

ISSN: 1302-4191

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU
**SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU
DERGİSİ**

HAKEMLİ DERGİ



**Cilt: 18 Sayı: 1
KONYA 2015**



SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU
SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU DERGİSİ
Yıl: 2015 Cilt: 18 Sayı: 1

DERGİNİN DİZİNLENDİĞİ VERİ TABANLARI
TÜBİTAK/ULAKBİM SBTV

SAHİBİ

Selçuk Üniversitesi
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Adına
Yüksekokul Müdürü Prof. Dr. Süleyman KARAÇOR
ISSN: 1302-4191

EDİTÖRLER

Prof. Dr. Yaşar SEMİZ
Yrd. Doç. Dr. M. Erhan SUMMAK

YAYIM KURULU

Prof. Dr. Süleyman KARAÇOR (Başkan) – Prof. Dr. Yaşar SEMİZ - Doç. Dr. Hakkı Mümin AY - Doç. Dr. Ali ERBAŞI
Doç. Dr. Mustafa AY - Yrd. Doç. Dr. Abdullah TEKİN - Yrd. Doç. Dr. Hüseyin İLERİ - Yrd. Doç. Dr. Y. Ayşegül OĞUZ
Yrd. Doç. Dr. M. Erhan SUMMAK – Yrd. Doç. Dr. Betül GARDA- Öğr. Gör. Adnan SÖYLEMEZ- Uzm. Ömer Faruk TEKİN

EDİTÖR YARDIMCILARI

Öğr. Gör. Adnan SÖYLEMEZ
Uzm. Ömer Faruk TEKİN

YAZI İŞLERİ SORUMLUSU

Öğr. Gör. Adnan SÖYLEMEZ

EDİTÖRYEL SEKRETERLER

Uzm. Ömer Faruk TEKİN
Öğr. Gör. Nesip ERGÜL

KAPAK TASARIM

Uzm. Tarık DOĞAN

İLETİŞİM

Selçuk Üniversitesi
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Alâeddin Keykûbat Yerleşkesi Selçuklu, 42079-KONYA
Telefon: +90 332 241 00 58 - Belgeç / Faks: +90 332 241 00 60
Web: <http://sbmyod.selcuk.edu.tr> e-mail: sosbilmyo@selcuk.edu.tr; sbmyodergi@gmail.com
Baskı: SÜ Basımevi / 0332 241 18 44

Dergide yer alan yazıların dil ve bilim sorumluluğu yazara aittir.

Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Dergisi, TÜBİTAK - ULAKBİM Sosyal Bilimler
Veritabanı'nda taranan ve dizinlenen, ulusal, yaygın, süreli,
hakemli bir dergidir. Dergiye gönderilen makaleler hakem
değerlendirmesine gider, kabul edilmesi hâlinde
yayımlanır.

Yayın Periyodu: Dergimiz bahar ve güz olmak üzere yılda iki sayı yayımlanır.

TÜBİTAK ULAKBİM Dergipark
<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/selcuksbmyd/>

BİLİM VE HAKEM KURULU

Prof. Dr. Adem ÖĞÜT (Selçuk Üniversitesi), Prof. Dr. Ahmet AY (Selçuk Üniversitesi), Prof. Dr. Ali ŞAHİN (Selçuk Üniversitesi), Prof. Dr. Berna TANER (Dokuz Eylül Üniversitesi), Prof. Dr. Caner ARABACI (Necmettin Erbakan Üniversitesi), Prof. Dr. Ekrem YILDIZ (Kırıkkale Üniversitesi), Prof. Dr. Fehmi KARASIOĞLU (Selçuk Üniversitesi), Prof. Dr. Güngör KARAUĞUZ (Necmettin Erbakan Üniversitesi) Prof. Dr. Kemalettin CONKAR (Afyon Kocatepe Üniversitesi), Prof. Dr. M. Akif ÇUKURÇAYIR (Selçuk Üniversitesi), Prof. Dr. Mahmut ÖZDEMİR (Kırıkkale Üniversitesi), Prof. Dr. Metin IŞIK (Sakarya Üniversitesi), Prof. Dr. Metin Kamil ERCAN (Gazi Üniversitesi), Prof. Dr. Mikail ALTAN (Selçuk Üniversitesi), Prof. Dr. Muammer ZERENLER (Selçuk Üniversitesi), Prof. Dr. Necdet HACIOĞLU (Balıkesir Üniversitesi), Prof. Dr. Raif PARLAKKAYA (Necmettin Erbakan Üniversitesi), Prof. Dr. Reşat KARCIOĞLU (Atatürk Üniversitesi), Prof. Dr. Rifat İRAZ (Selçuk Üniversitesi), Prof. Dr. Süleyman KARAÇOR (Selçuk Üniversitesi), Prof. Dr. Yaşar SEMİZ (Selçuk Üniversitesi), Prof. Dr. Yunus CERAN (Selçuk Üniversitesi), Prof. Dr. Zeynep KARAÇOR (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Abdullah KARAMAN (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Ahmet AKKAYA (Adıyaman Üniversitesi), Doç. Dr. Ali ERBAŞI (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Aşina GÜRERARSLAN (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Burak HAŞILOĞLU (Pamukkale Üniversitesi), Doç. Dr. Cemal GÜVEN (Necmettin Erbakan Üniversitesi), Doç. Dr. Emel ARSLAN (Necmettin Erbakan Üniversitesi), Doç. Dr. Enderhan KARAKOÇ (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Eyyup YARAŞ (Aksaray Üniversitesi), Doç. Dr. H. Tuğba EROĞLU (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Hakan CANDAN (Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi), Doç. Dr. Hakkı Mümin AY (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Hikmet ULUSAN (Bozok Üniversitesi), Doç. Dr. Hülya EŞKİ UĞUZ (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Kadir CANÖZ (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Mehmet GÖKÜŞ (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Mehmet İNCE (Mersin Üniversitesi), Doç. Dr. Mehmet MUCUK (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Mehmet Okan TAŞAR (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Mete SEZGİN (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Muhammet BEZİRCİ (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Muhteşem BARAN (İstanbul Üniversitesi), Doç. Dr. Musa ÖZATA (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Mustafa AY (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Oğuzhan AYDEMİR (Afyon Kocatepe Üniversitesi), Doç. Dr. Ömer AKDAĞ (Necmettin Erbakan Üniversitesi), Doç. Dr. Ömer BAKAN (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Savaş ÇEVİK (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Seher ERSOY QUADİR (Necmettin Erbakan Üniversitesi), Doç. Dr. Şafak ÜNÜVAR (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Tahsin KARABULUT (Necmettin Erbakan Üniversitesi), Doç. Dr. Tugay ARAT (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Vural ÇAĞLAYAN (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Abdullah TEKİN (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Betül GARDA (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Burcu GÜVENEK (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Enes BAL (Necmettin Erbakan Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Ercan OKTAY (Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Erkan SAĞLIK (Cumhuriyet Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. F. Atıl BİLGE (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Hakan CANDAN (Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Hayriye SAĞIR (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Hüseyin İLERİ (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. İsmail KÖSE (Erciyes Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. M. Erhan SUMMAK (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Oktay AKTÜRK (Ahi Evran Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Ramazan YANIK (Atatürk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Semih BÜYÜKİPEKÇİ (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Y. Ayşegül OĞUZ (Selçuk Üniversitesi), Dr. Duygu İLKHAN SÖYLEMEZ (Selçuk Üniversitesi), Dr. Mürşit IŞIK (Selçuk Üniversitesi)

**SELÇUK ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU DERGİSİ YAYIM
İLKELERİ VE MAKALE YAZIM KURALLARI**

1. Makale başlığı kısa ve açık olmalı, küçük harflerle 18 punto büyüklüğünde yazılmalı ve ortalanmalıdır.
2. Yazarların isimleri 10 punto büyüklüğünde eğik ve sağa dayalı olarak yazılmalıdır. Yazarların adresleri **, vs. biçiminde dipnot olarak ve kısaltma yapılmadan belirtilmelidir. Yazar adı veya adları, kapak sayfasında yer almalıdır. Kapak sayfasında ayrıca, yazarın akademik unvanı ve çalıştığı kurumun adı, adresi, iş ve cep telefonu, faks numarası ve e-posta adresi de bulunmalıdır.
3. Yazar isimlerinden sonra iki satır boşluk bırakılarak satır başı yapılmadan 10 punto büyüklüğünde “Öz” kelimesi ve devamına 200 kelimeyi aşmayacak şekilde makalenin ana noktalarını belirten özeti yapılmalıdır. Özeten sonra bir satır boşluk yapılarak yine satır başı yapılmadan “**Anahtar Kelimeler**” ve devamına virgülle ayrılmış en fazla 6 tane anahtar kelime yazılmalıdır. Anahtar kelimelerden sonra bir boşluk bırakılarak ortalanmış şekilde makalenin İngilizce başlığı yazılmalıdır ve bir satır boşluk bırakıldıktan sonra Türkçe özet ve anahtar kelimelere benzer şekilde “**Abstract**” ve “**Keywords**” kısımları yazılmalıdır. İngilizce yazılmış makalelerde benzer işlemlerin tersi yapılır.
4. MS Word programında, Times New Roman 11 punto, 14 nk satır aralığıyla yazılmalıdır. Yazılar ortalama 10.000 kelimeyi geçmemelidir. Makaleler PC uyumlu Microsoft veya “doc” uzantılı belge oluşturmaya elverişli herhangi bir kelime işlem programında yazılmalıdır. Eski harfli metinler için özel bir yazı karakteri kullanılmış ise belgeyle birlikte söz konusu karakterler de gönderilmelidir.
5. Metin içinde vurgulanması gereken kısımlar ve alıntılar **italik harflerle ve tırnak içinde** verilmeli; beş satırdan az alıntılar satır arasında, beş satırdan uzun alıntılar ise satırın iki yanından 1 cm içeride, blok halinde, 14 nk satır aralığıyla ve 11 punto ile yazılmalıdır. İmlâ ve noktalama açısından makalenin ya da konunun zorunlu kıldığı özel durumlar dışında Türk Dil Kurumu’nun **İmlâ Kılavuzu** esas alınmalıdır.
6. Bütün bölümler ve alt bölümler numaralanmalıdır.
7. Fotoğraf, plan, harita ve çizimler: Metin içinde kullanılan fotoğraf, plan, harita vb. materyallerin “.jpg/.tiff” uzantılı kayıtları gönderilecek dokümanlara eklenmelidir. Bu tür belgelerin baskı tekniğine uygun çözünürlükte (en az 300 piksel) ve sayfa alanını aşmayacak büyüklükte olmasına dikkat etmeli, ayrıca birden fazla olması halinde numaralandırılmalı ve başlık eklenmelidir. (Resim 1; Harita 1;Tablo, Figür 1, vb.) Metin için parantezle atıfta bulunulan resim, harita veya diğer ekler makalenin sonuna eklenmelidir.
8. Kaynaklar metin içinde yazar soyadı ve tarih belirtilerek verilmeli ve makalenin sonunda alfabetik olarak ve aynı yazar içinse kronolojik olarak yazılmalıdır. Metin içinde kaynak cümlelerin başında veya içinde verilecekse yazarın soy ismi İncalcık (1982) şeklinde, cümlelerin sonunda verilecekse (İncalcık, 1982: 25) şeklinde

belirtilmelidir. Eğer kaynaklarda yazar sayısı iki ise (Semiz ve Akdağ, 2011: 15) şeklinde, yazar sayısı ikiden fazlaysa ilk yazarın soyadına göre (Semiz ve diğerleri, 2011: 20) şeklinde belirtilmelidir. Aynı yazara ait ve aynı yıl içinde Yayınlanmış kaynaklar, Semiz (1995a), Semiz (1995b) şeklinde belirtmeli, kaynakların açık künyesi makalenin sonuna eklenmelidir.

Kitaplar için klasik dipnot örneği kullanılacaksa:

Kemal H. Karpat, Ortadoğu'da Osmanlı Mirası ve Ulusçuluk, (Çev. Recep Boztemur), İmge Kitabevi, Ankara, 2001, s.100-105,110.

Makaleler için dipnot örneği:

Suat İlhan, "Türk Çağdaşlaşması", Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi, VII/19, Kasım 1990, s.7.

Tezler için dipnot örneği:

Atilla Sandıklı, Atatürk Dönemi Türk Dış Politikası Işığında Avrupa Birliği'ne Giriş Süreci, (İstanbul Üniversitesi, Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarih Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 2007, s.134,137. şeklinde olmalıdır.

9. Dergiye Yayınlanmak üzere gönderilen yazıların, daha önce başka bir Yayın organında Yayınlanmamış olması ya da aynı Yayın için değerlendirme aşamasında bulunmaması gerekmektedir. Daha önce akademik alanda ulusal ya da uluslar arası nitelikli bilimsel toplantı, kongre, konferans ya da sempozyumda sunulmuş olan bildiriler, başka bir dergi ya da Yayında Yayınlanmamış olması ve makale formatına ve içeriğine dönüştürülmesi koşulu ile kabul edilebilir ve hakem sürecine alınır.
10. Dergiye gönderilen yazılar, önce yayım kurulunca dergi ilkelerine uygunluk açısından incelenir. Uygun bulunanlar, o alandaki çalışmalarıyla tanınmış iki hakeme gönderilir. Hakemlerin isimleri gizli tutulur ve raporlar beş yıl süreyle saklanır. Hakem raporlarından birisi olumlu, diğeri olumsuz olduğu takdirde, yazı üçüncü hakeme gönderilir. Olumsuz görüş bildiren hakeme durum hakkında bilgi verilir. Yazarlar, hakemlerin görüş ve önerileri doğrultusunda düzeltmeleri yaparlar. Editör ve Yayım Kurulu gerektiği durumlarda yazıların yazım şekli üzerinde değişiklik yapabilir. Yayına kabul edilmeyen yazılar iade edilmez; ancak yazarın istemesi halinde bir nüshası elektronik ortamda kendisine verilir.
11. Makalede hakem-hakemler düzeltme istemişlerse, istenen düzeltmelere titizlikle ve ivedilikle tamamlanmalı ve yazının son şeklini düzeltmiş haliyle dergi mail adresine 15 gün içinde göndermeleri gerekir. Düzeltmeler konusuna yeterince uyulmadığı anlaşılırsa bu durum yazara bildirilir. Belirtilen sürede düzeltilmiş olarak geri gönderilmeyen yazılar Yayınlanacaklar listesine alınmaz.
12. Yayım Kurulu tarafından yayınlanması uygun bulunan makalenin telif hakkı Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'na aittir; başka bir yerde yayımlanmaz. Yazarlara telif ücreti ödenmez. Yazar makalesinin yayınlanmasına izin verdiğine dair "Makale Yayın Sözleşmesi"ni imzalayarak posta ile göndermek zorundadır.
13. Yazarlarımız makalelerini dergimizin web sayfası olan sbmyod.selcuk.edu.tr adresinden üyelik alıp sisteme giriş yaparak gönderebilirler.

İÇİNDEKİLER

Hicran KASA Doç. Dr. Volkan ALPTEKİN	Türkiye'de Kadın İşgücünün Büyümeye Etkisi / <i>The Effect of Female Labor Force to Growth in Turkey</i>	1
Uzm. Ömer Faruk TEKİN	Türkiye'de Sivil-Asker İlişkilerinin Normalleşmesi ve Modern Devlet: 2000-2012 Yılları / <i>Normalization of Civil-Military Relationships and The Modern State in Turkey: The Years of 2000-2012</i>	25
Yrd. Doç. Dr. Betül GARDA Prof. Dr. Süleyman KARAÇOR	New Trends in International Sustainable Tourism / <i>Uluslararası Sürdürülebilir Turizmde Yeni Eğilimler</i>	59
Öğr. Gör. Ersen Fazıl ÇÖLLÜ Yrd. Doç. Dr. M. Erhan SUMMAK	Use of Social Media for Public Relations Purposes in Tourism / <i>Turizmde Sosyal Medyanın Halkla İlişkiler Amaçlı Kullanımı</i>	75
Yrd. Doç. Dr. Yasemin TELLİ ÜÇLER Prof. Dr. Zeynep KARAÇOR	Bölgesel Kalkınmada Üniversite-Sanayi İşbirliği Yöntemleri: Konya Üniversitelerinde ve Sanayiinde Bir Araştırma / <i>University-Industry Collaboration Methods in Regional Development: A Research about Konya Universities an Industry</i>	89
Arş. Gör. Yasin TAŞPINAR Prof. Dr. Ali ŞAHİN Yrd. Doç. Dr. Erhan ÖRSELLİ	Kamu Kurumlarında Güven İklimi ve Etik İklim İlişkisi: Konya İli Kamu Bankaları Örneği / <i>The Relationship between Trust Climate and Ethical Climate in Public Banks: The Case of Public Banks in Konya</i>	117
Arş. Gör. Kemalettin ERYEŞİL Arş. Gör. Mehtap ÖZTÜRK	Çatışma Yönetiminde Kullanılan Stratejilerin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi: Selçuklu Belediyesi Örneği / <i>The Effect of Conflict Management Strategies on Turnover Intentions: The Case of Selçuklu Municipality</i>	137
Doç. Dr. Musa ÖZATA	Hastanelerde Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi / <i>The Determination of Organizational Commitment Levels of Health Staffs in Hospitals</i>	155
Doç. Dr. Yunus Emre ÖZTÜRK Arş. Gör. Ramazan KIRAÇ Arş. Gör. Mehmet KIRLIOĞLU	Hemşire ve Teknisyenlerin İş Güvenliği Tutumlarının İncelenmesi / <i>The Attitude Survey of Nurses and Technicians for Work Safety</i>	167

Türkiye’de Kadın İşgücünün Büyümeye Etkisi

The Effect of Female Labor Force to Growth in Turkey

Hicran Kasa *
Volkan Alptekin **

ÖZ

Kadınlar ve erkekler arasındaki derin sosyal ve ekonomik farklılıkların, eşitsizliklerin insani gelişmeye ve tabiki gayrisafi yurtiçi hasıla ile temsil edilen büyümeye negatif etkisini göz ardı etmek mümkün değildir. Toplumsal refahı etkileyen cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesine dair uğraşlar var olan istihdam sorunundan etkilenen kadın işgücünün, çalışma hayatına dahil edilmesi, toplumsal kalkınmada önemli bir etkidir. Bu nedenle günümüzde kadın işgücünün yapısı ve kadın istihdamının önemi artmış bulunmaktadır. Bu çalışmada, öncelikle konu ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Daha sonra 2000 – 2013 yılları arasında Türkiye’de kadınların eğitim durumlarına göre işgücüne katılımlarının ekonomik büyüme üzerindeki etkileri araştırılmış ve VAR modeli kullanılmıştır. Ayrıca İstatistikî veriler çerçevesinde kadın istihdamı bütün yönleriyle irdelenerek, Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler değerlendirilmeye alınmıştır.

ANAHTAR KELİMELEK

Kadın İşgücüne Katılım Oranı, Eğitim, Cinsiyet Eşitsizliği, Ekonomik Büyüme, VAR modeli, Türkiye.

Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi Yıl:2015 Cilt:18 Sayı:1 ss.1-24 **Makale Gönderim Tarihi:** 17/10/2015 - **Kabul Tarihi:** 08/01/2016

* Doktora Öğrencisi, Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü. hicrankasa@hotmail.com

** Doç. Dr. Celal Bayar Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İktisat Bölümü. volkan.alptekin@cbu.edu.tr.

ABSTRACT

It is not possible to ignore that negative impact of deep socio, economic differences and inequalities between gender to the human development and, of course, economic growth known as gross domestic product. The inclusion of women's labor force to the working life is an important factor for the social development and welfare . Because of this reason, today , importance of women labor's structure and female employment has been increased. In this study had been made to scan in the literature , concerned with the issue and also the VAR model had been used which examines the effects of women's labor force participation rate according to educational level to economic growth in Turkey between 2000-2013 periods. Beside that female employment examined by all aspects within the framework of statistical data and the factors influence participation of women to the labor force has been evaluated in Turkey .

•

KEYWORDS

Woman Labor Force Participation Rate, Education, Gender Inequality, Education, Economic Growth, VAR model, Turkey.

GİRİŞ

Ekonomik kalkınmanın temelinde üretim faktörlerinin etkin kullanımı yer alsa da bu faktörlerin en başında gelen ‘emek’ faktörünün dağılımı, cinsiyet eşitsizliği problemi ile karşı karşıyadır. Dünyanın hemen her ülkesinde nüfusun çoğunluğunu oluşturan gurup kadınlar olmasına rağmen, emek piyasalarındaki varlıkları geçmişten günümüze erkeklerin gerisinde kalmıştır. Sanayi Devrimi ile birlikte, 1750’lerden günümüze gelindikçe emek piyasası dışında üretimin etkin bir unsuru olan kadınlar ücret karşılığı çalışmaya başlamışlardır. Fakat bu yıllardan itibaren kadın her daim ucuz emek gücü olarak görülmüştür. Geçmişten günümüze gelindikçe kadınların emek piyasasına katılımı, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde giderek artmış olmasına rağmen, bu artış toplumların gelenek görenekleri, dini inanışları, refah düzeyleri gibi faktörlere bağlı olarak ülkeden ülkeye hatta aynı ülke sınırları içinde bölgeler arasında dahi farklılık gösterebilmektedir. İstatistiki veriler incelendiği de gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranı %70 seviyelerine yükseldiği görülmektedir. Türkiye’de ise işgücüne katılma oranı cinsiyet ve yaş gurubuna göre incelendiği de, erkeklerin işgücüne katılımı, kadınlara oranla daha yüksektir. NKA¹ 2011 yılı sonuçlarına göre; erkeklerde işgücüne katılma oranı %95,4 ile 35–39 yaş gurubu iken, kadınlarda bu oran %38,3 ile 25–29 yaş grubudur. 2014 yılı kadınların işgücüne katılım oranı ise 15 yas ustı için %30,3 tür. Bu veriler Türkiye’nin Avrupa birliğine üye ve aday ülkeler arasında kadın iş gücüne katılım oranının en düşük ülke olduğunun ispatı niteliğindedir.

Kadın işgücüne katılım oranının şehirleşmeyle birlikte azalma eğiliminde olduğu görülmektedir. Kırsal alanda kadın işgücünün üretime katkısı erkeklere oranla yadsınamaz ölçüde olmasına rağmen, kadınlar göç ile birlikte kentlerde işgücü piyasasına katılım konusunda daha düşük bir eğilim göstermektedirler. Kırsal alanlardaki katılım oranlarının düşmesindeki diğer etkenler ise eğitim düzeyi yüksek insanlara bağlı göçler ve tarımsal fiyatların düşmesine bağlı olarak tarımsal ücretlerin azalmasıdır. Kentsel alanlarda katılım oranındaki cinsiyet farklılığı erkeklerin lehinedir ve çok daha yüksektir. Ayrıca 2000 yılı öncesi ücretlere dair verilere ulaşamamasına rağmen, bu yıl baz alınarak vasıflı kadınların ücretlerinde belli bir dönem iyileştirilmeye gidilmemesi, bu kesime ait yüksek hane halkı gelirleri nedeniyle referans ücretlerindeki artışta yine işgücü katılım oranını negatif yönde etkilemektedir.

¹ TÜİK Nüfus ve Konut araştırması, (2011)

Türkiye'nin ekonomik kalkınmasını ve büyümesini olumsuz etkileyen bu durum *kadın işgücünün büyümedeki rolü nedir? Kadın işgücünün bağlı olduğu unsurlar nelerdir?* Sorularının cevaplanması ile mümkün olacaktır. Bu çalışma söz konusu sorunun cevaplarını belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Kadın işgücünün gelişiminin ve bunu etkileyen temel unsurların incelendiği ilk iki bölüm sonrasında Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı gerek istatistikler, gerekse bu konuda daha önce yapılan çalışmalara ait bulgulardan yararlanılarak analiz edilecektir.

1. TÜRKİYE'DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMI VE İŞGÜCÜNE KATILIMI BELİRLEYEN FAKTÖRLER

Çalışmanın giriş bölümünde de belirtildiği üzere kadınların işgücüne katılımlarında temelde bazı faktörlerin etkili olduğu bir gerçektir. Bu bölümde bu faktörlerin neler olduğu yapılan literatür çalışmaları ile desteklenerek açıklanacaktır.

1.1. Sosyal ve Kültürel Faktörler ve Ücretsiz Aile İşçiliği

Yapılan incelemeler kadın işgücünün dağılımında, kentsel ve kırsal faktörlerin etkin olduğunu ortaya koymaktadır. Bu ayrıma göre kentlerde eğitimli kadınların işgücüne katılım oranı, az eğitimli kadınlara göre çok daha yüksektir. Yine veriler doğrultusunda kırsal alanlarda kadınların işgücüne katılımı, kentlerde düşük vasıflı kadınlara oranla çok daha yüksektir. Türkiye'de istihdam edilen kadınların büyük bir kısmı *ücretsiz aile işçisi* statüsündedir. Kırsal yerleşim alanlarında tarım sektörüne bağlı olarak oldukça yaygın biçimde görülen ücretsiz aile işçiliği, kentsel emek piyasasında daha düşük seviyededir. Toplam istihdam içinde 2014 yılı verilerinden elde edilen bilgiler ışığında, ücretli ve yevmiyeli statüde çalışanların oranı ortalama yüzde 66 ücretsiz aile işçilerinin oranı yüzde 12,2 ve kendi hesabına çalışan ve işverenlerin oranı yüzde 17,3'tur.

Feminist bir yazar olan Nancy Chodorow (1978,1995)'a göre kadın ve erkeklere yüklenen sosyal rollerin temelinde, ataerkillik, kişilerin kültürel inançları, çocukluğun erken dönemlerinde maruz kalınan ebeveyn tutumları yatar. Bebeğe bakmakla yükümlü olan anne, her iki cinsiyet içinde farklı davranış özellikleri gösterir. Neticede erkek çocuklar için bireyselleştirilme gerçekleştirilirken kız çocuklar için daha bastırılmış bir karakter ortaya çıkarılmaktadır. Bu nedendendir ki kadınların sosyal rolü, işgücü piyasasına katılımı ilgili kararlarında olumsuz bir etkide yaratmaktadır. Kadın geleneksel olarak ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi görevlerle sorumlu görülmektedir.

1.2. Eğitim

Yapılan birçok çalışmada, kadın istihdamının artmasının yoksulluğun azalması ve hane halkı refah seviyesinin artması arasındaki ilişkiyi konu almıştır. Bu doğrultuda Goldman ve Sachs (2009)'a göre kadının işgücüne katılarak ek gelir yaratması ve kadının tasarruf eğiliminin erkeklere göre, daha fazla olması, hane halkının alışkanlıklarını değiştirmesine neden olur. Bu bağlamda kadının işgücüne katılımı büyümenin yapı taslarından olan cari acık ve tasarruf yetersizliği sorunun giderilmesinde önemli rol oynamaktadır. Aynı zamanda kadının ekonomik özgürlüğünü elde etmesi, rekabetçi çalışma becerisi kazandırılması, kadın erkek eşitsizliğinin giderilmesi konusunda da önemli bir etkidir.

Kadın işgücünün önemi, herkesçe kabul edilen eğitimin önemli ile doğru orantılıdır. Fakat kadına yönelik şiddetin git gide arttığı günümüzde kadının şiddete maruz kalmasında iş gücü piyasasında ki yeri ve eğitim düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemek gereklidir. Bu maksat ile hazırlanan Tablo 1'de TÜİK'in kadına yönelik aile içi şiddet istatistiklerinden yararlanılmıştır. Görüldüğü gibi eğitim seviyesi arttıkça şiddet oranı %52,2'den %25'e düşerken kadının çalışma durumuna bakıldığında çalışıyor veya çalışmıyor olması şiddete maruz kalması açısından sadece %2 oranında farklılık göstermektedir.

Tablo: 1 Eş ya da birlikte olduğu kişilerden fiziksel şiddet yaşamış kadınların yüzdesi

		Yaşamın herhangi bir döneminde
Eğitim	Eğitimi yok/ilköğretimi bitirmemiş	52.2
	İlköğretim birinci kademe	39.9
	İlköğretim ikinci kademe	34.9
	Lise ve üzeri	25.0
Çalışma durumu	Çalışmıyor	38.7
	Çalışıyor	40.7
Türkiye		39.3

Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr>

Eğitim, işgücü ve şiddet arasındaki ilişkiye kısaca değinildikten sonra 15 yaş üstü kadınların eğitim seviyelerine göre işgücüne katılım yüzdeleri Tablo 2'den faydalanılarak yorumlanacaktır. Analizimizde kullandığımız 2000 ve 2013 yılı arasındaki veriler incelendiğinde, 2013 yılında yüksek okul ve fakülte mezunu kadın sayısının, işgücüne katılma oranının 2000 yılına kıyasla %70,1 den

72,2'ye ilköğretim mezunu olanlarda % 7,9' dan 21,5'e ve ilkokul mezunlarında %7,9' dan 21,5'e hızlı bir yükseliş görülmektedir. Okuma yazma bilmeyen, bir okul bitirmeyen ve lise dengi meslek okullarında eğitim alan grupta ise 2013'e gelindikçe işgücüne katılım oranı azalmıştır. Genele bakıldığında eğitim seviyesindeki artışa paralel olarak kadınların işgücü piyasasındaki varlığında da bir artış gözlenmektedir. Mesleğe yönelik eğitim verilen liselerden mezun kadın sayısının, işgücü piyasasındaki yüzdesi azalsa da, meslek okullarına yönelik olarak planlanan düzenlemeler gelecekte bu okullarda verilen eğitimin kalitesini artırabilecek niteliktedir.

Gusatafson ve Jacobsson (1985), eğitime bağlı olarak artan katılımın İsveç'teki cinsiyete göre azalan ücret farkına dikkat çekmektedir. Bu noktada Türkiye'de ki ücret dağılımı incelendiğinde aynı sonuca ulaşılmıştır. İşgücü piyasasında kadınların erkeklere göre çok daha düşük ücretlerle çalıştırıldığı hatta bunların büyük bir kısmı asgari ücret seviyesinin olduğu bir gerçektir. Shima ve Higuchi (1985), kadın eğitimi ve ücretlerindeki iyileşmenin Japonya'daki ücretli kadın istihdamında önemli bir artışa yol açtığına değinmektedir.

Tablo 2: Eğitim durumuna ve dönemlere göre işgücüne katılma oranı (%)

Yıllar	Okuma- yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir oku bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte	İlköğretim
2013	17,4	20,8	29,5	27,5	32,1	39,3	72,2	21,5
2012	16,7	20,7	28,3	27,9	30,6	38,1	70,9	20,7
2011	17,1	21,4	27,5	25,4	30,3	39,2	70,8	21,1
2010	16,3	20,4	25,7	24,6	30,4	39,8	71	19,9
2009	15	19,2	23,3	22,8	30,4	39,1	70,8	18
2008	14,5	18,5	21,1	21,6	29,1	38,3	70	16,9
2007	14,4	17,3	20,5	22,7	28,4	36,4	69,4	16
2006	14,7	18	21,1	22,9	27,9	36,2	68,8	13,5
2005	15,6	18,2	20,9	22,7	26,9	36,8	69,1	12
2004	16,6	17,9	21,4	20,6	26,1	39,4	70,3	10,4
2003	23,6	21,1	24,8	19,9	25,2	36,4	69,5	11,9
2002	24,4	22,4	26,7	18,4	28,5	39	71,5	10,7
2001	24,8	24,2	26	15,7	27,2	40,3	70,8	6,7
2000	25,2	22,2	24,5	15,3	28,1	42,4	70,1	7,9

Kaynak: HİA, <http://www.tuik.gov.tr>

Not: 15 yaş üstü bireyleri kapsamaktadır.

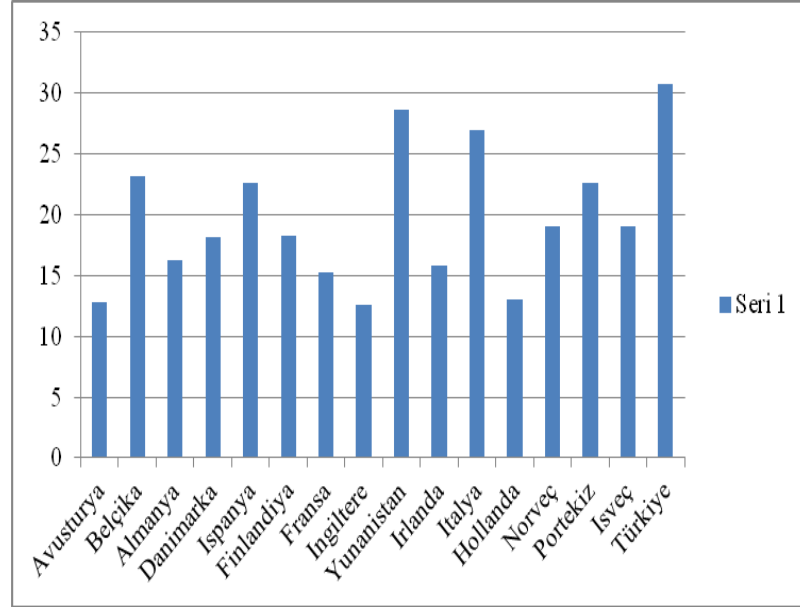
Vasıflı kadınların, işgücü piyasasına katılımı 2000 yılların başında durağan bir seyir göstermektedir (yaklaşık %70 civarında). Lise düzeyinden az eğitime sahip kadınların vasıfsız gurubuna dahil edildiği verilerde 2000–2006 yılları arasında bu kadınların işgücüne katkısı %10,9 ile %11,8 arasında değişmektedir. Juhn ve Potter'e (2006) göre ABD'deki bu durum benzerlik gösterir ve 2000'lerin başında bir yavaşlama süreci mevcuttur. Eğitim seviyesindeki yükselişe bağlı olarak eğitilmiş çalışanlara ödenecek ücretler artacak ve iş piyasası dışında kalma maliyetleri artacaktır. Ancak eğitim doğrudan, dolaylı ve psikolojik maliyetleri olan bir yatırım olduğundan, bu maliyetleri karşılamak emek piyasasında çalışmakla mümkün olacaktır (Günsoy ve Özsoy: 2012, 25). Bu nedenle temel eğitim bir insanı hak olarak görülmeli ve kadınların bu eğitimi ulaşımlarındaki engeller ortadan

kaldırılmalıdır. Özellikle mesleki eğitim yolu ile kişilerin yeteneklerini keşfetmeleri ve geliştirmelerine yardımcı olunarak bir vasıf elde edecek şekilde kadınların beşeri sermayelerini artırmaları sağlanmalıdır. (TÜSİAD ve KAGİDER, 2008: 203).

1.3. Kentleşme ve Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt Dışı ekonomi, bütün dünyada ve özellikle kontrol mekanizması yeterli olmayan gelişmekte olan ülkelerde, bütçe üzerinde meydana getirdiği olumsuz etkilerle, 1970'li yılların başından buyana var olan bir sorundur. Sosyal, siyasal, hukuki ve mali, birçok nedeni olan, kayıt dışı ekonomi; milli gelir hesaplarına girmeyen, devletin yetkili organlarının bilgisi dışında, vergi ile ilgili yasaların ihmalinden meydana gelir. İstatistiklerde *çalışmıyor* olarak görünen kesimin bir kısmı, göçün de etkisi ile gündelikçi ve geçici olarak çalışan vasıfsız işgücüdür. Herhangi bir sosyal güvenceye sahip olmadan, bebek bakımı, örgü, nakış, temizlik gibi iş kollarında yada kırsal kesimde ücretsiz aile işçiliği yapmakta olan kadınlar, kayıt dışı istihdamın bir parçasını oluşturmaktadır. Kendilerini '*ev hanımı*' olarak beyan eden bu kadınlar, faal nüfusun içinde yer alamıyorlar. Kadınların bu tutumu kadın ve erkek işgücüne katılma oranları arasındaki farkın açılmasına neden olmaktadır (Ozbay, 1993: 135). İstanbul'u kapsayan bir saha çalışmasında, kadınlarda 20-24 yaş grubundan itibaren kayıt dışı istihdamın artış gösterdiği sonucuna varılmıştır (Ozar, 1996: 523). Bura da araştırılması gereken asıl konu insanları kayıt dışı istihdama yönlendiren unsurların neler olduğudur. Neden bireyler herhangi bir sosyal güvenceye sahip olmadan çalışmayı tercih etmektedirler?

Gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı istihdamın başlıca nedenleri, gelir dağılımındaki adaletsizlik, yoksulluk, göç, işsizlik, hızlı nüfus artışı, etkin denetimlerin gerçekleşmemesi, bürokratik işlemlerin fazlalığı gibi nedenler sıralanabilir. Bu nedenler, kadınları kayıt dışı istihdamın bir parçası olmaya iten unsurlardır. Fakat kayıt dışı istihdamın, kadınlara bireysel bir gelir elde etme imkânı sağladığı için faydalı olduğunda söylenilebilir. Çocuk bakımı, aile içi baskı, uzun çalışma saatleri, yeterince vasa sahip olamama, ulaşım, ev işlerinin aksamaması gibi nedenlerle işgücü piyasasında yer alamayan kadınlar için bir fayda yarattığı kabul edilmesi gereken bir gerçektir (Lordoğlu ve Minibaş, 1999: 5,10).

Grafik 1 : (2014) Karşılaştırılmalı Kayıt Dışı Ekonomi Verileri

Kaynak: TÜİK

Türkiye'de kayıt dışı istihdam, 2007 yılında 45,44 iken 2011 yılından sonra daha hızlı bir gerileme göstermiş 2014 yılı haziran ayı verilerinde %36,4'e gerilemiştir. Bu oranların büyük bir kısmını 60 yaş üstü bireyler ve 15-19 yaş arası gençler oluşturmaktadır. Türkiye genelinde durum böyle iken tarım sektöründe kayıt dışı istihdam %83,6 tarım dışı sektörlerde de %22,8'dir. Türkiye seçilmiş bazı OECD ülkeleri ile kıyaslandığında en büyük kayıt dışı ekonomiye sahip ülkedir.

1.4. Medeni Durum

Avrupa ülkelerine kıyasla Türkiye'de evlilik genel bir durumdur. Bu durum evli kadınların işgücüne katılımında da bir etkidir. Yapılan istatistikî araştırmalarına göre, Türkiye'de kadınlarda evlilik yaşı 20'dir. NSA'nın yaptığı araştırmalara baktığımızda ise, Türkiye'de 100 kadından 98'inin 40-50 yaşına kadar evlendiğini gözlemleyebilmekteyiz. Kırsal bölgelerde evlilik yaşı daha küçük iken, kentsel bölgelerde yaşayan kadınlarla da arasında çok büyük bir uçurum söz konusu değildir. Kırsal kesimde yaşayan hiç evlenmemiş kadınların oranı, kentsel kesimde yaşayan hiç evlenmemiş kadınlara oranla daha azdır. Bu durum kentsel bölgelerde eğitime olan yakınlık ve çalışma imkânlarının daha geniş alanları kapsaması ile açıklanabilir. Ülke genellemesi yapacak olursak,

evlilik yaşlarının giderek geciktiği ve en yüksek evlenmemiş kadın yaş grubunun ortalama 20-30 yaşları arasında olduğu verilerce kanıtlanmıştır.

Türkiye’de geçmişten günümüze kadınların iş gücüne katılımları erkeklere kıyasla daha azdır. Yine Türkiye’de kadının sadece “kadınlık” ve “analık” özellikleriyle bağdaştırılması, kadınların işgücüne katılımında negatif etki yaratan (erkek kökenli) kültürel bir dayatmadır. Kadının çalışma hayatı; sadece ‘maddi özgürlüğünün olması’ demek değildir. Aynı zamanda kadının kendine olan özgüveninin, aile bireyleri arasında ve sosyal çevresinde saygınlığının aynı oranda artması demektir. Kadının işgücüne katılımı, başka bir deyişle kalkınmaya katılımı önünde herhangi bir hukuki engel olmamasına rağmen, yüklenen ailesel sorumluluklar ve beklentiler kendi içlerinde işgücü piyasası dışında kalmak için bir neden teşkil etmektedir. Kadının işgücüne katılmasının sağlanmasında, eşinin ve diğer aile bireylerinin destek ve yardımları olumlu sonuçlar doğururken, kadın da artık potansiyel bir ‘işgücü’ niteliği taşıyabilir. Böylelikle iş ararken evli ve bekâr kadınların sahip olduğu öncelikler bir miktar azaltılabilir. Dayıoğlu ve Kırdar (2009) ve Pancaroğlu (2006)’ a göre, evli kadınların iş ararken önceliği, çocuk bakımı ve aile içinde yerine getirmesi gereken görevleri aksatmayacağı bir iş bulmak iken, bekârların önceliği çoğunlukla sağlık sigortası ve emeklilik imkânları sunan bir iş bulmaktır.

Bunlara istinaden kadınların kalkınmaya katılmalarını sağlayabilmek için çeşitli yöntem ve metotlara başvurulmaktadır. Zorunlu eğitimin yetersiz kaldığı yerlerde; ekonomide önemli istihdam payına sahip kurum ve kuruluşların, kendi alanlarında, ülkenin birçok yerinde; mesleki eğitim okulları, mesleki eğitim kursları açması kadının ekonomideki yeri ve önemi ile ilgili çeşitli seminerler düzenlemesi, kadınların işgücüne katılımı desteklenmektedir. Bu bağlamda, kadının evde olduğu gibi, ekonomide de önemli bir paya sahip olduğu bilinci yer edindirilmeye çalışılmakta ve kadının kendine olan özgüveninin artırılması sağlanmaktadır. Nihayetinde, uygulanan ve uygulanabilecek bu metotlar kadının kalkınmaya katılmasında pozitif sonuçlar doğuracaktır.

1.5. Yaş

Bir ekonomide, mal ve hizmet üretiminde kullanılan üretim faktörlerinden iş gücünün kaynağını, o ülkenin nüfusu oluşturmaktadır (Kuzgun, 2002: 38). Nüfusun yaş guruplarına göre ayrılması da, ne kadar kısmının işgücü piyasasında yer alacağını göstermektedir. Yaş guruplarına göre, kadın işgücüne katılım oranı incelendiğinde, birçok ülkede inişli çıkışlı bir seyir

söz konusudur. Bu durum Türkiye'de de benzer bir çizgidedir. Tablo 3, TÜİK işgücü istatistiklerinden faydalanılarak hazırlanmıştır. Genele bakılarak, işgücüne katılım oranının arttığı söylenilebileceği gibi bu artışın en çok 25-29 yaş grubunu kapsadığı da belirtilmelidir.

Tablo 3: Seçilmiş yıllara göre işgücüne katılım oranı (% , Kadın)

Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2013	16,6	39,5	41,4	41,3	42,4	41,8	35,2	26,9	20,7	16,2	6,2
2010	17	36	38	35,7	37,4	36	28,7	23,4	19,1	15	5,9
2007	16,6	32,1	31,8	30,3	30,7	28	23,1	19,3	15,9	13,3	5,8
2003	20,9	32,3	32,1	31	31,1	29,5	27,1	23,7	23,1	19,4	10,5
2000	24,4	31,5	31,7	29,4	29,7	28,3	25,5	25,6	24,3	18,6	11,3

Kaynak: TÜİK

25-29 yaş grubunda görülen artış, 30'lu yaşlara gelindiğinde yerini bir düşüş sürecine bırakmaktadır. İşgücüne katılma oranında ki bu düşüşün nedeni, 0-6 yaş gurubu, ebeveyn kontrollü gerektiren çocuk sahibi kadınların, işgücü piyasası dışında kalmayı tercih etmesidir (Hayghe ve Bianchi, 1994: 25). 40'lı yaşlara gelindiğinde, çocukların eğitim döneminin başlamasıyla, İKO larda bir artış ile birlikte, 45 yaş itibariyle ileriki dönemlerinde kapsayan bir azalma söz konusudur. Bu açıdan işgücüne katılım oranı, 'M' harfine benzer bir seyir göstermektedir. Fakat kırsal kesimde işgücüne katılımın hemen hemen bütün yaşlarda, genele bakılarak daha yüksek olduğu söylenilebilir. Tablo 4, 2013 yılı verilerini içermektedir. Bu yüzdeler geçmiş yıllara gidildikçe 45 yaş üstü yaş grubu için daha yüksektir.

Tablo 4:Yaş grubuna ve dönemlere göre işgücüne katılma oranı (%), Kır, Kadın

Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2013	21,4	40,2	43,9	44,3	49,8	53,1	50,5	45,1	39,3	31,7	11,3

Kaynak: TÜİK (<http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>)

Kadın işgücüne katılım oranının belirlenmesinde, eğitim seviyesi, yaş, yaşanan yer (Kır/Kent), köken, dil, kültür, gelir dağılımı gibi faktörlerin etkileri incelenmiştir. Çalışmanın bundan sonraki kısmında ekonometrik model açıklanacak ve bulgular kadın işgücünün büyüme üzerindeki etkilerine bakılara değerlendirilecektir. Bu noktada, 2000 ve 2013 yılları arasındaki dönemlik veriler, Gayrisafi yurtiçi hâsıla değişkeni için, TC Merkez Bankası Elektronik Veri Dağıtım Sisteminden ve Eğitim durumlarına göre kadınların işgücüne katılma oranları ise, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) hane halkı işgücü anketi sonuçlarından elde edilmiştir. Üçüncü bölümde; çalışmada kullanılan yöntem, model, değişken ve veriler hakkında bilgi verilecektir. Son bölümde ise VAR (Vector Autoregressive) analizi ile yapılan bütün testlerin sonuçları ayrı ayrı gösterilmiş ve ampirik sonuçların genel bir değerlendirmesi ve yorumu yapılmıştır.

2. AMPİRİK ANALİZ VE BULGULAR

2.1 ADF Birim Kök Testi

VAR modeli ile işlem yapabilmek için öncelikle serilerin durağan olmaları gerekmektedir. Bir seride durağanlığın test edilmesi için biçimsel yöntem birim kök testidir. Durağanlık, sabit ortalama, sabit varyans ve seriye ait iki değer arasındaki farkın zaman değil, yalnızca iki zaman değeri arasındaki farka bağlı olması şeklinde tanımlanır. Zaman serilerinde bulunması arzulanan durağanlığın mevcut olup olmadığını araştırmaya yönelik olarak gerçekleştirilen birim kök testleri özellikle makroekonomik zaman serileri açısından büyük bir önem taşımaktadır (Şıklar, 2000: 12). Bu çalışmada serilerin birim kök taşıyıp taşımadığı, ADF (Augmented Dickey-Fuller) testi yardımı ile belirlenmiştir. Test sonuçları aşağıdaki gibidir:

Tablo 5: ADF Birim Kök Testi Sonuçları

		GSYİH	Okuma- yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte	İlköğretim
Düzeyler	Sabit	0.7266	0.1175	0.802	0.1164	0.9917	0.9593	0.9982	0.9716
	Sabit ve trend	0.0851	0.4925	0.6442	0.4854	0.1363	0.2788	0.8788	0.6175
	Sabit terimsiz	0.9745	0.1802	0.9941	0.5466	0.9814	0.9987	0.997	0.9228
Birinci Farklar	Sabit	0.0118	0.0142	0	0.0992	0	0	0.0698	0.043
	Sabit ve trend	0.0578	0.0179	0	0.2518	0	0	0.0716	0.1728
	Sabit terimsiz	0.0438	0.0014	0	0.0096	0.0085	0	0.0922	0.107

Yukarıdaki değerler değişkenlerin olasılık değerleridir. Tablodan görüldüğü üzere düzeyde tüm değişkenler durağan dışı iken, birinci farklarında %10 kritik değeri için tüm değişkenler durağandır. Buradan tüm değişkenlerin I(1) olduğu sonucuna ulaşılır.

2.2 Eşbütünleşme Testi

Eğer iki veya daha fazla zaman serisi, kendileri durağan olmadıkları halde, bunların doğrusal bir kombinasyonu durağan ise bu serilerin eş bütünleşik olduğu söylenebilir. Durağan olmayan bir serinin, diğer bir durağan olmayan seri üzerine regresyonu düzmece regresyona sebep olabilir. Eş bütünleşme testleri düzmece regresyonlar elde edilmesi riskine karşı geliştirilen testleri içerir. VAR modelini tahmin etmeden önce değişkenlerin düzey değerleri arasında eş bütünleşme ilişkisinin olup olmadığının kontrol edilmesi gerekir. Eğer seriler arasında eş bütünleşme ilişkisi varsa birinci farklarda tahmin edilen VAR modelinde belirleme hatası yapılmış olur (Özata, 2007: 146).

Eşbütünleşme testleri içinde en yaygın kullanıma sahip olan Johansen eşbütünleşme testidir. Bu çalışmada Johansen yönteminin tercih edilmesinin nedeni, testi yaparken hangi değişkenlerin içsel değişken olacağı konusunda bir

belirleme yapmanın zorunlu olmaması ve aralarında ilişki olan iktisadi değişkenleri belirlemede etkileşimlere izin vererek veri sürecinin hata yapısını açıkça göz önünde tutmasıdır (Gül ve diğerleri, 2007: 27). Bu yöntemde eşbütünleşme rankının (eşbütünleşme vektörlerinin sayısının) belirlenmesi, iz (trace) ve maksimum özdeğer (eigenvalue) diye adlandırılan iki ayrı test istatistiği ile sınanabilir. İz testi için olabilirlik oranı (likelihood ratio) istatistiği hesaplanarak en çok r kadar eşbütünleşik vektörün ne olduğu hipotezi test edilir. Maksimum özdeğer testinde ise, en çok r sayıda eşbütünleşen vektörün bulunduğu şeklindeki sıfır hipotezine karşılık $r+1$ sayıda eşbütünleşik vektörün olduğu alternatif hipotez test edilmektedir.

Tablo 6: Johansen Eş Bütünleşme Testi Sonuçları

H_0	λ_{trace}	5%	prob	λ_{max}	5%	prob
$r=0$	204.3056	159.5297	0	81.53989	52.36261	0
$r \leq 1$	122.7657	125.6154	0.0737	43.61714	46.23142	0.093
$r \leq 2$	79.14853	95.75366	0.3935	29.23596	40.07757	0.4751
$r \leq 3$	49.91257	69.81889	0.6416	23.19917	33.87687	0.5153
$r \leq 4$	26.7134	47.85613	0.8649	12.38525	27.58434	0.9161

Trace (iz) ve max. özdeğer testlerine göre % 5 anlam düzeyinde eş bütünleşik vektör bulunmamaktadır.

İz istatistiği sonuçlarına göre değişkenler arasında eşbütünleşme yoktur ($r=0$) şeklinde sıfır hipotezi, %5 anlamlılık düzeyinde reddedilmiştir. Ancak “değişkenler arasında eşbütünleşme vektörü sayısı, en fazla 1’e eşittir” şeklindeki sıfır hipotezi, %5 anlamlılık düzeyinde kabul edilmiştir. Buradan İz (Trace) istatistiğine göre, 1 tane eşbütünleşme vektörü olduğu söylenebilir. En Büyük Özdeğer (Maximum Eigenvalue) istatistiği kullanılarak, “değişkenler arasında eşbütünleşme yoktur ($r=0$)” şeklindeki sıfır hipotezi, %5 anlamlılık düzeyinde reddedilmiştir. “Değişkenler arasında eşbütünleşme vektörü sayısı, en fazla 1’e eşittir” şeklindeki sıfır hipotezi, %5 anlamlılık düzeyinde kabul edilmiştir. Buradan incelenen değişkenler arasında, 1 tane eşbütünleşme ilişkisi

olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle Johansen eşbütünleşme ve birim kök testlerinden elde edilen sonuçlara göre VAR modelinde kullanılacak değişkenler istenen özelliklere sahip oldukları için, (seriler durağan ya da birinci farkları alındığında durağan hale geliyor ve değişkenler düzey değerlerinde eşbütünleşik değil) analize geçilebilir.

3. VAR MODELİNİN TAHMİNİ

VAR modeli (Vektör otoregresif model), Chris Sims'in (1980) çalışmasıyla önem kazanan ekonometrik tahmin yöntemidir. Sims yaptığı çalışmada değişkenler arasında içsel dışsal ayırımına gitmeyerek bir ekonometrik modelde seçilen bütün değişkenleri sistem bütünlüğü içinde ele almış ve her bir değişkenin hem kendisinin hem de sistemde yer alan diğer değişkenlerin gecikmeli değerlerinden etkilendiğini ileri sürerek VAR modelini geliştirmiştir (Sims, 1980: 1-48). VAR modelleri öncelikle makroekonomik değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde ve rassal şokların değişkenler sistemine olan dinamik etkisinin incelenmesinde kullanılır. VAR modelinde söz konusu bazı üstünlükler şöyledir;

- Basit bir model olan VAR analizinde bütün değişkenler içseldir. Bu nedenle değişkenlerin içselliği ve dışsallığı ile ilgili karar vermekte zorluk yaşanmaz.

- Kestirim basittir. Bu anlamda her denkleme ayrı ayrı bildik EKK yöntemi uygulanabilir.

- Bu yöntemde yapılan kestirimler, daha karmaşık eşanlı denklemlerine göre çoğu zaman daha iyi sonuçlar verir. Diğer taraftan VAR modelini eleştirenler ise şu sorunlara dikkat çekmektedirler:

- VAR modeli kuramdan bağımsızdır ve daha az önsel bilgi kullanılır.

- VAR modeli politika çözümlerine pek uygun değildir (Gujarati, 1995: 749).

Ayrıca Var modeli için uygun gecikmenin bulunması rastlanan sorunlardan biridir.

Tablo 7: VAR Modeli İçin Uygun Gecikmenin Belirlenmesi

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-1994.218	NA	3.84e+23	77.00838	77.30857	77.12347
1	-1733.943	430.4547	2.08e+20	69.45935	72.16107*	70.49512
2	-1643.413	121.8670	8.90e+19	68.43897	73.54223	70.39544
3	-1558.082	88.61322	6.41e+19	67.61854	75.12332	70.49570
4	-1382.026	128.6561*	2.69e+18*	63.30870*	73.21502	67.10655*

* Kriterler tarafından belirlenen gecikme uzunluğunu göstermektedir.

FPE (Final Prediction Error); Son Tahmin Hata Kriterini,

AIC (Akaike Information Criterion); Akaike Bilgi Kriterini,

SC (Schwarz Information Criterion); Schwarz Kriterini,

HQ(Hannan Quin Information Criterion);Hannan-Quin Bilgi Kriterini göstermektedir.

Tablo 3 incelendiğinde LR, FPE, AIC ve HQ değerlerinin 4 gecikme için minimum değer verdiği sadece SC'nin 1 gecikme verdiği görülmektedir. Bu kriterlerden AIC, ortalama hata kareinin minimizasyonunu temel alan ve ileriye yönelik tahminlerde en çok kullanılan değerdir. HQ ise; tutarlı gecikme seviyesinin belirlenmesinde göz önünde bulundurulacak kriterlerdir (Lütkepohl, 1993:130-133). SC kriteri 1 gecikmeyi önerse de, yapılan tahminlerde 1 gecikme ile otokorelasyon gibi önemli sonuçlar çıktığından, çalışmada 4 gecikme tercih edilir.

3.1 LM Otokorelasyon Testi

Tahmin edilen VAR modelinde artık terimlerde otokorelasyon sorunu olup olmadığını belirlemek amacıyla Lagrange çarpan testi uygulanmış ve sıfır hipotezi belirtilen gecikmede otokorelasyonun olmadığı şeklinde yorumlanmıştır. Tabloda test istatistiğinin değeri ile olasılık değeri birlikte verilmiştir. Olasılık değeri 12. gecikmeye kadar anlam düzeyi olan %5'ten büyük değerler aldığı için sıfır hipotezi reddedilmez. Sonuç olarak tüm gecikmeler için tahmin edilen modelin artık terimlerinde otokorelasyon yoktur.

Tablo 8: Lagrange Çarpan Testi İle Otokorelasyon Sınaması

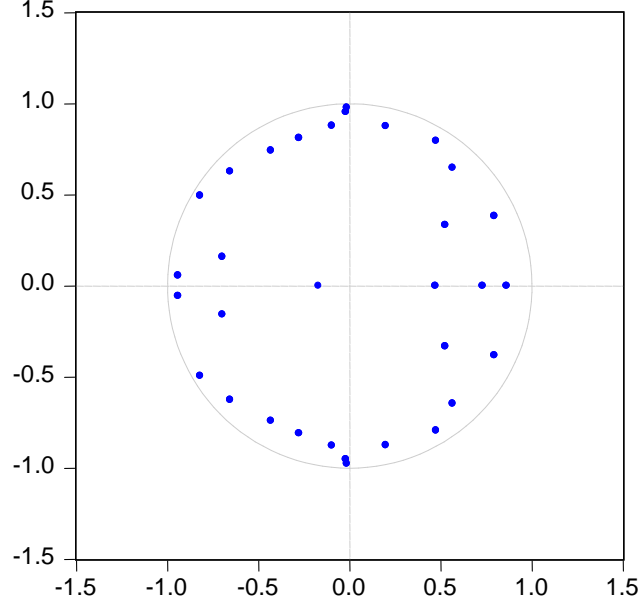
Gecikme	LM-İstatistiği	Olasılık
1	83.05449	0.0549
2	77.05234	0.1268
3	69.37090	0.3013
4	91.11035	0.0146
5	126.3773	0.0000
6	71.47400	0.2435
7	63.92933	0.4790
8	72.73526	0.2125
9	83.09242	0.0546
10	67.77016	0.3499
11	70.57905	0.2672
12	70.26195	0.2760

% 5 olasılık seviyesi için otokorelasyon olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

3.2 AR Karakteristik Polinomun Ters Kökleri

VAR modelinin istikrarının sağlanması için AR köklerinin 1'den küçük olması gerekmektedir. Grafik'te hiçbir AR kökünün birim çemberin dışında yer almaması, kurulan VAR modelinin durağan olduğunun göstergesidir. Bu nedenle VAR modeli istikrar koşulunu sağlamaktadır.

