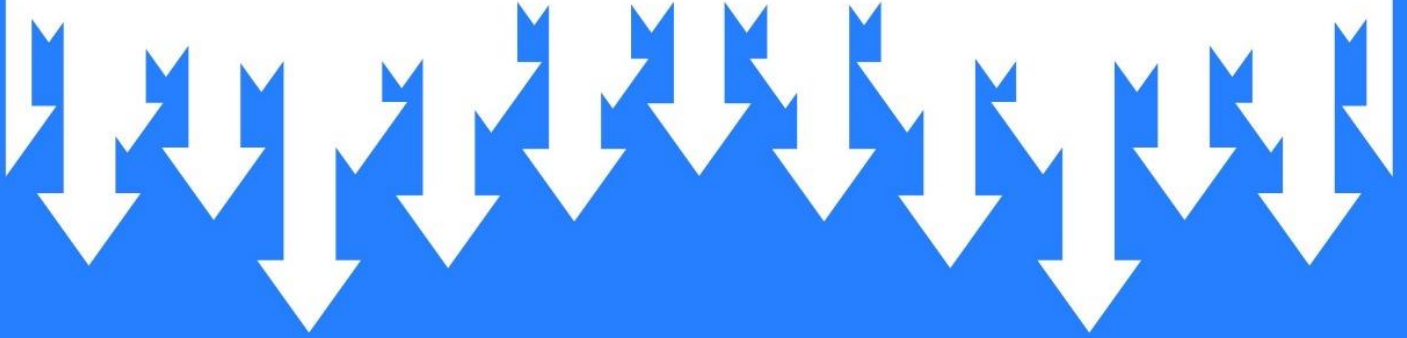


E-ISSN:



JOURNAL OF
EASTERN ANATOLIA
SOCIAL SCIENCES
TRENDS

DOĞU ANADOLU SOSYAL BİLİMLERDE EĞİLİMLER DERGİSİ

Cilt/Vol: 1

Sayı/Issue: 1

Yıl/Year: 2017



SAHİBİ / OWNER

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ ADINA / ON BEHALF OF INSTITUTE OF SOC. SCI.

PROF. DR. ÖMER PAKIŞ

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

YRD. DOÇ. DR. GÖKHAN GÜNEŞ

ALAN EDİTÖRLERİ/FIELD EDITORS

YRD. DOÇ. DR. EKREM YAŞAR AKÇAY

YRD. DOÇ. DR. EMRAH GÜL

TÜRKÇE DİL EDİTÖRÜ

YRD. DOÇ. DR. AYŞE ERTUŞ

YABANCI DİL EDİTÖRÜ

OKT. HASAN ALKAN

BİLİM KURULU

Prof. Dr. Aysel Köksal AKYOL	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Baskın ORAN	Emekli Öğretim Üyesi
Prof. Dr. Berrin AKMAN	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Çağrı ERHAN	Kemerburgaz Üniversitesi
Prof. Dr. Erel TELLAL	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Georgianna DUARTE	Texas Brownsville University
Prof. Dr. Hacı CAN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Haluk ALKAN	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Haluk EGELİ	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Mutlu Nisa Ünalrı ÇORAL	Mersin Üniversitesi
Prof. Dr. Muhsin KAR	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Nizamettin KOÇ	Ankara Üniversitesi
Doç. Dr. Ömay ÇOKLUK	Ankara Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Maciej CESARZ	Wroclaw Üniversitesi

HAKEM KURULU

ÜNVANI	ADI SOYADI	ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr.	Ahmet Cahit HAKSEVER	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr.	Akif KOÇ	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr.	Alexander MURINSON	Bahcesehir International University
Prof. Dr.	Aysel KÖKSAL AKYOL	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr.	Baskın ORAN	Emekli Öğretim Üyesi
Prof. Dr.	Berrin AKMAN	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr.	Birol AKGÜN	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr.	Çağrı ERHAN	İstanbul-Kemerburgaz Üniversitesi
Prof. Dr.	Erel TELLAL	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr.	Ertan ÖZENSEL	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr.	Hacı CAN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr.	Haluk ALKAN	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr.	Haluk EGELİ	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr.	Hikmet AKDEMİR	Harran Üniversitesi
Prof. Dr.	Kazım DEVELİOĞLU	Alaattin Keykubat Üniversitesi
Prof. Dr.	Köksal ALVER	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr.	Levent KÖSEKAHYAOĞLU	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr.	Mesut OKUMUŞ	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr.	Muhsin KAR	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr.	Murat ÇEMREK	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr.	Mutlu Nisa ÜNALDI ÇORAL	Mersin Üniversitesi
Prof. Dr.	Nizamettin KOÇ	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr.	Rahim ACAR	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr.	Sadi ÇAYCI	Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr.	Şeyhmus DEMİR	Gaziantep Üniversitesi
Prof. Dr.	Timuçin KODAMAN	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr.	Vahit GÖKTAŞ	Ankara Üniversitesi
Doç. Dr.	Ahmet EROL	Kadir Has Üniversitesi
Doç. Dr.	Ahmet Can BAKKALCI	Adnan Menderes Üniversitesi
Doç. Dr.	Armağan Emre ÇAKIR	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr.	Bekir GÖVDERE	Süleyman Demirel Üniversitesi

Doç. Dr.	Duran BÜLBÜL	Gazi Üniversitesi
Doç. Dr.	Ertuğrul YILDIRIM	Bülent Ecevit Üniversitesi
Doç. Dr.	Güray YONTAR	Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr.	Hilmi ÜNSAL	Gazi Üniversitesi
Doç. Dr.	Mehmet ÖCAL	Kayseri Üniversitesi
Doç. Dr.	Mehmet KATRANCI	Kırıkkale Üniversitesi
Doç. Dr.	Murat KAYRI	Muş Alparslan Üniversitesi
Doç. Dr.	Necdet AYKAÇ	Muğla Üniversitesi
Doç. Dr.	Ömay ÇOKLUK	Ankara Üniversitesi
Doç. Dr.	Yunus Emre ÖZER	Dokuz Eylül Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Ahmet AYSU	Erciyes Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Aydın ÇEVİRGEN	Alaattin Keykubat Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Barış GÜRSOY	Adnan Menderes Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Belgin BÜYÜKBOĞA	Adnan Menderes Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Bülent Sarper AĞIR	Adnan Menderes Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Çiğdem AKMAN	Süleyman Demirel Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Cüneyt GÖKÇE	Harran Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Elif ŞİMŞEK	Kayseri Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Erdem ÖZLÜK	Selçuk Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Engin ÜNGÜREN	Alaattin Keykubat Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Elvettin AKMAN	Süleyman Demirel Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Fadile TAŞDEMİR	Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Fehiman EMİNER	Lefke Avrupa Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Ferhat AKBEY	Kayseri Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Gökhan TELATAR	Bolu Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Hatice KUMANDAŞ	Artvin Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Hatice YAZGAN	Çankırı Karatekin Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Maciej CESARZ	Wroclaw Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Muhammed ATALAY	Kırklareli Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Muhammed COŞKUN	Marmara Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Muharrem EKŞİ	Kırklareli Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Mustafa YAŞAR	Çukurova Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Murat Necip ARMAN	Adnan Menderes Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Musa TÜRKÖĞLU	Süleyman Demirel Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr.	Mustafa YETİM	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Necdet TAŞKIN	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Ozan DEĞER	Karabük Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Ömer Akgün TEKİN	Süleyman Demirel Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Serhan GÜRKAN	Karabük Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Selim KANAT	Süleyman Demirel Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Turgay GÜNDÜZ	Uludağ Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Umut KEDİKLİ	Karabük Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Volkan ŞAHİN	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Yusuf YILMAZ	Akdeniz Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr.	Zehra YILMAZ	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Dr.	Gökhan TUNCER	Humboldt Üniversitesi
Dr.	Nuri YEŞİLYURT	Ankara Üniversitesi
Dr.	Özge ÖZKOÇ	Ankara Üniversitesi
Dr.	Özgür ULUBEY	Muğla Üniversitesi

BU SAYININ HAKEMLERİ

Prof. Dr. Semra ERKAN	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Hüseyin Güçlü ÇİÇEK	Süleyman Demirel Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Çiğdem AKMAN	Süleyman Demirel Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Elvettin AKMAN	Süleyman Demirel Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ÇELİK	Hakkari Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Muhammet ATALAY	Kırklareli Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Nizamettin KOÇ	Hakkari Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Onur DEMİREL	Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. İhsan Seddar KAYNAR	Hakkari Üniversitesi
Dr. İlknur BİLGİN	Hakkari Üniversitesi
Dr. Nuri YEŞİLYURT	Ankara Üniversitesi
Dr. Selim DEMEZ	Hakkari Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

Editörün Mesajı.....	viii
Devlet Teşvikleri ve Hazır Giyim İşletmeleri Üzerine Bir Çalışma.....	1
Ahmet Özbek	
19. Yüzyılın Sonlarında Van Vilâyeti Vakıfları.....	15
Tarık Ziya Arvas	
Türkiye’de Belediye Başkanlığı Seçimlerinde Yenilenme Oranı (1984-2014) ve Dönem Sınırlandırması.....	25
Murat Kaçer	
Sanal Örgütlerde, Örgüt Kültürünü Etkileyen Unsurların, Geleneksel Örgüt Yapısından Farklılıkları ve Sanal Örgütlerde Bir Uygulama	43
Mesut Atasever	
İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkili Faktörler: Bilgi Teknolojisi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	63
İbrahim Halil Seyrek ve Oğuz İnal	
Ergenlerin Kişilik Özelliklerinin Problem Çözme Becerisi Üzerine Etkisi	75
Elif Güneri Yöyen, Ayşe Azaklı, Rıdvan Üney, Onur Okan Demirci ve Ethem Merdan	

Editörün Mesajı

Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi (DASED) (Journal of East Anatolian Social Sciences Trends) (J-EAST), Nisan ve Ekim aylarında olmak üzere yılda iki kez yayınlanan, hakemli, online akademik bir dergidir. Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi, eğitim bilimleri, öğretmen yetiştirme, uluslararası ilişkiler, iktisat, işletme, ekonometri, maliye, siyaset bilimi, sosyoloji, kamu yönetimi, psikoloji, tarih, Türk dili ve edebiyatı, felsefe, hukuk ve din bilimleri alanlarında ulusal/uluslararası düzeyde bilimsel bir niteliğe sahip, özgün araştırma makalelerine ve derlemelere yer vermektedir.

2017 yılında yayın hayatına başlayan Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi (DASED) ilk sayısını çıkarmış olmanın heyecan ve mutluluğunu yaşamaktadır. Prensip olarak bilimsel ilkelerden taviz vermemeyi kendine amaç edinen dergimiz, bundan sonra çıkacak sayılarda da aynı hassasiyeti göstermenin gayreti içinde olacaktır.

Dergimiz öğrenme heyecanını entelektüel bakış açısıyla süzen ve hayata dokunabildiği ölçüde ondan beslenebilen bir çizgiyi benimseyecektir. Böylece akademik çalışmaların dar bir kitlenin mesleki performansından çok multidisipliner ve interdisipliner anlayışla farklı uzmanlık alanlarının bilgi paylaşımına katkı sağladığı akademik bir dergi olmayı hedeflemektedir.

DASED, Türkiye’de sosyal bilimlerin gelişimine katkı sağlamak amacıyla Türkçe ağırlıklı bir yayın politikası tercih etmekle birlikte İngilizce makaleleri de yayınlamaktadır. Dergimizin temel hedefi, sosyal ve beşeri bilimler alanında üretilen özgün bilimsel çalışmalara kapı aralamak ve sosyal bilimler alanında kaliteli yayınlara yer veren bir dergi olmaktır. Yayın sürecinde katkılarını esirgemeyen çok kıymetli bilim kurulu üyelerimize ve hakemlerimize teşekkürü bir borç biliriz.

Editör Kurulu Adına

Hakkari Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdür V.

Yrd. Doç. Dr. Gökhan GÜNEŞ

DEVLET TEŞVİKLERİ ve HAZIR GİYİM İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

Ahmet ÖZBEK*

Özet

Hazır giyim, Türkiye için stratejik bir sektördür. Fakat günümüz hazır giyim pazarında uluslararası rekabet çok yoğundur. Türk Hazır Giyim işletmelerinin bu pazarda rekabet edebilmesi için devlet teşviklerine ihtiyacı her zamankinden daha fazladır. Bu çalışmada, devlet teşviklerinin hazır giyim işletmelerine etkisini araştırmak için İHKİB (İstanbul Hazır Giyim Konfeksiyon İhracatçıları Birlikleri)'e üye 102 hazır giyim işletmesinden anket yoluyla veri elde edilmiştir. Verilerden elde edilen bilgilere göre; Hazır Giyim işletmelerin yaklaşık %70'i devlet teşvikleri hakkında bilgi sahibidir. Teşvik bilgisini öncelikli olarak internette (%22,5) edinmektedirler. Yalnızca işletmelerin %45'i teşviklerden yararlanmışlardır. İşletmelerin %42'si teşvikleri yetersiz bulurken, %31'i ise teşviklerden yararlanmanın çok zor olduğunu beyan etmektedir. İşletmeler, en fazla Sigorta Primi teşvikinden (%17) yararlanmaktadır. İşletmeler teşvikleri; ürün çeşitlendirme (%22,03), genişletme (%16,94) ve modernizasyon (%15,25) yatırımları için kullanmaktadır. Devlet teşvikleri, hazır giyim işletmelerinin üretim miktarı, ürün çeşitliliği, ihracat, satış ve karlılık oranlarını olumlu etkilemiştir. Ayrıca işletmelerin ithalatında önemli bir değişikliğe neden olmamıştır. Devlet teşviklerin devam etmesi durumunda; işletmelerin %75'i yatırıma devam edeceklerdir. İşletmelerin teşviklerinden yararlanmasına; Bürokratik işlemlerin çokluğu (%23,07), İlgili kurumların tanıtım ve bilgilendirme eksikliği (%18,80) ve Teşvik mevzuatını bilen eleman eksikliği (%17,09) gibi sebepler engel olmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Hazır Giyim, İşletmeler, Devlet Teşvikleri.

GOVERNMENT INCENTIVES: A STUDY ON READY-MADE CLOTHING COMPANIES

Abstract

Ready-made clothing is a strategic sector for Turkey. But today's international Ready Made Clothing market is very competitive. Turkish apparel companies need government incentives more than ever to compete in this market. In this study, the data to investigate the effect of state incentives on ready-made clothing companies, were obtained through questionnaires from 102 ready-made clothing companies of İTKİB members. According to the information obtained from the data; approximately 70% of ready-made clothing companies have information about government incentives. Incentives information has obtained primarily from internet (22.5%). at the end of the evaluation it is seen that only, 45% of companies have benefited from incentives. While 42% of companies say incentives are insufficient, 31% say incentives are very difficult to use. The Companies have benefited mostly from the Insurance Premium Incentive (17%). The Companies have used incentives for investments such as Product diversification (22,03%), expansion (16,94%) and modernization (15,25%). Government incentives have positively impacted the production volume, product variety, export, sales and profitability of apparel companies. It also has not caused any significant change in the imports of companies. In case the government incentives continue; 75% of the companies will continue to invest. To benefit from incentives of companies; the multiplicity of bureaucratic procedures (23,07%), lack of promotion and information of related institutions (18,80%) and lack of staff who are aware of incentive legislation (17,09%) are the obstacles.

Keywords: Ready-Made Clothing, Companies, Government Incentives.

* Yrd. Doç. Dr., Sinop Üniversitesi, Gerze Meslek Yüksekokulu, Tekstil, Giyim, Ayakkabı ve Deri Bölümü, ahmetozbek@sinop.edu.tr

Giriş

Bilgi, iletişim ve ulaşım teknolojilerinin gelişmesi ülkeler arasındaki mesafeleri kaldırarak ülke ekonomilerini birbirine bağımlı hale getirmiştir. Herhangi bir ülkede üretim yapan işletmenin rakipleri, sadece kendi ülkesinde o ürün veya hizmeti üreten diğer işletmeler olmaktan çıkmış aynı zamanda dünyanın herhangi bir yerinde aynı ürün ya da hizmeti üreten diğer işletmeleri de onun rakipleri haline getirmiştir. Rekabetin küreselleştiği bu ortamda işletmeler dünya üretim pazarından maksimum payı almak çabasında dırlar (Kılıç, 2015). Bu amaca ulaşmaları için hükümetler, işletmeleri değişik yollarla desteklerler ki bunlara devlet teşvikleri denir.

Devlet Teşvikleri, gelişmekte olan ülkelerde ülkenin tümüyle kalkındırılması, gelişmiş ülkelerde bölgesel farklılıkların azaltılması mümkünse giderilmesi, tüm dünyada ise yatırımların artırılması, üretim sistemlerinin geliştirilmesi, üretimin ve istihdamın artırılması (Savrul ve Doğru, 2013) mevcut sektörlerin daha rekabetçi hale getirilmesi, sektörel kümelemenin desteklenmesi ve geliştirilmesi, toplumsal refahın artırılması ve ekonominin güç kazanması için (Kekeç, 2015; Aydın, 2015) hemen hemen tüm hükümetlerin işletmelere yapmış olduğu maddi ve/veya maddi olmayan yardım, destek ve özendirmelemdir (Çatal, 2010; Topal, 2016).

Devlet teşviklerinin temeldeki en önemli amacı, özel sektörün yatırım yapmasını sağlamaktır (Aydın, 2015). Çünkü işletmeler; ülkenin sanayi tesislerinin kurulması, kurulu tesislerin modernizasyonu, gelişmiş teknolojilere yatırım yapılması veya bu teknolojilerin ithal edilmesi, üretim tesislerinin verimliliğinin artırılması, katma değeri ve rekabet gücü yüksek ürün üretilmesini sağlayarak; ülkenin ihracatını artırır, ithalatını düşürür, üretimi artırarak işsizliği azaltır ve bölgelerarası gelişmişlik farklarının gidererek ülkenin refah seviyesini yükseltirler (Yıldız, Topal ve Küçükkahraman, 2012; Akdeve ve Karagöl, 2013; Savrul ve Doğru, 2013; Topal, 2016).

Bu çalışma kapsamında hazır giyim sektörü ele alınmaktadır. Çünkü Hazır giyim sektörü, işsizlik oranını önemli oranda düşürmesi ve döviz kazandırıcı bir sektör olması nedeniyle özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde diğer sektörlerle göre öncelikli olarak hükümetler tarafından desteklenmektedir (Özbek ve Akalın, 2009).

Tablo 1. *Türkiye'nin Toplam İhracatında Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatının Yeri (Milyar Dolar)*

Yıl	Türkiye'nin Toplam İhracat	Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatı	Hazır Giyim'in Payı (%)
2007	107,2	15,5	14,51
2008	132,0	15,2	11,54
2009	102,1	12,8	12,58
2010	113,8	14,2	12,47
2011	134,9	15,6	11,60
2012	152,4	15,7	10,33
2013	151,8	17,1	11,30
2014	157,6	18,4	11,73
2015	143,9	16,7	11,64

(Kaynak: Ekonomi Bakanlığı Bilgi Sistemi)

Tablo 1'e göre Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatının Türkiye'nin toplam ihracatındaki payı azalma eğilimindedir.

Türkiye'deki Hazır Giyim İşyeri sayısı 34.338 adet (2013 verilerine göre) olup bu işyerlerinde çalışan SGK'ya kayıtlı 477, 139 kişi (SGK 2013 Verilerine göre) mevcuttur (TİSK,

2015). Fakat sektörün kayıt dışılığı nedeniyle istihdama etkisi tam olarak bilinmemekle birlikte çeşitli kaynaklarda sektörde 1.500.000 kişinin istihdam edildiği tahmin edilmektedir (OKA, 2014). Sektörün sadece ihracat ve istihdam istatistikleri bile Türkiye için hala stratejik önemini ortaya koymaktadır.

Fakat Hazır Giyim sektörü, ilk yatırım maliyetinin düşüklüğü nedeniyle gelişmekte olan ülkelerin sanayileşmeye geçiş için öncelikli tercih ettikleri sektör olduğundan, bu sektöre küresel boyutta aşırı derecede yatırım yapılmış durumdadır. Bu nedenle sektörde uluslararası rekabet çok yoğun bir şekilde yaşanmaktadır. Türk Hazır Giyim Sektörünün bu çetin rekabet koşullarında rekabet edebilmesi için devlet teşviklerinden en verimli şekilde yararlanabilmesi önem teşkil etmektedir. Bu araştırmanın amacı, devlet teşviklerinin, sektör tarafından kullanılıp kullanılmadığı ve sektöre etkilerinin incelenerek, teşvikleri planlayan kurum ve kuruluşlara teşvikleri gözden geçirirken veri sağlamak ve devlet teşviklerinin verimliliğini artırmaktır.

1. Literatür

Araştırma kapsamında teşvikler hakkındaki literatür incelenmesi yapılmış olup bir kısım çalışma aşağıda özet olarak verilmiştir.

Ntiamoah vd. (2016), hükümet ve diğer kurumların teşviklerinin Gana Tarım Sektöründeki KOBİ (Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler)'lerin performansına etkilerini araştırmışlardır. Sonuç olarak; hükümet desteklerinin KOBİ'lerin performansı üzerinde olumlu ve önemli bir etkiye sahipken diğer kurumların desteklerinin ise kısmi bir etkisinin olduğu sonucuna varılmışlardır.

Abacı (2015), KOBİ'lere sağlanan destek ve teşviklerin ürün kalitesi, ürün yeniliği ve karlılık üzerindeki etkileri incelenmek için Afyonkarahisar'daki KOBİ'lerden veri elde etmiştir. Sonuç olarak; teminat isteğinin fazlalığı, gerekli kriterleri sağlayamama, evrakları zamanında hazırlayamama, destek ve teşvik miktarının yetersizliği gibi nedenlerden dolayı işletmeler devlet desteklerinden yararlanamamaktadırlar. Diğer taraftan, KOBİ'lere sağlanan teknoloji, eğitim, finans, makine/teçhizat, pazarlama ve danışmanlık desteklerinin, KOBİ'lerin ürün kalitesi, ürün yeniliği üzerinde pozitif bir etkiye sahip oldukları ayrıca KOBİ'lerin kârlılığını doğrudan etkilediklerine ulaşılmıştır.

Simachev, Kuzyk and Feygina (2015) Rusya'daki inovasyon teşviklerinin sanayi işletmelerine etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucuna göre; inovasyon teşviklerinin başarılı işletmeleri amaçladığı başarısız işletmeler ve devlet işletmelerini hedeflemediği ayrıca devlet teşvikleriyle işletmelerin performansı arasında yalnızca ihracat hacmi üzerinde önemli pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna varmışlardır.

Bayraktaroğlu, Karaman ve Kalkan (2015) KOBİ'lere sağlanan teşviklerin ihracatçı işletmelere etkisini araştırmışlardır. Sonuç olarak ise; işletmelerin ihracat teşviklerinden genellikle vergi desteğinden, KOBİ'lere sağlanan teşviklerden kurumlar vergisi desteğinden yararlandıkları tespit edilmiştir. Ayrıca teşviklerin; karlılığın artması, ihracatın öğrenilmesi ve dış pazarlara açılımın sağlanması, istihdamın ve üretimde kalitenin artması, üretimde verimliliğin artması gibi konular üzerinde katkısının olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Egena vd. (2014), Nijerya'da teşviklerden yararlanan KOBİ'lerin teşviklere bakış açılarını ve teşviklerin KOBİ'ler üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda; kurumsal teşvikler ile KOBİ'lerin büyümesi arasında bir ilişkinin olduğu fakat bu ilişkinin ortak varsayım olan, artan ticari desteğin (parasal/parasal olmayan destekler) işletme büyümesinde büyük etkisi olduğunun aksine, kurumsal desteklerin KOBİ'lerin büyümesi üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı şeklindedir.

Marusca (2013), İtalya'daki teşviklerin işletmelerin teknoloji inovasyonuna etkisinin farklı sektör ve coğrafi bölgelere göre araştırmıştır. Sonuç olarak; teşviklerin, istihdam ve

yatırım üzerinde önemli bir etkisi varken satış ve verimlilik üzerinde etkisinin olmadığına ulaşılmıştır.

Dinh vd. (2013), Viet Nam Hükümetinin faiz teşvik programının mikro-ekonomik sonuçlarının niceliksel olarak değerlendirmesi amacıyla yapılan çalışmanın sonucunda; teşvik kredileri alan işletmelerin, işgücünü artırma, yatırımlarını genişletme ve iyimser iş planlarına sahip olma ihtimallerinin daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır.

Zindiye, Chiliya and Masocha (2012), Harare'deki KOBİ'lerin performansı üzerinde hükümet ve diğer kurumların teşviklerinin etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucuna göre; teşviklerinin KOBİ'lerin performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna varmışlardır.

Sarıkahya (2012), Türkiye Mobilya Sanayi'nde faaliyet gösteren KOBİ'lerin Devlet desteklerinden nasıl etkilendiği ve işletmelerin kullandıkları devlet destekleri hakkındaki bilgi düzeyini araştırmıştır. Verilerin analizinden; işletmelerin devlet desteklerinden çok az miktarda yararlandıkları, bu duruma bürokratik mevzuat ve teşvik mevzuatını bilen kalifiye eleman eksikliğinin neden olduğu sonucuna varılmıştır.

Gülmez ve Noyan Yalman (2010), Sivas'ta faaliyet gösteren KOBİ'lerin teşviklerden ne derece yararlandıkları, teşviklere bakış açılarını ve teşviklerin KOBİ'lerin faaliyetlerini ne yönde etkilediğini araştırmışlardır. Sonuç olarak; teşviklerin genellikle üretim için kullanıldığı ayrıca teşviklerin işletmelerin; satış, kârlılık, üretim miktarı, ürün çeşitliliği ve personel sayılarını olumlu yönde etkilediği fakat teşvik konusundaki bilgilendirme eksikliği, teşvik mevzuatının yavaş işlemesi, teşvik kapsamının dar tutulması ve teşvik kapsamındaki enerji destek ödemelerinin geç yapılmasının ise en önemli problemler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Girma vd. (2009) işletmelere uygulanan üretim teşvikleri ile ihracat performansları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Sonuç olarak, üretim teşvikleri, ihracat akışını önemli şekilde hızlandırdığı fakat bu etkinin aynı zamanda işletmenin karakterine de bağlı olduğu sonucuna varmışlardır. Teşvikler ile ihracat miktarı arasındaki olumlu güçlü ilişkinin; özellikle, kâr getiren, sermaye yoğun sanayilerde ve iç bölge işletmelerinde gerçekleştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Ar (2009), KOSGEB teşviklerinin KOBİ'ler üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda; KOBİ'lerin teşviklerden yeterince faydalanamadıkları ve bu duruma; kredi teminat sorunları, bürokrasi, bilgilendirme ve tanıtım eksikliği gibi sebeplerin yol açtığını tespit etmiştir.

Literatür incelendiğinde tarımdan mobilyaya kadar değişik sektörlere teşviklerin etkisinin incelendiği görülmekle birlikte hazır giyim sektörü üzerine incelemeye ulaşılamamıştır. Genel olarak araştırmalarda; teşviklerin işletmeler üzerindeki olumlu etkisinden bahsedilmekle birlikte işletmelerin teşvikler hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması (tanıtım ve bilgilendirme eksikliği), bürokratik engeller, teşviklerin kapsamı, teminat sorunları ve teşvik mevzuatını bilen personel eksikliği gibi problemlerin teşviklerin verimliliğini düşürdüğüne de yer verilmektedir.

2. Uygulama

2.1. Çalışmanın Kapsamı

Çalışmanın evrenini Türkiye'deki hazır giyim işletmeleri oluşturmaktadır. Fakat Türk Hazır Giyim sektörünün kayıt dışılığı önemli boyutlara ulaşmış olduğundan sektördeki işletme istatistikleri hakkında gerçek verilere ulaşılamamaktadır. Bu nedenle çalışmanın evreni olarak Türkiye'nin hemen hemen tüm illerinden üyeye sahip olması nedeniyle temsiliyetinin yüksekliği ve kurumsal yapısı nedeniyle İstanbul Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birlikleri'ne (İHKİB) üye işletmeler seçilmiştir. İHKİB'e üye 7369 işletme bulunmaktadır. Bu işletmelerden; örme, dokuma, çorap, ayakkabı, mücevher vb. işletmeler, sektör değiştiren işletmeler, tasfiye aşamasındaki işletmeler ve iletişim adresleri olmayan işletmeler çıkarılmış

ve sonuç olarak 924 işletme araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Bu işletmelere çalışmanın anketi e-posta üzerinden gönderilmiştir. İlk e-posta 27.09.2016'te ikincisi 12.10.2016 ve üçüncüsü 27.10.2016 tarihinde gönderilmiş olup toplamda 197 işletmeye ulaşılmıştır. Bu işletmelerden 102'si anketi doldurmuştur. Doldurulan anket sayısı, toplam işletmelerin 11,04%'üne ulaşmıştır. Ayrıca doldurulan anket adedi ulaşılan işletmelerin 51,78% ine ulaşmıştır.

2.2. Çalışmanın Amacı

Bu araştırma; Hazır Giyim işletmelerinin devlet teşvikleri hakkında bilgi sahipliği, devlet teşviklerini kullanma durumları, devlet teşvikleri hakkındaki düşünceleri, yararlandıkları teşvikler, devlet teşviklerinin işletmelere etkisi, teşviklerin işletmelerin yatırımlarına etkisi ve işletmelerin teşviklerinden yararlanmasını engelleyen sebepleri araştırmak amacıyla yapılmıştır.

2.3. Bulgular

Katılımcı işletmelerin; demografik bilgileri, devlet teşvikleri hakkında bilgi sahiplikleri, devlet teşviklerini kullanma durumları, devlet teşvikleri hakkındaki düşünceleri, yararlandıkları teşvikler, devlet teşviklerinin işletmelere etkisi, teşviklerin işletmelerin yatırımlarına etkisi ve işletmelerin teşviklerinden yararlanmasını engelleyen sebeplerine ilişkin verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler (yüzde ve frekans) kullanılmıştır.

Tablo 2. *Ankete Katılan İşletmelerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı*

		Frekans (N)	Yüzde (%)
Yaşa Göre Dağılım	1-10 Yıl Arası	26	25,49
	11-20 Yıl Arası	32	31,37
	21-30 Yıl Arası	31	30,39
	31 Yıl ve Fazla	13	12,75
Çalışan Kişi Sayısına Göre Dağılım	1-50 Kişi	55	53,92
	51-100 Kişi	18	17,65
	101-200 Kişi	16	15,69
	201 ve daha Fazla Kişi	13	12,75

Çalışma kapsamında anket uygulanan 102 işletmenin demografik özellikleri Çizelge 2'de verilmektedir. Tablo 2'ye göre 1-30 yaş grubundaki hazır giyim işletmelerin oranı yaklaşık %87'dir. 31 yaş ve üzerinde işletmelerin oranı ise yaklaşık olarak %13'tür. Bu veriler, hazır giyim işletmelerinin genellikle genç işletmelerden oluştuğunu göstermektedir. Yine Tablo 2'ye göre işletmelerin yaklaşık %54'si 1-50 kişi çalıştıran işletmelerdir. 201 ve daha fazla kişi çalıştıran işletmelerin oranı ise yaklaşık %13'tür. Bu veriler işletmelerin KOBİ ağırlıklı olduğunun da göstergesidir.

Tablo 3. *İşletmelerin Devlet Teşvikleri Konusundaki Bilgi Sahipliği*

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Evet	72	70,58
Hayır	30	29,41

Tablo 3'e göre hazır giyim işletmelerinin yaklaşık %30'u teşvikler hakkında bilgi sahibi değilken diğer %70'i ise teşvikler konusunda bilgiye sahiptir.

Tablo 4. *Devlet Teşvikleri Hakkında İşletmelerin İlk Bilgi Edinme Kaynakları*

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Televizyon, Radyo vb.	9	8,82
Gazete, Dergi vb.	6	5,88
İnternet	23	22,54
Diğer İşletmelerden	8	7,84
Ticaret ve Sanayi Odası	18	17,64
Bilgim Yok	18	17,64
Diğer	20	19,60

Tablo 4'e göre hazır giyim işletmeleri devlet teşvikleri hakkında ilk bilgiyi en fazla %22,5'le internetten edinirken, interneti % 17,64'le Ticaret ve Sanayi Odalarının izlediği görülmektedir. Ayrıca tabloya göre Devlet teşvikleri konusunda işletmelerin en az bilgi edindiği kaynak ise %5,88'le Gazete, Dergi vb. kaynaklardır.

Tablo 5. *İşletmelerin Devlet Teşviklerinden Yararlanma Durumu*

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Evet	46	45,09
Hayır	56	54,90

Tablo 5'e göre hazır giyim işletmelerinin yaklaşık %55'i henüz devlet teşviklerinden yararlanmamışken %45'i ise teşviklerden yararlanmıştı.

Tablo 6. *İşletmelerin Devlet Teşvikleri Hakkındaki Düşünceleri*

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Almak çok zor	32	31,37
Yeterli	11	10,78
Haksız rekabete yol açıyor	6	5,88
KontROLSÜZ	10	9,80
Yetersiz	43	42,15

Tablo 6'ya göre hazır giyim işletmelerinin %42'si devlet teşviklerini yetersiz bulunmakta, %31'i ise devlet teşviki almanın çok zor olduğunu beyan etmektedir. Ayrıca işletmelerin sadece %6'sı devlet teşviklerinin haksız rekabete yol açtığını belirtmişlerdir.

Tablo 7. İşletmelerin Yararlandığı Devlet Teşvikleri

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Katma Değer Vergisi İstisnası	9	7,14
Gümrük Vergisi Muafiyeti	5	3,96
Vergi İndirimi	10	7,93
Gelir Vergisi Desteği	5	3,96
Sigorta Primi Desteği	21	16,66
Faiz Desteği	3	2,38
Yatırım Yeri Tahsisi	3	2,38
Katma Değer Vergisi İadesi	12	9,52
AR-GE Desteği	6	4,76
Bilişim Desteği	1	0,79
Danışmanlık Desteği	3	2,38
İhracat Yönlendirme Desteği	2	1,58
Marka Oluşturma ve Tanıtım Desteği	5	3,96
Yurtdışı Fuarlara Katılım Desteği	20	15,87
Nitelikli Eleman İstihdamı Desteği	9	7,14
Ortak Kullanım Amaçlı Makine ve Teçhizat Desteği	3	2,38
Patent Faydalı Model Desteği	2	1,58
Yurtiçi Fuarlara Katılım Desteği	7	5,55

Tablo 7'ye göre hazır giyim işletmeleri en fazla (%17) Sigorta Primi Desteğinden yararlandıkları, bu desteği Yurtdışı Fuarlara Katılım Desteği (%15,87) ve Katma Değer Vergisi İadesi (9,52) desteği izlemektedir. Yine Tablo 7'ye göre, en az kullanılan destek yaklaşık %1'le Bilişim Desteğidir.

Tablo 8. Devlet Teşviklerinin Kullanıldığı Yatırım Şekilleri

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Katma Değer Vergisi İstisnası	9	7,14
Gümrük Vergisi Muafiyeti	5	3,96
Vergi İndirimi	10	7,93
Gelir Vergisi Desteği	5	3,96
Sigorta Primi Desteği	21	16,66
Faiz Desteği	3	2,38
Yatırım Yeri Tahsisi	3	2,38
Katma Değer Vergisi İadesi	12	9,52
AR-GE Desteği	6	4,76
Bilişim Desteği	1	0,79
Danışmanlık Desteği	3	2,38
İhracat Yönlendirme Desteği	2	1,58
Marka Oluşturma ve Tanıtım Desteği	5	3,96
Yurtdışı Fuarlara Katılım Desteği	20	15,87
Nitelikli Eleman İstihdamı Desteği	9	7,14
Ortak Kullanım Amaçlı Makine ve Teçhizat Desteği	3	2,38
Patent Faydalı Model Desteği	2	1,58
Yurtiçi Fuarlara Katılım Desteği	7	5,55

Tablo 8'e göre hazır giyim işletmeleri devlet teşviklerini en çok (%22,03) Ürün Çeşitlendirme yatırımı için kullandıkları, ikinci olarak Genişletme (Tevsii) Yatırımları (%16,94) ve üçüncü olarak Modernizasyon Yatırımlarının (%15,25) geldiği görülmektedir.

Tablo 9. *Devlet Teşviklerinin İşletmelere Etkisi*

	Önemli Oranda Azaldı	Azaldı	Değişmedi	Arttı	Önemli Oranda Arttı	Bu Faaliyet Bulunmamakta	İşletme Sayısı
İhracat	2%	6%	26%	47%	6%	10%	47
İthalat	2%	4%	47%	10%	4%	30%	47
Satışlar	4%	4%	30%	47%	8%	4%	47
Üretim Miktarı	4%	4%	36%	45%	6%	2%	47
Ürün Çeşitliliği	2%	2%	47%	34%	10%	2%	47
Karlılık	2%	4%	43%	43%	4%	2%	47

Tablo 9'a göre devlet teşviklerinin hazır giyim işletmelerin; ihracatında %50'nin üzerinde artışa, satışlarda %55'lik bir artışa, üretim miktarında %50'lik bir artışa, ürün çeşitliliğinin de %44'lük bir artışa neden olduğu görülmektedir.

Tablo 10. *Devlet Teşviklerinin Devam Etmesi Durumunda İşletmelerin Yatırım Tutumları*

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Yatırıma Devam Edecek	36	75
Yatırıma Devam Etmeyecek	12	25

Tablo 10'a göre hazır giyim işletmeleri devlet teşviklerinin bu haliyle devam etmesi durumunda %75'i yatırım yapmaya devam edecekleri görülmektedir.

Tablo 11. *İşletmelerin Devlet Teşviklerinden Yararlanmama Sebepleri*

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Yasal engeller	10	8,54
Teşvik mevzuatını bilen eleman eksikliği	20	17,09
İlgili kurumların tanıtım ve bilgilendirme eksikliği	22	18,80
Teşvik Miktarının yeterli olmaması	5	4,27
İşletmenin Yeni Olması	4	3,41
İşletmenin Pazar Payının Darlığı	5	4,27
İşletmenin İhracat Yapmaması	2	1,70
Teşvike Gereksinim duyulmaması	7	5,98
Kredi faiz oranının yüksekliği	4	3,41
Bürokratik işlemlerin çokluğu	27	23,07
Gelir gider akışının tahmin edilememesi	4	3,41
Teminat gösterme zorluğu	7	5,98

Tablo 11'e göre hazır giyim işletmeleri en fazla Bürokratik işlemlerin çokluğu (%23,07), İlgili kurumların tanıtım ve bilgilendirme eksikliği (%18,80) ve Teşvik mevzuatını bilen eleman eksikliği (%17,09) gibi nedenlerle devlet teşviklerinden yararlanamamakta iken en az kredi faiz oranının yüksekliği (%3,41) ve gelir gider akışının tahmin edilememesi (%3,41) gibi nedenlerle devlet teşviklerinden yararlanmadığını göstermektedir.

Sonuç

Hazır Giyim işletmelerinin yaklaşık %70'i Devlet Teşvikleri hakkında bilgi sahibi olmakla birlikte geri kalan %30'luk kısım ise devlet teşvikleri konusunda bilgi sahibi değildir. İşletmeler devlet teşvikleri hakkında ilk bilgiyi genellikle internetten (%22,5) edinirken, ikinci bilgi kaynağı olarak Ticaret ve Sanayi Odaları'nı görmektedir (%17,64). İşletmelerin yalnızca %45'i herhangi bir teşvikten yararlanmıştı. İşletmelerinin %42'si devlet teşviklerini yetersiz bulurken, %31'i ise devlet teşviki almanın çok zor olduğunu beyan etmektedir. İşletmelerin en fazla kullandıkları devlet teşvikleri; (%17) Sigorta Primi Desteği, Yurtdışı Fuarlara Katılım Desteği (%15,87) ve Katma Değer Vergisi İadesi (9,52) desteğidir. İşletmeler tarafından kullanılan teşvikleri; (%22,03) Ürün Çeşitlendirme, Genişletme (Tevsii) (%16,94) ve Modernizasyon (%15,25) yatırımlarıdır.

Devlet teşviklerinden yararlanan işletmelerin; ihracatları %53, satışları %55, üretim miktarı %50, ürün çeşitlilikleri %44 ve karlılıkları %47 oranında artmıştır. Bu durum teşviklerin işletmeler üzerindeki olumlu etkisinin olduğunu göstermektedir. Ayrıca işletmelerin %75'i devlet teşviklerinin bu haliyle devam etmesi durumunda bile yatırım yapmaya devam edeceği sektörün geleceği için önemli bir göstergedir. Diğer taraftan, Bürokratik işlemlerin çokluğu (%23,07), İlgili kurumların tanıtım ve bilgilendirme eksikliği (%18,80) ve Teşvik mevzuatını bilen eleman eksikliği (%17,09) gibi sebepler işletmelerin devlet teşviklerinden yararlanmalarını etkileyen en önemli sebepler olarak ortaya çıkmaktadır.

Devlet Teşvikleri hakkında işletmelerin bilgi edinme kaynaklarında internetin ilk sırada olması işletmelerin interneti (%22,54) bilgi amaçlı kullandığını göstermesi açısından önemliken Ticaret ve Sanayi Odalarının (%17,64) bilgi kaynağı olarak kullanılma oranları beklentilerin altında kalmıştır. Ticaret ve Sanayi Odalarının işletmelere yönelik yapmış oldukları çalışmaları artırması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Günümüz Bilgi ve iletişim çağında teşvikler hakkında bilgisi olmayan işletmelerin oranının (%17,46) yüksekliği sektörün geleceği açısından üzerinde düşünülmesi gereken önemli bir konudur.

