

YİYECEK İÇECEK ÇALIŞANLARININ POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYELERİ İLE İŞE ANGAJE OLMA DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Betül KODAŞ¹

Öz

Bu çalışmanın amacı, turizm sektöründe yer alan yiyecek içecek çalışanlarının sahip oldukları pozitif psikolojik sermaye algıları ile işe angaje olma davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda daha önce geçerlik ve güvenilirliği test edilmiş ölçekler aracılığıyla Eskişehir'de faaliyet gösteren birinci sınıf restoranlarda ve 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerin yiyecek içecek bölümünde çalışan 211 iş görenden veriler toplanmıştır. Elde edilen verilere frekans, korelasyon, doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesi uygulanarak veriler yorumlanmaya çalışılmıştır. Çalışma sonucunda ölçüm modeli doğrulanmış ve yapısal model sonucunda pozitif psikolojik sermaye ile işe angaje olma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, İşe Angaje Olma, Yiyecek İçecek Çalışanları, Turizm Sektörü

THE RELATIONSHIP BETWEEN POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND WORK ENGAGEMENT OF FOOD AND BEVERAGE EMPLOYEES

Abstract

The aim of this study is to examine the relationship between positive psychological capital perceptions of food and beverage employees in the tourism sector and work engagement. In the scope of aim, data were collected from first class restaurants operating in Eskişehir and 211 employee in food and beverage departments of 4 and 5 star hotels through already validated and reliability tested scales. Frequency, correlation, confirmatory factor analysis and structural equation modeling were applied to the obtained data and interpreted. The result indicated that the measurement model was verified and it was concluded that there is a statistically significant and positive correlation between positive psychological capital and work engaging behavior.

Keywords: Psychological Capital, Work Engagement, Food And Beverage Employees, Tourism Industry

¹ Doktora Öğrencisi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, betlkoca@hotmail.com

Giriş

Küreselleşme ve bilgi iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte ortaya çıkan yeni ekonomi şartlarında örgütlere rekabet avantajı sağlayan kilit unsur işgücü olarak görülmektedir (Rothmann ve Joubert, 2007, s. 49). Rekabet avantajı sağlamada işletmeler için kilit rol görevi üstlenen insan kaynakları, rakipler tarafından taklit edilmesi zor olmakta ve rekabet avantajı elde etmek için insan kaynaklarından optimum şekilde yararlanılması gerekmektedir (Luthans vd, 2010). Bu bağlamda günümüzde örgütler yaratıcı, gelişime açık, işine bağlı işgörenleri cezbetme ve elde tutmak için insan sermayesine önem vermektedir (Bakker ve Schaufeli, 2008, s. 147). Çünkü geleneksel olarak ifade edilen finansal, fiziksel ve teknolojik sermaye türleri sürdürülebilir rekabet için önemli olsalar da artık yeterli olmamaktadırlar. Bu nedenle rekabet edilebilirlikte insan faktörünü ön plana çıkaran beşerî, sosyal ve pozitif psikolojik sermaye gibi yeni sermaye türlerinin önemi gittikçe artmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004).

Örgütlerde insan unsuruna gereken önemin verilmemesi, çalışanları ve örgüt iklimini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Günümüzde bilim ve teknolojideki gelişmeler, yerleşim yeri ve iş yerlerinin büyümesi, hızlı nüfus artışı ve uluslararası rekabet, işletmeler için yeni yönetim anlayışlarını gerekli kılmaktadır (Pelit ve Gülen, 2016, s. 205). İnsan kaynaklarının önemini fark eden bilim adamları yeni yönetim anlayışları içerisinde yer alan pozitif örgütsel davranış içerisinde yer alan pozitif psikolojik sermaye kavramını ortaya çıkarmışlardır. Pozitif örgütsel davranış hareketi günümüz çalışma ortamlarında performansın artırılması için insan kaynaklarının ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkili bir şekilde yönetilebilir, pozitif temelli güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleriyle ilgili mikro düzeydeki araştırma ve uygulamalar olarak tanımlanmaktadır (Luthans,2002, s. 698). Pozitif psikolojik sermaye yaklaşımı pozitif psikolojinin çıkış noktası olarak ele alınmakta ve pozitif örgütsel davranışın sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Luthans ve Youssef, 2004). İşe angaje olma davranışı örgütlerde istihdam ilişkilerinin en temelinde yer alan ve örgütlerin başarısı için kritik önem taşıyan pozitif örgütsel davranışlardan birisi olarak kabul edilmektedir (Kanten ve Yeşiltaş, 2013), Çünkü angaje olan işgörenler olumlu duygular içerisinde örgütsel rollerini gerçekleştirmeye çalışmakta ve böylece örgütsel başarının elde edilmesi konusunda örgütlere önemli katkılar sağlamaktadır (Armstrong, 2008, s. 141).

Turizm sektöründe hizmet kalitesinin, tüketici memnuniyetinin, tüketici sadakatinin, rekabet avantajının ve işletme performansının elde edilmesinde çalışanlar kilit bir rol oynamaktadırlar. Turizm ürününün, soyut hizmet niteliğinde olması, hizmetlerin üretim ve tüketiminin eşzamanlı olarak gerçekleşmesi ve hizmet alma-verme sürecinde işgören ile tüketici etkileşiminin yüksek olması gibi kendine has özelliklerinden dolayı çalışanların turizm sektöründe ve işletmelerinde daha kritik bir rol oynadıkları ileri sürülmektedir (Kuşluyan, vd., 2010). Nitekim turizm sektörü içerisinde yer alan konaklama, seyahat ve yiyecek içecek işletmeleri rekabetin gittikçe arttığı, küreselleşmenin ve bilgi ve teknolojik yeniliklerin çok hızlı yaşandığı bir çevrede ortaya çıkan değişimler ve gelişmeler karşısında kar elde etmek için gerekli önlemleri almak zorundadırlar (Kozak ve Güçlü, 2003). Bu önlemlerin başında insan kaynağına verilen maksimum önem gelmektedir. Pozitif örgütsel davranış içerisinde yer alan işgörenlerin güçlü yanlarına odaklanan pozitif psikolojik sermaye ve işe angaje olma davranışı insan kaynağının etkili bir şekilde yönetilmesi konusunda işletmelerin önemle üzerinde durması gereken konulardandır. Bu bağlamda pozitif psikolojik sermaye ve işe angaje olma kavramlarının son yıllarda örgütsel davranış yazınında görülmeye başlanmaktadır. Turizm sektörü içerisinde yer alan yiyecek içecek işletmelerindeki işgörenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile işe angaje olma davranışı ilişkisini ortaya koyma amacı taşıyan bu araştırma hem literatüre getireceği katkı açısından hem de turizm sektöründe insan kaynağının daha iyi anlaşılmasına ve verimli kullanılmasına katkı sağlayacağı açısından önem arz etmektedir.

1.Kavramsal Çerçeve

1.1 Pozitif Psikolojik Sermaye

Pozitif psikolojinin örgütsel alandaki yansıması olan pozitif örgütsel davranış kavramı, pozitif psikolojik sermayenin de ortaya atılmasını sağlamıştır (Güler, 2009). 2000'li yılların başından bu yana ivme kazanan Pozitif Psikoloji akımı, psikoloji biliminin sadece olumsuzlukları onarıcı bir işlevi olmasının yeterli olmadığını, bunun yanı sıra kişilerin mutluluğu için kritik olan olumlu özelliklerin geliştirilmesi açısından da çok önemli bir rolü olduğunu vurgulamaktadır. Bu amaca yönelik çalışmalara ağırlık veren pozitif psikoloji ve onun tetiklediği pozitif örgütsel davranış akımı, çalışanları kurumsal verimliliğin bir aracı olarak gören pragmatist yaklaşımın aksine; çalışanların sağlıklı, huzurlu ve mutlu bir yaşam sürmelerini ana amaç olarak ortaya koymaktadır (Bal, 2009). Pozitif örgütsel davranış hareketi, günümüz çalışma ortamlarında performansın artırılması için insan kaynaklarının ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkili bir şekilde yönetilebilir, pozitif temelli güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleriyle ilgili mikro düzeydeki araştırma ve uygulamalar olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002, s. 698). Ekonomik, beşerî ve sosyal sermaye türlerinden farklı özelliklere sahip olan pozitif psikolojik sermaye ise insanın güçlü, pozitif taraflarını anlamaya ve geliştirmeye çalışarak insanların nasıl daha mutlu, daha başarılı ve nasıl daha iyi olabileceklerini öğretmeyi amaçlamakta ve pozitif psikolojik sermaye, iş verimi ve performansı artırmada örgütlere önemli avantajlar sağlamaktadır (Met, 2010, s. 88). Pozitif psikolojik sermaye değişmez ve kalıcı olan özellikleri değil, eğitimle ve deneyimle geliştirilebilir ve örgütsel amaçları gerçekleştirme noktasında performansı arttırmayı esas alan ve mevcut koşulların da etkisiyle biçimlenen özellikleri öne çıkarır. (Luthans vd., 2010, s 43). Pozitif psikolojik sermaye, bireysel seviyede, gelişim ve performans artışının sağlanmasında psikolojik bir kaynak durumunda iken, örgütsel seviyede ise sosyal ve beşerî sermaye ile işgörenin performansının artırılmasında, rekabet avantajı elde edilebilmesinde ve yatırım karlılığını arttırmada güçlü bir araç durumundadır (Lutans, vd., 2005;253). Pozitif psikolojik sermayenin en büyük rekabetçi avantajı, durumsal (state-like) bir özellik taşıması ve bu sayede eğitimlerle geliştirilmeye açık bir yönünün bulunmasıdır (Luthans vd., 2008).

Luthans ve arkadaşları, yaptıkları çalışmalarla; öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık şeklinde sıralanan pozitif örgütsel davranış değişkenlerini, pozitif psikolojik sermaye yapısı altında bir araya getirmişlerdir (Luthans vd., 2005, s. 253) ve pozitif psikolojik sermaye, Luthans vd. (2007, s. 3) tarafından şöyle tanımlanmaktadır: (1) Zor görevleri başarma konusunda gerekli gerekli olan çabayı ortaya koymada bireyin kendine güvenmesi, (özyeterlilik), (2) Mevcut durumda ve gelecekte başarı için olumlu tutumlar geliştirmesi (iyimserlik), (3) Başarıyı yakalamak için gerektiğinde hedefe giden yolları yeniden değerlendirmek ve başarmak için azimli olması (umut), (4) Sıkıntı ve problemler tarafından kuşatıldığında, kendini toparlayabilmesi, başarı için ileriye bakması ve devam etmesidir (dayanıklılık) şeklinde ifade edilen boyutlar ile karakterize edilmektedir. Özellikle pozitif örgütsel davranış içinde önemli bir yere sahip olan pozitif psikolojik sermayenin açıklanmasında bu dört bileşenin etkisi çok yüksektir. Luthans ve arkadaşlarının yaptıkları ilk araştırmalarda da bu dört faktörün bir araya getirilerek birleştirilmesinin, kişilerin pozitif psikolojilerinde sinerjik etkiye sebep oldukları görülmüştür. (Avey vd., 2008).

Özyeterlilik: Özyeterlilik, ilk olarak Albert Bandura'nın 1977 yılında yayımladığı "Özyeterlilik: Davranışsal Değişimin Birleşik Teorisine Doğru" adlı makalesinde öne çıkan değişkenlerden biridir (Kaya, Balay ve Demirci, 2014, s. 49). Özyeterlilik, bireyin belli koşullarda, belirli bir görevi başarıyla yapmak için gereksinim duyduğu motivasyon, bilişsel kaynaklar ve davranış biçimini seferber etme noktasında kendisine duyduğu güven ve kendisi hakkındaki düşüncedir (Stajkovic ve Luthans, 1998) Öz-yeterlilik sayesinde bireylerin kendilerine olan güvenlerinin arttığı, zor işleri seçme konusunda daha cesur hareket edebildikleri ve işlerini yaparken daha fazla çaba içerisinde oldukları belirtilmektedir (Larson ve Luthans, 2006, s. 3).

İyimserlik: İyimserlik, pozitif psikoloji hareketi içerisinde yer alan Seligman vd. tarafından araştırılmıştır (Luthans ve Youssef, 2004, s. 153). İyimser kişiler başlarına gelen olumsuzlukları dışsal (benim hatam değil), değişken (bu olay sadece bugüne has bir şey) ve spesifik (yalnızca bu olay) olarak görme eğilimindedir. Kötümser kişiler ise başlarına gelen olayları içsel (benim hatamdan dolayı oldu), sabit (bu her zaman oluyor) ve genel (her olay) değerlendirme eğilimindedir (Çetin ve Basım, 2012).

Umut: İlk olarak pozitif psikoloji çalışmalarıyla tanınan C. Rick Snyder tarafından bilimsel olarak ele alınan umut kavramı;(Snyder vd., 1991) pozitif psikolojide kişinin hedefine yönelik kararlılığının ve bu hedefe ulaşırken kullandığı yolların etkileşim haline girerek oluşturduğu bilişsel eğilim şeklinde tanımlanmaktadır (Snyder, 2000, s. 8).

Psikolojik Dayanıklılık: Psikolojik dayanıklılık kişinin birçok olumsuz durumla (engel, belirsizlik) baş etme ve başarılı olma yeteneği olarak görülmektedir (Luthans vd., 2006). Başka bir deyişle bireyin tüm zorlukları karşılayıp buna dayanma gücü, esnekliği, uyumu, değişime olan tepkileri ve süregelen psikolojik baskılar karşısındaki tutumunu içerir. Daha çok hayat boyu süren, bireyin çevresi ile olan, sürekli değişim ve belirsizlikler karşısında yaptığı mücadelelerin sonunda kazandığı karmaşık ve hassas bir süreçtir (Özkalp, 2009).

1.2 İşe Angaje Olma Davranışı

Pozitif örgütsel davranışın ortaya koyduğu kavramlardan biri olan angaje olma (engagement) kavramı, yönetim literatüründe ‘işe angaje olma’ (job/work /employee engagement) olarak kullanılmaktadır (Özkalp ve Meydan, 2015, s. 5). İşe adanmışlık en temel anlamda, bireyin işine yönelik tutumu, çalışanın benliğinin işi ile bütünleşmesi ya da bağlantılı olması şeklinde tanımlanmaktadır (Chusmir, 1982, s. 596). İşe adanmışlık kavramının ilk çıkış noktası aslında tükenmişlik kavramına ilişkin yapılan çalışmaların sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Maslach vd., 1996; Maslach ve Leiter, 1997). Diğer bir ifade ile tükenmişliğin zıttı olarak ele alınmaktadır.

İşe angaje olma yorgunluk, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olan tükenmişliğin üç boyutunun tersi olarak kabul edilen dinçlik, adanmışlık ve özümseme ile karakterize edilmektedir (Coetsee ve Villiers, 2010). *Dinçlik (vigor)*: Fiziksel olarak enerjik hissetmek, duygusal olarak güçlü olmak, çaba sarf etmeye gönüllü olmak ve güçlüklerle mücadele etme ve karşı durma halini ifade eder. *Adanmışlık (dedication)*: İşe değer atfetme, işi ile gurur duyma, kendini kanıtlama, meydan okuma ve coşkulu bir çalışma halini ifade eder. *Özümseme (absorption)*: İşine bütünüyle konsantre olma ve kendini çalışmaya verme durumudur. Aynı zamanda özümseme çalışanın başını işinden kaldırmak istemediği ve çalışmayı bırakmaktan zorlandığı bir hali ifade etmektedir. İşe angaje olma işgörenin işine bağlılığı, işini yaparken duyduğu memnuniyet ve coşku olarak ifade edilmektedir (Özkalp ve Meydan, 2015, s. 6). Literatürde henüz gelişme aşamasında olan işe angaje olma kavramı, çalışanların yaptığı işe tutkuyla bağlı olması ve buldukları örgüte karşı duyduğu yoğun bir bağ olarak ifade edilmektedir (Özer vd., 2015, s. 262). İşe angaje olma olumlu iş tecrübesini temsil etmektedir ve örgütsel yaşamda örgüt için birçok pozitif çıktıya olanak sağlamaktadır (Yakın ve Erdil, 2012, s. 372).

İşe gönülden adanmış, işle bütünleşmiş çalışanların, diğerlerinden daha üstün performans sergiledikleri, inisiyatif almaya ve proaktif davranışlar sergilemeye daha yatkın oldukları ve öğrenme motivasyonlarının da diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmüştür (Bostancı ve Ekiyor, 2015, s. 38). Adanmışlık ile ilgili literatürde yapılmış diğer bir tanım da pozitif duygularla iş odaklı düşünme, kendini işine verme, gayret, işe bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Caymaz, Erenel ve Gürer, 2013). Armstrong (2010) ‘a göre adanmışlık terimi, spesifik olarak insanların işleriyle ilgili olumlu tavırda olduğu, gönüllü davranışlar sergiledikleri ve yüksek performans düzeyine ulaşmak için motive oldukları zaman için kullanılabilir (Armstrong, 2010, s. 154).

1.3 Pozitif Psikolojik Sermaye İle İşe Angaje Olma Arasındaki İlişki

Pozitif psikolojik sermayeye sahip bireyler, işlerine daha yüksek bir enerji, dinçlik ve yoğunlaşma ile işe angaje olma davranışı gösterebilirler. Nitekim işe angaje olma davranışı teriminin daha önce yapılan çalışmalarda da öz-yeterlilik, özsaygı ve iyimserlik gibi bireysel özelliklerle güçlü ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Bal, 2008). İşe angaje olmanın hem birey hem de örgüt açısından olumlu sonuçları bulunmaktadır. İlgili alanyazına bakıldığında işe angaje olmanın insanlar açısından olumlu yararlar sağladığı çeşitli yazarlar tarafından birçok çalışmada ortaya konmuştur. Angaje olarak çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri yüksek, kendi kaynaklarını yaratan, daha iyi performans gösteren ve mutlu çalışanlar oldukları gözlenmiştir (Bakker, Albrecht, Leiter, 2011). Bununla birlikte angaje olan çalışanlar öz-yeterliliği (self-efficacy) yüksek, yani farklı iş talepleri konusunda becerilerini gösterebilen ve işlerini tamamlamada başarılı olan bireylerdir. Aynı zamanda angaje olan çalışanlar yaşamdan olumlu sonuçlar bekleyen (optimizm) ve örgüt içindeki iş rollerini daha çok benimseyerek, ihtiyaçlarını tatmin eden insanlardır. Böylece angaje olan çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olduğu ve bununla bireylerin iş çevrelerini etkili bir biçimde kontrol etmede başarılı kıldığı da saptanmıştır (Baker, Albrecht, Leiter, 2011).

İşe angeje olma ile ilgili yapılan araştırmalar angeje olma ile pozitif örgütsel çıktılar arasında yakın bir ilişki olduğunu göstermektedir (Donaldson ve Ko, 2010). Aynı zamanda ilgili alanyazında yapılan çalışmalar kişisel kaynaklar veya pozitif psikolojik sermaye ise işe angaje olmanın önemli bir yordayıcısı durumunda olduğunu açıkça ortaya koymaktadır (Xanthopoulou, vd, 2007; Bakker, Albrecht ve Leiter, 2011; Paek vd. 2015; Karatepe ve Karadaş, 2015; Park vd, 2017; Cheng, Hong ve Yang, 2018; Alessandri vd., 2018). Örneğin, Karatepe ve Karadaş (2015) turizm çalışanları örnekleminde yaptığı araştırmada yüksek pozitif psikolojik sermayeye sahiplerin işlerine adanmış, iş, kariyer ve yaşamlarından tatmin oldukları saptanmıştır. Paek vd., (2015) tarafından otel çalışanları örnekleminde yapılan çalışmada işe angaje olma davranışının pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmine ve örgütsel bağlılık arasında kısmi aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir. Yüksek düzeyde pozitif psikolojik sermayeye sahip olan ön büro çalışanlarının daha fazla işlerine angaje olduğu ortaya çıkmıştır. Cheng, Hong ve Yang (2018) seyahat sektöründe hostesler örnekleminde yaptıkları çalışmada yüksek pozitif psikolojik sermaye sahip hosteslerin daha fazla işe adanmışlık ve hizmet davranışı sergilediklerini saptamışlardır. Alessandri vd., (2018) ise iletişim sektöründe gerçekleştirdiği çalışmada pozitif psikolojik sermayenin işe adanmışlık düzeyini arttırdığını ve nihayetinde iş performansını arttırdığı ortaya çıkmıştır. Pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile iş performansı arasındaki ilişkide işe adanmışlık davranışındaki değişikliğin aracı rolünün olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan bu araştırmalar bağlamında araştırma hipotezi şu şekilde geliştirilmiştir.

H₁: Yiyecek içecek çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin işe angaje olma davranışları üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

2. Metodoloji

Araştırmanın evrenini Eskişehir’de faaliyet gösteren 4-5 yıldızlı otellerde ve birinci sınıf turizm belgeli restoranlarda çalışan tüm yiyecek içecek çalışanları oluşturmaktadır. Katılımcılardan veriler uygun örnekleme yoluyla 211 kişiye ulaşılmıştır. Veriler, Ekim ve Kasım 2017 tarih aralığında toplanmıştır. Tesislerde çalışan personel sayısı işletmenin büyüklüğüne, menü şekline, sezon yoğunluğuna ve restoran konseptlerine göre değişiklik göstermektedir. Dolayısıyla işgücü sayısı farklılık gösterdiğinden tam sayıya ulaşılmamıştır.

Eskişehir, 2013 yılında Türk Dünyası Kültür Başkenti seçilmiş ve aynı zamanda UNESCO tarafından Somut Olmayan Kültürel Miras Başkenti olarak ilan edilmiştir. Alevi, Boşnak, Çerkez, Kürt, Manav, Muhacir, Pomak, Tatar, Türkmen, Yörük gibi pek çok topluluğa ev sahipliği yapan Eskişehir ili, bu kültürel çeşitlilik ve zenginlik ile gastronomik miras açısından büyük bir geçmiş ve potansiyele sahiptir (Evren ve Kozak, 2012). Aynı zamanda Türkiye’deki demir yollarının

kavşak noktalarından biridir. İstanbul yönünden Ankara yönüne giden tüm trenler Eskişehir'den geçmektedir. Bu nedenle turistik ziyarette bulunan müşterilerin yüksek olma ihtimali göz önünde bulundurulurken yüksek olan bir şehir özelliği taşımaktadır.

Araştırmada tarama modeli benimsenmiş ve nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada birincil verilerden yararlanılmış, veri toplama aracı olarak anket formları kullanılmıştır. Verilerin elde edilmesinde kullanılacak ölçekler daha önce başka yazarlar tarafından geçerliği ve güvenilirliği test edilmiş veri toplama formlarıdır. Kullanılan anket formunun birinci bölümü yiyecek içecek işletmelerinde çalışan işgörenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerini ölçmeye yönelik ifadelerden, ikinci bölüm işgörenlerin işe angaje olma davranışını ölçmeye yönelik ifadelerden ve son bölümde ise işgörelere ilişkin demografik bilgilerden oluşmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği Luthans, Avolio, Avey ve Norman tarafından 2007 yılında, pozitif psikolojik sermayeyi ölçmek amacıyla geliştirilmiştir (Luthans vd., 2007). Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin Türkçe 'ye uyarlanması ise Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılmıştır. Bu araştırmada Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye çevrilen ölçek kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan işe angaje olma davranışı ölçeği ise Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilen, Özkalp ve Meydan (2015) tarafından Türkçeye 'işe angaje olma davranışı (işe adanmışlık) ölçeği adı ile çevrilen 9 maddeli kısa versiyonu kullanılarak ölçülmüştür. Ölçekteki ifadelerin değerlendirilmesi kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5) şeklinde derecelendirilerek düzenlenmiştir.

3. Bulgular

3.1 Betimsel İstatistikler

Elde edilen verilerin analizi öncesinde eksik veya hatalı verilerin olup olmadığı kontrol edilmiştir. Katılımcıların her bir ifadeye verdikleri puanlara ve toplam puanlara ilişkin ortalama, standart sapma değerleri ile basıklık ve çarpıklık katsayıları hesaplanarak verilerin normal dağılımı incelenmiştir. İnceleme sonunda söz konusu değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerin ilgili değerlerin kabul edilebilir değerler $[(-1), (+1)]$ sınırları arasında olduğu görülmüştür.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Bireysel Özelliklerine İlişkin Frekans Ve Yüzde Dağılımları

Özellik	f	%	Özellikler	f	%	
Cinsiyet	Bay	133	63,03	1 yıldan az	92	43,60
	Bayan	78	36,97	1-5	40	18,95
	Toplam	211	100	6-10	56	26,54
Yaş	16-25	74	35,07	11-15	18	7,10
	26-35	82	38,86	16 ve üzeri	4	1,89
	36-45	34	16,11	Toplam	211	100
	46-55	14	6,63	İlköğretim	42	19,90
	56+	7	3,33	Lise	112	53,08
Eğitim	Toplam	211	100	Lisans	53	25,11
				Lisans Üstü	4	1,89
				Toplam	211	100
Evlilik Durumu	Evli	144	68,2			
	Bekar	67	31,7			

Medeni Durum	Toplam	211	100
---------------------	---------------	-----	-----

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, Tablo 1’de de görüldüğü üzere, %63,03’lük bir oran ile büyük çoğunluğunun baylardan oluştuğu, bayanların oranının ise %36,97’de kaldığı görülmüştür. Çalışanlar yaş grubuna göre incelendiğinde, %38,86’lık oran ile en büyük çoğunluğu 26-35 yaş aralığındaki çalışanlar, ikinci büyük çoğunluğu %35,07’lik bir oran ile 16-25 yaş aralığındaki çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcılar öğrenim seviyelerine göre incelendiğinde %53,08 bir oran ile lise mezunu olduğu, bu grubun ardından ikinci büyük grubu %25,11 bir oran ile lisans mezunlarının oluşturduğu görülmüştür. Katılımcıların ne kadar süredir bu işi yapmakta oldukları sorgulandığında, en büyük grubu bir yıldan az grubu oluştururken, 6-10 yıl arasında çalışanlar grubu da ikinci büyük grubu oluşturmaktadır.

Tablo 2: Değişkenlerle İlgili Korelasyon Değerleri

Boyutlar	Ort	Ss	İyimserlik	Umut	Öz yeterlilik	Dayanıklılık	Dinçlik	Adanmışlık	Özümseme	Pozitif Psikolojik Sermaye
İyimserlik	4,03	,766								
Umut	3,94	,846	,710**							
Öz yeterlilik	4,01	,737	,657**	,799**						
Dayanıklılık	4,01	,843	,664**	,723**	,675**					
Dinçlik	3,83	,952	,484**	,562**	,603**	,517**				
Adanmışlık	3,77	,937	,477**	,556**	,627**	,507**	,804**			
Özümseme	3,45	,950	,433**	,522**	,580**	,538**	,706**	,762**		
Pozitif Psikolojik Sermaye	4,00	,703	,864**	,912**	,890**	,863**	,614**	,615**	,588**	
İşe Angaje Olma	3,68	,866	,507**	,599**	,659**	,569**	,914**	,934**	,899**	,662**

N:211, *p<0.05, **p<0.01

Elde edilen Pearson korelasyon katsayılarından (r) hareketle, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ile işe angaje olma davranışı arasında farklı düzeylerde pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (p<0.01) Değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının 0,30-0,64 arasında olması durumunda orta; 0,65-0,84 arasında olması durumunda güçlü; 0,85-1 arasında olması durumunda ise ilişkinin seviyesi çok güçlü olarak değerlendirilmektedir (Ural ve Kılıç, 2006:248). Buradan hareketle pozitif psikolojik sermaye ile işe angaje olma davranışı arasında güçlü bir ilişki

olduğunu söylemek mümkündür ($r=0,662$). Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik ($r=0,507$), umut ($r=0,599$), dayanıklılık ($r: 0,569$) ve öz yeterlilik ($r=0,659$) boyutları ile işe angaje olma algısı arasında pozitif yönlü kuvvetli, psikolojik dayanıklılık boyutu arasında ise orta düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,569$). Ayrıca Tablo'2'te pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarının hepsinin birbiri ile $p=0,01$ anlamlılık seviyesinde ve pozitif yönde bir ilişki içerisinde oldukları görülmektedir. Bu ilişkilerin derecesine bakıldığında, en kuvvetli ilişkinin umut boyutu ile öz yeterlilik ($r=0,799$ $p=0,01$) arasında olduğu görülmektedir. En düşük seviyedeki ilişki ise iyimserlik ve öz yeterlilik boyutu ($r=0,657$ $p=0,01$) arasında olduğu görülmektedir. Yine işe angaje olma davranışı boyutlarının birbirleri ile $p=0,01$ anlamlılık seviyesinde ve pozitif yönde bir ilişki içinde olduğu söylenebilir.

3.2 Ölçüm Modeli

Araştırmada kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda yapı geçerliliği sağlandıktan sonra yapısal modelin ilk aşaması olan ölçüm modelin doğrulanmaya çalışılmıştır. Anderson ve Gerbing (1988) tarafından önerilen iki aşamalı yaklaşım kullanılarak analiz edilmiştir. İlk aşamada, ölçülen değişkenlerin sınıanan gizil değişkenleri (Pozitif psikolojik sermaye ve işe angaje olma) güvenilir bir şekilde yansıtmayı yansıtmadığını belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi aracılığı ile ölçüm modeli incelenmiştir. İkinci aşamada modelin toplanan verilere uyumu yol analizi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda ölçüm modeli doğrulanmıştır. Ölçüm modelinin önerilen kuramsal model ile ne kadar uyumlu olduğunu belirlemek için uyum iyiliği ölçüleri değerlendirilmiş ve her bir uyum ölçüm değerleri istenilen düzeyde olduğu görülmüştür. Uyum iyiliği, önerilen modelden tahmin edilen gözlenen girdi matrisinin uygunluğunu veya modelin görgül veri ile tutarlılığını ölçmektedir (Hair vd., 1995). Pozitif psikolojik sermaye, işe angaje olma davranışı ve ölçüm modeline ait uyum iyiliği değerleri Tablo 3'te verilmiştir. Buna göre tüm değerler kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Uyum İyiliği Değerleri

Uyum ölçüsü	P. Sermaye	İşe Angaje olma	Ölçüm Modeli
χ^2 /sd	2.13	4.14	1.678
RMSEA	0.073	0.012	0.057
RMR	0.038	0.055	0.020
SRMR	0.042	0.051	0.027
NFI	0.97	0.97	0.99
CFI	0.98	0.98	0.99
GFI	0.83	0.90	0.97
AGFI	0.79	0.82	0.94

Ayrıca ölçüm modeline ilişkin standardize edilmiş değerler incelendiğinde hiçbir değişkenin standardize yük değerlerinin 1'in üzerinde olmadığı ve kritik t-değerlerinin 0.01 anlamlılık düzeyinde ($t > 2,58$) anlamlı değerler aldığı görülmektedir. Ölçüm modeline ilişkin yapı geçerliliğinin dışında yakınsaklık ve ayırt edici geçerliliğin de sağlanması gerekmektedir.

Yakınsak geçerliliğin değerlendirilmesinde araştırma modeline ait faktörlerin standardize edilmiş faktör yükleri, t değerleri, yapı güvenirliği ve ortalama açıklanan varyans değerlerine bakılmaktadır. Bu değerlerin anlamlılıkları yakınsak geçerliliğin değerlendirilmesinde kullanılmaktadır (Fornell ve Larcker, 1981). Yakınsak geçerliliğin sağlanması için standart faktör yüklerinin 0,5'den büyük, yapı güvenirliğinin 0,7'den büyük olması ve ortalama açıklanan varyans değerinin de 0,5'den yüksek olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Tablo 4'te görüldüğü gibi ölçüm modelinin yakınsak geçerliliği sağlanmıştır.

Tablo 4. Araştırma Modeli İçin YEM Sonuçları

Faktörler	Standart Yükler	t-değeri	Smc(R ²)	Yapı Güvenirliği (CR)	Cronbach's Alpha	Açıklanan Varyans (AVE)
<i>Pozitif Psikolojik Sermaye</i>				0,90	0,965	0,70
Dayanıklılık	0.61	13.63***	0,64			
İyimserlik	0.66	13.09***	0,60			
Öz yeterlilik	0.67	16.58***	0,82			
Umut	0.74	15.72***	0,77			
<i>İşe angaje olma</i>				0,90	0,946	0,76
Dinçlik	0.83	15.54***	0,76			
Adanmışlık	0.86	16.86***	0,84			
Özümseme	0.78	14.28***	0,68			

***p <.01 (t > 2,58), **p <.05 (t > 1,96)

Ayırt edici geçerlilikte ise (discriminant validity), bir boyutu oluşturan değişkenlerin diğer boyutları ölçen değişkenlerle düşük korelasyon ilişkisine sahip olmasını gerektirmektedir (Churchill, 1979). Ayırt edici geçerliliğinin incelenmesi aşamasında kullanılan alternatif yöntemlerden bir tanesi belirli bir boyutun Çıkarılan Ortalama Varyans (Average Variance Extracted) değerinin karekökü ile o boyutun diğer değişkenlerle olan korelasyon katsayılarını karşılaştırmaktır. Eğer o boyut için elde edilen AVE değerinin karekökü, o değişkenin diğer değişkenlerle arasındaki her bir korelasyon katsayısından daha büyük ise, ayırt edici geçerlilik sağlanmaktadır (Fornell ve Larcker, 1981). Ölçüm modelinin ayırt edici geçerliliğinin sağlanması için her bir yapının AVE değerinin karekökünün, o yapı ile diğer yapılar arasındaki korelasyonunun karşılaştırılması yapılmıştır. Tablo 5' te gösterildiği gibi AVE değerlerinin karekökleri tüm yapıların korelasyonlarından büyüktür ve ölçüm modelinin ayırt edici geçerliliği sağlanmıştır.

Tablo 5. Ayırt Edici Geçerlilik

Yapılar	1	2
1. P. Sermaye	0,83	
2. İşe Angaje olma	0,72	0,87

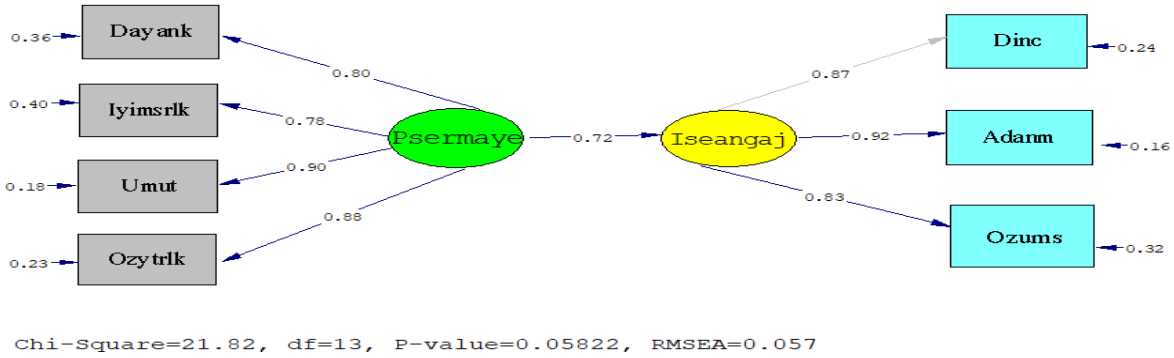
AVE	0,70	0,76
-----	------	------

Not: Korelasyonlar arasındaki köşegen elemanlar AVE'nin kareköküdür. Tüm korelasyonlar $p < 0,01$ 'de anlamlıdır.

3.3 Yapısal Model

Araştırmada önerilen kuramsal modele ilişkin toplanan verilere uyumlu olup olmadığı yapısal eşitlik modellemesi ile analiz edilmiştir. YEM, gözlenen değişkenler ile gizil değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin ve korelasyon ilişkilerinin bir arada bulunduğu modellerin test edilmesi için kullanılan çok değişkenli istatistiksel bir yöntem olup, önerilen kuramsal bir modelin sınanması ya da bu modelin hipotezlerinin test edilmesi temeline dayanmaktadır (Çelik ve Yılmaz, 2013; Doğan ve Yılmaz, 2017). Şekil 1'de görüldüğü üzere modelde pozitif psikolojik sermaye bağımsız değişken ve işe angaje olma ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Yapısal eşitlik modellemesinin ikinci aşaması olan yapısal modelin analizi sonucunda önerilen model doğrulanmıştır. Yapısal model analizine göre çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri işe angaje olma davranışını güçlü bir şekilde ($\beta = 0.72$) etkilemektedir.

Şekil 1: Yapısal Modele İlişkin Yol Katsayısı



4. Sonuç

Bu çalışmada işe angaje olma davranışı bağımlı, pozitif psikolojik sermaye ise bağımsız değişken olarak değerlendirilmiştir. Yiyecek içecek çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerini ve işe angaje olma davranışlarını belirlemeye ve söz konusu bu değişkenlerin arasındaki ilişkiyi ortaya koyma amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma bulgularına göre pozitif psikolojik sermaye, yiyecek içecek çalışanlarının işe angaje olma davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı etkilediği gözlenmiştir. Son yıllarda önem kazanan ve pozitif örgütsel davranış alanıyla birlikte tanınmaya başlanan pozitif psikolojik sermaye umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve öz-yeterlilik boyutlarından oluşmakta ve gerek bireysel gerek örgütsel pek çok çıktı üzerinde olumlu etkide bulunmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular yazındaki diğer çalışmaların sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir. Karatepe ve Karadaş (2015) turizm çalışanları örneğinde yaptığı çalışmada yüksek pozitif psikolojik sermayeye sahip çalışanların daha fazla adanmışlık gösterdiği gözlenmiştir. Benzer çalışmada Paek vd. (2015) tarafından otel çalışanları örneğinde yapılan çalışmada ise yüksek düzeyde pozitif psikolojik sermayeye sahip olan ön büro çalışanlarının daha fazla işlerine angaje olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar uygulamaya dönük olarak düşünüldüğünde, pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların daha fazla işe angaje olma davranışı gösterme potansiyeli yiyecek içecek işletme yöneticilerinin işletmelerinde çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini geliştirmelerine yönelik olarak daha sistematik çaba göstermeleri gerektiğinin önemine işaret etmektedir. Yiyecek içecek çalışanlarının pozitif psikolojik sermayenin geliştirilmesi yönünde

eğitimin verilmesi ve işgörenlerin pozitif psikolojik sermayelerini artışı sağlayacak ortamların yaratılması gerekmektedir. Yapılacak eğitim programlarıyla çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri yükseltilebilir ve bunun neticesinde çalışanların işe adanmışlıkları artırılabilir ve çalışanın işinden tatmini sağlanabilir (Karatepe ve Karadaş, 2015). Özellikle turizm sektöründe yer alan yiyecek içecek işletmelerinde çalışanlar sürekli müşteriler ile etkileşimde oldukları hizmet kalitesinin önemli göstergelerinden biri olan bu etkileşimden dolayı yöneticilerin çalışanlar ile yakından ilgilenmelidir. Enerjik bir iş ortamının yaratılması ve sürdürülmesi, yöneticilerin çalışanlarla sürekli iletişim halinde olması da çalışanların kendilerini işe vermesine olanak sağlayabilir. Yiyecek içecek işletmelerindeki yoğun mesai ve işin yorucu olması çalışanların tükenmişliklerini etkileyebilme potansiyeline sahiptir. Dolayısıyla işletme yöneticileri tükenmişliği engellemek için çalışanların işe angaje olmalarını dengeli bir düzeyde sağlamalıdır. Bunu sağlarken de çalışanların pozitif psikolojik sermayelerine yoğunlaşmaları örgütlere önemli kolaylıklar sağlayabilir. Bunun dışında personel işe alım sürecini etkin bir şekilde gerçekleştirebilmek için başvurulan yöntemlerden biri olarak pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesi olabilir (Luthans, 2007; Karatepe ve Karadaş, 2015).

Daha sonraki çalışmalarda farklı değişkenler ile pozitif psikolojik sermaye ile ele alınabilir. Örneğin örgütsel davranışlarından örgütsel destek, örgütsel adalet, örgütsel güven, işten ayrılma niyeti, işgören devir hızı gibi değişkenlerin bu ilişkiye dahil edilmesi mümkün olabilir. Örgütsel davranış ile pozitif psikolojik sermaye ilişkisinde işe angaje olmanın rolü de gelecek araştırmalarda ele alınabilir. Araştırma bulgularının desteklenebilmesi için yine daha sonraki çalışmalarla benzer örnekleme daha geniş kitlelere uygulanarak genellenebilir sonuçlar elde edilmesi ve aynı zamanda karşılaştırmalı çalışmaların yapılması öngörülebilir.

KAYNAKÇA

- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., ve Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*. Vol. 23 Issue: 1, 33-47
- Anderson, J. C. ve Gerbing, D. W. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review And Recommended Two-Step Approach. *Psychological Bulletin*, 103: 411-423.
- Armstrong, M. (2008). *Strategic Human Resource Management*, 4th Edition, KoganPage Limited, USA.
- Armstrong, M. (2010). *A Handbook Of Human Resource Management Practice*. (10th.edition). Kogan Page Publishers.
- Avey, J., Luthans, F. ve Youssef, C. (2008). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36: 430-452.
- Bakker, A.B. ve Schaufeli, W.B. (2008). Positive Organizational Behavior: Engaged Employees In Flourishing Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29: 147-158.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., ve Leiter, M. P. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 20(1): 4-28.
- Bostancı, H., ve Ekiyor, A. (2015). Çalışanların İşe Adanmasının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisinin İncelenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1).
- Bal E.A. (2009). Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak İşe Gönülden Adanma (Work Engagement) ve İnsan Kaynakları Açısından Önemi. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Eskişehir.
- Bal, E. A. (2008). *Self-Efficacy, Contextual Factors And Well-Being: The Impact Of Work Engagement*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Caymaz, E., Erenel, F., ve Gürer, B. (2013). The Effect Of Leadership Charisma, Engagement And Group Belonging On Volunteer Work Performance: AKUT Search And Rescue Association. *Journal of Human Sciences*, 10(1), 129-147.
- Cheng, T. M., Hong, C. Y., ve Yang, B. C. (2018). Examining The Moderating Effects of Service Climate on Psychological Capital, Work Engagement, and Service Behavior Among Flight Attendants. *Journal of Air Transport Management*, 67, 94-102.
- Churchill, G. (1979). A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs. *Journal of Marketing Research*, 16(1): 64-73
- Coetzee, M. ve Villers M. (2010). Sources of Job Stress, Work Engagement And Career Orientations of Employees in a South African Financial Institution, *Southern African Business Review*, 14(1):27-58.
- Chusmir, L. H. (1982). Job Commitment And The Organizational Woman. *Academy of Management Review*, 7(4), 595-602.
- Çelik, E. H. ve Yılmaz, V. (2013). *LISREL 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi, Temel Kavramlar-Uygulamalar Programlama*. Anı Yayıncılık, Ankara
- Çetin, F. ve Basım, N. (2012), Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması”, *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1):121-137

- Donaldson, S. I., ve Ko, I. (2010). Positive Organizational Psychology, Behavior, And Scholarship: A Review Of The Emerging Literature And Evidence Base. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3): 177-191.
- Evren, S., ve Kozak, N. (2012). Eskişehir'in Çekici Faktörlerinin Gününbirlik Ziyaretçilerin Bakış Açılıyla Değerlendirilmesi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 23(2): 220-232
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables And Measurement Error. *Journal Of Marketing Research*, 39-50.
- Güler, B. K. (2009). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri Ve Yönetimi. *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımları*, 119-146.
- Gyu Park, J., Sik Kim, J., Yoon, S. W., ve Joo, B. K. (2017). The Effects of Empowering Leadership on Psychological Well-Being and Job Engagement: The Mediating Role of Psychological Capital. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3): 350-367.
- Hair, J. F.; Anderson, R. E.; Tahtam, R. L. ve Black, W. C. (1995). *Multivariate data analysis with readings*. (4. Basım). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Kanten, P. ve Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışlar Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, C.4, S.8: 83-106
- Karatepe, O. M., ve Karadas, G. (2015). Do Psychological Capital and Work Engagement Foster Frontline Employees' Satisfaction? A Study in The Hotel Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6): 1254-1278.
- Kaya, A., Balay, R., ve Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi (Şanlıurfa İli Örneği). *Electronic Journal of Social Sciences*, 13(48).
- Kozak, M. ve Güçlü A. H. (2003). Turizm İşletmelerinde Değişim Yönetimi Üzerine Kavramsal Bir İnceleme, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(1).0-0
- Kuşlivan, S., Kuşlivan, Z., İlhan, İ. ve Buyruk, L. (2010). The Human Dimension: A Review Of Human Resources Management Issues in The Tourism And Hospitality Industry, *Cornell Hospitality Quarterly*, 51 (2): 171- 214.
- Luthans, F. (2002). The Need For and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of organizational behavior*, 23(6): 695-706.
- Luthans, F. ve C. M. Youssef (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2): 143-160
- Larson, M., ve Luthans, F. (2006). Potential Added Value Of Psychological Capital In Predicting Work Attitudes. *Journal of leadership & organizational studies*, 13(1): 45-62.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., & Peterson, S.J. (2010). The Development And Resulting Performance Impact Of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21: 41-67.
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J., (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive*, Edge, Oxford, UK: Oxford University
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., ve Combs, G. M. (2006). Psychological Capital Development: Toward A Micro-Intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3): 387-393.

- Luthans, F., Avey, J.B. ve Patera, J.I. (2008). Experimental Analysis of A Web-based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Academy of Management Learning&Education*,7(2):209-221.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., ve Li, W. (2005). The Psychological Capital Of Chinese Workers: Exploring The Relationship With Performance. *Management and Organization Review*, 1(2): 249-271.
- Maslach, C., Jackson, S. E., ve Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., ve Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout*. San Francisco: Jossey-Bass
- Met, Ö. L. (2010). Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranışın Gelişmesi Üzerinde Etkileri ve Psikolojik Sermaye Kavramı, 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Çukurova Üniversitesi Basımevi, Adana, 889-895.
- Özer, Ö., Saygılı, M., Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık Çalışanlarının İşe Cezbolma Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 3(3): 261-272
- Özkalp, E. (2009). Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları”, 17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı İçinde. 491-498.
- Özkalp, P, Meydan, P. (2015). Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe’de Güvenilirlik Ve Geçerliliğinin Analizi. *Isguc The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17 (3): 1-19.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., ve Lee, G. (2015). Why is Hospitality Employees’ Psychological Capital Important? The Effects of Psychological Capital on Work Engagement and Employee Morale. *International Journal of Hospitality Management*, 50: 9-26.
- Pelit, E. ve Gülen, M. (2016). Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevi Olarak Koruma ve Geliştirme Kapsamındaki Sorunlar: Kavramsal Bir Değerlendirme". *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2): 203-236
- Rothmann, S. ve Joubert. J.H.M. (2007), Job Demands, Job Resources, Burnout and Work Engagement of Managers at a Platinum Mine in the North West Province, *South African Journal of Business Management*, 38 (3): 49-61
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., ve Sigmon, S. (1991). The Will and The Ways: Development and Validation of an Individual-Differences Measure of Hope. *Journal of Personality And Social Psychology*, 60(4): 570- 585
- Snyder, C.R. (2000). *Handbook of Hope*. San Diego: Academic Press.
- Stajkovic, A. D., ve Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work Related Performance: A Meta-Analysis, *Psychological Bulletin*, 124: 240-261.
- Yakın, M., ve Erdil, O. (2012). Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and The Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58: 370-378.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., ve Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources In The Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14: 121-141.

SAĞLIK DURUMLARI NEDENİYLE OKULA DEVAM EDEMEYEN ÖĞRENCİLERİN EVDE EĞİTİMİNE İLİŞKİN VELİ GÖRÜŞLERİ¹

Birol SUSAM²

Esra Nihan BRIDGE³

Figen ŞAHİN⁴

Öz

Bu araştırmada sağlık durumları nedeniyle okula devam edemediği için evde eğitim gören öğrencilerin velilerinin evde eğitim hizmetine yönelik görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubu 2017-2018 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Kadıköy ilçesinde evde eğitim kararı olan 10 öğrencinin velisinden oluşmaktadır. Araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniği ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmada, velilerle yüz yüze görüşmeler yapılmış, araştırma verileri yarı yapılandırılmış soru formları kullanılarak toplanmış, yanıtlar içerik analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Bulgular incelendiğinde velilerin %100 ünün evde eğitimi faydalı buldukları anlaşılmıştır. Sağlık durumları nedeniyle okula devam edemeyen iki öğrenci için evde eğitim kararı verilmesine rağmen öğretmen görevlendirmesi yapılmadığı ve bu öğrencilerin eğitim alamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Evde eğitim hizmetiyle ilgili; öğretmenin geç görevlendirilmesi, öğrencinin sosyal ortamdan uzak kalması, eğitim araçlarının eksik olması, görevli öğretmenin ulaşım zorlukları gibi sorunların olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca evde eğitim hizmetiyle ilgili görevlendirilecek öğretmenlerin eğitim-öğretim dönemi başlamadan belirlenmesi, görevlendirilecek öğretmenler için hizmet içi eğitimler planlanması ve bu hizmetlerle ilgili bilgilendirmelerin artırılması için çalışmaların yapılması gerekliliği anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Evde Eğitim, Hasta Çocukların Eğitimi

PARENTS' VIEWS ON HOMESCHOOLING OF STUDENTS WHO ARE UNABLE TO ATTEND SCHOOL DUE TO HEALTH NEEDS

Abstract

This study's purpose was to evaluate views of parents of homeschooled children with chronic illness regarding homeschool services. The study group consists of parents of 10 homeschooled children from 2017-2018 academic calendar who also live in Kadıköy, Istanbul. This research was conducted by interview which is one of the qualitative research methods. Data is collected by using half structured question forms during face-to-face meetings with parents. Parents' responses are analyzed by using the content analysis method. Findings showed that 100% parents of homeschooled children believe homeschooling benefits their kids. This study also revealed that two students who are chronically ill could not start their homeschool classes due to problems regarding assignments or teachers. Findings also showed that teachers' assignment problems, homeschooled kids' socialization problem, lack of material, and teacher transportation difficulties are major problems for homeschooling. Also, the results suggest that it is crucial to determine teachers before schools start, train teachers and inform public about homeschooling.

Keywords: Homeschooling, Education of Chronically Ill Children

¹Bu çalışma, Kadıköy Rehberlik ve Araştırma Merkezi 2017-2018 dönemi araştırma geliştirme faaliyetleri kapsamında hazırlanmıştır.

²Öğretmen, Kadıköy Rehberlik ve Araştırma Merkezi, birolsusam@gmail.com

³Uzman Psikolog, Kadıköy Rehberlik ve Araştırma Merkezi, esranihanbridge@gmail.com

⁴Psikolog, Kadıköy Rehberlik ve Araştırma Merkezi, figen_sa@hotmail.com

Giriş

Eğitimin toplumdaki bireylere eşit şartlar altında sunulması, özel eğitime ihtiyacı olan bireyler için özel ve kolaylaştırıcı eğitim ortamlarının düzenlenmesi birçok toplumun hedefi olmuştur. Bu düşünceden yola çıkarak engelli öğrencilerin eğitime erişmesini kolaylaştırıcı ortamların yaratılması ile eğitim faaliyetlerine aktif katılımları sağlanması önem taşımaktadır (Bauman, 2002). Engelli öğrencilerin eğitim ortamlarına doğrudan katılımlarını birçok faktör engelleyebilmektedir. Dahası bu öğrencilerin sağlık sorunları gibi sebeplerle okuldaki eğitime erişememelerinden ötürü evde eğitim almaları gerekebilmektedir.

Isenberg (2007) 1996 ve 1999 yılları arasında çocuklarının evde eğitimden yararlanması için velilerin ayrımcılık, çocuğun güvenliği endişesi, dini sebepler, çocuğun sağlık durumu gibi birçok farklı sebeplerinin olduğunu öne sürmüştür. Çocuklarda var olan fiziksel, zihinsel, hastalık, davranış sorunları ya da diğer özel gereksinimler nedeniyle birçok çocuğunevde eğitim hizmetlerinden yararlandığı belirtilmiştir (Isenberg, 2007). Bauman (2002) bazı ailelerin çocuklarının özel gereksinimlerinden dolayı okuldaki diğer öğrencilerle aynı sınıfta ders görmesinin uygun olmayacağını düşündüğünü, bu özel ihtiyaçlardan bazılarının farklı öğrenme stilleri, öğrencinin davranış sorunları, hastalıklar olduğunu bildirmiştir. Aynı araştırmacıya göre; 1996-1999 yılları arasında ABD’de evde eğitim görmeyi tercih edenlerin %2,9’u, bunu süregelen hastalık nedeniyle tercih etmiştir. Gültekin ve Baran (2005) sağlık durumundan dolayı hastanede yatan çocukların hastanede geçirdikleri sürede okuldan kopmaları nedeniyle gerek eğitimsel anlamda gerekse psikolojik anlamda birçok sorun yaşadıklarını, bu öğrencilerin hastanede tedavi oldukları süre içinde eğitimine devam edilmesinin çok önemli olduğunu vurgulamıştır (Gültekin ve Baran, 2005).

Türkiye şartlarında eğitim ortamlarına sağlık sorunları sebebiyle ulaşamama durumunda öğrencilere evde veya hastanede eğitim hizmetleri sunulmaktadır. Türkiye’de evde eğitim Milli Eğitim Bakanlığı’nın 2010 tarihli Evde ve Hastanede Eğitim Yönergesi’nde“Zorunlu öğrenim çağındaki özel eğitime ihtiyacı olan bireylerden sağlık problemi nedeniyle okul öncesi, ilköğretim veya özel eğitim programlarından herhangi birini uygulayan örgün eğitim kurumlarından doğrudan yararlanamayanlara eğitim hizmetlerinin evde sunulması esasına dayanan eğitim” şeklinde tanımlanmıştır. Aynı yönetmeliğe göre, evde eğitimden yararlanmak isteyen öğrencinin velisi öğrencinin sağlık durumu nedeniyle en az 4 ay süreyle okuluna devam edemeyeceğini gösteren sağlık raporu ile bağlı buldukları rehberlik ve araştırma merkezine başvurmaları gerekmektedir. Gerekli incelemenin yapılması ile uygun görülmesi halinde öğrenci için evde eğitim kararı verilmektedir. Yine aynı yönetmelik, sağlık durumu nedeniyle okuluna devam edemeyen öğrencinin eğitiminin gerekli hallerde hastane ortamında da sürdürülmesine imkan sağlamaktadır.

2002 yılında yayınlanmış olan Türkiye Özürlüler Araştırması ülkemizde 0-19 yaş aralığında toplam 698 406 çocuk olduğunu, bunlardan 184 113 çocuğun 5-9 yaş grubunda, 160 088 çocuğun ise 10-14 yaş grubunda olduğunu göstermiştir. Alan yazında öğrencilerin sağlık durumları nedeniyle evde eğitim alması konusunda ilgili az sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Araştırmaların odağının sadece sağlık durumları nedeniyle evde eğitim alanlar üzerine değil de hangi nedenlerden dolayı evde eğitim alanlar üzerine olduğu görülmektedir. Leon (2014)’ a göre ilk kez evde eğitim hizmetiyle karşılaşan bir eğitimci, bir ebeveyn, bir kamu görevlisi ya da sadece bir gözlemcinin ilk önce merak ettiği konu evde eğitimin tercih edilme sebepleridir. Gündelik hayatlarını daha da karmaşıklaştırmasına rağmen ebeveynlerin neden evde eğitimi seçtikleri ve çocukları için devlet tarafından finanse edilen okullardan neden vazgeçtikleri soruları araştırmaların zeminini oluşturmuştur. Türkiye’de ise evde eğitim sadece sağlık durumlarının el vermemesi nedeniyle okula gidemeyen öğrenciler için uygulanmaktadır. Yıldırım vd. (2015) evde eğitimi öğretmen, öğrenci ve veli açısından incelemiştir. Çalışmalarında sağlık durumu nedeniyle okula devam edemeyen öğrenci için evde eğitimin çok faydalı bulunduğu, öğrencilerin dış dünya ile iletişim sürdürme yolu olduğunu vurgulamıştır. Yine bu araştırmaya göre aile ve öğretmenlerin ulaşım

sorunu, görevlendirilecek öğretmen eksikliği, ders araçları eksikliği gibi konularda sıkıntılar yaşadığı anlaşılmıştır (Yıldırım vd., 2015). Kirk ve Winthrop (2006) evde eğitimde öğretmenlerin masa, sıra, tahta, pano ya da çeşitli ders materyallerinin olduğu bir eğitim ortamının olmadığını; bu sebeple evde eğitim hizmetlerindeki eksiklikleri belirlemek ve uygulamayı geliştirmek amacıyla çalışmalar yapılmasının çok önemli olduğunu vurgulamıştır.

Bu araştırmada Türkiye’de sağlık durumları nedeniyle evde eğitim almakta olan öğrencilerin velilerinin sunulan eğitime dair görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Evde eğitim konusunda önemli bir yeri olan velilerin görüş ve önerileri evde eğitim hizmetinin geliştirilmesi ve bu hizmete yönelik ihtiyaçların belirlenmesi açısından oldukça önem taşıdığı düşünülmektedir.

1. Yöntem

1.1. Araştırma Modeli

Sağlık durumları nedeniyle evde eğitim alan öğrencilerin velilerinin evde eğitim hakkındaki görüşlerini inceleyen bu araştırma nitel yöntemlerden olgubilim desende planlanmıştır. Nitel araştırma metodlarına yönelişin nedenlerinden biri olarak, hakkında çok fazla bilgi olmayan evde eğitim uygulamalarının nasıl işlediği ve var olan sorunların neler olduğunu tespit etmek sayılabilir. Bu konularda bilgi toplamak maksatlı araştırma, sağlık durumu nedeniyle evde eğitim görmekte olan öğrencilerin velilerine odaklanmıştır.

1.2. Çalışma Grubu

Çalışma 2017-2018 öğretim yılı İstanbul ili Kadıköy ilçesindeki okullara kayıtlı olduğu halde sağlık durumları nedeniyle okuluna devam edemeyen ve hakkında evde eğitim alma kararı verilmiş 10 öğrencinin velileriyle yapılmıştır.

1.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada verileri toplamak amacıyla açık uçlu sorularla hazırlanan yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme soruları velilerin eğitime, görevlendirilen öğretmenlere, evde eğitim uygulamalarına dair olan görüşlerini ortaya koyacak ve onların önerilerine yer verecek şekilde düzenlenmiştir. Veriler, araştırmacının yanında götürdüğü bilgisayara yazılı olarak kayıt edilmiştir.

1.4. Verilerin Analizi

Sağlık durumlarının el vermemesi nedeniyle evde eğitim alan öğrencilerin velilerinin evde eğitim hizmeti hakkındaki görüşlerini tespit etmek amacıyla görüşmeler yapılmış, elde edilen verilerin analizinde ise içerik analizi kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen ham veriler kodlama yapılarak, kategoriler belirlenmiştir. Veriler, bu kategoriler altında sınıflandırılarak okuyucu için anlamlı bir hale getirilmiştir. Katılımcı görüşlerinden dikkat çekici olanlar ise özüne sadık kalınarak aynen sunulmuştur.

2. Bulgular

Bu bölümde araştırma verilerine bağlı olarak elde edilen bulgu ve yorumlara yer verilmiştir. Araştırmaya gönüllü olarak katılan evde eğitim kararı olan öğrencilerin velilerinin görüşme sorularına verdikleri cevaplar tabloda detaylı olarak yansıtılmıştır. Araştırmaya katılan velilerden iki tanesi çocuğuna evde eğitim kararı çıkmasına rağmen öğretmen görevlendirilemediği için eğitime başlamadıklarını bildirmiştir.

2.1. Velilerin Evde Eğitimde Derslere Yönelik Görüşleri

Evde eğitim kararı olan ve araştırmaya katılan veliler, dersler açısından değerlendirme yaptıklarında ders kitapları sağlanması, eğitimin verimliliği ve derslerin sürekli olmayışı konuları üzerinde görüşlerini bildirmişlerdir.

Tablo 1: Evde Eğitimin Dersler Açısından Değerlendirilmesi

	n=10	%
Ders kitabı Sağlanması	10	100
Eğitimin verimliliği	7	70
Derslerin Sürekli Olması	4	40

Not: Velilerin%100 ü okuldaki öğrencilere verilen kitapların aynılarının evde eğitim alan öğrencilere de verildiğini belirtmiştir.

Bu konuda görüş belirten bazı velilerin görüşleri şu şekildedir:

“Öğretmenimiz kaynakları yanında getiriyordu. Öğrencinin durumuna göre kaynak ayarlıyordu. Bazı kaynakları ve kırtasiye malzemelerini biz alıyorduk.”

“... Verilen eğitimin okuldakiyle eşit olduğunu düşünüyorum.”

Velilerin tamamı okullar tarafından çocuklarına ders kitapları verildiğini ifade etmişlerdir. Evde eğitim alan öğrencilerin velileri görevlendirilen öğretmenlerin bu ders kitaplarına bağlı olarak derslerini işlediğini belirtmiş, hatta bir veli evde eğitimde verilen eğitimin okuldaki eğitimle eşit olduğunu düşündüğünü bildirmiştir. İki veli kendi çocukları için hala öğretmen görevlendirilmediğini belirtmiş, diğer iki veli ise derslerin sürekliliğinin öğrencinin sağlık durumunun el vermemesi nedeniyle aksadığını bildirmişlerdir.

2.2. Velilerin Evde Eğitimde Görevli Öğretmenlere İlişkin Görüşleri

Evde eğitimde görevli öğretmenlerin ders işleme motivasyonunu değerlendiren veliler öğretmenlerin genel olarak öğrencilerin sağlık sorunları olmasından dolayı öğrencinin evine gönüllü olarak geldiklerini vurgulamışlardır. Veliler öğretmenlerin derslerde yüksek motivasyonlu ve düşük motivasyonlu olduğu şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir.

Tablo 2: Evde Eğitimde Görev Alan Öğretmenlerin Değerlendirilmesi

	n=10	%
Yüksek Motivasyonlu	7	87
Düşük Motivasyonlu	1	13
Öğrencinin Sağlık durumuna göre düzenlemeler yapması	8	100

Not: Araştırmaya katılan 2 veli, hala öğretmen görevlendirmesi yapılmaması nedeniyle öğretmen motivasyonunu değerlendirememiştir.

Dikkat çekici bir görüş şu şekildedir:

“Öğretmen istediği zaman geliyordu. İçinden gelerek gelmiyordu. Derste telefonla oynuyordu. Öğretmenin derste uyukladığı oldu. Çocuk bazen sıkıldığında dersi bırakıyordu.”

Velilerin görüşlerinden anlaşıldığı üzere öğretmenlerin %87’sinin derslerde yüksek motivasyonlu olduğu anlaşılmıştır. Ancak bir veli evde eğitime gelen öğretmenin isteksiz ve düzensiz olduğu konusunda görüş bildirmiş olup bu görüş öğretmen istemediği halde okul tarafından görevlendirildiği hallerde evde eğitim derslerinde isteksiz olduğu şeklinde yorumlanabilir.