Grafik 2: AR Karakteristik Polinomunun Ters Kökleri
Inverse Roots of AR Characteristic Polynomial



4. VAR ANALİZİ TEST SONUÇLARI

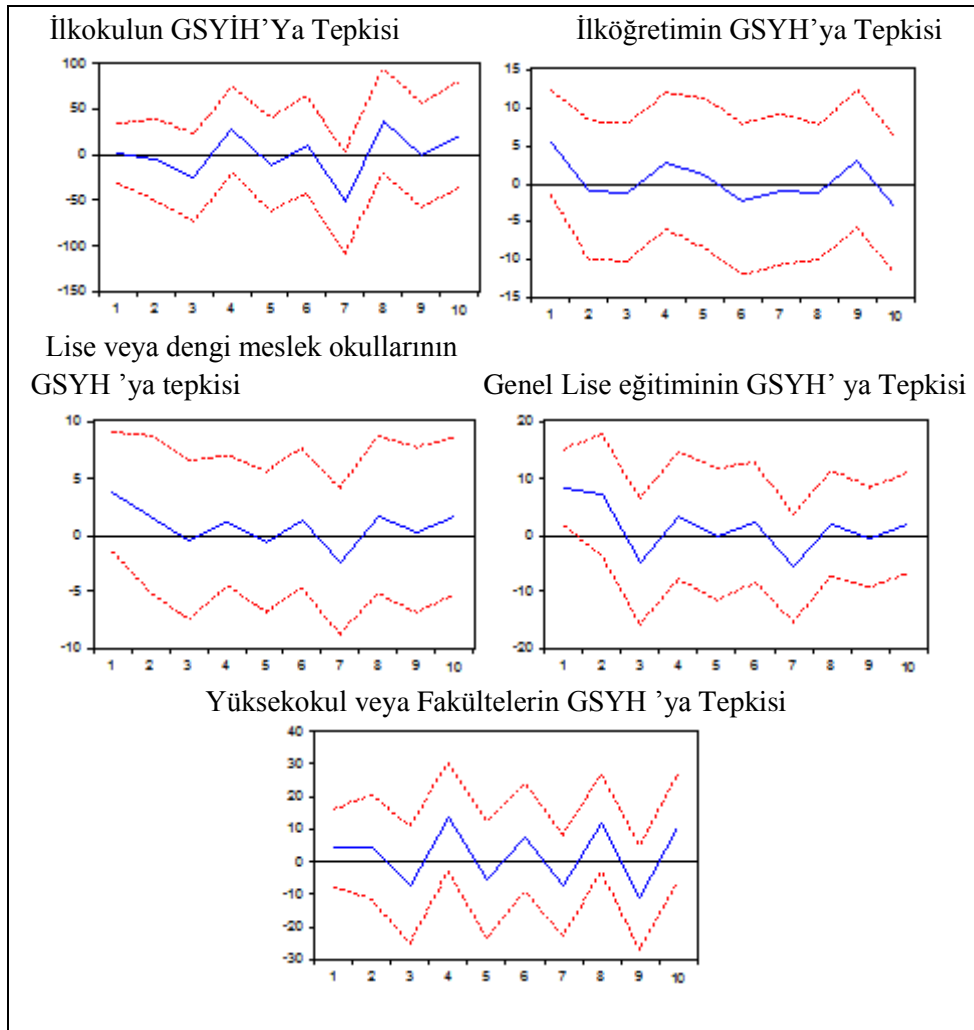
Etki-tepki fonksiyonları ve varyans ayrıştırması yöntemleri, VAR analizi çerçevesinde kısa dönemli dinamik analiz araçları olarak kullanılmaktadır (EViews 4 User Guide, 1995: 266 ve 270). Etki tepki fonksiyonları, sistemde yer alan değişkenlerden birinde ortaya çıkan bir standart sapmalılık şokun, sistemdeki değişkenlerden her birinin cari ve gelecek dönem değerleri üzerindeki etkisini göstermektedir. Varyans ayrıştırması ise değişkenlerden her birinin, sistemde yer alan tüm değişkenlerde ortaya çıkan rassal şoklar karşısında gösterdiği nispi duyarlılığın izlenmesine imkân vermekte, rassal şokların nispi önemiyle ilgili bilgi sağlamaktadır (Enders, 1995: 305-311). Çalışmanın bu kısmında VAR modeli aracılığıyla değişkenler arasında etki-tepki fonksiyonları ve varyans ayrıştırması ile eğitim düzeylerine göre kadınların işgücüne katılma oranının iktisadi büyümeye olan etkisinin büyüklüğü hesaplanmaya çalışılmıştır.

4.1 Etki-Tepki Fonksiyonları

Yukarıda da belirtildiği gibi etki-tepki fonksiyonları, sisteme giren rassal bir şokun karşısında diğer değişkenlerin vereceği dinamik tepkileri

göstermektedir. Daha geniş ifadeyle, etki tepki fonksiyonları, rassal hata terimlerinden birindeki bir standart sapmalılık şokun içsel değişkenlerin şimdiki ve gelecekteki değerlerine olan etkisini yansıtmakla birlikte, etkide bulunan değişkenin bir politika aracı olarak kullanılabilmesi konusunda fikir veren sistemdir.

Grafik 3: GSYH'da Meydana Gelen Bir Standart Hatalık Şok Tepkiler



Mevcut grafikler, VAR modeli için GSYH değişkeninde meydana gelebilecek bir standart sapmalık şokun %95 güven aralığında diğer değişkenler üzerindeki etkisini gösteren etki-tepki fonksiyonlarını sergilemektedir. Tahmin edilen etki-tepki katsayıları çerçevesinde güven sınırlarının da yer alması etki-tepki fonksiyonlarının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının analiz edilebilmesi açısından önemlidir. Bu grafiklerdeki kesikli çizgiler(kırmızı) +/- 2 standart hata için güven aralıklarını, düz çizgiler (mavi) ise modelin hata terimlerinde meydana gelen 1 standart hatalık şoka karşı bağımlı değişkenin zaman içerisinde gösterdiği tepkiyi göstermektedir. Bütün seriler için tahmin edilen etki-tepki katsayıları %95 güven aralığında yer aldığından etki tepki fonksiyonlarının istatistiksel olarak anlamlıdır.

4.2 Varyans Ayrıştırması

Varyans ayrıştırması yöntemi ile modeldeki değişkenlerin varyansındaki değişmenin kaynakları ayrıştırılabilmekle birlikte, değişmenin kendisinden ve öteki değişkenlerden kaynaklanan yüzdesi kolaylıkla anlaşılacaktır. Ayrıca varyans ayrıştırmaları, değişkenler arası nedensellik ilişkisinin derecesi konusunda da bilgi vermektedir (Enders, 1995: 315).

Tablo 9: Varyans Araştırması Sonuçları

Variance Decomposition of D(LNGSYIH):									
Period	S.E.	D(LNGSYIH)	D(K)	D(H)	D(J)	D(G)	D(F)	D(B)	D(A)
1	0.032949	100.0000	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000
2	0.036006	84.94603	0.066228	6.224845	0.160679	0.129501	0.394222	1.314870	6.763629
3	0.039309	71.38461	2.883721	5.289822	1.153176	1.267361	9.363552	2.046550	6.611208
4	0.042760	63.69321	9.200776	4.795608	2.498027	1.107703	8.011597	5.050146	5.642938
5	0.047534	56.62886	8.652918	10.40214	3.151435	3.284559	6.736686	6.520669	4.622727
6	0.049928	52.16769	12.51116	9.789074	4.922196	3.071829	6.342922	6.032071	5.163052
7	0.051458	49.38939	12.10160	10.77769	6.409649	3.881050	6.005139	6.515043	4.920436
8	0.054351	46.61061	16.81253	9.675817	7.042454	3.540281	5.512615	6.384612	4.421085
9	0.056849	47.54075	16.03540	9.192969	7.981350	3.517995	5.429442	5.954805	4.347285
10	0.057975	45.77610	15.72809	9.168079	7.762860	3.501119	7.221846	5.744236	5.097671

K: İlkokul

J: İlköğretim

F: Genel lise bitirmeyen

A: Okuma-yazma bilmeyen

H: Yüksekokul veya fakülte

G: Lise dengi meslek okul

B: Okuma yazma bilen fakat bir okul

GSYH'da meydana gelecek bir değişme, çok kısa dönem olarak ifade edilebilecek birinci dönemde sadece kendisinden (GSYH'yı etkileyebilecek diğer faktörler) kaynaklanmaktadır. Eğitim düzeylerine göre kadınların işgücüne katılım oranı zamanla büyümeyi artıran oranda açıklamaktadır. Örneğin yükseköğretim veya fakülte mezunu kadınların (H) işgücüne katılım oranı ikinci dönemde büyümenin yaklaşık % 6,2'sini, üçüncü dönemde yaklaşık % 5,2'sini, beşinci ve yedinci dönemlerde % 10'nu ve son dönemlere gelindiğinde ise % 9'u oranında ikinci döneme kıyasla yükseliş görülmektedir. Onuncu dönemde iktisadi büyümeyi etkileyen en önemli değişken yaklaşık % 16 ile ilköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranıdır. Bu oranı yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı (% 9), ilköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı (% 7,7) ve büyüme üzerinde en az etkiye sahip grup ise okuma yazma bilmeyenlerden oluşan A grubudur.

SONUÇ

Beşeri sermayenin ve özellikle eğitim yatırımlarının ekonomik büyümenin en önemli kaynaklarından olduğu herkesçe kabul edilmiştir. Yüksek düzeyde eğitilmiş işgücü; işgücü kompozisyonunu, işgücü arzını, işgücüne katılım oranlarını ve dolayısıyla ekonomik büyümeyi, kalkınmayı, insani gelişmeyi olumlu etkileyerek, yoksulluğu azaltmada etkili olmaktadır. Schweke (2004)'e göre, beşeri sermayede, gelişmişliği ve zenginliği belirleyen, bilinen büyüme ve kalkınma teorilerinde ise tartışılan çok sayıda faktör mevcuttur. Fakat çoğu başarılı ekonomiler gözlemlendiğinde dikkati çeken faktör, verimliliği yüksek işgücüdür. Ancak eğitilmiş, mesleki bilgi ve beceri donanımına sahip işgücü yüksek verimliliğe sahip olmaktadır. Bu bağlamda eğitimin, yetenek ve bilgiye yapılan yatırımların işgücü verimliliği artışı aracılığıyla ekonomik getirileri de çok yüksek olmaktadır (Grunewald ve Rolnick, 2007: 16). Ayrıca, erkek ve kadınların işgücüne katılımlarını etkileyen birçok etken vardır. Fakat bu etkenlerin içinde en önemlilerinden biri de eğitim ve eğitimle ilgili eşitsizliklerdir. Özellikle kadınların işgücüne katılımlarını ve verimliliklerini dolayısıyla iktisadi büyümeye olan katkılarını belirlemede eğitim ve eğitimde cinsiyet eşitsizlikleri çok önemli rol oynamaktadır.

2000–2013 yılları arasında Türkiye’de eğitim durumlarına göre kadınların işgücüne katılma oranlarının iktisadi büyümeye etkilerinin incelendiği bu çalışmanın ampirik bulguları şu şekildedir: İlkokul mezunu kadınların büyümeye olan etkisinin % 15 civarında olduğu son dönemlerde bu durum, istihdam edilen kadın işçi sayısının sektörlere, yerleşim yerlerine ve bölgelere göre bağlı olarak değişiklik gösterdiği şeklinde açıklanabilir. Vasıfsız işgücüne ihtiyaç duyulan birçok sektörde kadın iş gücünde eğitim seviyesinin çokta önemi yoktur. İŞKUR ve Milli Eğitim Bakanlığınca eğitim seviyesi düşük olan ve herhangi bir mesleği olmayan bireylere yönelik olarak meslek edindirme, mevcut mesleğinde iş bulamayanlara ise yeni bir meslek edindirme amacıyla mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir. Bu kurslar neticesinde, son yıllarda mezun olduğu okula bakılmaksızın birçok kadın iş hayatında yer almaya başlamış ve tabiki bu da geçmiş yıllara oranla kadın işgücünün büyümeye olan etkisini artırmıştır. Bu bağlamda özellikle kadınların çalışmalarını engelleyen; kendisi, ailesi ve çocukları ile ilgili sorunları azaltacak projeler geliştirmek, bunları toplumsal ve yasal düzeyde de desteklemek gerekmektedir. Kadınlara yönelik eğitimin, işgücü piyasasında verimliliği artıran bir faktör olduğu bilindiğine göre, orta ve uzun vadede politika ve projeler ile eğitime olan yatırımın artırılması gerekliliği yadsınamaz bir

gerçektir. Sürdürülebilir büyümenin ancak, eğitimin yaygınlaştırılması ve böylece kişilere bir vasıf edindirilmesi, istihdamda cinsiyet eşitliğinin sağlanması, beşeri sermaye birikiminin güçlendirilmesi ile mümkün olacağı asla unutulmamalıdır.

Sonuç olarak, fabrikalarda, tarım sektörü, hizmet sektörü vb. kurum veya kuruluşlarda çalışan vasıfsız kadınların ve sonradan mesleki eğitim alarak yine işgücü piyasasına katkıda bulunan kadınların, eğitim düzeylerinin bakılmaksızın, büyümeye olan katkıları göz ardı edilemez.

KAYNAKÇA

- Chodorow, Nancy; (1995), "*Becoming a feminist foremother*". In Phyllis Chesler, Esther D. Rothblum, Ellen Cole, *Feminist foremothers in women's studies, psychology, and mental health*. New York: Haworth Press. pp. 141–154
- Enders, W. (1995), *Applied Econometrics Time Series*, 1st ed., John Wiley & Sons, Inc.,US.
- EViews 4 User Guide; 1995: 266 ve 270
- Grunewald, Rob and Arthur ROLNICK; (2007), *A Productive Investment:Child Development, Early Child Development From Measurement to Action, A Priority For Growth and Equity*, Ed.M.EYoung.
- Gujarati, Domadar N. (1995), *Basic Econometrics*, Third Edition, McGraw-Hill, Inc.
- Günsoy G. ve Özsoy C. (2012), *Türkiye’de Kadın İşgücü, Eğitim ve Büyüme İlişkisinin VAR Analizi*,21
- Hayghe, Hovard V. ve Bianchi, Suzanne M. (1994), *Married Mothers’Work Patterns: The Job-Family Compromise*. Monthly Labor Review, June: 24-30
- Kuzgun, İnci K. (2002), *Nüfusun Yaşlanmasının İşgücü Arzına Etkisi*, 38-0
- Lutkepohl, Helmut; (1993), *Introduction to Multiple Time Series Analysis*, Berlin, Springer –Verlag.
- OECD; (2010), *OECD Employment Outlook 2010: Moving Beyond The Jobs Crisis*.
- Özbay, Ferhunde; (1993), *Kadınların Ev İçi ve Ev Dışı Uğraşlarındaki Değişme*.
- Özata, Erkan; (2007), *Türkiye’de Konjonktürel Dalgaların Zaman Serisi Analizi* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi SBE, Eskişehir.
- Özar, Şemsa; (1996). *Kentsel Kayıt dışı Kesimde İstihdam Sorununa Yaklaşımlar ve Bir Ön Saha Araştırması*. ODTÜ Gelişme Dergisi, 23 (4): 509-534
- Sims, Christopher A. (1980), *Macroeconomics and Reality*, *Econometrica*, Vol.48, No.1, Jan.
- Şıklar, Emel; (2000), *Eşbütünleşme Analizi ve Türkiye’de Para Talebi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1206; Fen Fakültesi Yayınları No: 13.
- TÜİK, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/igucuapp/igucu.zul> (21.03.2015).
- TÜİK, *Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları* (2000 ve Sonrasına İlişkin Sonuçlar)
- TÜİK, http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=25 (21.03.2015).
- TÜSİAD ve KAGİDER; (2008), *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*, Yayın No. TÜSİAD-T/2008-07/468, Yayın No. KAGİDER-001.

Türkiye’de Sivil-Asker İlişkilerinin Normalleşmesi ve Modern Devlet: 2000-2012 Yılları¹

Normalization of Civil-Military Relationships and The Modern State in Turkey: The Years of 2000-2012

Ömer Faruk TEKİN*

ÖZ

2000’li yıllarda görülen global ve yerel gelişmeler, iç siyaseti şekillendirmeye, özgürlükleri arttırmaya devam eden AB süreci ve var olan siyasî iktidarın politik alanı genişletmeye yönelik uygulamaları, istek ve kararlılığı, Türkiye’de ordunun alışlagelmiş ayrıcalıklarından vazgeçmesi yolunu göstermektedir. Demokratik bir anayasal düzenin kurulması, silahlı kuvvetlerin diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla denk bir statü içinde düzenlenmesini gerektirir.

Türkiye’de demokrasinin, insan haklarının, inanç ve ifade özgürlüğünün, sosyal ve demokratik hakların geliştirilmesi, sağlıklı bir anayasa yapılabilmesi, kanunların ve yargının gerçekten adaleti getirecek şekilde, bağımsız bir yapıya dönüştürülebilmesi için sivil-asker ilişkilerinin gelişmiş demokrasilerde nasıl oluyorsa öyle olması gerekmektedir. Askerî otoritenin hesap sorulamaz, denetlenemez bir yapı olmasına imkân veren, askerî vesayet açısından bir tür denge noktası hükmünde olan kanunlar ve kurumlar değiştirilmeli, demokratikleştirilmelidir. Askerin, bütün diğer kurumlar ve idareler gibi, sivil idareye tâbi kılınması demokratik, lâik, sosyal bir hukuk devleti olmak için de gerekli olduğu göz ardı edilmemelidir.

Bu çalışmada, modern devlette olduğu gibi sivil-asker ilişkilerinin normalleşmesi, daha uygun ve sağlıklı bir zeminde yürütülmesi için, demokrasinin ve hukukun devlet işlerine hâkim olabilmesi amacıyla yapılması gerekli görülen düzenlemelerin, yeni anayasada yapılabilecek yeniliklerin ne olabileceği üzerinde durulmuştur.

ANAHTAR KELİMELER

Modern Devlet, Siyaset, Ordu, Normalleşme, Demokrasi, AB Süreci.

Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi Yıl:2015 Cilt:18 Sayı:1 ss.25-57 **Makale Gönderim Tarihi:** 30/12/2015 - **Kabul Tarihi:** 04/01/2016

¹ Bu makale, “Modern Devlet Bağlamında Türkiye’de Sivil-Asker İlişkileri: 2000-2012 Yılları” adlı tezsiz yüksek lisans projesinden faydalanılarak hazırlanmıştır.

* Uzm., Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, ofaruktekin@selcuk.edu.tr

ABSTRACT

Global and local developments in the 2000s, EU accession process, which continue to shape domestic politics, and increase freedom, and the applications, requests and stability of political power to expand the existing political space, shows the way to the military to give up their usual privileges in Turkey. The establishment of a democratic constitutional order requires armed forces to be regulated in an equivalent status with the other public institutions.

In Turkey, the development of democracy, human rights, freedom of belief and expression, social and democratic rights, making of a healthy constitution, transformation of the laws and the judiciary to an independent structure so as to make the really justice, civil-military relations need to be improved to how it is in developed democracies. Laws and institutions, which allows military authority to become an unaccountable, uncontrolled structure and which can be considered a kind of equilibrium point in terms of military domination, which should be changed and democratised. It should not be ignored that; soldiers -like all other institutions and authorities-, should be dependent to civil administration for being a democratic, secular, social state of law.

In this study, the legal regulations to be made and constitutional reforms needed; for the civil-military relations to normalise and be conducted on a proper and healthy base, just as a modern state, and for the democracy and law to rule over state affairs, will be discussed.

•

KEYWORDS

Modern State, Politics, Military, Normalising, Democracy, EU Process.

GİRİŞ

Türkiye, siyasî tarihi boyunca, halka demokrasi fikri ve anlayışının aşılınmaya çalışıldığı bir ülke görünümündedir. Aslında Türk siyasal hayatında yaşanan tecrübeler halkın ne demokrasiyle ne de rejimin kendisiyle bir probleminin olmadığını göstermiştir. Bununla birlikte Türkiye, neredeyse elli yıldır Avrupa Birliği'ne girmek ve hukukun hâkim olduğu modern bir devlet olmak için çalışmış, bununla birlikte her on yılda bir kronikleşen askerî müdahalelerle bu maksadından uzaklaşmıştır.

2000'li yıllar boyunca görülen küresel ve yerel gelişmeler yanında AB ile müzakere süreci de iç siyaseti şekillendirmeye, özgürlükleri arttırmaya devam etmiştir. 2002'den beri siyasî iktidarın politik alanı genişletmeye yönelik uygulamaları, istek ve kararlılığı, Türkiye'de ordunun alışlagelmiş ayrıcalıklarından vazgeçmesi yolunu göstermiştir. Demokratik bir anayasal düzenin kurulması, silahlı kuvvetlerin diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla denk bir statü içinde düzenlenmesini gerektirir.

Türkiye'de demokrasinin, insan haklarının, inanç ve ifade özgürlüğünün, sosyal ve demokratik hakların geliştirilmesi, sağlıklı bir anayasa yapılabilmesi, kanunların ve yargının gerçekten adaleti getirecek şekilde, bağımsız bir yapıya dönüştürülebilmesi için sivil-asker ilişkilerinin gelişmiş demokrasilerdeki gibi olması gerekmektedir. Askerî otoritenin hesap sorulamaz, denetlenemez bir yapı olmasına imkân veren, askerî vesayet açısından bir tür denge noktası hükmünde olan kanunlar ve kurumlar değiştirilmeli, demokratikleştirilmelidir. Ordunun, bütün diğer kurumlar ve idareler gibi, sivil idareye tâbi kılınmasının demokratik, lâik, sosyal bir hukuk devleti olmak için de gerekli olduğu göz ardı edilmemelidir.

MODERN DEVLET VE NİTELİKLERİ

Günümüz dünyasında yaygın siyasi örgütlenme modeli olarak modern ulus devletler öne çıkmaktadır. Modern devlet esas itibariyle belli bir tarihten itibaren Batı'da ortaya çıkmıştır. Yeni Çağ sonrasında, toplumlar arası ilişkilerde yaşanan değişmelere başlı olarak gelişmiş; asıl kimliğini ve niteliklerini bu dönem koşulları içinde kazanmıştır (Coşkun, 1997: 9). Fransız İnkılâbı'ndan sonra Avrupa'da doğan modern devlet kavramı, milli varlığa hizmet edici bir teşkilatın tanınmasından ibarettir. Milleti içine alan bu teşkilat, geleneksel devlet gibi kendiliğinden otoriteli veya zorlayıcı bir kuvvet değildir. Zorba değil hizmetkârdır. Ancak bundan modern devletin iradesini yaptırma gücünden, iktidardan mahrum kaldığı anlaşılmamalıdır. Devlet sağlam

temellere dayandığı ve sosyal yapıya uygun karakter taşıdığı müddetçe iradenin emredici ve yaptırıcı kudreti tam olacaktır. Problem, bu irade veya iktidarın kaynağı problemidir. Geleneksel devlet, bu kudreti Tanrı'dan veya sırtını yasladığı herhangi bir ordu gücünden alıyordu. Modern devlet iktidarını millettten alır. Halkın iradesini gerçekleştirmek yolunda kullandığı otorite, devletin sağlamlığının ve özgüveninin ifadesi olur. Hatta bu otoritenin tam oluşu oranında devlet vardır. Çünkü bu otorite ortadan kalkınca devlet de ortadan kalkmaktadır. Otorite devletin güçlü olduğu manasına gelir. Ancak bu otoritenin milletle kaynaşmış, milletin iradesinden fıskırılmış olması gerekmektedir (Topçu, 2001: 82).

Modern devlet, devlet dairelerindeki memurların sürekli ve talimatlara uygun çalışmaları yoluyla yönetimi sağlamak için oluşturulmuş karmaşık kurumsal düzenlemelerdir. Bu dairelerin toplamı olan devlet, belli sınırlar dâhilindeki bir toplumda yönetim işini üstlenir. Hem hukuken hem de mümkün olduğunca fiilen yönetime ilişkin tüm güç ve imkânlar tek elindedir. İlke olarak sırf yönetimle ilgilenir. Yönetime bakış açısı ise, kendi özel çıkarları ve davranış kuralları çerçevesindedir (Poggi, 2009: 15).

Modern devletin gördüğü işler, iki sebepten dolayı pek artmış ve millî yapıyı dört ucundan kavramıştır: *1. Sosyal hayatın, önceki toplum biçimlerinden çok fazla genişlemiş olması ve toplum yaşamının pek karmaşık ihtiyaçlarının bulunması, 2. Modern devletin bütün iktidarını millî iradede almış olması.* Böylece, toplumun çok yaygınlaşmış ve karmaşık hale gelmiş bütün ihtiyaçları ve bunların idaresi devlette kendi ifadesini buluyor ve devletin ödevleri halinde ortaya çıkıyor: Modern devlet, milletin fertlerini yakından çevrelemekte, birçok işlerde onlara yaklaşılarak yardım etmektedir. Modern devlet, bazı yerlerde (örneğin lâik devletlerde) din işlerinden etkileme ve/veya etkilenme bakımından uzak durarak, hem geleneksel devletin üstlendiği tüm işleri yapıyor, hem de bunlara ilaveten sosyal yardım, sosyal güvenlik, iktisat, sağlık ve eğitim işlerini yürütüyor (Topçu, 2001: 82-83).

Modern Devletin Nitelikleri

Modern devletin en belirgin vasfı *millilik* özelliğidir; bir millî topluluktan meydana gelmiş olmasıdır. Bu millîliğe bağlı olarak, modern devletin gösterdiği özellikler, millete atfedilen özelliklerle açıklanmaktadır. Vatan birliğinin yanında, dil birliği ve kültür beraberliğinden bahsedilmektedir. Dil birliğinin modern devletin dayandığı temellerden biri olarak gösterilmesine karşılık, bunun tersini gösteren örnekler günümüz Avrupa'sında bile varlığını

sürdürmektedir. Hali hazırda İsviçre, Belçika gibi birkaç dilin bir arada varlığını devam ettirdiği ülkeler mevcuttur. Bu sebeple dil birliğini modern devletin dayandığı temellerden biri olarak kabul etmenin zorlukları bulunmaktadır. Kültür birliği, belli toplulukların, Doğu – Batı ilişkileri içinde, kazandıkları alışkanlıklar dizisi ve deneyler birikimi olarak ele alınmalıdır. Bu çerçevede incelendiğinde, Avrupa’da çeşitli ülkelere özgü olarak ortaya çıkan kültürel farklılıkların temellerini de anlamak mümkün olacaktır (Coşkun, 1997: 157).

Tarih boyunca gelişme kaydeden modern devlet belli özellikler göstermektedir. Günümüzde de devletin belirleyici vasıfları olarak bu özellikler kabul edilmektedir (Coşkun, 1997: 163-165):

a- Modern devletin önemli bir özelliği merkezîliktir. Modern devletle, özellikle Batı geleneği içinde değerlendirildiğinde öncelikle merkezî devletlerdir. Merkezîlik özelliği ise, siyasetin denetlenme ihtiyacının bir ürünüdür. Belli grupların, yönetimde söz sahibi olmaları, belirli bir ortaklığın (parlamento) bulunmasına rağmen, işlerin yürütülmesinde çok seslilik söz konusu değildir. İcranın tam merkezden yönetilmesi gerekmektedir. Bu sebeple modern devletler merkezîlik vasfını kazanmışlar, merkezi bir örgütlenme söz konusu olmuştur. Modern devletin merkezîlik vasfını kazanmasında rol oynayan bir başka sebep de, Yeni Çağ sonrası şartlarda, Orta Çağ’ın aksine yeni ilişkilere katılma sorununun ağırlık kazanmasıdır. Yeni ilişkilere katılma ise, ancak tek bir merkezî siyaset ve örgütlülük etrafında bütünleşmekle mümkün olabilir.

b- Modern devletin bir diğer özelliği de anayasal devlet olmasıdır. Anayasa ile devletin dayandığı esaslar, işleyişi, yeni siyasetin dayandığı temeller belli prensipler etrafında tanımlanmıştır. Yeni Çağ sonrasında ulaşılan çözümlerin kurumlaştırılması ölçüsünde anayasalar ortaya çıkmış, modern devlet giderek anayasal devlet olarak tanımlanmıştır. Birey tek başına çözümü elde edebilmekte ancak toplum bundan faydalanamamaktadır. Bu, bağlayıcı şartların oluşturulmasını gerekli kılmış ve Batı aleyhine çözümlerin getirilmemesi için belli kuralların konulması gerekmiştir.

c- Modern devletin başlıca hususiyetlerinden biri de yönetimin parlamenter bir işleyiş içinde, meclisle düzenlenmesidir. Meclis, siyasetin yürütülmesinde söz sahibi olan çeşitli grupların, kendilerini ifade etmelerine müsaade eden bir kurumdur; siyasette ortaklığın ifadesidir.

d- Modern devletin bir başka özelliği de, millî bir devlet olmasıdır. Modern devletin millî olma özelliğiyle, devletin sosyal temelini oluşturan insan

topluluğunun vasıflarının devlete atfedilerek açıklanması kastedilmektedir. Bu çerçevede dil ve kültür birliğinden bahsedilmektedir. Anca dil birliğinin modern devletin belirleyici özelliği olmadığı, günümüzde bile Avrupa ülkelerinde karşımıza çıkan örneklerden anlaşılmaktadır. Kültürel beraberlik ise modern devleti ortaya çıkaran şartlarla birlikte ele alındığında anlam kazanmakta, bu şartlar içinde belli konumlarda bulunan belli menfaat gruplarının tarihî ilişkilerde edindikleri tecrübeler ve alışkanlıklar toplamı olarak kendini göstermektedir.

e- Modern devletin diğer bir niteliği de, lâik esaslar üzerine inşa edilmesi, siyasetin, lâik güçler tarafından yürütülmesidir. Yeni Çağ ile birlikte geleneksel siyaset yeni şartlara cevap verememesi sebebiyle aşmıştır. Önceleri, siyasi görevler üstlenmiş Hristiyanlık ve Kilise, yeni siyasetin yürütülmesinde devre dışı kalmış, Orta Çağ süresince ellerinde bulundurdukları kurum ve yetkiler ellerinden alınmıştır. Yeni çözümlerin üretilmesi ve yeni siyasetin geliştirilmesi ruhban sınıfın dışında, lâik/sivil güçler tarafından sağlanmıştır. Yeni siyaset kendisini, Hristiyanlığın, kilise örgütlenmesinin kısaca dinin dışında tanımlamış ve düzenlemiştir.

Pierson'un sınıflandırmasında ise modern devletin dokuz önemli özelliği ön plana çıkmaktadır (2011: 23): 1) *Şiddet araçlarının denetimi (Yasal şiddet monopolü)* 2) *Toprak* 3) *Egemenlik* 4) *Anayasallık* 5) *Şahsi olmayan iktidar* 6) *Kamu Bürokrasisi* 7) *Yetki/Meşruiyet* 8) *Yurttaşlık* 9) *Vergilendirme*.

1- Şiddet Araçlarının Denetimi: Egemenlik için örgütlenmiş olan bir kuruluş, sınırları belli bir coğrafi alan içinde, idarî yürütme memurları tarafından fizikî bir zorlama veya tehdit altında sürekli olarak güvenceye alınmışsa “siyasî” olarak adlandırılır. Weber, devleti, kurallarının uygulanmasında, idarî yürütme memurlarının meşrû olarak fiziki güç kullanma tekeline sahip olduğu kurumlaşmış nitelikteki sürekli siyasî birlik olarak tanımlayarak, şiddet ve zor kullanma araçlarını tekelinde bulundurmanın, devletin en önemli özelliklerinden biri olduğunu vurgulamaktadır (2011: 42). Birçok kişi tarafından modern devletin ilk kuramcısı olarak kabul edilen Thomas Hobbes (1588-1679), bir iç savaşa sürüklenmeyi engellemek için fertlerin üzerinde itaati sağlayacak ve onları “ortak amaca” yönlendirecek bir “ortak güç” oluşturmak gerektiğinde ısrar eder (Pierson, 2011: 23). Fiilen şiddetin tekelleştirilmesinden daha da önemli olan, şiddet düzeninin “tekillişmesinin” resmen sağlanmış olmasıdır. Modern devletin en önemli özelliklerinden biri bu gücün dağıldığı çok merkezli ve çeşitlilik arz eden yapıdan uzaklaşarak bölünmemiş bir toplum düzenine hükmeden, tek ve mutlak

güç merkezine doğru gelişimidir (Pierson, 2011: 26). Modern devlet, bütün siyasî birlikler gibi, sosyolojik olarak kendine özgü somut araçları açısından tanımlanabilir. O da fizikî güç ve şiddet kullanımıdır (Weber, 1987: 80).

2- Bölgesellik: Modern devletin en açıkça görülen özelliklerinden ikincisi ise coğrafi veya jeopolitik bir kimlik olmasıdır. Modern devletler, üzerlerinde tek ve meşrû otoritelerini egemen kıldıkları, net bir şekilde tanımlanmış, fizikî yaşam alanlarında yerleştirdiler. Bu Hobbes'tan Engels'e, Weber'den Mann ve Giddens gibi daha çağdaş kuramcılara kadar, çok geniş yelpazedeki yazarlar tarafından paylaşılan bir modern devlet olma niteliğidir. Aslında net bir biçimde sınırları çizilmiş bölgesellik kavramı, devleti, (kurulu ulus devletlerin bir üst organı olan imparatorluklar hariç) premodern (modern dönem öncesi) imparatorluklar gibi, evvelki siyasî yapılardan ayıran bir özelliktir. Modern devletler, bölgesel bütünlüklerini ateşli bir kıskançlıkla savunurlar. Zaman zaman devletler, değersiz görünen toprak parçaları ve iskânı mümkün olmayan adacıklar için, maliyetin akıl almaz büyüklükte, elde edilecek yararın ise çok sınırlı olacağı bir savaşı göze alabilmektedirler. Devletlerin fizikî sınırları kesinlik kazandıkça, o toprakları bir milletle birlikte anmak ve anlamak yönündeki eğilim de güçlenmektedir (Pierson, 2011: 27-29).

3- Egemenlik: Tarihte kendinden önce gelen siyasî kurumlar gibi devlet de insanın insana egemenliği ilişkisidir. Devlet var olucaksa egemenlik altındakilerin, egemen güçlerin sahip olduklarını iddia ettikleri otoriteye itaat etmeleri gerekir. İlke olarak egemenliğin üç içsel gerekçesi ve dolayısıyla temel meşrûlaştırılması vardır. Birincisi; ezeli geçmişin otoritesi, yani hatırlanamayacak kadar eski uyma ve kabul etme alışkanlıklarının kutsallaştırdığı göreneklerdir. Bu, patriyarkın² ve patrimonyal³ prensin sahip olduğu geleneksel otoritedir. İkincisi; olağanüstü ve tanrı vergisi şahsiyetin (karizma) otoritesi, yani kişiye duyulan mutlak bağlılık ve güvene, onun kahramanlığına veya başka niteliklerine inanmaya dayanan karizmatik otoritedir. Bu peygamberin otoritesi olabileceği gibi, seçimle işbaşına gelen komutanın, plebisiter⁴ idarecinin, büyük demagogun ya da siyasî parti liderinin otoritesi olabilir. Sonuncusu; yasalara dayanan egemenliktir. Kanunların geçerliliğine ve rasyonel kurallara dayanan işlevsel yetkiye inanmaya bağlıdır. Kanunlarca konulmuş görevlerin yerine getirilmesinde itaat esastır. Bu, çağdaş

² *Patriyark:* Babanın (erkeğin) erkine, hukukuna ve onun esas alınmasına dayalı toplumlarda (pederşahi, ataerki) bu erkin sahibi olan egemen erkek.

³ *Patrimonyal:* Egemenlik erkinin babadan oğla geçtiği toplumlarda, sistemleri ifade eder.

⁴ *Plebisiter:* Plebisit (referandum, halkoylaması) yoluyla seçilerek yönetime gelen manasındadır.

devlet memurunun ve bu bakımdan ona benzeyen bütün siyasî güç sahiplerinin egemenliğidir (Weber, 1987: 80-81).

Egemenlik unsuru, toplumun örgütlenmesiyle ortaya çıkan siyasî iktidar vasıtasıyla kullanılmaktadır. Toplumun idealindeki devletin amaçlarını gerçekleştirecek olan da siyasî iktidardır. Bu amaçlar, siyasî gücün toplumun ideallerine uygun kurallar koyması ve toplumun da bu kurallara uyması suretiyle gerçekleşebilmektedir. Diğer bir deyişle siyasî iktidar kendisine verilen yetkileri toplum yararına kullanmak, toplumda verdiği yetkiler çerçevesinde iktidarın belirlediği kurallara uymak durumundadır. Bu karşılıklı yetki ve görevler, devlet aygıtının işleyişini ve sosyal huzuru gerçekleştirmede en önemli prensipler olarak günümüze kadar olgunlaşagelmiştir (Balcı, 2000: 23).

Egemenlik ve devlet tartışmalarının üç yönde geliştiğini söyleyebiliriz. İlk olarak egemenliği, devletin veya iktidarın alanı yerine, halkın alanına yerleştirme eğilimi vardır. John Locke (1632-1704) egemenlik gücünü daha çok yurttaşların iradesi olarak algılamıştır. Thomas Hobbes'un aksine, Locke uygun ve meşrû egemenliğe dayalı otoritenin kullanılması için iktidarın, süreklilik gösteren bir onaylama düzeneğine ihtiyacı olduğunu söyler. Jean Jacques Rousseau (1712-1778) ise, egemenlik ilke olarak korunmalı ve bu güç egemen olan halka verilmelidir. Son iki yüzyılın demokratikleşme savunucuları meşrû egemenliğin halka ait olduğunu savunurlar. İkinci gelişme ise, egemenliğin paylaştırılması üzerinedir. Bu, belki de "kuvvetler ayrılığı" olarak belirtilen anayasal ilkede en açık şekilde ifadesini bulur ki; burada iktidarın (çoğunlukla yasama, yürütme ve yargı arasında paylaşılan) işlevleri farklı kurum ve kişilere dağıtılmıştır. Yasama, yürütme ve yargının yetkileri, bu iktidar odaklarının herhangi birinin diğerleri üzerinde üstünlük kurmasını engellemek amacıyla açık bir şekilde tanımlanmıştır. Üçüncü gelişme ise, egemenlik düşüncesine karşı ortaya çıkan bir harekettir. Demokrasi, egemen olan halkın iradesini ifade eden bir araç olarak ele alınabilir. Daha gerçekçi gelenekte ise, demokrasi kimi zaman fiilî egemenliği elinde bulunduran iktidar aygıtına bazı sınırlamalar getiren bir mekanizma olarak karşımıza çıkar. Bazı yazarlara göre, demokratik süreç aslında, egemen olmayan halkın, egemenliğin gerçek sahibi olan devletin unsurları üzerinde bir tür kısıtlama koyabilmek için kullandığı araçtır (Pierson, 2011: 31-32).

4- Anayasallık: Anayasallık modern devlet düşüncesinin çok önemli bir unsuru olarak geniş anlamda kabul görmektedir. Modern devletle ilgili resmi konuşmalarda, anayasalar ve politik düzenin anayasallığı oldukça sık dile

getirilir. Bu bağlamda anayasalar politik sürecin başlıca oyun kurallarını tanımlar. Birçok siyasî yapıda, ya tek bir belge ya da bir belgeler dizisi bu kuralları tanımladığı gibi, çoğu kez devletin ana siyasi düzenlemelerini de gerekçelendirir. Anayasa kanunların nasıl yapılacağını gösteren kanunları koyar ve aynı zamanda devleti meydana getirir. En azından devletin kendi varlığını güvence altına alır (Pierson, 2011: 34).

5- Hukukun Üstünlüğü ve Kişilerüstü İktidar: Özüne bakacak olursak, anayasallığa vurgu yapanlar için, modern bir devlette, anayasal siyasî düzen “ferdin üstünlüğüne” değil, “hukukun üstünlüğüne” dayanır. Siyaset kuramında eski çağlara kadar uzanan bir önerme vardır; iyi bir siyasî yapı birtakım kişilerin öznel ve keyfi yönetimine değil, genel ve kamusal hukukun nesnel kararlarına dayanır. Anayasal bir düzende, devlet gücünü elinde bulunduranların, bu gücü, kendilerini haklı kılan, kamunun bilgi sahibi olduğu süreçlerle kısıtlanmış anayasal araçlarla kullanmaları gerekir. Bu ifadeden, kanunlara uygunluğu, devlet uygulamalarının temel ilkesi olarak çıkartabiliriz. Burada, devleti kişilerüstü bir güç, politikacıları ve kamu memurlarını ise belli kamu görevlerinin geçici üstlenicileri olarak algılamalıyız (Pierson, 2011: 35-36).

6- Kamu Bürokrasisi: Weber’e göre (1987: 209), modern devlet her yerde bürokratikleşmektedir; modern devletin yönetimi bürokratik olmalıdır. Tam gelişmiş bir bürokrasinin gücü olağan koşullarda hep yüksek olmuştur. Siyasetçiler, uzmanlar ve idarî işler içinde yer alan eğitilmiş memurlar karşısında kendilerini bir acemî veya bir amatör olarak bulurlar.

Bürokratizasyon her şeyden önce, idarî fonksiyonların salt nesnel gerekçelere göre uzmanlaştırılması ilkesinin gerçekleştirilmesine optimum imkân sağlar. Her görev ve bunların yürütülmesi, uzmanlık eğitimi görmüş ve sürekli uygulama içinde hep daha fazlasını öğrenen memurlara verilir. İşin nesnel biçimde yürütülmesi, her şeyden önce, hesaplanabilir kurallara dayalı ve kişilere göre değişmeyen bir şekilde yürütülmesi demektir (Weber, 1987: 206).

7- Otorite ve Meşrûiyet: Otorite ve meşrûiyet çevresinde meydana gelen tartışmalar, modern devletin yükselmesinde odak olmuştur. Hiçbir devlet sırf baskı kurma gücüne dayanarak uzun müddet ayakta kalamaz. İstikrarlı bir devletin varlığından bahsetmek için halkın, sebepleri ne olursa olsun, iktidarın eylemlerini çoğunlukla ve çoğu zaman kabul etmesi gerekir. Otorite ve meşruiyet, devletin uygulamalarının ve halktan taleplerinin kabul edileceğini veya en azından etkin bir direnişle karşılaşmayacağını ifade eder. Belli bir seviyede meşrûiyet olmadan, bir devletin sürekliliğini sağlamak mümkün

değildir (Pierson, 2011: 39). Modern devlet fertlerin özgürlüğüne ve özerkliğine el koyan bir organ değil; onların ferdî iradelerinin kolektif bir temsilidir. İnsanlar devlete itaat ederek, aslında dolaylı olarak kendi iradelerinin gereklerini yerine getirmektedirler (Pierson, 2011: 41).

Her iktidar güç unsurunun yanında rıza unsurunu da ihtivâ etmelidir. Aksi halde onu iktidar olarak değil, kaba kuvvet olarak adlandırmak lazımdır. Rıza unsurunun varlığı da iktidarın meşruiyetine bağlıdır; iktidarın temelini meşrulaştırıcı bazı düzenekler geliştirmesini mecburi kılar; çünkü son derece basit bir mantık gereği ancak meşru olduğuna inanılan iktidara rıza gösterilir. Başka bir ifadeyle iktidara rıza gösterilmesini sağlayan onun meşruluğuna olan inançtır. Bu çerçeveden bakıldığında, ana çizgileriyle, ulus devlet, kurumsallaşmış siyasi iktidarın belli bir tarihi aşamada büründüğü yapısal şekil; ulus, bu yapılanmanın meşruiyet kaynağı olan kurgu; ulusçuluk da, bu meşruiyet kaynağını tek geçerli siyasi değer olarak kabul ettirmeyi hedefleyen bir siyasi akım olarak değerlendirilebilir. Ancak bu üç kavramın ortaya çıkışı eş zamanlı değildir. Ulus devlet, tarihi süreç içinde belli bir aşamada, belli bir coğrafi bölgede ortaya çıkan bazı siyasi yapılanmaların gelişimi sonucunda oluşmuş bir siyasi iktidar kurumudur ve bu niteliğiyle ulus ve ulusçuluk kavramlarından daha evvel ortaya çıkmıştır. Kurumsal bir kimliğe kavuşmuş siyasi iktidar, ulus devlet yapısı içerisinde örgütlendikten sonra, kendisine, bu çerçeveyi içine alacak bir meşruluk temeli oluşturmuş (ulus) ve bu temeli yaygınlaştıracak bir siyasi akım (ulusçuluk) ortaya çıkmıştır (Erözden, 1997: 46-47).

8- Yurttaşlık: Yurttaşlık fikri modern devlet yapısında anahtar unsurlardan biridir. Yurttaşın devlet faaliyetlerini oluşturan bir özne-nesne olması modernitenin belirleyici unsurlarındandır. Modern çağın belirleyici ideolojilerinin sönmüşlüğüyle birlikte yurttaşlık düşüncesi yaşamla yeni bir sözleşme olarak biçimlenmiştir. Yurttaşlık her şeyden önce, modern ulus devletin kurucu prensibidir (Pierson, 2011: 175). Yurttaşlık, siyasî söylemin en eski, belki de siyasî topluluk fikrinin kendisi kadar eski bir kavramdır. Yurttaş, siyasî bir topluluğun yaşam düzeninde yer almaya hak kazanmış bir ferttir. Modern dünyada yurttaşlık statüsü, bir katılım hakları karışımı ile bir dizi katılım yükümlülükleri ve görevlerini içerir. Fransız devrimci geleneği yurttaşlık statüsünü evrensel olarak tanımlamıştır. Böylece, yetkilendiren, hak temeline dayalı, demokratikleşme ile yakından ilintili, evrensel ve modern ulus devlette giderek daha etken bir rol oynayan bir yurttaş imgesi oluşmuştur (Pierson, 2011: 45-46).

9- Vergilendirme: Eski zamanlarda; hükümdarın daha alt sınıftan birine, ya satarak ya da ödüllendirerek, yerel halktan alabildiği kadar kaynak toplama yetkisi verdiği tarım sektörüne bağlı bir vergilendirme yöntemi yaygındı. Anadolu’da Selçuklular ve Osmanlılar döneminde uygulanan tımar, dirlik veya ikta denilen sistem bunun en güzel örnekleriydi. Varlıkların gizlenmesi ve bir yerde stoklanması, bu tür vergi toplama yöntemlerinden kaçmak için başvurulan yöntemlerdi. Ancak modern dönemde devlet tarafından, gelirleri, toplanan vergi ile ilişkilendirilmeyen memurları aracılığıyla, eşit ve genel olarak uygulanan bir vergilendirmeden bahsediyoruz. Devletin, üzerine aldığı görevleri ve birtakım işlevleri yerine getirebilmek için vergilendirmeye başvurması gerekir. Modern devlet önemli ve sürekli bir vergi geliri olmadan var olamaz (Pierson, 2011: 48).

Modern devletin ortaya çıkmasından evvelki tarih, mâkûl olmayan vergi uygulamalarına karşı “vergi ayaklanmaları” ve “köylü isyanlarıyla” doludur. Modern devletin doğuşu ile, vergilerin konması da, onlardan kaçınma da daha sistematik bir hal almıştır. Yeni ortaya çıkan devletlerin, gelirlerini arttırma ihtiyacı, daha etkin bir polis teşkilatını doğurmuştur. İdarî, askerî ve yargısal denetimin yanında, malî denetim de modern devletlerin ortak özelliğidir. Ancak modern devlet, diğer eylemlerinde olduğu gibi sadece şiddete dayanarak vergi toplayamaz, çünkü bu tür bir itaatin maliyeti, daha düşük verimlilik olacaktır. Dolayısıyla modern devletin vergilendirme rejiminin meşrû olarak görünmesini sağlamak için ciddi bir kaygı oluşmaktadır (Pierson, 2011: 51).

MODERN DEVLETTE SİVİL-ASKER İLİŞKİLERİ

Modern devlette sivil-asker ilişkileri konusunun daha iyi anlaşılması için siyasî modernleşmenin boyutları üzerinde kısaca durmakta fayda vardır. Modernleşmenin iktisadî, sosyolojik, siyasî, psikolojik ve entelektüel boyutları mevcuttur. Modernleşmenin siyasî boyutunun tarifinde, çoğunlukla modern ve geleneksel siyasî sistemler arasındaki farklılıklar ele alınır. Geleneksel ve modern siyasî sistemlerin ana özellikleri tespit edilir ve geleneksel sistemlerden modern sistemlere geçiş aşaması siyasî modernleşme olarak adlandırılır. Bu bakış açısıyla, modern bir toplumda siyasî modernleşmenin boyutları üç başlık altında toplanabilir (Çam, 2002: 224-225):

İlk olarak, siyasî modernleşme politik otoritenin rasyonelleşmesidir. Bu, siyasî otoritenin dinî, ailevî, etnik ve geleneksel siyasî otoritelerin önüne geçmesini ifade eder. Politik otoritenin rasyonelleşmesi, ülke kaynaklarının optimal kullanımını, politikaların daha akılcı olmasını, politik hedeflerin ve

vaatlerin akla uygunluğunu, bilimsel bilgiden ve teknolojiden problemlerin çözümünde yararlanılmasını, politik karar alma mekanizmalarının, hem ülkenin toplumsal ve ekonomik yapısına hem de uluslar arası politik, toplumsal ve ekonomik yapıya uygun hareket etmelerinin sağlanmasını ve bu süreçte ahlâkî erdemlerle davranmalarını da içine alır. Siyasî otoritenin karar verme aşamasında bütün bu noktaları birleştirmesi önemli olmaktadır. Modern-demokratik toplumlarda siyasî karar alma mekanizmaları merkezîleşmiş, keyfi yöntemlerden uzaklaşmış, gelenekten gelen otorite zayıflamıştır.

İkinci olarak, siyasî modernleşme toplumsal grupların siyasî katılmadan daha öte, politikaya ve yönetime katılmalarıdır. Modern devleti geleneksel devletten ayıran en önemli özellik, halkın geniş çapta politikaya katılması, siyaset tarafından etkilenmesi ve büyük gruplar içinde etkinleşmesidir. Bu boyuttaki modernleşmeyi, modern katılımcı kültürün siyasî parti ve gruplar aracılığıyla kişilerin siyasî sürece katılımının arttırılması, kişinin geleneksel toplum ferdinden farklı olarak kendi kabiliyet ve gücünün şuurunda ve değişimden yana olması, üretken insanın kendi sosyal gerçekliğini kendisinin belirleyebileceğini kavraması, rasyonel ve hukukî meşruiyetin halkın egemenliğine dayanması şeklinde açıklayabiliriz.

Son olarak, siyasî modernleşme yapısal ve fonksiyonel bir değişimdir. İdarî, hukukî, askerî ve bilimsel alanlar, siyasî alanlardan ayrılır ve bağımsız uzmanlaşmış organlar, bu görevleri yerine getirmek için kurulurlar. Her kurum, kendi kuruluş amacına ve yapısına uygun fonksiyonu yerine getirir. Modernleşmenin bu boyutu, modern devletin siyasî, idarî ve hizmetle ilgili kurumlarının uzmanlaşması ve kendi görevlerinde ilerleme kaydetmelerini ifade eder.

Siyasî modernleşmenin bu boyutları ve özellikle son boyutu üzerinde düşünülürse, modern bir devlet, bir sınıfı ötekilerden daha mutlu kılmak için değil, bütün topluma birden mutluluk sağlamak içindir. Platon'un tabiriyle, "heykelin her yerine en yakışan rengi koymaya, heykelin bütünüyle güzel olmasına çalışmak" gerekir. Toplumda her sınıf yerinde ve kendi ağırlığında, kendine özgü rengiyle güzeldir. Memurlar, işçiler, çiftçiler, bürokratlar, sanatçılar, bilim adamları, tüccarlar, siyasetçiler ve devlet adamları gibi askerler de kendi mesleklerini yapmalıdırlar. Askerlerden başkasının, onların işine katılmaması gerektiği gibi askerlerin de başka sınıfların işlerine katılmaması gerekir. Kanunların ve toplumun koruyucuları olan askerler, asker olmadan asker geçinirlerse, devlet, zamanla gücünden çok şey kaybedecektir (Platon, 2010: 116).

Silahlı kuvvetler çok özel bir çeşit siyasî kurumdur. Orduyu öteki kurumlardan ayıran ve ona, sivil örgütlenmelere oranla farklı, hatta bazen ezici bir avantaj sağlayan dört sebep söz konusudur (Heywood, 2007: 534-535):

1) Savaş amaçlı kurulan bir örgüt olarak ordunun, gerçek bir silahlanma tekeli ve bunun sonucu olarak cebredici bir güç elde etmesidir. Silahlı kuvvetler bir rejimi devam ettirme veya yıkma kudretine sahip olduğundan onun sadakati devletin ayakta kalması için mecburidir.

2) Ordu, bir rütbe hiyerarşisi ve kesin itaat geleneğiyle yetiştirilmiş, katı örgütlenmenin hâkim olduğu, iyi disiplinli bir organdır. Bu bakış açısıyla silahlı kuvvetler Weberyen bürokrasinin iyi bir örneğidir. Bu, esnekliği bertaraf eden, inisiyatif kullanmayı zorlaştıran yenilik yapma hevesini kıran bir durum olsa da silahlı kuvvetlere inanılmaz derecede bir organizasyon verimliliği sağlar.

3) Silahlı kuvvetler daima fark edilir bir kurum kültürü ve değerler sistemi ile personelini savaşıma, öldürmeye ve hatta ölmeye güdüleyen bir takım ruhu ile motive eder. Bu da hatırı sayılır bir etkinlik ve güç doğuran önemli sebeplerdendir.

4) Ordunun, devletin güvenlik ve bütünlüğünü emniyet altına aldıkları için, millî menfaatlerin korunduğu yer olmaları manasında, genellikle siyasetin üzerinde görülmeleri ve çoğunlukla da kendilerini öyle görmeleridir. Bu, silahlı kuvvetlerin önemli bir statü kazanmalarına ve saygı görmelerine fırsat verir. Özellikle bu durum, kendilerince önemli millî menfaatler tehdit altında olduğu zaman, askeriyenin siyasî hayata müdahale etme eğilimini artırır.

Huntington'a göre, "Askerlik mesleği uzmanlık gerektirir ve sınırlı bir yapıya sahiptir." Bu mesleğin mensupları kendi sahalarında uzmanlaşmış bir yetkinliğe sahipken, alanları haricinde bilgi ve yeterlilik noksanları vardır. Askerlik mesleğinin devletle, sivil bürokrasi ve siyasetle ilişkisi bu doğal işbölümü üzerine kurulmuştur. Bu işbölümü ilişkisinin özü, askerî uzman ile siyasî uzman veya devlet adamının değişik yetkinlik alanları ile alâkalıdır. Askerlik biliminin 19. yüzyılda profesyonelleşmesinden sonra bir insanın her iki alanda da faaliyet göstermesi imkânsız hale gelmiştir (Huntington, 2004: 99).

Modern askerî sistemin doğası üzerinde kafa yorarken iki unsur ayrılmalıdır: Birisi askerî personelin, hükümetin yüksek kurullarını ne kadar oluşturdukları ya da egemen parçası olduklarıdır; diğeri ise silahlı kuvvetlerin

polisle birlikte kullandığı şiddet ve zor kullanma araçları tekelinin idarî gücü sürdürmede dolaysız olarak ne kadar kullanıldığıdır. Askerî liderlerin belli başlı rollere sahip olduğu hükümetler genellikle içerisinde şiddet araçları tekelinin çokça baskıcı bir şekilde kullanıldığı hükümetlerdir (Giddens, 2008: 325).

Siyaset, askerin yetkinliğinin kapsadığı sahanın dışındadır ve askerlerin siyasete katılması, meslekî yetkinliklerini gölgelemek, meslek içinde bölünmeler meydana getirmek ve meslekî değerlerin dış değerlerle ikame edilmesine yol açmak suretiyle profesyonelliklerini gölgeler. Askerlik bilimine ait olan siyasî alana tabi olduğu kadar, ondan bağımsızdır ve öyle olmalıdır da. Savaşın siyasî gayelere hizmet etmesi gibi, askerlik mesleği de devletin amaçlarına hizmet eder. Ancak devlet adamı askerlik mesleğine, onun bütünlüğüne ve faaliyet alanına saygı göstermelidir. Askerlerin, bir siyasî uzman olarak, devlet adamından siyasî rehberlik beklentisi içinde olma hakkı vardır. Bu özerk meslek siyasî amaçlara kayda değer şekilde tâbi olduğunda, ancak o zaman sivil denetimden söz etmek mümkün olabilir (Huntington, 2004:100).

