. (2010), "Virtual team colloboration: a review of literatures and perspectives". Proceedings of sixteenth Americas conference on information systems. Lima Peru.
- Katzenbach, J.R. ve Smith D.K. (1993), **The wisdom of teams: creating high performance organisations**. Boston, MA. Harvard Business School Pres.
- Kayworth, T.R., ve Leidner, D., (2002), "Leadership effectiveness in global virtual teams". **Journal of management information systems**, Vol: 18, No: 3, ss.7-40.
- Kirkman, B.L., Rosen, B., Gibson, C.B. Tesluk, P.E., McPherson, S.O. (2002), "Five challanges to virtual team success: Lessons from Sabre, Inc". **Academy of Managment Executive**. Vol: 16, No: 3. ss. 67-79.
- Kimball, L. (1997), "Managing virtual teams". The speech at the team strategies conference. <http://www.groupjazz.com/pdf/vteams-toronto.pdf> (11.10.2010)
- Lee, P., Gillespie, N., Mann, L., Wearing, A., (2010), Leadership and Trust: thier effect on knowledge sharing and team performance. **Management Learning**, Vol: 41, No:4, ss. 473-491.
- Leigh, A ve Maynard, M. (2002), **Leading your team**. Nicholas Brealey Publishing. Finland.
- Pawar K.S., ve Sharifi, S. (1997), "Physical or virtual collocation: does it matter?" **International Journal of Production Economics**. Vol: 52,ss. 283-290.
- Malhotra, A., Majchrzak, A., ve Rosen, B., (2007), "Leading virtual teams", *Academy of Management Perspective*. February., ss. 60-70.
- Maznevski, M. L.,Davison, S.C. ve Jonsen, K. (2006), "Creating Effective Virtual Teams". <http://www.imd.org/research/challenges/TC058-06.cfm>(23.09.2010).
- Maznevski, M.L., Chudoba, K.M. (2000), "Bridging the space over time: global virtual team dynamics and effectiveness". **Organisation Science**, Vol:11, No:5, ss. 473-492.
- Mochal, T. (2007). "Ten tips for managing virtual teams".

- <http://whitepapers.zdnet.com/abstract.aspx?docid=327341> (12.01.2010)
- Newman, L.V. (2005), “Building effective virtual teams using selection interview and peer Assessment”. 18th Annual conference on distance teaching and learning
- Özgen, H. Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2004), **Temel İşletmecilik Bil.** Nobel Kitabevi, Ankara.
- Parker, G.M. (2008), **Team player and team work: new strategies developing succesful collaboration.** John Wiley&Sons. San Francisco, CA.
- Piccoli G., Ives, B (2003), “Trust and the Unintended Effects of Behavior Control in Virtual Teams”, **MIS Quarterly**, Vol: 27, No: 3.
- Priest, H.A., Stagl, K.C., Klein, C., ve Salas, E. (2006), Virtual teams: creating context for distributed teamwork. in C.Bowers, E. Salas, and F.Jentsch.(Eds), **Creating high-tech firms teams: Practical guidance on work performance and technology** (185-212).Washington, DC: American Psychological Association.
- Reilly, R.R. ve Ryan, M., (2007), “Leadership in Virtual Teams”. Howe School Forum: Development Ideas and Updates.
- Richert, E. (2008). “White paper: Distributed Work Group Practices”. *New ways of Working Network*. <http://newwow.net/public/new-white-paper-distributed-work-group-practices-eric-richert> (10.07.2010).
- Rooij, J.D. Verburg, R. Andriessen, E., Hartog, D.D. (2007), Barriers for shared understanding in teams: a leader perspective. **The electronic journal for virtual organisations and networks**. Vol:9, ss. 64-77.
- Serrat, O. (2009), “Managing Virtual Teams”
<http://www.adb.org/documents/information/knowledge-solutions/Managing-Virtual-Teams.pdf> (10.02.2010).
- Shirani, A., Performance of globally distributed software development: the mediating role of leadership.
<http://www.decisionsciences.org/Proceedings/DSI2008/docs/522-9500.pdf> (03.06.2010).
- Smith P.G., ve Blanck, E.L. (2002), “From experience: leading dispersed teams”. **The Journal of Production Innovaton Management**, Vol: 19, ss. 294-304.
- Snyder, B. (2003), “Teams That Span Time Zones Face New Work Rules”,
http://www.gsb.stanford.edu/news/feature_virtual_teams.shtml (Erişim: 10.07.2010).
- Steinfeld, C., Jang, C.Y., Huysman, M., ve David, K., and vd.,(2002), “Communication and collaboration processes in global virtual teams”.
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?>(Erişim:10.07.2010).
- Tyran C.K., Denir, A.,R., Vogel, D.R., Nunamaker, J.F., (1992), “The application of Electronic Meeting technology top support strategic

management". **MIS Quarterly**, Vol: 16, No: 3, ss. 313-334.
Qureshi, S., ve Vogel, D. (2001). "Adaptiveness in virtual teams: organisational challenges and current research". **Group Decision and Negotiation**, Vol: 10 No: 1, ss.27-46.

S.YEŞİL “Sanal Takımlar: Etkin Liderlik Unsurlarına Derinlemesine Bir Bakış”

GAP Bölgesinde Toprak-İnsan İlişkilerine Sosyolojik Bir Bakış

İbrahim KIR

Yrd.Doç.Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

Özet: Bu makalenin, giriş kısmında toprak insan ilişkilerinin sosyal sonuçları dile getirilerek GAP Bölgesi'nin buna örnek teşkil ettiği belirtildi. Konunun daha iyi anlaşılması için GAP ve GAP Bölgesi tanıtıldı. Daha sonra Bölgedeki toprak dağılımı, toprağın işletilme biçimleri buna bağlı feodal sistem tartışmalarına yer verip, ağalık sistemi açıklanarak, Bölgede toprak İnsan ilişkileriyle sosyal ilişkilerin iç içe olduğu gösterildi. Makalede yöre insanının yıllarca hayalinde yaşattığı ve rüyalarını süslediği, toprak ve tarım reformu ile ilgili yöredeki uygulamalara değinerek bilgi verildi. Ayrıca, tarımsal kalkınma ile toplumsal kalkınma arasındaki sıkı ilişki açıklandı. Makale bölgede toprak insan ilişkileriyle sosyal ilişkiler arasındaki bağ vurgulanarak sonuçlanmıştır.

Anahtar kelimeler: GAP, toprak- insan ilişkisi, feodal sistem, toprak ve tarım reformu.

A Sociological Perspective on Land-People Relations in GAP Region

Abstract: In the introduction of this article, it is stated that GAP region represents a sample to social consequences of relations between land and people. GAP and GAP region is introduced to make the issue clear. Following this, arguments on land distribution in the region and feudal system depending on type of land management is reviewed by explaining the dominating feudal system. It is indicated that relations among land, people and social relations are interconnected in the region. Land and agricultural reform dreamed by the people of the region and practices of reform on the region are reported. Besides, the close relationship between agricultural and social development is explained. The article is concluded pointing out the connection between land – people relations and social relations in the region.

Key Words: GAP, The Relationship Between Human -Land Relationship, Feudal System, Land And Agricultural Reform

GİRİŞ

İnsan, hayat mücadelesi içinde iki gerçeklikle karşı karşıyadır. Bunlar insanın sürekli etkileşim içinde bulunduğu sosyal ve doğal gerçekliktir. Doğal gerçeklik; insanın üzerinde yaşadığı toprak ve temel fizyolojik ihtiyaçlarını karşıladığı, su, hava, ateş, iklim, güneş, ısı, ışık gibi etrafını kuşatan coğrafi

çevredir. Sosyal gerçeklik ise; insanın içinde yaşadığı toplum, bu toplumu oluşturan sosyal yapı, sosyal kurum ve sosyal ilişkiler ağıdır.

Gelişen tarih süreci içinde çok eski çağlardan beri insanın yaşama biçimi ile arazi şekilleri, iklim ve doğal kaynaklar gibi coğrafi çevre arasında bir ilişki olduğu sürekli tartışma konusu olmuştur. Toprak ile insan arasındaki ilişkiye ilk değinen düşünürün Aristo olduğu belirtilmektedir (Dönmezer, 1984: 67).

Toplum bilim alanında toprak-insan ilişkilerini sistemli bir şekilde ilk olarak ele alan düşünürlerden biri İbn-i Haldun'dur. İbn-i Haldun, coğrafi şartların sağladığı bolluk ve kıtlığın insanın bedensel gelişimine ve davranışlarına etki yaptığını; sıcak ve soğuk iklimlerin uygarlığın gelişmesine engel olduğunu öte taraftan ılıman iklimlerin ise uygarlığın gelişmesine uygun bir zemin hazırladığını belirterek coğrafya okulunun müjdecisi olmuştur (İbn-i Haldun, 1986: 207-215).

Montesquieu, iklim ile hürriyet arasında ilişki kurmuş, Button, çeşitli kıtalardaki insanlara tenlerinin rengini iklimin verdiğini ileri sürmüştür (Dönmezer, 1984: 67). Le Play ise, geliştirdiği sosyal bilimin temelini coğrafi esaslara dayandırarak sosyolojide coğrafya okulunun öncülüğünü yapmıştır. Le Play'a göre, Asya steplerinde aşiret hayatı hüküm sürmekte ve cemaatçi bir aile tipi görülmekte, Norveç kıyılarında ise bireyci aile tipine rastlanmaktadır. Ona göre, sosyal yapı gibi ekonomik ve siyasi yapı da coğrafi çevrenin eseridir (Fındıkoğlu, 1971: 28). Howard W. Odum, F. Ratzel, T. Buckle ve Huntington da bu okulun temsilcileridir (Dönmezer, 1984: 68).

Boran'ın yaptığı, “Toplumsal Yapı Araştırmaları” adlı çalışmasında insan ilişkileri; 1) toplum-doğal çevre ilişkilerinin insanlar arasında doğurduğu ilişkiler sistemi, 2) doğrudan doğruya toplum-doğa ilişkilerinden doğmayan insanlar arası ilişkiler sistemi olmak üzere iki başlık altında ele alınmaktadır. Toplum- doğa, diğer bir ifadeyle toprak-insan ilişkileri ise; aşağıda verildiği şekilde üç açıdan incelenip değerlendirilmektedir: (1) Toprağı işletme işinde kullanılan araçlar-aletler, teknikler, aletlerde uygulanan enerji çeşidi ve miktarı; (2) toprağı işletme işinin topluluğu oluşturan insanlar arasında nasıl bölündüğü ve örgütlendiği, üretim organizasyonu şekilleri iş bölümü sistemi; (3) kullanılan doğal kaynakların ve işletme araçlarının topluluğu oluşturan insanlar arasında nasıl dağıldığı-mülkiyet ilişkileridir” (Boran, 1945: 2-4).

Hasanoğlan Köyü'nde yapılan bir alan araştırmasında da toprak-insan ilişkileri detaylarıyla açıklanmaktadır; Hasanoğlan ile komşu köyler arasında kalan arazi köyün iş alanıdır. Bu alan içindeki küçük bir dere ve pınar bile herkesçe tanınmaktadır. Her köylünün kafasında bu alan içinde bulunan canlı veya cansız her varlığın bir hayali resmi mevcuttur. Köylüler, çocukluk döneminde geçirdiği çobanlığını, yetişkin dönemde yaşadığı çiftçiliğini, bu toprak parçasında geçirmektedir. Bu doğal çevre içinde acı tatlı hatıralar, efsaneler ve ümitler saklıdır. "Köyün manevi bekçileri sayılan yatırlar ve

azizler” orada yatmaktadır. Ayrıca ağllar, tarla ve bahçeler orada bulunmakta, bundan dolayı her ağaca, taş ve dereye ayrı adlar verilmektedir. İlbaharda hangi çiçeğin ilk olarak nerede açtığı, kaybolan bir hayvanın nerede bulunabileceği, komşu köylerle sınır anlaşmazlıklarının nerede olabileceği, köyden mal çalan bir hırsızın nerede saklanabileceği köylülerce bilinmekte, "herkesin kafasının içinde köyün bütün varlıklarıyla, bu varlıkların yerleri ve birbirleriyle ilişkilerinin" sanki bir haritası bulunmaktadır. Bu alan araştırmasında özellikle kırsal kesimde insanın hayatı boyunca toprakla nasıl iç içe olduğu, bir kır yerleşim biriminin sosyo-ekonomik yapısını belirlemeye çalışırken, toprak-insan ilişkilerinin öncelikle belirlenmesi ve işe buradan başlanması gerektiği açıkça görülmektedir (Yasa, 1955: 34-35).

Yapılan alan araştırmalarında ortaya konduğu ve görüşlerine yer verilen sosyologların da belirttiği gibi, insan üzerinde yaşadığı toprağı, hayatını sürdürebilmek için işletmiş, geçimini sağlamış, vatan edinmiş hatta gerektiğinde toprağını koruyabilmek için savaşmıştır. Genelleştirmemle birlikte, insan yaşadığı yeryüzünün coğrafi şekillerine uygun bir hayat tarzı seçmiş, doğal çevrenin elverdiği ve kendisinin onu etkilediği ölçüde; sözgelimi ovada yaşayanlar çiftçiliği, dağlık kesimde yaşayanlar hayvancılığı, deniz kenarında yaşayanlar ticareti ve balıkçılığı, şehirde yaşayanlar ticareti ve hizmet sektörünü daha çok tercih etmiştir denebilir.

Buna rağmen, coğrafi çevre, sosyal hayat tarzı üzerinde etkili olmakla birlikte tek etken değildir. Ancak diğer birçok etkenle birlikte insanın sosyal hayatını etkilemektedir.

Önemli bir hazine olan toprağın, GAP Bölgesi'nde, insanın sosyal hayatı üzerindeki etkisi inkar edilemez bir gerçekliktir. Bu suretle bu makalede, GAP bölgesinde toprak-insan ilişkileri ve sosyal sonuçları ele alınarak incelenmeye çalışılmıştır.

GAP'IN TANITIMI

Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için önce GAP'ın ve GAP Bölgesi'nin tanıtılmasında yarar vardır.

GAP (Güneydoğu Anadolu Projesi), yurdumuzun yedi bölgesinden biri olan Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde Doğu Toroslar'ın oluşturduğu yaygın güneyinde kalan Adıyaman, Batman, Diyarbakır, Gazi Antep, Mardin, Siirt, Şanlı Urfa ve Şırnak illerinin topraklarını kısmen veya tamamen içine alan 74 000 km²'lik bir alanı kapsayan, sulama ve enerji elde etmeye yönelik bir projedir (DSİ, 1980, I-1). GAP, önceleri Aşağı Fırat Planlaması'yla ortaya atılmış, uzun bir süre Aşağı Fırat Projesi olarak anılmış, daha sonra Dicle Havzası'ndaki projeler de bu projeye eklenmiş, böylece "su ve toprak

kaynaklarının geliştirilmesi amacıyla yönelik projeler bölgenin ekonomik ve sosyal hayatını büyük ölçüde etkileyici nitelikte olmaları, arkalarından birçok sektörleri de gelişmeye zorlayıcı karakterde bulunmaları nedeniyle 'Güneydoğu Anadolu Projesi' veya kısa adıyla 'GAP' olarak adlandırılmaya başlanmıştır" (Fakioğlu, 1988, 35). 1976 yılında inşasına başlanmış olan bu projenin 30 yılda tamamlanması planlanmıştır. Projenin gerçekleşmesi ile "1 800 000 hektar alan sulanabilecek ve 22 milyar kwh hidroelektrik enerji üretilebilecektir" (DSİ,1980, 1). Proje alanı; Türkiye topraklarının %10.0'unu (1/10) kapsamakta, nüfus olarak Türkiye nüfusunun %9.0'unu (1/11) üzerinde barındırmaktadır. Doğal kaynak potansiyeli yönünden Türkiye'nin petrol ve fosfatının tamamı; yer altı sularının, hidroelektrik enerji ve sulanabilir arazinin %25.0'(1/4)i bu bölgede bulunmaktadır (Balaban,1986, 3'deki tablo1). 1986 yılı verilerine göre, bölgenin "Türkiye tahıl üretimindeki payı %10-12, yemelik baklagil üretimindeki payı %37.0'dir". "...Türkiye buğday üretiminin %10.0'u, mercimek üretiminin %74.0'ü bu bölgeden sağlanmaktadır" (Kün , vd., 1986, 109).

Bölgede "karasal bir step iklimi hâkimdir" (DSİ, 1986, 19). Tarımsal işletmelerin ana faaliyet kolları bitkisel üretimle birlikte hayvansal üretimdir (Girgin, vd., 1986,68). Tarımsal üretimi kısıtlayan en büyük etmen yetiştirme dönemindeki yağış eksikliği olmaktadır (Balaban,1986, 4). Bölgede "işlenen arazinin %89,0 gibi büyük bir bölümünü oluşturan tarla arazisinin" hemen tamamına yakınında (%96.0'sında) ancak kuru tarım yapılabilmektedir. "Kuru tarım alanının %97.0'sinde ise, nem yetersizliği yüzünden nadaslı kuru tarım yapılmakta; 2.5 milyon hektarlık tarla arazisinin yarısı her yıl üretim dışı kalmakta, ekili alanlardan ise düşük verim alınmaktadır" (Kün, vd., 1986, 119). Mesela proje alanının Şanlıurfa'daki işletmelerinde kuruda yapılan tarımdan 79 kg./dk, suluda ise 193kg/dk. verim alınmaktadır. Bu suluda yapılan tarımdan sağlanan verim bile "Türkiye ortalaması olan 198kg/dk.'ın altındadır" (Aksoy vd., 1986,56). Bu yüzden yörede yalnız geçimlik tarım yapılabilmektedir (Şeker, 1987,35). "Bir ülkenin çeşitli tabii kaynakları ve zenginlikleri arasında su zenginliği ile hidroelektrik potansiyeli ayrı bir önem" taşımaktadır. Kömür, doğal gaz ve petrol gibi doğal kaynaklar kullanılmazsa gelecek nesillere kalabilir. Fakat bir damla su boşa akarak denize giderse onun enerjisi ebedi bir kayıp olmaktadır. Su tükenmez bir enerji olup, barajlar; elektrik enerjisi üretimi, sulama, su taşkınlarından koruma, iklim üzerinde olumlu etki, çevre güzelliği gibi sayısız yararlar sağlamaktadır. Türkiye su ve elektrik enerjisi yönünden oldukça zengin bir ülkedir. Türkiye'de yıllık yağış ortalaması, 653mm, Şanlıurfa'da ise yıllık yağış ortalaması 468.3 mm'dir. "Adana'da sulama suyu ihtiyacı 630-850 mm iken Şanlıurfa'da 960-1350 mm" yani yaklaşık iki katı kadardır. Kısaca bölgede "yağış akışı ile ihtiyaç bölgeleri arasında büyük farklar vardır" (Çeçen, 1988,104-105). Türkiye'nin en büyük nehirleri olan Fırat ve Dicle

yıllık yağış miktarı en az olan bu bölgeden geçmektedir (DSİ,1986,20). "Türkiye'nin su potansiyelinin %42,0'si, enerji potansiyelinin %43,0'ü Fırat ve Dicle nehirlerindedir". Yukarıda belirtildiği gibi Türkiye yüksek bir hidroelektrik potansiyeline sahip olup, bu açıdan Avrupa'da üçüncü sırayı teşkil etmektedir. Fakat bu potansiyelin ancak %11-12'si kullanılabilir. GAP'ın tamamlanmasıyla bu değer %35,0 olacağı tahmin edilmektedir (Çeçen, 1988:107). İşte böyle yüksek bir su ve enerji potansiyeline sahip Fırat ve Dicle nehirlerinden gerektiği gibi yararlanmak, suya ve enerjiye en çok ihtiyacı olan Güneydoğu Anadolu Bölgesini kalkındırarak bölgesel dengesizlikleri gidermek amacıyla Cumhuriyet döneminin en büyük projesi olan GAP hazırlanmıştır. GAP, Fırat ve Dicle nehirleri üzerinde inşası öngörülen "barajlar, hidroelektrik santraller ve sulama tesislerinin yanında her çeşit alt yapı, tarımsal yapı, ulaştırma, sanayi, eğitim, sağlık ve diğer sektörlerin gelişme tesislerini ve hizmetlerini kapsayan entegre bir gelişme projesidir" (DSİ, 1980,I). Türkiye'nin nüfusu hızla artarken enerji ve gıda ihtiyacı fazla bir artış göstermemektedir. GAP'ın tamamlanmasıyla Türk toplumu bu ihtiyaçlarını karşılayacak, büyük çapta ülkenin kalkınması gerçekleşecektir (Çeçen, 1988: 107-108).

GAP, yedisi Fırat, altısı Dicle Havzası'nda olmak üzere enerji ve sulama amaçlı toplam 13 alt projeden oluşmaktadır. Bu projeler içinde, Çeçen'in tespitine ve 1988 verilerine göre, 15 baraj, 18 hidroelektrik santral ile sulama tesisleri ve ara depolama tesisleri bulunmaktadır (Çeçen, 1988, 105). Yine 1988 verilerine göre, Gökçen ve Altun Baraj sayısını 21, hidroelektrik santral sayısını 17 olarak belirtmiştir (Gökçen, 1988, 14 ve Altun, 1989,289). Son olarak 25.7.1992 tarihinde Atatürk Barajı'nın birinci ve ikinci ünitelerinin açılışında yapılan konuşmalarda ve ertesi günü basına yansıyan haberlerde baraj sayısının 22, hidroelektrik santral sayısının 19 olduğu açıklanmıştır (Kır, 1993: 36-38).

Çizelge 2.1-GAP'ın Fırat ve Dicle Nehirleri Üzerindeki Birimleri

Akarsu	Projenin Adı	Sulanan Arazi ha	Güç MW	Yıllık üretim Kwh
Fırat	1-Atatürk Barajı ve Hidroelektrik Santral Şanlıurfa Tüneli	843. 000	2400	8900 (8100)
	Şanlıurfa Hidroelektrik Santral Şanlıurfa-Harran, Mardin, Ceylanpınar, Siverek- Hilvan, Bozova sulamaları		50	124
	2-Karakaya Barajı ve Hidroelektrik Santral		1800	7354

	3- Sınır Fırat Projesi a-Birecik Barajı ve HES b-Karkamış Barajı ve HES		672 180	2518 652
	4-Suruç-Baziki Projesi	146.500		
	5-Adıyaman-Kahta Projesi	77.409		509
	6-Adıyaman-Göksu-Araban Projesi	71.600		
	7-Gaziantep Projesi	89.000		
Dicle	1-Kıralkızı Barajı ve HES Dicle Barajı ve HES Kıralkızı ve Dicle Sulamaları	126 000		142 298
	2-Batman Projesi	38.000	185	483
	3-Batman-Silvan Projesi	213.000	160	1150
	4-Garzan Projesi	60.000		183
	5-İlisu Projesi		1200	3830
	6-Cizre Projesi	89.000	240	1208

(Kaynak: Çeçen, 1988: 110-tablo-II).

GAP BÖLGESİNDE TOPRAĞIN DAĞILIMI

Tarımın temel geçim kaynağı olduğu bir yörede toprağın mülkiyet dağılımının, toprak-insan ilişkilerinin belirlenmesinde önemli bir yeri vardır. Toprak mülkiyetini analitik açıdan incelerken çeşitli kategorilere ayırmak mümkündür. Bunlardan en yaygın olanı ve gelenek haline geleni Silier'in de belirttiği gibi, şu dördü sınıflandırmadır: a)Topraksızlar, b)Küçük topraklılar, c)Orta topraklılar, d)Büyük topraklılar (Silier,1976: 37).