İşletmelerinin yaklaşık %55'inin henüz devlet teşviklerinden yararlanmamış, %42'si devlet teşviklerini yetersiz bulmakta, %31'i ise devlet teşviki almanın çok zor olduğunu beyan etmektedir. Sadece bu veriler bile teşviklerin etkinliğinin gözden geçirilmesi gerekliliğini göstermesi açısından önemlidir.

İşletmeleri en fazla (%17) Sigorta Primi Desteğinden yararlandıkları izlenmekte, bu desteği Yurtdışı Fuarlara Katılım Desteği (%15,87) ve Katma Değer Vergisi İadesi (%9,52) desteği izlemektedir. Fakat işletmeleri rekabetin çok sıkı bir şekilde yapıldığı bir pazarda başarılı olabilmeleri için katma değeri yüksek ürünler, moda ve marka üretmeleri gerekmektedir. Bu gerçeğe rağmen AR-GE Desteği (% 4,76), İhracat Yönlendirme Desteği (%1,58), Marka Oluşturma ve Tanıtım Desteği (% 3,96), Patent Faydalı Model Desteği (%1,58) gibi teşviklerin kullanım oranlarının düşüklüğü sektörün geleceği açısından kaygı verici olabilir. Bu teşviklerin işletmeler için cazip hale getirilmesi ve işletmeler tarafından kullanımlarının artırılması sektörün geleceği açısından önem teşkil etmektedir.

İşletmeler, devlet teşviklerini en çok (%22,03) Ürün Çeşitlendirme, Genişletme (%16,94) ve Modernizasyon (%15,25) yatırımları için kullanmaları sektörün büyüme eğiliminde olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Devlet teşviklerinin hazır giyim işletmelerinin; ihracatlarında %53, satışlarında %55, üretim miktarlarında %50, ürün çeşitliliklerinde %44 ve kârlılıklarında %47 gibi oranda artışa neden teşviklerin eksikliklerine rağmen işletmelerin performansında net bir şekilde olumlu etki sağladığını göstermektedir.

Devlet teşviklerinin bu haliyle devam etmesi durumunda, işletmelerin %75'i yatırım yapmaya devam edecek olması sektörün gelecekte de Türkiye Ekonomisi için önemli olmaya devam edeceğini göstermesi açısından önemlidir.

İşletmelerin; en fazla Bürokratik işlemlerin çokluğu (%23,07), ilgili kurumların tanıtım ve bilgilendirme eksikliği (%18,80) ve teşvik mevzuatını bilen eleman eksikliği (%17,09) gibi nedenlerle devlet teşviklerinden yararlanamadıkları görülmektedir. İlgili kurumların teşvik mevzuatındaki gereksiz bürokratik işlemleri elemine etmesi ve teşvik mevzuatını basitleştirmesi, Sanayi Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Odalarının işletmeleri daha fazla teşvikler konusunda bilgilendirmesi ve üniversitelerin ilgili programlarına teşviklerle ilgili derslerin konulması hazır giyim işletmelerinin teşviklerden daha verimli yararlanmasına yardımcı olabilir.

Kaynakça

- Abacı, H. (2015). *Türkiye’de KOBİ’lerin gelişimi ve yeri, KOBİ’lere sağlanan teşvik ve desteklerin ürün kalitesi, ürün yeniliği ve karlılık üzerindeki etkilerinin incelenmesi: Afyonkarahisar Küçük Sanayi Sitesi örneği* (yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akdeve, E. ve Karagöl, E. T. (2013). Geçmişten günümüze Türkiye’de teşvikler ve ülke uygulamaları, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 37, 329-350.
- Ar, M. (2009). *KOBİ’lere verilen teşvik ve destekler kapsamında kosgeb Konya örneği* (yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Aydiner, M. (2015). Teşvik sistemi kapsamındaki yatırımların ihracata ve istihdama etkisi: TR32 bölgesi üzerine bir değerlendirme. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 8, 74-87.
- Bayraktaroğlu, H. Karaman, D. ve Kalkan, A. (2015). KOBİ’lere sağlanan teşviklerin firmaların ihracat performansına katkısı: antalya organize sanayi bölgesi’nde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 31, 89-108.
- Çatal, M. F. (2010). Devlet teşvikleri ve Erzurum’da tarihsel bir uygulama örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4, 289-296.
- Dinh, T. M. Malesky, E., To, T.T. and Nguyen, D. T. (2013). Effect of interest rate subsidies on firm performance and investment behavior during economic recession: Evidence from Vietnam. *Asian Economic Journal*, 2, 85-207.
- Egena, O., Ngoenda, D., Theresa, E. E. and Bridget, M. N. (2014). Institutional support for small and medium enterprises in nigeria: an empirical investigation. *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*, 9, 481-489.
- Girma, S., Gong, Y., Görg, H., and Yu, Z. (2009). Can production subsidies explain China’s export performance? Evidence from firm-level data. *Scandivia Journal of Economics*, 111(4), 863-891.
- Gülmez, M. ve Noyan Yalman, İ. (2010). Yatırım teşviklerinin bölgesel kalkınmaya etkileri: Sivas ili örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2, 235-257.
- Kekeç, H. M. (2015). *İhracata yönelik teşvik politikaları: seçilmiş ülkelerde teşvik politikalarının analizi* (yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kılıç, A. (2015). *Türkiye’de uygulanan yatırım teşvik politikaları ve Çorum ilinde bir uygulama* (yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kılınç Savrul, B. ve Doğru, B. (2013). TR 22 düzey 2 bölgesinin 2012 yılı teşvik sistemi çerçevesinde değerlendirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 1-20.

- Maden, S. I., Dulupçu, M. A. ve Sungur, O. (2014). KOBİ desteklerinin istihdam büyümesine etkisi: Isparta ve Burdur örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9(1), 95-124.
- Marusca, D. C. (2013). *Are the RandD subsidies effective? An empirical analysis of the Italian fund for technological innovation*. 54th Annual Conference of the Italian Economic Association Issues in Regional Economics (Co-Organized With Aisre), University of Bologna, 24-26 October 2013.
- Ntiamoah, E. B., Li, D., and Kwamega, M. (2016). Impact of government and other institutions' support on performance of small and medium enterprises in the agribusiness sector in Ghana. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6, 558-567.
- Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı (2014). *Tekstil ve hazır giyim sektör raporu*. Araştırma/17, Erişim Tarihi: 11.12.2016
<http://www.oka.org.tr/Documents/tekstil%20ve%20hazir%20giyim%20sektor%20raporu.pdf>
- Özbek, A. ve Akalın, M. (2009). Hazır giyim ihracatını etkileyen faktörler. *Konfeksiyon Teknoloji Dergisi*, 91, 68-74.
- Sarıkahya, M. (2012). Mobilya endüstrisinde KOBİ'lere verilen devlet desteklerinin firmalar üzerindeki etkileri (Ankara örneği). *Journal of Polytechnic*, 4, 177-183.
- Simachev, Y., Kuzyk, M., and Feygina, V. (2015). Public support for innovation in Russian firms: Looking for improvements in corporate performance quality. *International Atlantic Economic Society*, 21, 13-31.
- Tekşen, Ö. (2010). TMS 20 standardındaki devlet teşvikleri ile Türkiye'de yeni teşvik sisteminde yatırıma sağlanan desteklerin muhasebe ve vergi açısından incelenmesi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2, 431-453.
- Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası (TİSK) (2015). *Tekstil ve hazır iym sanayinin türkiye ekonomisindeki yeri*. Erişim Tarihi: 16.12.2016
<http://www.tgsd.org.tr/assets/Uploads/TTSSTHG-SEKTR-RAPORU2015.pdf>
- Topal, M. H. (2016). Teşvik politikalarının gerekçeleri ve etkinliği: kuramsal bir yaklaşım. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 35-51.
- Yıldız, F., Topal, Y. ve Küçükkahraman, B. (2012). Sanayi işletmelerine verilen teşviklerin "TMS 20: Devlet teşviklerinin muhasebeleştirilmesi ve devlet yardımlarının açıklanması, standartı ışığında incelenmesi ve muhasebeleştirilmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 1, 295-321.
- Zindiye, S., Chiliya, N., and Masocha, R. (2012). The impact of government and other institutions' support on the performance of small and medium enterprises in the manufacturing sector in Harare. *International Journal of Business Management and Economic Research*, 3(6), 655-667.

EXTENDED ABSTRACT

Globalization has made all companies that produce the same product compete globally. In this competitive globalization environment, companies are trying to get the maximum share from the world production market. For this purpose, governments support companies in different ways. These supports are called government incentives. Government incentives are financial and / or intangible assistance, support and self-support that almost all governments have done to companies for increasing investments, development of production systems, production and employment increase, making existing sectors more competitive, support and development of sectoral cluster, increase social welfare and the power of the economy.

The most important goal of government incentives is to make the private sector investment. Because private sector ensures establishment of industrial facilities of the country, modernization of installed facilities, investment in advanced technologies or import of these technologies, increasing of productivity of production facilities and added value and production of products with high competitive power. Thus, It by increasing the export and production of the country reduce unemployment, reduces regional disparities and raises the welfare level of the country.

The Ready Made Clothing sector is covered in this study. Because Turkey's total exports share of ready-made clothing and apparel exports is about 12%. Moreover, it is estimated that 1,500,000 people are employed in the sector. These statistics are enough to make the sector important for Turkey.

However, the Ready Made Clothing sector is the sector that developing countries prefer primarily to transition to industrialization due to the low initial investment cost. For this reason, to the sector has been invested extensively in the global dimension. On the other hand, international competition in the sector is very competitive. Turkish Ready Made Clothing companies need government incentives more than ever to compete in this market.

The purpose of this research; determine the level of government incentives used by the sector and investigate government incentives effects on the sector. The results of the research will contribute to improving the efficiency of the government incentives.

In this study, the data to investigate the effect of state incentives on ready-made clothing companies, were obtained through questionnaires from 102 ready-made clothing companies of İTKİB members. According to the information obtained from the data; approximately 70% of ready-made clothing companies have information about government incentives. Incentives information has obtained primarily from internet (22.5%). At the end of the evaluation it is seen that only, 45% of companies have benefited from incentives. While 42% of companies say incentives are insufficient, 31% say incentives are very difficult to use. The Companies have benefited mostly from the Insurance Premium Incentive (17%). The Companies have used incentives for investments such as Product diversification (22,03%), expansion (16,94%) and modernization (15,25%). Government incentives have positively impacted the production volume, product variety, export, sales and profitability of apparel companies. It also has not caused any significant change in the imports of companies. In case the government incentives continue; 75% of the companies will continue to invest. To benefit from incentives of companies; the multiplicity of bureaucratic procedures (23,07%), lack of promotion and information of related institutions (18,80%) and lack of staff who are aware of incentive legislation (17,09%) are the obstacles.

In today's information and communication era, there is the high proportion of companies (17,46%) that do not have information about incentives is an important problem. This problem can be solved by Industry and Trade Chambers doing informative meetings on government incentives for companies.

Approximately 55% of companies have not yet benefited from government incentives, 42% of companies find government incentives inadequate and 31% of companies declare that it is very difficult to get government incentives. Even these data are also enough for review again government subsidies.

In order to succeed in a market where the competition is very tight, it is necessary to produce high value added products, fashion and brand. Despite this fact; use of government incentives such as Research and Development Support (4.76%), Export Orientation Support (1.58%), Brand Creation and Presentation Support (3.96%) and Patent Utility Model Support (1.58%) by companies is low. Making these incentives attractive to companies and increasing the use of these incentives by companies is important for the future of the industry.

Companies are using government incentives for the most (22,03%) product diversification, expansion (16,94%) and modernization (15,25%) investments. This result is important because of show the industry' grow tendency.

Government incentives have caused to increase in exports (53%), sales (55%), production amount (50%), product diversity (44%), and profitability (47%) of ready made clothing companies. This situation shows that despite the shortcomings of the government incentives, they have affected positively companies performance.

If government incentives continue, 75% of companies will continue to invest. This indicates that the sector will continue to be important for Turkey in the future.

Relevant institutions eliminating to unnecessary bureaucratic procedures for incentives and simplifying to the incentives legislation, Industry and Trade Chambers informing companies about incentives and giving lessons about incentives in related programs of universities may help ready made clothing companies to benefit more from government incentives.

19. YÜZYILIN SONLARINDA VAN VİLÂYETİ VAKIFLARI

Tarık Ziya ARVAS*

Özet

Balkanlardan Yemen'e uzanan Osmanlı topraklarında en önemli sosyal yardımlaşma kurumları şüphesiz vakıflardır. Toplumun temel ihtiyaçları olan eğitim, sağlık, din ve bayındırlık gibi hizmetler önemli ölçüde vakıflarla yerine getirilmiştir. 1896 yılında Van Vilâyeti Vakıf İdaresi teftiş raporuna göre vilâyette kırk vakıf mevcuttur. Bu vakıflar genellikle yörede tanınmış yerel idareciler ve dinî şahsiyetler adına kurulmuştur. Vakıfların büyük kısmı eğitim-öğretim faaliyetlerine yönelik hizmet vermektedir. Bunun yanında imaret, cami, türbe ve yoksulların ihtiyaçları için tahsis edilen vakıflar da mevcuttur. Bir kısmının kuruluş tarihi oldukça eskiye dayanan bu vakıfların vilâyette önemli hizmetler gördüğü anlaşılmaktadır. Fakat ilerleyen zamanlarda devletin maruz kaldığı zayıflama ve çözülme tabii olarak hemen bütün müesseselerde olduğu gibi vakıflar üzerinde de etkili olmuştur. Başlıca gelir kaynaklarının kira ve arazi gelirleri olduğu anlaşılan Van Vilâyetindeki vakıflar da zikredilen olumsuz gelişmelerden etkilenmiştir. İyi idare edilmeyen, denetimsiz kalan ve gelir kaybına uğrayan vakıflar zaman içerisinde eski fonksiyonlarını kaybetmiştir. Bu makalede teftiş heyetince hazırlanan raporda yer alan Van Vilâyeti vakıfları, faaliyet alanları ve bunlarla ilgili değerlendirmeler ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Vakıf, Van, Hakkâri, Hayırseverlik.

VAN PROVINCE FOUNDATIONS AT THE END OF THE 19TH CENTURY

Abstract

The most important social assistance institutions on the Ottoman lands extending from the Balkans to Yemen were undoubtedly foundations. Basic needs of the society such as education, health, religion and public works had been significantly carried out with foundations. According to the inspection report of the Van Provincial Foundation Administration, there were forty foundations in the province in 1896. These foundations were usually established in the name of well-known local administrators and religious figures in the region. Most of the foundations served for educational activities. There were also foundations allocated for imaret, mosque, shrine and the needs of the poor. It is understood that these foundations some parts of which establishments date back, saw important services in the province. But later on attenuation and dissolution of the state had also been effective on foundations as in almost all institutions. Foundations which the main income sources were rent and land income, in the Province of Van were also affected by the mentioned negative developments. Foundations that were not well managed, uncontrolled and suffered loss of income had lost its old functions over time. In this article were discussed Van Province foundation, the areas of activity and their evaluations in the report prepared by the inspection team.

Keywords: Foundation, Van, Hakkâri, Philanthropy.

* Dr., Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, tzarvas@hotmail.com

Giriş

Vakıf, bir mülkü kamu yararına ebedi olarak tahsis etmek manasında kullanılan bir terimdir (Pakalın, 1993). Vakıfların geçmişi oldukça eski tarihlere dayanmaktadır. İslam dininde büyük önem atfedilen sosyal yardımlaşma ve hayırseverlik gibi önemli prensiplere nazaran vakıf müessesesi Müslümanlarca hayli geliştirilmiş ve İslam hukukunda mühim bir mevki edinmiştir (Köprülü, 1951).

Bir vakıf medeniyeti olarak zikredilen Osmanlı Devleti'nde vakıflar, şehirde ve kırsalda pek çok alanda faaliyet göstermişlerdir. Cami, mescit, medrese, dârül-kur'ân, dârül-hadis, zâviye, hangâh, ribât, tekke, imaret, bîmâristan, dârüş-şifâ, köprüler, kervansaraylar, sulama şebekeleri, kaleler, deniz fenerleri, kanalizasyonlar, suyolları ve çeşmelerin gerek yapımı ve gerekse de sürekliliği vakıf mallarından elde edilen gelirlerle sağlanmıştır. Osmanlı Devleti'nde pek çok medrese vakıf şeklinde kurulmuş hocaların, talebelerin ve diğer çalışanların bütün masrafları vakıflar tarafından karşılanmıştır. Sosyal işlevi bakımından en dikkate değer vakıf hayrat eserlerinden biri de şüphesiz imaretlerdir. İmaretler zengin ve fakir bütün yolculara karşılıksız yemek veren müesseselerdi. İstanbul imaretlerinde 18. yüzyılda her gün yemek yiyenlerin sayısı 30.000'nin üzerindeydi (Yediyıldız, 2012). 18. yüzyıldan itibaren vakıf kurumları çözülmeye başlamasına mukabil, 1908 yılına gelindiğinde bile Evkâf Nezaretinden aylık alanların sayısı 8.000'i aşmaktaydı. 1911 yılında Osmanlı Devleti genelinde çalışan toplam memur sayısının 97.225 kişi olduğu düşünülürse, vakıfların devlet ve toplum hayatındaki önemini imparatorluğun son zamanlarına kadar koruduğu anlaşılacaktır (Bayartan, 2008).

Devletin belli bir dönemden itibaren yoğun olarak yaşadığı buhranların getirdiği zayıflama ve çözüme tabii olarak hemen bütün müesseselerde olduğu gibi vakıflar üzerinde de etkili olmuştur. Sosyal hizmetlerin kaynağı olan vakıfları ıslah etmenin yanında denetim, gözetim ve yönetim işlerini yürütmek amacıyla 1826 yılında Evkâf-ı Hümayun Nezareti kurulmuştur. Fakat vakıfların merkezi idareye bağlanması istenen sonucu vermediği gibi evkâf hazinesinden vakıflara para aktarımı yapılamadığı için, harap olan ve onarıma ihtiyaç duyan vakıf eserlerinin harabiyeti devletin son zamanlarına doğru gittikçe artmıştır (Ertem, 2011). Temel gelir kaynaklarının kira ve arazi gelirleri olduğu anlaşılan Van Vilâyetindeki son dönem vakıfların vaziyetinin yukarıda ifade edilen olumsuz gelişmelere benzer olduğu anlaşılmaktadır.

1. Vilâyet Vakıfları

1896 yılı teftişinde, 1894 yılına ait vakıf defteri üzerinde yapılan incelemeye göre vilâyet genelinde 40 vakıf vardı. Bunlardan 29 tanesi Van Sancağında 11 tanesi ise Hakkâri Sancağında bulunuyordu. Vilâyetteki vakıfların bir kısmının leh-meşrutu yani lehine vakfedildiği şeyler, bulunduğu yere veya kuruluş amacına göre cami giderleri, tedris masraflarının karşılanması, türbe bakımı ve imaretlerin iaşesi idi. Vilâyetteki bir kısım vakıflar da evladiye vakıfları idi. Yani kız ve erkek fark etmeden geliri evlada ve evladın evladına... meşrut olan (şart kılınan) vakıflardı (BOA. Y. EE. 132/14, 09 Ca 1314, 16 Ekim 1896). Leh-meşrut" kavramı (Armağan, 2009), vakf-ı evlâdiyye (veya evladiye) kavramı (Pakalın, 1993; Şener, 1995) tarafından tanımlanmaktadır. Bu vakıfların bir kısmı evkâf-ı mazbuta yani doğrudan doğruya evkâf idaresi tarafından idare olunan vakıf iken, bir kısmı da evkâf-ı mülhaka yani evkâf idaresinin nezaret ve murakabesi altında, mütevelliler marifetiyle idare olunan vakıflardı. Vakıfların bulunduğu sancak ve idare edilme şekli bakımından dağılımı aşağıdaki gibiydi.

1.1. Van Sancağı Vakıfları

Van Sancağında 29 vakıf bulunuyordu. Bunların 9 tanesi doğrudan vakıf idaresince, 20 tanesi ise mütevelliler heyetince yönetilmekteydi.

1.1.1. Doğrudan Evkâf İdaresi Tarafından Yönetilen Vakıflar / Evkâf-ı Mazbuta

1893 yılı itibarıyla bu nitelikte sancak genelinde 9 vakıf vardı. Bunlardan 2'si Van merkez şehirde, 3'ü Erciş, 1'i Adilcevaz, 2'si Gevaş ve 1'i de Karçikan (Tatvan-Reşadiye) Kazasında idi. Bu vakıfların isimleri buldukları yer ve vakfedildikleri hizmetler şunlardır:

Cami-i Kebir Vakfı: Van merkez şehirde bulunan bu vakıf, imam, hizmetleri gören görevlilerin maaşı ve diğer cami harcamalarına yönelik bir vakfiyedir. Geliri 2.544 kuruştur. (Vakfa bazı köyler bağlıdır. BOA. BEO. 3640/272949, 8 N 1327 (26 Ekim 1324).

Şeyh Hamza Vakfı: Van merkez şehirdeki vakıf, aşevi ve tedris hizmetlerine vakfedilmiştir. Vakfın “*meşrutları münkarizdir*” yani finanse ettiği faaliyetler son bulmuştur. Vakfın geliri 897 kuruştur.

Kara Yusuf Paşa Camii Vakfı: Erciş Kazasındaki bu vakıf aynı isimdeki camiye vakfedilmiştir. Geliri 2.541 kuruştur.

Yemi Bey Camii Vakfı: Erciş Kazasında bulunan vakıf aynı isimdeki camiye vakfedilmiştir. Geliri 1.754 kuruştur.

Kerdankanis (Kürdankanis) Vakfı: Erciş Kazası dâhilinde ve aynı isimdeki mevrada bulunmaktadır. Vakfın finanse ettiği faaliyetler sona ermiştir. Geliri 1.257 kuruştur.

Hatuniye Vakfı: Adilcevaz Kazasında tedrise vakfedilmiş olup vakfın finanse ettiği faaliyetler son bulmuştur. Geliri 829 kuruştur.

Erkanis Vakfı: Gevaş Kazasında bulunmaktadır. Evladiye vakfı olup vakıf için “*meşrutları münkarizdir*” ifadesi kullanılmıştır. Geliri 343 kuruştur. Daha önce ifade edildiği gibi bu tür vakıflar ailenin istifadesi için kurulmuşlardır. Vakıf için “*münkariz*” ifadesinin kullanılması söz konusu ailenin dağılması veya neslin sona ermesi ile ilgili olabilir (Genca, 2014).

Hacı Zübeyir Vakfı: Gevaş Kazasında bulunmaktadır. Evladiye vakfı olup meşrutları münkarizdir. Vakfın geliri 743 kuruştur.

Ziyaret Vakfı: Karçikan Kazasında bulunmaktadır. Evladiye vakfı olup meşrutları münkarizdir. Vakfın geliri 100 kuruştur.

Buna göre Van merkez sancakta vakıf idaresi tarafından yönetilenler arasında en yüksek gelirli olanı 2.544 kuruşla Cami-i Kebir denilen Ulu Cami Vakfı, en düşük gelirli olanı ise 100 kuruşla Karçikan Kazasında bulunan Ziyaret Vakfı'dır. Vilâyet vakıf defterinde Van Sancağında bulunan 9 evkâf-ı mazbutanın 1894 yılı itibarıyla toplam geliri 11.008 kuruş olarak gösterilmiştir. Aynı yılın sonuna kadar parça parça tahsil edilebilmiş vakıf geliri 1.906 kuruştur. 9.102 kuruş ise bakaya kalmıştır.

1.1.2. Evkâf İdaresinin Nezaret ve Murakabesi Altında, Mütevellileri Marifetiyle İdare Olunan Vakıflar / Evkâf-ı Mülhaka

1893 yılı itibarıyla bu nitelikte sancak genelinde 20 vakıf vardı. Bunlardan 8'i Van merkez şehirde, 1'i Erciş, 1'i Bargiri, 4'ü Adilcevaz, 3'ü Gevaş ve 3'ü de Karçikan Kazasında idi. Bu vakıfların isimleri buldukları yer ve vakfedildikleri hizmetler şunlardır.

Hüsrev Paşa Vakfı: Van merkezde bulunmaktadır. Muhtemelen şehirde bulunan Hüsrev Paşa Camii ve Medresesi'ne vakfedilmiştir. Geliri 12.366 kuruştur.

İskender Paşa Vakfı: Van merkezde bulunan bu vakfın aynı isimdeki cami ve medreseye vakfedildiği anlaşılmaktadır. Vakfın geliri 11.678 kuruştur.

Mustafa Paşa Vakfı: Van merkezde bulunmaktadır. Hakkında başka bilgi verilmemiştir. Geliri 5.466 kuruştur.

Molla Kasım Vakfı: Van şehri dâhilinde bulunan vakıf, imaret iaşesine vakfedilmiştir. Geliri 3.157 kuruştur.

Şeyh İne Vakfı: Van şehri dâhilinde bulunup tedris faaliyetlerine vakfedilmiştir. Geliri 1.464 kuruştur.

Çoravanis Vakfı: Van şehrinde bulunmaktadır. İmaret iaşesine vakfedilmiştir. Geliri 733 kuruştur.

Şeyh Kara ve Güllü Vakfı: Van şehrinde bulunmaktadır. İmaret hizmeti için vakfedilmiştir. Geliri 2.362 kuruştur.

Şeyh Abdurrahman Gazi Vakfı: Van şehrinde bulunmaktadır. Günümüzde kale surlarının dibinde ve sağlam bir şekilde duran Şeyh Abdurrahman Gazi Mescidi'ne vakfedilmiştir. Geliri 384 kuruştur. (Vakfin mütevellileri Fatma ve Mersu Hanımlardır. BOA. BEO. 174/13050, 03 N 1310 (21 Mart 1893).

Göki Vakfı: Erciş Kazasındaki vakıf, imaret iaşesine vakfedilmiştir. Geliri 1.841 kuruştur.

Haneki Vakfı: Bargiri (Muradiye) Kazasındaki vakıf, imaret iaşesine vakfedilmiştir. Geliri 5.544 kuruştur.

Abdulsalam Vakfı: Adilceviz Kazasındaki vakıf, evladiye vakfidir. Geliri 1.073 kuruştur.

Kara Şeyh Vakfı: Adilceviz Kazasındaki vakıf, imaret iaşesine vakfedilmiştir. Geliri 1.130 kuruştur.

Taşkın Baba Vakfı: Adilceviz Kazasındaki vakıf, imaret iaşesine vakfedilmiştir. Geliri 551 kuruştur.

Horanis Vakfı: Adilceviz Kazasındaki vakıf, imaret iaşesine vakfedilmiştir. Geliri 7.098 kuruştur.

Verkanis Vakfı: Gevaş Kazasında bulunmaktadır. İmaret iaşesine vakfedilmiştir. Geliri 1.475 kuruştur.

İzzeddin Şir Bey Vakfı: Gevaş Kazasında bulunmaktadır. Talebenin tedris ve iaşesine vakfedilmiştir. Geliri 4.998 kuruştur.

Gazi Bey Vakfı: Gevaş Kazasında bulunmaktadır. Tedrise vakfedilmiştir. Geliri 141 kuruştur.

Karçikan Kazasında Olan Vakıf: İsmi belgede bu şekilde yer almaktadır. Karçikan Kazasında bulunmaktadır. İmaret iaşesine vakfedilmiştir. Geliri 2.112 kuruştur.

Hızır İlyas Vakfı: Karçikan Kazasında bulunmaktadır. İsmi belirtilmeyen bir camiye vakfedilmiştir. Geliri 516 kuruştur.

Şahmanis Vakfı: Karçikan Kazasında bulunmaktadır. Evladiye vakfidir. Geliri 454 kuruştur.

Bu bilgilere göre mütevelliler heyetince idare edilen vakıflar arasında en yüksek gelirli olanları her ikisi de merkezde yer alan 12.366 kuruşla Hüsrev Paşa Vakfı ve 11.678 kuruşla İskender Paşa Vakfı'dır. Gevaş Kazasındaki Gazi Bey Vakfı ise 141 kuruşla gelir bakımından sonda gelmektedir. İskender Paşa ve Hüsrev Paşa vakıflarının kuruluş tarihleri bir hayli eskidir. Vakıf kurucuları veya vakıflara ismi verilen paşalar, 15. ve 16. yüzyıllarda Van'da görev yapmış olan valilerdir (Ağaoğlu, 2003). Vilâyet vakıf defterinde, 1894 yılı itibarıyla Van Sancağında bulunan 20 evkâf-ı mülhakanın toplam geliri 64.543 kuruş olarak gösterilmiştir. Aynı yılın sonuna kadar parça parça tahsil edilebilmiş vakıf geliri ise 28.114 kuruştur. Bu itibarla bakaya kalan miktar 36.429 kuruştur.

Van Sancağı vakıflarına bakıldığında bir kısmının şehirde bir kısmının da köylerde faaliyet gösterdiği görülmektedir. Köylerdeki vakıflar genelde buldukları köy ismiyle kurulmuşlardır. Erkanis Vakfına adını veren yerin günümüzde Gevaş Kazası dâhilindeki Anaköy Köyü'ne bağlı Görenek Mezrası olması gerekir. Zira bu mezranın eski ismi Arkinis'tir. Molla Kasım Vakfı'nın bulunduğu köy günümüzde de aynı ismi taşımaktadır. Çoravanis, Van merkeze bağlı Kavuncu Köyü'nün; Şeyh Kara, Gülsünler Köyü'nün; Horanis, Adilceviz Kazasındaki Karşıyaka Köyü'nün; Şahmanis ise Tatvan'a bağlı Bolalan Köyü'nün eski isimleridir.

Sancaktaki vakıflardan 5 tanesi cami, 2 tanesi hem cami hem bu camilere bağılı medrese, 1 tanesi imaret ve tedris, 4 tanesi sadece tedris, 10 tanesi imaret, 5 tanesi evladiye vakfıdır. 2 vakfın hizmet alanları ise belirtilmemiştir. Vakıfların bir kısmı varlıklarını sürdürse de finanse ettikleri hizmetler sona ermiştir. Yani belgelerin ifadesiyle “meşrutları munkarizdir.” Bu şekilde 6 vakıf vardır. Dikkati çeken husus bunların tamamının evkaf-ı mazbuta yani vakıf idaresi tarafından yönetilen vakıflar olmasıdır.

1.2. Hakkâri Sancağı Vakıfları

Teftiş raporuna göre 1894 yılı itibarıyla Hakkâri Sancağında 11 vakıf bulunmaktadır. Vakıflardan 8 tanesi bir camiye bağılı veya müstakil şekilde idare edilen medrese ve medrese talebelerinin masraflarını karşılamak üzere faaliyet göstermektedir. Vakıflardan ikisi cami, türbedar ve buradaki yoksulların ihtiyaçları için tahsis edilmiştir. Diğer vakıf ise ilköğretim seviyesindeki bir okuldaki öğrencilerin elbise ve diğer ihtiyaçlarına ayrılmıştır. Sancakta evladiye vakfı yoktur. Görüldüğü üzere vakıfların büyük kısmı ilmî faaliyetlere tahsis edilmiştir. Sancaktaki vakıfların tamamı evkaf-ı mülhakadır. Yani doğrudan vakıf idaresi tarafından yönetilmektedir.

Vilâyet vakıf kayıtları üzerinde yapılan incelemelere göre Hakkâri Sancağı dâhilindeki vakıfların isimleri, buldukları yer ve tahsis edildikleri hizmetler şunlardır:

Hüsrev Bey Vakfı: Elelyan (Güroluk-Başkale) ve Pizan (Örenkale-Başkale) köylerindeki cami ve bu camilere bağılı medreselerde öğrenim gören talebelerin iaşelerine vakfedilmiştir. Vakfın geliri 3.400 kuruştur. Bugün Van İli dâhilindeki Başkale İlçesi ve dolayısıyla bu iki yerleşim, Osmanlı döneminde Hakkâri Sancağı sınırları içinde kalmaktadır (Arvas, 2016).

İzzeddin Şir Bey Vakfı: Çölemerik Kazası merkezinde yer alan Meydan Mahallesi Camii ve Medresesi talebesinin iaşesine vakfedilmiştir. Geliri 2663 kuruştur.

İzzeddin Şir Bey Vakfı: Yacer Mahallesi’nde (muhtemelen bugünkü Biçer Mahallesi) bulunan medresede öğrenim gören talebelerin iaşelerine vakfedilmiştir. Geliri 2316 kuruştur.

İzzeddin Şir Bey Vakfı: Elelyan Köyü’nde Şeyh İsmail Kutbeddin Tekkesi türbedarı ve buradaki fakirlerin iaşesine vakfedilmiştir. Geliri 846 kuruştur.

Mustafa Bey Vakfı: Çölemerik Kazasında bulunan Kapı Camii’nin imam, hizmetkâr ve diğer görevliler ile ilim gören talebeye vakfedilmiştir. Geliri 1890 kuruştur.

Mustafa Bey Vakfı: Çölemerik Kazasında Hacer Medresesi’nde bulunan talebelerin iaşelerine vakfedilmiştir. Geliri 158 kuruştur.

Mustafa Bey Vakfı: Dize Köyü’nde (Üzümcü-Hakkâri) medfun Şeyh Aliyü-l Hakkâri Hazretlerinin türbe ve camisine vakfedilmiştir. Geliri 473 kuruştur.

Haydar Bey Vakfı: Hoşap’ta (Güzelsu) bulunan medrese talebelerinin iaşesine vakfedilmiştir. Medrese ismine arşiv belgesinde yer verilmemiştir. Vakfın geliri 612 kuruştur.

Haydar Bey Vakfı: Hoşap’ta binası bulunan mektepteki öğrencilerden yetişkin olanlarının elbise ve diğer masraflarına vakfedilmiştir. Geliri 1183 kuruştur. İsmi zikredilmeyen mektebin yeni usulde eğitim veren bir kurum olduğu anlaşılmaktadır. Bu itibarla bu vakfın geç tarihlerde kurulduğunu söylemek mümkündür.

Zeynel Bey Vakfı: Hoşap’ta bulunan medrese talebelerinin masraflarına vakfedilmiştir. Medresenin ismi belgede yer almamıştır. Vakfın geliri 473 kuruştur.

İbrahim Bey Vakfı: Hoşap’ta bulunan medrese talebelerinin iaşesine vakfedilmiştir. Medresenin ismi zikredilmemiştir. Vakfın geliri 237 kuruştur.

Kayıtlara göre Hakkâri Sancağında meşrutları munkariz olan yani finanse ettiği faaliyet biten vakıf yoktur. Sancaktaki vakıfların toplam 14.251 kuruş geliri vardır. Vakıf gelirleri ayrı ayrı dikkate alındığında, aralarındaki gelir farkının oldukça fazla olduğu görülmektedir. Buna göre en yüksek gelirli vakıf, 3.400 kuruşla Hüsrev Bey Vakfı’dır. Onu dönemin yöredeki meşhur eğitim kurumlarından sayılan Meydan Medresesi takip etmektedir (Medrese hakkında

bkz. Öztürk ve Top, 2005). Medresenin geliri 2663 kuruştur. En düşük gelirli vakıf ise 158 kuruş geliri olan ve aynı isimdeki üç vakıftan biri olan Mustafa Bey Vakfı'dır. Sancaktaki on bir vakfın toplam geliri ise 14.251 kuruştur.

Vakıf isimlerine bakıldığında aynı şahıs adına birden fazla vakıf mevcut olduğu görülmektedir. Vakfın kurucuları veya adına vakıf kurulan şahsiyetler, bey unvanlarından da anlaşılacağı üzere yörede tarihi öneme sahip kimselerdir. Adına üç vakıf bulunan İzzeddin Şir, 14. yüzyılın ikinci yarısında Van, Vastan, Hoşap ve Hakkâri'yi içine alan Hakkâri Beyliği'nin idaresini elinde bulunduran tanınmış bir beydir (Top, 1998). Zeynel Bey ise İzzeddin Şir Hanedanına mensup olup 16. yüzyılın ikinci yarısında Hakkâri Beyidir (Tekin, 2007). Mustafa Bey, 19. yüzyılın başlarında Hakkâri Beyliğinin başında uzun müddet kalan ve hayli etkili bir şahsiyettir (Gencer, 2015). İsmi vakıfla anılan diğer beylerin de Hakkâri tarihinde önemli şahsiyetler olduğu şüphesizdir. Nitekim İbrahim Bey kuvvetle muhtemeldir ki 17. yüzyılın sonlarında Hakkâri Beyliği'nin kendisine tevcih edildiği kişi ya da 19. yüzyılın başlarında Albak (Başkale) Kalesi'nin hâkimi olan şahsiyettir (Gencer, 2011).

2. Vakıfların Yapısı ve İşlevi

Vilâyetteki vakıfların birçoğu eski tarihlere dayandığı, lehlerine vakfedilen hizmetlerin sona erdiği ve bu bakımdan eski ve asli fonksiyonlarını yitirdiği anlaşılmaktadır. Nitekim bazı vakıflar için kullanılan “meşrutları münkarizdir” ifadesi bu vakıfların eğitim ve imaret gibi faaliyetleri finanse etme niteliklerini yitirdikleri anlaşılmaktadır. 1896 yılının sonbaharında teftiş heyetinin Vilâyet vakıf muhasebe dairesinin kayıt ve hesapları üzerinde yaptığı incelemede birçok kusur ve ihmal tespit edilmiştir.

Tahkikat heyetinin sancak ayırımına gitmeden yaptığı teftiş neticesinde hazırladığı müzekkereye göre, vilâyet vakıf muhasebe dairesinin tuttuğu yevmiye defteri usulüne uygun tanzim edilmemiştir. Her ay sandıkta kalan para gelecek aya devredilmediği için geçmiş ayın gelir ve masrafı toplanarak sandık bütçesinde denge sağlanmaya çalışılmıştır. Vakıf geliri ilgisiz yerlere harcanmış ve oluşan açığı kapatmak için dışarıdan gelir sağlanmaya çalışılmıştır. Yine maaş ödemelerinde kaynak dışı kullanıma gidildiği tespiti yapılmıştır. Bu nedenle 1894 Temmuz sonu itibarıyla sandıkta 4.512 kuruş 20 para gösterildiği halde mevcut olan miktarın 2.340 kuruş 20 para olduğu tespiti yapılmıştır.

Teftiş komisyonu, “yolsuz muamele” olarak tanımladığı bu vaziyete tamamen son verilmesi talimatı vererek gerek maaş ödemelerinde ve gerekse de yevmiye defterinin tutulmasında usul ve kaidelere uyulması emrini vermiştir. Zikredilen yolsuz muamelenin tekrarı halinde vakıf muhasebe yetkililerinin sorumlu tutulacağı kararı alınmıştır.

Vakıf idaresi gelirinin bir kısmı malî sıkıntı içindeki mal sandığına aktarılmıştır. Nitekim 1894 yılında Van Sancağı dâhilinde bulunan evkâf-ı mazbutanın mal sandığından alacağı 9.102 kuruştur. Yine 1893 senesinde Van Sancağı dâhilinde bulunan evkâf-ı mülhakanın mal sandığından alacağı ise 36.427 kuruştur. Bu itibarla evkâf idaresinin toplam 59.780 kuruş alacağı bakaya kalmıştır. Aynı tarihte Hakkâri Sancağı dâhilinde bulunan vakıfların mal sandığından alacağı 14.251 kuruştur (BOA. Y. EE. 132/14, 09 Ca 1314 (16 Ekim 1896).

Vakıflara ait gelirlerin önemli kısmı tahsil edilemeyip bakaya kaldığı için vakıf kurumları bakımsız kalmıştır. Nitekim 27019 numaralı ve 1890 tarihli vakıf defterinde, 1888 yılına ait masraf kalemleri arasında zikredilen; taşra evkâf memurları maaşı, masarifat-ı müteferrika, aidat, mefruşat, cami-i şerife vazifelileri, bilcümle imarat ve cami ve saire muayenatı, masarifat-ı mu'tad, tamirat, inşaat, bilcümle hayrat-ı şerifenin müteferrika-ı zuhuriyesi, muhtacin-i münkadin maaşı ve havalat gibi hiçbir kaleme harcama yapılmadığı görülmektedir. Öte yandan istense de sözü edilen kalemlere harcama yapılamayacaktır. Zira vakıf defterine göre tahakkuk eden 7.620 kuruşun sadece 113 kuruşu tahsil edilebilmiş, geri kalan 7.507 kuruş ise bakaya kalmıştır. Tahsil edilebilen 113 kuruş da maaşlara gitmiştir (BOA. Evkâf Defteri (EV.d.) 27019, 11 Ş 1306, s. 1 (12 Nisan 1889).

Bunun yanında var olan vakıf gelirlerinin yerinde ve verimli kullanılmadığı görülmektedir. Mesela Van Sancağındaki Hüsrev Paşa Vakfı gelirinden şehirdeki Çifte Hamamın 19.444 kuruşla tamiri için izin talep edilmiştir (BOA. BEO. 2190/164234, 19 B 1321 (11 Ekim 1903)). Vilâyet vakıf idaresi iyi yönetilmediği gibi yolsuzlukla da anılmaktadır. Van Evkâf Müdürü Mehmed Emin Efendi'nin vakıf gelirini zimmetine geçirdiği, cami ve mescit hisselerinden dahi yüzde beş veya on kuruş almadıkça ödeneklerini vermediği ve bu nedenle cami ve mescitlerin bakımsız bir hale gelebileceği Van Müftüsü Abdurrahman Efendi tarafından şikâyet edilmiştir (BOA. BEO. 691/51772, 20 R 1313 (10 Ekim 1895)).