Gelişmiş ülkelerde, silahlı kuvvetler hem farklı bir profesyonel grup olarak uzmanlaşmış eğitimleri sayesinde ayrı olmaya yatkındırlar, hem de aynı zamanda doğrudan kontrol edemeyecekleri çeşitli üretici ve idarî kaynaklara bağlıdırlar. İdarî ve siyasî uzmanlık, hükümetin ya da ekonominin asker tarafından yönetilmesini engelleyen bir faktördür. Çoğulculuk yönündeki kuvvetli baskı da bir değeridir (Giddens, 2008: 324)

Demokratik rejimlerde asker, seçilmiş sivil otoriteye tabi olarak görev yapar. Görüşlerini, tek tük istisnaları dışında, kamuoyu önünde değil, devletin ilgili platformlarında açıklar. Asker sanki partiymiş, devlet içinde devletmiş gibi çalışmaz. Eğer çizgiyi aşan, demokratik gelenek ve kuralları umursamayan olursa da kendisine kapı gösterilir, sivil hayatta başarılar dilenir (Cemal, 2001).

Türkiye’de demokratik bir anayasa düzeninin kurulmasını engelleyen önemli faktörlerden biri, asker-sivil ilişkileridir. Asker-sivil ilişkilerinin demokratik modeli, askeri makamların, parlamento ve hükümet gibi seçilmiş organların kararlarına tabi olmasını gerektirmektedir. Türkiye’de ise bu modelin tam aksine parlamento ve hükümet gibi seçilmiş organlar izleyecekleri politikalar konusunda askeri makamların icazetine ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle, Türkiye’de hâkim olan sistemi, askeri vesayet veya vesayet demokrasisi olarak tanımlamak mümkündür. Bu tür bir sistemin oluşumunda diğer faktörler yanında en önemli etken, askeri müdahaleleri takiben kabul

edilen anayasa hükümlerinin, askeri makamlara çeşitli yetki ve ayrıcalıklar sunmasıdır. İlk kez 1961 Anayasası ile kabul edilen bu yetki ve ayrıcalıklar, 12 Mart ve 12 Eylül müdahalelerini takiben genişletilmiştir. Bu yetki ve ayrıcalıkların bir kısmı 1999, 2001 ve 2004 Anayasa değişiklikleri ile ortadan kaldırılmışsa da, Türkiye’de asker-sivil ilişkilerinin demokratik modele uygun bir görüntü sergilediğini öne sürmek mümkün değildir (Erdoğan ve Yazıcı, 2011: 28).

TÜRKİYE’DE SİVİL-ASKER İLİŞKİLERİ: 2000-2012 YILLARI

2000’li yılların yaklaşık ilk on yılında gerçekleştirilen bütün gelişmeler ışığında iki tespit yapmak mümkündür: *İlk olarak*, Türkiye’deki milli güvenlik odaklı model ve askerî vesayet sistemi tam anlamıyla bir izlek bağımlılığı⁵ sergilemektedir. Başka bir deyişle sistem, içindeki bir parçada veya koşullarda yapılan değişikliklere zaman içinde tepki verecek ve yeni yöntemlerle eskisi kadar etkin olmasa da aslına dönecek güce ve esnekliğe sahip olacak şekilde oluşturulmuştur. Bu tespitiye yol açan en önemli örnek, AB adaylık süreci doğrultusunda Milli Güvenlik Kurulu’nun (MGK) yapısında gerçekleştirilen tüm reformlara rağmen, görünürde gerçekleşen sivilleşmenin işleyişe yansımaysıdır. Millî Güvenlik Siyaset Belgesi (MGSB)’nin hazırlanışı ve içeriği, MGK toplantılarının gündemleri ve bildirimlerindeki söylem, bu toplantıların basında yer alma ve toplum tarafından algılanma şekli değerlendirildiğinde, sadece kurumsal yapıdaki değişikliğin, MGK’nın özellikle son yirmi yılda üstlendiği rolde gerçek bir dönüşüm yaratmadığı net olarak görülmektedir. *İkinci tespit ise*, Türkiye’de güvenlik odaklı anlayışın, değer ve uygulamaların büyük ölçüde benimsendiğidir. Bunun en önemli yansıması, oluşturulan yeni kurumlar yoluyla görünürdeki sivilleşme çabasının altında milli güvenlik siyasetinin bir kurumdan diğerine transfer edilebildiğini ortaya çıkaran örneklerdir. Bu siyasetin kendini var etme çabasının en önemli yöntemlerinden bir tanesi, gizli mevzuat aracılığıyla oluşturulan, kamuoyunun nüfuz etmesine imkân tanınmayan bir güvenlik alanının oluşturulmasıdır. Görünürde gizli yönetmelikler, genelge ve protokollerle korunan bu alanın özerk niteliğinin, siyasi iktidarlarca değiştirilmeye çalışıldığını gösteren bir emare yoktur. Aksine, sivilleşme hamlelerinin bir bölümü yeni gizli mevzuatla gölgelenmektedir (Akay, 2009: 23).

⁵ *İzlek Bağımlılığı*: Genel yapıya kilitlenme, girilen yoldan vazgeçememe durumu. Patika Bağımlılığı. “Path-dependency” kavramından tercüme.

Askerin Sivil Hayata Müdahale Alanları

Türkiye’de silahlı kuvvetler, MGK ve medya yoluyla *siyasette*, vakıflar ve Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK) sayesinde *sanayi ve ticarete*, askerî yargı ayrıcalığıyla da *yargıda* etkili roller üstlenmiş bulunmaktadır. Mevcut durumda, mecburî askerlik, sivil-demokratik bir kültür yerine askerî değerleri ve bütün bunları şekillendiren bir lâiklik ve ulusalcılık anlayışını toplumsallaştırmakta, savunma harcamaları üzerinde meclis denetimi tam olarak oluşturulamamaktadır. Dolayısıyla, AB sürecinde, Türk Silahlı Kuvvetleri’nin (TSK) statüsünün ve işlevlerinin demokratikleştirilmesi, yapılması gerekli düzenlemelerden biri olarak durmaktadır (Yıldız, 2006: 12). Türkiye’de 2000-2012 yılları arasında ve öncesinde sivil-asker ilişkilerinde baskın bir güç olan TSK, siviller üzerindeki etkisini değişik enstrümanlar kullanarak ve farklı kanallardan sağlamaktaydı. Askerin siyasî hayata, demokratik ve sivil gidişata müdahalesini görülebildiği alanlar şunlardır:

1. İdarî ve Siyasî Alan

Millî Güvenlik Kurulu ve Yüksek Askerî Şura’daki (YAŞ) etkinliklerini kullanarak, kendilerine yakın siyasî ve idarî görevleri olan kişiliklerin desteğini alarak *idarî ve siyasî alanda* etkili bir müdahalede bulunmaktadır.

2009 yılında yapılmış bir analizde o günlerin sivil-asker ilişkileri açısından göze çarpan manzarası şöyle özetlenmektedir (Akay, 2009: 5):

1) 2000’li yıllarda başlayan, özellikle MGK’yı kapsayan reform süreci kurumun sivilleşmesi için önemli düzenlemeler içermiş olsa bile, MGK hâlâ iç ve dış tehditleri de içeren sınırları tahmin edilemez bir tarif üzerinden hareket eden, büyük bir alanda resmi politikaların üretildiği bir merkez fonksiyonu görmektedir.

2) MGK Genel Sekreterliği’ndeki sivilleşmeye rağmen, medyaya yansayan bazı görevlendirmeler, silahlı kuvvetlerin ağırlığını koruduğuna işaret etmektedir.

3) TSK’nın siyasî alanda kullanmaya başladığı resmî olmayan mekanizmalar ve hâlâ yargı sürecinde olan doğrudan müdahale ve toplum mühendisliği girişimi iddiaları, vesayet anlayışının değişmediğine işaretler.

4) Ordunun kendi iç yapılanmasındaki tüm yetkilerin tek elde tutulduğu merkeziyetçi anlayış ve özerklik, yapılan bazı düzenlemelere rağmen hâlâ büyük oranda korunmaktadır.

5) İç güvenlik alanında bazı gizli yönetmelikler, hukukî dayanağı belirsiz birtakım uygulamalar ve kurumlar arasındaki yetki ve sorumluluk karmaşası yüzünden bu alanın militarizasyonu devam etmektedir.

2. Hukukî Alan

Her şeyden önce, Türkiye’de askerlerin sivil otoriteye tâbi kılınmamasının arkasında, askerlerin yönetimi ele geçirdikleri zaman, sivil yargıya paralel askerî bir yargı sistemi kurmaları yatmaktadır. (27 Mayıs 1960 darbesiyle askerî yargı ve Askerî Yargıtay ilk kez anayasal bir kurum haline getirilmişti. 12 Mart 1971 darbesiyle YAŞ kararları yargı denetimi dışında bırakılmıştı. En önemlisi de askerî güç Askerî Yüksek İdare Mahkemesi adıyla bir Askerî Danıştay oluşturmuştu.) Böylece asker kendisini, sistemi denetleyen ama sivil otoriteye kendisini denetletirmeyen bir konuma getirerek âdeta “devlet içinde devlet” oldu. Asker kendi mahkemeleriyle kendini sivil yargıdan kopardı. Askerî mahaldî, askerî görevdi gibi alanı özellikle geniş tutulan tariflerle kendi emir komuta zinciri içinde sadece kendisi için idarî ve cezaî bir yargı alanı oluşturdu (Cemal, 2010: 348)

Askerî vesayet, 2004 yılında kaldırılan Devlet Güvenlik Mahkemeleri (DGM), 12 Eylül 2010 referandumuyla yapılan anayasa değişikliğiyle yapısı değiştirilen Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu (HSYK) ve Anayasa Mahkemesi (AYM) yoluyla sivil ve siyasî hayata müdahale ettiği gibi, kendine özgü bir askerî yargı sistemi kurarak, meslekî olmayan fiillerde bile, askerî personelin sivil mahkemelerde yargılanmasının da önüne geçmişti.

3. Ekonomik Alan

Askerin ekonomik alandaki etkisi iki şekilde olmaktadır: *İlki*; askerî vesayet sistemi inşa edilirken, ordunun bazı ticari faaliyetler yapmasına imkân verecek, üstelik de bunları yaparken kendisine vergi muafiyetleri gibi bazı avantajlar sağlayacak düzenlemeler yapılmış olmasıdır. *Diğeri ise*; ordunun harcamalarının yeterince şeffaf olmaması, öteki kamu kurumlarının harcamaları gibi denetlenememesi, ilgili mevzuatın veya teamülün Sayıştay’ın ve meclisin denetimine müsaade etmemesidir.

Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK): Ordunun OYAK üzerinden, kolektif bir sermaye grubu olarak hareket etmesi ve üretim, hizmet, ticaret ve finans sektörlerinde doğrudan yatırımlara sahip olması Türkiye’de militarizasyonun önemli bir boyutunu oluşturmaktadır (Akça, 2010: 17).

Savunma Harcamalarının Denetlenememesi: TSK'nın personel, organizasyon, istihbarat, eğitim ve lojistik hizmetler konularındaki öncelik ve ilkeleri yalnızca Genelkurmay tarafından belirlenir. Hükümet gerekli fonları sağlayarak bunları onaylamakla yetinir (Ünsaldı, 2008: 242).

4. Medya Alanı

TSK, ihtilâl sonrasında, yönetimi elinde tutmaktan vazgeçip, yerine, kendi belirlediği Millî Güvenlik Siyaseti'ni uygulayacak politikacılara da bu programları dayatmaktadır. Bu konuda en yakın yardımcısı da akredite medya ve sivil bürokrasi olmaktadır (Balcı, 2000: 241).

TSK, kendine yakın medya organlarının ertesi gün atılacak manşetlerine bile müdahale etmiş ve yönlendirmiştir. Ayrıca, insan hakları savunucularına, gazetecilere ve akademisyenlere karşı adli işlemler ve tehditler, akademik çevreler de dâhil olmak üzere ülke genelinde bir sansür atmosferinin doğmasına yol açmıştır. Bunun ardından, Genelkurmay Askeri Savcısı adına hareket eden Cumhuriyet Savcısının talimatıyla Nokta Dergisi'nin merkezine polis baskını düzenlenmiştir. Askeri konularda basın özgürlüğü Genelkurmay'ın bir iç yönergesiyle sınırlandırılmıştır. Söz konusu yönerge, orduya karşı en eleştirel gazetecilerin askerî kabul ve brifinglere davetini men etmektedir (Avrupa Komisyonu, 2007: 14).

Türkiye'de Askerî Vesayet Kurumları

Türkiye'de 2000'li yıllarda askerin sivil hayata ve siyasete müdahale etmesine imkân sağlayan, vesayetin kurulmasını ve devamını sağlayan başlıca kurumlar şunlardır:

1. Milli Güvenlik Kurulu (MGK)

Milli Güvenlik Kurulu (MGK), 1961 Anayasası'yla oluşturulmuş anayasal kurumlardan biridir. 1961 anayasasının 111. maddesinde düzenlenen MGK sayesinde silahlı kuvvetler, hükümetlerin takip edeceği politikaları yönlendirme, belirleme ve kontrol etme gücüne sahip oldu. Anayasada bu kurulun yetkisi "görüş bildirmek" ile sınırlı tutulmuştu, yani kurulun görüşleri hükümetler açısından tavsiye niteliğindedir. Ancak hukukî durum böyle olsa da uygulamada süreç çok farklı gerçekleşti. Hükümetler, MGK'da dile getirilen düşüncelerin ordunun iradesi olduğunu biliyorlardı; bu sebeple TSK ile çelişmemek ve orduyu karşılarına almamak için kurulun tüm kararlarına uyma yoluna gittiler. Böylece MGK aracılığıyla silahlı kuvvetler, daima devletin genel düzeni içerisinde ve işleyişinde etkili oldu (Coşkun, 2011: 15).

1961 Anayasası ile kurulmuş olan *MGK*, millî güvenlik politikasının oluşturulması ve uygulanmasında çok önemli bir rol oynar ve ayrıca geniş kapsamda siyasî konuları ele alır. Başbakan, Genelkurmay Başkanı, Millî Savunma, İçişleri ve Dışişleri Bakanları, Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanları ve Jandarma Genel Komutanı'ndan oluşan *MGK*'ya Cumhurbaşkanı başkanlık eder. *MGK*'nin kararları, hukuken bağlayıcı değildir, fakat hükümetin siyaseti üzerinde çok etkilidir. Bu kurumun varlığı, temel bir demokratik yapıya rağmen, Türk anayasasının, ordunun sivil bir rol oynamasına ve siyasî hayatın her alanına müdahale etmesine imkân verdiğini göstermektedir. Türkiye'de kamu otoritelerinin örgütlenişi, demokratik bir sistemin temel özelliklerinin çoğuna sahiptir. Otoriteler, genel olarak, AB müktesebatıyla uyumlu mevzuat hazırlama ve uygulama kabiliyetinde olan ehil bir idareye sahiptirler. Ancak, çeşitli faktörler, bu otoritelerin, Avrupa Birliği'nin üye devletlerindeki gibi işlenmesine engel olmaktadır. En başta *MGK*, ordunun siyasî hayatta oynadığı büyük rolü gösterir. Ordu sivil denetime tabi değildir ve hattâ bazen büyük çaplı bazı baskı uygulayıcı askerî operasyonlar gerçekleştirdiğinde, hükümetin bilgisi olmaksızın hareket ettiği görülmektedir (Avrupa Komisyonu, 1998: 11-12).

Demokratik ülkelerde, güvenlik politikalarının oluşturulması ve yürütülmesinden hükümetler sorumludur. Bunun en önemli nedeni, hükümetlerin demokratik "hesap verebilirlik" ilkesi gereğince icraatlarından dolayı parlamentoya ve seçimlerde de halka karşı sorumlu olmalarıdır. Hükümetler bir yandan ülke içinde güvenlik ve asayişin sağlanması için gerekli tedbirleri almak, diğer yandan dışarıdan gelecek tehditler karşısında ülkeyi savunmak bağlamında politikalar geliştirip uygulamakla yetkili ve sorumludurlar. Siyasal iktidar, güvenlik ve savunma politikalarının oluşturulmasında elbette bürokratlar ve uzmanlardan teknik destek alacaktır, ancak siyasi karar ve sorumluluk son tahlilde hükümete aittir. Hukuksal düzlemde hükümete, güvenlik ve savunma politikalarını belirleme, değiştirme ve uygulama yetkisini anayasa ve yasalar vermektedir. Nitekim 1982 Anayasası'nın 117. Maddesine göre "Millî güvenliğin sağlanmasından ve Silahlı Kuvvetlerin yurt savunmasına hazırlanmasından, Türkiye Büyük Millet Meclisine (TBMM) karşı, Bakanlar Kurulu sorumludur." Aynı şekilde, Anayasa'nın 118. maddesi de, 3 Ekim 2001 tarihli Anayasa değişikliği ile Milli Güvenlik Kurulunun (*MGK*) görevini "Devletin millî güvenlik siyasetinin tayini, tespiti ve uygulanması ile ilgili alınan tavsiye kararları ve gerekli koordinasyonunun sağlanması konusundaki görüşlerini Bakanlar Kuruluna bildir(mek)" olarak belirlemektedir. *MGK*'nın "Devletin varlığı ve bağımsızlığı,

ülkenin bütünlüğü ve bölünmezliği, toplumun huzur ve güvenliğinin korunması hususunda alınmasını zorunlu gördüğü tedbirlere ait kararlar Bakanlar Kurulunca değerlendirilir.” Şu halde milli güvenlik konusundaki kararların alınması ve uygulanması yetkisi Bakanlar Kuruluna aittir. Ancak bu anayasal duruma rağmen uygulamada sivil-asker ilişkilerinin farklı bir eksende şekillendiğini söylemek mümkündür. Bu anlamda, milli güvenlik siyasetinin belirlenmesinde hükümetlerden ziyade askerî bürokrasi etkili olmaktadır (Arslan, 2006: 22).

Birçok ülkede olduğu gibi, Türkiye’de de MGK vardır. Kurul Cumhurbaşkanı’nın başkanlığında sivil ve askerî üyelerden oluşmaktadır. Sivil üyeler, Başbakan, İç ve Dış İşleri Bakanları, Savunma Bakanı ve gerektiğinde ilgili bakanlardan; askerî üyeler ise, Genelkurmay başkanı ile kara, hava, deniz ve jandarma kuvvet komutanlarından oluşuyor. MGK’nın oybirliği ile aldığı kararları, hükümete tavsiye niteliğindedir. Kurulun her türlü askerî ve sivil alandaki uzmanı kullanma yetkisi vardır. Bu uzmanların kuruluş kararları üzerindeki etkileri büyüktür. Yıllardır, Genelkurmay’ın tavsiye niteliğindeki kararlarının, hükümetin kararları olduğu gözlemlenmektedir (Cornell, 1998: 89).

2. Yüksek Askerî Şura (YAŞ)

YAŞ, Genelkurmay Başkanlığı’nın yardımcı bir kuruluşudur ve sadece barış zamanlarında görev yapar. YAŞ’ta Başbakan ve Milli Savunma Bakanı dışındaki bütün üyeler askerdir; Genelkurmay Başkanı, Kuvvet Komutanları ile bütün orgeneraller ve oramiraller YAŞ’ın üyesidirler. Şura’nın başkanı Başbakan’dır. Başbakan bulunmadığında Şura’ya Genelkurmay Başkanı başkanlık eder. YAŞ üyelerinin terfi işlemleri ile ilgili konulardaki oy hakkı ve değerlendirme notları eşdeğerdedir. 1972 yılında çıkarılan 1612 sayılı YAŞ’ın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun 3. maddesine göre YAŞ’ın üç temel görevi vardır (Coşkun, 2011: 30):

1. Genelkurmay Başkanlığınca hazırlanan askeri stratejik ana fikirle ilgili olarak görüş bildirmek.
2. Silahlı kuvvetlerle ilgili önemli kanun, tüzük ve yönetmelik taslakları hakkında görüş bildirmek.
3. Başbakan, Genelkurmay Başkanı ve Milli Savunma Bakanı’nın isteği üzerine görüş bildirmek.

Anlaşıldığı gibi YAŞ'ın esas görevleri istişarî bir nitelik taşımaktadır. Esasen, tayin, terfi ve atamalar hususunda YAŞ'a doğrudan bir görev verilmiş değildir. Ancak kuruluş kanununun 3/e maddesinde belirtilen “diğer kanunlarla verilen görevleri yapmak” hükmüne dayanarak, 926 sayılı TSK Personel Kanununun ilgili maddelerinde yapılan göndermelerle YAŞ; terfi, tayin, atama ve meslekten çıkarmalarla ilgili idarî ve hukukî düzenleme yapabilmektedir (Coşkun, 2011: 31).

Türkiye’de silahlı kuvvetlerin siyasî ve kurumsal özerkliğini güçlendiren en önemli yapılardan biri olan YAŞ, 12 Mart Muhtırası sonrasında ara rejim döneminde 1612 sayılı Kanun’la kurulmuştur. YAŞ'ın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun’a göre, şûranın üyeleri Başbakan, Genelkurmay Başkanı, Milli Savunma Bakanı, Kuvvet Komutanları, Ordu Komutanları, Jandarma Genel Komutanı, Donanma Komutanı ile Silahlı Kuvvetler bünyesinde bulunan orgeneral ve oramirallerdir. Başbakanın başkanlığında senede iki defa olağan olarak toplanan YAŞ, diğer kanunî görevlerin yanında, ordu mensupları ile ilgili terfi, tayin ve disiplin tedbirlerini karara bağlamaktadır. 1612 sayılı Kanun’un 2. maddesi, “YAŞ üyelerinin terfi işlemleri ile ilgili konulardaki oy hakkı ve değerlendirme notu(nun) eş değerde” olduğunu belirtmektedir. Ayrıca, Kanun’un 5. maddesine göre “kararlar toplantıya katılan üyelerin salt çoğunluğu ile alınır. Oylarda eşitlik halinde başkanın katıldığı tarafın oyları geçerli sayılır. Oylama işlemi aksine bir karar alınmadıkça açık olarak yapılır.” (Arslan, 2006: 25).

YAŞ toplantılarında Başbakan ve Milli Savunma Bakanının “disiplinsizlik” gerekçesiyle bazı personelin silahlı kuvvetlerden uzaklaştırılması kararlarına muhalefet şerhi koymaları ortaya ilginç bir durum çıkarmaktadır. Anayasal olarak hükümete bağlı bir kurumun disiplin kararlarının Başbakana rağmen alınması, YAŞ Kanunu’na uygun olsa bile, kurum üzerinde demokratik kontrolün varlığı ve kurumun siyasal otoriteden bağımsız hareket edebildiği konusunda kuşku uyandırmaktadır. Ayrıca, 2011 yılında Genelkurmay Başkanı ve üç kuvvet komutanının istifa edip emekliliklerini istemeleriyle oluşan krize kadar, YAŞ toplantılarına Başbakan başkanlık ettiği halde, Genelkurmay Başkanı’nın diğer üyelerden ayrı olarak Başbakan’ın yanında adeta “eşbaşkan” gibi oturması siyasî otorite ile askerî otoritenin “eşit” oldukları görüntüsü veren sembolik bir durum olarak göze batıyordu. Daha da önemlisi, 12 Eylül 2010’da yapılan referandumdan önce, YAŞ kararlarının Anayasa’nın 125. Maddesi gereğince yargıya kapalı olması, güvenlik sektörünün önemli bir kurumunun hukukî denetimden de muaf

olduğunu göstermektedir. Oysa idarenin her türlü eylem ve işleminin yargısal denetime açık olması kuralı, hukuk devleti olmanın en önemli göstergelerinden biridir (Arslan, 2006: 26).

3. Genelkurmay Başkanı'nın Anayasal Konumu

1982 Anayasası genel olarak incelendiğinde, bu Anayasa'nın TSK'yı yasama, yürütme ve yargı organları yanında adeta *dördüncü bir kuvvet* olarak düzenlediği izlenimi uyanmaktadır. Kanunlar ve yönetmeliklerin TSK'ya sunduğu diğer yetki ve ayrıcalıklar ile karar alma sürecinde ortaya çıkan münferit olaylar düşünüldüğünde, TSK'nın siyasal düzenin en güçlü aktörü olduğu algısı daha da derinleşmektedir. Demokratik bir anayasa düzeninin kurulması, her şeyden önce bu anormal görüntünün sona erdirilmesini, TSK'nın devletin idari yapısı içinde yer alan diğer kuruluşlarla eşdeğer bir statü içinde düzenlenmesini gerektirir. Halen Başbakanlık'a bağlı olan Genelkurmay Başkanlığı, Milli Savunma Bakanlığı'na bağlanmalı, bu kurumun, normal bir demokrasi ile bağdaşması mümkün olmayan yetkileri sona erdirilmelidir. Genelkurmay Başkanı'nın Bakanlar Kurulu tarafından atanması, yüksek rütbeli subayların terfiinde nihai yetkinin Bakanlar Kurulu'nda olduğu TSK ile işbirliğine dayanan bir sistemin benimsenmesi gerekmektedir. Bugün olduğu gibi, Jandarma Komutanlığı'nın İçişleri Bakanlığı'na bağlı olması kuralı muhafaza edilmeli, ancak bu Komutanlık bünyesindeki tayin ve terfiiler sivil makamların kararlarına tabi kılınmalıdır (Erdoğan ve Yazıcı, 2011: 28).

Genelkurmay Başkanlığı TSK için bir zirvedir ve kendi altında kurulu, askerî, hukukî ve ekonomik yapısıyla gücü kendisine bir mıknaş gibi çeker. Kendi kendisini denetler, ama kendini dışarıya, sivil siyasî otoriteye denetletmez. Bu yapısıyla Türkiye'de sivil siyasî otorite üzerinde, sistem üzerinde vesayetini kurmuş ve bugüne kadar devam ettirmiştir (Cemal, 2010: 354).

Mareşal Fevzi Çakmak 21 yıl boyunca, son derece etkin ve güçlü bir komutan olarak Genelkurmay makamında oturmuştu. Hiç bir makama ve kişiye hesap vermeden, hiçbir bakanlık veya kuruma bağlı olmadan "özerk" bir konumda görevini sürdürmüştü. Fevzi Çakmak'ın emekliye ayrılmasından sonra hükümet, 5 Haziran 1944'de Genelkurmay Başkanı'nın yetkilerini sınırladı ve konumunu yeniden belirledi. Buna göre Genelkurmay Başkanı doğrudan Başbakan'a bağlanıyordu. Bakanlıklarla istediği gibi ve doğrudan yazışma yapma ayrıcalığı ortadan kalkıyordu. Kuvvet Komutanlarının atanması da denetime alındı ve bazı kurallara bağlandı. Daha önce hükümet Kuvvet

Komutanlarını atama işlerine karışmıyordu ve bu konuda Genelkurmay Başkanı tek yetkiliydi (İba, 1998: 160).

Ordunun yönetimini hükümetin denetimine sokmak için atılan bu ilk adımdan sonra, 30 Mayıs 1949'da çıkarılan kanunla temel bir değişiklik yapıldı. Genelkurmay Başkanı doğrudan Milli Savunma Bakanı'na bağlandı ve bu bakanlığın bir parçası haline getirildi. 1944'de atılan bu ilk adım Fevzi Çakmak'ın ayrılmasıyla ortaya çıkan otorite boşluğunu gidermeye yönelik palyatif⁶ bir tedbirdi. Fakat bu ikinci adım askeri otorite ve sivil otorite ilişkisinde, Batı'daki klasik burjuva devletlerinde olduğu gibi bir durum oluşturuyordu. Çünkü bu yeni durum Türkiye'de ilk kez askeri otoriteyi sivil otoriteye tabi hale getiriyordu. Kural olarak askeri otoritenin sivil otoriteye tabi olması Batı'daki demokratik mücadeleler sonucu, birtakım tarihi gerçeklerden doğmuştu. Birçok modern demokratik devlette kabul görmüş olan bu kural, kaynağını 1776 tarihli Virginia İnsan Hakları Beyannamesi'nden alıyordu. Bu beyanname "Her halükârda askeri kuvvet, kesin surette sivil idareye tabi olacaktır." tespitini yapıyordu (İba, 1998: 161).

William Hale, Türkiye'de Ordu ve Siyaset adlı kitabında, Genelkurmay Başkanı'nın anayasal konumunun tarihî açıdan değişimini şöyle özetliyor (Aktaran: Coşkun, 2011: 18):

"1944 yılında Mareşal Fevzi Çakmak'ın Genelkurmay Başkanlığı'ndan emekli olmasından sonra zamanın CHP Hükümeti, doğrudan Cumhurbaşkanı'na karşı sorumlu olan Genelkurmay Başkanı'nı Savunma Bakanı'na karşı sorumlu hale getirmek için bir girişimde bulundu. Çünkü Çakmak döneminde, "devlet içinde bir tür özel imparatorluk statüsüne sahip olan" ordu savunma politikasını bağımsız bir şekilde belirliyor, bu konuda hükümete herhangi bir inisiyatif bırakmıyordu. Çakmak'ın ayrılmasını ordunun statüsünü geriletmek için uygun bir fırsat olarak gören hükümetin gayesi, savunma politikası üzerinde etkili bir kurumsal denetimi sağlamaktı. Ancak bu girişim, ordu üst kademesinin yoğun bir muhalefetiyle karşılaştı. Sonunda bir uzlaşmaya varıldı; ordu -Savunma Bakanı'na değil- Başbakan'a bağlı hale getirildi. Genelkurmay Başkanı, Başbakan'ın önerisiyle Bakanlar Kurulu tarafından atanacaktı. Ancak 1949 yılında CHP, Genelkurmay Başkanının statüsünü yine değiştirdi ve 1944'te Çakmak'ın emekliliği ile başlayan süreci tamamladı. Mayıs 1949'da Meclis'ten geçen bir kanunla,

⁶ Palyatif: Geçici.

Genelkurmay Başkanı, Savunma Bakanı'na karşı sorumlu kılındı. Böylece Türkiye'deki pratik, pek çok demokratik ülkedeki pratikle bağdaşır hale getirildi. Savunma Bakanlığı; personel, istihbarat, tatbikat, eğitim ve levazımla ilgili ordunun bütün işlerini Genelkurmay Başkanı vasıtasıyla yürütecekti. Genelkurmay Başkanı, Savunma Bakanı'nın önerisiyle Başbakan tarafından göreve atanacak ve görevden alınacaktı.”

Ancak S. Yazıcı'ya göre 1961 Anayasasının 110/3. maddesi bu duruma son verdi. Anayasa, Genelkurmay Başkanı'nı Başbakan'a karşı sorumlu kıldı ve böylelikle kendisinin devlet düzeni içerisindeki statüsünü yükseltti (Aktaran: Coşkun, 2011: 18). 1982 Anayasası da 117/4. maddesindeki düzenlemeyle Genelkurmay Başkanı'nın sadece Başbakan ile irtibatlı halde bulunan konumunu korudu (Coşkun, 2011: 18).

4. Askerî Yargı

Türkiye'de 22 Mayıs 1930 tarihinde 1632 sayılı Askeri Ceza Kanunu ve 1631 sayılı Askeri Muhakeme Usulü Kanunu kabul edildi. Bu düzenlemelerle, askerlerin yargılanması problemi “kanun” düzeyinde değerlendirildi. Ancak 27 Mayıs Müdahalesi'nden sonra kabul edilen 1961 Anayasası, 1930'larda meydana getirilen bu yapıyı büyük ölçüde değiştirdi. Böylece askerî yargı, adli yargıdan bağımsız, özerk ve adli yargıya paralel bir yargı kolu olarak anayasada düzenlenmiş oldu. Askerî yargı alanında oluşan bu büyük değişimin ana sebebi, darbe yapan silahlı kuvvetlerin darbe ile elde ettiği kazanımlarını koruma altına almak ve ordunun siyasî alana olan müdahalelerini adli yargının yetki ve kontrol alanının dışına çıkarmaktı. 1961 Anayasası ile bir taraftan askerî yargının görev alanı genişletildi, diğer taraftan da Askeri Yargıtay (ve 1971 Anayasa değişikliğiyle) Askeri Yüksek İdare Mahkemesi (AYİM) birer yüksek yargı organı olarak anayasal düzenlemeye kavuşturuldu. Böylelikle TSK'nın sistem içerisindeki yeri ve statüsü güçlendirildi. Demokratik siyaset kurumlarına vesayet ederken adli denetimden uzak tutuldu ve korunmuş oldu. 1982 Anayasası, genel itibarıyla, 1961 Anayasasının askerî yargıyla alakalı olarak kurduğu düzeni büyük oranda korudu. Fakat 1980 dönemindeki anayasa koyucu, askeri vesayet ideolojisinin en otoriter ve en devletçi yorumunu esas aldığından, askerin sistem içerisindeki özerk ve üstün konumunu daha da güçlendirme yoluna gitti. İki anayasa birlikte değerlendirilirse (Coşkun, 2011: 20-21):

- 1982 Anayasası, 1961 Anayasasına nisbetle AYİM'in görev alanının kapsamını daha da genişletti.

• 1961 Anayasasında AYİM Danıştay başlıklı 140. maddenin son fıkrasında düzenlenirken 1982 Anayasasında ayrı bir maddede (157. madde) düzenlendi.

• 1961 Anayasasında, askeri mahkemelerde görevli olan üyelerin çoğunluğunun hâkimlik niteliğine sahip olmasını şart koşan bir hüküm bulunuyordu, ama 1982 Anayasasında bu hükme yer verilmedi.

• 1961 Anayasasının 138.maddesinin 5.fıkrasında,“(…) askeri hâkimlerin refakatinde buldukları komutanlarla ilişkilerinin kanunla düzenleneceği” ifade ediliyorken, 1982 Anayasası’nın paralel hükmünde, “(…) askeri hâkimlerin mahkemesinde görevli buldukları komutanlık ile ilişkilerinin kanunla düzenleneceği” belirtildi. Askeri hâkim bakımından, bir komutanın refakatinde olmak ile komutanlığın mahkemesinde görevli olmak arasında önemli bir fark vardır; zira ikinci ifade, emir komuta zincirine ve ast-üst ilişkisine vurgu yapmaktadır (Erdem ve Coşkun, 2009: 7-9)

Askeri yargının bu derece güçlendirilmesi Türkiye’nin demokratik dünyayla özellikle tam üye olmak istediği AB’yle- bütünleşmesine engel olduğundan, askeri yargının görev alanını daraltmayı hedefleyen bazı hukuki iyileştirmeler yapıldı. Ancak bu hukuki iyileştirmelerin yeterli olduğu söylenemez (Coşkun, 2011: 21).

5. Savunma Harcamalarının Demokratik Denetimi

Türkiye’de askerin sivil denetiminin *birinci boyutu*, kendisine ait kapalı bir askerî yargı alanı oluşturmuş olmasıdır. Bu boyut, Türkiye’nin yargı sisteminde, demokrasilerde rastlanmayan bir “iki başlılığa” yol açmıştır. *İkinci boyutu* da askerin malî yapısıdır. Türkiye’de asker yine kendi eliyle kurduğu bir yapıyla malî açıdan da sivil denetimden uzak durmuştur; çünkü bu denetim genellikle göstermelik olarak kalmıştır. TSK, bütçeden edinmek istediği savunma payını koşulsuz elde etmekte, bu payın tutarı ve nasıl harcanması gerektiği, parlamentoda gerçek bir denetime tâbi tutulmamaktadır. Silâh tedariki, personel ataması, tayin, terfî ve cezalandırmalarda, kuvvetlerin dengelenmesi ve eğitim programlarının düzenlenmesinde ve silahların modernizasyonunda yani işlerinde özerk kararlar alabilmektedir (Cemal, 2010: 350-351).

Türkiye’nin savunma harcamaları, gerek harcama kalemleri gerekse bunları gerçekleştiren birimler bakımından oldukça çetrefilli bir görüntü çizmektedir. Buna göre, genel bütçe içerisinde yer alan Millî Savunma

Bakanlığı (MSB), Jandarma Genel Komutanlığı (JGK) ve Sahil Güvenlik Komutanlığı (SGK) gibi oluşumların yanı sıra özel bütçeli Savunma Sanayii Destekleme Fonu (SSDF) ve Türk Silahlı Kuvvetlerini Güçlendirme Vakfı (TSKGV), ülkenin savunma harcamalarını gerçekleştirmektedir. MSB ve Jandarma Genel Komutanlığı gibi kaynaklardan askerî harcamalar için aktarılan miktarları saptamak nispeten kolayken özellikle TAI, ASELSAN, HAVELSAN, ROKETSAN gibi ortaklıkları vasıtasıyla savunma sektörü içerisinde yer alan TSKGV'nin ve SSDF'nin gerek bütçelerini gerekse harcamalarını tam olarak belirlemek mümkün değildir. Aynı şekilde, örtülü ödenekten savunmaya ayrılan harcama miktarını da tam olarak saptamanın neredeyse imkânsız olduğu söylenebilir (Beriş, 2012: 23).

Demokratik bir anayasa düzeni, tüm kamu kurumlarının harcamalarının şeffaflığını ve hukuka uygunluk yönünden yargı denetimine tabi olmasını gerektirir. Türkiye'de ise, 1971'de yapılan anayasa değişikliği ile birlikte, TSK harcamaları Sayıştay'ın denetimi dışında bırakılmıştır. TSK'ya tanınan bu ayrıcalık 1982 Anayasası'nın 160. Maddesiyle de muhafaza edilmiştir. Anılan madde 2004 anayasa değişikliğiyle ilga edilerek, TSK harcamalarının şeffaflaşması ve denetlenebilir hale gelmesi konusunda önemli bir adım atılmıştır. Bu anayasal reformu uygulayan kılacak yasal düzenlemeler ise, ancak geçtiğimiz günlerde kabul edilmiştir. Yeni anayasa, TSK harcamalarının şeffaflığı ve denetlenebilirliğini sağlayacak hükümlere yer vermelidir. Sayıştay denetiminin hukuka uygunlukla sınırlı olduğu, bu denetimin yerindelik denetimini kapsayamayacağı unutulmamalıdır. Oysa savunma hizmetlerine yönelik harcamaların hukuka uygunluğu kadar, yerindeliği de önem taşımaktadır. Savunmaya yönelik harcamaların mahiyeti, savunma hizmetlerinin gereği gibi yerine getirilmesinde, askerî ve sivil personelin can güvenliğinin korunmasında hayati bir role sahiptir. Bu nedenle, harcama stratejilerinin teknolojik gelişmeleri dikkate alacak biçimde belirlenip belirlenmediğine yönelik uzmanlarca yapılacak bir tür yerindelik denetimine ihtiyaç olduğu açıktır. Bu amaçla, TBMM'nin Milli Savunma, İçişleri, Plan ve Bütçe Komisyonları'nda uzmanların yer aldığı alt birimler oluşturularak, harcama stratejileri gözden geçirilebilmelidir (Erdoğan ve Yazıcı, 2011: 29-30).

Türkiye'nin savunma harcamaları ile ilgili en büyük sorunun rakamsal büyüklük değil, mevcut bütçenin hazırlanması ve harcamaların denetlenmesi olduğu söylenebilir. Büyük askerî ihaleler, ordunun modernizasyonu, teknoloji geliştirilmesi amacıyla AR-GE çalışmaları gibi savunma harcamalarının en önemli kalemleri genellikle TSKGV ve SSDF gibi bütçe dışı kurum ve

fonlardan desteklenmektedir. Yakın zamana kadar Sayıştay'ın bile bunlar tarafından yapılan harcamaları denetleme yetkisine sahip olmadığı düşünüldüğünde halkın verdiği vergilerin ne amaçla kullanıldığını izleme imkânından yoksun olduğu görülür (Beriş, 2012: 30).

Askerin malî açıdan denetimi yasal olarak Sayıştay'dan geçer. İlke budur. Ancak özellikle darbe dönemlerinde yapılan yasal düzenlemelerle getirilen istisnalar ve gizlilik hükümleriyle Sayıştay denetimi pratikte neredeyse işlemez hale gelmiştir. AK PARTİ hükümeti, 2003-2004 yıllarında AB'ye uyum çerçevesinde, Sayıştay kanununda AB standartlarına uygun bazı düzenlemeler yaptı. Ancak bu da fiilî durumu pek fazla değiştirmede. Çünkü bu defa da kanun uyarınca çıkarılması gereken yönetmelikle ilgili olarak ipe un serildi (Cemal, 2010: 352).

Türkiye'de savunma harcamalarının denetlenmesi bakımından yasama, yürütme ve yargı güçlerinin her birinin farklı aşamalarda görev ve yetki sahibi oldukları görülmektedir. Denetim mekanizmaları, özde, demokratik ülkelerdeki muadillerine benzer yetkilere sahip olmalarına rağmen, uygulamada, bu mevzuatın tanıdığı yetkilerin ne ölçüde kullanıldığı oldukça tartışmalıdır. Ancak özellikle son yıllarda daha gerçekçi ve sonuç alıcı denetimlerin yapılması bağlamında gerekli kurumsal mekanizmaların oluşturulduğu ve mevzuatta bu yönde düzenlemelere gidildiği görülmektedir (Beriş, 2012: 31).

Normalleşme İçin Yapılmış Önemli Düzenlemeler

2000'li yıllarda sivil asker ilişkilerinin normalleşmesi doğrultusunda yapılmış düzenlemeler kısaca şöyle özetlenebilir:

1. 1999-2002 yıllarında birçok olumsuz gelişmeye ve onca uyumsuzluğa rağmen, o yıllarda iktidarda olan üçlü koalisyon hükümeti ve Kasım 2002'de iktidara gelen AK PARTİ hükümeti AB kriterlerine uyum sağlamak amacıyla bir dizi düzenlemeye imza atmışlardır. Bu dönemlerde DGM'lerden askeri üyeler çıkarılmıştır. MGK'daki sivil üye sayısı arttırılmış ve daha da önemlisi MGK, istendiğinde görüş bildiren, bu arada hükümetin bu görüşlere öncelik vermediği ancak değerlendirdiği bir kurul haline getirilmiştir. MGK'nın diğer resmî kuruluşlardan rapor istemek gibi icraî yetkileri elinden alınmıştır. Bu reformlar Türkiye'nin siyasî alanda daha ileri bir düzeye ulaşmaya başlamasının ilk önemli işaretleridir. (Heper, 2011: 310).

2. Ağustos 2004'de, ilk defa bir sivil, MGK Genel Sekreterliği görevine atanmıştır. Bütçede şeffaflığı arttırmak amacıyla, Sayıştay'a, askeri ve savunma

harcamalarını denetleme yetkisi verilmiştir. Sivil kurullarda mevcut askerî temsilcilikler kaldırılmıştır (Avrupa Komisyonu, 2004: 11-12).

3. Ordunun, siyasi hayata müdahale girişimleri ve kamuya yaptığı açıklamalara karşılık, 2007 ilkbaharında yaşanan anayasal krizin sonucu demokratik sürecin üstünlüğünü teyit etmiştir. Milli Güvenlik Kurulu (MGK) gözden geçirilmiş rolü doğrultusunda toplanmaya devam etmiştir. MGK'nın toplam personel sayısı 305'ten 224'e, askerî personel sayısı 26'dan 12'ye düşmüştür (Avrupa Komisyonu, 2007: 8).

4. Hükümet, 2010 yılı şubat ayında, *sivil makamların rızası olmaksızın askerî operasyonlar yürütülmesine imkân tanıyan emniyet, asayiş ve destek birimlerine ilişkin, EMASYA olarak adlandırılan gizli Protokolü yürürlükten kaldırmıştır* (Avrupa Komisyonu, 2010: 10).

6. DGM'ler, Mayıs 2004'de anayasa değişikliği paketi kapsamında kaldırılmıştır (Avrupa Komisyonu, 2004: 19).

7. 2010 yılının en önemli gelişmesi, bir anayasa değişikliği paketinin halkoylamasına sunulduğu *12 Eylül Referandumu*'dur. Hükümetin teklif ettiği anayasa değişikliği paketi, Anayasa Mahkemesi HSYK oluşumunu değiştirmekte, askerî mahkemelerin yetkilerini sınırlamakta, YAŞ'ın, ihraç kararlarına karşı sivil mahkemelerde temyize başvurma hakkı tanımakta, 12 Eylül darbecilerinin yargılanabilmesi için hukukî bir düzenlemeyi içermekte, Anayasa Mahkemesi'nin TBMM Başkanı ve yüksek askerî bürokratları yargılama yetkisi ve Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru hakkı getirmektedir (Avrupa Komisyonu, 2010: 7).

8. Askerî harcamaların sivil denetimine ilişkin olarak, Aralık 2010'da Sayıştay Kanunu'nun kabul edilmesiyle iyi düzeyde ilerleme sağlanmıştır. Kanun ile, Silahlı Kuvvetlerin harcamaları üzerinde harcama sonrası dış denetim yapılması imkânı sağlanmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2011: 13).

Türkiye'de Sivil-Asker İlişkilerinin Geleceği ve Öneriler

2000'li yılların başından itibaren TSK'nın siyasal rolü ve sistem içindeki ayrıcalıklı konumu eski yıllara oranla daha fazla sorgulanmaya başlandı. Vesayetçi çizgi güç kaybetmiş olmasına rağmen, TSK'nın siyasî rolü ve ayrıcalıklı konumu sivil bürokrasi ve bazı toplumsal kesimler tarafından meşru olarak algılanmakta, böylece, demokratikleşme doğrultusunda atılan adımlara karşı ciddi bir muhalefet ortaya konulabilmektedir. Sivil-asker ilişkilerinin normalleşmesini arzulayanlar, TSK içindeki bu eğilimlerin farkında

olmalıdırlar. Bir yandan kontrollü değişimi benimseyenleri daha demokratik bir çizgiye çekmeye gayret gösterirken, diğer yandan da vesayetçi çizgiyi güçlendirme potansiyeli yüksek tutum ve davranışlardan olabildiğince kaçınmaya çalışmalıdırlar (Demirel, 2010: 3).

Sivil-asker ilişkilerinin normalleşmesinde, anayasal reformlar önemli olmakla beraber, askerî vesayet sisteminin ortadan kaldırılması için bu yeniliklerin yeterli olmayacağı bellidir. Bu sebeple, 27 Mayıs askerî darbesinden bu güne kabul edilen tüm mevzuat hükümlerinin sistemli bir şekilde gözden geçirilmesi, askerî makamlara verilen sıra dışı yetkilerin alınması gerekmektedir (Erdoğan ve Yazıcı, 2011: 30).

Türkiye’de sivil-asker ilişkilerinin modern demokrasilerdeki örnekler doğrultusunda yeniden düzenlenmesini zorunlu kılmaktadır. Bu çerçevede, sivil anayasanın yapılmaya çalışıldığı bu günlerde, aşağıdaki önerilerin ortaya konulmasının yararlı olacağı düşünülmektedir (SDE, 2011: 21-22) :

1. Genelkurmay Başkanlığı Milli Savunma Bakanlığı’na (MSB) bağlanmalı, kuvvet komutanlıkları Genelkurmay içinde birimlere dönüştürülmelidir.

2. TSK esas görev alanı olan yurt dışı savunma konularına odaklanmalı, iç emniyet ve asayiş yükümlülüğünden çıkarılmalıdır.

3. Soğuk Savaş Dönemi şartlarındaki tehdit algılarına göre örgütlenen ancak tehdit sonrası önemli bir kuvvet indirimine gitmeyen TSK’nın yapısında işlevsel bir küçülme, yapılandırma ve modernizasyonunu sağlayacak köklü bir reform gerçekleştirilmelidir.

4. TSK’da görev yapan Albay sayısı 6,350’ye, general ve amiral sayısı da 363’e çıkmıştır. Bu durum ciddi bir hantal yapıyı da beraberinde getirmektedir. TSK’da terfi sistemi teamüller çerçevesinde değil rekabet ortamını teşvik eden, bilimsel ve mesleki performansı ön plana çıkaran bir yapıya kavuşturulmalıdır.

6. TSK harcamalarının Sayıştay denetimi önünde hiçbir hukuki ve fiili engel bulunmamalı, bu konuda tam bir şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkesi hâkim olmalıdır.

7. TSK’nın bütçe, eğitim ve personel politikası, hesap verebilir konuma gelecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.

8. Askerlik Kanunu yeni ihtiyaçlar ve belirlenecek yeni vizyon kapsamında yeniden düzenlenmelidir.

9. Askeri Yüksek İdare Mahkemesi ve Askeri Yargıtay kaldırılmalı, askeri yargı sadece askeri disiplin suçlarına bakmalıdır.

10. Askeri eğitim kurumlarının müfredatları yeniden düzenlenmelidir. Bu kapsamda askeri liseler kapatılmalıdır.

11. Terörle mücadelede inisiyatif İçişleri Bakanlığı'nda olmalı ve bu mücadele, Jandarma ve Emniyet içinde özel kuvvetlerden oluşturulan profesyonel ekiplerle yapılmalıdır.

12. Jandarma Genel Komutanlığı İçişleri Bakanlığına bağlanmalı, Jandarma Teşkilatı sivilleştirilmeli ve Polis Teşkilatı gibi profesyonel bir yapıya kavuşturulmalıdır.

13. TSK, kademeli olarak profesyonel orduya geçmelidir.

SONUÇ

Sivil-asker ilişkileri uzun yıllardır üzerinde tartışılmış, kitaplara, tezlere konu olmuş kadim bir meseledir. Tarihte askerlerin siyasete karışması genelde ordu açısından menfi etkiler doğuracak bir yanlışlık olarak ele alınmış, siyasette oluşabilecek olumsuzluklar üzerinde pek durulmamıştır. Ancak yakın tarihlerden itibaren Weber, Huntington, Giddens gibi yazarların, bu konudaki genel bakış açısını değiştirmeleriyle askerlerin siyasete ilgi duymalarının daha çok sivil yönetim düşüncesine zarar veren bir yanlışlık olduğu üzerinde daha çok durulmaya başlanmıştır. Askerliğin bir uzmanlık alanı ve teknolojik gelişmelerle beraber ayrıca teknik bir konu olması dolayısıyla, tek başına, profesyonel bir meslek olarak algılandığı gibi, siyaset de askerler açısından pek deneyimli olmadıkları, eğitimini almadıkları, bilmedikleri bir alan olarak değerlendirilmelidir. Bazı siyaset bilimciler artık devlet adamı / siyasetçi ile asker / paşanın aynı kişilikte birleşmelerinin bugünün şartlarında mümkün olmadığını ifade etmektedirler.

Bugünün dünyasında etkin bir şekilde yer edinmek isteyen bütün devletler, siyasî, ekonomik ve hukukî sistem ve kurumlarını zamanın ihtiyaçlarına göre yenilemek zorundadır. Türkiye'de son yıllarda demokratikleşme ve hukuk devleti prensibinin esas kılınması için atılan adımlar ve AB sürecinde gerçekleştirilen yenilikler, Türkiye'nin uluslararası gelişmişlik seviyesini belirgin olarak yükseltmiştir. Ama sivil-asker ilişkilerinin hali, demokratik hukuk devleti ilkesi bakımından Türkiye'nin ilerlemesine, büyüyen ekonomisine paralel ve modern bir devlete yakışır bir durumda değildir.

Hukukî, ekonomik ve siyasî sistemle ilgili yeniliklere karşın, sivil-asker ilişkilerine ve bu bağlamda TSK'nın anayasa düzeni içindeki konumuna ilişkin problemler hâlâ devam etmektedir. TSK modern, demokratik hukuk devleti ilkesinin gerektirdiği büyük bir değişime ihtiyaç duymaktadır. Bu değişimin gecikmesi, ekonomik, hukuki ve diğer boyutlarıyla bütün bir devlet sisteminin başarısını da menfî yönde etkilemekte ve gelişmiş bir ülke olmanın önündeki alışılmış problemlerimizin çözümünü de zora sokmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akay, Hale (2009), "Türkiye'de Güvenlik Sektörü: Sorular, Sorunlar, Çözümler", *TESEV Demokratikleşme Programı Siyasa Raporları Serisi, Güvenlik Sektörü 1*, TESEV Yayınları, İstanbul.
- Akça, İsmet (2010), "Ekonomide Askerin Varlığı, Askerî Sermaye, OYAK", (Ed.: N. Boztekin), *Türkiye Siyasetinde Ordunun Rolü: Asker-Sivil İlişkileri, Güvenlik Sektörü ve Sivil Denetim*, 17-24. Heinrich Böll Stiftung Derneği Yayını, İstanbul.
- Arslan, Zühtü (2006), *Hükümet, Güvenlik Sektörü ve Demokratik Gözetim: Almanak Türkiye 2005*, (Editör: Ümit Cizre), TESEV, İstanbul.
- Avrupa Komisyonu (2011), *Türkiye 2011 İlerleme Raporu*, Brüksel.
- Avrupa Komisyonu (2010), *Türkiye 2010 İlerleme Raporu*, Brüksel.
- Avrupa Komisyonu (2007), *Türkiye 2007 İlerleme Raporu*, Brüksel.
- Avrupa Komisyonu (2004), *Türkiye'nin Katılım Yönünde İlerlemesi Hakkında 2004 Yılı Düzenli Raporu*, Brüksel.
- Avrupa Komisyonu (1998), *Türkiye'nin Katılım Yönünde İlerlemesi Üzerine Komisyon'un 1998 Düzenli Raporu*, Brüksel.
- Balcı, Muharrem (2000), *MGK ve Demokrasi: Hukuk, Ordu, Siyaset* (2. Baskı), Yöneliş Yayınları, İstanbul.
- Beriş, Hamit Emrah (2012), *Türkiye ve Dünyada Savunma Harcamalarının Demokratik Denetimi - Analiz Raporu*, Nisan 2012, Stratejik Düşünce Enstitüsü.
- Cemal, Hasan (2001), "Rejim Tekliyor, Bu Böyle Gitmez!" *Milliyet Gazetesi*, 12 Ocak 2001.
- Cemal, Hasan (2010), *Türkiye'nin Asker Sorunu: Ey Asker Siyasete Karışma* (1. Baskı). Doğan Egmont Yayıncılık, İstanbul.
- Coşkun, İsmail (1997), *Modern Devletin Doğuşu* (1. Baskı), Der Yayınları, İstanbul.
- Coşkun, Vahap (2011), *Yeni Anayasada Sivil-Asker İlişkilerinin Demokratik Modeli*, (Ed.: Murat Yılmaz, Yusuf Tekin), Stratejik Düşünce Dergisi Analiz: Anayasa Çalıştayları 4.
- Cornell, Eric (1998), *Türkiye Avrupa'nın Eşiğinde*, (Çev.: G. Ergün), Cem Yayınevi, İstanbul.
- Çam, Esat (2002), *Siyaset Bilimine Giriş* (8. Baskı), Der Yayınları, İstanbul.
- Demirel, Tanel (2010), *2000'li Yıllarda Asker ve Siyaset: Kontrollü Değişim ile Statüko Arasında Türk Ordusu, SETA Analiz*, Sayı:18, Siyaset Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı, Ankara.
- Erdem, Fazıl Hüsnü; Coşkun, Vahap (2009), *Askeri Yargı ve Askeri Vesayet*, SETA Analiz, Siyaset Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı Yayını, Temmuz 2009.
- Erdoğan, Mustafa ve Yazıcı, Serap (2011), *Türkiye'nin Yeni Anayasasına Doğru*, TESEV Anayasa Komisyonu Raporu, İstanbul.
- Erözden, Ozan (1997), *Ulus Devlet* (1. Baskı), Dost Kitabevi, Ankara.

- Giddens, Anthony (2008), *Ulus Devlet ve Şiddet*, (Çev.: Cumhur Atay), Kalkedon Yayınları, İstanbul.
- Heper, Metin (2011), *Türkiye'nin Siyasal Hayatı: Tarihsel, Kuramsal ve Karşılaştırmalı Açından* (1. Baskı), Doğan Egmont Yayıncılık, İstanbul.
- Heywood, Andrew (2007), *Siyaset*, (Çev.: B. B. Özipek, B. Şahin, M. Yıldız, Z. Kopuzlu, B. Seçilmişoğlu, A. Yayla), Adres Yayınları, Ankara.
- Huntington, Samuel P. (2004), *Asker ve Devlet: Sivil-Asker İlişkilerinin Kuram ve Siyaseti*, (Çev.: K. Uğur Kızılaslan), Salyangoz Yayınları, İstanbul.
- SDE (2011), *Yüksek Askeri Şûra ve Hükümet TSK İlişkileri: Tespitler - Öneriler*, Temmuz 2011, Stratejik Düşünce Enstitüsü Yayını, Ankara.
- Öztürk, Osman Metin (2006), *Ordu ve Politika* (2. Baskı), Fark Yayınları, Ankara.
- Pierson, Christopher (2011), *Modern Devlet*, (Çev.: N. Kutluğ & B. Erdoğan), Chiviyazıları Yayınevi, İstanbul.
- Platon (2010), *Devlet*, (Çev.: S. Eyüboğlu & M. A. Cimcoz), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Poggi, Gianfranco (2009), *Modern Devletin Gelişimi*, (Çev.: Ş. Kut & B. Toprak), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Topçu, Nurettin (2001), *Sosyoloji* (1. Baskı), Dergâh Yayınları, İstanbul.
- Ünsaldı, Levent (2008), *Türkiye'de Asker ve Siyaset*, (Çev.: O. Türkay), Kitap Yayınevi, İstanbul.
- Weber, Max (2011), *Bürokrasi ve Otorite*, (Çev.: H. B. Akın), Adres Yayınları, Ankara.
- Weber, Max (1987), *Sosyoloji Yazıları*, (Çev.: T. Parla), Hürriyet Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Yıldız, Ahmet (2006), "Türkiye Büyük Millet Meclisi", *Güvenlik Sektörü ve Demokratik Gözetim: Almanak Türkiye 2005*, (Ed.: Ümit Cizre), TESEV Yayınları, İstanbul.