2.3. Velilerin Evde Eğitim Uygulamasında Yaşanan Sorunlara İlişkin Görüşleri

Evde eğitim sürecini değerlendiren veliler çocuklarına verilen eğitimi bir ayrıcalık olarak gördüklerini belirtmişlerdir. Veliler süreçle ilgili yaşadıkları sorunları öğrencinin sağlık problemleri, öğrencinin akranlarından uzak kalması, öğretmenin geç görevlendirilmesi ya da hiç görevlendirilmemesi, ders araçlarının yetersiz kalması, okul imkanlarından yararlanamama başlıklarında ele almışlardır.

Tablo 3: *Evde Eğitim Uygulamasında Yaşanan Sorunların Değerlendirilmesi*

	n:10	%
Öğrencinin Akranlarından Uzak Kalması	4	40
Öğretmenin Görevlendirilmesi ile İlgili Problemler	4	40
Okulun Fiziki İmkanlarından Yararlanamama	3	30
Öğrencinin Sağlık Problemleri	3	30
Ders Araçlarının Yetersiz Kalması	2	20

Not: İki veli kendisine hiç öğretmen görevlendirmesi yapılmadığını belirtirken, diğer iki veli de öğretmenin uzun bir aradan sonra görevlendirildiğini belirtmiştir.

Veliler tarafından verilen dikkat çekici cevapların bazıları şu şekildedir:

“RAM’ dan rapor alınca okul öğretmen bulacağını söyledi. iki ay boyunca bekledik ve çocuğum bu sürede eğitim alamadı. Öğretmen gönderilmesi zaman alıyor”. “Sağlık sorunları yaşıyoruz. Kramp, baş ağrısı, krizler ve bayılma yaşıyoruz. Öğretmenler çok istekli olsalar da bu durumdan dolayı dersi bitirmek zorunda kalıyoruz.”

Uygulanmakta olan evde eğitim konusunda öğretmenin geç görevlendirilmesi veya hiç görevlendirilmemesinin velilerin bu süreçte yaşadığı en büyük sorunlardan olduğu anlaşılmaktadır. Öğrencinin evde eğitim sürecinde arkadaş ortamından uzak kalması velilerin %40 ı tarafından bir sorun olarak dile getirilmiş olup evde eğitim alan öğrencinin akranlarından uzak kalmasının öğrenci açısından moral bozucu ve motivasyon düşürücü olduğu tahmin edilebilir niteliktedir. Ders araçlarının yetersiz kalması da süreçte ortaya çıkan diğer bir sorun olarak kendini göstermektedir. Bunun dışında velilerin bir kısmı çocuklarının sağlık durumlarının el vermemesi nedeniyle süreç içinde derslerin aksaması, çocukların derslerde sıkılması gibi sorunlar yaşadıklarını söylemişlerdir.

2.4. Velilerin Evde Eğitim Hizmetine Yönelik Önerileri

Evde eğitim hizmetinden yararlanan öğrenci velilerinin görüşleri incelendiğinde velilerin en fazla öneride bulunduğu alan öğretmen görevlendirmesi ve ders araçları ihtiyacının giderilmesi konularında olmuştur. Veliler bunun yanı sıra evde eğitim öğrencisine psikolojik destek verilmesi, evde eğitim öğretmenin ulaşımının sağlanması, evde eğitim ile ilgili bilgilendirme çalışmaları yapılması, evde eğitim alacak öğrenci velilerine eğitim verilmesi gibi önerilerde bulunmuşlardır.

Tablo 4: *Evde Eğitim Hizmetine Yönelik Öneriler*

	n:10	%
Öğretmenin Zamanında Görevlendirilmesi	4	40
Ders Araçları İhtiyacının Giderilmesi	4	40
Öğretmenin Ulaşımının Sağlanması	3	30
Psikolojik Danışman Görevlendirilmesi	2	20
Ailenin Eğitime Alınması	2	20

Not: Velilerin %40 ı evde eğitimde ders araçlarındaki ihtiyacın giderilmesini önermişlerdir.

Evde eğitim hizmetine öneri getiren bazı velilerin görüşleri şu şekildedir:

“Yaz aylarında erkenden bu çalışmaların ve hazırlıkların erkenden başlatılması, gönderilecek öğretmenlerin önceden psikolojik açıdan hazırlanması, velilerin öğretmenlere gerekli ortamları önceden hazırlaması, öğretmenlerin ulaşımının Milli Eğitim tarafından sağlanması.”

“Okullara evde eğitim ile ilgili lise ve ortaokullara broşür basılması ve okul idarecilerinin bilgilendirilmesi gerekir...”

Veliler, evde eğitimin okula devam edemeyecek durumda olan öğrenciler için çok faydalı bir uygulama olduğunu söylemişlerdir. Veliler okullar başlamadan önce evde eğitimde görevlendirilecek öğretmenlerin belirlenmesi ve bu öğretmenlerin zamanında görevlendirilmesi önerisinde bulunmuşlardır. Aynı zamanda çocukların okuldaki psikolojik danışmanlık hizmetlerinden uzak kaldığını belirterek, sağlık problemi olan çocuklarına bu süreçte psikolojik destek sağlanmasını da önermişlerdir.

3. Sonuç

Sağlık durumları nedeniyle okula devam edemediği için evde eğitim alan öğrencilerin velilerinin bu eğitim hizmeti konusundaki görüşlerini ortaya koymayı hedefleyen bu araştırma Kadıköy Rehberlik ve Araştırma Merkezi çalışanları tarafından yürütülmüştür. Yapılan araştırmada, Kadıköy bölgesinde evde eğitim hizmeti almakta olan öğrencilerin velileriyle yüz yüze görüşmeler yapılmış, kişilere evde eğitim hizmetiyle ilgili yarı yapılandırılmış sorular sorulmuş, cevaplar bilgisayara yazılı olarak kaydedilerek toplanmış ve içerik analizi ile değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgulardan evde eğitim hizmeti alan öğrencilerin velilerinin genel olarak evde eğitim hizmetiyle ilgili olumlu izlenimleri olduğu anlaşılmıştır.

Veliler evde eğitimin sağlık sorunları nedeniyle okula devam edemeyecek durumda olan öğrenciler için çok faydalı bir uygulama olduğunu belirtmişlerdir. Bu eğitimin olumlu yönü olarak tüm katılımcılar öğrencinin sağlık durumuna ve özelliklerine göre evde eğitim ortamının düzenlenebilmesini saymışlardır. Bunun yanında ders saatlerinin öğrencinin sağlık durumunun el vermediği hallerde değişkenlik gösterebildiğini ve öğretmenlerin bu duruma saygı duyduklarını belirtmişlerdir. Dört veli, evde eğitim sürecinde genellikle öğrencinin sağlık durumunun ders işlemek için uygun olmamasından dolayı dersin sürekliliği konusunda sorun yaşadıklarını dile getirmiş olsa da derslerin sürekliliğinin büyük oranda sağlandığı öğrenilmiştir.

Araştırma katılımcılarından iki veli çocukları için evde eğitim kararı verilmiş olmasına rağmen kendilerine herhangi bir öğretmen görevlendirilmesi yapılmadığını bildirmiştir. Buradan evde eğitim kararı alınmasına rağmen öğretmen görevlendirilmemesi sebebiyle öğrencilerin eğitimlerinin aksadığı ve ilgili eğitim-öğretim yılı içinde eğitim alamadığı anlaşılmaktadır. Veli görüşlerinden, okulda eğitimine devam eden öğrencilere verilen ders kitaplarının evde eğitim alan öğrencilerin tamamına da verildiği ve öğretmenlerin bu ders kitaplarına ve ders planlarına bağlı olarak derslerini işlediği öğrenilmiştir. Veliler kitaplar dışında öğretmenlerin ders işlerken diğer materyallerden yararlanma imkanının pek olmadığını, öğretmenin ders materyallerini yanında taşıyabildiği sürece öğrencilerin evdeki eğitiminde kullanabildiğini ifade etmişlerdir.

Velilerin görüşlerinden öğretmenlerin genel olarak derslerde yüksek motivasyonlu olduğu anlaşılmıştır. Ancak bir veli evde eğitime gelen öğretmenin isteksiz ve düzensiz olduğu konusunda görüş bildirmiş, bu bulgu öğretmenin gönüllü olmadığı hallerde okul tarafından görevlendirilmesi ile ilişkili olabileceği şeklinde yorumlanmıştır. Katılımcılar evde eğitim için görevlendirilen öğretmenlerin ders işleme motivasyonlarının genellikle yüksek olduğunu ifade etmekle beraber öğretmenlerin derslerde isteksiz davrandığı zamanlarda öğrencinin motivasyonunu da olumsuz etkilediğini vurgulamışlardır.

Bauman (2012)’a göre evde eğitim görenler okulun birçok imkanından faydalanamadıkları için birçok sorun yaşayabilirler. Bununla doğru orantılı olarak, yapılan bu araştırmada veliler de okul eğitiminin öğrencilerin sosyal etkileşimi ve okul fiziki imkanları bakımından her zaman daha iyi olduğunu söylemişlerdir. Veliler evde eğitimde öğrencilerin arkadaşlarından ve sosyal çevresinden uzak kalmasına bağlı olarak onların sosyal gelişimlerini kötü etkilediğini vurgulamışlardır. Öğrencinin evde eğitim sürecinde arkadaş ortamından uzak kalması velilerin %40 ı tarafından dile getirilmiş olup evde eğitim alan öğrencinin akranlarından uzak kalmasının öğrenci açısından moral bozucu ve motivasyon düşürücü olduğu tahmin edilebilir niteliktedir.

Şad ve Akdağ (2010) evde eğitim sayesinde çocukların sosyalleşmek için daha fazla fırsat bulabileceklerini öne sürse de, bu çocukların sağlık problemleri nedeniyle okula gidemeyecek durumda olması nedeniyle, sosyalleşme imkanından yeterince yararlanamadıkları varsayılabilir. Özyürek (1983) evde eğitimin öğrencinin doğal yaşam ortamında yapılmasından ötürü öğrenim sürecine olumlu katkıda bulunabileceğini ve ailelerin eğitim sürecine dahil edildiği durumlarda öğrencilerin eğitiminin çok daha verimli ve işlevsel olabileceğini öne sürmüştür. Bu araştırmada, velilerle yapılan görüşmelerde evde eğitim süreciyle ilgili karşılaştıkları sorunlar sorulmuş ve sistemin geliştirilmesi için görüşleri alınmıştır. Uygulanmakta olan evde eğitim konusunda öğretmen görevlendirmeme veya geç görevlendirmemin bu süreçte karşılaşılan en önemli sıkıntılardan olduğu anlaşılmaktadır. Veliler okullar başlamadan önce evde eğitimde görevlendirilecek öğretmenlerin belirlenmesi ve eğitim zamanında bu öğretmenlerin görevlendirilmesi önerisinde bulunmuşlardır. Velilerin dile getirdikleri bir diğer konu ders araçları ihtiyacının giderilmesi hususunda olmuştur. Clements (2002) Amerika Birleşik Devletleri'ndeki evde eğitim uygulamalarında sadece çocuklara ders anlatılmadığını, bunun dışında videolar, çevrimiçi dersler, bilgisayar uygulamaları gibi birçok farklı yöntemin de kullanıldığını ortaya koymuştur. Buradan derslerdeki verimliliği artırmak ve öğrencinin motivasyonunu yükseltmek amacıyla ders kitapları dışında ihtiyaç duyulan materyallerin kullanımının evde eğitimi geliştirici nitelikte olacağı anlaşılmıştır.

Veliler bunun yanı sıra evde eğitim öğrencisine uygun ders planı yapılması, öğrenciye psikolojik destek verilmesi, evde eğitim öğretmenin ulaşımının sağlanması, evde eğitimde okuldaki kadar ders öğretmenin görevlendirilmesi, evde eğitim ile ilgili duyurular yapılması, bu hususta öğrencilere ve ailelere destek olan kurumların kurulması, evde eğitim alacak öğrenci velilerine eğitim verilmesi gibi önerilerde bulunmuşlardır.

Türkiye'de evde eğitimin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 2010 yılında Evde ve Hastanede Eğitim Yönergesi ile uygulanmaya başlaması sebebiyle bu alanda ülkemizde yapılmış çalışmalar yok denecek kadar az sayıda olup bu konuda yararlanacak kaynak sayısı da çok azdır. Aynı zamanda dünyadaki uygulamalarda evde eğitime birden çok sebeplerle başvurulmasından dolayı sağlık durumu nedeniyle evde eğitim görmekte olan öğrencilere odaklanmış olan spesifik araştırmalara rastlanmamıştır. Bu araştırma Kadıköy bölgesinde hakkında evde eğitim kararı verilmiş 10 öğrenciyi kapsamakta olup çalışma grubunun sayısı bu araştırmanın en büyük sınırlılığıdır. Ancak bu çalışmanın alanda yapılacak yeni çalışmalara da ışık tutacak nitelikte olduğu düşünülebilir.

Sonuç olarak, evde eğitimin sağlık durumu nedeniyle okula devam edemeyen öğrenciler için çok faydalı olduğu ve bu hizmetin geliştirilmesi gereken birçok yönü olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, evde eğitim kararı olduğu halde kendisine öğretmen görevlendirilmeyen öğrenci kalmaması için evde eğitimde görevlendirilecek öğretmenlerin eğitim-öğretim dönemi başlamadan belirlenmesi önem taşımaktadır. Evde eğitimde görevlendirilecek öğretmenler için hizmet içi eğitimler planlanması, evde eğitimde görevli öğretmenlere ders araçlarının sağlanması ve bu hizmetlerle ilgili toplum genelinde bilgilendirmelerin artırılması için çalışmaların yapılması da bu hizmetin geliştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Bauman, J. K. (2002). Home Schooling in the United States: Trends and Characteristics. *A Peer-Reviewed Scholarly Journal*.10(26): 1-21.
- Clements, A. D.(2002).*Variety of Teaching Methodologies Used By Homeschoolers: Case Studies of Three Homeschooling Families*. Paper Presented at The Annual Meeting of The Eastern Educational Research Association. (25th, Sarasota, FL; February 27-March 2, 2002), 1-8.
- Gültekin, G., Baran, G. (2005). Hastalık ve Çocuk. *Aile ve Toplum*2(8), 61-68.
- Isenberg, J. E. (2007). What Have We Learned About Homeschooling?. *Peabody Journal of Education*.82(2-3):387-409.
- Kirk, J.,Winthrop, R. (2006). Home-Basedschooling: Access to Quality Education for Afghan Girls, *Journal of Educationfor International Development*, 2:2.
- Leon, M. Y. (2014). What We Know About Homeschooling Artica Lreview of Literature And Studies On Homeschooling.*International Research Journal of Appliedand Basic Sciences*, 8(1): 41-49.
- Milli Eğitim Bakanlığı Evde ve Hastanede Eğitim Hizmetleri Yönergesi, (2010).
https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2012_10/02031840_evde_hastanede_egitim_hizmetleri_yonergesi.pdf adresinden27/11/2017 tarihinde ulaşılmıştır.
- Özyürek, M. (1983). Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar ve Eğitimleri, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 16(1).
- Şad, N. S., Akdağ, M. (2010). Evde eğitim, *Milli Eğitim*, 188, 19-29.
- Türkiye Özürlüler Araştırması (2002). Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, 2004: 51.
- Yıldırım, N., Talas, S., Yazıcı,L., Nural,H., Çelebi, İ.,Çetin, K., Çaylak ,M. (2015).Evde Eğitim Alan Öğrencilerin Eğitim Süreçlerinin Değerlendirilmesi (Tokat İli Örneği). *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 33-52.

KURUM İMAJININ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİNDE ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR PİLOT ÇALIŞMA²

Burcu YİĞİT³
Turhan ERKMEN⁴

Öz

Bu çalışmanın amacı, kurum imajının örgütlerdeki gönüllülük esasına dayalı olan örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgüt kültürünün düzenleyici (moderatör) etkisini tespit etmektir. Bu amacın gerçekleştirilmesine yönelik olarak, İstanbul'da bir Eğitim Araştırma Hastanesi'ndeki 100 doktor üzerinde anket dağıtılarak pilot çalışma uygulanmıştır. Yapılan literatür araştırması doğrultusunda, bu değişkenlerin ayrı ayrı veya ikili kavramlar olarak ilişkisini ele alan çok sayıda araştırma mevcuttur. Ancak üç değişkenin bir arada ele alındığı çalışmaya rastlanmamıştır. Elde edilecek bulguların literatüre katkı sağlayacağı düşünülerek çalışma yürütülmüştür. Araştırma verileri SPSS 18.0 programı yardımı ile değerlendirilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik analizleri, ortalamalar, standart sapma ve korelasyon değerleri belirlendikten sonra hiyerarşik regresyon analizi ile moderatör etki test edilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre, örgüt kültürü ve kurum imajı arasında ilişki bulunmuş, kurum imajının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgüt kültürünün düzenleyici etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kurum İmajı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgüt Kültürü
Jel Kodları: D23, M1

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE RELATIONSHIP BETWEEN CORPORATE IMAGE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: A PILOT STUDY IN HEALTH SECTOR

Abstract

The aim of this study is to determine the moderating effect of organizational culture on the relationship between organizational citizenship behavior and corporate image. In order to achieve this aim, a pilot study was conducted by distributing survey to 100 doctors in a Training and Research Hospital in Istanbul. In the context of the literature research, there are numerous studies that examine the relationship between each of the two variables separately. However, none of the three variables were studied together in a research model. It is believed that this study will contribute to the literature. The collected data was evaluated with SPSS 18.0 program. After reliability analyses of the scales, means, standard deviation and correlations were determined and the moderator effect was tested with the hierarchical regression analysis. According to the analyses results, there is a relation between organizational culture and corporate image and no moderator effect of organizational culture was determined on the relationship between corporate image and organizational citizenship behavior.

Keywords: Corporate Image, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Culture
Jel Codes: D23, M1

²Bu çalışma, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde, Doç. Dr. Turhan Erkmen danışmanlığında, Burcu Yiğit tarafından yazılan "Kurum İmajının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Örgüt Kültürünün Düzenleyici Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Çalışma" adlı doktora tezinden türetilen bir pilot çalışmadır.

³Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, brcygt@hotmail.com

⁴Yıldız Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme ABD, tturali@gmail.com

Giriş

Yoğun rekabet ortamının hakim olduğu günümüz iş dünyasında sıklıkla üzerinde durulan, kurumlara değer katan ve pek çok bilimsel çalışmaya konu teşkil eden kavramlardan biri kurum imajı olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmeler faaliyetlerine devam etmek için çalışanlarına ve diğer paydaşlarına olumlu ve iyi bir imaj sergilemek isterler. En genel ifadeyle, bir kurumun dışarıdan nasıl algılandığı ile ilgilenen imaj kavramının literatürde ilişkili olarak kabul edildiği kavramlardan biri örgütsel vatandaşlık davranışıdır. 1980'li yıllardan günümüze kadar gelen ve günümüz örgütsel davranış alanında önemli bir kavram olarak kabul edilen örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların yazılı iş tanımlarının dışında, rollerin ötesinde, gönüllülük esasına dayalı davranışlar sergilemesidir. Hızla artan rekabet koşulları ve globalleşme ile birlikte, çalışanların olması gereken rol davranışlarının yanı sıra, kurum başarısına değer katacak ekstra rol davranışlarına da eğilim göstermeleri beklenmektedir. Söz konusu çalışmanın uygulama alanı olan yoğun emeğe dayalı sağlık sektöründe, doktorların meslekleri gereği zaman zaman daha fazla fedakarlık davranışında bulunmaları gerekebilmektedir. Çalışmada ele alınan bir diğer konu ise, bir örgütte paylaşılan değerler, varsayımlar, inançlar bütünü anlamına gelen örgüt kültürü kavramıdır. Bir kurum içerisindeki pek çok davranışın örgüt kültürüne bağlı olarak şekillendiği bilinmektedir. Buradan hareketle, kurum imajının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgüt kültürünün düzenleyici etkisini belirlemek ve sonuçlara yönelik öneriler sunmak hedeflenmiştir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Kurum İmajı

Yıllardır çokça ilgi gören ve pek çok bilimsel çalışmada ele alınan kavramlardan biri kurum imajıdır. İyi ya da kötü her kurumun dışarıdan algılanan, kişiler üzerinde izlenim bırakan bir imajı bulunmaktadır. Artan rekabet ortamında, güçlü bir imaja sahip olmak günümüz iş dünyasında giderek önem kazanmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde, kurum imajının farklı tanımları yapılan bir kavram olduğu görülmektedir.

Kavramın geçmişine bakıldığında, ilk olarak 60'lı yıllarda W.P. Marguiles tarafından literatüre kazandırıldığı bilinmektedir. 70'li yıllardan sonra ise, kavrama olan ilgi giderek artmıştır (Şenel ve diğerleri, 2012:46). Her örgütün bir ulaşmak istediği, bir de gerçekte diğer kişiler tarafından algılandığı imajı bulunmaktadır (Polat, 2011:249). Yaratılan kurum imajının uzun vadede başarılı olması önemlidir. İmaj güçlü, zayıf, belirsiz, pozitif ve negatif olabilmektedir. İmajın oluşumu da örgütsel, sosyal ve kişisel faktörleri barındıran karmaşık bir süreçtir (Williams, Moffitt, 1997:241). Karmaşık olmasının yanı sıra, aynı zamanda dinamikdir (LeBlanc, Nyugen, 1996:46). Buradan hareketle, zaman içerisinde değişebilen, dinamik ve kompleks bir olgu olduğu yorumu yapılabilir. İyi bir imaja sahip olmak, örgütler için önemli bir değerdir. Yapılan pek çok araştırmada da, pozitif imajın örgütlere fayda sağladığı ortaya konmuştur (Lemmick ve diğerleri, 2003:3). Örgüte katkı ve örgütsel başarı için imaj olmazsa olmazdır.

Hatch ve Schultz (2002) kurum imajını, örgüt üyelerinin veya diğer kişilerin örgütü nasıl gördüğü ve algıladığı (Hatch, Schultz, 2002:995); Lemmick vd. (2003), farklı kişiler tarafından algılanan ve deneyimlenen örgütün imajı (Lemmick ve diğerleri, 2003:4); Abratt ise, bir işletme ile ilgili kişilerin zihnindeki duygular ve inançlar olarak tanımlamaktadır (Leaniz, Rodriguez, 2016:168). Ve son olarak Howard, işletmeyi oluşturan görsel, sözel ve davranışsal öğeleri kapsadığından bahsetmiştir (Şenel ve diğerleri, 2012:47).

Bir başka tanıma göre ise kurum imajı, kişilerin işletme ile ilgili algıları, çıkarımları ve inançlarıdır (Martenson, 2007:546). Kişilerin örgütler hakkındaki deneyimlerinin, etkilerin, inançların, hislerin ve bilgilerin toplamıdır (Flavian ve diğerleri, 2004:367). En genel ifadeyle, kişilerin örgüte ilişkin zihinlerindeki resimdir (Gray, Balmer, 1998:697). Bir başka deyişle, farklı çalışma alanlarından olan kişilerin işletme ile ilgili kapsamlı algısıdır (Adeniji ve diğerleri, 2015:2). Kişi ya da grupların aklında kalan resmin imaj olduğu göz önünde bulundurulur ise, kişilerde oluşan algı iş başvurusu aşamasında ve kurum ile ilgili karar alma konusunda kişilere yol gösterici

nitelikte olacaktır. En genel ifadeyle tekrar edecek olursak kurum imajı, işletme ile ilişkilendirilen grupların algılamalarının sonucunda oluşan olumlu ya da olumsuz düşüncelerdir (Bolat, Bolat, 2008:109). Tanımların ortak özellikleri değerlendirildiğinde ise, kişilerin kuruma ilişkin akıllarında kalan resim, izlenimler ve algılarının tamamıdır.

İmaj, kurumlara değer katan bir kavramdır. Kişilerin imaj algıları da zaman içerisinde değişebilmektedir (Taslak, Akın, 2005:267). Kişilerin ya da grupların kurum ile ilgili fikir ve görüşleri zaman içerisinde değişiklik gösterebilmektedir. Başlangıçta oluşan imaj algısını değiştirmek ve akıllarda güçlü ve olumlu bir izlenim bırakmak için de işletmelere önemli rol düşmektedir. Bireylerin olduğu gibi kurumların da imajı bulunmaktadır. Günümüz iş dünyasında kurum imajına verilen önem ve imajın yönetimi giderek önemli hale gelmiştir. Kurum imajının önem kazanması ile birlikte, hastaneler hizmet ve imajlarını iyileştirmek için çaba göstermektedirler (Derin, Demirel, 2010:166). Literatürde hastane imajının kesin ve mutlak olmadığını savunanlar bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, imajın rekabet eden hastaneler ile kıyaslanabilir olduğu varsayılmaktadır. Hastalar geldikleri an itibarıyla, tedavi süreçlerinde ve ayrılacakları ana kadar hastane imajını gözlemlemektedirler. İyi algılanan hastane imajı, rekabet avantajının temel kaynağıdır (Kolade, Oluseye, Omotayo A., 2014:39). Gelen hastaların da iyi birer gözlemci olacağını varsayar isek, hastanelerin hizmet ve kalitede iyileştirme ve geliştirme sağlaması gereklilik haline gelmektedir.

Algılanan kurum imajının pozitif olması, örgütün kalitesini, itibarını, bütünlüğünü, orijinalliğini de olumlu yönde etkilemektedir (Demirel, Dinçer, 2016: 875). İç ve dış algılara bağlıdır. Hem dış paydaşların hem de çalışanların algılarından etkilenmektedir (Bingöl ve diğerleri, 2013: 224). Kurum imajının, kurumun dışarıdan ve içeriden nasıl görüldüğü ile ilgilendiğini düşünecek olur isek (Küçük, Bayuk, 2007:802), akıllarda oluşan resim ne kadar iyi ve pozitif ise, örgütsel hedef ve amaçlara erişebilmek o ölçüde kolay olacaktır.

1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütlerin ortak amaç ve hedeflerine ulaşabilmeleri için çalışanların görevlerini yerine getirmeleri gerekmektedir. Ancak, değişen ve gelişen günümüz çalışma yaşamında, örgütsel başarı için iş tanımında yer verilen görev tanımları dışında ekstra davranışlara da ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada, örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı karşımıza çıkmaktadır.

1983 yılında örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını, ilk olarak Denis Organ ve arkadaşları ortaya atmışlardır. Katz'ın ekstra-rol davranışlarından yola çıkarak, Organ örgütsel vatandaşlık davranışını tanımlamıştır (Zeinabadi, 2010:998). Organ'a göre örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün üzerinde olumlu etkisi olan, biçimsel ödül sisteminin dışında kalan, isteğe bağlı gerçekleştirilen bireysel davranıştır. İsteğe bağlıdan kastedilen, iş tanımının gerekliliklerinde olmayan, kişinin seçimine bağlı olan, yapılmadığı takdirde ceza yaptırımı olmayan davranıştır (Podsakoff ve diğerleri, 2000:513). Organ aynı zamanda davranışı, "iyi asker sendromu" (good soldier syndrome) olarak da adlandırmıştır (Turnipseed, Murkison, 1996:42). Daha sonralarında ise Organ, örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili tanımını "görev performansı ile ilgili sosyal ve psikolojik çevrenin desteklediği performans" olarak genişletmiştir (Podsakoff ve diğerleri, 2009:122). Biçimsel rollerin dışında kalan bu davranış, literatürde "ekstra rol davranışı" ya da "prososyal davranış" olarak da kullanılmaktadır (Basım, Şeşen, 2006:84).

Van Dyne ve meslektaşlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı, görev dışı davranışlar, isteğe bağlı olarak yapılan, örgütün yararına olan ve var olan rol beklentilerinin dışındaki davranışlar (Jahangir ve diğerleri, 2004:78); Greenberg ve Baron'a göre, bir çalışanın örgütün biçimsel olarak belirlediğinden fazlasını yapması (Gürbüz, 2006:50); Knovsky ve Pugh'a göre çalışanların biçimsel ödül sistemi ile ilgisi olmamasına rağmen, görevlerin ötesinde, isteğe bağlı yapılan davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Özyer ve diğerleri, 2012:182). Bir başka tanıma göre ise, örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel rol zorunluluklarının bulunmadığı katkılardır (Organ, Konovsky, 1989:157). Schnake örgütsel vatandaşlık davranışının bireylere, gruplara veya örgütlere yöneltilen işlevsel davranışlar olduğunu savunmaktadır (Yüksel, Samancı, 2009:114). Kaskel'e göre ise, iş arkadaşlarına yardımcı ve destek olma, iş süreçleri için önerilerde bulunma, işe vaktinde gelme, çalışma süresini etkili değerlendirmek doğrudan vatandaşlık davranışı ile

ilgilidir (Titrek ve diğerleri, 2009:3). Tanımların geneline bakıldığında, bireyin seçimine bağlı olarak, kendi kararı ile sergilediği rol fazlası davranışlar olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bu davranışların, örgütün biçimsel olmayan yanı, gönüllülük içeren davranışları kapsadığı ile ilgili olduğu da dikkat çekmektedir.

Organ, örgütsel vatandaşlık davranışının üç temel özelliğinden bahsetmektedir. Bunlar; (1) davranışların isteğe bağlı olması, (2) davranışların direkt olarak formal ödül sistemi tarafından ödüllendirilmemesi, ve son olarak (3) örgüt fonksiyonlarını etkili bir biçimde geliştirmesidir (Buluç, 2008:579). Daha öncede belirtildiği gibi, örgütün yararına olan, biçimsel ödül sistemini doğrudan etkilemeyen ve gönüllülüğe dayalı davranışlar bütünüdür.

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgüte çeşitli katkıları bulunmaktadır. Bunlar; (Kılıçlar, Harbalıoğlu, 2014:331).

- Örgütsel performans, etkinlik ve verimliliği artırır.
- Kaynak kullanımı ve paylaşımında verimliliği olumlu yönde etkiler.
- Kişiler ve birimler arası koordinasyon sağlar.
- Çevredeki değişikliklere uyumu arttırmaktadır.

Vatandaşlık davranışının en çok gerekli ve önemli olduğu yerlerden biri hastanelerdir. Hastalar, özel özen ve bakım, doktorlar ve hemşireler yani tıbbi personelden pozitif davranışlar beklemektedirler. Bu davranışların gerçekleşmesi halinde, hem örgütsel performansta artış olacak hem de hasta memnuniyeti ve hastanenin kurum imajı da olumlu yönde artacaktır (Kolade ve diğerleri, 2014:37). Emek yoğun sektörlerden biri olan sağlık sektöründe, gerek hastaların memnuniyeti ve hastanenin başarısı, gerekse hastane imajı bakımından örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesi büyük önem taşımaktadır.

1.3. Örgüt Kültürü

Örgütler, toplumun ve sosyal sistemin bir parçasıdır. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda, örgütleri kültürden bağımsız olarak düşünmek mümkün olmamaktadır. Örgüt kültürü kavramı, 1980'li yıllar sonrasında Amerikalı araştırmacılar tarafından ortaya atılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Zhang, Li, 2013:48). Sosyoloji, psikoloji, antropoloji, sosyal psikoloji, kamu yönetimi ve siyaset bilimi gibi birçok farklı bilim dalında ilgi gören ve pek çok tanımlı yapılan bir kavramdır (Karcıoğlu, 2001:266).

1980'li yıllardan günümüze kadar pek çok bilim dalında karşımıza çıkan kavram, akademik literatüre ilk defa Pettigrew'in "Administrative Science Quarterly" makalesi ile girmiştir (Scott ve diğerleri, 2003:924).

Örgüt kültürü, örgüt içindeki temel varsayımlar, inançlar, değerler, davranış modelleri, ritüeller, uygulamalar, semboller, kahramanlar, teknoloji gibi örgüt

ile ilgili tüm kavramları açıklamaktadır (Zang, Li, 2013:48). Aynı zamanda, örgütün kişiliğini ve kimliğini yansıtmaktadır. Organizasyonun temel ve köklü özelliklerini de göstermektedir (Zang, Li, 2013:48). Her örgüt kendi gelenek ve görenekleri ile kendi kültürünü yaratır. Örgütte genellikle paylaşılan değerler, süregelen kültürün sonradan gelen kuşaklara aktarılmasını sağlar ve örgütün sürekliliğine katkı sağlar (Poussard, Erkmen, 2008:3). Schein'a göre örgüt kültürü, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan inançlar, değerler ve varsayımlar bütünüdür. Schein, kültürün sürekli tekrarlanan, kişiler arası etkileşimlerden oluşan bir olgu olduğunu ve kendi davranışlarımız ile şekillendiğini savunmaktadır (Schein, 2002:3). Hofstede'e göre örgüt kültürü, organizasyonun bütün üyelerinin aklında kalıcı olmalıdır. Bazı araştırmacılar örgüt kültürünün çalışanları sosyalleştirdiğini öne sürmüşlerdir (Priem, 2010:8). Çalışanların ortak inanç, değer ve paylaşımlara sahip olması, örgütün sürekliliğine katkıda bulunur. Benimsenen ortak değerler ve nesilden nesile aktarılan paylaşımlar bütünü aynı zamanda kültürün çalışanların zihninde kalıcı olarak kalmasını sağlamaktadır.

Her örgütün güçlü ya da zayıf olmak üzere bir kültürü vardır. Kültürün gücü; (1) grup üyelerinin homojen olması, (2) grubun paylaşılan ortak deneyimlerinin fazlalığı ile ilgilidir. Devamlılığı olan sürekli bir grupta, uzun, çeşitli, ortak ve yoğun bir geçmiş var ise, aynı zamanda grubun zorluklarla baş edebilmesi ve bunun sonucunda da başarıya ulaşabilmesi gibi özelliklere sahip bir kültür için

güçlü ve ayırt edici kültür yorumunu yapabilmek mümkündür (Schein, 1984:7). Ortak ve süregelen bir geçmişe sahip, krizi en iyi şekilde yönetebilen ve zor durumlarda nasıl davranacağını bilen bir örgütteki kültür güçlü olarak yorumlanabilir. Güçlü kültürlerde çalışanlar ortak değerleri benimser ve bu değerlere bağlılık gösterirler. Güçlü kültür, değerler ve çalışanlar arasındaki uyumu göstermektedir. Zayıf kültürlerde ise, bireysellik ön planda olduğundan dolayı örgütsel hedefler geri planda kalmaktadır (Demir, Öztürk, 2011:22). Zayıf kültür, çalışanlar üzerinde etkiye sahip olamayan kültürdür. Değerler üzerinde uzlaşma yoktur ve alt kültürler arası bağlar gevşektir (Erdem, İşbaşı, 2011:22). Bu bağlamda, değerlerin ve davranış biçiminin benimsenmediği kültürler için zayıf kültür yorumu yapılabilir. Örgüt güçlendikçe, bağlılık artacak ve buna bağlı olarak iş devir oranı büyük ölçüde azalacaktır (Robbins, 2012:515). Bunun aksine, zayıf kültürlerde ise, örgüte bağlılık azalmaktadır. Bireysel yerine ortak örgütün amaç ve hedeflerine yönelik hareket edilen, yani çalışanlarla örgütün amaçlarının örtüştüğü kültürler güçlü ve bağları kuvvetli olan kültürdür. Bir örgütteki bağlar ne kadar kuvvetli ise, o kültürde birlik, beraberlik ve dayanışmanın da o kadar güçlü olması beklenir.

2. Araştırma Metodolojisi

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Hızla değişen ve gelişen günümüz işletmecilik yaklaşımında kurum imajı, örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi konular işletmecilik yazınında ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu konular arasındaki ilişkinin öneminden yola çıkılarak, kurum imajının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgüt kültürünün düzenleyici (moderatör) rolünü incelemek planlanmıştır. Gerek yerli, gerekse yabancı literatürde kurum imajı, örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramlarını ayrı ayrı veya ikili kavramlar olarak ilişkisini ele alan çok sayıda çalışma mevcuttur. Ancak incelenen literatür doğrultusunda, üç değişkenin bir arada ele alındığı çalışmalara rastlanmamıştır. Çalışmamızın bu konuda ülkemizde var olan boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra, yoğun bir hizmet sektörü olan sağlık sektöründe gerçekleştirilmiş olan uygulamanın da literatürdeki diğer çalışmalara yol gösterici olması beklenmektedir. Örgüt kültürü, bir kurumdaki uygulama ve süreçleri etkileyen önemli değişkenlerden biridir. Kurum içerisindeki pek çok davranış örgüt kültürüne bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi bir davranışın kurum imajından etkilenmesinin yanı sıra, bu davranışın ortaya çıktığı sürecin yani örgüt kültürünün bu ilişkide rol oynayıp oynamadığını tespit etmek önem taşımaktadır.

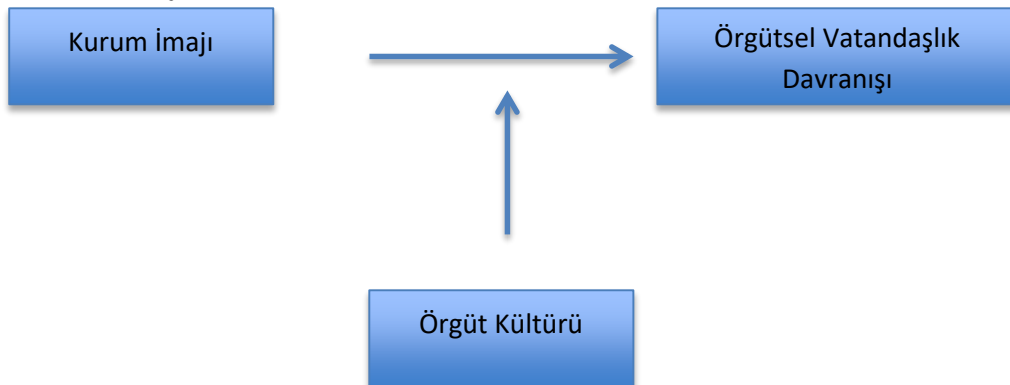
2.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın anakütlesini, İstanbul şehir merkezinde bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan doktorlar oluşturmaktadır. Doktorlar, insan sağlığı ve yaşamının merkezde olduğu sağlık sektörünün en önemli aktörlerindedir. Hastane'de toplam olarak 607 doktor görev yapmaktadır. Çalışmamız pilot çalışma niteliğinde olması sebebi ile örneklem 100 kişiden oluşmaktadır. Veri toplama süreci devam etmektedir.

3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezi

Araştırmanın hipotezi doğrultusunda geliştirilen araştırma modeli ve hipotez aşağıdaki gibidir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



H1: Kurum imajının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgüt kültürünün düzenleyici rolü bulunmaktadır.

2.4. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anketler katılımcılara araştırmacılar tarafından uygulanmıştır. Anket dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcılara yönelik kişisel bilgiler bulunmaktadır. İkinci, üçüncü ve dördüncü bölümlerde sırasıyla kurum imajı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgüt kültürü değişkenlerini ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Cevaplar 5’li Likert ölçeği ile oluşturulmuştur.

- Kurum İmajı Ölçeği: Kara (2014)’nın çalışmasından yararlanılmıştır. Ölçeğin içsel ve dışsal imaj olmak üzere 2 alt boyutu bulunmaktadır. Ölçekte toplamda 18 soru bulunmaktadır.
- Örgüt Kültürü Ölçeği: Richard Pascale’ın çalışmasındaki ölçeğin çevirisi yapılmıştır. Ölçek toplamda 16 sorudan oluşmaktadır.
- Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Tokgöz (2012)’ün çalışmasındaki ölçek kullanılmıştır. Ölçekte toplamda 20 soru bulunmaktadır.

2.5. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Çalışmada kullanılan anket formunda yer alan ölçeklerin her biri için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik düzeyi Cronbach Alpha değerleri ile değerlendirilmiştir. Güvenilirlik, bir ölçeğin aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerinden elde edilen sonuçların kararlılığın göstergesidir. Güvenilir bir ölçek, hatasız ölçen bir ölçek olarak bilinmektedir (Lorcu, 2015:207). Cronbach Alpha 0-1 arasında değer alır, 0,70 ve üstü sosyal bilimlerde iyi derecede güvenilir olarak kabul edilmektedir. 0,90 ve üzeri ise, çok iyi derecede güvenilir olarak yorumlanır (Güriş, Astar, 2015:283). Örgüt kültürü, kurum imajı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerinin güvenilirlik analizlerine bakılacak olursa, örgüt kültürü ölçeği cronbach’s alpha değeri ,848 olarak tespit edilmiştir. Kurum imajının cronbach’s alpha değeri ,945 ve örgütsel vatandaşlık davranışının cronbach’s alpha değeri ,877 olarak hesaplanmıştır. Yukarıda belirtilen bilgiler doğrultusunda, ölçeklerimizin güvenilirliklerinin sosyal bilimler alanında oldukça yüksek düzeyde olduğu yorumu yapılabilir. Bir başka deyişle, çalışmanın ölçekleri oldukça güvenilirdir.

2.6. Araştırmanın Kısıtları

Çalışmaya dahil olan katılımcılar tek bir sektörde yer alan çalışanlar olduğundan dolayı, bütün sektörler için genelleme yapmak mümkün değildir. İstanbul büyük illerimizden bir tanesi olduğu için, veri toplamak açısından şehirdeki bütün hastanelere erişebilmek mümkün olamamaktadır. Çalışmanın bir başka kısıtı ise, çalışma için ulaşılan hastanelerden onay almanın güç olmasıdır. Bunun yanı sıra, araştırma sınırlılığında imaj algısı denildiğinde iç paydaşlardan dış paydaşlara yayılan bir konudur. Bu çalışma, sadece iç paydaşlar ile sınırlandırılmıştır.

3. Bulgular

Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistik bulgular Tablo 1’de yer almaktadır. Bulgulara göre, örgüt kültürü (\bar{x} =2.88), kurum imajı (\bar{x} =2.97) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (\bar{x} =3,97) olarak ortalamaları belirlenmiştir. Tüm değerlerin ortalamaya yakın olduğu, ancak örgütsel vatandaşlık davranışının 3,97 ile en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Daha sonra bunu kurum imajı takip etmektedir. En düşük ortalama ise örgüt kültüründe belirlenmiştir. Standart sapmalar ise; örgüt kültürü (,56); kurum imajı (,77) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (,40) şeklindedir. Doktorların mesleği gereği daha çok fedakarlık gerektiren ve gönüllü davranışlar sergilemelerinden dolayı örgütsel vatandaşlık davranışının örgüt kültürü ve kurum imajı değişkenlerine göre ortalama olarak yüksek olduğu yorumu yapılabilir. Sağlık çalışanlarının örgüt kültürü ve kurum imajına yönelik algılarının kararsızım seçeneğine yakın olmakla birlikte, örgütsel vatandaşlık davranışı aritmetik ortalamalarının katılıyorum seçeneğine yaklaştığı görülmektedir. Buna ek olarak, örgüt kültürü ve kurum imajı değişkenlerinin ortalamalarının çok yüksek çıkmaması, uygulamanın kamu sektöründe oluşu ve de sağlık sektörünün emek yoğun bir sektör olması ile ilişkilendirilebilir.

Tablo 1: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

<i>Tanımlayıcı İstatistikler</i>	Ortalama	Standart sapma
Örgüt Kültürü	2,8838	,56415
Kurum imajı	2,9736	,77320
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	3,9753	,40922

Değişkenler arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde, kurum imajı ve örgüt kültürü arasında ($r = ,565$, $p < 0.01$) orta düzeyin üzerinde güçlü, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgüt kültürü arasında, ($r = ,405$, $p < 0.01$) yine pozitif yönlü, orta düzeye yakın anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve kurum imajı arasında ise, ($r = ,423$, $p < 0.01$) pozitif yönlü, orta düzeye yakın anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Tablo 2). En zayıf ilişkiye örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgüt kültürü arasında rastlanmıştır.

Tablo 2: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Değerleri

<i>Korelasyonlar</i>	Örgüt Kültürü	Kurum İmajı	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
Örgüt Kültürü	1		
Kurum İmajı	,565** ,000	1	
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	,405** ,000	,423** ,000	1

** $p < .01$

Araştırmanın sonraki aşamasında ise, çalışmanın ana hipotezi olan kurum imajının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgüt kültürünün düzenleyici rolünü tespit etmek üzere hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Düzenleyici değişken, bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini belirler (Baron, Kenny, 1986).

Çalışmamız, Baron ve Kenny (1986)'nin önerdiği model doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. İlk adımda bağımlı değişken (örgütsel vatandaşlık davranışı) ve kurum imajı analize dahil edilmiştir. Daha sonraki adımda, analize düzenleyici değişken yani örgüt kültürü eklenmiştir. Ve son olarak da, bağımsız ve düzenleyici değişkenin çarpılması ile (kurum imajı x örgüt kültürü) etkileşim değişkeni yani yeni bir değişken elde edilip analize dahil edilmiştir.

Tablo 3'te, modelin özeti verilmiştir. R Square değeri, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni ne kadar açıkladığını göstermektedir (Kalaycı, 2017: 267). Yani bir başka deyişle, modelin açıklayıcılık gücüdür (Durmuş ve diğerleri, 2011:172). Tablo 3'de görüldüğü üzere, bağımsız değişkenler (kurum imajı ve örgüt kültürü değişkenleri), bağımlı değişkeni (örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeni) % 23,9 oranında açıklamaktadır.

Tablo 3: Kurum İmajının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Örgüt Kültürünün Düzenleyici Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Model Özeti ^b										
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata Oralaması	Change Statistics					Durbin-Watson
					R ² Değişimi	F Değişimi	df1	df2	Sig. F değişimi	
1	,489 ^a	,239	,215	,36426	,239	9,968	3	95	,000	2,015

a. Açıklayıcılar: (sabit), Moderatör, Kurum İmajı, Örgüt Kültürü

b. Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Durbin Watson testi ise bize, modelde otokorelasyon olup olmadığı hakkında bilgi verir. Bu değer genellikle 1,5 ile 2,5 arasında olması tercih edilir. Bu aralıktaki değerler otokorelasyon olmadığını belirlemektedir (Kalaycı, 2017:267). Model özeti tablosu incelendiğinde, Durbin Watson değerinin 2,015 olduğu görülmektedir. Bu değer tercih edilen değer aralığında olduğu söylenebilir.

Anova tablosu ise modelimizin bir bütün olarak anlamlı olup olmadığı konusunda bize fikir vermektedir. F değeri, modelimizin bütün olarak her düzeyde anlamlı olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2017:268). Buradan yola çıkarak, tablodaki F değeri (F=9,968) ve (p=.000) anlamlılık değeri doğrultusunda modelimizin bir bütün olarak her düzeyde anlamlı olduğu sonucuna varılabilir.

Tablo 4: ANOVA Testi Sonuçları

Model	Kareler Toplamı	df	Ortalamaların Karesi (Mean Square)	F	Sig.
1 Regression	3,968	3	1,323	9,968	,000 ^a
Residual	12,605	95	,133		
Total	16,573	98			

a. Açıklayıcılar: (Sabit), Moderatör, Kurum İmajı, Örgüt Kültürü

b. Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Katsayılar tablosu incelendiğinde ise, sabit birim 3,083 olarak bulunmuştur. Kurum imajı ve örgüt kültürü arasında anlamlı bir ilişki tespit edilirken, moderatör etkiye rastlanmamıştır. Buradan hareketle, kurum imajının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgüt kültürünün artırıcı ya da azaltıcı herhangi bir rolünün olmadığı sonucuna varılabilir.

Tablo 5: Model Katsayıları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
1 (sabit)	3,083	,201		15,352	,000
Kurum İmajı	,146	,058	,274	2,518	,013
Örgüt Kültürü	,151	,081	,207	1,865	,065
Moderatör	,046	,029	,148	1,583	,117

a. Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

4. Sonuç

Bu çalışmada, kurum imajının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgüt kültürünün düzenleyici rolü ele alınmıştır. Bir başka deyişle, Eğitim ve Araştırma Hastanesi'ndeki doktorların kurum imajı algılarının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgüt kültürünün düzenleyici rolü olabileceği değerlendirilmiştir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, en yüksek ortalama örgütsel vatandaşlık davranışında tespit edilmiştir. Bu durum, doktorların meslekleri gereği fedakar davranışlar sergileme eğiliminde oldukları ve çalışmanın kamu sektöründe gerçekleştirilmesi ile açıklanabilir. Korelasyon değerlerine baktığımızda ise, en güçlü ilişki kurum imajı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyin üzerinde güçlü, pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olarak tespit edilirken; en zayıf ilişki ise, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgüt kültürü arasında belirlenmiştir. Ancak modelde moderatör etkiye rastlanmamıştır. Buradan yola çıkarak, kurum imajının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgüt kültürünün arttırıcı ya da azaltıcı, başka deyişle değiştirici herhangi bir rolünün olmadığı sonucuna varılabilir. Bu durum, çalışmanın kamu ve sağlık sektöründe yapılmış olması ile bağdaştırılabilir. Sağlık sektörünün başlı başına yoğun ve emeğe dayalı bir sektör olması sebebiyle, doktorların hastanenin imajına yönelik algılarının yeterince olumlu ve güçlü çıkmaması çok şaşırtıcı bir sonuç değildir. Yine aynı şekilde, örgüt kültürünü yeterince güçlü olarak görmemeleri de sektörel zorluklara bağlanabilir. Doktorluk mesleğinin fedakarlık ve kendinden çok fazla ödün vermeyi gerektiren bir meslek olması sebebi ile vatandaşlık davranışında verdikleri cevapların diğer değişkenlere göre daha yüksek çıkması doğal bir durum olarak yorumlanabilir. Yoğun iş temposu, doktorların yoğun nöbet tutmaları ve kamu hastanesi'ndeki doktorların özel hastanedekilere göre gün içinde daha fazla hasta bakmaları, gördükleri insan sayısının fazla olması, doktorların örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortalamanın üzerinde çıkmasına neden olmuş olabilir. Burada en çok görev hastane yöneticilerine düşmektedir. Öncelikle, hastane yönetiminin doktorlar ve diğer sağlık personeline daha iyi çalışma koşulları sunması ve verilen hizmetin kalitesini yükseltmesi gerekmektedir. Daha sonra ise, hastaların ve sağlık personelinin memnuniyetini sağlamak yani kurumun içeriden ve dışarıdan nasıl algılandığına önem vermesi esas olmalıdır. Buna ek olarak, hastanenin faaliyetlerinde iyileştirme ve geliştirme çabaları içerisinde olması da önem taşımaktadır.

Taşlıyan vd. üniversite öğrencileri ile yaptıkları çalışmalarında, kurumsal imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde, pozitif ilişki saptamışlardır (Taşlıyan ve diğerleri, 2013:795). Oktay vd.'nin kamu kurum çalışanlarında uyguladıkları çalışmalarında ise, kurum imajının örgütsel vatandaşlık davranışının pozitif ve anlamlı olarak belirleyicisi olduğu ortaya konmuştur (Oktay, 2016:341). Demiröz kamu ortaokullarındaki öğretmenler ile yaptığı çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel imaj algıları arasında pozitif yönlü ilişki saptamıştır (Demiröz, 2014:155). Bu çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda, farklı çalışma

gruplarında çalışmamızın sonuçlarına benzer orta düzeyde ve pozitif yönde ilişki tespit edildiği görülmüştür.

Çalışmamızda elde edilen sonucun aksine, Kolade vd. çalışmalarında hipotezlerinden biri olarak örgütsel vatandaşlık davranışı ve kurum imajı arasındaki ilişkiyi değerlendirmiş olup, çift yönlü olarak negatif kovaryans tespit etmişlerdir (Kolade ve diğerleri, 2014:36).

Çalışmanın diğer bağımsız değişkeni olan örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışı ile bir arada çalışıldığı çalışmalar da mevcuttur. Harwiki, kadın kooperatiflerindeki çalışmada, örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı etkisi olduğunu tespit etmiştir (Harwiki, 2016:283). Sökmen vd. kamu çalışanları ile yaptıkları çalışmalarında, algılanan örgüt kültürünün vatandaşlık davranışını pozitif ve zayıf düzeyde etkilediğini ortaya koymuşlardır (Sökmen ve diğerleri, 2017:415). Çaykur çalışanları ile yapılan bir başka çalışmaya göre ise, örgüt kültürü algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde, orta düzeyde korelasyon tespit edilmiştir (İpek, Saklı, 2012:263). Çalışmamızda ise en zayıf ilişki, örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bulunmuştur.

Şişli ve Köse üniversite öğrencileri ile yaptıkları çalışmalarında kurumsal imaj ve kurum kültürü arasında pozitif yönlü ilişki saptamışlardır (Şişli, Köse, 2013:184). Çalışmamızda ise, örgüt kültürü ve kurum imajı arasında orta düzeyde, güçlü ve pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Kurum imajı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki bulunmakla beraber, örgüt kültürünün aracı ya da düzenleyici olarak değerlendirildiği ve üç değişken arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışma literatürde bulunmamaktadır.

Vatandaşlık davranışı gibi bağımlı değişken rolü oynayan bir değişkenin farklı değişkenlerden etkileneceği beklenmektedir. Özellikle, kurum kimliği ve kurum kültürüne bağlı olarak geliştiği bilinen imajın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde belirleyici bir rolü olduğu beklenmektedir. Ancak, daha önce de belirtildiği gibi, uygulamanın kamu sağlık sektöründe gerçekleşmesi ve doktorluk mesleğinin yapısı itibarıyla örgüt kültürünün ne olduğu çok fazla önemsenmeden, mesleğe bağlı fedakarlık davranışları doktorlar tarafından sergilenmiş olabilir. Öte yandan, kurum imajının vatandaşlık davranışını etkilemesinde de, bağlı oldukları devlet kurumunun kendilerine sağladığı güven ve haklarla ilişkili olduğu düşünülebilir.

İleride yapılacak çalışmalarda, örgüt kültürünün moderatör etkisi aynı sektörde özel bir hastane uygulaması olarak ya da başka sektörlerde yapılabilir. Bu çalışmalar farklı sonuçlar gösterebildiği gibi, kamu-özel kurum karşılaştırmasına da olanak sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Adeniji, A.A., Omotayo, O., Abolaji Joachim, A. A., and Oni-Ojo, E.E. (2015). Corporate Image: A Strategy for Enhancing Customer Loyalty and Profitability. *Journal of South African Business Research*:1-12.
- Baron, R.M. and Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173-1182.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4):83-101.
- Bingöl, D., Şener, İ. and Çevik, E. (2013). The Effect of Organizational Culture on Organizational Image and Identity: Evidence From A Pharmaceutical Company. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (99): 222-229.
- Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19): 75-94.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretimde Okullarında Örgütsel Sağlık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4): 571-602.
- Demir, C. ve Öztürk, U.C. (2011). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1): 17-41.
- Demirel, Ö. ve Dinçer, S. (2016). *Eğitim Bilimlerinde Yenilikler ve Nitelik Arayışı*. Pegem Akademi. 1. Bs., Ankara 54.Bölüm.
- Demiröz, S. (2014). “Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Örgütsel İmaj Algıları ve Öğrenci Başarıları Arasındaki İlişki”. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Doktora Tezi.
- Derin, N. ve Demirel, E.T. (2010). Kurum İmajının Kurum Kimliği Açısından Açıklanabilirliği: İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi Örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13(2): 155-193.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2011). *Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi*. 4. Bs., İstanbul Beta Yayınları.
- Erdem, F. ve Özen İşbaşı, J. (2001). Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 1:33-57.
- Flavian, C., Torres, E. ve Guinaliu, M. (2004). Corporate image measurement A Further Problem for the Tangibilization of Internet Banking Services. *The International Journal of Bank Marketing*, 22(55):366-384.
- Gray, E. R. and Balmer, J. M.T. (1998). Managing Corporate Image and Corporate Reputation. *Long Range Planning*, 31(5): 695-702.

- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2): 48-75.
- Güriş, S. ve Astar, M. (2015). *Bilimsel Araştırmalarda SPSS ile İstatistik*, 2. Bs., İstanbul, Der Yayınları.
- Harwiki, W. (2016). The Impact of Servant Leadership on Organizational Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219:283-290.
- Hatch, M. J. and Schultz, M. (2002). The Dynamics of Organizational Identity. *Human Relations*, 55(8): 989-1018.
- İpek, C. ve Saklı, A.R. (2012). Çay Sektöründeki Kamu Çalışanlarının Örgütsel Kültür ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algıları. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 12(2): 251-261.
- Jahangir, N., Muzahid, M. and Haq, M., A. (2004). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *BRAC University Journal*, 1(2): 75-85.
- Kara, Ali İhsan. (2014). “Kurumsal Kültür, Kurumsal Kimlik ve Kurumsal İmajın Kurumsal İtibar Üzerine Etkileri, Bir İşletme Örneği”. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2): 265-283.
- Kılıçlar, A. ve Harbalıoğlu, M. (2014). Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1): 328-346.
- Kolade, O.J., Oluseye, O.O. and Omotayo A., O. (2014). Organizational Citizenship Behavior, Hospital Corporate Image and Performance. *Journal of Competitiveness*, 6(1): 36-49.
- Küçük, F. ve Bayuk, M. N. (2007). Kriz Ortamında Bir Başarı Faktörü Olarak Çalışanların Kurum İmajı. *Journal of Yasar University*, 2(7): 795-808.
- Leaniz, P. M. and Rodriguez, I. R. (2016). Corporate Image and Reputation as Drivers of Customer Loyalty. *Corporate Reputation Review*, 19(2): 166-178.
- LeBlanc, G. and Nguyen, N. (1996). Cues Used by Customers Evaluating Corporate Image in Service Firms. An Empirical Study in Financial Institutions. *International Journal of Service Industry Management*, 7(2): 44-56.
- Lemmick, J., Schuijf, A. and Streukens, S. (2003). The Role of Corporate Image and Company Employment Image in Explaining Application Intentions. *Journal of Economic Psychology*, 24: 1-15.
- Lorcu, Fatma. (2015). *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı*, 1.Bs, Ankara, Detay Yayıncılık.

- Martenson, R. (2007). Corporate Brand Image, Satisfaction and Store Loyalty A Study of the Store As A Brand, Store Brands and Manufacturer Brands. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 35(7): 544-555.
- Minibaş Poussard, J. ve Erkmen, T. *Yönetim, İletişim, Kültür*. İstanbul:Arıkan Basım Yayım Dağıtım, 2008.
- Oktay, F. (2016). Çağdaş Örgütlerde Kurumsal İmaj ve Yenilikçi Örgütsel Vatandaşlık Bağlamında Bir Analiz”. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12(45): 341-356.
- Organ, D.W. and Konovsky, M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1): 157-164.
- Özyer, K., Orhan, U. ve Orhan, D.D. (2012). Demografik Özelliklerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutları ile İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1): 181-204.
- Pascale, Richard. (1985). The Paradox of “Corporate Culture”: Reconciling Ourselves To Socialization. *California Management Review*, 27(2): 26-41.
- Podsakoff, N.P., Whiting, S.W., Podsakoff, P.M. and Blume, B.D. (2009). Individual-and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1): 122-141.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J. B., Bachrach and D.G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(2): 513-563.
- Polat, S. (2011). Üniversite Öğrencilerinin Örgütsel İmaj Algıları ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişki Düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(1): 249-262.
- Priem, A. (2010). “Organizational Culture versus Job Satisfaction”. Bachelor Thesis Organization&Strategy. University of Tilburg.
- Robbins, S. (2012). *Organizational Behavior*, 15bs., United States of America, Prentice Hall.
- Schein. E.H. (1984). Coming to A New Awareness of Organizational Culture. *Sloan Management Review*, 25(2): 3-16.
- Schein, E. H. *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass A Wiley Imprint-3rd Edition, 2002.
- Scott, T., Mannion, R., Davies, H. and Marshall, M. (2003). The Quantitative Measurement of Organizational Culture in Health Care: A Review of Available Instruments. *Health Services Research*, 38(3): 923-945.
- Sökmen, A, Benk, O. ve Gayaker, S. (2017). Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2): 415-429.
- Şenel, M., Şenel, B., Ateş, N. ve Gümüştakin, G. (2012). Kurum İmajı Analizi: Bir Üretim İşletmesi Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 34: 45-52.

- Şeref, K. (2017). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 8. Bs., Ankara, Dinamik Akademi.
- Şişli, G. ve Köse, S. (2013). Kurum Kültürü ve Kurumsal İmaj İlişkisi: Devlet ve Vakıf Üniversiteleri Üzerinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41: 165-193.
- Taslak, S. ve Akın, M. (2005). Örgüt İmajı Üzerinde Etkili Olan Faktörlere Yönelik Bir Araştırma: Yozgat İli Emniyet Müdürlüğü Örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1): 263-294.
- Taşlıyan, M., Paksoy, H. M. ve Hırlak, B. (2013). Kurumsal İmaj ile Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 12(4): 775-805.
- Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına İlişkin Görüşleri. *Akademik Bakış Dergisi*, 17: 1-28.
- Tokgöz, Emrah. (2012). “Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki”. Balıkesir Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Turnipseed, D. and Murkison, G. (1996). Organizational Citizenship Behavior: An Examination of the Influence of the Workplace. *Leadership & Organization Development Journal*, 17(2): 42-47.
- Yüksel, C. ve Samancı (Kalaycı), G. (2009). Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1): 113-132.
- Williams, S.L. and Moffitt, M.A. (1997). Corporate Image as an Impression Formation Process: Prioritizing Personnel, Organizational and Environmental Audience Factors. *Journal of Public Relations Research*, 9(4): 237-258.
- Zhang, X. and Li, B. (2013). Organizational Culture and Employee Satisfaction. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 4 (1): 48-54.
- Zeinabadi, H. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5: 998-1003.