Özer, Burhan Kartal'ın görüşlerini esas alarak şöyle bir sınıflandırma yapmaktadır: a)Topraksızlar, b)az topraklılar, c)geçimlik toprağı olanlar, d)orta büyüklükte toprağı olanlar, e)büyük toprak sahibi olanlar (Özer, 1990: 62).

Yukarıdaki sınıflandırmalardan yararlanılarak, Harran Ovasının şartları ve kuru tarım göz önünde bulundurularak bu araştırma için aşağıdaki sınıflandırma geliştirilmiştir:

3.1.Topraksızlar: Toprağa sahip olmayıp, başkasının arazisinde ortakçılık ve tarım işçiliği yaparak geçinenlerdir. Halkın büyük çoğunluğu bu statüdedir.

3.2. Küçük topraklılar: 100 dönüme kadar toprağa sahip olup, fakat bu toprak ile geçimini sağlayamayıp, başkalarının toprağında ortakçılık ve tarım işçiliği yaparak geçinenlerdir.

3.3. Orta topraklılar: 101 ile 200 dönüm arasında toprağa sahip olup, geçimlerini sağladıkları gibi pazar için üretim yapabilen çiftçilerdir.

3.4. Büyük topraklılar: 200 dönümden daha fazla toprağa sahip olup, makineli tarım yapabilen, ortakçı ve tarım işçisi çalıştıran ve pazar için üretim yapan büyük çiftçilerdir.

4. GAP BÖLGESİNDE ARAZİ İŞLETME ŞEKİLLERİ

Güneydoğu Anadolu'da ve özel olarak GAP Bölgesindeki arazi işletme şekillerini; a)arazinin doğrudan doğruya mülk sahibi tarafından işletilmesi, b)arazinin mülk sahibinden başka kişiler tarafından işletilmesi olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür. Bu işletme şekillerinden birincisi; arazinin bizzat toprak sahibi tarafından işletilmesi ve kâhya ile işletilmesi; bu işletme şekillerinden ikincisi ise, kirayla işletme, ortakçılıkla işletme olmak üzere işer alt bölümde ele alınmaktadır. Arazinin mülk sahibi veya mülk sahibini temsil eden bir kimse tarafından işletilmesinde mülk sahibi arazi ile ilgisini tamamen veya kısmen devam ettirmektedir. Kira ile işletme şeklinde mülk sahibi belli bir ücret ve kira karşılığında araziye başkalarının yararına terk etmektedir. Arazi sahibinin işletmenin idaresi ile ilgisi yoktur. Ortakçılıkta ise arazi sahibi işletmenin gayri safi ürününden belli bir pay almaktadır. Alınan payın oranına göre ortakçılığın çeşitli bölgelerde farklı uygulanış şekilleri vardır (Kır, 1993).

FEODALİTE VE FEODAL SİSTEM TARTIŞMALARI

Güneydoğuda toprak-insan ilişkileri söz konusu olduğunda üzerinde çok durulan bir konuda Feodalite veya Feodal Sistem tartışmalarıdır.

Feodalite veya Feodal Sistem, IX. ve XVI. yüzyıllar arasında Batı Avrupa'da hüküm süren sosyal ve askeri örgütlenme biçimlerini belirtmek için kullanılan bir kavramdır. Farklı uygulama şekilleri olmasına rağmen, feodal sistemin belli başlı özellikleri; a)toprak sistemine dayalı bir sosyal hiyerarşinin olması (senyör-serf), b)toprak sahiplerinin serfleri yargılama yetkisine sahip olmaları, c)"belirli hizmetler karşılığında toprak verilmesi, bu hizmetlerin senyörlere veya krallara" yapılması şeklinde özetlenebilir. Son yıllarda bu kavram sapıtılarak ideolojik bir anlamda da kullanılmaya başlanılmıştır (Sezal, 1981: 58-59).

Feodalite, "Ortaçağın Batı ve Orta Avrupa'sında yaşayan sosyo-ekonomik bir düzenin adıdır" (Erkal, 1990: 187). Feodalite kavramı yerine derebeylik kavramı kullanılan diğer bir tanımda derebeylik, "...toprak köleliğine dayalı toprak beyliği düzenidir" (Ozankaya,1984b: 32).

Feodalite ve feodal sistem kavramlarını iyi anlayabilmek için bu konudaki bilimsel tartışmalara yer vermek yararlı olacaktır:

Feodal sistemin, Batı Avrupa’da yaşandığı şekilde, doğuda İslam ülkelerinde ve Osmanlı İmparatorluğunda yaşanıp yaşanmadığı hususu sosyal bilimciler arasında sürekli tartışma konusu olmuştur. Bu konudaki tartışmalar iki grupta toplanabilir.

Birinci grubu oluşturan sosyal bilimcilere göre; Feodal sistem, Batı Avrupa’da yaşandığı şekilde, doğuda İslam ülkelerinde, Osmanlı İmparatorluğunda da yaşanmıştır. Bugün de Doğu ve Güney Doğu Anadolu’da yaşanmaktadır.

Örneğin Pollak, İslam toplumlarında ve Osmanlı toplumunda feodalizm döneminin yaşandığını iddia etmiş, doğudaki derebeylerin ortak özelliklerini belirleyerek Avrupa ortaçağ feodalizminden ayrılan yönlerini açıklamaya çalışmıştır (Pollak, 1942: 250-270). Boran, Osmanlı Devletinin merkezi bir feodal devlet olduğunu ileri sürerken (Boran, 1968: 4-5); Erdost, “Osmanlı İmparatorluğu askeri feodal devletti” demektedir. Silier’de “Doğu Anadolu’da feodal sosyal yapı”nın hakim olduğunu savunmaktadır (Silier, 1976: 31-35).

İkinci grup sosyal bilimciler ise, Osmanlı Devleti döneminde ve daha sonra Doğu ve Güney Doğu Anadolu’da feodalitenin yaşanmadığını savunmaktadırlar. Osmanlı toprak sistemi konusunda çalışmalarıyla tanınan Barkan, Batıda olduğu gibi Doğuda da aynı özellikleri taşıyan bir feodal yapının oluşmadığını, Osmanlı toprak sisteminin bunu ispatladığını, toprak meselelerini devletin düzenlediğini, köleliğin oluşmasına izin ve fırsat verilmediğini, toprak sahibi ile köylü arasında çıkan ihtilafları Batıda olduğu gibi derebeylerin değil kadıların çözdüğünü açıklamaktadır (Barkan, 1962: 50-56). Barkan, bir başka eserinde konu ile ilgili şu görüşlere yer vermektedir: "Türk tımar sistemini, yabancı ülkeleri istila ve işgal eden bir devletin insafsız bir sömürü için feodal müesseseler yaratması şeklinde izah etmek doğru değildir. Bu rejimde eski feodal ilişkilerin özelliklerini aksettiren bazı kurallar bir müddet devam etmiş olabilir. Fakat bu kurallar hakiki mana ve muhtevaları arta kalmış şekiller olarak yaşamışlardır. İmparatorluğun kendisine mahsus bir sosyal düzeni kuvvetle kurabildiği bölgelerde özel imtiyaz ve adetleri, kendi aralarındaki örgütlenmeleriyle dışa karşı kapalı bir soylular sınıfının hukuk yönünden özerk ve tam olarak teşekkül edememiş olması bu durumun neticesidir" (Barkan, 1980: 890).

Sosyolog Sezer de, aynı görüşü destekleyerek konuyu şöyle açıklamaktadır: "Feodalizm, Batının kendi dışındaki toplumlarda olan çekişme ve çatışmasında aldığı özel bir biçimdir. Özel koşulların ürünüdür. Bu koşullardan soyutlayıp bütün Batıya yaygınlaştırmamız bile mümkün değildir. Bizans bu gelişmenin dışında kalmıştır. Feodalizm belli bir bölge ve dönemde görülmüş tarihi bir olgudur. Benzetme ve yakıştırmalarla feodalizmi bütün dünya tarihine ve bütün

ülkelere yaygınlaştırmak tarih gerçeklerine ters düştüğü gibi toplumların açıklamalarını tarih dışında aramak anlamına da gelmektedir" diyen Sezer, açıklamalarına şöyle devam etmektedir: "Osmanlı imparatorluğunu feodal olarak nitelendirmek tarihi olaylara ters düştüğü gibi feodalizm ve Osmanlı imparatorluğu'nun kendilerine özgü niteliklerinin gözden ırak tutulmasına da yol açmaktadır. Batı ile farklılık inkâr edilemez biçimde karşımıza çıktıkça feodalizmden de vazgeçilmediği için Osmanlı düzeni merkezi feodalizm olarak tanımlanmak istenmiştir. Oysa feodalizmle merkeziyetçilik asla uyumsuz iki olaydır. Yine askeri feodalizmden söz edenler çıkmıştır. Gerçekte askeri olmayan feodalizm biçimine tarihte rastlanılmamaktadır. Bu nedenle bu olay kendi deyimleri ile Doğu Feodalizmini ayıran bir özellik olamaz" (Sezer,1988,52).

Gürtürk, feodalizmin Batıya özgü olduğunu başka yerlerde benzerinin olabileceğini fakat kendisinin olamayacağını ileri sürerek, feodalite ile derebeyliğin farklı olduğunu Osmanlıda tam anlamıyla feodal bir düzenin oluşmadığını, toprağı işleyen köylülerin Batıdaki serfler gibi köle olmadığını, Batıda küçük toprak beyi olan "vasal"ın da Türkçe'de karşılığının bulunmadığını ifade etmektedir (Gürtürk, 1974,63-64).

Feodal Sistem ile Osmanlı toprak rejimini karşılaştıran Erkal "feodalitenin kendine has hukuki bir sistem" olduğunu, Batının medeniyet tarihinde ortaya çıkan bir düzenin bütün insanlık için genelleştirilemeyeceğini, bu nedenle feodalitenin ancak batının sosyal ve ekonomik gerçekleri içinde bir anlam kazanacağını belirterek; Osmanlı sosyo-ekonomik yapısı ve özellikle toprak düzeni ile feodalitenin taban tabana zıt olduğunu açıklamaktadır (Erkal, 1990,187-188). Aynı şekilde Batının feodal sistemi ile Osmanlı Tımar Sistemini karşılaştıran Öksüz, iki sistemin birbirinden çok farklı yapıda olduğunu göstererek, "o halde Türkiye'de Batılı ve Marksist anlamda bir feodal sistem olmamış ve yaşanmamıştır. Ancak Devletin zayıflaması ile doğan toprak işgalleri ve bunların sonradan elinde bulunduranlara terk edilmesi sonucu büyük toprak sahipleri türetilmiştir" demektedir (Öksüz,1980,85-87).

Yukarıdaki tartışmaları sentezleyerek bir sonuca varacak olursak; gerek Osmanlı döneminde, gerekse Cumhuriyet döneminde Türk toplumunda Batılı anlamda bir feodal yapı oluşmamış ve yaşanmamıştır denilebilir. Ancak devletin otoritesini hissettiremediği, gücünü gösteremediği, müşfik elini uzatıp adaleti tam sağlayamadığı dönemlerde, otorite boşluğundan yararlanan "ağa" denilen bazı kişiler ortaya çıkmış büyük toprak parçalarını ele geçirerek kırsal bölgelerde etkinliğini artırmıştır. Bu durum Türk toplumunun kendi yapısına özgü olup, bunu feodalite kavramı ile açıklamak güçtür.

Türkiye'de Toprak-İnsan İlişkilerinde Oluşan Ağalık Sistemi

Toprak-insan ilişkilerinde ve feodal yapı tartışmalarında açıklanması gereken önemli bir kavram da "ağa" kavramıdır. Feodal Sistem tartışmalarında, birinci grubu oluşturan sosyal bilimcilerden Örneğin Silier'e göre, "ağa" terimi, "pazara geniş çapta açılmamış, tarımda feodal bir altyapının varlığını sürdürdüğü, kişisel bağımlılığa, serbest ekonomik ilişkiler dışı geleneksel ve örfi baskılara ve kontrole, artı ürünün bu ilişkiler içinde alınmasına dayanan bir yapıdaki büyük toprak sahibidir." Silier, bu terimi dar anlamda kullandığını belirtmektedir. Silier, "kapitalist tarıma geçmiş veya önemli ölçüde geçmekte olan büyük işletmeciler için 'ağa' terimi yerine 'büyük toprak sahibi' terimi"ni kullanmaktadır (Silier,1976: 125).

İkinci grup sosyal bilimcilerin görüşlerini şöyle özetlemek mümkündür: "Doğuda ağalık, beylik, şeyhlik, seyitlik, tarikatçılık gibi" kavramların toplum yapısının odak noktasını belirlemektedir. Ağa, "hâkim olduğu kırsal alanda halkın yaşayış tarzını, tutum ve davranışlarını yönlendiren bir kimliği" yansıtmaktadır. Yenilik hareketleri ağanın liderlik rolü ile uyum sağlamadan benimsenemez. Ağa, grup hayatı içinde sürekli olarak "fertlerin sorunlarını çözümleyen bir insan" olarak bilinmektedir. Ancak son zamanlarda iletişim araçlarının gelişmesi ve köylerin kısmen dışa açılması sonucu ağanın sosyal rolü değişmiştir. Bugün ağanın bu rolü kasabada şekil değiştirerek bir tampon fonksiyon olarak devam etmektedir (Türkdoğan,1985: 53-54).

Ağalık, "devlet otoritesinin fazla hissedilmediği, bölgeye çeşitli sosyal ve iktisadi hizmetlerin götürülemediği dönemlerde" sosyal yapının ortaya çıkardığı bir kurumdur. Ağanın bölgede oynadığı olumlu ve olumsuz roller bellidir. Bu roller incelendikten sonra "Orta Çağın feodalitesini, derebeyi ve senyör sıfatını bugünkü anlamda sosyal yapının doğurduğu şartlardan ötürü elindeki imkân ve mevkiî kötüye kullanmak suretiyle topluluğu ekonomik ve sosyal baskı altına sokan bir istismarcı"ya yakıştırmak her şeyden önce bir terminoloji hatasıdır. Ayrıca bir kavram anarşisine de neden olmaktadır (Erkal 1978: 144-150).

Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde görülen ağalık, şeyhlik ve beylik gibi kurumlar tarih boyunca hiçbir zaman Batıdaki anlamda bir "feodal yapı" görünümünde olmamıştır. Din ve töreler asla 'senyörlerin' ve 'serflerin' doğmasına ve oluşmasına fırsat" vermemiştir. Ağalık, beylik ve eşraf baskısı 'devlet otoritesi' güçlenince azalmıştır. "Bir yerde 'devlet' kendini, hizmetleri ve otoritesi ile hissettiremezse, orada, küçük de olsa, kendiliğinden başka otoriteler" ortaya çıkmaktadır. Doğu ve Güneydoğu Anadolu için de durum aynıdır. "Bir devletin müşfik, adil ve güçlü otoritesini götüremediği havzaları, ister istemez oradaki 'toplum liderlerinin insafına' bırakmış" olur. "Bu durumda, iş o çevrede bulunan 'toplum liderlerinin' şahsiyetine, mizacına, kültürüne ve vicdanına" kalmaktadır. Bunların yöreye gönderilen 'resmi görevliler' gibi iyisi de kötüsü de olabilir. Tek çare, devletin "müşfik, adil ve güçlü otoritesi"ni burada hissettirmesidir. Bugün artık sosyal hareketlilik ve eğitim sebebiyle

köylerin "kapalı toplum" yapısından açık topluma dönüşmeye başladığı ve geleneğe dayalı otoritelerin zayıfladığı, aşiret hayatında yavaş yavaş bir çözülmenin meydana geldiği, dönün aşiret reislerinin, beylerinin ve ağalarının eski otoritelerini kaybettiği ve yerine "devlet otoritesi"nin geçmeye başladığı görülmektedir (Arvasi, 1986: 37-38,40).

Kısaca bu konuyu toparlayacak olursak ağalık kavramını, senyör veya derebey kavramlarıyla karıştırıp bir kavram kargaşasına yol açmamak gerekir. Bu kavramlar, Batıya has ve belli bir dönemin yöneticilerini belirtmek için ortaya atılmış kavramlardır. Ağalık kavramı ise, Türk toplumuna ait belli şartların oluşturduğu bir kavram olup kendi özel şartları ve özellikleri içinde değerlendirmek gerekir. Bazı küçük benzerliklerden yola çıkarak arada çok yakın bir bağ kurmak bizi doğru sonuçlara götürmez. "Bir yerde 'devlet' kendini, hizmetleri ve otoritesi ile hissettiremezse, orada, küçük de olsa, kendiliğinden başka otoriteler" ortaya çıkmaktadır. Doğu ve Güney Doğu Anadolu'da da görülen bunun sonucu denebilir.

TOPRAK VE TARIM REFORMU

"Tarım reformu" kavramı, "toprak reformu" kavramıyla eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. 1960'dan sonra benimsenmiştir. Toprak ve tarım reformu kavramları birlikte; "tarımın kurumsal yapısının belirli siyasal amaçlar doğrultusunda değiştirilmesi amacıyla, devlet tarafından toprak mülkiyeti ve toprağın işletme düzenine çeşitli biçimlerde yapılan müdahale" olarak tanımlanmaktadır (Akyüz ve Ertel, 1987: 362).

Bu kavramları ayrı ayrı ele alıp, "toprak reformu" teriminin daha dar, "tarım reformu" teriminin ise, daha geniş anlamlı olduğunu belirtenler de vardır. Bu kavramlar ayrı ayrı şu şekilde açıklanmaktadır: "Toprak reformu toprak üzerindeki mülkiyet hakkının küçük çiftçiler ve tarım işçileri lehine yeniden düzenlenmesidir". "Tarım reformu ise, tarımsal yapının düzeltilmesi yönünde ele alınabilecek her türlü tedbiri ifade etmektedir. Tarım tekniğindeki gelişmeler, tarım girdilerinin kullanımındaki artış, arazi muhafaza tedbirleri, tarımsal yerleşimlerin düzenlenmesi, pazarlama şartlarının düzeltilmesi, kredilendirme, kooperatifleşme, eğitim ve araştırma gibi destekleyici tedbirler 'tarım reformu' içinde ele alınmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, tarım reformu tarımsal yapıdaki bozukluklardan kaynaklanan ve ekonomik gelişmeyi engelleyen sebepleri ortadan kaldıracak tedbirlerin bütünüdür (Saylan, 1989: 7).

Toprak ve tarım reformu konusunda bu tanım ve açıklamaları verdikten sonra konuyla ilgili yöredeki uygulamaları ve gelişmeleri kısaca açıklamak yararlı olacaktır.

Tarih boyunca toprak-insan ilişkilerini düzenlemek isteyen devletler "arazi mülkiyet ve tasarruf rejimi"yle yakından ilgilenmişlerdir. Selçuklular ve Osmanlılar dönemlerinde "önceleri sağlam temellere dayanan toprak rejimi

daha sonra bozulmuş ve Cumhuriyet dönemine bu bozuk toprak düzeniyle girilmiştir". Yakın tarihimizde toprak rejimini düzeltmek amacıyla bazı çalışmalar yapılmıştır (Saylan, 1989: 7). GAP'ın temel amaçlarından biri de "toprak-insan ilişkileri ve gelir dağılımının yeniden düzenlenmesi"dir (Balaban, 1986: 8). Bu amacı gerçekleştirecek en önemli meselelerden biri şüphesiz toprak reformudur. Bugün "bölgede yaşayan ailelerin %40'ının topraksız ya da az topraklı olduğu, buna karşılık, küçük bir azınlığın toprakların büyük bir kısmına sahip olduğu" bilinmektedir (Zeren, 1988: 579). Bazı araştırmacılar tarafından ise, bölgede arazi sahibi ailelerin %53'ünün toprağın %8'ine; ailelerin %7'sinin de toprağın % 51'ine sahip olduğu belirtilmektedir (Sönmez, Balaban ve Karadeniz, 1985: 2,24-31). GAP'tan mümkün olduğu kadar çok sayıda kişinin adil bir biçimde yararlanabilmesi için bölgede dengeli bir toprak mülkiyeti dağılımının şart olduğu dikkati çekmektedirler (Aksoy v.d, 1986: 61). Bu suretle, GAP'tan verimli bir sonuç alabilmek için "toprak ve tarım reformu bölge için hayati önemi haiz" bir mesele olarak görülmektedir (Türkdoğan, 1988 b, 603).

Bu gerçek yöneticilerce de bir ölçüye kadar bilindiği için, Cumhuriyet döneminde toprak reformu ilk olarak 1945 tarih ve 4753 sayılı "Çiftçiyi Topraklandırma Kanunu" ile uygulamaya konulmuş, ancak daha sonra yasa 1973 de yürürlükten kalkmıştır. 19.7.1973 tarihinde 1757 sayılı Tarım ve Toprak Reformu Kanunu çıkarılmış, 15.10.1973 tarih ve 7/1334 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile de Şanlı Urfa uygulama bölgesi ilan edilmiştir. 1978 de Anayasa Mahkemesi'nin 1757 sayılı kanunu iptalinden sonra 1.12.1984 tarih ve 3083 sayılı "Sulama Alanlarında Arazi Düzenlemesine Dair Tarım Reformu Kanunu" yürürlüğe girmiştir. 3083 sayılı kanuna göre de 16.10.1986 tarihinde Şanlı Urfa tekrar uygulama alanı ilan edilmiştir (Saylan, 1989,8-9). Fakat, bu uygulamalardan Harranlılar umduğunu bulamamıştır. Nitekim 1977 de Şanlı Urfa'da topraksız köylülere toprak dağıtılmış, kurdeleli tapu verilmiş, fakat köylüler karınlarını doyuramamış, onların karınlarını yine ağa doyummuş ve bu uygulama başarılı olamamıştır (Doğan, 1980: 81-82).

1757 sayılı kanuna göre tespit edilen "toprak normu"nun (dağıtılacak veya toprak sahibinde kalacak toprak miktarı) 3083 sayılı kanunla değişmesi sonucu kamulaştırılan topraklar eski sahiplerine tekrar dağıtılmış, toprak reformunun çeşitli tanımlarına kamulaştırılan toprakların eski sahiplerine geri verilmesi diye literatürde olmayan yeni bir tanım daha eklenmiştir. (Aksoy vd., 1986: 58-59).

Kapaklı, Harran'da 1757 ve 3083 sayılı kanunların uygulamaya konuluşundan günümüze kadar geçen olayları, gelişmeleri topraksız bir köylünün şahsında bir roman tekniğine uygun olarak ve bir gazeteci gözüyle gözlemleyip "Türedi Ağa" adlı eserinde yorumlamıştır. Konusunu gerçek olaylardan aldığı belirten bu yazar, adı geçen eserini, Harranlı'nın toprak ümidinin ve sonunda düştüğü hayal kırıklığının romanı olarak nitelemektedir. Toprak reformu yörede ağalığı kaldıracağı yerde uygulamadaki yanlışlardan

dolayı Kapaklı'nın ifadesi ile yeni "Türedi Ağa" lar çıkartmıştır (Kapaklı,1989),(Kır, 1993, 25-35).

Sonuç olarak, toprak-insan ilişkilerinde bölgede toprağın dengeli dağılımı, GAP'tan alınacak verimli sonucun ön şartlarından biri olarak öne çıkmaktadır. GAP Bölgesinde yaşayan insanlar için onurlu, huzurlu ve mutlu bir sosyal hayatın; ancak toprak üzerindeki mülkiyetin küçük çiftçi ve tarım işçilerinin lehine yeniden düzenlenmesi olan adil bir toprak reformu ile tarımsal yapının düzeltilmesi yönünde ele alınacak her türlü tedbirin ve gösterilecek çabaların uygulamaya geçirilmesi olarak bilinen tarım reformu ile gerçekleştirilebileceği söylenebilir.