New Trends in International Sustainable Tourism

Uluslararası Sürdürülebilir Turizmde Yeni Eğilimler

*Betül GARDA**
*Süleyman KARAÇOR***

ABSTRACT

The development of information technologies and transportation services; individuals, society and the interaction between countries have intensified. Individuals' lifestyles, tastes and habits, values and cultural activities vary with the global interaction. In today's economy, worldwide tourism industry plays an active role. The tourism industry, increasing income level of individuals, welfare level and parallel to the changing philosophy of life, an important source of income for the country to be the remains. Therefore, to examine new trends in tourism is important. The main purpose of this study new trends in tourism; individuals, suppliers, tourist destinations and activities are to examine.

KEYWORDS

Sustainable Tourism, Tourism Marketing, Employee Relationship Management, Customer Relationship Management

Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi Yıl:2015 Cilt:18 Sayı:1 ss.59-73 **Makale Gönderim Tarihi: 04/01/2016 - Kabul Tarihi: 07/01/2016**

* Yrd. Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Pazarlama Bölümü. bgarda@selcuk.edu.tr

** Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Reklamcılık Bölümü. skaracor@selcuk.edu.tr

ÖZ

Bilişim teknolojilerindeki ve ulaştırma hizmetlerindeki gelişmelerle; bireyler, toplumlar ve ülkeler arasındaki etkileşim yoğunlaşmıştır. Bireylerin yaşam tarzları, zevk ve alışkanlıkları, değer yargıları ve kültürel faaliyetleri bu küresel etkileşim ile değişmektedir. Bu etkileşim, uluslararası turizm faaliyetlerine de uluslar üstü bir boyut kazandırarak farklılaştırmıştır. Günümüz ekonomilerinde, dünya genelinde uluslar arası turizm endüstrisi etkin bir rol oynamaktadır. Turizm endüstrisi, bireylerin artan gelir seviyesi, refah düzeyi ve değişen yaşam felsefesine paralel olarak ülkeler için önemli bir gelir kaynağı olma özelliğini korumaktadır. Bu sebeple, yeni uluslar arası turizm eğilimlerini incelemek önem arz etmektedir. Bu çalışmanın temel amacı yeni uluslar arası turizm eğilimlerini; bireyler, tedarikçiler, turistik destinasyonlar ve faaliyetler açısından incelemektir.

•

ANAHTAR KELİMELER

Sürdürülebilir Turizm, Turizm Pazarlaması, Çalışan İlişkileri Yönetimi, Müşteri İlişkileri Yönetimi.

INTRODUCTION

Tourism is a significant source of income in the world economy. Approximately 350 millions of people are employed in tourism industry in the world and 9% of the international capital investments is from tourism industry (UNWTO, 2013). As a result of increasing in income levels, betterment in working conditions, developments in transportation technologies and increasing facilities of communication by developments in information technologies, tourism has become concern of a wide mass. Accordingly, tourism is indispensable for countries because of providing a positive interaction between societies, improvement in balance of payments, contributions to employment and regional developments (Budeanu, 2005: 90; Makame and Boon, 2008: 93-94).

In 21st century geographical borders have removed; international investments have become widespread; interaction among different cultures have increased; common languages which are valid in all over the world have been started to use; and developments in economic, social and technological areas has been occurred. These factors make service industry focal point of the economic benefit and globalize markets. Accordingly, international competition has been differed in tourism industry like all other industries (Khairat and Maher, 2012: 214).

Competition in tourism industry tends to increase quality, reliability, and variety of produced touristic products; and create a product mix which is matching with the tourists' expectations. Shortly, today, market and economy rules particularly tourist behaviors have changed radically (Garrod and Fyall, 1998, 202).

Consumers of touristic products tend to direct their leisure time and expenditures to more active opportunities by purchasing a tour. By this way they might gain new experiences instead of repeating same experiences

SUSTAINABLE TOURISM

In tourism industry, increasing number of brokers, offered various experiences and travel opportunities and using modern technology more intensively varied tourists' free time activities. In tourists' purchasing decision, factor of travelling cost keeps its importance and satisfaction levels of them is increasing its importance day by day (Budeanu, 2005: 90).

Tourists prefer activities which offer a value for them. A real touristic product must create new priorities and values for tourists. Because of that, analyzing significant studies in tourism marketing area is purposed. Developments in international tourism industry are analyzed in the frame of four elements. These four elements are determined as participants, activities and products, destinations and suppliers.

Evaluating Sustainable Tourism in terms of Participants

For tourism participants who are in their middle age or over the middle age and whose needs in 5th level in classification of Maslow's (1954) hierarchy of needs, self-actualization is more important motive than escaping from daily routine and this supports discovery tourism. Some of these consumers will not allow their middle ages to reduce their energy and dynamism by aiming at preserving their physical abilities. Accordingly, share of this market segment increases the number of holidays which includes physical struggle. According to Millington (2001); one-third of the people who travel in order to join rafting, winter sports, riding and other tourism activities prefer the same activities in their fifties, sixties and even seventies. Mintel (2000) emphasizes that some travelers avoid traditional "senior travels" decisively (as cited in Ewert and Jamieson, 2003: 76).

Well-educated younger people who can be called as "world travelers" can be evaluated as a market segment who have education travel expectations. Individualized life styles affects families and by this way their possibility of joining a tour with their elder children is decreased. This provides that tourism marketers see young people as cultured and well-educated audience. Internet habits of young people make obtaining information and personal selections easier. Because of that, making tourism expenditures decisions by children is possible (Richards and Wilson, 2006: 45-47).

Today, number of family focused tourism products have increased because people postpone marrying and starting a family to their elderly ages in the early of 2000s. The reason of this increase is that when adults start a family, they are unwilling to leave their children alone to join leisure time and travel activities. In family life-cycle, leisure time is an invaluable commodity for adults. In Mintel's (2000) study, holiday priorities of parents who have 0-15 years old children are activities like watching television or eating out. The meaning of time pressure for this type of consumers is to provide maximum benefit from well-quality holiday experience. They don't want to spend their

limited time for mediocre and ordinary holiday. Budget is also a factor which can avoid families to choose distant and extraordinary destinations (Williams and Soutar, 2005: 248-249).

Increasing in service and information industries which offers flexible working hours makes women to join working life easier. This tendency increases the rate of women who benefit from tourism services personally. This opportunity for sustainable tourism prevents suppliers from organizing activities only for men in their tourism products (Swarbrooke et al, 2003: 258).

Increasing in the number of single people directs tourism industry to prepare touristic products to socialize single people. Products which are designed to satisfy the needs of people from different nationalities have a wide range of consumer potential (Bramwell and Lane, 2005).

There are four significant motivation which contributes for development of sustainable tourism movements (Bramwell and Lane, 2005; Sung et al., 2001: 47-48):

- **Escape:** is an escape motivation from stress of the urban life, heavy work load and material culture of the consumption society.
- **Self-Actualization:** Discovering the concept of self-improvement by higher education, professional improvement and media products create a demand. Needs of this demand are varied. According to Muller and Cleaver (2000), this situation brings two changes in its wake. These are introspection which provides people to review their aims. And second one is a desire which is to do something in the same direction with personal abilities. By this way, elderly participants become the big segment of the tourism market.
- **Stimulation and enthusiasm:** desire of consumers oriented to innovation and different experiences is seen as insatiable. The stress of the time limitation conduces to demand intensive and enthusiastic experiences. These activities have extraordinary and empirical nature and they are seen as the solutions to supply sensation seeking needs. Information about activity types is gained from television and the Internet.
- **High qualities which consumers want to have:** today, leisure time activities and holiday types which individuals prefer present their characters and values. Active attended activities put individuals these qualities courage, durability, bravery.

Evaluating Sustainable Tourism in Terms of Activities and Products

New products are improved on the basis of changing market conditions and technologies (Makame and Boon, 2008). According to Swarbrooke et al. (2003: 260) active tourism products will be more popular in the future and they could be named as hard nature sports activities, family travels, benefit travels, technology mediated activities, prestige travels and short breaks. Ordering of these products is made from products which requires physical struggle to products based on mental activities.

Hard nature sports are more than an activity which conducted by participants, it is a life style. Also, these activities can be expressed as the amusing and exciting way of sharing enthusiasm with people who have similar taste and habits. In this era, "hard nature" activities is a significant part of the tourism industry. Especially activities which require physical struggle have more difficult and faster nature. Participants prefer these type of activities to raise their performance and achievement levels. Because of that, innovation in sportive activities like ski, climbing, rafting, mountaineering are tried by beginners, people who want to improve themselves technically or highly talented professionals. Desire to achieve similar standards with the professionals orientate amateurs to try these innovations (Bramwell and Lane, 2005).

Tourism suppliers offer package tours which include wider hard nature sport activities. These tours include one more activities. For example, a package holiday which offers scuba diving and mountain biking at the same time has more attractive view in the market. One of the problems of tour operators in preparing package tours is obligation to struggle with risky nature of these activities. Also in some hard nature activities it is not easy to make a balance between unsettled life styles of participants and commercializing their expectations. Although the effect of advertising and sponsorship activities has decreased, undoubtedly, these types of promotion activities are included in tourism industry. (Buckley, 2008: 227).

Multiple activity holidays which give a chance for consumers to make selection among activities are in progress and they are growing day by day. It is emphasized that all multiple activity holiday types like biking, trekking, riding will be more preferred. (Mihalic, 2006: 117).

Mintel's study (1999) proves that market of activity holidays has not been discovered yet. There is an extension in three potential market segments

about activity tourism. Firstly, people who are in their middle of twenties and disposed to postpone marriage responsibility. Secondly, people who are 18-25 and want to go on a holiday independently from their families. Thirdly, mature and wealthy family market and this market's average of age is high. Today, multiple activity holidays are organized to satisfy different expectations for these micro niche markets (cited in Swarbrooke et al., 2003: 264; Williams and Soutar, 2005: 248).

Popularity of activity based package holidays have increased for family market segment. Activity theme in these holidays is significant for both adults and children. Also, family holidays don't have characteristics of general family holiday like cheapness, health rehabilitation, low risk and short trip time.

The base of benefit tourists' activities is helpfulness and it includes travels in leisure time. Benefit tourist have personal rewards like living happiness from doing something beneficial in return spending time, labor and professional knowledge in participants of social and environmental projects. This type of tourism will continue its growing by ethical and nature-friendly projects of non-profit organizations.

Technology support growing tourism industry in different ways. However, some activities are executed by technology dependent and this area will continue to grow. However, heli-trips includes trips to distant and virgin areas via helicopter and this can be an example for technology mediated activities. However, most of the participant may find more exciting landing snowcapped ridges or emptying helicopter while passengers are inside. Especially the basic element of space travel is innovation, discovery and self-actualization (Buckley, 2009: 228; Ewert and Jamieson, 2003: 77).

Millington (2001) evaluates prestige travels as one of innovative products of tourism in information age. Maybe space travel is the most extreme end, but there are more accessible types of prestige adventure travel. Participants are eager to participate this kind of unique travel by affecting prestige of the activity or destination or envying others (cited in Ewert and Jamieson, 2003: 80). Like luxury safaris, uniqueness affects the price of the travel. They are quite expensive products and include extra prestige with accommodation, food and beverage service and all other services which are offered in luxurious standards. Climbing the Everest is prestigious in terms of destination and activity. Because it includes difficulties and struggle. Gorilla tracking tours are rarely organized extraordinary activities which are in the base

of panic and excitement. Prestige adventure travels could include high and low risky activities. Prestige adventure travels address to people who have high disposable income and desire to have superior abilities. Products of prestige adventure travels are publicized to people via media. Wealthy consumers are willing to pay high price for these holidays in order to reduce their problems, use limited time for only amusement and increase excitement of the experience (Swarbrooke et al., 2003: 268).

In 21st century non-physical tourism types gain attention because of both demand and supply factors. Mintel (2000) expresses that limited leisure time will direct people to change their life style. Also, desire for experience new things will direct people to non-physical adventure travels. At the same time, three groups of people below can be evaluated as active participants of non-physical tourism types in future. First potential market segment is people with disabilities. They benefit from offered services around the world for their personal developments. Another one is that children travel with other children without their families non-physically. The last effective market segment of non-physical adventure activities is that retirees prefer this type of travel in order to rehabilitate their health.

People tend to bring package tours which include flight reservations, rent a car, accommodation and various activities together by purchasing them from different companies. Technological developments shorten the time which spent on creating personal package tours for people. Independent travels have some advantages like preparing in the direction of individuals' needs, not to pay commission for intermediaries.

Decreasing in flight costs promotes short break market. By this way an increase in the rate of weekend trips has seen. Professionals who have over workload need short breaks to get rid of pressure. Short breaks are a rapidly growing market which includes potential consumers who have financial power and limited time. Weekend package tours have speeded growing of this market up. By this way, people get their money and time's worth (Swarbrooke et. al., 2003: 272).

Evaluating Sustainable Tourism in terms of Destinations

A destination which offers new touristic experiences and sense of discovery increase their importance day by day in information age for tourism industry. In this context, alternative touristic destinations have an important place in tourism industry. Areas which have rich resources and services attract

tourists. Types of resources which will be required vary on the basis of sub-segments of the market. (Buckley, 2007: 1428).

Demand for new experiences is met by increasing visits on developing countries. Attraction components which are offered by developing countries are various cultures and rarely seen wild life. Meaning of less developed substructure is to make some areas essential attraction of touristic activities. Economic conditions of developing countries make these areas pretty cheap for visitors. Politic equilibrium between local suppliers and tour operators determines which one of these countries win and lose. Also, alternative destinations to developing countries are countries which have cold climate. Market of consumers who go on winter holiday one more time in a year continues its growing. For this reason, this market becomes non-negligible market for suppliers (Wu, 2009).

Because of negative effect of increasing tourism activities on natural resources and local cultures, limitations increase in destinations. Limitations could be used to control visitors' number, distribution and behaviors. Limitations can be seen in various ways on the basis of sensitivity differences. For example, by leaving some areas virgin, these areas continue their attractiveness for tourists and this is possible to limit building constructions in these areas. Also, applying reservation system and high price policies are different type of limitations.

Evaluating Sustainable Tourism in terms of Suppliers

Mintel (2000), foresees that in information societies which are accepted as individualized and divided societies micro marketing will increasing and mass media usage in tourism marketing will be left. Today, brand managers key market incentives to specific lifestyle groups, media and amount of expense (Ewert and Jamieson, 2003: 76).

According to Millington (2001) tour supplier industry is in the face of danger created by increasing number of small-scaled supplier firms. The biggest advantage of small and medium sized tour operators is to offer personal attention and interest required for most of the tourism products. Despite this, it is quite attractive area for professional tour operators.

Dominant suppliers in offering current specific touristic products are small scaled independent ones. Despite this, large and vertically integrated operators have started to compete by recognizing profitableness of this market.

While mentioned vertically integrated operators offer products which are well structured and match with customers' expectations, small scaled professional operators offers touristic products in a wide range by focus on rising products. In this context vertically integrated tour operators develop product range in tourism area in direction of current and potential customers' expectations (Khairat and Maher, 2012: 215).

In information age, increasing number of tourism organization use various activities as a marketing tool increase awareness of the niche holiday products. Various standards have been set on the basis of ecotourism concept to protect quality of products and attractiveness of destinations. Within the scope of environmental management system, quality of products is certified by given certificates (Atherton and Atherton, 2003: 115). Partnership between suppliers and tour operators in destinations to create new tourism centers will continue in ensuing years. Developing countries might get a higher share from the market more experiencedly. This means the requirement of reviewing benefit and loyalty in terms of tourists.

Today, concept of health, safety and risk management in tourism activities will gain importance by increasing number of travels include dynamism and various experiences. More formal procedures are applied to protect health and safety of customers. In periods which competition intensifies by increasing number of suppliers, risk management has become quite important place in existence and continuity of competitive power of firms (Khairat and Maher, 2012: 216; Page et. al, 2005: 381). Also, touristic product retailers compete with each other in sales area. Experiences gained from this competition are more suitable to create leisure time value for consumers. Created market segments to create leisure time value have different scales and potential. So, market segmentation which is made help firms to distribute their resources in a better way and to limit marketing goals in a correct way. By this way, better service quality is offered for market segments which have different product preferences and needs (Budeanu, 2005: 93).

On the other hand, by based organization of supplier tourism firms upon meeting customer expectations in the most effective way, they have a chance to get highest efficiency and benefit from their activities. The most suitable consumer type is determined by accessing limited sources via segmentation of tourism market. By this way, customer requirements are met in the best way and the highest success and profit is provided and it is intensified to market segment. (Hacıoğlu, 2000: 32; Kotler, 2000: 37).

As generally accepted market segmentation of suppliers is determined by before production on the direction of tourists' expectations and by this way efficiency of marketing activities is increased. In this context, analysis of markets, finding and developing of niche markets provides competitive advantage for the firms because competition level is higher and consumers are more selective in international markets especially for sustainable tourism.

CONCLUSION AND SUGGESTIONS

Sustainable tourism gives a different meaning and special position for tourists who are the consumers of touristic products. Tourists are seen as important partners who participate actively in production process by touristic organizations. Accordingly, the main purpose of the companies which are in tourism industry is to provide win-win relationship with their customers. Today, this change forms consumers of touristic products as internal customers (employees) and external customers (people who benefit from the services). With the concept of customer satisfaction is aimed the satisfaction of not only tourist, but also employees. In service industry, in order to satisfy external customers, primarily internal customers should be satisfied. By this reason in recent years scientific studies about Employee Relationship Management are made to provide employee satisfaction (Rogers, 2008, 48; Strohmeier, 2013). Employees are the most dynamic powers who produce services and share, use, multiplies, and controls the information. Comparative advantage is provided mostly by dynamic elements of the company which include high satisfaction levels of both internal and external customers than financial resources of companies. In this frame, tourism companies should give importance on continuing training activities and they should employ their employees in suitable positions by discovering employees' personal talents.

Employees, customers and usage level of the information are accepted as "intellectual capital" of the company in sustainable tourism. Intellectual capital can be described as used knowledge, information, intellectual property and experience to create benefit for companies (Steward, 1997: 13).

Steward (1997, 81–120), states that the concept of intellectual capital is composed of bringing human capital, customer capital, and structural capital components together synergistically. In human capital, the importance of requirement for contributing personal improvement of employees; in structural capital, the importance of availability of profession, information and experiences of the firm by sorting on the basis of the plans; and in customer

capital, the importance of high level of loyalty and satisfaction of people, institution and organizations which have relationship with the firm is emphasized. Deploying of these 3 components compatibly with each other develops creativity, innovativeness, collaboration and feedback within the company.

Sustainable tourism needs to provide actively participation of employees on management and the system. Employees are the most valuable assets of the companies in service industries like tourism industry so benefit from their creative ideas and opinions is important for increasing performance. Comparing freely stated numerous opinions and suggestions each other enables to make the best and correct decisions. By this way comparative advantage is gained and the existence of the company will not be under threat in the global world.

In the frame of sustainable tourism it is required to make decisions by thinking globally. Within new economic system geographical borders give their place to global borders and systems. As a result of unsuitable decisions with global developments, a negative interaction has been occurred. For all stakeholders which have an active role in tourism industry, the concept of profit has given its place to creating a value. In this context create a value for customers by offered service, care customers is more important than gain a short term profit. To care customers is provided by offering high quality services, offering after sale services and behaviors which make customers feel special. Accordingly, “e-Consumer Relationship Management” approach has a wide range of execution area, today (Mekkamol et. al., 2013: 109). Customer Relationship Management includes values which protect companies in difficult competition conditions like continuing relationship of customers, customers’ loyalty and increasingly buying behavior. CRM handles these relationships of customers which are desired to continue operationally and analytically. In this context CRM is seen as a technology based concept, but it is a new management philosophy. In this customer-oriented management philosophy, customer relationship and loyalty in long term is purposed.

In the frame of sustainable tourism, managing technological changes effectively could be evaluated in the scope of structural capital. Firstly, determining success levels of companies by measuring their performance is required. Efficient and effective performance measurement and evaluation system is possible with technological change management. Technological change management will be able to be provided by executing research and

development activities, using information systems, and making comparisons. Unless technological developments are applied to whole of the economic system, existence of sustainable tourism is not seen as possible.

REFERENCES

- Akmeel, J. (1994). *Turizm İşletmelerinde Pazarlama Yönetimi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler M.Y.O. Yayınları, No:1994-5, İstanbul.
- Atherton, T. and Atherton, T. (2003). *Current Issues in Travel and Tourism Law*. (Edited by Jeff Wilks and Stephen J. Page). Managing Tourist Health and Safety in the New Millenium. Elsevier Science Ltd, 101-115, UK.
- Bramwell B. and Lane B.(2005). *Interpretation and Sustainable Tourism: The Potential and The Pitfalls*. Interamerican Journal of Environment and Tourism, Vol. 1, Number 1, pp.20-27.
- Buckley, R. (2008). *Testing Take-Up of Acedemic Concepts in an Influential Commercial Tourism Publication*. Tourism Management. Vol. 29, 721-729.
- Budeanu A. (2005). Impacts and Responsibilities For Sustainable Tourism: A Tour Operator's Perspective. Journal of Cleaner Production, 13, 89–97.
- Ewert, A. and Jamieson, L. (2003). *Current Status and Future Directions in Adventure Tourism Industry*. (Edited by Jeff Wilks and Stephen J. Page). Managing Tourist Health and Safety in the New Millenium. UK: Elsevier Science Ltd, 67-84.
- Garrod B. and Fyall A. (1998). *Beyond the rhetoric of sustainable tourism?* Tourism Management. Vol. 19, No. 3, pp. 199-212.
- Hacıoğlu, N. (2000). *Turizm Pazarlaması* (4.baskı). Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı, Press Number:160, Vipaş A.Ş, Bursa.
- Khairat G. and Maher A. (2012). *Integrating Sustainability Into Tour Operator Business: An Innovative Approach In Sustainable Tourism*. *Tourismos*. An International Multidisciplinary Journal Of Tourism. Volume 7, Number 1, (Spring-Summer), pp. 213-233.
- Kotler, P. (Ekim 2000b). *Kotler ve Pazarlama*. (Translator: Ayşe Özyağcılar). Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Makame M.K. and Boon E.K.(2008). *Sustainable Tourism and Benefit-Sharing in Zanzibar: The Case of Kiwengwa-Pongwe Forest Reserve*. J. Hum. Ecol., Vol. 24(2), pp. 93-109.
- Mekkamol, P., Piewdang, S. and Untachai S. (2013). *Modeling e-CRM for Community Tourism in Upper Northeastern Thailand*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 88. pp 108 – 117
- Mihalic, T. (2006). *Nature- Based Products, Ecotourism and Adventure Tourism*. (Edited by Dimitrios Buhalis, Carlos Costa). *Tourism Business Frontiers: Consumers, Products and Industry* (First Edition). Oxford Elsevier Ltd, 111-117, UK.
- Page, S. J., Bentley, T. A. and Walker, L. (2005). *Scoping the nature and extent of adventure tourism operations in Scotland: How safe are they?*. Tourism Management, Vol. 26, 381-397.
- Richards, G. ve Wilson, J. (2006). *Youth and Adventure Tourism* (Edited by Dimitrios Buhalis, Carlos Costa). *Tourism Business Frontiers: Consumers, Products and Industry* (First Edition). Oxford Elsevier Ltd, 40-48, UK.

- Rogers, J. (2008). *The birth of employee relationship management: Maximization of talent*. *Banker*, Volume 11, pp. 48–49.
- Steward, T.A.(1997). *Entelektüel Sermaye* (Çevirmen: Nurettin Elhüseyni) Mess Yayınlar, s.81-120, İstanbul.
- Strohmeier, S. (2013). *Employee relationship management — Realizing competitive advantage through information technology?* *Human Resource Management Review* 23. pp. 93–104
- Swarbrooke, J, Beard, C., Leckie, S. and Pomfret, G. (2003). *Adventure Tourism: The New Frontier*. Elsevier Science Ltd, USA.
- Sung, H. H., Morrison, A. M.,Hong, Gong-Soog ve O’Leary, J. T.(February, 2001). *The Effects Of Household and Trip Characteristics on Trip Types: A Consumer Behavioral Approach for segmenting the U.S. Domestic Leisure Travel Market*. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, Vol. 25, No. 1, 46-68.
- UNWTO, (2013), “*Tourism Highlights*”, www.unwta.org, (18.02.2014)
- Williams P. and Soutar G. (2009). *Value, Satisfaction and Behavioral Intentions in an Adventure Tourism Context*. *Annals of Tourism Research*, Vol. 36, No. 3, pp.413-438.
- Wu, Chih-Wen (2009). *Sustainable Development Conceptual Framework in Tourism Industry Context in Taiwan: Resource Based View*. *Conference of the International Journal of Arts and Sciences* Vol.2 (1), pp.1-11.

Use of Social Media for Public Relations Purposes in Tourism¹

Turizmde Sosyal Medyanın Halkla İlişkiler Amaçlı Kullanımı

*Ersen Fazıl ÇÖLLÜ**

*M. Erhan SUMMAK***

ABSTRACT

Rapid changes in communication technologies led to important changes in methods and instruments of public relations activities. Institutional communication activities which were carried out by means of web pages of internet media have started gaining importance in the area of social media upon the rise of this phenomenon. Public relations activities such as crisis management, corporate image, organizational identity, promotion, informing and communicating have been started to be used efficiently in the area of social media. Social media not only changed the areas of communication but also changed the content of messages and the media settings of message senders and receivers. Additionally social media introduced the concepts such as "user generated content" and "customer generated media" and gathered its position in commercial planning by this feature. Social media became an indispensable component of tourism marketing. Traditional communication media have changed significantly upon the introduction and development of social media. Communicating with customers became an easy and low cost process. Creating trademark consciousness, ingathering trademark related groups, determining the target market and the attributes of target market became an easier process by means of social media instruments. It might be said that social media is perceived as a very efficient instrument regarding to the touristic product preferences of people. It provides more reliable information which is produced by the experienced and informed people directly related to the subjects such as tourism agency, destination, accommodation etc. and it provides such information by changing the information gathering methods of users.

KEYWORDS

Tourism, social media, public relations

Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi Yıl:2015 Cilt:18 Sayı:1 ss.75-88 **Makale Gönderim Tarihi: 29/12/2015 - Kabul Tarihi: 07/01/2016**

¹ Bu makale, 16-19 Eylül 2015, 19th International Academic Conference, Floransa / İTALYA'da bildirisi olarak sunulmuştur.

* Öğr. Gör., Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, efcollu@gmail.com

** Yrd. Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, summak@selcuk.edu.tr

ÖZ

İletişim teknolojisindeki hızlı gelişmeler halkla ilişkiler faaliyetlerinin yöntem ve araçlarında önemli değişikliklere yol açmıştır. İnternet ortamında web siteleri ile gerçekleştirilmeye çalışılan kurumsal iletişim faaliyetlerinin sosyal medyanın ortaya çıkması ile bu alanda ağırlık kazanmaya başladığı görülmüştür. Sosyal medya ortamlarında da kriz yönetimi, kurum imajı, kurum kimliği, tanıtma, bilgilendirme, haber verme gibi halkla ilişkiler faaliyetleri etkin olarak kullanılmaya başlanmıştır. Sosyal medya kullanımı iletişim mecralarını değiştirmekle kalmamış, mesajın içeriğini ve mesajı gönderenle mesajın alıcılarının bulunduğu iletişim ortamlarını da değiştirmiştir. Sosyal medya aynı zamanda "Kullanıcıların Ürettiği İçerik" ve "Müşterilerin Ürettiği Medya" kavramlarını da ortaya çıkarmış, bu yapıyla da ticari plandaki anlamını kazanmıştır. Sosyal medya turizm pazarlamasının vazgeçilmez bir unsuru haline gelmiştir. Turizm sektöründe geleneksel iletişim mecraları sosyal medyanın ortaya çıkışı ile büyük ölçüde değişime uğramıştır. Müşterilerle iletişim kurmak hem kolay hem de düşük maliyetle gerçekleşmeye başlamıştır. Sosyal medya araçları sayesinde Marka farkındalığı yaratma, marka için topluluk oluşturma, hedef kitleyi belirleme ve onların ne istediklerini, nasıl hareket ettiklerini öğrenme daha kolay hale gelmiştir. Sosyal medya turizm sektöründe turistik ürün tercihinde son derece önemli bir araç olarak kendini etkin bir şekilde hissettirmektedir. Sosyal medya kullanıcılarının araştırma şeklini değiştirerek onların turizm acentası, gidilecek yer, konaklanacak mekân hakkında güvenilir bilgilere, daha önceden bu konuda tecrübe sahibi kişiler aracılığıyla ulaşmalarını sağlamaktadır.

ANAHTAR KELİMELE

Turizm, sosyal medya, Halkla ilişkiler.

INTRODUCTION

Computer-based communication has radically changed how information is created, possessed, shared and spread in its own environment (Antonson and Christopher, 2008:6). Networked computer-based communication environment has also resulted in changes in the basic principles how information is created, by whom it is possessed, how it is shared and distributed. At present, individuals spend most of their time online, that is, the electronical environments (<http://www.medialifemagazine.com>).

The increase in the use of Internet in different areas each day has pointed out new opportunities in many fields of everyday life with its facilitative and casual nature in all business models, especially in public relations.

It is now an inevitable necessity to use all modern means of communication such as social media, e-mail, SMS and the Internet, following the developing technology instead of newspaper, radio, television, telephone, catalogues and leaflets that were used as traditional means of communication by marketing, advertising and public relations, in order to get a share from both national and international tourism market. Social media is one of the most important means used by public relations in multiple function process to keep the strategic control of all messages sent by customers and to other parties or to influence them, that is based on data and encourages an intentional dialogue to establish profitable relations and to feed them, which is also described as an integrated marketing communication (Aslan, 2006: 19).

CONCEPT OF SOCIAL MEDIA

Described as a new technology and even on a challenging definition as a new era, Web 2.0 applications gives individual users an opportunity to create their own contents, to express their own opinions and to share their own viewpoints with others (Jalali, 2009: 198). The keystone of social media that involves all means of communication using these applications is sharing, integrating all users on a common point and enabling them to get information in order to make better choices most of the time (Evans, 2008: 31).

When Web 1.0 was used, there used to be a content emitter and a content reader. After Web 2.0 is introduced to users, it offered a media system that provides two-way information sharing instead of one-way and simultaneous information sharing. After Web 2.0, website visitors have become not only consumers, but also producers. Web 2.0 can communicate with many people

simultaneously and use many applications via social media tools. Presently, we are using Web 2.0 technology. However, experts mention about a transition to Web 3.0 in a very short time, which is characterized by ‘semantic web’. Web 3.0, in short, refers to a system in which machines can read, understand and interpret (<https://prezi.com>).

Social media refers to the content prepared by users in order to share, discuss and cooperate by creating highly interactive environments using mobile and web-based technologies (Kietzman et.al.; 2011:242).

In this environment, the content producers involve the users themselves, not the professionals when compared to other media environments. Using the technologies based on the Internet and web, this monologue of field-media becomes a two-way interaction in social media (Solis and Breakenridge, 2009:180).

New media is away from popularization and “subject to changes, enables an individualized dependability and an environment that is independent and distributes control” when compared to traditional concepts of media such as television, newspaper and radio (Akar, 2010: 16). Therefore, freedom is freedom in comparison to other tools, but within its own environment it is limited to what its developer provides; interaction is created within the limitations involved and allowed for users completely by the source, that is, interactive environment. The characteristics of new media are listed as follows (Lister et.al., 2009:13)

- Digital
- Interactive
- Linked texts
- Virtual
- Networked
- Simulative

New world offers new media, new channels and new markets. Such means of communication or interaction in traditional or company-controlled media as newspaper, magazine, radio and television are highly in one-way nature. This is also true for many online media tools. Final users can only watch something under the control of somebody else or stay in touch with it. However, social media is many-sided. It enables users to participate into mutual online

conversations and provides an opportunity to spread it. One of the distinguishing characteristics of social media is that it is also the participant. Final users can shape, create and share their content. Social recognition is shaped via participation and reciprocation (Akar, 2010: 25-26).

SOCIAL MEDIA: NEW POWER OF MARKETING AND ADVERTISING

For individuals, social media is an interactive means of sharing, but it is, for companies, a means of public relations that brings new opportunities together with new threats (Yavuz and Haseki, 2012: 127).

The reasons why social media is so powerful are based on the fact that it is cost-efficient, it can spread the information quickly and it is continuously updated, created in a sincerity-based environment, enables to know target population better, it can also make an evaluation and assessment, it establishes direct communication with persons and it collects reliable data using references (Symantec, 2011: 7-9).

Companies also keep in step with the benefits and wide use of social media and start to transfer their business into social media, which once used to be conducted over websites. The traffic and congestion in social media has created these applications that companies advertise their products and services. Companies begin to share their promotions and news on their products over social media (Eryilmaz and Zengin, 2014:48).

The effects of present technological developments, wide use of Internet and especially use of Web 2.0 that has turned social media into an important part of our daily lives created a need for change in our points of view about advertising and advertisements. Although the main objective of advertising is still to persuade consumers to buy a product or a service, the means and channels of communication in advertising have changed, resulting some other changes in the nature of advertising (Yurttas, 2011: 37).

The biggest advantage of advertisements in social media is that they can be used as a means of viral marketing. Social network users take advantage of all types of information sharing offered by the media in order to share the brands they like or don't like. Therefore, it is now easier to increase their success for companies if their products or advertisements show a good performance, then they can spread from mouth to mouth in these environments (www.ntmedya.com). Social network websites enable companies to get an idea

about the preferences of consumers as targeted by the marketing managers, their areas of interest, needs, lifestyles and then to create effective advertisements for them (Kazancoglu et.al., 2012: 161).

Social networking websites with a large number of visitors and users offer great opportunities for companies that give an advertisement and now it is almost unnatural for brands or products not to have a profile or a group over a social networking website. Brands have the opportunity to directly communicate to their consumers over their profiles or groups on sharing websites and follow the positive or negative attitudes of target populations about them from the comments and forums placed in their pages and they can get an exact idea of what needs to be done in further steps (www.ntmedya.com).

New Internet technologies not only changed the Internet pages, but also the customers started changing. Some marketing experts define new customer types as ‘Adprosumer’, which is derived from the combination of ‘advertiser, producer, consumer’ (Maldonado (2008) and Pons (2008)).

The revolution of social media has given the consumers all around the world a great power, therefore pushing companies to think about how they can be more precise and flexible. Following the global crisis, social media forced companies, organizations and even governments to think about how they can deliver their messages without spending much money and having to use such press organs as television or radio (Kerpen, 2011: 4).

Social media consumers keep in touch with other people and friends by the help of the focus point enabled by social media and they voluntarily present information about themselves in order to get the best benefit from online experiences by keeping interactions among them. One of the most important characteristics of social media advertising when compared to traditional advertising is that the content is less exhausting and costly so that users can easily reach these valuable data. Such data can be personal or sometimes include information on social or interpersonal relations. (www.iab.net/media)

Besides all these advantages, social media can also damage companies if they are misused. Social media is seen to be quite risky, serious and crucial indeed when all possible damages are taken into consideration. The misuse of social media can lead to a loss more than 4 million dollars approximately within a single year. Some 28% of companies believe that social media can be harmful to brand image and customer trust. The average annual cost of any damage on brand prestige is estimated as 638.496 dollars and it is also stated that 27% of

companies lost their customers, employees or organizations because of social media, it caused direct income loss for 25% of them, total loss amount estimated as 619.360 dollars. The average cost of court expenses caused by social media is 650.361 dollars (Symantac, 2011: 7-9)

EFFECTS OF SOCIAL MEDIA ON TOURISM SECTOR

In tourism sector, there are two important components, people and technology, which keep changing and increasing its significance (Meydan, 2007: 411). The developments in technology encourage the wide use of Internet in tourism sector, raise awareness among consumers and have an effect on consumer demands. Presently, the Internet serves as a new channel of communication and an alternative channel of distribution for travellers when obtaining trips, products and services in tourism industry (Law et.al., 2004: 100).

There is not only a national, but also an international competition in tourism. As a result of this global competition, companies and customers exceed their traditional limits due to purchase, sell or complete other commercial actions, therefore removing the borders of national markets or making them vague. New global vision pushes companies to run their business all around the world instead of a single country, therefore expecting them to use their core competencies and information effectively (Demirci and Aydemir, 2008: 9).

When the purchasing habits of consumers are examined in tourism, it is seen that they benefit from the Internet and social media greatly especially when searching for information, doing research, evaluating alternatives, selecting or purchasing and other post-purchase actions (Odabasi and Odabasi, 2010: 38-39).

Other than the website or advertisement brochures that are prepared by tourism companies and only focus on positive sides, the comments and evaluations of other people who experienced a service earlier are seen to be more effective for potential buyers when purchasing a touristic product. Hence, now it is more preferable by tourism consumers to use social media and related applications that give an opportunity to reach these comments and evaluations easily (Eroz and Dogdubay, 2012:144).

The process of composing travel experiences for a tourism consumer over social media has three different stages. These stages are as follows: (Milano et.al.,2011:4)

- Past experiences: This is consisted of travel stories of other people. It enables tourism consumers to get information before making a travel decision.
- Experiences on travel and accommodation: In parallel to the developments in information and communication technologies, tourism consumers can share their real-time experiences over social platforms using their mobile applications.
- Experiences after travel and accommodation: This is consisted of comments, evaluations and feelings expressed by tourism consumers about their travel experiences after ending their travel over social media platforms.

While the number of people who evaluate the hotels they stayed after coming back is 46% and who evaluate the restaurants they visited is 40%, 76% of them share their photos over social media.

Although 70% of individuals collect data about hotels, it is seen that they searched on social media and this information available on websites affected the hotel selection of 64%. Tourists can conduct many activities about their accommodation by using means of social media (Atadil et.al. 2010: 119-125). Some examples are as follows:

- Tourists can read about the contents on an accommodation company over blogs, can comment on them or even be the author of those contents.
- They can follow their favorite accommodation companies on Twitter, the most popular micro-blog website, and get in touch with the latest developments simultaneously.
- Before deciding to accommodate in a hotel, they can exchange information with other people they already know on social networks or get some reviews from their linked friends and then make a decision after these exchanges.
- They can obtain information about a facility using the photos or videos shared on such video or photo sharing websites as YouTube or Instagram about an accommodation company.

- They can be a part of campaigns organized by accommodation companies by becoming a member of their fan pages on Facebook, which is the widest social network around the world.
- They can share such content as information, photos and videos using social networks with their friends or links during their stay.
- When they are treated unfair or faced with an unpleasant situation, they can find a solution by sharing this problem with management, legal authorities, non-governmental organizations or people they already know via social media, or they can choose to retaliate from or advise other people against this facility.
- On the other hand, they can share the positive attitudes, services or facilities they liked in a accommodation company with other people, they can honor it and express their thankfulness using social media.

USING SOCIAL MEDIA FOR PUBLIC RELATIONS IN TOURISM

Hotels use social media to introduce their products and services, for public relations, to keep in touch with tourists, to get feedback on their satisfaction or complaints, to announce their promotions, special offers and exclusive events. The hotels that are members of such social networking websites as Facebook, Twitter, Instagram and YouTube can reach their consumers without needing an extra equipment or software. The virtual communities, organized by members of social networking websites, can be a target population, easy to reach by tourism companies (Kasavana et.al., 2010: 68-82).

Hotels, airline companies and other segments of billion-dollar travel industry use social media more and more for their public relations and increase their brand recognition. Airline companies broadcast introductory films on YouTube and offer reasonable flight prices over social networking websites such Loopt. Social media can be used at every stage of travelling. A travelling person can do anything over the Internet from booking to choosing restaurants to eat (<http://www.turizmanaliz.com/>).

One of the best examples here is Marriott Chain Hotels. Marriott Chain Hotels prepared a page named Marriott Courtyard Facebook in order to keep in touch with its customers. Such five-star hotels as Hyatt and Hilton have an

increasing number of followers on Twitter. A chef in the Ritz-Carlton Hotel in Washington get in touch with his customers on Twitter, ask them what they wish to see in the menu this season or which special dishes they would like to have on specific days. And even he organizes contests, offering free dinners to the winners in the end (<http://www.turizmanaliz.com/>).

It is emphasized by experts that tourism companies may accomplish some of their objectives by using social media. Laboy and Torchio (2007:6) state that there will be significant gains for tourism companies in terms of public relations if they can really accomplish these objectives. These objectives are as follows:

Prestige follow-up and management: Tourism consumers comment on brands, destinations, companies, products and services through blogs, forums, comment websites and other social media platforms. Tourism companies can track down these comments and manage their prestige (Laboy and Torchio, 2007). For example, TripAdvisor consume comment website is established on the idea that consumers can rely on the comments of other consumers when making their travel plans (Miguens et.al., 2008). There are more than 45 millions of comments on travel in TripAdvisor, all made by tourism consumers all over the world (TripAdvisor, 2011).

Brand Reinforcement, Brand Awareness and Customer Acquisition: In social media platforms, tourism consumers organize blogs, make recommendations, prepare a list of places they wish to visit during their travel and download photographs to share with other tourism consumers. For example, in Yahoo Travel website (www.travel.yahoo.com), tourism consumers prepare their travel plans by selecting destinations they wish to go, hotels they wish to stay, the car they wish to rent and products or services they wish to have, etc. In Yahoo Travel, tourism consumers can contact with official websites of tourism companies via hyperlinks and let tourism companies gain new customers. Becoming aware of brands over social media and gathering information about them by tourism consumers increase brand awareness and brand reinforcement (Laboy and Torchio, 2007).

Customer Engagement, Customer Services and Customer Profiling: In social media platforms, customer services enabled by Web 2.0 technologies are applied. These include continuously updated local activity calendars of destinations, price comparisons among hotels, experiencing of destinations visually in 360°, and similar services. Tourism companies create profiles for

tourism consumers in social media platforms and establish strong connections with consumers (Laboy and Torchio, 2007).

It is only possible for companies to present their ethical applications besides their quality standards in order to get a higher competitive advantage in travel and tourism sector (Beeton, 2006).

One of the most important problems to face with while organizing operations of public relations in tourism sector is disobeying ethical principles. The drawbacks of information shared in social media websites indicate the fact that the comments are highly subjective and the service quality perceived by persons can change from one person to another. Customer satisfaction is fundamental for tourism companies and any unethical application may give them irreparable damages. It is very important to internalize these ethical codes by tourism companies and their partners and to adopt it as a management style. In addition to this, consumers must also investigate the reliability of any information and its source when using social media and then make a decision accordingly.

RESULTS

It is now much easier, thanks to the means of social media, to determine the target population and to get an idea of what they want and how they behave. Presently, many company owners and managers follow comments and views on their business over social media and use the means of social media as an effective tool of managing customer relations. Customers, effectively contacted over social media, share their satisfactory personal experiences and become a supporter or spokesman of a brand. Social media should not be seen as a field, in which all problems of public relations of a tourism company will be solved. It should be seen as a supporting factor for operations and applications of traditional public relations. Tourism companies should establish and follow policies based on their ethical principles when using social media for public relations.

Social media is very dynamic and flexible, therefore requiring accounts to be updated continuously. Trained social media personnel must be employed in tourism companies to manage their social media accounts. These personnel must track down all other social media environments and give an immediate response to any problems there may occur. Tourism companies must award the customers who have stated positive comments about their company after their accommodation, at least state their thankfulness. Social media has become the

quickest and most effective tool of intervention during crisis management, which is one of the main functions of public relations. All positive and negative comments about a tourism company over social media must be responded and appreciated. In this way, people will have the impression that companies value them. Tourism companies must design their social media icons in an attractive way and place them into their websites. Tourism companies must also leave a blank space in their forms to let customers write down their social media addresses. This enables companies to maintain their communication during and after their accommodation. Offering special discounts to the followers over social media may increase the number of followers who follow their social media accounts. Also, translation of social media message into several other languages will make it easy to reach target population.

REFERENCES

- Akar, Erkan, *Sosyal Medya Pazarlaması: Sosyal Webde Pazarlama Stratejileri*, Efil Yayınevi, Ankara, Nisan 2010.
- Aslan A., M. Kozak, "Turizmde Gelişme Ve Etik Sorunları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, c.6 s.1., 2006, 49-61.
- Atadil, H.A., Berezina, K., Yılmaz, B. S. ve Çobanoğlu, C. (2010). "An Analysis of the Usage of Facebook and Twitter as a Marketing Tool in Hotels." *İşletme Fakültesi Dergisi* 11 (2): 119-125.
- Demirci K. (2008), *Aydemir Muzaffer, İşletmelerin Küreselleşme Stratejileri*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Eröz, S.Sü ve Doğdubay, M. (2012), "Turistik Ürün Tercihinde Sosyal Medyanın Rolü ve Etik İlişkisi" *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:27, Sayı:1, Yıl:2012, ss.133-157.
- Eryılmaz, B., Zengin, B(2014) *Sosyal Medyada Konaklama İşletmelerine Yönelik Tüketici Yaklaşımları Üzerine Bir Araştırma*, *İşletme Bilimi Dergisi* Cilt:2 Sayı:1, s:147-167
- Evans, D. (2008), *Social Media Marketing An Hour a Day*, Wiley Publishing, Indiana
- Jalali, A.A. (2009) *Halkla İlişkiler 2.0*, Tahran, Kargozare Ravabet Omumi Yayınevi
- Kasavana, M. L., Nusair, K. ve Teodosic, K. (2010). *Online Social Networking: Redefining the Human Web*, *Journal of Tourism and Hospitality Technology*.1(1):68-82.

- Kazançoğlu, İpek, Üstündağlı, Elif, Baybars Miray, “Tüketicilerin Sosyal Ağ Sitelerindeki Reklamlara Yönelik Tutumlarının Satın Alma Davranışları Üzerine Etkisi: Facebook Örneği”, *International Journal of Economic and Administrative Studies*, Year:4, Number:8, Winter 2012, pp.159-182.
- Kerpen, Dave, *Likeable Social Media-How to Delight Your Customers, Create an Irresistible Brand, And Be Generally Amazing on Facebook (and Other Social Network)*, McGraw-Hill Books, 2011.
- Kietzman, J.H., Kristopher, H.Mccarty,I.P. Silvstr, B, (2011), “Social media? Get serious! Understanding the functional building blocks of social media”, *Business Horizons*, 54, p.241-251
- Law R., K. Leung, ve J. Wong (2004), “*The Impact of the Internet on Travel Agencies*”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 16(2), 100-107.
- Martin Antonson ve Christopher Wendels, “Corporate Social Media Facilitating Better and Faster Change Management”, Mangold, W. G. ve Faulds D. J., (2009). “*Social media: The new hybrid element of the promotion mix*”, *Business Horizons*, 52, s. 357-365.
- Martin Lister, Jon Dovey, Seth Giddings, Iain Grant ve Kieran Kelly, *New Media: A Critical Introduction*. New York: Routledge, 2009, s.13.
- Miguens, J., Baggio, R. ve Costa, C. (2008). Social media and Tourism Destinations: TripAdvisor Case Study. *Proceedings of the IASK Advances in Tourism Research (ATR2008)*. Aveiro. Portugal. 26-28 May.
- Milano R., Baggio R. ve Piattelli R., (2011), “*The Effects Of Online Social Media On Tourism Websites*”, 18th International Conference on Information Technology and Travel & Tourism, Austria.
- Odabaşı A. K. ve K. Odabaşı (2010), *İnternette Pazarlama ve Sosyal Medya Stratejileri*, Cinius Yayınları, İstanbul.
- Solis, B. ve Breakenridge, D. (2009), *Putting the Public Back in Public relations*, New Jersey, FT Press.
- Uygur, M. S. (2007), *Turizm Pazarlaması*, Nobel Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Yavuz, Mehmet Cihan, Haseki, Murat İsmet, “Konaklama İşletmelerinde E-Pazarlama Uygulamaları: E-Medya Araçları Temelinde Bir Model Önerisi”, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (2), Aralık 2012, ss.116-137.
- Özge Uluğ Yurttaş (2011), Sosyal Medya Ortamı Olarak Second Life’da Yayımlanan Reklamların Marka Bilinirliğindeki Rolü, Marmara

- Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul
- <https://prezi.com/zci57mr3gcpb/halkla-iliskiler-ve-tanitimda-sosyal-medya-kullanimi-avrupa-ve-turkiye-ornek-uygulamalar/> Erişim Tarihi: 09/08/2015
- <http://www.medialifemagazine.com/cgi-bin/artman/exec/view.cgi?archive=170&num=2581> Erişim tarihi:03.09.2015
- <http://www.ntmedya.com/reklam/sosyal-ag-reklamlari>, Erişim Tarihi: 15/09/2014.
- IAB, Social Advertising Best Practices, Mayıs 2009, s.6, <http://www.iab.net/media/file/Social-Advertising-Best-Practices-0509.pdf>, Erişim tarihi: 13.09.2015)
- <http://www.turizmanaliz.com/haberguncel/sosyal-iletisim-aglari-veturizm-endustrisi-birlikte-buyuyor.html>
- Symantec (2011), *Social Media Protection Flash Poll Global Results*, , <http://www.slideshare.net/symantec/symantec-2011-social-mediaprotection-flash-poll-global-results>, Erişim Tarihi: 09/08/2015
- http://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/19571/1/gupea_2077_19571_1.pdf, 2008, s.6. Erişim tarihi:23.08.2015
- Maldonado, T.(2008) The ADPROSUMER, the new consumer. <http://tirsomaldonado.com/2008/01/22/adprosumer-el-nuevo-cliente> Erişim tarihi: 23.08.2015
- Pons, J.,(2008). Conferencia de la web 2.0 al modelo 2.0 de Tirso Maldonado, adprosumer. Jimmy Pons' blog: Marketing en medios sociales, Podcasting, <http://jimmypons.vox.com/library/post/conferencia-detirso-maldonado-adprosumer.html> Erişim tarihi: 13.09.2015)
- Laboy, F. ve Torchio, P. (2007). *Web 2.0 for the Travel Marketer and Consumer*. <http://www.sabrehospitality.com/pdf/whitepaper.pdf> (28 08 2013).

Bölgesel Kalkınmada Üniversite-Sanayi İşbirliği Yöntemleri: Konya Üniversitelerinde ve Sanayiinde Bir Araştırma

The methods of University-Industry Cooperation in Regional Development: A research in the Universities and Industries of Konya

Yasemin TELLİ ÜÇLER*
Zeynep KARAÇOR**

ÖZ

Dünyada küreselleşme süreci ile birlikte bölgesel kalkınma politikaları, uygulamaları ve teorileri yeni yaklaşımlarla değişim göstermiştir. Bu süreçte inovasyonun öneminin anlaşılması, kalkınmanın içsel dinamiklerini harekete geçirmiştir. Bölgesel kalkınmada inovasyonu, önemli bir araç olarak kullanan modellerin gelişmesiyle beraber inovasyon küresel ekonominin bir parçası olmuş ve bölgeler inovasyon performanslarına göre değerlendirilmiştir. Bölgedeki aktörlerin rolleri belirlenmiş, eğitim, araştırma ve inovasyon üçlüsünün entegrasyonu gündemdeki yerini almıştır. Bölgesel kalkınmada üniversite- sanayi işbirliği kavramı bölgenin inovasyon sürecinde önemli bir sosyal oluşumu nitelendirmektedir. Üniversite-sanayi işbirliği kavramı, toplumların kalkınma çabalarının başarıya ulaşması açısından stratejik bir olgu oluşturmaktadır. Bilgi temelli yönetim şekli ve kalkınmanın temeli, bölgesel aktörlerin bölgedeki etkileşimi ve bölgeye uyumu üniversite- sanayi işbirliği ile gerçekleşmektedir. Bu bağlamda üniversite-sanayi işbirliği yöntemlerinin bölgenin ihtiyacına cevap verebilecek nitelikte olması bölge açısından önem ifade etmektedir.

Bu çalışmada Konya ili özelinde Konya'da bulunan dört üniversitedeki (Selçuk Üniversitesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Karatay Üniversitesi ve Mevlana Üniversitesi) akademisyenlere ve sanayi sektörü çalışanlarına bölgesel kalkınmada üniversite-sanayi işbirliği yöntemleriyle ilgili anket uygulanmıştır. Anket sonuçlarından yola çıkarak yapılan analiz sonucunda, bölgesel kalkınma sürecinde üniversite-sanayi işbirliğinde kullanılan mevcut işbirliği yöntemleri konusundaki düşünceler ortaya konularak, demografik özellikler incelenmiştir.

ANAHTAR KELİMELELER

Bölgesel Kalkınma, inovasyon, üniversite-sanayi işbirliği yöntemleri

Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi Yıl:2015 Cilt:18 Sayı:1 ss.89-116 **Makale Gönderim Tarihi:** 31/12/2015 - **Kabul Tarihi:** 07/01/2016

* Yrd. Doç. Dr., Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksek Okulu, Ulaştırma Ve Lojistik Yönetimi Bölümü, ytelliuc@konya.edu.tr

** Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, Öğretim Üyesi, zkaracor@selcuk.edu.tr

ABSTRACT

In the world, along with globalization process, regional development policies, its applications, and its theories showed a variation with new approach. In this process, understanding the importance of innovation mobilized the internal dynamics of development. In the regional development, along with the models using innovation as an important instrument, innovation became a part of the global economy and the regions were evaluated according to their innovation performances. In this context, the roles of actors in the region were determined and the integration of triple of the education, research and innovation took its place in the agenda. The concept of university -industry cooperation in regional development qualify an important social formation in the innovation process of region. This concept forms a strategic phenomenon in terms of reaching success of development efforts of societies. Knowledge based management style and basis of development actualize by the interaction of regional actors in the region and university-industry cooperation in compatible with the region. In this context , that the methods of university-industry cooperation is in a quality to be able to respond the needs of the region expresses an importance in terms of the region.

In this study, in specific to the province Konya, a survey, related to the methods of the methods of university –industry in regional development, was administered to the academics in four universities (Seljuk University, Necmettin Erbakan University, Karatay Universityand Mevlana University), located in Konya, and the employees in industrial sectors. As a result of analysis carried out by setting out from the results of survey, presenting the thoughts about the existing cooperation methods used in university-industry cooperation , demographic characteristics were examined

•

KEYWORDS

Regional Development, innovation, the methods of university –industry cooperation

GİRİŞ

Bölgesel kalkınma, sanayileşmenin belli bölgelerde toplanması sonucu oluşan dengesizliği ortadan kaldırmak amacıyla, sosyo-ekonomik anlamda gelişmişlik sürecini tamamlayamamış olan ülke içindeki bölgelerin geliştirilmesini sağlayarak uygulanan planlama, yönlendirme, destekleme ve uygulama faaliyetlerinin tümünü kapsamaktadır (Paksoy ve Aydoğdu, 2010, 114; Yağcı ve Yavuz, 2010, 597). Günümüzde üniversiteler, devlet kurumları ve sanayi bölgesel kalkınmanın en önemli bileşenlerini oluşturmakla birlikte üniversitelerin Araştırma-Geliştirme (Ar-Ge) görevi akademik nitelikli temel araştırmalardan meydana gelmektedir. Pratikteki ihtiyaçlara yönelik teknolojik araştırmaların, temel araştırmalarla birlikte yürütülmesi, temel araştırmaların teknolojik araştırmalara bilgi oluşturması, üniversitelerin temel ve uygulamalı araştırmalar ilişkisinin kurulabilmesi için gelişmiş örgütlenmelere ihtiyaç duyulmaktadır. Teknolojik araştırmalar; beraberlerinde getirdikleri sorunlarla, temel araştırmalara yeni konular sunmaktadır. Bu ilişkilerin yaşandığı örgütlenmeler, Üniversite-Sanayi İşbirliği'ni ifade etmektedir. Üniversite-sanayi işbirliği bölgede önemli bir kalkınma aracı olmakla beraber bölgenin sosyo-ekonomik yapısını belirlemektedir. Bölgesel kalkınmada üniversite-sanayi işbirliği yöntemlerinin bölgenin ihtiyaçları göz önünde bulundurularak, bu ihtiyaçlara cevap verebilecek nitelikte olması, bölgenin gelişmişlik seviyesini arttırmaktadır.

Günümüzde işbirliği yöntemlerinde kalıplaşmış çözüm önerileri bulunmamakla birlikte formel ve informel olarak pek çok işbirliği türü gelişmiştir. Arayışların kırılğan olduğu dönemlerin atlatılması, tarafların kendilerini birbirlerinin yerine koyarak işbirliğini sağlamaya çalışmaları o bölgenin insanlarına ve özelliklerine bağlı olabilmektedir (Kiper, 2007, 156). Bu bağlamda bölgesel kalkınmada üniversite sanayi işbirliğinin yöntemleri araştırılarak, Konya'da bulunan dört üniversitenin akademisyenlerinin sanayi ile işbirliği kapsamında kullandıkları yöntemler ele alınmıştır.