Nitekim 1896 yılında genel müfettiş sıfatıyla Van'da bulunan Sadettin Paşa, vilâyette taştan yapılmış bir hayli cami bulunduğunu fakat bunların çoğunun zamanla bakımsızlıktan harap olarak artık yalnızca kalıntılarının kaldığını ifade etmektedir. Devamında; *“oysa bunların pek çok evkâfi bulunmaktadır. Caminin mefruşatı, kar küremesi, pabuççusu ve Cuma günü cemaate karlı-soğuk su dağıtan görevlisi için bile vakıf varken ehliyetsiz kişiler nedeniyle tamirine vakıf ayrılmamıştır”* mealindeki sözleriyle üzüntüsünü dile getirmektedir (Sadettin Paşa'nın Anıları, 2004)

Sonuç

Vakıflar gerek İslam ve gerek Türk medeniyetinde birçok alanda önemli hizmetleri yerine getirmiş kurumlardır. Osmanlı'da hem toplum hem de devlet hayatında sosyal, dini, kültürel ve bayındırlık alanlarında gelişme ve ilerlemede bu müesseseler büyük rol oynamıştır. Bugün devletin üstlendiği birçok hizmet Osmanlı döneminde vakıflar aracılığı ile yürütülmüştür. Bunu uzak bir Anadolu vilâyeti olan Van'da da görmek mümkündür. Vilâyette köylerde dahi imaretlerin bulunması dikkate değer bir husustur. 19. yüzyılın sonlarında vilâyette sayısı kırk olan vakıfların çoğunluğu eğitime yönelik hizmet vermektedir. Ardında imaretler gelmektedir. Bunları sırasıyla cami, türbe ve aile vakıfları takip etmektedir. Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinde yaşanan ağır siyasi ve ekonomik problemler vakıflar üzerinde de etkisini göstermiştir. Vilâyetteki vakıfların denetimsiz kaldığı ve gelirlerinde giderek azalmalar meydana geldiği için eski nitelik ve işlevlerini kaybettikleri anlaşılmaktadır. Van'daki vakıflarla ilgili tespitler her ne kadar belirli tarihe ait bir teftiş raporu ile bir vakıf defterine dayanılarak yapılmışsa da zikredilen olumsuzlukların ülkedeki vakıfların geneliyle ilgili çalışmalar dikkate alındığında doğrulanması kaçınılmazdır. Fakat sözü edilen bütün olumsuzluklara rağmen 16. yüzyılın ortalarında kurulan bazı vakıfların 20. yüzyılın başlarına kadar varlıklarını sürdürmeleri bu kurumların vilâyetteki yeri ve önemini göstermektedir.

Kaynakça

- Ağaoğlu, S. (2003). *Van merkez sancağındaki vakıflar XVI.-XVIII. yüzyıllar* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi; Konya.
- Arvas, T. Z. (2016). Devlet salnamelerine göre 1848-1914 yılları arasında Van Vilâyetinin idari taksimatı, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30, 401-415.
- Armağan, S. (2009). İslâm dininde sosyal güvenliğin temel müesseseleri. *İslam Hukuku Araştırmaları Dergisi*, 14, 67-84
- Bayartan, M. (2008). Osmanlı şehirlerinde vakıflar ve vakıf sisteminin şehre kattığı değerler. *Osmanlı Bilimi Araştırmaları*, 10(1), 158-175.
- BOA. BEO. 2190/164234, 19 B 1321 (11 Ekim 1903).
- BOA. BEO. 691/51772, 20 R 1313 (10 Ekim 1895).
- BOA. Evkâf Defteri (EV.d.) 27019, 11 Ş 1306, s. 1 (12 Nisan 1889).
- BOA. Y. EE. 132/14, 09 Ca 1314 (16 Ekim 1896).
- Ertem, A. (2011). Osmanlıdan günümüze vakıflar. *Vakıflar Dergisi*, 36, 25-65.
- Genca, E. (2014). Osmanlı hukukunda vakıfların denetimi (Evkaf-I Hümayun Nezareti). *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, LXXII(1), 531-554.
- Gencer, F. (2105). 19. yüzyılın başlarında Hakkâri Sancağına dair bazı tespitler. *Tarih Okulu Dergisi (TOD)*, XXIII, 409-431.
- Köprülü, B. (1951). Tarihte vakıflar. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(3-4), 479-518.
- Öztürk, Ş ve Top, M. (2005). Hakkâri Meydan Medresesi. *Vakıflar Dergisi*, 29, 373-396.
- Pakalın, M. Z. (1993). *Osmanlı tarih deyimleri ve terimleri sözlüğü* (3. cilt). (Haz., S. Önal). *Sadettin Paşa'nın Anıları Ermeni-Kürt Olayları (Van-1896)*, İstanbul: Remzi.
- Şener, A. (1995). Eski hukukumuzda göre evladiye vakıflarda gelirin taksimi. *Vakıf Haftası Dergisi*, 12, 41-43.
- Tekin, Z. (2007). Zeynel Bey ve oğullarının Hakkâri Hâkimliği mücadelesi ve isyanları. *Atauni Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 119-132.
- Top, M. (1998). *Hoşap'taki Mahmudî beylerine ait mimari eserler*. Ankara: Kültür Bakanlığı.
- Yediyıldız, B. (2012). Vakıf. *İslam Ansiklopedisi*, 42, 479-486.

EXTENDED ABSTRACT

In this article were discussed Van Province foundation, the areas of activity and their evaluations in the report prepared by the inspection team. The foundations are institutions that have performed important services in many areas in the Islamic and Turkish civilization. These institutions have played a major role in furtherance of the social, religious, cultural and public works in both community and state life in the Ottoman Empire. Today, many services that the state has undertaken have been carried out through foundations in the Ottoman period.

It is also possible to see this in Van, a distant Anatolian province. It is noteworthy that imarets are present at province even villages. According to the inspection report of the Van Provincial Foundation Administration, there were forty foundations in the province in 1896. These foundations were usually established in the name of well-known local administrators and religious figures in the region. Most of the foundations served for educational activities. There were also foundations allocated for imaret, mosque, shrine and the needs of the poor. It is understood that these foundation which dates back establishment date of the part of the foundations saw important services in the province. Van Province had 29 foundations. These; Cami-i Kebir Foundation, Sheikh Hamza Foundation, Kara Yusuf Pasha Mosque Foundation, Yemi Bey Mosque Foundation, Kerdankanis Foundation, Hatuniye Foundation, Erkanis Foundation, Hacı Zübeyir Foundation, Ziyaret Foundation, Hüsrev Pasha Foundation, Iskender Pasha Foundation, Mustafa Pasha Sheikh Abdurrahman Gazi Foundation, Göki Foundation, Haneki Foundation, Abdulselam Foundation, Kara Sheikh Foundation, Taşkın Baba Foundation, Horanıs Foundation, Verkanıs Foundation, İzzeddin Şir Bey Foundation, Molla Kasım Foundation, Sheikh İne Foundation, Sheikh Kara and Güllü Foundation, Sheikh Abdurrahman Gazi Foundation, Gazi Bey Foundation, Karcikan Foundation, Hızır İlyas Foundation, Sahmanıs Foundation. Hakkâri Sanjack had 11 foundations. These; Hüsrev Bey Foundation, İzzeddin Şir Bey Foundation, İzzeddin Şir Bey Foundation, İzzeddin Şir Bey Foundation, Mustafa Bey Foundation, Mustafa Bey Foundation, Mustafa Bey Foundation, Haydar Bey Foundation, Haydar Bey Foundation, Zeynel Bey Foundation, İbrahim Bey Foundation. These 40 foundations in the province; 6 of them mosque, 3 of them both mosques and madrasahs connected to these mosques, 1 of them imaret and education, 10 of them only education, 10 of them imaret, 1 of them shrine and needs of poor, 1 of them shrine and mosque, 1 of them modern primary school and 5 of them family foundation were. Service areas of the 2 foundation are not mentioned. Although some of these foundations continue to exist, the services they have financed have come to an end. There were six foundations like this. But later on attenuation and dissolution of the state had also been effective on foundations as in almost all institutions. Foundations which the main income sources were rent and land income, in the Province of Van were also affected by the mentioned negative developments. Foundations that were not well managed, uncontrolled and suffered loss of income had lost its old functions over time. But despite of all the negativity, some foundations founded in the mid-16th century keep their assets until the beginning of the 20th century. It shows the place and importance of these institutions in the province.

TÜRKİYE'DE BELEDİYE BAŞKANLIĞI SEÇİMLERİNDE YENİLENME ORANI (1984-2014) VE DÖNEM SINIRLANDIRMASI

Murat KAÇER*

Özet

Yerel yönetimler yerinden yönetim ilkesinin bir aşaması ve parçası olarak ülkeyi (bütünü) oluşturan bölge, il ve daha küçük yerleşim birimlerinde (parça) yaşayan halkların ihtiyaçlarının ve konforunun sağlanması için yine bu halkların seçtikleri tüzel kişiliği haiz karar organlarını ve sistemin bir bütün olarak işleyişini ifade etmektedir. Bu çalışmada 1984-2014 yılları arasındaki il belediyelerin başkanlık seçiminde yenilenme oranları ve dönem sınırlandırması konusu ele alınmaktadır. Bu kapsamda 1984-2014 yılları arasındaki il belediye başkanlarıyla alakalı istatistik veriler ışığında belediye başkanlıklarında yenilenme oranları elde edilmiştir. Bu bağlamda Türkiye'de belediye başkanlığı için öngörülen güçlü başkanlık modeli; ikinci olarak belediye başkanlarının seçim usulü çoğunluk sistemi olmasından ötürü çok düşük oranlarla belediye başkanlığının belirlenmesi ve son olarak özellikle daha homojen, küçük ve orta ölçekli yerleşim yerlerinde belediye başkanlarının hemşerilik bağıyla seçimi olmak üzere üç olgu üzerinden Türkiye'de belediye başkanlığı seçimlerinde dönem sınırlandırması hususu tartışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yerel Yönetimler, Dönem Sınırlandırması, Belediye Başkanlığı

THE RENEWAL RATES IN THE MAYORAL ELECTION IN TURKEY (1984-2014) AND TERM LIMITS

Abstract

Local governments, as a part and process of decentralization, are the legal entities that elected by people in order to provide the needs and comfort of the same people living in the related region, province and smaller settlement units (part) within a country (whole). In this study, the renewal rates in mayoral elections between 1984 and 2014 and term limits are discussed. In this context, the renewal rates in the mayoral elections of 1984-2014 are obtained by processing statistical data. Then, the term limits for mayoralty is discussed based on three important issues: the strong presidential model for the mayoralty, secondly, majority system in mayoral election and thirdly, indigeneous position of mayors. Each of these issues make term limits reasonable to discuss.

Keywords: Local Governments, Term Limits, Mayoralty

* Arş. Gör., Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, muratkacer@hotmail.com

Giriş

Modern devletlerde hizmetlerin verimli bir şekilde yürütülebilmesi için idare, merkezi ve yerinden yönetim olmak üzere iki şekilde örgütlenmiştir. (Toprak, 2014) Yerel yönetimler de yerinden yönetim ilkesinin bir aşaması ve parçası olarak ülkeyi (bütünü) oluşturan bölge, il ve daha küçük yerleşim birimlerinde (parça) yaşayan halkların ihtiyaçlarının ve konforunun sağlanması için yine bu halkların seçtikleri tüzel kişiliği haiz karar organlarını ve sistemin bir bütün olarak işleyişini ifade etmektedir. Anayasanın 127. maddesinde yerel yönetimler “*il, belediye veya köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları, gene kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzelkişileri*” olarak tanımlanmakta ve yerel yönetimler il özel idaresi, belediye ve köy olmak üzere üç birim olarak yapılandırılmaktadır.

Yerel yönetimlerin bir birimi olan belediyeler Türkiye yerel yönetim dizgesinde ikili bir yapıya sahiptir ve her iki yapı için de ayrı bir mevzuat öngörülmüştür. Bu mevzuatlardan ilki olan 5393 sayılı ve 03.07.2005 tarihli Belediye Kanunu’na göre belediye, belde sakinlerinin mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişisidir ve organları belediye meclisi, belediye encümeni ve belediye başkanıdır. Dizgedeki ikinci yapı olan büyükşehir belediyesi ise 5216 sayılı ve 10.07.2004 tarihli kanunda nüfusu 750.000’den fazla, sınırları il mülki sınırı olan ve sınırları içerisindeki ilçe belediyeleri arasında koordinasyonu sağlayan; idarî ve malî özerkliğe sahip olarak kanunlarla verilen görev ve sorumlulukları yerine getiren, yetkileri kullanan; karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişisi olarak tarif edilmiş ve organları büyükşehir belediye meclisi, büyükşehir belediye encümeni ve büyükşehir belediye başkanı olarak ifade edilmiştir. AK Parti’nin iktidara geldiği 2002 yılından sonra, reformları “bitmeyen senfoni” (Yalçındağ, 1993) olarak tanımlanan yerel yönetimlerde de ciddi düzenlemeler yapılmıştır. 2003 sonrası yapılan reformlar yerel yönetim birimlerinin diğer organlarında olduğu gibi belediye başkanının görev ve yetkilerini artırmış, konumunu merkezileştirmiş ve güçlendirmiştir. Belediyeler bir anlamda tek adam yönetimi olarak yeniden yapılandırılmıştır (Akbulut, 2007).

Bu çalışmada Türkiye’de 1984-2014 yılları arasındaki il belediye başkanlarıyla alakalı istatistik veriler incelenmiş ve belediye başkanlıklarında yenilenme oranları çıkarılmıştır. Bu veriler ışığında belediye başkanlıkları için dönem sınırlandırması üç temel dayanak üzerinden tartışılmaktadır. Öncelikle Türkiye’de belediye başkanlığı için güçlü başkanlık modeli öngörülmüştür. Belediye başkanın güçlü olduğu, belediye hizmet ve faaliyetlerinin nitelik ve niceliğini ciddi anlamda belirlediği bir sistemde dönem sınırlandırmasının tartışılması yersiz görünmemektedir. İkincisi, belediye başkanlarının seçim usulü çoğunluk sistemi olup bu da aday sayısının artması ve adayların güçlü olması halinde birinci olan adayın daha düşük oranlarla seçilmesine imkân tanımaktadır. Örneğin 2009 yerel seçimlerinde Aydın’da belediye başkanı %26 oy oranıyla seçilmiştir (Gül ve diğ.,2014). Temsilde adaletin oldukça zayıf olduğu bu durumda bir adayın bu şekilde düşük oy oranlarıyla ve büyük bir kesimin tercihlerinin dışında uzun süre başkanlık yapabileceğine olanağının olması dönem sınırlandırmasını anlamlı kılmaktadır. Son olarak, özellikle daha homojen, küçük ve orta ölçekli yerleşim yerlerinde belediye başkanları hemşerilik bağıyla seçilmektedir. Seçmenlerin ithal adaylara önyargıyla yaklaşması gibi hususlar düşünüldüğünde bu olağan bir tercihtir (Gül, ve diğ., 2014). Fakat hemşerilik bağıyla başkanlık, kişinin aynı zamanda kendi aile, akraba, arkadaş ve iş çevrelerinin de olduğu yerde başkan olması demektir. Bu yönüyle nepotist (akraba kayırmacılığı); kronist (dost/arkadaş kayırmacılığı) ve diğer yolsuzluk ve kötü yönetim taleplerine ve koşullarına zaten daha açık olan bu birimlerde, aynı kişilerin sürekli ve çokça seçilmesi bu talep ve koşulları her yönden yoğunlaştırmakta ve artırmaktadır. Bu sayılan üç dayanak üzerinden Türkiye’de belediye başkanlığı seçimlerinde dönem sınırlandırması hususu tartışmaya değer görülmekte

ve belediye seçimlerinde yenilenme oranlarının yükselmesinin yönetimde etkinliği ve verimliliği artıracığı düşünülmektedir.

1. Yerel Yönetimler Ve Yerel Yönetim Birimi Olarak Belediyeler

Modern devletlerde hizmetlerin verimli bir şekilde yürütülebilmesi için idare, merkezi ve yerinden yönetim olmak üzere iki şekilde örgütlenmiştir. (Toprak, 2014) Yerel yönetimler de yerinden yönetim ilkesinin bir aşaması ve parçası olarak ülkeyi (bütünü) oluşturan bölge, il ve daha küçük yerleşim birimlerinde (parça) yaşayan halkların ihtiyaçlarının ve konforunun sağlanması için yine bu halkların seçtikleri tüzel kişiliği haiz karar organlarını ve sistemin bir bütün olarak işleyişini ifade etmektedir. Anayasanın 127. maddesinde yerel yönetimler “*il, belediye veya köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları, gene kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzelkişileri*” olarak tanımlanmakta ve yerel yönetimler il özel idaresi, belediye ve köy olmak üzere de üç birim olarak yapılandırılmaktadır.

Nadaroğlu (2001) yerel yönetimleri “*devlet sınırları içinde yerleşmiş irili ufaklı insan topluluklarının (köy, kasaba, kent vb.) ortak ve yerel nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak maksadıyla belli bir hukuk düzeni içinde oluşturulmuş anayasal kuruluşlardır*” şeklinde tanımlamaktadır.

Yine Parlak ve Ökmen (2010) de yerel yönetimler ile alakalı “belirli bir coğrafi alanda yaşayan yerel topluluğun ortak ihtiyaçlarını karşılamak üzere karar organları yerel halkça seçilen yasalarla belirlenmiş görev ve yetkilere sahip, özel gelir, bütçe ve personeli olan kamu tüzel kişileri” tanımının genel kabul gördüğünü belirtmektedir.

Türkiye’de yerel yönetimler dağınık bir mevzuata sahiptir ve Belediye Kanunu (5393 sayılı ve 03.07.2005), Büyükşehir Belediye Kanunu (5216 sayılı ve 10.07.2004), İl Özel İdaresi Kanunu (5302 sayılı ve 22.02.2005) Köy Kanunu (442 sayılı ve 18.03.1924) olmak üzere her birim için ayrı bir kanun yürürlüktedir. Yerel Yönetim birimleri kendi kanunlarında da tanımlanmış ve organları sayılmıştır. 5302 sayı ve 2005 tarihli Kanunun 3. maddesine göre il özel idaresi, il halkının mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişisidir ve organları il genel meclisi, il encümeni ve validir.

442 sayılı ve 18.03.1924 tarihli Köy Kanunu’nda nüfusu iki binden az olan yerleşim birimleri köy olarak tanımlanmış ve organları muhtar, köy derneği ve köy ihtiyar meclisi olarak sayılmıştır.

Türkiye’de yerel yönetim birimi olan belediyeler ise nüfus ölçüt alınarak ikili bir yapı olarak inşa edilmiştir. 5393 sayılı ve 03.07.2005 tarihli Belediye Kanunu’na göre belediye, belde sakinlerinin mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişisidir ve organları belediye meclisi, belediye encümeni ve belediye başkanıdır. Dizgedeki ikinci yapı olan büyükşehir belediyesi ise 5216 sayılı ve 10.07.2004 tarihli kanunda nüfusu 750.000’den fazla, sınırları il mülki sınırı olan ve sınırları içerisindeki ilçe belediyeleri arasında koordinasyonu sağlayan; idarî ve malî özerkliğe sahip olarak kanunlarla verilen görev ve sorumlulukları yerine getiren, yetkileri kullanan; karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişisi olarak tarif edilmiş ve organları büyükşehir belediye meclisi, büyükşehir belediye encümeni ve büyükşehir belediye başkanı olarak ifade edilmiştir.

Yerel yönetimlerin tarihsel gelişimine bakıldığında, yereli ve şehirleri ilgilendiren işler insanların toplu olarak yaşamalarıyla beraber türlü şekillerde görülmüştür. Toprak (2014) tarihi gelişim süreci içinde yerel yönetimlerin, devlet örgütlenmesinden önce ve/veya birlikte doğmuş ve kamu yönetiminin tamamlayıcı bir unsuru olarak yerel kamu hizmetlerini yerine getirmiş olduklarını belirtmektedir. Bu hizmetlerin ayrı bir hukuki tüzel kişiliği olan; karar organlarının

seçimlerle belirlendiği belli oranda idari ve mali özerkliği olan teşkilatlarca ifa edilmesi ise yeni bir olgudur.

Nadaroğlu (2001); bahsi edilen özelliklerin hepsi olmasa da bir kısmını haiz olan mahalli idarelerin ilk kez Fransa'da 1789 devriminden sonraki yıllarda; İngiltere'de ise 1835'ten sonra ortaya çıktığını belirtmektedir.

Yerel yönetim, siyasal hukuki bir kavram ve sosyal-idari bir kurum olarak geç ortaçağlar Avrupa'sının ürünüdür. Öz mali kaynaklarını kendi organlarının kararları doğrultusunda kullanan özerk bir mali idari yapı ve bu yapının tüzel kişilik kazanması yoluyla şehirlerin özgürleşmesi gerçekte 12.yy Avrupa'sında başlayan ve boyutları bugüne kadar uzanan tarihsel bir olgudur. Ne eski Yunan-Roma şehir yönetimini, ne ortaçağ İslam ülkelerindeki veya Bizans'taki belediye yönetimini modern yerel yönetimin başlangıcı ve kaynağı olarak görmek pek doğru sayılmamalıdır (Ortaylı, 2000).

Tarihsel süreç içerisinde yerel yönetimlerin de birçok siyasi ve idari kurum gibi insanoğlunun teknik, teknolojik ve fikri gelişimine ve mücadelesine bağlı olarak tedricen gelişip kurumsallaştığı görülmektedir.

Türkiye de batılı anlamda yerel yönetimlerin mevcudiyeti 19. yüzyıldaki Osmanlı'nın idari ve siyasi ıslahat çabalarının bir parçası olarak ortaya çıkmıştır. Ortaylı (2000) bunun tarihsel bir evrimin sonucu olmadığı doğrudan modernleşmeci bir bürokrasinin şehirleri fizik ve hizmetler yönünden ıslahı amacıyla gerçekleştirmiş bir reform olduğunu belirtmektedir.

Türkiye'de belediye teşkilatlanmasında geç olmasının yanı sıra sonraki süreçte de hep 'kervan yolda düzülür' hali hâkim olmuş, mevzuat ve uygulamada hem teşkilat bağlamında hem de işleyiş açısından bir istikrar ve gelişme durumu söz konusu olmamıştır. Aşağıdaki tespitler de bunu göstermektedir.

Cumhuriyet dönemine ulaşıldığında; Lozan Barış Antlaşmasından sonra Türkiye'ye kalan yörelerde 389 belediye vardı. Bu belediyelerin yirmi tanesinde düzenli içme suyu, dört tanesinde elektrik tesisatı, on yedi tanesinde mezbaha, yedi tanesinde spor alanları, yirmi dokuz tanesinde park ve bahçeler, doksan tanesinde düzenli pazar yeri kurulmuştu (Ortaylı ve Tekeli, 1978).

Çoğu Türk ve İslam devletlerinde görüldüğü gibi Osmanlı'da da yerel ve kent hizmetlerinin; merkezi yönetimin personeliyle, kurumlarıyla işlemesi ve kendi bütçesinden finanse edilmesi söz konusu değildir.

Osmanlı Türklerinin Tanzimat'tan önceki belediye sistemi benzeri başka yerlerde bulunmayacak bir tarzdadır ve ikilik göstermektedir. Yani Türkiye'de Tanzimat'tan önceki hükümet belediye işlerini kendi üzerine almayarak bu işleri görmekte tebaasını serbest bırakmış fakat onları "İslam olan "ve " İslam olmayan " diye ikiye ayırıp İslamların belediye işlerini ferde, İslam olmayanlarınkini cemaate gördürmüştür (Ergin, 1987).

Ergin'in "fertten" kastı insanların çeşitli uhrevi ve/ya dünyevi gayelerle kurdukları ve kamu yararına hasrettikleri vakıflardır.

Vakıf sisteminin en güzel en faydalı ciheti bütün bu beledi hizmetlerin hükümet, belediye ve halka yük olmadan fertler tarafından yapılması ve halkın da bunlardan parasız istifade etmesidir. Çünkü ne hükümet ne de belediye mesela o zamanlarda medrese denilen bir mektep ne de yine o zamanlarda bimarhane denilen bir hastanenin yapılması ve idare edilmesi için on para vermediği gibi bu türlü beledi müesseselerin yapılması ve idare edilmesi hususunda vergi namı ile de halktan bir para alınmazdı. Bu müesseseleri yapanlar hem onların yapılış hem idare masraflarını hem de bunları idare edecek memurların aylıklarını temin edecek irat ve akarları önceden hazırlardı (Ergin, 1987).

Bu, vakıfların yerel yönetimdeki yeri ve önemini ifade etmektedir. Osmanlı'da vakıflar yoluyla halkın (ferdin) yüklendiği hizmetlerin denetleyicisi ve baş sorumlusu da kadıdır. Ortaylı (2001) Osmanlı yerel yönetimin temel direklerinde olan Osmanlı kadısının mülki, beledi, mali, askeri ve adli çok geniş bir görev ve yetki sahasının olduğunu belirtmektedir. Yine

Ortaylı (2007) bu tarz vakıf ve benzeri kurumların gelişimi ve otorite paylaşımını da teknolojik şartların (ulaşım, bürokratik kayıt sistemleri, haberleşme) gelişemediğinden dolayı imparatorlukların merkez dışında kontrolü sağlamakta güçlük çekmesinin bir sonucu olduğunu belirtmektedir.

Osmanlı'da kadı ve vakıf eksenindeki bu yerel yönetim geleneği de devletin genel yapısındaki bozulma ve gerilemenin bir sonucu olarak zamanla yıpranmış ve dönemin genel ıslahat çabalarının bir ürünü olarak çeşitli reformlar, değişiklikler geçirmiştir. 1826 yılında Yeniçeri ocağının kaldırılmasıyla kadıların yerel yönetim alanındaki yaptırım gücünü tamamen kaybetmesinden sonra aynı yıl İhtisap Nazırlığı ve ona bağlı olarak da taşrada ihtisap müdürlükleri oluşturulmuştur. 1836 yılında vakıfların denetlenmesi için kurulan Evkaf Nazırlığıyla (Seyitdanlıoğlu, 2010) birlikte kadının yerel yönetimlerdeki rolü gittikçe azalmıştır ve tamamen yargı organı haline gelmiştir (Çiçek, 2014).

Bu bağlamda 1854 yılında İstanbul Şehremanetinin kurulmasıyla Osmanlı'da batılı anlamda belediye örgütü kurulmuştur. Fakat bu örgütlenme İstanbul'un tamamında da değil; daha çok yabancıların yaşadığı zengin Beyoğlu-Galata muhitinde 1857 yılında "Altıncı Belediye Dairesinin" kurulması şeklinde olmuştur. 1868 yılındaki nizamname ile birlikte tüm İstanbul'a yaygınlaştırılan belediye örgütü 1870 İdare-i Umumiye Vilayet Nizamnamesiyle ülke genelinde yaygınlaştırılması öngörülmüştür. Fakat bu uygulama ancak 1876 anayasasına bağlı olarak yapılan 1877 Dersaadet ve Vilayet Belediye Kanunuyla mümkün olmuştur. 1877 yılında çıkarılan Vilayet Belediye Kanunu bazı istisnalarla beraber Cumhuriyet'in ilk yıllarında da yürürlükte kalmaya devam etmiş ve 1930 Belediye Kanunu çıkıncaya kadar yürürlükte kalmıştır (Parlak ve Ökmen, 2010).

2. Yerel Yönetimlerde Reformlar

Cumhuriyet döneminde de yerel yönetimler için farklı zamanlarda ve farklı kurumlar tarafından yeniden yapılandırma çalışmaları yapılmıştır. En kapsamlı çalışmalar ise 2003 sonrasında Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti) hükümeti döneminde yapılmıştır.

Türkiye'de yönetim alanındaki düzenlemeler ve yapılandırmalar dünyadaki paradigmal değişimlerle paralel bir çizgi izlemiştir. İlk çalışmalar ikinci dünya savaşından sonra yabancı uzmanların hazırladıkları raporlarla başlamış, 1952 yılında Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü'nün (TODAİE) kurulmasıyla birlikte yerli çalışmalar da ortaya çıkmıştır. 1961 Anayasası sonrası başlayan planlı kalkınma dönemi ve bu amaçla kurulan Devlet Planlama Teşkilatı'nın (DPT) hazırladığı tüm beş yıllık kalkınma planlarında idareye ilişkin sorunlar ve buna dönük çözüm önerileri sunulmuştur. 1960'lı yıllardan itibaren 1990'lı yıllara kadar her on yıllık dönemlerde DPT'nin ve TODAİE'nin öncülüğünde raporlar ve taslaklar hazırlanmıştır. 1962 yılında başlayıp 1963'te sonuçlanan Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi (MEHTAP), 1970 sonrasında hazırlanan İdari Reform Danışma Kurulu Raporu, Kamu Yönetimi Araştırma Projesi/ KAYA (1988-1991) 2003 öncesi en temel reform girişimleridir (Ergun, 2015; Yalçındağ, 1993; Coşkun, 2005; Yayman, 2005). Fakat bu dönemdeki çalışmaları 2003 sonrasındaki çalışmalardan ayıran bazı hususlar söz konusudur. Her şeyden önce ilk çalışmalar genel olarak örgütlenme yapısından personel rejimine kadar hemen her alanda idari sistemin yeniden yapılandırılması ve işleyişini içeren bütüncül çalışmalar olup yerel yönetimler bu bütünün küçük bir parçasını oluşturmaktadır. İkinci olarak, bu çalışmalar kendilerinden önceki çalışmalarda yer alan saptama ve önerilerin tekrarı biçimindedir. (Yayman, 2005). Son olarak da, 2002 öncesini kapsayan dönemin Anavatan Partisi (ANAP) istisnası hariç koalisyon hükümetleriyle yönetilmesinden dolayı hedeflenen değişiklikler tam anlamıyla yapılamazken 2002 sonrasında AK Parti'nin iktidarında düşünülen ve tasarlanan reformların mevzuat ve kısmen de uygulama düzeyinde gerçekleştirilmesidir. 2001 yılında kurulan AK Parti, Kasım 2002 seçimleriyle birlikte tek başına iktidara gelmiştir. AK Parti özellikle 2004 ve 2005 yıllarında yerel yönetimlerle alakalı ciddi düzenlemeler yapmıştır. Bu

reformların yapılmasında dünyadaki kamu yönetimi anlayışında meydana gelen değişim ve dönüşümlerin önemli payı vardır. 1970 sonrası krize giren Keynesyen refah devleti, katı piyasacı neo-liberalizmin (Yeni Sağ) özellikle 1980'ler sonrası gittikçe baskın olmasıyla sonuçlanmıştır. Bu da geleneksel kamu yönetimdeki özel ve kamu ayırımının yapay olduğu iddiasıyla kamu sektörünün özel sektör ve piyasa mantığına göre işleyişini savunan yeni kamu yaklaşımı, kamu işletmeciliği, toplam kalite yönetimi gibi yeni anlayışlar ve yöntemlerin ortaya çıkmasını beraberinde getirmiştir (Aksoy, 2004; Al, 2007; Eryılmaz, 2004). 1985 yılında Avrupa Konseyi'nce kabul edilen Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı (AYYÖŞ) Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne (AB) girme sürecinin bir parçası olarak Türk yerel yönetim yapılandırmasını da kısmen etkilemiştir. Türkiye bu şartı 1988 yılında bazı çekincelerle kabul etmiş ve 1 Nisan 1993 tarihinde de yürürlüğe koymuştur. AYYÖŞ kapsamında "*kamu sorumluluklarının genellikle ve tercihen vatandaşa en yakın olan makamlar tarafından kullanılacağını*" öngören sübsidiarite (yerellik) ilkesi bu açıdan önemlidir (Toprak, 2014; Keleş, 2010). Böylece Türkiye'de AB ile bütünleşme, küreselleşmenin getirdiği rekabet ortamı, güçlenen piyasa ekonomisi gibi faktörler, 2002 yılında iktidara gelen AK Parti'nin yerel yönetim alanındaki reformlarında etkili olmuştur (Gül ve diğ., 2014). Bunun yanı sıra AK Parti'nin bu reformları, iktidarının ilk yıllarında ordu ve bürokrasinin kendisine olan tereddüt ve mesafesine karşı yereli güçlendirme amacı da taşımaktadır (Bayraktar ve Massicard, 2012). Yapılan reformlara bakıldığında köyler hariç diğer iki yerel yönetim birimi olan belediyeler ile il özel idaresinin kanunları yeniden yapılmıştır. 2004-2005 yıllarında yenilenen bu yasalara genel olarak bakıldığında katılımcılık, şeffaflık ve hesap verebilirliği sağlayacak mekanizmalar kurulmuş, sivil toplumun karar alma süreçlerine etkin katılımını sağlayacak hükümler getirilmiştir. Stratejik plan yapımı, gönüllü kuruluşlarla işbirliği, mahalle, belediye meclislerinin ihtisas komisyonları gibi pek çok alanda katılımcılığı geliştirecek yasal zeminler oluşturulmuştur. Ayrıca kent konseylerinin ihdas edilmesiyle sivil toplumun katılımını sağlayacak bir kurumsal yapı da yerel yönetim sistemine eklenmiştir (Toksöz, 2015). Bu yasalardan biri olan 2005 tarih ve 5393 sayılı Belediye Kanunu ile belediyelerin kuruluş koşulları, görev, yetki ve sorumlulukları yeniden düzenlenmiş ve özerk yapıları güçlendirilmiş, belediyelerin kaynakları artırılmıştır. Yine 2008 yılında yapılan değişikliklerle beraber sosyo-ekonomik gelişmişlik ölçütünün de nüfus ölçütüne ek olarak payların belirlenmesinde kullanılması sağlanmış ve Belediyelerin Altyapısının Desteklenmesinin Projesi (BELDES) ile nüfusu on bin ve altında olan belediyelerin altyapı sorunlarının çözmesine yardımcı olmak amacıyla küçük belediyelere ek gelir sağlanmıştır (Gül ve diğ., 2014; Toprak, 2014). Belediyelerle ilgili yapılan ikinci yasal düzenleme 1984 tarihli ve 3030 sayılı Kanunun yerine konulan 2004 tarihli ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu'dur. Bu yasa ile birlikte büyükşehir belediyesinin daha önce oldukça belirsiz ve karmaşık bir ilişki içinde olduğu ilçe veya ilk kademe belediyeler karşısında yetkileri artırılmış ve daha merkezi ve karar alıcı bir pozisyona getirilmiştir. Büyükşehir belediye meclisinin de karar alma kabiliyet ve kapasitesi bu yasayla artmıştır. Bu yasayla ilgili daha sonra 2008 ve 2012 yıllarında tekrar düzenlemeler yapılmış, 2008 yılındaki 5747 sayılı düzenleme ile ilk kademe ve ilçe belediyesi ayırımına son verilmiş ve sadece ilçe belediyesi olarak tek tip bir alt kademe sistemi meydana getirilmiştir. 2012 yılında 6360 sayılı kanun ise daha önce 16 olan Büyükşehir Belediye sayısını 30'a çıkarmış ve Büyükşehir Belediye ve ilçe belediyelerinin sınırının il mülki sınırıyla eşitlemiştir. Bu değişiklik kapsamında yapılan ve oldukça eleştirilen bir düzenleme de büyükşehir belediye bünyesindeki köy ve belde belediyelerinin tüzel kişiliğine son verilmesi ve bunların ilçe belediyelerinin birer mahallesi haline dönüştürülmesidir (Yüksel, 2013; Gül ve diğ., 2014).

3. Dönem Sınırlanması

Dönem sınırlandırması (term limits); seçimle göreve gelen kimselerin görev sürelerinin yasalarca belirli bir süreyle kısıtlanması ve söz konusu kişinin bundan sonra o görev/makam

için seçilme niteliğini yitirmesi anlamına gelmektedir. Federal, ulusal ve lokal (yerel) düzeyde seçilen yasama ve yürütme görevlileri için yasal olarak dönem kısıtlanması getirilebilir. Bu dönem kısıtlanması için art ardalık (consecutive) şartı olabileceği gibi böyle bir şart koşulmadan “toplamda” dönem kısıtlanması da olabilir. Örneğin, bazı ülkelerin mevzuatında art arda iki dönemden fazla görev yapmak yasaklanırken; bazılarında ‘art ardalık’ şartı olmadan iki dönemden fazla görev yapılamayacağı belirtilmektedir.

Seçilmişler için öngörülen dönem kısıtlanması tarihsel açısından yeni bir olgu değildir. Antik Yunan’da seçilmişler 1 yıllık tek dönem için rastgele seçilirlerdi. Roma idarecileri de yine bu dönem kısıtlanmasına yabancı değildi. (Fahim, 2008)

Uzun bir tarihsel kökeni olan dönem sınırlanması 18. yüzyılda Amerika’nın kuruluşu sürecinde de dile getirilmiştir. Kurucu Babalar sürekli tekrarlanan/kazanılan gücün ileride istismar edileceği fikriyle rotasyona ve dönem sınırlanmasının gerekliliğine inanmışlardır. Fakat Anayasa Konvansiyonu üyeleri (Framers of Constitution) devletin istikrarına zarar vereceği düşüncesiyle federal düzeyde dönem sınırlandırmasını kabul etmemişlerdir (Erler, 2009). Roosevelt’in iki dönemden fazla başkanlık yapmama geleneğini bozarak üçüncü ve dördüncü kez seçilmesiyle dönem sınırlandırması Amerika özelinde tekrar canlanmıştır. Bundan sonra 21 Mayıs 1947’de Kongre tarafından Amerikan Anayasası’na yapılan 22. değişiklikle beraber artık başkanın iki dönemden fazla seçilemeyeceği Anayasaya girmiş ve değişik tarihlerde eyaletler de bunu onaylamışlardır. Bu tarihten sonra dönem sınırlanması tartışmaları yoğunluğunu 1990’lı yıllara kadar yitirmiştir. 1990’lı yıllarda teorik düzeyde özellikle yine Amerika özelinde araştırmalara konu olmuş ve yaklaşık 23 eyalet kongreye gönderdikleri kendi temsilcileri için dönem sınırlanmasını benimsemişlerdir (Lopez, 2003). 1990’lı yıllardan bu yana ulusal, federal ve lokal düzeydeki idareciler için dönem sınırlanması tartışmaları yoğun olarak devam etmiş, özellikle Amerika’da seçim kampanyalarında propaganda malzemesi olarak oldukça fazla kullanılmıştır.

Türkiye özelinde dönem sınırlanmasına bakıldığında Cumhuriyet döneminde seçimle gelen cumhurbaşkanı, milletvekilleri, belediye başkanı ve belediye meclis üyeleri için 1961 Anayasası’nın yapımına kadar anayasalarda ve diğer yasalarda herhangi bir dönem sınırlandırması söz konusu değildir. 1961 Anayasası’nda ise cumhurbaşkanlığı için bir kişinin üst üste iki dönem seçilmesinin mümkün olmadığı belirtilmiştir. 1982 Anayasası’nın ilk halinde, bir kişinin sadece bir kez ve yedi yıllığına seçilmesi va’z edilmiştir. Bugün Cumhurbaşkanının seçilme niteliği; 2007 yılında yapılan anayasa değişikliği referandumuyla görev süresinin beş yıl olduğu ve bir kimsenin en fazla iki defa seçilebileceği şeklinde son halini almıştır. Türkiye’de cumhurbaşkanlığı için böyle bir hüküm olmasına rağmen milletvekilliği, belediye başkanlıkları, belediye meclis üyeleri için herhangi bir dönem sınırlanması söz konusu değildir. Şu an mecliste grubu bulunan partilerden Milliyetçi Hareket Partisi (MHP), Cumhuriyet Halk Partisi (CHP), Halkların Demokratik Partisi (HDP) ve Adalet ve Kalkınma Partisi (Ak Parti) arasında sadece Ak Parti ve HDP’nin parti tüzüğünde dönem sınırlanmasına dair bir hüküm bulunmaktadır. 2002 yılında kurulan AK Parti kendi tüzüğünde bir kişinin art arda üç dönemden fazla milletvekili ve belediye başkanı olamayacağı; ancak ara verdiği takdirde tekrar aday olabileceği belirtilmiştir ve bu uygulama halen devam etmektedir (Parti Tüzüğü, https://www.akparti.org.tr/site/akparti/parti-tuzugu_mad.132). HDP’nin parti tüzüğünde de “Bir üye aynı organa kuruluş kongresinin dışında, en fazla olağan iki seçimli dönem üst üste seçilebilir. Bir olağan seçimli dönem ara verdikten sonra yeniden aday olunabilir” denilmiştir. (HDP Parti Tüzüğü, <http://www.hdp.org.tr/parti/parti-tuzugu/10madde:3/i>)

4. Dönem Sınırlanmasının Genel Değerlendirilmesi

Amerika yasama üyelerinin dönem sınırlandırmasını ayrıntılı bir şekilde inceleyen Bölükbaşı (2006) dönem sınırlaması uygulamalarının biri hariç (Utah) diğer bütün eyaletlerde

halk girişimleri yoluyla kabul edildiğini belirtmektedir. Buradan aslında dönem sınırlandırmasının seçmen tabanında ciddi bir karşılığı olduğu görülmektedir.