TARIMSAL KALKINMA VE TOPLUM KALKINMASI

Bu iki kavramı sosyologlar şöyle tanımlanmaktadır: Gelişmekte olan ülkeler için tarımsal kalkınma stratejik açıdan çok önemlidir. Tarımsal kalkınma,"bir toplumda tarım kesiminde çalışan işgücünün ve başta toprak olmak üzere tarımsal üretim girdilerinin verimliliğinin çağdaş düzeye çıkmasıdır" (Ozankaya, 1985: 8-11).

Toplum kalkınmasının çeşitli tanımları yapılmıştır. Bu tanımların genel kabul görenlerinden birisi şöyledir: "Toplum kalkınması; halkı müşterek problemlerini tayin ve kabul için teşviz eden, bu problemlerin çözümü için, demokratik yoldan gereken bilginin verilmesini sağlayan ve onları başarılı bir sonuca götüren bir faaliyet şeklidir" (Türkdoğan, 1977b: 13).

İnsanlar yaşayabilmek ve hayatlarını devam ettirebilmek için bir çok şeye ihtiyaç duymaktadırlar. İnsanın ihtiyaçlarının başında beslenme, giyinme ve barınma gelmektedir. İnsan bu ihtiyaçlarını karşılamak için ömür boyu çalışmakta ve üretim yapmaktadır. Üretim, emek, toprak ve sermaye etkileşiminin bir sonucudur. Üretimin gerçekleşmesinde ikinci önemli unsur olan toprak sanayileşmesini gerçekleştirilememiş, az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler ekonomisi için büyük bir önem arz etmektedir. Bu ülkelerde nüfusun büyük bir kısmı geçimini topraktan temin etmekte, "milli gelirin önemli bir bölümü toprak ürünlerinden elde edilmekte ve toprak döviz getirici üretim için imkân sağlamaktadır". Kalkınmakta olan ülkeler için sanayileşme sürecinin başında tarım sektörüne, sanayiye tarımsal hammadde temin edilmesi, yatırım malları ithali için gerekli dövizin sağlanması, üretilen malların pazarlanması, sanayiye kaynak transfer edilmesi gibi önemli görevler düşmektedir (Saylan,1989,1).

Türkiye ekonomisi büyük ölçüde toprağa dayanmaktadır. Tarımsal kalkınma ile toplumsal kalkınma arasındaki sıkı bir ilişki vardır. Türkiye'de ekonomik bakımdan köylünün kalkınmasına dayanmayan bir kalkınma hareketi her türlü esastan yoksundur. Kültürel ve endüstriyel gelişmenin ve Türkiye'nin refaha erişme durumu öncelikle tarımsal kalkınmaya bağlıdır. Tarım ekonomik

varlığımızın temeli ve "milli davamızın başı olduğundan kimse şüpheye düşmemelidir (Barkan, 1980: 450). Bundan dolayı, tarım Türkiye'de sürekli gündemde kalmış ve bu amaçla çok büyük yatırımlar yapılmıştır. GAP, Cumhuriyet döneminde ele alınmış ve otuz yılda bitirilmesi planlanmış, 7 trilyon yatırım giderleri ile 1986 bütçesine denk olan en büyük yatırımlardan biridir (Saylan,1989:1-2). Bu projenin gerçekleşmesiyle hem Türkiye'nin, hem de o bölgenin sosyo-ekonomik yapısında "yeşil devrim" (green revalation) diyebileceğimiz büyük değişmelerin olması beklenmektedir.

Tarımsal kalkınma, gelişmiş toplumlar kadar az gelişmiş toplumlar için de ekonomik kalkınmanın temelidir. Tarımsal kalkınmayı zorunlu kılan birçok sebep vardır. Bunlardan nüfusun hızla artması, köylü nüfusun zor şartlar altında yaşam sürmesi, tarımın en büyük sektör olması sebebiyle büyük vergi geliri sağlaması, tasarrufa yardımcı olması, tarımın yerli sanayiye geliştirmesi, gibi sebepler sayılabilir. Tarımsal kalkınma olmazsa diğer sektörler frenlenir. Tarımsal kalkınma, "teknik bilgi ve yeniliklerin çiftçiye yönelmesi ve kabulü" veya "çiftçinin değişmeye yönünde olumlu davranışı" kazanmasıdır. Çiftçinin yenilikleri kabulü konusunda zorlanma olabilir bunun faydalarının ve zaruretinin anlatılarak kavratılması gerekir (Türkdoğan, 1977a: 346-348).

Görüldüğü gibi tarımsal kalkınma ile toplumsal kalkınma arasında çok sıkı anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Özellikle alt yapısı tarıma dayalı gelişmekte olan bir toplumun, kalkınmasının temelinde tarımsal kalkınma yatmaktadır. Toprak-İnsan ilişkilerinin, sosyal ilişkileri belirlemesi bakımından Türkiye ve özellikle de GAP Bölgesi, belirgin bir örnek teşkil etmektedir.

SONUÇ

İnsanın çevresini kuşatan doğal gerçeklik ile içinde yaşadığı sosyal gerçeklik karşılıklı etkileşim içindedir. Toprağın insanın sosyal hayatının önemli belirleyicilerinden biri olduğu, doğal gerçekliğin sosyal gerçekliği etkilediği, önemli bir hazine olan toprağın özellikle GAP Bölgesinde insanın sosyal hayatı üzerindeki etkisi açık bir şekilde görülmektedir. Hatta GAP projenin gerçekleşmesiyle o bölgenin sosyo-ekonomik yapısında "yeşil devrim" (green revalation) diyebileceğimiz yani çöl görünümündeki Harran Ovası'nın, Fırat'ın suyuna kavuşmasıyla vahaya dönüşeceği çok verimli bir ova haline geleceği, dolayısıyla insan hayatında büyük değişmelere neden olacağı beklenmektedir.

Bütün bunlara rağmen coğrafi çevre, sosyal hayat tarzı üzerinde etkili olmakla birlikte tek etken değildir. Ancak insanın sosyal hayatını etkileyen birçok etkenden biridir.

Gerek Osmanlı döneminde, gerekse Cumhuriyet dönemlerinde Türk toplumunda Batılı anlamda bir Feodal Yapı oluşmamış ve yaşanmamıştır. Tarımın temel geçim kaynağı olduğu bir yörede toprağın mülkiyet dağılımının, toprak-insan ilişkilerinin belirlenmesinde önemli bir yeri vardır. GAP

Bölgesi'nde, toprağın dağılımı ve toprağın işletiliş biçimi, Türkiye şartlarına has ve özellikle de Doğu ve Güneydoğu'ya ait mülkiyet ilişkilerini ve sosyal ilişki biçimini yani, büyük toprak sahibi ile bu toprağı işleten köylü arasındaki sosyal ilişkileri ortaya çıkarmıştır. Bu ilişki özellikle devletin otoritesini hissettiremediğı, gücünü gösteremediğı, müşfik elini uzatıp adaleti tam sağlayamadığı dönemlerde, otorite boşluğundan yararlanan "ağa" denilen bazı kişilerin ortaya çıkmasına statü ve imkânını kötüye kullanarak topluluk üzerinde ekonomik ve sosyal baskı kurup büyük toprak parçalarını ele geçirerek kırsal bölgelerde etkinliğini artırmasına sebep olmuştur. Bu zamanla ağalar lehine gelişmiş, topraksız olup ağanın toprağını işleterek geçinen köylü ırgat olurken, ağa baskıcı bir yönetici rolü oynamıştır. Yalnız ağalık kavramını, Feodal Sistemdeki senyör veya derebeylikteki derebeyi kavramlarıyla karıştırıp bir kavram kargaşasına yol açmamak gerekir. Senyör veya derebeyi kavramları, Batıya has ve belli bir dönemin yöneticilerini belirtmek için ortaya atılmış kavramlardır. Ağalık kavramı ise, Türk toplumunun kendi yapısına özgü, Türk toplumuna ait belli şartların oluşturduğu bir kavram olup, kendi özel şartları ve özellikleri içinde değerlendirilmesi gerekir. Bazı küçük benzerliklerden yola çıkarak arada çok yakın bir bağ kurmak bizi doğru sonuçlara götürmez.

Tarih boyunca toprak-insan ilişkilerini düzenlemek isteyen devletler "arazi mülkiyet ve tasarruf rejimi"yle yakından ilgilenmişlerdir. Toprak-insan ilişkilerinde bölgede toprağın dengeli dağılımı, GAP'tan alınacak verimli sonucun önemli şartlarından biri olarak öne çıkmaktadır. GAP Bölgesi'nde yaşayan insanlar için onurlu, huzurlu ve mutlu bir sosyal hayatın; ancak toprak üzerindeki mülkiyetin küçük çiftçi ve tarım işçilerinin lehine yeniden düzenlenmesi olan adil bir toprak reformu ile tarımsal yapının düzeltilmesi yönünde ele alınacak her türlü tedbirin ve gösterilecek çabaların uygulamaya geçirilmesi olarak bilinen tarım reformu ile gerçekleştirilebileceğı söylenebilir.

Tarımsal kalkınma ile toplumsal kalkınma arasında çok sıkı anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Özellikle alt yapısı tarıma dayalı gelişmekte olan toplumların kalkınmasının temelinde, tarımsal kalkınma yatmaktadır. Toprak-insan ilişkilerinin, sosyal ilişkileri etkilemesine, Türkiye ve özellikle de GAP Bölgesi, çok belirgin bir örnek teşkil etmektedir.

KAYNAKÇA

- AKSOY, Suat vd. (1986), "Tarımsal Ekonomik Yapı", **Güneydoğu Anadolu Projesi Kalkınma Sempozyumu 18-21 Kasım 1986** Ankara, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi,
- AKYÜZ, Müfit, ve ERTEL, Nesrin, (1987), **Ansiklopedik Ekonomi Sözlüğü**, İstanbul: Dünya Yayınları,
- ALTUN, İbrahim H., (1989), **Ekonomik Rapor(1988)**, Şanlıurfa: Şanlıurfa Ticaret ve Sanayi Odası Yayını.

- ARAS, Ali, (1956), **Güneydoğu Anadolu’da Arazi Mülkiyeti ve İşletme Şekilleri**, Ankara, Üniversitesi Ziraat Fak. Yayınları, Ankara,
- ARVASI, S. Ahmet, (1986), **Doğu Anadolu Gerçeği**, İstanbul: Türk Kültürü Araştırma Enstitüsü Yayınları,
- BALABAN, Ali, (1986), "Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) Entegre Sistemi, Planlama ve Uygulama Sorunları", **Güneydoğu Anadolu Projesi Kalkınma Sempozyumu 18-21 Kasım 1986 Ankara**, Ankara: Ankara, Üniversitesi Basımevi.
- BARKAN, Ömer Lütfi, (1962), **İktisat Tarihi** (Kitap II), İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fak. Yayını,
- BARKAN, Ömer Lütfi, (1980), **Türkiye’de Toprak Meselesi**, İstanbul: Gözlem Yayınları,
- BORAN, Behice, (1945), **Toplumsal Yapı Araştırmaları**, (İki Köy Çeşidinin Mukayeseli Tetkiki), Ankara: Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih - Coğrafya Fakültesi Yayınları,
- BORAN, Behice, (1968), **Türkiye ve Sosyalizmin Sorunları**, İstanbul:Gün Yayınları,
- ÇEÇEN, Kazım, (1988), "Güneydoğu Anadolu Projesine Genel Bir Bakış", **Tarihi ve Kültürel Boyutları İçerisinde Şanlıurfa ve Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) Sempozyumu 16-19 Kasım 1987, Şanlıurfa**, Abdulkadir Karahan (Haz.), İstanbul: Nurettin Uycan Cilt ve Basım Sanayii A.Ş.
- DOĞAN, Erkan, (1980), **Kentleşen Efendiler**, İstanbul: Ortak Yayınları,
- DÖNMEZER, Sulhi, (1984), **Sosyoloji** (9.baskı) Ankara: Savaş Yayınları,
- DSİ (1980, **Güneydoğu Anadolu Projesi**, Ankara: DSİ Yayını,
- DSİ (1986) "Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü Çalışmaları" **Güneydoğu Anadolu Projesi Kalkınma Sempozyumu 18-21 Kasım 1986 Ankara**, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- ERDOST, Muzaffer, (1968), **Türkiye Sosyalizmi ve Sosyalizm**, Ankara: Sol Yayınları,
- ERKAL, Mustafa E. (1978), **Bölgeler Arası Dengesizlik ve Doğu Kalkınması**, (2.baskı), İstanbul: Şamil Yayınevi,
- ERKAL, Mustafa E., (1990), **101 Soru- 101 Cevap Bölge Açısından Az Gelişmişlik**, İstanbul: Der Yayınları,
- ERKUŞ, Ahmet, (1989), “Güneydoğu Anadolu Projesinde Toprak- insan İlişkilerini Düzenleme Politikaları”, **GAP’ta Tarım, Tarıma Dayalı Endüstriler ve Finansmanı Sempozyumu 4-5 Ekim 1989 Şanlıurfa**, (Ayrı Basım),

- FAKİOĞLU, Selim, (1988), "Açış Konuşması", **GAP Güneydoğu Anadolu Projesi I. Urfa-Harran Kalkınma Sempozyumu 22-25 Nisan 1987 Şanlıurfa**, Ali İhsan Bağış (Derl.), Ankara: TZDK Yayını.
- FINDIKOĞLU, Ziyaeddin Fahri, (1971), **İçtimaiyat**, Cilt: I, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fak. Yayınları,
- GİRGİN, İ. vd., (1986), "Yerleşme Düzenlemesi ve Alt Yapı Sorunları" **Güneydoğu Anadolu Projesi Tarımsal Kalkınma Simpozyumu 18-21 Kasım 1986 Ankara**, Ankara: Ank.Üni Basımevi,
- GÖKÇEN, Ahmet, (1988), "Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP)'nin Ekonomik Sonuçları" **GAP ve GAP'ın Doğuracağı Sonuçlar**, İstanbul: Aydınlar Ocağı Yayınları,
- GÜRTÜRK, Sami, (1974), **Sosyoloji**, Ankara: Balkanoğlu Matbaacılık Ltd. Şti,
- İBN HALDUN, (1986), **Mukaddime**, Cilt I, Zakir Kadri Ugan (Çev.) İstanbul: Milli Eğitim Basımevi,
- KAPAKLI, Kemal, (1989), **Türedi Ağa**, Şanlıurfa: Güneydoğu Yayıncılık.,
- KIR, İbrahim, (1993), **GAP'tan Önce Harran Kasabası'nın Sosyal Yapısı** (Basılmamış Doktora Tezi), Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- KÜN, Ekrem vd., (1986), "Tahıl ve Baklagil Tarımının Geliştirilmesi" **Güneydoğu Anadolu Projesi Tarımsal Kalkınma Simpozyumu 18-21 Kasım 1986 Ankara**, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi,
- OZANKAYA, Özer, (1984), **Temel Toplumbilim Terimleri Sözlüğü**, (3.baskı), Ankara: Savaş Yayınları,
- OZANKAYA, Özer, (1985), "Toplumsal Kalkınmanın Önemi ve Toplumsal Kültürel Gereklere Işığında GAP", **Tarım ve Mühendislik Dergisi**, Sayı: 25,
- ÖKSÜZ, Enis, (1980), "Feodal Düzen ve Sosyal Değişmeler", **1980 Yılı Sosyoloji Konferansı, Prof Dr. Cavit Orhan Tütengil'e Armağan**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Sosyoloji Enstitüsü Yayını,
- ÖZER, Ahmet, (1990), **Doğu Anadolu'da Aşiret Düzeni**, İstanbul: Boyut Yayınevi,
- POLLAK, A.N., (1942), "İslam Feodalizmi", Hilmi Ziya Ülken (Çev.), **İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi**, Sayı: 1,
- SAYLAN, Ahmet, (1989), "GAP'ta Toprak insan ilişkilerinde Mevcut Durum ve Uygulamalar", **GAP'ta Tarım, Tarıma Dayalı Endüstriler ve Finansmanı Sempozyumu 4-5 Ekim 1989 Şanlıurfa**, (Ayrı basım),
- SEZAL, İhsan, (1981), **Sosyal Bilimlerde Temel Kavramlar**, Ankara: Birlik Yayınları,
- SEZER, Baykan, (1988), **Türk Sosyolojisinin Ana Sorunları**, İstanbul: Sümer Kitapevi Yayını,
- SİLİER, Oya, (1976), **Keban Köylerinde Sosyo Ekonomik Yapı ve Yeniden Yerleşim Sorunları**, Ankara: ODTÜ İdari Bilimler Fak., Yayını,

- SÖNMEZ, Necmi, BALABAN, Ali, ve KARADENİZ, M.M. (1985),
Güneydoğu Anadolu Projesi Entegre Kalkınma Yaklaşımı, Ankara:
TÜBİTAK Yayını,
- ŞEKER, Murat, (1987), **Güneydoğu Anadolu Projesi Sosyal ve Ekonomik Sorunlar**, Ankara: V Yayınları,
- TÜRKDOĞAN, Orhan, (1977a.), **Türkiye'de Köy Sosyolojisinin Temel Sorunları**, (2.baskı), İstanbul: Dede Korkut Yayınları.
- TÜRKDOĞAN, Orhan, (1977b.), **Toplum Kalkınması**, (2.baskı), İstanbul: Dede Korkut Yayınları,.
- TÜRKDOĞAN, Orhan, (1985), "Doğu Anadolu'nun Sosyal Yapısı", **Doğu Anadolu'nun (Sosyal, Kültürel ve İktisadi) Meseleleri Sempozyumu Tebliğleri, 13-15 Mayıs 1985 Tunceli**, Ankara: Gazi Üniversitesi Basın Yayın Yüksek Okulu Matbaası.
- TÜRKDOĞAN, Orhan, (1988) "Güneydoğu Anadolu Projesinin Sosyo-Kültürel Yönü", **GAP Güneydoğu Anadolu Projesi I.Urfa-Harran Kalkınma Sempozyumu 22-25 Nisan 1987 Şanlıurfa**, Ali İhsan Bağış (Der.), Ankara: TZDK Yayını,
- YASA, İbrahim, (1955), **Hasanoğlan Köyü'nün İctimai-İktisadi Yapısı**, Ankara: TODAİE Yayını,
- ZEREN, Yusuf, (1988), "Urfa -Harran Ovası Mekanizasyon Düzeyi Sorunları ve Öneriler" **GAP Güneydoğu Anadolu Projesi I. Urfa Harran Kalkınma Sempozyumu 22-25 Nisan 1987 Şanlıurfa**, Ali İhsan Bağış (Der.) Ankara: TZDK Yayını,

Kahramanmaraş Çevresindeki Rekreasyon Faaliyetlerine Katılanların Yaş Ve Gelir Bazında Rekreasyon Faaliyetleriyle İlişkisi

Ersin Kaya SANDAL

Yrd. Doç. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Coğrafya Bölümü

Nadire KARADEMİR

Öğr.Gör., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Coğrafya Bölümü

Emin TOROĞLU

Yrd. Doç. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Coğrafya Bölümü

Özet: Kahramanmaraş çevresi sahip olduğu coğrafi özellikler nedeniyle farklı türlerden çok sayıda rekreatif faaliyetlere olanak sağlamaktadır. Tabaka hareketleri ve sonrasında meydana gelen morfolojik yarıma durumu nedeniyle ortaya çıkan zengin jeomorfolojik çeşitlilik ve aynı zamanda sahip olduğu farklı yükselti kademeleri, zengin bitki çeşitliliği ve su kaynakları alternatif rekreasyon faaliyetleri için geniş bir yelpaze sunmaktadır.

Kahramanmaraş şehrinin özellikle 1980'li yıllardan sonra gösterdiği sosyo-ekonomik gelişmeler ve artan nüfus şehirde birçok yeni problemi ortaya çıkarmıştır. Şehirde yaşanan bu değişim sürecinde ortaya çıkan problemler şehirde yaşayanların yaşam kalitesine stres olarak yansımıştır. Şehirde yaşayanların geçmişe oranla rekreasyon alanlarına ve aktivitelerine olan ihtiyacı daha da artmıştır.

Bu araştırmada şehir halkının sosyo-ekonomik özellikleri ile rekreasyon ve rekreasyon faaliyetleriyle ilişkisi analitik bir yöntemle incelenmiştir. Bu amaçla rekreasyon faaliyetleri üzerinde etkili olduğu düşünülen faktörler hakkındaki bilgiler (eğitim düzeyi, gelir, yaş vb.) anket yoluyla toplanmıştır. Anket yoluyla toplanan veriler Ki-kare istatistik yöntemiyle test edilmiştir. Halkın rekreasyonla ilgili düşüncelerini yansıtan istatistiksel sonuçlara göre rekreasyonla sosyo-ekonomik birçok faktör arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Coğrafya, Kahramanmaraş, Rekreasyon, Şehir, Ki-Kare (x^2) testi

Comparing Participants In Recreational Activities Around Kahramanmaraş Based On Age And Income Levels

Abstract: The surrounding region of Kahramanmaraş city because of geographical characteristics give an opportunity for a lot of recreational activities from various recreation types. Emerging rich geomorphological diversity, which occurred geological layer movements and following splitting morphological units, also different elevation levels, rich plant diversity and water resources present a wide range for recreation activities.

The socio-economic developments of Kahramanmaraş city especially after the 1980s and the growing population have revealed many new problems in the city. The problems which appear during this process were reflected as stress in the quality of people’s life living in the city. The recreation area and activity needs of people living in the city have increased today when compared to the past.

In this study, the relationship between socio-economic characteristics of city people and recreation and recreational activities was investigated by analytical approach. To achieve this aim, the data about the factors which was thought to have an impact on recreational activities (such as education level, income, age etc.) was collected by questionnaire method. The data collected by questionnaire method was tested by chi-square statistical technique. According to the statistical results which reflect the opinions of the people on recreation, it is seen that there are meaningful relationships between recreation and many socio-economic factors.

Key Words: Geography, Kahramanmaraş, Recreation, urban, Chi-Square test

GİRİŞ

Rekreasyon; farklı lokasyonlarda farklı doyumlar sağlayan, katılımcılarının her birinin farklı kaynakların kullanımına talep gösterdiği (Özgüç, 1998:3) karmaşık bir olgu olup, insanın iş ortamından uzakta arta kalan boş zamanlarında beden ve ruhunu dinlendirmek ve yenilenmek ihtiyacından kaynaklanan, isteğe bağlı fiziksel, psikolojik, sosyal ve entellektüel faaliyetlerdir (Altunkasa ve diğ.(1995); Gülez, 1990; Tezcan, 1994; Karaküçük, 2001; Broadhurst 2001; Hazar, 2003; Gökdeniz 2003; Sağcan, 1986).

Yukarıdaki tanımdan da anlaşılacağı üzere rekreasyon insanların işten artan boş zamanlarında isteğe bağlı olarak gerçekleştirdikleri, kapsam alanı oldukça geniş olan çeşitli etkinlikleri içermektedir. Rekreasyon anlayışı ve faaliyetleri değişen ekonomik ve toplumsal yapıya bağlı olarak hem çeşit hem de rekreasyon aktivitelerine katılan insanların sayısı bakımından sürekli gelişme göstermektedir. Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkede

rekreasyon faaliyetleri sağlıklı bir toplum ve birey için hayat kalitesini koruma ve geliştirme adına vazgeçilmez birer unsur haline gelmiştir.