1. LİTERATÜR ÇALIŞMASI

Dulupçu (2006), "Bölgesel Politikalar Kopyalanabilir mi? Bölgeselleşme karşısında bölgeselcilik" adlı yayınında yeni bölgeselciliğin bilgiye dayalı ekonomide bölge-devlet-ekonomi-birey-firma ilişkilerinin yeniden tanımlanmasının oluşturduğunu, bilgi ekonomisinde kalkınmanın anahtarının inovasyon olduğunu, inovasyon tipleri ile mekân, bölge ve bölgesel kalkınma arasında önemli bir ilişkinin kurulduğunu ifade etmektedir.

Sungur vd. (2009), “Coğrafi Yakınlık “Hala” Önemli mi? Yerel inovasyon modellerinden çok yerelli bilgi dinamiklerine dönüşüm “adlı çalışmalarında, bölgesel kalkınma konusunda; beşeri sermaye, yerel iş kültürü, eğitim-bilim sistemi, altyapı, üretim sistemleri, bölgesel deneyimlerin paylaşılması gibi faktörlerin yeni bir bakış açısının oluşmasına neden olduğunu ve bölgesel kalkınma konusunda geliştirilen; inovatif çevre, endüstriyel bölgeler, kümelenmeler, teknokentler teknoparklar gibi kavramların inovasyonun öncüsü olarak coğrafi yakınlığa dikkati çektiğini ifade etmişlerdir.

Aslan (2010) “Öğretim Üyelerinin Girişimci Üniversite ve Üniversite-Sanayi İşbirliği Kavramlarına İlişkin Görüşleri” adlı çalışmada öğretim üyelerinin girişimci üniversiteler konusunda üç gruba ayrıldığını belirtmiştir. Yazara göre; birinci gruptaki öğretim üyeleri üniversitelerin kendi kaynaklarını “kısmen oluşturması” gerektiğini savunmakla beraber “girişimci üniversite” kavramının sakıncaları olabileceğini belirtmişlerdir. İkinci gruptaki öğretim üyeleri, üniversite harcamalarının kamu finansmanı ile karşılanması gerektiğini düşünmektedirler. Bu öğretim üyelerine göre, “girişimci üniversite” mantığıyla kamusal nitelikten uzaklaşarak, üniversitede bir zihniyet dönüşümünün yaşanmasına sebep olunmasıdır. Üçüncü gruptaki öğretim üyeleri ise; “girişimci” kendi kaynaklarını yaratan üniversite anlayışının üniversiteyi geliştireceğini düşünmektedirler.

Holland ve Pyman (2006) “Kurumsal Üniversiteler: „Stratejik İnsan Kaynakları Gelişimi İçin Bir Katalizör?” adlı çalışmalarında şirket üniversitelerinin artış oranlarının gelecek on yıl içerisinde geleneksel üniversiteleri geçeceğini, şirket üniversitelerinin geçmiş yılların geleneksel eğitim departmanlarının yeniden adlandırılması olarak, son 20 yılda insan sermayesinin stratejik oluşumunu betimlediklerini ifade etmişlerdir.

Kiper (2010a) “Dünyada ve Türkiye’de Üniversite-Sanayi İşbirliği ve Bu Kapsamda Üniversite-Sanayi Ortak Araştırma Merkezleri Programı (ÜSAMP)” adlı kitabında II. Dünya Savaşı sonrası, 1945’de Bilimsel Araştırma ve Geliştirme Kurumu Başkanı ve ABD Başkan Danışmanı Vannevar Bush’un yazdığı “Science-The Endless Frontier” (Bilim-Sonsuz Sınır) başlıklı raporu, üniversitelerin giderek kurumsallaşan temel araştırma boyutunun ve araştırma çıktılarının ekonomik refah ve gelişmeye katkısı ile tüm dünyada Üniversite-Sanayi İşbirliği’nin uygulanması kapsamında, fikir ve model gelişimi açısından en önemli dokümanlardan birisi olduğunu belirtmiştir.

Gertner, v.d.(2011) “Üniversite-Sanayi İşbirliği: Araştırma Merkezlerinin Bilgi Transferi Ortaklıkları Yaklaşımı” adlı çalışmada bilgi transfer ortaklığının görevlerinin belirlenmesinde üniversiteler ve sanayi arasındaki bilgi transferinin kavramsallaştırılmasında üniversite-sanayi işbirliğinin önemli bir rol oynadığını tespit ederek, üniversite-sanayi işbirliğinin sanayinin amaçlarına ulaşmasında önemli bir aktör olmanın yanısıra, rantabiliteyi, produktiviteyi, ekonomik olmayı ve sürekliliği kuvvetli bir şekilde etkileyip, riskleri azaltarak rekabette üstünlüğü sağladığını ortaya koymuştur.

Lee (2000) “Üniversite-Sanayi İşbirliğinin Sürdürülebilirliği: Ampirik Bir Değerlendirme “ adlı çalışmada akademisyenler ve şirketler açısından üniversite-sanayi işbirliğinin sürdürülebilirliğini sağlamak için yaptığı araştırmalarda akademisyenler ve şirketler arasında “fikir alışverişi” ‘nin yapılmasının gerekliliğini belirtmiş, üniversite-sanayi işbirliği’ nin akademisyenler açısından mezun öğrenciler için güvenli sermaye, laboratuvar olanakları ve akademik araştırmaları için bir fırsat, şirketler açısından yeni üniversite araştırması ve buluşlarına erişimin kolaylaşmasının avantajlarını belirtmiştir.

Bok (2007) “Piyasa Ortamında Üniversiteler Yüksek Öğretimin Ticarileşmesi” adlı kitabında üniversite-sanayi işbirliğinin ortaya çıkan ve halen devam etmekte olan etkilerinde sürecin “fırsatlar” getirdiği kadar “tehditler” oluşturduğu tespitinde bulunmuştur bunun yanı sıra; yaptığı çalışmalarda üniversite-sanayi işbirliğinin üniversiteleri daha dinamik olma, kendi fon kaynaklarını oluşturma, esnek ve katılımcı yapılara dönüşmeye zorlama yönünden olumlu olduğunu fakat; üniversite-sanayi işbirliğinde; akademisyenlerin akademik hayattan kopacağı ve üniversitenin asıl misyonundan çıkacağı endişesinin de bulunduğunu belirtmiştir.

Campbell ve Slaughter (1999) “Fakülte Ve Yöneticilerinin Üniversite-Sanayi İlişkisinde Özkaynakların Olası Çakışmalarındaki Tutumları”adlı çalışmalarında sorumluluk çatışması (conflict of commitment) altında bir akademisyenin eğitim, araştırma ve hizmet olan asıl görevlerinin dağıtımındaki çatışmaları tespit etmiştir. işbirliği faaliyetlerine katılan akademik personelin öncelikli görevleri olan eğitim-öğretimi ihmal edebileceğini belirtmiştir.

Etzkowitz (2002) Üçlü Sarmal Modelin Üniversite-Sanayi Devlet Politikasına Etkilerinin Değerlendirilmesi” adlı çalışmada toplum açısından bilginin, ekonomi açısından ise üniversitenin artan rolünün, üniversite-sanayi ilişkilerini ön plana çıkardığını tespit etmiş, Devlet-özel sektör ve akademi arasında

inovasyona yönelik kurumsal ilişkileri üçlü sarmal yapıyla (“Triple Helix”) analiz etmiştir.

Philbin (2008) “Üniversite-Sanayi İşbirliği İçin Bir İşlem Modeli” adlı çalışmasında üniversite-sanayi işbirliğinin başlangıçta nasıl geliştirilebileceği ve nasıl etkili olarak yönetilebileceği üzerinde çalışmıştır. Bu çalışmaları neticesinde yeni işbirliklerinin, teknik inovasyonun ilerlemesinin ve bilgi transferinin kolaylaştırılmasının üzerinde durulmasının önemli olduğunu akademik ve sanayi için yeni modellerin gelişmesinin de bu şekilde hızlanacağını belirtmiştir.

Santora ve Chackrabarti (2002) “Üniversite-Sanayi Etkileşimlerinde Teknoloji Merkeziyetçiliği Ve Firma Büyüklüğü” adlı çalışmalarında üniversite-sanayi işbirliği yöntemleri araştırma desteği, işbirliğine dayalı araştırma, bilgi transferi ve teknoloji transferi olmak üzere dört faktör çerçevesinde değerlendirmiştir.

Anderson (2001) “Üniversite ve Sanayi Arasındaki Kompleks İlişkiler” adlı çalışmasında üniversite-sanayi işbirliğinin üniversiteler açısından akademik kaynakların (zaman kaybı, beyin gücü) boşa kullanılması, özel fonlar artacağı için devlet fonlarında azalma olması, üniversitelerin gelişmiş donanımlarının ve alt yapılarının israf edilmesi, ticarileşme faktörünün akademik camiada stres oluşturması akademisyenlerde sorumluluk çatışmasına neden olunması şeklinde ifade etmişlerdir.

Erdil vd. (2013) “Değişen Üniversite-Sanayi İşbirliğinde Üniversite Örgütlenmesi” adlı çalışmalarında insan için bilim kavramının ön plana çıkması, üniversitelerin sağladığı sosyal faydanın topluma anlatılması, toplumun üniversitelerin bazı kaynaklarına erişimi ve onlardan yararlanmasını kolaylaştırması gerektiğini ifade etmiştir. Üniversite-sanayi işbirliği özelinde üniversitelerin OSB’lerin irtibat noktaları kurmalarının çalışanlar ve işletmelerle birebir iletişim içinde olmanın üniversitenin topluma sağladığı faydanın anlatılması ve algılanması açısından önemli olduğunu tespit etmişlerdir.

Çetin (2009) “İlgili Tarafların Algılarına Göre Üniversite-Sanayi-Devlet İşbirliği Üzerine Bir Alan Araştırması” adlı çalışmasında üniversiteye 120, sanayiye 110 ve kamu sektörüne 109 anket uygulamıştır. Üniversite açısından üniversite yönetiminin üniversite-sanayi-devlet işbirliğinin önemi hakkında öğrenciler ve öğretim üyeleri düzeyinde farkındalık oluşturmaya yönelik politikalara ağırlık vermesi gerektiğini tespit etmiştir. Sanayi açısından, sanayicilerin işbirliği konusunda bilinçlendirilmesi gerektiği kanısına varmıştır.

Devlet açısından kurumlar arasındaki iletişim sorununu çözmesi gerektiği üzerinde durmuş, Devletin üniversiteleri işbirliğine yönlendirmek bakımından en öncelikli yapması gerekenin akademisyenlerin çalışma şartları ve özlük hakları ile ilgili düzenlemeleri bir an önce yapması gerektiğini, sanayi için devletin fon kaynaklarını arttırması gerektiğini tespit etmiştir.

Nakip ve Akdoğan (1999) “Üniversite-Sanayi İşbirliğinde Tarafların Algılamaları ve Beklentileri (Kayseri’de Bir Uygulama)” adlı kitapta; Üniversite-sanayi işbirliğinde tarafların algılamaları ve beklentilerini belirlemeye yönelik Kayseri Erciyes Üniversitesi’nden 40 öğretim üyesine ve Kayseri’de faaliyet gösteren 47 firmaya anket uygulamıştır. Sanayicilerin ve öğretim üyelerinin işbirliği ile ilgili algılama ve beklentiler açısından farklı görüşlerinin olduğu ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda özellikle üniversitelerin sanayicilerde var olan ön yargı ve farklı anlayışları azaltmak amacıyla faaliyetlerde bulunması, gerekli organizasyonu oluşturması, iletişime geçmesinin gerekliliği belirtilmiştir.

Erdoğan (2010) “Network Tabanlı Yenilik ve Konya Uygulaması” adlı çalışmada 49 firmaya inovasyon ve network paylaşımı ile ilgili anket uygulamıştır. Üniversite-sanayi işbirliklerini dikkatle uygulayan firmalar, yerli ve yabancı diğer paydaşlarla da işbirlikleri kurmayı önemsemektedir. Firmaların network ilişkileri çerçevesinde diğer paydaşlarla işbirliklerinin Ar-Ge ortaklığı, makine-teçhizat değişimi, ortak vizyon geliştirme, ortak mali kaynak kullanımı, eleman değiştirme, ortak eğitim ve teknik bilgi gibi konularda olması networklerin güçlü bağlarının olduğunu göstermektedir.

OECD (1998) “Üniversite-Sanayi Araştırma Ortaklığı Eğilimleri” adlı çalışmada üniversite-sanayi işbirliği yöntemlerinden olan genel araştırma destekleri kapsamında sanayinin sağladığı bağışların bir araştırma alanında veya nitelikli Ar-Ge personeli için kullanıldığını belirtmiştir. Kanada’daki Natural Sciences and Engineering Research Council (Doğal Bilimler ve Mühendislik Araştırma Konseyi) tarafından yürütülen “Industrial Research Chair Programme(Endüstriyel Araştırma Başkanı Programı)’nın sanayi tarafından önemli olan, ancak, üniversitede henüz gelişmemiş belirli araştırma alanları için, Kanada üniversitelerine sanayi destekleri sağlandığını tespit etmiştir. Çalışmada informel araştırma işbirlikleri kapsamında ABD’deki Stanford Üniversitesi Genetik Hesaplama ve Biyolojik Modelleme Merkezi üniversite ve sanayiden araştırmacıların birlikte çalıştıkları, sonuçlarını ortak yayın olarak yayımladıkları araştırmalarında da özellikle havacılık, çevre, ilaç ve kozmetik gibi bilgi yoğun sektörlerde araştırma yaptıkları belirtilmiştir. Aynı çalışmada işbirliğiyle yürütülen devlet destekli araştırma projeleri kapsamında üniversite-

sanayi ilişkisini ve ağ yapılarını geliştirmek; teknoloji transferini ve araştırmaların ticarileşme hızını artırmak; sanayinin araştırmaya daha çok kaynak aktarmasını sağlamak; küçük firmaların araştırma kapasitelerini geliştirmek; üniversite araştırma programlarını sanayi ve pazar ihtiyaçlarına yönlendirmek için Avustralya’da “Collaborative Research Grants Schemes”in kurulduğu ifade edilmiştir.

2. ÜNİVERSİTE - SANAYİ İŞBİRLİĞİ YÖNTEMLERİ

Bölgenin kalkınmasında önemli bir rolü olan üniversite-sanayi işbirliği yöntemlerinde belirli bir işbirliği türü farklı gruplara yarar getirerek farklı amaçlar için kullanılabilir. Bununla birlikte bu olgu ilk olarak sanayinin üniversite araştırmalarına bağış vb. destekler sağlamasıyla başlayıp Üniversitelerde yürütülen belirli araştırma projelerine verilen desteklerle gelişmiştir (Kiper, 2007, 156). Son dönemlerde, bu işbirliği kurumsal temelli ve devlet destekli ortak araştırma merkezlerinde yoğunlaşmıştır. A.B.D’de (Amerika Birleşik Devletleri)’nde Kuzey Kaliforniya’da 1952 yılından beri faaliyet gösteren ilk ve en büyük teknoloji geliştirme bölgesi olan Stanford Research Park (Silikon Vadisi) Üniversite-Sanayi işbirliğine bir örnek teşkil etmektedir (Kiper, 2010a, 42-43).

Günümüzde bir sanayi kuruluşuna üniversitede yapılan bir analizin sonucu hakkında yapılan birkaç kelimelik bir yorum ya da telefonda sanayiden gelen bir problem için verilen kısa bir cevap da bir işbirliği örneği olarak kabul edilebilmektedir (Kiper, 2010a, 42-43). Bu nedenle, üniversite-sanayi işbirliği yöntemleri arasında ayırım yapmak oldukça güç bir durum olmasının yanısıra şu şekilde sınıflandırmak mümkündür: (Kiper, 2010a, 42-43; Santora ve Chackrabarti, 2002, 1164-1165; OECD, 1998, 46).

a) Araştırma Desteği

Genel Araştırma Destekleri: Bu işbirliği yönteminde, üniversitelerin araştırma çalışmaları desteklenmektedir. Genel Araştırma Destekleri, bağış, aidat ödeme, teçhizat yardımı ya da altyapı desteği sağlama vb. destek araçlarının kullanılması şeklinde olabildiği gibi; fonlar; laboratuvarları iyileştirmek, lisansüstü öğrencilerine burs vermek veya yeni projelerde kaynak para olarak kullanılabilir (Kiper, 2007: 156). Bu yöntemle sanayinin sağladığı bağışlar bir araştırma alanında veya nitelikli Ar-Ge personeli için kullanılabilir. Bu yöntemle, Kanada’daki Natural Sciences and Engineering Research Council (Doğal Bilimler ve Mühendislik Araştırma Konseyi) tarafından yürütülen “Industrial Research Chair Programme” örnek verilebilir. Bu programla, sanayi

tarafından önemli olan, ancak, üniversitede henüz gelişmemiş belirli araştırma alanları için, Kanada üniversitelerine sanayi destekleri sağlanmıştır (OECD, 1998, 47). Örneğin 1983'de imalat sistemleri eğitimi desteklemek için IBM (International Business Machines –Uluslararası İş Makinaları) şirketi 50 milyon USD bağışlamıştır (Kiper, 2010a, 43). 1998 yılında ilaç şirketi Novartis'in California Üniversitesi Bitki ve Mikrobiyal Bölümüne, bölümde yürütülen çalışmalarda yüksek ticari potansiyel görmesi sebebiyle beş yıl süre ile 25 milyon dolar ödeme yapmıştır. Bu örnekten yola çıkarak, genel araştırmalara fon ve ekipman desteğinin devam etmesiyle bazı firmalar üniversitelerle birlikte çeşitli çalışmalar üzerine yoğunlaşmışlardır.

İnformel Araştırma İşbirlikleri: Kullanıldıkça, araştırıldıkça ortaya çıkan bilginin taraflar arasında yayınına hem üniversiteden hem de sanayiden teknoloji yoğun firmaların ortaya çıkmasına yol açan bir işbirliği yöntemidir. Sanayi özellikle bilgi yoğun ekonomilerdeki bilimsel araştırmalar için üniversiteye başvurmaktadır (Kiper, 2007, 156). ABD'deki Stanford Üniversitesi Genetik Hesaplama ve Biyolojik Modelleme Merkezi'nin kuruluşu, üniversite ve sanayiden iki araştırmacının işbirliği ile başlamıştır. Üniversite ve sanayiden araştırmacıların birlikte çalıştıkları, sonuçlarını ortak yayın olarak yayımladıkları araştırmalarda ve özellikle havacılık, çevre, ilaç ve kozmetik gibi bilgi yoğun sektörlerde, bu tür işbirlikleri başarılı meyveler vermektedir (OECD, 48, 1998). İnformel araştırma işbirlikleri, zamanla formel yapılanmalara dönüşebilmektedir (Kiper, 2010a, 43).

b) Ortak araştırma

Sözleşmeye Bağlı Araştırma Çalışmaları: Üniversitelerle sanayi kuruluşları arasındaki ikili ilişkiler çerçevesinde yapılan üniversite bünyesinde yürütülen çalışmalardır. Bu işbirliğinde araştırma üniversite ve sanayi kuruluşu arasında belli bir araştırma üzerinde imzalanan sözleşme şeklinde yürütülmektedir (Öztürk vd. 1994, 155). Sanayi kuruluşu, akademik araştırma projelerine destek olmanın yerine, araştırma sonuçlarını kısa sürede alabileceği ve uygulayabileceği, özel projelere destek olmaktadır. Üniversitelere sanayiden fon akışı bu tür sözleşme odaklı projelerden gelmektedir (Kiper, 2004, 100). Bu araştırma kapsamında sanayi üniversiteden en çok biyoteknoloji ve gen mühendisliği alanlarında çalışma yapmasını istemektedir (Öztürk vd.,1994, 155).

Üniversite-Sanayi İşbirliğiyle Yürütülen Devlet Destekli Araştırma Projeleri: Üniversite ve Sanayinin birlikte yürüttükleri bu yöntem, genellikle

rekabet öncesi alanlarda, uygulamaya dönük çalışmalar için kullanılmaktadır (Kiper, 2007, 157). Üniversite-sanayi ilişkisini ve ağ yapılarını geliştirmek; teknoloji transferini ve araştırmaların ticarileşme hızını artırmak; sanayinin araştırmaya daha çok kaynak aktarmasını sağlamak; küçük firmaların araştırma kapasitelerini geliştirmek; üniversite araştırma programlarını sanayi ve pazar ihtiyaçlarına yöneltmek gibi birçok amacı birlikte sağlamaya çalışmaktadır (Kiper, 2010a, 44). Örneğin, Avustralya’da uygulanmakta olan “Collaborative Research Grants Schemes” bu amaçlar için kurulmuştur (OECD, 1998, 49).

Araştırma Konsorsiyumları: Bu yöntem; farklı ülkelerden birçok firma ve üniversitenin desteğinin yanı sıra, devletlerin desteklediği, kamu araştırma kurum ve laboratuvarlarının da katıldığı büyük ölçekli araştırma programları çerçevesinde oluşmakta ve yürümektedir. Taraflar bir araya gelerek, belirli teknolojiler ya da spesifik araştırma alanları için duyurulmuş destek fonlarından yararlanmak için proje önerilerini hazırlar ve sunarlar. Kabul görenler belirli şartlarla desteklenirler (Kiper, 2010b, 16). Çok bilinen bir örnek; “AB(Avrupa Birliği) Çerçeve Programları”dır. AB Çerçeve Programları, AB’de çok uluslu araştırma ve teknoloji geliştirme projelerinin desteklediği başlıca Topluluk Programı’dır. İlki 1984 yılında başlayan Çerçeve Programları çok yıllık programlar olup, kapsamı ve programa ayrılan bütçe miktarı her bir programda artış göstermektedir (http://ec.europa.eu/research/fp7/index_en.cfm, 20.08.2015). ABD’deki Yarı iletken Araştırma İşbirliği bu tür konsorsiyumlar için bilinen bir örnektir (Kiper, 2010a, 44). Araştırma konsorsiyumları, bir devlet politikası olarak uygulandıkları gibi; ABD, Japonya ve Güney Kore gibi sanayileşmiş ülkelerde son derece yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Çetin, 2009, 76).

Üniversite-Sanayi İşbirliği Merkezleri ya da Enstitüleri: Üniversite-Sanayi İşbirliği Merkezleri ya da Enstitüleri, üniversiteler ve sanayi arasında yürütülecek işbirliğinin bir yolu olarak, üniversite temelli kurumlardır. Üniversite bu merkezlere altyapı ve personel desteği sağlamaktadır. Devlet ise; belli bir süre sanayinin sağladığı destek oranında finansal olarak destek sağlamaktadır (Öztürk vd., 1994, 153). Bu tür yapılar, sanayi ile Ar-Ge proje işbirlikleri için olduğu kadar, endüstrinin ihtiyaç duyduğu yönetim sistemleri, organizasyon, ileri üretim sistemleri vb. konularda, danışmanlık hizmetleri verilmesi konularında da ara yüz işlevi görebilmektedir. Bu kapsamda en çok bilinen örneklerden biri, ABD’de NSF (National Science Foundation-Ulusal Bilim Vakfı) tarafından yürütülen Üniversite-Sanayi İşbirliği Merkezleri programıdır. Bilimin ilerlemesini teşvik etmek, ulusal savunma güvenliğini

sağlamak için uzun vadeli bir programdır NSF'nin misyonu tıp bilimleri dışında temel bilim ve mühendisliğin tüm alanlarında çalışma yapmaktır (<http://www.nsf.gov/pubs/2014/nsf14002/pdf/nsf14002.pdf>,02.09.2015). Birçok ülkede benzer programlara rastlanmaktadır. ABD'de Düzgün Şekilli Üretim İçin Mühendislik Araştırma Merkezi geleceğe dönük, kusursuz imalat teknikleri ve stratejileri oluşturmak amacıyla NSF desteği ile Ohio Devlet Üniversitesi bünyesinde, 1986 yılında kurulmuştur. NSF 10 yıl boyunca Merkeze yılda 2.000.000.- ABD doları destek sağlamıştır. ve bu süre içinde sanayiciden de proje bazında yılda 1.000.000.- ABD doları destek almıştır (Serbest, 2003: 1-4).Cleveland şehrinde 1984 yılında Cleveland Devlet Üniversitesi ile Cleveland İleri Üretim Programı Kurumu tarafından ABD'de İleri Üretim Merkezi kurulmuştur. Bu merkezde de ileri imalat teknolojilerinde Ar-Ge, eğitim ve teknoloji transferi çalışmaları yapılarak bölgenin ekonomik gelişimine katkıda bulunulmuştur. Dayton şehrinde bulunan İleri Entegre Üretim Merkezi, Dayton Üniversitesi ve Sinclair Meslek Yüksek Okulu ortaklığı ile Dayton'daki firmaların dünya pazarlarındaki rekabet gücünü artırmak amacıyla kurulmuştur.1993 yılında iki Üniversite'nin rektörlerinin ortaya attığı fikir sonucu kurulan bu merkez Dayton sanayicisinin gelişimini hedef alan rekabetçi bir imalat sistemine ve entegre teknoloji eğitimine odaklıdır (Serbest, 2003, 1-4).

Türkiye'de ÜSAM (üniversite-sanayi ortak araştırma merkezleri)'de, NSF-ABD modelinden esinlenilerek yenilik ağı yapısının kurulmasına yönelik olarak oluşturulan kurumsal bir modeldir. Bölgesel yenilik sistemlerini üniversiteler ile firmalar arasındaki işbirliği imkânlarını artırarak destekleyen ÜSAM'lar, TÜBİTAK Bilim Kurulu'nun 07.09.1996 tarihli toplantısında uygulama esasları kabul edilerek başlatılan ÜSAM Programı bünyesinde kurulmuş, TÜBİTAK tarafından 1996 ile 2006 yılları arasında uygulanmış ve üniversite-sanayi işbirliğinde önemli altyapıların kurulmasına ve tecrübelerin edinilmesine yol açmıştır (Kiper, 2008, ppt). Bu programın amacı; sanayicilerden ve devletten sağlanan kaynakların, üniversite-sanayi işbirliğini özendirici yönde ve sanayicinin benimsediği ve gereksinim duyduğu Ar-Ge konularında kullanılması, etkileşimli Ar-Ge faaliyetlerinin sınai ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda yoğunlaştırılarak bilgi birikimi sağlanması, bu konularda deneyimli mezunlar yetiştirilmesi, üniversitenin araştırma potansiyelinin artırılması, belli bir süre sonunda sanayici ve diğer kaynaklardan sağlanan fonlar ve verdiği hizmetler karşılığı sağladığı kaynaklar ile kendi içinde yeterli merkezlerin oluşturulması şeklinde özetlenmektedir (<http://www.inovasyon.org/html/usamp.htm>,12.08.2015). 1996 yılında

kurulmasına karar verilen bu merkezlere ilişkin olarak toplam 16 başvuru yapılmıştır. Bu başvurular içinden 2003 yılına kadar GÜSAM (Gaziantep Üniversitesi'nde Gaziantep Üniversite Sanayi İşbirliği Merkezi), SAM (Eskişehir Anadolu Üniversitesi'nde Seramik Araştırma Merkezi, TAM (Ege Üniversitesi'nde Tekstil Araştırma Merkezi) ve Adana Çukurova Üniversitesi'nde Adana Üniversite-Sanayi Ortak Araştırma Merkezi (Adana-ÜSAM) kurulmuş; bunlardan Gaziantep'te KOBİ ağırlıklı bir bölgesel işbirliği merkezi olarak planlanan Gaziantep Üniversitesi'nde Gaziantep Üniversite Sanayi İşbirliği Merkezi başarılı olamayarak kapatılmıştır. Bunların dışında, 2003 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi'nde OTAM (Otomotiv Teknoloji Ar-Ge Merkezi, 2004 yılında ise Hacettepe Üniversitesi BİYOMEDTEK (Biyomedikal Teknolojiler Merkezi)ve Ortadoğu Teknik Üniversitesi Ostim Ortadoğu İleri İmalat sistemleri ve Teknolojileri Ar-Ge Merkezi faaliyet göstermeye başlamıştır (Tılfarlıoğlu, 2008, 4).

Bu tür merkezlerin kurulması ilk başvuru, planlama ve kuruluş başvurusu adımlarından oluşan uzun bir süreci kapsamaktadır. Fakat sanayi ve üniversite bakımından bu zorlu sürecin yaşanması kültürel bir dönüşüm olarak değerlendirilen ortak araştırma merkezlerinin kuruluş sürecinde taraflara gerçekleri görme imkanı tanımaktadır. Bu merkezler “uç teknolojilik” araştırmaların yapıldığı bilimsel araştırma laboratuvarları değillerdir. Bunlar doğrudan sanayiciye hizmet götüren ve bu amaçla üniversitelerdeki akademik birikimi de etkin hale getiren kurumlardır. Üniversitelerimiz, ülkemiz adına bunu yapabilecek güçtedir ve TÜBİTAK'ın ÜSAMP(Üniversite-Sanayi İşbirliği Merkezleri Platformu) modeli bu konuda en uygun model olarak görülmektedir. 2006 yılında projenin bitmesi ve TÜBİTAK'ın bu merkezlerden desteğini çekmesi merkezlerde bazı sorunların yaşanmasına neden olmuştur. Fakat desteğin kalkmasına rağmen merkezler ÜSİMP'ı oluşturmuşlardır. ÜSİMP her yıl düzenli olarak Türkiye'nin çeşitli üniversitelerinde geniş katılımlı Üniversite-sanayi işbirliği konferansı organize etmektedir.

c) Bilgi Transferi

Eğitim Projeleri: Bu yöntemde, sanayideki araştırmacı ve mühendisler, üniversiteyi bitirme dönemindeki öğrencilerin danışmanlıklarını yaparak; tez çalışmalarında ve bazı araştırma ve eğitim programlarında görev alarak öğrencilerin çok yönlü ve çok taraflı araştırmalarda yer alma ve yönetme yeteneklerinin gelişimine katkıda bulunmaktadır (Kiper, 2007, 157). Sanayi ile üniversite arasında önemli işbirliği yöntemlerinden biri olan bu yöntemle KOBİ (Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme) Ar-Ge çalışmalarını artırması da

mümkün olmaktadır. Üniversite ve sanayi arasında hem personel, hem de bilgi alışverişi için önemli olan bu yöntem üniversite-sanayi araştırma programlarının temellerinin oluşturulması için gerekli bir işbirliği alanı olmaktadır (Çetin, 2009, 76). Bir çok ülkenin uyguladığı bu işbirliği yöntemini 1975 yılında İngiltere’de Teaching Company Scheme (Eğitim ve Öğretim Şirket Planı), Bilimsel Araştırma Konseyi tarafından öğrencileri eğitmek ve araştırmaları ekonomik, sınai ve toplumsal boyutları ile desteklemek amacıyla uygulamıştır (OECD, 1998, 49).

Araştırma Parkı ve Endüstriyel Park: Araştırma Parkı ve Endüstriyel Parklar; bir ve birden fazla üniversite, diğer yüksek öğretim kurumu ve araştırma merkezleri ile resmi veya faaliyet bazında ilişkili, bünyesinde inovasyon kültürü ve rekabetçiliği teşvik eden, teknoloji transferi ve iş idaresi konularında destek sağlayacak bir yönetim fonksiyonuna sahip ve uzmanlaşmış profesyoneller tarafından yönetilen bir organizasyondur (<http://iasp.ws/10.08.2015>). Bazı firmalar üniversite alanlarını araştırma etkinliklerini yürütmek için üniversiteler arasındaki teknoloji transferini ve ilişkileri teşvik etmek üzere kiralamaktadırlar.

Araştırma parkı ve endüstriyel parklar; teknoparklar, bilim parkı, araştırma parkı, teknoloji parkı, teknopol gibi farklı şekillerde adlandırılmaktadır (Arıkan vd., 2003, 155):

- Bilim Parkı: Üniversite araştırması ile ticari faaliyet arasında ilişki kuran, üniversite merkezli ve kamu destekli ortam,
- Teknoloji Parkı: Endüstriyel gelişme amacı ile teknoloji tabanlı imalatçılara çekim alanı oluşturan, onlara destek avantajı sunan alan,
- Araştırma Parkı: Endüstriyel araştırma faaliyeti ile akademik araştırma arasındaki bağı kurarak endüstriyel araştırma faaliyetini araştırma enstitülerine yaklaştıran organizasyon,
- Bilim Kenti: İnovasyon ortamının sinerjisinden yararlanmak amacıyla kurulan imalat bağı bulunmayan bilimsel yapılar,
- İnovasyon Merkezi: Merkezle firmalar arasında altyapı kurarak yaratıcı fikir ticareti konusunda danışmanlık hizmetleri veren yapılar,
- İşbirliği Parkı: Yapılarla sınırlı ortak tesis kullanımı,
- “Kuluçkalıklar (incubator): Başlangıç aşamasındaki yaratıcı girişimciye ucuz mekan, ortak tesisler ve uzman desteği sağlayan destek ortamı,

- Girişimci Bölgesi: Belirli iş faaliyetlerinin, özel fon destekleri ile tanımlı alanlara çekilmesi.
- Teknokent: Teknoloji-sanayi çevresinin bütünüyle bir kent olarak tasarlandığı ve bölgesel kalkınma amaçlı araç,
- Teknoloji Transfer Ofisleri: Sanayileşmede geri kalan ülkelerde, uluslararası teknoloji transferi, teknolojiyi edinmenin en önemli aracıdır.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE BULGULAR

Bu çalışmanın amacı, Konya ilinde bölgesel kalkınma sürecinde akademisyenlerin ve sanayi sektörü çalışanlarının üniversite-sanayi işbirliği uygulamalarında en çok hangi yöntemleri kullandıklarını ortaya çıkarmak ve kullanılan yöntemler ile çeşitli demografik değişkenlerin ilişkisini araştırmaktır. Çalışma için gerekli olan verilerin elde edilmesi için kapsamlı bir literatür araştırması ve kavramsal çerçeve doğrultusunda hazırlanan soru formu (anket) ile, bölgesel kalkınma sürecinde Konya'daki dört üniversitesinin akademisyenlerinden ve sanayi sektörü çalışanlarından veriler elde edilmiştir.

Araştırmanın uygulamada kullanılacak iki ayrı anket formu, iki ayrı gruba e-posta ve yüz yüze görüşme yoluyla eş zamanlı olarak dağıtmaya başlanmıştır. Bunun için ulaşımı kolay olanlar ve e-posta yoluyla cevap alma ihtimali zor olanlar için yüz yüze görüşme yolu, diğerleri için e-posta yolu tercih edilmiştir. Yüz yüze görüşmelerde randevu alma yoluna gidilmiş ve anket formu doldurtulmuştur.

Anket formunun hazırlanmasında bazı çalışmalardan (Martin, 2000; Santoro ve Chakrabarti, 2002; Anderson, 2001; Çetin, 2009) yararlanılmıştır. 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanan “Çok Düşük”(1), “Düşük”(2), “Orta”(3), “Yüksek”(4), “Çok Yüksek”(5) ifadeleri kullanılarak ve numaralar verilerek sorular sorulmuştur. Bu ifadelerden elde edilen verilerin kodlanmasında, düzenlenmesinde ve çözümlenmesinde SPSS 15.0 programı kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında; üniversitelere 450 adet anket formu dağıtılmış, 230 adet anket formu araştırmaya katılanlar tarafından cevaplandırılmış, 200 adet anket formu değerlendirilmeye alınmıştır. Sanayiye 480 adet anket formu dağıtılmış, 280 adet anket formu araştırmaya katılanlar tarafından cevaplandırılmış, 203 adet anket formu değerlendirilmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınmayan anket formları denekler tarafından eksik, yetersiz, özensiz cevaplandırılmıştır. Araştırma konusunun başlığına uygun olarak, araştırma sadece Konya ili ile sınırlı tutulmuştur.

Araştırma iki farklı örneklem grubunda uygulandığı için, örneklemin demografik özellikleri de ayrı ayrı incelenmiştir. Elde edilen anketlere göre katılımcıların demografik özellikleri aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1: Demografik Veriler (Üniversite)

		N:Örneklem Hacmi	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma:	P (Significant)
Yaşa Göre Dağılım	20-30 yaş	64	2,5508	0,66916	0,296
	31-40 yaş	84	2,6994	0,87320	
	41-50 yaş	37	2,7432	0,89119	
	51-60 üstü	15	2,3500	0,81174	
	Toplam	200	2,6338	0,81372	
Cinsiyete Göre Dağılım	Erkek	112	2,5815	0,81679	0,307
	Kadın	88	2,7003	0,80955	
	Toplam	200	2,6338	0,81372	
Akademik Dereceye Göre Dağılım	Öğretim Görevlisi	8	2,8594	0,80022	0,327
	Araştırma Görevlisi	70	2,5000	0,71380	
	Dr.	27	2,9074	0,85667	
	Yrd.Doç.Dr.	49	2,6658	0,85101	
	Doç.Dr.	28	2,5714	0,94430	
	Prof.Dr.	18	2,6528	0,78069	
Toplam	200	2,6338	0,81372		
Akademik Çalışma Alanına Göre Dağılım	BilişimTekn/Elekt/Tel kom. Bilimleri	18	2,5833	0,79057	0,474
	Fizik/Kimya/Biy. Bil.	33	2,5000	0,65699	
	İkt. Ve İdari Bil	54	2,5903	0,85348	
	Enerji Ve Çevre Bil.	17	3,0074	0,90514	
	Mak/Metal Savunma	5	2,9000	0,37914	
	Tekn Bilimleri	8	2,7969	1,02847	
	Tıp Ve Sağlık Bil.	65	2,6135	0,82849	
	Diğer	200	2,6338	0,81372	
	Toplam				

Araştırmaya katılan 200 akademisyenden % 32'si (64 kişi) 20-30 yaşları arasında, % 42'si (84 kişi) 31-40 yaşları arasında, % 18,5'i (37 kişi) 41-50 yaşları arasında ve % 7,5'i (15 kişi) 50 yaşından fazladır. Araştırmada 40-51 yaş (Ort: 2,7432) arasındaki akademisyenlerin üniversite-sanayi işbirliğinde kullandığı yöntemler ve bunları kullanma sıklığının daha fazla olduğu, 51-60

yaş üstü (Ort: 2,3500) arasındaki akademisyenlerin ise daha az olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan 200 akademisyenden % 44'u (88 kişi) kadın iken % 56'sı (112 kişi) erkektir. Araştırmada Kadın (Ort: 2,7003) akademisyenlerin üniversite-sanayi işbirliğinde kullandığı yöntemler ve bunları kullanma sıklığının daha fazla olduğu, erkek (Ort: 2,5815) akademisyenlerin ise daha az olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan 200 akademisyenden % 35'i (70 kişi) Araştırma Görevlisi, % 24,5'i (49 kişi) Yrd. Doç. Dr., % 14'ü (28 kişi) Doç. Dr., % 13,5'i (27 kişi) Dr, % 9'u (18 kişi) Prof. Dr. ve % 4'ü (8 kişi) Öğretim Görevlisi unvanına sahiptir. Dr.ların (2,9074) üniversite-sanayi işbirliğinde kullandığı yöntemler ve bunları kullanma sıklığının daha fazla olduğu, Doç. Dr. (Ort: 2,5714) ise daha az olduğu; tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan 200 akademisyenden % 32,5'i (65 kişi) belirtilen alanlar dışında (Diğer) çalışmaktadır (İstatistik, Matematik, Sosyoloji vd.). % 27'si (54 kişi) İktisadi ve İdari Bilimler alanında, % 16,5'i (33 kişi) Fizik-Kimya-Biyoloji Bilimleri alanında çalışmaktadır. % 9'u (18 kişi) Bilişim Teknolojileri/Elektronik/ Telekomünikasyon Bilimleri alanında, % 8,5'i (17 kişi) Enerji Ve Çevre Bilimleri alanında çalışmalarını sürdürmektedir. Enerji Ve Çevre Bilimlerinin (Ort: 3,0074) üniversite-sanayi işbirliğinde kullandığı yöntemler ve bunları kullanma sıklığının daha fazla olduğu Fizik/Kimya/Biyoloji Bilimlerinin (Ort: 2,5000) ise daha az olduğu; tespit edilmiştir.

Tablo 2: Demografik Veriler (Sanayi)

		N:Örneklem Hacmi	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma:	P
Yaşa Göre Dağılım	20-30 yaş	136	2,5119	,73863	0,007
	31-40 yaş	50	2,1600	,57145	
	41-50 yaş	15	2,1500	,49821	
	51-60 üstü	2	2,0000	,00000	
	Toplam	203	2,3935	,69994	
Cinsiyete Göre Dağılım	Erkek	48	2,4948	2,4948	0,252
	Kadın	155	2,3621	2,3621	
	Toplam	203	2,3935	2,3935	
Eğitime Göre Dağılım	İlk Öğretim	5	2,1500	,58229	0,678
	Orta Öğretim	18	2,2014	,62741	
	Lise	36	2,4618	,77103	
	Ön Lisans	34	2,3640	,45992	
	Lisans	86	2,4491	,80654	
	Lisansüstü	24	2,3281	,52364	
Toplam	203	2,3935	,69994		
Şirketteki Pozisyona Göre Dağılım	İşletme Sahibi	68	2,3493	,62948	0,409
	Orta Düzey yönetici	55	2,4114	,78972	
	Üst Düzey Yönetici	35	2,2786	,72766	
	Ar-Ge Personeli	45	2,5278	,66245	
	Toplam	203	2,3935	,69994	

Araştırmaya katılan 203 sanayi personelinden % 67'si (136 kişi) 20-40 yaşları arasında, % 24,6'sı (50 kişi) 41-50 yaşları arasında, % 7,4'ü (15 kişi) 51-60 yaşları arasında ve % 1'i (2 kişi) 60 yaşından fazladır. Araştırmada 20-40 yaş (2,5119) arasındaki sanayi sektörü çalışanlarının üniversite sanayi işbirliğinde kullandığı yöntemler ve bunları kullanma sıklığının daha fazla olduğu 61+ yaş üstü (2,0000) arasındaki sanayi sektörü çalışanlarının ise daha az olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan 203 sanayi personelinden % 76,4'ü (155 kişi) erkek iken % 23,6'sı (48 kişi) kadındır. Araştırmada kadın (Ort: 2,4948) çalışanların üniversite-sanayi işbirliğinde kullandığı yöntemler ve bunları kullanma sıklığının daha fazla olduğu erkek (Ort: 2,3621) çalışanların ise daha az olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan sanayi personelinin % 2,5'i (5 kişi) ilköğretim mezunu, % 8,9'u (18 kişi) orta öğretim mezunu, % 17,7'si (36 kişi) lise mezunu, % 16,7'si (34 kişi) önlisans mezunu, % 42,4'ü (86 kişi) lisans mezunu ve % 11,8'i (24 kişi)

lisansüstü mezunudur. Araştırmada; Lise Mezunu (Ort: 2,4618) sanayi sektörü çalışanlarının üniversite-sanayi işbirliğinde kullandığı yöntemler ve bunları kullanma sıklığının daha fazla olduğu, İlköğretim Mezunu (Ort:2,1500) sanayicilerin ise daha az olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan sanayi personelinin % 33,5'i (68 kişi) işletme sahibi, % 27,1'i (55 kişi) orta düzey yönetici, % 17,2'si (35 kişi) üst düzey yönetici ve % 22,2'si (45 kişi) Ar-Ge personelidir. Araştırmada Ar-Ge Personellerinin (Ort: 2,5278) Üniversite- Sanayi İşbirliğinde kullandığı yöntemler ve bunları kullanma sıklığının daha fazla olduğu Üst düzey Yöneticilerin (Ort: 2,2786) ise daha az olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3: Tarafların İşbirliğinde en çok hangi yöntemleri kullandıklarına İlişkin Görüşlerinin ANOVA ile Karşılaştırılması

		N	Ortalama	Standart Sapma	P
Araştırma Desteği					
Akademik araştırmalar için burs/ekipman vs. desteğinin alınması	ÜNİVERSİTE	200	2,7650	1,12521	0,000
	SANAYİ	160	2,3375	0,88230	
	Toplam	360	2,5750	1,04492	
Öğrencilere/mezunlara/burs staj / İş temin edilmesi	ÜNİVERSİTE	200	2,4400	1,00070	0,122
	SANAYİ	160	2,6000	0,93969	
	Toplam	360	2,5111	0,97597	
Ortak Araştırma					
Ortak eğitim programlarının düzenlenmesi/programlara katılım sağlanması	ÜNİVERSİTE	176	2,4886	0,95611	0,726
	SANAYİ	160	2,5250	0,93802	
	Toplam	336	2,5060	0,94630	
Sürekli eğitim merkezi kanalıyla karşılıklı eğitimlere katılımı	ÜNİVERSİTE	176	2,5852	0,98770	0,489
	SANAYİ	160	2,5125	0,93154	
	Toplam	336	2,5506	0,96063	
Bilgi Transferi					
Ortak gözden geçirme/müfredat değerlendirme toplantılarının yapılması	ÜNİVERSİTE	200	2,5000	0,95633	0,622
	SANAYİ	160	2,4500	0,95693	
	Toplam	360	2,4778	0,95559	
Karşılıklı ziyaretlerde bulunulması	ÜNİVERSİTE	176	2,6477	1,04788	0,116
	SANAYİ	160	2,4750	0,95133	
	Toplam	336	2,5655	1,00530	
Üniversite akademik faaliyetlerine katkıda bulunulması(ders/seminer/ Toplantı)	ÜNİVERSİTE	176	2,3523	1,08010	0,298
	SANAYİ	160	2,4688	0,95773	
	Toplam	336	2,4077	1,02381	
Şirketin geleceği için Şirket sahiplerinin akademisyenlerden görüş alması	ÜNİVERSİTE	176	3,1307	0,88800	0,000
	SANAYİ	160	2,3813	0,93076	
	Toplam	336	2,7738	0,98164	
Konya ilinde bölgesel kalkınma sürecinde Üniversite Sanayi İşbirliğinde kullandığımız yöntemleri ve bunları kullanma sıklığımızı dikkate alarak cevaplayınız	ÜNİVERSİTE	176	2,5938	0,78530	0,140
	SANAYİ	160	2,4688	0,76209	
	Toplam	336	2,5342	0,77570	

Tablo 3’de; Konya ilinde bölgesel kalkınma sürecinde, üniversite-sanayi işbirliğinde en çok hangi yöntemlerin kullanıldığına ilişkin üniversitede yapılan ankette en yüksek katılım oranına bakıldığında üç ifade görülmektedir. Bunlar sırayla; “Şirketin geleceği için şirket sahiplerinin akademisyenlerden görüş alması” (Ort: 3,1307), “Akademik araştırmalar için burs/ekipman vs. desteğinin alınması” (Ort: 2,7650) ve “Karşılıklı ziyaretlerde bulunulması” (Ort: 2,6477)’dir. Üniversitede yapılan anket sonucunda katılımcıların en düşük katılım oranına sahip üç ifadesi ise “Üniversite akademik faaliyetlerine katkıda bulunulması (ders/seminer/toplantı)”(Ort: 2,3523),“Öğrencilere/mezunlara/burs staj /iş temin edilmesi” (Ort: 2,4400) ve “Ortak eğitim programlarının düzenlenmesi/programlara katılım sağlanması” (Ort: 2,4886)’dir.

Sanayinin yapılan anket sonucunda en yüksek katılım oranına sahip üç ifadesi “Öğrencilere / mezunlara / burs staj / iş temin edilmesi” (Ort: 2,6000), “Ortak eğitim programlarının düzenlenmesi / programlara katılım sağlanması” (Ort: 2,5250) ve “Sürekli eğitim merkezi kanalıyla eğitimlere katılınması” (Ort: 2,5125)’dir. Sanayinin ankette cevap verdiği katılım oranı en düşük üç ifade “Akademik araştırmalar için burs/ekipman vs. desteğinin alınması” (Ort: 2,3375),“Şirketin geleceği için şirket sahiplerinin akademisyenlerden görüş alması” (Ort: 2,3813) ve “Ortak gözden geçirme/müfredat değerlendirme toplantılarının yapılması” (Ort: 2,4500) şeklindedir. Üniversite-sanayi işbirliğinde en çok hangi yöntemlerin kullanıldığına dair soruda algılama farklılıklarının anlamlı olup olmadığını anlamak için Tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) uygulanmıştır. Bu farklılıkların hangi ifadelerden kaynaklandığı aşağıda incelenmiştir. Tek yönlü varyans analizine göre; “Akademik araştırmalar için burs/ekipman vs. desteğinin alınması” (P:0,000)“Şirketin geleceği için şirket sahiplerinin akademisyenlerden görüş alması”(P:0,000) , değişkenlerinde “P” değeri 0,05’den küçük olduğu için (P <0,05) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Farklılık anlamlı olan ifadelerde ortalamalara bakıldığında akademisyenlerin sanayi sektörü çalışanlarına göre üniversite-sanayi işbirliğinde kullandıkları yöntemler daha fazladır. “Öğrencilere/mezunlara/burs staj / İş temin edilmesi” (P: 0,122),”Ortak gözden geçirme/müfredat değerlendirme toplantılarının yapılması” (P: 0,622),”Ortak eğitim programlarının düzenlenmesi/programlara katılım sağlanması” (P: 0,726),”Sürekli eğitim merkezi kanalıyla eğitimlere katılınması” (P: 0,489),”Karşılıklı ziyaretlerde bulunulması”(P: 0,116), “Üniversite akademik faaliyetlerine katkıda bulunulması(ders/seminer/ Toplantı)” (P: 0,298), değişkenlerinde “P” değeri 0,05’den büyük olduğu için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur

Bu araştırma sorusunun alt başlıklarını ortalamalara göre; şu şekilde değerlendirilmiştir:

“Akademik araştırmalar için burs/ekipman vs. desteğinin alınması” konusunda akademisyenler (Ort: 2,7650), sanayi sektörü çalışanına göre (Ort: 2,3375) göre daha umutludur. “Öğrencilere / mezunlara/burs staj / İş temin edilmesi” konusunda akademisyenler (Ort: 2,4400), sanayi sektörü çalışanına (Ort:2,6000) göre daha olumsuz düşünmektedirler. ”Ortak gözden geçirme/müfredat değerlendirme toplantılarının yapılması” konusunda akademisyenler (Ort: 2,5000), sanayi sektörü çalışanlarına (Ort: 2,4500) göre daha olumlu düşünmektedirler. “Ortak eğitim programlarının düzenlenmesi/programlara katılım sağlanması” konusunda akademisyenler (Ort: 2,4886), sanayi sektörü çalışanlarına (Ort: 2,5250) göre daha olumsuz düşünmektedirler. “Sürekli eğitim merkezi kanalıyla eğitimlere katılması” konusunda akademisyenler (Ort: 2,5852), sanayi sektörü çalışanlarına (Ort: 2,5125) göre daha olumlu düşünmektedirler. ”Karşılıklı ziyaretlerde bulunulması” konusunda akademisyenler (Ort: 2,6477), sanayi sektörü çalışanlarına (Ort: 2,4750) göre daha olumlu düşünmektedirler.”Üniversite akademik faaliyetlerine katkıda bulunulması (ders/seminer/toplantı)” konusunda akademisyenler (Ort: 2,3523), sanayi sektörü çalışanlarına (Ort: 2,4688) göre daha olumsuz düşünmektedirler. ”Şirketin geleceği için şirket sahiplerinin akademisyenlerden görüş alması” konusunu akademisyenler (Ort: 3,1307) , sanayi sektörü çalışanlarına (Ort: 2,3813) oranla daha gerekli görmektedir. Genel bir ifadeyle Konya ilinde bölgesel kalkınma sürecinde, üniversite sanayi işbirliğinde kullanılan bu yöntemler yeterli bulunmamaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bölgesel kalkınmanın en önemli aktörü olan üniversiteler tarihsel gelişim süreçlerinde kültür ve sosyal hayatın önemli bir parçası olmuşlardır. Ulusal ve bölgesel kimliğin gelişiminde önemli rol oynamışlardır. Bireylerin bilinçlenmesine yardımcı olarak, yerel ve bölgesel yapılanmaları destekleyerek, bilginin üretimini ve topluma erişimini sağlayarak toplumsal kurumların üstlendikleri rolleri gerçekleştirmeleri için onlarla uyum içinde çalışmaktadırlar (Kezar, 2004, 430). Üniversitelerin bünyesinde bulunan akademisyenler, Araştırma Merkezleri, Teknokentler, Proje Ofisleri, yapılanmalar inovasyonun en verimli şekilde yapılacağı, uygulanacağı, destekleneceği yerlerdir. Bölgelerde özel sektörün Ar-Ge ve inovasyon faaliyetlerini kavraması, daha fazla bütçe ayırması, kendi bünyesinde Ar-Ge Merkezi kurması, kalifiye güce ulaşması, sanayinin gelişmesine, farklı üretimler yapmasına önem vermesi, hem

sanayinin gelişmesine, hem de ülke refahının artmasına katkı sağlamaktadır. Bu girişimlerin yapılması üniversite-sanayi işbirliği yöntemlerinin gelişmesiyle mümkün olabilmektedir. Bu bağlamda Konya ilinde bölgesel kalkınma sürecinde, üniversite-sanayi işbirliğinde en çok hangi yöntemlerin kullanıldığına ilişkin analiz sonuçları önemli noktalara işaret etmektedir. Üniversitelerin genel olarak sanayi ile işbirliği kapsamında en fazla kullandıkları yöntemler şirketin geleceği için şirket sahiplerinin akademisyenlerden görüş alması, firmaların sıkça başvurduğu bir yöntemdir. Akademik araştırmalar için burs/ekipman vs. desteğinin alınması ve karşılıklı ziyaretlerde bulunulması önemli bir etkidir. Üniversitelerin genel olarak sanayi ile işbirliği kapsamında en az kullandıkları yöntemlerde; akademisyenler, sanayi yetkililerinin işbirliği durumunda ders vb uygulamaları istemediğini, ortak eğitim programlarının düzenlenmesine sıcak bakmadıklarını belirtmektedir. Öğrencilere/mezunlara/ burs staj / İş temin edilmesinin gerekli olduğunu fakat, sanayi yetkililerinin ücret politikalarının tatmin edici olmamasından dolayı çeşitli sıkıntılar yaşandığını ifade etmektedirler.

Sanayinin genel olarak üniversite ile işbirliği kapsamında en fazla kullandıkları öğrencilere/ mezunlara/burs staj / İş temin edilmesi, ortak eğitim programlarının düzenlenmesi/programlara katılım sağlanması ifadeleri Üniversitelerin genel olarak sanayi ile işbirliği kapsamında en az kullandıkları yöntemlerdir. Bu olgudan anlaşılacağı üzere, ankete katılan akademisyenlerle, sanayi yetkililerinin rastgele örneklem seçiminden dolayı farklı düşündükleri ifade edilebilmektedir. Veri toplama sürecinde yüz yüze görüştüğümüz sanayi yetkilileri akademik araştırmalar için burs/ekipman vs. desteğinin alınması”, “Şirketin geleceği için şirket sahiplerinin akademisyenlerden görüş alması” ve “Ortak gözden geçirme/müfredat değerlendirme toplantılarının yapılması ifadelerinin teoride kaldığını, pratik uygulamasının çoğu zaman yapılmadığını düşünmektedirler.

Sanayi İçin Öneriler:

- Teknolojik inovasyonun öneminin anlaşılması: Ar-Ge, inovasyonun gerçekleştirilmesi için önemli faktörlerden biridir. Günümüzde gelişen teknoloji ile birlikte şirketler teknolojik inovasyonun rekabet ortamında kendilerine büyük avantajlar sağlayacağını bilmelidirler.

- Arayüzlerle işbirliği/iletişim sağlanması: Sanayi sektörü çalışanları özellikle bölgelerinde bulunan sanayi/ticaret odaları, işadamları dernekleri, Teknoloji Geliştirme Bölgeleri, Sanayi/ticaret odaları aracılığıyla vb. ile sürekli iletişimde olmalıdırlar.

- Güven sorunun çözülmesi: Yüz yüze görüşülen bazı şirket yetkilileri işbirliği konusunda yapılan çalışmaların uygulanamayacağını, bu çalışmaların bir sonuca bağlanamayacağını ifade etmişlerdir. Bu düşüncelerdeki karamsar tablonun aşılması gerekmektedir.

- Şirket personelinin eğitim alması: Şirket yöneticileri çalışanlarının işbirliğinin faydalarına yönelik farkındalık düzeyini arttırmalıdır. Üniversitelerden akademisyenlerle görüşüp çalışanlarının verimliliğini arttırmaya yönelik seminerler, konferanslar düzenlenmesini istemelidirler.

- Şeffaflık konusunun çözümlenmesi: Şirket yetkilileri staj için üniversiteden gönderilen öğrencilerden şirkette yapılan çoğu faaliyeti gizlemektedirler ve verdikleri gereksiz çalışmalarla stajyerlerin vakit kaybetmelerine neden olmaktadır. Yapılan bu davranış ileride kalifiye eleman bulma konusunda sorun yaşamalarına neden olmaktadır.

- Fırsatların değerlendirilmesi: Şirket yetkilileri üniversitelerin onlara sunabileceği akademik fırsatları iyi analiz etmeli ve bunlardan yararlanmalıdırlar. Ar-Ge ve inovasyonun önemini kavrayan şirketler işbirliğinde başarıyı yakalamaktadırlar. Şirketlerin yatırımdaki kararlılıkları, patent hakları ve lisans sözleşmeleri; kamusal özel araştırma sonuçlarının ulusal açıdan yarar sağlayacak şekilde olmasını gerekli kılmaktadır.