Dönem sınırlanmasının yasalaştırılmasını savunanların birtakım argümanları vardır. Bu argümanlardan en temel olanlardan biri dönem sınırlandırmasının politikanın kariyerize edilmesinin önüne geçtiği iddiasıdır. Bu iddianın temelinde seçimle gelen kişilerin yirmi-otuz yıl gibi çok uzun süreler seçildikleri makamda kalması gerçeği vardır. Bu da “*politikanın profesyonelleşme ve kariyerleşmesi*” eleştirisini beraberinde getirmektedir. Dönem sınırlandırmasına karşı yoğun sivil kampanyaların olduğu Amerika’da insanlar “profesyonel (kariyer) politikacılar” değil; “vatandaş politikacılar” istediklerini dile getirmektedir.

Bu argümanlardan ikincisi dönem sınırlandırmasıyla beraber seçim süreçlerinin daha rekabetçi ve yarışmacı olacağıdır. Bu yarışmacı/rekabetçi argümanın üç temel üzerinden tartışmak mümkündür. Her şeyden önce dönem sınırlandırması getirildiğinde seçime girecek adayların sayısında (kemiyet/nicelik) artış olduğu ampirik olarak gözlemlenmiştir. Bend (2006) Nebraska’da Senato için yapılan 2006 seçimleri için başvuran aday sayısında; 2004 yılına göre %51; 2002 yılına yıla göre %66 artış olduğunu ortaya koymaktadır. İkinci olarak seçime girecek adayların niteliğinde (keyfiyet) artış görülmektedir. Araştırmalar kadınlar ve diğer azınlık gruplarının dönem sınırlandırması sonrası karar alma süreçlerine katılımının arttığını göstermektedir. Basham’ın (2011) aktardığı araştırmalara göre dönem sınırlandırmasının olduğu yerlerde temsilci seçilen kadınların; olmayan yerlere göre %2.6 oranında daha yüksek olduğu ortaya konulduğu gibi; yine Michigan Meclisine seçilen azınlıkların sayısı da dönem sınırlandırmasının getirilmesini müteakip yüzde ondan yüzde on sekize çıkmıştır.

Yine bu bağlamda dönem sınırlandırmasının görevde olmanın avantajını (incumbency advantage) da ortadan kaldırdığı iddiaları vardır. Görevde olmanın avantajlarını Fund (1990) “*ismen bilinirlik, halka serbest erişim ayrıcalıkları, yüksek ücretli personeller ve ödenekleri içeriye yönlendirme gücü*” olarak ifade etmektedir. Buna göre dönem sınırlandırması görevde olmanın avantajını ortadan kaldırdığı için de yarışmalar daha rekabetçi olmaktadır. Erler (2009) de dönem sınırlandırmasının görevde bulunma avantajını zayıflattığını ve böylece seçimlerin maliyetini düşürdüğünü belirtmektedir. Kısacası görevde olan; rakiplerinin seçime girmesini engelleyebilme olanağı olmasının yanı sıra yarışta da seçimi manipüle etme gibi olasılıklar dolayısıyla avantajlı durumdadır. Dönem sınırlandırmasının bunu önleyeceği savunulmaktadır.

Bunun yanı sıra dönem sınırlandırmasının yeni şahsiyetlerin siyasi hayata girişini kolaylaştıracağı da bir gerçektir. Yeni şahsiyetlerle beraber yeni ve farklı fikirler, projeler ortaya çıkacaktır. Bu da toplumların her yönden gelişmesinin yolunu açma ihtimalini de beraberinde getirmektedir.

Dönem sınırlaması için aleyhte fikirler de vardır. Hatta bazı yerlerde yapılan çalışmalar, matematiksel yöntemlerle ortaya koyulan korelasyonlar lehte ileri sürülen fikirlerin aksini de ortaya koymaktadır. Dönem sınırlamasına karşı geliştirilen temel argümanlardan biri siyasette hafıza ve tecrübe kaybının olacağı iddiasıdır. Yıllarca siyasetle iştigal eden kişilerin konularında tecrübeli olduğu gibi kurumlar hakkında da birincil bilgilere ve kaynaklara sahiptir. Bunların siyasetten uzaklaşması daha tecrübesiz ve kurumların geçmişinden habersiz kişilerin gelmesini doğuracaktır. Yine siyasette ve toplumda popüler olan kişilerin/liderlerin dönem sınırlandırmasıyla gidecekleri ve yine önceki proje ve planların aksayacağı iddiaları ileri sürülmektedir (Fahim, 2008).

Yine bu bağlamda ileri sürülen ilginç argümanlardan biri de dönem sınırlandırmasının demokratik olmadığı çünkü seçmenlerin iradesiyle çelişebileceğidir (Fahim, 2008). Hatta her ne kadar spesifik olarak görevde bulunmanın avantajıyla alakalı olarak söylese de Tabarrok (1994) görevde olmanın avantajı (incumbency advantage) sorumlusunun da yine seçmenler olduğunu; dönem sınırlamasını savunanların sanki bunun dışarıdan empoze edilen bir şeymiş gibi davrandığını iddia eder. Bu iddianın doğruluk payı olmakla beraber ‘adaya rağmen adaya

oy' gerçeği göz ardı edilemez. Türkiye'de seçmenlerin adaydan hoşnut olmadığı halde parti faktörü nedeniyle adaya oy verdikleri durumlar söz konusu olmaktadır.

5. Belediye Başkanlığı Seçimlerinde Yenilenme Oranları (1984-20014) Ve Dönem Sınırlandırması

5. 1. Belediye Başkanlığı Seçimlerinin Tarihsel Gelişimi

Türkiye'de 2972 sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanuna göre Mahalli idareler seçimleri serbest, eşit, gizli, tek dereceli, genel oy, açık sayım ve döküm esaslarına göre beş yılda bir yapılır ve belediye başkanlığı seçimi için çoğunluk sistemi uygulanır.

Belediye başkanlığı seçim sisteminin tarihsel gelişimine baktığımızda; 1922 yılında çıkarılan 278 sayılı "*Devairi Belediye Rüesa'sının Sureti İntihabına Dair Kanun*" belediye başkanlarının, belediye meclisi tarafından kendi üyeleri arasından seçilmesini öngörmüştür. 1930 yılında çıkarılan 1580 sayılı yasa ile meclis dışından da belediye başkanı seçilmesinin yolu açılmıştır. Bu durum 1960 yılına kadar devam etmiştir. 1961 Anayasası'nın yürürlüğe girmesiyle belediye başkanın doğrudan halk tarafından seçilmesini öngören tek dereceli seçim getirildi. Bununla belediyelerde başkan merkezli bir yapının oluşumu ve güçlü başkanlık sistemiyle belediye başkanının meclis vesayetinden kurtulması ve daha etkin ve verimli çalışması sağlanmıştır. (Akbulut, 2002).

2003 sonrasında yapılan reformlar yerel yönetim birimlerinin diğer organlarında olduğu gibi belediye başkanının görev ve yetkilerini artırmış, konumunu merkezileştirmiş ve güçlendirmiştir. Belediyeler bir anlamda tek adam yönetimi olarak yeniden yapılandırılmıştır (Akbulut, 2007, s. 118). Özellikle 6360 sayılı yasa ile büyükşehir belediye başkanlığı için, etki ve yetki alanı düşünüldüğünde, yerel bir lider modeli oluşturduğu belirtilmektedir. (Gül ve diğ., 2014)

5. 2. Belediye Başkanlığı Seçimlerinde Yenilenme Oranları (1984-20014)

Türkiye'de 30 Mart 2014 yerel seçimler sonrası oluşan belediyelere nicelik yönünden bakıldığında; büyükşehir belediye sayısı 30 (%2); büyükşehir ilçe sayısı 519 (%37); il sayısı 51 (%4) ; ilçe sayısı 400 (%29) ; belde sayısı da 396 (%28) olmak üzere 1396 tane belediye teşkilatı vardır. Türkiye'de seçilen başkanlar cinsiyet açısından değerlendirildiğinde ise 1396 belediye başkanından 1357'sinin (%97) erkek; kalan 39'ununda (%3) kadın olduğu görülmektedir. (TBMM Başkanlar Albümü, <http://www.tbb.gov.tr/online/baskanlar-albumu/>)

Türkiye'de ne yürürlükteki 1982 Anayasası'nda ne de yerel yönetimlerle alakalı mevzuatta belediye başkanları için herhangi bir dönem sınırlandırması kodifiye edilmemiştir. 1980 darbesinden sonra ilk yerel seçimlerin yapıldığı 1984 yılından 30 Mart 2014 yılına kadar 1984, 1989, 1994, 1999, 2004, 2009 ve 2014 olmak üzere toplam yedi yerel seçim yapılmıştır. Bu seçimlerde iki dönem ve üstü "il" belediye başkanlığı kazanan kişilerinin değişik varyasyonlarının istatistiği aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir. Bu istatistiki çalışma için dört husus belirtilmelidir. Birincisi; aynı kişinin 1984 yılından önce seçilmesi kapsamın dışında tutulmuştur. İkinci olarak; başkanın seçilmesi önemsenmiş; dönemi tamamlayıp tamamlamadığına (istifa, ölüm vs. sebeplerden ötürü) bakılmamıştır. Üçüncü olarak da sonradan il olan belediyelerin il olduktan sonraki yerel seçimleri hesaba katılmıştır; ilçe olduğu zamanki yerel seçimleri kapsam dışında tutulmuştur. Dördüncü ve son olarak 2016 ve 2017'de seçilen bazı belediye başkanları görevden alınıp yerine kayyum atanmıştır. Bu çalışmada seçim sonuçları baz alınmıştır.

Tablo 1. 1984-2014 Arasındaki 2 Dönem Ve Daha Fazla Seçilen Belediye Başkan Sayısı

Dönem	Başkan Sayısı
2 Dönem Yapan	67
2. Dönemi Yapmakta Olan	19
3 Dönem Yapan	10
3. Dönem Yapmakta Olan	9
Üç Dönem Üstü Yapan	1
Üç Dönem Üstü Yapmakta Olan	5

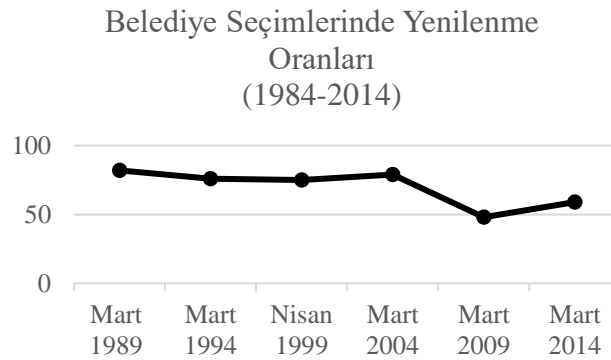
Kaynak 1: TÜİK verilerinden yazar tarafından derlenmiştir

Tablo 1’ de görüldüğü gibi 1984 ile 2014 yılları arasında iki dönem yapan/yapmakta olan 86 il belediye başkanı olmuşken; sadece üç dönem ve üstü başkanlık yapan/ yapmakta olan kişi sayısı ise 25’tir.

Tablo 2. 1984-2014 Yılları Arasında Belediye Başkanlıklarında Yenilenme

Yerel Seçimler	İlk defa Seçilen adaylar	Daha önce başkanlık yapmış olanlar	Toplam	Yenilenme Oranı (%)
26 Mart 1989	55	12	67	82
27 Mart 1989	58	18	76	76
28 Mart 1989	60	20	80	75
29 Mart 1989	64	17	81	79
30 Mart 1989	39	42	81	48
31 Mart 1989	48	33	81	59
Ortalama				69,8

Kaynak: TÜİK verilerinden yazar tarafından derlenmiştir



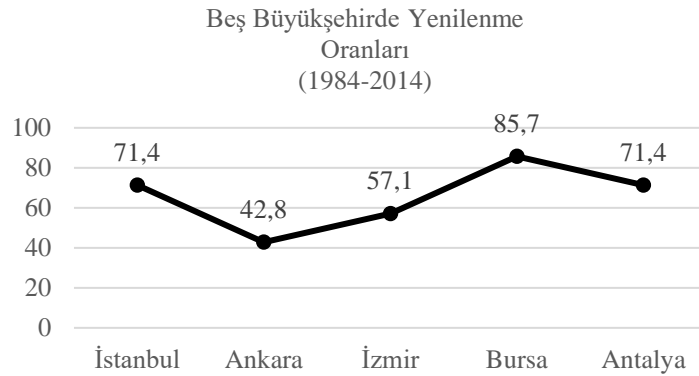
Grafik 1. Belediye seçimlerinde yenilenme oranları (1984-2014)

Tablo 4.2’de ve Grafik 1’ de görüldüğü gibi 1989 seçimlerinde adayların yüzde 82’si, 1994 seçimlerinde adayların yüzde 76’sı; 1999 seçimlerinde yüzde 75’i; 2004 seçimlerinde yüzde 79’u; 2009 seçimlerinde yüzde 48 ve 2014 seçimlerinde ise adayların yüzde 59’u ilk kez seçilmişlerdir.

Tablo 3. En Kalabalık 5 Şehirde Belediye Başkanlarında Değişim

Yıllar	En Kalabalık Şehirler				
	İstanbul	Ankara	İzmir	Bursa	Antalya
1984	B. Dalan	M. Altınsoy	B.Özfatura	E. Barışık	Y. Ulusoy
1989	N. Sözen	M. Karayalçın	Y. Çamur	D. Özalp	H. Subaşı
1994	R. T. Erdoğan	M. Gökçek	B.Özfatura	E. Saker	H. Subaşı
1999	A. M. Gürtuna	M. Gökçek	A. Piriştina	E. Bilenser	B. Kumbul
2004	K. Topbaş	M. Gökçek	A. Piriştina	H. Şahin	M. Türel
2009	K. Topbaş	M. Gökçek	A. Kocaoğlu	R. Altepe	M. Akaydın
2014	K. Topbaş	M. Gökçek	A. Kocaoğlu	R. Altepe	M. Türel
Yenilenme Oranları	71,4	42,8	57,1	85,7	71,4

Kaynak: TÜİK verilerinden yazar tarafından derlenmiştir



Grafik 2. Beş büyükşehirde yenilenme oranları

TÜİK Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi 2015 Sonuçlarına göre Tablo 3 ve Grafik 2’de görüldüğü gibi en kalabalık ilk beş ilin 1984-2014 arasındaki yerel seçimlerde toplam 7 dönemde İstanbul beş; Ankara üç; İzmir dört; Bursa altı; Antalya ise beş farklı belediye başkanıyla yönetilmiştir. Bu şehirlerde belediye başkanlıklarındaki yenilenme oranına bakıldığında İstanbul %71,4; Ankara %42,8; İzmir %57,1; Bursa %85,7 ve Antalya %71,4’tür.

6. Dönem Sınırlanmasının Belediye Başkanlığı Bağlamında Değerlendirilmesi

Türkiye’de 1984-2014 yılları arasındaki il belediye başkanlarıyla alakalı istatistikî verilere bakıldığında (Tablo 2) il belediye başkanlığında yenilenme oranlarının yüzde 80 ile yüzde 60 aralığında olup ortalaması 69,8’dir. Nüfus itibarıyla en büyük beş şehre baktığımızda bu ortalamanın %65,68 olduğu gözükmemektedir. Bu oran toplam belediye seçimlerindeki yenilenme oranından daha düşüktür (4,1) .

Türkiye’de il belediye başkanlığı seçimlerinde yenilenme oranı görece yüksektir. Fakat bu oran bazı illerde farklılık göstermektedir. Örneğin Türkiye’nin başkenti Ankara’nın büyükşehir belediyesi 1994 yılından bu yana aynı kişiyle (İbrahim Melih Gökçek) yönetilmektedir.

Türkiye’de tüm il ve ilçe belediye seçimlerindeki yenilenme oranı bu çalışmanın kapsamını aşan daha detaylı bir incelemenin konusudur. Bununla birlikte incelediğimiz il belediye başkanlıklarındaki yüksek yenilenme oranına rağmen; bu oranın bazı yerlerde çok düşük olması ile belediye başkanlığı modeli, hemşerilik bağı ve seçim sistemiyle alakalı üç temel husus belediye seçimlerinde dönem sınırlandırması tartışmasını anlamlı kılmaktadır.

Bu üç husustan ilki, Türkiye’de belediye başkanlığı için öngörülen güçlü başkanlık modelidir. Daha önce meclisin kendi üyeleri arasından veya meclis dışından iki dereceli seçimle seçtikleri belediye başkanının 1961 Anayasası’yla birlikte seçim usulünün değiştirilmesiyle meclis tarafından değil de halk tarafından doğrudan seçilmesi belediye başkanını meclis

vesayetinden kurtarmış ve konumunu güçlendirmiştir. 2003 sonrasında yapılan reformlar yerel yönetim birimlerinin diğer organlarında olduğu gibi belediye başkanının görev ve yetkilerini artırmış, konumunu daha da merkezileştirmiş ve güçlendirmiştir. Belediyeler bir anlamda tek adam yönetimi olarak yeniden yapılandırılmıştır (Akbulut, 2007). Özellikle 6360 Sayılı yasa ile büyükşehir belediye başkanlığı için, etki ve yetki alanı düşünüldüğünde, yerel bir lider modeli oluşturduğu belirtilmektedir (Gül ve diğ., 2014). Karar organı belediye meclisi olmasına rağmen meclis üyelerinin bileşimi genellikle belediye başkanlığının seçimiyle aynı eksende olduğu ve belediye başkanlığını kazanan parti mecliste de çoğunluğu sağladığı için belediye meclisi belediye başkanının “onay memurları” işlevini görmektedir. Çünkü meclis üyeleri kendi siyasi kariyerleri için başkana muhalefet etmekten çekinmekte dolayısıyla bu, belediye meclisini belediye başkanı için bir “direnc, kontrol ve denetim” organı olmaktan uzaklaştırmaktadır. Bu da başkanların rolünü daha da güçlendirmektedir. Kentlerin büyüme eğilimi göstermelerinde ekonomik ve toplumsal gelişmeler yanı sıra aktörlerin tutumunun önemi göz önüne alındığında (Çınar ve diğ., 2013) ve belediye başkanın bu kadar güçlü olduğu, belediye hizmet ve faaliyetlerinin nitelik ve niceliğini ciddi anlamda belirlediği bir sistemde dönem sınırlandırmasının tartışılması yersiz görünmemektedir.

İkincisi, belediye başkanlığında seçim usulü çoğunluk sistemidir. Bu durumda aday sayısının artması ve adayların güçlü olması halinde birinci olan adayın daha düşük oranlarla seçilmesi gibi bir tablo oluşmaktadır. Örneğin 2009 yerel seçimlerinde belediye başkanlığı Aydın’da %26, Tunceli’de %30 Karabük’te %31 gibi oldukça düşük bir oy oranıyla belirlenmiştir (Gül ve diğ., 2014). İlk durumda %74; ikincisinde %70, üçüncüsünde %69 oranında bir temsil kaybı bulunmaktadır. Temsilde adaletin oldukça zayıf olduğu bu durumda bir adayın bu şekilde düşük oy oranlarıyla ve büyük bir kesimin tercihlerinin dışında uzun süre başkanlık yapabilme olanağının olması dönem sınırlandırmasını anlamlı kılmaktadır.

Son olarak, özellikle daha homojen, küçük ve orta ölçekli yerleşim yerlerinde belediye başkanları hemşerilik bağıyla seçilmektedir. 30 Mart 2014 seçimleri sonrası oluşan 81 il belediye başkanlarından 68’i (%84) başkanı olduğu ilde; geriye kalan 13 kişi (%16) ise başkan seçildikleri yerden farklı bir ilde doğmuştur. Seçmenlerin ithal adaylara önyargıyla yaklaşması gibi hususlar düşünüldüğünde bu olağan bir tercihtir (Gül ve diğ., 2014). Fakat hemşerilik bağı, kişinin aynı zamanda kendi aile, akraba, arkadaş ve iş çevrelerinin de olduğu yerde başkan olması demektir. Bu yönüyle nepotist (akraba kayırmacılığı); kronist (dost/arkadaş kayırmacılığı) ve diğer yolsuzluk ve kötü yönetim taleplerine ve koşullarına zaten daha açık olan bu birimlerde, aynı kişilerin sürekli ve çokça seçilmesi bu talep ve koşulları her yönden yoğunlaştırmakta ve artırmaktadır. Bu sayılan üç dayanak üzerinden Türkiye’de belediye başkanlığı seçimlerinde dönem sınırlandırması hususu tartışmaya değer görülmekte ve belediye seçimlerinde yenilenme oranlarının yükselmesinin yönetimde etkinliği ve verimliliği artıracığı düşünülmektedir.

Sonuç

Tarihsel süreç boyunca idari, iktisadi ve siyasi sistemlerde farklı uygulamalar olmuştur. Türkiye özeline bakıldığında Cumhurbaşkanlığı hariç dönem sınırlandırması seçilmişler için öngörülmemiş; açıkçası çok da dile getirilmemiştir. Bu çalışmada Türkiye’de 1984-2014 yılları arasındaki il belediye başkanlarıyla alakalı istatistiki veriler ışığında belediye başkanlıklarında yenilenme oranları elde edilmiştir. Bu bağlamda Türkiye’de belediye başkanlığı için öngörülen güçlü başkanlık modeli; ikinci olarak belediye başkanlarının seçim usulünün çoğunluk sistemi olmasından ötürü çok düşük oranlarla belediye başkanlığının belirlenmesi ve son olarak özellikle daha homojen, küçük ve orta ölçekli yerleşim yerlerinde belediye başkanları hemşerilik bağıyla seçilmesi olmak üzere bu üç olgu üzerinde Türkiye’de belediye başkanlığı seçimlerinde dönem sınırlandırması hususu tartışmaya değer görülmekte ve belediye seçimlerinde yenilenme oranlarının yükselmesinin yönetimde etkinliği ve verimliliği artıracığı düşünülmektedir.

İnsanların yaşamlarının ve yaşam çevrelerinin iyileştirilmesinde, geliştirilmesinde; demokratik değer ve pratiklerinin yerel halka bütünleştirilmesinde yerel yönetimlere ve yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Yerelde hizmette etkinliğin ve demokratik katılımın sağlanması da bu açıdan önem arz etmektedir. Belediye başkanlığı seçimlerinde dönem sınırlandırması, belediye başkanlığı seçimlerinde yenilenme oranını yükseltecektir. Böylece farklı yerel siyasetçilerin farklı vizyonlarıyla yerel siyasetin gelişmesine katkı sağlaması ve “istikrarlı” kötü yönetim durumlarını ortadan kaldırılması potansiyeli doğacaktır.

Kaynakça

- Aksoy, Ş. (2004). *Kamu yönetimi nereye gidiyor? Bir durum saptaması*. Dünyada Kamu Yönetimindeki Dönüşüm Ve Türkiye’de Kamu Yönetimi Öğretimine Yansımaları, II. Kamu yönetimi forumu (KAYFOR II), ss. 32-49.
- Ak Parti Tüzüğü. https://www.akparti.org.tr/site/akparti/parti-tuzugu_mad.132, 8.04.2016
- Akbulut, Ö. Ö. (2007). *Belediye yönetimi: belediye meclisi, belediye encümeni ve belediye başkanı*. A. Sabuktay (Ed.). *Belediye Yönetimi*, Ankara: TODAİE.
- Akbulut, Ö. Ö. (2002). *Türkiye’de uygulanan yerel seçim sistemlerinin evrimi*. Güler, B. A. Sabuktay A. (Ed.). *Yerel Yönetimler Sempozyum Bildirileri*, Ankara: TODAİE, 47-61.
- Al, H. (2007). *Bilgi toplumu ve kamu yönetiminde paradigma değişimi*. Ankara: Bilimadamı Yayınları
- Basham, P. (2011). Term limits: A reform that works. (<http://ourgeneration.org/wp-content/uploads/2011/06/term-limits.pdf> , 17.04. 2016).
- Başkanlar Albümü, <http://www.tbb.gov.tr/online/baskanlar-albumu/> , 17.04.2016
- Bayraktar, U., and Massicard, E. (2012). *Decentralization in Turkey*, AFD.
- Bend, D. (2006). Term limits for Nebraska state senators: A challenge to the future effectiveness of the Nebraska state legislature. *Creighton Law Review*, 40, 3-39.
- Coşkun, B. (2005). Türkiye’de kamu yönetiminde yeniden yapılanma tarihsel geçmiş ve genel bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 77(448), 13-15.
- Çınar, T., Duru, B., Çiner, C. U., ve Zengin, O. (2013). *Belediyelerin Sınırları*. Ankara: TODAİE.
- Çiçek, Y. (2014). Geçmişten günümüze Türkiye’de yerel yönetimler. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 53-64.
- Erder, S., ve İncioğlu, N. (2008). *Türkiye’de yerel politikanın yükselişi: İBB Örneği 1984-2004*, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Ergin, O. N. (1987). *Türk belediyeçilik ve şehircilik tarihi üzerine seçmeler*. İstanbul: İBB yayını
- Ergun, T. (2015). *Kamu yönetimi: Kuram, siyasa, uygulama*. Ankara: TODAİE, 2. Baskı.
- Erler, H. A. (2009). Confronting unlimited government. (<http://www.heritage.org/research/reports/2009/08/confronting-unlimited-government-lessons-from-the-term-limits-movement>, 17.04.2016).
- Eryılmaz, B. (2004). *Kamu yönetiminde değişim*. Dünyada Kamu Yönetimindeki Dönüşüm ve Türkiye’de Kamu Yönetimi Öğretimine Yansımaları, II. Kamu Yönetimi Forumu (KAYFOR II), ss.50-64.

- Fahim, M.(2008). Arguments for and against term limits.
(<http://www.citymayors.com/government/term-limits.html>, 17.04.2016).
- Fund, J. H. (1990). Term limitation: An idea whose time has come.
(<http://object.cato.org/sites/cato.org/files/pubs/pdf/pa141.pdf>, 17.04.2016).
- Gül, H., Kiriş, H. M., Negiz, N., ve Gökdayı, İ. (2014). Türkiye’de yerel yönetimler ve yerel siyaset, detay. Ankara.
- Güler, B. A. (2006). *Yerel yönetimler- liberal yaklaşımlara eleştirel yaklaşım*. (3. Baskı). Ankara: İmge Kitabevi.
- Güler, B. A. (2004). *Değişme ve disiplin*. Dünyada Kamu Yönetimindeki Dönüşüm ve Türkiye’de Kamu Yönetimi Öğretimine Yansımaları, II. Kamu Yönetimi Forumu (KAYFOR II), s.65-85.
- Hamamcı, C. (2007). *Belediyeler: Genel yapı*. Sabuktay, A. (Ed.). *Belediye Yönetimi*, Ankara: TODAİE, ss.27-38.
- HDP Tüzüğü. <http://www.hdp.org.tr/parti/parti-tuzugu/10>, 8.04. 2016
- İzci, İ. (2014). Katılımcı yerel yönetime genel bir bakış, İzci, İ.(Der.). *Katılımcı Yerel Yönetim*, İstanbul: Kalkedon.
- Keleş, R. (2010). *Avrupa’ya uyum sağlama sürecinde Türkiye’de yerel yönetimler*. Falay, N. vd. (Ed.) *Türkiye’de Yerel Yönetimlerin Sorunları Ve Geleceği*, Ankara: Seçkin 2. Baskı, ss. 11-26.
- Keleş, R. (2000). *Yerinden yönetim ve siyaset* (4 Baskı). İstanbul: Cem.
- Kırışık, F. ve Özcan S. (2006). Türk anayasalarında yerel yönetimler. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 15(2), 5-30.
- Lopez, E. J.(2003). Term limits: Causes and consequences. *Public Choice*, 114(1–2), 1–56.
- Nadaroğlu, H. (2001). *Mahalli idareler*. İstanbul: Beta.
- Ortaylı, İ. (2007). *Türkiye teşkilat ve idare tarihi*. Ankara: Cedit Neşriyat.
- Ortaylı, İ. (2000). *Tanzimat devrinde osmanlı mahalli idareleri (1840-1880)*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- Ortaylı, İ. (2001). Osmanlı Devleti’nde kadı. *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, 24, 69-73.
- Ökmen, M. ve Parlak B. (2010). *Kuramdan uygulamaya yerel yönetimler-ilkeler, yaklaşımlar ve mevzuat* (2. Baskı). Bursa: Alfa Yayınları.
- Özer, M. A. (2004). *Kamu yönetiminde yeniden yapılanma ve son gelişmeler*. Dünyada Kamu Yönetimindeki Dönüşüm ve Türkiye’de Kamu Yönetimi Öğretimine Yansımaları, II. Kamu Yönetimi Forumu (KAYFOR II), ss. 168-181
- Parlak, B. ve Özgür, H. (2001). *Türkiye’de yerel yönetimler*. İstanbul: Alfa yayınları.

- Petracca, M. (1991). The poison of professional politics.
(<http://www.cato.org/publications/policy-analysis/poison-professional-politics>,
17.04.2016).
- Sayın, D. (2007). *Belediye başkanı*. Sabuktay, A. (Ed.). Belediye Yönetimi, Ankara: TODAİE, ss. 125-142.
- Seyitdanlıoğlu, M. (2010). *Tanzimat döneminde modern belediyeciliğin doğuşu-yerel yönetim metinleri*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Sezen, S. (2007). Yerel Yönetimlerin Anayasal Çerçevesi Sabuktay, A. (Ed.). *Belediye Yönetimi*, Ankara: TODAİE, ss.5-26.
- Sitembölükbaşı, Ş. (2006). Yasama üyelerinin dönem sürelerinin sınırlanması ve yaratabileceği sonuçlar: ABD örneği. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 41-60.
- Tabarrok, A. (1994). A survey, critique, and new defense of term limits.
(<http://object.cato.org/sites/cato.org/files/serials/files/cato-journal/1994/11/cj14n2-9.pdf>, 17.04.2016).
- Tavaş, İ. H. (2007). Türk anayasalarında cumhurbaşkanı seçimi.
(http://www.yasader.org/web/yasama_dergisi/2007/sayi5/Turk_Anayasalarinda_Cumhurbaskani_Secimi.pdf, 17.04.2016).
- Tekeli, İ. ve Ortaylı, İ. (1978). *Türkiye’de belediyeciliğin evrimi*. Ankara
- Toksöz, F. (2015). *Yerel demokrasi sorunsalı büyükşehir belediye meclisleri yapısı ve işleyişi*, (Der. S. Giriş). İstanbul: İstanbul Bilgi Üni. Yay, ss.1-15.
- Toprak, Z. (2014). *Yerel yönetimler*. (9.baskı). İzmir: Siyasal Kitabevi.
- Toprak, Z. (2011). Yerel yönetimlerde başkanın politik lider rolü prof. dr. ilhan özay’a armağan. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 69(1 - 2), 297-314.
- TÜİK, http://www.tuik.gov.tr/VeriTabanlari.do?vt_id=34andust_id=110, 30.12.2016
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982)
- Urhan, V. F. (2008). Türkiye’de yerel yönetimlerin yeniden yapılandırılması. *Sayıştay Dergisi*, 70, 85-102.
- Yalçındağ, S. (1993). Bitmeyen senfoni: Yerel yönetimler reformu. *Amme İdaresi Dergisi*, 26(1), 43-69.
- Yayman, H. (2005). Türkiye’nin *idari reform politiği* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara-2005.
- Yüksel, F. (2013). *Büyükşehir belediyesi yasa değişikliğine ilişkin bir değerlendirme*. (Ed., E. G. İşbir). *Kamu Yönetiminde Değişim ve Güncel Sorunlar*, Ankara: TODAİE, ss.515-530.

EXTENDED ABSTRACT

Local governments, as a part and process of decentralization, are the legal entities that elected by people in order to provide the needs and comfort of the same people living in the related region, province and smaller settlement units (part) within a country (whole). In Art. 127 of the Turkish Constitution local governments are defined as “public corporate bodies established to meet the common local needs of the inhabitants of provinces, municipal districts and villages, whose principles of constitution and decision-making organs elected by the electorate are determined by law”. In this respect, local governments are divided into three separate units in Turkey. These are special provincial administration, municipalities and towns. The one of these units, municipalities have a dual and fragmented structure in the local government system and a separate legislation is envisaged for both of them: Metropolitan municipalities and Provincial municipalities.

There are 30 metropolitan municipalities with population larger than 750,000. The metropolitan municipalities defined in nr.5216 Law on Metropolitan Municipalities as “a public entity having administrative and financial autonomy which comprises at least three district or first-tier municipalities, coordinates the functioning of such municipalities, discharges its statutory duties, responsibilities and exercises statutory powers, and whose decision-making body is elected by voters.” Metropolitan municipality organs are the metropolitan council, the metropolitan executive committee and the metropolitan mayor.

The non-metropolitan municipalities defined in Municipality Law Nr. 5393 as “A corporation established in the statute of public legal entity having powers of self-government (autonomous) both administratively and financially, to meet the local and common requirements of the county inhabitants and the decision maker of which is elected by the electors”. Non-metropolitan municipal organs are Municipal Council, Municipal Committee and Mayor. Currently, the number of provincial (non-metropolitan) municipalities is 51 in Turkey.

In this study, the renewal rates in mayoral elections between 1984 and 2014 and term limits are discussed. In this context, the renewal rates in the mayoral elections of 1984-2014 are obtained by processing statistical data. Then, the term limits for mayoralty is discussed based on three important issues: the strong presidential model for the mayoralty, secondly, majority system in mayoral election and thirdly, indigenous position of mayors.

The first issue concerns with the position of mayors which evolved into a strong presidential model over time. The mayors began to be directly elected by the people, not by the city council, with the amendment of the electoral procedure along with the 1961 Constitution. That amendment liberated the mayor from parliamentary tutelage and strengthened its position. The reforms which carried out after 2003 in AK Party era have increased the role and authority of the mayor, as in other bodies of the local government units, further centralized and strengthened its position. The municipalities have been restructured in a sense as a one-man administration.

The second issue refers to the electoral system of local governments. The election procedure in the mayoralty is the majority system. In this case, if the number of candidates increases and if the candidates are strong, the mayor can be selected with lower rates. For example, in the 2009 local elections, the mayoralty was set at a low rate of 26% in Aydın, 30% in Tunceli and 31% in Karabük. In such a condition, there is a loss of representation as 74% in the first case; 70% in the second case, 69% in the third case.

Third and last issue points out the way in which mayors elected. The mayors are elected with “hemşerilik” especially in more homogeneous, small and medium-sized settlements. Hemşerilik means that being from the same city, fellow countryman. Currently, 68 of the 81 provincial mayors (84%) were elected as mayor in their hometown, the remaining 13 mayors

(16%) were born on a different city from the place they were elected president by the March 30, 2014 municipal elections. This is a common choice when voters are considered to be prejudiced with imported candidates. But hemserilik means that the person is the president at the same place where his family, relatives, friends and business circles are also. In this respect, this paves the way for nepotist, [cronyist](#) and other corruption and mismanagement demands and conditions. It is concentrated and increased, if the same people are constantly and often elected.

While considering these there issues, the strong presidential model for the mayoralty, secondly, majority system in mayoral election and thirdly, indigenous position of mayors, term limits reasonable and meaningful to discuss. The increase of the renewal rates in the municipal elections will increase the efficiency and effectiveness in local governments.

SANAL ÖRGÜTLERDE, ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜ ETKİLEYEN UNSURLARIN, GELENEKSEL ÖRGÜT YAPISINDAN FARKLILIKLARI VE SANAL ÖRGÜTLERDE BİR UYGULAMA

Mesut ATASEVER*

Özet

Bilişim teknolojilerindeki gelişmeler, hem haberleşmeyi, hem ticareti hem de yönetim biçimlerini değiştirmektedir. Sanal örgütler bilişim teknolojilerini kullanan, mekân olarak dağınık ve uzak olan, geleneksel örgütlerden farklılıklar içeren örgüt biçimleridir.

Bu çalışmanın amacı, sanal işletmelerin geleneksel işletmelerden, örgüt kültürü bakımından farklı olarak faaliyet gösterdiği yönlerin belirlenmesidir.

Bu amaca yönelik olarak, Türkiye merkezli faaliyet gösteren sanal işletmelerle anket çalışması yapılmış ve değerlendirilmiştir. Ayrıca sanal olarak faaliyet gösteren işletmelerin siteleri ve çalışma biçimleri incelenmiştir.

Günümüzde hızla artan bir işletme eğilimi olan sanal işletmeler konusunda çalışmalar henüz yeterli olmadığı, bu çalışmanın da bir boşluğu doldurması beklenmektedir.

Sanal işletmeler, diğer deyişle sanal örgütler iletişim teknolojilerinin işletmeciliğe getirdiği kolaylıklardan yola çıkılarak geliştirilen bir işletmecilik türüdür. Bu işletmecilik türünün geleneksel işletmecilikten farklı oluştan ve gerçekleşen yönetim ve işletme kültürünü anlamaya ve incelemeye dönük olan bu çalışmada, gözlem, veri toplama yöntemi olarak, e-ticaret ve sanal işletmelerin web siteleri ve uygulamalarının incelenmesi, gözlem yöntemlerinden yararlanılarak, bu farklılıklara vurgu yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sanal Örgüt, Örgüt Kültürü, Farklılık

DIFFERANCES IN THE VIRTUAL ORGANIZATIONS, ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING FROM THE TRADITIONAL ORGANIZATIONAL STRUCTURE AND AN APPLICATION IN THE VIRTUAL ORGANIZATIONS

Abstract

Developments in information technologies change both communication, trading and management. Virtual organizations are forms of organization that use information technologies and are scattered and distant from space and that differ from traditional organizations.

The purpose of this study, virtual enterprises in the traditional enterprise, is to determine the direction in which it operates differently in terms of organizational culture.

For this purpose, virtual business with operations based in Turkey, a survey is conducted and evaluated. Also, the sites and the working styles of virtual enterprises have been investigated. Today, the rapidly growing virtual company work on a business trend that is not yet sufficient, is expected to fill a gap in this study.

Virtual businesses, is a business type developed starting from the simplicity it brings to operations other words, virtual organizations, communication technology. This business kind of made different from traditional business and held management and business culture to understand and examine the faces which, in this study, observation, as the data collection methods, e-commerce and virtual enterprises of websites and examination of applications, making use of observation methods, emphasis has been given to these differences.

Keywords: Virtual Organization, management culture, Differences.

* Yrd. Doç. Dr., Uşak Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Uluslararası Lojistik ve Taşımacılık Bölümü, mesut.atasever@usak.edu.tr

Giriş

İşlerinin önemli bir bölümünü, iletişim teknolojileri ile gerçekleştiren sanal işletmeler, zaman ve mekânın bağılayıcılığından büyük ölçüde uzaklaşmış olarak, yüz yüze olmayan çalışma ortamlarında çalışmanın verdiği farklı algılar ve koşullarla, yönetim kültürlerinde, geleneksel işletmelere göre daha farklı yaklaşımlar, araç ve yöntemlerle işlerini sürdürmektedirler.

Bu durum kimi zaman çalışma ortamının bir sonucu olabiliyorken, kimi zaman da çalışma ortamının nedeni haline gelebilmektedir.

Bu çalışmada, veri toplama yöntemi olarak, e-ticaret ve sanal işletmelerin web siteleri ve uygulamalarının incelenmesi, gözlem yöntemlerinden yararlanılarak, sanal işletmeleri geleneksel işletmelerin yönetim kültüründen ayıran önemli çalışma biçimleri ve yönetim kültürü unsurları üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın ilk bölümü teorik bilgilerden, diğer bölümü ise anket değerlendirmesinden oluşmuştur.

Sanal işletmeler, günümüz iletişim teknolojilerinin gelişimine paralel olarak niteliksel ve niceliksel artış göstererek, işletmeciliğin göz ardı edilemez bir türü ve biçimi haline gelmeleri ve işletmeciliğin eğiliminin bu yönde olması dolayısı ile böyle bir çalışmaya ihtiyaç duyulmuştur.

Çalışmanın hipotezi; “İnternet üzerinden iş yapma, işini internete taşıma ve tamamen internette çalışma olarak düşünülen sanallaşma oranının artması, işletme kültürünün unsurları (planlama, organizasyon, koordinasyon, rekabet, yönetici yeterlilikleri ve becerileri, otorite-hiyerarşi, bireyselleşme, zaman-mekan esnekliği, etik, güven ve bilgi güvenliği gibi unsurlar) sanallaşmaya paralel olarak farklılaşmakta, sanal ortamlara uygun bir işletme kültürü oluşmakta ve bu zorunlu hale gelmektedir.” olarak belirlenmiştir.

Çalışma hipotezinin test edilmesi amacıyla 28 sorudan oluşan bir anket (soru formu) çalışması yapılmıştır. Soru formlarının bir bölümünü bizzat elden işletmelere iletilerek, cevaplandırılmaları sağlanmıştır. Bir bölümü ile de telefonla karşılıklı konuşulup form doldurarak, ayrıca ilgili sorular yöneltilerek cevaplar alınırken, kalan bir bölümü ise e-mail aracılığı ile ilgili firmalara gönderilmiştir. Bunlardan bir kısmı cevaplandırılmış halde geri döndü. Bir kısmının ise ilgilenmedikleri görülmüştür.

E-mail, telefon, chat, yüzyüze görüşme olarak 600’den fazla işletme ile temasa geçildi. Bunlardan ancak 200 işletmeden cevap alınarak değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Anket sonuçları SPSS Windows programı altında, Korelasyon analizi ve One-way Anova analizleri ile değerlendirilerek yorumlanmıştır.