Günümüz şehirlerinde artan nüfus, konut ve trafik yoğunluğu ile, sanayileşmenin getirdiği monoton iş hayatının insanların fiziksel ve ruhsal yapıları üzerinde neden olduğu yıpratıcı etkiler rekreasyon faaliyetlerini zorunluluk haline getirmiştir. İnsanlar bu baskıdan uzaklaşmak, ruhsal-fiziksel açıdan dinlenmek ve yenilenmek için çeşitli rekreasyon faaliyetlerine katılma gereği hissetmektedirler. Ekonomik ve kültürel düzeydeki gelişme ile özel otomobil sayısındaki artış da bu arzu ve faaliyetlerin artmasına neden olmaktadır. Bu nedenle şehrsel alanların genelde insanların yaşına, değişen toplumsal ilişkilere, iş ve teknolojik alandaki gelişmelere bağlı olarak merkezden çevreye doğru yeterli ve uygun rekreasyon alanlarına ve faaliyetlerine sahip olması gerekmektedir. Oysa, şehrin var olan statik yapısını veya yapılaşmasını değişen bu ihtiyaçlara uygun olarak değiştirmek o kadar kolay yapılabilecek bir eylem değildir (Aslan, 1993). Bundan dolayı şehirlerin yakın çevresinde gününbirliğine gidilebilen ve insanların çeşitli ihtiyaçlarına cevap verebilen rekreasyon alanlarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Bugün genel olarak birçok şehrin yeterli rekreasyon alanlarına sahip olmaması ve kentlerin yakın çevrelerinde doğal nitelikli ve aynı zamanda işlevsel rekreasyon alanlarının çok az bulunması ve mevcut olanların da giderek azalması; şehirde rekreasyonu ihtiyaç olarak gören binlerce insanı şehrin onlarca kilometre uzağındaki kırsal rekreasyon alanlarına itmektir (Köse, 1997). Bu alanlara gidebilecek olanaklara sahip olamayan insanlar ise şehrin getirmiş olduğu yoğun ve monoton yaşam koşulları nedeniyle fiziksel ve ruhsal yıpranmalara maruz kalmaktadır.

Dünya ve Türkiye'nin bir çok şehrinde mevcut olan rekreasyon alanları ile ilgili problemlerin Kahramanmaraş'ta da varlığı görülmektedir. Bu nedenle bu araştırmada Kahramanmaraş şehrinin mekansal ve sosyo-ekonomik gelişimiyle bağlantılı olarak şehrin çevresindeki rekreasyon alanlarına olan ihtiyaç incelenmekte ve şehir halkının yaş ve gelir bazında rekreasyonla ilişkisi ve rekreasyon alanlarına bakışı anket ve çeşitli istatistik metotlar ile ortaya konmaktadır.

MATERYAL VE METOD

Kahramanmaraş şehrini kapsayan ve şehir halkının rekreasyonla ilgili düşüncelerini ve rekreasyon aktiviteleri ile ilişkisini ortaya koyan bu çalışmada; halkın rekreasyon faaliyetlerine katılımı ve şehir çevresindeki rekreasyon alanlarına bakış açısını belirlemek için anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Bilindiği üzere insan kaynaklı birçok problemin nedeni ve bunun çözümü konusunda probleminden etkilenen insanların düşüncesine başvurmak önemlidir. Böyle bir yaklaşım problemi netleştireceği gibi çözüm yolları konusunda da yol gösterici olmaktadır. Bu nedenle özellikle beşeri coğrafya çalışmalarında yaygın

olarak kullanılan anket metodunun bu çalışmada da kullanılması uygun görülmüştür (Sandal, 2009).

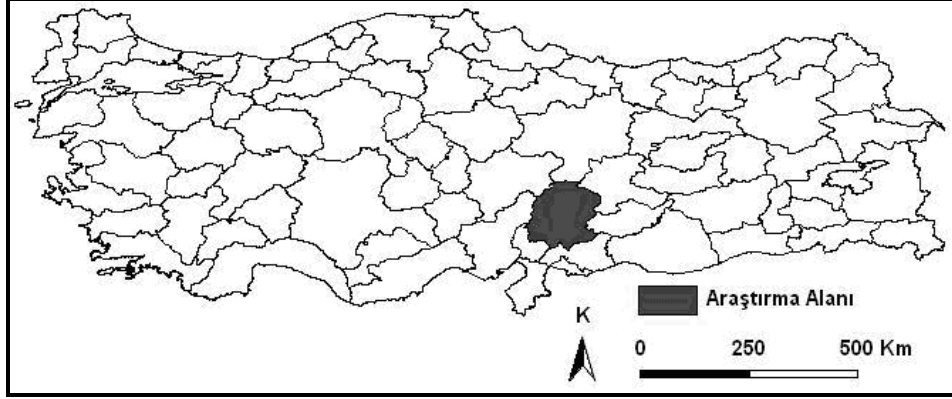
Bu amaçla şehrin belirli noktalarında 18 yaş ve üzerinde rassal örnekleme yoluyla seçilmiş 452 bireye, halkın rekreasyon faaliyetleriyle ilişkisini ve şehir çevresindeki rekreasyon alanlarına bakış açısını ortaya koyduğu düşünülen 22 soru anket yöntemiyle sorulmuştur. Anket soruları, deneklerin sosyal ve ekonomik niteliklerini, rekreasyonla ilgili düşünce ve davranışlarını yansıtacak şekilde hazırlanmıştır. Anket uygulaması 2010 yılı Kasım ayında yapılmıştır.

Anket uygulaması sonucunda deneklerin sosyo-ekonomik özelliklerini (denegin yaş, eğitim, meslek, aylık ortalama gelir, vb.) ve rekreasyonla ilgili düşüncelerini yansıtan veriler sınıflandırılmış ve ayrıca yüzdeler orana dönüştürülmüştür. Böylece istatistiksel olarak değerlendirmeye hazır bir veri seti oluşturulmuştur. Anket sonucu elde edilen veriler kullanılarak insanların ekonomik gelir düzeyi ve yaşı ile rekreasyonla ilişkileri ve rekreasyon hakkındaki düşünceleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı, diğer bir ifade ile değişkenlerin birbirinden bağımsız olup olmadıkları Ki-Kare (x^2) istatistik metodu ile test edilmiştir. Bilindiği üzere Ki-Kare (x^2) istatistik metodu parametrik olmayan istatistikler için uygun bir metottur (Büyüköztürk, 2002:139; Kalaycı, 2005:85-86). Bunun için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programından yararlanılmıştır.

Araştırmada kullanılan Ki-Kare (x^2) testinde deneklerin yaş ve gelir özellikleri ile rekreasyonla ilişkileri, 0.05 anlamlılık düzeyinde ve 0.95 güven aralığında test edilmiştir. Ayrıca ArcGIS 9.3 yazılımı kullanılarak Kahramanmaraş çevresindeki rekreasyon alanlarının dağılımını gösteren bir harita çizilmiştir.

KAHRAMANMARAŞ'IN KENTSEL ÖZELLİKLERİ

Kahramanmaraş şehri, Akdeniz Bölgesi'nin Adana bölümünde, Ahır Dağı'nın güney yamacında ortalama 550-850 m yükseltileri arasında, Maraş ovasına hakim bir alanda yer almaktadır (Şekil 1). Güneyinde Maraş ovası uzanırken, kuzeyindeki Ahır Dağı 1816 m'ye kadar yükselir. Şehir, Çukurova'yı Doğu Anadolu'ya bağlayan demiryolu hattının kuzeyinde ve Güneydoğu Anadolu'yu İç Anadolu'ya bağlayan karayolu üzerinde yer almaktadır. İl merkezi fonksiyonunu üstlenmiş olan Kahramanmaraş, sosyo-ekonomik açıdan çevresindeki yerleşmeler için bir merkez konumundadır.



Şekil 1: Kahramanmaraş'ın Lokasyon Haritası

Kahramanmaraş şehri yakın zamanlarda nüfus miktarı, nüfusun sosyal ve ekonomik özellikleri bakımından önemli bir değişim göstermiştir. 1927 yılında 25.982 olan kent nüfusu özellikle sanayi alanındaki küçük yatırımlar ve hizmet sektöründeki gelişme nedeniyle 1960'da 54.447'e ulaşmıştır. 1965 yılında ilk pamuklu dokuma fabrikasının faaliyete geçmesi ve 1968 yılında ilin kalkınmada öncelikli yöre kapsamına alınmasının da etkisi ile şehir nüfusu 1970'de 110.761'e yükselmiştir (Öztürk ve Ozan, 2005:1391; Gürbüz, 2001:194-198). 1984 sonrasında ise şehrin sosyo-ekonomik ve nüfus açısından gelişimi hızlanmıştır. Bugün şehir ve çevresindeki fabrika sayısı 427'ye, sanayide çalışan işgücü sayısı 28535'e ulaşmış ve şehir nüfusu da 412.252'ye yükselmiştir (KMTSO,2011; Tablo 1).

Bu nüfus artışındaki gelişim, şehrin mekânsal gelişimine de yansımıştır. 1950 yılında şehir 253.5 hektar alan kaplamakta iken, bu alan 1985 yılında 1054 hektara, 1989 yılında 1582 hektara, 2000 yılında 2873 hektara, 2006 yılında 4857 hektara ulaşmıştır. Günümüzde ise; Karacasu bölgesinin de katılımıyla şehir 8160 hektarlık bir alanı kapsayan mevcut imarlı alanın (Doygun ve İlter, 2007; 23) da fiilen bir miktar dışına taşmıştır (Tablo 2). Bu gelişim sürecinde şehrin genişlemesi Ahır Dağının bulunduğu kuzey yönü dışında güney yönünde Adana ve Gaziantep yolları çevresine, doğu yönünde ise Doğukent istikametine doğru olmuştur. Ancak şehir ağırlıklı olarak batı yönünde Ceyhan nehrine doğru gelişmiştir.

Tablo 1. Kahramanmaraş'ın Nüfus Gelişimi

Yıllar	Nüfus
1927	25982
1950	34641
1960	54447
1970	110761

1980	178557
1990	228129
2000	326198
2010	412252

Kaynak: TÜİK (DİE)

Tablo 2. Kahramanmaraş'ın Kentsel Gelişimi

Yıl	Şehir Alanı	Şehir Alanı Değişim Oranı (%)	Şehir Nüfusu	Nüfusun Değişim Oranı (%)	Nüfus Yoğunluğu (kişi/ha)
1950	254		34641		137
1985	1054	316.0 (1950-1985)	210371	507.2	200
1989	1582	50.0 (1985-1989)	224577	6.8	142
2000	2874	81.6 (1989-2000)	326 198	45.2	114
2006	4857	68.9 (2000-2006)	364997	11.9	98
2010	8500	75.0 (2006-2010)	412252	12.9	59

Kaynak: Çizelgedeki değerler TÜİK, Kahramanmaraş Belediyesi ve uydu görüntülerinden hesaplanarak hazırlanmıştır.

Kahramanmaraş'ta Rekreasyon Alanları

Kahramanmaraş şehri yukarıda da ifade edildiği gibi geçmişten günümüze nüfus ve mekânsal açıdan sürekli bir gelişme göstermiştir. Ancak bu gelişmeye paralel olarak batı ülkelerinin şehirlerindeki rekreasyon standartları ölçü kabul edildiğinde, şehir içinde yeterli ölçüde rekreasyon alanları (kapalı veya açık) veya daha dar anlamıyla aktif yeşil alanlar oluşturulamamıştır (Tablo 3). Bu nedenle insanlar şehir çevresindeki rekreasyon alanlarına (yeşil alanlar) yönelmek zorunda kalmışlardır.

Ancak en yakın rekreasyon alanının şehirden 10 km uzakta yer alması nedeniyle çoğu insan rekreasyon ihtiyacını karşılayamamaktadır. Şehre en yakın rekreasyon alanı olan Kapıçam dışında diğer önemli rekreasyon alanları olarak Başkonuş (Tıraş, 2008), Menzelet, Döngel, Yeşilgöz ve Yavşan sayılabilir (Şekil 2). Bu yeşil alanlar genellikle doğal bitki örtüsü açısından oldukça zengindir. Bu rekreasyon alanlarında yükseltiye bağlı olarak değişen maki türleri ile Kızılçam, Karaçam, Gökmar, Sedir ve Ardıç ormanları yer almaktadır. Ayrıca bu rekreasyon alanlarının çoğu doğal su kaynaklarına sahiptir. Bu su kaynaklarının bir bölümünde yöreye özgü su canlıları yaşamakta ve bazıları üzerinde de alabalık tesisleri yer almaktadır. Bütün bunlar değerlendirildiğinde; Kahramanmaraş çevresindeki rekreasyon alanlarının doğal özellikler açısından zengin bir potansiyele sahip olduğu görülür. Ancak bu rekreasyon alanlarından çoğu insanların temel ihtiyaçlarını karşılayacak alt yapılardan (yeme-içme, konaklama, spor tesisleri ile çevresel atıkları toplama) yoksundur.

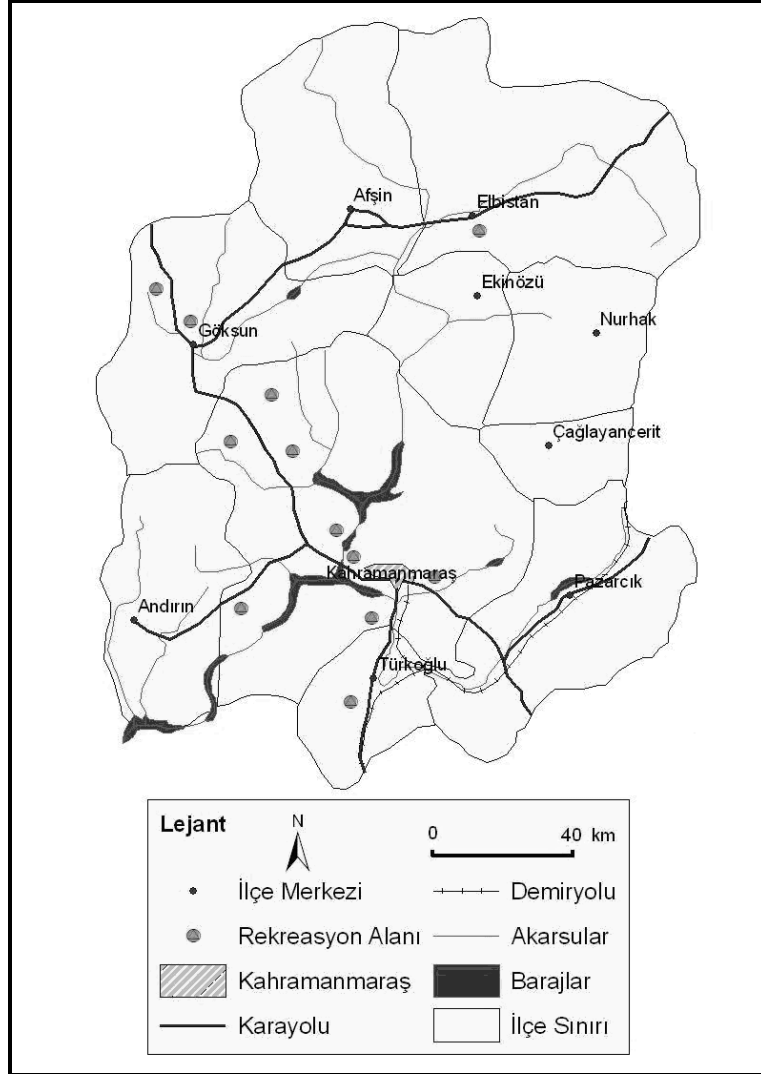
Şehirde, özellikle doğal dokuya sahip rekreasyon alanlarının bulunması, yakın çevredeki rekreasyon alanlarını değerli kılmaktadır. Bu değerli alanların rekreasyon aktiviteleri için uygunluğunu, alandaki iklim elemanları, su kaynakları topografik faktörler ile bitki ve hayvan varlığı belirlemektedir (Toy

ve Yılmaz; 2010). Belirtilen faktörler bir alandaki rekreasyon aktiviteleri için çekicilik yarattığı kadar, rekreatif faaliyetler için sınırlayıcı ve kontrol edici faktör olarak da rol oynamaktadır. Kahramanmaraş çevresi zengin biyolojik çeşitliliğe sahip sulak alanlara (Gavur Gölü ve Kumaşır Gölü), bir çok su aktivitelerine olanak tanıyan akarsuları (Ceyhan ve kolları), zengin bitki örtüsüne ve peyzaj değeri yüksek dağ (Ahır Dağı, Başkonuş, Yavşan) ve vadi (Ceyhan, Fırınz, Tekir, Körsulu vb.) manzaralarına sahiptir. Bunların dışında jeolojik geçmişi nedeniyle içme (Ekinözü, Hopur) ve kaplıca (Ilıca) gibi şifalı sular ve rekreasyon alanlarının hemen hepsinde doğal içme suyu kaynakları bulunmaktadır. Çeşitli rekreasyon aktivitelerine olanak sunan tüm bu zenginlikler Kahramanmaraş şehrinin 100 km'lik günlük erişim zonunda yer almaktadır.

Tablo 3. Bazı Şehirlerde Kişi Başına Düşen Yeşil Alan Miktarı

Şehirler	Nüfus	Kişi Başına Düşen Rekreasyon Alanı (m ²)
Kahramanmaraş	412252	4.43
İstanbul	13255685	1.90
Londra	7429200	27.00
Berlin	3387828	27.00
Hamburg	1734830	34.00
Roma	2553873	15.00
Madrid	3099834	7.00
Viyana	1598626	11.00
Amsterdam	739104	35.00
Varşova	1692854	22.00

Kaynak: Tablodaki değerler TÜİK ve adı geçen şehirlerle ilgili internet kaynakları (City Profiles-www.urbandaudit.org) ile Kahramanmaraş Belediyesi verilerinden hazırlanmıştır.



Şekil 2: Kahramanmaraş Çevresinde Rekreasyon Alanlarının Dağılışı

Kahramanmaraş'ta Halkın Rekreasyon ve Rekreasyon Alanlarına Bakışı

Kahramanmaraş şehrinde yaşayan halkının rekreasyon aktivitelerini ortaya koymak, sosyo-ekonomik ve coğrafi özelliklerin rekreasyon aktiviteleri üzerine etkisini belirlemek ve şehir çevresindeki rekreasyon alanlarına bakış açısını belirlemek amacıyla yapılan istatistiki değerlendirmeden aşağıdaki özellikler belirlenmiştir;

Araştırmaya katılan 452 denekten 295'ini erkekler, 157'sini ise kadınlar oluşturmaktadır. Deneklerin yaş ve cinsiyet özellikleri oransal olarak incelendiğinde otuz yaş altı deneklerin %59,4'ünü erkekler, %40,6'sını ise kadınlar oluşturmaktadır. Otuz yaş üstündeki deneklerin ise %75,6'sını erkekler, %24,4'ünü de kadınlar oluşturmaktadır (Tablo 4). İstatistiksel olarak; yaş ve cinsiyet dağılımı arasındaki farkın anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 4: Rekreasyon faaliyetine katılanların yaş ve cinsiyet ilişkileri

Yaş Grubu	Cinsiyet		Toplam	
	Erkek	Kadın		
18-30 yaş arası	n	171	117	288
	%	59,4	40,6	100
30 yaş üzeri	n	124	40	164
	%	75,6	24,4	100
Toplam	n	295	157	452
	%	65,3	34,7	100
$\chi^2 = 12,14$ df (sd)=1 P= 0.000				

Anket çalışmasında Kahramanmaraş'ta rekreasyon faaliyetlerine katılanlara aylık gelir ve yaşları ile ilgili soru yöneltilmiştir. Aylık geliri 500 YTL ve daha az olanların %95,6'sı otuz yaş ve altında yer alırken, bu oran 501-1000 YTL arasında gelire sahip olanlarda %66,7 olarak belirlenmiş, gelir seviyesi arttıkça bu yaş grubunda olanların oranı azalmaktadır. Buna karşın otuz yaş üzeridekilerde yaştaki ilerlemeye paralel olarak gelir düzeyinin arttığı belirlenmektedir. 2000 TL üzerinde gelir seviyesine sahip olanlar içerisinde otuz yaş üzerinde olanların oranı %56,5'i bulmaktadır (Tablo 5).

Tablo 5: Rekreasyon faaliyetine katılanların gelir ve yaş ilişkileri

Gelir Grubu	Yaş		Toplam	
	18-30 yaş	30 üstü yaş		
0-500	n	87	4	91
	%	95,6	4,4	100
501-1000	n	66	33	99
	%	66,7	33,3	100
1001-1500	n	86	70	156
	%	55,1	44,9	100
1501-2000	n	29	31	60
	%	48,3	51,7	100
2000 üzeri	n	20	26	46
	%	43,5	56,5	100
Toplam	n	288	164	452
	%	63,7	36,3	100
$\chi^2 = 59,66$ df (sd)=4 P= 0.000				

Deneklerin yaş grubu ile gelir düzeylerinin dağılımı incelendiğinde otuz yaş altı deneklerin %30,2'si 500 TL altında bir gelire sahip iken bunu hemen hemen

aynı düzeyde bir oran (%29,9) ile 1001-1500 TL arasında gelire sahip olanlar takip etmektedir. Otuz yaş altında olup da gelir düzeyi 2000 TL yi aşanların oranı ise ancak %6,9 civarındadır. Otuz yaş üstünde ise en geniş gelir grubunu 1001-1500 TL arasında gelire sahip olanlar (%42,7) oluşturmaktadır. Bu gelir grubunu %20,1 ile 501-1000 TL arasında gelire sahip olanlar takip etmektedir. Bu yaş grubunda en küçük grubu %2,4 ile 500 TL'nin altında gelire sahip olanlar oluşturmaktadır. İstatistiksel olarak yaş grupları ile gelir gruplarının dağılımı arasındaki farkın anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır (Tablo 6).

Tablo 6: Rekreasyon faaliyetine katılanların yaş grupları ve gelir ilişkileri

Yaş Grubu	Gelir Grupları					Toplam	
		-500	501-1000	1001-1500	1501-2000		2001+
18-30 yaş arası	n	87	66	86	29	20	288
	%	30,2	22,9	29,9	10,1	6,9	100
30 yaş üzeri	n	4	33	70	31	26	164
	%	2,4	20,1	42,7	18,9	15,9	100
Toplam	n	91	99	156	60	46	452
	%	20,1	21,9	34,5	13,3	10,2	100
$\chi^2 = 59,66$ $df (sd)=4$ $P=0.000$							

Rekreasyon faaliyetine katılanların aylık gelir düzeyleri ile meslekler arasından da ilişki değerlendirildiğinde; aylık geliri 500 YTL ve daha az olanların %73,6'sını üniversite öğrencileri oluşturmakta, bunu %11 ile işçiler takip etmektedir. Gelir düzeyi 1000-2000 TL arasında olanlarda en yüksek oranı memurlar oluştururken, 2000 TL'nin üzerinde gelire sahip olanlar içerisinde en yüksek orana sahip olanları serbest meslek sahipleri (esnaf) oluşturmaktadır (%30,4). Meslek grupları ile gelir düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Tablo 7).