- Bilginin öneminin anlaşılması: Ar-Ge çalışmalarının sürekli geliştirilmesi ve farkındalık oluşturulması için devletin Ar-Ge programlarını destekleyen kararları olmalıdır. Bugün gelişmiş ülkelerde Ar-Ge harcamalarının büyük bir kısmı özel sektör tarafından yapılmaktadır. Ülkemizde tam tersi bir durum yaşanmaktadır. Rekabet gücünü, bilgiye dayalı ekonomik gelişmeyi gerçekleştirmek isteyen sanayi yetkilileri Ar-Ge'nin önemini kavrayıp, Ar-Ge bütçesi ayırmalıdırlar. Bunun sağlanması içinde, bölgesel kalkınmada üniversitelerin bünyesindeki bilim insanlarının varlığı, teknoloji geliştirme bölgeleri, araştırma merkezleri sanayi için önemli faktörlerdir.

- Mali kazanç beklentisi konusunun çözümlenmesi: Sanayi sektörü üniversite ile işbirliği yaptığında kısa zamanda tam olarak mali sorunlarının çözüleceğini düşünmektedirler. Bu yaklaşım içinde olan işletme yetkilileri verim elde edememektedir. Mali beklentilerinin zamanla çözüleceğini bilmelidirler.

Üniversite İçin Öneriler

- Finansal sorunların çözülmesi: Akademisyenlere, üniversite yönetimlerince işbirliğinin finansal boyutları ve akademik faydalarının anlatılması sağlanmalıdır. Finansal faydanın beklenen düzeyin üstünde olması hem üniversiteye hem de yapılan/yapılacak olan işbirliklerine zarar verebilmektedir. Bu yüzden işbirliğine gidilen yada gidilecek sanayi sektörü ile akademisyenin bu sorunu çözmesi gerekmektedir.

- Bilgi paylaşımının artırılması: Üniversiteler bilgi üretimindeki birikimleri nedeniyle bilgiden yeniliğe, yenilikten de ticari ürüne giden aşamada önemli bir konumdadırlar. Üniversitelerde üretilen bilginin yeni ürün ve teknolojiye dönüşümünü sağlayan mekanizmalar etkinleştirilmelidir.

- Müfredat sorununun çözülmesi: Yapılan işbirliği akademisyenlerin ders müfredatlarını ve araştırma ile ilgili çalışmalarını engellememelidir. Akademisyenlerin, akademik kariyer kaygılarının olmaması gerekmektedir

- Arayüzlerin etkin kullanılması: Teknoloji Geliştirme Bölgeleri, Üniversite Araştırma Merkezleri, üniversite ve sanayi arasında birçok alanda köprü görevi görebilecek konumdadırlar. Girişimci üniversite kavramına da daha kolay uyum sağlayabildikleri için daha çok etkinleştirilmelidirler. Bu bölgelerde yapılacak ticari değere dönüşme potansiyeli bulunan yeni fikir ve bilgi üretebilecek niteliklere sahip insan kaynağı, üniversite açısından mali bir kaynak olabilmektedirler.

- İşbirliğinde başarının ödüllendirilmesi: Günümüzde üniversitelerde yapılan işbirlikleri başarıya ulaştığında, araştırmacı veya araştırmayı yapan grubun adı geçmekte, fakülte ya da bölümün adı anılabilmektedir. Bu durumda araştırmacının başarısı üniversite tarafından takdir edilmeli, araştırmacıya yada gruba destek olunmalı, diğer araştırmacılara örnek teşkil etmelidir.

- Teknoekonomi Enstitülerinin veya Uygulamalı Yüksek Okulların yaygınlaştırılması: Türkiye'deki lisans ve lisansüstü iktisat eğitimi veren yüksek öğrenim kurumlarından bazılarının ders programlarında, dünyadaki gelişmelere de paralel olarak, "Teknoloji İktisadı", "Teknoloji Ekonomisi", "Yenilik ve Teknoloji İktisadı", "Sanayi ve Teknoloji Ekonomisi", "Teknoloji ve Gelişme" gibi dersler bulunmaktadır (Soyak, 2007:1-5). Bu tür derslerin yaygınlaşabilmesi ve uygulamaya dönük olabilmesi için Tekno Ekonomi Enstitülerinin veya Uygulamalı Yüksek Okulların sayısının artırılması gerekmektedir. Bu kapsamda öğrencilere, özellikle sanayi deneyimi olan akademisyenlerle, proje bazlı çalışma,

etkin staj ve uygulama imkanı, teknik bilgi odaklı eğitim sunulmalıdır. Öğrencilere enstitülerde/ uygulamalı yüksek okullarda verilecek olan bu tür dersler gelecek kuşaklarda üniversite-sanayi işbirliğinin daha uygulanabilir, çözüm odaklı olmasını sağlayacaktır.

- Uygulamalı Fakülteler/Yüksek Okulların Organize sanayi bölgelerinde olması: Üniversite-sanayi işbirliği özelinde üniversiteler bazı fakültelerini veya yüksekokullarını Organize Sanayi Bölgeleri'ne kaydırmalıdır. Böylelikle üniversitelerin OSB'nde birebir iletişim kurmaları üniversitenin topluma sağladığı faydanın anlatılması ve algılanması bakımından önemlidir. Üniversiteler bölgesel kalkınmanın itici gücüdür. Bu kapsamda üniversitelere önemli görevler düşmektedir. Üniversiteler bu konularının farkına varmalı kendi sorunları ve kendi gelecekleri üzerinde düşünmeli ve çözümler üretmelidirler.

KAYNAKÇA

- Adrianna J. Kezar, Obtaining Integrity? Reviewing And Examining The Charter Between Higher Education and Society, The Review Of Higher Education, 2004, Vol. 27, No.4, pp. 429-459.
- Aksel Öztürk, Güven Önal, Nilüfer Eğrican ve Lerzan Özkale, Türkiye Üniversite-Sanayi İşbirliği Birinci Şurası, İTÜ Ayazağa Kampüsü: İstanbul, 1994.
- Ali Murat Dulupçu, Bölgesel Politikalar Kopyalanabilir Mi? Bölgeselleşme Karşısında Bölgeselcilik. Bölgesel Kalkınma ve Yönetişim Sempozyumu Ankara: ODTÜ Mimarlık Fakültesi,TEPAV, 2006, 233-256.
- Alkan Soyak, “*Ulusal Yenilik Sistemi Ve Kurumsal Arayışlar: ‘Teknoekonomi Enstitüleri’*”, Bilim ve Ütopya Dergisi, 2007, (154),1-5.
- Aysun Çetin, İlgili Tarafların Algılarına Göre Üniversite-Sanayi-Devlet İşbirliği Üzerine Bir Alan Araştırması, (Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara, 2009.
- Campbell Daza, Isabelle Teresa And Sheila Slaughter, Faculty And Administrators' Attitudes Toward Potential Conflicts Of Interest Comitment, And Equity İn University-Industry Relationship. The Journal Of Higher Education, 1999, 70(3), 309-352.
- Cemil Arıkan, Müfit Aksoy, Metin Durgut ve Aykut Göker, Ulusal İnovasyon Sistemi Kavramsal Çerçeve Türkiye İncelemesi ve Ülke Örnekleri, İstanbul: Türk Sanayici ve İşadamları Derneği Yayınları (TÜSİAD), 2003.
- Derek Bok, Piyasa Ortamında Üniversiteler Yüksek Öğretimin Ticarileşmesi, (Çev: Barış Yıldırım)(1.Baskı), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2007.
- Drew Gertner, Joanne Roberts And David Charles, University-İndustry Collaboration:A Cops Approach To Ktps. Journal Of Knowledge Management, 2011, 15(4), 625-647.
- Emine Erdoğan, Network Tabanlı Yenilik ve Konya Uygulaması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C.Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2010.
- Erkan Erdil, M. Teoman Pamukçu, İ. Semih Akçomak ve Yelda Erden, “*Değişen Üniversite-Sanayi İşbirliğinde Üniversite Örgütlenmesi*”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 2013, 68 (2) 95 – 127.
- European Commission, Research & Innovation FP7 http://ec.europa.eu/research/fp7/index_en.cfm, Erişim Tarihi:20.08.2015.

- Günay Aslan, “*Öğretim Üyelerinin Girişimci Üniversite ve Üniversite-Sanayi İşbirliği Kavramlarına İlişkin Görüşleri*”, Eğitim Bilim Toplum Dergisi, 2010, 8(30),7-22.
- Hamit Serbest, “*Üniversite-Sanayi Ortak Araştırma Merkezleri ABD’den Örnekler*”, Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi, Vol.3, No.4, 2003, pp.1-4.
- Henry Etzkowitz, The Triple Helix Of University - Industry - Government Implications For Policy And Evaluation. Science Policy Institute Working Paper 2002-11,SSN 1650-3821, Stockholm 2002, (11),1-18.
- IASP (International Association Of Science Parks And Areas Of Innovation), <http://iasp.ws/> Erişim tarihi:10.08. 2015.
- Mahir Nakip, ve Asuman Akdoğan, Üniversite-Sanayi İşbirliğinde Tarafların Algulamaları ve Beklentileri (Kayseri’de Bir Uygulama), Kayseri:Kayseri Ticaret Odası Yayınları, 1999.
- Mahmut Kiper, Bilgi Ve Teknoloji Üretimindeki Yeni Yaklaşımlar ve Bu Kapsamda Üniversite-Sanayi İşbirliği(Editör: Rıfat Yıldız Ve Hayriye Atik),Üniversitelerdeki Araştırma ve Uygulama Merkezlerinin İşlevselliği: Üniversite-Sanayi İşbirliğinin Yeniden Yapılandırılmasının Gereklilikleri, Ankara: Detay Yayıncılık, 2007, pp.143-164.
- Mahmut Kiper, Dünyada ve Türkiye’de Üniversite-Sanayi İşbirliği ve Bu Kapsamda Üniversite-Sanayi Ortak Araştırma Merkezleri Programı (ÜSAMP)(1.Baskı), Ankara: Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV), 2010a.
- Mahmut Kiper, Teknoloji Transfer Mekanizmaları ve Bu Kapsamda Üniversite-Sanayi İşbirliği. Teknoloji, Ankara: Türk Mühendis Ve Mimar Odaları Birliği Yayını, Kozan Ofset, 2004, pp.59-122.
- Mahmut Kiper, Üniversite-Sanayi İşbirliğinde Önemli Bir Araç: Teknoloji Transfer Arayüzleri (1.Baskı), Ankara: Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV), 2010b.
- Mahmut Kiper, Üniversite-Sanayi Ortak Araştırma Merkezleri Programı (ÜSAMP) İle Üniversite-Sanayi İşbirliğinde Bir Sürece Tanıklık, Üniversite-Sanayi İşbirliği Merkezleri Platformu (USİMP) Üniversite Sanayi İşbirliği Ulusal Kongresi, 26 – 27 Haziran, Adana, 2008.
- Mehmet İsmail Yağcı ve Gülser Yavuz, Mersin’de Üniversite-Sanayi İşbirliği ve Bölgesel Kalkınmaya Etkisi(Editörler: Emine Yavuz, Fahri Şeker, Fatih Çiftçi ve Yunus Emre Akdoğan), Uluslararası Bölgesel Kalkınma Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Yozgat: Yozgat Gazetecilik Matbaacılık A.Ş, 2010, pp. 593-612.

- Melissa S. Anderson, The Complex Relations Between The Academy And Industry, The Journal Of Higher Education, Vol.72, No. 2, 2001, pp.226-246.
- Michael D. Santora and Alok K. Chakrabarti, Firm Size And Technology Centrality in Industry–University Interactions, Research Policy, No.31, 2002, pp. 1163–1180.
- Micheale Martin, Managing University-Industry Relations: A Study Of Institutional Practices From 12 Different Countries, Research And Studies Programme, Improving The Managerial Effectiveness Of Higher Education Institutions Paris: UNESCO-International Institute For Educational Planning, 2000.
- NSF (National Science Foundation) <http://www.nsf.gov/pubs/2014/nsf14002/pdf/nsf14002.pdf>, Erişim Tarihi:02.09.2015.
- ODTÜ-Teknokent -Metutech-TTO, <http://metutech-tto.org/>, Erişim Tarihi:22.09.2015.
- OECD Secretariat, Trends In University-Industry Research Partnerships, Special Issue On Public/Private Partnerships In Science And Technology, Science, OECD (Organisation For Economic Co-Operation And Development) Technology Industry Review No.23, 1998, 39-66.
- Onur Sungur ve Hidayet Keskin, “Coğrafi Yakınlık “Hala” Önemlimi? Yerel İnovasyon Modellerinden Çok Yerelli Bilgi Dinamiklerine Dönüşüm”, Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 2009, 1(2),107-131.
- Peter Holland ve Amanda Pyman, Corporate Universities: A Catalyst For Strategic Human Resource Development? Journal Of European Industrial Training, 2006, 30(1),19-31.
- Sadettin Paksoy ve Mustafa H. Aydoğdu, Bölgesel Kalkınmada Girişimciliğin Geliştirilmesi: GAP-GİDEM Örnekleri, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Vol.5, No.1, 2010, pp.113-134.
- Semih Tıllarlıoğlu, Gaziantep Üniversite-Sanayi Araştırma Merkezi (GÜSAM) Örneğinden Yola Çıkararak Üniversite-Sanayi İşbirliği Ve Teknoloji Politikalarındaki Başarısızlık Nedenleri, Üniversite-Sanayi İşbirliği Merkezleri Platformu (USİMP) Üniversite Sanayi İşbirliği Ulusal Kongresi: Adana, 2008.
- Simon Philbin, Process Model For University-Industry Research Collaboration. *European Journal Of Innovation Management*, 2008, 11(4), 488-521.
- TÜBİTAK, Üniversite- Sanayi Ortak Araştırma Merkezleri Programı(ÜSAMP) ve Faaliyetteki Merkezler,2003, <http://www.inovasyon.org/html/usamp.htm>, Erişim Tarihi:12.08.2015.
- Yong Lee, The Sustainability Of University-Industry Research Collaboration: An Empirical Assessment. *Journal Of Technology Transfer*, 2000, 25(2), 111-133.

Kamu Kurumlarında Güven İklimi ve Etik İklim İlişkisi: Konya İli Kamu Bankaları Örneği¹

The Relationship between Trust Climate and Ethical Climate in Public Banks: The Case of Public Banks in Konya

Yasin TAŞPINAR*

Ali ŞAHİN**

Erhan ÖRSELLİ***

ÖZ

Bu çalışmanın temel konusu; kamu çalışanlarının kurumsal bağlılığı ve çalışmasını etkileyen güven iklimi algısı ile güven iklimi algısı üzerinde etkili olduğu varsayılan etik iklimidir. Güven, yalnızca sosyal ilişkilerde değil, aynı zamanda çalışma hayatı açısından da büyük önem taşımaktadır. Etik iklim ise belirli bir çevrede etik ilkeler ve standartlara ne ölçüde riayet edildiğine dönük algı üzerinden şekillenmektedir. Etik ilkeler ve standartlar kurumsal aidiyetin oluşturulması noktasında daha fazla önem kazanmaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı ise kamu çalışanlarının güven iklimi ve etik iklim alguları arasındaki ilişkinin sınanmasıdır. Çalışmada güven iklimi ve etik iklim algısını belirleyen faktörlerin etkisi belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu amaçla, Konya ilinde faaliyet gösteren kamu bankalarında bir alan çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket çalışmasıyla elde edilen veriler SPSS yazılımı ile analiz edilmiş, ulaşılan bulgular üzerinden çeşitli tespitler yapılmaya çalışılmıştır. Çalışma kapsamındaki değerlendirmelerin, kamu kurumlarının güven ve etik bağlamındaki durumlarına ışık tutması beklenmektedir.

ANAHTAR KELİMELER

Güven İklimi, Etik İklim, Kamu Bankaları, Güven İklimi Etik İklim İlişkisi, Konya Örneği

Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi Yıl:2015 Cilt:18 Sayı:1 ss.117-136 **Makale Gönderim Tarihi:** 28/12/2015 - **Kabul Tarihi:** 04/01/2016

¹ Bu çalışmanın özeti 11-13 Haziran 2015 tarihleri arasında Bükreş/Romanya'da düzenlenen "VII. European Conference on Social and Behavioral Sciences" isimli kongrede "The Relationship between Trust Climate and Ethical Climate in Public Institutions: The Case of Konya" adıyla sunulmuş olup, çalışma genişletilmiş ve gözden geçirilmiştir.

* Arş. Gör., Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü. yasintaspinar@selcuk.edu.tr

** Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü. alisahin@selcuk.edu.tr

*** Yrd. Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü. eorselli@konya.edu.tr

•

ABSTRACT

The main issues of our this work are trust climate, which has an effect on employees' organizational commitment and eagerness to work; and ethical climate, which is considered to be effective on this factor. Not only in social relations, but also in working life, trust is of great importance. Ethical climate is shaped through the perception about to what extent ethical principles and standards are complied within a certain environment. Ethical principles and standards are more of an issue at the point of organisational identity formation.

The main aim of this study is to test the relationship between public employees' trust climate and ethical climate perceptions. It will be also tried to put forward the effect of the factors, which determine trust climate and ethical climate perception. A field study was conducted over the public banks operating in Konya. The data collected through the questionnaire was analyzed using SPSS software and some observations were made through the findings obtained. The evaluations in the scope of the study are expected to shed light over the situations of public institutions in terms of trust and ethics.

•

KEYWORDS

Trust Climate, Ethical Climate, Public Banks, Relationship between Trust Climate and Ethical Climate, The Case of Konya

GİRİŞ

Güven iklimi çalışanların, çıkarlarına uygun hareket etme ve kendilerine zarar vermeme noktasına birbirlerinin güvenilirliğine ve dürüstlüğüne inançlarıdır. Bu bağlamda bireylere dönük olumlu yönde bir inanç ve beklentiyi ifade eden güven, yalnızca işbirliğine değil aynı zamanda kurumsal iklime ve kurum içerisindeki uyuma da katkı sağlamaktadır. Bireyler arasındaki kişisel ilişkiler açısından güven, olumlu bir ilişkinin sürdürülmesi bakımından önem arz etmektedir. Birey-kurum ilişkisi açısından bakıldığında ise güven, sosyal bir nitelik kazanmaktadır. Bir örgüt içerisinde güven ortamı inşa etmek söz konusu olduğunda temel hedef, güven iklimi olmaktadır. Bir çalışma ortamında güven ikliminin sağlanması tüm seviyelerde güvenin oluşmasına bağlıdır. Çalışanlar; iş arkadaşlarına, liderlerine ve çalıştıkları kuruma güvenmelidir. Aynı zamanda birçok durumda güvenen tarafta yer alan bireyin kişisel bir takım özellikleri de güven iklimi algısı üzerinde etkili olabilmektedir. Örneğin bu sosyo-psikolojik özellikler arasında yer alan güven eğilimi, bireyin güven iklimi algısı üzerinde etkili olan ve örgütsel güven faktörlerine dair görüşlerini şekillendiren en önemli etkenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu olan herhangi bir örgüt değil, kamu kurumu ise, çalışanların kural ve yasalar ile bu yasaları belirleyen üst yapıya, yani devlete olan güvenleri de ayrı bir önem kazanmaktadır. Zira kamu kurumları özel örgütlerden farklı yapı, işleyiş ve kurallara sahiptirler. Kamusal alandaki bu yapı, işleyiş ve kurallar ise genel olarak devlet tarafından belirlenmektedir.

Çalışmada güven iklimi algısı ile etik iklim arasındaki ilişki de ele alınmaktadır. Zira etik iklim algısı bir kurumdaki ahlaki değer ve tutumların baskınlığına ilişkin yargıyı ifade etmektedir. Tıpkı güven iklimi algısı gibi etik iklim algısı da bir takım değerlerin örgütün tüm seviyelerinde kabulünü gerektirmektedir. Etik iklim açısından bu değerler, etik ilke ve standartlarıdır. Çalışanların örgütteki etik iklime dair olumlu yöndeki algısının oluşabilmesi, örgütün etik standartlarının varlığına ve bu standartların her durumda evrensel ahlaki değerlere uygun biçimde uygulanacağına dair inancın varlığına bağlıdır. Güven ikliminde olduğu gibi bireylerin etik iklim algısı da kendi kişisel özelliklerine bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir. Etik iklime ilişkin algılar üzerinde etkili olan söz konusu kişisel özellik ise bireylerin etik konulardır. Bireyler etik konuları açısından idealist ya da rölâтивist olabilmektedirler. İdealist bireyler her durumda ahlaki değer, ilke ve standartlar çerçevesinde davranılması gerektiğini düşünürlerken, rölâтивist bireyler ise her ahlaka ilişkin her durum ve standardın kendi bağlamı içerisinde değerlendirilmesi gerektiğini düşünmektedirler.

Bu çalışmada kamu çalışanlarının güven iklimi algıları ile etik iklim algıları arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Bu çalışmada kullanılan veriler, sermayesinin yarıdan fazlası devlete ait olan üç kamu bankasının Konya'da faaliyet gösteren şubelerinde gerçekleştirilmiş olan bir anket çalışmasından elde edilmiştir. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılar hakkındaki demografik bilgiler yer alırken, ikinci bölümde ise çalışanların güven iklimi ve etik iklim algısının tespitine ilişkin sorulara yer verilmiştir. Demografik değişkenler dışındaki kapalı uçlu sorular, 5'li Likert Ölçeği esas alınarak hazırlanmıştır. Anket çalışmasından elde edilen bulgular SPSS 16.0 yazılımı ile değerlendirilmiştir. Çalışmanın kamu kurumlarındaki güven iklimine ve etik iklimle ilişkin algılar arasındaki ilişki konusunda bir bakış açısı geliştirmeye yardımcı olması beklenmektedir.

GÜVEN ve GÜVEN İKLİMİ

Rotter (1971: 444) güveni bir birey ya da grubun diğer bir birey ya da gruba ait yazılı ya da sözlü ifadenin itimat edilebilir olması noktasındaki beklentisi olarak tanımlamaktadır. Birine güvenmek ona, kendinizi incitme olanağı vermek, ancak onun sizi incitmeyeceğine inanmaktır (Baier, 1986: 235). Güvenen taraf, güvenilenin iyi niyetine ve kendisi onun yardımına ihtiyaç duyduğunda güvenilenin elinden gelenin en iyisini, en doğru biçimde yapacağına inanmaktadır (Jones, 1996: 5-6). Bu türden duygular ve beklentiler çerçevesinde cereyan eden güven, sosyal refah ve toplumsal ilişkilerin gelişmesi için gerekli olan işbirliğini artırmaktadır. Bireylerin birbirlerine güvendikleri toplumlarda dayanışma ortamı güçlenecek, daha güçlü işbirlikleri ortaya çıkabilecektir (Putnam, 1993: 171). Demokrasinin de kendi kaderlerini toplumun ellerine bırakan kişilerin varlığına bağlı olduğu (Wuthow, 2002: 64) göz önünde bulundurulduğunda, güvenin toplumun tüm seviyelerindeki demokrasi için de önemli olduğu görülmektedir. Güven ortadan kalktığında, onunla birlikte tüm kurumsal yapılar da birer birer ortadan kalkabilecektir. Zira güven, insanoğlu için bir şeyler ifade eden hemen hemen her şeyin gelişebildiği ortamdır (Bok, 1979: 33).

Güven İklimi

Günümüzde insanlar birbirlerine daha bağımlı hale gelmişlerdir. İbn-i Haldun'un (1990) asabiyet olarak adlandırdığı ve toplumsal gelişmeyi artırmasını beklediği karşılıklı bağımlılık durumunun gerekliliği bazı alanlarda azalmışsa da tamamen ortadan kalktığı söylenemez. Özellikle modern toplumda daha belirgin hale gelen güvene dayanan (Solomon ve Flores, 2001) işbirliği fırsatları, bireylerin birbirlerine daha fazla itimat etmesini gerektirmektedir. Fırsatları kaçırmak istemeyen bireyler riskleri göze almak pahasına güven ilişkileri içerisine girmektedirler.

Diğer yandan güven birbirlerinden bir takım farklı özellikler de içeren biçimlere bürünebilmektedir. Bilişsel (Gambetta, 1988: 218; Cariño, 2007: 1; Lewis ve Weigert, 1985: 968-969), duygusal (Jones, 1996: 5-6), stratejik (Hardin, 1996: 41-42) ya da karşılıklılık (Yavuz, 2003: 35) temelli olabilen güven, çeşitli faktörlerin etkisi altındadır. Ortamdaki diğer bireyler ya da gruplara güvenmeyi meşrulaştıran bir takım koşullar bir araya gelerek güveni rasyonel bir tutum ya da davranış haline getirmektedir. Bu bakımdan güvenme (ya da güvenmeme) yönündeki tutum, çeşitli şekillerde kombine edilen etkenler sayesinde meşrulaşmaktadır. Söz konusu bu etkenler arasında en görünür olanlardan biri de güven iklimidir (Miller, 2000: 48).

Bireyler bir ağ yapısının üyesi olduklarında güveni yukarıda bahsedilen faktörler açısından değerlendirmektedirler. Üyelerine toplumsal hayatta bir takım imkânlar sunan ya da en azından vadeden güven ağları (Tilly, 2007), güven ilişkilerinin sürekliliğine katkıda bulunmaktadır. Güven ağlarının değeri, ağ yapıları içerisinde yer alan ve ağların somut görüntülerini teşkil eden tekil bireylere dönük algı ile yakından ilişkilidir. Bireylerin diğer birey ve kurumlara güveni, onların söz konusu birey ya da kurumlara olan bağlılığı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu açıdan, bir çalışmada ortamında çalışanların, çalıştıkları kurum, iş arkadaşları ve liderlerine ilişkin geçmiş deneyimleri ile duygusal bağlılıkları, güven ikliminin gücünü belirlemektedir. Bir örgütteki güven iklimi, üye bireylerin örgüt ve örgüt unsurlarına dönük güvenlerine bağlıdır. Bir ortamın, güven iklimine sahip olduğunu söyleyebilmek için örgüt, yönetici ve bireyler arasında karşılıklı güvenin inşa edilmesi hayati öneme sahiptir.

Güven İklimi Faktörleri

Bu başlık altında güven ikliminin ortaya çıkarılmasında rol oynayan örgütsel güven faktörleri ile güven oyununun kurallarını belirleyen devlete güven ve güven eğilimi ele alınmaktadır. Yukarıda bahsedildiği üzere örgüt, yönetici ve bireyler arasındaki karşılıklı güven, güven iklimi üzerinde etkilidir. Örgütün genel yapısı ve özellikleri bireylerin üyesi oldukları örgüte bakış açılarını belirlemektedir. Diğer yandan örgütün genel çizgisi üzerindeki hareket kabiliyeti ile tarzına belirli ölçüde etki eden, bireyin kendisine karşı sorumlu olduğu lider de bireyin güven tutumuna etki etmektedir. İş arkadaşları ise bireyin yoğunlukla yüz yüze olduğu, bir takım çıkar ve ortaklıklar içerisinde bulunduğu kişilerdir. Bununla birlikte her bireyin güvenmeye dönük tutumu da birbirinin aynısı değildir. Bazı bireyler diğerlerine oranla başkalarına güvenmeye daha yatkın olabilmekte olup, tersi de geçerlidir. Zira bireyin çocukluktan itibaren şekillenen kişiliği, onun çeşitli durumlara ilişkin tutum ve davranışları üzerinde etkilidir. Diğer yandan kamu örgütlerinde kurallar tamamen örgütsel yapı, lider ya da bireyler tarafından belirlenmemektedir. Tüm

kamu örgütleri önceden belirlenmiş genel kural ve yasalara uygun biçimde hareket etmek durumunda olup, bu kuralların belirleyicisi devlettir.

a- Kuruma Güven

Örgütler bir çeşit garanti gibi işlev görmekte ve güveni desteklemektedirler. Kurumsal güven kaynakları gelenekler, mesleki standartlar, sözleşmeler, yeterlilikler, markalar ile kurallar, ilkeler ve düzenlemeler gibi çeşitli kategoriler içermektedir (Bissola ve Carignani, 2007: 45). Örgüte ya da kuruma güven iyi bir düzenin ve çalışma yapısının varlığına ilişkin inancı ifade etmektedir. Bu inancın karşılığı ise, dürüstlük ve yeterlilik olmak üzere iki temel boyutta gerçekleşmektedir (Berlin, 2011: 280).

b- Lidere Güven

Örgüt üyelerini belirli koşullar altında, belirli amaçlar etrafında toplayabilen ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçiren ve etkileyebilen (Şahin vd., 2012: 902) lidere dönük güven, tüm örgüte atfedilmektedir. Dolayısıyla güven, temel olarak liderin ön ayak olması gereken bir süreçtir (Büte, 2011: 176). Pek çok çalışan idarecileri tarafından yumuşak ya da sert yöntemlerle kontrol edilmektedirler. Çalışanların liderlerine dair algıları ise onların örgütsel hedeflere gönüllü ya da zorunlu olarak katkıda bulunmalarını sağlamaktadır. Bu bağlamda çalışan ve lider arasındaki bağın niteliği, çalışanın üretim tarzını da etkilemektedir.

c- İş Arkadaşlarına Güven

Lider çalışan etkileşimlerinden farklı olarak eş-düzey etkileşimlerindeki yerine getirme garantisi olmayan yükümlülükler, güvenin örgütlerdeki çalışan ilişkilerinde merkezi bir öneme sahip olmasını da beraberinde getirmektedir (Dar, 2010: 195). Birbirlerine güvenmeyen çalışanlardan oluşan bir grubun ortak hedefler doğrultusunda birlikte hareket etmesi beklenemediği gibi grup içerisinde ve gruplar arasında gerçekleşen faaliyetlerde güvenilmeyen bireyler gruptan ayrışacak ve gruba yabancılaşacaktır. Bu yabancılaşma durumu, bireyin motivasyon ve performansını düşürüp örgütsel bağlılığını azaltabilecektir (Topaloğlu, 2010: 45-46). Dolayısıyla bir güven ikliminden bahsedebilmek için çalışanların örgütsel hedeflerin sahiplenilmesi ve kurallara uyulması noktasında birbirlerine güvenmesi gerekmektedir.

d- Güven Eğilimi

Güvenen tarafın karakteristik bir takım özellikleri güven ilişkisine etki etmekte olup, bazı kişiler diğerlerine oranla başka bireyler ya da gruplara güvenmeye daha fazla yatkındırlar (Starnes, Truhon ve McCarthy, 2010: 5). Kişilik özellikleri, deneyimler ve kültür insanlara güvenmeye yatkınlık üzerinde

etkili olan faktörlerin başında gelmektedir (Schoorman, Mayer ve Davis, 2007: 351). Bireyin iyi niyeti ya da iyi beklentilere sahip olma yatkınlığı, güven eğiliminin seviyesini belirlemede etkili olabilmektedir.

e- Devlete Güven

Kamu çalışanların dâhil oldukları kurumlar, bir araya geldiklerinde devlet yapısını meydana getirmektedirler. Öyle ki bireylerin devlete dönük güvenleri de kurumlara ve kurumsal idari yapılara olan güvenleri noktasında bir bakış açısı geliştirmeye katkıda bulunmaktadır. Devlete güvenen bireyler, kural ve yasalara gönüllü olarak riayet ederlerken; devlete güveni düşük olanlarda ise bu durum bir zorunluluktan öteye geçmemektedir. Devlete ve kurumlarına duyulan güvensizlik ve tatminsizlik hukuk düzenine zarar verebilmekte, devletin meşruiyetinin sorgulanmasına neden olabilmektedir (Tolbert ve Mossberger, 2006: 355; Christensen ve Læg Reid, 2005: 490). Devletin meşruiyetini sorgulayan bireylerin devlete ve dolayısıyla da kamu kurumlarına güven duymalarını beklemek pek de doğru olmayacaktır.

ETİK ve ETİK İKLİM

Etik ilkeler, gerek örgüt-içi faaliyetleri düzenleme, gerekse de örgüt-dışı bireylerle ilişki kurmaya imkân vermesi açısından, örgütlerin hedeflerini gerçekleştirmeleri noktasında önemli bir rol oynamaktadır (Ergün 2009:153). Bu bağlamda, örgütsel performansı olumlu yönde etkileyen en önemli faktörlerden biri olan etik iklim, örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinin bir aracı olarak da görülebilir. Etkinlik, etkililik, kalite ve takım çalışması gibi örgütsel değerler, etik iklim sayesinde desteklenebilir. Dolayısıyla etik iklim ve örgütsel performansın bir arada yürümesinin zor olacağı yönündeki klasik düşüncenin de haklı olmadığı ortaya çıkmaktadır (Menzel, 2007: 76).

Devlet söz konusu olduğunda ise, en azından seçilmiş siyasilerin görevlerini yerine getirirken etik ilkelere riayet etmeleri beklenmektedir (Menzel, 2010: 3). Diğer yandan, kamu çalışanlarının da siyasi liderler ve bürokratlar kadar etik ilkelere uyumlu davranması önemlidir. Son dönemde, bu gerçek göz önünde bulundurularak kamu sektöründe önemli gelişme kaydedilmiştir. Bu durumun etik konusunda yüksek standartlara neden olup olmadığını belirlemek kolay olmasa da, zamanla etik konusunda daha yüksek bir farkındalık seviyesine erişilmiş gözükmektedir (Sherman, 1998: 14). Ülkeden ülkeye farklılık gösterse de genel olarak etik kodlar; dürüstlük ve samimiyet, tarafsızlık, hukuka saygı, kişilere saygı, gayret, tasarruf ve etkinlik, hızlı çözüm üretme, hesap verebilirlik, cesaret, yansızlık olmak üzere belirli temel değerlere işaret etmektedir (Sherman, 1998: 15-16).

Söz konusu bu etik kodlara uyulmasını temin etmek için, bir takım düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Yasal düzenlemeler, etik ilke ve standartların kamusal alanın tümünde uygulanması için iyi bir çözüm olabilmektedir. Ancak, yasal düzenlemeler ve kararlar hukukçular ve yasa koyucular tarafından belirlenmekte olup, rölâivist bireylerin yasaları kendi çıkarları doğrultusunda kullanmayacaklarının bir garantisi de yoktur (Kaptein, 1998: 33). Ayrıca oluşturulacak etik sistemin gereken minimum düzey standartları belirlemek yanında, kamu çalışanlarının yapması ve yapmaması gereken tutum ve davranışlar açısından, ulaşması beklenen yüksek hedefleri de ortaya koyması gerekmektedir. Kamu çalışanlarına, kamu kurumlarında neye müsaade edilmeyeceği ile gözetilmesi gereken değerlerin neler olduğu konusunda rehberlik edilmelidir (Potts, 1998: 89).

Etik İklim

Etik iklim de dâhil olmak üzere örgütlerin çeşitli özelliklerine vurgu yapan iklim kavramı, beklenen rutin dâhilinde faaliyet gösteren örgütlere vurgu yapmaktadır. Etik iklimin var olduğu bir ortamda ise bireylerin davranışları ve etik iklim algıları etik konumlarına ve kişilik özelliklerine göre farklılık gösterebilmektedir (Schwepker Jr., 201: 39). Schwepker (1997:100) etik iklimi, örgütsel etik prosedürler ve uygulamaları kabullenme durumu olarak tanımlamaktadır. Etik iklimin hissedildiği bir ortamda bireylerin etik değerler çerçevesinde davranması beklenmektedir. Etik iklimin geliştirilmesi ise tüm seviyelerdeki ve tüm birimlerdeki çalışanların, özellikle de yöneticilerin süreçte rol almasına bağlıdır (Lewis ve Gilman, 205: 250).

Bahsedildiği üzere örgütlerdeki bireylerin tümünün etik ilke ve standartları aynı şekilde algılayıp, bu ilke ve standartlara aynı düzeyde uyum göstermesi söz konusu değildir. Etik iklime dair algı ve uyum konusunda da ortaya çıkan bu farklılıkları belirginleştiren en önemli unsurlardan birisi de bireylerin etik konumlarıdır.

Bireysel Etik Konumlar

Bir konuya ilişkin tutum ve davranışlara dönük bireysel yargıların belirlenmesi noktasında bir ikilem söz konusu olduğunda, bireyler evrensel ya da durumsal değerleri göz önünde bulundurmaktadırlar. İkilemler felsefe biliminin ilgilendiği konulardan bir tanesidir. Etik ikilemler hususunda ise ilk çağlardan bu yana idealist ve rölâivist olmak üzere iki eğilim, felsefecilerin ilgisine mazhar olmuştur. Bireylerin etik ile alakalı bir durum söz konusu olduğunda bu iki eğilimden herhangi birisi doğrultusunda hareket etmeleri mümkündür (Özlem, 2010: 24). Bunlardan birini diğerine tercih etmeleri bir suç olarak algılanmamalıdır. Zira toplum ya da söz konusu tercihe göre

gerçekleştirilen bir faaliyetten etkilenenler, sonuç kendilerine zarar vermediği müddetçe, tercihin hangi yönde olduğundan haberdar olmayacaklardır.

Dolayısıyla bireyler etik açısından idealist ya da rölativist olabilmektedirler (Forsyth, 1981: 220, Forsyth, O'Boyle ve McDaniel, 2008: 813). Rölativist bireyler evrensel ahlaki değerlerin formüle edilebileceği ya da bunlara riayet edilmesi gerektiği fikrini reddederken, idealist bireyler ise evrensel ahlaki değerlere inanmakta ve uymakta ısrarcıdır. İdealist bireyler, kararlarını evrensel olduklarını düşündükleri etik değerler ışığında vermekte (Forsyth, 1980: 175); rölativist bireyler ise etik değerlerin farklı durum, zaman ve kişiler için farklılaşabileceğini düşünmektedirler (Şentürk, 2006: 20-21). Bu bakımdan bir örgütteki etik iklime dair değerlendirmeler, ortam hakkındaki görüşlerine başvuru alan bireylerin idealist ya da rölativist olmalarına göre değişebilmektedir.

ALAN ÇALIŞMASI

Çalışmanın Önemi ve Amacı

Çalışanların etik konulardaki tutumlarının bilinmesi önemlidir. Etik uyum farklılıkları ya da uçurumları çalışanların duyarlı olmaları gereken konularda ya da etikle ilgili yargılarda ayrışmalara neden olabilmektedir (Johari, Sanusi ve Ismail, 2012: 1). Etik yalnızca karar almada değil, aynı zamanda örgütsel uyum açısından da önem arz etmektedir. Güven iklimi ise çalışanların dahil oldukları örgütsel yapıya olan bağlılıklarını etkilemekte, iş verimi üzerinde etkili olmaktadır. Diğer yandan, kamu kurumlarındaki güven iklimi ve etik iklim algısının ölçülmesi bağlamındaki çalışmaların sayısı oldukça azdır. Bu gerçek göz önünde bulundurularak, bu çalışmada kamu kurumları için bir ölçek ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

Çalışmamızda kullanılan anket formu hazırlanırken, Forsyth'in (1980) etik konum ölçeği, Schwepker Jr.' in (2001) etik iklim ölçeği, Bute (2011), Jarvenpaa ve Leidner (1999), Colesca (2009) ile Teo, Srivastava, Shirish ve Jiang' in (2008) güven ölçeklerinden yararlanılmıştır. Demografik değişkenlerin ölçülmesine dönük olanlar dışındaki kapalı uçlu sorular 5'li Likert Ölçeğine göre hazırlanmıştır. Alan çalışmasından elde edilen bulgular SPSS 16.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Çalışmanın evreni Konya il merkezindeki kamu bankalarında görev yapan çalışanlardır. Katılımcılar rastgele örneklem yöntemi kullanılarak alan çalışmasına dâhil edilmiştir. Bu yöntemde, evreni meydana getiren her bir birimin örnekleme yer alma olasılığı eşittir (Ural ve Kılıç, 2005: 32). 180 anket formu 1 Haziran 2014-15 Haziran 2015 tarihleri arasında 3 kamu bankasında dağıtılmış, Ziraat Bankası, Vakıfbank ve Halk Bankası personeli

tarafından uygun biçimde doldurulan 174 anket formu, değerlendirmeye alınmıştır.

Analiz ve Bulgular

Katılımcılara, temel olarak çalışanların kurumlarındaki güven iklimi ve etik iklim konusundaki algılarını ölçmeye yönelik 69 kapalı uçlu soru yöneltilmiştir. Söz konusu sorular arasında katılımcıların etik konum noktasındaki kişisel özelliklerini belirlemeye yönelik sorular da yer almaktadır. Etik konumlandırmaya ilişkin sorular, çalışanların kurumlarındaki güven iklimi ve etik klime dönük algılarının kişisel özelliklerden etkilenme derecesini tespit etmek üzere sorulmuştur. Demografik özelliklerin belirlenmesine dönük sorular ise 8 adettir.

Ölçek güvenilirlik testine tabi tutulmuş olup, 69 ifadeden oluşan ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,976 olarak bulunmuştur. Bu değer anket formunda yer alan ifadelerin uyumlu olup, aynı olguyu ölçmek üzere kullanılabileceğini (Gaur ve Gaur, 2009: 134), birbirleriyle ilgili olduğunu (Mooi ve Sarstedt, 2011: 37) göstermektedir.

Çalışmada frekans ve yüzde dağılım tablolarına yer verilmiştir. Frekans dağılımı belirli bir durumun kaç kez gerçekleştiğini ifade ederken, yüzde dağılımları ise ölçülen durumun görece frekansını göstermektedir (Bryman ve Cramer, 2005: 86). Aşağıdaki tablo katılımcıların demografik dağılımlarını vermektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Kurum	Fre.	Oran%	Cinsiyet	Fre.	Oran%
Ziraat Bankası	71	40,8	Bayan	79	45,4
Vakıfbank	67	38,5	Erkek	95	54,6
Halk Bankası	36	20,7			
Yaş Aralığı	Fre.	Oran%	Medeni Hal	Fre.	Oran%
19-26	43	24,7	Evli	113	64,9
27-34	32	18,4	Bekar	61	35,1
35-42	45	25,9			
43-50	38	21,8	Gelir Aralığı	Fre.	Oran%
51-58	13	7,5	500-1000 TL	13	7,5
59 ve üzeri	3	1,7	1000-1500 TL	21	12,1
Kurumda Çalışma Süresi	Fre.	Oran%	1500-2500 TL	84	48,3
1 yıldan az	25	16,67	2500-3500 TL	52	29,9
1-5 yıl arası	38	25,33	3500-4500 TL	3	1,7
5-10 yıl arası	31	20,67	4500 ve üzeri	1	0,6
10-20 yıl arası	38	25,33			
20 yıldan fazla	18	12,00	Eğitim	Fre.	Oran%
Pozisyon	Fre.	Oran%	Okur-Yazar	1	0,67
İşçi	17	11,33	İlköğretim	3	2,00
Memur	132	88,00	Lise	48	32,00
			Yüksekokul	29	19,33
			Lisans	55	36,67
			Lisansüstü	4	2,67

Tablodan da anlaşılacağı üzere katılımcıların Ziraat Bankası, Vakıfbank ve Halk Bankası arasındaki dağılım oranları sırasıyla %40,8, %38,5 ve %20,7'dir. Bayan katılımcıların oranı erkek katılımcıların oranından yaklaşık

olarak %9 oranında daha düşüktür. Genç ve orta yaşlı katılımcıların oranları birbirlerine yakın olup, 50 yaşın üzerindeki katılımcıların oranı %9,2' dir. Katılımcıların büyük çoğunluğu memur kadrosunda çalışmakta olup, eğitim seviyeleri de yüksek okul üzerinde daha yoğundur. Katılımcıların yaklaşık olarak yarısının gelir seviyesi 1500-2500 TL aralığında olup, 2500 TL ve üzeri gelire sahip katılımcıların oranı ise % 29,9' dur.

Binlerce veri üzerinden bir veri üretebilmek için açıklayıcı ölçümlere ihtiyaç duyulmaktadır (Elliot ve Woodward, 2007: 4). Söz konusu değerler üzerinden bir fikir edinebilmenin yollarından birisi de, istatistiksel alan çalışmalarında yaygın olarak kullanılan betimleyici istatistiklerdir (Kerr, Hall ve Kozub, 2002: 6). Aşağıda yer alan tablolarda katılımcıların çalışmakta oldukları kurumdaki güven iklimi ve etik iklim konusundaki algılarının ölçülmesi için betimleyici istatistikler kullanılmıştır.

Tablo 2 Katılımcıların Kurumlarına Güveni

İfade	Sayı	Ort	Std.Sap.
Çalıştığım kurum dürüst ve hakkaniyetli bir işleyişe sahiptir.	174	3,43	1,108
Çalıştığım kurum toplumda olumlu bir imaja sahiptir.	169	3,62	1,068
Çalıştığım kurum huzurlu ve adil bir çalışma ortamıdır.	174	3,49	1,116
Çalıştığım kurum işe alımı ve oryantasyonu önemser.	171	3,63	0,994
Çalıştığım kurum çalışanlarında bağlılık yaratır.	173	3,42	1,215
Çalıştığım kurum mali güce sahip bir kurumdur.	166	3,72	1,122
Çalıştığım kurum çalışanlarına ilgili ve saygılıdır.	170	3,47	1,067
Çalıştığım kurum performans değerlendirmesini objektif olarak yapmaktadır.	168	3,46	1,066
Çalıştığım kurum çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alır.	171	3,44	1,133
Çalıştığım kurum uzun süreli istihdamı sağlar.	172	3,65	1,148

Katılımcılar, kurumlarına güvenmektedirler. İşlerin devam etmesi ve ekonomik anlamdaki gelecekleri konusunda kurumlarına itimat etmektedirler. Kurumlarının toplumsal imajının olumlu olduğuna inanmakta, kurumlarının çalışma ortamı konusundaki tutumuna güvenmektedirler.

Tablo 3: Katılımcıların Liderlerine Güveni

İfade	Sayı	Ort	Std.Sap.
Yöneticim çalışanlarını destekleyicidir.	169	3,62	1,134
Yöneticim dürüst ve adildir.	169	3,64	1,098
Yöneticim tam bir takım lideridir.	171	3,65	1,109
Yöneticim olumlu bir çalışma ortamı yaratır.	173	3,64	1,116
Yöneticim kendine güvenir.	172	3,71	1,013
Yöneticim gerginlik yaratmaz.	173	3,66	1,074
Yöneticim bilgisini paylaşır.	170	3,64	1,097
Yöneticim güven veren bir yaklaşıma sahiptir.	172	3,64	1,144
Yöneticim işinde yetkin biridir.	171	3,63	1,148
Yöneticim astına yetki verir ve astını önemser.	173	3,68	1,136

Katılımcılar liderlerine kurumlarından daha fazla güvenmektedirler. Çalışanların en yüksek düzeyde katıldıkları ifadeler yöneticilerin kendine güveni ve yetki devrine ilişkin ifadelerdir. Bu kapsamdaki ifadelere katılma düzeyi çalışanların genel olarak yönetici ya da liderlerine güvendiklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 4: Katılımcıların İş Arkadaşlarına Güveni

İfade	Sayı	Ort	Std.Sap.
Çalışma arkadaşlarım başarıyı bilgi ve çabaları ile yakalamak isterler.	173	3,64	1,073
Çalışma arkadaşlarım kendilerini geliştirirler.	170	3,64	1,024
Çalışma arkadaşlarım dürüst ve açıktırlar.	169	3,65	1,065
Çalışma arkadaşlarım sevecendirler.	172	3,76	1,029
Çalışma arkadaşlarım işyerindeki kuralları istismar etmezler.	174	3,72	1,057
Çalışma arkadaşlarım hoşgörülüdürler.	172	3,84	1,001
Çalışma arkadaşlarım sorumluluk sahibidirler.	174	3,72	1,073
Çalışma arkadaşlarım uyumludurlar.	170	3,67	1,087
Çalışma arkadaşlarım politik (içten pazarlıklı) davranışlar sergilemezler.	173	3,56	1,193
Çalışma arkadaşlarım arasındaki güven düzeyi çok yüksektir.	173	3,59	1,224
Birimimizde birbirimize olan güvenme düzeyi çok yüksektir.	171	3,61	1,124

Tablo 4'e göre katılımcılar iş arkadaşlarına hem kurumlarından hem de liderlerinden daha fazla güvenmektedirler. Çalışma arkadaşlarının hoşgörülü, sorumluluk sahibi, sevecen, ahlaklı ve uyumlu olduklarını düşünmektedirler. Diğer yandan, çalışanların iş arkadaşlarına olan güveninin lider ve kuruma olan güvenlerinden daha yüksek olmasının, bireylerin kendi pozisyonlarına daha yakın, aynı görev ve sorumlulukları paylaştıkları bireylere daha yakın hissetmelerinin bir sonucu olabileceği düşünülmektedir.

Tablo 5: Katılımcıların Güven Eğilimi

İfade	Sayı	Ort	Std.Sap.
Birine/bir şeye kolaylıkla güvenirim.	171	3,42	1,172
Benim birine/bir şeye güvenmeye yatkınlığım yüksektir.	173	3,45	1,153
Biri/bir şey hakkında çok az bilgiye sahip olsam bile ona güven duyma eğilimim vardır.	174	3,33	1,217

Katılımcıların güven eğilimi ortalamasının üzerinde olsa da çok yüksek değildir. Diğer birey ve kurumlara güvenmeye yatkınlıklarını ölçmeye dönük ifadeler katılım düzeyleri kısmen katılıyor düzeyindedir.

Tablo 6: Katılımcıların Devlete Güvenleri

İfade	Sayı	Ort	Std.Sap.
Devlet tamamen vatandaşların çıkarlarına uygun olarak hizmet etmektedir.	163	3,13	1,325
Devletle etkileşime girmekten korkmuyorum çünkü, devlet görevlerini etkin biçimde yerine getirmektedir.	170	3,32	1,257
Devletle etkileşime girdiğimde devletin kendine düşen görevi yerine getireceğini düşünüyorum.	173	3,32	1,155
Devlet sorumluluklarını tam olarak yerine getirdiğinden, devletin güvenimi kazandığını düşünüyorum.	172	3,35	1,177

Tablo 6’da da görülebileceği üzere katılımcılar devlete kısmen güvenmektedir. Bu güven düzeyi iş arkadaşları, lider ve kuruma olan güven düzeyinden düşüktür. Katılımcılar devletin vatandaşların çıkarlarına hizmet etmekteki yeterliliğine yüksek düzeyde katılmamakta, görevlerini yerine getirmedeki etkinliğini kısmen yeterli bulmaktadırlar.

Tablo 7: Katılımcıların Kurumlarındaki Güven İklimine İlişkin Algıları

İfade	Sayı	Ort	Std.Sap.
Genel olarak, birlikte çalıştığım insanlar çok güvenilirlerdir.	167	3,62	1,068
Çalıştığım kurumda, hepimiz diğer bireylerin duygularını dikkate alırız.	171	3,56	1,069
Çalıştığım kurumdaki arkadaşlarım dost canlısı kişilerdir.	172	3,66	1,084
Birlikte çalıştığım arkadaşlarıma itimadım tamdır.	169	3,51	1,166

Katılımcıların kurumlarındaki güven düzeyine ilişkin olumlu algıları “katılıyorum” düzeyine yakındır. Diğer yandan, güven iklimine dair algılarının kurumlarına, liderlerine ve iş arkadaşlarına dönük güvenlerine yakın olması, güven iklimi ile kurumsal güven faktörleri arasındaki ilişkiye dair bir takım ipuçları içermektedir. Ancak söz konusu ilişki algı düzeyleri arasındaki korelasyonların incelenmesi ile daha net biçimde görülebilecektir.

Tablo 8: Katılımcıların Kurumlarındaki Etik İklimine Dönük Algıları

İfade	Sayı	Ort	Std.Sap.
Çalıştığım işyerinin resmi, yazılı etik kuralları mevcuttur.	168	3,68	1,106
Çalıştığım işyeri bir etik kuralı ciddi biçimde uygulamaktadır.	166	3,48	1,153
Çalıştığım işyerinin etik davranışa ilişkin politikaları mevcuttur.	164	3,65	1,090
Çalıştığım işyeri etik davranışa ilişkin politikaları ciddi biçimde uygulamaktadır.	171	3,47	1,170
Çalıştığım işyerindeki üst düzey yönetim etik olmayan davranışlara müsamaha gösterilmeyeceğinin net biçimde bilinmesini sağlamıştır.	171	3,54	1,199
Çalıştığım işyerinde bir çalışan kişisel kazanç amaçlı (kurumun kazancı yerine) olarak etik dışı bir davranış içine girerse, derhal disiplin kuralları devreye girecektir.	168	3,76	1,135
Çalıştığım işyerinde bir çalışan kurumsal kazanç amaçlı (kişisel kazanç yerine) olarak etik dışı bir davranış içine girerse, derhal disiplin kuralları devreye girecektir.	173	3,72	1,124

Katılımcıların kurumlarındaki etik iklimine ilişkin algıları “kısmen katılıyorum” ve “katılıyorum” seviyeleri arasındadır. Katılımcılar kişisel ve kurumsal haksız kazanç amaçlı etik dışı davranışların engelleneceğini, bu türden bir davranış içerisine girenlerin müeyyide ile karşılaşacaklarını düşünmektedirler. Ayrıca katılımcılar kurumlarının etik ilkeler noktasında politikalara ve prosedürlere sahip olduğunu düşünmektedirler. Diğer yandan, etik kodların uygulanmasına dönük ifadeye katılım düzeyi ise daha düşük ve “kısmen katılıyorum” düzeyine yakındır. Bu durum katılımcıların kurumlarının etik ilke ve standartları belirlemek konusunda, söz konusu ilke ve standartları uygulamaya nazaran daha etkili olduğunu düşündüklerini göstermektedir.

Tablo 9: Katılımcıların İdealist Etik Tercihleri

İfade	Sayı	Ort	Std.Sap.
İnsanlar, eylemlerinin küçük bir dereceye kadar da olsa bir başkasına asla kasıtlı olarak zarar vermeyeceğini temin etmelidirler.	170	3,88	1,296
Başkalarına dönük riskler, risklerin ne kadar küçük olabileceğine bile bakılmaksızın, asla tolere edilmemelidir.	172	3,67	1,209
Başkalarına dönük potansiyel bir zararın varlığı, elde edilecek faydalar ne olursa olsun, daima yanlıştır.	173	3,86	1,119
Bir kişi bir başkasına asla psikolojik ya da fiziksel zarar vermemelidir.	168	4,21	1,062
Bir kişinin herhangi bir şekilde başka bir bireyin onur ve refahını tehdit edebilecek bir eylemi gerçekleştirmemesi gerekir.	172	4,23	1,039
Şayet bir eylem masum olan bir diğerine zarar verebilecekse, yapılmamalıdır.	172	4,13	1,117
Bir hareketin olumlu sonuçları ve olumsuz sonuçlarını tartarak, o eylemi gerçekleştirme ya da gerçekleştirme kararını vermek ahlaka aykırıdır.	167	3,14	1,449
İnsanların onuru ve refahı bir toplumda en önemli mesele olmalıdır.	168	3,82	1,222
Başkalarının refahını korumak şarttır.	168	3,72	1,105
Ahlaki davranışlar, en "mükemmel" eylem ideallerine en yakın eylemlerdir.	162	3,64	1,101

Katılımcıların etik konusundaki idealist konuma dair ifadelere katılım düzeyi oldukça yüksektir. Bu durum etik ilke ve standartlara dönük idealist bir bakış açısında sahip olduklarını göstermektedir. Detaylar ele alındığında ise özellikle bir başka bireye zarar vermenin men edilmesi gerektiğine dair düşünce diğer ifadelerle nazaran daha yüksek bir katılım düzeyine işaret etmektedir. Diğer yandan katılımcılar, etik boyutları olan bir eyleme dair karar verilirken sonuçlarının esas alınması gerektiğine kısmen katılmaktadırlar.

Tablo 10: Katılımcıların Rölativist Etik Algıları

İfade	Sayı	Ort	Std.Sap.
Etik kodların bir parçası olmasını gerekecek kadar önemli bir etik ilke yoktur.	166	3,38	1,238
Neyin etik olduğu durumdan duruma ve toplumdan topluma değişir.	171	3,75	1,078
Ahlaki standartlar bireysel olarak görülmelidir; bir kişinin ahlaki olarak gördüğü şey, başka bir kişi tarafından ahlaksızlık olarak düşünülebilir.	171	3,55	1,233
Ahlakın farklı şekillerini doğrulukla karşılaştırmak mümkün değildir.	170	3,58	1,175
Herkes için neyin etik olduğuna ilişkin sorulara asla cevap bulunamaz çünkü neyin ahlaki ya da gayri ahlaki olduğu bireye bağlıdır.	170	3,52	1,227
Ahlaki standartlar basitçe bir kişinin nasıl davranması gerektiğini gösteren kişisel kurallardır, ve diğerlerini yargılamak için kullanılamazlar.	173	3,71	1,082
Kişiler arası ilişkilerdeki etik düşünceler öylesine karmaşıktır ki bireylerin kendi bireysel kodlarını formüle etmesine müsaade edilmesi gerekir.	169	3,55	1,175
Bir etik konumu, belirli eylemleri engelleyecek kadar katı şekilde kodlamak, daha iyi insan ilişkilerine ve uyuma engel olabilir.	171	3,71	1,099
Yalan söylemek ile ilgili herhangi bir kural formüle edilemez, bir yalanın kabul edilebilir ya da kabul edilemez oluşu tamamen duruma bağlıdır.	168	3,42	1,260
Bir yalanın ahlaki ya da ahlaka aykırı olduğuna karar verilmesi, eylemi çevreleyen koşullara bağlıdır.	169	3,41	1,146

Çalışanların en yüksek katılım düzeyine sahip oldukları ifade davranışların etik ya da etik dışı olmasının durumlar ya da toplumlar arasında değişkenlik gösterebileceği ile ilgilidir. Katılımcıların ahlaki standartları

insanları yargılamak için kullanılmaması gerektiğine ve etik yargıların eylemleri engelleyecek kadar katı uygulanmasının insani ilişkiler ve uyuma engel olabileceğine dair ifadeler katılma düzeyi de “katılıyorum” seviyesine yakındır. Tablo 8 ve Tablo 9 birlikte değerlendirildiğinde ise katılımcıların idealist etik konuma daha yakın olduklarını söylemek mümkündür.