1. Sanal Örgüt Ve Örgüt Kültürü

İşin tümünü ya da önemli bir bölümünü elektronik yollarla yapan örgütlerdir. Sanal örgüt, varlığı kısmen ya da tamamen, iletişim teknolojileri ile birlikte ortaya çıkmış olan internete, kablolu sistemlere, telefon sistemlerine bağlı olan bir işletmedir.

Sanal Örgütler, insanları, varlıkları ve fikirleri birleştirmek için ağları kullanmaktadır. Geleneksel Örgüt veya fiziksel yerleşimle sınırlanamaksızın, yeni ürün ve hizmetleri yaratmak, dağıtımını sağlamak amacıyla, tedarikçileri, müşterileri ve hatta bazen rakipleri kullanmaktadır. (Laudon, 2002).

Örgüt kültürü ise; bir kurum, bir kuruluş ve bir işletmede biçimsel yapıyı karşılıklı olarak etkileme niteliğindeki kurum içi değerler, inançlar ve alışkanlıklara denir. Başka bir deyişle, bir kurumda çalışan kişilerin davranışlarını yönlendiren normlar, kalıplar, inançlar, tutumlar ve davranışların oluşturduğu bir bütündür.

1.1. Sanal Örgütlerde Bireysellik Kültürü

Sosyolojik olarak, teknolojiden daha uzak toplumlarda, bireysellikten çok grup, aile, biz duygusu daha ağır basmaktadır. Kent yaşamı ve teknolojinin, kişileri daha çok bireyselliğe sürüklediği söylenebilir.

Sadece sanal örgütlerin değil, küreselleşme akımının da insanları bireyselleşmeye ve bireyciliğe ve benmerkezci bir anlayışa yönelttiğini belirtebiliriz. Sanal örgütlerde bireysellik olabildiğince öndedir. Biz duygusunu geliştirecek araçlar ise neredeyse yok denecek kadar azdır (Atasever,2001).

Kültürel olarak günümüz örgütlerinde insan faktörü ve bireyselleşmeyi şu şekilde, her düzeyde inceleyebiliriz.

Günümüzde özellikle evden çalışma ve taşınabilir ofis kavramının yaygınlaştığı, çalışanların gittikleri yerlere bilgisayarını da götürerek, çalışma ofisini yanlarında taşıma eğiliminde oldukları görülmektedir (Buğdaycı,1999).

Yine müşteriye özel çözümler giderek yaygınlaşmaktadır. Mümkün olduğunca ürünlerin müşterinin tam aradığı niteliklerde üretilmesi, kişiye özel ürünleri yaygınlaştırarak bireyselliğe yönelişi artırmaktadır (Buğdaycı,1999).

Bilgi çağı öncesi toplumlarda bir kişiye ait bilgileri tahmin etmek için adı, soyadı, doğum tarihi gibi bilgiler yeterliydi. Günümüzde ve özellikle gelecekte, kişiye özel ürün ve hizmet üretimi için bu bilgiler yetersiz kalmaktadır. İnsan davranışlarını anlayabilen makinelerin artmasıyla kişiselleştirilmiş hizmetler artacaktır (Negroponte, 2001).

Yeni ekonominin temel taşı, işletmeler değil bireylerdir. İşlerin yapılma biçimini değiştirmek suretiyle elektronik ağlar birey merkezli yeni bir ekonomi türünün oluşmasına yol açmıştır. Yazılım sektöründen ilginç bir örneği ele alalım. UNIX işletim sisteminin bir versiyonu olan Linux işletim sistemi 1991 yılında 21 yaşındaki Helsinki Üniversitesi bilgisayar mühendisi Linus Torvalds tarafından geliştirilmiş ve İnternet üzerinden ücretsiz olarak diğer programcıların erişimine sunulmuştur. Kullanıcılar bu programı web sitesinden indirmiş, kullanmış, test etmiş ve değerlendirmişlerdir. Zaman içinde Linux ile ilgilenen programcılar çoğalmış, birçoğunun da katkısıyla program geliştirilmiş ortaya günden güne büyüyen bir Linux topluluğu çıkmıştır (Akın, 2001).

Günümüz teknolojisinin kapasitesi, her bir bireyle ilgili ayrı ilgilenmeye uygundu. Ne kadar bireysel hizmet verilirse o kadar etkin olunmaktadır. Burada müşteri ile ilgili daha fazla bilgi edinme gerekliliği düşünülmelidir.

Böylece en önemli kaynağın bilgi olduğu bilgi toplumunda, bilgilenmiş birey vazgeçilmez nitelik kazanmakta ve Örgüt yapıları bilgi-tabanlı (information-based), yönetim sistemleri insan merkezli(human-oriented) biçimde yeniden tasarlanmaktadır (Öğüt,2001).

Müşteriler kendi kişisel ve bireysel tasarımlarını satın almak isterler (Öğüt, 2001). Örnek olarak bazı bilgisayar pazarlayan e-ticaret işletmeleri, müşterilerine satın alacakları bilgisayarları kişiselleştirip tasarlama imkânı sunmaktadır. Bu günümüz sanal işletmelerinin yığın üretimden bireysel ve kişiselleştirilmiş üretime doğru bir eğilim içinde olduğunu göstermektedir.

1.2. Çalışmada Zaman ve Mekân Esnekliği (Sanal İşyeri)

Sanal Örgüt, çalışanların belli bir yerde toplanmadığı değişik mekânlardaki işletmelerin bir ürün veya hizmet üretiminin belirli safhalarında yer aldığı, bilgisayar olanaklarıyla sürekli haberleşme içinde bulunan ve sanki tek bir örgüt gibi müşterilerine mal ve hizmet sunan bir örgüttür (Koçel, 1998). Aynı zamanda, sanal takımlar olarak adlandırılan sanal Örgüt bileşenleri, sanal olmayan takımlardan farklı olarak Örgüt duvarlarını ve zaman-mekân sınırlarını bilgisayar ve iletişim teknolojilerinden aldıkları güçle aşan takımlardır (Bradford and Kozlowski, 2002).

Zamana bir kaynak olarak baktığımızda, diğer üretim faktörlerine benzemediği görülür. Bu nedenle zaman hammadde gibi depolanamaz, nakit para gibi tasarruf edilemez, bir makine gibi üretime katılamaz. Yani zamanı fiziksel olarak yakalamak, onu bir üretim girdisi gibi kullanmak ve ona sahip olmak mümkün değildir. Ancak, tek yapabileceğimiz, zamanı en verimli bir şekilde kullanabilmektir (Akyüz, 1998).

Günümüzde teknolojik gelişmeler sonucu geleneksel işyeri anlayışı da değişmiştir. Özellikle iletişim vasıtalarının gelişmesiyle tele çalışma, evde çalışma ve evden çalışma gibi tarzlar giderek yaygınlaşmaktadır. ABD’de 30 milyon kişi bilgisayar, internet, faks ve diğer üçüncü dalga teknolojilerini kullanarak işlerini kısmen evlerinde yapmaktadır (Toffler, 1995).

Hem teknolojik gelişmeler hem de, üretim modellerindeki değişim farklı çalışma biçimlerini gerekli hale getirmiştir. Bunun sonucunda zaman ve mekân olarak esnek çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır (Kocabaş, 2005). Bilgi ve haberleşme teknolojisinin kullanılmasıyla klasik işyeri kavramında da önemli değişiklikler olmuştur. Günümüzde insanlar buldukları herhangi bir yerden işlerini yapabilmektedirler (Ataman, 2001).

Bu iletişim dönüşümü, işin çehresini, işin yapılış şeklini ve işyeri kavramının anlamını değiştirmiştir. Pek çok yeni iş alanı ortaya çıkarken, artık herhangi bir mekânda ve herhangi bir zaman diliminde çalışma söz konusu olabilmektedir. (Haag, Cummings, and Dawkins, 1998). Bu yeni görünüm kapitalizmin ağ yapılanması ile kazandığı, enformasyon toplumu olarak tanımlanmaktadır: Küreseldir, geniş oylumludur ve yapılanması enformasyon ve iletişim ağları çerçevesinde gerçekleşmektedir. Dolayısıyla bu ağlar üstünde ister sermaye ister enformasyon şeklinde olsun sonuçta sayısal hale gelmiş akış, bir uzaklığa, zaman ve mekân sınırlılığına sahip değildir (Törenli, 2003).

Önceleri kimin kiminle rekabet edeceğinin belirlenmesinde coğrafya her zaman için büyük bir rol oynuyordu. Ancak internet ile birlikte, mesafeler ortadan kalktığı için, coğrafya önemini yitirmektedir. ABD North Western Üniversitesi’nde elektronik ticaret ve teknoloji profesörü olarak görev yapan Mohanbir Sawhney, artık şirketlerin dünya üzerindeki her müşteriye erişme olanağının doğduğunu vurgulayarak, ticaretin coğrafyadan bağımsız bir hal almakta olduğuna işaret etmektedir. Fırsatlarla tehditlerin beraber geldiğini düşünen Sawhney, şirketlere dünyanın her yanından çok daha büyük bir rekabetle karşı karşıya kalacakları uyarısını da yapmaktadır (Özkan, 2000).

Zaman, sanal örgütlerde kritik bir değişken halini almaktadır (Preston, 2003). Çalışma zaman ve mekânının sınırları teknolojinin sınırları haline gelmiştir. Bu sınırlar da her geçen gün genişleyerek değişmektedir. Ayrıca sanal Örgüt felsefesi ile çalışanı işyerine götürme olgusu yerine işi çalışana götürme anlayışı yerleşmektedir (Öğüt,2001). Böylece sanal örgütte bir birleştirme özelliği her zaman var olacaktır. Kavramları, insanları, hizmetleri, çözümleri bu Örgütler birleştirmeye yönelik çalışmalar içindedirler.

Bütün bu zaman ve mekân fırsatlarından yararlanmak isteyen sanal Örgütlerde bazı düzenlemeler yapmak gereklidir (Haririan, 2003). Bir projeyi uygulamak için üretim ve tasarım düşüncesinin şekillenme sürecinin birleştirilmesinin gerekliliği, İş süreçlerinin birleştirilmesi, Ana planın çatısı içinde projelerin birleştirilmesi, Sanal yapının birleştirilmesi.

Bir sanal Örgütte çalışanlar dünyaya dağılmıştır. Küçük bir ekip merkezde ya da sürekli yolda olacaktır. Çalışanlar arasında yalnızca az bir tutkunluk, güven, ortak tecrübe, çalışmak için mekân yerine geçebilecektir. Bu durum herhangi bir çalışanın tek başına bowling oynamasına benzetilebilir. Çalışanları bir yapıştırıcı gibi bir arada tutan bu kültürün bileşenlerinin anahtarı nedir? Bir sanal Örgütte güçlü bir Örgüt kültürü nasıl oluşturulur? (Neuhauser and Peg, 2003). Bu sorun bütün sanal Örgütlerin ortak sorunu olduğu için bu konuda çözüm için farklı çalışmalar yapılmaktadır.

Zaman ve mekân esnekliğinden fazlaca yararlanmak isteyen işletmeler, mümkün olan işlerini, işletmenin merkezi dışında oldukça uzak, işgücünün ucuz olduğu Çin gibi ülkelerde yaptırmaktadır. Bir işletme için evde yapılabilecek bir işi büroda yaptırmak, her eleman için

büroya yatırım yapmak anlamına da gelmektedir. Dolayısıyla evde ya da büro dışında işlerin yapılması maliyetleri azaltıcı etkisinin yanında verimliliği de artırmaktadır. İş görenlerin kendilerini daha özgür hissetmelerine neden olmaktadır.

Geleneksel işletmeler için depolama ve stok bulundurma çok önemlidir. Aynı zamanda maliyetleri yükseltici bir etkiye sahiptir. Bunlar bir yönüyle de mekân ve bu mekâna ait giderler demektir.

Sadece pazarlama değil, bir sanal işletme, çevresel bilişim akımına anında tepki verebilen gerçek zamanlı bir işletmedir. Müşteri siparişleri elektronik yoldan alınmakta ve eş zamanlı olarak işlenmekte ve ilgili fatura ve belgeler elektronik yoldan geri yollanmakta ve veri tabanları sürekli güncellenmektedir (Activeline, 2004).

Northwestern Üniversitesi'nden Daniel Spulber, zaman kavramının çökmekte olduğunu, anında etkileşimin kritik öneme sahip bir hale geldiğini hatırlatarak, bu durumun değişimin hızına ivme kattığına dikkat çekmektedir. Pazarın taleplerine anında yanıt verenlerin bunun karşılığını fazlasıyla alacaklarına işaret eden Spulber, başarılı şirketlerin sürekli değişim kültürünü benimsediklerini, ürün ve süreçlerini sürekli olarak yeniden inşa etme kararlılığı gösterdiklerini vurgulamaktadır (Özkan, 2000).

Ayrıca sanal örgütler genellikle otonom takımlardan oluştuğu için, çalışma şekli olarak oldukça esnek ve verimlidirler (Shonk,1997).

Uzaktan çalışanlar ile ana ofis arasında güçlü ilişkiler bulunmalı ve bu çalışanlar zaman zaman diğer meslektaşları ile ortak zaman geçirmelidir. Uzaktan çalışanlara Örgütün durumu ve gelişmesi hakkında sık sık hatta günlük, güncelleştirilmiş bilgi verilmelidir.

1.3. Sanal Yönetimde İnsan Kaynakları ve Çalışan Niteliğinin Farklılaşması

Üretim faktörleri içinde önemli bir yer edinmeye başlayan ve vazgeçilmez bir bileşen olan bilgi, insan faktörünün niteliğini artıran ve sahip olduğu teknolojiyi etkili kullanabilme imkânını yaratan bir unsur haline gelmiştir. Çünkü sanal örgütlerde insan ilişkilerinde bir hayli zayıflama söz konusudur. Kayıp insan ilişkileri, arada bir yüz yüze bir araya gelip, çalışanların birbirilerine destek vererek ve bilgi paylaşımında bulunarak dengelenebilir.

Bu konuda Drucker, önümüzdeki yıllarda, işin geleneksel bölümlerin sınırlarını aşan çalışma gruplarında bir araya gelen uzmanlarca yapılacağını, koordinasyon ve kontrolün, büyük ölçüde, çalışanların kendilerini disiplin altına almaya ne kadar yatkın olduklarına bağlı olacağını belirtmektedir (Drucker, 1999). Burada çalışanların özdenetiminin artacağı ve artması gerektiği görüşü ağır basmaktadır.

Sanal örgütte insan unsurunun, dolayısıyla düşünce ve bilginin en önemli sermaye haline gelerek yavaş yavaş boyut değiştirdiği görülmektedir. Artık liderler, sadece uzmanlıklarıyla, otoriteleriyle veya karizmalarıyla etkili olmayacaklardır. Bilgi toplumunda, liderlerin entelektüel özellikleri ön plana çıkmakta, özellikle düşünsel gücü gelişmiş, bilgi, beceri ve genel kültüre sahip, yüksek eğitilmiş entelektüel liderlere gereksinim duyulmaktadır (Yılmaz, 2003).

Sanalörgüte doğru giden yolda sanayi işçilerinin yerini “bilgi işçisi” olarak adlandırabileceğimiz nitelikli, bilişim teknolojisini kullanan işgücü almasından dolayı Web designer, CRM uzmanı, networking uzmanı, internet strateji uzmanı, medikal enformatik uzmanı, teknoloji hisseleri analisti, m-ticaret proje uzmanı gibi birçok yeni iş sahası ve iş tanımı ortaya çıkmıştır. Emek piyasasının bu ihtiyacını karşılamak için hızla bilgisayar okur-yazarı, kalifiye emek gücü yetiştirilmeye başlanmıştır. Henüz ülkemizde kalifiye emek gücü açığının etkileri hissedilmese de gerekli tedbirler alınmadığı takdirde önümüzdeki on yıl içerisinde Türkiye'nin de batıda olduğu gibi bu açığı hissedeceğine kuşku bulunmamaktadır. Emek piyasasındaki bu değişim insan kaynakları alanının da yeniden yapılanmasına hatta onun da elektronik ortama taşınmasına neden olmuştur (Söylemez, 2001).

Tüm bunların felsefi altyapısında ise post-modern globalleşmenin sosyal ilişkileri ve değerleri sanal yapan yanı, post modern toplumun, sanayi ötesi toplum felsefesini benimsemiş olmasıdır. Çünkü post-modern küresel durumda ulusal, yerel, toplumsal unsurların kendi içlerinde bütünleşmeyi sağlayan faktör tüketimdir. İnsanlar hayalleri, imajları, hazları, ama kimlikleri ve değerleri de tüketmektedir; bu ise toplumsal ilişkileri yapay bir ortama dönüştürmektedir (Özbilen, 2003).

1.4. Sanal Örgütlerde Etik

Birçok yazar iş etiğini, insan davranışlarında, sadece kendini değil başkalarını da düşünmesi ve buna göre davranması şeklinde tanımlamaktadır. İş ahlakı olarak da tanımlayabileceğimiz etik, 1990'lı yıllarda işletme literatürüne hakim olmuş bir kavramdır. Etik işletme faaliyetleri sonucu ortaya çıkabilecek sorunları etik açısından inceler. Bu sorunlar, işletme içinde ya da dışında bulunanları etkileyebilir veya hiçbir ilgisi olmayan üçüncü kişileri etkiler. İşletmenin hem çalışanlara, hem müşterilere, hem de topluma karşı sorumlulukları vardır. Bu sorumlulukların nasıl algılandığı konusu örgüt kültürüyle ilgilidir (Arslan, 2001).

Doğal olarak etik her zaman işletmelerde ön planda olan bir kavram halinde olagelmıştır. Sanal Örgütlerde ise bu kavram bir miktar şekil değiştirmiştir. Sanal Örgütlerde, Örgüt içi ve dışı iletişimde kimlik, kişilik belirleme, istenmeyen e-maillerin gönderimi gibi konular, etik konularını teşkil etmektedir.

Buna dayalı olarak mobil pazarlamada en önemli kavram, "tüketicinin kabulü" yani "izinli pazarlama" kavramı olmuştur (Parker, 2003). Tüketiciye kapıdan zorla ürün satma girişimi olarak adlandırılabilir olan, e-mail adresine istemediği tanıtım mesajlarının gönderilmesi, sanal pazarlamada önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu konuda yapılması gerekenler olarak, öncelikle, tüketicilerin bu mesajları alıp almama özgürlüğüne sahip olduklarını anlamaları gerekiyor. Ayrıca mesajların istenmeyenlerini silmek kolay olmalı. Yine, istenmeyen mesajların filtre edilebilmesi mümkün olmalı ve son olarak, mobil telefon kullanıcıları da bu işten bir kazançları olması gerektiğini düşünüyorlar. Pazarlama mesajlarına açık olan telefonlar daha farklı bir ücretlendirme servisinden yararlanabilirler. Gelen mesajlara olan aboneliğin kolayca iptal edilebilmesi de gerekir (Parker, 2003).

Bu bağlamda internet şirketleri için kurumsal yönetim ilkeleri belirlenmiş bunlar ülkemizde yürürlüğe girmiştir. Bunların etik değerlerin yerleşmesinde önemli rolü olacağı belirtilebilir. Sadece ticari kuruluşların değil aynı zamanda devletin elektronik ağırlıklı hale gelmesinde de etik konusu oldukça önemlidir. Burada en önemli bileşen açıklık ve şeffaflık olmalıdır. Mahremiyet kavramını ihlal etmeyecek ve şeffaflık sağlayacak cesaret ve düşünce dürüstlüğüne gösterecek kamu görevlilerini oluşturmak ilk amaçlardan olmalıdır (SPK Yön. İlkeleri).

İnternet'in iletişim, bilgi erişim ve yayımında avantaj sağlayan bazı özellikleri, telif haklarının korunması açısından problem olmaktadır. Gelişmiş ülkelerde, bu problemlerin nasıl çözüleceği, başka bir ifadeyle, İnternet ve telif haklarının nasıl bağdaştırılacağı konusu yoğun olarak tartışılmıştır. Bu tartışmalar sonucunda telif hakları kanunlarında önemli değişiklikler yapılmış veya yapılmak üzeredir (Acun, 2000).

Bütün bu sorunların teknik bir sebebi ise, dijital ortamdaki bir eserin, hiç masrafsız ve hiç kalite kaybı olmaksızın istenilen sayıda kopyasının yapılabilmesidir. Kopyadan kopya yapmak da kaliteyi hiç bir şekilde etkilememektedir. Kolayca çoğaltabilmenin yanında, dijital medyanın bir diğer özelliği de kolay iletimdir. Elektronik posta e-mail, CD kopyalama ve diğer teknolojik yollarla telif hakkına konu olan bir eser binlerce kişiye ulaşabilmekte veya web aracılığıyla potansiyel olarak milyonlarca kişinin erişimine açık hale getirilebilmektedir (Acun, 2000).

1.5. İşbirliği Halinde Rekabet Kültürü (Kazan-Kazan Rekabeti)

Birey veya grupların amaçlarına, başkalarına rağmen, tek başlarına ulaşmak istedikleri durum rekabet olarak tanımlanabilir (Cherrington,1994). Eğer bir taraf, diğer tarafın amaç ve çıkarlarını dikkate almayıp kendi çıkarlarını koruyarak amaçlarına ulaşmaya çalışırsa rekabet ediyor demektir (Robbins, 1994).

Küreselleşmenin getirdiği ekonomiler arası bağımlılık da bu rekabetin şeklini değiştirmeye yardımcı olmaktadır. Çünkü ekonomiler sınırların kalkmaya başlamasıyla, uluslararası hale gelerek, bir taraftan bağımlılık bir taraftan ilişki yönüyle, diğer işletmelerle geleneksel rekabeti sürdürmemektedirler (Kocabaş, 2005).

Diğer taraftan küresel olarak organize olabilmenin ve küresel tutunmanın yolu işbirliğinden geçmektedir. Günümüz işletmeleri farklı biçimlerde, biçimsel ya da biçimsel olmayan işbirliği modelleri içinde olabilmektedirler (Akdemir, 1996).

İşletmeler rekabete bir başka açıdan bakarak çalışanları aracılığıyla elde ettikleri bilgileri ürün, hizmet, süreç ve yöntemlere aktararak öğrendikleri gibi, diğer işletmelerin deneyimlerinden yararlanarak da öğrenirler. Diğer işletmelerle çeşitli şekillerde gerçekleştirilebilecek olan “stratejik işbirlikleri”, işletmelere bu konuda zengin öğrenme olanakları sunmaktadırlar (Tsang, 1997).

Sanal ortamdaki birliklere, rekabet etmek yerine işbirliği yapacak küçük ölçekli alıcılar, tek başlarına sahip olamayacakları, güvenilirlik, kobilere uygun ortam, müşteri edinme maliyetlerinde azalma gibi çeşitli avantajları elde etme şansına sahip olabileceklerdir (Susaria Parameswaran andWhinston, 2000).

Bir örnekle açıklayacak olursak; Bazı deneyimlerden sonra çeşitli gıda şirketleri toplanarak bir süpermarkete yarısı boş kamyonlarla mal teslim etmenin akıl işi olmadığına birleştiler. Bundan sonra nakliye işini paylaşmaya karar verdiler. Sonuç mal teslim maliyetlerinin % 80 azalması oldu (Bono, 1996).

Geleneksel yönetimde var olan rekabet et kazan anlayışı yerine, sanal Örgütlerde, işbirliği yap, koordine et daha çok kazan anlayışı hâkim olmaya başlamıştır. Çünkü rekabet kavramı da sanal Örgütlerle gerçek anlamından kayma eğilimindedir.

Çünkü bilgi çağı kavramı ile gündeme gelen küreselleşme ve işletmelerin uluslararası hale rekabete açılmaları, işletmelerin rekabet yönetim süreçlerini, insan faktörünü organize ilişkilerinin derinden etkilemiştir. Küresel boyutta etkinlik arayışı, rekabete sürdürülebilir üstünlük arayışında, her türlü bilgi ve teknolojinin kullanımı için nitelikli insan kaynakları arayışına girmişlerdir (İnce, 2003).

Aynı ya da benzer ürünler üretip pazarlayan firmalar, dayanışma ve iş birliği içinde bir sanal örgüt içinde yer alarak tek tek yapamayacakları kadar kâr elde etmektedirler.

2. Anket Uygulaması Ve Bulguların Korelasyon Yöntemiyle Değerlendirilmesi

Çalışmanın hipotezi; “İnternet üzerinden iş yapma, işini internete taşıma ve tamamen internette çalışma olarak düşünülen sanallaşma oranının artması, işletme kültürünün unsurları (planlama, organizasyon, koordinasyon, rekabet, yönetici yeterlilikleri ve becerileri, otorite-hiyerarşi, bireyselleşme, zaman-mekân esnekliği, etik, güven ve bilgi güvenliği gibi unsurlar) sanallaşmaya paralel olarak farklılaşmakta, sanal ortamlara uygun bir işletme kültürü oluşmakta ve bu zorunlu hale gelmektedir.” olarak belirlenmiştir.

Çalışma hipotezinin test edilmesi amacıyla 28 sorudan oluşan bir anket (soru formu) çalışması yapılmıştır. Soru formlarının bir bölümünü bizzat elden işletmelere iletilerek, cevaplandırmaları sağlanmıştır. Bir bölümü ile de telefonla karşılıklı konuşulup form doldurarak, ayrıca ilgili sorular yöneltilerek cevaplar alınırken, kalan bir bölümü ise e-mail aracılığı ile ilgili firmalara gönderilmiştir. Bunlardan bir kısmı cevaplandırılmış halde geri dönmüştür. Bir kısmının ise anketle ilgilenmedikleri görülmüştür.

E-mail, telefon, chat, yüzyüze görüşme olarak 600'den fazla işletme ile temasa geçilmiştir. Bunlardan ancak 200 işletmeden cevap alınarak değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Anket sonuçları SPSS Windows programı altında, Korelasyon analizi ve One-way Anova analizleri ile değerlendirilerek yorumlanmıştır.

Korelasyon analizi seçilmesinde, bu analizin iki değişken verinin karşılaştırılıp, ikisi arasında pozitif ya da negatif bir ilişkinin varlığının belirlenmesine imkân vermesidir. Korelasyon analizinde, elimizde bulunan iki değişken olan anket yanıtlarının değerlerinin bir anakütleden gelen n sayıdaki veri değerleri olduğunu düşünürsek, anakütle ile ilgili bir teorik korelasyon katsayısı vardır ve örnek korelasyon katsayısı r ile tahmin edilmeye çalışılmaktadır, denilebilmektedir. Hipotezimiz, korelasyon katsayısının anlamlılığı $p = 0,05$ ve $p = 0,01$ için test edilmektedir. $r=0-1$ arası bir rakam ise ilişki pozitif, $r=-1-0$ aralığında ise ilişki negatiftir, anlamlılık % 5 ten küçük çıkmışsa bulduğumuz değer anlamlıdır, denilebilir. Yani r istatistiksel olarak anlamlıdır ve değişken diziler arasında bir ilişki vardır, denilebilir.

2.1. Rekabetin Farklılaşarak Bir Bakıma İşbirliğine Dönüşmesi

İşletmenin internet üzerinden çalışma oranı ile rekabet anlayışının bir bakıma işbirliğine dönüşmesi değişkenleri arasında $r=0,173$ ile pozitif bir ilişki olduğunu bu pozitif ilişkinin 0,005 anlamlılık düzeyine göre 0,014 ile anlamlı olarak çıktığını görmekteyiz.

Bu sonuca göre işletmenin internet üzerinden çalışma oranı arttıkça, rekabet anlayışı farklılaşarak, bir tür işbirliği eğilimine girmekte, bu eğilim zaman zaman zorunlu hale gelmektedir. Korelasyon çalışmasının hipotezi desteklediğini belirtebiliriz (Tablo 1).

Tablo 1. Rekabetin Farklılaşması

		Rekabetin Farklılaşarak Bir Bakıma İşbirliğine Dönüşmesi
İşletmenin İnternet	p	0.014
Üzerinden Çalışma Oranı	r	0,173
	N	200

2.2. Bireysellik Kültürü- Zaman Mekân Esnekliği

Zaman ve mekân esnekliğinin önemi ve sanal çalışmayla birlikte bireysellik kültürünün oluşması değişkenlerini korelasyona tabi tuttuğumuzda $r=0,400$ olarak pozitif bir ilişkinin olduğu sonucunu elde ettik. Bu sonuç 0,05 anlamlılık düzeyine göre 0,000 ile oldukça anlamlı olarak görünmektedir(Tablo 2.)

Zaman ve mekân esnekliği arttıkça, bireysellik kültürünün arttığını korelasyon analizinden anlamak mümkündür.

Tablo 2. Bireysellik Kültürü- Zaman Mekân Esnekliği

		Zaman Mekan Esnekliği
Bireysellik Kültürü	p	0,000
	r	0,400
	N	200

2.3. Emir-Komuta Zincirinin Sağlamlığının Sanal İşletmelerde Etkisizliği-Zaman ve Mekân Esnekliğinin Önemi

Emir-komuta zincirinin sağlamlığının sanal işletmelerde etkisizliği ile zaman ve mekân esnekliğinin önemi değişkenlerini korelasyona tabi tuttuğumuzda $r=-0,084$ olarak sonuçlanmıştır. Bu sonuç % 95 güven aralığı için 0,235 ile anlamlı çıkmamıştır.(Tablo 3.)

Bu sonuçtan; bu iki değişkenin birbirleriyle negatif yönde bir ilişki içinde olduklarını anlayabiliriz. Hipotezde, sanal işletmelerde emir-komuta durumunun geleneksel işletmelerle

aynı sağlamlıkta olmadığı, zaman ve mekânda esneklik arttıkça, emir-komuta sağlamlığının yumuşaması gerektiği öne sürülmüştü.

Bu sonuç hipotezi desteklememektir. Soruların tam anlaşılmasında ya da bilgi vermede isteksizlik böyle bir sonuç çıkmasında etkili olmuş olabilir.

Tablo 3. Emir-Komuta Zincirinin Sağlamlığının Sanal İşletmelerde Etkisizliği - Zaman ve Mekân Esnekliğinin Önemi

		Emir-Komuta Zincirinin Sağlamlığının Sanal İşletmelerde Etkisizliği
Zaman ve Mekan	<i>P</i>	0,235
Esnekliğinin Önemi	<i>R</i>	-0,084
	<i>N</i>	200

2.4. Sanal Ürünlere Ağırlık Verme-Etik Konusunun Farklılaşarak Önemli Hale Gelmesi

Anket çalışmasında elde edilen değişkenlerden, sanal ürünlere ağırlık verme ve etik konusunun farklılaşarak önemli hale gelmesini korelasyona tabi tuttuğumuzda $r=0,221$ sonucu elde edildi. Bu iki değişken arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, %95 güven aralığı içinde 0,002 ile anlamlı olarak sonuçlanmıştır (Tablo 4.)

Bu sonuca göre, sanal ürünlere ağırlık verme oranı arttıkça, etik konusunun önemi artmaktadır. Sanal işletmeler çoğunlukla sanal ürünlerin pazarlaması, satışı, tanıtılması ile meşgul olmaktadır. Sanal ürünler konusunda etik dışı davranışlar kolaylıkla yapılabilmekte ve bu konuda bilgi eksikliği bulunanlar kolaylıkla zarara uğratılabilmektedir. İşini ciddi yapan bir sanal işletme etik konusunu sanal ortama uyarlayarak daha da önemli hale getirmeli ve titizlikle gerekli tedbirleri almalıdır.

Tablo 4. Sanal Ürünlere Ağırlık Verme-Etik Konusunun Farklılaşarak Önemli Hale Gelmesi

		Etik Konusunun Farklılaşarak Önemli Hale Gelmesi
Sanal Ürünlere	<i>P</i>	0,002
Ağırlık Verme	<i>r</i>	0,221
	<i>N</i>	200

2.5. Zaman ve Mekân Esnekliğinin Önemi-Yönetici Beceri ve Yeterliliklerinin Farklı Oluşu

Zaman ve mekân esnekliğinin önemi ve Yönetici beceri ve yeterliliklerinin farklı oluşu değişkenleri korelasyon ile değerlendirildiklerinde, $r=-0,166$ ile negatif bir ilişki içinde oldukları görülmüştür. Bu ilişkinin 0,05 anlamlılık düzeyine göre anlamlı olduğunu görmekteyiz (Tablo 5.).

Sanal işletmeler özellikle zaman ve mekân olarak esnek çalışmaktadırlar. Geleneksel beceri ve yeterliliğe sahip işletme yöneticilerinin sanal işletmelerde başarılı olamayacağını hipotez olarak belirlemiştik. Bu sonuç hipotezi desteklememektedir. Özellikle Türkiye’de sanal işletmelerin henüz geleneksel işletme anlayışı ile yönetilmeye çalışılması ya da sorunun tam anlaşılmasında böyle bir sonucu vermiş olabilir.

Tablo 5. Zaman ve Mekân Esnekliğinin Önemi-Yönetici Beceri ve Yeterliliklerinin Farklı Oluşu

		Yönetici Beceri ve Yeterliliklerinin Farklı Oluşu
Zaman ve Mekan	<i>p</i>	0,019
Esnekliğinin Önemi	<i>r</i>	-0,166
	<i>N</i>	200

3. Bulguların One Way Anova Testi ile Değerlendirilmesi

İkiden çok bağımsız grup verilerinin değerlendirilmesinde tek yönlü varyans analizi(One Way Anova) kullanılır. Buradaki tek yön ifadesi, grupları birbirinden ayıran tek özellik olduğu, ya da grupların tek değişkeninin değerleri ile ayrıldığı anlamına gelir.

One way anova analizi ise Pazar alanı gibi, numerik olmayıp kategorik olan değişkenlerin analiz edilmesi amacıyla seçilmiştir.

Kategorik verileri önce nümerik hale getirilip, SPSS ile kullanılabilir hale getirilerek analiz edildi.

3.1. Pazar Alanı Faktörüne Göre Organizasyon Yapısının Yatay Oluşu

Pazar Alanı Faktörüne göre, organizasyon yapısının yatay oluşunun One Way Anova testi ile değerlendirilmesi sonucu, 0,05 anlamlılık düzeyine göre 0,001 oldukça anlamlı olarak görünmektedir. Kareler ortalaması olarak 0,977 çıkmış bu da uluslararası işletmelerin yatay organizasyonu tercih eğilimlerini yansıtmaktadır. Daha spesifik sonuçlara ulaşmak için aynı verilerin Scheffe testine tabi tutulması sonucu, 1'e en yakın sonuç 1,43 ile küresel işletmeler çıkmış, daha sonraki en yüksek sonuç, 1,69 ile çok uluslu işletmeler çıkmıştır. 0,95 anlam aralığı içinde 2,19 ile 5'e en yakın değer çok yerel işletmelerde kırılmanın olduğu yönündedir. Bu analiz hipotezi desteklemektedir (Tablo 5.).

Pazar alanı yerelden küresele doğru genişlerken, organizasyon yapısının yataylığı artmaktadır.

Tablo 6. Pazar Alanı Faktörüne Göre Organizasyon Yapısının Yatay Oluşu

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	X	F	p
Gruplar Arası	17,946	4	4,487	4,592	0,001
Grup İçi	190,534	195			
Toplam	208,48	199			

	N	X	Güven Aralığı	
			Alt sınır	Üst Sınır
Küresel	72	1,43	1,25	1,61
Uluslararası	9	1,78	0,71	2,85
Çokuluslu	62	1,69	1,44	1,94
Ulusal	54	2,19	1,87	2,5
Yerel	3	2,00	-2,3	6,3
Toplam	200	1,818	-2,3	6,3
Model			1,6	1,88
Rastgele			1,6	1,88

3.2. Pazar Alanı Faktörüne Göre Yönetici Beceri ve Yeterliliklerinin Farklı Oluşu

Pazar alanı değiştiğinde yönetici beceri ve yeterliliklerinin farklılaşmasını örneklem üzerinde One way Anova ile test ettik. % 95 güven aralığı içinde bu 0,002 ile anlamlı görünmektedir. 1'e en yakın sonuç 2,44 ile Küresel Pazar alanına sahip işletmelerin

yanıtlarından kaynaklanmıştır. Yerel işletmeler ise 4,67 ile 5'e en yakın yanıtları vermişlerdir (Tablo 6).

Bu sonuca göre, sanallaşmayla birlikte, Pazar alanı artarak küresel hale gelmekte, küresel işletmeleri ise geleneksel yönetici becerileri ile yönetilememektedir. Sanal işletme yöneticilerinin, daha farklı, geleneksel beceriler yanında teknolojik bilgi ve becerilere de sahip yönetici olmaları gerekmektedir. Sonuç, hipotezi desteklemektedir.

Tablo 7. Pazar Alanı Faktörüne Göre Yönetici Beceri ve Yeterliliklerinin Farklı Oluşu

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	X	F	p
Gruplar Arası	17,946	4	4,487	4,592	0,001
Grup İçi	190,534	195			
Toplam	208,48	199			

	N	X	Güven Aralığı	
			Alt sınır	Üst Sınır
Küresel	72	2,44	2,05	2,84
Uluslararası	9	3,67	2,39	4,94
Çokuluslu	62	3,37	2,94	3,80
Ulusal	54	3,41	2,97	3,85
Yerel	3	4,67	3,23	6,01
Toplam	200	3,08	2,84	3,32
Model			2,85	3,31
Rastgele			2,21	3,95

3.3. Pazar Alanı Faktörüne Göre Sanal İşletme kültürünün Zorunluluğu

Pazar alanı ile sanal işletme kültürü arasında bir ilişki olduğunu test amacıyla iki değişkeni One Way Anova ile test edildiğinde % 95 güven aralığı içinde 0,003 ile anlamlı olarak sonuç vermiştir. Bu sonuç ayrıntılı tabloda 1'e en yakın sonuçlar olarak, 1,11 ile uluslararası işletmelerin yanıtlarından elde edilmiştir. 1'e en uzak yanıtlar ise 2,67 ile yerel işletmelerden kaynaklanmıştır (Tablo 7).

Pazar alanının küresele yaklaşması işletme kültürünün değişmesi zorunluluğunu meydana getirdiğini hipotez olarak sunmuştuk. Bu analiz hipotezi desteklemektedir.

Tablo 8. Pazar Alanı Faktörüne Göre Sanal İşletme kültürünün Zorunluluğu

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	X	F	p
Gruplar Arası	50,771	4	12,693	4,567	0,002
Grup İçi	541,94	195	2,779		
Toplam	592,72	199			

	N	X	Güven Aralığı	
			Alt sınır	Üst Sınır
Küresel	72	1,46	1,29	1,63
Uluslararası	9	1,11	0,85	1,37
Çokuluslu	62	1,31	1,17	1,44
Ulusal	54	1,54	1,36	1,72
Yerel	3	2,67	-0,2	5,54
Toplam	200	1,44	1,34	1,53
Model			1,34	1,53
Rastgele			1,11	1,76

4. Anket Çalışmasının Değerlendirilmesi

“İnternet üzerinden iş yapma, işini internete taşıma ve tamamen internetten çalışma olarak düşünülen sanallaşma oranının artması, işletme kültürünün unsurları (planlama, organizasyon, koordinasyon, rekabet, yönetici yeterlilikleri ve becerileri, otorite-hiyerarşi, bireyselleşme, zaman-mekân esnekliği, etik, güven ve bilgi güvenliği gibi unsurlar) sanallaşmaya paralel olarak farklılaşmakta, sanal ortamlara uygun bir işletme kültürü oluşmakta ve bu zorunlu hale gelmektedir.”

Bu hipotezi sınamak amacıyla, anakütleyi temsil edebilecek sayıda, 200 işletmeyi tesadüfi örneklemeyle belirleyerek bir anket çalışması yapıldı. İnternet üzerinde sanal POS kullanarak e-ticaret yapan, Türkiye’den yönetilen ya da bir şekilde Türkiye ile iş yapan sanal işletmeler ana kütle olarak belirlendi. Bu ana kütle temsil edebilecek sayıda işletme anket kapsamına alındı.

Hipotezi ayrıntılı hale getirerek bu ayrıntılar anket sorularına dönüştürüldü. Sorulardan bir bölümünün hipotezin test edilmesine yardımcı olmayacağı anlaşıldığından değerlendirmeye alınmadı. Anket soruları Likert ölçeği ile numaralandırıldı. Geleneksel işletmelerin yönetim davranışlarından farklı olarak, internet üzerinden kısmen de olsa çalışan işletmelerin yönetim kültürlerinde ne tür değişiklikler olduğunu ölçmek amacıyla, internet kullanım oranlarıyla, bağımlı değişken olarak belirlenen sorulara verilen yanıtlar korelasyona tabi tutuldu. Bunların sonuçları analiz edilerek yorumlandı. Önemli bir kısmının anlamlı olarak hipotezi desteklediği görüldü.

Ayrıca, kategorik sayılabilecek, fakat Likert ölçeğine numaralanan Pazar Alanı sorusuna verilen yanıtların işletme kültürünü nasıl etkilediğini analiz edebilmek için, One Way Anova testi uygulandı. Bu testin sonuçlarına göre de hipotez büyük ölçüde desteklenmektedir.