Tablo 7: Rekreasyon faaliyetine katılanların gelir grupları ve meslek ilişkileri

Gelir Grubu	Meslekler								Top.	
		Öğrenci	Memur	İşçi	Esnaf	Emekli	Çiftçi	Ev Kad		Diğer
0-500	n	67	2	10	2	3	0	4	3	91
	%	73,6	2,2	11	2,2	3,3	0	4,4	3,3	100
501-1000	n	34	6	19	16	7	1	7	9	99
	%	34,3	6,1	19,2	16,2	7,1	1	7,1	9,1	100
1001-1500	n	16	44	19	29	19	5	14	10	156
	%	10,3	28,2	12,2	18,6	12,2	3,2	9	6,4	100
1501-2000	n	1	20	5	13	2	0	5	14	60
	%	1,7	33,3	8,3	21,7	3,3	0	8,3	23,3	100
2000 üzeri	n	1	9	3	14	3	1	2	13	46
	%	2,2	19,6	6,5	30,4	6,5	2,2	4,3	28,3	100
Toplam	n	119	81	56	74	34	7	32	49	452
	%	26,3	17,9	12,4	16,4	7,5	1,5	7,1	10,8	100,0
$\chi^2 = 226,08$ $df (sd)=28$ $P=0.000$										

Deneklerin yaş grubu ile sahip oldukları meslekler incelendiğinde otuz yaş altı deneklerin %41'ini öğrenciler oluşturmakta bunu ise memur, esnaf ve işçiler takip etmektedir. Otuz yaş üstünde ise memurlar %24,4 ile ilk sırada iken bunu esnaf ve emekliler takip etmektedir. İstatistiksel olarak; yaş grupları ile meslek grupları arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır (Tablo 8).

Tablo 8: Rekreasyon faaliyetine katılanların yaş grupları ve meslek ilişkileri

Yaş Grubu	Meslekler									Top.
	Öğrenci	Memur	İşçi	Esnaf	Emekli	Çiftçi	Ev Kad	Diğer		
18-30 yaş	n	118	41	34	40	6	4	19	26	288
	%	41	14,2	11,8	13,9	2,1	1,4	6,6	9	100
30 yaş üzeri	n	1	40	22	34	28	3	13	23	164
	%	6	24,4	13,4	20,7	17,1	1,8	7,9	14	100
Toplam	n	119	81	56	74	34	7	32	49	452
	%	26,3	17,9	12,4	16,4	7,5	1,5	7,1	10,8	100

$$\chi^2 = 107,89 \quad df (sd)=7 \quad P=0.000$$

Araştırmaya konu olan deneklerin ekonomik gelir düzeyi ile şehir dışındaki rekreasyon alanlarına çıkma sıklığı arasında ilişki değerlendirildiğinde; deneklerin genelde ayda bir veya üç ayda bir piknik ve benzeri etkinliklere katıldığı görülmektedir. 1001-1500 TL arasında bir gelir düzeyine sahip olanlar bu tür bir aktiviteye en fazla katılan grubu oluşturmaktadır (Tablo 9). İstatistiksel açıdan deneklerin gelir düzeyleri ile piknik ve benzeri aktivitelere katılım sıklıkları arasındaki farkın anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 9: Rekreasyon faaliyetine katılanların gelir gruplarına göre piknik alanına çıkma sıklığı

Gelir Grubu	Piknik alanlarına çıkma sıklığı							Toplam
	Hergün	Haftada	2 Haftada	Ayda	3 Ayda	Yılda		
0-500	n	0	3	3	19	34	32	91
	%	0	3,3	3,3	20,9	37,4	35,2	100
501-1000	n	0	5	8	34	38	14	99
	%	0	5,1	8,1	34,3	38,4	14,1	100
1001-1500	n	0	14	15	62	54	11	156
	%	0	9	9,6	39,7	34,6	7,1	100
1501-2000	n	0	2	9	31	16	2	60
	%	0	3,3	15	51,7	26,7	3,3	100
2000 üzeri	n	2	1	9	12	13	9	46
	%	4,3	2,2	19,6	26,1	28,3	19,6	100
Toplam	n	2	25	44	158	155	68	452
	%	0,4	5,5	9,7	35	34,3	15	100

$$\chi^2 = 85,27 \quad df (sd)=20 \quad P= 0.000$$

Deneklerin yaş grubu ile piknik alanlarına çıkma sıklıkları arasında ilişki değerlendirildiğinde ise; otuz yaş altı deneklerin %34,4'ü ayda bir defa piknik alanlarına çıkarken, %33,3'ü de üç ayda bir piknik alanlarına çıkmaktadır. Hergün piknik alanlarına gitme durumu ise hemen hemen yok gibidir (%0,3).

Otuz yaş üstünde ise piknik alanlarına çıkma sıklığında ayda ve üç ayda bir diyenlerin oranı eşit düzeydedir (%36). Yine bu yaş grubunda da her gün piknik alanlarına gitme sıklığı çok düşüktür (%0,6). İstatistiksel olarak deneklerin yaş grupları ile piknik alanlarına çıkma sıklıkları arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 10).

Tablo 10: Rekreasyon faaliyetine katılanların yaş gruplarına göre piknik alanlarına çıkma sıklığı

Yaş Grubu	Rekreasyon alanlarına çıkma sıklığı						Toplam	
		Hergün	Hafta	2 Hafta	Ay	3 Ay		Yıl
18-30 yaş arası	n	1	12	25	99	96	55	288
	%	0,3	4,2	8,7	34,4	33,3	19,1	100
30 yaş üzeri	n	1	13	19	59	59	13	164
	%	0,6	7,9	11,6	36	36	7,9	100
Toplam	n	2	25	44	158	155	68	452
	%	0,4	5,5	9,7	35	34,3	15	100

$\chi^2 = 12,69$ $df (sd)=5$ $P= 0.026$

Kahramanmaraş'ta rekreasyon faaliyetine katılan deneklerin %63,7'si il doğumlu iken, %36,3'ü şehre göçle gelmiştir. İl dışı doğumluların şehirdeki oranı (%7) göz önünde alındığında, şehre göçle gelenlerin daha yüksek oranda rekreasyon faaliyetlerine katıldığı belirlenmektedir.

Rekreasyon faaliyetine katılanların aylık gelir düzeyleri ile doğum yerleri arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; aylık geliri 500 YTL ve daha az olanların %62,6'sını Kahramanmaraş İli dışında doğanlar oluşturmaktadır. Bunun en önemli nedeni bu gruptaki insanların büyük bir bölümünün il dışından gelen ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitende okuyan öğrencilerin oluşturmasıdır. Gelir düzeyi arttıkça Kahramanmaraş İlinde doğanların oranı artmaktadır. Gelir düzeyi 2000 TL'nin üzerinde olanlar içinde bu oran %76,1'e ulaşmaktadır. İstatistiksel olarak deneklerin gelir düzeyleri ile doğum yerleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Tablo 11).

Tablo 11: Rekreasyon faaliyetine katılanların gelir ve doğum yeri ilişkileri

Gelir Grubu	Doğum Yeri			Toplam
		K. Maraş	Diğer	
0-500	n	34	57	91
	%	37,4	62,6	100
501-1000	n	61	38	99
	%	61,6	38,4	100
1001-1500	n	118	38	156
	%	75,6	24,4	100
1501-2000	n	40	20	60
	%	66,7	33,3	100
2000 üzeri	n	35	11	46
	%	76,1	23,9	100

Toplam	n	288	164	452
	%	63,7	36,3	100,0
$\chi^2 = 40,39$ $df (sd)=4$ $P= 0.000$				

Rekreasyon faaliyetine katılanların ekonomik gelir düzeyi ile gidilen rekreasyon alanlarının özellikleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı değerlendirildiğinde; her gelir düzeyindeki denekler arasında en çok tercih edilen rekreasyon alanlarının Başkonuş, Kıpçam, Bağ evleri ve Yavşan olduğu görülmektedir. Bu alanların ortak özellikleri ise; şehre göre yüksek olmaları yanında, bitki örtüsü bakımından zengin ve manzaralı yerler olduğu görülmektedir. Ancak bu durum istatistiksel olarak rekreasyon alanları ile gelir düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin oluşması için yeterli değildir (Tablo12).

Deneklerin yaş grubu ile piknik alanlarının özellikleri arasında ilişki olup olmadığı değerlendirildiğinde otuz yaş altı deneklerin %46,9'u yükselti ve bitki örtüsünden dolayı piknik alanlarını tercih ederken, %36,8'i tatlı su kaynaklarından dolayı tercih etmektedir. Sağlık açısından piknik alanlarını tercih edenlerin oranı ise %16,3'te kalmıştır. Otuz yaş üstü deneklerde de piknik alanlarını tercih nedeni sıralaması değişmemiştir. İstatistiksel olarak değerlendirildiğinde deneklerin yaş grupları ile piknik alanlarını tercih nedenleri arasındaki farkın anlamlı olmadığı sonucuna varılmıştır (Tablo 13).

Tablo 12: Rekreasyon faaliyetine katılanların gelir grupları ve piknik alanlarının tercih nedeni arasındaki ilişkiler

Gelir Grubu	Piknik alanlarının tercih nedeni			Toplam
		1*	2*	
0-500	n	46	37	8
	%	50,5	40,7	8,8
501-1000	n	51	33	15
	%	51,5	33,3	15,2
1001-1500	n	70	46	40
	%	44,9	29,5	25,6
1501-2000	n	25	22	13
	%	41,7	36,7	21,7
2000 üzeri	n	21	15	10
	%	45,7	32,6	21,7
Toplam	n	213	153	86
	%	47,1	33,8	19
$\chi^2 = 13,27$ $df (sd)=8$ $P=0.103$				

1* Yükselti ve bitki örtüsü, 2* Hidroğrafya ve manzara, 3* Sağlık

Tablo 13: Rekreasyon faaliyetine katılanların yaş grupları ile Rekreasyon alanlarının tercih nedeni arasındaki ilişkiler

Yaş Grubu	Piknik alanlarının tercih nedeni			Toplam	
		1*	2*		3*
18-30 yaş arası	n	135	106	47	288
	%	46,9	36,8	16,3	100
30 yaş üzeri	n	78	47	39	164
	%	47,6	28,7	23,8	100
Toplam	n	213	153	86	452
	%	47,1	33,8	19	100
$\chi^2 = 5,11$ $df (sd)=2$ $P= 0.077$					

1* Yükselti ve bitki örtüsü, 2* Hidrografiya ve manzara, 3* Sağlık

Kahramanmaraş'ta rekreasyon faaliyetine katılanların %40,5'i aile bireyleri ile, %37,2'si arkadaş grupları, %18,6'sı ise akraba grupları ile rekreasyon alanlarına birlikte gitmektedirler. Araştırmaya konu olan deneklerin ekonomik gelir düzeyi ile rekreasyon alanlarına giderken beraber olduğu sosyal gruplar arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı değerlendirildiğinde beklenen değeri 5'ten küçük olan gözenek sayısı toplam gözenek oranının %44'ünü bulduğundan anlamlılık testine ilişkin sonuçların yorumlanması doğru bulunmamıştır (Tablo 14).

Deneklerin yaş durumları ile piknik alanlarına beraber gittikleri sosyal gruplar arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı değerlendirildiğinde analizde beklenen değeri 5'ten küçük olan gözenek sayısının toplam gözenek sayısının %20 sini aştığı (%30) görüldüğünden anlamlılık testine ilişkin sonuçların yorumlanması doğru değildir (Tablo 15).

Tablo 14: Rekreasyon faaliyetine katılanların gelir grupları ile rekreasyon alanlarına birlikte gidilen sosyal gruplar arasındaki ilişkiler

Gelir Grubu	Piknik alanlarına birlikte gidilen sosyal gruplar					Toplam	
		Ferdi	Aile	Akraba	Meslek		Arkadaş
0-500	n	2	16	4	0	69	91
	%	2,2	17,6	4,4	0	75,8	100
501-1000	n	0	35	21	0	43	99
	%	0	35,4	21,2	0	43,4	100
1001-1500	n	3	80	30	5	38	156
	%	1,9	51,3	19,2	3,2	24,4	100
1501-2000	n	1	23	20	4	12	60
	%	1,7	38,3	33,3	6,7	20	100
2000 üzeri	n	0	29	9	2	6	46
	%	0	63	19,6	4,3	13	100
Toplam	n	6	183	84	11	168	452
	%	1,3	40,5	18,6	2,4	37,2	100
$\chi^2 = 109,59$ $df (sd)=16$ $P=0.000$							

Tablo 15: Rekreasyon faaliyetine katılanların yaş grupları ile piknik alanlarına birlikte gidilen sosyal grup arasındaki ilişkiler

Yaş Grubu	Piknik alanlarına birlikte gidilen sosyal gruplar					Toplam	
		Ferdi	Aile	Akraba	Meslek		Arkadaş
18-30 yaş arası	n	4	93	42	8	141	288
	%	1,4	32,3	14,6	2,8	49	100
30 yaş üzeri	n	2	90	42	3	27	164
	%	1,2	54,9	25,6	1,8	16,5	100
Toplam	n	6	183	84	11	168	452
	%	1,3	40,5	18,6	2,4	37,2	100
$\chi^2 = 50,09$ $df (sd)=4$ $P=0.000$							

Kahramanmaraş'ta rekreasyon faaliyetine katılanların %44,9'u mangal ve yeme içme faaliyetinde bulunmaktadır. Bunu %29,2 oranı ile dinlenme, manzara seyretme, kitap okuma aktiviteleri ve %19,6 ile fiziksel ve sportif aktiviteler takip etmektedir. Deneklerin ekonomik gelir düzeyi ile gidilen piknik alanlarında gerçekleştirilen aktiviteler arasındaki ilişkinin analizinden; her gelir düzeyindeki denekler arasında en çok tercih edilen aktivitenin açık havada gerçekleştirilen yeme-içme (mangal) faaliyeti olduğu belirlenmektedir. Buna rağmen istatistiksel olarak gelir grupları ile gerçekleştirilen aktiviteler arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (Tablo 16).

Araştırmaya konu olan deneklerin piknik alanlarında gerçekleştirdikleri aktivitelerin yaş gruplarıyla ilişkili olup olmadığına ilişkin ki-kare test sonuçları değerlendirildiğinde; piknik alanlarında mangal yaparak zamanını geçirenlerin oranı 30 yaş altında olanlarda %44,8 iken, otuz yaş üstünde olanlarda ise % 45,1 olduğu görülmektedir. Bu aktiviteyi her iki grupta da dinlenerek zamanını geçirenler takip etmektedir. Farklı yaşa sahip deneklerin piknik alanlarında gerçekleştirdikleri aktiviteler arasında anlamlı bir ilişki yoktur (Tablo 17).

Tablo 16: Rekreasyon faaliyetine katılanların gelir grupları ile rekreasyon alanlarında gerçekleştirilen aktiviteler arasındaki ilişkiler

Gelir Grubu	Piknik alanlarında gerçekleştirilen aktiviteler				Toplam	
		Dinlenme	Fiziksel ve spor	Sanatsal		Yeme-içme
0-500	n	19	23	6	43	91
	%	20,9	25,3	6,6	47,3	100
501-1000	n	28	19	6	46	99
	%	28,3	19,2	6,1	46,5	100
1001-1500	n	49	24	15	68	156
	%	31,4	15,4	9,6	43,6	100
1501-2000	n	21	7	5	27	60
	%	35	11,7	8,3	45	100
2000 üzeri	n	15	9	3	19	46
	%	32,6	19,6	6,5	41,3	100
Toplam	n	132	82	35	203	452
	%	29,2	18,1	7,7	44,9	100
$\chi^2 = 9,72$ $df (sd)=12$ $P=0.640$						

Tablo 17: Rekreasyon faaliyetine katılanların yaş grupları ile rekreasyon alanlarında gerçekleştirilen aktivite arasındaki ilişkiler

Yaş Grubu	Piknik alanlarında gerçekleştirilen aktiviteler				Toplam	
		Dinlenme	Fiziksel ve spor	Sanatsal		Yeme-içme
18-30 yaş arası	n	78	56	25	129	288
	%	27,1	19,4	8,7	44,8	100
30 yaş üzeri	n	54	26	10	74	164
	%	32,9	15,9	6,1	45,1	100
Toplam	n	132	82	35	203	452
	%	29,2	18,1	7,7	44,9	100
$\chi^2 = 2,86$ df (sd)=3 P=0.413						

Kahramanmaraş'ta rekreasyon faaliyetine katılanların %68'i özel araçları, %32'si ise ticari araçlar kullanarak rekreasyon alanlarına erişim sağlamaktadır. Deneklerin ekonomik gelir düzeyi ile piknik alanlarına gidişte kullanılan araçlar arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı değerlendirildiğinde ise; gelir düzeyi arttıkça özel araç kullanım oranının arttığı belirlenmektedir. Gelir düzeyinin 2000 lirayı geçtiği grup içinde piknik alanlarına gidişte özel araçlarını kullananların oranı %91,3'ü bulmaktadır. İstatistiksel değerlendirmede deneklerin ekonomik gelir düzeyi ile piknik alanlarına gidişte kullanılan araç özelliği arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Tablo 18).

Araştırmaya konu olan deneklerden otuz yaş altında olanlarında piknik alanlarına gidişte özel araçlarını kullanım oranı %57,6 iken, bu oran otuz yaş üstünde olanlarda ise % 86 ya ulaşmaktadır. Her iki yaş grubunda da bu amaçla ticari araç kullananların oranı daha düşüktür. Hatta otuz yaş üstündekilerde bu oran %14'e kadar düşmektedir. Bu farkın istatistiksel olarak da anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır (Tablo 19).

Tablo 18: Rekreasyon faaliyetine katılanların gelir grupları ile ulaşım aracı kullanım arasındaki ilişkiler

Gelir Grubu	Özel veya ticari araç kullanım durumu		Toplam	
		Özel Araç		Ticari Araç
0-500	n	26	65	91
	%	28,6	71,4	100,0
501-1000	n	63	36	99
	%	63,6	36,4	100,0
1001-1500	n	126	30	156
	%	80,8	19,2	100
1501-2000	n	50	10	60
	%	83,3	16,7	100
2000 üzeri	n	42	4	46
	%	91,3	8,7	100
Toplam	n	307	145	452
	%	67,9	32,1	100,0
$\chi^2 = 95,40$ df (sd)=4 P= 0.000				

Tablo 19: Rekreasyon faaliyetine katılanların yaş grupları ile ulaşım aracı kullanımını arasındaki ilişkiler

Yaş Grubu	Özel veya ticari araç kullanım durumu			Toplam
		Özel Araç	Ticari Araç	
18-30 yaş arası	n	166	122	288
	%	57,6	42,4	100
30 yaş üzeri	n	141	23	164
	%	86	14	100
Toplam	n	307	145	452
	%	67,9	32,1	100
$\chi^2 = 38,50$ $df (sd)=1$ $P= 0.000$				

Kahramanmaraş'ta rekreasyon faaliyetlerine katılan deneklerin %96,7'si hafta sonları rekreasyon alanlarına ticari araç konulmasını talep etmektedir. Deneklerin ekonomik gelir düzeyi ile hafta sonları piknik alanlarına ticari araçların konulması isteği arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı değerlendirildiğinde bu analizde beklenen değeri 5'ten küçük olan gözenek sayısı toplam gözenek sayısının %30'una ulaştığı için burada anlamlılık testine ilişkin sonuçların yorumlanması doğru değildir (Tablo 20).

Araştırmaya konu olan deneklerin piknik alanlarına gidişte yerel yönetimlerden toplu ulaşım aracı talep oranının her yaş grubunda da oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu oran otuz yaş altındakilerde % 97,6, otuz yaş üstündekilerde ise %95,1'dir. İstatistiksel olarak farklı yaşa sahip deneklerin piknik alanlarına gidişte yerel yönetimlerden toplu ulaşım aracı talepleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir (Tablo 21).

Tablo 20: Rekreasyon faaliyetine katılanların gelir grupları ile ticari araç istek durumu arasındaki ilişkiler

Gelir Grubu	Ticari araç istek durumu			Toplam
		Evet	Hayır	
0-500	n	91	0	91
	%	100	0	100
501-1000	n	94	5	99
	%	94,9	5,1	100
1001-1500	n	151	5	156
	%	96,8	3,2	100
1501-2000	n	58	2	60
	%	96,7	3,3	100
2000 üzeri	n	43	3	46
	%	93,5	6,5	100
Toplam	n	437	15	452
	%	96,7	3,3	100
$\chi^2 = 5,52$ $df (sd)=4$ $P= 0.237$				

Tablo 21: Rekreasyon faaliyetine katılanların yaş grupları ile ticari araç isteği arasındaki ilişkiler

Yaş Grubu	Ticari araç istek durumu		Toplam	
		Evet		Hayır
18-30 yaş arası	n	281	7	288
	%	97,6	2,4	100
30 yaş üzeri	n	156	8	164
	%	95,1	4,9	100
Toplam	n	437	15	452
	%	96,7	3,3	100,0
$\chi^2 = 1,95$ $df (sd)=1$ $P= 0.162$				

Rekreasyon faaliyetine katılan deneklerin rekreasyon alanlarında karşılaştıkları en önemli problem olarak çevresel atıklar ile tesis yetersizliğidir. Rekreasyon mekanlarının rekreasyon faaliyetleri için düzenlenmemesi ve yeterli altyapıya sahip olmaması sahadaki en önemli problem olarak görülmektedir. Gelir düzeyi yükseldikçe çevresel atıklar daha büyük bir sorun olarak görülürken, tesis yetersizliği gibi altyapı sorunları ise geliri 2000 TL den fazla olanlar için diğer gelir gruplarına göre daha düşük oranda bir problem olarak algılanmaktadır. Bunun nedeni ise; gelir düzeyi yüksek insanların çoğunun şehir çevresinde rekreasyon amaçlı kullanabilecekleri kendilerine ait bağ evlerinin bulunmasıdır. Böyle bir imkana sahip olmayanlar ise kamuya açık rekreasyon alanlarının yetersizlikleri ile daha çok ilgilenmektedirler. Diğer yandan rekreasyon alanlarına ulaşmada ulaşımı bir problem olarak görenlerin oranı gelir düzeyi düştükçe artmaktadır. İstatistiksel anlamda deneklerin gelir düzeyleri ile piknik alanlarının problemleri arasında anlamlı bir ilişki görülmemektedir (Tablo 22).

Rekreasyon alanlarında karşılaşılan problemler incelendiğinde otuz yaş altı ve üstündeki deneklerin %30'dan fazlası çevre kirliliği ve tesis yetersizliğini en büyük problem olarak görmektedir. Bunu içme suyu eksikliği ve rekreasyon alanlarına ulaşım güçlüğü takip etmektedir. İstatistiksel olarak; farklı yaşa sahip deneklerin rekreasyon alanlarında karşılaştıkları problemler arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir (Tablo 23).