“DELÎLÜ’T-TEFÂSÎR” ADLI RİSÂLENİN TANITIMI VE TEFSİR USÛLÜ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ¹

Burhan ÇONKOR²

Öz

Bugüne kadar tefsir usûlüne dair birçok eser telif edilmiştir. Bu eserlerden biri de Osmanlıların son dönemlerinde Bursalı Mehmed Tahir tarafından kaleme alınan *Delîlü't-Tefâsîr* adlı risâledir. Kumandanlık ve milletvekilliği görevlerinde bulunmuş olmasına rağmen yazdığı eserleriyle ön plana çıkan müellif, daha çok biyografi türündeki kitap ve risâleleriyle tanınmıştır. Bursalı Mehmed Tâhir'in çalışma konumuz olan *Delîlü't-Tefâsîr* adlı risâlesi, tefsir usûlüne dair bir el kitabı niteliği taşımaktadır. Klasik tefsir usûlü eserlerinden oldukça farklı bir üslup ve içeriğe sahip olan bu risâlede; tefsir ilminin tarifi, gayesi ve tasnifinden, Kur'ân-ı Kerîm'in isimleri ve Kur'ân ilimlerinin taksiminden, Kur'ân-ı Kerîm'in harf, kelime, âyet ve sûre sayılarından, sûrelerin mushaf ve nüzûl tertibine dair inceliklerden, müfessirlerin tabakalarından bahsedilmekte; Kur'ân'ın muhtevasına ait bazı özel çıkarımlara yer verilmektedir. Risâlede, o döneme kadar yapılan tefsir çalışmalarının bibliyografik bir listesi ile Kur'ân-ı Kerîm için tertiplenen bazı lugatlara da yer verilmektedir. Risâlenin sonunda ise Kadı İyâz'ın Kur'ân surelerinin isimlerini zikrettiği Arapça hutbesi ve Endülüslü Şair İbn Câbir'in yazdığı Arapça kasideyi yer almaktadır. Eser, Kur'ân'a dair birçok özelliği ortaya koymanın yanında, konuyla ilgilenenlere farklı bir bakış açısı da sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bursalı Mehmed Tahir, Kur'ân, Müfessir, Tefsîr, Sûre

IN TERMS OF INTRODUCING THE BOOKLET “DELÎLÜ’T-TEFÂSÎR” AND INTERPRETATION EVALUATION

Abstract

Until today, many works on tafsir method have been written. One of these works is a book called *Delîlü't-Tefâsîr* written by Bursali Mehmed Tahir in the last periods of the Ottomans. Mehmet Tahir, served as commander and member of parliament. But he is recognized as a writer. He is best known for his books and works in biography. The work of Bursali Mehmed Tahir, *Delîlü't-Tefâsîr*, is a handbook on the Interpretation Evaluation. In the content of the book; the names of the Qur'an and the divisions of the Qur'anic sciences, The number of letters in the Qur'an, the number of words, verse and number of surahs, the life stories and works of the commentators are mentioned. In the contents of this book share different data about the content of the Qur'an. In the book, some Qur'anic dictionaries are introduced and a list of works of Qur'anic Commentary made up to that time. The work reveals many characteristics of the Qur'an. Besides, also offer a different perspective to those interested in the subject. In our study, we first introduced the writer of book, then explained to the features and made an evaluation of the book at the end of our work.

Keywords: Bursalı Mehmed Tahir, Quran, Qur'anic Commentator, Qur'anic Commentary, Surah

¹Bu çalışma 11-13 Mayıs 2018 tarihlerinde Antalya'da düzenlenen Uluslararası Sosyal Bilimler ve İnovasyon Kongresi'nde sunulan sözlü bildirinin genişletilmiş halidir.

²Dr. Öğr. Üyesi, Çankırı Karatekin Üniversitesi, İslami İlimler Fakültesi, e-mail: bconkor@hotmail.com

Giriş

Kur'ân-ı Kerîm'in doğru anlaşılabilmesi için gerekli olan yöntem ve esasların ele alındığı tefsir usûlü ilmine dair günümüze kadar pek çok eser telif edilmiştir. Kur'ân'ın indirilişi başta olmak üzere Mushaf haline gelinceye kadar geçirdiği aşamaların incelendiği Kur'ân tarihi, Kur'ân'ın muhtevası, tefsir ilmi ve bunlara dair kavramlar da tefsir usûlünün konusudur. Sayılan bu konuların tamamını içine alan eserler olduğu gibi, bunlardan sadece bazıları hakkında yazılmış eserler de mevcuttur.³

Yaklaşık altı asır hüküm sürmüş olan Osmanlı Devleti zamanında da diğer ilimlerde olduğu gibi tefsir ve tefsir usûlü alanında da pek çok çalışma yapılmıştır. Ancak Osmanlı sonrası yapılan çalışmalarda bu dönemde telif edilmiş eserlere yer verilmemiş olması ideolojik bir bakış açısının sonucu olarak görülmüştür (Öztürk, 2010: 91-92). Son zamanlarda ise Osmanlı dönemine ait eserlerin ortaya çıkarılması yönünde önemli çalışmalar yapılmakta ve bu çalışmalar Osmanlı tefsir mirasının günümüze aktarılmasına önemli katkılar sunmaktadır.⁴

Son dönem Osmanlı âlimlerinden olan Mehmed Tahir Bey'in çalışma konumuz olan *Delilü't-Tefâsîr* adlı risâlesi de bütün konularını içermemekle beraber, tefsir usûlü alanında yazılmış önemli bir eserdir. Osmanlı döneminin son yüzyılında kaleme alınan bu eserin, içerik ve üslup olarak benzer diğer eserlerden ayrılan yönleri mevcuttur. Çalışmamızda öncelikle Mehmed Tahir Bey'in hayatına kısaca değinilecek ardından da ilgili eserin şekil ve muhteva açısından tanıtımı ve değerlendirmesi yapılacaktır.

1. Bursalı Mehmed Tahir'in Hayatı ve Eserleri

1.1. Hayatı

Bursalı Mehmed Tâhir'in hayatına dair birçok çalışma yapılmış ve farklı alanlarda yapılan bu çalışmalarda müellifin farklı yönleri üzerinde detaylı olarak durulmuştur. Biz burada tekrara düşmemek adına müellifin hayatından kısaca bahsederek ilgili eserlere atıfta bulunmayı uygun görüyoruz.

Bursalı Mehmed Tâhir, 23 Kasım 1861 tarihinde Bursa'da dünyaya gelmiştir. Babası o dönemde Bursa Belediye kâtabi olan Rıfat Bey'dir. İlköğrenimini mahallesinde tamamladıktan sonra sırasıyla Mülkiye'nin Rüşdiye kısmını, Bursa Askerî İdâdîsi'ni ve İstanbul Harp Okulu'nu birincilikle bitirmiştir. Bu esnada Niğdeli Ali Efendi'den Arapça ve dini dersler almış, tasavvufa merak sarmış ve Harîrîzâde ile tanışarak onun tasavvuf halkasına girerek Melâmîliği seçmiştir.

Ordunun çeşitli kademelerinde teğmen, yüzbaşı, Manastır Askerî Rüşdiyesi'nde coğrafya öğretmeni, Mülkiye İdâdîsi'nde tarih ve hitabet öğretmeni, Manastır ve Selanik'te Askerî Rüşdiye Müdürü, Manisa Alaşehir Alayı Birinci Tabur Kumandanı olarak görev yapmıştır.

Tasavvufa ilgisi sürekli artarak devam eden Mehmed Tâhir Bey, Melâmî şeyhlerinden Hoca Muhammed el-Melâmî'nin vefâtından sonra bölgede, Melâmîliğin artık önde gelen simalarından biri olmuştur.

Genç Osmanlılar Hareketi ile İttihat ve Terakki Cemiyeti'ne üyeliği nedeniyle hakkında yapılan soruşturmalar sonucunda görevine son verilip sürgün cezası almasına karar verilmiş ancak yakın bir dostu sayesinde sürgünden kurtularak Manisa Alaşehir Alayı Birinci Tabur Kumandanlığı görevine getirilmiştir.

Tahir Bey, II. Meşrutiyet sonrasında Bursa'dan milletvekili seçilir. Ancak siyasetten beklemediklerini bulamaz ve yeniden ilim hayatına geri dönerek çalışmalarına kaldığı yerden devam eder. Yazdığı onlarca eserin yanında dönemin gazete ve mecmualarında da yazılar yazmaya devam eder. Biyografî alanında ün yapan Mehmed Tahir Bey, *Osmanlı Müellifleri* adlı eseriyle meşhur olmuştur. Osmanlı tarihi, Türk dili ve edebiyatı, ahlâk, tefsir, hadis, fıkıh, tasavvuf, akaid, kelâm,

³ Bu konuda detaylı bilgi için bkz. Birışık, Abdulhamit, "Tefsir", *DİA*, İstanbul 2011, XL, 290-294.

⁴ Osmanlı Devleti zamanında tefsir konusunda yapılan çalışmalar için bkz. Abay, Muhammed, "Osmanlı Döneminde Yazılan Tefsir İle İlgili Eserler Bibliyografyası", *Divan İlmî Araştırmalar Dergisi*, Sayı 6, Yıl 4, İstanbul 1999, s. 249-303; Aydar, Hidayet, "Osmanlılarda Tefsir Çalışmaları", *Yeni Türkiye Dergisi*, Osmanlı Özel Sayısı III Düşünce ve Bilim, yıl 6, sayı 33, (Ankara 2000), 535-550; Sapanca, Cüneyt, *Osmanlılarda Tefsir Usûlü Çalışmaları*, (Yüksek Lisans), İstanbul, 2007, s. 37 vd.

tıp, coğrafya, mantık, matematik, astronomi, musiki gibi birçok bilim dalında eserler ortaya koymuştur.

28 Ekim 1925’de vefât eden Mehmed Tahir Bey, Üsküdar’da Aziz Mahmud Hüdâyi Dergâhı haziresinde toprağa verilmiştir. (Akün, 1992: 452-456; Ceyhan, 2010: 1-3; Kozan-Çakırbaş, 2013: 44-47)

1.2. Eserleri

Daha çok biyografi türündeki eserleri ile tanınan Bursalı Mehmed Tahir’in basılmış ve basılmamış pekçok eseri bulunmaktadır.

Basılmış olan eserlerinden bazıları şunlardır:

1. Osmanlı Müellifleri,
2. Ahlak Kitaplarımız,
3. Kâtip Çelebi,
4. Menâkîb-i Harb
5. Aydın Vilâyetine Mensûb Meşâyih, Ulemâ, Şuarâ, Müverrihîn ve Etibbânın Terâcim-i Ahvâli,
6. Ulemâ-i Osmâniyyeden Altı Zâtın Terâcim-i Ahvâli,
7. Müverrihîn-i Osmâniyye den Âli ve Kâtib Çelebi’nin Terceme-i Halleri,
8. Meşâyih-i Osmâniyye’den Sekiz Zâtın Terâcim-i Ahvâli
9. Türklerin Ulûm ve Fünûna Hizmetleri,
10. Hacı Bayram-ı Veli,
11. Nazar-ı İslâm’da Fakr
12. Kibâr-ı Meşâyih ve Ulemadan On iki Zâtın Terâcim-i Ahvalî,
13. Siyâsete Mûteallik Âsâr-ı İslâmiyye.
14. Terceme-i Hal ve Fezâil-i Şeyh-i Ekber Muhyiddîn Arabî,
15. İdâre-i Osmâniyye Zamanında Yetişen Kırım Müellifleri
16. Menâkîb-ı Şeyh Hâce Muhammed Nûru’l-Arabî ve Beyân-ı Melâmet ve Ahvâl-i Melâmiyye
17. Muntehebât-ı Mesârî’ ve Ebyât
18. Mevlânâ eş-Şeyh İsmail Hakkı el-Celvetî Hazretlerinin Muhtasaran Terceme-i Hâlleriyle Matbû’ ve Gayr-ı Matbû’ Âsârını Hâvî Risâle
19. Manastıra Mensup Meşâyih, Ulemâ ve Şuarânın Terâcim-i Ahvâli
20. Delîlü’t-Tefâsîr: İlm-i Tefsîr ve Müfredât-ı Kur’ân’a Dair Ma’lûmât-ı İcmâliyye (Akün, 1992: 456-461; Ceyhan, 2010: 3-15; Kozan-Çakırbaş, 2013: 47-48)

2. Delîlü’t-Tefâsîr’in Özellikleri

2.1. Nüshaları ve Yapısal Özellikleri

Eserin tam adı “*Delîlü’t-Tefâsîr - İlm-i Tefsîr ve Müfredât-ı Kur’ân’a Dâir Ma’lûmât-ı İcmâliyye*” dir. Dili Osmanlı Türkçesi olan risâlenin, elimizde bir yazma ve iki matbu’ nüshası bulunmaktadır. Nüshaların künye bilgileri şu şekildedir:

Yazma nüsha, İ.B.B. Atatürk Kitaplığı Yazma Eserler Bölümü’nde OE_Yz_0779 demirbaş numarası ile kayıtlıdır. Risâle 205x165 mm. ebatında olup 33 yapraktan oluşmaktadır. Rik’a yazı stiliyle kaleme alınmış olan eserin, ilk sayfasındaki bilgiye göre yazım tarihi 1318/1901’dir.⁵

Eser ilk defa 1324/1907 yılında İstanbul Hilâl Matbaası’nda basılmıştır. Ebatları (Dış-İç): 230x160 mm. ve sayfa sayısı 64’tür. Muhtemelen gördüğü ilgiden dolayı bir yıl sonra, 1325/1908, aynı baskı özelliklerinde İstanbul Necm-i İstikbal Matbaası’nda tekrar basılmıştır.⁶

2.2. İçerik Özellikleri ve Yöntemi

Öncelikle yazma nüsha ile matbu’ nüshalar arasındaki içerik açısından bazı farklılıkları hatırlatmakta fayda görüyoruz. Örneğin konu başlıklarının birçoğu yazma nüshada bulunmamaktadır ve matbu’ nüshalara sonradan ilave edilmiştir. Yine matbu’ nüshalarda eserin son kısmında Kâdî İyaz’ın (v. 544/1149) sureleri mushaftaki sırasıyla zikrettiği hutbesi, Ebû

⁵ EK-1, Yazma nüshanın ilk ve son sayfaları.

⁶ EK-3, Matbu’ nüshalara air görseller.

Abdillah Şemsüddin Muhammed b. Ahmed b. Ali b. Câbir el-Hevârî'in (v. 780/1378) Kâdî İyaz'ın bu hutbesinden esinlenerek yazdığı "Kasîde fî Esmâi Suveri'l-Kur'ân" isimli manzum bir na'tı ve müellifin matbu' eserlerinin listesi yer almaktadır ki bu başlıklar yazma nüshada mevcut değildir.

Müellif eserin girişinde "İfade-i Mahsûsa" adıyla bir başlık açmış ve eserini yazma gerekçesini şu şekilde izah etmiştir:

"İhvân-ı din-i mübine bir hizmeti nâçizânede bulunmak emel-i hâlisânesiyle her halükârda rehber-i feyz ve necât-i İslâmiyân olan Kur'ân-ı Kerim'in müfredatıyla müfessirîn-i kirâm hazerâtının akvâl ve tabakâtını ve te'lif buyurdıkları tefâsîr-i şerifenin esâmi-i envânını bir araya toplayarak iş bu risâleyi meydana getirmeye çalıştım. Noksanın ikmâli, ashâb-ı fazl ve irfandan mercûdür. Ve minallâhi't-tevfik." (Bursalı, 1324: 2)

Yaklaşık 45 ana başlıktan oluşan eser, tefsir usulüne dair pek çok konuya yer vermesine rağmen, takip ettiği yöntem ve konuların sıralanışı ile ele alınışı itibariyle diğer usûl eserlerinden ayrılmaktadır. Eser, isminden de anlaşılacağı üzere, gerek Kur'ân ve gerekse tefsir ilmine dair özet bilgiler ihtiva etmesi bakımından bu alanlarda çalışma yapanlar için bir el kitabı niteliğindedir. Ancak müellifin verdiği özet bilgiler, konuyla ilgili belli bir altyapıya sahip olmayan okuyucular için, yetersiz bulunabilir. Zirâ risâlede ele alınan pek çok konu, tefsir usûlüne dair bilinen klasik eserlerde çok daha detaylı olarak izah edilmektedir. Müellif, eserindeki bu eksikliği kapatmak amacıyla gerekli gördüğü yerlerde dipnotlar vermek suretiyle ilave açıklamalar yapmış, yeri geldikçe de konuyla ilgili detaylı bilgilere ulaşılabilecek kaynaklara atıfta bulunmuştur.

2.3. Kaynakları

Müellif eserinde birçok kaynaktan istifade etmiş olmasına ve bunlara atıfta bulunmasına rağmen, giriş kısmında "Başlıca Meâhız" adıyla bir başlık açmış ve burada istifade ettiği altı eserin ismini zikretmiştir. Bu eserler:

1. Celâleddin es- Süyûtî'nin (v. 911/1505) *el-itkan fî Ulûmi l-Kurân*,
2. Nev'î Efendi'nin (v. 1008/1599) *Netâyicü'l-Fünûn*,
3. Taşköprülüzâde Kemâleddin Mehmed Efendi'nin (v. 1036/1621) *Tercüme-i Mevzûâtü'l-Ulûm*,
4. Kâtip Çelebi'nin (v. 1067/1656) *Keşfü z-zunûn*,
5. Abdurrahmân Eşref Efendi'nin (v. 1151/1739) *Tezkiratü'l-Hikem fî Tabakâti'l-Ümem*,
6. Celâleddin es- Süyûtî'nin (v. 911/1505) *Müfhemâtü'l-Akrân fî Mübhemâti'l-Kur'ân*⁷ adlı eserleridir (Bursalı, 1324: 2). Müellifin ifadeleri ve dipnotlarından anlaşıldığı kadarıyla, başvurduğu kaynaklar bunlarla sınırlı değildir. Zira yeri geldikçe başvurduğu ve konuyla ilgili detaylı bilgi alınabilecek kaynakları zikretmektedir.

2.4. Başlıklar ve Ele Alınan Konular

Eserde ilk olarak tefsir ve te'vil kelimelerinin manaları, ıstılah olarak tarifi, konusu ve gayesi üzerinde durulmuş, daha sonra Kur'ân ve Furkân'ın tarifi yapılarak Kur'ân'ın zahir ve batın manalarının olduğu, herkesin sahip olduğu ilim ve irfan ölçüsünde bu manaları bilebileceği ifade edilmiştir. Ardından Kur'ân-ı Kerim'in ve Fatiha suresinin isimleri zikredilmiş, bu iki başlıktan sonra tekrar ilmî tefsir çeşitlerine dönülerek usûl kitaplarındaki tanımlardan hareketle bu tefsirin, nakille ve dirayetle olmak üzere iki şekilde yapılabileceği ifade edilmiştir (Bursalı, 1324: 3-6). Burada konu bütünlüğü açısından Kur'ân ve Fâtiha suresi ile ilgili bilgilerin ilmî tefsir konusundan sonra gelmesinin, ya da Kur'ân ve Fâtiha suresine dair bilgilerin başta verildikten sonra tefsir konusuna girilmesinin daha uygun olacağı kanaatini taşıyoruz. Müellifin yaptığı bu sıralama konular arasında bir kopukluğa sebep olmaktadır.

Bu bölümden sonra "Müfessirlerin Tabakaları" başlığı altında Hz. Peygamber'den bu yana Kur'ân tefsirine hizmet edenler tabakalar halinde zikredilmiştir. Bu tabakalar sırasıyla; sahabe-i kirâm, tabiûn, bu iki tabakadan rivayetleri toplayanlar ve müstâkil tefsir yazan meşhur müfessirler olmak üzere dört tabaka şeklinde ifade edilmiştir (Bursalı, 1324: 6-8)

⁷ Yazma nüshada bu eser zikredilmemektedir.

Sonraki başlıkta tefsire dair eserleri; veciz, vasîf/mütevassıt ve basîf/mebsûta olarak üç kategoride örnekleriyle beraber zikreden müellif, daha sonra Kur’ân ilimlerini klasik usûl eserlerinde de zikredildiği şekliyle; sadece Allah’ın bildiği kısımlar, sadece Hz. Peygamber tarafından bilinebilen kısımlar ve âlimlerin çalışıp gayret ederek bilebileceği kısımlar şeklinde üç başlıkta değerlendirmiştir. Bu son kısımdaki bilgiler ise iki şekilde öğrenilebilir: Birincisi nakil yoluyla gelen bilgilerin elde edilmesi, ikincisi de manaların çeşitli istinbat yöntemleri kullanılarak lafızlardan elde edilmesi şeklinde olabilmektedir. Bu yöntemlerin dışında ve bu ilimleri bilmeksizin sırf re’y ve tasarruflarıyla Kur’ân’ı tefsir edenler hakkındaki Hz. Peygamber’in uyarısı da hatırlatılmaktadır (Bursalı, 1324: 8-10).

Eserde daha sonra Kur’ân’ın ifade ettiği hem zâhir hem de bâtın manalar olduğu ve her ikisinin birlikte değerlendirilmesi gerektiğine dair İmam Gazzâlî’den (v. 505/1111) bir nakil yapılmıştır. Sonrasında ise “...*Yaş ve kuru ne varsa hepsi apaçık bir kitaptadır.*” (En’âm, 6/59) ayetinden hareketle günümüzdeki çeşitli ilim dallarına işaret ettiği düşünülen ayetlere yer verilmiştir. Bu bilgilere göre; Kur’ân’da dünyanın, güneşin, ayın ve yıldızların hareketlerine, astronomi, ziraat, ticaret, tarih, savaş ve tıp gibi birçok ilim dalına işaret edildiğinin yanında (Bursalı, 1324: 10-14), Osmanlı Devleti’nin uzun yıllar hüküm sürmesine/süreceğine işaret olarak da “*And olsun ki, Tevrat’tan sonra Zebur’da da yeryüzüne ancak iyi kullarımın mirasçı olduğunu yazmıştık.*” (Enbiyâ, 21/105) ayeti zikredilmekte ve bu konudan detaylı olarak bahseden bazı eserlere atıfta bulunmaktadır (Bursalı, 1324: 15).

Müellif bu kısımdan sonra Kur’ân’la ilgili sayısal ve istatistiksel bilgilere yer vermektedir. Öncelikle Kur’ân’daki ayet sayısı üzerinde durmuştur. Ayet sayısı konusunda nakledilen İbn Abbas’a göre 6616, Ehl-i Medîneye göre 6214, Ehl-i Kûfeye göre 6217, Ehl-i Mekkeye göre 6210 rivayetlerini aktardıktan sonra Zemahşeri’nin (v. 538/1143) tasnifini esas alarak, Emir 1000, Nehiy 1000, Vaad 1000, Vaîd 1000, Ahbâr ve Kasas 1000, Emsâl ve İ’ber 1000, Tebyîn-i Harâm ve helâl 500, Duâ ve Tesbîh 100 ve Nâsîh ve Mensûh 66 olmak üzere toplamda 6666 ayet olduğunu zikretmiştir. Müellif bu konunun sonunda da İbn Kemal’e (v. 940/1534) ait şu mısralara dipnotta yer vermiştir:

“Bilmek istersen eğer sen aded-i âyâtı,
Cümlesi altı bin ve altı yüz altmış altı,
Binidir va’d beyanda ânın bini vaîd,
Binidir emr-i ibâdet bini nehy ve tehdît,
Bini emsâl ve i’berdir bini ahbâr ve kasas,
Beş yüz âyeti helâl ile harama muhtas,
Buldu yüz âyeti tesbîh ve duâda çû rüsûh,
Altmış altısı dahî âyât-ı nâsîh ve mensûh.” (Bursalı, 1324: 16-17).

Diğer bir başlıkta Kur’ân’daki sure sayısına değinen müellif, toplam sure sayısının 114, evvelinde hurûf-u mukatta’a bulunan surelerin sayısının ise 29 olduğunu ifade eder. Daha sonra Enfâl ile Tevbe surelerinin, Duhâ ile İnşirâh surelerinin ve Fîl ile Kureyş surelerinin bir sayılmasına, Fâtiha ve Muavvizeteyn surelerinin de sure sayısına dâhil edilip edilmemesine göre toplam sure sayısında farklılıklar olabildiğini söylemiştir (Bursalı, 1324: 17-18).

Kur’ân’la ilgili istatistikî bilgiler vermeye devam eden müellif, Kur’ân’da Kavî-i Medenî’ye göre 77960, Kavî-i Mekki’ye göre 79439, Kavî-i Basrî’ye göre 77437, Kavî-i Kûfî’ye göre ise 77450 kelime bulunduğunu ifade eder. Usûl kitaplarımızda çok rastlanmayan bu türden bilgileri aktarmaya devam eden müellif, Kur’ân’da hangi harfin ne kadar geçtiğini de bütün harflerin yer aldığı bir cetvelde gösterir. Buna göre elif (ل) harfi: 48892 defa geçerek en çok kullanılan harf olarak gözükmektedir. Toplam harf sayısı ise bir görüşe göre 326048, diğer bir görüşe göre de 323671’dir (Bursalı, 1324: 18-19).

Harekelerle ilgili verileri de aktaran müellif, Kur’ân’da en çok kullanılan harekenin Fetha olduğunu ve 370143 defa geçtiğini ifade eder. Müellif, Kur’ân’ın yarısına tekabül eden sure, ayet, kelime ve harfin ne olduğuna dair elde ettiği bilgilere de yer vermektedir. Buna göre; Sûre itibarıyla Kur’ân’ın yarısı Mücâdele suresidir. Âyet itibarıyla Kur’ân’ın yarısı Şuarâ suresinde, kavminin Hz. Şuayb’a (a.s) hitaben söylediği ve “*Doğrusu seni yalancılardan*

sanıyoruz.” anlamına gelen “وَإِنْ نَطَّنُكَ لَمِنَ الْكَاذِبِينَ” (Şuarâ, 26/186) ayeti, kelime itibariyle Kur’ân’ın yarısı Hac suresindeki “*Yakıcı azap*” manasına gelen “عَذَابَ الْحَرِيقِ” (Hac, 22/22) kelimesidir. Harf itibariyle Kur’ân’ın yarısı, Kehf suresindeki Hızır’ın (a.s) Musa’ya (a.s) hitaben söylediği ve “*Şimdi sana, sabredemediğin şeylerin içyüzünü haber vereceğim.*” anlamına gelen “مَا لَمْ تَسْتَطِعْ عَلَيْهِ” (Kehf, 18/78), diğer kırâate göre yine Kehf suresindeki Musa’nın (a.s) Hızır’a (a.s) hitaben söylediği ve “*Gerçekten sen fena bir şey yaptın!*” anlamına gelen “لَقَدْ جِئْتَ شَيْئًا نُكَرًا” (Kehf, 18/74) âyetlerindeki nûn’dur. Başka bir görüşe göre ise harf itibariyle Kur’ân’ın yarısı Kehf suresindeki “وَلِيَتَلَطَّفْ” (Kehf, 18/19) kelimesinin te (ت)’si birinci yarısından, lâm’ı (ل) ikinci yarısından (Bursalı, 1324: 19-20)

Kur’ân’ın içeriğine dair farklı çıkarımlara da yer veren müellif, bu konuyla ilgili Asr sûresinde 3 âyet olmasına rağmen 10 tane vâv oluşunu, Murselât suresinde de 50 âyet olmasına rağmen 52 vakıf/durak oluşunu, Kur’ân’da alfabenin bütün harflerini içeren iki ayet olduğunu (Âl-i İmrân, 3/154; Fetih, 48/29), Bakara suresinin en uzun sure Kevser suresinin de en kısa sure oluşunu örnek verir (Bursalı, 1324: 20-21).

Yine bu konuyla ilgili olarak en uzun kelimenin (فَأَسْقَيْنَاكُمُوهُ) (Hicr, 15/22), en uzun ayetin müdâylene âyeti (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَيْتُمْ) (Bakara, 2/282), en kısa âyetin (وَالضُّحَى) ve (وَالْفَجْرِ) ayetleri olduğunu, tersten okunduğunda da harflerin sıralamasının aynı olduğu ve kelime-i maktûbe olarak ifade edilen iki ifadenin bulunduğunu ve bunların Yâsîn suresindeki “كُلُّ فِي فَلَكَ” (Yâsîn, 36/40) ve Müddessir suresindeki “رَبِّكَ فَكَبَّرَ” (Müddessir, 74/3) ifadeleri olduğunu, Kur’ân’da aynı cümlede peşpeşe gelen harflerin bulunduğu ayetleri (Âl-i İmrân, 3/85; Bakara, 2/200, 235; Kehf, 18/60; Müddessir, 74/42), sekiz tane harekeli harfin peşpeşe geldiği ayeti (Yûsuf, 12/4) ve dört tane Mim harfinin peşpeşe geldiği ayeti (Hûd, 11/48) zikretmiştir (Bursalı, 1324: 21-22).

Müellif, surelerin mushaftaki sıralamasının tevkîfi oluşunun hikmetlerine dair birkaç maddeyi de sıralamaktadır. Buna göre; sure başlarındaki harflerin birbiri ile uyumlu oluşu, sonraki surenin önceki sureye anlam itibariyle uygun oluşu, sonraki surenin önceki sureye lafız itibariyle uygun oluşu, önceki sureyle sonraki surenin tamamıyla birbirine uygun oluşları gibi başlıkları örnekleriyle zikretmektedir (Bursalı, 1324: 22).

Kur’ân’dan farklı manaların anlaşılmasının altında yatan sebeplere de değinen müellif, bu farklılıkların asıl manada değil furû’ manalarda olduğunu ifade eder ve sebepleri de; iştirâk-i elfâz, hakikat ve mecâz, ifrâd ve terkîb, husûs ve umûm, rivâyet ve nakil, nas vâki olmayan mahalde ictihâd, nâsîh ve mensûh, ibâhât ve tevsi’ olarak açıklar. Yine bu bölümde Kur’ân müfredâtını açıklamak üzere yazılmış olan lügat kitaplarına da değinen müellif, konuyla ilgili dokuz eseri müellifleriyle beraber zikretmiştir (Bursalı, 1324: 22-23).

Eserinde müfessirlerin takip ettiği usûllerle ilgili de bilgi veren müellif, konuyla ilgili olarak inzâl, tenzîl, tefsîr ve te’vîl kelimelerini izah edip örnekler verir. Kanaatimizce konu bütünlüğü açısından bu bilgilerin de eserin başında ve tefsir-te’vil kelimelerinin izah edildiği kısımda olması daha uygundur. Sonraki başlıkta ise Kur’ân’da zikri geçen peygamberlerin isimleri ile secde ayetlerini zikreder (Bursalı, 1324: 23-24).

Eseri diğer usûl eserlerinden ayıran noktalardan biri de müellifin bazı ayet ve sureleri ön plana çıkarmasıdır. Örneğin; dokuz yönden Allah’ın birliğine delalet eden ayet (Zâriyât, 52/56), Tevbe suresinin başında besmele olmaması ve sebepleri, a’del (Nahl, 16/90), ercâ (Zümer, 39/53), etma’ (Meâric, 70/38), ehvaf (Zilzâl, 99/7-8), a’zam (Bakara, 2/255) ayetler, Allah’ın kendi zâtı için buyurduğu ayet (Zâriyât, 51/56), kâfirlerin doğru söylediğini beyan eden ayet (Bakara, 2/113), içinde meleklerin sözleri olan ayet (Bakara, 2/30), ilk ve son inen ayetler (Alak, 96/1-5; Müddessir, 74/1-7; Maide, 5/3; Nasr, 110/1-3), ğayba ait konuları ifade eden ayetler (Lokman, 31/34; Enâm, 6/59) bunlardandır. Aynı şekilde Allahü Teâlâ’nın hangi isimlerinin hangi surelerde zikredildiğine ve şeytanın Kur’ân’da geçen isimlerine yer vermesi de eseri farklı kılan özellikler arasında sayılabilir (Bursalı, 1324: 24-31).

Müellif bir sonraki başlıkta tefsir yapmanın şartları ya da müfessirin bilmesi gereken ilimler olarak da ifade edilebilecek olan elli beş ilmi, “Furû-u İlmi-i Tefsîr” başlığı altında saymıştır. Müellif burada bazı ayetlerin vezinli olarak nâzil olduğunu ancak vezinde eksiltme ve kısaltma olabileceğinden bu tür ayetlerin manzûm olarak değerlendirilmemesi gerektiğine dair bir uyarı

yapmaktadır.⁸ Müellifin yaptığı bir diğer uyarı da vakıf câiz olmayan yerler konusundadır. Özürsüz vakıf yapmanın büyük hataya sebep olacağı hatta küfrü gerektireceğine dair uyarıyı yaptıktan sonra, özürsüz durulmaması gereken sekiz yer detaylı olarak açıklanmıştır (Bursalı, 1324: 30-31).

Usûl kitaplarında önemli bir yer tutan Mekkî-Medenî konusu da eserde sadece örnekleri açısından ele alınmış, teorik kısmına girilmemiştir. Suyûtî'nin *İtkân* adlı eserinde zikrettiği Mekkî-Medenî sure sıralamaları aynen aktarılmıştır. Nüzul tertibine göre yapılan bu sıralamadan başka surelerin mushaftaki sıralamasının zikredildiği iki manzum metne de eserde yer verilmiştir. Bu metinlerden biri Kâni Efendi'nin (v. 1206/1792), Kur'ân surelerini, sondan başa doğru zikrettiği mensûr çalışmasıdır (Bursalı, 1324: 33-37). Diğer metin "Hazihî Hutbe fî Ta'dâdi Süveri'l-Kur'ân" başlığını taşımaktadır ancak müellifi hakkında bilgi verilememiştir (Bursalı, 1324: 37-38). Bu metnin de Kâni Efendi'ye ait olduğu sanılmaktadır (Akpınar, 2009: 7-8).

Risâlenin en önemli özelliklerinden birisi de tefsir konusunda yazılmış yaklaşık 270 eserin yazar ismi esas alınarak alfabetik olarak sıralanmasıdır. Müelliflerin vefat tarihlerinin de zikredildiği eserde, zaman zaman bazı eserler ve müellifler ile ilgili kısa açıklayıcı bilgiler de verilmiştir (Bursalı, 1324: 39-58).

Yazma nüsha, bu konuyla sona ermektedir. Matbu' nüshalarda ise yukarıda da değindiğimiz üzere Kâdî İyaz'ın sureleri mushaftaki sırasıyla zikrettiği hutbesi yer almaktadır (Bursalı, 1324: 59-61). Tam adı "el-Kasîdetü'l-müştemile (el-Kasîdetü'l-ferîdetü'l-ğarrâ') alâ esmâ'i süveri'l-Kur'ân" olan kasîde, Kur'ân sûrelerinin adlarının zikredildiği elli beş beyitlik bir kasîde olup Ahmed Ömer el-Mahmesânî tarafından neşredilmiştir (Kandemir, 2001: XXIV, 117).

Bir diğer manzum metin de Câbir el-Hevvârî'nin Kâdî İyaz'ın bu hutbesinden esinlenerek yazdığı "Kasîde fî Esmâi Süveri'l-Kur'ân" isimli na'tıdır (Bursalı, 1324: 61-63). Kâdî İyâz'ın hutbesinden esinlenilerek nazmedilmiş olan bu kasidede, Hz. Peygamber ve aşere-i mübeşşereye övgüler yer almaktadır. Kasîde, N. Ali ve M. Sîret tarafından "Kasîde-i Bedîyye" adıyla Türkçe'ye çevrilmiştir (Kılıç, 1999: 384). Esere sonradan eklenen bu iki metin de konu bütünlüğünü bozmaktadır. Zirâ surelerle ilgili konuların arasına müellifler ve eserlerinin zikredildiği başlık/konu girmiştir. Kanaatimizce bu son iki metin, ilgili eserlerin zikredildiği "Meslek-i Ma'rûf-i Müfessirîn Üzere Muharrer Tefâsîr-i Şerife" başlığından önce getirilmiş olsaydı bütünlük korunmuş olacaktı.

Eser, müellifin o dönemde matbu' olan yedi eserinin zikredilmesi ve basıldığı yerlere dair kısa bilgilendirmelerle sona ermektedir.

Sonuç ve Değerlendirme

Tefsir usûlü konularının bir kısmına özet olarak değinilen bu risâle hakkında aşağıdaki değerlendirmeleri yapmak mümkündür:

Eserin ismi ve içeriği arasında büyük çapta bir uyum söz konusudur. Zira müellif bu eserde Kur'ân'ın içeriğine ve müfessirlerin tabakâtına dair özet bilgiler vermeyi amaçlamış ve büyük oranda da bu amacına ulaşmıştır.

Müellif bu çalışmada, eserin giriş kısmında zikrettiği ve kaynak olarak kullandığı eserlerle sınırlı kalmamış daha pek çok eserden istifade etmiştir.

Müellif kaynak gösterme konusunda pek itinalı davranmamış olsa da dipnotlarda verdiği açıklamalar ve bazı eserlere yaptığı atıflar derin bir araştırma yapıldığını göstermektedir. Ayrıca bu atıflar, araştırmacıları yönlendirmesi bakımından önem arz etmekte ve esere akademik bir özellik de katmaktadır.

Eserde müellif, Kur'ân ve tefsire dâir klasik kaynaklardan farklı olarak, Kur'ânın içeriğine ve bu alanda yapılan çalışmalara dair birçok konuya değinmiş ve ilave bilgilere yer vermiştir.

Müellif eserde ele aldığı konuları başarılı bir şekilde özetlemiştir. Ancak çalışmanın, bütün usûl konularını içermemesi, eserde konuların dağınık olarak yer alması, üst ve alt başlıkların belirsiz olması, Arapça ifadelerin tercüme yapılmaksızın olduğu gibi verilmesi bir eksiklik olarak görülebilir. Zira bütün bunlar, okuyucunun eserden istifade etmesini zorlaştıran faktörlerdir.

⁸ Müellifin örnek verdiği vezinli ayetler için bkz. Âl-i imrân, 3/92; Kehf, 18/29; Sebe, 34/13; Tûr, 52/49; Yusuf, 12/91.

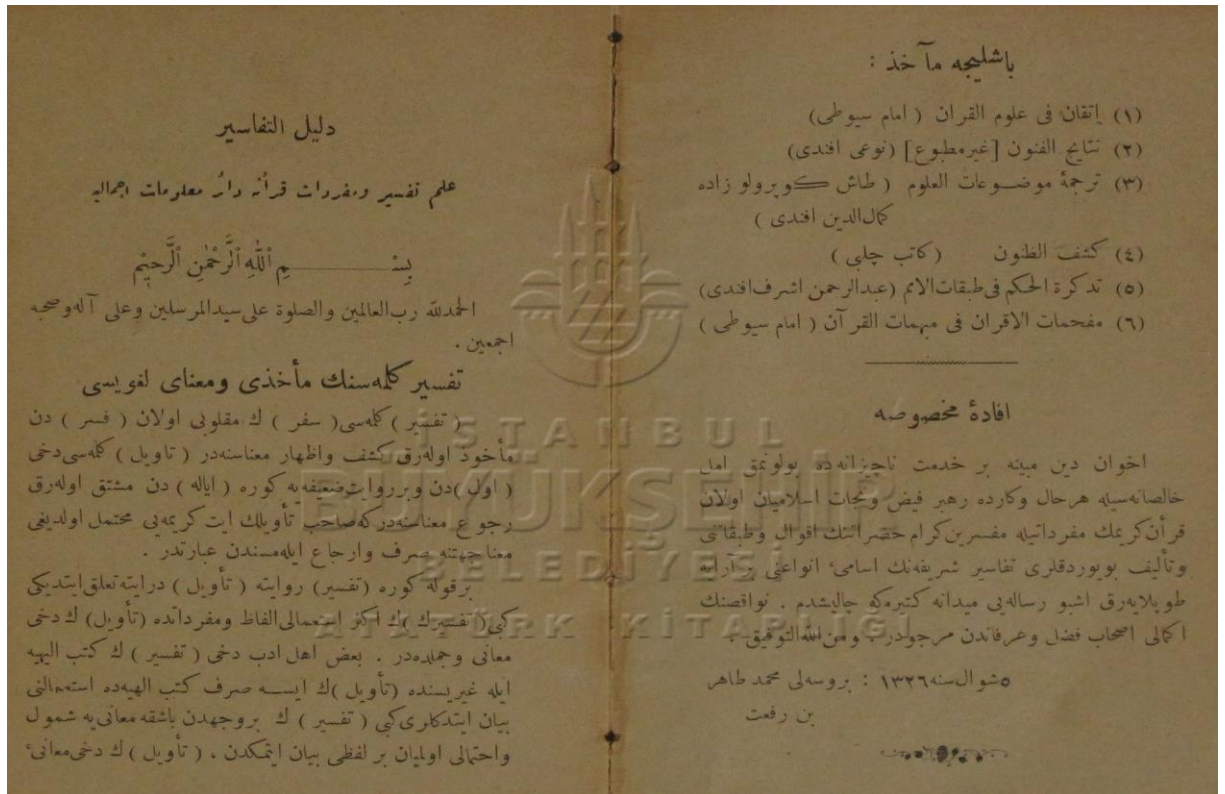
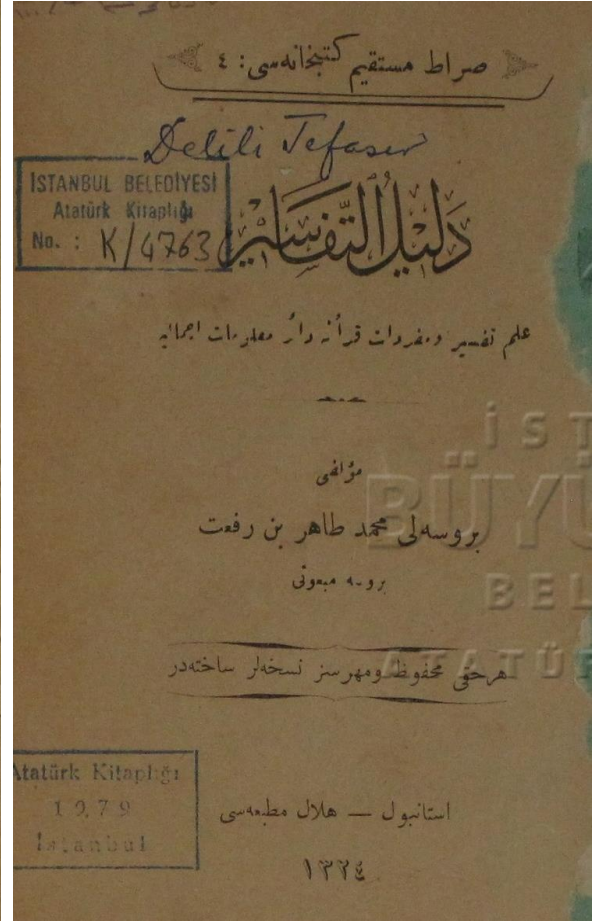
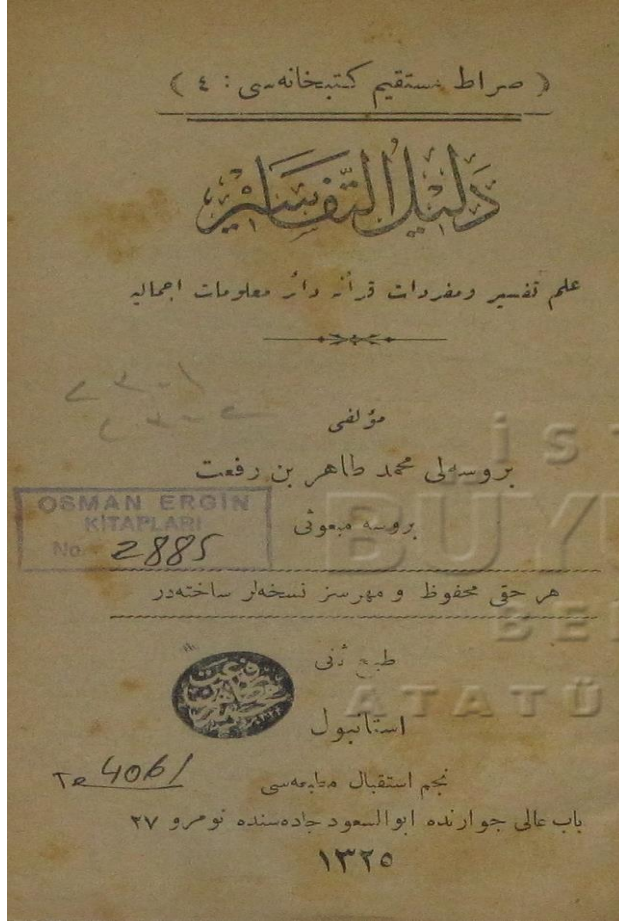
Müellif eserin başında her ne kadar bazı usûl eserlerinden istifade ettiğini söylese de bahsettiği eserlerin usûllerini ve konu başlıklarını çok fazla dikkate almamış, tamamen kendince bir yöntem ve içerik belirlemiştir.

Bahsedilen bütün eksik yönlerine rağmen eser, pratik bir el kitabı özelliğinde olup, Kur'ân ve tefsire dair birçok konuyu özet bir şekilde okuyucuya sunmaktadır. Bu yönüyle eserin ilmî değeri ve ilim dünyasına sağladığı katkılar ortadadır.

KAYNAKÇA

- Abay, Muhammed (1999), “Osmanlı Döneminde Yazılan Tefsir İle İlgili Eserler Bibliyografyası”, *Divan İlmi Araştırmalar Dergisi*, Sayı 6, Yıl 4, İstanbul, s. 249-303.
- Akpınar, Ali (2009), “Kur’ân Surelerinin İsimlerine Dair Yazılmış Mensûr ve Manzûm Eserler ve Manzûm Bir Örnek”, *C.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi*, XIII/1, s. 7-8.
- Akün, Ömer Faruk (1992), “Bursalı Mehmed Tâhir”, *DİA*, İstanbul, VI, 452-456.
- Aydar, Hidayet (2000), “Osmanlılarda Tefsir Çalışmaları”, *Yeni Türkiye Dergisi*, Osmanlı Özel Sayısı III, Düşünce ve Bilim, yıl 6, sayı 33, Ankara, s. 535-550.
- Bursalı, Mehmed Tahir (1318), *Delîlü't-tefâsîr- İlm-i Tefsîr ve Müfredât-ı Kur'ân'a Dâir Ma'lûmât-ı İcmâliyye*, Yazma, İ.B.B. Atatürk Kitaplığı Yazma Eserler Bölümü İstanbul.
- Bursalı, Mehmed Tahir (1324), *Delîlü't-tefâsîr- İlm-i Tefsîr ve Müfredât-ı Kur'ân'a Dâir Ma'lûmât-ı İcmâliyye*, Hilâl Matbaası, İstanbul.
- Bursalı, Mehmed Tahir (1325), *Delîlü't-tefâsîr- İlm-i Tefsîr ve Müfredât-ı Kur'ân'a Dâir Ma'lûmât-ı İcmâliyye*, Necm-i İstikbal Matbaası, İstanbul.
- Ceyhan, Âdem (2010), “Biyografi ve Bibliyografya Âlimi Bursalı Mehmed Tâhir Bey'in Eserleri”, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8/2, s. 1-3.
- Heyet -Hayreddin Karaman ve Diğerleri, (2007), *Kur'ân Yolu Türkçe Meal ve Tefsir*, I-V, D.İ.B. yay, Ankara.
- Heyet -Hayreddin Karaman ve Diğerleri, (2014), *Kur'ân Yolu Meali*, D.İ.B. yay, Ankara.
- Kandemir, M. Yaşar (2001), ‘*Kadî İyâz*’, *DİA*, İstanbul, XXIV, 117.
- Kılıç, Hulusi (1999), ‘*İbn Câbir*’, *DİA*, İstanbul, XIX, 384.
- Kozan, Ali- Cakırbaş, Ali (2013), “Bir Osmanlı Aydını Bursalı Mehmed Tahir Bey'in Menakıb-ı Harb Risalesi,” *Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, sy. 9, s. 44-47.
- Sapanca, Cüneyt (2007), *Osmanlılarda Tefsir Usûlü Çalışmaları*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Suyûtî, Ebu'l-Fadl Celâlüddîn Abdurrahman (1974), *el-İtkân fî Ulûmi'l-Kur'ân*, thk. Muhammed Ebû'l-Fadl İbrâhîm, Dâru'l-Ma'rife, Beyrut.
- Zerkânî, Muhammed Abdülazîm (1372), *Menâhilü'l-İrfân fî Ulûmi'l-Kur'ân*, y.y, Mısır.
- Zerkeşî, Bedreddîn Muhammed b. Abdullah (1957), *el-Burhân fî Ulûmi'l-Kur'ân*, thk. Muhammed Ebû'l-Fadl İbrâhîm, Dâru'l-Ma'rife, Beyrut.

EK 2: MATBU' NÜSHALARA AİT GÖRSELLER



LİDERLİK TÜRLERİNİN WHISTLEBLOWING İLİŞKİSİNİN AVUKATLAR AÇISINDAN İNCELENMESİ

Mustafa ALPER¹

Canan ÇETİN²

Öz

Bilgi ifşası şeklinde çevrilebilen “whistleblowing” tutumları, bir örgütte olumlu ve olumsuz sonuçları olan önemli bir iç mekanizmadır. Bu tutumların etkilerinde örgütteki liderlik tarzının önemi merak edilen bir husustur. Bu çalışmada, liderlik tarzlarının whistleblowing davranışları üzerine etkisi, avukatlar örneği üzerinde araştırılmıştır. Liderlik tarzı olarak dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzları ile whistleblowing davranışlarından içsel whistleblowing, dışsal whistleblowing ve sessiz kalma tutumu kavramları irdelenmiştir. Öncelikle demografik özelliklere göre gruplar arasındaki liderlik ve whistleblowing puan ortalamaları farkı, t testi ve ANOVA testi uygulanarak incelenmiştir. Sonrasında yapılan korelasyon ve regresyon analizleri yardımıyla whistleblowing davranışları ile liderlik tarzları arasındaki ilişki ortaya çıkarılmak istenmiştir. Bu ilişki genel puanlarda zayıf-ortanın altında bulunmuş, sessiz kalma tutumu ile liderlik puanı arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Whistleblowing, Dönüşümcü liderlik, Etkileşimci Liderlik, Fark Testleri, İlişki Analizi.

INVESTIGATION OF THE WHISTLEBLOWING RELATIONSHIP OF TYPES OF LEADERSHIP IN TERMS OF LAWYERS

Abstract

The "whistleblowing" attitudes that can be translated into information clippings are an important internal mechanism with positive and negative consequences for an organization. The influence of these attitudes is a matter of concern for the leadership style in the organization. In this study, the effect of leadership styles on whistleblowing behaviors was explored on the example of lawyers. The concepts of internal whistleblowing, external whistleblowing, and silent attitude were examined from the whistleblowing behaviors with the transformationalist and activist leadership styles as leadership style. First, the difference in leadership and whistleblowing point averages between groups according to their demographic characteristics was examined by applying t test and ANOVA test. The correlation between whistleblowing behaviors and leadership styles is desired to be revealed by the help of correlation and regression analyzes. This relationship was found to be below the weak-median in general scores, and the relationship between attitude of silence and leadership score was found to be negative.

Keywords: Whistleblowing, Transformational Leadership, Transactional Leadership, Difference Tests, Analysis of Relationship.

JEL: M12, M14, C12

¹Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi, avmkesgin@gmail.com

²Prof. Dr., Emekli Öğretim Üyesi, canancetineylul@gmail.com

Giriş

İnsanlar var oldukları ilk zamanlardan beri kolektif bir hareket arayışı içinde olmuşlardır. Bu ilk etapta şahsi ihtiyaçlarını giderebilmek amacıyla ilkelce bir dürtüyle başlamış olsa da bir grup içinde olmanın zaman içinde yaşamın temel şartlarından birini oluşturduğu fark edilmiştir.

Bir işi meydana getirirken duydukları dayanışma ihtiyacı, hayatın devamı anlamına gelen üreme ile birlikte oluşan aile kavramı örgüt ve örgütlenme kavramlarının ortaya çıkmasını zorunlu hale getirmiştir. Örgütlerin varlığı insanın kendi amaçlarına ulaşmalarına yardımcı olmaya dayanmaktadır (Hicks,1979, s.1). Günümüzde insanlar oldukça geniş bir alanda farklı şekillerde oluşturdukları örgütlenmeler halinde yaşamaktadır. Bu örgütler bilinçli şekilde ortaya çıkmış ve bilinçli bir yöntemle idare edilmesi gereken yapılar halindedirler. Örgütlerin işlevlerine ve temsil ettikleri fikir ve anlayışlara uygun olacak şekilde yönetilmeleri için profesyonel yaklaşımlar ortaya atılmıştır.

Drucker'a göre, yönetimle ilgili bazı teorisyenler, yöneticiliği son yılların bir keşfi gibi göstermektedir. Smith'ten, Karl Marx'a kadar birçok ekonomist çalışmalarını uygularken yönetim işlevini kullanmışlardır. Hamilton, Amerika'da yöneticiliği ekonomik ve toplumsal gelişmenin lokomotifleri olarak algılamıştır. İskoçya'da 1820'li yıllarda Owen, yönetici olarak görev yaparken işçinin işiyle ve işçinin yönetimle olan problemleriyle karşılaşmış, Owen, bunun üzerine yöneticilerin insani yönüyle ilgilenmiştir. (Yavuz, 2008, s.1) Batıda bu gelişmeler yaşanırken aynı yıllarda Japonya'da Eichi Shibusawa, sistematik yönetici eğitiminin önemini vurgulamış ve profesyonel yönetici kavramını ortaya atan kişi olmuştur. (Drucker, 1987, s.20).

Liderlik konusunda tartışılan bir diğer mesele ise bir kurumun hedeflerinde ulaşmasında lider mi yoksa izleyiciler mi daha etkindir konusudur. Modern yaklaşım her ikisinin de örgüt kavramının gelişmesi ve amaçlara ulaşılmasında etkileşim içinde olması gerektiğini savunmaktadır. Yalnızca liderin özellikleri değil, liderle birlikte izleyicilerin de sürece dâhil olması gereken bir davranış geliştirmek elzemdir. Ancak bu davranışları geliştirecek olan temel unsur yine lider olmaktadır. Öyleyse lider kişisel olarak etrafındakileri bütünleyecek, dönüştürecek ve uygun hedeflere ulaştıracak şekilde organize edebilecek altyapıda ve hazırbulunuşlukta olmalıdır. Kısaca Gardner'ın liderlik tanımına atıf yaparak; “liderin bireysel ya da grup amaçları doğrultusunda grup üyelerine örnek olma ve onları ikna ederek grubu harekete geçirme süreci” olarak tanımlamak doğru olacaktır (Eraslan, 2004. s.113).

1. Modern Liderlik Yaklaşımları

Liderlik kavramının kabul edilmesinin ardından örgütlerin başarılı bir şekilde işletilmesinde ve idare edilmesinde liderlerin rolü veya nasıl olmaları gerektiğinden hareketle farklı liderlik yaklaşımları ortaya çıkmıştır.

Weber 1921 yılında “Ekonomi ve Toplum” adlı eseriyle literatüre karizma, karizmatik liderlik ve karizmatik yetki gibi birçok kavram kazandırmıştır. Karizma kavramının kökeni Yunanca olmasına rağmen çoğu Avrupa dillerine ve Türkçeye yerleşmiştir (Yavuz, 2008, s.4) Weber'le başlayan liderlik tartışmaları zamanla gelişmiş ve daha kapsamlı bir şekil almıştır. Literatürde en yaygın olan sınıflandırma; özellikler ve nitelikler yaklaşımı, davranışsal yaklaşım, durumsal yaklaşım ve modern yaklaşımdır. Özellikler ve nitelikler yaklaşımı “geleneksel yaklaşım” olarak da değerlendirilmektedir (Akat vd, 1999, s.220; Erdoğan, 1997, s.333).

Karizmatik liderlik dışında dönüşümcü liderlik diye adlandırılan farklı bir liderlik yaklaşımı daha gelişmiştir. Modern liderlik teorilerinden dönüşümcü liderlik yaklaşımı, karizmatik liderlik yaklaşımıyla birlikte ele alınmaktadır. Yukl'ye göre karizmatik ve dönüşümcü liderlik, örgüt üyeleri üzerinde tesir gücü yüksek değişimler oluşturmakta ve organizasyonun yeni görev ve hedeflere uyum sağlamasına katkı sunmaktadır. Dönüşümcü liderlik teorisyenleri; dönüşümcü liderlerin, izleyenlerini daha yüksek performansla ulaşmalarını sağlama konusunda etkileşimce, pasif, yol gösterici liderlere göre daha aktif ve etkili olduğunu ileri sürmektedir. Dönüşümcü liderlerin, çevrelerini algılamada, şekillendirmede ve stratejik amaçları yaymada takipçilerin

ilgisini ve dikkatini amaçlara daha iyi bir düzeyde yönelttiği savunulmuştur (Berson ve Avolio, 2004, s.627).

Dönüşümcü liderler daha çok gelecekle ilgilenen liderlerdir. Aynı zamanda yeniliğe ve değişime acık liderlerdir. Bu tarz liderler organizasyonların, vizyon, görev ve strateji sahibi olmasını ve bunun kabul ettirilmesini savunmaktadır. Ayrıca iş görenlerin daha verimli hale gelmesini sağlamakta ancak tüm bunları yaparken mevcut düzeni değiştirmeye yönelik bir hamle yapmadan devam etmektedirler. Yani yenilik ve değişim daha arka planda kalmaktadır.

Etkileşimci liderler ise; dönüşümcü liderlerin sahip olduğu vizyonu taşımazlar. Etkileşimci lider; örgütte yetkisini ve bundan kaynaklanan otoritesini izleyenlerini ödüllendirmek için kullanmaktadır. Etkileşimci liderler izleyenlerinden beklentilerini ve istenilen cabaya ulaşılmasının sonucunda ne tür bir ödül alacaklarını tereddüde yer vermeyecek şekilde net olarak açıklayan lider tipidir. Elbette iş görenin çalışma koşullarını ve alışkanlıklarını daha etkin ve verimli hale getirmek için uğraş vermektedir. (Ercan Yavuz, s.9)Ancak; bütün bunları yaparken yenilik ve değişime yer vermemekte, daha çok mevcudu iyileştirme yolunu benimsemektedir (Bass, 1985, s.12).

2. Whistleblowing (Bilgi İfşası) Kavramı

“Whistleblowing” kavramı, İngilizce kelime anlamıyla bir hakemin faullü bir pozisyon sonrası düdüğünü çalması veya bir polisin suç işleyenleri düdüğüyle uyarması gibi anlamlara işaret eder. Basit tanımıyla “whistleblowing”, bir örgüt içindeki etik dışı ve yasaya aykırı davranışların, o örgüt mensuplarınca ifşa edilmesidir.

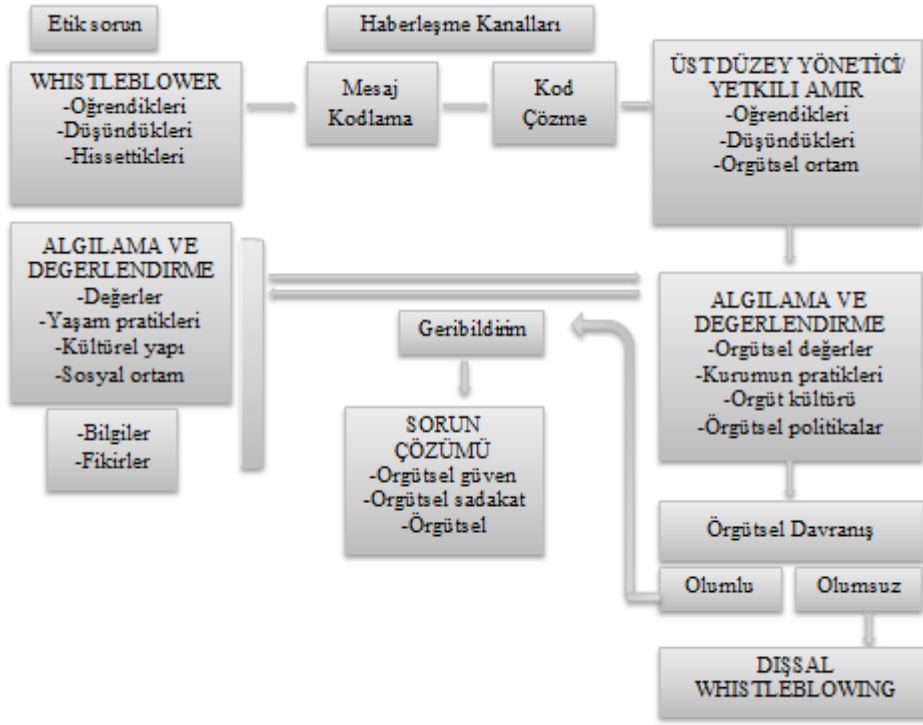
“Whistleblowing”in Türkçe karşılığı olarak, bu alanda yapılan çalışmalarda muhtelif ifadeler kullanılmıştır. Bilgi uçurma (Aydın, 2003), gammazlamak, ispiyonlamak, jurnal etmek, ihbar etmek, giziletilmek (Gerçek, 2005), ahlaki tepki ve vicdani ret davranışı (Aktan, 2006), kurumsal iletişim ve prensiplere dayalı kurumla uyumsuzluk davranışı (Yılmaz, 2009), bilgi ifşası, ihbar (Mercan vd. , 2012), ifşa hakkı, ihbar borcu (Alp, 2013) ve olumsuz durumları ifşa etme (Demirtaş & Biçkes, 2014) bu ifadelerden bazılarıdır.

“Whistleblowing”, ahlâk dışı davranışların öncelikle işletme içinde ilgili sorumlulara bildirilmesi, bir şey yapılmadığı takdirde işletme dışındaki yetkili mercilere bildirilmesi şeklinde tanımlanabilir (Kaplan ve Schultz (2007). “Whistleblowing”in, kurum ve şirket içi görevi suiistimal (corporate wrongdoing) ve hatta daha geniş bir tanımla ahlakiliği sorgulanabilir bütün eylemlere karşı bir mücadele aracı olarak oldukça önemli bir dâhili kurumsal yapıdır. Yukarıda aktarılan durumların kuruma zarar verdiğini gören çalışan, kurumu ve kendini düşünerek bu durumu dile getirir ve gerekli işlemlerin yapılarak sorunun ortadan kaldırılmasını ister.

“Whistleblowing” için iki türlü duyurma çeşidi vardır. Birincisi, “whistleblowing”in kime yapıldığına dair yapılan “içsel bildirim” ve “dışsal bildirim” sınıflandırılması; ikincisi ise “whistleblowing” eyleminin nasıl ve ne yollarla yapıldığına dair “alenî bildirim” ve “zımni bildirim” grubudur. İfşacının, kurumda gördüğü problemi yine kurum içerisinde bulunan kişilere ifşa etmesi “içsel” olarak adlandırılır. Çalışanın örgüt içerisindeki bir sorunu örgüt dışındaki kurumlara bildirerek çözüm isteğinde bulunması “dışsal bildirim”dir.

“Whistleblowing” süreci ile sorumlu idari yapının değerleri ve kültürel arka planıyla karşılıklı ilişki içerisinde gelişmekte ve örgütün tutumu olumlu olduğu takdirde çözüme ulaşmak imkânı bulunmaktadır. Olumsuz tutum ise yine “whistleblower”ın kişilik ve değerlerine göre “dışsal whistleblowing”e yönelebilmektedir. “Whistleblowing” eyleminin safhalarını ve unsurları Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1: “Whistleblowing” in İşleyiş Şeması



Kaynak: (Yılmaz, 2009:10).

Bu bakımdan “içsel whistleblowing” için “kurum içi kontrol mekanizması” demek de uygundur. Kurum içerisinde görülen ahlâka aykırı hareketler kamuya, devlete, polise veya adliyeye bildirilmeden halledilebilir. Böylece işyerinde uygun bir yöntem kullanmış olur. Aslında bu yolla “whistleblower”, kuruma problemi düzeltmesi için bir şans daha tanıyarak kuruma olan sadakatini de sergilemiş olur (Bakar, 2012).