Soru formlarının bir bölümü bizzat elden işletmelere iletilerek, yanıtlmaları sağlandı. Bir bölümü ile de telefonla karşılıklı konuşulup form doldurarak, ayrıca ilgili sorular yöneltilerek cevaplar alındı. Kalan bir bölümü ise ICQ, MSN Messenger ve e- mail aracılığı ile ilgili firmalara gönderildi. Bunlardan bir kısmı cevaplandırılmış halde geri döndü. Önemli sayıda bir kısmının farklı gerekçelerle ilgilenmedikleri görüldü.

E-mail, telefon, chat, yüzyüze görüşme olarak 600’den fazla firmayla temasa geçildi. Bunlardan ancak 200 işletmeden yanıt alındı, yanıt alınanlar önceden belirlenmediği için tesadüfi bir örnekleme yapılmış oldu.

Anket sonuçları SPSS for Windows programı altında, Korelasyon analizi ve One-way Anova analizleri ile değerlendirilerek yorumlandı.

Anakütle olarak belirlenen işletmeler, sanal olmaları dolayısıyla onlara ulaşma zorluğu yaşandı. Bir kısmı çalışma yöntemi nedeniyle fiziksel bir adres edinmemiştir.

Ayrıca işletmeler anket yapmak için istekli değillerdi. Anketin bilimselliğini ve özel bilgiler sorulmadığı anlatılsa da yanıt alınamayan birçok işletme oldu. Bulguların analizinde kullanılacak yöntem seçimi konusu diğer bir sınırlılık olarak araştırmada yerini almıştır.

Anket çalışmasına katılan işletmelerin % 81’i, işlerini % 60-100 oranında internet ve diğer mobil iletişim araçları üzerinden yürüten işletmeler oldular. Kalan az bir bölümü ise işlerinin daha az bir oranını internet üzerinden yürütmekteydi. Örneklemin önemli bir bölümünü sektör olarak bilişim ve bilgisayar sektörü oluşturmaktadır.

Sanal işletmelerde özellikle göze çarpan bir işletme kültürü unsuru, rekabetin bir tür işbirliğine dönüşerek, rekabetten daha fazla fayda elde etmeleridir. Korelasyon analizi ile değerlendirildiğinde işlerini internetten yürütme oranı arttıkça, rekabetin biçim değiştirdiğini destekleyen anlamlı bir sonuç elde ettik. İletişim teknolojileri rekabet ortamlarını artırdığı kadar, hatta daha fazla işbirliği alanlarını artırmaktadır. İşletmeler bunu değerlendirerek rekabetin olumsuzluklarını işbirliği ile olumluya kanalize edebilmektedirler.

Zaman ve mekân esnekliği de sanal organizasyonların önemli özelliklerindedir. İnterneti iş için kullanım oranları ile zaman ve mekân esnekliği sorusuna verilen yanıtları

korelasyona tabi tutulduğunda pozitif bir ilişki içinde olduklarını ve anlamlı sonuç verdiği görüldü. Zaman ve mekân geleneksel işletmeleri bağlayıcı ve hareket alanını kısıtlayıcı unsurlar olmalarına rağmen bu sanal organizasyonlarda bağlayıcı değildir, kolaylaştırıcı maliyetleri düşürücü, hareket alanını genişletici bir etki eder.

Emir-komuta zincirinin sağlamlığının sanal işletmelerde etkisizliği ile zaman ve mekân esnekliğinin önemi değişkenleri korelasyona tabi tutulduğunda, bu iki değişkenin negatif ilişki içinde olduğu tespit edildi. Bu soruda ölçülmek istenen geleneksel hiyerarşik yapının, zaman ve mekân esnekliğinin önemsendiği işletmelerde etkisiz olduğunu göstermekti. Negatif sonuç çıkmasının nedeni, henüz sanal işletme kültürünün ülkemizde tam olarak yerleşmemiş olması olabileceği gibi, bunun yanında sorunun net anlaşılmamış olması da etkili olmuş olabilir.

Sanal ürünlere ağırlık verme ve etik konusunun farklılaşarak önemli hale gelmesi değişkenlerinde ise pozitif ve anlamlı bir sonuç elde edildi. Buradan, sanal ürün üretimi ve pazarlaması üzerinde çalışan işletmelerde etik konusunu farklılaştığını ve önem kazandığını göstermekti. Bu sonuç hipotezi destekleyerek, telif hakkı gibi sanal ürünlerde yoğunlaşan etik konuların sanal işletmelerde önem kazandığını, farklılaşarak etigin teknik boyutuyla gündeme geldiğini göstermektedir. Etik konusu sadece yöneticiyi değil tüm tarafları ilgilendiren, olmazsa olmaz bir konudur. İşletmeciliği, gerçek anlamda yapmak isteyen sanal firmalar, etik konusunu hiçbir zaman ihmal etmemelidirler.

Zaman ve mekân esnekliğinin önemi ve yönetici beceri ve yeterliliklerinin farklı oluşu değişkenleri korelasyon ile değerlendirildiklerinde, negatif bir ilişki içinde ve anlamlı olduğu görülmüştür. Sanal işletmelerde yönetici beceri ve yeterliliklerinin farklılaşması gerektiği daha önceki bölümlerde anlatılmıştı. Sanal işletmeler aynı zamanda, zaman ve mekân olarak esnek olan işletmeler oldukları için anket sonucunun negatif çıkmasını, soruların tam anlaşılmaması ya da yeterince sanal işletme kültürünün yerleşmemesine bağlayabiliriz.

İşletmelerin sanal işletme olmaları ve kendilerini bir ağ işletmesi olarak tanımlama oranları ile denetimde teknolojiden yararlanmaları değişkenlerini korelasyona tabi tutulduğunda pozitif olarak çıkmış fakat anlamlı görünmemektedir. Bu sonuç hipotezi tam olarak desteklememektedir. Sanal olarak işletilen, kendilerini sanal olarak tanımlayan işletmeler denetimlerinin önemli bölümünü teknolojiden yararlanarak yapmaktadırlar. Sanal işletmelerin yapısı bunu gerektirmektedir. Kullanılan yazılımlar, sürekli geliştirilerek, aralıklı denetim yerine, denetimi aralıksız bir süreç haline dönüştürmektedir. Yine böyle bir sonucun çıkmasına Likert ölçeğinin sorulara tam uymaması, ülkemizde sanallaşma oranının yeterince artmamış olması, soruların anlaşılabilmesi ya da henüz teknolojinin bunun için yetersiz gelmesi neden olmuş olabilir.

Sanal işletmeler özellikle fikir işgücü ile diğer bir anlatımla entelektüel sermaye ile faaliyetlerini sürdürmektedirler. Bununla birlikte bilgilerin güvenliğinin özel bir önem kazandığını da belirtmeliyiz. Fikir işgücünün önemi ve bilgi güvenliği için kaynak ayırma değişkenlerine verilen yanıtların korelasyon tekniği ile değerlendirilmesi sonucu pozitif ve anlamlı çıkmıştır.

Bu analizden fikir işgücünün önemli hale geldiği sanal işletmelerin, bilgi güvenliği için kaynak ayırma zorunluluğunda olduklarını ve ayırdıklarını anlayabiliriz. Geleneksel işletmelerin stoklama maliyetlerinin karşılığı, sanal işletmelerde bilgi güvenliği maliyetleridir.

Sanal organizasyonların, yatay olarak yapılandırıldıkları ve açık sistem olmak zorunda oldukları yönündeki hipotezi test amacıyla sorduğumuz soruların yanıtlarını korelasyon tekniği ile değerlendirildiğinde pozitif ve anlamlı bir sonuç vermiştir. Yatay organizasyon yapısına sahip işletmeler aynı zamanda açık işletme olmalıydılar, biçimindeki hipotez desteklenmekte ve yatay organize olma ile açık sistem olma zorunluluğu arasında pozitif bir ilişkinin anlamlı olduğu ortaya çıkmaktadır. Sanal organizasyonlar yatay olarak organize olmak durumundadırlar ve böyle organize olmuş işletmelerin aşık sistem olmaları zorunluluk haline gelmektedir.

Sanal işletmelerde sanal işletme kültürünün zorunluluğu ile bireysellik kültürünün oluşması sorularına verilen yanıtları korelasyon tekniği ile değerlendirildiğinde pozitif bir ilişki gözlenmiş fakat anlamlı çıkmamıştır. Sanal işletme kültürünün zorunluluğu, bireysel çalışmayı gerektirmekte, çalışanların sosyal olmayan bir ortamda çalışmaları bireyselleşme olgusunu oluşturmaktadır. Analizin sonucunda anlamlı olmayan pozitif bir ilişkinin gözlemlenmesi, sanallaşma sürecinin tamamlanmamasından kaynaklanabileceği gibi, soruların tam olarak anlaşılabilmesi sorunundan da kaynaklanmış olabilir.

Kategorik olan pazar alanı faktörünün verilerinin Likert ölçeği verilerine dönüştürülüp One Way Anova ile analiz edilmesi sonucu, pazar alanı faktörüne göre organizasyon yapısının yatay oluşu oldukça anlamlı olarak görünmektedir. Bu analize göre uluslararası işletmelerin yatay organizasyonu tercih eğilimlerini yansıtmaktadır. Daha spesifik sonuçlara ulaşmak için aynı verilerin Scheffe testine tabi tutulması sonucu, 1'e en yakın sonuç küresel işletmeler çıkmış; daha sonraki en yüksek sonuç, ile çokuluslu işletmeler çıkmıştır. 5'e en yakın değer yerel işletmelerde kırılmanın olduğu yönündedir. Pazar alanı genişledikçe organizasyon yapısının yatay eğilimin arttığını anlayabiliriz. Yerel işletmelerde ise yatay organizasyondan uzaklaşma görülmektedir.

Pazar alanı değiştikçe yönetici beceri ve yeterliliklerinin farklılaşmasını örneklem üzerinde One way Anova ile test edilmesi sonucu hipotezi destekleyen anlamlı bir sonuç elde edildi. 1'e en yakın sonuç Küresel Pazar alanına sahip işletmelerin yanıtlarından kaynaklanmıştır. Yerel işletmeler ise 5'e en yakın yanıtları vermişlerdir. Pazar alanının genişlemesi yönetici beceri ve yeterliliklerinin farklılaşmasını gerektirmektedir. Sanallaşmayla birlikte, pazar alanı artarak küresel hale gelmekte, küresel işletmeleri ise geleneksel yönetici becerileri ve yeterlilikleri ile yönetmek mümkün olmamaktadır. Sanal işletme yöneticilerinin, daha farklı, geleneksel beceriler yanında teknolojik bilgi ve becerilere de sahip yönetici olmaları gerekmektedir.

One Way Anova ile yaptığımız test sonucu Pazar alanına göre sanal ürünlere ağırlık verme değişkenlerinin ilişkisini ortaya koymaktadır. Bu ilişki 0,548 ile anlamlıya yakın çıkmıştır. Ama aritmetik ortalamalar 1'e yakın olarak tespit edilmesi, özellikle küresel işletmeler 1'42 ile 1'e en yakın sonuç, yerel işletmeler ise 1'67 ile 1'e en uzak sonuç olarak tespit edilmesi hipotez bakımından destekler mahiyettedir. Pazar alanı genişledikçe, taşınma maliyeti ucuz ve kolay olan sanal ürünlere ağırlık verilmesi bir sanal organizasyon sürecidir.

Pazar alanı ile sanal işletme kültürü arasında bir ilişki olup olmadığını test amacıyla iki değişkenin One Way Anova ile test edilmesi sonucu anlamlı olarak gözlemlenmiş, bu sonuç ayrıntılı tabloda 1'e en yakın sonuç olarak, uluslararası işletmelerin yanıtlarından elde edilmiştir. 1'e en uzak yanıtlar ise 2,67 ile yerel işletmelerden kaynaklanmıştır. Pazar alanı genişledikçe sanal işletme kültürünün zorunlu hale geldiği hipotez olarak belirlenmişti, bu hipotez desteklenmektedir.

Sonuç

Bilişim teknolojileri bütün sektör ve kurumları oldukça derinden etkileyip değiştirdiği gibi yönetim ve organizasyon anlayışını da varolan kalıpların dışında olacak şekilde etkilemiştir.

İletişimdeki hız, koordinasyondaki kesintisizlik, çalışma ortamlarının esnekliği, yöneticileri, geleneksel yöntem ve anlayışlarla işletmelerini yönetmeyi zorlaştırmaktadır. Daha yatay organizasyon yapıları, zaman ve mekân olarak daha esnek çalışma ortamları, birbirinden bağımsız, mekân olarak uzak birimlerin koordinasyonu, işletmelerin çevreye bakış açılarındaki değişim, rekabet anlayışının işbirliği yaparak rekabet etme durumunda olmaları bu anlayış değişikliğinde önemli etkenler olmuşlardır.

Sanal organizasyonların yönetici profillerine baktığımızda geleneksel işletme yöneticilerinden oldukça farklı olduklarını görmekteyiz. Sanal işletme yöneticileri, bağımsız ve uzak takımları koordineli bir biçimde motive edebilen, teknik beceri ve bilgileri yeterli, sanal organizasyon üyelerinin ihtiyaç ve beklentilerine cevap verebilen birer yönetici olarak karşımıza çıkmaktadırlar.

Sanal organizasyonlar merkezkaç bir yönelimle organize olmak durumundadırlar. Bir taraftan esneklik, değişen durumlara kolay adapte olma özelliği, diğer taraftan, her birim, karar almada tam yetkiyle donatılmış olmalıdır ki, sanal organizasyon başarılı olabilsin. Sanal işletmelerin çalışma yüzü diyebileceğimiz, web sitelerini günlük, zaman zaman da saatlik güncellediklerini görmekteyiz. Güncellelikle birlikte gündemi de takip edemeyen bir web sitesi kısa sürede müşteri için sıkıcı hale gelmektedir.

Bu konuda yetersiz bir yönetici sanal organizasyonlarda geleneksel araçları kullanmak zorunda kalacağından başarısız olması kaçınılmazdır.

İşletmeler açısından müşteriye yakınlık kavramı teknoloji ile birlikte içeriğini fiziksel yakınlıktan iletişim yakınlığına doğru yöneltmektedirler. Geleneksel işletmeler teknolojiye ve bilişim sistemlerine uyum sağladıkları sürece ayakta kalabileceklerdir. Çünkü hem teknolojik hem de bu teknolojiye uyumlu yönetsel değişimler büyük bir ivme ile işletme anlayışı gündemine oturmuştur.

İşletme paradigması son on yılda büyük ölçüde değişmiştir. Müşteri, tedarikçi, yönetici, çalışan ve bütün bunların ilişkileri hızlı bir biçimde bir taraftan bütün taraflar için kolaylaşmakta bir taraftan da bu hıza erişme ve yetişme zorlukları ortaya çıkmaktadır. Müşteriler mağazayı fiziki olarak gezen kişiler değil, evinde bilgisayarının başına oturup internette gezinen büyük ihtimalle tesadüfen ilgili mağazaya rastlayan, alışveriş yapması için farklı birçok beklentileri olan kişilerdir. Yöneticiler ise, yine bilgisayarının başında oturup işleri büyük ölçüde koordine eden internet, bilgi güvenliği, işletme, insan ilişkileri, liderlik bilgi ve becerileri ile donanmış kişilerdir.

Bilgi güvenliği problemi ile bağlantılı olarak, teknolojik anlamda etik konusunu yeniden düşünmek gerekliliği, sanal organizasyonlarla birlikte ortaya çıkmıştır. Bu konuda henüz kapsamlı çalışmalar yapılmamış olmakla beraber, etik ihlallerden kaynaklanan zararlar arttıkça bu konuda da gerekli çalışmaların yapılması ümit edilmektedir.

Bilgi güvenliği için, farklı protokol ve çözümler üretilmiş olmakla birlikte, en çok yazılım ve donanım güvenlik birimleri yaygınlaşmıştır. Özellikle parasal iletişimin olduğu, ya da özel güvenlik gerektiren bilgiler içeren sitelerde, VeriSign, SSL, SET gibi güvenlik yazılımları, Firewall gibi donanım gereçleri üretilmektedir.

Sanal işletmeler, denetim ve karar alma mekanizmalarında, iletişim ve bilişim teknolojilerini yoğun olarak kullanır hale geldiklerinden, karar alma bir bakıma kolaylaşmış fakat aynı fırsatları diğer firmaların da yakalamış olmaları dolayısıyla, rekabet avantajını sağlama zorlaşmıştır. Denetim konusunda da, yapısal olarak denetlenmesi gerekli unsurlar, dijital veriler olduğu için insan unsurundan kaynaklanan denetim yetersizlikleri, sanal organizasyonlarda minimum düzeye inmiştir.

Küreselleşmeden kaynaklanan tüketim ekonomisi dalgası, en çok sanal organizasyonlarda etkisini göstermektedir. Bir servisi ya da ürünü yıllarca pazarlayabilmek ve pazarda tutunabilmek, sanal organizasyonlar için mümkün görünmemektedir. Servis ve hizmetler çok kısa sürede geçerliliğini, önemini ve modasını yitirmekte olduğundan, yenilik yapmak, sürekli bir yenileşme, ürün servis ve bunların sunumlarını değiştirmek sanal organizasyonların önemli bir unsuru haline gelmiştir.

Ürün ve servisler, dijital ortama da taşınabilmelerine göre, sanal ve fiziksel ürünler olarak ayrımlanmaktadır. Sanal ürünlerin alım-satımı, el değiştirmesi, çoğaltılmaları, kopyalanmaları, taşınmaları ve saklanmaları, fiziksel ürünlere göre, ilk üretilmeleri hariç hem kolay hem daha az maliyetlidir. Dolayısı ile sanal organizasyonlar büyük ölçüde sanal ürünlere yönelmektedirler. Yazılımlar, ses, müzik, görüntü ürünleri, eğitim, danışmanlık servisleri, internet, hosting, e-mail, searching, tanıtım servisleri bunlara örnek olarak verilebilir.

Çalışma yaşamı, sanal işletmelerle birlikte, önemli ölçüde biçim değiştirmektedir. Çalışanın nerede ve hangi saatlerde çalıştığına önemsiz hale geldiğini görmekteyiz. Bu bir coğrafi gereklilik olduğu kadar, çalışanlar için verimliliği olumlu yönde etkileyen bir unsurdur. Sanal ürün üreten çalışanlar, yazı yazan, yazılım üreten, resim, grafik çizen, işletmeyi koordine eden yöneticiler, webmasterlar ve diğer bütün sanal organizasyon çalışanları için bir çalışma zaman çizelgesi ve bir ofis zorunluluğu yoktur. Bu aynı zamanda, işletme için ofis maliyetinden kurtulma anlamına gelmektedir.

Sanal organizasyonlar geleceğin işletmeleri olarak, işletme yönetim ve organizasyon bilimiyle uğraşanlar için önemli bir araştırma alanı olarak görünmektedirler.

Sanal organizasyonların gelişimi henüz dünyada tamamlanmış değildir. Ama dünyada bu alanda önemli gelişmeler olmuş, çalışma alanı uygun sektörler, önemli ölçüde sanallaşarak çalışma biçimini değiştirmiş, esneklik kazanarak, zaman ve mekân kısıtlarından kurtulmuştur.

Zaman ve mekân olarak esnek hale gelmiş olan sanal organizasyonlarda, yöneticinin, çalışanın, müşterinin ve hedef kitlenin nerede olduğunun çalışma açısından bir önemi yoktur. Bu husus temel maliyetleri azaltmakta, çalışanları ortam olarak rahatlatmakta, yöneticinin işlerini kolaylaştırmaktadır. Bunun yanında Pazar alanını küresel hale getirmekte, geleneksel küresel işletmelerle, varlıkları daha az olduğu halde rekabet edilebilir imkân ve fırsatlar yaratmaktadır. Karar alma durumundaki yöneticilerinin, internetin, diğer kablolu ve kablosuz iletişim teknolojilerinin önemini kavramış olmaları gerektiği düşünülebilir. Hindistan gibi bazı ülkelerin, sadece yazılımdan, ülke için önemli miktarda gelir sağladıkları bir dünyada, geç kalınmış bile olsa, bilişim sektörü, devlet tarafından koordine edilerek geliştirilmeli ve desteklenmelidir. Bunun en doğru ve verimli yolunu eğitimden geçtiği düşünülebilir.

Kaynakça

- Acun, R. (2000). İnternet ve telif hakları. *Bilgi Dünyası Dergisi*, 1(1) 5-26.
- Akdemir, A. (1996). *Global normlu işletme yönetimi*, Kütahya.
- Akın, H. B. (2001). Girişimcilik ve küçük işletmeler açısından elektronik ticaret kavramlar, örnekler, öneriler. *Verimlilik Dergisi*, 2, 89-104.
- Arslan, M. (2001). *Örgüt kültürü, yönetim ve örgüt*. Ankara: Nobel Yayın.
- Ataman, G. (2001). *İşletme yönetimi temel kavramlar andyeni yaklaşımlar*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Atasever, M. (2001). Küreselleşme iletişim ve insan. *Anahtar Dergisi*, 148, 7.
- Bell, B. S., and Kozlowski, S. W. J. (2002). A typology of virtual teams: Implications for effective leadership. *Group and Organization Management*, 27(1), 14-49.
- Buğdayci, A. (1999). Yeni milenyumun tüketici profili. *Capital Dergisi*, 7, 8.
- Cherrington, D. (1994). *Organizational behavior: The management of individual and organizational*. (2nd Ed.). Allyn and Bacon Publishing, Massachusettes.
- Çelik, T. (2001). Etik şirkette son trendler (M. Hoffman ile Yapılmış Ropörtaj). *Capital*, 5,136-138.
- De Bono, E. (1996). *Rekabet üstü (sur/petition)*. (Çeviren: O., Özel). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Drucker, P. F. (1999). *Yeni örgütün ortaya çıkışı. Bilgi yönetimi*. MESS yayınları., Harvard Business Review'den Seçmeler, İstanbul.
- Güzel, M. (2003). Teknoloji yanlışları. *PC WORLD Bilgisayar ve İnternet Dergisi*, 8, 3.
- Haag, S., Cummings, M., Dawkins, J. (1998). *Management information systems*. Irwin-McGraw Hill Pub.
- Haririan, M. R. (2003). *Virtual organization*. <http://www.fcic-ir.org/> sitesinden 15.04.2003 tarihinde alınmıştır.
- İnce, M. (2003). Değişim sürecinde insan kaynakları yönetimi ve insan kaynakları yöneticilerinin yeni rolleri. *Standard Dergisi*, 497, 18-29.
- Kocabaş, F. (2005). Endüstri ilişkilerindeki dönüşüm. *D.P.Ü Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 34.
- Koçel, T. (1998). *İşletme yöneticiliği: Yönetim ve örgüt, örgütlerde davranış, klasik-modern çağdaş yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Basım Yayınları.
- Negroponte, N. (2001). Yarına yolculuk. *Capital Dergisi*, 46-47.
- Neuhauser, P. (2003). *Building corporate culture in the connected workplace* <http://www.culturedotcom.com/cultureDotCom.htm>.

- Öğüt, A. (2001). *Bilgi çağında yönetim*. İstanbul: Nobel Basım Yayınları.
- Özkan, A. (2000). Yeni iş dünyasının 10 temel kuralı. *Görüş Dergisi*, 34-35.
- Parker, P. (2003). *Tüketici mobil pazarlamayı benimsedi*. <http://www.turk.internet.com>
- Preston, S. M. (2003). *Virtual organization as process: integrating cognitive and social structure across time and space*. <http://www.pilot.msu.edu>.
- Robbins, S. P. (1994). Örgütsel davranışın temelleri. (Çev. A. Öztürk). Eskişehir: ETAM A.Ş.
- Shonk, J. (1997). *Team-based organizations*. Irwin Prof. Pub. Chicago.
- Söylemez, A. (2001). *Yeni ekonomi*. İstanbul: Boyut Yayıncılık.
- Susaria, A., Parameswaran, M., Whinston, A. (2000). Emerging market structure in the digital supply chain. *Internet Services*, 33-39.
- Toffler, A. (1995). Yeni bir uygarlık yaratmak: Üçüncü dalganın politikası. (Çev: Z. Dicleli), *Türk Henkel Dergisi Yayınları*, 3, 88.
- Törenli, N. (2003). Post-modern pazarlama stratejisi olarak e-devlet. *Elektrik Mühendisleri Odası Dergisi*, 33-37.
- Tsang, E. (1997). Organizational learning and the learning organization: A dichotomy between descriptive and prescriptive research. *Human Relations*, 50(1), 79.
- Yılmaz, H. (2003). *Bilgi çağı sonrası liderlik modeli olarak entelektüel liderlik*. <http://www.ceterisparibus.net/isletme.htm>.

EXTENDED ABSTRACT

Information technology has affected all sectors and institutions quite deeply and has changed its management and organizational attitude as well as existing patterns.

The speed of communication makes it difficult to manage businesses with uninterrupted coordination, flexibility of working environments, managers, traditional methods and insights. They have become important factors in this change of understanding as horizontal organizations, more flexible working environments as time and space, coordination of independent, locally remote units, changes in the viewpoints of the businesses and competition as well as competition.

When we look at executive profiles of virtual organizations, we see that they are quite different from traditional business managers. Virtual business executives are confronted as managers who can motivate independent and remote teams in a coordinated manner, have sufficient technical skills and knowledge, and can respond to the needs and expectations of virtual organization members.

Virtual organizations have to be organized in a centrifugal way. Flexibility from one side, the ability to be easy to adapt to changing situations, on the other hand, each unit must be fully equipped to make decisions so that the virtual organization can succeed. We see that virtual businesses are the working faces, updating their web sites daily, occasionally hourly. A website that can not follow the agenda together day by day is becoming tedious for the customer in a short time.

It is inevitable that an inadequate manager in this regard will fail because he or she will have to use traditional tools in virtual organizations.

In terms of businesses, the concept of proximity to the customer, along with technology, directs its content from physical proximity to proximity of communication. Traditional businesses will survive as long as they adapt to technology and information systems. Because both technological and technological adaptive managerial changes have taken the agenda of business mentality with great acceleration.

The business paradigm has changed drastically over the last decade. Customer, supplier, manager, employee and all of these associations are quickly becoming easier for all parties from one side, and at the same time, the difficulties of reaching and reaching this speed arise. Customers are people who do not physically visit the store, but who have many different expectations for shopping, most likely by chance coinciding with the shop, sitting at the computer's home and surfing on the internet. Managers are also people equipped with internet, information security, business, human relations, leadership knowledge and skills that sit at the top of their computer and coordinate their work to a large extent.

In connection with the problem of information security, the necessity to rethink the ethical issue in the technological sense has emerged with virtual organizations. Although there have not been any comprehensive studies on this issue, it is hoped that the necessary work will be done in this regard as the damages arising from ethical violations increase.

For information security, different protocols and solutions have been produced, and software and hardware security units have become the most common. Security software such as VeriSign, SSL, SET, hardware devices such as Firewall are produced especially in sites where information is monetary communication or information requiring special security.

Decision-making has become easier, as virtual enterprises have become heavily used in communication and information technology in auditing and decision-making, but it has become difficult to provide competitive advantage because the same opportunities have not been caught by other companies. In terms of auditing, the insufficiencies of auditing due to the human element have decreased to a minimum level in virtual organizations because the elements that need to be structurally audited are digital data.

The wave of consumer economy resulting from globalization is most influential in virtual organizations. The ability to market and service a service or product for years does not seem possible for virtual organizations. Since services and services are losing their validity, importance and fashion in a very short period of time, innovation, continuous innovation, product service and changing their presentations have become an important component of virtual organizations.

Products and services are classified as virtual and physical products according to their transportability in the digital environment. The purchase, sale, exchange, duplication, copying, transport and storage of virtual goods is both easy and less costly than the first production, according to the physical products. Therefore, virtual organizations tend to virtual products to a large extent. Software, voice, music, image products, education, consultancy services, internet, hosting, e-mail, searching, promotion services can be given as an example.

İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İLİŞKİLİ FAKTÖRLER: BİLGİ TEKNOLOJİSİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

İbrahim Halil SEYREK*
Oğuz İNAL**

Özet

Bilgi teknolojilerinin işletmelerdeki rolünün her geçen gün artmasının bir sonucu olarak, bu alanda çalışan nitelikli personeli bulmak ve firmada tutmak işletmeler için çok önemli bir hale gelmiştir. Bilgi teknolojisi çalışanlarının işten ayrılmasının firmalara büyük maliyetleri olmaktadır. Dolayısıyla, bilgi teknolojisi çalışanlarının işten ayrılma niyetlerine etki eden faktörlerin tespit edilmesi önem arz etmektedir. Bu çalışmada, Türkiye'nin farklı şehirlerinde görev yapan 153 bilgi teknolojisi çalışanından toplanan verilere dayanarak, işten ayrılma niyeti ile ilişkili olabilecek faktörler araştırılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık değişkeninin işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca iş alternatiflerinin artması, işten ayrılma niyetini artırmaktadır. Diğer yandan, işte özerklik ve ücret memnuniyeti değişkenlerinin, işten ayrılma niyetine istatistiksel olarak anlamlı bir etkilerinin olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Bilgi teknolojisi, Bilgi teknolojisi çalışanı, İşten ayrılma niyeti*

FACTORS ASSOCIATED WITH INTENTIONAL DISCOURSE: A RESEARCH ON INFORMATION TECHNOLOGY EMPLOYEES

Abstract

As a result of the increasing role of information technology in businesses, it has become very important for firms to hire and keep qualified information technology professionals. The turnover of information technology employees can engender important costs for the companies. Therefore, it is important to investigate the factors that may affect the turnover intentions of information technology employees. In this study, based on data collected from 153 information technology employees who work in different cities in Turkey, the factors that may be related to turnover intention are investigated. As a result of the study, it is found that organizational commitment negatively affects turnover intention. Also, a rise in perceived job alternatives increases the turnover intention. On the other hand, job autonomy and perceived competitive pay variables don't have statistically significant effects on turnover intention

Key Words: *Information technology, Information technology employee, Turnover intention*

* Doç. Dr., Gaziantep Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, seyrek@gantep.edu.tr

** Mühendis, Gaziantep Üniversitesi, Bilgi İşlem Daire Başkanlığı, inal@gantep.edu.tr

Giriş

İşletmeler için çalışanlarının ne denli önemli olduğu tartışılmaz bir gerçektir. İyi niteliklere sahip ve işini benimsemiş olan çalışanlar, mensubu oldukları firmaların üst düzey bir performans göstermelerinde, rakip firmaların önüne geçmelerinde, müşterilerini memnun edecek bir hizmet seviyesi yakalamalarında, kısacası firmanın hedeflerine ulaşmasında oldukça önemlidir. Diğer yandan, çalışanlar firmaları için önemli bir maliyet unsurudur. Çalışanların işe alınması, eğitilmesi, maaş ve sağlanan diğer imkânların maliyetleri, sigorta ve yasal diğer ödemeler işletmeler için önemli bir maliyet unsuru oluşturmaktadır. Çalışanlarla ilgili en önemli maliyet unsurlarından birisi de işten ayrılmaların firmaya neden olduğu maliyetlerdir. Örgüt için nitelikli insan gücünün kaybı, yeni çalışanların işe alınması, eğitilmeleri ve çalışma ortamına uyumlarının sağlanması, bu maliyetlerden bazılarıdır (Bannister ve Griffeth, 1986). Dolayısıyla firmalar, çalışanlarının işe bağlanması ve beklenen performansı gösteren çalışanlarının işlerinden ayrılmamaları için gerekli çabayı göstermelidirler. Bu noktada, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin olup olmadığını fark etmeleri ve işten ayrılmayı önleyecek tedbirleri almaları oldukça önemlidir.

Günümüz dünyasında bilim ve teknolojiadaki gelişmeler birçok yeniliklerin ve iş kollarının oluşmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda en önemli ve hızlı gelişmelerin görüldüğü alan ise bilgisayar ve ilgili teknolojileri ifade eden bilgi teknolojileridir (BT). Bilgisayar kullanımının artması ve internetin dünya genelinde yaygınlaşması ile birlikte işletmeler yaptıkları işler için kullanmış oldukları otomasyon sistemleri yanında, bilginin elde edilmesi, işlenmesi, depolanması gibi amaçlar için de bilgi teknolojilerini kullanmakta; karşılaştıkları çeşitli problemlerin analiz edilmesinde, karmaşık sorunların çözülmesinde yine bu teknolojilerden faydalanmaktadırlar. Bilgi teknolojilerinin gelişimiyle birlikte yeni iş alanları ortaya çıkmış, işletmelerin mevcut iş süreçleri de bu gelişmelerden etkilenmiş ve çalışanların bu teknolojilerle ilgili bilgi ve becerilerinin önemi de artmıştır. Dolayısıyla, BT konusunda güncel bilgi ve beceriye sahip çalışanların firmalar için önemi her geçen gün artmakta, BT alanında nitelikli çalışanlar için iş fırsatları çoğalmaktadır (Seyrek, 2010).

Genel olarak bütün çalışanların özel olarak ise BT çalışanlarının firmaları için önemi ve işten ayrılan nitelikli çalışanların firmalara neden olduğu yüksek maliyetler göz önüne alındığında, BT çalışanlarının işten ayrılma niyetlerine etki eden faktörlerin araştırılması önem arz etmektedir. Bu çalışmada, yapılan literatür taramasına dayalı olarak BT çalışanlarının işten ayrılma niyetleri ile ilişkili olabilecek çeşitli faktörler tespit edilmiş ve bu faktörlerin BT çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerine etkileri araştırılmıştır.

1. Literatür Taraması

Literatürde işten ayrılma ve işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerle ilgili çok sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık başta olmak üzere, alınan ücret, iş alternatifleri, yapılan işin özerkliği gibi çeşitli faktörlerin işten ayrılma niyetine olan etkisi araştırmacılar tarafından ele alınmıştır. Aşağıdaki bölümde bu konudaki bazı çalışmalara yer verilmiştir.

1.1. İşten ayrılma niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanın, çalışma ortamındaki koşullarla ilgili tatminsizliği sebebiyle ortaya çıkan bir durumdur. Çalışanda, iş tatmininin yüksek olduğu durumlarda, işten ayrılma niyetinin düşük olduğu görülmüştür (Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988). İşten ayrılma niyeti çalışanın örgütten ayrılmayı planlamasını ifade eder. Planlama, örgütü fiilen terk etme düşüncesinden önce gelir ve gönüllü olarak ayrılma kararının ön habercisidir (Lambert, Hogan ve Barton, 2001).

İşten ayrılma niyetinin, işten ayrılma davranışına dönüşmesi bir süreçtir ve bu süreç birçok unsurdan etkilenir (Hom, Caranikas-Walker, Prussia ve Griffeth, 1992). Bu süreç; işten

ayrılmayı düşünmeyi, yeni bir iş arayışına girmeyi, alternatif iş olanaklarını değerlendirmeyi, kalmaya ya da gitmeye karar vermeyi de kapsar (Addae, Praveen Parboteeah ve Davis, 2006).

Örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık işten ayrılma niyetini doğrudan etkileyen faktörlerdendir (Hackett, Lapierre ve Hausdorf, 2001). Çalışanın örgüte olan bağlılığı, kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının en önemli belirleyicisidir (Duygulu ve Abaan, 2007). Ayrılma niyeti, ayrılma davranışının en büyük habercisidir. Çalışanın, başka bir istihdam olanağını aklından geçirmeye başlamış olması bunun göstergesidir (Jaros, 1997).

İşten ayrılma niyetine etki eden unsurlardan birisi örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı örgütün değerlerine ve hedeflerine olan inancı, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için sarf edebileceği çaba ve örgütün bir üyesi olarak kalmaya karşı duyduğu istektir (Hunt ve Morgan, 1994). Çalışanın, sırf çıkara dayalı olan değerlerden farklı olarak, hissetmiş olduğu örgütsel bir taraftarlık ve duygusal bir bağlılıktır (Jalonen, Virtanen, Vahtera, Elovainio ve Kivimaki, 2006). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün amaçlarını benimsemesinde, yenilikçi davranış sergilemelerinde, örgütün faaliyetlerine katılmalarında ve örgütte kalma isteğinin devam etmesinde önemli bir olgudur (Durna ve Veysel, 2011).

Çalışanın almış olduğu ücret de işten ayrılma niyeti ile ilişkili hususlardan birisidir. Yapılan çalışmalarda, ücret tatminsizliğinin; çalışanların performansını düşürdüğü, motivasyonu azalttığı, iş devamsızlıklarına ve işten ayrılmaya neden olduğu görülmüştür (Gerhart ve Milkovich, 1990). Yapılan araştırmaların çoğunda alınan ücret ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Iverson ve Buttigieg, 1999).

Başka iş alternatiflerinin bulunması, işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu düşünülen bir diğer faktördür. Çalışan, eğer işinden memnun değilse ve değişik iş alternatiflerine sahipse örgütten ayrılmayı tercih edecektir (Lee, Mitchell, Sablinski, Burton ve Holtom, 2004). Çalışanlar örgütten ayrılmayı düşündüklerinde işlerine olan davranışları değişmekte, alternatif iş fırsatlarını takip etmeye ve onları değerlendirmeye ihtiyaç duymaktadırlar (Hwang ve Kuo, 2006). Farklı bir iş alternatifi için işi bırakanların kişisel özelliklerine bakıldığında, yaşlı çalışanların ve daha az eğitilmiş olanların işi bırakma olasılığının daha düşük olduğu görülmektedir (Kirschenbaum ve Weisberg, 2002).

Literatürde işten ayrılma niyeti ile ilgili ele alınan bir diğer husus ise çalışanın yaptığı işte ne ölçüde özerkliğe sahip olduğudur. Özerklik, çalışanın, yapmış olduğu işi planlaması, süreçleri kararlaştırması ve karar verme noktasında tam yetki verilerek özgür bırakılması ile ilgilidir (Dude, 2012). Özerklik, çalışanların, örgütün kaynaklarını kullanarak yapmış olduğu girişimlerde onları desteklemeyi ve cesaretlendirmeyi de ifade etmektedir (Antoncic ve Hisrich, 2004). Yapılan çalışmalar, çalışanların özerkliğinin yaşlarıyla, eğitim durumlarıyla ve kıdemleriyle doğru orantılı olarak arttığını göstermektedir. Erkeklerin kadınlara göre daha özerk olduğunu gösteren çalışmalar olduğu gibi, özerkliğin cinsiyete göre bir farklılık göstermediği sonucuna varan çalışmalar da bulunmaktadır (Dude, 2012).

2. Materyal Ve Yöntem

BT çalışanlarının işten ayrılma niyetleri ile ilişkili olabilecek faktörleri belirlemek amacıyla hazırlanan bir anket, kamu ve özel sektördeki BT çalışanlarına uygulanmıştır. Anket uygulanırken iki farklı yöntem izlenmiştir. Gaziantep il sınırları içinde yaşayan ve ulaşılması kolay olan çalışanlar, çalıştığı ortamda ziyaret edilmiş ve anket bu kişilere yüz yüze görüşmek suretiyle uygulanmıştır. Araştırmaya katılan diğer BT çalışanlarına ise, anket internet üzerinden uygulanmıştır. Bu amaçla LimeSurvey isimli yazılım kullanılarak anketin web ortamına aktarılması sağlanmıştır. Bu anketin web adresi, çeşitli BT çalışanlarına e-posta yoluyla gönderilmiş ve anketi doldurmaları istenmiştir. Sonuçta toplam 153 BT çalışanından veri toplanmıştır.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların profilini ortaya çıkarabilmek için, demografik sorular sorulmuştur. Bu sorular arasında, çalışanın yaşı,

cinsiyeti, medeni durumu, çalıştığı sektör gibi sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise işten ayrılma niyeti ve bu niyete etki eden faktörlerle ilişkili çeşitli sorular bulunmaktadır. Bu soruların yanıtları 5’li Likert tipinde olup, “1=Kesinlikle Katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum”, “4=Katılıyorum” ve “5=Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden oluşmaktadır. Çalışmada kullanılan ölçeklere ait sorular Thatcher, Stepina ve Boyle'un (2002) çalışmasından uyarlanarak hazırlanmıştır.

Ölçeklere ait sorular

Ölçek Sorular

Örgütsel Bağlılık (ÖB)

1. İşyerimin başarısına yardımcı olabilmek için normalin üstünde bir çaba harcamak için hazırım.
2. Bu işyerinin, çalışmak için çok iyi bir yer olduğu konusunu işyerindeki arkadaşlarla konuşuruz.
3. Benim kendi değerlerimle işyerinin sosyal değerleri çok benzer.
4. Bu işyerinin bir parçası olduğumu başkalarına söylemekten gurur duyuyorum.
5. Şartları göz önünde bulundurduğumda çalışmak için bu işyerini seçtiğim için son derece memnunum.
6. İşyerinin geleceği gerçekten beni çok ilgilendiriyor.
7. Bu işyeri benim çalışabileceğim en iyi işyeri.

İşin Özerkliği (İÖ)

1. Kendi işimle ilgili kendi başıma karar verme yetkisine sahibim.
2. Yaptığım iş, kendi personelimle ilgili inisiyatif kullanmama olanak sağlar.
3. İşimi nasıl yapacağım ile ilgili bana hatırı sayılır serbestlik sağlanır.

Ücret Memnuniyeti (ÜM)

1. Özel sektördeki diğer BT çalışanlarının maaşları ile mukayese ettiğimiz zaman aldığım paranın adil olduğunu düşünüyorum.
2. Özel sektörle karşılaştırdığım zaman son yıllarda devletin yaptığı maaş zamlarının adil olduğunu düşünüyorum.