Tablo 22: Rekreasyon faaliyetine katılanların gelir grupları ile rekreasyon alanında karşılaşılan problemler arasındaki ilişkiler

Gelir Grubu	Rekreasyon alanlarında karşılaşılan problemler				Toplam	
	1*	2*	3*	4*		
0-500	n	24	29	17	21	91
	%	26,4	31,9	18,7	23,1	100
501-1000	n	25	35	14	25	99
	%	25,3	35,4	14,1	25,3	100
1001-1500	n	54	52	16	34	156
	%	34,6	33,3	10,3	21,8	100
1501-2000	n	21	19	6	14	60

	%	35	31,7	10	23,3	100
2000 üzeri	n	21	13	3	9	46
	%	45,7	28,3	6,5	19,6	100
Toplam	n	145	148	56	103	452
	%	32,1	32,7	12,4	22,8	100
$\chi^2 = 11,85$ $df (sd)=12$ $P=0.457$						

1*Çevre Kirliliği, 2*Tesis yetersizliği ve güvenlik 3*Ulaşım ve ulaşım levhalarının eksikliği 4*İçme suyu ve diğer ihtiyaçları giderme

Tablo 23: Rekreasyon faaliyetine katılanların yaş grupları ile rekreasyon alanlarında karşılaşılan problemler arasındaki ilişkiler

Yaş Grubu	Rekreasyon alanlarında karşılaşılan problemler				Toplam	
	1*	2*	3*	4*		
18-30 yaş arası	n	90	94	40	64	288
	%	31,3	32,6	13,9	22,2	100
30 yaş üzeri	n	55	54	16	39	164
	%	33,5	32,9	9,8	23,8	100
Toplam	n	145	148	56	103	452
	%	32,1	32,7	12,4	22,8	100
$\chi^2 = 1,72$ $df (sd)=3$ $P=0.631$						

1*Çevre Kirliliği, 2*Tesis yetersizliği ve güvenlik 3*Ulaşım ve ulaşım levhalarının eksikliği 4*İçme suyu ve diğer ihtiyaçları giderme

SONUÇ

Kahramanmaraş şehri; özellikle 1980’li yıllardan sonra hızlı bir gelişim sürecine girmiştir. Bu gelişim sürecinde hızlı nüfus artışı yanında, mekânsal genişleme de göstermiştir. Bugün şehrin nüfusu 412000’e, alanı ise 85 km²’ye ulaşmıştır. Bu durum şehir yapısını geleneksellikten çıkarmış, konut ve işyerlerini ayrıştırmış, mesai ve trafik yoğunluğu yanında hava kirliliğini de beraberinde getirmiştir. Tüm bunlar şehirde yaşayanlara stres olarak yansımakta ve insanları şehir çevrelerindeki çekicilik destinasyonu yüksek rekreasyon alanlarına yöneltmektedir.

Kahramanmaraş şehri; şehrsel stresi atmak için yeterli rekreasyon alanlarına ve aktivitelerine de sahip değildir. Bununla birlikte şehir çevresi, 100 km’lik günlük erişim mesafesinde insanların birçok aktiviteyi birlikte yürütebilecekleri destinasyonlara sahip doğal alanlar bakımından zengindir. Ancak bu alanlar rekreasyon faaliyetleri için özellikle planlanmış değildir. Şehirde yaşayan halk tamamen kendi arzu ve istekleri doğrultusunda yakından uzağa doğru yoğunlaşmak üzere rekreasyon alanlarına gitmektedir.

Anket sonuçlarına göre; Kahramanmaraş’ta erkek nüfus (%65) kadınlara oranla (%35) daha fazla rekreasyon faaliyetlerine katılmaktadır. Şehrsel stresi yaşayanların daha çok çalışan erkek nüfus yaşadığı için bu normal bir

durumdur. Ayrıca 30 yaş altındaki gençler (%64), 30 ve üstü yaş grubuna oranla(36) daha fazla rekreasyon alanlarına gitmektedir.

Kahramanmaraş'ta 1000TL'den düşük geliri olanlar (%42) ve orta gelire (1001-1500 TL) sahip olanlar (%34.5) şehir çevresindeki rekreasyon alanlarına daha fazla gitme ihtiyacı hissetmektedirler. Gelir yükseldikçe şehir çevresindeki doğal rekreasyon alanlarına gidenlerin oranı azalmaktadır. Meslek grupları bakımından; öğrenciler (%26), memurlar (%18), esnaf (%16) ve işçiler (%12) şehir çevresindeki rekreasyon alanlarında aktiviteye katılmaktadır. Öğrenciler bir kenara bırakıldığında şehirselsel stresi en fazla yaşayanların belirtilen meslek grupları olduğu da açıktır.

Kahramanmaraş'ta rekreasyon aktivitelerine katılanların büyük çoğunluğu ayda(%35) yada üç ayda (%34) bir defa rekreasyon alanlarına gitmektedir. Şehir çevresindeki alanlarda yapılan rekreasyon aktiviteleri ile ilgili önemli bulgulardan birisi de, şehre göçle gelmiş olanların rekreasyon aktivitelerine katılım oranının, yerlilere göre daha yüksek olmasıdır. Bu durum Kahramanmaraş'a göçle gelenlerin kırsal alanlardan gelmesinden kaynaklanabilir. Kırsal kökenli olanların şehir kuralları ve şehirselsel stresten daha fazla etkilendikleri bilinmektedir.

Kahramanmaraş'ta rekreasyon faaliyetine katılanların %47'si şehre göre yüksek ve bitki örtüsü bakımından zengin alanları rekreasyon sahası olarak tercih etmektedir. Bunu %33 ile hidrografik ve manzara alanları takip etmektedir. Bu durum aynı zamanda kişilerin rekreasyon alanı tercihinde şehrin bulunduğu bölgenin iklim özelliklerinin de etkili olduğunu göstermektedir. Kahramanmaraş rekreatif faaliyetin en fazla yapıldığı yaz döneminde oldukça sıcak ve bazı günler bağıl nem oranının da oldukça yüksek olduğu iklim özelliklerine sahiptir. Bu durumda insanlar nispeten serin yüksek alanlara ve su kenarlarına yönelmektedir. Şehir çevresinde rekreasyon aktivitelerine katılanların en önemli tercihi birçok destinasyonu bir arada bulunduran mekanlar yönündedir. Bu durumda mesafe daha az önemli kalmaktadır.

Kahramanmaraş'ta rekreasyon aktiviteleri büyük oranda aile (%40,5) ve arkadaş grupları (%37) ile gerçekleştirilmektedir. Rekreasyon faaliyetine katılanların %44,9'u mangal partisi ve yeme –içme faaliyetinde bulunmaktadır. Bunu %29 oranı ile dinlenme, manzara seyretme, kitap okuma aktiviteleri ve %19.6 ile fiziksel ve sportif aktiviteler takip etmektedir. Gerçekte rekreasyon alanları özel bir aktivite için düzenlenmiş olmadığından, bu alanlara giden kişiler ile grupların kabiliyeti oranında içgüdüsel davranış gösterilmektedir.

Kahramanmaraş'ta rekreasyon faaliyetine katılanların %68'i özel araçları, %32'si ise ticari araçlar kullanarak rekreasyon alanlarına erişim sağlamaktadır. Gelir düzeyi arttıkça özel araç kullanım oranının arttığı belirlenmektedir. Bununla birlikte Kahramanmaraş'ta rekreasyon faaliyetlerine katılan deneklerin

%96,7'si hafta sonları rekreasyon alanlarına ticari araç konulmasını talep etmektedir.

Kahramanmaraş'ta şehir çevresindeki mekanlarının rekreasyon faaliyetleri için düzenlenmemiş olası ve tesis yetersizliği en önemli problem olarak görülmektedir. Doğal olmayan atıkların rastgele çevreye atılmış veya bırakılmış olması önemli görülen diğer bir problemdir. Rekreasyon alanlarına erişmede ulaşımı bir problem olarak görenlerin oranı gelir düzeyi düştükçe artmaktadır. Gelir düzeyi yükseldikçe çevresel atıklar daha büyük bir sorun olarak görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Altunkasa, F., Uslu C. Ve Doygun H., (1995), "Adana Kenti Örneğinde Kişi Basına Düsen Açık ve Yeşil Alan Miktarlarının İdeal Normlara Ulaşımını Sağlayabilecek Çözüm ve Önerilerin Geliştirilmesi", I. Ulusal Karadeniz Ormancılık Kongresi, Trabzon, cilt:I, 136-142.
- Aslan, Zeynep, (1993), "Sanayileşme ve Kentleşmenin Doğada Rekreasyon Faaliyetlerine Duyulan Gereksinimi Arttırıcı Etkisi", Ekoloji Dergisi, 8:22-24.
- Broadhurst, R., (2001, Managing Environments for Leisure and Recreation, GBR. Routledge Publishing, London
- Büyüköztürk, Ş., (2002), Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi Elkitabı, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- City Profiles (2011), www.urbandaudit.org
- Doygun ve İlter, 2007, Kahramanmaraş Kentinde Mevcut ve Öngörülen Aktif Yeşil Alan Yeterliliğinin İncelenmesi, Ekoloji Dergisi, 17,65,21-27.
- Gökdeniz, A. (2003), Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetimi, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Gül, A. Ve Küçük, V., (2001), "Kentsel Açık-Yeşil Alanlar ve Isparta Kenti Örneğinde İrdelenmesi", Süleyman Demirel Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, 2:27-48.
- Güleç, S., (1990) "Ormaniçi Rekreasyon Potansiyelinin Saptanması İçin Geliştirilen bir Değerlendirme Yöntemi", İ.Ü. Orman Fakültesi Dergisi, 40(2):132-141.
- Gürbüz, M., (2001), Kahramanmaraş Merkez İlçe'nin Beşeri ve İktisadi Coğrafyası, T.C Kahramanmaraş Valiliği İl Kültür Müdürlüğü Yayınları No:2, Kahramanmaraş.
- Hazar, A.,(2003), Rekreasyon ve Animasyon, Detay Yayıncılık, Ankara
- Kahramanmaraş Belediyesi, 2011, Hizmetler, www.kahramanmaras.bel.tr
- Kahramanmaraş Valiliği İl Çevre ve Orman Müdürlüğü, 2006, Kahramanmaraş Çevre Durum Raporu, Kahramanmaraş.
- Kalaycı, Ş., (2005), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri,

BRC Matbaacılık, Ankara

araküçük, S. (2001), *Rekreasyon: Boş Zamanları Değerlendirme*, 3. Baskı, Bağırhan Yayinevi, Ankara

MTSO, 2011, Raporlar (Ekonomik Göstergeler) www.kmtso.org.tr

zgüç, N., (1998), *Turizm Coğrafyası*, Çantay Kitabevi, İstanbul

zkan B., Kaplan, A., (1992), “İzmir Kuş Cennetinin Rekreasyonel Turizm Yönünden Önemi”, *Turizm Yıllığı 1992*, Türkiye Kalkınma Bankası Yayın, Ankara, Ekim 1992.

ztürk, A. ve Ozan, E., (2005), “Kahramanmaraş’ta Sanayinin Tarihsel Gelişimi”, I. Kahramanmaraş Sempozyumu (6-8 Mayıs 2004) Kitabı, C. III, 1389-1400, Maraşder, İstanbul.

ıgcan M., (1986), *Rekreasyon ve Turizm*, Cumhuriyet Basımevi, İzmir.

ındal, E.K., (2009), “Kahramanmaraş’ta Ulaşım Problemleri ve Halkın Ulaşım Sistemine ve Problemlerine Bakışı”, *Doğu Coğrafya Dergisi*, S. 21, s.137-158.

ercan, S., (1994)., “Ankara Mamak İlçesinde Açık ve Yeşil Alan İlişkileri ve Peyzaj Mimarlığı Açısından Alınması Gereklİ Önlemler”, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Peyzaj Mimarlığı Ana Bilim Dalı, yüksek Lisans Tezi, Ankara.

ezcan, M., (1994), *Boş Zaman Değerlendirilmesi Sosyolojisi*, Atilla Kitabevi, Ankara

ıraş, M., (2008), “Kahramanmaraş’ta Günübirlik Rekreasyon Alanına Bir Örnek: Başkonuş”, *Doğu Coğrafya Dergisi*, S. 20, s.35-44.

oy, S., Yılmaz, S., (2010), “Artvin İlindeki İklim Şartlarının Turizm Ve Rekreasyon Aktiviteleri Açısından Uygunluğunun Değerlendirilmesi”, III. Ulusal Karadeniz Ormancılık Kongresi 20-22 Mayıs 2010, Cilt: IV, s:1513-1522.

ÜİK (DİE), 1927-2010 Yılları Arasında Yayınlanan Nüfusla İlgili Çeşitli Veriler, Ankara.

Tarih Öğretmenleri, Sosyal Bilgiler Öğretmenleri ve Sınıf Öğretmenlerinin Etkinlik Anlayışlarının İncelenmesi

Mehmet Suat BAL

Yrd. Doç. Dr., KSÜ, Fen Edebiyat F., Tarih Böl., Kahramanmaraş,

Özet: Bu çalışma tarih, sosyal bilgiler ve sınıf öğretmenlerinin etkinlik anlayışlarını incelemeyi amaçlar. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan 176 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturur. Veriler açık uçlu anket soruları ile toplanmış ve içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Öğretmenler %89,3 ile en yüksek oranda etkinliği “Kalıcı ve daha iyi öğrenmeyi sağlayan çalışmalardır” şeklinde tanımlamışlardır. Öğretmenlerin % 40,3’ü etkinliği iki farklı kategoride tanımlamışlardır. Öğretmenlerin % 45’i haftada bir etkinlik yaptıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçlar doğrultusunda etkinlik kavramının kapsam ve sınırlılıklarının akademik çalışmalarda daha detaylı ele alınması ve öğretmen eğitiminde lisans düzeyinden başlayarak etkinlik esaslarının daha iyi öğretilmesi önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Tarih Eğitimi, Sosyal Bilgiler Eğitimi, Etkinlik Algısı, Özel Öğretim Yöntemleri.

An Examination of the Task Perceptions of History, Classroom, and Social Sciences Teachers

Abstract:The objective of this study is to analyze the task perceptions of the history, classroom and social sciences teachers. In this study, the scanning model was used. The sample of this analysis consists of 176 teachers that are dependent on the Ministry of National Education (MEB). In the data collection process, the data was collected by asking open-ended questions and analyzed by using content-analysis method. The task was defined by the %89.3 of the teachers as the permanent activities which provide better learning. %40.3 of the teachers defined the task under two categories. On the other hand, %45 of the teachers indicated that, they organized the tasks once a week. According to the findings of this analysis, it is suggested that the scope and limitations of the tasks on the academic studies should be examined more delicately and the teachers should be given more education about the principles of the task starting with the beginning of their higher education.

Keywords: History Education, Social Sciences Education, Task Perception, Special Education Methods.

GİRİŞ

İyi bir gelecek planlayan her devletin en büyük önceliği iyi yetişmiş bireyledir. Günümüz dünyasında görüldüğü üzere bunu başarmanın tek yolu iyi bir eğitim sistemi ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda devletler eğitim sistemlerini sürekli gözden geçirir ve yeni gelişmeler ışığında eğitim programlarını güncelleyerek en mükemmel hale getirmeye çalışır. Bu gerçekler doğrultusunda yakın zamanda dünyada ve ülkemizde eğitim konusunda yapılan akademik çalışmalar, eğitim programları üzerine yoğunlaşmış ve bu programlarda yeni bir düzenlemeyi zorunlu hale getirmiştir.

Ülkemizde ilköğretim ve ortaöğretim programlarında yapılan yenilikler eğitim alanındaki yapılandırmacı kurama göre beceri temelli olarak hazırlanmıştır (Şimşek, 2005). Gerçekten de 20. yüzyılın baskın eğitim kuramı davranışçılık iken daha sonraları yapılandırmacı kuram etkin hale gelmiştir. Yapılandırmacılığa geçişin sebeplerinden biri de davranışçı kuramda bireylerin pasif durumda olmasıdır. Bilişsel yapılandırmacı öğrenme kuramının kurucusu olan J. Piaget’e göre çocuk simgelemeye ve düşünmeye başladığında yansımali soyutlamaları kullanır. Belli bağlantılar duyuşsal motor düzenden çıkıp yeni düşünceye uygulanır ve daha sonra bunlar belirli davranış türlerine ve düşünsel yapılara yol açarak gelişirler (Piaget, 2007: 57) Piaget, bilginin insan zihninde yapılandığını, bu bağlantıların yeni düşünsel yapılara yol açarak geliştiğini ve insan zihninin bu gelişimde aktif olduğunu ileri sürer. 20. yüzyılda baskın bir kuram olan davranışçılıktan yapılandırmacılığa geçişin sebeplerinden biri de davranışçı kuramda bireylerin pasif durumda olması idi (Gardner vd. 1997: 1.4.1; Yurdakul, 2010, s.39-43; Bal ve Akış, 2010: 2062).

Milli eğitim Bakanlığı Sosyal Bilgiler 6.-7. Sınıf Programında (2009: 2.2) yeni programın temel yaklaşımını şöyle açıklar: “...*Bu yaklaşımla öğrenci merkezli, dolayısıyla etkinlik merkezli, sosyal bilgiler açısından, bilgi ve beceriyi dengeleyen, öğrencinin kendi yaşantılarını ve bireysel farklılıklarını dikkate alarak çevreyle etkileşimine olanak sağlayan yeni bir anlayış yaşama geçirilmeye çalışılmaktadır...*” Bu şekilde öğrenci merkezli anlayışı benimseyen yeni programlarda öğrencinin aktif olarak derse katılması beklenmektedir.

Söz konusu bu programlarda öğrenim sürecinde öğrenciyi aktif hale etmenin yolu olarak da “Etkinlikler” kullanışlı yöntemlerden biri olarak gösterilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı uygulamaya koyduğu Tarih Eğitim programında da etkinliği şöyle ele alır: “*Öğrencinin aktif katılımını sağlamak, dersi daha etkili ve zevkli hâle getirebilmek için farklı yöntem ve teknikleri içeren etkinlikler yapılmalıdır.*” Yeni eğitim programlarında yapılması gereken etkinlik örnekleri haftalık olarak belirtilmiş ve kazanımlar açıklanmıştır (2007: 5).

Bu çerçevede Sosyal Bilgiler programının uygulanması sürecinde gerekli beceri, bilgi ve kavramları kazandırmada işe koşulabilecek ve etkinliklere temel oluşturabilecek bazı uygulamalar Sosyal Bilgiler 6.-7. Sınıf Programında (MEB 2009) şöyle sıralanır: “*Örnek Olay İncelemesi, Geri Plandaki Düşünceleri Bulma, Slogan Bulma, Reklam Hazırlama/Poster Afiş Hazırlama, Şiir-Öykü Yazma/Şarkı Yapma, Görsel İmge Oluşturma, Önem Sırasına Koyma, Başlık Bulma, Sınıflama, Örnek Verme, Kendini Değerlendirme, Yordama Yapma, Bulmaca, Dramatizasyon, Tavsiyede Bulunma, Karşılaştırma, Empati Kurma, Problem Çözme, Görüşme Yapma, Alan Gezileri, Kavram Haritası Oluşturma, Kanıtlama.*” Sosyal bilgiler dersi yanı sıra tarih dersleri için de önerilen bu etkinlikleri tarih, sosyal bilgiler ve sınıf öğretmenlerinin uygulaması beklenmektedir. Bu etkinliklerin detayları Safran (2010), Öztürk (2009) Turan (2009) ve Demircioğlu (2007) Nicol (1991) Stradling (2003) tarafından geniş bir şekilde ele alınmıştır. Etkinliklerin nasıl uygulanması gerektiği ve etkinlik sonucu öğrencinin hangi kazanımları elde ettikleri konusunda ise yapılan akademik çalışmalardan bazıları şunlardır: Safran ve Şimşek (2006), Dilek (2009), Demircioğlu (2007a), Yanpar (2009), Akbaba(2005), Ata (2001), Metin (2006), Yazıcı (2006), Doğan (2007).

Bu makalede akademik çalışmaların ve yeni eğitim programlarının büyük önem verdiği etkinlik konusunu tarih, sosyal bilgiler ve sınıf öğretmenlerinin nasıl algıladıkları incelenmiştir.

ETKİNLİK

Etkinlik kelimesinin ülkemizde yapılan çalışmalara göre ortak bir tanımı bulunmamaktadır. Etkinlik kelimesi, Eğitim Terimleri Sözlüğünde (Oğuzkan, 1974) “*Çocukların, kendi amaç ve gereksinmelerine uygun geldiği için isteyerek katıldıkları herhangi bir öğrenme durumu.*” olarak tanımlanır. Ancak ülkemizde yapılan çalışmalar etkinliğin ne olduğundan çok, bu etkinlik sonucunda elde edilecek faydalar, etkinliğin sahip olması gereken özellikler gibi konular üzerinde yoğunlaşmaktadır (Özmantar ve Bingölbali, 2009: 314).

Türkçedeki etkinlik kavramı yabancı literatürdeki “task” kelimesi ile ifade edilmeye çalışılmıştır. Doyle vd.(1985: 8)’e göre etkinlik, belirlenen hedef, bu hedefe ulaşmak için gerçekleştirilen faaliyetler ve kullanılan kaynakların bir bütünü olarak tanımlanmaktadır. Yine aynı çalışmada etkinlik, öğrencilerin sınıf içerisinde belirtilen zaman aralığında belirtilen konu ile ilişkili olarak yerine getirmeleri gereken yükümlülükler olarak da tanımlanmaktadır. Etkinlik tanımı çerçevesinde ele alınan bir başka kavram da akademik etkinlik “academic task” kavramıdır. Akademik etkinlik ise sınıf içerisinde uygulanan ders programının bir bölümü olarak tanımlanmaktadır. Akademik etkinlik ilk olarak öğrencinin bu etkinlik sonucunda ortaya koyacağı ürünün ayrıntılı olarak tanımlanması

(çalışma kâğıdındaki kelime ve boşluklar ya da bir hikâyedeki iki karakterin karşılaştırılmasının kompozisyon olarak yazılması gibi) ile başlamaktadır.

Başka bir tanıma göre ise, etkinlik kelimesi düşünce ve eylemleri yönlendirip düzenleyen durumsal yapıları belirlemek anlamında da kullanılmaktadır. Yani etkinlik kelimesi zaman ve ortamlarla özdeşleştirilmiş davranışlarla ilgili planları kapsamaktadır. (Doyle ve Carter, 1984: 130)

Yukarıdaki çalışmalar esas alınarak Türkçedeki etkinlik kelimesi; öğrencilerin belirli bir amaç doğrultusunda hedeflerine ulaşmak için çeşitli kaynakları ve yaratıcılıklarını da kullanarak gerçekleştirdikleri faaliyetler bütünü olarak tanımlanabilir.

Etkinlik Amaçları

Etkinlik tasarlanırken ve uygulanırken dikkat edilmesi gereken en önemli ilkelerde biri de etkinliğin amacı ilkesidir. Bu amaç oluşturulurken etkinliğin ne için tasarlandığı, bu etkinliğin sonucunda ne tür bir öğrenmenin gerçekleşeceği ve bu amacın öğrenciler tarafından nasıl algılandığı büyük önem taşımaktadır. Çünkü belirlenen amaç doğrultusunda elde edilecek kazançların da öğrenciler tarafından önceden bilinmesi mümkün olmadığından bu kazançların etkinliği tasarlayan eğitmen tarafından önceden belirlenmesi önem taşımaktadır. Etkinlikteki amaç doğrultusunda kazanımların belirlenmesinin ardından bu amacın öğrenciler tarafından nasıl algılandığı sorusuyla karşılaşılmaktadır. Bu da etkinliğin öğrencilerden tam olarak ne beklediği ve öğrencilerin bu amacı tam ve doğru bir şekilde algılamalarını öngörmektedir (Özmantar ve Bingölbali, 2009: 323-328).

Amaç-fayda ilişkisi kapsamında bir etkinlik tasarımında bulunması gereken ilkeler şunlardır: Etkinliğin öğrenciler tarafından da önemsenen belirli bir ürünü olmalıdır. Etkinlik, daha sonradan başkaları tarafından da kullanılacak birtakım şeyler üretmeye yönelik olmalıdır. Etkinlik üzerinde iyice yoğunlaşılmalı ve etkinlik öğrencilere çalışmalarını üzerine anlamlı kararlar verme imkânını da sunmalıdır (Ainley, 2008: 2).