3. Liderlik Türleri ile Whistleblowing Arasındaki İlişki

Modern liderlik yaklaşımlarından olan dönüşümcü ve etkileşimce liderlik yaklaşımının örgütsel bağlılığa ve bu liderlik tarzlarının “whistleblowing”e etkisinin ne olduğu ortaya konulmaya çalışılacaktır. Bu doğrultuda geliştirilen hipotezler şunlardır:

Hipotez 1: Avukatlar arasında liderlik tarzı ve “whistleblowing” arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 2: Dönüşümcü liderlikte “whistleblowing” davranışı az gözlemlenmektedir.

Hipotez 3: Etkileşimci liderlikte “whistleblowing” davranışı az gözlemlenmektedir.

Söz konusu hipotezleri test etmek amacıyla 314 avukattan oluşan bir örnekleme toplam 47 sorudan oluşan bir anket uygulanmıştır. Anketin ilk kısmı demografik bilgileri ölçmekte olup 7 sorudan oluşmaktadır. Sonrasında ise “Liderlik Ölçeği” ve “Whistleblowing Ölçeği” uygulanmıştır. Liderlik ölçeği, Bass ve Avolio (1994) tarafından geliştirilen “Çoklu Faktör Liderlik Ölçeği-Multifactor Leadership Questionnaire-MLQ” ölçeği gözden geçirilerek kullanılmıştır ve 32 sorudan oluşmaktadır. İlk 20 soru “dönüşümcü liderlik”, sonraki 12 soru “etkileşimci liderlik” alt boyutlarını meydana getirmektedir. Çalışmada ele alınan “whistleblowing” ölçeği olarak Park (2008) tarafından geliştirilen sekiz sorulu ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekte sekiz sorunun üç tanesi “içsel whistleblowing” boyutunu, diğer üç tanesi de “dışsal whistleblowing” boyutunu, iki tanesi ise “sessiz kalma” davranışını oluşturmaktadır.

3.1. Avukatlara Ait Demografik Özellikler

Çalışmanın ana kütlesi, Türkiye Barolar Birliği'ne bağlı olarak çalışan avukatlardır. Ağırlıklı olarak İstanbul ve Ankara'da görev yapmaktadırlar. Anketin uygulandığı tarih itibarıyla iki baroya kayıtlı avukat sayısı 52414 olup (TBB, 2018) ulaşılan örnek sayısı 314 tür ve tamamı değerlendirmeye alınmıştır.. Newbold (1995)' a göre, örneklem hacmi, %95 güven aralığı, %5,51 hata payı ile kullanılabilir. Örneklem hacminin yeterince büyük olması sebebiyle, anakütlenin normal dağılacığı kabul edilebilmektedir (Lorcu, 2015, s. 101). Anket, online olarak 31 Aralık 2016 ve 15 Mart 2017 tarihleri arasında Google Anket ile internet üzerinden uygulanmıştır.

Tablo 1: Avukatlara Ait Demografik Özellikler

		Sayı	Oran (%)
Cinsiyet	Erkek	248	79,0%
	Kadın	66	21,0%
	Toplam	314	100,0%
Eğitim Durumu	Lisans	248	79,0%
	Yüksek Lisans	59	18,8%
	Doktora	7	2,2%
	Toplam	314	100,0%
Medeni durum	Evli	214	68,2%
	Bekâr	100	31,8%
	Toplam	314	100,0%

		Sayı	Oran (%)
Yaş	25 ve altı	62	19,7%
	26-30	59	18,8%
	31-35	29	9,2%
	36-40	42	13,4%
	41-50	105	33,4%
	51-60	17	5,4%
	61 ve++	0	0,0%
Toplam	314	100,0%	
Toplam çalışma süresi	Bir yıldan az	46	14,6%
	1 - 5 yıl	71	22,6%
	6 - 10 yıl	35	11,1%
	11 - 15 yıl	37	11,8%
	16 yıl ve üstü	125	39,8%
	Toplam	314	100,0%
Son iş yerindeki çalışma süresi	Bir yıldan az	152	48,4%
	1 - 3 yıl	63	20,1%
	4 - 10 yıl	43	13,7%
	11 yıl ve üstü	56	17,8%
	Toplam	314	100,0%

Ortalama maaş	2000 TL'den az	13	4,1%
	2001 - 2500 TL	5	1,6%
	2501 - 3000 TL	13	4,1%
	3001 - 3500 TL	16	5,1%
	3501 - 4000 TL	63	20,1%
	4500 - 5000 TL	6	1,9%
	4501 - 5000 TL	11	3,5%
	5001 TL ve üstü	187	59,6%
	Toplam	314	100,0%

Araştırmaya katılan avukatların %19,7 si 25 yaş ve altında, %18,8'i 26-30 yaş arasında, %9,2'si 31-35 yaş arasında, %13,4'ü 36-40 yaş arasında, %33,4'ü 41-50 yaş arasında, %5,4'ü 51-60 yaş arasında yer almaktadır. 61 yaş ve üstü hiç kimse araştırmaya dâhil olmamıştır.

Avukatların meslekteki çalışma süreleri incelendiğinde %39,8'lik bir oranla 16 yıl ve üstü olanlar en kalabalık grubu oluşturmaktadır. Bu durum söz konusu araştırmaya katılan avukatların kendi alanlarındaki problemlere dair farkındalıklarının yüksek olduğunu düşündürmektedir.

Ancak mevcut işyerlerindeki çalışma süreleri incelendiğinde %48,4'ünün bir yıldan az süre ile aynı işyerinde çalışmakta olduğu görülmüştür. Bu durum işyerinde uzun süreli gözlem gerektiren aksaklıkların fark edilmesinde olumsuz tesirde bulunacaktır.

Medeni durumları incelendiğinde %68,2 sinin evli, %48,4'ünün bekâr olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılanların %59,6'sının geliri 5000TL ve üstü olarak ifade edilmiştir. Bu durum katılımcıların büyük kısmının maddi anlamda görece rahat olduklarını ve bu durumun kendilerini ifade etmelerinde olumlu bir etki sağlayacağını göstermektedir.

3.2. Demografik Özelliklerin Liderlik ve Whistleblowing Davranışları Üzerine Etkisi

Çalışmada ilk olarak araştırmaya katılan avukatların demografik yapılarına göre liderlik ve whistleblowing ölçeklerinin alt boyutları arasında farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Avukatların cinsiyet, yaş, maaş, medeni durum, çalışma süresi ve eğitim durumu özelliklerinin, liderlik ve "whistleblowing" in alt boyutlarına ilişkin tutumlarında bir farklılığa neden olup olmadığı ortaya koymaya yönelik fark testleri uygulanmıştır. Yapılan istatistiksel analizlerde; cinsiyet, yaş ve son iş yerinde çalışma süresi demografik değişkenlerinin alt gruplarının ortalamaları arasında liderlik ve "whistleblowing" in alt boyutları bakımından anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür. Öte yandan, maaş, medeni durum, eğitim durumu ve toplam çalışma süresi demografik özelliklerinin grup ortalamaları arasında, liderlik ve whistleblowing puanları bakımından bazı alt boyutlarda en az bir grup için anlamlı fark olduğu anlaşılmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde, ortalamaların farkları ile ilgili olarak yapılan bu testlerin bulguları tartışılacaktır.

Aşağıdaki Tablo 2'de liderlik ve whistleblowing ölçeklerin cinsiyete göre farklılıkların incelenmesi görülmektedir. Burada yapılan bağımsız örneklem t testine göre cinsiyete göre liderlik ölçeğinin dönüşümcü ve etkileşimci boyutları ile whistleblowing ölçeğinin dışsal, içsel sessiz alt boyutlarında %95 güven seviyesinde anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. Bağımsız örneklem t testinde varyans eşitliği için Levene testi yapılmaktadır. "Sessiz whistleblowing" boyutu için Levene testi sonuçlarına göre varyans eşitliği %95 güven seviyesinde sağlanmadığı için (Tablo 3), varsayımın sağlanmadığı duruma göre t istatistikleri kullanılmıştır. Diğer boyutlarda varyans eşitliğinin sağlandığı duruma göre t istatistikleri verilmiştir.

Tablo 2: Cinsiyete Göre Liderlik ve Whistleblowing Puan Ortalamaları Arasındaki Fark

Cinsiyet		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Dönüşümcü Liderlik	Erkek	248	73,42	15,56	1,733	0,084
	Kadın	66	77,11	14,51		
Etkileşimci Liderlik	Erkek	248	38,73	6,90	0,104	0,917
	Kadın	66	38,83	7,02		
Liderlik	Erkek	248	112,16	20,65	1,336	0,183
	Kadın	66	115,94	19,64		
Dışsal WhistleBlowing	Erkek	248	7,86	2,22	0,483	0,629
	Kadın	66	8,02	2,47		
İçsel WhistleBlowing	Erkek	248	11,60	2,46	-0,076	0,940
	Kadın	66	11,58	2,09		
Sessiz WhistleBlowing	Erkek	248	3,25	1,87	-1,459	0,147
	Kadın	66	2,94	1,43		
Whistleblowing	Erkek	248	22,71	3,59	-0,362	0,717
	Kadın	66	22,53	3,90		

Tablo 3: Liderlik ve Whistleblowing Ölçeğinin Alt Boyutları İçin Varyans Eşitliği Testleri

	Levene Varyans Eşitliği Testi	
	F	p
Dönüşümcü Liderlik	2,131	0,145
Etkileşimci Liderlik	0,001	0,980
Liderlik	0,887	0,347
Dışsal Whistleblowing	0,285	0,594
İçsel Whistleblowing	3,616	0,058
Sessiz Whistleblowing	4,858	0,028*
Whistleblowing	0,317	0,574

* $p < 0,05$

Aşağıdaki Tablo 4’de liderlik ve whistleblowing ölçeklerin medeni duruma göre farklılıkların incelenmesi görülmektedir. Burada yapılan bağımsız örneklem t testine göre %95 güven seviyesinde medeni duruma göre; liderlik ölçeğinin dönüşümcü ve etkileşimci boyutları açısından gruplar arası anlamlı fark bulunurken; whistleblowing ölçeğinin dışsal, içsel ve sessiz alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. “Dışsal whistleblowing” boyutu için Levene testi sonuçlarına göre varyans eşitliği %95 güven seviyesinde sağlanmadığı için (Tablo 5), varsayımın sağlanmadığı duruma göre; diğer boyutlarda varyans eşitliğinin sağlandığı duruma göre t istatistikleri verilmiştir.

Tablo 4: Medeni Duruma Göre Liderlik ve Whistleblowing Puan Ortalamaları Arasındaki Fark

	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Dönüşümcü Liderlik	Bekar	100	78,0300	13,89459	3,056	0,002*
	Evli	214	72,4065	15,76077		
Etkileşimci Liderlik	Bekar	100	40,2000	5,87926	2,555	0,011*

	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
	Evli	214	38,0794	7,25901		
Liderlik	Bekar	100	118,2300	18,10009	3,168	0,002*
	Evli	214	110,4860	21,07325		
Dışsal Whistleblowing	Bekar	100	8,1000	1,96176	10,176	00,241
	Evli	214	7,7991	2,40145		
İçsel Whistleblowing	Bekar	100	11,7200	2,37019	0,631	0,529
	Evli	214	11,5374	2,39836		
Sessiz Whistleblowing	Bekar	100	2,9600	1,61383	-1,522	0,129
	Evli	214	3,2897	1,86396		
Whistleblowing	Bekar	100	22,7800	3,17687	0,347	0,728
	Evli	214	22,6262	3,85664		

* %95 güven seviyesinde anlamlı

Tablo 5: Medeni Duruma Göre Liderlik ve Whistleblowing Ölçeğinin Alt Boyutları İçin Varyans Eşitliği Testleri

	Varyans Eşitliği için Levene Testi	
	F	p
Dönüşümcü Liderlik	2,874	0,091
Etkileşimci Liderlik	2,267	0,133
Liderlik	1,962	0,162
Dışsal Whistleblowing	5,709	0,017
İçsel Whistleblowing	0,038	0,845
Sessiz Whistleblowing	2,557	0,111
Whistleblowing	2,566	0,110

Liderlik ve Whistleblowing Ölçeklerinin alt boyutlarında; yaş, maaş, toplam çalışma süresi, son işyerinde çalışma süresi ve eğitim durumu değişkenlerinin grupları arasında anlamlı fark olup olmadığını anlamak için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi sonuçları araştırılmıştır. ANOVA analizi parametrik bir test olup gruplar arası varyans eşitliği varsayımına dayanır. Yapılan Levene Testi sonuçlarına göre; eğitim durumu değişkeni için yalnızca “sessiz whistleblowing” alt boyutlarında, maaş değişkeni için “dışsal whistleblowing” alt boyutlarında bu varsayım sağlanmazken; yaş ve toplam çalışma süresi değişkenleri için “içsel whistleblowing” ve “whistleblowing”, son işyerinde çalışma süresi değişkeni için “dışsal whistleblowing”, “içsel whistleblowing” ve “whistleblowing” alt boyutlarında homojen eşitliği sağlanmaktadır (Tablo 6). Yalnızca varsayımın sağlandığı alt boyutlar için ANOVA test sonuçları incelenecektir (Tablo 7, 9, 10, 12, 13).

Tablo 6: ANOVA Analizi İçin Liderlik ve Whistleblowing Ölçeğinin Alt Boyutlarında Varyans Eşitliği Testleri

	Eğitim		Yaş		Topl. Çalışma Süresi		Maaş		Son İşyerinde Çalış. Süresi	
	Levene İst.	p	Levene İst.	p	Levene İst.	p	Levene İst.	p	Levene İst.	p
Dönüşümcü Liderlik	1,016	0,363	3,260	0,007*	4,239	0,002*	1,126	0,346	4,559	0,004*
Etkileşimci Liderlik	2,545	0,080	4,842	0,000*	5,079	0,001*	0,797	0,590	6,610	0,000*
Liderlik	2,347	0,097	3,165	0,008*	4,142	0,003*	1,222	0,290	5,684	0,001*
Dışsal Whistleblowing	0,110	0,896	2,836	0,016*	2,455	0,046*	2,141	0,039*	1,237	0,296
İçsel Whistleblowing	0,420	0,657	0,720	0,609	0,651	0,626	0,365	0,922	0,852	0,466
Sessiz Whistleblowing	7,708	0,001*	3,253	0,007*	7,509	0,000*	1,454	0,183	4,884	0,002*
Whistleblowing	0,951	0,387	1,560	0,171	1,118	0,348	1,247	0,276	1,039	0,376

* %95 güven seviyesinde anlamlı

Tablo 7: Eğitim Değişkeninde Liderlik ve Whistleblowing Puan Ortalamaları Arasındaki Fark

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Dönüşümcü Liderlik	Lisans	248	75,0645	14,86960	3,465	0,032*
	Yüksek Lisans	59	72,0847	16,96171		
	Doktora	7	61,2857	14,49959		
	Toplam	314	74,1975	15,39447		
Etkileşimci Liderlik	Lisans	248	38,9597	6,66054	0,656	0,520
	Yüksek Lisans	59	37,8305	7,52044		
	Doktora	7	39,2857	10,41976		
	Toplam	314	38,7548	6,91161		
Liderlik	Lisans	248	114,0242	19,68084	2,289	0,103
	Yüksek Lisans	59	109,9153	22,70370		
	Doktora	7	100,5714	24,62964		
	Toplam	314	112,9522	20,46662		
Dışsal Whistleblowing	Lisans	248	7,8790	2,27143	0,645	0,525
	Yüksek Lisans	59	7,8475	2,31795		
	Doktora	7	8,8571	1,95180		
	Toplam	314	7,8949	2,27188		
İçsel Whistleblowing	Lisans	248	11,5524	2,33033	0,193	0,825
	Yüksek Lisans	59	11,7627	2,53485		
	Doktora	7	11,7143	3,35233		
	Toplam	314	11,5955	2,38716		
Whistleblowing	Lisans	248	22,5524	3,67028	2,432	0,089
	Yüksek Lisans	59	22,8475	3,11732		
	Doktora	7	25,5714	5,96817		

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Toplam	314	22,6752	3,64953		

Tablo 7’de sonuçları verilen ANOVA testine göre %95 güven seviyesinde, eğitim seviyesinin sıklarında; liderlik ölçeğinin dönüşümcü liderlik boyutu açısından en az bir grup için ortalamalar arasında anlamlı fark bulunurken; whistleblowing ölçeğinin alt boyutlarında gruplar arası anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

Hangi grupların farklılık gösterdiklerini anlamak için Post Hoc testlerinden LSD Testi yapılmıştır. LSD testi sonuçlarına göre, %95 anlamlılık düzeyinde liderlik ölçeğinin dönüşümcü liderlik alt boyutu puanı açısından ortalamaları arasındaki farkı anlamlı olan iki grubun lisans ve doktora mezunları olduğu bulunmuştur (Tablo 8).

Tablo 8: Eğitim Durumu Grupları için LSD Post Hoc Testi Sonuçları

(A) Eğitim Durumu	(B) Eğitim Durumu	Ortalamaların Farkı (A-B)	p
Lisans	Doktora	13,77880*	0,019

* $p < 0,05$

Tablo 9: Yaş Gruplarına Göre Whistleblowing Ölçeğinin Alt Boyutlarının Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
İçsel Whistleblowing	25 ve altı	62	11,5968	2,37790	0,270	0,950
	26-30	59	11,7966	2,39093		
	31-35	29	11,3103	2,53692		
	36-40	42	11,3571	2,20666		
	41-50	105	11,6095	2,39187		
	51-60	16	11,9375	2,86284		
	61 ve üstü	1	11,0000			
	Toplam	314	11,5955	2,38716		
Whistleblowing	25 ve altı	62	22,3871	2,92729	1,607	0,145
	26-30	59	23,0000	3,18942		
	31-35	29	21,2414	3,75742		
	36-40	42	22,5000	4,30683		
	41-50	105	22,9905	3,85431		
	51-60	16	23,1875	3,90246		
	61 ve üstü	1	29,0000			
	Toplam	314	22,6752	3,64953		

Tablo 9’da sonuçları verilen ANOVA testine göre %95 güven seviyesinde, yaş gruplarında; whistleblowing ölçeğinin alt boyutlarında ortalamalarda gruplar arası anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 10: *Toplam Çalışma Süresi Değişkeninin Şıklarında Whistleblowing Ölçeğinin Alt Boyutlarının Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi*

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
İçsel Whistleblowing	1 yıldan az	46	11,652	2,223	0,919	0,453
	1-5 yıl arası	71	11,577	2,655		
	6-10 yıl arası	35	11,657	2,100		
	11-15 yıl arası	37	10,919	2,338		
	16 yıl ve üstü	125	11,768	2,376		
	Toplam	314	11,596	2,387		
Whistleblowing	1 yıldan az	46	22,239	3,205	2,450	0,046*
	1-5 yıl arası	71	22,901	3,185		
	6-10 yıl arası	35	22,143	3,228		
	11-15 yıl arası	37	21,351	4,244		
	16 yıl ve üstü	125	23,248	3,879		
	Toplam	314	22,675	3,650		

Tablo 11: *Toplam Çalışma Süresi Grupları için LSD Post Hoc Testi Sonuçları*

(A) Toplam Çalışma Süresi	(B) Toplam Çalışma Süresi	Ortalamaların Farkı (A-B)	p
1-5 yıl arası	11-15 yıl arası	1,55006*	0,035
11-15 yıl arası	16 yıl ve üstü	-1,89665*	0,005

*p<0,05

Tablo 10’da sonuçları verilen ANOVA testine göre %95 güven seviyesinde, toplam çalışma süresi değişkeninin şıklarında; whistleblowing ölçeği toplam puanlarında en az bir grubun ortalamasının anlamlı bir şekilde farklı olduğu bulunurken, içsel alt boyutunda gruplar arası anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

Hangi grupların farklılık gösterdiklerini anlamak için Post Hoc testlerinden LSD Testi yapılmıştır. LSD testi sonuçlarına göre, %95 anlamlılık düzeyinde whistleblowing ölçeğinin toplam puanı açısından ortalamaları arasındaki farkı anlamlı olan toplam çalışma süresi aralıkları Tablo 11’de görülmektedir.

Tablo 12’de sonuçları verilen ANOVA testine göre %95 güven seviyesinde, son iş yerinde çalışma süresi değişkeninin şıklarında; whistleblowing ölçeğinin alt boyutlarında sessiz whistleblowing haricinde grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 12: *Son İşyerinde Çalışma Süresi Değişkeninin Şıklarında Whistleblowing Ölçeğinin Alt Boyutlarının Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi*

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Dışsal Whistleblowing	1 yıldan az	152	7,941	2,113	0,737	0,531
	1-3 yıl arası	63	8,000	2,214		
	4-10 yıl arası	43	8,093	2,524		
	11 yıl ve üstü	56	7,500	2,551		

	Toplam	314	7,895	2,272		
İçsel Whistleblowing	1 yıldan az	152	11,664	2,240	0,286	0,835
	1-3 yıl arası	63	11,444	2,401		
	4-10 yıl arası	43	11,395	2,638		
	11 yıl ve üstü	56	11,732	2,597		
	Toplam	314	11,596	2,387		
Whistleblowing	1 yıldan az	152	22,533	3,341	0,190	0,903
	1-3 yıl arası	63	22,714	3,314		
	4-10 yıl arası	43	22,767	4,116		
	11 yıl ve üstü	56	22,946	4,437		
	Toplam	314	22,675	3,650		

Tablo 13’de sonuçları verilen ANOVA testine göre %95 güven seviyesinde, maaş değişkeninin şıklarında; whistleblowing ölçeğinin sessiz kalma boyutu açısından en az bir grup için ortalamalar arası anlamlı fark bulunurken; ölçeğin diğer alt boyutlarında ve liderlik ölçeğinin alt boyutlarında grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. Bu tabloda, sadece gruplar arası ortalama puan farkları anlamlı bulunan değişkenlere dair test sonuçları verilmiştir.

Tablo 13: Maaş Gruplarına Göre Liderlik ve Whistleblowing Ölçeğinin Alt Boyutlarının Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Sessiz Whistleblowing	2000 TL'den az	13	2,692	1,032	2,050	0,049*
	2001-2500 TL	5	4,800	2,280		
	2501-3000 TL	13	4,385	2,329		
	3001-3500 TL	16	2,938	1,237		
	3501-4000 TL	63	2,841	1,588		
	4001-4500 TL	6	3,667	1,633		
	4501-5000 TL	11	3,091	1,640		
	5001 TL ve üstü	187	3,219	1,858		
	Toplam	314	3,185	1,792		

Tablo 14: Maaş Grupları için LSD Post Hoc Testi Sonuçları

(A) Maaş	(B) Maaş	Ortalamaların Farkı (A-B)	p
2000 TL'den az	2001-2500 TL	-2,10769*	0,024
	2501-3000 TL	-1,69231*	0,015
2001-2500 TL	3001-3500 TL	1,86250*	0,041
	3501-4000 TL	1,95873*	0,018
	5001 TL ve üstü	1,58075*	0,050
2501-3000 TL	3001-3500 TL	1,44712*	0,029
	3501-4000 TL	1,54335*	0,005
	5001 TL ve üstü	1,16536*	0,022

* $p < 0,05$

Hangi grupların farklılık gösterdiklerini anlamak için Post Hoc testlerinden LSD Testi yapılmıştır. LSD testi sonuçlarına göre, %95 anlamlılık düzeyinde whistleblowing ölçeğinin sessiz kalma

boyutu açısından ortalamaları arasındaki farkı anlamlı olan maaş aralıkları Tablo 14’de görülmektedir.

3.3. Liderlik ve Whistleblowing Ölçekleri Arasındaki İlişki

Çalışmada ikinci olarak liderlik ve “whistleblowing” ölçekleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik olarak ankete katılan avukatların verdikleri ortalama puanlar kullanılarak Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 15’te özetlenmiştir.

Tablo 15: Liderlik ve Whistleblowing Ölçek Puanları Arasındaki İlişki

		Dönüşümcü Liderlik	Etkileşimci Liderlik	Liderlik
Dışsal Whistleblowing	r (p)	0,051 (0,369)	0,208** (0,000)	0,109 (0,055)
İçsel Whistleblowing	r (p)	0,265** (0,000)	0,224** (0,000)	0,275** (0,000)
Sessiz Whistleblowing	r (p)	-0,159** (0,005)	-0,050 (0,375)	-0,137* (0,015)
Whistleblowing	r (p)	0,126* (0,025)	0,252** (0,000)	0,180** (0,001)

** $p < 0,01$ (İki kuyruklu)

* $p < 0,05$ (İki kuyruklu)

r: Pearson Korelasyon Katsayısı

Yapılan korelasyon analizine göre, liderlik ve alt boyutları ile whistleblowing ve alt boyutları arasında korelasyonlar şu şekildedir: Dışsal Whistleblowing ile Dönüşümcü Liderlik ve Liderlik, Sessiz Whistleblowing ile Etkileşimci Liderlik arasında %95 güven seviyesinde ilişki bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Dışsal Whistleblowing ile Etkileşimci Liderlik, İçsel Whistleblowing ile Dönüşümcü Liderlik, Etkileşimci Liderlik ve Liderlik, Sessiz Whistleblowing ile Dönüşümcü Liderlik ve Liderlik arasında %95 güven seviyesinde zayıf-ortanın altında (Mert, 2016, s. 105) ilişki bulunmaktadır ($0,1 < |r| < 0,3$; $p < 0,05$). Burada dikkat çeken husus sessiz whistleblowing alt boyutu ile liderlik ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişkinin negatif olmasıdır. Yani liderlik arttıkça sessiz whistleblowing değeri düşmektedir. Bu ilişki dönüşümcü liderlik ve liderlik ölçeği için istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) iken etkileşimci liderlik alt boyutu için anlamlı değildir.

Bulunan katsayılar yardımıyla hesaplanacak açıklama oranları (r^2) sonuçlarına göre, whistleblowing puanındaki değişimin yalnızca %3,2’si liderlik puanından kaynaklanmaktadır. Whistleblowing puanındaki değişimin %6,3’ü ise etkileşimci liderlik puanından kaynaklanmaktadır. Dışsal whistleblowing puanındaki değişimin %4,3’ü etkileşimci liderlik puanından kaynaklanmaktadır. İçsel whistleblowing puanındaki değişimin %7’si dönüşümcü liderlik, %5’i etkileşimci liderlik, %7,6’sı ise liderlik puanından kaynaklanmaktadır. Sessiz kalma puanındaki değişimin ise %2,5’i dönüşümcü liderlik, %1,9’u ise liderlik puanından kaynaklanmaktadır. Diğer puanlar arasında ilişki çok düşük olduğu için yorumlanmamıştır.

Bu düşük ilişkili yapıyı modellemek için doğrusal regresyon analizi uygulandığında şu model elde edilmiştir:

$$\text{Whistleblowing} = 19,047 + 0,032 \times \text{Liderlik} \quad (F_{1,312} = 10,462, p < 0,01; R^2 = 0,032)$$

Bu sonuçlarana göre, liderlik puanı bir birim arttığında whistleblowing değeri 0,032 birim artmaktadır. Whistleblowing puanındaki değişimin yalnızca %3,2'si liderlik puanından kaynaklanmaktadır. Etkileşimli liderlik alt boyutu ile doğrusal regresyon modeli kurulduğunda;

$$\text{Whistleblowing} = 17,525 + 0,133 \times \text{Etkileşimli Liderlik} (F_{1,312}=21,098, p<0,01; R^2=0,063)$$

modeli elde edilmiştir. Buna göre etkileşimli liderlik puanı bir birim arttığında whistleblowing değeri 0,133 birim artmaktadır. Whistleblowing puanındaki değişimin %6,3'ü liderlik puanından kaynaklanmaktadır. Dönüşümcü liderlik alt boyutu ile doğrusal regresyon modeli kurulduğunda ise;

$$\text{Whistleblowing} = 20,450 + 0,030 \times \text{Dönüşümcü Liderlik} (F_{1,312}=5,072, p<0,05; R^2=0,016)$$

modeli elde edilmektedir. Dönüşümcü liderlik puanı bir birim arttığında ise whistleblowing puanı 0,03 birim artmaktadır. Whistleblowing puanındaki değişimin yalnızca %1,6'sı liderlik puanından kaynaklanmaktadır.

4. Sonuç

Yukarıda bulguları görülen araştırmada ilk olarak ankete katılan avukatların demografik özelliklerinin liderlik ve whistleblowing konularında bir farklılık oluşturup oluşturmadığı incelenmiştir.

Yapılan bağımsız örneklem t testine göre, kadınlar ve erkekler arasındaki puan farkının, liderlik ölçeğinin dönüşümcü ve etkileşimli boyutları ile whistleblowing ölçeğinin dışsal, içsel sessiz alt boyutlarında %95 güven seviyesinde anlamlı bulunmadığı görülmüştür. Medeni duruma göre yapılan analiz sonuçlarına göre; liderlik ölçeğinin dönüşümcü ve etkileşimli boyutları açısından gruplar arası anlamlı fark bulunurken (bekâr avukatların verdikleri puanlar daha yüksektir); whistleblowing ölçeğinin dışsal, içsel ve sessiz alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

Yaş, maaş, toplam çalışma süresi, son işyerinde çalışma süresi ve eğitim durumu değişkenlerinin grupları arasında anlamlı fark olup olmadığını anlamak için ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi uygulanmış ve homojen eşitliği varsayımının sağlandığı alt boyutlar için ANOVA test sonuçları ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Buna göre yaş grupları açısından bakıldığında, ANOVA testine göre %95 güven seviyesinde, whistleblowing ölçeğinin alt boyutlarında ortalamalarda gruplar arası anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

Öte yandan ANOVA testine göre %95 güven seviyesinde, eğitim seviyesinin şıklarında; liderlik ölçeğinin dönüşümcü liderlik boyutu açısından en az bir grup (Lisans, Yüksek Lisans, Doktora) için ortalamalar arasında anlamlı fark bulunurken; whistleblowing ölçeğinin alt boyutlarında gruplar arası anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. Sonuçlara göre eğitim seviyesi yükseldikçe avukatların dönüşümcü liderliğe verdiği puan ortalaması artmaktadır. Post Hoc Testi sonucuna göre de Lisans ve Doktora seviyelerinin dönüşümcü liderlik puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

ANOVA testine göre %95 güven seviyesinde, toplam çalışma süresi değişkeninin şıklarında; whistleblowing ölçeği toplam puanlarında en az bir grubun ortalamasının anlamlı bir şekilde farklı olduğu bulunurken, içsel alt boyutunda gruplar arası anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. Buna göre "16 yıldan fazla" sürelerde çalışan avukatların whistleblowing için verdikleri puanların (ortalama 23,248) daha az çalışma süresine sahip avukatlara göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca "1-5 yıl" ile "11-15 yıl" ve "11-15 yıl" ile "16 yıldan fazla" sürelerde çalışan avukatların whistleblowing için verdikleri puanların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Son iş yerinde çalışma süresi değişkeninin şıklarında; whistleblowing ölçeğinin alt boyutlarında grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

Son olarak maaş değişkeninin şıklarında; whistleblowing ölçeğinin sessiz kalma boyutu açısından en az bir grup için ortalamalar arası anlamlı fark bulunurken; ölçeğin diğer alt boyutlarında ve liderlik ölçeğinin alt boyutlarında grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. Hangi grupların farklılık gösterdiklerini anlamak için yapılan Post Hoc testi sonuçlarına göre; “2000 TL den az-3000 TL” aralığında kazanan gruplarla “3001-4000 TL” ve “5001 TL ve üzeri” kazananların whistleblowing puan ortalamasının istatistiksel olarak farklılaştığı görülmektedir. Ayrıca “2001-2500 TL” maaş gruplarındaki avukatların sessiz kalma boyutu açısından diğer maaş gruplarına kıyasla daha yüksek puanlara sahip oldukları görülmüştür. Bu durum, gelir düzeyi arttıkça çalışanın kazandığı özgüvenle birlikte sorunlara müdahaleci olma dürtüsünün artması olarak yorumlanabilir.

İkinci olarak belirlenen üç hipotezi değerlendirmek üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Buna göre, liderlik ve alt boyutları ile whistleblowing ve alt boyutları arasında korelasyonlar şu şekildedir:

- Whistleblowing ile Dönüşümcü Liderlik, Etkileşimci Liderlik ve Liderlik,
- Dışsal Whistleblowing ile Etkileşimci Liderlik,
- İçsel Whistleblowing ile Dönüşümcü Liderlik, Etkileşimci Liderlik ve Liderlik,
- Sessiz Whistleblowing ile Dönüşümcü Liderlik ve Liderlik (Ters yönlü)

arasında %95 güven seviyesinde zayıf-ortanın altında ilişki bulunmaktadır ($0,1 < |r| < 0,3$; $p < 0,05$). Burada sessiz whistleblowing alt boyutu ile liderlik ve dönüşümcü liderlik puanları arasındaki ilişki negatif, diğer ilişkiler pozitif yönlüdür. Yani liderlik yaklaşımı puanları arttıkça sessiz whistleblowing değeri düşmektedir. Liderlik yaklaşımı puanları arttıkça, içsel ve dışsal whistleblowing değerleri de yükselecektir.

Açıklama oranlarına göre ise, whistleblowing puanındaki değişimin liderlik puanlarından kaynaklanma oranları %1,9 ile %7,6 arasında kalmaktadır. Whistleblowing puanındaki değişimin %6,3’ü etkileşimci liderlik, %1,6’sı dönüşümcü liderlik, %3,2’si liderlik puanından kaynaklanmaktadır.

Çalışmanın hipotezleri değerlendirildiğinde; ilk hipotez olan “Avukatlar arasında liderlik tarzı ve whistleblowing arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır” savı anlam kazanmış görünmektedir. Araştırmada whistleblowing ile dönüşümcü liderlik, etkileşimci liderlik ve liderlik arasında zayıf da olsa pozitif korelasyonun var olduğu tespit edilmiştir.

İçsel whistleblowing puanındaki değişimin %7’si, sessiz kalma puanındaki değişimin ise %2,5’i dönüşümcü liderlik puanından kaynaklanmaktadır. Dönüşümcü liderlik ile içsel whistleblowing puanları arasında pozitif, sessiz kalma tutumu arasında negatif korelasyon bulunduğu gözlenmiştir. Dönüşümcü liderlik puanı 1 birim arttığında ise whistleblowing puanı 0,03 birim artmaktadır. Bu durumda çalışmanın ikinci hipotezi olan “Dönüşümcü liderlikte whistleblowing davranışı az gözlemlenmektedir.” savının tam olarak desteklenmediği görülmektedir. Dönüşümcü liderlikte var olan; çalışanların niteliklerini ortaya çıkarma, yenilikçi ve değişimci olma ve mevcut düzeni iyileştirerek devam ettirme, geleceği inşa etmeye çalışma davranışlarının whistleblowing davranışı üzerinde pek anlamlı tesirinin olmadığı görülmekle birlikte, içsel whistleblowing puanındaki değişim üzerindeki %7 etki de gözardı edilmemelidir.

Whistleblowing puanındaki değişimin %6,3’ü, dışsal whistleblowing puanındaki değişimin %4,3’ü, içsel whistleblowing puanındaki değişimin ise %5’i etkileşimci liderlik puanından kaynaklanmaktadır. Etkileşimci liderlik puanı 1 birim arttığında whistleblowing değeri 0,133 birim artmaktadır. Üçüncü hipotezimiz olan “Etkileşimci liderlikte whistleblowing davranışı az gözlemlenmektedir.” savının da tam olarak desteklenmediği görülmektedir. Etkileşimci liderlik davranışındaki artış ile whistleblowing davranışındaki artış aynı oranda gerçekleşmemekle birlikte, etkileşimci liderlik ile dışsal ve içsel whistleblowing arasında pozitif korelasyonun bulunduğu görülmektedir.

Etkileşimci liderlikte var olan hedefleri net bir şekilde ortaya koyma, mevcut düzeni devam ettirme gayreti içinde bulunma ve çalışanlara çabaları oranında yine net ödüller vaat etme davranışları whistleblowing davranışını teşvik etmiş olabilir. Çünkü herkes hedefe ve kendi beklentilerine odaklanmıştır ve düzenin bozulmasına fırsat vermeden devam etmek durumundadırlar. Düzendeki sıkıntıları veya farklı problemleri gündeme getirme anlamına gelen whistleblowing davranışının sık tekrarlanması örgütün ve dolayısıyla çalışanların hedeflenen amaçlara yaklaşması anlamına geldiğinden böyle bir liderlik tarzının olduğu örgütsel yapılarda kendine daha fazla yer bulacaktır.

Genel olarak bakıldığında bir örgütte liderlik vurgusu arttıkça whistleblowing tutumları az da olsa artmaktadır. Bu durum iki açıdan değerlendirilebilir: İlk olarak, doğru bir liderlik tarzının kurumdaki birçok sıkıntıyı giderdiği ve şeffaf, iletişime geçilebilir bir örgüt kültürü oluşturduğu şeklinde yorumlanabilir. İkinci olarak ise liderlik davranışının artması ve etkin hale gelmesiyle çalışanların daha fazla baskı hissetmesi ve eğer örgüt içinde bir sorunla karşılaşırlarsa whistleblowing davranışı geliştirerek hataların kendilerinden kaynaklanmadığını ispat etmeye çalışmaları sözkonusu olabilir.

KAYNAKÇA

- Akat, İ. Budak, G. ve Budak, G. (1999). *İşletme Yönetimi*. İzmir: BarışYayıncılık.
- Aktan, Ç. C. (2006). “Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing”. *Mercek Dergisi*, 43-51.
- Alp, M. (2013). *Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi: Whistleblowing*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Aydın, U. (2003). “İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)”. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2): 79-100.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Bass B. M. ve Avolio, B.J. (1994). “Shatter the Glass Ceiling: Women May Make Better Managers”. *Human Resource Management*, 33 (4): 549-560.
- Berson, Y. ve Avolio, B.J (2004). “Transformational Leadership and The Dissemination of Organizational Goals: A Case Study of Telecommunication Firm”. *The Leadership Quarterly*, 15, 626–646.
- Demirtaş, Ö. ve Biçkes, D. M. (2014). “Makyavelizm'in Olumsuz Durumları İfşa Etme Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Çalışması”. *İş, Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 16(2).
- Drucker, P.F. (1987). *Yönetim*. İngilizceden Çeviren: Fatoş Dilber. Ankara: ODTÜ Yayınları.
- Eraslan, L. (2004-a). “Liderlik Olgusunun Tarihsel Evrimi, Temel Kavramlar ve Yeni Liderlik Paradigmasının Analizi”. *Milli Eğitim Dergisi*, 162: 109–120.
- Eraslan, L. (2004-b). “Liderlikte Post-Modern Bir Paradigma: Dönüşümcü Liderlik”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1: 1–26.
- Erdoğan, Đ. (1997). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Dönence Basım Yayın Hizmetleri.
- Hicks, H.G. (1979) *Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından*. (Birinci Cilt, Üçüncü Baskı). Çeviren: Osman Tekok vd., Ankara: Turan Kitabevi.
- Kaplan Jr, S. E. ve Schultz Jr, J. J. (2007). “Intentions to report questionable acts: An examination of the influence of anonymous reporting channel, internal audit quality, and setting”. *Journal of Business Ethics*, 71(2): 109-124.
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Newbold, P. (1995). *Statistics for Business and Economics*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Mert, M. (2016). *Yatay Kesit Veri Analizi Bilgisayar Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özkalp, Enver (1995). *Örgütlerde Davranış*. Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 116, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- TBB-Türkiye Barolar Birliği (2017). 31.12.2016 İtibariyle Baroların Avukat Sayıları. Erişim: 09.04.2018, <http://www.barobirlik.org.tr/Detay75022.tbb>
- Yavuz, Ercan (2008). *Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Davranışının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Analizi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Yılmaz, E.G. (2009). “Kurumsal İletişim ve Prensiplere Dayalı Kurumla Uyuşmazlık Davranışı: Whistleblowing”. *Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 6: 1-32.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN İŞ TATMINİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Davut KARAMAN¹

Öz

Bu çalışmanın amacı üniversitede çalışmakta olan akademik ve idari personelin iş tatmin düzeylerini belirlemektir. Ayrıca iş tatmin düzeyini etkileyen demografik değişkenleri tespit etmek çalışmanın bir diğer amacıdır. Bu kapsamda Süleyman Demirel Üniversitesi bünyesinde bulunan meslek yüksekokullarında görev yapan akademik ve idari personele yönelik anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerle güvenilirlik, frekans, faktör ve varyans analizleri yapılmıştır. Analizler sonucunda çalışanların genel anlamıyla işlerinden ve iş ortamlarından memnun oldukları görülmüştür. Yaş, işyeri deneyimi, personelin statüsü (akademik veya idari) şeklindeki demografik değişkenlerinin iş tatmin düzeyini önemli ölçüde etkilediği tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular hem ulusal hem de uluslararası literatürle örtüşmesi bakımından önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Demografik Değişkenler, Eğitim Sektörü

DEMOGRAPHIC FEATURES ON EMPLOYMENT: AN APPLICATION IN EDUCATIONAL SECTOR

Abstract

The aim of this study is to determine job satisfaction level of academic and administrative staffworking at the university. Also, determining the demographic variable affecting job satisfaction level is another aim of studying. In that scope, a questionnaire was given to academic and administrative staffworking at the vocational schools in Süleyman Demirel University. In context of this study, reliability, frequency, factor and variance analysis were performed via obtained variables. The result of the analysis shows that the employee aregenerally satisfied with theirwork and business environment and it was determined that demographic variables as age, workplace, experience, staff status (academic or administrative) significantly affect job satisfaction. The findings obtained at the end of the study are importance both in terms of copliance with the national and international literature.

Keywords: Job Satisfaction, Demographic Variables, Education Sector.

Jel Kodları:J28, M12

¹ Öğr. Gör. Dr., Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, davut.karaman@alanya.edu.tr

Giriş

Ulusal ve uluslararası pazarlarda artan rekabet örgütlerin mevcut konumlarını korumasını zorlaştırmıştır. Bu nedenle işletmeler sahip oldukları kaynakları yeni müşteri kazanmaktan çok mevcut müşterilerini koruma üzerine yoğunlaştırmaktadır (Kotler, 2000). Bu yolda işletmelerin izlediği birçok strateji bulunmaktadır. Müşteri sadakat programları (Çatı ve Koçoğlu, 2008), ilişki pazarlama (Gülmez ve Kitapçı, 2003), müşteri tanıma programları (Lin ve Wang, 2005) ve fiyat-sadakat değeri oluşturma çabaları (Doods vd., 1991) gibi unsurlar bu stratejilerin başında gelmektedir. İşletmelerin müşterilerini elde tutmak, rekabet gücünü korumak ve mümkün olduğu durumlarda arttırmak, kaynaklarını etkin ve verimli bir biçimde kullanmak amacıyla izledikleri bir başka strateji ise iç müşteri olarak tanımlanan çalışanlarına yönelmesidir. Çalışanlar, bir işletmede faaliyetlerin devam edebilmesi için zihinsel güçlerini ve emeklerini işletmelerin kullanıma sunan ve karşılığında işletmeden beklentilerine uygun kazançlar elde eden iç paydaşlardır (Çoban, 2007, s.208).

Çalışanların yaptıkları işten ve çalıştıkları işletmeden memnun olması, müşteri memnuniyetini de olumlu yönde etkileyecektir. Yapılan işin son tüketici konumunda bulunan müşteriler tarafından beğenilmesi ise çalışanlar açısından önemli bir motivasyon kaynağıdır (Öztürk, 2000, s.60). İşletmelerin mevcut müşterileri elde tutmak veya işletmeye yeni müşteriler kazandırmak için kaliteli hizmet sunması kaçınılmaz bir gerçektir. Çünkü kaliteli hizmet müşteri tatminini sağlayan ve işletmelerin yeniden tercih edilmesine yardımcı olan önemli bir unsurdur (Pisam ve Ellis, 2000, s.330). İşletmelerde kaliteli hizmet sunmak için kalifiye personel istihdamı önemli olmakla birlikte tek başına yeterli değildir. Bunun yanı sıra çalışanların memnuniyeti de önemlidir (Pierchy, 1998, s.218).

Bu çalışmada üniversitelerde görev yapmakta olan akademik ve idari personelin iş tatmin seviyeleri araştırılmış ve elde edilen bulgular ilgili literatür çerçevesinde ele alınarak çalışma sonlandırılmıştır.

1. İş Tatmini Ve Önemi

Hizmet sektöründe faaliyet gösteren örgütlerin en önemli kaynaklarından birisi insan kaynağıdır. İnsan kaynağını oluşturan çalışanların yaptıkları işten memnuniyet duymaları iş tatmini olarak tanımlanmaktadır (Spector, 1996, s.6). İş tatmini, çalışanların çalıştıkları kuruma karşı duygu ve düşüncelerini tespit etmede önemli bir parametre olarak değerlendirilmektedir (Agho vd., 1993, s.1007). Çünkü iş tatmini bireylerin yapmakta oldukları işten ve çalışmakta oldukları kurumlardan hoşlanma derecesini ifade etmektedir (Spector, 1996, s.6). İş tatmini soyut nitelik taşıyan duygusal bir kavramdır. Hislere dayalıdır. Yapılan işten elde edilen sonuç ile bireylerin beklentileri arasındaki uyumu ifade etmektedir (Luthans, 1995, s.3). Bir başka ifade ile iş tatmini; bireylerin yaptıkları işten maddi ve manevi anlamda beklentileri ile elde ettiklerini karşılaştırmaları sonucunda işlerine karşı tutumunu ifade etmektedir (Özdevecioğlu, 2005, s.695). Elde edilen fark bireylerin beklentilerini karşılar yönde ise işe karşı tutum olumlu yönde olurken, aksi bir durumda tutum olumsuz yöne doğru kaymakta ve tatminsizlik meydana gelmektedir (Poyraz ve Kama, 2008, s.147).

Çalışanların sorumlu oldukları işi başarmaları, bu yolla tanınmaları, sorumluluk almaları ve terfi imkanlarına sahip olmaları işlerinden duydukları memnuniyet düzeyini olumlu yönde etkileyen içsel unsurlardır. İş ve arkadaş çevresi, maaş düzeyi, çalışma koşulları, yöneticilerin tutum ve davranışları, örgütsel politikalar ise iş tatminini etkileyen dışsal unsurlar olarak ön plana çıkmaktadır (Castillo ve Cano, 1999). Bu unsurların iş tatmini üzerindeki etkisi bireyler için önem derecelerine göre değişiklik gösterebilmektedir. Bazı çalışanlar maaş unsurunu ön planda tutarken, bazıları yöneticilerin tutum davranışlarını dikkate alabilir. Örucü ve arkadaşları (2006, s.40) aldığı maaşı yeterli bulan, çalışma koşullarına uyum sağlayan ve istediği işi yapan çalışanların iş yerinde ve iş dışı hayatında tatmine ulaşacağını ifade etmektedir.

İş tatmini üzerinde etkili olan pek çok faktör bulunmaktadır. Literatürde bu faktörler *bireysel faktörler* ve *örgütsel faktörler* olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir. Bireysel faktörler çalışanların fiziki, düşünsel ve duygusal özelliklerini temsil eden unsurlardır. Akıncı (2002, s.6), bireysel faktörleri; genetik eğilim, aile kültürü, eğitsel faktörler, sosyo-kültürel faktörler, değer yargıları ve iş deneyimi olarak sıralamıştır. Örgütsel faktörleri ise örgütsel düzenlemeler, örgüt kültürü ve genel örgütsel faktörler olarak sıralamaktadır. İş analizi, iş tanımı, işin gerekleri ve iş değerlemesi örgütsel düzenlemeler faktörünün alt ögeleridir. Kişiler arası ilişkiler, bilgi akışı, kararlara katılma, yetki devri, çalışanlara verilen değer, yönetim tarzı, terfi ve ödüllendirme sistemleri iş tatmini üzerinde etkili olan örgüt kültürü faktörleridir. Ücret, iş güvencesi, işin özelliği, iş disiplini, hizmet içi eğitim, sosyal olanaklar ve fiziki koşullar ise iş tatminini etkileyen genel örgütsel faktörler olarak ön plana çıkmaktadır. Nguyen ve arkadaşları (2003) iş tatminini etkileyen faktörleri, maaş, kariyer olanakları, çalışma ortamı ve iş güvencesi olarak belirtmiştir.

Kişilik ve iş uyumu, çalışanlar arası uyum, çalışma saatleri, ekonomik beklentiler, iş sözleşmeleri de iş tatmini üzerinde etkili olan faktörlerdendir. Örgütlerin yönetim şekilleri, çalışanların teşvik düzeyleri, çalışma şartları da yine iş tatminin etkileyen önemli faktörler olarak ön plana çıkmaktadır (Soysal ve Tan, 2013). Çalışanların iş üzerindeki özerkliği ve inisiyatif yetkilerinin varlığı, bireysel veya gruplar halinde çalışma gibi değişkenlerinde iş tatmini üzerinde etkilidir (Almintisir vd., 2012).

İş tatmini üzerine etkili olan bir diğer faktör ise yöneticilerin liderlik özellikleridir. Yöneticilerin vizyoner liderlik özelliği taşımak yoluyla geleceğe yönelik hedefler belirlemesi, öngörü sahibi olması, çalışanların işletme hedeflerine odaklanmasını sağlaması, stratejik hedefler koyması, çalışanların daha çok sorumluluk almasını teşvik etmesi çalışanların iş tatmin düzeylerini arttırmaktadır. Çalışanların iş tatmin düzeyini arttıran diğer liderlik türü dönüşümcü liderliktir. Dönüşümcü liderler çalışanların düşüncelerine değer verir, işletmelere yeni bir anlayış getirir, çalışanlar için yüksek hedefler belirler, onları dinleyerek sorunlarına çözüm bulmaya çalışır. Bu nedenle çalışanların iş tatmin düzeylerinin yükselmesine doğrudan etki ederler (Baltacı vd., 2014; Boamah vd., 2017).

İş tatminini ve belirleyicilerini açıklamaya yönelik birçok teori ve model geliştirilmiştir. Bu modeller motivasyon kuramlarından beslenmek koşuluyla iş tatminini etkileyen unsurları açıklamaya çalışmışlardır. Literatürde genel kabul gören motivasyon kuramları doğrudan iş tatmini üzerine odaklanmasa da, bu yönde yapılan çalışmalara temel teşkil etmekte ve rehberlik yapmaktadır. Maslow ortaya koyduğu İhtiyaçlar Hiyerarşisi yaklaşımında tatmine giden yolun sistematik bir düzeni olduğunu ileri sürmüştür. Günümüzde de genel kabul görmüş ve birçok çalışmaya konu olmuş bu yaklaşımda ilk basamağı bireylerin fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanmasını öngörmektedir. Sonrasında güvenlik, saygınlık ve başarı/kendini gerçekleştirme adımları gelmektedir (Maslow, 1943). Motivasyon üzerine kurgulanan bir diğer çalışma ise Vroom (1964)'un Beklenti Teorisi'dir. Motivasyon ve tatmin konusunu ele alan teoride bireylerin ödüllendirilmesi esasına dayanmaktadır. Bireyler yapacakları iş sonucunda elde edecekleri şeyleri bekleme derecesine göre işlerine motive olmaktadır. Sonuçta elde ettikleri şeylerin beklentilerini karşılama derecesi ise tatmin seviyelerini belirlemektedir. Bu yönde yapılan bir diğer temel çalışma ise Herzberg (1966)'in Çift Faktör Teorisi'dir. Teoride motivasyon ve tatmini sağlayan içsel ve dışsal faktörler üzerinde durulmuştur. Başarı, sorumluluk alma, işin içeriği vb. unsurlar motivasyona giden yolda içsel faktörleri oluştururken, iş güvencesi, örgüt politikaları, ücret, terfi imkanları, iş ortamı, yöneticilerin tutumu gibi değişkenler ise dışsal faktörleri oluşturmaktadır.

İş tatminini örgütler açısından önemli noktaya taşıyan iki faktör bulunmaktadır. Birincisi, çalışanlarda iş tatminsizliğinin olması örgüt içerisindeki işlerin bozulmaya başladığını göstermesidir (Baltacı vd., 2014, s.65). İkincisi ise iş tatmini veya tatminsizliği çalışanların sağlık durumlarını doğrudan etkilemesi ve onların verimliliklerini artırması ve azaltmasıdır (Aşık, 2010, s.32).

2. İş Tatmini ve Sonuçları

İş tatminin temel aldığı ana çalışmaların yanı sıra doğrudan iş tatmini üzerine yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır. Yapılan bu çalışmalarda iş tatminini etkileyen unsurlar ve iş tatminin sonuçları ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Davis (1988, s.96), çalışanların yapmakta oldukları işten memnuniyet duymaları ve bu işi olumlu olarak değerlendirmeleri sonucunda iş tatminin oluşacağını belirtmektedir. Price ve Mueller (1986) ise iş tatmini üzerinde etkili olan ve dışsal faktörlerden yararlanılarak oluşturulan bir model geliştirmiştir. Modelde yer alan merkezileşme, iletişim, adalet, terfi imkanları, uzmanlaşma, işin rutinliği, iş yükü ve bütünleşme/benimseme faktörlerinin iş tatmini üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Bu faktörlerden merkezileşme, işlerin rutinliği ve iş yükünün yoğunluğu iş tatminini düşürürken, diğer faktörler iş tatminini yükseltmektedir.

Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen İş Özellikleri Modeli'nde başlıca üç boyut ele alınmıştır. Bunlar işin temel demografik özellikleri, psikolojik durumlar ve etkiler arası ilişkidir. Çalışanların beceri düzeyi ve farklı işleri yapabilme kabiliyeti, işin yapısı ve kimliği, işin önemi, özerklik/bağımsızlık ve geri bildirim unsurları işin temel özellikleri boyutunu belirlemektedir. Yapılmakta olan işin anlamlılığı, işe karşı hissedilen sorumluluk ve yapılan işin sonuçlarından haberdar olma psikolojik durumları temsil eden değişkenlerdir. İşin temel demografik özellikleri, psikolojik durumları belirlemektedir. Yaşanan bu etkileşimin olumlu olması durumunda çalışanlarda içsel motivasyon, iş tatmini ve iş performansı yükselmekte, çalışanların devamsızlık eğilimi azalmakta, çalışan devir hızı ise düşmektedir. İş gücü devir hızının yüksek olması örgütsel maliyetleri artıran önemli bir unsurdur. Ayrıca, çalışanların sürekli değişmesi kurum kültürü oluşmasını engellediği gibi, işletme performansının da zaman içerisinde azalmasına yol açabilmektedir.

Çalışanların çalışmakta oldukları örgütlerden destek görmesi iş tatmin düzeyini olumlu yönde etkilemektedir. Örgütsel desteği hisseden çalışanların iş tatmin düzeyleri arttığı gibi, işe katılım gösterme isteklilikleri ve iş performansları da yükselmektedir (Yıldırım vd., 2017; Yılmaz ve Tanrıverdi, 2017; Sony ve Mekoth, 2016; Tao vd., 2015; Cropanzano, ve Jerald, 1997; Eisenberger vd., 1990). İş tatmini yüksek olan bireylerin yaratıcı düşünme eğilimleri de yüksek olmaktadır. Bir başka ifade iş tatmini yaratıcı düşünmeyi olumlu yönde etkilemektedir (Zhou ve George, 2001). Çalışanların yüksek iş tatminine sahip olmaları yaptıkları işi sevmelerini, örgütsel bağlılık düzeylerinin yükselmesini (Gedik ve Üstüner, 2017; Varol, 2017; Lambert vd., 2016), iş ve iş yerine karşı daha duyarlı olmalarını, fiziki ve psikolojik rahatsızlıklarının azalmasını ve kişisel saygılarının yükselmesini sağlayacaktır. Meydana gelen bu olumlu hava çalışanlarda tükenmişlik duygusunun en alt seviyeye inmesine yardımcı olmaktadır (Boymul ve ÖzelTürkay, 2017; Jang vd., 2017; Taşlıyan vd., 2017; Nwafor vd., 2015; Yücel, 2012, s.16).

Yenihan, (2014, s.176), çalışanların örgüt içerisinde tutulmasında iş tatmininin önemli olduğunu belirtmektedir. İş tatminini arttırabilen ve bu düzeyi koruyabilen örgütler çalışanlarda örgütsel bağlılığın oluşmasını da sağlayabilmektedir. Böylece çalışanların işletmeden ayrılma eğilimleri azalmaktadır. Bu amaçla çalışanların istek ve ihtiyaçları takip edilmeli, çalışma ortamı hakkında düşünceleri sorulmalı ve yaptıkları işler konusunda fikir alışverişinde bulunulmalıdır. Böylece kurumsal başarıyı yakalama yolunda önemli bir adım atılmış olacaktır (Taş, 2017, s.422).

Çalışanlara sunulan iş güvencesinin düşük düzeyli olması, iş tatmin seviyesini düşüren önemli unsurlardandır. İş hayatına ilişkin belirsizlik durumu iş tatminini düşürmek yoluyla iş yerine olan bağlılığı azaltmak ve çalışanlarda işten ayrılma niyetinin baş göstermesine yol açabilmektedir. Özellikle işinde uzman çalışanlara işten ayrılması, bu kişiler katlanılan maliyet ve harcanan zamanın boşa gitmesine yol açmaktadır (ntu.edu.sg). Ayrıca, çalışanlarda işten ayrılma niyetinin var olması örgüt içerisindeki çalışma grupları üzerinde olumsuz bir etki meydana getirmekte, var olan uyum ve sinerjiyi düşürebilmektedir (Poyraz ve Kama, 2008, s.149).

3. Metodoloji

İş tatmini ile alakalı literatürde farklı örneklerle pek çok çalışma yapılmıştır. Literatür bölümünde de değinildiği üzere söz konusu çalışmalarda genellikle iş tatmini ile iş performansı, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti vb. değişkenlere arasındaki ilişkiler ele alınmış ve incelenmiştir. Bu nedenle çalışmanın amacı eğitim sektöründe çalışmakta olan bireylerin iş tatmin seviyelerini ve demografik açıdan belirleyenlerini ortaya koymak olarak belirlenmiştir. Son zamanlarda konu ile alakalı çalışmaların öğretmenler ve sağlık personelleri üzerine yoğunlaştığı da dikkat çeken bir başka nokta olmuştur (Buluç ve Demir, 2015; Canan ve Oksay, 2015; Karademir, 2016; Büyükgöze ve Özdemir, 2017; Soysal vd., 2017; Çakmak ve Arabacı, 2017). Bu çalışmada ise örneklem grubu olarak üniversite personeli seçilmiştir. Bu amaçla 145 akademik, 72 idari personelin olduğu Süleyman Demirel Üniversitesi meslek yüksekokullarında çalışmakta olan kişilerle anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Zaman kısıtı ve maliyet unsurları sebebiyle tüm okullara ulaşmak mümkün olmamıştır. Örneklem seçiminde uygulama yapılacak okullar tesadüfi olarak seçilmiştir. Bu kurumlarda görev yapan ve uygulamaya katılmak isteyen toplam 110 kişi ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Çalışmada Baltacı ve arkadaşları (2014) tarafından geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın örnekleme ve değişkenleri açısından literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kullanılan ölçek aracılığıyla elde edilen verilerin güvenilirlik seviyesi $\alpha=0,824$ 'tür. %5 hata payı ve %95 güvenilirlik düzeyinde elde edilen kat sayının geçerli olduğu ve elde edilen verilerin analizler için uygun olduğu görülmüştür.

4. Araştırmanın Hipotezleri

İş tatmini üzerine yapılan akademik çalışmalarda, çalışanların iş tatmin düzeylerini etkileyen pek çok değişken olduğu görülmüştür. Çarıkçı (2000) yapmış olduğu çalışmada cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş faktörlerinin iş tatminini arttıran unsurlar olduğunu tespit etmiştir. Mercanlıoğlu (2012) demografik değişkenler bazında iş tatmini boyutlarında meydana gelen farklılıkları tespit etmek amacıyla yapmış olduğu çalışmasında çalışılan departman, cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem ve meslek deneyim değişkenlerinin iş tatmini üzerinde etkili olduğunu tespit etmiştir. Sosyal ve arkadaşları (2017) tarafında çalışanların iş tatminini belirlemeye yönelik yapılan araştırma sonucunda yaş ve eğitim durumu değişkenlerinin iş tatminini etkileyen önemli faktörler arasında olduğu belirlenmiştir. Özaydın ve Özdemir (2014) ise çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Çalışma sonucunda yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, unvan, aynı kurumda çalışma süresi, ailede aynı işi yapan başkasının olup olmama durumu, beklenti durumu ve statü faktörlerinin iş tatmini üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu noktadan hareketle çalışmada aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür.

- H₁: Çalışanların iş tatmin düzeyleri yaşa göre farklılaşmaktadır.
- H₂: Çalışanların iş tatmin düzeyleri iş yeri deneyimine göre farklılaşmaktadır.
- H₃: Çalışanların iş tatmin düzeyleri personel statüsüne göre farklılaşmaktadır.
- H₄: Çalışanların iş tatmin düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.
- H₅: Çalışanların iş tatmin düzeyleri eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.
- H₆: Çalışanların iş tatmin düzeyleri iş yeri deneyimine göre farklılaşmaktadır.

5. Bulgular

Bu çalışma kapsamında elde edilen verilerle ilgili gerekli analizlerin yapılması ile aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Profili

Cinsiyet	N	%	Görev	n	%
Bay	75	68,1	Akademik	63	57,2
Bayan	35	31,8	İdari	47	42,8
Yaş	N	%	İş Deneyimi	n	%
17-22	3	2,7	1 yıldan az	2	1,8
23-28	14	12,7	1-3 yıl	13	11,8
29-34	39	35,5	4-7 yıl	36	32,7
35 ve üzeri	54	49,1	7 yıl ve üzeri	59	53,7
İş Yeri Deneyimi	N	%	Eğitim Durumu	N	%
1-3 yıl	25	22,7	Önlisans	18	16,4
4-7 yıl	34	30,9	Lisans	43	39,1
7 yıl ve üzeri	51	46,4	Lisansüstü	49	44,5

Araştırma kapsamında anket uygulaması gerçekleştirilen örneklemin demografik özellikleri tablo 1’de sunulmuştur. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğu (%68,1) erkektir. Yine katılımcıların tamamına yakını (%84,6) 29 yaş ve üzeri grubundadır. Mevcut işyerinde çalışma sürelerine göre 7 yıl ve üzeri çalışan katılımcılar %46,4’lük oranla ilk sırada yer alırken, 4-7 yıl arasında çalışanlar %30,9’luk oranla ikinci sırada, 1-3 yıl aralığında mevcut iş yerinde çalışan katılımcılar %22,7’lik oranla üçüncü sıradadır. Katılımcıların %57,2’si akademik personel iken, %42,8’i idari personeldir. 7 yıl üzerinde iş deneyimine sahip katılımcılar %53,7’lik oranla toplam katılımcılar içerisinde ilk sırada yer almaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%83,6) lisans ve lisansüstü eğitim düzeyindedir.