Algılanan İş Alternatifleri (AİA)

1. Şimdiki yaptığım işten farklı olarak çok fazla alternatif iş bulabilirim.
2. Mevcut işime benzer çok sayıda iş bulabilirim.
3. Şu anda yaptığım işin tamamen aynısı farklı bir iş bulabilirim.

İşten Ayrılma Niyeti (İAN)

1. Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.
2. İşimden ayrılmayı düşünüyorum.
3. Son bir yıl içerisinde işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.
4. Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım.

Konu ile ilgili yapılan literatür taraması sonucunda aşağıdaki hipotezler test edilecektir.

H1: BT çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H2: BT çalışanlarının yaptıkları işin özerkliği ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H3: BT çalışanlarının ücret memnuniyeti ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H4: BT çalışanlarının iş alternatifleri ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

3. Analizler

Bu bölümde, toplanan veriler üzerinde yapılan istatistiksel analizlere yer verilmiştir.

3.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Yapılan ankete cevap veren katılımcı sayısı 153'tür. Ankette katılımcıların demografik özelliklerine ait çeşitli sorular yer almaktadır. Bu sorulara cevap veren katılımcılara ait tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki gibidir.

Araştırmaya katılanlardan 11'i kadın (%8,8), 114'ü ise erkektir (%91,2). Bu katılımcıların 31'i (%24,8) bekar, 94'ü (%75,2) ise evli olduğunu belirtmiştir. Eğitim durumları göz önüne alındığında katılımcıların 6'sı lise (%4,8), 82'si üniversite (%65,6), 30'u yüksek lisans (%24), 7'si ise doktora (%5,6) mezunudur. Beklenildiği üzere, katılımcıların genel olarak eğitim düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Çalıştıkları iş yeri sorulduğunda, katılımcıların 91'i kamuda (%72,8), 34'ü ise özel sektörde (%27,2) çalıştığını belirtmiştir.

3.2. Faktör analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini göstermek amacıyla toplanan veriler üzerinde faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi yapılmazdan önce verilerin faktör analizine uygun olup olmadıklarını görmek amacıyla veriler üzerinde Bartlett küresellik testi yapılmış ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri hesaplanmıştır. KMO değeri 0,787 olarak bulunmuş ve Bartlett küresellik testi de istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır (Ki-Kare=1509,36, s.d.=171, p<0,001). Bu değerler verilerin faktör analizi için uygun olduğunu gösterdiğinden, belirlenen değişkenler üzerinde faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi yapılırken temel bileşenler analizi yöntemi tercih edilmiş ve öz değeri 1'den büyük olan bileşenler faktör olarak kabul edilmiştir. Ayrıca, faktör analizi yapılırken Varimax döndürme yöntemi kullanılarak faktör yüklenmelerinin daha net bir şekilde görülmesi sağlanmıştır. Sonuçta, analize tabi tutulan soruların 5 faktöre yüklendikleri görülmüştür. Analiz sonucu ortaya çıkan 5 faktör sorulardaki değişkenliğin %73,33'ünü açıklamaktadır. Faktör analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir. Kolay okunması bakımından tabloda sadece 0,4'ten büyük olan faktör yüklenmeleri gösterilmiştir. Analiz sonucunda ortaya çıkan faktörler; Örgütsel Bağlılık (1. Bileşen), İşin Özerkliği (2. Bileşen), Ücret Memnuniyeti (3. Bileşen), Algılanan İş Alternatifleri (4. Bileşen) ve İşten Ayrılma Niyeti (5. Bileşen) olarak adlandırılmıştır.

Tablo 1. Faktör Analizi

Sorular	1	2	3	4	5
ÖB1	0,635				
ÖB2	0,772				
ÖB3	0,455				
ÖB4	0,787				
ÖB5	0,765				
ÖB6	0,713				
ÖB7	0,787				
İÖ1		0,914			
İÖ2		0,780			
İÖ3		0,810			
ÜM1			0,889		
ÜM2			0,914		
AİA1				0,869	
AİA2				0,906	
AİA3				0,850	
İAN1					0,753
İAN2					0,907
İAN3					0,885
İAN4					0,801

Faktör analizi ile tespit edilen her bir bileşenin güvenilirliklerini göstermek amacıyla Cronbach alfa değerleri hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 2’te gösterilmiştir. Her bir bileşene ait katsayı sınır değer olarak kabul edilen 0,7’den büyüktür. Sonuç olarak faktörlerin yeterli güvenilirliğe sahip olduğu kanaatine varılmıştır. Her bir faktöre ait soruların ortalamaları alınarak faktör skorları hesaplanmıştır. Daha sonraki analizlerde bu skorlar kullanılmıştır.

Tablo 2. Faktörlere Ait Güvenirlik Katsayıları

Faktörler	Soru Sayısı	Güvenirlik Katsayısı (α)
Örgütsel Bağlılık	7	0,87
İşin Özerkliği	3	0,83
Ücret Memnuniyeti	2	0,85
Algılanan İş Alternatifleri	3	0,86
İşten Ayrılma Niyeti	4	0,91

3.3. Regresyon Analizi

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla, İşten Ayrılma Niyeti (İAN) değişkeninin bağımlı değişken, Örgütsel Bağlılık (ÖB), İşin Özerkliği (İÖ), Ücret Memnuniyeti (ÜM) ve Algılanan İş Alternatifleri (AİA) değişkenlerinin ise bağımsız değişkenler olarak alındığı bir regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda kurulan model istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($F=18,08$, $sd=4;123$, $p<0,001$). Bağımsız değişkenler bağımlı değişkene ait değişkenliğin %37’sini açıklamaktadır ($R^2=0,37$). Regresyon analizi sonucu oluşan değişken katsayıları ve anlamlılık düzeyleri Tablo 3’te gösterilmiştir. Tablodaki tolerans ve varyans enflasyon faktörü (VEF) değerlerinden anlaşılacağı üzere bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık yoktur ve veriler regresyon analizi için uygundur. Modeldeki bağımsız değişkenlerden ÖB ve AİA istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Diğer iki bağımsız değişken olan İÖ ve ÜM ise istatistiksel olarak anlamlı değildir. ÖB değişkenine ait regresyon katsayısı negatiftir. Buna göre kişinin örgütsel bağlılığı arttıkça, işten ayrılma niyetinin azaldığı anlaşılmaktadır. Diğer yandan AİA değişkenine ait katsayı pozitiftir. Dolayısıyla, algılanan iş alternatifleri artınca, kişinin işten ayrılma niyetinin artacağı söylenebilir. Standart regresyon

katsayılarına (β) bakıldığında örgütsel bağlılık değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin, algılanan iş alternatifleri değişkenine göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Regresyon Analizi Sonuçları

	b	Std. Hata	β	T	p	Tolerans	VEF
Sabit	4,476	0,542		8,260	0,000		
ÖB	-0,817	0,110	-0,566	-7,423	0,000	0,879	1,137
İÖ	0,121	0,093	0,102	1,297	0,197	0,824	1,213
ÜM	-0,132	0,078	-0,128	-1,699	0,092	0,900	1,111
AİA	0,227	0,097	0,177	2,345	0,021	0,901	1,110

Sonuç

Ülkemizde ve dünyada bilgi temeline dayanan yeni bir ekonomik yapının oluştuğu görülmektedir. Bilgi teknolojilerinde meydana gelen hızlı gelişmeler ve bu teknolojilerin yoğun bir biçimde kullanımı ekonomik yapıyı değiştirmekte, yeni ürün ve hizmetlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bilişim sektöründe yaşanan hızlı gelişmelerin bir sonucu olarak kalifiye bilgi teknolojisi çalışanlarına olan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Büyüyen bilgi teknolojileri pazarı sürekli yeni personele ihtiyaç duymaktadır. Tüm sektörlerde olduğu gibi bilişim sektöründe de çalışanların istihdam edilmesinin ardından personelin örgüt içinde devamlılığının sağlanması büyük önem arz etmektedir. Kalifiye bir personelin işten ayrılması, örgüte çok büyük maliyetler yükleyeceğinden, yöneticiler tarafından gerekli önlemlerin zamanında alınması büyük önem arz etmektedir.

Bu çalışma, bilgi teknolojileri sektöründe çalışanların işten ayrılma niyetleri ile ilişkili olabilecek faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla geliştirilen araştırma modelinde, örgütsel bağlılık, işin özerkliği, ücret memnuniyeti ve iş alternatifleri bağımsız değişkenlerinin işten ayrılma niyeti bağımlı değişkenine olan etkileri incelenmiştir. Araştırma modelini test etmek için 153 bilgi teknolojisi çalışanından veri toplanmıştır.

Araştırmadaki katılımcıların önemli bir bölümü erkeklerden oluşmaktadır. Bu durum, bilgi teknolojisi sektöründe çalışanların önemli bir kısmının erkeklerden oluşması ile ilişkilidir. Diğer sektörler ile karşılaştırıldığında, kadınlar BT sektöründe yeterince temsil edilmemektedir (Carayon, Schoepke, Hoonakker, Haims ve Brunette, 2006). Araştırmamızdaki katılımcılar genel olarak yüksek eğitilmiş bireylerden oluşmaktadır.

Araştırmada modelindeki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerine etkilerini görmek için regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, örgütsel bağlılık değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Buna göre çalışanın işyerine olan bağlılığı arttıkça, işten ayrılma niyeti azalmaktadır. İşten ayrılma niyeti üzerinde etkili olan bir diğer faktör ise algılanan iş alternatifleridir. Çalışabileceği farklı iş alternatifleri arttıkça, çalışanın işten ayrılma niyetinin de arttığı anlaşılmaktadır. Diğer yandan araştırma modelindeki diğer iki değişken olan özerklik ve ücret memnuniyetinin beklenen aksine işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkilerinin olmadığı görülmüştür. Literatürdeki bazı çalışmalarda, ücret memnuniyetinin işten ayrılma niyetini etkilediği yönünde bulgular olmakla birlikte, örgütsel bağlılığın düşük düzeyde olduğu örgütlerde ücret memnuniyetinin tek başına yeterli olmadığı görüşü de yer almaktadır. Yetmişmiş çalışmanı örgüt içinde tutmak için tek araç para değildir. Pek çok çalışanın aldığı ücretten daha düşük bir ücretle başka bir işletmede çalıştığı görülmüştür. Bunun en önemli nedenlerinden birisi işletmedeki yöneticilerin çalışmanı örgüte bağlama noktasındaki başarısızlığıdır (Özdevecioğlu, 2013). Gelecekte yapılacak çalışmalarda ücret memnuniyeti ve özerklik değişkenlerinin yeniden ele alınması konunun daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Bu çalışma sonucunda özetle, işten ayrılma niyetine en büyük etkiyi, örgütsel bağlılık değişkeninin yaptığı bulunmuştur. Özellikle deneyimli, yetenekli ve çalışma isteği olan çalışanların örgütten ayrılmasının örgüt açısından çok olumsuz sonuçlar doğuracağı açıktır. Örgüt yöneticileri bu çalışanları kaybetmemek için örgütsel bağlılığı artırıcı önlemler almalıdır.

Bu çalışmanın çeşitli kısıtları bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan örneklem kolayda örnekleme yöntemi ile tespit edilmiştir. Dolayısıyla, elde edilen bulgular diğer BT çalışanları için genelleştirilemez. Daha büyük miktarda toplanacak yeni verilerle araştırmanın tekrarlanmasında yarar vardır. Ayrıca, gelecek çalışmalarda literatürde bahsedilen başka değişkenler modele eklenerek, konunun daha iyi anlaşılması sağlanabilir.

Kaynakça

- Addae, H. M., Praveen, P. K., and Davis, E. E. (2006). Organizational commitment and intentions to quit: An examination of the moderating effects of psychological contract breach in Trinidad and Tobago. *International Journal of Organizational Analysis*, 14(3), 225–238.
- Antoncic, B., and Hisrich, R. D. (2004). Corporate entrepreneurship contingencies and organizational wealth creation. *Journal of Management Development*, 23(6), 518–550.
- Bannister, B. D., and Griffeth, R. W. (1986). Applying a causal analytic framework to the Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978) turnover model: A useful reexamination. *Journal of Management*, 12(3), 433–443.
- Carayon, P., Schoepke, J., Hoonakker, P. L. T., Haims, M. C., and Brunette, M. (2006). Evaluating causes and consequences of turnover intention among IT workers: the development of a questionnaire survey. *Behaviour and Information Technology*, 25(5), 381–397.
- Dude, D. J. (2012). Organizational commitment of principals: The effects of job autonomy, empowerment, and distributive justice. University of Iowa. Retrieved from <http://ir.uiowa.edu/etd/2863>
- Durna, U., and Veysel, E. (2011). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210–219.
- Duygulu, S., and Abaan, S. (2007). Örgütsel Bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 14(2), 61–73.
- Gerhart, B., and Milkovich, G. T. (1990). Organizational differences in managerial compensation and financial performance. *Academy of Management Journal*, 33(4), 663–691.
- Hackett, R. D., Lapierre, L. M., and Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 392–413.
- Hom, P. W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G. E., and Griffeth, R. W. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 890.
- Hunt, S. D., and Morgan, R. M. (1994). Organizational commitment: one of many commitments or key mediating construct? *Academy of Management Journal*, 37(6), 1568–1587.
- Hwang, I., and Kuo, J. (2006). Effects of job satisfaction and perceived alternative employment opportunities on turnover intention: An examination of public sector organizations. *Journal of American Academy of Business*, 8(2), 254–259.
- Iverson, R. D., and Buttigieg, D. M. (1999). Affective, normative and continuance commitment: can the “right kind” of commitment be managed? *Journal of Management Studies*, 36(3), 307–333.

- Jalonen, P., Virtanen, M., Vahtera, J., Elovainio, M., and Kivimaki, M. (2006). Predictors of sustained organizational commitment among nurses with temporary job contracts. *Journal of Nursing Administration*, 36(5), 268–276.
- Jaros, S. J. (1997). An Assessment of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51(3), 319–337. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1995.1553>
- Kirschenbaum, A., and Weisberg, J. (2002). Employee's turnover intentions and job destination choices. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 109–125.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., and Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38(2), 233–250.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., and Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711–722.
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., and Mainous, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599–627.
- Seyrek, İ. H. (2010). İşletme bölümü öğrencilerinin bilgi teknolojilerine yönelik tutumları ve yeterlik düzeyleri. *University of Gaziantep Journal of Social Sciences*, 9(2), 387–406.
- Thatcher, J. B., Stepina, L. P., and Boyle, R. J. (2002). turnover of information technology workers: Examining empirically the influence of attitudes, job characteristics, and external markets. *Journal of Management Information Systems*, 19(3), 231–261. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/40398599>

EXTENDED ABSTRACT

It is obvious that employees are very important to businesses. Qualified and dedicated employees are the major reason for high performance of companies they work for. High performing employees also help their companies to compete better, to provide better services to customers and reach their objectives. On the other hand, employees are the major sources of costs in any business. Hiring, training, wages, salaries and other benefits, health insurance and taxes are all costs for the firm related to their employees. One of the most important type of costs for the firm, however, is the costs incurred due to turnover of employees. The loss of qualified employees, recruitment of new employees and their training and orientation all engender costs for the firms due to turnover of existing employees. Therefore, companies should strive for their employees commit themselves to their organization and try to prevent the turnover of their employees. In this regard, it is very important to realize the turnover intention of employees and take necessary precautions to prevent the turnover of employees.

In today's world, the developments in science and technology lead to many innovations and the development of new business types. In this respect, the most important developments are seen in information technology. The increase in the use of computers and the widespread use of internet around the world have led businesses to use these technologies at an increasing level in their operations. In addition to automation, companies use these technologies to collect, process, store and analyze data about every aspect of their businesses. The widespread use of these technologies led to the creation of new jobs in many industries. As a result of these developments, it has become very important to have skilled personnel in information technologies.

In considering the importance of employees for any firm, and in particular the information technology employees, and the costs associated with the turnover of such employees, it is clear that it is important to study the factors related to the turnover intention of information technology professionals. In this study, based on the review of related literature, several factors that may be related to the turnover intentions of information technology employees are investigated. The factors included in the study are organizational commitment, perceived job alternatives, job autonomy and perceived competitive pay.

A questionnaire is developed based on the scales developed previously in the literature for the purpose of understanding factors related to information technology employees. The questionnaires are distributed to 153 information technology employees working in different cities in Turkey. Some of the respondents are contacted in person and we asked them to fill the questionnaire. On the other hand, some respondents are contacted through e-mail and they are asked to fill the questionnaire on a web page. The questionnaire contains two major sections. In the first section, there are questions about the demographics of respondents. Based on the data collected, it is seen that most of the respondents are working in public institutions and some others are working in private companies. Also, there are more male respondents than females. Considering the education level, the respondents generally have a high education level and are mainly university graduates.

In the second part of the questionnaire, there are questions about organizational commitment, perceived job alternatives, job autonomy, perceived competitive pay and turnover intention constructs. In order to show the construct validity of scales, exploratory factor analyses is performed. Also, to show the reliability of the constructs, Cronbach's alpha coefficient are calculated on the corresponding variables. As a result of these analyses, it is shown that the scales have enough reliability and validity. After that, the following hypotheses are tested.

H1: There is a negative relationship between organizational commitment and turnover intention of information technology employees.

H2: There is a negative relationship between job autonomy and turnover intention of information technology employees.

H3: There is a negative relationship between perceived competitive pay and turnover intention of information technology employees.

H4: There is a positive relationship between perceived job alternatives and turnover intention of information technology employees.

In order to test the hypotheses of the study, multiple regression analysis is performed. The dependent variable is turnover intention. The independent variables are organizational commitment, perceived job alternatives, job autonomy and perceived competitive pay. As a result of the analyses, the regression model is found to be significant. The independent variables explained 37% variance of the dependent variable. The results of the regression analyses show that that organizational commitment negatively affect turnover intention. Also, perceived job alternatives positively affect turnover intention. On the other hand, job autonomy and perceived competitive pay variables don't have a statistically significant effect on turnover intention.

It will be useful to test this model with different samples in future studies. Also, other variables derived from the related literature may be added to model to better understand the factors related to turnover of information technology professionals.

ERGENLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN PROBLEM ÇÖZME BECERİSİ ÜZERİNE ETKİSİ¹

Elif GÜNERİ YÖYEN*
Ayşe AZAKLI**
Rıdvan ÜNEY***
Onur Okan DEMİRCİ****
Ethem MERDAN*****

Özet

Bu araştırma ergenlerin kişilik özelliklerinin problem çözme becerileri üzerine etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri 2016-2017 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinde Bakırköy Anadolu İmam Hatip Lisesi ve Güngören Erdem Beyazıt Anadolu Lisesi'nde eğitim görmekte olan yaşları 14-17 arasında değişkenlik gösteren, lise 9-12.sınıf öğrencileri arasından çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden ve rastgele yöntemle seçilen toplam 240 öğrenci ile yapılmıştır. Araştırma verileri "Mizaç ve Karakter Envanteri" ile "Kişilerarası Problem Çözme Envanteri" kullanılarak toplanmış ve veriler SPSS 22.0 paket programı ile Tanımlayıcı İstatistiksel Metotlar (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) ve Lineer Regresyon analizi ile çözümlenmiş, sonuçlar % 95 güven aralığında, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda "mizaç ve karakter" ile "problem çözme becerisi" arasında istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir: Buna göre "mizaç ve karakter" in "bağlanma düzeyi", "aydınlanmış ikinci mizaç düzeyi", "dürtüsellik", "beceriklilik", "manevi kabullenme-akılcı maddecilik", "keşfetmekten heyecan duyma" alt boyutları, problem çözme becerisi alt boyutlarından "yaklaşma kaçınma", "problem çözme yeteneğine güven" ve "kişisel kontrol" boyutları ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki göstermiştir. Bu sonuçlar, öğrencilerin mizaç ve kişilik özelliklerini ve problem çözme becerilerini tanıyıp keşfedebilecekleri müfredat programlarının düzenlenmesinde, gerek eğitim programının içerisinde ve gerekse okul rehberlik servisleri aracılığı ile öğrencinin kendilerini geliştirmesi için sunulmasında önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Problem Çözme Becerisi, Ergenlik

THE EFFECT OF ADOLESCENT'S PERSONALITY TRAITS ON PROBLEM SOLVING SKILL

Abstract

This research was done to examine the effect of adolescent's personality traits on problem solving skill. The data were collected from randomly selected 9th and 12th grade volunteer students aged 14-17 at Bakırköy Anatolian İmam Hatip High School and Güngören Erdem beyazıt Anatolian High School in the 2016-2017 academic year. The data were produced in use of "Temperament and Character Inventory" and "Interpersonal Problem Solving Inventory" and analyzed with SPSS 22.0 and Descriptive Statistics methods (frequency, percentage, average, standard deviation) as well as with Linear Regression and the results were evaluated at a %95 confidence interval and on a p 0.05 significance level. In consequence of the research, what was determined is as follows: There's a statistically significant and strong relationship between "temperament and character" and "problem solving skill"; According to this, the "temperament and character" of the "attachment level", "enlightened second temperament level", "impulsivity", "resourcefulness", "spiritual acceptance- rational

¹ Bu makale Ayşe Azaklı'nın Ergenlerin Kişilik Tipolojisi ve Problem Çözme Becerisi Arasındaki İlişki isimli Yüksek Lisans Tezinden türetilmiştir.

* Yrd. Doç. Dr., İstanbul Gelişim Üniversitesi, İktisadi ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, eguneri@gelisim.edu.tr

** İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tez Öğrencisi, ayse_azakli@hotmail.com

*** Yrd. Doç. Dr., İstanbul Gelişim Üniversitesi, İktisadi ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, runey@gelisim.edu.tr

**** Yrd. Doç. Dr., İstanbul Gelişim Üniversitesi, İktisadi ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, oodemirci@gelisim.edu.tr

***** Öğr. Gör., Ahi Evran Üniversitesi, Kaman Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik, ethem_merdan@hotmail.com

materialism", "excitement to discover" subdimensions, Approach avoidance ", " confidence in problem solving ability ", and" personal control "dimensions. These results are important in providing curriculum programs in which pupils are able to recognize and explore their temperament and personality traits and problem-solving skills, both within the curriculum, and through the school counseling services, for the self-improvement of the students.

Key Words: *Personality, Problem Solving Skill, Adolescence*

Giriş

Ergenlik 9-11 yaşlarından başlayarak 17-18 yaşlarına kadar süren hızlı fiziksel, zihinsel ve sosyal-duygusal değişimleri beraberinde getiren bir dönemdir (Gül ve Güneş, 2009). Bu dönemde bir yandan biyolojik, psikolojik ve sosyal değişimlere uyum sağlamaya çalışan ergen, bir yandan da günlük hayatında karşılaştığı birçok problemi çözmek için çaba harcamaktadır. Sahip olduğu zihinsel, eğitimsel, ailesel ve sosyal kaynakları, problemleri sağlıklı şekilde çözmek için kullandıkça, ergenlik döneminin getirdiği değişimler ile daha kolay başa çıkabilmektedir. Ancak problemi tanımlamak, problemi ortadan kaldırmak için stratejiler belirlemek ve bunları hayata geçirmek şeklindeki problem çözme çabalarında başarısız olduğu zamanlar da bulunmaktadır. Başarısızlıklar problemin doğasından kaynaklandığı gibi ergenin kişilik özelliklerinden de kaynaklanmaktadır.

Kişilik, bireylerin düşünce, duygu ve davranış gibi psikolojik tepkilerindeki farklılıkları belirleyen sadece yaşanan an, içinde bulunulan biyolojik durum veya sosyal ortam ile açıklanamayan biçimde süreklilik gösteren özellikler ve eğilimler olarak tanımlanmaktadır (Taymur ve Türkçapar, 2012). Bireyin düşünce, duygu ve davranışına yaptığı vurgu ile kişilik, psikolojik tepkilerin göreceli olarak önemli ve kalıcı yönlerini içermektedir ve bireyin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal yapılanmasıyla bağlantılı olarak problem çözme becerisi ile de ilişkilidir.

Problem çözme bir kişinin günlük yaşamda karşılaşılan problemleri tanımlaması, etkili çözüm yollarını bulması veya uyum sağlamasında, kendi kendini yöneten bilişsel ve davranışsal süreçler olarak tanımlanmaktadır (İman, 2013). Kişinin gerçek yaşamında her gün karşı karşıya kaldığı problemlerini çözmeye kullandığı etkili başa çıkma yollarını keşfetmesi ve etkili bilişsel-davranışsal süreçleri üretmesini (Çam ve Tümkaya, 2007) ifade eden problem çözmeye, gereksinim duyulan en önemli becerilerin başında problem çözme becerisinin geldiği kabul edilmektedir (Tetik ve Açıkgoz, 2013).

Bireyler, çeşitli durumlarda karşılaştıkları sorunlarla başa çıkabilmek için çözüm üretmeye çalışırlar. Bu durum öğrenci boyutunda değerlendirildiğinde, problem çözmeyi başarabilecek öğrencinin aile, çevre ve okuldan aldığı eğitimin, bireyin problem çözme konusundaki yetisinde etkili olmaktadır. Larkin (1980) öğrencilerin problem çözmeyi öğrenebildiklerini, bu nedenle de problem çözmenin okul eğitim programlarının bir parçası olması gerektiğine dikkat çekmektedir (Serin, Serin ve Saygılı, 2010).

Günlük yaşamın giderek karmaşıklaşması ergenlerin her an yeni problemlerle karşılaşabilmesine neden olabilmektedir. Yaşam sürecinin en kritik dönüm noktalarından biri olan ergenlik döneminde bireyler, biyolojik, psikolojik ve sosyal problemleri çözmek ve bu döneme özgü talepleri karşılamak zorunda kalmaktadırlar. Bu kritik dönemde karşılaştıkları engelleri başarılı bir biçimde aşmak ve problemleri etkili bir biçimde çözebilmek ise güçlü bir problem çözme becerisine sahip olmayı gerektirmektedir (Çelikkaleli ve Gündüz, 2010). Bu bilgiler ışığında araştırmanın problemleri şunlardır:

1.Ergenlerin kişilik özelliklerinin, problem çözme becerileri üzerinde bir etkisi var mıdır?

2.Ergenlerin kişilik özelliklerinin, problem çözme yeteneğine güven üzerinde bir etkisi var mıdır?

3.Ergenlerin kişilik özelliklerinin, probleme yaklaşma- kaçınma üzerinde bir etkisi var mıdır?

4.Ergenlerin kişilik özelliklerinin, problemde kişisel kontrol hissi üzerinde bir etkisi var mıdır?

1.Literatür

Çocukluktan yetişkinliğe geçişte gelişimsel bir basamak olarak değerlendirilen ergenlik, birçok önemli değişimin yaşandığı ve bazen de karmaşanın hakim olduğu bir geçiş dönemidir. Bu dönemde birey büyüme, olgunlaşma ve gelişme için yeni fırsat ve yaşantılar kazanırken aynı zamanda akademik, sosyal ve kişisel uyumunu etkileyecek birtakım risk veya olumsuz yaşantılar ile karşı karşıya kalabilmektedir (Arslan, 2015). Ergenlerin karşılaştığı toplumsal ve duygusal problemlerle baş etme çabası önemli gelişim görevlerinden birisidir (Işık ve Bedel, 2015).

Bu dönemde bireylerin karşılaşmış oldukları problemlerin üstesinden gelebilmeleri ve problemleri etkili bir şekilde çözebilmeleri için problem çözme becerisi oldukça önemlidir. Araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanan problem çözme kavramı, D’Zurilla ve Goldfried’e (1971) göre, problemleri bir durumla başa çıkabilmek için etkili tepki seçenekleri oluşturma ve bu seçeneklerden en etkili olacağı düşünülen birini seçmeyi içeren bilişsel ve davranışsal bir süreçtir (Arslan ve Kabasakal, 2013). Problem çözme bir kişinin günlük yaşamda karşılaşılan problemleri tanımlanması ya da etkili çözüm yollarını bulması veya uyum sağlamasında, kendi kendini yöneten bilişsel ve davranışsal süreçler olarak da tanımlanmaktadır (Arslan, Hamarta ve Saygın, 2010).

Problem çözme süreci, bilişsel, duyuşsal ve devinişsel becerileri gerektiren karmaşık bir süreçtir. Birey problem çözme ile bir amaca ulaşma, o amaca ulaşmak için araçlar geliştirme ve bunu yaparken de karşılaşılan engelleri aşma işlevleri yerine getirilmiş olur (Çam ve Tümkaya, 2008). Karşılaşılan problemi çözmek bir süreç içerisinde gerçekleşebilmektedir. Bu açıdan ele alındığında problem çözme süreci, algılanan ve tanımlanan problem ile ilgili bilgi toplama, problemi çözmeye isteklilik ve problemin çözümüne yönelik engellerin ne olduğunun belirlenmesi gibi davranışların birikiminden oluşmaktadır (Çelikkaleli ve Gündüz, 2010).

Çocukluktan itibaren öğrenilen ve okul yıllarında gelişim gösteren problem çözme becerilerinde (İzgiol, Kaya, Keşan, 2013) etkili problem çözme becerisi önemli bir rol oynamaktadır. Problemi anlama, çözüm için plan yapma, planı uygulama ve sonuçları değerlendirme alt başlıklarını içeren (Serin, Serin ve Saygılı 2010) etkili problem çözmeye bireylerin kişiliklerinin de önemli olduğu düşünülmektedir. Özellikle bağımsız, yaratıcı düşünebilen, sosyal açıdan yeterli, özgüveni yüksek ve belirsizlikleri tolere edebilen bireylerin daha etkili problem çözme becerisi kullandıkları belirtilmektedir (Dow ve Mayer, 2004).

Problem çözme süreci akılcı, içtepisel- dikkatsiz ve kaçınan yaklaşım olmak üzere üç aşamadan oluşur. Akılcı problem çözme rasyonel, açık ve etkili problem çözme becerilerinin sistematik bir şekilde uygulanması olarak tanımlanır. İçtepisel-dikkatsiz yaklaşım problem çözme stratejileri ve tekniklerini aktif bir şekilde uygulayan fonksiyonel olmayan problem çözme deseni olarak tanımlanır. Kaçınan yaklaşım erteleme, pasiflik ve bağımlılıkla tanımlanan fonksiyonel olmayan problem çözme desendir (Hamarta, 2009). Bazı problemler önceden edinilmiş alışkanlıklarla çözülebilirken, bazıları da edinilmiş bilgi, beceri ve deneyimlerle çözülebilmektedir. Bireyin karşılaştığı problemler, ister basit ister karmaşık olsun, problem çözme becerisi kazanmış bireyler her türlü problemlerin üstesinden gelebilmektedirler (Aslan ve Sağır, 2012).

Öğrenciyi, aktif biçimde problem çözen biri olarak değerlendiren Bruner, yeni öğrenme-öğretme sürecini, öğrencinin, yönetilebilir veya çözülebilir problemleri keşfetmesine yardım eden bir süreç olarak ele almaktadır (Balay, 2004). Çünkü birey karşılaştığı problemlerini ne ölçüde çözebilirse hayata uyum sağlamada da o ölçüde başarılı olur. Bu uyum onun toplumdaki yerini, statüsünü belirleyecek öneme sahiptir. Bu nedenle eğitim sistemi içerisinde problem çözme becerisi tüm öğrencilere mutlaka kazandırılmalıdır (Güzel, 2004).

2. Uygulama

Literatür bilgisinde örneklemin tutum, inanç ve görüşlerinin araştırıldığı çalışmalarda tarama yönteminin kullanılması bilgisi ışığında (McMillan ve Schumacher, 2006) bu çalışmada betimsel tarama yöntemi kullanılmıştır.

2.1. Çalışmanın Kapsamı

Araştırmanın evrenini, 2016-2017 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinde Bakırköy Anadolu İmam Hatip Lisesi ve Güngören Erdem Beyazıt Anadolu Lisesi'nde öğrenim gören öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evren kapsamında 14-17 yaş grubundan, lise 9-12.sınıf öğrencileri arasından çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 240 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin 120'si kız (%50), 120'si erkektir (%50).

2.2. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada ergenlerin problem çözme becerilerinde kişilik özelliklerinin etkisi araştırılmaktadır. Kişiliğin empati, zeka, sosyodemografik değişkenler, gelişimsel görevlerin başarılı çözümü gibi boyutlarını ele alan ve kişiliği determinist yaklaşımla birbirinden bağımsız özellikler çerçevesinde araştıran diğer araştırmalardan farklı olarak bu çalışma, determinist yaklaşımın getirdiği sınırlamadan kaçınmak ve kişiliği bir bütün olarak ele almak amacıyla gerçekleştirilmiş olup, bu bağlamda alanyazınında ilk olması bakımından da önem taşımaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Çalışma verileri “Mizaç ve Karakter Envanteri” ve “Kişilerarası Problem Çözme Envanteri” kullanılarak elde edilmiştir.

Mizaç ve Karakter Envanteri: Cloninger'in, 1987'de geliştirdiği ve Üç boyutlu kişilik ölçeği (Tridimensional Personality Questionnaire) ismini verdiği ölçeğine, 1993'te arkadaşlarıyla birlikte bir mizaç boyutu ile karakter boyutu ekleyerek, ölçeğin adını Mizaç ve karakter envanteri (Temperament and Character Inventory- TCI) olarak değiştirmiş olması ile ortaya çıkan Mizaç ve Karakter Envanteri'nin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Köse ve arkadaşları tarafından yapılmıştır (Köse, ve diğ.,2004). Geçerlilik güvenilirlik çalışmasında ölçeğin cronbach alfa değerleri mizaç boyutunda 0.60 ile 0.85, karakter boyutunda 0.82 ile 0.83 olarak rapor edilmiştir.

Bireyin kendi kendisini değerlendirdiği ve “doğru” ya da “yanlış” şeklinde yanıtlanan, 240 maddeden oluşan ölçek, 15 yaş ve üstü bireyler için uygulama alanına sahiptir. Ölçeğin yedi alt boyutu ve her alt boyutun kendi içerisinde alt boyutları mevcuttur. Ölçeğin yedi boyutu şunlardır: Yenilik Arayışı, Zarardan Kaçınma, Ödül Bağımlılığı, Sebat Etme, Kendini Yönetme, İşbirliği Yapma, Kendini Açma. Ölçeğinin değerlendirilmesinde ters maddeler hariç olmak üzere, “doğru” ifadesi 1 puan, “yanlış” ifadesi 0 puan alırken; ters maddeler için puanlamada “yanlış” seçeneği işaretlenen maddeler 1 puan, “doğru” için işaretlenen maddeler ise 0 puan alır. Ölçeğin ters puanlanan maddeleri: 69, 75, 101, 111, 118, 134, 140, 170, 176, 190, 213, 230, 239, 240. maddelerdir (Yöyen, 2017)

Kişilerarası Problem Çözme Envanteri: Ölçek, Heppner ve Petersen (1982) tarafından geliştirilmiştir. “Problem çözme yeteneğine güven”, “yaklaşma-kaçınma” ve “kişisel kontrol” olmak üzere üç alt boyutu bulunan ölçeğin (Heppner, 1982) Türkiye'deki geçerlik güvenilirlik çalışmasını, Şahin, Şahin ve Heppner (1993) gerçekleştirmiştir. Geçerlilik güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alfa geçerlik katsayısı 88, yarıya bölme tekniği ile elde edilen güvenilirlik katsayısı ise $r = .81$ olarak saptanmıştır (Çam ve Tümkaya, 2008).

Ölçeğin amacı, kişinin problem çözme becerileri konusunda kendini algılayışını saptamaktır. Toplamda 35 maddeden oluşmaktadır ve kişinin kendi kendine cevapladığı kağıt kalem testidir. Puanlama 6'lı likert tipidir. Katılımcıdan “her zaman böyle davranırım”, “çoğunlukla böyle davranırım”, “sık sık böyle davranırım”, “arada sırada böyle davranırım”,

“ender olarak böyle davranırım” ve “hiçbir zaman böyle davranmam” cevapları arasından kendine en yakın bulduğunu işaretlemesi beklenir. Puanlamada 9., 22. ve 29. maddeler puanlama dışıdır. Toplam puanda ise 1, 2, 3, 4, 11, 13, 14, 15, 17, 21, 25, 26, 30, 32 ve 34. maddeler ters olarak hesaplanmaktadır. Elde edilen puan toplamı bireyin kendisini problem çözme becerileri konusunda nasıl değerlendirdiğini göstermektedir. Ölçeğin puan aralığı 32-192’dir.

2.4. Çalışma Verilerin Analizi

Verilerin toplandığı örneklemin özelliklerinin anlaşılmasını sağlamak amacıyla betimleyici istatistiksel analiz kullanılır (Bulduk, 2008). Bu nedenle öğrencilerin sosyodemografik özellikleri, mizaç ve karakter envanteri bulguları ve problem çözme envanteri bulguları için betimleyici istatistiksel metotlar (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Bağımlı değişken sayısının bir, bağımsız değişken birden fazla interval ve/veya kategorik bağımsız değişken olması durumunda regresyon analizi uygulanır (Bulduk, 2008) bilgisi ışığında kişilik özelliklerinin problem çözme becerisi üzerine etkisini incelemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmesi IBM SPSS 22.0 programı kullanılarak yapılmış ve araştırmada anlamlılık düzeyi [$p \leq .05$] olarak kabul edilmiştir.

2.5. Bulgular

Tablo 1. Sosyodemografik Verilere İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları

		Frekans(N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kız	120	50
	Erkek	120	50
	Toplam	240	100
Yaş	14	60	25
	15	60	25
	16	60	25
	17	60	25
	Toplam	240	100
Sınıf	9	60	25
	10	60	25
	11	60	25
	12	60	25
	Toplam	240	100

Tablo 1’e göre katılımcıların 120’si (%50) kız, 120’si (%50) erkektir. Yaş dağılımları; 60’ı (%25) 14, 60’ı (%25) 15, 60’ı (%25) 16, 60’ı (%25) 17 yaş grubundandır. Sınıf dağılımları ise 60’ı (%25) 9, 60’ı (%25) 10, 60’ı (%25) 11, 60’ı (%25) 12. sınıf olarak dağılmaktadır.

Tablo 2. *Mizaç ve Karakter Envanterine İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları*

	N	Ort	SS	Min.	Max.
Keşfetmekten Heyecan Duyma	240	5,780	1,826	1	11
Dürtüsellik	240	4,480	1,825	0	9
Savurganlık	240	4,520	1,868	1	9
Düzensizlik	240	4,960	1,494	1	9
Toplam Yenilik Arayışı Puanı	240	19,740	4,165	8	31
Beklenti Endişesi ve Karamsarlık-Sınırsız İyimserlik	240	5,450	2,237	0	11
Belirsizlik Korkusu	240	3,600	1,691	0	7
Yabancılardan Çekinme	240	3,650	1,769	0	8
Çabuk Yorulma ve Dermansızlık	240	4,420	1,712	0	9
Toplam Zarardan Kaçınma Puanı	240	17,130	5,230	4	31
Duygusallık	240	6,560	1,980	1	10
Bağlanma	240	4,100	1,638	0	8
Bağımlılık	240	2,160	1,317	0	6
Toplam Ödül Bağımlılığı Puanı	240	4,320	1,537	0	8
Sebat Etme	240	12,820	3,011	3	21
Sorumluluk Alma-Kınama	240	3,610	1,732	0	8
Amaçlılık-Amaçsızlık	240	4,200	1,522	1	7
Beceriklilik	240	2,500	1,224	0	5
Kendini Kabullenme- Kendisiyle Çekişme	240	4,410	2,136	0	11
Aydınlanmış İkinci Mizaç	240	7,430	1,887	3	12
Toplam Kendi Kendini İdare Etme Puanı	240	22,150	5,158	10	39
Sosyal Kabullenme-Sosyal Hoşgörüsüzlük	240	5,220	1,482	1	8
Empati Duyma-Sosyal İlgisizlik	240	4,120	1,342	1	7
Yardımseverlik-Yardım Sevmemezlik	240	4,090	1,408	1	8
Acıma-İntikamcılık	240	5,040	2,577	0	10
Temiz Kalplilik Vicdanlılık-Kendi Kendine Yarar Sağlama	240	5,620	1,717	2	9
Toplam İş Birliği Puanı	240	24,090	5,157	11	39
Kendini Kaybetme-Kendilik Bilincinde Yaşantı	240	7,630	2,060	2	11
Kişiler Arası Özdeşim-Kendi Kendine Ayrışma	240	5,520	1,914	0	9
Manevi Kabullenme-Akılcı Maddecilik	240	8,410	2,147	2	13
Toplam Kendini Aşma Puanı	240	21,560	4,509	9	31

Tablo 2'ye göre katılımcıların “keşfetmekten heyecan duyma” ortalaması (5,780 ± 1,826); “dürtüsellik” ortalaması (4,480 ± 1,825); “savurganlık” ortalaması (4,520 ± 1,868); “düzensizlik” ortalaması (4,960 ± 1,494); “toplam yenilik arayışı puanı” ortalaması (19,740 ± 4,165); “beklenti endişesi ve karamsarlık-sınırsız iyimserlik” ortalaması (5,450 ± 2,237); “belirsizlik korkusu” ortalaması (3,600 ± 1,691); “yabancılardan çekinme” ortalaması (3,650 ± 1,769); “çabuk yorulma ve dermansızlık” ortalaması (4,420 ± 1,712); “toplam zarardan kaçınma puanı” ortalaması (17,130 ± 5,230); “duygusallık” ortalaması (6,560 ± 1,980); “bağlanma” ortalaması (4,100 ± 1,638); “bağımlılık” ortalaması zayıf (2,160 ± 1,317); “toplam ödül bağımlılığı puanı” ortalaması (4,320 ± 1,537); “sebat etme” ortalaması (12,820 ± 3,011); “sorumluluk alma-kınama” ortalaması yüksek (3,610 ± 1,732); “amaçlılık-amaçsızlık” ortalaması (4,200 ± 1,522); “beceriklilik” ortalaması (2,500 ± 1,224); “kendini kabullenme-kendisiyle çekişme” ortalaması (4,410 ± 2,136); “aydınlanmış ikinci mizaç” ortalaması (7,430 ± 1,887); “toplam kendi kendini idare etme puanı” ortalaması (22,150 ± 5,158); “sosyal kabullenme-sosyal hoşgörüsüzlük” ortalaması (5,220 ± 1,482); “empati duyma-sosyal ilgisizlik” ortalaması (4,120 ± 1,342); “yardımseverlik-yardım sevmemezlik” ortalaması (4,090 ± 1,408); “acıma-intikamcılık” ortalaması (5,040 ± 2,577); “temiz kalplilik vicdanlılık-kendi

kendine yarar sağlama” ortalaması (5,620 ± 1,717); “toplam iş birliği puanı” ortalaması (24,090 ± 5,157); “kendini kaybetme-kendilik bilincinde yaşantı” ortalaması (7,630 ± 2,060); “kişiler arası özdeşim-kendi kendine ayırma” ortalaması (5,520 ± 1,914); “manevi kabullenme-akılcı maddecilik” ortalaması (8,410 ± 2,147); “toplam kendini aşma puanı” ortalaması (21,560 ± 4,509) olarak saptanmıştır.