Etkinlik Türleri

Öğrencilerin ne öğrendikleri kendilerine sınıf içindeki etkinliklerde verilen görevlerle tanımlanmaktadır. Etkinlikler; bir konuyu anlama, strateji geliştirme, istatistiksel yetenekleri kullanma vb. gibi farklı becerilerin kullanılmasını gerektirebilmektedir. Ayrıca farklı bilişsel işlemlerin kullanılmasını gerektiren etkinlikler öğrenciler açısından farklı bilgilerin öğrenilmesine de yol açmaktadır (Hiebert ve Wearne, 1993: 395). Gerçekten de etkinlikler; sınıflandırmayı, alternatifleri dikkate almayı, benzerlik ve farklılıkları belirlemeyi de gerçekleştirme amacını taşıyarak öğretime katkı yapmaktadır (Zaslavsky, 2008: 1-6)

Bazı araştırmacılara göre gerçekleştirilen faaliyetler bazında dört temel akademik etkinlik bulunmaktadır:

- Zihinsel Etkinlikler: Daha önce karşılaşılan çeşitli durumlarda kullanılan bilgilerin yeniden kullanılmasını gerektiren etkinliklerdir.
- Rutin Etkinlikler: Bu tür etkinlikler de önceden öğrenilmiş yöntemlerin tekrarlanması amacını taşır.
- Görüş Etkinlikleri: Kişisel tercih ve davranışları ortaya çıkarmayı amaçlayan etkinliklerdir.
- Anlama Etkinlikleri: Bu tür etkinliklerde de bilginin değişime uğramış hali tanımlanmaya çalışılmakta, mevcut bilgilerden sonuçlar çıkarılmakta ya da daha karmaşık analizler veya problem çözme yöntemleri kullanılmaktadır (Doyle vd., 1985: 8).

Etkinlikte Öğretmen ve Öğrenci Roller

Öğretmen etkinliğin planlanmasında ve uygulanmasında şu dört hususa dikkat etmelidir: operasyonlar, kaynaklar, sorumluluk ve ürün. Operasyonlar, etkinlik sırasında yapılacak iş ve aktiviteyi kapsar. Kaynaklar, etkinlik sırasında kullanılacak kitap, harita, araç gereç ve materyallerdir. Sorumluluk, öğrencinin etkinlik içindeki rolünü ve bu rolün ona not veya başka şekillerdeki katkılarını ifade eder. Ürün ise etkinlik sonucu ortaya çıkarılacak kompozisyon, pano, okul gazetesi ve anı yazısı gibi net hedefleri içerir (Doyle 1986: 366)

Etkinliklerin uygulanması sırasında öğretmenler bir problemin çözümünü konusunda öğrenciler tarafından ortaya atılan farklı çözüm yolları ile karşılaşabilir. Burada önemli olan nokta öğretmenin etkinlikle ilgili ne tür yorumlarda bulunduğu, bu yorumlamalarına geçmişteki tecrübelerinin ne şekilde bir katkı sağladığı, eylem ve sonuçları nasıl tahmin edip nasıl bir sonuca varmış olduğudur (Doerr, 2006: 4-5). Dolayısıyla ders içi etkinlikte öğretmenin en önemli rolünün bu etkinliğin ve görevlendirmenin yapısının oluşturulması yanında her konuda öğrencilere yardımcı olarak etkinlikteki çalışmalarının tamamlanmasını sağlamak olduğu söylenebilir. Ayrıca grup halinde uygulanan etkinliklerde, öğretmenler gruplar için uygun çalışma koşullarını oluşturmalı ve grup çalışmalarını bir düzene sokup denetlemelidir (Doyle ve Carter, 1984: 131).

Öğrenciler sınıf içindeki çalışmalarında bilginin işlenmesi açısından yönlendirilmekte, başka bir ifadeyle etkinlik kapsamında kendilerine verilen görevler aracılığı ile dersi tamamlamaları istenmektedir. Bu ders içi etkinlik kapsamında öğrencilerden; daha önce karşılaştıkları bir bilgiyi tanımlamaları ve bu bilgiyi yeniden kullanmaları veya söz konusu bilgi ile problem çözmelerinin yanı sıra derslerde ya da yazılı metinlerden bilginin değişime uğramış versiyonlarını tanımlamayı özel problem türlerine uygulanan farklı

yöntemleri seçmeleri istenir (Doyle ve Carter, 1984: 130). Bu yolla öğrenciler derslerde pasif dinleyici konumundan aktif katılımcı konumuna geçmektedir.

Etkinlik Uygulamalarında Dikkat Edilecek Konular

Bir etkinlik kapsamında dikkat edilecek en önemli nokta öğretmenin etkinlik faaliyetleri kapsamında öğrencilerin çözüm yaratma ve tahminde bulunma yaklaşımlarının çeşitliliğini de değerlendirebilmesidir. Öğretmenler öğrencilerin düşüncelerini farklı problem çözme tekniklerini göz önüne alarak değerlendirmeli ve desteklemelidir (Doerr, 2006: 5).

Bir diğer önemli nokta da etkinlik faaliyetlerinde öğretmen ve öğrenci arasındaki işbirliğidir. Bu işbirliği de aktivitenin yapısı, aktivitenin katılımcılar tarafından bilinmesi, öğretmenlerin yönetim sistemleri ve yöneticilik yetenekleri ve öğrencilerin aktiviteleri gerçekleştirmedeki yetenek ve sınıf içi faaliyetlere katılım eğilimleri ile açıklanabilir (Doyle ve Carter, 1984: 132). Öğretmenler ayrıca sınıf içi etkinliği belirli kalıplar içine koymamalı ve bu etkinlik sırasında öğrencilerden gelebilecek her türlü yeni bilgi ve yaratıcı düşünceye karşı esnek olmalıdırlar (Özmantar ve Bingölbali, 2009: 333).

PROBLEM DURUMU

Tarih, sosyal bilgiler ve sınıf öğretmenlerinin etkinlik anlayışları nasıldır?

Alt problemler

- 1- Tarih, sosyal bilgiler ve sınıf öğretmenleri “etkinlik” kavramını nasıl algılamaktadır?
- 2- Tarih, sosyal bilgiler ve sınıf öğretmenlerinin “etkinlik” kavramı algıları arasında fark var mıdır?
- 3- Tarih, sosyal bilgiler ve sınıf öğretmenlerinin etkinlik uygulama sıklıkları, etkinliği tanımladıkları kategori sayıları ve hizmet yılı nasıldır ve bunlar arasında ilişki var mıdır?

AMAÇ

Bu çalışma tarih öğretmenlerinin, sosyal bilgiler öğretmenlerinin ve sınıf öğretmenlerinin etkinlik anlayışlarını incelemeyi amaçlar. Sınıf öğretmenlerinin etkinlik anlayışları sosyal bilgiler dersi bağlamında incelenmiştir. Bu çerçevede araştırmaya katılan öğretmenlerin, etkinlik anlayışları, branşlar arasında etkinlik anlayışı konusundaki farklılıklar ve etkinlik uygulama sıklıklarının incelenmesi amaçlanmaktadır.

ÖRNEKLEM

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan 176 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 61'i tarih öğretmeni

(hizmet yılı ortalaması 13,2), 53'ü sosyal bilgiler öğretmeni (hizmet yılı ortalaması 12,1)ve 62'si de sınıf öğretmenidir (hizmet yılı ortalaması 16). Öğretmenler Kahramanmaraş, Gaziantep ve Samsun illerinden gönüllülük esasına göre rastgele seçilmiştir.

YÖNTEM

Araştırmada tarama yöntemi kullanılmıştır. Öğretmenleri etkinlik konusundaki var olan anlayışlarını var olduğu halde betimlemek için bu yöntem seçilmiştir.

Veri Toplama Aracı

Öğretmenlerin etkinlik konusundaki anlayışlarını incelemek için iki soruluk bir anket kullanılmıştır. Anketin ilk kısmında öğretmenlerden "*Sınıflarımızda farklı derslerimizde öğretim amaçlı çeşitli etkinlikler yapmaktayız ya da yapmamız beklenmektedir. Tarih/sosyal bilgiler dersi kapsamında düşündüğümüzde "etkinlik" sizin için ne anlama gelmektedir?*" şeklindeki açık uçlu soruya yazılı olarak cevap vermeleri istenmiştir. Bu soru geliştirilirken alan uzmanlarının görüşlerine başvurulmuş ayrıca onar kişilik iki ayrı gruba iki aşamalı ön anket uygulaması yapılmıştır. Böylece bu soru ile etkinlik kavramının öğretmenlere doğru bir şekilde sorulduğu anlaşılmıştır. Bu kısmın ardından "*Sınıflarınızda tarih/sosyal bilgiler dersinde ne sıklıkla etkinlik yaparsınız?*" sorusu ile öğretmenlerin etkinlik yapma sıklıkları tespit edilmeye çalışılmıştır.

Verilerin Analizi

Öğretmenlerden açık uçlu sorularla toplanan verilerin analizi içerik analizi yöntemi ile yapılmıştır İçerik analizi yapmak için kategori kodları ve tanım tabloları oluşturulması gerekmektedir çünkü; toplanan verilerin analizine rehberlik edecek kavramsal yapı olmadığı durumda bu yapı toplanan verilerin tümevarımcı bir analize tabi tutulması sonucu araştırmacı tarafından ortaya çıkartılır. Bu tür araştırmalarda, araştırmacı verileri satır satır okur ve araştırmanın amacı çerçevesinde önemli olan boyutları saptamaya çalışır. Ortaya çıkan anlama göre araştırmacı doğrudan verilerden yola çıkarak kodlar oluşturur. Yıldırım ve Şimşek bu şekilde yapılan içerik analizini "verilerden çıkartılan kavramlara göre yapılan kodlama" olarak tanımlar. (Yıldırım & Şimşek, 2008: 232). Bu çalışmada Özmantar ve arkadaşlarının 124 sınıf öğretmenin etkinlik algısını inceleyerek oluşturduğu kategoriler ve tanım tablosu kullanılmıştır (Özmantar vd.). Özmantar ve arkadaşları kategori kodlarını ve tanım tablosunu şu şekilde oluşturmuşlardır: İki ayrı uzman grubu kategori kodları ve tanım tablosu oluşturmuştur. Bu çalışmaların ardından yapılan karşılaştırma sırasında kodlamalar arasında büyük oranda benzerlik

olduğu görülmüştür. Farklı şekilde yorumlanan öğretmen cevapları hakkında ise alan uzmanları ile bir fikir birliğine varıncaya kadar konuşarak analizler tamamlanmıştır (Pilkington 2001; Patton, 2002: 452-54). Alan uzmanlarının fikir birliğine dayanan bir analiz yöntemi ile kodlama güvenilirliği sağlanmıştır (Green ve Gilhooly, 1996; Ericsson ve Simon, 1993). Analizler sonucu üzerinde hem fikir olunan toplam 14 farklı kategori belirlenmiştir.

Öğretmenlerin etkinliği tanımladıkları kategori sayıları, etkinlik yapma sıklıkları ve hizmet yılı arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiştir.

BULGULAR VE YORUMLAR

Öğretmenlerin etkinlik algısı konusunda ankette verdikleri cevapların 14 farklı kategoriden hangisine girdiği araştırılmıştır. Öğretmenlerin kodlanan cevapları Tablo 1 ve Şekil 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Etkinlikleri Tanımlarken Kullandıkları Kategoriler

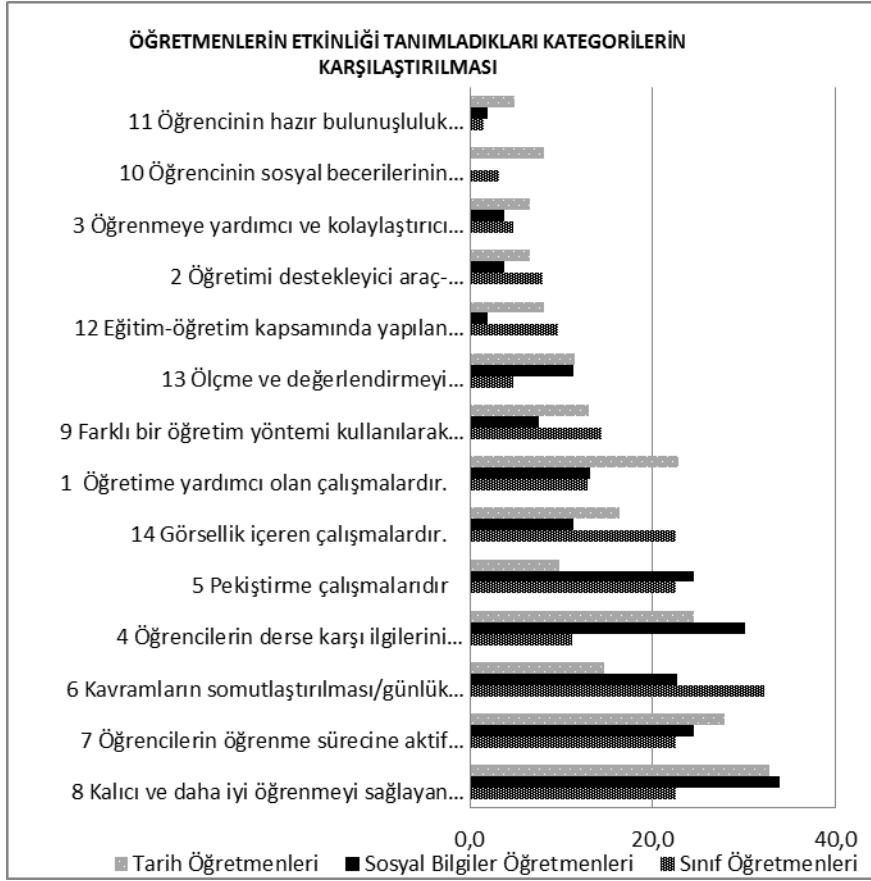
Kategoriler	Tarih Öğretmenleri		Sosyal Bilgiler Öğretmenleri		Sınıf Öğretmenleri		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Öğretime yardımcı olan çalışmalardır.	14	23,0	7	13,2	8	12,9	29	49,1
2. Öğretimi destekleyici araç-gereç/materyaller kullanmaktadır.	4	6,6	2	3,8	5	8,1	11	18,4
3. Öğrenmeye yardımcı ve kolaylaştırıcı çalışmalardır.	4	6,6	2	3,8	3	4,8	9	15,2
4. Öğrencilerin derse karşı ilgilerini artırıcı/ilgi çekici çalışmalardır	15	24,6	16	30,2	7	11,3	38	66,1
5. Pekiştirme çalışmalarıdır	6	9,8	13	24,5	14	22,6	33	56,9
6. Kavramların somutlaştırılması/günlük hayatla ilişkisinin kurulması çabasıdır	9	14,8	12	22,6	20	32,3	41	69,7
7. Öğrencilerin öğrenme sürecine aktif katılımını sağlayan çalışmalardır	17	27,9	13	24,5	14	22,6	44	75,0
8. Kalıcı ve daha iyi öğrenmeyi sağlayan çalışmalardır	20	32,8	18	34,0	14	22,6	52	89,3
9. Farklı bir öğretim yöntemi kullanılarak konunun anlaşılmasına yönelik çalışmalardır	8	13,1	4	7,5	9	14,5	21	35,2
10. Öğrencinin sosyal becerilerinin (sorumluluk, görev alma, paylaşma,...) gelişimini destekleyici çalışmalardır.	5	8,2	0	0,0	2	3,2	7	11,4
11. Öğrencinin hazır bulunuşluluk düzeyi, ön bilgileri ve seviyesi dikkate alınarak yapılan çalışmalardır.	3	4,9	1	1,9	1	1,6	5	8,4
12. Eğitim-öğretim kapsamında yapılan her türlü çalışmadır.	5	8,2	1	1,9	6	9,7	12	19,8
13. Ölçme ve değerlendirmeyi sağlamakta kullanılan bir araçtır.	7	11,5	6	11,3	3	4,8	16	27,6
14. Görsellik içeren çalışmalardır.	10	16,4	6	11,3	14	22,6	30	50,3

Ankete katılan öğretmenlerin %89,3’ü etkinliği “Kalıcı ve daha iyi öğrenmeyi sağlayan çalışmalardır”, %75’i “Öğrencilerin öğrenme sürecine aktif katılımını sağlayan çalışmalardır”, %69,7’si “Kavramların somutlaştırılması/günlük hayatla ilişkisinin kurulması çabasıdır”, %66,1’i

“Öğrencilerin derse karşı ilgilerini artırıcı/ilgi çekici çalışmalardır”, %56,9’u “Pekiştirme çalışmalarıdır” ve %50,3’ü de “Görsellik içeren çalışmalardır” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Öğretmenlerin etkinliği tanımlarken en düşük oranda 11.,10.,3.,2., ve 12. kategoriye kullandıkları görülmüştür (Tablo 1). Bu verilere göre öğretmenlerin etkinliği tanımlarken kalıcı ve daha iyi öğrenmeyi ve öğrencilerin aktif katılımını ön plana çıkardıkları buna karşın etkinliğin öğrencilerin hazırbulunuşluk düzeyini ve seveleri dikkate alma ve öğrencilerin sosyal becerilerini geliştirme yönünü geri planda bıraktıkları söylenebilir.

Ankete katılan sınıf öğretmenlerinin %32,3’ü etkinliği “Kavramların somutlaştırılması” şeklinde ifade ederken sosyal bilgiler öğretmenlerinin kavramın bu şekilde ifade etme oranı %22,6 ve tarih öğretmenlerinin % 14,8’dir. Aynı şekilde ankete katılan sınıf öğretmenlerinin %22,6’sı etkinliği “Görsellik içeren çalışmadır” şeklinde ifade ederken tarih öğretmenlerinde kavramın bu şekilde ifade edilme oranı %16,4 ve sosyal bilgiler öğretmenlerinde % 11,3’dür. Bu verilere göre sınıf öğretmenlerinin etkinlik anlayışlarının tarih ve sosyal bilgiler öğretmenlerinden farklı olarak kavramların somutlaştırılması ve görsellik üzerine yoğunlaştığını söyleyebiliriz.

Ankete katılan tarih ve sosyal bilgiler öğretmenleri, sınıf öğretmenlerinden farklı olarak etkinliği ilk üç sırada “Kalıcı ve daha iyi öğrenmeyi sağlayan çalışmalardır”, “Öğrencilerin öğrenme sürecine aktif katılımını sağlayan çalışmalardır”, “Öğrencilerin derse karşı ilgilerini artırıcı/ilgi çekici çalışmalardır” şeklinde ifade etmişlerdir. Buna karşılık sınıf öğretmenleri ise “Kalıcı ve daha iyi öğrenmeyi sağlayan çalışmalardır”, tanımını %22,69 ile üçüncü sırada, “Öğrencilerin öğrenme sürecine aktif katılımını sağlayan çalışmalardır” tanımını %22,61 ile dördüncü ve “Öğrencilerin derse karşı ilgilerini artırıcı/ilgi çekici çalışmalardır” tanımını %11,3 ile sekizinci sırada ifade etmektedirler. Bu verilere göre tarih, sosyal bilgiler öğretmenlerinin etkinlik anlayışlarının sınıf öğretmenlerinden farklı olarak kalıcı ve daha iyi öğrenme, öğrenme sürecine aktif katılım ve derse karşı ilgi çekici boyutları üzerine yoğunlaştığını söyleyebiliriz.



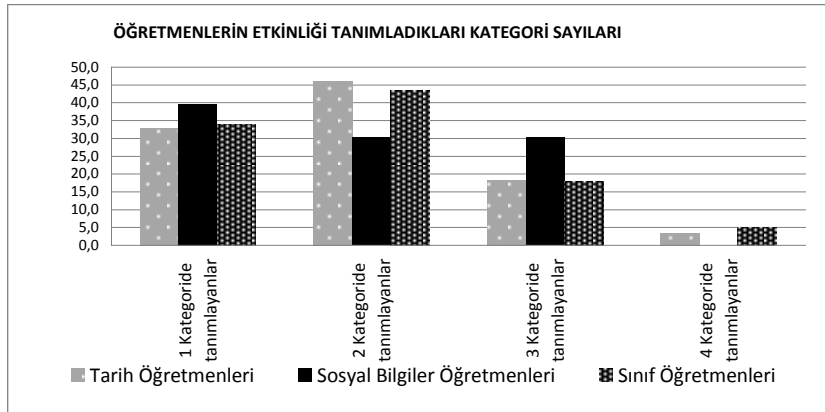
Şekil 1. Öğretmenlerin Etkinlikleri Tanımlarken Kullandıkları Kategoriler

Öğretmenlerin etkinliği tanımladıkları kategori sayıları ve yüzde oranları incelenmiş aşağıda Tablo 2 ve Şekil’2 de gösterilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Etkinliği Tanımladıkları Kategori Sayıları

Branş	Özellik Sayısı	Kişi	%
Tarih Öğretmeni	Sadece 1 özellik	20	32,8
	2 özellik	28	45,9
	3 özellik	11	18,0
	4 özellik	2	3,3
Sosyal Bilgiler Öğretmeni	Sadece 1 özellik	21	39,6
	2 özellik	16	30,2
	3 özellik	16	30,2
	4 özellik	0	0,0
Sınıf Öğretmeni	Sadece 1 özellik	21	33,9
	2 özellik	27	43,5
	3 özellik	11	17,7
	4 özellik	3	4,8
Toplam	Sadece 1 özellik	62	35,2
	2 özellik	71	40,3
	3 özellik	38	21,6
	4 özellik	5	2,8

Genel olarak incelendiğinde öğretmenlerin en yüksek oranda (%40,3) iki kategori ile etkinliği tanımladıkları görülmektedir (Tablo 2). Bunu takiben öğretmenlerin %35,2'si sadece bir kategori, %21,6'sı üç kategori ve %2,8'i de 4 kategoride etkinliği tanımlamaktadırlar. Etkinliği birden çok kategoride tanımlamaları açısından tarih öğretmenlerinin %67,2, sınıf öğretmenlerinin %66,1 ve bunları takiben sosyal bilgiler öğretmenlerinin %60,4 oranında çoklu tanım yaptıkları görülmüştür. Bu verilere göre öğretmenlerin çoğunun etkinliği iki yönü ile algıladıkları söylenebilir. Ayrıca tarih öğretmenlerinin etkinlik algılarının sınıf ve sosyal bilgiler öğretmenlerine göre daha geniş kapsamlı olduğu söylenebilir.