Araştırma kapsamında kullanılan iş tatmini ölçeği öncelikli olarak güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda $\alpha=0,824$ olarak elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuç toplanan verilerin istatistiksel açıdan güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Ölçeğin içsel tutarlılığını test etmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır (Bkz. Tablo 2). Analiz sırasında faktör yükü 0.50 ile sınırlandırılmıştır. Döndürme yöntemi olarak ise varimax kullanılmıştır. Analiz sonucunda KMO değeri 0.876 olarak elde edilmiştir. Tüm önermelerin tek bir faktör altında toplandığı görülmüştür. Elde edilen tek faktörün toplam varyansı açıklama oranı ise %68.73’tür.

Tablo 2: İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Önermeler	\bar{X}	Faktör Yüğü
3. İyi bir iş ortamında çalışmaktayım.	4,34	.800
6. İşyerimdeyken kendimi evimde gibi hissediyorum.	3,92	.795
9. Yapmakta olduğum iş moral seviyemi yükseltmektedir.	3,64	.738
4. Yaptığım iş mesleki gelişimime katkıda bulunmaktadır.	4,11	.725
10. İş yerimdeki yükselme olanaklarından memnunuz.	3,12	.719
2. Yaptığım işten memnunuz.	3,94	.707
5. Yapmakta olduğum iş bana yeteri kadar özerklik sağlamaktadır.	3,41	.705
1. İş yerinin yönetim şeklinden memnunuz.	3,23	.689
8. Yeterli miktarda maaş aldığımı düşünüyorum.	3,04	.681
7. İş yerimin fiziki koşulları yetersizdir.	3,19	.668

Tablo 2’de elde edilen verilere göre çalışanların iyi bir iş ortamında çalıştıklarını düşünmeleri ($\bar{X}=4,34$), yaptıkları işin mesleki gelişimlerine katkıda bulunduğunu ifade etmeleri ($\bar{X}=4,11$), yaptıkları işten memnun olmaları ($\bar{X}=3,94$) ve iş yerinde kendi evinde gibi hissetmesi ($\bar{X}=3,92$) iş tatminlerini yükselten en önemli değişkenler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yaptığı işin yeterince özerklik sağlaması ($\bar{X}=3,41$), iş yerinin yönetim şeklinden memnuniyet ($\bar{X}=3,23$), iş yerinin fiziki koşullarının yeterliliği ($\bar{X}=3,19$), yükselme olanaklarından memnuniyet

($\bar{X}=3,12$) ve yeterli miktarda maaş alma ($\bar{X}=3,04$) noktalarında yaşanan kararsız tutumlar ise iş tatmin seviyelerini düşüren en önemli durumlar olarak görülmektedir.

Çalışanların iş tatmin düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek amacıyla elde edilen veriler farklılık testlerine tabi tutulmuştur. Farklılık testlerinden önce kullanılan değişkenlerin homojen dağılımı kontrol edilmiş ve aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3: Değişkenlere Yönelik Varyans Eşitliği Testi

Faktör	K-S	Cinsiyet	Görev	Yaş	İş Deneyimi	İş Yeri Deneyimi	Eğitim Durumu
İş	Z	0.916	0.832	0.993	0.691	0.862	0.540
Tatmini	p	0.543	0.487	0.622	0.320	0.512	0.249

Tablo 3'te iş tatmini boyutuna katılımcılar tarafından verilerin cevapların demografik değişkenlere göre dağılımına ilişkin homojenlik testi (Kolmogorov-Smirnov) istatistikleri görülmektedir. Buna göre, katılımcıların iş tatmini ölçeğinde yer alan önermelere verdikleri cevaplar cinsiyet ($Z=0.916$; $p=0.543>0.05$), görev ($Z=0.832$; $p=0.487>0.05$), yaş ($Z=0.993$; $p=0.662>0.05$), iş deneyimi ($Z=0.691$; $p=0.320>0.05$), işyeri deneyimi ($Z=0.862$; $p=0.512>0.05$) ve eğitim durumu ($Z=0.540$; $p=0.249>0.05$) değişkenlerine göre normal dağılım göstermektedir. Bu durumda parametrik farklılık testlerinin uygulanmasına karar verilmiştir.

Yapılan t-testi ve varyans analizi (anova) sonucunda katılımcıların iş tatmin düzeylerinin cinsiyetlerine ($p=0.15>0.05$), eğitim düzeylerine ($F=0.987$; $p=0.34>0.05$) ve iş yeri deneyimine ($F=0.864$; $p=0.47>0.05$) göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Bu durumda H_4 , H_5 ve H_6 hipotezleri reddedilmiştir. Varyans analizlerinde farklılığın hangi değişkenler arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Post-Hoc analizlerinden Tukey metodu tercih edilmiştir. Bulgulara ilişkin veriler aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 4: İş Tatminin Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi

Değişken	\bar{X}	T	P
Bay	3,79		
Bayan	3,41	1,335	0.15

Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş tatminlerinin değişip değişmediğini belirlemek amacıyla t testi yapılmıştır. Analiz sonucunda değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p=,15>,05$). Buna göre H_4 hipotezi reddedilmiştir. Tablo 4'e göre erkek katılımcıların iş tatmini seviyesi $\bar{X}=3,79$ iken, bayan personellerin iş tatmin düzeyi $\bar{X}=3,41$ 'dir.

Tablo 5: İş Tatminin Eğitim Düzeyine Göre Değerlendirilmesi

Değişken	\bar{X}	F	P
Önlisans	3,47		
Lisans	3,19	0.987	.340
Lisansüstü	3,44		

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre iş tatminlerinin değişip değişmediğini belirlemek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Tablo 5'teki analiz sonucunda değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($F=0.987$; $p=0.34>0.05$). Bu durumda H_5 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 6: İş Tatminin İş Yeri Deneyimine Göre Değerlendirilmesi

Değişken	\bar{X}	F	P
1-3 yıl	3,44		
4-7 yıl	3,27	0.864	.470
7 yıl ve üzeri	3,39		

Katılımcıların iş yeri deneyimlerine göre iş tatminlerinin değişip değişmediğini belirlemek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Tablo 6'daki analiz sonucunda değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($F=0.864$; $p=0.470>0.05$). Bu durumda H_0 hipotezi reddedilmiştir ($F=0.864$; $p=0.47>0.05$).

Tablo 7: İş Tatminin Yaşa Göre Değerlendirilmesi

Değişken	\bar{X}	F	P
23-38	2,36		
29-34	3,48	105,536	,000
35 ve üzeri	4,26		

Katılımcıların yaşlarına göre iş tatminlerinin değişip değişmediğini belirlemek amacıyla varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda anlamlı bir değişim olduğu görülmüştür ($F=105,536$; $p=,000<,05$). Buna göre H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Tablo 7'de yaşı 35 ve üzerinde olan katılımcıların iş tatmin seviyesi ($\bar{X}=4,26$) diğer yaş gruplarındaki katılımcılara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 8: İş Tatminin İş Yeri Deneyimine Göre Değerlendirilmesi

Değişken	\bar{X}	F	P
1-3 yıl	2,68		
4-7 yıl	3,54	218,146	,000
7 yıl ve üzeri	4,17		

Katılımcıların iş yerindeki çalışma yılına göre iş tatminlerinin değişip değişmediğini belirlemek amacıyla varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda anlamlı bir değişim olduğu görülmüştür ($F=218,146$; $p=,000<,05$). Böylece H_2 hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre tablo 8'de aynı iş yerinde 7 yıl ve üzerinde çalışma deneyimine sahip katılımcıların iş tatmin seviyesi ($\bar{X}=4,17$) diğer deneyim gruplarındaki katılımcılara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 9: İş Tatminin Personel Statüsüne Göre Değerlendirilmesi

Değişken	\bar{X}	T	P
Akademik Personel	3,14		
İdari Personel	4,06	-7,554	,000

Katılımcıların iş yerindeki çalışma statülerine göre iş tatminlerinin değişip değişmediğini belirlemek amacıyla t testi yapılmıştır. Analiz sonucunda anlamlı bir değişim olduğu görülmüştür ($F=-7,554$; $p=,000<,05$). Buna göre H_3 hipotezi kabul edilmiştir. Tablo 9'a göre akademik personelin iş tatmini seviyesi ($\bar{X}=3,14$), idari personele oranla ($\bar{X}=4,06$) çok daha düşüktür.

6. Sonuç

İç müşteri olarak tanımlanan çalışanların iş tatmini konusu, işletmeler açısından göz ardı edilemeyecek bir konudur. Özellikle hizmet endüstrilerinde iş tatmini konusu diğer sektörlerle oranla daha önemli bir noktada bulunmaktadır. Çünkü bu tür işletmelerde çalışanlar doğrudan müşterilere hizmet vermekte ve aralarında yoğun bir etkileşim yaşanmaktadır. Başka bir ifade ile

çalışanlar işletmelerin birinci düzeyde temsilcisi konumundadır. Çalışanların davranış ve tutumları, müşterilerin markaya olan bakış açılarını da doğrudan etkilemektedir.

İş tatmini ölççeğinde yer alan önermelere ilişkin ortalamalar dikkate alındığında akademik ve idari personellerin genel itibariyle yaptıkları işten ve çalışmakta oldukları iş ortamından memnun oldukları görülmektedir. Bunun yanı sıra katılımcılar yapmakta oldukları işin mesleki gelişimlerine katkıda bulunduğunu belirtmektedirler. “İş yerimdeyken kendimi evimde gibi hissediyorum” sorusuna olumlu yönde olmasına rağmen kararsızlığa yakın bir düzeyde katılım göstermişlerdir. Ayrıca yapmakta oldukları işlerin moral seviyelerini yükseltmekte tam anlamıyla yeterli olmadığını belirtirken, maaşlarının yeterlilik düzeyi konusunda kararsızlık yaşamaktadırlar.

İş tatmininin demografik değişkenlere göre farklılaşma durumunu inceleyen bazı araştırmalar yapılmıştır (Çarıkçı, 2000; Mercanhoğlu, 2012; Reid, 2013; Neelam, 2014; Özyayın ve Özdemir, 2014; Suresh vd., 2015; Chircir, 2016; Arslan ve Demir, 2017; Pu vd., 2017; Soysal vd., 2017). Çalışmalar sonucunda elde edilen bulgular çalışanların iş tatmin düzeylerinin, yaş, cinsiyet, medeni durum, meslek, iş yeri deneyimi, mesleki deneyim, çalışılan statü, bireysel özerklik imkânı gibi değişkenlere göre farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Konu üzerine yapılan ve literatüre yön veren bazı çalışmalarda ise cinsiyet ve eğitim durumu gibi demografik değişkenlerin iş tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmaya yol açmadığı tespit edilmiştir (Near vd., 1978; Golembiewski, 1977).

Çalışmada elde edilen bir diğer önemli bulgu iş tatmin düzeyinin yaş faktörüne göre farklılaşmasıdır. Buna göre genç çalışanların iş tatmin düzeyi düşükken, orta yaş sınıfı ve yüksek yaş sınıfında yer alan katılımcıların iş tatmin düzeyleri yüksek seviyededir. İş hayatında daha uzun süredir çalışmanın vermiş olduğu deneyim ve yaş ilerledikçe çalışılan çevreye sağlanan uyum, yaş faktörünün iş tatminini açıklamada önemli bir hale getirmektedir. İş tatminini etkileyen bir diğer önemli faktör ise iş yeri deneyimidir. Aynı iş yerinde çalışma süresi fazla olan bireylerin iş tatmin seviyesi yüksek iken, çalışma süresi az olan bireylerin iş tatmin düzeyleri düşüktür. Aynı iş yerinde uzun süredir çalışma iş yerine ve çevresel koşullara adaptasyonu arttırdığı gibi bireylerde örgütsel bağlılık durumunun oluşmasına da katkıda bulunabilmektedir. Bu durum iş tatmininin oluşmasına katkıda bulunmaktadır. İdari personellerin iş tatmin düzeyi, akademik personellere oranla daha yüksektir. Çünkü idari personellerin yapacakları işler ve bu işlerin ne şekilde yapılacağı bellidir. Bu durum belirsizlik faktörünün iş tatmin düzeyini düşürmesini engellemektedir. Ayrıca idari personel için mesaide harcanan toplam süre akademik personele oranla daha azdır. Bunun yanı sıra akademik personelin sorumlu oldukları dersler dışında gerek idari gerekse akademik anlamda başka yükleri olabilmektedir. Bu durum ise çalışanlarda tükenmişliği tetikleyerek iş tatmininin düşmesine yol açabilmektedir.

Bir kurumun başarısını, verimliliğini yakından ilgilendiren ve iç müşteri olarak belirtilen çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek olması büyük önem taşımaktadır. İşletmelerin zaman zaman çalışanların tatmin düzeylerini tespit ederek yeterli tatmin seviyesine ulaşamayan alanlarda gerekli düzenlemeleri yapmaları işletmenin tüm paydaşlarına pozitif yönde bir katkı sağlayacaktır. Bu nedenle çalışanların tatmin düzeylerinin dönemsel olarak değişebileceği de öngörülerek farklı sektörlerde bu ve benzeri çalışmaların yenilenmesi yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Agho, A., Müeller, C., and Price, J., (1993). "Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test of a Causal Model". *Human Relations*, vol.46 (8): 1007-1027.
- Akıncı, Z., (2002). "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama". *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.4: 1-25.
- Almintisir, A.B., Akeel, A.B., and Subramaniam, I.D., (2012). Comparison of Job Satisfaction of Employees in Public and Private Sector Organizations: Evidence from Two Libyan Companies. *Australian Journal of Basic and Applied Science*, Vol.6 (8): 177-186.
- Arslan, E.T., ve Demir, H. (2017). "İşe Angaje Olma ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Hekim ve Hemşireler Üzerine Nicel Bir Araştırma". *Yönetim ve Ekonomi*. C.24(2): 371-389.
- Aşık, N.A., (2010). "Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme". *Türk İdare Dergisi*, C.467: 31-51.
- Baltacı, F., Kavacık, M., Kurar, İ., ve Şentürk, F.K., (2014). "Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Alanya'da Bulunan 4 ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.14(2): 59-85.
- Boamah, S.A., Laschinger H.K.S., and Wong, C., (2017), Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction and Patient Safety Outcomes, *Nursing Outlook*, Article in Press (DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.outlook.2017.10.004>).
- Boymul, E., ve Özeltürkay, E.Y. (2017). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Sendromu Üzerindeki Etkisi: Bir Sanayii Kuruluşunda Uygulama". *Journal of Yaşar University*, C.12(46): 93-102.
- Buluç, B., ve Serkan D. (2015). "İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki." *Journal of Kırşehir Education Faculty*, C.16.1.
- Büyükgöze, H., ve Özemir, M. (2017). "İş Doyumu ile Öğretmen Performansı İlişkinin Duygusal Olaylar Kuramı Çerçevesinde İncelenmesi". *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.18(1): 311-325.
- Canan, H.O.Ş, ve OKSAY, A. (2015). "Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi". *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, C.20(4): 1-24.
- Castillo, J. X., and Cano J., (1999). Factors Explaining Job Satisfaction Among Faculty in the College of Food, Agricultural and Environmental Sciences Faculty at The Ohio State University, Unpublished Manuscript, Journal of Human and Community Resource Development. The Ohio State University, Columbus.
- Chircir, R., (2016). "Demographic Factors and Job Satisfaction: A Case of Teachers in Public Primary Schools in Bomet County, Kenya", *Journal of Educational and Practice*, Vol.7(13): 152-158.

- Cropanzano, R. and, Jerald G., (1997). "Progress in Organizational Justice: Tunneling Through the Maze". *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, New York: 317-372.
- Çakmak, M.S., ve Arabacı, İ.B. (2017). "Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi". *Electronic Journal of Social Sciences*, 16 (62).
- Çarıkcı, İ.H., (2000), Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler: Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, C.5(2): 155-168.
- Çatı, K., ve Koçoğlu, C.M., (2008). "Müşteri Sadakati ve Müşteri Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 167-188.
- Çoban, S., (2007). "İç Müşterilerin Tatmini ve İçsel Pazarlama Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi: Kayseri Süpermarketlerinde Bir Uygulama". *Selçuk Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 207-218.
- Davis, K., (1988). "İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış". Çev. Tosun K., vd, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, Yayın No.199, İstanbul.
- Diri, M.S., ve Kırıl, E. (2016). "Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. C.1.39: 125-149.
- Dodds, W.B., Monroe, K.B., and Grewal, D., (1991). "Effects of Price, Brand, and Store Information on Buyers Product Evaluations". *Journal of Marketing Research*, Vol. 28(3): 307-319.
- Eisenberger, R., Fasolo, P.M., and Davis-La Mastro, V., (1990). "Effects of Perceived Organizational Support on Employee Diligence, Innovation, and Commitment". *Journal of Applied Psychology*, Vol.53: 51-59.
- Gedik, A., ve Üstüner, M. (2017). "Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Meta Analiz Çalışması". *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*. C.8(2): 41-57.
- Golembiewski, R. (1977), Testing Some Stereotypes about The Sexes in Organizations: Differential Satisfaction with Work?". *Journal of Human Resource Management*, Vol.16: 30-32.
- Gülmez, M., ve Kitapçı, O., (2003). "İlişki Pazarlamasının Gelişimi ve Yakın Geleceği". *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.4(2): 81-89.
- Hackman J.R., and Oldham, G.R., (1975). "Development of The Job Diagnostic Survey". *Journal of Applied Psychology*, Vol.60(2): 159-170.
- Herzberg, F., (1966). *Work and The Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Co.
- Karademir, N. (2016). "Coğrafya öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi." *Sakarya University Journal of Education*. C.6(2): 108-122.

- Kotler, P., (2000). *Kotler ve Pazarlama*. Çev. Özyağcılar, A. İstanbul: Sitem Yayıncılık.
- Jang, Y., Lee, A.A., Zadrozny, M., Bae S.H., Kim, M.T. and Mart, N.C. (2017), “Determinants of Job Satisfaction and Turnover Intent in Home Health Workers: The Role of Job Demands and Resources”, *Journal of Applied Gerontology*, Vol.36(1): 56-70.
- Lambert, E.G., Minor, K.I., Wells, J.B., and Hogan, N.L., (2016), “Social Support’s Relations to Correctional Staff Job Stress, Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment”. *The Social Science Journal*, Vol.53(1): 22-32.
- Lin, H.H., and Wang, Y.S., (2006). “An Examination of The Determinants of Customer Loyalty in Mobile Commerce Contexts”. *Information & Management*, Vol.43: 271–282.
- Luthans, F., (1995). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill, Inc., New York.
- Maslow, A.H., (1943). “A Theory of Human Motivation”. *Psychological Review*, Vol. 50: 370-396.
- Mercanlıoğlu, A.Ç., (2012), “Demografik Değişkenler Bazında İş Tatmini Boyutlarında Oluşan Farklılıklar: Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi Personeline Yönelik Bir Araştırma”. *Öneri Dergisi*, C.10(37): 121-138.
- Near, J., Rice, and R., Hunt, R. (1978), “Work and Extra-Work Correlates of Life and Job Satisfaction”. *Academy of Management Journal*, 21: 248-264.
- Neelam, (2014). “A study of Job Satisfaction among Primary School Teachers in Relation to Their Demographic Variables, Shaikshik Parisamvad”. *An International Journal of Education*, Vol.4 (2): 46 - 57.
- Nguyen, A.N., J. Taylor, and Bradley, S., (2003). *Relative Pay and Job Satisfaction: Some New Evidence*. Working Paper 045, Department of Economics, Lancaster University Management School.
- Nwafor, C.E., Immanuel E.U., and Obi-Nwosu, H., (2015), “Does Nurses’ Self-Concept Mediate the Relationship Between Job Satisfaction and Burnout among Nigerian Nurses?”. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, Vol.3: 71-75.
- Örücü, E., Yumuşak, S., ve Bozkır, Y., (2006). “Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C.13(1): 39-51.
- Özaydın, M.M., ve Özdemir, Ö., (2014), “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, C.6(1): 251-281.
- Özdevecioğlu M. (2005). “Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri”. *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdare Enstitüsü Dergisi*, 37 (4): 97-115.
- Öztürk, A., (2000). *Hizmet Pazarlaması*, Eskişehir: Birlik Yayınları.
- Pierchy, N.F., (1998). “Barriers to Implementing Relationship Marketing: Analysing the Internal Market-Place”. *Journal of Strategic Marketing*, Vol.6: 209-228.

- Pizam, A., and Ellis, T., (2000). "Customer Satisfaction and its Measurement in Hospitality Enterprises". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol.11(7): 326-339.
- Poyraz, K., ve Kama, B., (2008). "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.13(2): 143-164.
- Pu, J., Zhou, X., Shu, D., and Zhong, (2017). "Gender Differences in Psychological Morbidity, Burnout, Job Stress and Job Satisfaction among Chinese Neurologists: A National Cross-Sectional Study". *Psychology, Health & Medicine*, Vol.22(6): 680-692.
- Reid, C., Hurst, C., and Anderson, D., (2013), "Examination of Socio-Demographics and Job Satisfaction in Australia Registered Nurses". *Journal of Collegian*, Vol.20(3): 161-169
- Sony M., and Mekoth, N., (2016), "The Relationship Between Emotional Intelligence, Frontline Employee Adaptability, Job Satisfaction and Job Performance". *Journal of Retailing and Consumer Services*, Vol.30: 20-32.
- Soysal, A., ve Tan, M., (2013), "İş Tatminin Etkileyen Faktörlerle İlgili Hizmet Sektöründe Yapılan Bir Araştırma: Kilis İli Kamu ve Özel Banka Personeli Örneği". *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, C.6(2): 45-63.
- Soysal, A., Öke, P., Yağar, F., ve Tunç, M., (2017), "Örgütsel İletişim ve İş Tatmini Düzeylerinin İncelenmesi: Bir Özel Hastane Örneği". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.37: 243-253.
- Spector, P., (1996). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. USA: John Wiley & Sons Inc. Publications.
- Suresh, S., Kodikal, R., and Kar, S., (2015), "Measuring Job Satisfaction and Impact of Demographic Characteristics Among Doctors of Teaching Hospitals". *International Multispecialty Journal of Health*, Vol.1(9): 29-38.
- Tao, H., Ellenbecker C.H., Wang, Y., and Li, Y., (2015), "Examining Perception of Job Satisfaction and Intention to Leave Among ICU Nurses in China", *International Journal of Nursing Sciences*, Vol. 2(2): 140-148.
- Taş, A. (2017). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık, ed. Özdemir, S., Cemaloğlu, N., "Örgütsel Davranış ve Yönetimi". Pegem Akademi (2.Basım). Ankara.
- Taşlıyan, M., Engizek, H., ve Gül, N. (2017). "Tükenmişlik, İş Tatmini ve Esnek Çalışma Saatleri: Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Çalışma". *TÜBAV Bilim Dergisi*, C.10(2): 111-125.
- Varol, F. (2017). "Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminlerinin İşten Ayrılma Niyetlerine Olan Etkisi: İlaç Sektörü Örneği". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.38: 200-208.
- Vroom, V., (1964). *Work and motivation*. New York: Willey Publication.

- Yenihan, B., (2014).“Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki”. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.4(2): 170-176.
- Yıldırım, İ., Akan, D., ve Yalçın, S. (2017). “Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Okul Etkililiği Algıları Arasındaki İlişki”. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.19(1): 69-81.
- Yılmaz, A., ve Tanrıverdi, H. (2017). “Aşçıların Örgütsel Destek Algısının İş Performansı Üzerine Etkisinde İş Ortamı Niteliğinin Aracılık Rolü”. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, Vol.5(3): 32-52.
- Yücel, İ., (2012).“İş Tatmini ile Tükenmişlik Duygusu Arasındaki İlişki ve Algılanan Örgütsel Desteğin Bu İlişki Üzerindeki Etkisi-Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”. *Akademik Bakış Dergisi*, S.33: 1-20.
- Zhou, J., and George, J.M., (2001). “When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging The Expression of Voice”. *Academy of Management Journal*, Vol.44(4): 682-696.
- <http://www.ntu.edu.sg/nbs/sabre/working.paper.htm> (Erişim Tarihi, 02.11.2017).

YEREL YÖNETİŞİM VE HALKLA İLİŞKİLER: YEREL YÖNETİMLERİN TANIMA VE TANITMA YÖNTEMLERİ ÜZERİNE BİR DERLEME

Filiz TUFAN EMİNİ¹

Emine SANCAK²

Öz

Yönetişim ve yerel yönetim kavramları, son yılların önemli tartışma konuları arasında yer almaktadır. Yönetişim, çok aktörlü yönetim şeklinde tanımlanmaktadır. İdarece alınacak kararlardan etkilenen tüm paydaşların karar alma sürecine katılımı, vatandaş ile yakın ilişkiler kurulması gerekliliğini de beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla yönetim ve yerel yönetişimin kamu kurumları ve yerel yönetimlerde başarıyla uygulanması, etkili bir halkla ilişkiler çalışmasının ürünüdür denilebilir. Bu bağlamda, kurumların tanıma ve tanıtma faaliyetlerine önem vermeleri ve bu faaliyetleri etkin bir şekilde yürütmeleri önem taşımaktadır. Vatandaş beklentilerine duyarlı olmak, genel olarak tanıma faaliyetinin kapsamına girerken, tanıtım faaliyeti ise kurumun yapısı ve faaliyetleri ile ilgili bilgi vermesini içermektedir. Bu çalışmada, yerel yönetimlerin tanıma ve tanıtma faaliyetlerini yürütürken hangi yöntemlerden yararlandıkları ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yerel Yönetişim, Yerel Yönetim, Halkla İlişkiler, Tanıma, Tanıtım

LOCAL GOVERNANCE AND PUBLIC RELATIONS: AN ANTHOLOGY OF LOCAL GOVERNMENTS' RECOGNITION AND PROMOTION METHODS

Abstract

Governance and local governance are among the most important arguments recently. Governance is identified as multi-actor management. Participation of the whole stakeholders into decision making process requires close relations with citizens. Accordingly, it can be said that, success of implementation of governance and local governance in public institutions and local governments is a result/product of efficient public relations activities. Within this context, it is important that, local governments should value recognition and promotion actions and perform them successfully. Sensitivity towards citizen expectations is about recognition and promotion includes providing information about structure and actions of institutions. In this study, recognition and promotion methods of local governments are examined extensively.

Key Words: Local Governance, Local Government, Public Relations, Recognition, Promotion

JEL: H760, P410, Z180

¹Yrd. Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, femini@comu.edu.tr

²Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi

Giriş

Son yıllarda küreselleşme, ulaşım imkânlarının ve bilgi teknolojilerinin gelişimi, postmodernizm gibi etkenler ile beslenen dönüşüm ve bilgi çağının gerekleri, yönetim faaliyetine bütün paydaşların katılımının ve etkileşimin önemini artırmıştır. Bu dönüşüm, kamu yönetiminde halkla ilişkilerin önemini, bir kere daha gözler önüne sermiştir. Buna göre, kamu idareleri ve bu çalışmanın konusunu oluşturan yerel yönetimlerin, faaliyetlerini yürütürken hedef kitlelerini bu işlem ve eylemlerden haberdar etmeleri ve vatandaş isteklerine duyarlı olmaları gerekmektedir. Halkın idarenin eylem ve işlemlerinden haberdar olması, tanıtma faaliyetinin; vatandaş beklentilerinin alınması ve vatandaş eğilimleri hakkında izlenim sahibi olmak ise tanıma faaliyetinin kapsamına girmektedir.

Halkla ilişkiler faaliyetleri esasında yerel yönetim sürecini her aşamasında, doğrudan veya dolaylı olarak görülebilmektedir. Yerel yönetimler, halka ulaşmak için bir iletişim süreci tasarlamakta, vatandaşlar ile ve diğer paydaşlar olarak adlandırılan sivil toplum ve özel sektör ile iletişim sağlanmakta ve bu tasarım-planlama, halkla ilişkiler faaliyeti içerisinde yer almaktadır.

Yönetişim ve yerel yönetim kavramlarının literatüre girmesi ile tartışılan en önemli konulardan biri, kamu yönetiminin dışı kapalı, katı ve hiyerarşik yapısından kurtulması gereğidir. Bu da ancak insan odaklı faaliyetlere öncelik verilmesi ile söz konusu olabilir. Bu çalışmada yerel yönetimlerin ele alınmasının ilk nedeni, halka en yakın hizmet birimleri olan yerel yönetimlerin bu alanda başat rol oynayarak; halkla ilişkiler faaliyetlerini ciddiyle önemseyeceklerine ve yerel yönetişimi başarıyla gerçekleştireceklerine dair beklentidir. Çalışmada yerel yönetimlerin örnek alınmasının bir diğer nedeni, kentlerin büyümesi ve kentli nüfusun artmasıyla yerel yönetimlerden beklenen hizmetlerdeki çeşitlenme ve artan sorunlardır. Günümüzde yerel yönetimler, daha büyük çaplı projeler içinde olmalı ve her kesimin beklentilerine cevap verebilir nitelikte hizmet sunmayı başarmalıdır. Yerel yönetimlerin kapsayıcı hizmet sunmaları ve halktan olumlu geri bildirim almaları, yürütülen halkla ilişkiler faaliyetleriyle de yakından alakalıdır. Sınırları genişleyen ve nüfusu artan bir yerleşim yerinde, halka kurum ve çalışmaları ile ilgili bilgi verilmesi ve halkın nabzının iyi tutulması hayati önem taşımaktadır.

Diğer yandan, küreselleşen dünyada sınırların saydamlaşması artık yerel yönetimleri de uluslararası bir rekabete sürüklemektedir. Yerel yönetimler sundukları hizmetlerle markalaşmakta ve bir kimlik yaratmaktadırlar. İyi bir marka yaratmak ve zihinlerde olumlu yer edinmek için kaliteli hizmet sunmak kadar, tanıma ve tanıtım faaliyetlerine de önem vermek gerekmektedir. Daha açık bir ifade ile idareler, markalaşmak adına, halka kendini iyi tanıtmalı ve halkın beklentilerini okumalıdır. Bu da ancak iyi bir halkla ilişkiler planlaması ile mümkün olabilir.

Halkla ilişkilerin yönetim açısından önemini vurgulandığı bu çalışmada, öncelikle yönetişim, yerel yönetim ve halkla ilişkiler kavramlarına yer verilecektir. Ardından, halkla ilişkiler faaliyetinin önemli iki ayağını oluşturan tanıma ve tanıtma faaliyetlerine değinilecek ve son olarak, yerel yönetimlerin tanıma ve tanıtma faaliyetlerini yürütürken hangi araçlardan yararlandığı ortaya konulacaktır.

1. Yönetişim ve Yerel Yönetişim Kavramları

Yönetim disiplinde, mevcut yönetim pratiklerinin birçok açıdan yetersiz kalması üzerine, pratikte gelişen yeni arayışlar uygulamada etkili olmaya başlamış ve bu yeni gelişmeleri anlatmak için yönetişim kavramı ortaya çıkmıştır (Tekeli, 1996: 45). Yönetişim kavramı ilk kez 1989 yılında Dünya Bankası tarafından Afrika'nın Kalkınmasına dair bir raporda dile getirilmiştir. Bu tanıma göre yönetişim, "sağlıklı kalkınma yönetimi" ile eş anlamlıdır (Güler, 2003: 102). Bir başka tanıma göre yönetişim, yönetim ve karar alma süreçlerinin seçilmiş kesimlerce değil; sivil toplum kuruluşları (STK), odalar, meslek grupları, özel sektör kuruluşları, üniversiteler gibi çeşitli grupların katılımı ve işbirliğiyle gerçekleştirilmesi ve yöneticilerin uzlaşmacı, saydam, hesap verebilir, etkin ve sorumlu bir yönetim anlayışına sahip olması süreçlerini kapsamaktadır (Özgökçeler, 2014: 71). İyi yönetişim kavramı ise, vatandaşların güvenliğinin sağlandığı, hukukun üstünlüğünün gerçekleştiği ve yargı bağımsızlığının var olduğu hukuk devletini, kamu harcamalarının adil ve doğru bir şekilde yöneten

kamu kuruluşlarını, siyasal liderlerin eylemlerinden dolayı halka hesap verebilirliğini veya halkın onlardan hesap sorabilirliğini, bütün vatandaşların gerekli bilgiye kolayca ulaşabilirliğini, yönetimin saydamlığını ve insan haklarının asgari gereklerini içermektedir (Yüksel, 2000: 155). Literatürde iyi yönetişimin birbirini tamamlayan başlıca sekiz ilkesi bulunduğu belirtilmektedir. Bu ilkeler; şeffaflık, hesap verebilirlik, katılımcılık, cevap verebilirlik, hukukun üstünlüğü, etkinlik, eşitlik ve stratejik vizyondur (Özer, 2006: 79-81).

Yönetişimin Türkiye’de uygulanması, IMF ile 1999 yılında imzalanan İstikrar Programı çerçevesinde başlamıştır. 1999 yılından sonraki her iktidar, Dünya Bankası kredileri, Dünya Ticaret Örgütü tahkim mekanizmaları ve Avrupa Birliği ile uyum kriterleri aracılığıyla, devleti yönetim modeline göre yeniden yapılandıran reformlar uygulamıştır (Bayramoğlu, 2005: 24, 291). Bununla birlikte, tarihsel süreçte, çoğulcu ve katılımcı politikaların en somut biçimde gerçekleşme olanağını ve ortamını bulduğu yerel yönetimlerde dahi (Üzan, 1999: 99), halkın yönetime katılmasını sağlayan yasal ve kurumsal olanaklar, çok sektörlü ve aktif katılmayı özendirici bir nitelik göstermemiştir (Ökmen ve Görmez, 2009 :109). Sosyal yaşamın her kademesinde görülen yolsuzluklardan, eğitim sistemi bozukluğu, öğrenci sorunları, çevre kirliliği, kayıt dışı ekonomi, insan haklarının ihlaline kadar, birçok sorunun nedeni, merkezi hükümetin uzantısı niteliğinde, güçsüz yetkisiz, öz kaynaklı yerel yönetim modeline ve yurttaş katılımının olmayışına bağlanmaktadır (Ökmen ve Görmez, 2009 :109 ve Haktankaçmaz, 2004: 54). Yerel yönetim, merkezî yönetim, yerel yönetimler, özel kesim ve sivil toplumdaki oluşun “paydaşlar bütünü” olarak ifade edilmektedir (Özgökçeler, 2014: 72). Bu anlamda, yerel yönetim, klasik devlet- yerel yönetim anlayışını dönüştürerek vatandaş katılımını esas alır. Bu kapsamda yer alan Yerel Gündem 21 ve Kent Konseyi uygulamaları, yerel yönetim açısından önemlidir. Yerel Gündem 21 süreci, yerel yönetim anlayışının yeni bir “yönetim ahlakı” olarak benimsenmesini, yerel yönetimlerde şeffaflığı, hesap verebilirliği (Emrealp, 2005: 39), sivil toplumu, katılımcı demokrasiyi, çevre ve yaşam kalitesini sürdürülebilir kalkınma ile geliştirmeyi amaçlamıştır (Arar, 2002: 14). Yerel Gündem 21 süreciyle başlayan ve yerel demokratik yönetişimin temel araçlarından biri olan Kent Konseyleri, kentteki tüm “paydaşları” bir araya getirerek, tüm kenti kucaklayan bir “ortak akıl” oluşturulmasını sağlamayı amaçlayan (Karakuzulu, 2010 : 403), merkezî yönetimi, yerel yönetimleri ve sivil toplumu “ortaklık” temasında buluşturan yönetim mekanizmalarıdır (Özgökçeler, 2014: 73).

2. Kamu Yönetiminde Halkla İlişkiler, Tanıma ve Tanıtma

Hukuk devletinin en önemli özelliği, yönetenlerin yönetilenlere karşı sorumlu olmasıdır (Aliefendioğlu, 2001: 33). TODAİE tarafından hazırlanan MEHTAP projesinde, “Devlet kuruluşlarının her kademesindeki çalışmalarda ve kararların alınmasında halkla yakın temas sağlamak zorunludur” cümlesi yer almaktadır (TODAİE, 1966: 55). Projede geçen “halkla yakın temas sağlamak zorunludur” ifadesi önem arz etmektedir. Bu cümle ile bir anlamda, merkezi devlet anlayışının neden olduğu tavandan tabana yönetim yaklaşımının değiştirilmesi, yönetimde halkın da söz sahibi olması ve halkla yakın ilişkiler kurulması; 60’lı yıllardan itibaren öngörülmüştür.

Kamu yönetiminde halkla ilişkiler; bir kamu kuruluşunun ilişki içinde olduğu toplumsal kesimin güven ve desteğini sağlamak amacıyla giriştiği iki yönlü iletişime dayalı, sonuçta kamuoyunda kuruluşun, kuruluştaki toplumun istediği yönde değişikliklerin gerçekleşmesine, böylece kuruluş ile çevresi arasında olabilecek en uygun ölçekte uyum ve denge sağlanmasına yönelik sürekli ve sistemli çabalar olarak ifade edilmektedir (Metin ve Altunok, 2002: 80). Kamu kurumlarında halkla ilişkiler uygulamaları, kurumsal kimlik oluşturmaya yardımcı olduğu kadar, kamuoyunun kamu kuruluşuna ilişkin eğilimlerini ölçmek ve halkta yönetime karşı olumlu tutumlar geliştirmek açısından da önemlidir (Bensghir, 2000: 112-113). Ancak Türkiye’deki yerel yönetimlerin halkla ilişkilerinin; gerek örgütlenme, gerek işlevin tanımlanması bakımından merkezi yönetimin çizdiği sınırlar dahilinde olabileceğinin kuramsal olarak kabul edilmesi gerekir (Yayınoğlu, 2005: 45).

Halkla ilişkilerin iki önemli aracı bulunmaktadır: tanıma ve tanıtma. Yönetimin halkı tanınması, somut sorunlar karşısında çıkar kümelerinin düşündüklerini öğrenmesi halkla yönetim arasında kurulmuş olan uzlaşmayı (consensus) sürdürebilmenin gerekli koşullarından biridir. Bu nedenle de halkla

ilişkilerde tanıma işlevi, yönetilenle etkileşimde ikincil niteliği olan değil, vazgeçilmez, zorunlu bir çabadır. Hatta yönetimin yalnız tanıma işlevinin gereklerini yerine getirmek için halkla kurduğu ilişkiler vardır. (Kazancı, 1980: 60). Halkın istek, beklenti, yakınma ve eleştirilerinin öğrenilerek yapılacak çalışmaların yeniden planlanarak ele alınması, danışan yönetici birimine üstünlük sağlamakta ve aldığı kararların uygulanabilirlik şansını da olabildiğince fazlaştırmaktadır (Tarhan, 2007: 80). Bir anlamda tanıma, idareye, halkı anlatır. Halkla ilişkiler, halkın nabzını iyi ölçmeli, onların memnuniyetsizliklerini önceden sezerek ortaya çıkabilecek sorunlarda erken uyarı mekanizması işlevi görmelidir.

Kamu yönetiminde tanıtma faaliyetleri ise, halkın aydınlatılması, alınan kararların ya da gerçekleştirilecek uygulamaların hedef kitleye açıklanması olarak nitelenebilir. Ancak bu faaliyet, sadece söz konusu uygulamadan ya da kararlardan etkilenebilecek kişilerin bilgilendirilmesi ile sınırlı değildir. Aynı zamanda ilgili örgüt ya da objeye karşı bir sempatinin oluşturularak hedef kitlenin zihninde olumlu bir imaja dönüşmesinin sağlanma görevini de yerine getirmektedir (Göksel ve Yurdakul, 2010: 181). Dolayısıyla halkla ilişkiler birimleri bağlı oldukları idarenin imajını halkta olumlu yönde olacak şekilde yaratmalıdır. İdareyi iyi tanıtmalı, kapsayıcı olmalıdır.

3. Türkiye'de Yerel Yönetimlerin Tanıma ve Tanıtma Yöntemleri

Yürüttüğü faaliyetler aracılığı ile idare-halk arasında karşılıklı ilişkiler kurmayı ve iyi niyet geliştirmeyi amaçlayan halkla ilişkiler, yerel yönetimlerde de aynı amacı güder. Yerel yönetimler açısından da yönetim anlayışının değiştiği ve yönetişim kavramının önem kazandığı son yıllarda, halkla ilişkiler daha da önem kazanmıştır. Bu bağlamda yerel yönetişimin gerçekleştirilebilmesi için halkla ilişkiler faaliyetlerinin hem halk ile hem de bu paydaş kurum-kuruluşlar ile yürütülmesi gerekir. Bu başlık altında, tanıma ve tanıtma faaliyetleri çerçevesinde yerel yönetimlerin hangi yöntemleri kullanabileceğine ve bunların yerel yönetişim kavramı açısından önemine değinilecektir.

3.1.Tanıma Yöntemleri

- **Vatandaşların Kişisel Başvuruları**; Öncelikle, hak aramak amacıyla bireyin idareye başvurabilmesi ile hukuk yolları kullanarak hak aranmasının tamamen farklı olduğunu belirtmek gerekir. Siyasal sistemler ve ülkeler arasında farklılık olsa da, bireyler idareye dönük haklarını hukuk usulüne uyarak, mahkemeler nezdinde arayabilir. Elbette, bunun usulü ve esası ülkeler arasında, yapı, sistem ve kültürden kaynaklı değişim gösterebilir. Dolayısıyla hukuki yol ve yöntemler ile hak arama, bu çalışmanın dışında kalmaktadır. Bu çalışmada sözü edilen bireysel başvurular, öncelikle doğrudan idareye yapılan müracaatları içermektedir (Karkin ve Zor, 2017:28-29). Bu müracaatları mümkün kılan en iyi örneklerden biri, Bimer'dir. 2006/3 Sayılı Başbakanlık Genelgesiyle yürürlüğe giren bir Halkla İlişkiler uygulaması olan Bimer, Devlet ile vatandaş arasındaki iletişim kanallarının tümü (elektronik, mektup, faks, telefon ve şahsen) açık tutularak, vatandaşların kendileri ve kamuyla ilgili, talep, şikayet, ihbar, görüş ve önerileri ile bilgi edinme haklarına ilişkin idari makamlara yapacakları müracaatlara cevapların hızlı ve etkin bir şekilde verilmesi, iş ve işlemlerin merkezden kamu nezdinde takip ve denetimi hedeflenmiştir (www.bimer.gov.tr).

Halktan gelen taleplerin devlet tarafından BİMER gibi sistemler ile öğrenilmesi yerel yönetişim açısından önemlidir. Halkın beklenti ve önerilerinden kişisel başvuru yöntemi ile haberdar olmak dolaylı da olsa sunulan hizmetlerin beklentilere cevap verebilecek nitelikte olmasını sağlar ve bu da yerel yönetişimin temel öğelerinden katılım öğesini güçlendirir.

-**Beyaz Masa/ Mavi Masa**; İl ve ilçe belediyelerin birçoğunda beyaz masa ve mavi masa adı altındaki çözüm masalarının sıklıkla kullanıldığı ve e-talep ve e-şikayet formları ile vatandaş ve yerel yönetimler arasındaki iletişim yollarının geliştirildiği görülmektedir (Aydın ve Kiracı, 2014:40). Beyaz Masa veya Mavi Masa uygulamalarının amacı, telefon yoluyla, internet yoluyla ve ya şubelere bizzat başvuru yoluyla yapılan başvurulara geri dönüş sağlamaktır. Beyaz Masa'nın temel amacı, yurttaşların yerel yönetim birimlerine kolayca ulaşmasını sağlamaktır. Birimlerde sözleşmeli halkla ilişkiler elemanları ve sosyal hizmet çalışanları bulunmaktadır. Bu birimlerin halka dönük ve çözüm odaklı birimler olduklarını söylemek mümkündür.

-Hemşeri Profili; Belediyecilik açısından hedef kitle, belde sınırları içinde yaşayan bütün halktır. Seçmenler buradaki en önemli hedef kitleyi oluşturur. Hizmetin ulaştığı hemşeri kitlesi çok değişik grupları içine almaktadır. Bunlar seçmen olanlar-seçmen olmayanlar, çocuklar-gençler-yaşlılar, erkekler-kadınlar, beldenin eski oturanları-yeni gelenler olabileceği gibi mesleklerine ve siyasi düşüncelerine göre de ayrılabilir. Bu kitlelere yönelik her tür bilgi tanıma faaliyeti kapsamına girmektedir ve sık sık güncellenmelidir (Yurdakul ve diğerleri, 2011 :212).

- Vatandaş Gruplarıyla İlişkiler (Danışma); Yönetmel anlamda danışma; yönetimin kararlarını hazırlamak için yönetilenlerin görüşlerinin alınması olarak tanımlanmaktadır. Danışma fonksiyonu çeşitli şekillerde işletilebilmekle birlikte, genellikle toplu olarak yapılmakta ve yönetenler burada bir topluluğun veya çıkar grubunun üyesi oldukları için belirleyici rol oynamaktadırlar. Yerel düzeyde halkı tanımak, onların değerlerini, yerel hizmetlere yaklaşım ve taleplerini belirlemek açısından danışma, etkin yöntemlerden biridir ve yönetim ile yönetilenler arasında uyum sağlamaya yönelik bir çabadır. Bu amacı gerçekleştirdiği oranda danışma, yönetsel etkinliğin ve verimliliğin sağlanmasının araçlarından biri olarak yararlı olacaktır (Öner, 2001: 106).

- Halk Kurultayları; Halk kurultayları, halkı yerel hizmetler konusunda bilgilendirmek için oluşturulmaktadır. Bu kurultaylarda, her kesimden insanın katılımına önem verilmekte, halk bu kurultaylarda istek ve dileklerini yönetime aktarma imkanına sahip olmaktadır (Yıldırım, 2014: 82). Ancak bu etkinliklerin amacına ulaşmasında yerel halkın belirli bir kentlilik bilincine sahip olması, sorumluluk duygusuyla çevresine sahip çıkmasının da gerekli olduğunun altı çizilmelidir (İnan, 1998: 129).

- Halk Günleri; Belediyelerin hemen tümünde belediye başkanları “halk günleri” adını verdikleri toplantılar düzenlemektedir. Bu toplantıların yapılmasındaki amaç, halkın belediye başkanları başta olmak üzere kent yöneticileriyle yüz yüze görüşmelerinin sağlanması ve halkın sorunlarını, isteklerini ve beklentilerini doğrudan başkana iletmesidir. Vatandaşların istediği her an başkanla görüşme fırsatının olmaması ve bunun ötesinde başkanla görüşmek için randevu almaktaki zorluklar bu tür günler düzenlenmesinin önemini artırmaktadır (Yıldırım, 2014: 82).

- Proje Demokrasisi; Yönetişim kavramının Türkiye’de yerel yönetimler düzeyinde uygulanma biçimlerinden biri de yerel yönetimlerin uygulamalarına ve projelerine halkın yabancılaşmasını önlemek, vatandaşların kendilerini ilgilendiren gelişmelerde söz sahibi olabilmelerini sağlamak amacıyla gerçekleştirilen “Proje Demokrasisi” kavramıdır. Proje demokrasisi kentlinin özellikle büyük çaplı projelerin her aşamasına katılımlarını sağlamayı amaçlamaktadır. Bilgilendirme ve ilgilendirme, geniş katılımlı toplantılar, kitle iletişim araçları aracılığıyla sağlanabileceği gibi topluluk temsilcilerinin proje ortak kurullarına doğrudan katılımı şeklinde de olabilir (Köymen, 2003, Yıldırım, 2014: 82-83 ve Haktankaçmaz, 2004: 54).

-Semt Danışma Meclisleri (SEDAM); Semt Danışma Meclisleri, demokrasi sorumluluğunun ve kentlilik bilincinin artırılması amacıyla oluşturulmuş, katılımcı mekanizmalardır. SEDAM ilk olarak, 1994 yılında Bursa Büyükşehir Belediyesi tarafından uygulanmaya başlanmış, aktif ve başarılı çalışan bir kent konseyi için zemin hazırlamıştır. O dönemde SEDAM benzeri yapıların farklı belediyelerde katılımcılık uygulamaları şeklinde oluşturulduğunu da belirtmek gerekir. Urla Belediyesi tarafından 1994 yılında temelleri atılan Urla Kent Senatosu ve Aliğa Belediyesi tarafından oluşturulan Aliğa Kent Parlamentosu, bu yapılara örnek gösterilebilir (Ülkü,1997: 121-124). SEDAM ve benzeri bu katılımcı yapılar daha sonra diğer belediyelere de yayılmıştır. SEDAM’lar, uygulamada belediyelerin mahalle bürosu gibi çalışmış; çok işlevli birimler olarak etkinlikte bulunmuşlardır. SEDAM’lar; çocuk sağlığı, aile ekonomisi, konut planlama, hijyen, yabancı dil ve engelli eğitimi gibi konularda faaliyet göstermişlerdir. Bu birimlerin halkın belediyelerle iletişiminin sağlanmasında büyük önem taşıdıkları söylenebilir. SEDAM’ın örgütlenmesinde, kent belediyesi basın ve halkla ilişkiler müdürlüğü, SEDAM danışmanları ve mahalle muhtarları yer alır. Gerçekleştirilen projelerde çeşitli kuruluşların yardım ve katkıları alınmıştır. Sistemin ilk basamağını muhtarlıklar oluşturmakta, muhtarlardan gelen bilgi ve şikâyetler, basın ve halkla ilişkiler müdürlüğüne aktarılmaktadır (Çukurçayır’dan aktaran Yılmaz, 2013: 208).

-Dilekçe; Anayasal bir hak olan dilekçe hakkı, vatandaşın istek ve taleplerini siyasal ve yönetsel karar organlarına iletmede kullanabileceği anayasal haklardandır. Vatandaş, dilekçe hakkıyla çıkarlarını yönetim karşısında savunur (Önder, 2013: 318). Yerel yönetimler açısından bakıldığında, halk gerçekleşmesini istediği istekleri dilekçe yoluyla açıkça dile getirebilme şansına sahip olmuş, yerel yönetimler ise halkın beklentilerini öğrenmiş olur. Bu anlamda yerel yönetim ve tanıma için önemli bir araç olarak görülebilir.

-Kamuoyu Araştırması; Danışmanın özel bir türünü oluşturan bu araştırmalar kamu kuruluşunun kendi halkla ilişkiler birimi aracılığı ile yapılabilir ya da başka kuruluşlarca yapılmış araştırmalardan yararlanılabilir. Ancak sonuç hep aynıdır. Kamu yönetiminin bilgisinin yetersiz olduğu bir alanda karar verilmeden önce yönetimin değerlendirilmesine ışık tutacak bilgiler, kamuoyu araştırması ile elde edilebilir. Burda önemli olan, uygulanan araştırma, anket, görüşme yöntemlerinin tutarlı, yansız ve gerçekleri yansıtacak şekilde olmasıdır (Yalçındağ, 1986: 154).

-Referandum; Referandum, yerel yönetimlere katılım olanaklarını çok büyük ölçüde genişleten bir uygulamadır. Ayrıca yurttaş sorumluluğu konusunda genel seçimlerde oy kullanmanın ötesinde yurttaşın önüne seçim yapabileceği, tercih yapabileceği yeni bir alan açmak açısından son derece önemlidir. Referandum, yurttaşlarla tartışma için uygun bir kamusal forum fonksiyonuna sahiptir ve çok tartışmalı ya da üzerinde anlaşılmasında çok güçlük çekilen konuların daha kolay gündeme getirilebilmesi ve çözülmesinde de önemli bir katılım mekanizmasıdır (Köymen, 2003). Nitekim Avrupa Konseyi'nin 1992'de kabul ettiği Avrupa Kentsel Şartı, "yerel seçilmiş temsilciler, yalnızca genel bir yetkiye sahip olduklarından, özel bir sorun ve politika söz konusu olduğunda referanduma başvurmak durumundadır" ilkesini benimsemiştir (Önder, 2013: 317).

-Tanıtma Aracı Olarak İnternet; Belediyelerin internet teknolojisini kullanarak hedef gruplarını tanımaya yönelik yöntemleri belediyeye erişimi sağlayacak telefon ile fax numaraları ve e-mail adresleri, başkana mesaj, istek ve şikayet hattı, bilgi edinme ve anketler şeklinde sıralanabilir (Tarhan, 2007: 81).

3.2.Tanıtma Yöntemleri

-Bilgi Edinme Hakkı Kanunu; Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'na dayanak olarak bilgi talep eden halka cevap verilmesi, bir tanıtma faaliyetidir. Halkın bu yöndeki başvurusu ise yönetimi tanıma amaçlıdır. Yerel yönetimler aynı zamanda yönetimin bilgi verme ödevi kapsamında, yeni çıkan yasalar veya düzenlemeler ile ilgili bilgilendirme yapmaktadırlar.

-Kurum Gazeteleri; Kurum ve kuruluşların belli aralıklarla çıkardığı gazeteler, hem kurum çalışanlarına hem de vatandaşlara, hedefe kitlelere yönelik gerçekleştirilen önemli bir halkla ilişkiler etkinliğidir. Kurum gazeteleri, kurumla ilgili bilgilerin aktarıldığı, vatandaşlarla yapılan söyleşilerin ve ilgili kimi bilgilerin verildiği veya bazı konularda bilgilendirici, açıklayıcı yazıların yer aldığı yazılı bir iletişim aracıdır (Zeybek, 2005: 68).

-Basın Bildirileri; Kişilerin, grupların ve örgütlerin çalışmalarından basını haberdar etmek için kullandıkları araçlardan birisi olan basın bildirileri genellikle periyodik olmayan haberlerin iletilmesinde kullanılırlar. Belli bir konu hakkında örgütün veya firmanın tepkisi, bir atılım, bir bayi toplantısı veya yıldönümü gibi olaylar gazetelere basın bildirileri ile duyurulur (Göksel ve Yurdakul, 2010: 278).

-Basın Bültenleri; Zeybek'e (2005:69) göre bülten, gazete gibi belli aralıklarla çıkarılan ancak gazeteden daha küçük kapsamlı kurum içi çalışanlara ve vatandaşlara yönelik basılı iletişim araçlarından biridir. Basın bültenleri, kuruluşların, örgütlerin basına belirli periyodlarla gönderdikleri bilgileri içeren duyurulardır. Günümüzde pek çok kuruluş basın için haftalık ya da aylık bültenler düzenleyerek o dönem içerisinde kendi bünyelerinden kaynaklanan rutin haberleri basına duyurma yöntemlerini benimsemişlerdir. Bu tür periyodik bültenlerin haber verme işlevinin yanı sıra, basının o kuruluşa karşı duyduğu ilgi ve sempatiyi artırıcı bir rol oynadığı da gözlemlenmiştir (Göksel ve Yurdakul, 2010: 279).

-Basın Toplantıları; Medyayla ilişkiler bağlamında halkla ilişkilerin etkin bir araç olarak kullanıldığı basın toplantıları, kurum, kuruluş ya da kişinin bulunduğu herhangi bir kriz anında ya da gerçekleştirilmesi düşünülen, gerçekleşen herhangi bir etkinlikle veya değişen kurum siyasaları ile ilgili olarak, kamuoyunu ve basını bilgilendirmek amacıyla gerçekleştirilen çift yönlü iletişimidir (Zeybek, 2005: 64).

-Broşürler / Katlanıklıklar / Kitapçıklar/ Insertler; Broşürlerde amaç kuruluşla ilgili bilgileri hedef kitleye iletmektir. Düzenlenecek panel, kongre, konferans, seminerler veya herhangi bir hizmet hakkında halkı aydınlatıcı bilgi vermek amacıyla kullanılan bir araçtır (Göksel ve Yurdakul, 2010: 299). Katlanıklar, kurum ve kuruluşların, hizmet ya da etkinliklerini duyurmak amacıyla oluşturdukları kimi zaman resimli kimi zaman resimsiz, kısa ve öz bilgilerin yer aldığı belirli zamanlarda güncellenen malzemelerdir. Kitapçıklar, katlanıklardan biraz daha büyük resimlerden çok yazıya dayalı, tanıtım amaçlı basılı araçlardır. Bu araçlar özellikle kurum dışı hedef kitleye yönelik olup çok sayıda kişiye ulaşması amaçlanmaktadır (Zeybek, 2005: 71). Insertler ise, dergi ve gazetelerin içine konulan küçük bilgilendirici broşürler, kitapçıklardır (Göksel ve Yurdakul, 2010: 299).

-Afişler-Posterler / Panolar; Genellikle tanıtım ve bilgi amaçlı kullanılan, afişler, panolar, halkla ilişkiler açısından kullanılan önemli araçlardır (Zeybek, 2005: 70). Halkla ilişkiler amaçlı olarak kullanılan afişler ve posterler, diğer kitle iletişim araçları ile yapılan duyuruları tamamlayıcı nitelikte özellik taşımaktadırlar (Göksel ve Yurdakul, 2010: 301).

-Konferans / Panel / Seminerler; Önceden yeri, tarihi belirlenerek planlanan ve hazırlanan konferans, panel, seminer gibi halkla ilişkiler etkinliklerinde verici, kitle olarak tanımlayabileceğimiz birbirinden değişik demografik özelliklere sahip bir gruba aynı anda ulaşma arzusu içindedirler. Bu etkinlikler, genelde bilgilendirici, açıklayıcı, eğitici iletişim olarak tanımlanabilir. Bu araçlar kurum içi çalışanlara uygulanabileceği gibi kurum dışında da uygulanabilir araçlardır (Zeybek, 2005: 65).

-Sergi / Yarışmalar; Yarışmalar, bilimsel konularda veya sanat, spor ve beceri geliştirme gibi geniş ölçüde kamuoyunun ilgisini çeken konularda düzenlenen, kamunun ilgi, güven ve sempatisini kazanmada kullanılabilecek önemli bir halkla ilişkiler etkinliğidir (Göksel ve Yurdakul, 2010: 326). Sergiler, kurum ve kuruluşların toplumsal sorumlulukları benimsemeleri, kültür ve sanata destek vermeleri, çeşitli sergiler düzenlemelerini gündeme getirmektedir (Zeybek 2005: 68). Yerel yönetimlerin sergiler yoluyla, hedef kitleye bazı mesajlar vermesi, belirli alanlarda faaliyet gösteren sivil toplum örgütlerinin desteğini sağlamak bakımından mümkündür. Yerel yönetimler ya sergileri bizzat kendileri organize ederek ve ya sergi alanlarını isteyenlere tahsis ederek bu faaliyetleri yürütebilirler (Gölönü, 2000: 131)

-Festivaller; Halkla ilişkiler açısından tanıtma amaçlı kullanılabilen bir başka aktivite türü de festivallerdir. Ulusal ve hatta uluslararası düzeyde hazırlanabilecek olan festivaller geniş bir kitlenin ilgisinin bir kent veya bölgeye çekilmesi açısından yararlıdır (Göksel ve Yurdakul, 2010: 346) Festivalleri gerçekleştiren kamu kurumlarının başında yerel yönetimlerin geldiği söylenebilir (Zeybek, 2005: 66).

-Kentsel Logolar; kentsel logolar, kentlerin tanımlanmasını, betimlenmesini ve kent kültürünün algılanmasını kolaylaştıran öncül marka kimliği öğeleridir. Bir kamusal iletişim aracı olarak kenti ve kentsel yönetimi betimleyen kentsel logolar, yönetim ve etkin toplumsal iletişim gibi çağdaş yönelimler doğrultusunda, yerelin, yapılan hizmetlerden haberdar edilmesi işlevinin yerine getirilmesinde temel bir iletişim aracı olarak öne çıkmaktadır. Kentsel logolar ya da kent logoları bir anlamda kentlerin ve kent yönetimlerinin kartvizitlerdir, aynı zamanda hedef kitlenin arzu ettiği kalite ve güvenilirlik sözünü veren güven işaretleridir (Çamdereli vd., 2006: 235 ve 238).

-Faaliyet raporları; 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 56. Maddesine göre (www.mevzuat.gov.tr), "Belediye başkanı, 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununun 41 inci maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilen biçimde; stratejik plân ve performans programına göre yürütülen faaliyetleri, belirlenmiş performans ölçütlerine göre hedef ve gerçekleştirme durumu ile meydana gelen

sapmaların nedenlerini ve belediye borçlarının durumunu açıklayan faaliyet raporunu hazırlar. Faaliyet raporunda, bağlı kuruluş ve işletmeler ile belediye ortaklıklarına ilişkin söz konusu bilgi ve değerlendirmelere de yer verilir. Faaliyet raporu nisan ayı toplantısında belediye başkanı tarafından meclise sunulur. Raporun bir örneği İçişleri Bakanlığına gönderilir ve kamuoyuna da açıklanır.” Bu bağlamda faaliyet raporları, belediyelerin gerçekleştirmek istediği faaliyetleri ne ölçüde gerçekleştirdiğini ve mali açıdan ne durumda olduğu açıklayan raporlardır. Kapsamlı, açıklayıcı ve mümkün olduğunca şeffaf olmalıdırlar.

-Tanıtma Aracı Olarak İnternet; Yerel yönetimlerin internet aracılığıyla yürütebileceği tanıtma faaliyetleri şöyle sıralanabilir (Tarhan, 2007: 82):

a. Belediye yönetimine ilişkin tanıtım: Belediyede görev yapan kişilerin -başta başkanlık ve alt birimler olmak üzere- genel anlamda fotoğraf, özgeçmiş ve buldukları birimler hakkında kısa bilgilerin sunulmasını içermektedir.

b. Yapılan hizmetlerin duyurulması: Belediye tarafından vatandaşa yönelik gerçekleştirilen hizmetler ile yapılacak faaliyetlerinin halkın katılımını sağlamak amacıyla yer, gün ve saat ayrıntılarıyla aktarılmasını kapsayan tanıtma yöntemidir.

c. Sosyal ve kültürel etkinlikler hakkında verilen bilgiler: Belediyenin ilgili birimlerince gerçekleştirilen ve sosyal belediyecilik kapsamında yürütülen çalışmalar ile kültürel etkinlikler konusunda halkın bilgilendirildiği tanıtma yöntemidir.

d. Belediye Meclisi kararları: Belediyenin seçimle belirlenen ve farklı parti temsilcilerinin de yer aldığı üyelerin yapılacak faaliyetler konusunda aldığı kararların aktarılarak halkın haberdar edildiği bir tanıtma yöntemidir.

e. Belediye bünyesindeki müdürlüklerin işleviyle ilgili tanıtımlar ve erişim olanakları (teşkilat şeması, tel, fax, e-mail): Belediyeden herhangi bir sorununun çözümü için başvuran vatandaşın hangi birimden hangi bilgiyi alabileceği ve bu birimlere hangi iletişim araçlarıyla nasıl ulaşabileceğine ilişkin bilgilerin sunulduğu tanıtma yöntemidir.

f. Belediye ile ilgili kurumsal haberler: Belediyenin kendi içindeki özellikle kurumsal yapısı, kimliği ve buna yönelik çalışmalarıyla birlikte çalışanlarıyla ilgili aktivite ile gelişmelerin aktarıldığı tanıtma yöntemidir.

g. Belediyenin bulunduğu il ve kültürel ya da turistik değerleriyle ilgili temel bilgiler: Belediyenin hizmet verdiği ilgili ilin ya da yörenin kültürel ve turistik değerleriyle ilgili tanıtımın yapıldığı bir anlamda da genel olarak il ve ülke tanıtımına hizmet eden bir tanıtma yöntemidir.

h. Başkan: Belediye Başkanının özgeçmiş, iletişim bilgileri, başkanın çeşitli etkinliklerde halkla birlikte çekilen fotoğraflarının yer aldığı tanıtma amacı taşıyan bir yöntem olarak değerlendirilebilir.