Tablo 3. *Problem Çözme Envanterine İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları*

	N	Ort	SS	Min.	Max.
Problem Çözme Yeteneğine Güven	240	25,808	8,584	11	60
Yaklaşma Kaçınma	240	38,338	9,468	14	64
Kişisel Kontrol	240	17,813	4,912	6	30
Problem Çözme Becerisi Toplam	240	81,958	17,049	35	125

Tablo 3’e göre katılımcıların “problem çözme yeteneğine güven” ortalaması (25,808 ± 8,584); “yaklaşma kaçınma” ortalaması (38,338 ± 9,468); “kişisel kontrol” ortalaması (17,813 ± 4,912); “problem çözme becerisi toplam” ortalaması (81,958 ± 17,049) olarak belirlenmiştir.

Tablo 4. *Mizaç ve Karakterin Problem Çözme Becerisi Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları*

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	P	F	Model (p)	R ²
Problem Çözme Becerisi	Sabit	106,712	9,703	0,000	4,735	0,000	0,281
	Keşfetmekten Heyecan Duyma	-1,352	-2,205	0,029			
	Dürtüsellik	1,824	3,042	0,003			
	Savurganlık	0,666	1,159	0,248			
	Düzensizlik	-0,769	-1,090	0,277			
	Beklenti Endişesi ve Karamsarlık-Sınırsız İyimserlik	0,460	0,900	0,369			
	Belirsizlik Korkusu	0,058	0,082	0,934			
	Yabancılardan Çekinme	-0,839	-1,325	0,186			
	Çabuk Yorulma ve Dermansızlık	-0,058	-0,093	0,926			
	Duygusalılık	-0,717	-1,261	0,209			
	Bağlanma	-1,163	-1,839	0,067			
	Bağımlılık	1,319	1,598	0,111			
	Toplam Ödül Bağımlılığı Puanı	-0,766	-1,076	0,283			
	Sorumluluk Alma-kınama	-0,988	-1,490	0,138			
	Amaçlılık-Amaçsızlık	-0,897	-1,236	0,218			
	Beceriklilik	-3,310	-3,516	0,001			
	Kendini Kabullenme- Kendisiyle Çekişme	0,532	1,053	0,294			
	Aydınlanmış İkinci Mizaç	-1,598	-2,641	0,009			
	Sosyal Kabullenme-Sosyal Hoşgörüsüzlük	1,053	1,469	0,143			
	Empati Duyma-Sosyal İlgisizlik	-0,215	-0,282	0,778			
	Yardımseverlik-Yardım Sevmemezlik	0,474	0,624	0,533			
	Acıma-intikamcılık	-0,075	-0,173	0,863			
	Temiz Kalplilik Vicdanlılık-Kendi Kendine Yarar Sağlama	0,208	0,312	0,755			
	Kişiler Arası Özdeşim-Kendi Kendine Ayırma	0,151	0,148	0,882			
	Manevi Kabullenme-Akılcı Maddecilik	-0,540	-0,645	0,520			
	Toplam Kendini Aşma Puanı	0,359	0,605	0,546			

Tablo 4'e göre "mizaç ve karakter" ile "problem çözme becerisi" arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu ($F=4,735$; $p=0,000<0,05$) ve ilişkinin açıklayıcılık gücünün güçlü olduğu görülmektedir ($R^2=0,281$).

"Mizaç ve karakter" in alt boyutlarından "keşfetmekten heyecan duyma" düzeyi ($\beta=-1,352$), "beceriklilik düzeyi" ($\beta=-3,310$) ve "aydınlanmış ikinci mizaç düzeyi", "problem çözme becerisi düzeyini" azaltırken ($\beta=-1,598$), "dürtüsellik" düzeyinin "problem çözme becerisi" düzeyini arttırdığı görülmektedir ($\beta=1,824$). Buna göre mizaç ve karakterin alt boyutu olarak "keşfetmekten heyecan duyma", "beceriklilik" ve "aydınlanmış ikinci mizaç düzeyi" azaldıkça, "problem çözme becerisi" nin de azaldığı, bunun aksine mizaç ve karakterin bir alt boyutu olan "dürtüsellik" arttıkça "problem çözme becerisinin" de arttığı söylenebilir.

Tablo 5. Mizaç ve Karakterin Problem Çözme Yeteneğine Güven Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	P	F	Model (p)	R ²
Problem Çözme Yeteneğine Güven	Sabit	34,545	5,726	0,000	2,639	0,000	0,146
	Keşfetmekten Heyecan Duyma	-0,299	-0,887	0,376			
	Dürtüsellik	0,364	1,105	0,270			
	Savurganlık	0,122	0,385	0,700			
	Düzensizlik	-0,275	-0,709	0,479			
	Beklenti Endişesi ve Karamsarlık-Sınırsız İyimserlik	0,308	1,100	0,273			
	Belirsizlik Korkusu	0,366	0,954	0,341			
	Yabancılardan Çekinme	-0,045	-0,129	0,898			
	Çabuk Yorulma ve Dermansızlık	0,109	0,315	0,753			
	Duygusalılık	-0,318	-1,020	0,309			
	Bağlanma	-0,847	-2,441	0,015			
	Bağımlılık	0,677	1,496	0,136			
	Toplam Ödül Bağımlılığı Puanı	-0,184	-0,470	0,639			
	Sorumluluk Alma-Kınama	-0,217	-0,598	0,551			
	Amaçlılık-Amaçsızlık	-0,374	-0,940	0,348			
	Beceriklilik	-0,638	-1,235	0,218			
	Kendini Kabullenme-Kendisiyle Çekişme	0,483	1,742	0,083			
	Aydınlanmış İkinci Mizaç	-1,036	-3,123	0,002			
	Sosyal Kabullenme-Sosyal Hoşgörüsüzlük	-0,183	-0,466	0,642			
	Empati Duyma-Sosyal İlgisizlik	0,127	0,304	0,761			
	Yardımseverlik-Yardım Sevmemeçlik	-0,100	-0,240	0,811			
	Acıma-İntikamcılık	0,077	0,325	0,745			
	Temiz Kalplilik	0,440	1,208	0,229			
	Vicdanlılık-Kendi Kendine Yarar Sağlama						
	Kişiler Arası Özdeşim-kendi Kendine Ayrışma	-0,157	-0,281	0,779			
	Manevi Kabullenme-Akılcı Maddecilik	0,069	0,151	0,880			
	Toplam Kendini Aşma Puanı	0,071	0,217	0,828			

Tablo 5'e göre "mizaç ve karakter" ile "problem çözme yeteneğine güven" arasında istatistiksel olarak anlamlı ($F=2,639$; $p=0,000<0,05$) bir ilişkinin olduğu, "problem çözme yeteneğine güven" düzeyinin belirleyicisi olarak "mizaç ve karakter" değişkenlerinin açıklayıcılık gücünün zayıf olduğu görülmektedir ($R^2=0,146$).

Mizaç ve karakterin alt boyutlarından olan "bağlanma düzeyi" ($\beta=-0,847$) ile "aydınlanmış ikinci mizaç düzeyi"nin ($\beta=-1,036$) "problem çözme yeteneğine güven" düzeyini azalttığı saptanmıştır. Buna göre "bağlanma düzeyi" ile "aydınlanmış ikinci mizaç düzeyi" azaldıkça, "problem çözme düzeyine güven"inde azaldığı söylenebilir.

Tablo 6. *Mizaç ve Karakterin Yaklaşma Kaçınma Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları*

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	P	F	Model (p)	R^2
Yaklaşma Kaçınma	Sabit	52,300	8,241	0,000	3,751	0,000	0,223
	Keşfetmekten Heyecan Duyma	-0,694	-1,960	0,051			
	Dürtüsellik	1,386	4,004	0,000			
	Savurganlık	0,237	0,715	0,475			
	Düzensizlik	-0,383	-0,940	0,348			
	Beklenti Endişesi ve Karamsarlık-Sınırsız İyimserlik	-0,122	-0,413	0,680			
	Belirsizlik Korkusu	-0,069	-0,171	0,864			
	Yabancılardan Çekinme	-0,721	-1,973	0,050			
	Çabuk Yorulma ve Dermansızlık	-0,252	-0,691	0,490			
	Duygusallık	-0,279	-0,849	0,397			
	Bağlanma	-0,300	-0,821	0,413			
	Bağımlılık	0,839	1,761	0,080			
	Toplam Ödül	-0,227	-0,553	0,581			
	Bağımlılığı Puanı						
	Sorumluluk Alma-kınama	-0,559	-1,461	0,145			
	Amaçlılık-Amaçsızlık	-0,498	-1,188	0,236			
	Beceriklilik	-1,877	-3,455	0,001			
	Kendini Kabullenme-Kendisiyle Çekişme	0,130	0,446	0,656			
	Aydınlanmış İkinci Mizaç	-0,386	-1,106	0,270			
	Sosyal Kabullenme-Sosyal Hoşgörüsüzlük	0,776	1,874	0,062			
	Empati Duyma-Sosyal İlgisizlik	-0,265	-0,604	0,547			
	Yardımsızlık-Yardım Sevmemezlik	0,304	0,694	0,488			
	Acıma-İntikamcılık	-0,060	-0,240	0,811			
	Temiz Kalplilik	-0,323	-0,841	0,401			
	Vicdanlılık-kendi Kendine Yarar Sağlama						
	Kişiler Arası Özdeşim-Kendi Kendine	0,417	0,711	0,478			
	Ayrışma						
	Manevi Kabullenme-Akılcı Maddecilik	-0,066	-0,137	0,891			
	Toplam Kendini Aşma Puanı	-0,055	-0,159	0,874			

Tablo 6'ya göre “mizaç ve karakter” ile problem çözme becerisi alt boyutlarından “yaklaşma kaçınma” arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı ($F=3,751$; $p=0,000<0,05$) ve açıklayıcılık gücünün güçlü olduğu görülmektedir ($R^2=0,223$).

Mizaç ve karakterin “dürtüsellik” alt boyutu ($\beta=1,386$) arttıkça “yaklaşma-kaçınma” düzeyinin azaldığı, “beceriklilik” alt boyutu ($\beta=-1,877$) azaldıkça “yaklaşma -kaçınma” düzeyini de azaldığı görülmektedir.

Tablo 7. *Mizaç ve Karakterin Kişisel Kontrol Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları*

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	P	F	Model (p)	R^2
Kişisel Kontrol	Sabit	19,867	5,727	0,000	2,531	0,000	0,138
	Keşfetmekten Heyecan Duyma	-0,360	-1,860	0,064			
	Dürtüsellik	0,075	0,396	0,693			
	Savurganlık	0,307	1,695	0,092			
	Düzensizlik	-0,112	-0,502	0,616			
	Beklenti Endişesi ve Karamsarlık-Sınırsız İyimserlik	0,273	1,696	0,091			
	Belirsizlik Korkusu	-0,240	-1,085	0,279			
	Yabancılardan Çekinme	-0,073	-0,368	0,713			
	Çabuk Yorulma ve Dermansızlık	0,084	0,422	0,673			
	Duygusallık	-0,120	-0,669	0,504			
	Bağlanma	-0,016	-0,081	0,936			
	Bağımlılık	-0,197	-0,757	0,450			
	Toplam Ödül Bağımlılığı Puanı	-0,355	-1,582	0,115			
	Sorumluluk Alma-Kınama	-0,212	-1,012	0,313			
	Amaçlılık-Amaçsızlık	-0,025	-0,109	0,913			
	Beceriklilik	-0,795	-2,678	0,008			
	Kendini Kabullenme-Kendisiyle Çekişme	-0,081	-0,509	0,611			
	Aydınlanmış İkinci Mizaç	-0,175	-0,919	0,359			
	Sosyal Kabullenme-Sosyal Hoşgörüsüzlük	0,461	2,038	0,043			
	Empati Duyma-Sosyal İlgisizlik	-0,076	-0,318	0,751			
	Yardımsızlık-Yardım Sevmeme	0,270	1,125	0,262			
	Acıma-intikamcılık	-0,092	-0,676	0,500			
	Temiz Kalplilik Vicdanlılık-Kendi Kendine Yarar Sağlama	0,090	0,429	0,669			
	Kişiler Arası Özdeşim-Kendi Kendine Ayrışma	-0,109	-0,341	0,734			
	Manevi Kabullenme-Akılcı Maddecilik	-0,543	-2,056	0,041			
	Toplam Kendini Aşma Puanı	0,343	1,830	0,069			

Tablo 7'ye göre “mizaç ve karakter” ile problem çözme becerisi alt boyutlarından “kişisel kontrol” arasında zayıf ($R^2=0,138$) ancak istatistiksel olarak anlamlı ($F=2,531$; $p=0,000<0,05$) bir ilişki görülmektedir.

Mizaç ve karakterin alt boyutlarından “beceriklilik” düzeyi ($\beta=-0,795$) ile “manevi kabullenme-akılcı maddecilik” düzeyi, “kişisel kontrol düzeyini” azaltmakta ($\beta=-0,543$), “sosyal kabullenme-sosyal hoşgörüsüzlük” düzeyi ise “kişisel kontrol düzeyini” arttırmaktadır ($\beta=0,461$). Buna göre mizaç ve karakterin alt boyutu olarak “beceriklilik” ve “manevi kabullenme-akılcı maddecilik” azaldıkça “kişisel kontrol”ünde azaldığı, “sosyal kabullenme-sosyal hoşgörüsüzlük” düzeyi arttıkça “kişisel kontrol” düzeyinin de arttığı söylenebilir.

Sonuç

Mizaç ve kişilik özelliklerinin problem çözme becerisi ile olan ilişkisinin araştırıldığı bu çalışmanın bulguları üç başlıkta toplanmıştır. Bulguların ilki “mizaç ve karakter” ile “problem çözme becerisi” arasında anlamlı ve güçlü bir ilişkinin bulunduğudır.

Çalışmanın ikinci bulgusu “mizaç ve karakter” ile “problem çözme becerisi” alt boyutları arasındadır. Buna göre “mizaç ve karakter” ile “problem çözme becerisi”nin birinci alt boyutu olan “yaklaşma- kaçınma” arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki saptanmıştır. “Mizaç ve karakter” ile “problem çözme becerisi”nin ikinci alt boyutu olan “problem çözme yeteneğine güven” ve üçüncü alt boyutu olan “kişisel kontrol” alt boyutları arasında ise anlamlı ancak zayıf bir ilişki belirlenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bulgusu mizaç ve karakter alt boyutlarının problem çözme becerisi alt boyutlarına ilişkindir. Buna göre “mizaç ve karakter” alt boyutlarından “bağlanma düzeyi” ile “aydınlanmış ikinci mizaç düzeyi”nin, problem çözme becerisi alt boyutlarından olan “problem çözme yeteneğine güven” düzeyini azalttığı; mizaç ve karakterin “dürtüsellik” alt boyutu ve “beceriklilik” alt boyutunun, problem çözme becerisi alt boyutlarından olan “yaklaşma- kaçınma” düzeyini azalttığı; mizaç ve karakterin “beceriklilik” düzeyi ile “manevi kabullenme-akılcı maddecilik” düzeyinin, problem çözme becerisi alt boyutlarından olan “kişisel kontrol düzeyi”nin azalttığı; mizaç ve karakterin “keşfetmekten heyecan duyma”, “beceriklilik düzeyi” ve “aydınlanmış ikinci mizaç düzeyi”nin, problem çözme becerisi alt boyutlarından olan “problem çözme becerisi düzeyini” azalttığı; mizaç ve karakterin “dürtüsellik” düzeyinin, problem çözme becerisi alt boyutlarından olan “problem çözme becerisi” düzeyini artırdığı saptanmıştır.

Alanyazını incelendiğinde mizaç ve karakter ile problem çözme becerisine ilişkin bir çalışmaya rastlanmamıştır. Sağlıklı popülasyon ile yapılan çalışmalarda problem çözme becerilerinin iletişim (Nacar ve Tümekaya, 2011); özyeterlilik (Gürten, 2011); öfke ifade tarzları (Atik ve Kemer, 2008); bilişsel farkındalık ve zeka (Karakelle, 2012); empati (Kesicioğlu ve Gülhan, 2014) gibi kişiliğin değişik yönlerini ele alan determinist yaklaşım çalışmalarında, farklı kişilik özellikleri ile problem çözme becerileri arasında pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu belirtilmektedir.

Ülkemizde sayıca az olmakla birlikte bu çalışmada olduğu gibi kişiliği bir bütün olarak değerlendiren ve kişilik özellikleri ile problem çözme becerisi arasındaki ilişkiyi irdeleyen araştırma sonuçları bulunmaktadır ve çalışmanın sonucuna benzer bulgular rapor edilmektedir. 2013 yılında yapılan bir çalışmada öğretmen adaylarının kişilik tiplerine göre problem çözme becerileri incelenmiş ve duygusal dengesizliğe sahip olmadığını düşünen öğretmen adaylarının, duygusal dengesizliğe sahip olduğunu düşünen öğretmen adaylarına, sorumluluk sahibi olduğu düşünen öğretmen adaylarının, sorumluluk sahibi olmadığını düşünen öğretmen adaylarına göre daha yüksek problem çözme becerisine sahip oldukları rapor edilmiştir (Duman, ve diğ., 2013). Dışadönüklük, uyumluluk, öz disiplin, gelişime açıklık, nörotiklik özellikleri ile ilişkilerdeki problemleri ele alırken problem ile yüzleşme arasında anlamlı ilişkinin olduğu, bu kişilik özellikleri yüksek kişilerin yüzleşme yaklaşımını benimserken, düşük olanların ise kaçınma davranışı içinde buldukları (Çetin, 2008) bilgisi de bireylerin kişilik özelliklerinin problem çözme becerisindeki, beceri biçiminin davranışsal olarak işlenişini göstermektedir. Her iki araştırma bulgusu da problem çözme becerisi ile kişilik arasında bir ilişkinin olduğunu vurgulamaktadır.

Çalışmada kullanılan mizaç ve karakter envanterini kullanan tek ulusal araştırma 2014 yılında yapılmıştır. Yazarların araştırma sonuçları, yapılan çalışmayı desteklenmektedir. Çalışmada öğretmen adaylarının iletişim becerilerinde mizaç ve karakter özelliklerinin rolünü incelenmiş ve işbirliği yapma, kendini yönetme, ödül bağımlılığı ve sebat etme karakteristik özellikleri ile iyi iletişim becerileri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu bilgisi aktarmışlardır (Erkan ve Avcı, 2014). 2011 yılında yapılan bir başka çalışmada, çalışanların

kişisel kontrol ve kendilerine olan güven duygularının problem çözme becerilerine olumlu katkıları olduğu bilgisi aktarmışlardır (Çetin, Basım ve Karataş, 2011). Her iki araştırmanın sonuçları, kişilik özellikleri ile problem çözme becerileri arasındaki anlamlı ilişkiye işaret etmektedir ve bu bağlamda araştırma sonucu desteklemektedir.

Psikoseksüel gelişimin bir dönemi olarak ergenlik biyolojik, psikolojik ve sosyal alanların tamamında kendini gösteren hızlı, karmaşık ve çok yönlü bir süreçtir. Bu süreçte ergen bir yandan içinde bulunduğu dönemin getirisi olan değişimlere uyum sağlamaya çalışırken bir yandan da gerek bu uyumun sağlanma çabasının zorlukları ile mücadele etmekte ve gerekse okul, aile, sosyal çevre ve kendisi arasında bir denge kurmaya çalışmaktadır. Değişimin çok yönlü olması ergenin problem çözme becerilerini, geçmiş yaşantısından daha fazla kullanmasını gerekli kılmaktadır. Problem çözme becerisini etkili bir şekilde kullanabildiği ölçüde aile, arkadaşlar, akademik dünyada ve sosyal yaşantısında yaşadığı çatışmalar azalmakta ve ergenin uyum kapasitesi artmaktadır. Ancak problem çözme becerilerini etkin ve sağlıklı kullanamadığında ise çatışmalar artarak devam etmektedir. Problem çözme becerilerini geçmiş yaşantısındaki deneyimleri, eğitiminin bir parçası, aile yaşantısı ve kişiliğin bir uzantısı olarak belli bir aşamaya getirmiş olan ergenin zorlu ergenlik sürecinde kişiliğini ve problem çözme becerilerini tanımaya, keşfetmeye, geliştirip olgunlaştırmaya ihtiyacı vardır.

Çağdaş eğitim anlayışında eğitimin temel amacı karşılaştığı problemlerde sorunun farkında olan, sorunlar karşısında etkili çözümler üretebilen, zihinsel, duygusal, sosyal açıdan gelişmiş, kişiliğini toplumsal ve mesleki açıdan uyumlu ve üretken olarak kullanabilen, okulda elde ettiği bilgiyi günlük yaşantısına entegre edebilen bireyler yetiştirmektir. Etkili problem çözme becerisi öğrenilebilen bir beceridir ve bu nedenle de etkili problem çözme becerilerinin, öğrencilerin kişilik özelliklerine uyumlu hale getirildiği ve okul müfredatlarında okul eğitim programlarının bir parçası olması, çağdaş eğitim anlayışının belirlediği hedefler doğrultusunda bireylerin yetişmesinde önemlidir.

Bu bağlamda çalışma sonuçlarından elde edilen bilgiler ışığında, kişilik ve problem çözme becerisinin tanınıp geliştirilmesi için öğrenci, eğitimci, öğrenci destek birimleri ve ailenin birlikte çalışmasını teşvik edecek eğitim organizasyonlarının geliştirilmesi gelecek nesiller adına önemlidir.

Kaynakça

- Arslan, G. (2015). Ergenlikte psikolojik sağlamlık: bireysel koruyucu faktörlerin rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(44), 73-82.
- Arslan, C., Hamarta, E. ve Saygın, Y. (2010). An Investigation of Aggression and Interpersonal Problem Solving in Adolescents. *Elementary Education Online*, 9(1), 379–388.
- Arslan, G. ve Kabasakal, Z. (2013). Ergenlerin problem çözme becerileri ve ana-baba tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 33-42.
- Aslan, O. ve Sağır, Ş.U. (2012). Fen ve teknoloji öğretmen adaylarının problem çözme becerileri. *Türk Fen Eğitim Dergisi*, 9(2), 83-84
- Atik, G. ve Kemer, G. (2008). İlköğretim ikinci kademe öğrencileri arasındaki zorbalığı yordamada problem çözme becerisi, sürekli öfke-öfke ifade tarzları ve fiziksel özyeterliğin rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 198-206.
- Balay, R. (2004). Küreselleşme, bilgi toplumu ve eğitim. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 37(2), 61-82.
- Bulduk, S. (2008). *Psikolojide deneysel araştırma yöntemleri*. İstanbul: Çantay Yayınları.
- Çam, S. ve Tümkaya, S. (2007). Kişilerarası problem çözme envanteri'nin (KPÇE) geliştirilmesi: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(8), 95-111.
- Çam, S. ve Tümkaya, S. (2008). Kişilerarası problem çözme envanteri lise öğrencileri formu'nun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 2(5), 1703-1724.
- Çelikkaleli, Ö. ve Gündüz, B. (2010). Ergenlerde problem çözme becerileri ve yetkinlik inançları. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 361 – 377.
- Çetin, F. (2008). Kişilerarası ilişkilerde kendilik algısı, kontrol odağı ve kişilik yapısının çatışma çözme yaklaşımları üzerine etkileri: uygulamalı bir araştırma (yayınlanmamış yüksek lisans tezi). T.C. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, F., Basım, N. ve Karataş, M. (2011). Çalışanların problem çözme becerilerinde örgütsel adalet algısı ve iş tatmini rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 18(1), 71-85.
- Dow, G. T., and Mayer, R. E. (2004). Teaching students to solve insight problems: evidence for domain specificity in creativity training. *Creativity Research Journal*, 16(4), 389-402.
- Duman, B., Yakar, A., Türkođlu, İ. E. ve Yakar, P. (2013). Türkiye'de öğretmen yetiştirme programları çerçevesinde öğretmen adaylarının kişilik tiplerine göre problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Özel Sayı, 1, 121-143.
- Erkan, Z. ve Avcı, R. (2014). Öğretmen adaylarının iletişim becerileri: mizaç ve karakter özelliklerinin rolü. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 88-90.
- Gül, S. K. ve Güneş, İ. D. (2009). Ergenlik dönemi sorunları ve şiddet. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 80-81.

- Güzel, A. (2004). Marmara Üniversitesi öğrencilerinin öğrenme stilleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi (yayınlanmış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gürten, E. (2011). Probleme dayalı öğrenmenin öğrenme ürünlerine, problem çözme becerisine, öz-yeterlik algı düzeyine etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40, 221-232.
- Hamarta, E. (2009). Examining the social anxiety of adolescents with regards to interpersonal problem solving and perfectionism. *Elementary Education Online*, 8(3), 729-740.
- Heppner, P. P. (1982). The development and implications of a personal problem – solving inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 29, 66-75.
- Işık, E. ve Bedel, A. (2015). Ergenlerde başa çıkma stratejileri ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiler. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 34, 53-60.
- İman, E. D. (2013). Çocuklar için sosyal problem çözme ölçeği'nin 6 yaş grubu için türkiye uyarlaması ve okul öncesi davranış problemleri ile sosyal problem çözme becerileri arasındaki ilişkiler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1), 479-498.
- İzgiol, D., Kaya, D. ve Keşan, C. (2013). The relationship among body mass index of primary mathematics teacher candidates and their score in University entrance exam and problem solving skills. *Educational Research*, 4(5), 413-421.
- Karakelle, S. (2012). Üst bilişsel farkındalık, zekâ, problem çözme algısı ve düşünme ihtiyacı arasındaki bağlantılar. *Eğitim ve Bilim*, 37(164), 237-250.
- Kesicioğlu, O.S. ve Güven, G. (2014). Turkish studies - international periodical for the languages. *Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(5), 1371-1383.
- Köse, S., Sayar, K., Ak, İ., Aydın, N., Kalelioğlu, Ü., Kırpınar, İ., Reeve, R. A., Przybeck, T. R. ve Cloninger, C. R. (2004). Mizaç ve karakter envanteri (Türkçe TCI): geçerlik, güvenilirliği ve faktör yapısı. *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*, 14, 107-131.
- McMillan, H. J., and Schumacher, S. (2006). *Research in education evidence-based inquiry*. 6th Edition, Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Nacar, F. S. ve Tümkaya, S. (2011). Analysis of the relationship between the communication of the class teachers and their skills to solve interpersonal problems. *Elementary Education Online*, 10(2), 493-511.
- Serin, O. Serin, N. B. ve Saygılı, G. (2010). Developing problem solving inventory for children at the level of primary education (PSIC). *Elementary Education Online*, 9(2), 446-458.
- Taymur, İ., ve Türkçapar, M. H. (2012). Kişilik: Tanımı, sınıflaması ve değerlendirmesi. *Psikiyatri Güncel Yaklaşımlar*, 4(2), 154-177.
- Tetik, S. ve Açıkgöz, A. (2013). Duygusal zeka düzeyinin problem çözme becerisi üzerindeki etkisi: meslek yüksekokulu öğrencileri üzerine bir uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Özel Sayı, 87-97.
- Yöyen, G. E. (2017). *Psikolojide kullanılan ölçekler*. İstanbul: Gelişim Üniversitesi Yayınları.

EXTENDED ABSTRACT

Adolescence is a period that starts with the ages of 9 to 11 and brings about rapid physical, mental and social-emotional changes ranging from 17 to 18 (Gül and Güneş, 2009). In this period, the adolescent trying to adapt to biological, psychological and social changes on the one hand is trying to solve many problems in daily life. His mental, educational, familial, and social resources can be more easily coped with biopsychosocial changes brought about by puberty when used to solve problems in a healthy way. However, there are times when defining the problem, identifying strategies to remove the problem, and failing in problem-solving efforts to imagine them. Failures originate from the nature of the problem as well as from the personality traits of the adolescent. Personality is defined as the features and tendencies that persist in unexplainable biological or social contexts that determine the differences in the psychological reactions of individuals such as thoughts, emotions and behavior (Taymur and Türkçapar, 2012). With emphasis on the individual's thoughts, feelings and behavior, personality involves relatively important and persistent aspects of psychological reactions and is also related to problem-solving skills in connection with the individual's cognitive, affective, and behavioral structuring.

Problem-solving is defined as self-directed cognitive and behavioral processes in which a person identifies problems encountered in everyday life, finds effective ways of solution, or adapts himself (İman, 2013). It is accepted that problem solving skills come at the forefront of the most important skills that need to be solved in terms of problem solving (Çim and Tümkaya, 2007) that explains effective ways of coping and produces effective cognitive-behavioral processes (Tetik and Açıkgöz, 2013).

Effective problem solving skills play an important role in problem-solving skills (Izgiol, Kaya and Keşan, 2013), learned from childhood and developing during school years. It is thought that the personalities of the individuals are also important in solving the effective problem solving which includes the sub-titles of understanding the problem, planning the solution, applying the plan and evaluating the results (Cool, Cool and Respected, 2010). In particular, it is stated that individuals who are independent, think creatively, are socially competent, have high self-confidence and can tolerate ambiguities use more effective problem-solving skills (Dow and Mayer, 2004). In this research, the effects of personality traits on problem solving skills of adolescents are investigated. Unlike other studies that investigate the dimensions of personality empathy, intelligence, sociodemographic variables, successful solution of developmental tasks and investigate personality in a context of independent features with a deterministic approach, this research was carried out to avoid the limitations of deterministic approach and to treat personality as a whole. It is also important to be first in the field.

The findings of this study, in which the relationship between temperaments and personality traits were investigated in problem solving skills, were collected in three chapters. In our findings, there is a meaningful and strong relation between "*temperament and character*" and "*problem-solving skill*". The second finding of the research is between "temperament and character" and "*problem solving skills*" subdimensions. According to this, a meaningful and strong relation was found between "temperament and character" and "*approach-avoidance*" which is the first sub-dimension of "*problem solving skill*". There is a meaningful but weak relationship between "*temperament and character*" and "*confidence in problem solving ability*" which is the second sub-dimension of "*problem solving ability*" and "*personal control*" subdimensions of third sub-dimension. The third finding of the research relates to the problem-solving skills sub-dimensions of temperament and character sub-dimensions. According to this, "*attachment level*" and "*enlightened second temperament level*" from "*temperament and character*" subdimensions reduce the level of "confidence in problem solving ability" from

problem-solving skills subdimensions; Temperament and character's *"impulsiveness"* subdimension and *"resourcefulness"* subdimension reduce the level of *"approach-avoidance"* from problem-solving skills subdimensions; The level of *"manliness"* of temperament and character, the level of *"moral acceptance-rationalist materialism"*, the level of *"personal control"* of problem-solving skill subdimensions; The level of *"resourcefulness"* and *"enlightened second temperament"* reduce the *"level of problem-solving skills"* from the problem-solving skills subdimensions; It was found that the level of *"impulsiveness"* of temperament and character increased the level of *"problem solving skills"* from problem solving skills subdimensions.

When literature was examined, there was no study of temperament and character and problem-solving skills. Communication of problem-solving skills in studies with healthy populations (Nacar and Tümkaya, 2011); self-sufficiency (Gürten, 2011); anger expression styles (Atik and Kemer, 2008); cognitive awareness and intelligence (Karakelle, 2012); empathy (Kesicioğlu and Gülhan, 2014), there are positive relationships between different personality traits and problem solving abilities in determinist approach studies that deal with different aspects of personality.

Here are research results in our country that assess the personality as a whole as well as the relationship between personality traits and problem-solving skills, as in our study with fewer in our country, and similar findings are reported as the result of our research. In a research conducted in our country in 2013, the teacher candidates' problem solving abilities according to their personality types were examined and the teacher candidates who thought that they did not have emotional instability had higher emotional instability than the teacher candidates who thought that they had responsibility (Duman, et al., 2013). When we consider the problems related to extroversion, compatibility, self-discipline, developmental openness and neuroticism, we find that there is a meaningful relationship between problem and confrontation, while those with higher personality traits adopt the confrontation approach while those with lower trait have an avoidance behavior (Çetin, 2008) shows the behavioral processing of personality traits of individuals in the form of problem solving skills. The measurement tool used in these two studies is the big five inventory, which is different from the "temperament and character" inventory we use in our work. However, both research findings emphasize that there is a relationship between problem-solving skills and personality, and with this emphasis, it is seen that our research result is consistent.

The only study using the temperament and character inventory we used in our research was done by Ekan and Avcı in 2014. There are some things that support our work in this study. (Erkan and Avcı, 2014), the role of temperament and character traits in the communication skills of teacher candidates in their Erkan and Avcı studies, and that there is a significant positive correlation between cooperation, self-management, reward dependence and persistent characteristic features and good communication skills. In addition, our findings are supported by research conducted in 2011 by Çetin et al. Çetin and his colleagues reported that employees' personal control and confidence in themselves are positive contributors to problem-solving skills (Çetin, Basım and Karataş, 2011).

As a period of psychosexual development, adolescence is a rapid, complex and versatile practice that manifests itself in the fulfillment of biological, psychological and social domains. While trying to harmonize with the changes that are within the process of being in the process, this effort is trying to establish a balance between the difficulties of this adaptation and the school, the family, the social environment and itself. The multifaceted nature of change necessitates the adolescent to use his problem-solving skills more than his past experience. Conflicts in the family, friends, the academic world and social life are diminishing as the problem-solving skills can be used effectively and the adjustment capacity of the adolescent is increasing. However, when the problem is that the cunning skills can not be used effectively and healthily, the conflicts continue to increase. He needs to identify, explore, develop and

mature problem-solving skills in his past life experiences, as part of his education, as a part of his education, as an extension of family life and personality, and in the difficult adolescent process of personality and problem-solving skills. The main aim of education in modern education is to educate individuals who are aware of the problems, who are aware of the problems, who are able to produce effective solutions to the problems, who are mentally, emotionally, socially developed, able to use their personality in social and professionally compatible and productive way and integrate the information they have obtained in school. Effective problem solving skills are a learned skill, and it is therefore important that the effective problem solving skills are aligned with the personality traits of the students and that they are part of the school education programs in the school curriculum, in order for the individual to grow in line with the goals set by contemporary educational understanding.

YAYIN İLKELERİ

1. Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi (J-EAST), Nisan ve Ekim aylarında olmak üzere yılda iki sayı yayınlanan hakemli, online yayın yapan akademik bir dergidir.
2. Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi, eğitim bilimleri, öğretmen yetiştirme, uluslararası ilişkiler, iktisat, işletme, ekonometri, maliye, siyaset bilimi, sosyoloji, kamu yönetimi, psikoloji, tarih, Türk dili ve edebiyatı, felsefe, hukuk alanlarında ulusal/uluslararası düzeyde bilimsel bir niteliğe sahip, özgün araştırma, kitap değerlendirme, editöre mektup ve derlemelere yer verir.
3. Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi, Açık Erişim ilkeleri gereği, makale yollama, değerlendirme ve yayınlama süreçlerinde yazarlardan hiçbir ücret talep etmemektedir.
4. Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisinde makaleler Türkçe ve İngilizce olmak üzere iki dilde yayınlanabilir. Türkçe dilinde yayınlanan makaleler için İngilizce genişletilmiş özet istenmektedir. Derginin tüm sayılarına online (Dergi Arşivi bölümünden) ulaşılabilir.
5. Dergiye gönderilen makalelerin başka bir yerde yayınlanmamış veya yayınlanmak üzere aynı anda başka bir dergiye gönderilmemiş olması gerekmektedir. Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi yayınlanmak üzere kabul edilen makalelerin tüm yayın haklarına sahiptir.
6. Dergiye gönderilecek makalelerin sadece journalofeast.hu.edu.tr adresindeki "Makale Gönder Sistemi"nde açılan hesaba yüklenmesi gerekmektedir. Editöre ya da Yayın Kurulu üyelerine ve posta ve e-posta olarak gönderilen makaleler resmi başvuru olarak kabul edilmemektedir.
7. Dergiye gönderilen yazılar Editör ve Yayın Kurulu tarafından ön incelemeden geçirilir. Ön incelemede uygun bulunmayan makaleler hakemlere gönderilmeden reddedilir. Süreç konusunda hakemler sistem yoluyla bilgilendirilir.
8. Ön inceleme sonucunda uygun olduğuna karar verilen çalışmalar bilimsel açıdan değerlendirmesi için alanında uzman 2 hakeme gönderilir. Hakemlerden ikisinin de olumlu rapor vermesi durumunda eser yayınlanır. İki hakemden biri olumlu diğeri olumsuz rapor sunarsa makalenin yayınlanıp yayınlanmayacağına kararı, alan editörüne bırakılır. Gerek duyulması durumunda çalışmalar, hakemlerden gelen eleştiri ve öneriler doğrultusunda önerilen düzeltmelerin yapılması için yazarlara sistem üzerinden geri gönderilebilir.
9. Hakkari Üniversitesi öğretim üyeleri dergimizin doğal hakemleridir.
10. Dergiye gönderilen çalışmaların içeriğinden yazarlar sorumludur. Ayrıca yazarlar dergide yayınlanan eserlerin açık erişimini kabul ederler.

YAZIM KURALLARI

1. Makalenin tamamı Times New Roman, 12 punto, tek satır aralığında yazılmalıdır. Makalenin sayfa yapısı üst, alt, sağdan ve soldan 2.5 cm olmalıdır.
2. Paragraflar arası boşluk önce ve sonra 0 nk olmalıdır. Paragrafın girintisi 1.25 cm olmalıdır.
3. Makalenin başlığı bütün harfleri büyük, koyu ve ortalanmış olarak yazılmalıdır. Başlıktan sonra çalışmanın yazıldığı dile göre özet yazılmalıdır. Özet 250 kelimeyi geçmemelidir.
4. Özet 10 punto ve italik olmalıdır. Özetten sonra en çok 5 kelimededen oluşan Anahtar kelimeler eklenmelidir.
5. Çalışmanın diğer dildeki başlığı (ana başlık Türkçe ise İngilizce, İngilizce ise Türkçedir), özeti ve anahtar kelimeleri aynı şekilde yazılmalıdır.
6. Çalışmanın ana başlıkları koyu ve tamamı büyük harflerle, alt başlıkları ise sadece ilk harfleri büyük ve koyu olarak yazılmalıdır. Başlıklar 1./1.1/ 1.1.1. şeklinde numaralandırılmalıdır.
7. Giriş bölümü yeni sayfadan başlamalıdır. Sonraki başlıklar ise bir satır atlanarak devam etmelidir.
8. Tablo içi metinler önce ve sonra 0 nk ve 10 punto olmalıdır. Tablolarda dikey çizgilere yer verilmeyerek tabloların sayfanın ortasına hizalanmasına dikkat edilmelidir.
9. Sonuç ve Kaynakça bölümleri de yeni sayfadan başlamalıdır.
10. Makaleler, 10000 sözcüğü geçmemelidir.
11. Türkçe makalelerde Türk Dil Kurumu'nun sözlükleri ve yazım kılavuzu dikkate alınmalı ve mümkün olduğunca Türkçe sözcükler kullanılmalıdır. Alana özgü yabancı dildeki kavramın/terimin Türkçe karşılığı kullanılırken ilgili kavramın/terimin ilk kullanıldığı yerde yabancı dildeki karşılığı parantez içinde verilmelidir.
12. Makalede 'Kaynakça' kısmından sonra **750-1000** sözcükten oluşan bir özet bulunmalıdır. Makalenin dili Türkçe ise geniş özet İngilizce, İngilizce ise Türkçe olmalıdır. Geniş özet, 12 punto büyüklüğünde, "Times New Roman" karakteri kullanılarak hazırlanmış olmalıdır. Bu özet alt başlıklar içermemeli ve tek sütun halinde belirtilen uzunlukta olmalıdır.
13. Makalelerin APA6 formatına göre hazırlanması gerekmektedir. **Yazım kurallarına ve APA6 ya uygun hazırlanmayan çalışmalar doğrudan reddedilecektir.**