Tablo 11: Etik İklim ve Güven İklimi Algıları Arasındaki Korelasyonlar

	IDE.KON.	RÖL.KON.	ETİK.İKL.	GÜV.EĞL.	DEV.GÜV.	KUR.GÜV.	İŞ A.GÜV.	LİD.GÜV.	GÜV.İKL.	
IDE.KON.	Pearson Corr.	1	0,527**	0,634**	0,326**	0,183*	0,321**	0,336**	0,359**	0,478**
	Sig.(2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,038	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	139	122	122	137	128	122	125	128	129
RÖL.KON.	Pearson Corr.	0,527**	1	0,691**	0,576**	0,406**	0,561**	0,516**	0,526**	0,547**
	Sig.(2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	122	144	130	143	138	131	127	132	137
ETİK.İKL.	Pearson Corr.	0,634**	0,691**	1	0,478**	0,391**	0,549**	0,502**	0,612**	0,710**
	Sig.(2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	122	130	148	146	143	137	135	139	143
GÜV.EĞL.	Pearson Corr.	0,326**	0,576**	0,478**	1	0,337**	0,414**	0,362**	0,358**	0,664**
	Sig.(2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	137	143	146	170	159	149	150	151	159
DEV.GÜV.	Pearson Corr.	0,183*	0,406**	0,391**	0,337**	1	0,659**	0,409**	0,466**	0,340**
	Sig.(2-tailed)	0,038	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	128	138	143	159	161	146	143	144	151
KUR.GÜV.	Pearson Corr.	0,321**	0,561**	0,549**	0,414**	0,659**	1	0,754**	0,685**	0,522**
	Sig.(2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	122	131	137	149	146	151	138	140	144
İŞ A.GÜV.	Pearson Corr.	0,336**	0,516**	0,502**	0,362**	0,409**	0,754**	1	0,769**	0,588**
	Sig.(2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	125	127	135	150	143	138	154	143	145
LİD.GÜV.	Pearson Corr.	0,359**	0,526**	0,612**	0,358**	0,466**	0,685**	0,769**	1	0,618**
	Sig.(2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	128	132	139	151	144	140	143	155	146
GÜV.İKL.	Pearson Corr.	0,478**	0,547**	0,710**	0,664**	0,340**	0,522**	0,588**	0,618**	1
	Sig.(2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	129	137	143	159	151	144	145	146	161

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 11’den de anlaşılacağı üzere katılımcıların etik iklim algısı ile etik konumları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler mevcuttur. Diğer yandan katılımcıların rölâivist etik konuma dair ifadeler katılma düzeyleri ile kurumlarındaki etik iklime dönük algıları arasındaki ilişkinin gücü, idealist etik konuma dair ifadeler ile söz konusu algı arasındaki ilişkiden daha yüksektir. Bu bağlamda rölâivist bireylerin buldukları ortamdaki etik iklim düzeyini daha yüksek algıladıkları söylenebilir. Bir başka ifadeyle; rölâivist bireylerin etik iklim çıtası idealist bireylere oranla daha düşüktür.

Güven iklimi algısı ile güven iklimi algısını etkilediği varsayılan faktörler arasındaki ilişki de anlamlı ve pozitifdir. En güçlü ilişki güven eğilimi ve güven iklimi algısı arasında iken, en zayıf ilişki ise devlete güven ve güven iklimi arasındadır. Güven eğilimi ve güven iklimi arasındaki güçlü ilişki, beklendiği üzere bireylerin başka bireyler ve yapılara güvenmeye yatkınlığı yükseldikçe buldukları ortamın güven iklimi düzeyini olumlu algılama düzeylerinin de yükseldiğini, tersi durumun da geçerli olduğunu göstermektedir. Güven iklimi

algısı ile ilişkisi güçlü olan faktörlerden ikincisi ise lidere duyulan güvendir. Bu durum liderin kurumdaki güven iklimine etkisine ilişkin teorik bilgiler ile uyumludur. Ayrıca kuruma ve iş arkadaşlarına duyulan güvenin, güven iklimi algısı üzerindeki etkisi de güçlü ve pozitifdir. Devlete duyulan güven ile güven iklimi algısı arasındaki nispeten zayıf ilişki ise beklenmeyen bir sonuçtur. Ortaya çıkan bu sonuç, katılımcıların güven iklimi bakımından çalıştıkları kurumu, devlet ile özdeşleştirmediklerini göstermektedir. Bunun nedeni olarak ise birer kamu kurumu olmalarına rağmen faaliyet alanları bakımından kamu bankalarının piyasa koşullarına göre hareket etmesi düşünülmektedir.

Analiz edilen verilerden elde edilen sonuçlara göre; en güçlü korelasyon, etik iklim ve güven iklimi arasındadır. Bu durum, kamu bankası çalışanlarının etik iklim algısı yükseldikçe, güven ikliminin oluşmasının daha kolay olabileceğini göstermektedir. Bir kamu kurumunda etik ilkeler belirlenir, duyurulur ve uygulanırsa, bu durum kendiliğinden bir güven iklimini de doğuracaktır. Bir başka deyişle etik iklim, güven ikliminin oluşması için bir koşuldur. Şayet çalışanların birbirleri, liderleri ve kurumlarına güvenmeleri bekleniyorsa, o kurumda öncelikle etik iklimin oluşturulması ve desteklenmesi gerekmektedir.

SONUÇ

Güven iklimi bir kurumdaki çalışanların kurumlarına liderlerine ve iş arkadaşlarına güvenmeleriyle mümkün olurken; etik iklim ise onların ortamdaki diğer bireylerin etik ilke ve standartlarına riayet etmekte olduklarına inanmalarına bağlıdır. Söz konusu bu etkenler bir çalışanın kendisini güven içinde ve çalıştığı kurumun bir parçası olarak hissetmesi için temel gerekliliklerdir. Çalışanların kurumlarındaki güven iklimi ve etik iklimle dair olumlu algıları, onların kurumdaki geleceklere bakış açılarını olumlu etkilemekte, kurumdaki ortak değerlerin varlığı sayesinde çalışanlar kurumdaki diğer bireylerin kendilerine zarar vermesinden endişe etmemektedir. Bu rahatlık ve güven, onları ortak kurumsal hedefler için çalışırken daha istekli hale getirmektedir. Böylece kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesi için işbirliği olanakları gelişmektedir.

Bu çalışmada güven iklimi ve etik iklimin kamu kurumları için yukarıda sayılan faydaları göz önünde bulundurularak çeşitli faktörlerin birbirlerine etkisi araştırılmıştır. İlk olarak kamu kurumlarındaki güven iklimi algısı ile bu algı üzerinde etkili olan faktörler sınanmıştır. Güven iklimi algısı konusunda örgütsel güven faktörlerine ek olarak güven eğilimi ve devlete duyulan güven

de araştırmaya dâhil edilmiş, çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Ayrıca alan araştırmasından elde edilen bulgular ışığında kamu bankalarındaki etik iklim algısı da belirlenmeye çalışılmıştır. Etik iklim algısı ile bireylerin etik konuları arasındaki ilişki de test edilmiştir.

Konya ile ilgili teorik çalışmalar ve Konya il merkezinde faaliyet gösteren üç kamu bankasının 174 çalışanın katılımıyla yapılan alan çalışmasının bulguları ışığında aşağıda özetlenen sonuçlara ulaşılmıştır:

- ✓ Uygulanan anket güvenilir ve ifadeler tutarlıdır.
- ✓ Katılımcılar, rölâivist etik değerlere oranla idealist etik değerleri daha fazla benimsemektedirler.
- ✓ Katılımcılar, bireylerin başkalarına zarar verecek tutum ve davranışlardan uzak durmaları ve kendi yargılarına ulaşırken özgür olmaları gerektiğini düşünmektedirler.
- ✓ Katılımcılara göre, etik standartlar bakımından bazı durumlar ve toplumlar farklılaşabilmektedir.
- ✓ Kurumlar etik kodlar ve politikaların belirlenmesi konusunda, söz konusu kod ve politikaların uygulanmasına nazaran daha başarılı görülmektedirler.
- ✓ Devlete güven “kısmen” düzeyindedir. Katılımcılar devletin görevlerini yerine getirmek konusundaki performansını ortalama düzeyde görmektedirler.
- ✓ Katılımcılar çalıştıkları kuruma, devlete nazaran daha fazla güvenmekte, kurumlarının kamuoyu nazarında olumlu bir imaja sahip olduğunu düşünmektedirler.
- ✓ Katılımcıların iş arkadaşlarına güveni; liderlerine, kurumlarına ve devlete olan güvenlerine nazaran daha yüksektir. Katılımcılar, iş arkadaşlarını pek çok olumlu özelliğe sahip olduğunu düşünmektedirler.
- ✓ İş arkadaşlarına dönük güvenlerinden daha düşük düzeyde olsa da, katılımcılar liderlerine güvenmektedirler.
- ✓ Çalışmanın yürütüldüğü kurumlarda bir güven ikliminin varlığından bahsetmek mümkündür.
- ✓ Güven eğilimi, katılımcıların güven iklimi algısını en yüksek düzeyde etkileyen faktördür.
- ✓ İdealist bireylere oranla, rölâivist bireylerin buldukları ortamı etik iklim anlamında olumlu algılamaları daha olasıdır.
- ✓ Güven iklimi ve etik iklim algıları arasında pozitif ve güçlü bir ilişki söz konusudur. Bu sonuç etik iklimin güven iklim algısının bir koşulu olduğunu düşündürmektedir.

KAYNAKÇA

- Baier, Anette (1986). "Trust and Antitrust", *Ethics*, 96, 231-260.
- Berlin, Daniel (2011). "Sustainable Consumers and the State: Exploring How Citizens' Trust and Distrust in Institutions Spur Political Consumption", *Journal of Environmental Policy & Planning*, 13 (3), 277-295.
- Bissola, Rita ve Carignani, Andrea (2007). "The Role of Trust in Approaching E-Government Services: A Comprehensive Theoretical Framework". *IADIS International Conference e-Commerce 2007*. 7-9 Aralık 2007, Algarve: Portekiz, 43-50.
- Bok, Sissela (1979). *Lying: Moral Choice in Public and Private Life*, Wintage Books, New York, ABD.
- Bryman, Alan ve Cramer Duncan (2005). *Quantitative Data Analysis with SPSS 12 and 13: A Guide for Social Scientists* (Elektronik Yayın). Routledge, New York, ABD.
- Büte, Mustafa (2011). "Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (1), 171-192.
- Cariño, Ledivina V. (2007). "Building Trust in Government in Southeast Asia", *7th Global Forum on Reinventing Government*, 26-29 Haziran 2007, Viyana, Avusturya
- Christensen, Tom ve Lægreid, Per (2005). "Trust in Government: The Relative Importance of Service Satisfaction, Political Factors, and Demography". *Public Performance & Management Review*, 28 (4), 487-511.
- Colesca, Sofia Elena (2009). "Increasing E-Trust: A Solution to Minimize Risk in E Government Adoption". *Journal of Applied Quantitative Methods*, 4 (1), 31-44.
- Dar, Ong Lin (2010). "Trust in Co-Workers and Employee Behaviours at Work", *International Review of Business Research Papers*, 6 (1), 194-204.
- Elliott, Alan C. ve Woodward, Wayne A. (2007). *Statistical Analysis Quick Reference Guidebook: With SPSS Examples*, Sage Publications Inc., Kaliforniya, ABD.
- Ergün, Nalan (2009). "Örgütlerde Etik Dışı Davranışların Nedenleri ve Çalışanlara Yönelik Etik Dışı Davranışların Havayolu Taşımacılığı Sektörü Açısından İncelenmesi", *"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11 (3), 149-168.
- Forsyth, Donelson R. (1980). "A Taxonomy of Ethical Ideologies", *Journal of Personality and Social Psychology*, 39 (1), 175-184.
- Forsyth, Donelson R. (1981). "Moral Judgement: The Influence of Ethical Ideology", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 7 (2), 218-223.
- Forsyth, Donelson R.; O'Boyle E.H. Jr. ve McDaniel M.A. (2008). "East Meets West: A Meta-Analytic Investigation of Cultural Variations in Idealism and Relativism", *Journal of Business Ethics*, 83, 813-33.
- Gambetta, Diego (1988). "Can We Trust?". (*Trust: Making and Breaking Cooperative Relations*, Editör: Diego Gambetta içinde) Basil Blackwell, Oxford, Birleşik Krallık.

- Gaur, Ajai S. ve Gaur Sanjaya S. (2009). *Statistical Methods for Practice and Research: A Guide to Data Analysis Using SPSS* (İkinci Baskı), Vivek Mehra (Sage Publications India Pvt. Ltd.), Delhi, Hindistan.
- İbn-i Haldun (1990), Mukaddime I (Çeviri: Z.K. Ugan). Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, İstanbul.
- Jarvenpaa, Sirkka L. ve Leidner, Dorothy E. (1999). "Communication and Trust in Global Virtual Teams", *Organization Science*, 10 (6), 791-815.
- Johari, Razana Juhaida; Sanusi, Zuraidah Mohd ve Ismail, Aida Hazlin (2012), "Exploratory Factor Analysis of the Ethical Orientation Scale", *Asian Journal of Accounting and Governance*, 3, 1-11
- Jones, Karen (1996). "Trust as an Affective Attitude". *Ethics*, 107, 4-25.
- Kaptein, Hendrik (1998). "Against Professional Ethics", (*Public Sector Ethics: Finding and Implementing Values* Editörler Charles Sampford ve Noel Preston içinde), The Federation Press/Routledge, New York, ABD, 26-36.
- Kerr, Alistair W.; Hall, Howard K. ve Kozub, Stephen A. (2002). *Doing Statistics with SPSS*, Sage Publications Inc., Londra, Birleşik Krallık.
- Lewis, Carol W. ve Gilman, Stuart C. (2005). *The Ethics Challenge in Public Service: A Problem-Solving Guide* (İkinci Baskı), Josey-Bass, San Fransisco, ABD.
- Lewis, J. David ve Weigert, Andrew (1985). "Trust as a Social Reality". *Social Forces*, 63 (4), 967-985.
- Menzel, Donald C. (2007). *Ethics Management for Public Administrators: Building Organizations of Integrity*, M. E. Shape Inc. New York, ABD.
- Menzel, Donald C. (2010). *Ethics Moments in Government: Cases and Controversies* (American Society for Public Administration), CRC Press, Florida, ABD.
- Miller, Jessica (2000). "Trust: The Moral Importance of an Emotional Attitude", *Practical Philosophy*, Kasım 2000, 45-54.
- Mooi, Erik ve Sarstedt Marko (2011). *A Concise Guide to Market Research: The Process, Data, and Methods Using IBM SPSS Statistics*, Springer, New York, ABD.
- Özlem, Doğan (2010). *Etik-Ahlak Felsefesi*, Say Yayınları, İstanbul.
- Potts, Stephen D (1998). "Ethics in Public Service: An Idea Whose Time Has Come", (*Public Sector Ethics: Finding and Implementing Values* Editörler: Charles Sampford ve Noel Preston içinde), The Federation Press/Routledge, New York, ABD, 85-90.
- Putnam, Robert D. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton University Press, Princeton, New Jersey.
- Rotter, Julian B. (1971). "Generalized Expectancies for Interpersonal Trust". *The American Psychologist*, 26 (5), 443-452.
- Schoorman, F.David; Mayer, Roger ve Davis, James H. (2007). "An Integrative Model of Organizational Trust: Past, Present, and Future". *Academy of Management Review*, 32 (2), 344-354.

- Schwepker Jr., Charles H. (2001). "Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in The Salesforce", *Journal of Business Research*, 54, 39-52.
- Schwepker, Charles H.; Ferrell, O.C. ve Ingram, Thomas N. (1997). "The Influence of Ethical Climate and Ethical Conflict on Role Stress in the Sales Force", *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25 (2), 99-108.
- Sherman, Tom (1998). "Public Sector Ethics: Prospects and Challenges", (*Public Sector Ethics: Finding and Implementing Values* Editörler: Charles Sampford ve Noel Preston içinde), The Federation Press/Routledge, New York, ABD, 13-25.
- Solomon, Robert C. ve Flores Fernando (2001). *Building Trust in Business, Politics, Relationships, and Life*, Oxford University Press, New York, ABD.
- Starnes, Becky; Truhon, Stephen ve McCarthy, Vickie (2010). "Organizational Trust: Employee- Employer Relationships, A Primer on Organizational Trust", *ASQ Human Development & Leadership Division*. <http://rube.asq.org/hdl/2010/06/a-primer-on-organizational-trust.pdf>, (Erişim tarihi: 15.07.2013).
- Şahin, Ali; Taşpınar, Y. ve Eryeşil K. (2012). "Kamu Çalışanlarının Lider Algıları ve Beklentileri: Konya İli Örneği", *11. Ulusal İşletmecilik Kongresi*, Konya, 901-911.
- Şentürk, Tolga (2006). *Halkla İlişkiler ve Etik*, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Teo, Thompson S. H.; Srivastava, Shirish C. ve Jiang Li (2008). "Trust and Electronic Government Success: An Empirical Study". *Journal of Management Information Systems*, 25 (3), 99-131.
- Tilly, Charles (2007). *Democracy*, Cambridge University Press, , New York, ABD.
- Tolbert, Caroline J. ve Mossberger, Karen (2006). "The Effects of E-Government on Trust and Confidence in Government". *Public Administration Review*, 66 (3), 354-369.
- Topaloğlu, Işıl G. (2010). *İşgörenlerin Adalet ve Etik Alguları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ural, Ayhan ve Kılıç, İbrahim (2005). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Wuthnow, Robert (2002). "Bridging the Privileged and the Marginalized?". (*Democracies in Flux: The Evolution of Social Capital in Contemporary Society* Editör: Robert D. Putnam içinde). Oxford University Press, New York, ABD, 59-10.

Çatışma Yönetiminde Kullanılan Stratejilerin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi: Selçuklu Belediyesi Örneği

*The Effect of Conflict Management Strategies on Turnover
Intentions: The Case of Selçuklu Municipality*

Kemalettin ERYEŞİL*
Mehtap ÖZTÜRK**

ÖZ

Bu çalışmanın amacı çatışma yönetiminde kullanılan stratejilerin çalışanların işten ayrılma niyetlerine etkisini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda Konya Büyükşehir Belediyesine bağlı Selçuklu Belediyesi'ndeki çalışanlara basit tesadüfi örneklem yoluyla survey methodu temel alınarak bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğu ve çatışmaların çözümünde en fazla problem çözme ve kaçınma yaklaşımlarını tercih ettikleri görülmektedir. Çatışma yönetiminde en az başvurdukları yöntemin ise uzlaşma olduğu tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında çatışma yönetimi stratejilerinin alt boyutları olan problem çözme, uzlaşma, uyma, kaçınma ve zorlama ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çatışma yönetim stratejilerinin alt boyutları olan problem çözme, uzlaşma, uyma, kaçınmanın işten ayrılma niyetini açıklamada önemli bir değişken olduğu tespit edilmiştir.

ANAHTAR KELİMELELER

Çatışma, Çatışma Yönetimi, İşten Ayrılma Niyeti.

Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi Yıl:2015 Cilt:18 Sayı:1
ss.137-154 **Makale Gönderim Tarihi:** 28/12/2015 - **Kabul Tarihi:** 04/01/2016

* Arş. Gör., Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
kemalettineriesil@selcuk.edu.tr

** Arş. Gör., Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
mehtapfindik@selcuk.edu.tr

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the effect of conflict management strategies on employee turnover intentions. For this aim, a research is conducted on the employees of Selçuklu Municipality through simple random sampling based on survey method. According to the survey results, it is observed that employee turnover intention is in the low level and employees mostly prefer problem solving and avoidance methods in the conflict management. It is also determined that the least preferred method is reconciliation. Within the scope of this study, it is determined that there is a negative and statistically significant relationship between problem-solving, reconciliation, compliance, avoidance and compelling which are the sub-dimensions of conflict management strategies and employee turnover intention. Also, it is determined that problem-solving, reconciliation, compliance, avoidance which are the sub-dimensions of conflict management strategies are an important variable in explaining the employee turnover intention.

•

KEYWORDS

Conflict, Organizational Conflict, Turnover Intention.

GİRİŞ

İnsanların etkileşimde bulunduğu her ortamda çatışma kaçınılmazdır. Sosyal etkileşimin doğal bir sonucu olan çatışma, örgütsel yaşamın da bir gerçeğidir. Çatışma gerçeğinin kabulü, örgütlerin çatışmayı ortadan kaldırma çabalarının yerini zamanla onunla yaşamaya ve çatışmayı örgüt lehine işler hale getirmeye bırakmıştır (Karcıoğlu ve Alioğulları, 2012: 215). Örgütlerde, birey ve gruplar arasındaki etkinliklerde, ilişkilerde ve davranışlarda ortaya çıkan anlaşmazlıklar, uyuşmazlıklar olarak ifade edilen çatışmaları önlemek ve örgütsel başarıyı sağlamak, yöneticilerin karşılaştığı en büyük sorunlardan bir tanesidir (Şahin vd., 2006: 556). Çünkü, hisleri, tutkuları, öncelikleri, değerleri kısaca yaşam felsefesi birbirinden farklı olan bireyler, ister istemez örgüt içerisinde çatışmalara neden olabilmektedir. Bu bağlamda yönetici açısından bakıldığında örgüt içerisinde çatışmaları önlemek mümkün gözükmemektedir. Örgütsel çatışmalar kaçınılmaz olduğuna göre bu durumdan karlı çıkmanın yollarından bir tanesi örgütsel çatışma nedenleri iyi tespit edebilmektir. Örgütsel çatışmaları çözümlenecek etkin bir çatışma yöntemine ancak çatışma nedenlerinden hareketle ulaşılabilir. Yöneticiler ve çalışanlar arasında çatışma nedenleri konusunda görüş birliği sağlanması ile etkili bir çatışma yönetimi gerçekleştirilebilir (Şahin ve Örselli, 2010: 43-44). Örgütsel çatışmaların etkili bir şekilde yönetilmesi; örgüt içinde güven ortamının korunması, bireylerin motivasyonlarının da devamlılığın sağlanması ve örgüte bağlılıklarının sürdürülmesi bakımından önem taşımaktadır. Yöneticilerin bu hususları dikkate alarak çatışmaları çözümlenici çalışmalar yapması gerekmektedir (Şamdan, 2008: 25).

Bu bağlamda bu çalışmada çatışma yönetiminde kullanılan stratejilerin çalışanların işten ayrılma niyetlerine etkisi tespit edilmeye çalışılacaktır. Bu kapsamda, çatışma yönetimi ve çatışma yönetiminde kullanılan stratejiler, işten ayrılma niyeti ve Konya Büyükşehir Belediyesine bağlı Selçuklu Belediyesi'ndeki çalışanlar üzerinde yapılan araştırmaya ve bu araştırma sonuçlarına yer verilecektir.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Çatışma Yönetimi ve Çatışma Yönetimi Stratejileri

Çatışma sosyal ilişkilerin ayrılmaz bir ögesidir. Dolayısıyla çatışmalar çok farklı ortamlarda, farklı düzeylerde, farklı nedenlerden, farklı kişiler veya gruplar arasında çıkabilmektedir (Saruhan ve Yıldız, 2009: 289). Çok değişik alanlarda ve düzeylerde ortaya çıkan çatışmanın kapsamlı ve standart bir tanımını yapmak oldukça zordur. Çünkü çatışma sadece yönetim ya da örgüt psikolojisinin üzerinde durduğu bir kavram olmayıp; sosyoloji, psikoloji,

antropoloji, ekonomi ve politika gibi farklı disiplinlerde ele alınmış ve birçok bilim adamının ilgisini çekmiş bir kavramdır (Rahim, 2011: 1-2). Çatışma konusunda çok farklı tanım ve kavramların varlığı kavramın anlaşılmasını güçleştiren bir durum yaratmaktadır. Örgütsel çatışma kavramının yapıcı ve fonksiyonel yönlerini yansıtacak şekilde bir tanım yapacak olursak; “örgütte, iki veya daha fazla kişi veya grup arasındaki kıt kaynakların paylaşılması veya faaliyetlerin tahsisi ile yine bu kişi ve gruplar arasındaki statü, amaç, değer ve algı farklılıklarından kaynaklanan anlaşmazlık veya uyuşmazlık” şeklinde tanımlayabiliriz (Şimşek, vd., 2011: 353).

Rahim ve Shapiro (2000: 9) çatışmayı, insan etkileşiminin doğal bir sonucu olarak görmekte; bireylerin amaç, tutum, değer ve inanışlarının başka bireylere uymaması olarak nitelendirmektedir. Kelly (2006: 22) ise, çatışmayı iki veya daha fazla kişi arasında düşünce, değer ve duygulardaki farklılıklardan kaynaklanan kötü niyet içermeyen iç uyumsuzluk olarak tanımlamaktadır. Çatışma, birden fazla bireyi ilgilendiren bir eylem ya da etkinlikte farklı düşüncelere sahip olma durumlarındaki güç ve statü çekişmesi olarak ifade edilmektedir (Karip, 2010: 2). Rahim (2011: 16) ise çatışmayı; birey, grup ve örgüt gibi sosyal varlıklar içinde veya arasında bir anlaşmazlık veya uyumsuzluk olarak ortaya çıkan etkileşimli bir süreç olarak tanımlamaktadır.

Örgütsel çatışmayı ise, iş yaşamında kişi veya grupların birbirleriyle ya da işletmelerle, çeşitli sebeplerden kaynaklanan bir uyuşmazlık, anlaşmazlık, zıtlık ve birbirine ters gelme şeklinde oluşan dinamik bir süreç olarak tanımlayabiliriz (Güney, 2011: 298). Örgütsel çatışma, örgüt içindeki çatışan tarafların kişisel özelliklerinden, birbirleriyle ilişkilerinden, çatışmanın ortaya çıktığı konu ve koşullardan, çatışmada uygulanan strateji ve taktikler ile çatışmanın sonuçlarından etkilenen ve çevresini etkileyen bir süreç olarak ifade edilmektedir (Sökmen ve Yazıcıoğlu, 2005: 3).

Çatışmalar, örgütsel yaşamın her zaman hissedilebilecek ve ortaya çıkabilecek temel bir gerçeği olmakla birlikte çatışma, örgütlerde kaçınılmazdır (Eren, 2009: 585). Ancak, çatışma etkin yönetilip yapıcı forma sokulduğunda taraflara bir konuyu farklı açılardan bakma, göz ardı edilen konuları ortaya çıkarma, yaratıcılığı ve performansı arttırma, çalışanlar arasındaki ilişkileri ve etkileşimi geliştirme, örgütsel yardımlaşmayı arttırma, örgüte esneklik kazandırma, bireylerin bilişsel yapılarının gelişmesini sağlayarak yaratıcılıklarını güçlendirme, işgörenlerin motivasyon düzeylerinde yükselme, örgütsel verimlilikte artışın sağlanması ve örgütlerin sürdürülebilirliği için

gerekli uzmanlık alanlarının yaygınlaşip artmasına katkı sağlar (Karcıoğlu vd., 2012: 80).

Genel olarak çatışma değerlendirildiğinde her çatışmanın olumlu sonuçlanmadığı, işlevsel olmayan çatışmaların örgüte ve çalışanlarına zararlı etkilerde bulunduğu düşünülürse örgütleri ve çalışanlarını bu derece meşgul eden olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilen bir olayın kontrolsüz bırakılması örgütsel etkililik ve verimlilik açısından yıkıcı sonuçlara neden olabilir. Bu nedenle, yöneticilerin çatışma yönetimi stratejileri ve çatışma çözme konusunda gerekli becerilere sahip olmalarının büyük önem taşıdığı söylenebilir (Aşık, 2010: 31). Çatışma yönetimi, örgüt içinde çeşitli nedenlerden dolayı kaynaklanan ve çeşitli kişi ya da gruplar arasında oluşan çatışmaları örgüte fayda sağlayacak şekilde yönlendirilmesi ve kontrol edilmesi süreci olarak tanımlayabiliriz (Saruhan ve Yıldız, 2009: 291).

Çatışma yönetiminin temel amacı, çatışmaların örgüt yönetimi ve yöneticilerince örgütsel verimliliği artırıcı ve yaratıcılık sağlayıcı bir görüş açısından ele alınmasıdır. Bu bağlamda, çatışmayı yönetmek çok açık olarak çatışmanın varlığının benimsenmesini ve örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesinde bir araç olarak maksatlı olarak kullanılmasını içerir. Dolayısıyla, çatışmaların bir problem olmadığı, bilakis çözümün bir parçası olduğu unutulmamalıdır, çünkü fikir ve bilgi farklılığı, problemin çözümü için zorunludur (Çağlayan, 2006: 72; Yirik, 2011: 9).

Çatışmanın çözümlenmesi ve yönetilmesi farklı iki kavramdır. Çatışma yönetiminin bir biçimi olan çatışmayı çözme yaklaşımları, her durumda çözümlenme işleminin en doğru karar olduğunu savunur (Rahim, 2002: 208). Çatışmayı çözme ile yönetme arasındaki temel farklılıklar şunlardır (Rahim vd., 1992: 423):

- Çatışmanın çözümlenmesi, çatışma yönetiminin bir biçimidir. Yönetici, içinde bulunulan duruma göre çatışmayı çözme yolunu seçebilir.
- Çatışmayı çözme, çatışmanın tamamıyla ortadan kaldırılmasını savunurken, çatışma yönetimi, bazı durumlarda makul ve ılımlı bir çatışma düzeyinin, örgütün verimliliği ve sürekliliği açısından gerekli olduğunu savunur.
- Çözümleme yaklaşımlarında müdahalenin amacı, bir sorun olarak nitelendirilen çatışmayı minimize etmektir. Buna karşılık çatışma yönetiminde

müdahale, çatışmanın miktarını arttırmak ya da azaltmak suretiyle örgütsel başarı açısından arzu edilen sonuçlara ulaşmayı hedefler.

Çatışmayla ilgili yapılan çalışmalarda araştırmacılar, bir çatışma meydana geldiğinde, kurumsal hedef ve faaliyetlere zarar vermeden, tarafların stratejik hedefleri başarabilmeleri için uygulanan bazı çatışma yönetim stratejilerinin olduğunu belirtmektedirler. Çatışma durumunda, yöneticilerin sorumluluk almaları, işbirliğine gitmeleri gibi örgütün etkinliğini tamamlayabilen çatışma yönetim stratejileri önemli hale gelmektedir (Kıdak vd., 2011: 6).

Örgütte yer alan her kademe ve bireyi yakından etkileyen örgütsel çatışmanın yönetimi uzun yıllardır kapsamlı araştırmalara konu olmakta ve olmaya devam etmektedir (Kim-Jo vd., 2010: 264). Literatür incelendiğinde, çeşitli yazarların örgütsel çatışmayla başa çıkma konusunda farklı stratejiler önerdikleri görülmektedir. Çatışma yönetiminde kullanılan stratejilerle ilgili "Rahim Organizational Conflict Inventory-II veya ROC-II" olarak bilinen model, araştırmacılar tarafından kabul görmüş ve örgütsel çatışma çalışmalarında sıklıkla kullanılan bir model olarak bilinmektedir. Bu nedenle çalışmamızda, araştırmanın amacına yönelik olarak Rahim (1983) tarafından geliştirilen "Örgütsel Çatışma Modeli" üzerinde durulmuştur (Rahim, 2011: 28-30). Rahim tarafından sunulan çatışma yönetimi modelinde tarafların izleyebileceği stratejiler; bütünleştirme, uzlaşma, ödün verme, kaçınma ve son olarak hükmetme olmak üzere beş grupta incelenmiştir. Bu stratejilerden hangisinin benimseneceği büyük ölçüde tarafların kendilerine yönelik ve karşı tarafa yönelik ilgisinin düzeyine bağlıdır ve hem çatışan bireyler tarafından bireysel çatışma çözümünde hem de yöneticileri tarafından örgütsel çatışma çözümünde kullanılabilir (Rahim v.d., 1992: 424).

Ayrıca, çatışma yönetimi stratejileri modelinde taraflardan her birinin kendi ilgi ve ihtiyaçlarının doyurulmasına verdikleri önemin derecesini ve taraflardan her birinin diğer tarafın ilgi ve ihtiyaçlarının doyurulmasına verdikleri önemin derecesini "yüksek" ve "düşük" olarak nitelendiren iki boyut vardır. Bu boyutlar çatışma sürecinde tarafların çatışma stratejilerini belirlemelerinde önemli bir role sahiptir. Bu modele göre, taraflardan her birinin tercih ettiği çatışma yönetimi stratejisi; kendisinin ve karşı tarafın ilgi, ihtiyaç ve çıkarlarına verilen değer ortak bir işlevi olarak görülebilir (Rahim, 2002: 216-218; Deniz ve Çolak, 2008: 314). Rahim tarafından ele alınan bu stratejiler şu şekilde açıklanmaktadır (Rahim v.d., 2000: 10).

Bütünleştirme/Problem Çözme, tarafların hem kendini hem de karşı tarafı önemseme düzeyinin yüksek olduğu durumlarda kullanılan bir stratejidir. Bu stratejinin uygulanması ise, açıklık, bilgi paylaşımı, alternatif yollar arama ve her iki taraf için de kabul edilebilir etkili çözümlere ulaşmak için farklılıkların analizini içermektedir. Ayrıca bu yöntem, yaratıcı çözümler üretmeye neden olur (Rahim, 2002: 218; Yürür ve Soygüzel, 2010: 36)

Uzlaşma, karşılıklı kabul edilebilir bir karara ulaşmak için her iki tarafın da bazı şeylerden vazgeçmesi gerektiğine dayanan bir stratejidir. Bu stratejide, yöneticiler iki veya daha fazla grup arasında var olan çatışmayı taraflar arasında ortak bir zemin bulmak suretiyle çözmeye çalışırlar. Bu yöntemin etkili olabilmesi, tarafların kendi isteği ile eşit derecede ödün vermelerine bağlıdır (Rahim vd.,1992: 424-425; Şimşek ve Çelik, 2012: 282).

Ödün verme/Uyuma, çatışma yönetiminde sık kullanılan bu stratejinin temeli farklılıkların paylaşılmasına dayanır. Böylece taraflar kendi çıkarlarından biraz fedakârlık yaparak orta noktada buluşabilirler. Böyle bir anlaşmada her iki taraf bazı şeylerden fedakârlık yapar, ancak aynı zamanda herkes kazançlı çıkacaktır (Rahim, 2002: 220; Barlı, 2010: 392).

Kaçınma, çatışmanın varlığının farkına varıldığı ve çatışmadan kaçınmak veya onu bastırmak istendiği durumlarda, sorunun daha fazla büyümesini engellemek veya tarafların sorunu kendi aralarında çözmelerine imkân tanımak için yöneticinin taraf almadığı ve çatışmaya doğrudan girmediği bir stratejidir. Bu strateji, kısa dönemde belki etkili olabilir ancak uzun dönemde örgütsel yapıda büyük olumsuzluklara neden olabilir (Güney, 2011: 308; Robbins ve Judge, 2012: 460).

Hükmetme/Zorlama, kazan-kaybet yaklaşımına dayalı yıkıcı etkisi bulunan, işbirliğinin olmadığı kişisel çıkarların hedeflendiği stratejidir. Bu stratejinin uygulanışı genelde var olan yasal gücün kullanılarak isteklerin zorla kabul ettirilmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, bu strateji acil çözüme kavuşması gereken sorunlar olduğunda kullanılabilir de; sürekli kullanılması halinde örgütsel bağlılığı ve motivasyonu olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Üngüren vd., 2009: 40; Koçak ve Başkan, 2013: 213).

Araştırmamızda çatışmanın bu beş temel boyutuyla değerlendirilmekte ve bu çatışma çözümlene yöntemlerinin, çalışanların işten ayrılma niyetleri ile ilişkilerinin olup olmadığı sorunsalı üzerinde durulmaktadır.

1.2. İşten Ayrılma Niyeti

Çalışanların işten ayrılması sorunu, çalışan davranışları ve bu davranışların bağlı olduğu faktörler araştırılıyor olmasına rağmen halen organizasyonlar için önemli bir sorun olma niteliğini taşımaktadır (Porter vd., 1973: 603). Yapılan araştırmalar işten ayrılma niyetini, çalışanların iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler şeklinde tanımlamaktadırlar (Rusbelt vd., 1988:599; Onay ve Kılıcı, 2011: 365). İşten ayrılma niyeti, lider ve ast arasındaki ilişkinin kalitesinin etkileyebildiği bireysel ve örgütsel sonuçlar arasında önemli bir yer tutmaktadır. Kısaca, işten ayrılma niyeti bir örgütte çalışan kişinin yakın bir zamanda o işi bırakmasıyla ilgili düşüncesidir (Mobley,1982: 10).

İşten ayrılma niyeti kavramı “örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli ve temkinli bir karar veya niyet” şeklinde ifade edilmektedir (Bartlett, 1999: 70). Jaros (1997)’a göre ayrılma niyeti örgütten ayrılmaya karşı sürekli ve aynı zamanda genel bilişsel uyarlamayı yansıtır. Bu uyarlama çalışanın ayrılmayı, başka bir istihdam fırsatı aramayı veya bir ayrılma niyeti şeklini düşünüp düşünmediğini belirler (Ceylan ve Bayram, 2006:106). Rusbelt vd. işten ayrılma niyetini, çalışanların iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler olarak tanımlamaktadırlar (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009: 160).

İyi eğitim almış, etkin çalışanları elde tutmak için yapılan yönetsel hataların maliyetini düşünerek insanların neden işlerinden ayrıldığını anlamaya çalışan araştırmalara (Çakar ve Ceylan, 2005: 57) Mobley (1977) öncülük etmiştir. Mobley ayrılma düşüncesine tatminsizliğin neden olduğunu söylemektedir. İşten ayrılma niyeti çalışanların geri çekilme davranışlarından biri olarak ön plana çıkmakta ve “bireyin örgütten uzaklaşması, yeni iş arayışına girmesi” olarak tanımlanmaktadır (Martin, 1979: 316; Mobley, 1982: 112; Moore, 2000: 145; Marsh ve Mannari, 1977: 58). Price ve Mueller (1981: 546) ise kavramı “bireyin örgüt üyeliğini devam ettirme ya da ettirmeme olasılığı” olarak tanımlamaktadırlar. Bu niteliği gereği işten ayrılma niyeti bireylerin bir tür geri çekilme davranışı olarak kabul edilmektedir (Blau, 1988: 21- 22). Ancak işten ayrılma niyeti olumsuz bir davranışı ifade ettiği için genel kabul gören pek çok çalışmada araştırmacıların işte kalma isteği, işte kalma niyeti kavramlarını kullandıkları da gözlenmektedir (Cohen, 1997: 12; Steers, 1977: 50; Bedeian vd., 1991: 159).

2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu bölümünde anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen araştırmanın amacı, yöntemi, hipotezleri ve bulguları hakkında bilgi verilecektir. Ayrıca, araştırmada elde edilen sonuçların istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadıkları değerlendirilecek ve hipotezlerin doğrulanıp doğrulanmadığı sınanacaktır.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu araştırmanın amacı çatışma yönetiminde kullandığı stratejilerin ve çalışanların işten ayrılma niyeti düzeylerini belirlemek, çatışma yönetim stratejileri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda Konya Büyükşehir Belediyesine bağlı Selçuklu Belediyesi'nde araştırma yapılmıştır. İş gücü devir oranlarının fazla olması nedeniyle belediyede çalışan müteahhit elemanlar araştırma kapsamına dahil edilmemiştir. Bu doğrultuda Selçuklu Belediyesi'nde çalışan 427 kişi araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Evreni oluşturan her birimin örneklem içerisinde yer alma olasılığının eşit olduğu basit tesadüfi örneklem (Ural ve Kılıç, 2005: 32) yöntemiyle belirlenmiş ve araştırmanın örneklemini 278 kişi oluşturmuştur. Çalışmanın geri dönüş oranı % 65 olarak hesaplanmış ve bu doğrultuda örneklemin ana kütleyi temsil etme günün yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).

Araştırmada çalışanların örgütsel çatışma yönetim stratejilerini belirlemek amacıyla Rahim (1983) tarafından geliştirilen ve geçerlilik, güvenilirlik çalışmaları ve Türkçe uyarlaması Niederauer (2006) tarafından yapılan “Örgütsel Çatışma Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların işten ayrılma niyetini belirlemek amacıyla ise Mobley (1977) tarafından geliştirilen “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Belediye çalışanlarının çatışma yönetim stratejileri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla geliştirilen hipotez aşağıda belirtilmiştir.

H1: “Çatışma yönetim stratejileri ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki vardır.”

2.2. Araştırmanın Bulguları

Konya Büyükşehir Belediyesine bağlı Selçuklu Belediyesi'nde çalışanlar üzerine yapılan alan araştırması ve sonuçları aşağıda değerlendirilmiştir.

Tablo-1. Örneklemin Demografik Özellikleri

Özellikler	F	%	Özellikler	F	%
Cinsiyet			Statü		
Erkek	246	88,5	İşçi	145	52,2
Kadın	32	11,5	Memur	124	44,6
			Yönetici	9	3,2
Yaş			Hizmet Sınıfı		
18-27 yaş arası	41	14,7	İdari Hizmetler	73	26,3
28-37 yaş arası	110	39,6	Teknik Hizmetler	57	20,5
38-47 yaş arası	102	36,7	Yardımcı Hizmetler	1	0,4
48-57 yaş arası	24	8,6			
58 yaş ve üzeri	1	0,4	İdari Görevler		
Eğitim			Şef	13	4,7
İlköğretim	64	23	Daire Başkanı	1	0,4
Lise	58	20,9	Müdür Yardımcısı	1	0,4
Önlisans	49	17,6	Müdür	5	1,8
Lisans	101	36,3	Diğer	10	3,6
Lisansüstü	6	2,2			
Çalışma Süresi			Birimler		
1 yıldan az	44	15,8	Bas. Yay. ve H.İ.	13	4,7
1-5 yıl arası	84	30,2	Özel Kalem	1	0,4
5-10 yıl arası	62	22,3	İns. Kay. Ve Eğt.	8	2,9
10-25 yıl arası	81	29,1	Yazı İşleri	4	1,4
25 yıl ve üzeri	7	2,5	Teftiş Kurulu	2	0,7
			Hukuk İşleri	9	3,2
Toplam Çalışma Süresi			Çev. Kor. Ve Kont.	10	3,6
1 yıldan az	22	7,9	Emlak ve ist.	9	3,2
1-5 yıl arası	71	25,5		60	21,6
5-10 yıl arası	59	21,2	Fen işleri		
10-25 yıl arası	110	39,6	Mali hizmetler	24	8,6
25 yıl ve üzeri	16	5,8	Ruhsat ve denet.	12	4,3
			İmar ve şeh.	31	11,2
Toplam	278	100	Kült. vesos. ilş.	19	6,8
			Kütüphaneler	4	1,4
			Park ve bah.	14	5
			Dest. hizm.	14	5
			Temz. işl.	6	2,2
			Zabıta	24	8,6
			Bilgi işlem	9	3,2
			Yapı kontrol	3	1,1
			Dış ilişkiler	2	0,7
Toplam	278	100	Toplam	278	100

Ankete katılanların %88,5'inin erkek , %11,5'inin kadın olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra örneklem grubunda çalışanların önemli bir çoğunluğu (%76.3) 28-47 yaş aralığındadır. Çalışanların eğitim durumuna bakıldığında %36,3 ile en yüksek oranı lisans seviyesinde olduğu görülmüştür. Belediyede görev yapan ve örneklem grubunda yer alan çalışanların %30,2'sinin çalışma sürelerinin 1 ile 5 yıl arasında olduğu ve %39,6'sının toplam çalışma süresinin 10 ile 25 yıl arasında olduğu tespit edilmiştir. Ankete katılan çalışanların yarısından fazlasının (%52,2) işçi statüsünde olduğu, hizmet sınıfı açısından ise %26,3'ünün idari hizmetlerde görev yaptığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen veriler açısından göze çarpan durumlardan bazıları da ankete katılanların %4,7'sinin idari pozisyonununun şef olması ve %21,6'sının fen işleri biriminde hizmet vermesidir.

Tablo-2. Ölçeklerin İç Tutarlılık Analizi Sonuçları

Ölçek	Boyutlar	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha (α)
Çatışma Yönetim Stratejileri	Problem Çözme	7	0,719
	Uzlaşma	4	0,623
	Uyma	6	0,644
	Kaçınma	6	0,765
	Zorlama	5	0,673
İşten Ayrılma Niyeti		4	0,901

Örgütsel çatışma yönetim stratejileri ölçeği (0,837) ve alt boyutları olan problem çözme (0,719). uzlaşma (0,623). uyma (0,644). kaçınma (0,765) ve zorlama (0,673) davranışları dikkate alındığında ölçeğin yüksek derecede (0,60> α >0,80) güvenilir olduğu söylenebilmektedir. Benzer şekilde araştırmada kullanılan "işten ayrılma niyeti" ölçeğinin (0,901) de yüksek derecede (0,60> α >0,80) güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo-3: Çatışma Yönetim Stratejileri Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçek	Boyutlar	Ort.	St. Sapma	Genel Ort.	Genel St. Sapma
Çatışma Yönetimi Stratejileri	Problem Çözme	3,85	0,52	3,56	0,38
	Uzlaşma	2,84	0,57		
	Uyma	3,71	0,55		
	Kaçınma	3,64	0,44		
	Zorlama	3,48	0,48		

Notlar: (i) n=278, (ii) Ölçekte 1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum anlamındadır. (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre ($\chi^2=2904,00$; $p<0,001$) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Ankete katılan belediye çalışanlarının analiz sonuçları değerlendirildiğinde çatışma yönetim stratejilerinin (3,56) ve alt boyutları olan problem çözme (3,85), uzlaşma (2,84), uyma (3,71), kaçınma (3,64) ve zorlama (3,48) ele alındığında çatışma yönetim stratejilerinin yüksek düzeyde uygulandığı ve çalışanların çatışma sürecinde en fazla kullandıkları tarzın problem çözme tarzı olduğu söylenebilir.

Ayrıca çalışanların işten ayrılma niyeti düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda çalışanların işten ayrılma niyetlerinin ortalamalarının (1,91- σ =0,79) düşük düzeyde olduğu bu kapsamda belediye çalışanlarının işten ayrılmayı düşünmedikleri söylenebilir.

Tablo-4: Çatışma Yönetim Stratejileri İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon Analizi

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Problem Çözme (1)	1						
Uzlaşma (2)	,256**	1					
Uyma (3)	,457**	,495**	1				
Kaçınma (4)	,189**	,531**	,539**	1			
Zorlama (5)	,539**	,364**	,673**	,435**	1		
Çatışma Yönetimi Stratejileri (6)	,707**	,667**	,855**	,691**	,802**	1	
İşten Ayrılma Niyeti (7)	-,375**	-,126*	-,361**	-,259**	-,255**	-,389**	1

Not: **p<.001, *p<.05

Korelasyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde çatışma yönetim stratejileri ($r=-0,375$, $p<0,01$) ve alt boyutları olan problem çözme ($r=-0,126$, $p<0,05$), uzlaşma ($r=-0,361$, $p<0,01$), uyma ($r=-0,259$, $p<0,01$), kaçınma ($r=-0,255$, $p<0,01$) ve zorlama ($r=-0,389$, $p<0,01$) tarzı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca analiz kapsamında çatışma yönetimi stratejileri ile alt boyutları olan problem çözme ($r=0,707$, $p<0,05$), uzlaşma ($r=0,667$, $p<0,01$), uyma ($r=0,855$, $p<0,01$), kaçınma ($r=0,691$, $p<0,01$) ve zorlama ($r=0,802$, $p<0,01$) pozitif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo-5: Çatışma Yönetim Stratejileri İle İşten ayrılma Niyeti Arasındaki Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	R ²	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	t	p	F
İşten Ayrılma Niyeti	0,464	Sabit Terim		0,44	11,72	0,00	141,937
		Problem Çözme	-0,32	0,10	-4,93	0,00	
		Uzlaşma	0,14	0,09	2,11	0,04	
		Uyma	-0,27	0,12	-3,35	0,00	
		Kaçınma	-0,18	0,13	-2,61	0,01	
		Zorlama	0,13	0,13	1,65	0,10	

Not: **p<.001, *p<.05

Regresyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde çatışma yönetimi stratejilerinin alt boyutları olan problem çözme, uzlaşma, uyma, kaçınma ve zorlamanın işten ayrılma niyeti üzerindeki varyansı %46,4 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Öne sürülen modelin istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu ($p<0,05$) ancak çatışma yönetimi stratejilerinin alt boyutu olan zorlama tarzı ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olmadığı ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Ayrıca çatışma yönetimi stratejilerinin alt boyutları olan problem çözme, kaçınma ve uyma tarzının işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği ve işten ayrılma niyeti üzerinde en fazla etkiye sahip olan değişkenin problem çözme tarzı ($B=-0,320$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çatışma yönetimi stratejilerinin alt boyutu olan uzlaşma davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında ($B=-0,140$) pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda çatışma yönetimi stratejileri ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki olduğunu ileri süren H1 hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ

Bu çalışmada Konya Büyükşehir Belediyesine bağlı Selçuklu Belediyesi'nde çalışanların çatışma yönetiminde kullandığı stratejiler ve bu stratejiler ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğu ve çatışmaların çözümünde en fazla problem çözme ve kaçınma yaklaşımlarını tercih ettikleri görülmektedir. Çatışma yönetiminde en az başvurdukları yöntemin ise uzlaşma olduğu tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında çatışma yönetimi stratejilerinin alt boyutları olan problem çözme, uzlaşma, uyma, kaçınma ve zorlama ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çatışma yönetimi stratejilerinin alt boyutları olan problem çözme, uzlaşma, uyma,

kaçınmanın işten ayrılma niyetini açıklamada önemli bir değişken olduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırma Konya ilinde belirli bir sektörde faaliyet gösteren çalışanlar üzerinde yapıldığı için sonuçlarının genelleştirilme gücü zayıf kalmaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalar açısından araştırma daha büyük örneklerle yeniden çalışılabilir. Araştırmanın sadece belirli bir zaman dilimine ait veriler üzerinden değerlendirildiğı dikkate alınması gerekmektedir. Bu araştırma sadece Konya ilinde belirli bir bölgede yapıldığı için farklı illerde benzer örneklem üzerinde veya Konya ilinde farklı sektörlerde yapılmasında fayda bulunmaktadır. Ayrıca bu araştırma belirli zaman kısıtları içerisinde yapıldığı için cevapları aranan sorular ve ileri sürülen hipotezler dikkate alındığında veri toplama metodu olarak süreli bir çalışmanın gerçekleştirilmesinin daha uygun bir yaklaşım olduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Aşık, Cumhuri (2010), *Örgütlerdeki Çatışma Nedenleriyle Çalışanların Performansları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Barlı, Önder (2010), *Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış*. İstanbul: Aktif Yayınevi.
- Bartlett, Kenneth Russell (1999), *The Relationship Between Training And Organizational Commitment in The Health Care Field*. The Degree of Doctor of Philosophy, TheUniversity Of Illinois, Urbana.
- Bedeian, Artur G.; Pizzolatto, Allayne; Long, Rebecca G.; Griffeth, Rodger W. (1991), "The Measurment and Conceptualization of Career Stage". *Journal of Career Development*, 17 (3), 153-166.
- Blau, Gary (1988), "Testing Generalizability of A Career Commitment And Its Impacton Employee Turnover". *Journal Of Vocational Behavior*, 35 (1), 88-193.
- Ceylan, Canan; Bayram, Nuran (2006), "Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık Ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi". *Uludağ Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 105-120.
- Cohen, Aaron (1997), "An Examination of The Relationship between Work Commitment and Work Outcomes among Hospital Nurses". *Scandinavian Journal of Management*, 14 (1-2), 1-17.
- Çağlayan, O.A., 2006. *Örgütsel Çatışma Yönetimi ve Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, Denizli.
- Çakar, Nigar Demircan; Ceylan, Adnan (2005), "İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1), 52-66.
- Çarıkçı, İlker; Çelikkol, Özlem (2009), "İş- Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (1), 153-170.
- Deniz, Mehmet ve Çolak, Mehmet (2008), "Örgütlerde Çatışmanın Yönetiminde Gücün Kullanımı ve Bir Araştırma". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(23), 304-332.
- Eren, Erol (2009), *Yönetim Ve Organizasyon (Çağdaş Ve Küresel Yaklaşımlar)*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Güney, Salih (2011), *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karcioğlu, Fatih Ve Alioğulları, Zişan Duygu (2012), "Çatışmanın Nedenleri ve Çatışma Yönetim Tarzları İlişkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(3-4),215-237
- Karcioğlu, Fatih; Kâhya, Cem ve Buzkan, Kemal (2012), "Çatışma Yönetim Stratejisinin Tahmin Edicileri Olarak Örgütsel Kültür Tipleri", *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 77-90.

- Karip, E. (2010), *Çatışma Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi
- KellyJacinta (2006), "An Overview of Conflict", *Dimensions of Critical Care Nursing*, 25(1), 22-28.
- Kıdak, Levent; Demir, Sevdâ; Çeber, Sevim Ve Turgay, Ayşe S.(2011), "İzmir'de Bir Hastanede Yöneticilerin Çatışma Yönetim Stilleri Ve Çalışanların Algılamaları". *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 14(1), 1-25.
- Kim-Jo, T., Benet-Martinez V. ve Ozer D.J. (2010) "Culture and Interpersonal Conflict Resolution Styles: Role of Acculturation", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 41 (2), 264-269.
- Koçak, Seval ve Baskan, Gülsün Atanur (2013), "Okul Müdürleri Tarafından Kullanılan Çatışma Yönetim Yöntemlerinin Etkililik Düzeyleri", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal Of Education)*, 44: 212-224.
- Marsh, M. Robert; Mannari, Hiroshi (1977), "Organizational Commitment And Turnover: A Prediction Study". *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), 57-75.
- Martin, Thomas N. (1979), "A Contextual Model of Employee Turnover Intention". *The Academy of Management Journal*, 22 (2), 313-324.
- Mobley, William H. (1982), "Some Unanswered Questions in Turnover with Withdrawn Research". *The Academy of Management Review*, 7 (1), 111-116.
- Moore, Ellen Jo (2000), "One Road to Turnover: An Examination of Work Exhaustion in Technology Professionals". *MIS Quarterly*, 24 (1), 141-168.
- Niederauer, S. (2006), *Üniversite Üst Düzey Yöneticilerinin Kişilik Tipleri Ve Örgütsel Çatışma Çözme Stilleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Onay, Meltem Ve Kılıcı, Sevde (2011), "İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R. ve Boulian, P. (1973), "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Price, James L.; Mueller, Charles W. (1981), "A Casual Model of Turnover for Nurses". *The Academy of Management Journal*, 24 (3), 543-565.
- Rahim, M. A. (1983), "A Measure of Styles of Handling Interpersonal Conflict". *Academy of Management Journal*, 26(2), 368-376.
- Rahim, M. Afzalur; Jan Edwad, Garrettve Gabriel F. Buntzman (1992), "Ethics of Managing Interpersonal Conflict in Organizations". *Journal of Business Ethics*, 11(6), 423-432.
- Rahim, M. A.; Magner, N. R. Ve Shapiro, D. L. (2000), "Do Justice Perceptions Influence Styles of Handling Conflict with Supervisors?, What Justice Perceptions, Precisely?". *The Journal of Conflict Management*, 11(1), 9-31.
- Rahim, M. Afzalur (2002), "Toward A Theory of Managing Organizational Conflict", *The International Journal of Conflict Management*, 13(3), 206-235.