-E-Belediyecilik; Sürekli gelişen bilişim teknolojileri, yerel yönetimlerin çok yönlü hizmet verme gereksinimleri doğrultusunda yeni ufuklar açmakta ve problemlere uygun çözümler sunabilmektedir. Bunların başında belediyelerin tanıtım, ilke ve hizmetlerini elektronik ortama yansıttıkları “e-belediye” kavramı gelmektedir. E-Belediye; kente ilişkin verilerin güncel teknolojiye dayalı bilişim teknolojileri destekli çalışmalarla yönetilerek bu verilerden kent ve toplum yararına çeşitli bilgiler üretilmesi ve etkin bir biçimde vatandaşın hizmetine sunulmasıdır (Henden ve Henden, 2005: 52).

-Radyo ve Televizyondan Yararlanma; Radyo ve televizyon, sahip olduğu avantajlar nedeniyle halkla ilişkiler stratejilerinde belirleyici bir işleve sahiptir. Halkla ilişkilerin “medyayla ilişkiler” biçiminde algılanıp uygulandığı yerel yönetimler, radyo ve televizyondan önemli ölçüde yararlanma yoluna gitmektedirler. Yöredeki medya ortamının çeşitliliği halkla ilişkiler uygulamalarının biçim ve etki alanını belirlemektedir. Yerel yönetimlerin halkla ilişkiler uygulamalarında radyo ve televizyondan yararlanma biçimleri; basın bülteni hazırlama, basın toplantısı düzenleme, basın gezileri yapma, röportaj verme, ilan yayınlama ve sponsor olma şeklinde gerçekleşmektedir (Atik ve Taşcıoğlu, 2009: 159 ve 167).

- **Tanıtma ve Tanıtma Aracı Olarak Sosyal Medya;** Hem tanıma hem de tanıtma yöntemleri arasında yer alan sosyal medya, diyaloga dayalı, iki-yönlü iletişime izin veren yapısıyla halkla ilişkilerin iki-yönlü simetrik modeline en yakın kitle iletişim araçlarını sunmakta ve insanların düşünce, görüş ve ilişkilerini internet üzerinden paylaştıkları bir ortam sunmaktadır. Sosyal medya haber bültenleri, tanıtma faaliyeti kapsamına girmektedir. Sosyal medya haber bülteni, geleneksel haber bülteninin sosyal medyaya göre düzenlenmiş halidir. Sosyal medyaya yönelik kullanılacak hem tanıma hem de tanıtma faaliyetlerini içeren araçlar blog, mikro-blog, sosyal ağ ve forum uygulamaları olarak sıralanmaktadır. Kurumlar kendi özel amaçlarına yönelik olarak bu tür uygulamaları oluşturabilmekte, bunları internet sitelerindeki bağlantılar ile gösterebilmektedirler. Son olarak, forum blog ve mikro blogların takibi ve eleştirilerin yanıtlanması, tanıma faaliyeti içerisinde ele alınmaktadır (Yağmurlu, 2011: 5-13). Sosyal Medya, özellikle belediyelerin sosyal medya hesapları aracılığıyla duyurularında bulunması, halk tarafından gelen mesajlara cevap vermesi gibi olanaklar sağlar ve bu da etkileşimli yönetim açısından önemli bir yerde durur. Twitter ve Facebook bu araçların başında gelmektedir. Belediyeler bu uygulamalar ile bir hesap oluşturarak halkla ilişkiler faaliyetlerini bu platformdan yürütmektedirler. Kamuoyu oluşturmak artık bu mecralarda daha kolay olabilmektedir. İlgililere ulaşmak, hizmet duyurmak ve halkın katılımı sağlamak amacıyla sosyal medya kullanmak hem halk açısından hem de yerel yönetimler açısından daha kolay bir iletişim yöntemidir.

Değerlendirme ve Sonuç

Son yılların en çok tartışılan kavramı olan yerel yönetişimin halkla ilişkiler ile güçlü bir bağı bulunmaktadır. Yerel yönetim çok paydaşlı yönetim anlayışına vurgu yapmaktadır. Halkla ilişkiler, paydaşlar arası ilişkilerin düzenlenmesinde ve iyi niyetle yürütülmesinde çok önemli bir noktada yer almaktadır. Daha açık bir ifade ile yerel yönetim gereği, sivil toplum- yerel yönetimler, özel sektör- yerel yönetimler, halk- yerel yönetimler arasında ikili ilişkiler kurulması gerekmektedir, halkla ilişkiler ise bu ilişkileri düzenleyen önemli bir teoridir.

Halkla ilişkiler araçları olan tanıma ve tanıtım, doğrudan veya dolaylı yoldan, yerel yönetişime katkıda bulunmaktadır. Gerek halkla gerekse diğer paydaşlarla iyi ilişkiler geliştirerek onların katılımını ve bilgilendirilmelerini sağlamak, yerel yönetim sürecinin başarısını etkilemektedir. Ancak, kamu kurumlarında yürütülen halkla ilişkiler faaliyetlerinin halkta olumlu imaj yaratmak amaçlı olduğu ve çoğunlukla tanıtma çalışmalarına yöneldiği göze çarpmaktadır. Yönetişim süreci, bu tek taraflı anlayışı değiştirerek olguyu iki yönlü algılamamız gerektiğini hatırlatmıştır. Yönetişim gereği, faaliyetlerin; idare- halk, sivil toplum kuruluşları-idare, idare-basın, idare-çalışanlar gibi paydaşlara ulaşarak ve iyi ilişkilerde bulunabilmek amacıyla gerekli halkla ilişkiler araçları kullanılarak yürütülmesi gerekmektedir. Dolayısıyla yerel yönetim süreci, sadece tanıtma ile yetinilmemesi, aynı zamanda tanıma faaliyetine de önem verilmesi gerektiğinin altını çizmektedir.

Yerel yönetimlerin varlık nedenleri ve meşruiyetleri, direk halkın oyuna bağlı olduğu için, rasyonel anlamda, (halkın desteğini sağlamak amacıyla) tanıma faaliyetini yürütme olanak ve olasılıklarının, diğer kamu kurumlarına kıyasla daha gelişmiş olduğu ifade edilmektedir. Yerel halk, işlem ve eylemleri hakkında bilgi sahibi olduğu ve kendisini önemseydiğini bildiği bir idareye daha fazla sempati duymaktadır. Bu nedenle yerel yönetimler, mümkün olduğunca hem halkın nabzını yoklayarak aldığı geri bildirimlere göre mal ve hizmet üretme, hem de halkın duyarlılıklarını sürekli takip etme olanaklarını geliştirmişlerdir. Bu açıdan, vatandaşların kişisel başvuruları ve bunların değerlendirilerek cevaplandırılması, yerel yönetim açısından önem arz etmektedir. Bu yöntemde halk, yerel yönetim birimlerine öneri, istek ve şikayetlerini kişisel başvuru yöntemiyle iletebilir. Söz konusu iletişim, halkın sunulan hizmetlere veya yerel yönetimlerin işlem ve eylemlerine katılımına; dolayısıyla katılımcılık ilkesinin uygulanmasına katkıda bulunur. Yerel yönetim birimleri ise bu başvurular ile halkın beklentilerinin yönünü teşhis edebilir veya ortaya çıkabilecek herhangi bir sorunu önceden öngörebilir. Bu durumda da cevap verebilirlik ilkesi hayat bulur. Her iki durumda da yerel yönetim birimleri, halkla iyi ilişkiler geliştirmiş olur. Vatandaşların kişisel başvuruları kadar SEDAM, kent konseyleri, halk kurultayları, halk günleri gibi danışma yöntemleri ve şikayet hatları, beyaz masa/mavi masa gibi uygulamalar, düzenlenen çeşitli etkinlikler, internet, web siteleri, yerel-

ulusal medya ve sosyal medya da halkı tanımak ve/veya halka idareyi tanıtmak amacıyla kullanılan önemli araçlardır.

Sonuç olarak, yerel yönetim sürecinin başarısı, halkla ilişkiler araçları ve faaliyetlerinin etkinliği ile doğrudan bağlantılıdır. Bir yerel idare ne kadar etkin ve verimli halkla ilişkiler faaliyeti yürütüyorsa, yerel yönetimi o kadar iyi hayata geçirmektedir denilebilir. Dolayısıyla halkla ilişkiler ve halkla ilişkiler çalışmaları özelinde tanıma ve tanıtma faaliyetleri, kamu yönetimi ve yerel yönetimler açısından önemli bir yere sahiptir. Özellikle yerel yönetimlerde etkin ve verimli bir yönetim tarzının inşası ve sürekliliğinin sağlanması için, halkın nabzı iyi tutulmalı ve halkla iyi ilişkiler geliştirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Aliefendioğlu, Y. (2001). "Hukuk-Hukukun Üstünlüğü-Hukuk Devleti", *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı:2: 29-68.
- Arar, A. (2002). "Yerel Gündem 21" , *Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi*, 6: 14-22.
- Atik, A. ve Taşçıoğlu, R. (2009). "Radyo ve Televizyonun Yerel Yönetimlerin Halkla İlişkiler Uygulamalarında İletişim Yöntem ve Aracı Olarak Kullanımı: Erzurum Belediyeleri Örneği", *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10): 159–170.
- Aydın, İ. S. ve Kiracı, A (2014). "Belediyelerin Hizmet Sunumunda E-Belediyecilik Kriterleri: Kocaeli İli ve Bazı İlçelerinden Bir Örnek", *İktisadi Yenilik Dergisi*, 2(1): 32-43.
- Bayramoğlu, S. (2005). *Yönetişim Zihniyeti: Türkiye 'de Üst Kurullar ve Siyasal İktidarın Dönüşümü*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Bensghir, T. K. (2000) "Halkla İlişkilerde Etkileşimli İletişim", *Amme İdaresi Dergisi*, 33(1): 112-131.
- Çamdereli, M., Varlı M., Varlı, Z. ve Gürer, M. (2006). "Kentsel Kimlik Göstergesi Olarak Kent Logoları", 2. *Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu: 21. Yüzyılda Halkla İlişkilerde Yeni Yönelimler Sorunlar ve Çözümler Bildiriler Kitabı*, Kocaeli Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Kocaeli 26-27 Nisan 2006: 235-280.
- Emrealp, S. (2005) "*Türkiye Yerel Gündem 21 Programı: Yerel Gündem 21 Uygulamalarına Yönelik Kolaylaştırıcı Bilgiler El Kitabı*", 2.Basım, Birmat Matbaası, İstanbul.
- Göksel, A. B. ve Yurdakul, N. B. (2010) "*Temel Halkla İlişkiler Bilgileri*", Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları, İzmir.
- Gölönü, S. (2000). "Yerel Yönetimler, Halkla İlişkiler Ve Toplumsal Beklentiler", *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 3: 125-134.
- Güler, B. A. (2009). "Yönetişim: Tüm İktidar Sermayeye", *Praksis Dergisi*, 9: 93-116.
- Haktankaçmaz, M. İ. (2004). "Türk Kamu Yönetiminde Yönetişimin Uygulanabilirliği", *Amme İdaresi Dergisi*, 37(1): 45 – 62.
- Henden, H. B. ve Henden, R. (2005) "Yerel Yönetimlerin Hizmet Sunumlarındaki Değişim ve E-Belediyecilik", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14): 48-66.
- <https://www.bimer.gov.tr/bimer-hakkında>
- <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf>
- İnan, A. (1998). "Mahalli İdareler Kanun Taslağına Göre Demokratik Kitle Örgütlerinin Yerel Yönetimlere Demokratik Katılımı", *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 7(2): 128-132.
- Karakuzulu, Z. (2010). "Sürdürülebilir Kentler ve Kasabalar, Yerel Gündem 21 ve Bursa Örneği", *TUCAUM VI. Coğrafya Sempozyumu: TUCAUM VI. Ulusal Coğrafya Sempozyumu Bildiri Kitabı*, Ankara Üniversitesi, Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi, Ankara: 397-406.
- Karkın, N ve Zor, A. (2017). "Vatandaş - İdare Etkileşimi Bağlamında Bilgi Edinme Hakkı: BİMER Örneği ve İdarede İnovasyon", *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 5(1): 25-44.
- Kazancı, M. (1980). *Halkla İlişkiler*, A.Ü.SBF Yayınları, Ankara.
- Köymen, A. (2003). "Yerel Yönetimler ve Demokrasi", <http://www.mimarlarodasiansankara.org/index.php?Did=635>, (Erişim tarihi: 25.01.2018).
- Metin, H. ve Altınok, M. (2002). "Karşılaştırmalı Bir Yaklaşımla Kamu Yönetimi ve Özel Sektörde Halkla İlişkiler", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3: 79-99.

- Ökmen, M. ve Görmez, K. (2009). "Türkiye’de Yerel Gündem 21 ve Yerel Yönetişim Uygulamaları", *Yerel Yönetimlerin Güncel Sorunları* (Ed. K. Görmez ve M. Ökmen), Beta Yayını, İstanbul.
- Önder, Ö. (2013). "Yerelleşme ve Yerel Demokrasinin Güçlendirilmesi Bağlamında Yerel Katılım", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(18):311-326.
- Öner, Ş. (2001). "Belediyelerde Yönetime Katılmada Halkla İlişkilerin Rolü ve Önemi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2): 100-114.
- Özer, M. A. (2006). "Yönetişim Üzerine Notlar", *Sayıştay Dergisi*, 63: 59-89.
- Özgökçeler, S. (2014). "Yerel Kalkınmada Etkin Bir Kavram: “Yerel Yönetişim” [Bursa Kent Konseyi Örneği]" *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(1): 67-82.
- Devlet Planlama Teşkilatı (2001). *8. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Yerel Yönetimler Özel İhtisas Komisyonu Raporu*.
- Tarhan, A. (2007). "Halkla İlişkilerde Tanıma ve Tanıtma Aracı Olarak İnternet: Belediyelerin Web Sayfaları Üzerine Bir Analiz" *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 4(4): 75-95.
- Tekeli, İ. (1996). "Yönetim Kavramı Yanısıra Yönetişim Kavramının Gelişmesinin Nedenleri Üzerine", *Sosyal Demokrat Değişim Siyasi ve Kültürel Dergi*, 3: 45-54.
- TODAİE (1966). *Merkezî Hükümet Teşkilâtı Kuruluş ve Görevleri, Merkezî Hükümet Teşkilâtı Araştırma Projesi Yönetim Kurulu Raporu*, TODAİE Yayınları, İkinci Baskı, Ankara.
- Ülkü, H. (1997). "Örnek Olaylarla Belediyecilik: Aliğa Kent Parlamentosu", *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 6(4): 121-124.
- Üzan, N. (1999). "Belediyeler ve Yerel Gündem 21", *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 8(2): 96-101.
- Yalçındağ, S. (1986). "Kamu Yönetiminde Halkla İlişkiler", *Amme İdaresi Dergisi*, 19: 131-156.
- Yağmurlu, A. (2011). "Kamu Yönetiminde Halkla İlişkiler ve Sosyal Medya", *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 7(1): 5-15.
- Yayınoglu, P. E. (2005). "Yerel Yönetim Kuruluşlarında Halkla İlişkiler İşlevi ve Yeni Yaklaşımlar", *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 3(4): 41-52
- Yıldırım, A. (2014). "Türkiye’de Yerel Yönetişimin Uygulanabilirliği ve Yerel Gündem 21 Örneği Üzerinden Bir İnceleme", *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1): 74-96.
- Yılmaz, M. (2013). *Kamu Yönetiminde Katılım: Türkiye’de Yerel Düzeyde Uygulama Örnekleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Yurdakul, N. B., Dinçer, M. K. ve Gül, C. (2011). "Belediyelerde Halkla İlişkiler Yönetimi: İzmir İli Belediyelerine Yönelik Bir Araştırma", *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 2(2): 198-229.
- Yüksel, M. (2000). "Yönetişim(Governance) Kavramı Üzerine", *Ankara Barosu Dergisi*, 3: 145-160.
- Zeybek, I. (2005). *Yönetişimde Halkla İlişkilerin Yeri ve Kullandığı Teknikler*, Arıkan Basım, İstanbul.

MASTER'S DEGREES IN DISTANCE EDUCATION IN TURKEY AND OPINIONS OF STUDENTS¹

Gülşen Serap ÇEKEROL²

Abstract

The number of undergraduate students who want to specialize in their own fields or in others are increasing. For this purpose, they do master's degrees. However, graduate students who also work cannot achieve their purpose, because of reasons such as class hours clashing with working hours, or long distance between work and school. Some who enroll programs cannot complete them, and some others cannot attend master degree programs since the programs they want to enroll are in other towns, or since they lack foreign language skills. Master's degree programs in distance education eliminate the time and distance constraints for graduate students who work. The aim of the present study is to get the opinions of master's degree students on distance education system via a questionnaire by which they can evaluate it. The questions revolving around success factors of distance education were sent to students through social media online. It is difficult to determine clear limits of success factors of distance education models, however the study focused on rather general criteria. Specific missions of each and every university may well imply new criteria and exclude some others. The questionnaire of the present study includes questions on comprehensive criteria in institutional management, assessment and improvement of education, technical service, educational mediums, educational designs, etc. The questionnaire with 32 sections was conducted with the students enrolled in 2016-2017 spring semester. A random sample of 247 volunteers participated the questionnaire and the data were presented in tables with their frequency and percentage. The findings include suggestions for practitioners and researchers.

Keywords: Distance Education, Distance Master Degree Education, Student Opinion, Survey

JEL Code: I230, I290

TÜRKİYE'DE UZAKTAN YÜKSEK LİSANS ÖĞRETİMİ VE ÖĞRENCİ GÖRÜŞLERİ

Öz

Günümüzde lisans mezunlarının birçoğu kendi alanlarında yada kendi alanlarının dışında farklı bir alanda uzmanlaşmak istemekte ve bu amaçla yüksek lisans yapmayı hedeflemektedirler. Ancak iş hayatına atılan mezunlar, ders saatlerinin mesai saatleri ile çakışması yada mesafe gibi nedenlerle bu arzularını gerçekleştirememekte, başlayanların bir kısmı da öğrenimini yarıda bırakmaktadır. Diğer bir kısım mezun ise hedeflediği yüksek lisans programının başka şehirde olması yada yabancı dil konusunda yeterliliğinin olmaması vb. birçok nedenle yüksek lisans yapamamaktadırlar. Belirli kısıtlar altında bu amaçlarını gerçekleştirmeyi hedefleyen mezunlar için, zaman ve mekân kısıtını ortadan kaldıran uzaktan yüksek lisans programları bu amaca hizmet etmektedir. Bu çalışmada Uzaktan Yüksek Lisans öğretimini tercih edenlerin sistemle ilgili görüşleri alınmaya çalışılmış ve sistemi değerlendirebilecekleri bir anket formu oluşturulmuştur. Uzaktan eğitim başarı faktörleri çerçevesinde oluşturulan anket soruları, sosyal medya aracılığı ile öğrencilere ulaştırılmıştır. Sürekli gelişen uzaktan öğretim modeli için başarı faktörlerini keskin sınırlar ile belirlemek oldukça zor olmakla birlikte, genel olarak tüm sistemi kapsadığı düşünülen kriterler belirlenmeye çalışılmıştır. Her üniversitenin misyonu kapsamında yeni kriterler eklenebilir veya mevcut kriterler çıkartılabilir. Bu nedenle hemen hemen tüm sistemi kapsayacak; kurumsal yönetim, eğitim değerlendirme-iyileştirme, teknik hizmetler, öğrenme ortamı, öğrenim tasarımları gibi kriterler gözönüne alınarak sorular yapılandırılmıştır. 2016-2017 öğretim yılının, bahar döneminde sisteme kayıtlı öğrencilere uygulanan anket, 32 maddeden oluşmaktadır. Araştırmaya raslantısal örnekleme yöntemi ile 247 gönüllü katılmış ve elde edilen veriler, frekans ve yüzde hesabı yapılarak tablolar halinde sunulmuştur. Anket sonuçlarından elde edilen bulguların uygulayıcı ve araştırmacılar için fikir verebilecek önerilerden oluşmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Eğitim, Uzaktan Yüksek Lisans Eğitimi, Öğrenci Görüşleri, Anket

¹Paper presented in 28th International Conference on Teaching, Education & Learning (ICTEL), 20-21 Dec 2017, Dubai, UAE.

²Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, sturkay@anadolu.edu.tr.

Introduction

In Turkey, like in many other countries, many people who complete their university educations tend continue with graduate studies. However, for various reasons, many cannot achieve this. Distance education is a training process that enhances the opportunity of equality for those who cannot benefit from face-to-face training facilities, employing specially prepared systematic and interactive two-way communication with the use of technology and mass media to support the educational process without limitation of time and space. (Moore&Kearsly, 2005; Kaya, 2002; Simonson, 2001; Keegan,1986).

Distance education which provides equality of opportunity in education in undergraduate and graduate degrees. The development of information and communication technologies, and the enrichment of learning and teaching environments have made it easier for many universities to establish distance undergraduate programs in order to meet the public demand.

Universities that start distance education graduate programs run the system with technological infrastructure and qualified instructors. However, students' opinions about the system provide very important information for the system's sustainability. This study is a descriptive study on student profiles and opinions about the distance education system. The findings are presented in tables and graphs.

1. Distance Education

Distance learning began in late 19th century, and has a conceptual feature that covers the interdisciplinary field of work which has been widely used in the late 20th century (Aydm, 2011: pp. 18-49).

Distance education is a system of teaching and planned learning, in which teaching normally occurs in a different place from where learning happens, and the system requires communication through technologies as well as a special institutional organization (Moore & Kearsley, 2012: 2).

Globalization has accelerated competition in the field of education as in many other fields. Technological developments, an accelerator of globalization, have forced educational institutions to use technology in order not to fall behind in the competitive environment. The opportunities provided by technology have led to an increase in open and distance learning activities (Kürşad & Horzum, 2005: 103-121).

Technology is the infrastructure and backbone of distance education (Bates, 2005: p. 3). It always allows the distribution of information and communication everywhere. Interaction and communication between students and teachers in distance education are provided by technological means (Ally, 2004: pp. 3-31). In distance education, printed and audio-visual technologies are used in various components of the system. Technologies such as online media, TV, radio, printed materials, learning management systems, content management systems and virtual classrooms are used in the production and distribution of content in distance education in the student-teacher interaction (Okur, 2012: 4).

Individuals who benefit from distance education systems are as diverse as those who prefer traditional learning methods. The main characteristics of distance education are as follows:

- Distance education is time-independent. An individual may resume his or her education any appropriate time. She decides how she will use her time to complete her training.
- Distance education is independent of place. Individuals with limited educational opportunities in their environment are provided with the necessary qualifications to be educated without any change, hence, "equality of opportunity in education" is ensured.
- Distance education ensures that the student behaves more responsibly. It is student's will that determines when the content should be covered to be successful. She is aware of the fact that the lessons are for her own personal development, and she has the freedom to attend classes whenever she wishes.

- Distance education is not an individual process, though. It is possible to work on team projects, and communicate and collaborate with other students who take the same course via the opportunities provided by information technologies (e.g., e-mail, chat, forum, etc.).

Distance education is more flexible than traditional methods, therefore, the individuals involved in distance education systems have different characteristics in terms of age, cultural background, disability status, work and family life. The institutions which offer distance education reflect the practices of the era of industrial society, in which a structure is applied to every lesson and the teacher is at the center. It is expected that in the coming years, the demand for higher and lifelong education needs of learners from various age groups will increase for new skills of the information economy (Çetinsaya, 2014: p. 87).

1.1. Distance Education Learning Environments

Distance learning differs from traditional education and learning methods in that in-class activities cannot be employed. Therefore, the planners and practitioners of distance education have to develop specifically designed units and media to provide the students and teachers with communication and interaction opportunities.

The communication between practitioners and learners of distance education is provided by internet technologies. Teleconference meetings, electronic mails, e-books and e-journals are the alternatives to traditional means of education, and they constitute the essential components of online distance education (Al & Madran, 2004). E-learning emerged as the most important technological element of distance education after the advance of the Internet, and immediately became an irreplaceable part of electronic learning environments (e.g. Internet, intranet, etc.). E-learning can be planned as both synchronous and asynchronous fashions, according to the specific needs. Various technologies provide opportunities for efficient participation in both synchronous and asynchronous applications (Soong, Chan, Chua & Loh, 2001; Lammintakanen & Rissanen, 2005; Martz & Reddy, 2005; Novitzki, 2005; Pituch & Lee, 2006; Bekele & Menchaca, 2008).

Synchronous learning (i.e., simultaneous e-learning, or live e-learning) is defined as simultaneity of communication among individuals, and direct informational input. In synchronous learning, teachers and students of distance education meet in a shared period of time, although they are in different places (Kantar, İbili, Bayram, Hakkari, & Doğan, 2008). In asynchronous educational platforms, teachers and students are independent from each other in covering the related educational materials. This method results in an essential alteration of the role of the teacher. The function of the teacher is not teaching anymore: It is direction. Many researchers claim that the disadvantages of asynchronous education can be eliminated by inclusion of synchronous elements in it, and enhancement of it by communicational means (Duran, Önal and Kurtuluş, 2006).

1.2. Distance Education and Master's Degree Education in Turkey

John Dewey's "Teacher Education Report" in 1924 brought distance education forward in Turkey. The notion of education with letters, which forms the basis of distance education, was introduced in 1933-34.

Distance education applications in Turkey begun by providing in-service training for employees with short-term education with letters in the Faculty of Law, Bank and Commerce Research Institute in Ankara University in 1950. Later, in 1961, Center of Education with Letter was established within the Ministry of National Education. These practices were followed by the establishment of the Trial Higher School of Teachers and the Higher Education Institution (YAYKUR). After these developments, Anadolu University was commissioned with the task of distance higher education in 1982 with the Law No. 2547. Anadolu University started its open and distance learning applications in 1982-1983 academic year with undergraduate programs in Economics and Business, within the Open Education Faculty. Open and distance

learning is offered to learners in many countries to provide access and flexibility in education, and it has an important role in solving the problem of capacity in higher education in Turkey (Özkul, 2000: 95-112).

68 of the 184 higher education institutions in Turkey offer open and distance learning programs. Among these institutions, there are 47 undergraduate open and distance learning programs, 17 undergraduate programs, 11 undergraduate completion programs, and 55 master degree programs. (Koçdar & Doğan Görü, 2015: 29).

Table 1: *Master's Degrees in Distance Education in Turkey (2018)*

<u><i>Master's Degree in Distance Education In Turkey</i></u>	<u><i>Number of Programs</i></u>
<i>Afyon Kocatepe University</i>	1
<i>Akdeniz University</i>	1
<i>Altınbaş University</i>	2
<i>Amasya University</i>	3
<i>Anadolu University</i>	9
<i>Ankara University</i>	5
<i>Atatürk University</i>	7
<i>Atılım University</i>	2
<i>Bahçeşehir University</i>	6
<i>Bartın University</i>	5
<i>Başkent University</i>	7
<i>Beykent University</i>	5
<i>Bülent Ecevit University</i>	2
<i>Çanakkale Onsekiz Mart University</i>	2
<i>Çankaya University</i>	1
<i>Çukurova University</i>	6
<i>Dicle University</i>	1
<i>Dokuz Eylül University</i>	5
<i>Ege University</i>	5
<i>Eskişehir Osmangazi University</i>	1
<i>Gazi University</i>	8
<i>Gaziantep University</i>	1
<i>Hacettepe University</i>	3
<i>Işık University</i>	1
<i>İnönü University</i>	3
<i>İstanbul Arel University</i>	5
<i>İstanbul Aydın University</i>	1
<i>İstanbul Bilgi University</i>	6
<i>İstanbul Esenyurt University</i>	2
<i>İstanbul Kültür University</i>	2
<i>İstanbul Medeniyet University</i>	1
<i>İstanbul Medipol University</i>	8
<i>İzmir Ekonomi University</i>	1
<i>Kahramanmaraş Sütçü İmam University</i>	4
<i>Karabük University</i>	5
<i>Karadeniz Teknik University</i>	6
<i>Kastamonu University</i>	2
<i>Kırklareli University</i>	2
<i>Kocaeli University</i>	1

<i>Maltepe University</i>	2
<i>Manisa Celal Bayar University</i>	4
<i>Marmara University</i>	2
<i>Mersin University</i>	5
<i>Muğla Sıtkı Koçman University</i>	3
<i>Okan University</i>	5
<i>Ondokuz Mayıs University</i>	7
<i>Orta Doğu Teknik University</i>	1
<i>Recep Tayyip Erdoğan University</i>	1
<i>Sakarya University</i>	17
<i>Selçuk University</i>	1
<i>Süleyman Demirel University</i>	4
<i>Trakya University</i>	3
<i>Yalova University</i>	1
<i>Yüzüncü Yıl University</i>	1
(55 University) TOTAL	196

The number of universities and programs offering distance education at graduate level increases each academic year. Distance education, a very important alternative for those who want to continue their business careers while having graduate education, or for who pursue graduate studies at a university in a city other than the one they are living, offers education that can compete with formal education, thanks to the technological advances of our time.

According to Section 1 of Article 7 in “Procedures and Principles of Distance Education in Higher Education Institution” constituted by the Council of Higher Education, graduate degree programs in distance education in Turkey, courses must be delivered by the instructors themselves by video-conferences, virtual classes and forums with the interaction among students and instructors in a synchronous fashion. The scope and content of the present study is in accordance with this regulation.

The education which graduate students in distance education receive is similar to that of traditional programs.

- All lecture notes remain accessible on the website until the end of the semester.
- At the end of each week's lessons, tests and interactive questions are applied.
- Course pages are supported by diagrams, graphics and similar visual elements, and animated with presentations and animations.
- While students work on new topics weekly added, they can go back and review their previous course grades until the end of the semester.
- Students can also follow the textbooks included in the program package. Homework and practice exams are published on the website. Homework and researches are completed and sent by the students, and evaluated by the teaching staff online.
- The basic communication consists of online conversations and forums. Communication can be enriched by the technological infrastructure of the universities.
- Online Interview (a simultaneous chat line used to activate the communication between the academic staff and the students by appointment).
- Forum (a discussion platform on the Internet, an active communication environment in which current topics are discussed with the participation of all students).

2. Problem

Although graduate degrees are offered in distance education by many universities, the question whether they obtain their goals is still pending. It is not an easy task to measure the success, asking the opinions of students on critical success factors is a partial solution.

There are no clear delimitations of success factors in distance education, but there are many studies in the literature which can lead us. Many researches (Cheawjindakarn et. al. 2012, Chantanarungpak, 2010; Selim, 2007; Allen & Seaman 2005; Govindasamy, 2002; Volery & Lord, 2000; Turkan&Cihan, 2015) indicate the following factors in the success of distance education: (Figure 1)

Figure 1: *Critical Success Factors in Distance Education*



Institutional management includes the decision making processes on distance education actions in all levels, and the management of the entire system. Assessment and improvement of education is determined by the demands of all shareholders of the system. These shareholders are learners, teachers, institutional managers and technical personnel. They all contribute to the processes of assessment and improvement of distance education.

The factor of technical services is of utmost importance, since it provides the basic relationship between the students and the system, and it has to be sustained under all circumstances. It includes basic procedures such as the transmission of complaints and requests of students, management of databases, conduction of tests, etc. The basis of academic support provided for the learners in distance education is the management of educational environment. Communication and interaction among teachers and learners, and planning of academic activities are the activities of educational environment.

Learning design includes the technical procedures of course delivery in accordance with pedagogical parameters in such a way that learning is efficient and fast. Its elements include the determination of the aims and scopes of courses, course materials, homework, assessment and evaluation methods, and the design of learning environments.

In the present study, the participants were briefly informed about the definitions of the factors listed above, and their opinions on the actual applications were asked.

2.1. Limitations

The limitations of the present descriptive study on the opinions of graduate students about distance education are as follows: Firstly, the sampling universe spread to a wide geographical area, and only students who use social media were included by a random sampling method. All the participants are enrolled students who voluntarily participated the study. Therefore, the size of sampling set is representational, and cannot be generalized to the whole country.

Another limitation is about the period: The study was conducted with certain number of students enrolled in a certain semester. In other periods, the findings would well vary.

A third limitation of the study is that it is based on quantitative data. Although quantitative data provides the researchers with an explanation of present conditions, qualitative data is necessary to fully understand the motivations and reasons of the students' opinions.

2.2. Method

The aim of this study is to get distance education students' opinions about the education process and the system in Turkey. For this purpose, a questionnaire was designed, and in this form, first, the questions revealing demographic characteristics of the participants were required. Then, the students were asked to answer questions about the system. In this context, this study is a descriptive survey. Descriptive surveys are conducted to depict the present conditions on the basis of some variables in a sample (Karasar, 2005).

2.3. Population and Sample

There are 55 universities and 196 programs providing distance education in Turkey. The scope of the research is all students enrolled in distance education in Turkey in 2016-2017 academic year.

One of the nonprobability sampling methods, i.e. random sampling, was used for the study considering the area and the restrictive factors such as population density and time. The questionnaire was shared on social networks and reached the number of representative samples required.

For the analysis of the data, SPSS was used. The results of the questionnaire are a study to determine the opinions of the individuals who are receiving the distance master's degree. In the descriptive research model, a current situation is investigated. A descriptive research involves statistical operations such as frequency and percentage, which allow the collection, description and presentation of numerical values for the research topic.

The questionnaire included questions primarily to determine the demographic characteristics of the participants. At the end of the questionnaire, the opinions of the participants about the distance education graduate programs were figured out.

2.4. Analysis of Findings and Comments

The distribution of the participants according to age is as follows: 37.2% of them are in the age range of 31-35 years, 28.7% in the age range of 36-40 years, and 14.2% over 41 years of age. (Table 2.)

Table 2: *Distribution of Survey Participants by Age*

1. AGE		
	f	%
21-25	9	3,7
26-30	40	16,2
31-35	92	37,2
36-40	71	28,7
41+	35	14,2
Total	247	100

The distribution of the participants according to gender is as follows: 36% of them were female and 64% were male. (Table 3.)

Table 3: Distribution of Students Attending the Survey by Gender

2. GENDER		
	f	%
Female	89	36
Male	158	64
Total	247	100

28.7% of the participants were students in social sciences and humanities, 27.1% were in engineering, 16.2% in educational sciences, 12.9% in philology, 6.9% in science, 6.1% in health science, and 2.1% in agriculture, forestry and aquaculture. (Table 4.)

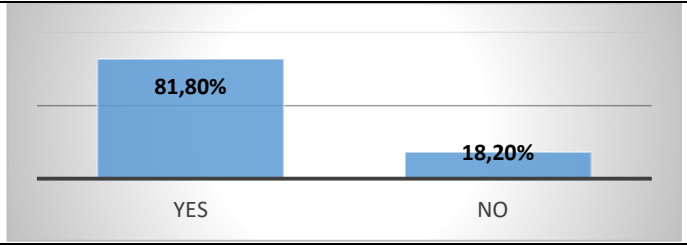
Table 4: Distribution of Participated Students' Graduation Areas

3. Distribution of Participants According to Their Graduation Areas		
	f	%
Educational Sciences	40	16,2
Science	17	6,9
Philology	32	12,9
Fine Arts	-	-
Law	-	-
Theology	-	-
Architecture	-	-
Engineering	67	27,1
Health Science	15	6,1
Social and Humanities	71	28,7
Agriculture, Forestry and Aquaculture	5	2,1
Sport Science	-	-
Total	247	100

81.8% of the participants had a job, and 18.2% did not. (Table 5.)

Tablo 5: *Do you work in a job?*

4. Do you work in a job?		
	f	%
Yes	202	81,8
No	45	18,2
Total	247	100



The questions of the survey were designed on the basis of success factors. As for the participants' opinions in terms of institutions, 73.3% of the participants consider the graduate programs in distance education as efficient and beneficial for the needs of the country. However, only 49% of them think that their university manage the process well. 80.2% of the participants think that the purposes of graduate programs are clearly determined, and 60.7% of them are not informed whether the institutions allocate sufficient resources for the programs (Table 6).

Table 6: *Opinions on Institutional Management*

	YES		NO		NO IDEA		$\sum f$	$\sum \%$
	f	%	f	%	f	%		
5. Do you think graduate programs in distance education serve the needs of the country?	181	73,3	37	15	29	11,7	247	100
6. Do you think that your university manage distance education process well?	121	49	103	41,7	23	9,3	247	100
7. Do you think that the purpose of the graduate program you enroll are clearly determined?	198	80,2	21	8,5	28	11,3	247	100
8. Do you think that your university allocates sufficient resources for the distance education system?	62	25,1	35	14,2	150	60,7	247	100

63.2% of the participants think that the technical infrastructure of their universities are insufficient for distance education system. 67.7% of the participants claim that at the beginning of the semester, there are no technical controls. 65.6% of the students think that audio-visual transmission is sufficient, however, 69.2% of the participants claim that they were not informed about the system sufficiently. 63.2% of the participants do not find the system announcements up-to-date and enough, while 51.8% of them find themselves proficient in information technologies. A general question on whether they are content with technical services, about half of the participants say yes, and the other half say no (Table 7).

Table 7: *Technical Services (Non-Academic Support)*

	Yes		No		No Idea		$\sum f$	$\sum \%$
	f	%	f	%	f	%		
9. Do you think that the infrastructure of the university is sufficient for distance education?	81	32,8	156	63,2	10	4	247	100
10. Were there any technical controls at the beginning of the semester?	70	28,3	167	67,7	10	4	247	100
11. Do you find audio-visual transmission sufficient for the courses?	162	65,6	77	31,2	8	3,2		
12. Are you sufficiently informed about the system?	67	27,1	171	69,2	9	3,7	247	100
13. Are the system announcements up-to-date and sufficient?	51	20,6	156	63,2	40	16,2	247	100
14. Do you find yourself proficient in Information Technologies?	128	51,8	52	21,07	67	27,13	247	100
15. Are you content with non-academic support services in general?	105	42,5	107	43,3	35	14,2	247	100

When students were asked whether they were satisfied with the support services, 42,5% answered they were, while 43,3% said they were not, and 14,2% said they were not sure. The reason for dissatisfaction for 34,6% was that they had difficulty in organizational structure, while 56,1% stated that the infrastructure was insufficient. 9,3% of the respondents indicated that call centers were insufficient (Table 8).

Table 8: *Reasons for Dissatisfaction with Non-Academic Support Service*

16. What are your reasons for dissatisfaction with non-academic support services?	f	%
Institutional Structure Issues	37	34,6
Inadequate Infrastructure	60	56,1
Call Center inadequacy	10	9,3
Total	107	100

As for the participants' opinions on assessment and improvement of education, 83% of the students claim that their universities pay attention to their suggestions, complaints and discontents about the system. 87% of them claim that they are satisfied with their distance education, and 89.5% of them claim that their expectations are met (Table 9).

Table 9: *Students' Opinions on the Assessment and Improvement of Education*

	YES		NO		NO IDEA		$\sum f$	$\sum \%$
	f	%	f	%	f	%		
17. Does your university pay attention to your suggestions, complaints and discontents about the system?	205	83	23	9,3	19	7,7	247	100
18. Are you satisfied with the graduate program you have in distance education?	215	87	15	6	17	7	247	100
19. Does Distance Graduate Education meet your expectations?	221	89,5	19	7,7	7	2,8	247	100

221 participants who claimed that their suggestions, complaints and discontents about the system are taken into consideration by the university claim that the institution replies them in various ways: 53.9% of them get emails, 33.5% of them get phone calls, 7.2% of them have face-to-face communication and 5.4% of them get SMSs about their problems (Table 10).

Table 10: *If you answered Question 18 as yes, please indicate the way you communicate with the institution*

20. If you answered Question 18 as yes, please indicate the way you communicate with the institution.		
	f	%
E –mail	119	53,9
Sms	12	5,4
Phone calls	74	33,5
Face-to-face meetings	16	7,2
Total	221	100

15 students claimed that they were not satisfied with the education they get, and when asked the reason why, 53% of them complained about the amount of homework; 26% of them cannot adapt to the technology, 12% think that the curriculum is too difficult, and 4% claim that their expectations are simply not met (Table 11).

Table 11: *The Reasons of Dissatisfaction with Distance Education*

21. What are the reasons for your dissatisfaction?		
	f	%
The amount of homework	8	53,33
Technology incompatibility	3	20
The difficulty of syllabus	2	13,33
Expectations not met	2	13,33
Total	15	100

Another question was why the participants preferred distance education. The reasons of attending to distance education are as follows: 56% career, 32% specialization, 9% personal development, 2% obligation, and 1% other. (Table 12)

Table 12: *Reasons of Preferring Graduate Programs in Distance Education*

22. The reason for preferring distance master's degree?		
	f	%
Career	138	56
Personal Development	22	9
Specialization	79	32
Obligation	5	2
Other	3	1
Total	247	100

Another success factor in distance education is education design. 76% of the participants claim that they were informed about the distance education system before they enrolled, and 38.5% of them had negative prejudices about it. 88.3% of them think that distance education is an efficient system, and 72% of them consider that the course materials are sufficient. 60.7% of the participants think that course contents match the purposes of the program, and 73.3% of them are content with the assessment and evaluation methods. 33.2% of the participants make use of readings, course notes, recommended videos and other academic resources, 39.3% of them do not use them, and 27.5% of them have no idea about this.

Table 13: *Opinions on Education Design*

	Yes		No		No Idea		$\sum f$	$\sum \%$
	f	%	f	%	f	%		
23. Were you informed about distance education system before you started your distance graduate education?	189	76,5	58	23,5	-	-	247	100
24. Did you have any negative prejudice about distance education system before you started distance graduate education?	96	38,9	101	40,9	50	20,2	247	100
25. Do you think that distance education is an effective system?	218	88,3	17	6,9	12	4,8	247	100
26. Do you find distance education materials sufficient?	178	72	50	20	19	8	247	100
27. Does the course content match the goal of the program?	150	60,7	28	11,3	69	28	247	100
28. Do you make use of readings, course notes, recommended videos and other academic resources?	82	33,2	97	39,3	68	27,5	247	100
29. Do you find the assessment and evaluation system sufficient?	181	73,3	46	18,6	20	8,1	247	100

On educational environment, 55.9% of the participants find the academic support sufficient. 68.8% of them consider that the synchronous and asynchronous online course contents are adequate, and 62.8% of them find distance learning tools and courses sufficient. The positive and negative opinions on distance education technologies are in almost equal numbers.

Table 14: *Opinions on Education Environment*

	Yes		No		No Idea		$\sum f$	$\sum \%$
	f	%	f	%	f	%		
30. Do you think the university provides sufficient academic support for the distance education program you enrolled?	138	55,9	101	40,9	8	3,2	247	100
31. Do you find synchronous and asynchronous online course contents sufficient?	170	68,8	30	12,2	47	19	247	100
32. Do you find distance education technologies and courses adequate?	155	62,8	62	25,1	30	12,1	247	100

2.5. Results and Recommendations

This section includes the results on the basis of data gathered for the research, and recommendations for future practitioners and researchers. The results and recommendations will be explored by an analysis of descriptive findings on the participants.

The distribution of the participants according to age is as follows: 37.2% of them are in the age range of 31-35 years, 28.7% in the age range of 36-40 years, and 14.2% over 41 years of age. The distribution of the participants according to gender is as follows: 36% of them were female and 64% were male. 28.7% of the participants were students in social sciences and humanities, 27.1% were in engineering, 16.2% in educational sciences, 12.9% in philology, 6.9% in science, 6.1% in health science, and 2.1% in agriculture, forestry and aquaculture. 81.8% of the participants had a job, and 18.2% did not.

The questions focused on the success factors in distance education, and the respondents were all graduate students enrolled in a distance education program. The findings were interpreted and recommendations derived. Critical success factors are not clearly categorized, however, based on the literature review, the following topics were suggested: Institutional management, assessment and evaluation in education, technical services, education environment, and education design. The questions were grouped under these topics.

In terms of institutional management, most of the participants are satisfied. They think that graduate programs in distance education serve the needs of the country, however, universities, in the opinion of the most of them, cannot sufficiently manage the process. Most agree that the purposes of graduate programs in distance education are clearly determined, but generally they do not have any idea whether universities allocate enough resources for it or not. These negative opinions indicate that students should be informed by the institutions in better and more efficient ways, such as sharing statistical information about the system. The web pages of the universities include some information about themselves and about the distance education system, however this information is insufficient. Institutions may well prefer to ask students what they want to know about the institution and the system, and design their informative pages accordingly. For the sustainability of this, this information should be updated periodically.

Another success factor in distance education is non-academic support services, which can be defined as macro systems including the entire educational system. Some students may have some problems and difficulties with the system, and they may need support. The services provided for such circumstances can be named as non-academic support services. Many participants claimed that technical infrastructure is not sufficient, and technical tests were not held at the beginning of the semester. This is a very crucial finding for practitioners and researchers. Technical support is of utmost importance for the sustainability of the system. The

students' discontent must immediately be taken into consideration. Although 65.6% of the participants are satisfied with the audio-visual transmission of courses, the issue should be reviewed again and again. The tools of communication constitute the core of distance education system. Therefore, any discontents should immediately be eliminated. Another aspect of discontent is based on the insufficient and outdated announcements. In general, non-academic support services are considered to be inadequate. The inadequacy of infrastructure turns out to be the source of this discontent. 37% of the participants claim that they have problems with institutional structure issues.

Non-academic support services are inextricable components of distance learning programs. An important criterion of success is the number of students kept in the system. Many global reports about the subject indicate that "proper student support is not only necessary for the success of distance education institutions, but also a promotion element in the market of e-learning."

University is only one of the aspects in non-academic support services. Students also have to become proficient in using information technologies. Half of the participants of the present study consider themselves proficient in information technologies. As the system is based on information technologies skills, the students who do not have necessary skills should be trained in them, so that withdrawal would be eliminated.

Assessment and evaluation of education is also an important success factors in distance education, and it is used as micro systems that enhance students' skills, performances and efficiencies before, during and after classes. The participants claimed that their complaints, suggestions and discontents about the system are generally taken care of. The feedback methods include e-mails and phone calls. 87% of the students are satisfied with their educational preferences, and 89.5% of them claim that their expectancies were met. These findings show that system is successful, as students express their content in a system where they have to study independently, by themselves. 15 students (6%) who expressed their discontents were asked about the sources of their discontent. 53% of them complained about the amount of homework, 26% of them cannot adapt to technology, 12% think that the curriculum is too difficult, and expectations of 4% are not met.

Another question was why they preferred distance education graduate programs. Most of the participants replied this questions as career and specialization. We can deduce that most of the students made their choices in an awareness. High rates of content is a pleasing finding.

Education design is a factor of success in distance education. In the scope of this topic, there are four basic questions to be answered:

- For whom will the programs be developed?
- What is to be taught?
- Which sources will be used?
- How will teaching be tested?

Success in education design necessitates adequate answers to these basic questions. This research includes questions that aimed at revealing the students' opinions on education design. The participants' answers show that many of them already had information about the system before they enrolled, and they did not have any negative prejudgments about it. Activities and course materials are so crucial in distance education, and the participants of the present study claimed that they were satisfied by the system and by the course materials. They find course contents appropriate to the programs, and they are also content with the assessment and evaluation system.

33.2% of the participants claimed that they make use of reading materials, notes, recommended videos, and other academic sources, 39.3 of them do not use them, and 27.5% of them have no idea about it. This issue should be reconsidered since the low percentage of source use is not a good sign for an educational system in which students study by themselves.

Education environment is also another success factor in distance education. Management of education environment is the core of academic support provided for the students of distance education. 55.9% of the students consider the academic support sufficient. Synchronous and asynchronous course contents are considered to be sufficient also, by 68.8% of the participants. Another sub criteria in education environment is about the courses prepared by distance learning tools. There are four types of technologies used to prepare distance education courses:

- Audio tools (conference recordings, radio broadcasts, lecture recordings, etc.)
- Visual tools (slides, movies, videos, etc.)
- Computer based applications (computer aided teaching, computer based teaching, internet based teaching)
- Printed materials.

In graduate degrees in distance education, educational technologies do not vary as they do in undergraduate programs. Synchronous courses streamed online, lecture recordings, slides, videos and lecture notes are the most often used tools. 62.8% of the participants find these educational tools and their products sufficient.

The findings and the problems this research reveals indicates the following issues to be attended by prospective researchers and practitioners in this field:

- A model for process management in distance graduate studies should be established.
- Needs of graduate students in distance education should be analyzed and web sites of universities should be redesigned accordingly.
- Technical support in distance education should be standardized. A voluntary training should be organized for teachers and students before the semester begins.
- Updated information on the system should continuously be generated and tested.
- Student satisfaction should be researched.
- Academic support materials for students' independent studies should be produced.
- Distance education technologies should be efficiently used and their efficiency should be tested.

This study can be repeated and widened by future researches in other institutions in order to determine the efficiency and quality of distance education graduate programs in Turkey.

REFERENCES

- Al, U., ve Madran, O. (2004). Web Tabanlı Uzaktan Eğitim Sistemleri: Sahip Olması Gereken Özellikler ve Standartlar, *Bilgi Dünyası*, 5(2): 259-271.
- Allen. I. E., and Seaman, J. (2005). Growing by Degrees: Online Education in The United States, e Sloan Consortium.
- Ally, M., (2004). *Foundations of Educational Theory for Online Learning. Theory and Practice of Online Learning*(3-31). (Ed: T. Anderson ve F. Elloumi). Athabasca: Athabasca University,
- Aydın, C. H., (2011). *Açık Ve Uzaktan Öğrenme: Öğrenci Adaylarının Bakış Açısı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bates, A. W., (2005). *Technology, E-Learning and Distance Education (Second edition)*. New York: Routledge, pp.3.
- Chantanarungpak. K., (2010). *Development Of Success Indicators of E-Learning System For Higher Education Institutions in Thailand*. Ph.D. Thesis, Bangkok: Chulalongkorn University.
- Cheawjindakarn. B., Suwannatthachote. P., and Theeraroungchaisri. A., (2012). Critical Success Factors for Online Distance Learning in Higher Education: A Review of the Literature, *Creative Education*, Supplement 3: 61-66
- Çetinsaya, G., (2014). *Büyüme, Kalite, Uluslararasılaşma: Türkiye Yükseköğretimi İçin Bir Yol Haritası*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Duran, N., Önal, A., ve Kurtuluş, C. (2006). E-öğrenme ve Kurumsal Eğitimde Yeni Yaklaşım Öğrenim Yönetim Sistemleri, *Bilgi Teknolojileri Kongresi IV, Akademik Bilişim, Bildiriler Kitabı*,
- Govindasamy. T., (2002). Successful Implementation of E-Learning; Pedagogical Considerations. *E-Internet and Higher Education*, 4(3-4): 287-299.
- Kantar, M., İbili, E., Bayram, F., Hakkari, F., ve Doğan, M. (2008). Uzaktan Eğitim Yönetim Sistemlerinde Yazılım ve İçerik Oluşturma, *II. Uluslararası Gelecek İçin Öğrenme Alanında Yenilikler Konferansı*, İstanbul.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayınevi
- Kaya, Z., (2002). *Uzaktan Eğitim*. Ankara: Pegem Akademi.
- Keegan, D., (1986). *The Foundations of Distance Education*. London: Croom Helm.
- Koçdar, S.ve Doğan Görü, T., (2015). “Türkiye’deki Açık ve Uzaktan Öğrenme Programlarının Bir Analizi: Eğilimler ve Öneriler”. *Journal of Research in Education and Teaching*, 4(4):29.

- Krad, Y.ve Horzum, M. B., (2005). Kreselleme, Bilgi Teknolojileri ve niversite. *Ankara Üniversitesi Eēitim Fakültesi Dergisi*, 6(10): 103-121.
- Moore, M. ve Kearsley, G., (2005). *Distance Education: A System View*. Canada: Wadsworth.
- Moore, M. G. ve Kearsley, G., (2012). *Distance Education A System View Of Online Learning (Third Edition)*. Belmont: Wadsworth.
- Okur, M.R., (2012). “Açık ve Uzaktan ērenmede ēretim Elemanlarına Yönelik evrimii Destek Sistemi Tasarımı” Anadolu nv. Sos. Bil. Ens. Basılmamı Doktora Tezi. Eskiehir
- zku, A. E., (2000). Anadolu University, Turkey. İçinde V. V. Reddy ve S. Manjulika (Eds.), *The World of Open and Distance Learning*, New Delhi: Viva Books Private, (95-112).
- Selim. H. M., (2007). Critical Success Factors For E-Learning Acceptance: Confirmatory factor models. *Computers & Education*, 49(2): 396–413.
- Simonson, M., (2001). Distance Education and Online Instruction: Profession or Field? *The Quarterly Review of Distance Education*, 2(4): 301-302.
- Turkan. Y.S., ve Chan. A. (2015). “Aık ve Uzaktan ērenmenin Türkiye’ye Katkısı ve lkemizde Bu Alandaki Karar Alma Uygulama Srelerinin Kritik Baarı Faktörleri Kapsamında Deēerlendirilmesi”, *IJODE*, 2(1): 51-60
- Volery. T., ve Lord. D., (2000). Critical Success Factors in Online Education. *International Journal of Educational Management*, 14(5): 216–223.

TEKNİK BİLİMLER MYO ÖĞRENCİLERİNİN MESLEKİ GELECEKLERİ VE ENDÜSTRİ STAJLARI İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ¹

Hasan METE²
Aytekin ERDEM³
Gürcan UZAL⁴
Duygu HÜYÜK⁵

Öz

Bu çalışmanın amacı, meslek yüksekokulu öğrencilerinin meslekleri, mesleki gelecekleri ve endüstri stajları ile ilgili görüşlerinin belirlenmesidir. Araştırma, tarama modelinde bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Namık Kemal Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu'nda ikinci sınıfta öğrenim gören 1152 öğrenci, örnekleme ise, bu adaylar arasından endüstri stajını gerçekleştirmiş olan 251 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında öğrencilerden veri toplamak için, araştırmacılar tarafından geliştirilmiş beşli Likert tipi bir ölçek kullanılmıştır. Veriler, SPSS veri analiz programından yararlanılarak, betimsel istatistik tekniği ile analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlardan bazıları şunlardır: "Meslek sahibi olacağım için kendimi şanslı olarak görüyorum", "Meslek yüksekokulunu bitirdiğimde mesleğimi daha iyi yapabileceğime inanıyorum" görüşüne öğrencilerin kısmen katıldıkları görülmüştür. Ayrıca "Stajım sırasında iş ortamında nasıl davranmam ve çalışmam gerektiğini öğrendim", "Stajım, iş ortamını tanımamı ve insanlarla iletişim kurmayı öğrenmemi sağladı" görüşlerine kısmen katıldıkları görülmüştür. Araştırmanın bulgularına göre, öğrencilerin mesleki gelecekleri ve stajları ile ilgili olumsuz görüşlerini giderebilmek için tedbirler alınması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Meslek Yüksekokulu, Öğrenci, Mesleki Gelecek, Staj

TECHNICAL SCIENCES VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS REGARDING THEIR PROFESSIONS, THEIR PROFESSIONAL FUTURES AND INDUSTRY INTERNSHIPS

Abstract

The aim of this study is to determine the views of vocational school students on their professions, their professional future and industry internships. The research is a study in the survey model. The universe of the research is composed of 1152 students studying in the second class at Namık Kemal University Technical Sciences Vocational School in 2016-2017 academic year and the sample is 251 second class students who have completed industrial internship among these candidates. In the scope of the research, a five-point Likert-type scale developed by the researchers was used to collect data from the students. The data were analyzed by descriptive statistical technique using SPSS package program. Some of the results obtained are as follows: It has been seen that students partially agree with the views of "I see myself as lucky to be a profession owner" and "I believe that I can do my job better when I finish the vocational school". It was also observed that they partially participated with the views of "I learned how to behave and work in the work environment during my internship", "My internship allowed me to recognize the work environment and to learn to communicate with people". According to the findings of the research, measures have to be taken as a result to be able to reduce the negative views of students about their professional futures and internships.

Keywords: Vocational School, Student, Professional Future, Internship

¹Bu çalışma, ISVET 2017 II. Uluslararası Yükseköğretimde Mesleki Eğitim ve Öğretimi Sempozyumu'nda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

²Dr.Öğr.Üyesi, Namık Kemal Üniversitesi, hmete@nku.edu.tr

³Dr.Öğr.Üyesi, Namık Kemal Üniversitesi, aerdem@nku.edu.tr

⁴Dr.Öğr.Üyesi, Namık Kemal Üniversitesi, guzal@nku.edu.tr

⁵Öğr.Gör., Namık Kemal Üniversitesi, dhuyuk@nku.edu.tr

Giriş

Meslek yüksekokulları (MYO) bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve yetkinlikleri kazandırmayı amaçlayan dört yarıyılık eğitim-öğretim veren yükseköğretim kurumlarıdır. Bu anlamda eğitim öğretim sürecinde teoriden çok uygulama önem kazanmaktadır. Meslek yüksekokullarının genel olarak ortak amacı; meslek alanında sektörün istediği bilgi ve beceriye sahip, çalıştığı işyerlerinde insanlarla kolay iletişim kurabilen, bir yabancı dili temel seviyede bilen, bilgisayar kullanabilen, sosyal ve kültürel etkinliklere doğrudan ve dolaylı katkı sağlayabilen ara insan gücünün yetiştirilmesidir (Görmüş ve Bektaş, 2002, alıntı; Özdemir, Öztekin ve Özdemir, 2016, s.244).

Türkiye’de 1933 yılında ilk üniversitenin kurulmasıyla başlayan yükseköğretim sürecinde Şubat 2018 tarihi itibarıyla geline nokta; devlet üniversitesi, vakıf üniversitesi ve vakıflara bağlı meslek yüksekokulları olmak üzere toplam 974 meslek yüksekokulunda eğitim verilmektedir (YÖK, 2018).Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin nitelik ve nicelik olarak yeterli bir düzeyde olmadığı ve bugünkü durumundan daha ileri bir düzeye götürülmesi ihtiyacı herkes tarafından bilinen ve kabul edilen bir gerçektir. Nitelikli insan gücünün farklı alanlarda olmak şartıyla sayısal olarak artırılması gerekmektedir. Bunun yanında ülkemizin nitelikli ara insan gücüne olan ihtiyacı da had safhadadır. Sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli ara insan gücünü yetiştiren en önemli kaynaklardan birisi meslek yüksekokullarıdır (YÖK, 2004, alıntı; Özsoy, 2007, s.20). Genel olarak gelişmekte olan ülkelerde işsizlik en önemli sorunlardan biridir. Ülkemizde de işsizlik ile birlikte çeşitli iş kollarında aranan özelliklere uygun vasıflı yetişmiş eleman özellikle ara eleman ihtiyacı göz ardı edilemeyecek bir sorundur (Nalçakan ve Nalçakan 2007, s. 47). Bu sorunların çözümünde meslek yüksekokullarının önemli rolleri olmuş ve bundan sonra da olmaya devam edecektir.

Endüstride ve hizmet sektöründe nitelikli ara eleman ihtiyacı olmasına rağmen, temel bilgi ve becerilere sahip birçok ortaöğretim öğrencisinin istekli olarak meslek yüksekokullarını tercih etmedikleri bilinmektedir. Bu öğrencilerin; iki yıllık eğitimi yetersiz bulmaları, askerlik hizmetinde fakülte mezunları ile eşdeğer tutulmamaları ve çalışma yaşamlarında önlisans mezunlarının statüsünde belirginlik olmayışı gibi nedenlerle meslek yüksekokullarında öğrenim görmeyi tercih etmedikleri düşünülmektedir. Bu nedenle, istekli ya da isteksiz olarak meslek yüksekokullarına kayıt yaptırmış öğrencilerin, mesleki gelecekleri konusundaki kaygılarının bilinmesi ve bu kaygıların giderilmesi için gerekli önlemlerin alınması önem kazanmaktadır. Konunun bahsedilen bu önemine rağmen, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin mesleki gelecekleri ve endüstri stajları ile ilgili görüşlerini kapsayan bir araştırma bulunmamaktadır. Araştırma sürecinde gerçekleştirilen literatür taramasında, yalnızca Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin mesleki gelecekleri ve endüstri stajları ile ilgili görüşlerini kapsayan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, literatürdeki bu boşluğun giderilmesi araştırmanın hedefini oluşturmaktadır.

1. Literatür Taraması

Literatür incelemesinde öğrencilerin mesleki gelecekleri konusundaki görüşleri ile ilgili aşağıdaki çalışmalara rastlanmıştır. Andsoy, Güngör ve Bayburtluoğlu (2012,s.127-128)’nun Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü öğrencileri ile gerçekleştirdikleri çalışmada; öğrencilerin % 88’i mezun olduktan sonra mesleklerini sürdürmek istediklerini ve % 78’i gelecekte iş bulma kaygısı yaşamayacaklarını belirtmişlerdir.

Özmen, Coşman ve Kökçü (2016, s.517)’nin Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada; bazı öğrencilerin yoğun umutsuzluk yaşadıkları ve bu durum nedeni ile öğrencilerde hafif düzeyde de olsa gelecekleriyle ilgili düşüncelerinde karamsarlıklar başladığını belirtmişlerdir.

Öte yandan Oğan, Oğan ve Kamacı (2016, s.131), Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin iş hayatına hazır bulunuşluklarını belirlemek amacı ile yaptıkları çalışmada; öğrencilerin % 91,7’sinin mezun olduktan sonra mesleği ile ilişkili bir işte çalışmak istediklerini, %97,5’unun mesleklerini severek yapacaklarını belirttiklerini tespit etmişlerdir.

Kaya (2014,s.353), Meslek Yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerin eğitim-öğretim ve geleceğe yönelik düşüncelerini belirlemek amacıyla gerçekleştirdiği çalışmada; araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğunun mezun olduktan sonra alanlarıyla ilgili iş bulabileceklerine inandıklarını tespit etmiştir. Ayrıca, öğrencilerin % 63'ünün okulda aldıkları eğitimin mezun olduktan sonra yapacakları iş için kendilerini yetersiz bulduklarını belirlemiştir.

Pratik yaşamda ihtiyaç elemanı olarak görev alacak olan meslek yüksekokulu mezunlarının, hizmet öncesinde yeterli güncel teorik bilgi ve uygulama becerisine sahip olmaları beklenmektedir. Öğrencinin, okuldaki temel uygulama bilgi ve becerilerini geliştirebilmesi için, öğrenim süresince gerçekleştirmesi gereken zorunlu staj sürecini de alanındaki uygun bir işletmede en verimli bir şekilde tamamlaması gerekmektedir. Bu sürecin verimli olabilmesi için stajın tarafları olan meslek yüksekokulu, staj yapılacak işletme ve öğrencinin yerine getirmesi gereken sorumlulukları bulunmaktadır (Yılmaz, Tulukçu ve Koçak, 2015).