**Şekil 2. Öğretmenlerin Etkinliği Tanımladıkları Kategori Sayıları**

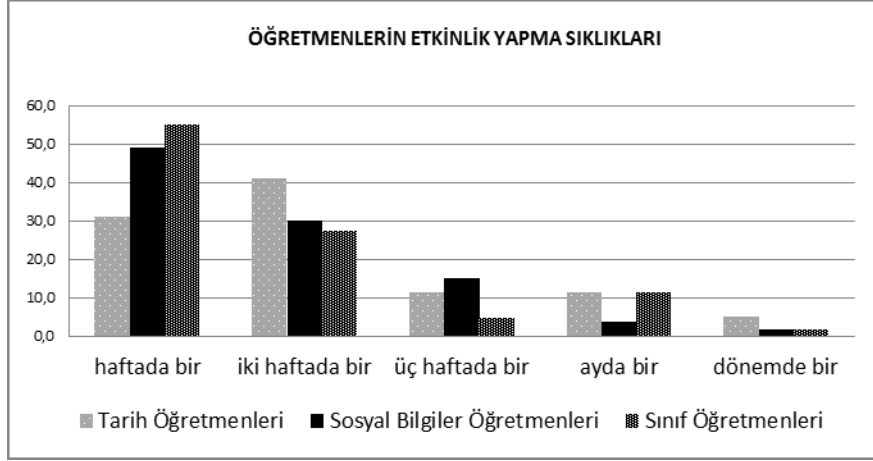
Öğretmenlerin etkinlikleri uygulama sıklıkları ve yüzde oranları incelenmiş aşağıda Tablo 3 ve Şekil 3 de gösterilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Etkinlik Yapma Sıklıkları

Brans	Uygulama	Kişi	%
Tarih Öğretmeni	1 Haftada bir	19	31,1
	2 Haftada bir	25	41,0
	3 Haftada bir	7	11,5
	Ayda bir	7	11,5
	Dönemde bir	3	4,9
Sosyal Bilgiler Öğretmeni	1 Haftada bir	26	49,1
	2 Haftada bir	16	30,2
	3 Haftada bir	8	15,1
	Ayda bir	2	3,8
	Dönemde bir	1	1,9
Sınıf Öğretmeni	1 Haftada bir	34	54,8
	2 Haftada bir	17	27,4
	3 Haftada bir	3	4,8
	Ayda bir	7	11,3
	Dönemde bir	1	1,6
Toplam	1 Haftada bir	80	44,9
	2 Haftada bir	58	33,0
	3 Haftada bir	19	10,2
	Ayda bir	17	9,1
	Dönemde bir	6	2,8

Genel olarak incelendiğinde öğretmenlerin %45’inin haftada bir, %41’inin iki haftada bir, %15’inin üç haftada bir, %9’unun ayda bir ve %4’ünün dönemde bir etkinlik yaptıkları görülmektedir(Tablo 3).

Branşlar bazında incelendiğinde Tarih öğretmenlerinin çoğunluğu (%41) iki haftada bir etkinlik yaparken, sosyal bilgiler öğretmenlerinin (%49) ve sınıf öğretmenlerinin (%55,8) çoğunluğu haftada bir etkinlik yapmaktadır. Bu verilere göre öğretmenlerin çoğunluğunun haftada bir etkinlik yaptıkları söylenebilir. Ayrıca sınıf ve sosyal bilgiler öğretmenlerinin tarih öğretmenlerine göre daha fazla etkinlik yaptıkları söylenebilir.



Şekil 3. Öğretmenlerin Etkinlik Yapma Sıklıkları

KORELASYON ANALİZİ

Elde edilen verilerin korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları belirlenmiştir. Buna göre öğretmenlerin etkinliği tanımladıkları kategori sayıları ile etkinlik yapma sıklıkları arasında 0,005 ile çok zayıf (0,00-0,25) ve pozitif bir korelasyon olduğu belirlenmiştir (Sungur, 2010: 116). Bunun dışında hizmet yılının, etkinlik yapma sıklıkları ve etkinliği tanımladıkları kategori sayıları, değişkenleri arasındaki korelasyon katsayılarının çok düşük olduğu görülmektedir (0,03, 0,07) (116-124). Korelasyon analizi sonucuna göre öğretmenlerin etkinliği tanımladıkları kategori sayıları, etkinlik yapma sıklıkları ve hizmet yılları arasında çok zayıf ve pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sınıf öğretmenlerinin kavramların somutlaştırılmasına ve görsellere önem vermeleri onların eğitim verdikleri öğrencilerin yaş aralığının küçük olması ile açıklanabilir. Sınıf öğretmenleri 7-12 yaş aralığındaki somut düşünce evresindeki (Piaget, 2004: 16; Bal ve Akış, 2010: 2062) öğrencilerin ilgilerini kavramları somutlaştırarak ve görseller içeren etkinliklerle daha fazla çekeceklerini düşünebilirler. Buna paralel olarak sosyal bilgiler ve tarih öğretmenlerinin hitap ettiği 12-19 yaş aralığındaki öğrenciler ise soyut düşünce evresindedirler ve merkezi sınavların kaygısını taşımaktadırlar. Bu sebepten sosyal bilgiler ve tarih öğretmenleri bu öğrencilerin kalıcı ve daha iyi öğrenmeyi sağlayacak öğrenme süreçlerine aktif katılacakları etkinlikleri tercih ettikleri düşünülebilir.

Ankete katılan öğretmenlerin etkinliğin çoğunlukla iki kategoride tanımlamaları bu konudaki kavramsal algılarının sınırlı olduğu anlamına gelir.

Özmantar ve Bingölbali'nin (2009: 314) çalışmalarında değindikleri üzere etkinliğin kazanımları ve etkinlik örnekleri sık sık anlatılırken etkinlik kavramının çerçevesinin çizilmemesi bu konudaki algıların sınırlı kalmasının sebebi olabilir.

Sınıf ve sosyal bilgiler öğretmenlerinin çoğunluğunun haftada bir etkinlik yapmalarına karşın tarih öğretmenlerinin çoğunun iki haftada bir etkinlik yapması ise lise tarih müfredatlarının ilköğretime göre daha geç hazırlanması ve öğretmen kılavuzlarının henüz tamamlanmamış olması ile açıklanabilir. İlköğretim programları, ders kitapları ve öğretmen kılavuzları 2005 yılından itibaren kullanılmasına karşın lise tarih programları ve ders kitapları 2007 yılından itibaren hazırlanmış uygulamaya konulmuştur. Bunun yanında yeni müfredatla gelen eğitim anlayışına karşın öğretmenler gelenekçi yaklaşımlarını sürdürmeleri (Parmaksız ve Yanpar 2006:170) de etkinliklerin uygulanması karşında bir engel teşkil etmektedir. Çünkü öğretmenlerin sahip oldukları eğitim anlayışları onların etkinlik hazırlama ve uygulamalarına direkt etki etmektedir (Swan, 2007; Stylianides & Stylianides, 2008).

Bu sonuçlar doğrultusunda etkinlik kavramının kapsam ve sınırlılıklarının akademik çalışmalarda daha detaylı ele alınması ve öğretmen eğitiminde lisans düzeyinden başlayarak etkinlik esaslarının daha iyi öğretilmesi önerilebilir.

Etkinliklerin öğretmenler tarafından daha rahat uygulanabilmesi için gerekli kitap, araç gereç ve zaman ayarlamalarının pratiğe uygun şekilde düzenlenmesi önerilebilir.

Bu çalışma öğretmenlerin algıları üzerine bina edilmiştir. Bundan sonraki aşamalarda öğretmenlerin sınıf içi etkinlik uygulamaları incelenerek öğretmenlerin etkinlik algılarının etkinlik uygulamalarına nasıl yansıdığı ve etkinlik uygulamalarının engelleyici faktörlerinin neler olduğu araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Ainley, J. (2008), “Task Design based on Purpose and Utility”, **ICME 11, the International Congress on Mathematical Education**, Monterrey, Mexico, July 6 - 13, 2008. <http://tsg.icme11.org/document/get/291> (8.03.2011.)
- Akbaba, B. (2005), “Tarih Öğretiminde Fotoğraf Kullanımı”, **Gazi Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi**, Vol.6, No:1, ss.185-197.
- Ata, B. (2001), “Çanakkale Savaşlarını Nasıl Öğreteceğiz?”, **Türk Yurdu**.
- Bal, M. S., Akış, A., (2010), “Sosyal Bilgiler Dersi “İnsanlar Ve Yönetim” Ünitesinde Karşılaşılan Kavram Yanılgıları”, **e-Journal of New World Sciences Academy, Education Sciences**, 1C0256, Vol. 5, No: 4, ss.2061-2070.
- Demircioğlu, İ. H. (2007), **Tarih Öğretiminde Öğrenci Merkezli Yaklaşımlar**, Anı Yayıncılık, Ankara.

- Demircioğlu, İ. H. (2007a), “Tarih Öğretiminde Filmlerin Yeri ve Önemi”, **Bilig**, 42, ss.77-93.
- Dilek, D. (2002), **Tarih Derslerinde Öğrenme ve Düşünce Gelişimi**, Pegema, Ankara
- Doğan, Y. (2007), **Sosyal Bilgiler Öğretiminde Kanıt Kullanımı**, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Doyle, W. (1986), “Classroom organization and management”, In M.C. Witrock (Ed.), **Handbook of Research on Teaching** (ss. 392-431). New York: Macmillan (3rd edition).
- Doyle, W. ve Carter, K. (1984), “Academic Task In Classroom”, **Curriculum Inquiry**, Blackwell Publishing, Vol. 14, No: 2 (Summer, 1984), Pp. 129-149, <http://www.Jstor.Org/Stable/3202177>,(10.2.2009)
- Doyle, W.- Sanford, J P.- Nespor, J. K. - French, S. B. (1985), **Managing Academic Task in High School Science and english Classes: Backgrounds and Methods**, Austin, Texas. ED 253.572.
- Doerr, H. M.(2006), “Examining The Tasks Of Teaching When Using Students’ Mathematical Thinking”, **Educational Studies in Mathematics**, Vol:62, ss.3–24.
- Oğuzkan A. F. (1974), **Eğitim Terimleri Sözlüğü**, TDK yay. <http://tdkterim.gov.tr/bts/> (1.2.2011)
- Ericsson, K.A., ve Simon, H.A. (1993), **Protocol Analysis: Verbal Reports As Data**. MIT Press, Cambridge, MA.
- Gardner, W.- Demirtaş, A.- Doğanay, A. (1997), **Sosyal Bilimler Öğretimi Öğrenci Kılavuzu**, Yök/Dünya Bankası Milli Eğitimi Geliştirme Projesi Hizmet Öncesi Öğretmen Eğitimi, Ankara.
- Green, C. ve Gilhooly, K. (1996), “Protocol analysis: practical implementation”, In J. Richardson (ed.), **Handbook of Qualitative Research Methods for Psychology and the Social Sciences**, (ss. 55-74). British Psychological Society, Leicester.
- Hiebert, J.- Wearne, D. (1993), “Instructional tasks, classroom discourse and students' learning in second grade arithmetic” **American Educational Research Journal**, Vol.30, No:2, ss. 393-425.
- MEB (Milli Eğitim Bakanlığı). (2007), **Ortaöğretim 9. Sınıf Tarih Dersi programı**.
- MEB (Milli Eğitim Bakanlığı). (2009), **Sosyal bilgiler 6.-7. Sınıf Programı**.
- Metin, E. (2006), “Turizm Destekli Tarih Eğitimi”, **SBArD**, Vol.8, ss. 307 – 333.
- Nicol, J. (2006), **Tarih Öğretimi**. Yayına Haz. Mustafa Safran, Ankara.
- Özden, Y. (2008), **Öğrenme ve Öğretim**, Pegem Akademi, Ankara
- Özmantar, M. F., ve Bingölbali, E. (2009), “Etkinlik Tasarımı Ve Temel Tasarım Prensipleri”, (ss. 323-348), editör Özmantar, M F., Bingölbali, E.,

İlköğretimde Karşılaşılan Matematiksel Zorluklar ve Çözüm Önerileri,
Ankara.

- Özmantar, M. F.- Bozkurt, A.- Demir, S.- Bingolbali, E.- Açıl, E. “İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Matematiksel Etkinlik Konusunda Sahip Oldukları Kavram İmajlarına Dair Bir İnceleme”, (yayın aşamasında), **Selçuk Üniversitesi AKEF Dergisi**, Konya.
- Öztürk. C. (2009), **Sosyal Bilgiler Öğretimi**, Ankara, Pegem Akdemi
- Parmaksız, R. Ş., ve Yanpar, T. (2006), “Alternatif Değerlendirme Yaklaşımlarının Sosyal Bilgiler Öğretiminde Kullanılması”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Vol.16, No:2, ss.159-172.
- Patton, M. Q. (2002), “Variety in qualitative inquiry: theoretical orientations”, In C. D. Laughton, V. Novak, D. E. Axelsen, K. Journey, & K. Peterson (Eds.), **Qualitative research & evaluation methods**. Thousands Oaks, Sage Publications, London.
- Piaget, J. (2007), **Yapısalcılık**, Doruk Yayınları, İstanbul.
- Piaget, J. (2004), **Çocukta Zihinsel Gelişim**. Trk. Trc. H. Portakal, Cem Yayınevi, İstanbul.
- Pilkington, R. (2001), “Analysing educational dialogue interaction: towards models that support learning”. **International Journal of Artificial Intelligence in Education**, Vol.12, ss. 1-7.
- Safran, M. ve Şimşek, A. (2006), “İlköğretim Öğrencilerinde Tarihsel Zaman Kavramının Gelişimi”, **İlköğretim Online**, Vol.5, No:2, ss. 87-109, [Online]: <http://ilkogretim-online.org.tr>.(11.9.2010)
- Safran, M. (2010), **Tarih Nasıl Öğretilir? Tarih Öğretmeleri İçin Özel Öğretim Yöntemleri**, Yeni İnsan, İstanbul.
- Stradling, R. (2003), 20. **Yüzyıl Avrupa Tarihi Nasıl Öğretilmeli**, Trk. trc. Ayfer Ünal, Tarih Vakfı, İstanbul.
- Sungur, O. (2010), “Korelasyon Analizi”, Ş. Kalaycı içinde, **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Teknikler**, Asil Yayın, 115-127, Ankara.
- Swan, M. (2007), “The impact of the task-based professional development on teachers' practices and beliefs: A design research study” **Journal of Mathematics Teacher Education**, Vol.10, ss. 217-237.
- Stylianides, A.J., ve Stylianides, G. J. (2008), “Studying the classroom implementation of tasks: High-level mathematical tasks embedded in ‘real-life’ contexts” **Teaching and Teacher Education**, 24, ss. 859-875.
- Şimşek A. (2005) “İlköğretimde Tarih Öğretimi Açısından 1998 Ve 2004 İlköğretim Sosyal Bilgiler Öğretim Programlarının Karşılaştırılması” **II. Sosyal Bilimler Eğitimi Kongresi**, Van. ss. 310–321.
- Turan R.- Sünbül, A. M.- Akdağ H, (2009), **Sosyal Bilgiler Öğretiminde Yeni Yaklaşımlar II**, Pegem Akdemi. Ankara.

- Yanpar, Y. T. (2009), “Öğretmen Adaylarının Portfolyoları Üzerinde Grup Olarak Yaratıcılık Temelli Materyal Geliştirmenin Etkileri”, **Eğitim ve Bilim**. Vol.34, No:153, ss. 83-98.
- Yazıcı, K. (2006), **Sosyal Bilgilerde Kullanılan Görsel Araçlar: Haritalar-Küreler, Resimler, Tablolar Ve Grafikler**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Vol.15, ss. 651-662.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Seçkin Yayıncılık Ankara.
- Yurdakul, B. (2010), “Yapılandırmacılık” Ö. Demirel içinde, **Eğitimde Yeni Yönelimler**. Ankara: Pegem Akademi.
- Zaslavsky, O. (2008), “Attention To Similarities And Differences: A Fundamental Principle For Task Design And Implementation In Mathematics Education”, **ICME 11, the International Congress on Mathematical Education**, Monterrey, Mexico, July 6 - 13, 2008. <http://tsg.icme11.org/document/get/291> (8.03.2011.)

**KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ YAZIM KURALLARI**

1. **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinin ilgi alanlarına giren, çok yönlü olarak tartışma, araştırma ya da uygulamalar sonucunda üretilen bilimsel çalışmaları ve çözümleri içeren “**hakemli**” bir dergidir. Dergi yılda iki kez yayımlanır.
2. Dergiye gönderilecek makaleler başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Ayrıca makale ile birlikte yazar(lar) tarafından KSÜ web sayfasında yer alan Makale Başvuru Formu ve Telif Hakları Devir Formu’nun da doldurulup imzalanarak Dergi Yayın Kurulu Başkanlığına gönderilmesi gerekmektedir.
3. Makalelerin 2500 kelimedenden az, 5000 kelimedenden fazla olmaması (derginin sayfa düzenine göre yaklaşık 8–15 Sayfa aralığında olması), incelemeye alınmasının ön koşuludur.
4. Türkçe ve İngilizce özetler çalışmanın başında yer alacak ve madde 5’te belirtilen marjlar doğrultusunda 11 punto olarak yazılacaktır. Türkçe ve İngilizce başlıklar sayfa ortasında yer almalı, ilk harfler büyük olacak şekilde küçük harflerle ve koyu yazılmalıdır. Yazarların isimleri küçük, soyadları büyük harflerle ve koyu, unvan ve kurumları, ilk harfleri büyük olacak şekilde küçük harflerle ve açık olarak isimlerin altına yazılmalıdır. Bütün ana bölüm başlıkları büyük; alt bölüm başlıkları ilk harfler büyük olacak şekilde koyu; ikincil alt başlıklar ilk harfler büyük olacak şekilde koyu-italik olarak yazılmalıdır. Bölüm ve alt bölüm başlıklarına numara konulmamalıdır.
5. Eser, Times New Roman karakterinde, makale başlığı İlk harfler büyük 12 punto ve koyu; metin ve alt başlıklar 11 punto ve 1 satır aralığı ile yazılmalıdır. Başlıklar ve paragraf başı metinden 0,5 cm içeriden başlamalıdır. Yazım marjları A4 boyutundaki kağıda, üstten 5 cm, alttan 6 cm, sağdan 4 cm soldan 4,5 cm, üst bilgi için 4 cm ve alt bilgi için 5 cm boşluk bırakılacak şekilde olmalıdır.
6. Metin içindeki göndermeler, araç içinde (yazarın/yazarların soyadı, kaynağın basım yılı: ilgili sayfa numarası sırasını izleyerek) verilmeli ve yararlanılan kaynakları eksiksiz ve tam künyesiyle içeren kaynakça listesi, metin sonunda gösterilmelidir.
7. Niteliğine göre, kaynağın metin içindeki göndermelerde ve kaynakçadaki yazılış biçimleri aşağıda örneklenmiştir:
 - a) Tek yazarlı kitaplar ve makaleler:

Metin içinde: (Öktem, 1999: 71)

Kaynakçada: Öktem, Niyazi (1999), **Devlet ve Hukuk Felsefesi Akımları**, Der Yayınları, İstanbul.

Metin içinde: (Van de Walle, 1999: 25)

Kaynakçada: Van de Walle, Nicolas (1999), “Economic Reform in a Democratizing Africa”, **Comparative Politics**, Vol. 32, No: 1, October, ss. 21-41.
 - b) İki yazarlı kitaplar ve makaleler:

Metin içinde: (Weiss ve Hobson, 1995: 12)

Kaynakçada: Weiss, Linda ve Hobson, John M. (1995), **Devletler ve Ekonomik Kalkınma**, (Çev. Kıvanç Dündar), Dost Kitabevi, Ankara.

Hall, Stuart ve Held, David (1995), "Yurttaşlar ve Yurttaşlık", **Yeni Zamanlar 1990'larda Politikanın Değişen Cepheleri**, (Der. Hall, Stuart – Jacques, Martin), Ayrıntı Yayınları, İstanbul, ss.47-68.

c) İki yazarlı kitaplar ve makaleler

Metin içinde: (Miller vd., 1994: 131)

Kaynakçada: Miller, David - Coleman, Janet – Connolly, William – Ryon, Alan (1994), **Blackwell'in Siyasal Düşünce Ansiklopedisi**, (Çev. Bülent Peker-Nevzat Kıraç), Ümit Yayınları, Ankara.

Makaleler için de aynı sistematik izlenecektir.

d) Derleme yayınlar:

Metin içinde: (Çitci, 1998: xii)

Kaynakçada: Çitci, Oya (Der.) (1998), **20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek**, TODAİE, Ankara.

e) Yazarsız/kolektif yayınlar:

Metin içinde: (TODAİE, 1991: 101)

Kaynakçada: TODAİE (1991), **Kamu Yönetimi Araştırması–Genel Rapor**, TODAİE, Ankara.

f) İkincil kaynaktan yapılan alıntılar:

Metin içinde: (Erer, 1963: 219)

Kaynakçada: Erer, Tekin (1963), On Yılın Mücadelesi, Ticaret Postası Matbaası, İstanbul'dan aktaran

Cem Eroğul, **Demokrat Parti (Tarihi ve İdeolojisi)**, AÜ SBF Yayın No: 294, Ankara 1970, s. 102.

g) Elektronik ortamdan yapılan yollamalar:

i) Alıntı bir yazarın eserinden yapılmış ise, metin içindeki yollamalar yazılı kaynaklardaki yöntemle yapılmalı; kaynakçada ise, yazar/yazarların soyadı, adı, yayın ya da gözden geçirilme tarihi, belgenin tam adı, açılı parantez içinde eksiksiz http ya da ftp adresi ile belgeye ulaşma tarihi, aşağıdaki örneğine uygun olarak verilmelidir.

Metin içinde: (Hiro, 1998)

Kaynakçada: Hiro, Philip (1988) "Politics Lebanon: Lebanese Voting Again", IPS World News, <http://www.oneworld.org/ips2> (10.02.2000).

ii) Alıntı doğrudan bir siteden yapılmış ise, metin içinde sitenin genel adresi, kaynakçada alt adresleri de kapsayan genel bağlantı adresi, bağlantı tarihi ile birlikte verilmelidir.

Metin içinde: (todaie.gov.tr, 1999)

Kaynakçada: <http://www.todaie.gov.tr/inshak/konferans.html> (10.11.1999).

h) Göndermeler dışındaki açıklamalar dipnot olarak ilgili sayfa altında belirtilmelidir.

8. Bilgisayar ortamında yazılmış makalelerin dört nüsha bilgisayar çıktısı, Microsoft Office 2003 şartlarında kopyalanmış ve dosya adı belirtilmiş bir Cd ile birlikte gönderilmelidir. Makalenin yaklaşık 100'er sözcükten oluşan Türkçe ve İngilizce özeti, yine İngilizce ve Türkçe olarak, dahil edileceği disiplin ya da alan ile işlediği konuyu doğrudan gösterecek 3-5 anahtar sözcük metne eklenmelidir.
9. Eserde yer alacak her türlü şekil, grafik, harita ve fotoğraflar bilgisayar ortamında hazırlanmalıdır.
10. Yazarlar, kısa mesleki öz geçmişlerini, iletişim adreslerini ve telefon/faks numaraları ile varsa e-posta adreslerini bildirmelidirler. Öz geçmiş bilgileri, yazarın kurum adresini, akademik ve/veya yönetsel unvanını, çalışma alanlarını içermeli ve yaklaşık 30-40 kelimedenden oluşmalıdır.
11. Yayımlanan eserlerin sorumluluğu yazar(lar)a aittir. Yayımlanan veya yayımlanmayan eserler iade edilmez.
12. Dergiye gönderilen makaleler Yayın Kurulunca ön incelemeden geçirilmekte ve uygun bulunanlar hakemlere gönderilmektedir. Hakemlerden gelen raporlar doğrultusunda, makalenin basılmasına, yazardan rapor çerçevesinde düzeltme istenmesine ya da geri çevrilmesine karar verilmekte ve bu karar yazara bildirilmektedir. Basımı uygun bulunan makalelerin, derginin hangi sayısında yayımlanacağına Yayın Kurulu karar vermektedir. Yazar, bu karar konusunda da bilgilendirilmektedir.
13. Yazarlar Garanti Bankası K.Maraş Şubesi 118 6299841 nolu KSÜ Vakfi hesabına **Sosyal Bilimler Dergisi** açıklamasıyla KSÜ Personeli için 15 TL; Üniversite dışı başvuranlar için 30 TL yatırarak banka dekontunu eserlerine eklemiş olarak başvuru yapmalıdırlar.

ÖNEMLİ NOT: Yukarıdaki yazım kurallarına uymayan öneriler değerlendirmeye alınmayacaktır.

KSÜ SBD Yayın Komisyonu Başkanlığı
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü Aşar Kampusu-Kahramanmaraş
ksusbd@ksu.edu.tr