- Rahim, M. Afzalur (2011), *Managing Conflict in Organizations*, Transaction Publishers, New Brunswick, New Jersey.
- Robbins, Stephen ve Judge, Timothy (2012), *Örgütsel Davranış (Organizational Behavior)*, (Çev. Edt.: Prof. Dr. İnci Erdem), İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Rusbelt, C.E., Farrell, D., Rogers, G., Ve Mainous, A. G. (1988), "Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction", *Academy of Management Journal*, 31(2), 599-627.
- Saruhan, Sadi Can ve Yıldız, Müge Leyla (2009), *Çağdaş Yönetim Bilimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Sökmen, A. ve Yazıcıoğlu, İ., (2005), "Thomas Modeli Kapsamında Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stilleri ve Tekstil İşletmelerinde Bir Alan Araştırması" *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 1-19.
- Steers, Richard M. (1977), "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment". *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), 46-56.
- Şahin Ali; Emine Tufan Filiz ve Ünsal Ömer, (2006), "Çatışma Yönetimi Yöntemleri Ve Hastane Örgütlerinde Bir Uygulama", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 555-568.
- Şahin, Ali ve Erhan Örselli (2010). "Devlet Hastanelerinde Örgütsel Çatışma Nedenleri Bir Anket Uygulaması", *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt 13, Yıl 10, Sayı 19, 45-58.
- Şamdan, Ahmet İhsan (2008), *Örgütsel Çatışma ve Çözümleme Yöntemleri: Bir Araştırma*. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Şimşek, M. Şerif ve Çelik Adnan (2012), *Yönetim Ve Organizasyon*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Şimşek, Şerif; Akgeçici, Tahir ve Çelik, Adnan (2011), *Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Ural, Ayhan Ve Kılıç, İbrahim (2005), *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS Veri Analizi*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Üngüren, Engin; Cengiz, Funda ve Algür, Seden (2009), "İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma İşletmelerinde Bir Araştırma", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(27), 36-56.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004), *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yirik, Şevket (2011), "Konaklama İşletmelerinde Çatışma Yönetimi Ve Çatışmanın Çözümlemesinde İletişim Faktörünün Önemi Alanya Yöresinde Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama", *Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Ana Bilim Dalı*, Yüksek Lisans Tezi.

Yürür, Senay Ve Soygüzel, Hasan (2010), “Örgütsel Çatışma Yönetimi Açısından Kamu Yöneticileri ile Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Farklılıkların Analizi”, *PARADOKS Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6(1), 31-47.

Hastanelerde Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi

The Determination of Organizational Commitment Levels of Health Staffs in Hospitals

Musa ÖZATA*

ÖZ

Örgütsel bağlılık işgörenlerin buldukları örgütle olan bağının gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık örgütlerde verimlilik, personel devir hızı, devamsızlık, işten ayrılma ve performans düzeyi gibi sonuçları etkilediğinden, örgütsel performansın artırılması açısından büyük bir önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesidir. Araştırma 2014 yılında, Konya'da faaliyet gösteren üç farklı hastanede görev 173 personel ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Örgütsel bağlılığı ölçmek için Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Araştırma sonucunda çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi ortalamasının 3,2 olduğu ve özel hastanede görev yapan personelin örgütsel bağlılık düzeyinin devlet hastanesinde görev yapanlardan daha düşük seviyede olduğu saptanmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılık ile yaş arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

ANAHTAR KELİMELELER

Örgütsel Bağlılık, Hastaneler, Sağlık Çalışanları

Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi Yıl:2015 Cilt:18 Sayı:1 ss.155-166 **Makale Gönderim Tarihi:** 06/01/2016 - **Kabul Tarihi:** 08/01/2016

* Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, musaozata@gmail.com

ABSTRACT

Organizational commitment is employees strength of bond for the organization which they work. The aim of this study to determine the organizational commitment levels of working in hospitals. Organizational commitment gains importance in the literature since it has affirmative outcomes for organizations. The study conducted in three different hospitals in Konya. In the study who accepted to participate in the survey to 173 staff. Organizational commitment levels of employees was measured via "organizational commitment scale" developed by Meyer, Allen ve Smith (1993). Three-Component Model of organizational commitment (Meyer & Allen, 1991) posits that employees bind with their organizations as a result of desire (affective commitment), need (continuance commitment) and obligation (normative commitment)As a result tof the study As a result of the study the level of organizational commitment of employees 3.2 average was calculated. Also, it was found that there were negative correlation in the organizational commitment and levels by age.

•

KEYWORDS

Organizational Commitment, Hospitals, Health Staffs

GİRİŞ

Günümüzde sağlık hizmetlerine ayrılan kaynakların en büyük kısmını kullanan kurumlar olan hastanelerde hizmet kalitesinin artırılması, hasta tatmininin sağlanması, etkin, etkili ve verimli bir hizmet sunulması için nitelikli personele gereksinim duyulmaktadır. Nitelikli personelin kurumlarda istihdam edilebilmesi ve personel devrinin azaltılabilmesi ise çalışanların beklentilerinin karşılanması ile mümkün olabilmektedir. Bu bağlamda çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesi, sorunların çözümü açısından büyük bir önem taşımaktadır.

Bir örgütün yaşaması, işgörenlerin örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. İşgörenler, örgüte ne kadar bağlıysa örgüt de o derecede güçlenmektedir. Örgütsel bağlılık, beş nedenden dolayı organizasyonlar açısından büyük bir önem taşımaktadır. Bu kavram; ilk olarak işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile; ikinci olarak iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncü olarak yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleriyle ve son olarak, bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeye yakından ilişkilidir (Balay, 2000: 1; Bayram, 2005:126).

Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 38). Literatürde bağlılık kavramı ile ilgili olarak çok çeşitli tanımların yapıldığı görülmektedir. Buna göre; örgütsel bağlılık, bir işgörenin, örgütünün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Bağlılık duyan bir işgören, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanmakta, emir ve beklentilere gönülden uymaktadır (Balay, 2000:3). Wiener (1982) örgütsel bağlılığı “örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak şekilde davranmak için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamı” olarak tanımlamaktadır (Akt: Tutar, 2007:104). Guatam ve ark. (2005:306) da örgütsel bağlılığın, çalışanların örgütle olan ilişkilerini belirleyen psikolojik bir durum olduğunu ve örgütün bütününe olan bağlılığı ifade ettiğini belirtmektedirler (Akt: Erdem, 2007:67).

Örgütsel bağlılık özünde, bireyle örgüt arasındaki karşılıklı değişim sürecinde gerçekleşmektedir. Birey örgütten belli ödül ya da çıktılar sağlarsa, karşılığında kendini örgüte adanmaktadır. Diğer bir anlatımla birey ve örgüt arasındaki değişimde, birey kendisini örgüte adaması karşılığında belli ödül ve/veya çıktılar beklemektedir (Balcı, 2003: 27–28).

Örgütsel bağlılığı artırabilecek ve azaltabilecek başka bir deyişle örgütsel bağlılığa yön verebilecek çok sayıda faktörler bulunmaktadır. Örneğin; yaş, cinsiyet, medeni durum, kurumda çalışma süresi, kurumun niteliği, deneyim, örgütsel adalet, örgütsel güven, rol belirliliği/belirsizliği, çatışma, ücret, ücret dışında sağlanan sosyal haklar, terfi olanakları, arkadaşlarla ilişkiler, yöneticilerin tutumları, örgüt iklimi, yapılan işin önemi, algılanan destek, karar alma sürecine katılım, iş güvenliği, tanınma, çaresizlik, iş saatleri, yapılan işin zorluk/kolaylık derecesi, cezalar, ödüller, rutinlik, dışarıdaki iş olanakları, işgörenlere gösterilen ilgi bunlardan bazılarıdır (Demir ve Öztürk, 2011: 24).

Meyer ve Allen, örgüte bağlılığın; duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyutu olduğunu ileri sürmektedir. Buna göre *duygusal bağlılık*; çalışanların örgütlerinin değer ve amaçlarını benimsedikleri için örgütte kalma isteği ve duygusal olarak örgüte bağlı olmayı ifade etmektedir (Huselid ve Day, 1991:381 Akt: Yalçın ve İplik, 2005) Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütle bütünleşmekte ve örgütte çalışmaya devam etme niyetinde bulunmaktadırlar. *Devam bağlılığı*; çalışanların işletmeden ayrılmanın beraberinde getireceği maliyeti yani, olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak işletmeye devam etmesi olarak tanımlanmıştır. Buna göre, örgüte bağlılığı devamlı bağlılık unsuruna dayanan bir çalışan, “gereksinimi olduğu için örgütte” kalmaktadır. *Normatif bağlılık* ise çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmama gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak ifade edilmiştir. Normatif bağlılığı yüksek olan birey, “örgütte kalmak zorunda olduğunu hissettiği için” çalışmaktadır (Meyer ve Allen, 1997:11; Akt: Özdevecioğlu, 2003: 113).

Wasti’ye (2000:201) göre duygusal bağlılık, çalışanların örgütlerinin değerlerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda hissettikleri bağlılıktır. Devam bağlılığı, çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımların sonucunda gelişen bağlılıktır. Normatif bağlılık ise, kişinin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağlılık göstermenin doğru olduğunu hissetmesi olup, örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıpların hesaplanmasından etkilenmemesi olarak açıklanmaktadır.

YÖNTEM

Bu çalışma hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma 2014 yılında Konya’da faaliyet gösteren biri devlet ve ikisi özel olmak üzere üç farklı hastanede görev yapan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 173 personel ile yüz yüze anket tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada sağlık çalışanlarına ait bilgileri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen sosyo-demografik bilgi formu ile örgütsel bağlılığı ölçmek için Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Al (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan 18 maddelik “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçekte ilk altı soru duygusal bağlılık boyutunu, ikinci altı soru devam bağlılığı boyutunu ve son altı soru ise normatif bağlılık boyutunu ölçmektedir. Ölçeğin 3., 4., ve 5. sorular ters derecelendirildiğinden, analizler yapılırken bu soruların cevapları ters çevrilerek değerlendirme yapılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler, 5’li Likert tarzında olup, her bir ifadenin karşısında (1) “Kesinlikle katılmıyorum”, (2)“Katılmıyorum”, (3) “Orta derecede katılıyorum”, (4) “Çoğunlukla katılıyorum”, (5)“Tamamen katılıyorum” ifadeleri yer almaktadır. Ölçeğin ilk olarak alt boyutlarına ilişkin puanlar hesaplanmış ve daha sonra ise ölçek toplam puanı hesaplanarak, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmada toplanan veriler SPSS programında değerlendirilmiş ve veriler üzerinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplar arası t testi ve tek yönlü varyans analizi testi uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik düzeyini ölçmek amacıyla Cronbah Alpha istatistiği hesaplanmış olup ve Cronbach Alpha değerleri duygusal bağlılık için 0.77, devam bağlılığı için 0.79, normatif bağlılık için 0.76 ve ölçek geneli için 0.86 olarak hesaplanmıştır.

BULGULAR

Araştırmadan elde edilen bulgular aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırma Kapsamında İncelenen Personelin Sosyo-Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Sayı	Yüzde	Medeni Durum	Sayı	Yüzde
Kadın	96	55,5	Evli	148	85,5
Erkek	77	45,5	Bekar	25	15,5
Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde	Yaş (Ort=31,12±5,77)	Sayı	Yüzde
Lise	69	39,9	20-29	78	45,1
Önlisans	46	26,6	30-39	75	43,4
Lisans ve Y.Lisans	58	33,5	40-49	18	10,4
Kurum	Sayı	Yüzde	Meslekte Hizmet Süresi	Sayı	Yüzde
Devlet	87	50,3	1-4	73	42,2
Özel	86	49,7	5-9	56	32,4
Meslek	Sayı	Yüzde	10+	44	25,3
Sağlık Personeli	112	64,7	(Ort=6,38±4,72)		
İdari Personel	61	35,5	Toplam	173	100

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan personelin cinsiyet dağılımına bakıldığında 96’sı (%55,5) kadın ve 77’si (%45,5) erkeklerden; medeni durum açısından ise 148’i (%85,5) evli ve 25’i (%15,5) bekârlardan oluşmaktadır. Katılımcıların 69’u (%39,9) lise, 46’sı (%26,6) önlisans, 58’i (%33,5) lisans ve lisansüstü eğitim almıştır. Personelin 87’si (%50,3) devlet, 86’sı ise (%49,7) özel hastanede görev yapmaktadır. Yaş grupları açısından incelendiğinde çalışanların 78’i (%45,5) 20-29, 75’i (%43,4) 30-39 ve 18’i (%10,4) ise 40-49 yaş grubunda yer almakta olup, yaş ortalaması 31,12 olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların meslekte topla hizmet süreleri incelendiğinde 73’ü (%42,2) 1-4 yıl, 56’sı (%32,4) 5-9 yıl, 44’ü ise (%25,3) 10 yıl ve üzeri yıldır görev yapmaktadır. Araştırma kapsamında incelenen personelin 112’si (%64,7) sağlık çalışanı ve 61’i ise (%35,5) idari personelden oluşmaktadır.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçek Boyutları	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Duygusal Bağlılık	1,33	4,83	3,4017	,596
Devam Bağlılığı	1,00	5,00	3,1879	,748
Normatif Bağlılık	1,17	4,50	3,0636	,666
Ölçek Toplam Puanı	1,22	4,61	3,2177	,531

Tablo 2’de görüldüğü gibi örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutu için 3.40, devam bağlılığı boyutu 3.18, normatif bağlılık boyutu 3,06 ve ölçek toplamı ise 3,21 ortalamaya sahiptir. Bu değerler incelendiğinde en yüksek bağlılık boyutunun duygusal bağlılık boyutunda gerçekleştiği görülmektedir. Devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutu ortalama civarında

seyrederken, duygusal bağlılık boyutunun ise ortalama üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Ölçek Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Duygusal Bağlılık	Min.	Maks.	Ort	Std. S.
1-Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım..	1,00	5,00	3,41	,967
2-Bu kurumun problemlerini sanki kendi problemlerim gibi hissedirim.	1,00	5,00	3,45	,917
3-Kurumuma karşı güçlü bir 'aitlik' duygusu hissetmiyorum.	1,00	5,00	3,31	,818
4-Bu kuruma karşı kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum.	1,00	5,00	3,34	,802
5-Bu kurumda kendimi "ailenin parçası" gibi hissetmiyorum.	1,00	5,00	3,46	,796
6-Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.	1,00	5,00	3,43	,959
Devam Bağlılığı	Min.	Maks.	Ort.	Std. S.
7-Şu anda, bu kurumda kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.	1,00	5,00	3,39	1,02
8-Şu anda, istesem bile bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	1,00	5,00	3,13	1,07
9-Su anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.	1,00	5,00	3,19	1,12
10- Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.	1,00	5,00	3,12	1,10
11. Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1,00	5,00	2,99	1,03
12- Bu örgütten ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birisi de mümkün alternatiflerin azlığıdır.	1,00	5,00	3,27	1,06
Normatif Bağlılık	Min.	Maks.	Ort.	Std. S.
13- Şu anki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum.	1,00	5,00	3,43	1,07
14-Menfaatime olsa bile, örgütümden ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	1,00	5,00	2,98	,921
15-Örgütümden şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissedirim.	1,00	5,00	2,76	,937
16- Bu örgüt benim bağlılığımı hak ediyor.	1,00	5,00	3,00	,988
17- Örgütümden hemen ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı sorumluluğum var.	1,00	5,00	3,23	,974
18-Örgütüme çok şey borçluyum.	1,00	5,00	2,95	1,04

Tablo 3'de görüldüğü gibi örgütsel bağlılık ölçeği üç alt boyuttan meydana gelmekte olup birinci boyutu oluşturan duygusal bağlılık boyutunda en yüksek puanı "**5-Bu kurumda kendimi "ailenin parçası" gibi hissetmiyorum**" (X=3,46) maddesine verilen cevaplar almıştır. Ölçek değerlendirme aşamasında maddeler ters çevrildiği için kendimi bu kurumda

ailenin bir parçası gibi hissediyorum şeklinde yorumlamamız gerekmektedir. Devam bağlılığı boyutunda en yüksek puanı “**7-Şu anda, bu kurumda kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir**” ($X= 3,39$) ve normatif bağlılık boyutunda ise “**13- Şu anki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum**” ($x= 3,43$) sorularına verilen cevaplar almıştır.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Sosyo-Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Gruplar Arası t Testi)

Ölçek Boyutları	Hastane	Sayı	Ortalama	Std. Sap.	t	P
Duygusal Bağlılık	Devlet	87	3,64	,451	5,90	0,00
	Özel	86	3,15	,626		
Devam Bağlılığı	Devlet	87	3,41	,713	4,22	0,00
	Özel	86	2,95	,714		
Normatif Bağlılık	Devlet	87	3,21	,605	2,98	0,00
	Özel	86	2,91	,693		
Ölçek Toplam Puanı	Devlet	87	3,42	,434	5,56	0,00
	Özel	86	3,00	,541		
Duygusal Bağlılık	Sağlık Per.	61	3,52	,569	2,01	0,04
	İdari Per.	112	3,33	,603		

Tabloda 4’te görüldüğü gibi örgütsel bağlılık ölçeğinin toplam puanlarının ve alt boyutlarının sosyo-demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla ikili karşılaştırmalarda *bağımsız gruplar arası t testi* kullanılmıştır. Bulgular incelendiğinde personelin görev yaptıkları hastane açısından tüm boyutlarda farkın anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Personelin mesleği açısından ise sadece *duygusal bağlılık* boyutunda fark anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Medeni durum ve cinsiyet açısından ise gruplar arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Sosyo-Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

Ölçek Boyutları	F	p	Meslekteki Toplam Hizmet Süresi		P
Duygusal Bağlılık	5,010	,008	1-4	10+	,040
			5-9	10+	
Ölçek Toplam Puanı	3,532	,031	1-4	10+	,043

Tablo 5’te görüldüğü gibi örgütsel bağlılık ölçeğinin toplam puanlarının ve alt boyutlarının sosyo-demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla çok gruplu karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi yöntemi kullanılmıştır. Test işlemleri sonucunda çoklu gruplarda sadece *meslekteki toplam hizmet süresi* açısından *duygusal bağlılık*

ve ölçek toplam puanının farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Farkın hangi gruptan kaynaklandığını test etmek amacıyla yapılan Scheffe testi sonucunda duygusal bağlılık boyutunun 1-4/ 10+ ve 5-9 /10+ yıl hizmet edenler arasında olduğu, toplam puanlarda ise 1-4 ile 10+ yaş grubunun farklılık gösterdiği saptanmıştır ($p<0,05$). Ölçek boyutların eğitim durumu ve yaş açısından ise farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 6. Örgütsel Bağlılık Ölçeğini ile Yaş ve Toplam Hizmet Süresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Korelasyon Analizi)

Sosyo-Demografik Özellikler		Ölçek Boyutları			
		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Ölçek Toplam Puanı
Yaş	r	-,199**	-,207**	-,068	-,200**
	p	,009	,006	,373	,008
Toplam Hizmet Süresi	r	-,165*	-,126	-,030	-,134
	p	,030	,097	,692	,079

Tablo 6’da görüldüğü gibi örgütsel bağlılık ile yaş ve toplam hizmet süresi arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Test işlemleri sonucunda yaş ile duygusal bağlılık ($r=-0,199$), devam bağlılığı ($r=-0,207$) ve ölçek toplam puanı ($r=-0,200$) arasında negatif yönlü, zayıf ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p>0,01$). Aynı şekilde toplam hizmet süresi ile sadece duygusal bağlılık arasında ($r=-0,165$) negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$).

SONUÇ

Sağlık sektöründe hizmet eden hastanelerin rekabet gücünü artırabilmeleri için çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmeleri ve örgütsel bağlılığa etki eden faktörleri belirlemesi büyük bir önem taşımaktadır (Tekingündüz ve Tengilioğlu, 2013: 77). Bu çalışma hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacını taşımaktadır. Çalışmada örgütsel bağlılığın ölçülmesi amacıyla Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik Cronbach Alpha katsayısı 0.86 olarak hesaplanmıştır. Ölçek duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarından oluşmaktadır.

Araştırma kapsamına incelenen personelin duygusal bağlılık boyutu ortalaması 3.40, devam bağlılığı boyutu ortalaması 3.18, normatif bağlılık boyutu ortalaması 3,06 ve ölçek toplamı ortalaması ise 3.21 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler incelendiğinde en yüksek bağlılık boyutunun duygusal bağlılık boyutunda gerçekleştiği görülmektedir. Devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutu ortalama civarında seyrederken, duygusal bağlılık boyutunun ise ortalama üzerinde olduğu görülmektedir. Literatürde arzu edilen en yüksek bağlılık düzeyinin duygusal, sonra normatif ve en sonda devam bağlılığının olması gerektiğini belirtmiştir (Brown, 2003: 52). Bu çalışmada devam bağlılığı boyutunun normatif bağlılık boyutundan yüksek çıkması ülkemizde alternatif iş imkânlarının kısıtlı olması ile açıklanabilir. Tekingündüz ve Tengilioğlu (2013) tarafından 516 sağlık çalışanı üzerinde yapılan bir araştırmada personelin duygusal bağlılık oranı 3.2, devam bağlılığı ve normatif bağlılık oranları ise 3.1 olarak hesaplanmıştır.

Araştırma sonucunda özel hastanelerdeki görev yapan personelin örgütsel bağlılık düzeyinin devlet hastanesinde görev yapanlara oranla daha düşük bir seviyede olduğu anlaşılmıştır. Bu durum özel sektörde iş güvencesinin olmaması, ücretlerin daha düşük olması ve çalışma koşullarının daha ağır olması ile açıklanabilir. Ayrıca sağlık personelinin duygusal bağlılık boyutunun idari personele göre daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Araştırmadan elde edilen bir diğer önemli sonuç ise yaş ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığının tespit edilmesidir.

KAYNAKÇA

- Al, Adem (2007). *Üniversitelerdeki Yabancı Diller Birimleri Yöneticilerinin Yönetmelik Yeterlik Düzeyi İle İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Araştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Kocaeli.
- Balay, Refik. (2000), *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No: 206, Ankara, 192.
- Balcı, Ali. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bayram, Levent (2005) *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Sayıştay Dergisi Sayı 59. Ss:125-139.
- Demir, Cengiz ve Öztürk, Umut.C (2011) *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama* Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:26, Sayı:1, ss.17-41.
- Doğan, Selen. ve Kılıç, Selçuk (2007) *Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri Ve Önemi Güçlendirmenin Yeri Ve Önemi*, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 29, Temmuz-Aralık 2007, ss.37-61
- Erdem Ramazan. (2007) *Örgüt Kültürü Tipleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Ekim 2007, 2(2), 63-79.
- Guatam, Thanswor, Dick, Rolf Van, Ulrich Wagner, Narottam Upadhyay ve Ann J. Davis (2005), "Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Nepal", *Asian Journal of Social Psychology*, 8, 305-314.
- Huselid, Mark A., Day, N.E. (1991), "Organizational Commitment, Job Involvement and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis", *Journal of Applied Psychology*, 76 (3): 380-391.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1984), "Testing the "Side Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", *Journal of Applied Psychology*, 69: 372-378.
- Meyer, J., Allen, N. (1997), *Commitment in The Workplace*, Thousand Oaks. CA: SAGE Publications.
- Özdevecioğlu, Mahmut (2003) *Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma* D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi Cilt:18 Sayı:2, Yıl:2003, ss:113 -130
- Tutar, Hasan (2007) *Erzurum'da Devlet Ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini Ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi . C.12, S.3 s.97-120.
- Tekingündüz, Sabahattin ve Tengilimoğlu, Dilaver (2013) *Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi*, Sayıştay Dergisi • Sayı: 91/Ekim.

- Wasti, Arzu S. (2000) Akademisyenler ve Profesyoneller Bakış Açısıyla Türkiye’de Yönetim Türkiye’deki Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları (Ed. Zeynep Aycan), Ankara: Türk Psikologları Derneği Yayınları.
- Wiener Y (1982), Commitment in organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 1982, 7.
- Yalçın, Azmi, İplik Fatma Nur (2005)*Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği* Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl: 2005 Cilt: 14 Sayı: 1.

Hemşire ve Teknisyenlerin İş Güvenliği Tutumlarının İncelenmesi

The Attitude Survey of Nurses and Technicians for Work Safety

Yunus Emre ÖZTÜRK*
Ramazan KIRIÇ**
Mehmet KIRLIOĞLU***

ÖZ

Bu araştırma, hastanede çalışan hemşire ve sağlık teknisyenlerinin iş güvenliği tutumlarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma, Konya ilinde yer alan Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan 156 personel ile gerçekleştirilmiştir. Çalışanların koruyucu kullanma sıklıkları ve koruyucu kullanmaya karşı tutumlarına ilişkin oluşturulan ölçeklere ilişkin hesaplanan Cronbach değerleri (sırasıyla 0,89 ve 0,87) ölçeklerin iç tutarlılığına sahip olduğunu (0,60) ortaya koymaktadır. Çalışanların hastanelerinde iş kazalarına maruz kalma risklerine ilişkin tutumları incelendiğinde; çalışanların en sık olarak formaldehite maruz kalma (\bar{x} :4,16) ve etilen oksite (\bar{x} :3,69) maruz kalma riskleriyle karşı karşıya olduklarını düşündükleri görülmektedir. Çalışanların hastanelerinde yaşanan iş kazalarının nedenlerine ilişkin görüşleri incelendiğinde çalışanların en çok dikkatsizlik (\bar{x} :3,03) ve acecillik (\bar{x} :3,55) olduğu görülmektedir. Çalışanların iş kazasına nadiren uzun çalışma saatleri (\bar{x} :1,97) ve koruyucu kullanmama (\bar{x} :2,99) stress (\bar{x} :2,08), yoğun iş temposu (\bar{x} :1,08) ifade ettikleri görülmektedir. Araştırma sonucunda; hemşire ve sağlık teknisyenlerinin en çok strese maruz kaldıkları, koruyucu iş malzemeleri kullanım oranlarının düşük olduğu, iş kazaları sonrası rapor alma oranlarının düşük olduğu tespit edilmiştir.

ANAHTAR KELİMELELER

Hemşire, Sağlık Teknisyeni, İş Güvenliği, İş sağlığı, Meslek hastalığı

Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi Yıl:2015 Cilt:18 Sayı:1 ss.67-180 **Makale Gönderim Tarihi:** 05/01/2016 - **Kabul Tarihi:** 08/01/2016

* Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü. yunuseozturk@gmail.com

** Arş. Gör., Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü. ramazan46k@gmail.com

*** Arş. Gör., Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü. kirlioglumehmet@gmail.com

ABSTRACT

This survey was designed to get statistical data about the attitude of nurses and medical technicians in how far they take their work safety seriously. This survey was realized at the Necmettin Erbakan University, Meram Medical Faculty Hospital in Konya. The total amount of survey participants was about 156 professionally educated staff. The Cronbach Alpha calculation was used in order to get the specific pieces of data about how frequently the employees use protective equipment and how their attitude towards is like. The results are as following 0,89 and 0,87 which shows that the internal consistency (0,60) is given. While evaluating the survey results, it is seen that the participants are mainly worried about the risks of formaldehyde (\bar{x} :16) and ethyl oxide (\bar{x} :3,69). The main reasons for accidents at work are inexperience (\bar{x} =3,55) and inattention (\bar{x} :3,03), while the rarely mentioned reasons are long working hours (\bar{x} :2,97), the non-use of protective equipment (\bar{x} :2,99), stress (\bar{x} :2,08) and intensive working speed (\bar{x} :1,08). As the results show, nurses and medical technicians have to work under pressure most of the time. The usage of protective equipment rate is low and this fact also refers to the number of the employees who do not obtain a medical report after having a work accident.

•

KEYWORDS

Nurse, Health Care Technicians, Safety at Work, Occupational Illness

GİRİŞ

Sağlık sektörü son yıllarda büyük bir değişim ve dönüşüm süreci yaşamaktadır. Tıp alanında kullanılmaya başlayan yeni teknolojiler (Özata, 2004: 180) ve sanayileşme ile birlikte işyerlerindeki olumsuz çalışma koşulları çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehdit etmektedir. Bunu önleyebilmek amacıyla, uzun yıllardan beri iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli uygulamaların gerçekleştirildiğini, bu uygulamaların ülkelere ve sektörlerimize göre farklılık gösterdiğini söylemek mümkündür. Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak, günümüzde her çalışanın sahip olması gereken bir insanlık hakkı olup, işletmelerin bu konuda belirlenmiş yasalara uyması gerekmektedir.

İnsan kaynakları yönetimi açısından bakıldığında, insan kaynakları yönetiminin temel amaçlarından birinin bu kaynağın etkin kullanımı ile verimliliğin ve niteliğin yükseltilmesi olduğunu söylemek mümkündür. İşgücü verimliliği ile ilgili önemli kriterlerden biri de sağlıktır. İş sağlığı ve güvenliği konularını içeren koruma işlevi; işletmelerde güvenli bir çalışma ortamının yaratılması için gerekli insan davranışının sağlanmasını, iş kazaları ve meslek hastalıklarını doğuran nedenlerin saptanarak ortadan kaldırılmasını ve bunların sebep olduğu kayıp zamanın azaltılarak verimliliğin yükseltilmesini amaçlar.

İşyerlerinde çalışanların işin yapılması ile ilgili olarak ortaya çıkan tehlikelerden, bedensel ve ruhsal olarak zarar görmemesi için alınması gerekli hukuki, teknik ve tıbbi önlemleri sağlamaya yönelik çalışmalar iş güvenliğini oluşturur. İş güvenliği çalışmaları ile çalışanların iş yerinin olumsuz etkilerinden ve doğabilecek hastalıklardan korunması, rahat, güvenli ve huzurlu bir ortamda çalışmaları amaçlanmaktadır (Dizdar, 2006: 98).

Bir iş yeri olan ve birçok sağlık personeli, otelcilik, restaurant vb. hizmetleri veren diğer personelleri, hasta ve yakınlarını, ziyaretçileri, öğrencileri bünyesinde bulunduran hastanelerde güvenli ve sağlıklı bir ortam oluşturmak çok önemlidir. Bu nedenle National Institute for Occupational Safety and Health tarafından sağlıklı ve güvenli bir hastane ortamı “işin yürütülmesi ile ilgili olarak oluşan ve sağlığa zarar veren fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik, mekanik tehlikelerin, tehlike ve risklere bağlı meslek hastalıkları ve iş kazalarının olmaması durumu” olarak tanımlanmıştır (Khorshid ve Emir, 2006: 69). Çünkü hastanelerde enfeksiyonlar, ilaçlar, malzemelerin yarattığı tehlikeler, atıklar, ergonomik tasarım eksikliği, çalışma koşulları ve malzeme yetersizliği, iş yükü fazlalığı, çalışanların dikkatsiz davranışları vb. nedenlerle sağlık çalışanları bir çok tehlike, kaza ve hastalık

riskleri ile karşı karşıya kalmaktadır (Bektaş vd., 2005: 26, Bahçecik ve Öztürk, 2009: 1205, Uğurlu vd., 2010: 20).

Bir çok araştırmada hekim, hemşire ve diğer sağlık personellerinin çalışma ortamının güvenliğinin sağlanmamasından dolayı mekanik (bel, ekstremiteler, sırt ağrıları vb.), fiziki (iğne batması, gürültü vb.), kimyasal (dezenfektan, antiseptikler vb.), biyolojik (virusler, mantarlar vb.), psikolojik (stres vb.) yaralanmalar ya da bir çok iş kazası yaşadığı (Yılmaz, 2003: 30, Dindar vd., 2004: 61-62, Dindar vd., 2005: 20, Zontek, 2006: 1, Khorshid ve Demir, 2006: 69-71, Owens, 2007: 92, Clarke et al., 2007: 473) ve AIDS hepatit gibi bulaşıcı hastalıklara, dermatit gibi cilt hastalıklarına, varis gibi damar hastalıklarına, kanser vb. meslek hastalıklarına yakalandığı saptanmıştır (Kaçmaz, 1999: 98-99, Aslan vd., 2009: 44-45, Atasoy ve Aksoy, 2009: 118-121, Bi et al., 2006: 465-466, Bahçecik ve Öztürk, 2009: 1208, Rios et al., 2010: 413). Ayrıca sağlık hizmet sektörü içinde iş yaralanmaları ve hastalıklarının maliyetleri başlıklı çalışmada, iş kazası ve hastalık maliyetlerinin yüksek olduğu, tüm maliyetlerin %52'si ile hastanelerin en maliyetli sağlık kurumları olduğu belirtilmiştir (Waehrer et al., 2005: 343).

Ülkemizde, sağlık çalışanlarının sağlığının korunması programlarına ve bu programların oluşturulup yürütülmesini sağlayacak yasal yapılanmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Hastanelerin sahip oldukları karmaşık yapı içerisinde, sağlık çalışanlarının çok çeşitli işleri ve görevleri olmasına bağlı olarak, işyerinde karşılaştıkları tehlikelerin sayısının ve çeşidinin de çok olduğu bilinmektedir. İlk akla gelenler enfeksiyon ve kesici delici alet yaralanmaları olmakla birlikte, radyasyon, toksin kimyasal maddeler, biyolojik ajanlar, ısı, gürültü dahil olmak üzere fizik ajanlar, ergonomik sorunlar, stres, şiddet ve kötü muamele gibi risk ve tehlikeler sağlık çalışanlarının karşılaşılabileceği durumlardır. Sağlık işkolunda faaliyet gösteren sendikalar, son dönemde yaptıkları açıklamalarda sağlık çalışanlarının çok çeşitli risklere maruz kaldıklarını ve ayrıca ülkemizde meslek hastalıklarına yakalanma riskinin yüksek olduğunu ifade etmektedirler (Kaçar, 2008). Bu nedenle hastanelerde sağlık çalışanlarının iş güvenliğine yönelik yapılacak bu çalışma ile çalışanların iş ve iş yeri risk ve tehlikelerine karşı koruyucu önlemlerin alınması, böylece iş kazası ya da meslek hastalıklarının oluşumunun engellenmesi ya da azaltılmasına, sağlık iş gücü kayıpları ve bu kayıplara bağlı aile ve sosyal çevrede oluşabilecek sorunların engellenmesine katkı sağlanabilir. Hastane yönetimlerine, sağlık çalışanlarına hastanede iş güvenliğinin sağlanmasında yol gösterici olunabilir.

Çalışanların daha güvenli, huzurlu, mutlu ve doyumlu çalışması, dolayısıyla hizmet verilen hastaların güvenliği sağlanabilir. İş güvenliği eksikliğinin getireceği tehlikelerin ve zararların neden olduğu maliyetler azaltılabilir. Ayrıca geliştirilen ölçek ile hastanelerde iş güvenliğinin sağlanıp sağlanmadığı, hangi alanlarda sorun yaşandığı kolaylıkla saptanabilir. Diğer taraftan sağlık hizmeti sunumunda faaliyet gösteren kamu ve özel sağlık işletmelerinde hizmetin yedi gün yirmi dört saat esasına göre devam ettiği aşikardır. Bu bağlamda sağlık hizmetinin ifasında muhtemel problemler ve çözüm önerileri de geliştirilebilecektir.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi Hastanesi'nde çalışan sağlık personelinin iş güvenliği tutumlarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örneklemini, Konya ilinde yer alan Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan 156 personel oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında personele yapılan anket çalışmalarına 02 Aralık 2013'de başlanmış ve 16 Aralık 2013'de tamamlanmıştır. Araştırmada, örnekleme bulunan hemşire ve sağlık teknisyenleriyle yapılan anketlerin bir kısmı yüz yüze görüşerek aynı gün geri alınmış, bir kısmı ise bırakılarak belli bir süre sonra geri alınmıştır. Araştırma yapılmadan önce hastanede çalışan hemşire ve sağlık teknisyenlerinin pozisyon ve sayıları hastanenin personel şubesinden temin edilmiştir. Araştırma kapsamında hemşire ve sağlık teknisyeni personeline dağıtılan anket sayısı 160, dönen anket sayısı ise 156'dır. Söz konusu katılımcılardan 4'ü ankete katılmak istemediğinden anket yapılamamıştır.

Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla Akkaya (2007) tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır. Anket formu çalışanların hastanelerinde iş kazalarına maruz kalma ve meslek hastalıklarına yakalanma durumlarına ilişkin sorular ve bu konu ile ilgili tutumlarını belirlemeye yönelik çeşitli ifadeler içermektedir. Anket formu hastanedeki hemşire ve sağlık teknisyenleri tarafından doldurulmuştur. Araştırmada çalışanların meslek hastalıklarına yakalanma ve iş kazalarına maruz kalma durumları ve ilgili tutumlarını

değerlendirmeye yönelik anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde çalışanların demografik bilgilerine ilişkin sorular; ikinci bölümünde çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarına yakalanma durumlarına ilişkin sorularla çalışanların koruyucu kullanma sıklıkları, koruyucu kullanmaya karşı tutumları, iş kazalarına maruz kalma sıklıkları ve iş kazasına maruz kalma nedenlerine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Söz konusu ifadelerin seçenekleri 5'li Likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Seçenekler her zaman, genellikle, bazen, nadiren ve hiçbir zaman şeklinde olup değerlendirmeler her zaman seçeneğine 5, hiçbir zaman seçeneğine 1 puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Çalışanların koruyucu kullanma sıklıkları ve koruyucu kullanmaya karşı tutumlarına ilişkin oluşturulan ölçeklere ilişkin hesaplanan Cronbach Alpha değerleri (sırasıyla 0,89 ve 0,87) ölçeklerin iç tutarlığa sahip olduğunu (>0,60) ortaya koymaktadır.

Araştırmada Verilerin Analizi

Anketler toplandıktan sonra elde edilen veriler Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS 20.0) veri tabanına aktarılmıştır. Hastane de çalışan hemşire ve sağlık teknisyenlerinin iş güvenliğine ilişkin tutumlarının değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler (ortalama, frekans, standart sapma, Ki-Kare Testi) kullanılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın yapıldığı Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi Hastanesi sonuçları yansıtılmaktadır.

BULGULAR

Araştırmaya göre Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan hemşire ve sağlık teknisyenlerinin demografik bilgilerine ilişkin tablolar ve sorulara verilen cevaplara ilişkin tablolar aşağıda verilmiştir:

Tablo 3.1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

n=156		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	98	62,8
	Kadın	58	37,2
Yaş	18-25 arası	55	35,3
	26-35 arası	74	47,4
	35 ve üzeri	27	17,3
Eğitim	Lise	51	32,7
	Önlisans	77	49,4
	Lisans	28	17,9
Görev	Hemşire	61	39,1
	Teknisyen	95	60,9
Çalışma Saati	45 saatten az	44	28,2
	45 saat	87	55,8
	45 saatten fazla	25	16,0
Çalışma Sistemi	Gündüz	53	34,0
	Vardiya	84	53,8
	Diğer	19	12,2
Kıdem	1 yıldan az	11	7,1
	1-5 yıl arası	58	37,2
	5-10 yıl arası	58	37,2
	10 yıl ve üzeri	29	18,6
Mesleki Deneyim	1 yıldan az	9	5,8
	1-5 yıl arası	52	33,3
	5-10 yıl arası	61	39,1
	10 yıl ve üzeri	34	21,8

Araştırma kapsamındaki çalışanların çoğunluğunun (%62,8) erkeklerin olduğu; yarıya yakını (%47,4) 26 ile 35 yaş grubunda yer aldığı; yarıya yakınının (%47,4) ön lisans mezunu olduğu; yarıdan fazlasının (%53,7) yarıdan fazlasının (%60,9) teknisyen olduğu; yarıdan fazlasının (%55,8) 45 saat çalışma saatine sahip olduğu; %53,8'i vardiyalı çalıştığı; çalışanların %37,2'sinin 1 ile 5 yıl ve 5-10 yıl arası süredir çalıştıkları hastanede görevlerine devam ettiği; çalışanların %39,1'nin 5 ile 10 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3.2. Çalışanların İş Kazalarına Maruz Kalma Durumları ve İlgili Tutumları

	Frekans	Yüzde
Evet	20	12,8
Hayır	136	87,2
Toplam	156	100,0

Araştırma kapsamındaki hastane çalışanlarına çalıştıkları hastanede iş kazası geçirip geçirmediği sorulmuştur. Elde edilen yanıtlara göre çalışanların çoğunluğunun (%87,2) iş kazası geçirmediğini ifade ettiği görülmektedir. İş kazası geçirdiğini belirtenlerin oranı ise %12,8 olmuştur.

Tablo 3.3. İş Kazası Sonrasında Rapor Kullanma

	Frekans	Yüzde
Hayır	20	90
Evet	2	10
Toplam	22	100,0

İş kazası geçiren çalışanların iş kazası sonrasında rapor kullanma durumları incelendiğinde çalışanların çoğunluğunun (%90) iş kazası sonrasında rapor almadığı ortaya çıkmaktadır. Rapor kullananların oranı ise %10 olmuştur.

Tablo 3.4. Çalışanların Algılamalarına Göre İş Kazası Riskleri

	Ortalama	St.Sapma
Radyasyona maruz kalma riski	2,05	1,33
Dezenfektanlara maruz kalma riski	3,01	1,33
Anestezi gazlarına maruz kalma riski	3,57	1,50
Kaygan zeminde düşme riski	2,74	1,22
Formaldehite maruz kalma riski	4,16	3,09
Kaza ile eline iğne batması riski	2,75	1,49
Kesici alet yaralanmalarına maruz kalma riski	2,71	4,05
Etilen oksite maruz kalma riski	3,69	1,27
Elektrik çarpmasına maruz kalma riski	3,36	1,51

Çalışanların hastanelerinde iş kazalarına maruz kalma risklerine ilişkin tutumları incelendiğinde; çalışanların en sık olarak formaldehite maruz kalma (\bar{x} :4,16) ve etilen oksite (\bar{x} :3,69) maruz kalma riskleriyle karşı karşıya olduklarını düşündükleri görülmektedir. Çalışanlar nadiren anestezi gazlarına maruz kalma (\bar{x} :.57), kaygan zeminde düşme (\bar{x} :2,74), radyasyona maruz

kalma (\bar{x} :2,05), kaza ile eline iğne batma (\bar{x} :2,75), kesici aletle yaralanma (\bar{x} :2,71), dezenfektalara maruz kalma (\bar{x} :3,01) ve elektrik çarpmasına (\bar{x} :3,36) maruz kalma riskleriyle karşı karşıya olduklarını ifade etmektedir.

Tablo 3.5. Çalışanların Algılamalarına Göre İş Kazasına Maruz Kalma Nedenleri

	Ortalama	St.Sapma
Uzun çalışma saatleri	2,97	1,61
Yoğun iş temposu	1,08	1,07
Stres	2,08	1,17
Koruyucu kullanmama	2,99	1,53
Dikkatsizlik	3,03	1,42
Acemilik	3,35	1,37

Çalışanların hastanelerinde yaşanan iş kazalarının nedenlerine ilişkin görüşleri incelendiğinde çalışanların en çok dikkatsizlik (\bar{x} :3,03) ve acemilik (\bar{x} :3,35) olduğu görülmektedir. Çalışanların iş kazasına nadiren uzun çalışma saatleri (\bar{x} :2,97) ve koruyucu kullanmama (\bar{x} :2,99) stress (\bar{x} :2,08), yoğun iş temposu (\bar{x} :1,08) ifade ettikleri görülmektedir.

Tablo 3.6. Meslek Hastalığına Yakalanma Durumu

	Frekans	Yüzde
Evet	38	24,4
Hayır	118	75,6
Toplam	156	100,0

Araştırma kapsamındaki hastane çalışanlarına işlerinden dolayı sağlık sorunları yaşayıp yaşamadıkları sorulmuş elde edilen yanıtlara göre çalışanların yarıdan fazlasının (%75,6) meslek hastalığı yakalanmadığını ifade ettiği görülmüştür. Meslek hastalığına yaşamış kişilerin oranı ise %24,4 olduğu görülmektedir.

Tablo 3.7. Çalışanların Yakalandığı Meslek Hastalıkları

n=87	Frekans	Yüzde
Varis	34	73,6
Bel ağrısı	23	64,4
Stres	21	62,1
Lateks alerjisi	3	16,1
Panik atak	5	6,9
Diğer	1	1,1

Meslek hastalığına yakalanan çalışanların ne tür meslek hastalıklarına sahip oldukları incelendiğinde çalışanların en fazla varis hastalığına yakalandıklarını (%73,6) ifade ettikleri ortaya çıkmaktadır. Bunu sırasıyla bel ağrısı (%64,4) ve stres (%62,1) izlemektedir. En az dile getirilen meslek hastalıkları ise lateks alerjisi (%16,1) ve panik atak (%6,9) olmuştur.

Tablo 3.8. Çalışanların Koruyucu Kullanma Sıklıkları

	Ortalama	St.Sapma
Koruyucu gözlük kullanma sıklığı	1,65	1,36
Koruyucu eldiven kullanma sıklığı	3,71	1,04
Kurşun gömlek kullanma sıklığı	2,79	1,62
Koruyucu maske kullanma sıklığı	3,08	1,43

Çalışanların meslek hastalıklarını önlemek amacıyla kullanılan koruyucuları kullanma sıklıkları incelendiğinde çalışanların genellikle koruyucu eldiven (\bar{x} :3,71) ve koruyucu maske (\bar{x} :3,08) kullandıkları ifade ettikleri; kurşun gömlek (\bar{x} :2,79) ve koruyucu gözlükleri (\bar{x} :1,65) gibi koruyucuları ise bazen kullandıklarını belirttikleri ortaya çıkmaktadır.

Tablo 3.8. Çalışanların Koruyucu Kullanmaya Karşı Tutumları

	Ortalama	St.Sapma
Koruyucu kullanmak işimi yapmama engel oluyor	3,04	1,53
Koruyucu kullanmayı gerekli görmüyorum	4,33	1,01
Koruyucu kullanmaktan hoşlanmıyorum	3,83	1,40
Ortalama	3,73	0,89

Çalışanların koruyucu kullanmaya karşı tutumları incelendiğinde ise çalışanların koruyucu kullanmaya karşı olumsuz bir tutuma sahip oldukları (\bar{x} :3,73) ortaya çıkmaktadır. Buna göre çalışanlar koruyucu kullanmayı gerekli görmediklerini(\bar{x} :4,33), koruyucu kullanmayı işlerini yapmaya bir engel olarak görenler (\bar{x} :3,04), koruyucu kullanmaktan hoşlanmadıklarını diyenlerin ortalaması ise (\bar{x} :3,83) olarak görünmektedir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Sağlık bakımı oldukça karmaşık bir konu olup, tıbbi bakım sırasında kimi zaman hatalar yaşanabilmekte ve bu hatalara bağlı olarak hem hastalarda hem de sağlık çalışanlarında ölüm, yaralanma, sakatlık gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir (Özata ve Altuncan, 2010: 100). Bu bağlamda hataların ortadan kaldırılması iş güvenliği konusunda gerekli önlemlerin alınması ve bakım

süreçlerinin düzenlenmesi büyük bir önem taşımaktadır. Hastanede çalışan hemşire ve sağlık teknisyenlerinin iş güvenliği tutumlarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada elde edilen sonuçlar aşağıda özetlenmektedir.

Araştırmaya katılanların çalışanların hastanelerinde yaşanan iş kazalarının nedenlerine ilişkin görüşleri incelendiğinde çalışanların en çok dikkatsizlik (\bar{x} :3,03) ve acemilik (\bar{x} :3,55) olduğu görünmektedir. Çalışanların iş kazasına nadiren uzun çalışma saatleri (\bar{x} :2,97) ve koruyucu kullanmama (\bar{x} :2,99) stress (\bar{x} :2,08), yoğun iş temposu (\bar{x} :1,08) ifade ettikleri görünmektedir. ORJI ve arkadaşları tarafından Nijerya'da bir üniversite hastanesinde yapılan araştırmada sağlık çalışanlarının iş sağlığı problemleri sırasıyla; stres (%83,3), enjektör batması (%75,6), deride kan lekesi (%73,1), ilaç alışkanlığı (%47,4), uyku problemi (%42,3), deri problemi(%37,2), hastalar tarafından saldırıya uğrama (%24,3) ve hepatit (%8,9) olarak saptanmıştır.

AZAP ve arkadaşları tarafından yapılan bir araştırma ülkemizde sağlık çalışanları arasında kesici alet yaralanmalarının bir meslek sorunu olduğunu ortaya koymaktadır, Yaptığımız araştırmada kesici aletle yaralanma oranı (\bar{x} :2,71) bulundu, Bulunan bu sonuç AZAP ve arkadaşlarının bulduğu sonuca paralel niteliktedir.

SHAH ve arkadaşları tarafından Katar'da yapılan 1022 sağlık çalışanını kapsayan bir çalışmada, kesici batıcı yaralanmaların önemli bir bölümünü oluşturan (%21) enjektör batması vakalarının kan yoluyla virüs bulaştırmada en büyük risk faktörü olduğunu ortaya koymuştur Hollanda'da (Rotterdam) yapılan bir araştırma, sağlık işletmelerinin dışında hizmet veren sağlık çalışanlarının da enjektör batması vakalarına önemli ölçüde maruz kaldıklarını göstermektedir. WILLBURN ve EIJKEMANS'a göre sağlık çalışanlarının sağlığını kan yoluyla bulaşan hastalıklardan korunmanın en etkili yolu; enjektör batması vakalarını önlemektir. CLARKE ve arkadaşları tarafından yapılan bir araştırma; personelin yeterli veya yetersiz istihdam edilmesi ile örgüt ikliminin; hemşirelerin enjektör batması vakası ile yaralanma olasılığını etkilediğini ortaya koymaktadır. Yapılan çalışmalara bakıldığında sağlık hizmetlerinde enjektör batmasının önemli bir risk faktörü olduğu görülmektedir. Nitekim yaptığımız araştırmada da kaza ile eline iğne batma risk oranı (\bar{x} :2,75) çıkmıştır.

İş kazası geçiren sağlık çalışanlarının büyük bir kısmının rapor kullanmadığı sonucu, personellerin raporlu oldukları dönemlerde, ek ödemelerden faydalandırılmadıklarından dolayı, bu dönemler için sağlık

personelleri yoğunlukla çalışmayı tercih etmektedirler. İş kazası geçiren sağlık personellerinde görülen bu durumun şekillenmesinde yasal düzenlemelerin etkisi açıkça görülmektedir. Sağlık çalışanlarının kimyasal maddelere, özellikle formaldehite maruz kalma riskinin yüksek olduğu görülmektedir. Kimyasal kullanımına ve maruz kalmalara ilişkin problem noktaları detaylı incelenmesi ve önlem alma niteliğinde uygulamalara dikkat çekmek gerekmektedir. Sağlık çalışanlarının yüksek oranda uğradıkları sağlık problemlerinde stres önemli bir yer tutmaktadır. Sağlık yöneticilerinin bu hususta düzenlemeler yapmasının gerekliliğinden hareketle; strese yönelik tutum ve uygulamaların derecesinin yetersizliği de ayrıca incelenmesi gereken bir konudur. Sağlık hizmeti sunumunda görevli sağlık personellerinin, işin yürütülmesi esnasında genellikle koruyucu kullanmadıkları belirtilmiştir. Personellerin iş kazasına ve meslek hastalıklarına neden olabilecek riskleri algılama düzeylerinin ne aşamada olduğu da bu durumdan açıkça anlaşılmaktadır. Sağlık hizmet sunumunda önemli bir role sahip olan hemşire ve sağlık teknisyenlerinin, bu süreçte iş kazası ve meslek hastalıkları ile buna ilişkin riskleri algılamada beceri kazanmaları gerekmektedir. Yasal düzenlemelere uygunluk ve işletme içi veya dışı eğitim faaliyetleri ile problem sayılabilecek durumların etkisini azaltıcı işlemler yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akkaya Gülnur (2007) Avrupa Birliği Ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilimdalı Doktora Tezi.
- Aslan, Cihan- Kucukkılinc, Erkan- Tekguz, Bahtışen- Kaya- Mustafa- İltuş, Fatma-Duzen, Aylin (2009), "Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Güvenliğinin Sağlanmasında Kesici delici Alet Yaralanmasına Karşı Önlem Almanın Önemi", II. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Bildiriler Kitabı, Harun Kırılmaz (Ed.), Turunc Matbacılık, Ankara, sayfa 34-46.
- Atasoy, Ahmet ve Aksoy, Salim (2009), "Hekim Dışı Sağlık Personelinde Mesleki Risklerin Belirlenmesi", II. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Bildiriler Kitabı, Harun Kırılmaz (Ed.), Turunc Matbacılık, Ankara, sayfa 110-123.
- AZAP, Alpay; ERGÖNÜL, Önder; MEMİKOĞLU, Kemal. O; YEŞİLKAYA, Ayşegül; ALTUNSOY; Adalet; BOZKURT, (2005) Gülden Yılmaz; TEKELİ, Emil. "Occupational exposure to blood and body fluids among health care workers in Ankara, Turkey", American Journal of Infection Control, 33(1):48-52, February, s.48
- Bahcecik, Nefise ve Ozturk, Havva (2009), "The Occupational Safety and Health in Hospital from the Point of Nurses", Collegium Antropologicum, Vol. 33, No.4, pp. 1205- 1214.
- Bektaş, Gulfer- İşçi, Emre- Hacıoğlu, Melisa (2005), "Tıbbi atıkların Çevre Sağlığına Etkileri ve Haseki Devlet Hastanesi ve İ.U. Kardiyoloji Enstitüsü'nde Hasta Başına Düşen Tıbbi Atık Miktarının Tespiti İle İlgili Bir Araştırma", Hastane Yönetimi, Cilt Temmuz- Ağustos-Eylül, sayfa 24-31.
- CLARKE, Sean P; SLOANE, Douglas M; AIKEN, Linda H. "Effect of Hospital Staffing and Organizational Climate on Needlestick Injuries to Nurses", American Journal of Public Health, 92 (7), 2002, s. 1115-1118.
- Sean P- Schubert, Maria- Korner, Thorsten (2007), "Sharp-Device Injuries to Hospital Staff Nurses in 4 Countries", Infection Control & Hospital Epidemiology, Vol. 28, No, 4, pp. 473-478.
- SHAH, F. Syed; BENER, Abdulbari; AL-KAABI; Saad; AL KHAL, Abdul Latif; SAMSON, Soji. "The edidemiology of needle stick injuries among health care workers in a newly developed country", Safety Science, 44, 2006, s.387;
- Dindar, İlknur- İşsever, Halim- Ozen, Menşure (2004), Edirne Merkezindeki Hastanelerde Gorev Yapan Hemşirelerde İş İle İlgili Rahatsızlıklar ve Konulan Tanılar, Hemşirelik Forumu Dergisi, Cilt 7, No. 1, sayfa 59-63.
- Dizdar, Ercumant (2002), İş Güvenliği, ABP Yayınevi & Matbaacılık, Trabzon.
- Khorshid, Leyla ve Demir, Yurdanur (2006), "Ergonomi ve Hemşirelik", Hastane Yönetimi, Cilt 10, No. 1, sayfa 67-75.

- Kacmaz, Nazmiye (1999), "2000 Yılında Herkese Sağlık İçin Çalışma Çevresinin İyileştirilmesi", *Hemşirelik Bulteni*, Cilt 12, No. 45, sayfa 97-106.
- M. Kaçar, Sağlık Çalışanları Hayati Risk Altında. Erişim: 26.02.2011, <http://www.sagliksen.org.tr/article.php?category_id=205&article_id=1205> (2008).
- ORJI, E.O, FASUBA, O.B; ONWUDIEGWU, Uche; DARE, F.O; OGUNNIYI, S.O. "Occupational Hazards among health care workers in an obstetrics gynaecology unit of a Nigerian teaching Hospital", *Journal of Obstetrics and Gynaecology*, 22(1), 2002, s.76.
- Owens, Judith A. (2007), "Sleep Loss and Fatigue in Healthcare Professional", *Journal of Perinatal & Neonatal Nursing*, Vol. 21, No. 2, April-June, pp. 92-100.
- Özata, Musa (2004), Sağlık Bilişim Sistemlerinin Hastane Etkinliğinin Artırılmasında Yeri ve Önemi: Veri Zarflama Analizine Dayalı Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktor Tezi, S.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Özata, Musa ve Altuncan, Handan (2010) Hastanelerde tıbbi hata görülme sıklıkları, tıbbi hata türleri ve tıbbi hata nedenlerinin belirlenmesi: Konya Örneği, *Tıp Araştırmaları Dergisi*: 2010 : 8 (2) :100 -111
- Rios, Katia A.- Barbosa, Dulce A., Belasco, Angelia G.S. (2010), "Evaluation of Quality of Life and Depression in Nursing Technicians and Nursing Asistants", *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, Vol. 18, No.3, pp.413-420.
- Uğurlu, Nezihe- Yılmaz, Burcu- Karabacak, Fatma (2010), "İki Farklı hastanede Çalışan Hemşirelerin Mesleki Risk Faktorlerinin Belirlenmesi", *İ.U. F.N. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, Cilt 18, No. 1, sayfa 19-25.
- VOS, Dieuwke; M.GÖTZ, Hannelore; RICHARDUS, Jan Handrik. "Needlestick injury and accidental exposure to blood: The need for improving the hepatitis B vaccination grade among health care workers outside the hospital", *American Journal of Infection Control*, 34 (9), 610–612.
- Yılmaz, Medine (2003), "Hemşirelerde Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sırt/Bel Ağrıları ve Koruma Önlemleri", *Sağlık ve Toplum*, Cilt 13, No.3, sayfa 30-36
- Waehrer, Geetha- Leigh Paul J.- Miller, Todd R. (2005), "Cost of Occupational Injury and Illness Within The Health Services Sector", *International Journal of Health Services*, Cilt 35, No.2, pp. 343-359.
- WILBURN, Susan Q; EIJKEMANS, Gerry. "Preventing Needlestick Injuries Among Health Care Workers", *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 10(4), 2004, s.451.
- Zontek, Tracy L. (2006), "Factors Contributing to Occupational Injuries in Direct Care Workers", A Dissertation of PhD in The University of Nebraska, Lincoln/Nebraska.