Kaysi ve Gürol (2017,s.432), “Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin stajlarda edindikleri tecrübelerin değerlendirilmesi” başlıklı çalışmalarında, öğrencilerin yaz dönemlerinde yapmış oldukları stajların etkinliğini belirlemeye çalışmışlardır. Bu çalışmanın sonucunda; öğrencilerin alanlarında tecrübe edindikleri, bu tecrübenin farkında oldukları ve staj uygulamasının mesleki eğitimlerine katkısının olacağını bildikleri gibi bulgulara ulaşmışlardır.

Dayıoğlu (2010,ss.68-70), “Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Stajyer Öğrencilerinin Yeterliliği Konusunda İşveren Görüşleri” başlıklı Yüksek Lisans tez çalışmasında; Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri (AOTML)’nin Eğitiminin yeterliliğini tespit etmek, AOTML stajyerlerinin ve mezunlarının işletmelerin beklentilerini karşılama düzeylerini, bu alandaki kariyerlerine ilişkin beklentilerini belirlemeyi amaçlamıştır. Dayıoğlu (2010) çalışmasında; öğrencilerin staj sırasında işlerine düzenli olarak devam ettikleri, iş disiplini ve ahlakı bakımından beklenen düzeyde olmadıkları, stajları sırasında kılık-kıyafet ve temizlik alışkanlığı açısından yeterli düzeyde oldukları, konuşma ve davranışlarında uyumlu oldukları, okullarında aldıkları teorik ve uygulamalı eğitimin yeterli olmadığı ve otel müşterilerinin stajyer öğrencilerin hizmetinden memnun kaldıkları gibi sonuçlara ulaşmıştır.

Acar ve Tuğay (2017,s.1,11), Üniversite-Sanayii işbirliği kapsamında Küçük ve Orta Ölçekli işletmelerin Meslek Yüksekokulu öğrencilerine staj olanağı sağlayıp sağlamadıklarını belirlemek ve bu bağlamda işbirliğini geliştirmeye yönelik yapılması gerekenleri ortaya koymak amacıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada; KOBİ’lerle MYO’ları arasındaki işbirliğinin yeterli düzeyde olmadığı, ancak tarafların işbirliğini geliştirmeye açık ve istekli oldukları, MYO öğrencilerine yeterli düzeyde staj olanağı sağlamadıkları, ancak bunun nedeninin öğrencilerin staj yapma konusunda başvuruda bulunmamalarından kaynaklandığı, KOBİ’lerin MYO ile işbirliğinin önemini farkında oldukları, MYO mezunlarını istihdam etme düzeylerinin düşük olduğu, nitelikli meslek elemanı ihtiyaçlarını karşılamada MYO mezunlarından yeterince yararlanmadıkları, ancak bundan sonra yararlanabilecekleri, sonuçlarına ulaşmıştır.

Bahadır ve Oğuz (2012,s.70,76), Selçuk Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu (TBMYO) öğrencilerinin staj yapma eğilimlerini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada; staj süresinin yeterli olduğu ve okuldaki teorik bilgilerin pratik bilgilerle paralellik gösterdiği, öğrencilerin staj süresince takım çalışmasına uygun hareket etme becerisi kazandığı, stajın sözlü iletişim becerisini geliştirdiği, stajın mesleki ve etik sorumluluklar kazandırdığı, öğrencilere gelecekte iş yaşamlarına yön verme konusunda fikir verdiği, öğrencilerin eksik oldukları alanları görme fırsatı sağladığı, görevli öğretim elemanlarının staj yerlerinde yeteri kadar ziyarette bulunmadığı, öğrencilere stajları süresince ücret ödenmesinin verimliliği arttıracığı ve staj yapan öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun stajdan olumlu izlenimler aldığı sonuçlarına varmışlardır.

Mesleki ve Teknik Eğitim Bölgesi (METEB) içindeki MYO öğrencilerinin işyerlerindeki eğitim, uygulama ve stajlarına ilişkin esas ve usuller hakkında yönetmeliğin amacı; “Öğrenim gören öğrencilerin öğrenim süreleri içinde kazandıkları teorik bilgi ve deneyimlerini pekiştirmek,

laboratuvar ve atölye uygulamalarında edindikleri beceri ve deneyimlerini geliştirmek, görev yapacakları iş yerlerindeki sorumluluklarını, ilişkileri, organizasyon ve üretim sürecini ve yeni teknolojileri tanımalarını sağlamak” şeklinde belirtilmiştir (Resmi Gazete, 2002). İyi organize edilmiş ve verimli olarak gerçekleştirilmiş bir stajın eğitim ile üretim ilişkisinin kurulmasında uygulanması en pratik yöntem olduğu dikkate alınmalıdır (Telli, 2016,s.44). Meslek yüksekokulundaki eğitimin en önemli eksikliğinin iş dünyasının ihtiyacı olan uygun insan gücünü yetiştirememesi olduğu belirtilmektedir (Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Koordinasyon Kurulu, 2010). Bu nedenle, mesleki gelecek kaygıları giderilmiş, iyi organize edilmiş ve verimli bir şekilde stajını tamamlayarak mezun olmuş tekniker veya meslek elemanının varlığı önem kazanmaktadır. Bu bağlamda çalışmamızın amacı; Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin mesleki gelecekleri ve endüstri stajları ile ilgili görüşlerinin belirlenmesidir. Araştırmanın amacı doğrultusunda şu sorulara cevap aranmıştır:

- Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu ikinci sınıf öğrencilerinin meslekleri ve mesleki gelecekleri konusundaki görüşlerinin düzeyi nedir?
- Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu ikinci sınıf öğrencilerinin endüstri stajları konusundaki görüşlerinin düzeyi nedir?

2.Yöntem

Araştırma tarama modelindedir. Geliştirilen ölçeğin öğrencilere uygulanabilmesi için, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü’nden gerekli izin ve araştırmaya katılacak öğrencilerden sözlü onam alınmıştır.

2.1.Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, 2016-2017 eğitim-öğretim yılında, Namık Kemal Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu’nda ikinci sınıfta öğrenim görmek üzere ders kaydını yaptıran 1152 öğrenci, araştırmanın örneklemini ise bu öğrenciler arasından endüstri stajını tamamlamış ve gönüllü 251 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğrenciler evrenin % 21,78’ini temsil etmektedir.

2.2.Veri Toplama Aracı

Ölçeğin birinci alt faktörü olan, “Meslekleri ve mesleki gelecekleri ile ilgili görüşleri” alt faktörünün maddeleri, Uzal, Erdem, Yamaç ve Hüyük (2007) tarafından geliştirilip kullanılan araştırmadan alınmıştır. “Öğrencilerin endüstri stajları ile ilgili görüşleri” alt faktörünün maddeleri ise bu çalışmanın araştırmacıları tarafından oluşturulmuştur. Ölçeğin bu bölümü hazırlanırken; ölçek maddelerini oluşturma, uzman görüşüne başvurma, ön deneme ile geçerlilik ve güvenilirlik aşamaları izlenmiştir. Ölçeğin, “*Öğrencilerin meslekleri ve mesleki gelecekleri ile ilgili görüşleri*” faktörü altında altı madde ve “*Öğrencilerin endüstri stajları ile ilgili görüşleri*” faktörü altında ise beş madde bulunmaktadır. Ölçek; Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı birinci faktör için $\alpha=0.68$, ikinci faktör için $\alpha=0.65$ olan, dördü olumsuz yedisi olumlu olmak üzere toplam 11 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir ölçektir.

2.3. Verilerin Analizi

Namık Kemal Üniversitesi Teknik Bilimler MYO staj yapmış ikinci sınıf öğrencilerinin hazırlanan anket formu ile alınan görüşlerinden elde edilen veriler, betimsel istatistik tekniği ile analiz edilmiştir.

3. Araştırma Bulguları

Bu bölümde Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu’nda öğrenim gören tekniker adaylarının anket formuna verdikleri cevaplar değerlendirilmiştir.

3.1. Betimsel İstatistik

3.1.1. Öğrencilerin Kişisel Bilgileri

Araştırmaya katılan ikinci sınıf öğrencilerinin 232'si (%92.4) birinci öğretim, 19'u (%7.6) ikinci öğretimde öğrenim görmektedir (Tablo 1).

Tablo 1: Öğrencilerin Gördükleri Öğretim Şekli

Öğretim Şekli	Öğrenci Sayısı	Oran (%)
İkinci Öğretim	19	7.6
Birinci Öğretim	232	92.4
Toplam	251	100.0

Katılımcı öğrencilerin 201'i (%80.1) erkek, 50'si (%19.9) kız öğrencidir (Tablo 2).

Tablo 2: Öğrencileri Cinsiyetleri

Cinsiyet	Öğrenci Sayısı	Oran (%)
Erkek	201	80.1
Kız	50	19.9
Toplam	251	100.0

Anket formuna cevap verenlerin 148'i (%59) Meslek Lisesi, 59'u (%23.5) Teknik Lise, 12'si (%4.7) Genel Lise, 22'si (%8.8) Anadolu Lisesi ve 10'u (%4) diğer (Anadolu İmam Hatip Lisesi, Anadolu Turizm Meslek Lisesi, Ticaret Lisesi vb.) liselerden mezundur (Tablo 3).

Tablo:3 Öğrencilerin Mezun oldukları Ortaöğretim Kurumları

Ortaöğretim Kurumu	Öğrenci Sayısı	Oran (%)
Genel Lise	12	4.7
Anadolu Lisesi	22	8.8
Meslek Lisesi	148	59.0
Teknik Lise	59	23.5
Diğer	10	4.0
Toplam	251	100.0

Araştırmaya katılan öğrencilerin 51'i (%20.3) Gıda Teknolojisi, 45'i (%17.9) Bilgisayar Programcılığı, 35'i (%14.0) Mekatronik, 26'sı (%10.4) Elektrik, 23'ü (%9.1) Makine, 20'si (%8.0) Tarım Makineleri, 14'ü (%5.5) Biyomedikal Cihaz Teknolojisi, 37'si (%14.8) geriye kalan sekiz programda öğrenim görmektedir (Tablo 4).

Tablo 4: Öğrencilerin Eğitim Gördükleri Programlar

Program Adı	Öğrenci Sayıları	Oran (%)
Bilgisayar Programcılığı	45	17.9
Biyomedikal Cihaz Teknolojisi	14	5.5
Elektronik Haberleşme	3	1.2
Elektrik	26	10.4
Elektronik Teknolojisi	4	1.6
Gıda Teknolojisi	51	20.3
Kontrol ve Otomasyon	4	1.6
Makine	23	9.1
Mekatronik	35	14.0
Mobilya ve Dekorasyon	4	1.6
Makine Resim Konstrüksiyon	10	4.0
Otomotiv Teknolojisi	9	3.6
Seracılık	1	0.4
Tarım Makineleri	20	8.0
Tekstil Teknolojisi	2	0.8
Toplam	251	100.0

3.1.2.Öğrencilerin Meslekleri ve Mesleki Gelecekleri ile İlgili Görüşleri

Ölçeğin aralık genişliği, “*aralık genişliği = dizi genişliği / yapılacak grup sayısı*” formülü ile oluşturulan ölçekte; seçenekler ve sınırlar Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5: Seçenekler ve Sınırlar

Ağırlık	Seçenekler	Sınırlar
5	Tümüyle Katılıyorum	4.20 – 5.00
4	Kısmen Katılıyorum	3.40 – 4.19
3	Kararsızım	2.60 – 3.39
2	Kısmen Katılmıyorum	1.80 – 2.59
1	Tümüyle Katılmıyorum	1.00 – 1.79

Tablo 6: Öğrencilerin Meslekleri ve Mesleki Gelecekleri ile İlgili Görüşlerinin Ortalaması ve Standart Sapması

Meslekleri ve Mesleki Gelecekleri İle İlgili Görüşleri	n=251	\bar{x}	S	Görüşlere Katılım
Meslek sahibi olacağım için kendimi şanslı olarak görüyorum.		4,10	1,10	Kısmen Katılıyorum
Meslek yüksekokulunu bitirdiğimde mesleğimi daha iyi yapabileceğime inanıyorum.		4,02	1,15	
Meslek yüksekokulunda aldığım bilgiler mesleğimi daha iyi tanımama ve sevmeme neden oldu.		3,85	1,16	
Gelecekte meslek yüksekokulunda edindiğim bilgilerle mesleğimi iyi yapabileceğime inanmıyorum.		3,02	1,48	Kararsızım
Meslek yüksekokulunu bitirsem de iyi bir iş bulamam.		2,97	1,37	
Mesleğimin kişiliğime ve yeteneklerime uygun olduğunu düşünmüyorum.		2,57	1,60	Kısmen Katılmıyorum

Tablo 6 dikkate alındığında, tekniker adaylarının bilgi formuna verdikleri cevaplar incelenirse şu sonuçlar elde edilebilir:

Öğrencilerin, “Meslek sahibi olacağım için kendimi şanslı olarak görüyorum ($\bar{x}=4.10$)”, “Meslek yüksekokulunu bitirdiğimde mesleğimi daha iyi yapabileceğime inanıyorum ($\bar{x}=4.02$)” ve “Meslek yüksekokulunda aldığım bilgiler mesleğimi daha iyi tanımama ve sevmeme neden oldu ($\bar{x}=3.85$)” görüşlerine öğrencilerin *kısmen katıldıkları*, “Gelecekte meslek yüksekokulunda edindiğim bilgilerle mesleğimi iyi yapabileceğime inanmıyorum ($\bar{x}=3.02$)” ve “Meslek yüksekokulunu bitirsem de iyi bir iş bulamam ($\bar{x}=2.97$)” görüşlerinde *kararsız kaldıkları*, “Mesleğimin kişiliğime ve yeteneklerime uygun olduğunu düşünmüyorum ($\bar{x}=2.57$)” görüşüne ise *kısmen katılmadıkları* görülmüştür.

“Meslek sahibi olacağım için kendimi şanslı olarak görüyorum ($\bar{x}=4.10$)” görüşüne katılmaları, öğrencilerin öğrenim gördükleri meslek dalına uygun eğilimler taşıdıklarını ve bu eğilimlerine uygun tercih ile programlarına yerleştiklerini, öğrenim gördükleri meslek dalından memnun olduklarını gösterebilir.

Öğrencilerin, “Meslek yüksekokulunu bitirdiğimde mesleğimi daha iyi yapabileceğime inanıyorum ($\bar{x}=4.02$)” görüşüne katılmalarının nedeni, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulundaki eğitim-öğretim sürecinde edindikleri kazanımlarla endüstride birer statü kazanacaklarına inanmaları olabilir.

Öğrencilerin, “Meslek yüksekokulunda aldığım bilgiler mesleğimi daha iyi tanımama ve sevmeme neden oldu ($\bar{x}=3.85$)” görüşünü belirtmeleri, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulundaki öğretim sürecinde edindikleri bilgi ve becerilerin önceki bilgi ve beceri düzeylerini arttırdığına inanmalarından kaynaklanabilir.

Öğrencilerin, “Gelecekte meslek yüksekokulunda edindiğim bilgilerle mesleğimi iyi yapabileceğime inanmıyorum ($\bar{x}=3.02$)” görüşünde kararsız kalmalarının, öte yandan “Meslek yüksekokulunu bitirdiğimde mesleğimi daha iyi yapabileceğime inanıyorum ($\bar{x}=4.02$)” görüşüne katılmalarını destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

“Meslek yüksekokulunu bitirsem de iyi bir iş bulamam ($\bar{x}=2.97$)” görüşünde kararsız kalmalarının nedeni, iş bulmada daha umutlu olduklarına inanmaları olabilir.

“Mesleğimin kişiliğime ve yeteneklerime uygun olduğunu düşünmüyorum ($\bar{x}=2.57$)” görüşüne kısmen katılmamalarının nedeni, mesleklerinin kişilik ve yeteneklerine uygun olduğunu düşünmeleri olabilir.

Öğrencilerin, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulundaki öğrenimleri süresince edindikleri kazanımlar nedeniyle, mesleki gelecekleri konusunda olumlu düşündükleri ve mesleklerini daha bilinçli ve nitelikli bir şekilde gerçekleştirebileceklerine inandıkları söylenebilir. Namık Kemal Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, 1976 yılında kurulmuş olup birçok açıdan performansı yüksek kabul edilebilir. Bu olgunun, öğrencilerin mesleki olarak özgüven ve inançlarının daha yüksek düzeyde olmasına neden olduğu söylenebilir.

3.1.3. Endüstri Stajları ile İlgili Görüşleri

Tablo 7’den, “Stajım sırasında iş ortamında nasıl davranmam ve çalışmam gerektiğini öğrendim ($\bar{x}=4.14$)”, “Stajım, iş ortamını tanımamı ve insanlarla iletişim kurmayı öğrenmemi sağladı ($\bar{x}=4.04$)”, “Stajımda pratik bilgiler edindim ($\bar{x}=3.92$)” görüşlerine kısmen katıldıkları görülmüştür. “Staj sırasında amirlerimiz ve diğer çalışanlar beni gereksiz işlerde çalıştırdılar ($\bar{x}=2.81$)” ve “Staj sırasında yeterli mesleki bilgi verilmemektedir ($\bar{x}=2.73$)” görüşlerinde ise kararsız kaldıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 7: Öğrencilerin Endüstri Stajları İle İlgili Görüşlerinin Ortalaması ve Standart Sapması

Endüstri Stajları İle İlgili Görüşleri	n=251	\bar{x}	S	Görüşlere Katılım
Stajım sırasında iş ortamında nasıl davranmam ve çalışmam gerektiğini öğrendim.		4,14	1,09	Kısmen Katılıyor
Stajım, iş ortamını tanımamı ve insanlarla iletişim kurmayı öğrenmemi sağladı.		4,04	1,05	
Stajımda pratik bilgiler edindim.		3,92	1,06	
Staj sırasında amirlerimiz ve diğer çalışanlar beni gereksiz işlerde çalıştırdılar.		2,81	1,39	Kararsız
Staj sırasında yeterli mesleki bilgi verilmemektedir.		2,73	1,41	

Öğrencilerin, “Stajım sırasında iş ortamında nasıl davranmam ve çalışmam gerektiğini öğrendim ($\bar{x}=4.14$)” görüşüne katılmaları nedeniyle, staj için seçtikleri işyerlerinin davranış ve çalışma disiplini bakımından öğrencilere kazanımlar edindikleri söylenebilir.

“Stajım, iş ortamını tanımamı ve insanlarla iletişim kurmayı öğrenmemi sağladı ($\bar{x}=4.04$)” görüşüne öğrencilerin katılmaları nedeniyle, staj süresince iş ortamını iyi tanıdıkları ve çalışanlarla iyi iletişim kurmayı öğrendikleri düşünülebilir.

“Stajımda pratik bilgiler edindim ($\bar{x}=3.92$)” görüşüne katılmaları, işyerlerinde stajyer öğrencilerin pratik bilgiler edinmeleri konusunda öğrencilere yardımcı olduğu şeklinde yorumlanabilir.

“Staj sırasında amirlerimiz ve diğer çalışanlar beni gereksiz işlerde çalıştırdılar ($\bar{x}=2.81$)” ve “Staj sırasında yeterli mesleki bilgi verilmemektedir ($\bar{x}=2.73$)” görüşlerinde kararsız kalmaları, işyerlerinde amirlerin ve diğer çalışanların stajyer öğrencileri yoğun bir şekilde gereksiz işlerde çalıştırmadıkları, genel olarak öğrencilerin mesleki bilgi ve becerilerinin artırılması yönünde çaba göstermiş olduklarından kaynaklanabilir.

Yukarıdaki olumlu sonuçların, öğrencilerin genelde Marmara Bölgesi’ndeki kurumsal firmalarda staj yapmaları nedeniyle ortaya çıktığı düşünülebilir.

4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu'ndaki öğrencilerin meslekleri ve mesleki gelecekleri ile endüstri stajları hakkındaki görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada, aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırmada, “Meslek sahibi olacağım için kendimi şanslı olarak görüyorum” görüşüne öğrenciler kısmen katılmaktadırlar. Uzal vd. (2007,s.556)'nin gerçekleştirdikleri araştırmada da aynı sonuç elde edilmiştir. Her iki araştırmaya katılan öğrencilerin, öğrenim gördükleri okullarında mesleğe yönelik olarak motivasyonlarının sağlanması nedeniyle kendilerini şanslı olarak nitelendirdikleri söylenebilir.

Öğrenciler, “Meslek yüksekokulunu bitirdiğimde mesleğimi daha iyi yapabileceğime inanıyorum” görüşüne kısmen katılmaktadırlar. Uzal vd.(2007, s.556)'nin araştırmalarında aynı görüş için benzer sonuç bulunmuştur. Kaya (2014, s.352)'nin araştırmasında ise öğrenciler, “Okulunuzda aldığınız eğitimin mezun olduktan sonra alanınızla ilgili gireceğiniz bir iş için yeterli olacağına inanıyor musunuz?” sorusuna % 63 oranında ‘hayır’ cevabını verdikleri için araştırma sonucu ile bu sonuç benzerlik göstermemektedir. Sonuçlardaki bu zıtlığın nedeni, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu'nda verilen eğitimin öğrenciler tarafından daha yeterli düzeyde görülmesi olabilir.

Araştırmada öğrenciler, “Meslek yüksekokulunda aldığım bilgiler mesleğimi daha iyi tanımama ve sevmeme neden oldu.” görüşüne kısmen katılmışlardır. Bu sonuç, Uzal vd.(2007, s.556)'nin araştırmalarındaki sonuç ile paralellik göstermektedir. Bu nedenle, her iki araştırmaya katılan öğrencilerin okullarında mesleklerini tanıyabilmeleri ve sevebilmeleri için okul yönetimleri ve öğretim elemanlarının çaba gösterdikleri düşünülebilir.

“Gelecekte meslek yüksekokulunda edindiğim bilgilerle mesleğimi iyi yapabileceğime inanmıyorum” görüşünde öğrenciler kararsız kalmışlardır. Bu sonuç, öğrencilerin mesleklerini iyi yapabileceklerine kısmen inandıkları şeklinde yorumlanabilir. Uzal vd. (2007,s.556)'nin araştırmasında da benzer sonuç bulunmuştur.

Araştırmada, “Meslek yüksekokulunu bitirsem de iyi bir iş bulamam” görüşünde öğrenciler kararsız kalmışlardır. Bu sonuç, Uzal vd. (2007,s.556)'nin çalışmalarından elde edilen sonuçla paralellik göstermektedir. Kaya (2014, s.352)'nin araştırmasında “okulunuzu bitirdiğinizde programınızla ilgili bir iş bulacağınıza inanıyor musunuz?” görüşüne öğrencilerin % 74'ü ‘evet’ cevabını vermişlerdir. Bu sonucun da araştırma sonucu ile benzerlik gösterdiği görülmektedir. Üç araştırmada da öğrencilerin gelecekte iyi bir iş bulabileceklerine inanmaları, aldıkları eğitimin yeterli düzeyde olduğunu kabul ettiklerini gösterebilir.

Öğrenciler, “Mesleğimin kişiliğime ve yeteneklerime uygun olduğunu düşünmüyorum” görüşüne kısmen katılmamaktadırlar. Uzal vd. (2007,s.556)'nin araştırmalarında ise aynı görüşe öğrencilerin kısmen katıldıkları belirlenmiştir. İki araştırmanın sonucu karşılaştırıldığında çelişki bulunduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin öğrenim gördükleri programların kişilik ve yeteneklerine daha uygun olduğunu düşündükleri, oysa Uzal vd. (2007,s.556)'nin araştırmalarına katılan öğrencilerin ise öğrenim gördükleri programların kişilik ve yeteneklerine uygun olmadığı kanaatine vardıkları anlaşılmaktadır. Bu sonucun, günümüzde meslek yüksekokullarına gelen öğrencilerin 11 yıl öncesinde öğrenim gören öğrencilere göre daha bilinçli olarak meslek alanlarına yönlendirmeleri veya yönlendirilmelerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırmada öğrenciler, “Stajım sırasında iş ortamında nasıl davranmam ve çalışmam gerektiğini öğrendim” görüşüne kısmen katılmaktadırlar. Bu nedenle, stajını gerçekleştirmiş olan öğrencilerin iş dünyasını tanımada ilk adımlarını atmış oldukları söylenebilir. Çünkü staj uygulaması, mesleki faaliyetlerin gerçekleştiği ortamın tanınmasına gerçek zamanlı olarak aracılık etmekte ve mezun olduktan sonra öğrencinin iş bulmasını da kolaylaştırmaktadır (Tulukçu, 2016).

“Stajım, iş ortamını tanımamı ve insanlarla iletişim kurmayı öğrenmemi sağladı” görüşüne öğrenciler kısmen katılmaktadırlar. Öğrencilerin, stajdan iş disiplini kazandıkları ve insanlarla

iletişim kurmayı öğrendikleri söylenebilir. Genel olarak staj uygulaması, öğrencinin mesleğine bakış açısını ve çevresinin genişlemesini olumlu yönde etkilemekte, öğrencinin mesleki bilincini, gelişimini ve özgüvenini ise güçlendirmektedir (Tulukçu, 2016).

Araştırmamızda öğrenciler “stajda pratik bilgiler edinme” görüşüne kısmen katılmaktadırlar. Bu sonucun, öğrencilere işyerlerinde yaptırılan stajların kısmen yeterli olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Öğrenciler, “staj sırasında amirlerimiz ve diğer çalışanlar beni gereksiz işlerde çalıştırdılar” görüşünde kararsız kalmışlardır. Tektaş, Yayla, Sarıkaş, Polat, Tektaş ve Ceviz (2016,s.314)’in araştırmalarında öğrenciler “iş yerinde gereksiz işlerin yaptırılması” görüşüne yaklaşık % 50 oranında katılmışlardır. Bu sonuç da araştırmamızın sonucu ile örtüşmektedir.

Araştırmada öğrenciler, “Staj sırasında yeterli mesleki bilgi edinme” görüşünde kararsız kalmaktadırlar. Tektaş vd. (2016,s.313)’nin araştırmalarında ise “işletmenin alınan eğitime uygun bilgi ve beceri kazandırması” görüşüne % 66 oranında katılmışlardır. Bu çelişkinin, araştırmaya katılan öğrencilerin önemli bir çoğunluğunun staj yerlerini bilinçli olarak seçememeleri ve staj sürecini öğrenme sürecine dönüştürememelerinden kaynaklanmış olabileceği düşünülebilir.

Bu çalışma ile Uzal vd. (2007)’nin araştırması aynı meslek yüksekokulunda gerçekleştirilmiştir. Her iki araştırmada da öğrencilerin meslek sahibi olacakları için kendilerini şanslı olarak görmeleri ve MYO’nda aldıkları bilgilerle mesleklerini daha iyi tanımalarının ve sevmelerinin nedenleri; adı geçen meslek yüksekokulunun Türkiye’de kurulan ilk meslek yüksekokullarından biri olması, YÖK/Dünya Bankası Endüstriyel Eğitim Projesi ile atölye ve laboratuvarlarının oluşturulması, bazı öğretim elemanlarının yurtdışı eğitim almaları, birçok öğretim elemanının yüksek lisans ve doktora eğitimlerini tamamlamış olmaları şeklinde sıralanabilir. Bu nedenle, kurumsallaşma sürecini tamamlamış olan meslek yüksekokullarında öğrencilerin aldıkları eğitimden memnun olacakları düşünülmektedir.

Yukarıdaki sonuçlar doğrultusunda şu önerilerde bulunulabilir. Öğrencilerin yeterli mesleki bilgi ve beceriye sahip olabilmeleri için gerekli önlemler alınmalıdır. Öğrencilerin mezun olduktan sonra, mesleklerini daha iyi yapabileceklerine inanmaları için güncel mesleki bilgi ve uygulama becerisine sahip olmaları sağlanmalıdır. Öğrencilerin mesleklerini iyi tanımaları ve sevebilmeleri için öğrenim süresince işyeri teknik gezileri düzenlenmeli ve endüstri kaynaklı konuşmacıların seminerlerine katılımları sağlanmalıdır. Endüstri stajlarının verimli olabilmesi için gerekli tedbirler alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Acar, D. ve Tuğay, O. (2007). Üniversite Sanayii İşbirliği Bağlamında Meslek Yüksekokulu (MYO) Öğrencilerinin KOBİ'lerde Staj Olanakları: Burdur'da Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1): 1-12.
- Andsoy, I.I, Güngör, T., ve Bayburtluoğlu, T. (2012). Karabük Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin Hemşireliği Tercih Etme Nedenleri Ve Mesleğin Geleceği İle İlgili Görüşleri. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(3): 124-130.
- Bahadır, M. ve Oğuz, H. (2012). Selçuk Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Staj Yapma Eğilimlerinin Belirlenmesi. *Iğdır Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 2(2-Ek:A):.69-76.
- Dayıoğlu, M. (2010). “Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Stajyer Öğrencilerinin Yeterliliği Konusunda İşveren Görüşleri (Edremit KörfeziÖrneği”, Balıkesir Üniversitesi, Yüksek lisans Tezi.
- Kaya, A. (2014). “Meslek Yüksekokulunda Öğrenim Gören Öğrencilerin Eğitim Öğretim ve Geleceğe Yönelik Düşünceleri”. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 33(2): 349-356.
- Kaysi, F., ve Gürol, A. (2017).”Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Stajlarda Edindikleri Tecrübelerin Değerlendirilmesi.” 7th International Congress of Research in Education ICRE 2017,Çanakkale. 27-29 Nisan, Bildiriler Kitabı.
- Nalçakan, M. ve Nalçakan, N, (2007). “Meslek Yüksekokulları Mezunları – İşgücü Piyasa İlişkileri ve Ekonomik Boyutu.” 4. Ulusal Meslek Yüksekokulu Sempozyumu Bildiriler Kitabı I. Poster Bildiriler. Bergama, İzmir.
- Oğan, E., Oğan, Y. ve Kamacı, A. (2016). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İş Hayatına Hazır Bulunuşluklarının Belirlenmesi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Sayı:14, s.118-143
- Özdemir, G., Öztekin, R. ve Özdemir, H. (2016). “Meslek Yüksekokullarının Öğretim Kalitesine Etki Eden Faktörler”. Umyos. 5th International Vocational schools Symposium. Volume-1
- Özmen, M., Coşman, Ö., ve Kökçü, A. (2016). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeyleri. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(2): 510-521.
- Özsoy, C. (2007). “Avrupa Birliği'ne Tam Üyelik Sürecinde Türkiye'de Meslek Yüksekokullarının Durumu ve Sorunları.” 4. Ulusal Meslek Yüksekokulu Sempozyumu Bildiriler Kitabı I. Poster Bildiriler. Bergama, İzmir.
- Özüğür, A.K., Sarı, H.A., Gökdal, Ö., Atay, O. ve Eren V., (2016). “Lise Öğrencilerinin Meslek Yüksekokullarına Bakışlarının Değerlendirilmesi: Aydın İli Örneği”. V. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu (UMYOS). University of Prizren. Sözlü Bildiri Kitabı.
- Resmi Gazete. (2002). Meslekî ve teknik eğitim bölgesi içindeki meslek yüksekokulu öğrencilerinin işyerlerindeki eğitim, uygulama ve stajlarına ilişkin esas ve usuller hakkında yönetmelik.http://www.yok.gov.tr/web/guest/icerik/-/journal_content/56_INSTANCE_rEHF8BIsfYRx/10279/17787 adresinden 12.09.2017 tarihinde alınmıştır.
- Tektaş, N., Yayla, A., Sarıkaş, A., Polat, Z., Tektaş, M. ve Ceviz, N.,Ö. (2016). “Önlisans Öğrencilerinin Staj Uygulamalarının Değerlendirilmesi: Marmara Üniversitesi Örneği”. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*. 5(36): 310-318.
- Telli, A. (2016). “Meslek Yüksekokulları Malzeme ve Malzeme İşleme Teknolojileri Bölümünde Yer Alan Mobilya ve Dekorasyon Programının Sorunları ve Çözüm Önerileri”. Umyos 2016, 18-20 Mayıs, University of Prizren, Kosova, Sözlü Bildiri Kitabı.
- Tulukçu, E.,(2016). “Tıbbi Bitkiler Programı Öğrencilerinin Uygulamalı Eğitimde Sektör Tercihleri”. V. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu (UMYOS). University of Prizren. Sözlü Bildiri Kitabı.

- Uzal , G., Erdem, A., Yamaç, M., ve Hüyük, D., (2007). “Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Eğitim-Öğretim ve Meslekleri ile ilgili görüşleri (Tekirdağ MYO Örneği)”. IV. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu. 14-26 Mayıs 2007. Ege Üniversitesi. Bergama, İzmir. Sözlü Bildiri Kitabı (Tam Metin).
- Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Koordinasyon Kurulu (İstihdam Teknik Komitesi, (2010). “Mesleki ve Teknik Eğitimin Yaygınlaştırılması ve Kalitesinin Artırılmasına Yönelik Teşvik Edici Önlemlerin Belirlenmesi Raporu”, (Taslak), Ankara.
- Yılmaz, G, Tulukçu, E. ve Koçak, R. (2015). “İşyeri Uygulamalı Eğitimi (Staj) Çumra Meslek Yüksekokulu Örneği”.4. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu (UMYOS) Yalova/Türkiye
- YÖK. (2018). Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, Türlerine Göre Birim Sayıları <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden 08.02.2018 tarihinde alınmıştır.

BAŞARISIZLIKLA SONUÇLANAN BİR GİRİŞİM: TAYYARE VE MOTOR TÜRK ANONİM ŞİRKETİ (TOMTAŞ)

Muzaffer DENİZ¹

Özet

Türkiye havacılık alanına daha kuruluş yıllarında ilgi göstermeye başlamıştır. Bu konuda da devletin kurucusu Mustafa Kemal'in yakın ilgisi etkili olmuştur. Mustafa Kemal'in "İstikbal göklerde. Göklerini koruyamayan uluslar, yarınlarından asla emin olamazlar" veciz sözünde bu durum özetlenmiştir. Havacılık alanına erken ilgi ile birlikte bu konuda ileri gitmiş ülkeler ve konuyla ilgili kurumlar incelenmiştir. Bu bağlamda İngiltere, Fransa ve Almanya'ya uzmanlardan oluşan kurullar gönderilmiştir. Sonuçta Almanya'nın Dessau şehrinde kurulu Junkers Uçak Şirketi (Junkers Flugzeugwerke AG) bu iş için uygun görülmüştür. Bu firma ile Türk Hükümeti arasında görüşmeler başlamış ve sürdürülen görüşmeler sonunda Türkiye'de ortak bir uçak ve uçak motoru fabrikası kurulması kararlaştırılmıştır. Yer olarak da Kayseri belirlenmiş, kısa sürede fabrika inşaatı başlamış ve 1926'da hizmete açılmıştır. Ancak daha kuruluş aşamasında Junkers firması ile finansman konuları üzerinde tartışmalar yaşandığı gibi Junkers firması mali sıkıntılar yaşamaya başlamıştır. Junkers'in mali sıkıntılarını Alman Dışişleri Bakanlığı da alışılmayan bir şekilde maddi destek sağlamaya çalışmışsa da sonuçta mali sorunlar çözümlenememiş ve iki yıllık faaliyetinden sonra TOMTAŞ iflas etmek durumunda kalmıştır. Böylece Türkiye'nin büyük umutlar bağladığı havacılık alanındaki ilk girişimi başarısızlıkla sonuçlanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Türkiye, Havacılık, Junkers, Tomtaş

AN UNSUCCESSFUL ATTEMPT: TURKISH AIRCRAFT AND MOTOR INCORPORATED COMPANY (TOMTAŞ)

Abstract

Turkey has begun to show more interest in the founding years of the aviation field. In this regard, the close interest of Mustafa Kemal, the founder of the state, has been influential. Mustafa Kemal's "The future is in the sky. Nations that can not protect their heavens can never be sure of their future" phrase summarized this topic. With the early interest in the aviation field, advanced countries and related institutions have been examined. In this context, committees consisting of specialists have been sent to England, France and Germany. As a result, the Junkers Flugzeugwerke AG (Düsseldorf, Germany) was deemed suitable. Negotiations between this company and the Turkish Government started. At the end of the negotiations. Turkey agreed to establish a joint aircraft and aircraft engine factory. Kayseri was designated as a place and factory construction started in a short time and it was opened to service in 1926. However, in the course of its establishment, there were discussions on financing issues with Junkers. The Junkers firm has also begun to experience financial difficulties. Even if the German Foreign Office tried to provide financial support to Junkers' financial troubles unexpectedly, financial problems could not be resolved, and after two years of operation, TOMTAŞ had to go bankrupt. Thus, the first attempt to link Turkey's great hopes in the aviation industry that has failed.

Keywords: Turkey, Aviation, Junkers, Tomtaş

¹ Dr. Öğr.Üyesi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi, mdeniz@yyu.edu.tr

Giriş

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulması sadece siyasal açıdan bağımsızlık anlamı taşımaz. Hatta Atatürk'ün; “siyasî ve askerî zaferler ekonomik zaferlerle taçlandırılmazsa tam bağımsızlıktan söz edilemez” veciz sözüyle yeni kurulan ülkenin her alanda gelişmesi ve çağa ayak uydurması, bu genç Cumhuriyet için bir ülkü haline gelir. Bu anlamda her alanda gelişme ve ilerleme, yeni kurumlar, sanayi tesisleri oluşturma çabalarına hemen Cumhuriyetin başlarında el atılmıştır.

Cumhuriyetin ilan edildiği sene 17 Şubat-4Mart 1923 tarihleri arasında İzmir İktisat Kongresi düzenlenerek yeni devletin ekonomi yol haritası çıkarılmaya çalışılmış, bir taraftan tarımda düzenlemelere gidilmiş, sanayileşme çabası olarak da 28 Mayıs 1927'de Teşvik-i Sanayi kanunu çıkarılmıştır. Teşvik-i Sanayi Kanunu ile sanayi kurumlarına karşılıksız arsa temininden gelir ve gümrük vergisi muafiyetlerine kadar bir dizi teşvik getirilmiştir. Bu gelişmelerle hızlı bir kalkınma hamlesi amaçlanmıştır.

Bu kalkınma hamlesinin yöntemi için de Mustafa Kemal; “*Eskimiş teknolojileri değil, en yeni teknolojiyi ülkeye getirmediğimiz sürece, yabancı ülkelere bağımlı olmaktan kurtulamayız. Bunun için de bir yandan mümkün olduğu kadar kemerleri sıkarak kendi yağımızla kavrulacak, bir yandan da yeni parasal kaynaklar yaratarak çağdaş teknolojilerin en yenilerini topraklarımıza taşıyacağız. Biz, yeni ve genç bir Türkiye kuruyoruz. Dost, düşman ülkelerin geride kalmış teknolojilerine gereksinmemiz yok. Ya en yenisini kurar, onlarla boy ölçüşürüz ya da biraz daha sabreder, bunu yapabilecek güce erişmemizi bekleriz*” demekteydi. (Erenli, 1985, s.215-244)

Bu gelişmelerin paralelinde, havacılık alanında daha Cumhuriyetin ilk yıllarında adımlar atılmıştır. Bu adımlar kısa sürede sonuçlanarak 15 Ağustos 1925'te TOMTAŞ (Tayyare ve Motor Türk Anonim Şirketi) uçak fabrikası olarak havacılık tarihimizde yerini almıştır. Havacılık alanındaki gelişmeler şöyle bir seyir izlemiştir:

Havacılığa devletin kuruluşundan beri önem verilmiştir. Hatta 1920'li yıllarda her yıl havacılık bayramları kutlanmıştır. (BCA²⁶, 30-10-0-0/189-286-9)

Cumhuriyet döneminde ilk girişim olarak 20 Aralık 1923'te Avrupa'daki havacılık faaliyetlerini incelemek üzere oluşturulan bir kurul Fransa, Almanya, İtalya ve İngiltere'de incelemelerde bulunmuştur. (Dervişoğlu, 2014, s.68-82) Bir başka girişim olarak Türkiye'de uçak fabrikası kurulmadan önce çeşitli uçaklar incelenmiş ve 1924 Mayıs'ında Bakanlar Kurulu kararıyla 16 adet “Brege” uçağının alınması kararlaştırılmıştır. (BCA, 30-18-1-1/9-26-10)

Yukarıda da değinildiği üzere uçak fabrikası kurulması için Avrupa'da uçak sanayinde öne çıkan ülkelere kurullar gönderilmiştir. Bu kurullar ziyaret ettikleri ülkelerde uçak fabrikalarının buldukları şehirlere giderek bizzat fabrikalarda incelemelerde bulunmuştur. Uçakların üretim sürecini yakından görmüşlerdir. Bu ziyaretlerde uçak fabrikası kurulması için çeşitli firmalarla görüşülerek Türkiye'de o firmanın teknolojisi ile ortak uçak yapımı üzerine teklifler alınmıştır. (BCA, 30-18-1-1/10-41-48)

Bu süreç içerisinde Türk havacılığı için çok özel bir yere sahip olan Türk Hava Kurumu (Türk Tayyare Cemiyeti) 16 Şubat 1925'de Mustafa Kemal Atatürk'ün emirleriyle kurulmuş 15 Mart 1925 tarihinde de yönetmeliği Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilerek faaliyetlerine başlamıştır. Türk Hava Kurumu, kurulduğu tarihten günümüze kadar çok etkili bir kurum olduğu gibi, binlerce havacı yetiştirmiş, binlerce uçağı, topladığı bağış ve diğer gelirleri ile Türkiye'ye kazandırmıştır.

²⁶ Başbakanlık Cumhuriyet Arşivleri.

1. Junkers Firması ve TOMTAŞ'ın Kuruluşu

Türkiye'nin havacılık endüstrisi, uçak ve uçak motoru yapma girişimleri Atatürk'ün yukarıda söylenen veciz sözleri ışığında 1925 yılı içerisinde gündeme gelmiştir. Bu bağlamda havacılık alanında öne çıkan devletler ve şirketlerin incelenmesi sürecinde Alman Junkers Firması, diğer rakiplerine tercih edilmiştir. Yapılan inceleme ve değerlendirmeler sonucunda hem Alman Hükümeti hem de Junkers firması ile görüşmeler başlatılmıştır.

Junkers firması, Profesör Hugo Junkers tarafından Almanya'nın Dessau şehrinde kurulmuştur. Junkers firmasının ürettiği uçaklar metalden yapılmış olup o dönemde bu özellik ona üstünlük sağlamıştır.

Junkers firması, Türkiye'nin başvurusuna olumlu cevap vermiş ve görüşmeler başlamıştır. Türkiye, Junkers'i seçerken Junkers'in yaptığı uçakların o dönemde üretilen en modern uçaklardan olması tercih sebebi olmuştur. Junkers ve Almanya da Türkiye pazarının önemini dikkate almışlardır.

Konuya Alman Hükümeti de özel önem vermiştir. 3 Mart 1924 tarihinde başlayan Türk-Alman ilişkileri (Koçak, 2013, s.9) için konu sadece bir Alman firmasının Türkiye'de iş yapması anlamını taşımamakta, Almanya'nın Türkiye'de nüfuz kurması ve diğer Alman yatırımlarının Türkiye'ye gelmesi için elverişli bir zemin oluşması anlamına gelmekteydi. Zira diğer bazı alanlarda olduğu gibi havacılık alanında da Almanya, diğer ülkelerle; özellikle de Fransızlarla rekabet içindeydi. Ayrıca bu alanın başka ülkelere kaptırılmaması Almanya için önem arz etmekteydi.

Süreç içerisinde Türkiye'nin Berlin büyükelçisi Kemaleddin Sami Paşa, Türk savunma sanayinin kurulması için verilen görev gereği Almanya'da Türkiye'ye yardımcı olabilecek firmaları tespit etmek üzere incelemelerde bulunmuştur. İncelemeler sonucunda da bir rapor hazırlamıştır. Raporunda; Dessau'daki Junkers firmasının ayda 100 uçak üretme kapasitesine sahip olduğunu, yine aynı firmanın Rusya'da bir uçak fabrikası kurduğunu, bu konuda deneyimli olduğunu ve bu firmanın Türkiye'de bir uçak fabrikası kurmaya çok istekli olduğunu bildirmiştir. (BCA, 230-0-0-0/8-26-23)

Bu süreçte Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreteri Tevfik Paşa Haziran 1925'te Almanya'ya ziyarette bulunmuştur. Ziyaretinde, Alman sanayi temsilcileri ile görüşmeler yapmış ve onlara Türkiye'ye yapılacak Alman yatırımlarında ve ihalelerinde kolaylık sağlanacağı sözünü vermiştir. Tevfik Paşa bu gezi esnasında Dessau'daki Junkers firmasına ait uçak fabrikasını da ziyaret etmiş ve Türkiye'de bir uçak fabrikasının şartlarını görüşmüştür. Burada, kurulacak fabrikaya uçak siparişleri vermeye hazır olduklarını iletmiştir.

Belirtilmesi gereken bir konu da görüşmelerin sadece havacılık endüstrisi ile sınırlı kalmamış olmasıdır. 1925 Cenevre Silah Ticareti Konferansı/Uluslararası Silah Trafikinin Denetlenmesi Konferansı görüşmeleri sırasında Türk ve Alman delegeler temas halinde olmuş ve 14 Mayıs 1925 tarihli bir belgeye göre Alman silah ve cephane endüstrisinin katılımıyla Türkiye'de fabrikalar kurulması gündeme gelmiştir. (ADAP²⁷ 1918-1945, seri A, Bd XIII, belge no 37)

Bundan bir süre sonra ise bu sefer Cevat Abbas başkanlığında bir kurul Junkers firması ile görüşmeler yapmak üzere Almanya'ya gitmiştir.

Bu bağlamda bir başka gelişme olarak Alman Büyükelçi Nadolny'den 12 Ocak 1925 tarihinde Alman Dışişleri Bakanlığına gönderilen bir yazıda da görüşmelerin olumlu bir seyir izlediği, hatta hava kuvvetleri endüstrisi kurma çalışmalarının ileriki aşamalarda uçak ve motorların dışında cephane, hava trafiği ve petrol endüstrisi alanlarına da yansımalarının gerekliliği üzerinde durulmuştur. Yazının ekinde dönemin başbakanı Ali Fethi [Okyar] Bey'e sözleşme gönderilmiştir. Sözleşmenin Türk Devleti'nin finansal durumu ve ülkenin ekonomik yaşam koşullarına uygun

²⁷ Akten zur Deutschen Auswärtigen Politik (Alman Dışişleri Politik Belgeleri).

hazırladığı belirtilmiştir. Bu yatırımla, her iki tarafın da yüksek kazançlar sağlamasının yanında, Türk Devleti'nin de bu malları ucuza almasını sağlayacağı özellikle belirtilmiştir. (ADAP, seri A, Bd XII, belge no 31)

Büyükelçi Nadolny'den Alman Dışişleri Bakanlığına 22 Mayıs 1925'te gönderilen bir yazıda konuyla ilgili gelişmeler ve meydana çıkan sorunlar ortaya konmuştur:

Türk Hükümeti ile Junkers firması arasında ön sözleşme artık imzalanmıştır. Bu sözleşme savaş ve ticari uçak fabrikası kurulması amacıyla bir şirketin kurulmasını öngörmektedir. Sözleşme sermayesi 3 milyon 360 bin Türk lirası olup her iki taraf eşit pay almıştır. Denetçilerin yarısı Türk tarafından, diğer yarısı da Junkers firması tarafından olup başkanın oyu son kategoride değerlendirilerek, oyların eşit çıkması halinde sonucu belirleyecekti. Fabrika iki yıl içerisinde her yıl 250 uçak üretecekti. Hükümetin bütün uçak siparişlerinde bu firma tekel oluşturacaktı.

Bu sözleşmeyle eşit sermayeli bir havayolu şirketi kurulması ve böyle bir şirket için gerekli benzinin üretilmesi gerekmektedir. Sözleşmenin 11. maddesinde ayrıca uçak fabrikasının ihtiyaçları için hükümetin alüminyum, petrol, demir gibi hammaddeleri temin etmesini öngörmektedir. Havayolu şirketi nihayetinde Junkers ile ortak işletilecekti.

Sözleşmenin 11. maddesi Türk Hükümeti'nin ödemesini içermekte olup burada yumuşak ifadeler geçse de aslında daha sözleşme aşamasında lisans ücretinin nasıl ödeneceği sorun oldu. Şöyle ki Junkers gönderilen her uçak için yüzde 15 lisans ücreti almayı arzulamaktaydı. İlaveten bir seferlik lisans ödemesi için patent hakkı olarak 1.8 milyon Türk lirası istemekteydi. Türk Hükümeti yüzde 15'e razıydı ama bir seferlik patent hakkına karşıydı ve bu konuyu meclisten geçiremeyeceklerini ifade ediyorlardı. Diğer taraftan bu meblağın ödenmesi Junkers için çok önemliydi. Çünkü bu meblağ ellerinde olmazsa sözleşmede yer alan şirket ortaklığının kuruluşunda bu meblağı getirmek zorundaydılar.²⁸ Bu arada Ankara'da Junkers için görüşmelerde bulunan direktör Sachsenberg, lisans ödenmesinden vazgeçmiyordu. Bu sorunun Profesör Junkers ile Kemalettin Sami Paşa arasında Berlin'de çözümlenmesi gerekmektedir.

Bu arada Fransızlar tarafından ciddi bir güç olarak Franco-Roumanie Uçak Şirketi'nin propagandası yapılmaktaydı. Nadolny, bakanlıkta son görüşmelerde “çoğunluk Franco-Roumanie lehinde olsa da Kemaleddin Sami ve Mustafa Kemal'e müteşekkir olmalıyız ki onların sayesinde bu konu gündemden düşmüştür. Ayrıca yanlış yorumlanmazsa sözleşmenin bizim için büyük ekonomik anlam taşımakta olduğu, her ne olursa olsun bu anlaşma Türk endüstrisinin önemli bir alanının Fransa eline bırakılmamasıdır ve bununla bu ülkenin (Türkiye'nin) endüstriyel katılımının gelecekte de büyük imkânları getirecek olmasıdır,” diyerek konuya vurgu yapmaktadır. (ADAP, seri A, Bd XIII, belge no 52)

Bu süreçte diğer devletlerin rekabeti de sürmekteydi. Almanlar da buna engel olmak için gerekli çabayı her türlü makam nezdinde göstermekteydiler. Özellikle Fransız rekabeti Almanları rahatsız

²⁸ 26 Temmuz tarihli imzasız bir notta (K150/K015 922-24) bunlarla birlikte şu da yer almaktaydı: “Türk tarafının şimdiki açıklamasına göre sözleşmeden kaynaklanan yükümlülük olan 1.8 milyon lirayı Türk tarafı ödemek istemiyor. Diğer taraftan Fransız ve İngiliz tarafının daha uygun teklifleri vardı ve Ticaret Bakanı Ali Cenani Bey ve Finans Bakanı Hasan Hüsnü Bey'e göre diğer teklifler kabul edilebilirdi. Buradaki Türk büyükelçi Mustafa Kemal'in ve başbakan İsmet Bey'in özel görevlendirmesi üzerine Junkers firmasına şu teklifi yapmıştır. Bahsedilen 1.8 milyon Türk lirası 5 yıllık taksitle yıllık kârın yüzde 10'dan yüzde 15'e yükseltilmesi ile ödenmesi teklif edilmektedir. Junkers firması bu teklifi kabul edemez. Çünkü yüzde 50 ortaklıkla kurulan bu firmanın buna ihtiyacı var. Bu sözleşmenin boşa gitmemesi için Junkers firması (Alman) Dışişleri Bakanlığı'na 4 milyon mark kredi sağlaması için ricada bulunuyor (bkz. belge 195). Kredinin garantiye alınması ve ödenmesini isteyen firma, buradaki Türk büyükelçisine 5 yıllık taksitlerle ödenmesini önerir. Sözleşmenin uygulanması Alman uçak endüstrisi için yalnızca satış yapılacak bir Türk bölgesi anlamı taşımaz. Türk Hükümeti'nin planına göre kendi ağır endüstrilerini kurmalarının yanı sıra hammaddelerini Alman pazarlarına sunmayı garantilemek istiyordu. Cenevre Silah Ticareti Konferansı'nda devlet başkanının özel temsilcisi olarak bulunan Albay Tevfik şu anda Berlin'de bulunmakta (bkz. belge 37, dipnot 4) burada oluşacak bağlantıyı kurmaya çalışmaktaydı. Ekonomik faydaları çok olacak bu anlaşma için (Alman) Dışişleri Bakanlığı da Junkers'e verilecek kredinin çabuk halledilmesini Alman Finans Bakanlığı'na rica etmektedir.

etmekteydi. Alman Büyükelçi Nadolny, kendi Dışişleri Bakanlığına 12 Temmuz 1925'te gönderdiği bir yazıda şunlara dikkat çekmekteydi:

Görünüşe göre Fransız tarafı son zamanlarda propaganda için özel çaba sarf etmekte, özellikle de genelkurmay cephesinde Türk uçak sanayi komitesine etkide bulunmak istiyor. Bunun üzerine dün Genelkurmay temsilcisi Kazım Paşa ile geniş cepheli bir konuşma yaptık. O bana Genelkurmayın, Savunma Bakanlığı'nın ve yüksek hükümet yetkililerinin daha önce de kararlaştırıldığı üzere ordu ve deniz kuvvetlerinin de ihtiyaçları doğrultusunda Junkers firmasından karşılanacağını açıkladı. Bu iş için Profesör Junkers ve Kemaleddin Sami Paşa arasında geçen görüşmelerden kesin bir sonuç için Berlin'den sabırla haberler beklemek gerekir. Kazım Paşa, Fransız ve İtalyanların Junkers ile Türk Hükümeti arasında yürütülen görüşmelerin her aşamasından haberdar oldukları ve her tıkanmadan yararlanmaya çalıştıklarını ifade etti. Diğer taraftan Genelkurmay, Savunma Bakanlığı ve Mustafa Kemal için uçak komitesinin belli bir yönde etkilenmesi kesinlikle mümkün olmayıp bu şekilde mükemmel bir sözleşme Junkers ile önümüze gelmez. Kazım Paşa'nın bana anlattığına göre Fransız ve İtalyanlarla uçak komitesine avantajlı fiyatlar önermektedirler. Uçak komitesinin araçları bugün çok sade ve gösterişsiz ve bu gayet anlaşılabilir, zira uygun avantaj yakalamak istiyor. Ayrıca buna üstünkörü bakılamaz, zira bütün Fransız oryantasyonlarına rağmen komite etkili bir konumda bulunmaktadır. Genelkurmay ve diğer hükümet yetkilileri tahta Fransız ve İtalyan uçakları olarak programı tehlikeye atmak istemektedir. Komitenin aldığı uçaklar geçici eğitim ve okul uçakları olacak ve Kazım Paşa'ya göre bir iki yıl kullanıldıktan sonra hurda tahta olarak atılacaklar. O zamana kadar umarım Junkers'in fabrikası tamamlanmış olur ve Junkers metal uçakları ilk seviyelerine başlamış olur. O anda da Profesör Junkers ile hükümet tarafından nihai anlaşma imzalanmış olur.

Kazım Paşa birkaç kez şunu tekrarladı. Bu andan itibaren ilgili Türk Hükümeti çevrelerine teklif götürebileceğini, Fransız ve İtalyan propagandasını bertaraf edeceğini söyledi. Bu sonucu ihtimalin mutlaka olacağına kefil olduğunu söyledi. (ADAP, seri A, Bd XIII, belge no 115)

Bu gelişmeler yaşanırken Junkers'in finans problemleri yüzünden lisans bedeli olarak bir seferlik bir milyon sekiz yüz bin Türk Lirası talebi Türk Hükümeti tarafından karşılanmayınca Junkers, Dışişleri Bakanlığı'na başvurarak yardım istemiştir. Dışişleri Bakanlığı uçak yatırımının Türk-Alman ilişkileri bağlamında Almanya'nın çıkarları için çok önemli olduğu kanısıyla buna - istemeyerek de olsa- sıcak bakmıştır. Alman Dışişleri Bakanı Stresemann Alman başbakanına gönderdiği 8 Temmuz 1925 tarihli yazısında; "Meselenin devletimizin çıkarları tarafından daha fazla ertelenmeye tahammülü yoktur" vurgusu yapmıştır. (ADAP, seri A, Bd XIII, belge no 194) Alman dışişleri bakanlığı tarafından bir taraftan da Junkers firmasına devlet destekli kredi garantisi verilmesinin duyulması ve diğer firmalarca buna yönelmesi kaygısı taşımıştır. Buna rağmen bu kredinin bir bankadan örneğin Deutsche Orient Bank'tan şirket namına alınmış gibi gösterilmesi çözüm olarak ele alınmıştır. Banka da bu şirketten alacağı karşılığında ödenme hususunda güvenceler ile ödemeleri kontrol altına almak istemiştir. Bu kontrolün şu şekilde yapılması kararlaştırılmıştır: Finans Bakanlığı'nın onayı ile bankadan ve Dışişleri Bakanlığı'ndan birer temsilci şirketin yönetim kurulunda yer alacaktır. Dışişleri Bakanlığı bu süreci yönlendirecektir. (ADAP, seri A, Bd XIII, belge no 195)

Bu konunun ayrıntıları Haberalma Servisi Görevlisi Müşavir de Haas'ın 20 Temmuz 1925 tarihli raporunda yer almaktadır:

Junkers meselesi hakkında bugün bay Vortragender²⁹ Dr. Prüfer ve Konsolos Ziemke bir tarafta, diğer tarafta Müsteşar Yardımcısı Lothholz, gizli servis görevlisi von

²⁹ Alman bürokrasisinde bir konuyu şahsen devlet başkanı önünde sunabilme yetkisine sahip yüksek görevli.

Krosigk (Finans Bakanlığı'ndan) olmak üzere görüşme yapılmıştır. Görüşmede şunlar ortaya konulmuştur:

Kredi temini ile ilgili olarak ihtiyaç duyulan 4 milyon markın Dışişleri Bakanlığı gizli fonundan temin edilerek yerine getirilmesi sağlanacaktır. Diğer devlet kaynaklarından bir şey alınacak olması halinde meclisin onayına başvurulacak, mesele bu şekilde halledilecekti. Dışişleri Bakanlığı'nın gizli fonu 4 milyon tutarında olup 1925 yılı bütçesinde bu tutar 5 milyon tutarında olup 1925 yılı bütçesinde bu tutar 5 milyon marka yükseltilecektir. Dışişleri Bakanlığı, bu tutarı 1926 yılında 8 milyon marka ulaştırılacaktır. Finans Bakanlığı 6 ya da 7 milyon marka kadar bu tutarın yükseltilmesine hazırdır. Dışişleri Bakanlığı bu fonu Junkers aracılığı ile yerine getirmeli, mesele bununla kapanmayıp Finans Bakanlığı da 8 milyon marka kadar yetkilidir. Maliye Bakanlığı, 1926 yılı bütçesinden 2 milyon mark yükselterek verebilir, devamındaki 2 milyon mark (geri kalan) da en erken tarih olarak 1 Nisan 1926'da 1927 fonundan Dışişleri Bakanlığı'na ödenebilir. Maliye Bakanlığı temsilcisinin burada açıkladığına göre Dışişleri Bakanlığı şimdi artık Junkers meselesini destekleyebilir. Eğer bu çok önemli görünüyorsa öbür amaçlar yerine fondan bu para verilebilir.

Bu lisans anlaşmasını imzalarken ön koşul olarak Junkers firması 4 milyon mark kredi alacağını garanti ederse bu sözleşmeyi Türkler daha rahat imzalayacaktır. Dışişleri Bakanlığı onay için sunulması gereken lisans anlaşması, kredinin geri ödenmesi ile ilgili garantileri de içinde barındırmalıdır. Garantilerden biri Türkiye'nin zorunluluğu yeni kurulacak olan fabrikaya yıllık asgari sipariş vermesi, ikincisi garantide bu fabrika yükümlülük olarak önümüzdeki 5 yıl için asgari ödeme olarak yıllık 800.000 mark tutarındaki alınan kredinin beşte birini ödeyecektir.

Bu kredi anlaşması Junkers firması ile Deutsche Orient Bank arasında imzalanacak ve 4 milyon mark tutarındaki para Dışişleri Bakanlığı'ndan iki taksit halinde kullanıma sunulacaktır. Bu bankaya Junkers firması geri ödemeleri belirtilen şekilde yıllık taksitler halinde ödeyeceğini kabul etmektedir. (ADAP, seri A, Bd XIII, belge no 217)

Devam eden görüşmeler olumlu bir sonuca gitmiş ve Başbakanlık Cumhuriyet Arşivi belgelerine göre; Harp ve ticaret tayyareleri, tayyare motorları ve tayyare aksamı imal ve izhar için fabrikalar ve tesisler vücuda getirmek üzere 40 sene müddetle ve üç milyon üç yüz altmış bin Türk lirası sermaye ile (BCA, 30-18-1-1/16-67-6) Tayyare ve Motor Türk Anonim Şirketi'nin sureti teşekkülü Maliye Vekili Hasan Bey'e verilen yetki verilerek (BCA, 30-18-1-1/15-50-20,) Cumhuriyet Hükümeti ile Junkers Firması arasında 15 Ağustos 1925 tarihli sözleşme ile (BCA, 30-18-1-1/26-63-2,) uçak fabrikası kurulmuştur. Tomtaş kuruluş sözleşmesine Türk Hükümeti adına Maliye Bakanı Hasan Hüsnü Bey ve Junkers Uçak Şirketi adına Direktör Hans Sachsenberg imza koymuşlardır. Yönetim Kurulu Başkanlığına da Konya Milletvekili Refik Koraltan getirilmiştir. (Dervişoğlu, 2014, s.68-82.)

Yapılan sözleşme metni aynen şöyledir (ADAP, seri A, Bd XIV, belge no 31):

Ankara, 15 Ağustos 1925

Sözleşme

Bir tarafta Türkiye Cumhuriyeti (bundan sonra hükümet olarak adlandırılacaktır) ve Junkers Uçak Anonim Şirketi Firması (bundan sonra Junkers olarak adlandırılacaktır) diğer taraf olmak üzere aşağıdaki sözleşmeyi imzalamışlardır.

1)Uçak ve motor (Junkers'in Dessau'daki fabrikasında olduğu gibi) üretmek üzere ticarî ve savaşı uçakları üreten bir fabrika kurmak amacıyla her iki partner bir anonim şirket kurmuşlardır. Şirketin adı, "Türk Uçak ve Motor Anonim Şirketi"dir. Bu fabrika hükümetin öngördüğü şekilde Kızıllırmak'ın batısında Kayseri'de kurulacaktır.

2)Şirketin yatırım sermayesi ek A'da belirtildiği üzere 3.360.000 lira olup her iki partner eşit pay alacaktır. Her iki partner sözleşmenin yürütülmesinde ya da diğer nedenlerle

şirket için sermaye artışı talep edebilirler. Bu durumda her iki partner aynı paylarla ve şartlarla buna katılacaktır.

3)Junkers, metal uçaklar yapılırken kendi şirketi gibi şimdiye kadar ve bundan sonra üretim deneyimleri ve iyileştirmeleri sağlamayı üstlenecek ve sözleşme süresince bunu devam ettirecektir. Ayrıca Junkers üçüncü taraf olarak patentleri vermeye hazırdır.

Hükümet en az iki kişiden oluşan bir komisyonu Junkers'in yurtdışı fabrika atölyelerinde bulundurmaya üzere Almanya'ya göndermeye hazırdır. Bu komisyonun görevi hükümet ile Junkers arasındaki bağlantıyı sağlamak ve gelişmeleri izlemektir. Bu görev dolayısıyla bu komisyon buluşları pratiğe geçirecek ya da inceleyecektir. Hükümet orada bulunacak komisyon üyelerinin ağız sıklığını garanti edecektir.

4)Fabrikanın verimliliği için iş yasasının gösterdiği gibi her yıl günlük en az sekiz saat çalışma süresi olmalıdır. Bunun altında yatan şey kalan 250 uçağın üretimi için 7.000 iş saati gerekmektedir. Şayet savaş uçaklarının formları ve tipleri değişirse bu takdirde uçak başına 7.000 saat işgücü ile 250 uçak yapımına erişilmezse o zaman bu şirket fabrikanın üretim kapasitesini 250 uçağa çıkaracak şekilde fabrikayı yeni sistemle büyütmekle yükümlüdür.

Fabrika, hükümetin belirleyeceği fabrika yerine kadar hükümetin elinde olan uçakları tamir etmekle, başka ülkelerden alınan materyallerle uçak yapımına başlayacaktır. En geç iki yıl içinde fabrika bitmiş olacaktır.

Anlaşmada belirtilen maddelerin vaat edilen zamanda tamamlanmasını garantilemek için iki tarafın da banka garantisi olan 500.000 lira tutarındaki parayı bulundurmaları gerekir. Şirketin kuruluşundan sonra eğer Junkers ispat edileceği şekilde 500.000 lira tutarındaki şirket sermayesini tamamlarsa o zaman Junkers'in kendisi tarafından verilen garantiyi geri çekme hakkı vardır. O zaman Junkers tarafından getirilmiş materyal değeri banka garantisi yerine geçer. Aynı şekilde hükümet tarafının bu garantiyi geri çekme hakkı vardır. Hükümetin ilgili idaresinin kabul ettiği takdirde banka kredisinin geri çekilmesi ancak o zaman mümkündür. Şayet banka garantisinin geri çekilmesine izin verilmezse o zaman 500.000 liralık garanti fabrikanın tamamlanmasına kadar duracaktır.

5) Madde 4'te öngörülen verimliliğe ulaşmak için yazıya bitişik EK A'da gösterilen inşaat için parasal araçlar ve gerekli görevler zamanında yerine getirilmedi.

6)Hükümetin ihtiyaç duyduğu uçak ve motorlar fabrika tamamlanınca hepsi buradan karşılanacaktır. Buna karşılık şirketin yükümlülüğü olarak şirket tarafından yapılan uçaklar belirtilen teknik ve askerî talepler metal uçaklara uygun olacaktır. Şirketin fabrikası talep edilenler için yeterli gelmezse hükümet bunu başka kanallardan karşılayacaktır.

7)Türkiye'deki fabrika hizmete girinceye kadar talep edilen uçak ve uçak motorlarının Junkers tarafından karşılanmasını hükümet yükümlenir. Bu durumda uygun fiyat ve ödeme kolaylıkları sağlanacaktır. Junkers ihtiyaç duyulan kalite ve sayıda bunu sağlayamazsa hükümet bunu başka kanallardan sağlayacaktır.

8)Teknik ve ticarî direktörler şirket tarafından gösterilen adaylar arasından, bunların yardımcıları hükümet tarafından atanacaktır. Şirketin denetleme kurulu her iki partner için eşit sayıda üyeden oluşmalı, denetleme kurulu başkanı hükümet tarafından önerilen üyelere seçilmeli ve onun oyu oyların eşit olması halinde belirleyici olmalıdır.

9)Türkiye'deki fabrika Türk hava filosunun ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulmuş olup hükümet bunu yükümlenir.

10)Şirket, bir motor fabrikası kurarak burada bütün eklentileri ile benzinli uçak motoru üretecektir. Denetleme kurulu ikna oldukça motorların belirli bir bölümü Türkiye'de ya da şirketin fabrikasında yapılmayabilir, bu durumda yurtdışından karşılanabilir.

11)Uçak ve motor fabrikasını başka firmalara bağımlı yapmamak için hükümet şunları yapmakla yükümlüdür: Hammaddelere, örneğin alüminyum, petrol demir gibi maddelere ihtiyaç duyulduğunda Junkers ile birlikte karar verilmesi, şayet Junkers'in ilgisi olmazsa o zaman başka firmalara yönlenebilir. Anlaşma tarafları şu konuda birleştiler. Bu maddede geçerli kabul edilen kuralları araştırma ve imtiyaz haklarının verilmesi şirketi bağlamaz.

12)Şirket, hükümetin ihtiyacını karşıladıktan sonra uçakları yurtdışında üretmeye ve satmaya izinlidir.

13)Bu sözleşmenin süresi 40 yıldır. Bu vadenin bitiminden sonra da şirket devam edebilir. Şirketin hisseleri nama yazılıdır. Her iki partner de sözleşme süresince hisselerini devredemez ve satamaz.

14) Junkers kendi makine ve teçhizatı ile hükümetin işaret ettiği ustaları, montörleri, işçileri ve pilotları Türk ticaret ve savaş filosu için eğitim vermeye yükümlüdür. Masraflar ve eğitim Junkers'e yük olmayacaktır. Şirket, sözleşmenin altı yıl sonrasında memur, işçi, mühendis, mekaniker, pilot ve diğer personelini Türklere istihdam edecek, istisna olarak yüksek uzmanları denetleme kurulunun da onayıyla fabrikadan talep edebilecektir.

15) Firma, savaş uçaklarının silahlandırılması ve tamamlanmasına bağlı olan sevki hükümetten aldığı talimatlar doğrultusunda yabancı firmalarla anlaşma yapma yetkisi ve görevi vardır. Bütün alışverişleri direkt olarak yurtdışından yapma hakkı hükümetçe saklıdır.

16)Türk Uçak ve Motor Şirketi, yıllık 149 ya da daha az uçak üretmesi durumunda tamirat ve yapım olarak Profesör Junkers yüzde 15 satıştan para alacaktır. Yıllık 149-249 uçak üretmesi halinde yüzde 10, 250 ve daha fazla uçak üretilmesi durumunda ise yüzde 7 alacaktır. Yüzde 15 olan patent ücreti en fazla 400 uçağa kadar ödenebilir. Patent ücreti Junkers fabrikalarında şimdi kullanılan patentlere de geçerlidir ve geçerlilik süresi anlaşmanın geçerliliği kadardır ve bu fabrikalarda gelecek zamanlarda bulunacak buluşlar için de geçerlidir. Yabancı patentlerin de beraberce kullanılmasını garanti edecek olup bunlar Türk Uçak ve Motor Şirketi için gerekli olan araçlardır.

17)Şayet hükümet ve şirket arasında anlaşmazlık çıkarsa iki partner tarafından seçilmiş olan hakem karar verecektir. Bu anlaşmazlık Junkers ve şirket arasında da olabilir veya Junkers ve hükümet arasında da olabilir. Eğer hakemler karar veremez, uzlaşmayı sağlayamazsa yargı organlarıncaya karar verilir. Yargının atayacağı hakemlerin kararları geçerlidir.

İmza

imza

Türk tarafı adına Hasan Hüsnü
Sachsenberg

Junkers Uçak ve Motor Şirketi adına

(Ticaret Bakanı)

(Direktör)

Sözleşmede de belirtildiği üzere Fabrikanın sermayesi 3.360.000 Türk Lirası idi. Bu meblağ o dönem Türkiye için büyük bir değeri ifade etmekteydi. 1925 yılı bütçe gelirleri 170.391.263 lira (Göze Kaya-Durgun, 2009, s.233-249) olduğu bir ülkede kaba bir hesapla bütçe gelirlerinin yüzde ikisi yalnızca bir projeye ayrılmaktaydı. Bu değer bazı bakanlıkların bütçesinden daha büyük olması bu projeye Türkiye'nin verdiği önemin göstergesiydi.

Fabrikanın kurulması aşamasında vasıfsız inşaat işçileri dışında bütün uzmanlar ve kalifiye elemanlar Almanya ve İstanbul'dan getirilmiştir. Fabrikanın inşaatı Alman Phlipp Holzmann şirketine ihale edilmiştir. Buna göre yapılacak işler; hangarlar, su kuyuları, depolar, antrepolar, lojmanlar ile başta elektrik üretecek jeneratörler olmak üzere çeşitli ekipman ve donanım gereçleri ve tesisatlar olarak belirlenmiştir.

Almanya'dan getirilecek malzeme Almanya'da Hamburg Limanı'ndan İskenderun Limanı'na getirilmiş, oradan da demiryolu Ulukışla yolu üzerinden karayolu ile Kayseri'ye taşınmıştır. (Okar, 2004, s.112)

Fabrikanın kuruluşu iki aşamalı olacaktı: 1926 yılında uçak tamir ve bakımı yapabilecek düzeye gelecek, 1927 yılında da uçak üretimi kabiliyetine ulaşacaktı.

TOMTAŞ'ın resmî açılış töreni devlet erkânından çok sayıda kişinin katılımı ile 6 Ekim 1926'da yapılmıştır. Bu sürece 50'si Türk, 120'si Almanlardan oluşan ekibin çalışmasıyla gelinmiştir. Burada çalışan işçilerin bir bölümü Almanya'ya gönderilerek burada eğitim almaları sağlanmıştır.

Fabrikanın açılışı tüm yurttaki heyecanla karşılanmıştır. Türk basını da bu konudaki haberlere geniş yer vermiştir. Basının bu konuya ilgisi ve heyecanını göstermek için birkaç örnek verilecek olursa 8 Ekim tarihli gazete başlıkları şöyle verilmiştir:

Akşam Gazetesi: "Kayseri Tayyare Fabrikasının resmî küşadı parlak bir surette icra edildi" (*Akşam*, 8 Ekim 1926), *Son Saat*: "Türkiye bundan sonra hava müdafaa vasıtalarını kendisi yapacaktır" (*Son Saat*, 8 Ekim 1926), *İkdam*: "Türk faaliyet ve azminin fen'i sahada yeni bir muvaffakiyeti ve eseri" (*İkdam*, 8 Ekim 1926).

2. Junkers'in Finansal Problemleri ve Oluşan Kaygılar

Fabrika açılmıştı. Ancak Alman makamlarında Junkers'e karşı çok dikkatli olma kaygısı bulunmaktaydı. Zira şirketin finansal sıkıntıları vardı ve Junkers aldığı krediyi Türkiye'deki fabrika yerine Almanya'da Dessau'daki merkezinde kullanma niyetleri taşımaktaydı. Ayrıca Junkers anlaşmanın imzasından iki hafta geçmiş olmasına karşın 29 Ağustos 1925 tarihine kadar Dışişleri Bakanlığı ile Deutsche Orient Bank arasında yapılan kredi sözleşmesine imza koymamıştı. (ADAP, seri A, Bd XIV, belge no 40) Alman Ticaret Bakanı von Schlieben de 24 Ekim 1925'te Dışişleri Bakanı Stresemann'a yazdığı yazıda Dışişleri gizli fonundan Junkers'e yardım yapılmasına karşın Junkers'in tutumu konusunda çok dikkatli olunmasını dile getirmişti. (ADAP, seri A, Bd XIV, belge no 182). Junkers'in bu durumu Büyükelçi Nadolny'de kaygılandırmaktaydı. Zira ona göre Türk savunma sanayinin kurulması Almanya'nın Türkiye'deki faaliyetlerinin çok önemli bir kısmını oluşturmaktaydı. (ADAP, seri B, Bd III, belge no 25)

Junkers'in güven vermeyen durumu genel Alman politikalarında da kaygıya neden olmuştur. Bu durumu ve oluşan kaygıyı Alman Büyükelçiliği 21 Mayıs 1926'da Alman Dışişleri Bakanlığı'na olanca açıklığıyla şöyle aktarmıştır:

Junkers firmasının Dessau'daki finansal problemleri bana buradaki tutumumuz bakımından aşağıdaki saiklerin düşüncelerini bana veriyor.

Junkers firması iflase giderse Kayseri'de kurulacak uçak fabrikasının yürütülmesi de mümkün olmayacaktır. Bu arada tesis ve işletme olarak fabrikanın yükümlendiği şirket TOMTAŞ'ta (Tayyare ve Motor Türk Anonim Şirketi) ciddi dezavantajlar ortaya çıkacaktır. Bu durum şirketin sadece Alman payları değil Türk tarafı için de geçerli idi. Bu bilindiği üzere devlet eliyle yapıldığı için kararlı bir şekilde ciddi olarak Alman-Türk ekonomik ilişkilerinin toplamına etki yapacağı beklenmelidir.

Türk Savunma Bakanlığı'nın bu yoldaki başarısızlık ve güvensizliğin ortaya çıkması Alman firmalarla birlikte çalışmayı sarsabilir ve hesaba katılmalıdır ki sayısız projeler şimdi somut formların parçası olarak savunma endüstrisi bölgesinde sallantıya neden olabilir. Hatta bu bakanlığın siparişlerinin çok az bir miktarının Almanya'dan kullanılacağından endişe edilmektedir. Her halükârda Alman endüstrisine karşı bir geri çekilme durumu beklenmektedir.

Fakat diğer Türk bakanlıkları Alman firmalarının ekonomik kapasiteleri hakkında güvensizlik duyabilir ve şu da hesaba katılmalıdır; buradaki başarısızlık birlikte çalışılan diğer ekonomik bölgeleri de kapsayabilir.

Olabilirse Junkers firmasının iflas açıklamasından kaçınılması buyrulsun. (ADAP, seri B, Bd III, belge no 136)

Junkers ile ilgili olumsuz gelişmelerden Kemaleddin Sami Paşa da etkilenmişti. Türkiye'nin Berlin Büyükelçisi Kemaleddin Sami Paşa, sürecin başından itibaren Ankara'da Junkers için çok çaba harcamıştı. Junkers'in Ankara'daki görüşmelerinde Kemalettin Sami'nin özellikle kişisel arabuluculuğu olmuştu. Bu süreç içerisinde Ankara'ya da gelen Sami Paşa'nın da çabalarıyla görüşmeler olumlu sonuca götürülmüştü. Bir taraftan da son zamanlarda Türkiye'de Junkers'in sıkıntılı durumuyla ilgili çelişkili söylentiler yayılmıştı. Fransızlar güçlü propaganda yapmakta, Junkers'in battığını ve yükümlülüklerini yerine getiremeyeceğini her platformda söylemişlerdi. Diğer rakip Alman şirketleri de Junkers'e sağlanan avantajların kendilerine neden sağlanmadığını dile getirmişlerdi. Büyükelçi bu arada uzun süre Junkers'in görüşünü savunmuş ve Ankara'ya devamlı bu güvenceyi vermişti. Zira Junkers'in yükümlülüklerini yerine getireceğine güvenmek istemiştir. Şimdi Ankara'da büyükelçinin Junkers tarafından satın alındığı gibi rüşvetçi olarak da inanılmaya başlanmıştır. (ADAP, seri B, Bd III, belge no 155)

1926 yılı sonuna gelindiğinde artık Junkers'in iflası çeşitli mecralarda konuşulmaya başlandı. Dışişleri Müşaviri Baron von Richthofen'in bir raporunda konuyla ilgili Alman mercilerinin yaptığı bir toplantıda iflasın kaçınılmaz olduğu dile getirilerek bunun ne zaman açıklanacağı sorusu üzerinde duruldu.

Burada Junkers uçak şirketinin durumunun bütün Yakındoğu ile ilgili olduğu ve Junkers'in iflasının Türkiye ve İran'da Alman çıkarları açısından siyasi ve ekonomik olarak istenmeyen durumlara yol açacağı belirtilmekteydi. Fakat bundan kaçınılmayacağı da belirtilerek gelecekteki Alman prestijinin sarsıntısının hesaba katılmasına vurgu yapılmaktaydı. Bunun önüne geçmek için Türkiye'deki TOMTAŞ fabrikasının gerçek ve ahlâkî sorumluluk açısından Junkers tarafından sorumlulukların yerine getirilmesi istenmekteydi. Bu sağlandıktan sonra Dışişleri Bakanlığı tarafından iflas açıklamasının getirilmesi üzerinde durulmaktaydı. (ADAP, seri B, Bd III, belge no 244)

Bütün çabalara rağmen Junkers finansal problemlerini çözememiş ve sonunda iflas etmek zorunda kalmıştır. Bu bağlamda da Kayseri de Türkiye'nin ilk uçak fabrikasını kurmuş olan TOMTAŞ 28 Haziran 1928 tarihinde kapanmak zorunda kalmıştır.

3. Sonuçlar

TOMTAŞ Türkiye'nin ilk uçak fabrikası olarak Kayseri'de kurulmuştur. Fabrika Kayseri'de olmasına karşın kurumun merkezi Ankara olmuştur. Kuruluşunda Millî Savunma Bakanlığı/Millî Müdafaa Vekâleti, Türkiye'nin Berlin Büyükelçisi Kemaleddin Sami Paşa ve Mustafa Kemal'in çaba ve inisiyatifleri özel bir yer tutmuştur. Türkiye için büyük ölçekli bir proje olmuştur. O dönem Türkiye bütçesinin yüzde ikisinden daha fazla bir tutar bu projeye ayrılmıştır. Kuruluşu ülke genelinde heyecana vesile olmuştur. Dönemin basın kuruluşları bu gelişmeye büyük coşkuyla okurlarına duyurmuşlardır. Yüksek devlet ricali açılış törenine kalabalık bir kitleyle katılmıştır.

Şirketin kuruluşu kapanışı gibi sancılı olmuştur. Şöyle ki daha kuruluş aşamasında finansal problemler yaşamış ve bunlara çözüm yolları aranmıştır. Junkers, TOMTAŞ'ın kuruluş sermayesine nakit para yatırmak istememiş, bunun karşılığı olarak lisans hakkını koymak istemiştir. Ancak bu istek Türk Hükümetince, özellikle de Başbakan İsmet Paşa'nın inisiyatifi ile reddedilmiştir.

Fabrikanın kurulma sürecinin ilk aşamasının bittiği 1926 yılında 19 adet 614.313 lira bedelli ve 11 adet 454.527 lira bedelli bomba ve keşif uçağı sipariş edilmek üzere Millî Savunma Bakanlığı ile Junkers firması arasında sözleşme imzalanmıştır. TOMTAŞ, faaliyette bulunduğu 1926-1927 yıllarında 30 adet A-20 L ve 3 adet F-13 uçağı üretmiş, bu üretimin yanı sıra bakım onarım faaliyetlerine de devam etmiştir.

Ancak kuruluş süreci de sorunlu olan Junkers'in ekonomik durumuyla ilgili haberler hızla yayılmıştır. Ayrıca Rohrbach Metalflugzeugbau GmbH, Arnst Heinkel Flugzeugwerke ve Dornier Metalbauten GmbH gibi Alman uçak firmaları Junkers'in devletçe desteklenmesine tepki göstermiştir. Türkiye tarafında da iflas söylentileri yatırımlarda isteksizlik yaratmış ve uçak siparişleri verilmemiştir. Bu gelişmeler ve finansal sıkıntılar şirketin sonunu getirmiş ve TOMTAŞ 28 Haziran 1928 tarihinde lağvedilmiştir.

Fabrikanın kapanması aşamasında Junkers ile daha önceden yapılmış mevcut anlaşma bağlamında sürecin nasıl yönetileceği konusunda ihtilaflar ortaya çıkınca, ortaya çıkan ihtilafların nasıl çözüleceği konusunda sonuca ulaşmak hakeme başvurulması kararı alınmıştır:

TOMTAŞ'ın kapanmış olması beraberinde hukukî bir süreci de getirmiş olup konu bakanlar kurulunun gündemine taşınmıştır. Bakanlar Kurulu Junkers'in alacakları ve mal varlığı konusunda 27 Kasım 1929 günü şu kararları almıştır:

Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Junkers Tayyare Şirketi arasında imzalanan 15.08.1925 tarihli mukavelename ve ona bağlı olarak kurulan TOMTAŞ ile yapılan anlaşmanın uygulanmasından doğan anlaşmazlıklar hakem huzuruna sevk edilmiş ise de olumlu bir sonuç elde edilemediğinden üçüncü hakemin seçimi esnasında şirketin iflası vuku bulmuştur. Kayseri'deki tesisattan ve bunlara ait kıymetli alet ve malzemeden Hava Kuvvetleri hesabına muhtelif tarz ve şekillerde istifade edilmesi lüzumu Genel Kurmay Başkanlığından talep edilmesi üzerine fabrika ve onu içine alan şeylere sahip olabilmek için uzmanlardan oluşan bir heyete mahallinde incelemeler yaptırılarak Kayseri'deki mevcut tesisler ve fabrikayı içine alan her şeye 1.572.373 lira kıymet biçilmiştir. Yapılan müzakereler neticesinde iflas eden şirketin tüm mülk ve mal varlığı Türk Hava Kurumu'na 1.469.000 liraya satın alması, bu paradan kurumun şirketten alacağı olan 221.000 lira çıkarılarak kalan 1.248.000 liranın borçlara dağıtılmak üzere iflas masasına verilmesi ve bundan başka Junkers'in müflis şirkette mevcut olup Türk Hava Kurumu'na terk ettiği yarı hissesine ve bilumum feragat ve aklanmasına mukabil kurumun 520.000 lira daha ki toplam 1.768.000 lira vermesi kararlaştırılmak suretiyle fabrika ve onu içine alan bilumum mülklerin hukukuna sahip olacağı kararlaştırılmıştır. (Gediz, 1988, s. 30)

Daha sonraki süreçte de kurulan bir komisyonun çalışmaları sonucunda TOMTAŞ Milli Savunma Bakanlığı'na devredilmiştir.

Sonuç itibarıyla büyük umutlar bağlanarak ve o dönemdeki Türkiye bütçesine göre büyük sermaye konularak kurulan Tayyare ve Motor Türk Anonim Şirketi, Alman Ortağı Junkers'in -Alman Dışişleri Bakanlığı'nın desteğine rağmen- finansal sorunlarını çözememesi sonucu -Kayseri'de fabrikanın açılmasına ve toplam 33 uçak üretmesine karşın- kapanmak zorunda kalmıştır. Bu durum Türkiye'nin Alman firmalarına olan güven sorununu da gündeme getirmiştir. Böylece Türkiye'nin ilk uçak fabrikasını kurması hayali akamete uğramıştır.

KAYNAKÇA

Akten zur Deutschen Auswärtigen Politik 1918-1945/Alman Dışışleri Politik Belgeleri 1918-1945 (ADAP), seri A, Bd XIII, belge no 37).

ADAP. Seri A, Bd XII, belge no 31

ADAP. Seri A, Bd XIII, belge no 155

ADAP. Seri A, Bd XIII, belge no 194

ADAP. Seri A, Bd XIII, belge no 195

ADAP. Seri A, Bd XIII, belge no 217

ADAP. Seri A, Bd XIII, belge no 52

ADAP. Seri A, Bd XIV, belge no 182

ADAP. Seri A, Bd XIV, belge no 31

ADAP. Seri A, Bd XIV, belge no 40

ADAP. Seri B, Bd III, belge no 136

ADAP. Seri B, Bd III, belge no 155

ADAP. Seri B, Bd III, belge no 244

ADAP. Seri B, Bd III, belge no 25

Akşam, 8 Ekim 1926.

Başbakanlık Cumhuriyet Arşivleri (BCA), “Tayyare Bayramının Kutlandığı”, yer no: 30-10-0-0/189-286-9, tarih: 27.01.1927

BCA, “Avrupa’dan Satın Alınmasına Karar Verilen 16 Adet Brege Uçağının Pazarlıkla Satın Alınması”, yer no: 30-18-1-1/9-26-10, tarih: 19.05.1924.

BCA, “Hükümetin Bir Tayyare Fabrikası Kurmak Amacıyla Junckers Şirketi ile Yapacağı Sözleşmenin İmzası İçin, Maliye Vekili Hasan Bey’e Yetki Verilmesi”, yer no: 30-18-1-1/15-50-20, tarih: 05.08.1925.

BCA, “Merkezi Ankara Olmak Üzere Tayyare ve Motor TAŞ İç Tüzüğü’nün Tasdik Edilerek Kurulmasına İzin Verilmesi”, yer no: 30-18-1-1/16-67-6, tarih: 25.10.1925.

BCA, “Tayyare ve Motor Türk Anonim Şirketi’nin teşekkül şeklini gösterir TC Hükümeti İle Junkers Şirketi Arasında Yapılan Sözleşme”, yer no: 30-18-1-1/26-63-2, tarih: 20.11.1927

BCA, “Türkiye’de Hava Nakliyat ve Uçak Fabrikası Kurulması Hususunda Junkers ve Frankoromen [Franco-Roumanie] Şirketlerinin Tekliflerinin Değerlendirilmesi”, yer no: 30-18-1-1/10-41-48, tarih: 27.08.1924.

BCA, yer: 230-0-0-0/8-26-23, tarih: 18.12.1924.

Dervişoğlu, F. (2014). “İstikbalini Göklerde Arayan Ülke ve Türk Havacılık Sahasında Alman Menfaatleri Işığında Bir Ortaklık: Tomtaş”, *Cumhuriyet International Journal of Educaiton (CIJE)*, S. 3 (3), s. 68-82.

Erenli, M. (1985), “Atatürk ve Havacılık”, *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, 2(4): 215-244.

Gediz, E. (1988). “Türk Havacılık Sanayinin Tarihçesi”, *Uçantürk*, Ankara Haziran 1988.

Göze Kaya, D-Durgun, A. (2009) “1923-1938 Dönemi Atatürk’ün Maliye Politikaları: Bütçe ve Vergi Uygulamaları”, *Süleyman Demirel Üniversitesi SBE Dergisi*, 19: 233-249.

İkdam, 8 Ekim 1926,

Koçak, C. (2103). Türk-Alman İlişkileri (1923-1939). Ankara: Türk Tarih Kurumu.

Okar, A. (2004), *Türkiye’de Tayyarecilik 1920-1924*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları 2004.

Son Saat, 8 Ekim 1926,

1929 DÜNYA EKONOMİK KRİZİ VE TÜRKİYE'DE DEVLETÇİLİK POLİTİKASINA GEÇİŞ

Nesrin AKKOR¹

Öz

Osmanlı Devleti'nin I. Dünya Savaşı'nda mağlup olmasının ardından Anadolu, İtilaf Devletlerince işgale uğramıştı. Uzun süren savaşlar ve devlet ekonomisinde yaşanan zorluklar nedeniyle Anadolu iyice yoksullaşmıştı. Üretim yapabilecek olan yetişmiş erkek nüfusun da savaşlarda yok olmasıyla ekonomik darboğazdan nasıl çıkılacağı büyük bir sorun oluşturmaktaydı. İktisadi anlamda durum son derece kötü idi ancak düşman işgaline karşı büyük bir direnç gösterilmiş ve yeni bir devlet ortaya çıkmıştı. Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin savaş sonrası dönemde nasıl bir ekonomi politika izleyeceği tam olarak bilinmiyordu çünkü hem var olan sorunlar hem de Osmanlı Devleti'nden kalma borçlar devlet idarecilerini fazlasıyla kaygılandırmaktaydı. Ekonomik yükselişi sağlamanın önemli bir ayağı nitelikli iş gücüne sahip olmaktı. Yaşanan çatışmalarda eğitilmiş insan gücünün önemli bir kısmı yok oldu. Ticari faaliyetleri yürüten azınlıklardan da göçlerin yaşanması ekonomiyi daha da kötüleştirdi. Sermaye ve teknolojik altyapının olmayışı var olan imkanlarla ilerlemeyi zorlaştırıyordu. Tüm zorluklara rağmen yürütülen toparlanma gayretine en büyük darbeyi 1929 Dünya Ekonomik Krizi vurdu. Kriz, başta ABD ve İngiltere olmak üzere tüm devletleri etkilemişti. Türk ekonomisi de büyük bir yara almıştı. Bu büyük krizden kurtulmak ve toparlanmak için 1930 yılında ilk kez devletçilik konusu gündeme gelir. 1932 yılından itibaren uygulanmaya başlayan devletçilik sistemi, devlet öncülüğünde sanayiye dayalı bir ekonomik gelişim hamlesi olarak ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Türkiye Cumhuriyeti, Ekonomi, Devletçilik

1929 WORLD ECONOMIC CRISIS AND TRANSITION TO STATISM POLICY IN TURKEY

Abstract

After the defeat of the Ottoman Empire in World War I, Anatolia was occupied by the Allies. Due to the long wars and the difficulties in the state economy, Anatolia became poorer. How to get out of the economic downturn was a big problem because the grown male population that could produce could also die out in wars. Economically, the situation was extremely bad, but there was great resistance against enemy occupation and a new state founded. Republic of Turkey in the post-war period will follow an economic policy was not known exactly because both the problems as known and loans from the Ottoman Empire, was extremely worried about the statecraft. An important step in achieving economic growth was to have qualified work force. An important part of the educated human power has disappeared in the fighting. The migration of minorities from business activities further exacerbated the economy. The lack of capital and technological infrastructure made it difficult to advance with existing means. Despite all the difficulties, the biggest blow to the recovery effort was the 1929 World Economic Crisis. The crisis affected all states, especially the United States and the United Kingdom. The Turkish economy has also suffered a great deal. For the first time in 1930, the issue of statism came to the fore to get rid of this great crisis. The statism system, which started to be implemented since 1932, can be expressed an economic development based on the industry as a state pioneer.

Keywords: Republic of Turkey, Economy, Statism

¹ Öğr. Gör., Kırklareli Üniversitesi, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Bölümü, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Öğrencisi, ORCID ID: 0000-0002-5630-5685, akkorn@klu.edu.tr

Giriş

I. Dünya Savaşı’nın mağlup devletlerinden birisi olan Osmanlı Devleti, siyasi varlığını uzun süre koruyamamış ve 1922’de tarih sahnesinden silinmişti. Osmanlı Devleti’nin yerini alan Türkiye Cumhuriyeti Devleti, maddi-manevi önemli bir miras devralmıştı. Tarihi ve kültürel anlamda son derece kıymetli olan bu birikim, ekonomik yönden aynı düzeyde hoşnut edici değildi.

Osmanlı Devleti, 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren ciddi ekonomik sorunlar yaşamaya başlamış ve ilk dış borcunu 1854 yılında Kırım Savaşı sırasında İngiltere’den almıştı (Şeker, 2007: s. 116). Borçlanmanın başlamasıyla birlikte her geçen gün daha da sıkıntılı günler yaşayan devlet, 1881 yılında Duyun-u Umumiye adı altında Osmanlı Devleti’nin dış borçlarını denetleyen kurumun açılmasına mani olamamıştı (Pamuk, 2012: s. 121).

Borçlanmanın yanında Avrupa merkezli ortaya çıkan sanayi inkılabını (Pamuk, 2014: 83-86) kendi topraklarına taşıyamayan Osmanlı Devleti, 20. yüzyılın başlarında ekonomik olarak daha da kötüleşti. Trablusgarp Savaşı, Balkan Savaşları ve I. Dünya Savaşı; devletin elinde var olan tüm kaynaklarını tüketti. Devlet, siyasi ömrünü tamamladığı 1920’li yıllara geldiğinde ekonomik olarak kendisini artık toparlayabilecek durumda değildi.

1. Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin İlk Yılları

Türkiye Cumhuriyeti Devleti, 1923 yılında kurulduğunda her ne kadar yeni bir devlet görünümünde olsa da birçok konuda Osmanlı Devleti’nin devamı durumundaydı. Öyle ki Lozan Barış Görüşmelerinde Osmanlı’dan kalma borçların ödenmesi konusunda Türk heyetinin doğrudan muhatap kabul edilmesi içinde bulunulan durumu gayet net özetlemekteydi. Borç miktarının fazlalığı nedeniyle Türkiye, borçların ödenmesine Osmanlı Devleti’nden kopan devletlerin de dahil edilmesi görüşünü savunmuş ve bu doğrultuda yapılan görüşmeler, 1931 yılına kadar devam etmişti (Özdemir, 2010: s. 110).

Barış süreci tamamlandıktan sonra Türkiye, yeni dönemde nelerin yapılabileceği noktasında arayış içerisindeydi ancak hızlı bir ilerleme hamlesi gerçekleştirmek pek kolay görünmüyordu. Bir defa hangi sektör olursa olsun çalışacak nitelikli insan gücüne ihtiyaç vardı ancak Çanakkale ve Sakarya savaşları olmak üzere savaş yıllarında ülkenin eğitimli insan gücünün önemli bir kısmı yok oldu. Savaş yıllarında ve savaş sonrası mübadele döneminde ticari faaliyetlerin önemli bir kısmını yürüten azınlıkların da ülkeden ayrılması nitelikli iş gücünde kayba neden olmuştu (Kepenek, 1995: s. 29).

Nitelikli iş gücünü kısa vadede telafi etmek pek mümkün görünmüyordu ancak tek sorun da bu değildi. Anadolu coğrafyası Osmanlı Devleti’nin son döneminde verilen imtiyazlarla yabancı sermayenin hüküm sürdüğü açık pazar haline gelmişti (Gülalp, 1983: s. 17). Yerli sanayi son derece azdı. Var olanlar ise teknolojik anlamda geri ve rekabet edebilirliğin çok uzağındaydı. Ülke genelinde tarım ve hayvancılığa dayalı ekonomik bir yapı vardı (Öztürk, 2010: s. 27). Ekonomik yapının sanayi temelli olamayışı Osmanlı Devleti’nin sanayi inkılabını gerçekleştirememesiyle alakalıydı.

Batı’nın teknolojisi yakalanamadığı için insanları ve devlet ekonomisini ayakta tutan yegane güç tarımsal faaliyetlerdi. Sanayi üretimi arttırılamıyorsa en azından tarım sektörünün geliştirilmesi ekonomiyi biraz daha hareketlendirebilir ve tarıma dayalı sanayileşmeye doğru bir gelişme sağlanabilirdi. Böylece sanayinin gelişmesi için ihtiyaç duyulan sermaye ve iş gücü tarım sektörü sayesinde elde edilebilirdi (Şahin, 2000: s. 34).

Temel ekonomik faaliyetleri, tarım ve hayvancılıktan çıkartıp sanayi temelli bir yapıya dönüştüremeden yeni kurulan Türkiye’nin siyasi bağımsızlığını kısa sürede sağlamlaştırması pek mümkün görünmüyordu. Ülke genelinde sanayi tesisleri son derece azdı ve var olanlarda çoğunlukla yabancıların elindeydi. Bu durumun temel sebebi, Osmanlı Devleti döneminde Türk ve Müslüman ahalinin askerlik görevi için cepheye giderken gayrimüslim kesim askerlik yapmamanın verdiği rahatlıkla ticari ve ekonomik faaliyetlerine devam edebiliyordu (Müderrişoğlu, 1974: s. 20-21). Yeni oluşumla birlikte, durumu yerli sanayi lehine çevirmek isteyen devlet, özel teşebbüse destek vermekteydi (Kili, 1981: ss. 226-227). Üretim yapmak için yeterli sermayesi olmayan tüccara

ihtiyaçlarını karşılayabilmek için 26 Ağustos 1924'te İş Bankası (Ertan, 2011: s. 205) ile sanayi sektöründeki kredi ihtiyacını gidermek için 1925 yılında Türkiye Sanayi Kredi Bankası kuruldu (Ünlü Soylu, 2012: s. 5).

Yerli sanayinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar sürdürülürken ithal ürünlerin ülkeye kota uygulaması olmaksızın girişi, ilgilenilmesi gereken bir diğer önemli sorundu (Özel, 2001: s. 78). Sanayileşmiş ülkelerden ucuza imal edilerek gelen ürünlerle rekabet edilebilmek çok zordu. Yerli sermayenin gelişimini hızlandıracak önemli bir gelişme olarak 1929 yılı itibariyle Lozan Ticaret Antlaşması yükümlülüklerinin sona erdiğini görüyoruz. Yeni dönemle birlikte yerli üreticiyi korumak amacıyla 1 Ekim 1929'dan itibaren geçerli olmak üzere yeni gümrük tarifeleri uygulanmaya başlamıştı. Bu tarihe kadar dışarıda herhangi bir sınırlama yokken artık yeni düzenleme ile dış alım vergisi %26'ya çıkarılmıştı (Aydoğan, 2005: s. 88).

2. 1929 Dünya Ekonomik Krizi ve Türkiye

Ekonominin düzene girmesi için önemli adımların atıldığı bir dönemde dünya genelini derinden etkileyen 1929 dünya ekonomik krizi patlak verdi. I. Dünya Savaşı, savaşa katılan ya da katılmayan tüm ülkeleri ekonomik anlamda etkilemişti. Savaş sonrası dönemde fiyatlarda hızlı düşmeler yaşanmış olsa da 1922-1927 yılları arasında genel anlamda bir toparlanma süreci gerçekleşmişti. ABD'nin Avrupa'daki devletlere yapmış olduğu büyük yardımlar, kısmen ekonomik rahatlamalar sağlamıştı. 1927-1929 yılları arasında ABD sanayisi ve inşaat sektöründe %25 civarındaki bir gelişme yaşansa da kısa vadeli olmuş, sanayide üretim düşüşü işsizlik oranında artışa neden olmuştu. Yaşanan olumsuzluklardan New York borsası etkilenmiş ve Wall Street Borsası, 1929 sonbaharında çökmüştü (Ezer, 2010: ss. 429-430).

3. Türkiye Cumhuriyeti Devleti ve Devletçilik

1929 Dünya ekonomik krizi, başta ABD ve İngiltere olmak üzere dünyadaki tüm devletleri etkilemişti. Bu denli büyük bir krizin Türkiye'yi etkilememesi düşünülemezdi, nitekim ekonominin ayakta kalabilmesi için Türkiye'de devletçi yani himayeci ekonomik sürecin başlangıcı bu döneme denk gelecekti (Önsoy, 2005: s. 143). Devletçilik fikri, ilk kez 1930 yılında gündeme gelmiş ancak 1932 yılında uygulanmaya başlanmıştı (Yıldız, 2009: ss. 30-31). Devletçilik, devlet öncülüğünde sanayiye dayalı ekonomik gelişim hamlesi olarak da değerlendirilebilir. Ülkenin içinde bulunduğu şartların ortaya çıkardığı ve Türkiye'ye özgü bu yeni sistemde devlet, her ne kadar iktisadi konularda müdahaleci bir duruş ortaya koysa da özel teşebbüsü hiçbir zaman reddetmemiş hatta krediler vererek desteklemiştir (Pamuk, 2012: s. 175).

Devlet desteği ve özel teşebbüsün birlikte hareket edebileceği bu karma sistemde Mustafa Kemal, devletçiliği açıklarken liberalizm ve sosyalizmden farklı olduğunu kendine has bir yapısı olduğunu ifade etmekteydi (İnan, 1972: s. 6). Türkiye'nin kendine özgü bir sistem geliştirmesinde yegane hedef, ülkeyi kalkındırmaktı çünkü ister devlet eliyle olsun ister özel teşebbüsle olsun amaç, ülke ekonomisine katkı sağlamaktı. Yeni oluşturulan ekonomi modelinde devletçiliği iki tipte savunanlar vardı. İlimli devletçilik olarak belirtilen modeli savunanlar "ferdin yapamadığı işleri devletin yapması"nı isterken, devletçiliği daha müdahaleci görmek isteyenler "kamu çıkarının gerektirdiği her işin devlet tarafından yapılması" görüşünü desteklemekteydiler (Boratav, 2006: ss. 138-139).

Devletçiliğin ne şekilde uygulanması gerektiği üzerinde fikir birliği bulunmasa da ekonominin düzene sokulması için acil tedbirlerin alınması lazımdı. Yerli işletmeler desteklenirken yabancı sermayedarlardan milli çıkarlarımıza uyum gösterenlere izin verilmesi, resmi döviz alımlarının durdurulması, yurtdışına para çıkışı serbestliğine son verilmesi, dış alım lisansa ve kotalara bağlanması, dış alımların devlet eline alınması, gümrük vergilerinin arttırılması, azınlıkların elinde bulunan mali ve ticari piyasalara milli çıkarları gözetken yeni vergilerin konulması kararlaştırılmıştı (Özlü, 2009: s. 128).

1929 ekonomik krizi ile birlikte ortaya çıkan bu yeni dönemdeki tedbirler, aslında ülke ekonomisini ayakta tutmak için yapılan ilk girişimler değildi. Lozan Görüşmelerine ara verildiği sırada 17 Şubat

– 4 Mart 1923 tarihleri arasında daha resmi olarak Türkiye Cumhuriyeti kurulmamışken gerçekleştirilen İzmir İktisat Kongresi (Ertan, 2011: s. 203), ekonomik bağımsızlığın gelecekte genç cumhuriyetin en önemli gündem maddelerinden birisi olacağını işaret etmekteydi. 28.05.1927 tarihinde çıkarılan Teşvik-i Sanayi Kanunu ile işletmelere birçok teşvik ve istisna sağlanmıştı. Örneğin 10 hektara kadar karşılıksız arazi tahsisi, telefon ve telgraf gibi iletişim bağlantılarının bedelsiz olarak devlet tarafından tahsisi, devlet eliyle yapılan kimi nakliye faaliyetlerindeki indirim gibi birçok alanda devlet eliyle özel teşebbüse destek verilmişti (Çavdar, 2003: s. 179).

Sanayi sektörüne verilen desteğin yanında ekonomik büyümeyi hızlandırmak için en çok üzerinde durulması gereken alan şüphesiz tarım sektörüydü. Tarım sektöründe üretilen malların fiyatlarını arttırıcı tedbir almak var olan ülke koşullarında çok kolay değildi. Ancak imalatın arttırılması için tarım kredilerinin maliyetlerini düşürmek ekonomiye olumlu destek sağlar düşüncesi hâkimdi (Öztürk, 1995: s. 60).

Üretimi arttırmaya dönük alınan tedbirler son derece önemliydi. Önemli olan bir diğer konu ise, üretmediğin taktirde elinde var olan dikkatli tüketmenin gerekliliğiydi. Halkın bilinçlendirilmek suretiyle krizin etkilerini azaltmak için 1929 yılı sonunda milletvekillerinden oluşan Milli İktisat ve Tasarruf Cemiyeti kuruldu. Bu cemiyet, özel bir dernek statüsüyle kurulmuş olup halkı israfla mücadelede, bilinçli harcamaya ve yerli mallarını kullanmaya teşvik gibi amaçlara sahipti (Ezer, 2010: s. 431).

1930 yılıyla birlikte Türk parasındaki değer kaybı ve banka kredilerindeki daralma yabancı sermayeye olan ihtiyacı giderek arttırdı ancak var olan yabancı şirketlerin birçoğunun bu dönemde millileştirilmesi yeni yatırımların önünde büyük bir engel teşkil etmekteydi. Yabancı şirketlere karşı bu temkinli yaklaşım 1937 yılına kadar devam etti (Boratav, 2006: ss. 226-228). Bu tarihten sonra daha ılımlı bir sürece geçildiğini görüyoruz.

Türk parasındaki değer kaybını engellemek, ekonomideki açığı kapatmak ve dış pazara olan bağımlılığı mümkün olduğunca düşürmek için devlet, çalışmalarına hız vermişti. Türk lirasının değer kaybı sırasında yaşanan belirsizlik ortamında devletin piyasadaki para akışına müdahale edemediği ortaya çıkmıştı. Ayrıca para basma yetkisinin İngiliz-Fransız ortaklığında olan Osmanlı Bankası’nda oluşu, devletin ekonomiye yön vermesini sınırlamaktaydı. Devletin ekonomideki etkinliğini arttırmak için 1930 yılında Merkez Bankası’nı kuruldu (Keyder, 2014: ss. 124-125). 1932 yılında Sanayi ve Kredi Bankası isim değişikliği yaparak yerini Sümerbank’a bıraktı (Kahraman, 2005: ss. 22).

Krizden çıkmak için hükümet para politikası ve yatırımlar üzerinde yoğunlaşırken siyasi anlamda da hareketli günler yaşanıyordu. CHP’nin eksik kaldığı yönleri tamamlaması ve muhtemel hatalarda ona destek çıkması için yeni bir siyasi parti teşkilatlanması düşünülmüş, bu amaçla Fethi (Okyar) Bey tarafından 12 Ağustos 1930 tarihinde Serbest Cumhuriyet Fırkası kurulmuştu. Fırkanın ekonomi politikası liberalizm temelliydi ve özellikle serbest piyasa ekonomisini savunmaktaydı. Fırka’nın temel kuruluş hedefi, ülkenin ekonomik sıkıntılarını çözüm üretmekti ancak muhalif duruşu, kısa süre sonra CHP ve sistem karşıtlarının toplandığı bir merkez olarak kendisini öne çıkarmış bu da fırkanın ömrünün kısa olmasına neden olmuştu (Ertem, 2010: ss. 72-88).

Serbest Cumhuriyet Fırkası’nın kapatılmasından sonra Mustafa Kemal, kendisine eşlik eden bazı siyasi liderlerle uzun bir Anadolu seyahatine çıkmıştı. Amaç, halkın hükümete karşı hoşnutsuzluğunun neler olduğunu yerinde görmek istenmesiydi. Yapılan gözlemler ve görüşmeler sonucunda insanların hükümete karşı olan olumsuz duruşunun altında yatan nedenin iktisadi olduğu sonucuna varılmıştı (Boratav, 2006: s. 141).

Yasal düzenlemelerin yetersiz kalışı ve siyasi oluşumdan da beklenen sonuç elde edilemeyince daha kalıcı ve planlı çözüm arayışları başlar. 1928’de Sovyet Rusya, uygulamaya koyduğu 5 yıllık kalkınma planı ile 1929 Ekonomik krizinden etkilenmemiş ve bu durum Türkiye’ye rol model olmuştu. Türkiye, Sovyetlerle temasa geçerek kendi kaynaklarımızın incelenmesi ve bize uygun bir planın hazırlanması konusunda yardım talep etmişti. Türk ve Sovyet yetkililer bir araya gelmişler ve neler yapılabileceği konusunda detaylı görüşmüşlerdi. Ekonomik kalkınmanın ancak planlı bir

şekilde yapılabileceği üzerinde durulmuş ancak planlanan hedeflere ulaşabilmek için kaynak sorunu gündeme gelmişti. 21 Ocak 1934 tarihinde Sovyetler Birliği ve Türkiye arasında 13 maddeden oluşan bir kredi antlaşması imzalandı. Sovyetler Birliği'nin Türkiye'ye yapacağı maddi yardımın esasları ve paranın nasıl geri ödeneceği üzerinde durulmuştu (Batur, 2008: ss. 44-47).

Mali kaynak sorunu kısmen çözüldükten sonra Türkiye'nin var olan durumunu yerinde incelemek üzere Sovyetler Birliği'nden bir heyet geldi. Uzun bir araştırma süreci sonrasında heyet, çeşitli raporlar oluşturmuştu. İlgili raporlar, bir kitap haline getirilmiş ve 17 Nisan 1934 tarihinden itibaren "Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı" adı altında uygulanmaya başlanmıştı (Ünlü Soylu, 2012: ss. 371-373).

Plan, 1932 yılına kadar geçen süre zarfında on beş üretim kolunun tahlilini, sorunlarını, 1938 yılına kadar kurulması düşünülen işletmelerin yatırım tahminlerini ve kurulması düşünülen yerlerini içermektedir. Planın son bölümleri, jeoloji enstitüsü, mesleki tedarik ve finansman konularından oluşmaktaydı. Değerlendirilen üretim kolları; pamuklu mensucat, kendir, yün iplik, demir, sömi kok (suni antrasit), bakır, kükürt, kâğıt, suni ipek, seramik, kimya, sünger, gül yağı, elektrik üretimi, altın ve petroldür. Yatırımı öngörülen toplam paranın %5'i civarı İş Bankası, geriye kalanının Sümerbank tarafından karşılanması öngörülmüştü. Yatırımların dörtte biri, SSCB'ye borçlanma yoluyla yapılan tesislerle, geriye kalan kısmının ise SSCB kredileri ile gerçekleştirilmesi düşünülmüştü (Boratav, 2006: ss. 158-159).

1938 yılına kadar yürürlükte kalan birinci plan, yeni düzenlemelerle ikinci kez yeni bir beş yıl için ilan edilmek istenmişti. Bu yeni planda; "madencilik, maden kömürü ocakları, elektrik santralleri, ev yakacakları sanayi, kimya sanayi, makine sanayi ve deniz ulaşımı" olmak üzere dokuz alanda yapılacak yatırımlarla yeni işletmeler kurulması planlanmıştı. İlave olarak, "makine sanayi, çimento sanayi, gıda sanayi, gemi yapımı ve kimya sanayi gibi imalat sanayilerinin yanında enerji santralleri ve madencilik sektöründe kamu yatırımlarının yapılması" hedeflenmişti. İhracata yönelik sanayi politikalarının hayata geçirilmesi de hedefler arasındaydı (Kaya, 2010: s. 77).

1936'da yayınlanan ve 1938-1943 yılları arasında kapsayan ikinci beş yıllık plan birincisine göre daha kapsamlıydı ancak II. Dünya Savaşı'nın patlak vermesiyle ekonomik bağımsızlığın korunması endişesi, ikinci planda ilkinde olduğu gibi dış kredi kullanma yoluna gidilmemişti (Kaya, 2010: s. 80). Dış kredi kullanılmaması ve savaş ortamının verdiği zorluklar, ikinci planın uygulanmasını engellemiştir.

4. Sonuç

Türkiye, kurulduğu ilk günlerden 1930 yılına kadar geçen süre zarfında özel teşebbüse dayalı bir kalkınma stratejisi gütmüştü. 1929 yılındaki ekonomik kriz ile ekonomi politikalarında köklü değişimlere neden olmuş ve devletin ekonomiye dahil olması şeklinde yeni bir model oluşturulmuştu. Yeni model, her ne kadar devletçilik adı altında açıklansa da özel teşebbüsü reddetmeyen karma bir yapı ortaya çıkmıştı. Özel teşebbüs istediği ölçüde yatırım yapabilmekteydi. Devlet ise eksik kalan noktaları tamamlama şeklinde ekonomiye dahil olmuştu.

Devletçilik modeliyle ekonomik anlamda önemli adımlar atılmış ve kalkınma planları düzenlenmişti. Başarılı olunan noktalar olmak birlikte devletin ekonomik gücü, yetişmiş insan faktörü ve Osmanlı Devleti'nden kalma mali sorunlar, istenen başarının elde edilmesini zorlaştırmaktaydı. Özellikle II. Dünya Savaşı'nın patlak vermesi, Türkiye dahil tüm devletleri yeniden savaş ekonomisine döndürmüş ve planlı ekonomik çalışmaların rafa kaldırılmasına neden olmuştu. II. Dünya Savaşı'nın etkileri ilkinde göre daha büyük olmuş bu da ekonomik anlamda Dünya'yı derinden etkilemişti.

KAYNAKÇA

- Aydoğan, M. (2005), *Türkiye Üzerine Notlar*, İzmir, Umay Yayınları.
- Batur, S. (2008), “*Atatürk Döneminde Devletçilik Modelinin Uygulanması Evresinde Türkiye-Sovyetler Birliği İlişkileri (1934-1938)*”, İstanbul Üniversitesi Atatürk İlkeleri Ve İnkılap Tarihi Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Boratav, K. (2006), *Türkiye’de Devletçilik*, İstanbul, Savaş Yayınları.
- Çavdar, T. (2003), *Türkiye Ekonomisinin Tarihi*, Ankara, İmge Yayınları.
- Ertan, T. F. (2011), *Başlangıcından Günümüze Türkiye Cumhuriyeti Tarihi*, Ankara, Siyasal Kitapevi.
- Ertem, B. (Aralık 2010), “Siyasal Bir Muhalefet Denemesi Olarak Serbest Cumhuriyet Fırkası”, *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 1(2): 71-92.
- Ezer, F. (2010), “1929 Dünya Ekonomik Krizi’nin Türkiye’ye Etkileri”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1): 427-442.
- Gülalp, H. (1983), *Gelişme Stratejileri ve Gelişme İdeolojileri*, Ankara, Yurt Yayınları.
- İnan, A. (1972), *Devletçilik İlkesi ve Türkiye’nin Birinci Sanayi Planı*, Ankara, Türk Tarih Kurumu.
- Kahraman, S. (2005), “(1929-1939) İktisadi Devletçilik ve Sanayileşme Politikaları”, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kaya, İ. (2010), “Türkiye’de Devletçilik Uygulamaları”, *Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kepenek, Y. (1995), *Türkiye Ekonomisi*, İstanbul, Remzi Kitapevi.
- Keyder, Ç. (2014), *Türkiye’de Devlet ve Sınıflar*, İstanbul, İletişim Yayınları.
- Kili, S. (1981), *Atatürk Devrimi*, Ankara, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Müderrişoğlu, A. (1974), *Kurtuluş Savaşının Mali Kaynakları*, Ankara, Atatürk Araştırma Merkezi Yayınları.
- Önsoy, R. (2005), “Atatürk’ün Ekonomi Politikası ve Devletçilik”, *Atatürkçü Düşünce El Kitabı II*, Ankara, Atatürk Araştırma Merkezi Yayınları: 129-164.
- Özdemir, B. (2009), *Osmanlı Devleti Dış Borçları*, Ankara, ATO.
- Özel, H. A. (2001), “Türkiye’de Ticari Serbestleşmenin Tarihsel Gelişimi”, *Girişimcilik ve Kalınma Dergisi*, 6(2): 73-92.
- Özlu, H. (Şubat 2009), “Atatürk Dönemi Ekonomi Uygulamaları ve Savunma Sanayisindeki Gelişmeler”, *Askeri Tarih Araştırmaları Dergisi*, 7(13): 119-143.
- Öztürk, İ. (1995), “Cumhuriyet Döneminde Sanayi Planlamasının Düşünce Kökenleri”, *İstanbul Üniversitesi A.İ.İ.T.E.*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Öztürk, M. (2010), “Tek Parti Dönemi (1923-1945) Tarım Politikalarında Devletçilik”, *Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Pamuk, Ş. (2012), *Osmanlıdan Cumhuriyete Küreselleşme, İktisat Politikaları ve Büyüme*, İstanbul, Gençlik Kitapevi.
- Pamuk, Ş. (2014), *Türkiye’nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi*, İstanbul, İş Bankası Kültür Yayınları.

- Şahin, H. (2000), *Türkiye Ekonomisi*, Ankara, Ezgi Kitapevi.
- Şeker, M. (2007), “Osmanlı Devletinde Mali Bunalım ve İlk Dış Borçlanma”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2): 115-134.
- Ünlü Soylu P. – Yaktı Ö. (2012), “Devletçiliğe Yönelmede Bir Köşe Taşı: Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı”, *History Studies*, 4: 365-379.
- Yıldız, N. (2009), “1923-1930 Yılları Arası Türkiye'nin Devletçilik Politikası”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.

ZİLE'DE GELENEKSEL KONUTLARIN CEPHE BİÇİMLENİŞİ

Uğur DEMİRBAĞ¹

Öz

Zile, Orta Karadeniz Bölümü'nün illerinden Tokat'a bağlı bir ilçe merkezidir. Zile coğrafi konumu, tarihi ve kültürel mirası açısından zenginlikler gösteren bir yerleşim yeridir. Batıyı Anadolu'ya bağlayan önemli ulaşım aksları üzerinde bulunduğu sıralarda Zile'nin önemi daha da büyüktür. Ana ticaret akslarından olan İpek Yolu üzerinde bulunması, Zile'nin hem ekonomik hem toplumsal hem de siyasal açıdan kalkınmasını hızlandırmıştır. Tarih boyunca birçok toplulukların yerleşim alanı olarak kullanılmıştır. Zile'nin ilk kuruluş yerinin belirlenmesinde öncelikle savunma alanı etkili olmaktadır. Antik Çağ'da "Zelitis" adıyla bilinen Zile ovası ve çevresi, 5000 yıldan bu yana 14 uygarlığa sahne olmaktadır. (Özçağlar, 1995: 220). Hitit, Frig, Pers, Pontus, Roma, Bizans ve Türkler zamanında üst üste kuşatılıp egemenliği altına girmiştir. Osmanlı döneminde Zile'nin büyük bir kısmı dışardan gelen isyancılar tarafından yakılıp yıkılmıştır. Cumhuriyet döneminde Zile, daha çok güney, batı ve kuzeydoğu yönlerinde gelişme göstermiştir. Zile'de geleneksel konutlar genellikle Zile Kalesi'nin eteğinde toplanmıştır. Konutlar eğimin fazla olduğu yerlerde sıralanmıştır. Konutların planı genellikle iç ve orta sofalı olup dışa kapalıdır. Yapılar tek katlı olmakla birlikte iki ve üç katlı olan evler de bulunmaktadır. Yapıların üst katları dışa çıkıntılı olarak yapılmıştır. Üst katları alttan ahşap konsollar desteklemektedir. Pencereler dikdörtgen formda giyotindir. Konutlarda bezeme genellikle sofanın tavan kısmında karşımıza çıkmaktadır. Bunun dışında yer yer duvarlarda birtakım bitkisel ve geometrik süslemeler görülmektedir. Bu çalışmamızın amacı Zile'nin geleneksel konutlarının cephe biçimlenişini ortaya çıkarmak, bunlara verdiğimiz örneklerle ayrıntılı bir biçimde belirtmektir. Burada konutların cephe biçimlenişinde yapıların plan ve süsleme özelliklerine de değinilmiştir. Çalışma yapılırken kaynaklardan taramalar yapılmış, bunun dışında konutlar yerinde gözlenilmiş, fotoğraflar eşliğinde bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Zile, Konut, Mimari, Süsleme, İnşa Tekniği

THE FORMATION OF ARCHITECTURAL OF TRADITIONAL HOUSES IN ZİLE

Abstract

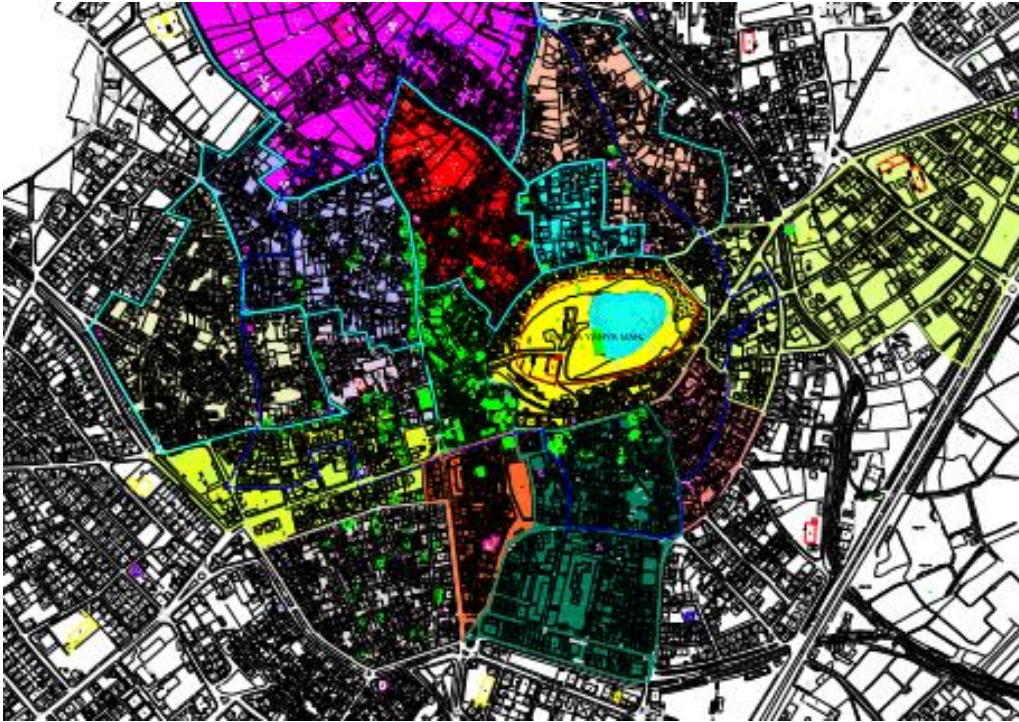
Zile is a central town of Tokat, which is a city located in the middle of The Black Sea area. Zile is a settlement that shows richness in terms of geographical location, historical and cultural heritage. Zile's significance was even greater the time when it was located on the important transportation axes that connects the West with Anatolia. It's unique location on one of the main commercial axes: The Silk Road, has rapidly accelerated the development of Zile not just economically, but socially and politically as well. Throughout the history, it has been the settlement area for many communities. The defence lines have primarily played instrumental role in determining Zile's first establishment site. Known in the ancient times as "Zelitis", Zile Ovası has witnessed 14 civilizations since 5000 years. The Hittites, Phrygians, Persians, Pontus, Romans, Byzantium and the Turks have inhabited it one after the other. During the Ottoman Period, the majority of Zile has been burned down by the outsiders. In the Republic era, Zile have developed mostly in Southren, Westren, and Northeastren areas. The traditional houses in Zile are usually gathered at the foot of Zile Kalesi. The houses are arranged where there are more slopes. The layout of the houses is self-enclosed and is generally inner and central sofal. The houses consist of one storey, as well as two and three storey houses. The ornaments in the house do generally appear before our eyes in the ceilings. There are geometric shapes and motifs resembling a slice of flower with its edges. Apart from that, there are some vegetal and geometrical ornamentations in the walls. (In this work), Zile reveals the historical value of traditional houses, in which only houses are considered and different types of buildings are excluded from our work. Locating the places where the houses were primarily located and transferring them to the computer environment in the presence of photographs and studying the plans, sections and views of these buildings by scanning them from the archives.

Keywords: Zile, House, Architectural, Ornamentation, Build Technique

¹Öğretim Görevlisi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, ugur.demirbag@gop.edu.tr

Giriş

Tokat'a bağlı ilçelerden biri olan Zile tarihsel süreç olarak uzun bir geçmişi vardır. Zile'nin ilk yerleşim yerinin, merkezin çevresinde yükselen Kale tepe olduğu tahmin edilmektedir. Antik Çağ'da "Zelitis" adıyla bilinen Zile Ovası ve çevresi, beş bin yıldan bu yana on dört uygarlığa sahne olmuştur. Hitit yerleşim merkezlerinden biri olan ve "Anziliya", "Zilâ" veya "Zelâ" adlarıyla bilinen eski sit alanının bugünkü kalede olduğu kesindir (Özçağlar, 1995, s.223). Zile Kalesi; Hitit, Frig, Pers, Pontus, Bizans ve Türkler zamanında üst üste iskân edilmiştir. 1397 yılında Yıldırım Beyazıt tarafından Osmanlı topraklarına katılmıştır. Bu dönemden sonra evler zamanla kale eteklerinde ve ovada yer almışlardır. Cumhuriyet döneminde Zile güney, batı ve kuzeydoğu yönlerinde gelişme göstermiştir. Zile kent dokusunu genel olarak eski ve yeni olmak üzere ikiye ayırabiliriz. Geleneksel yapıların bulunduğu eski kentsel doku, büyüklü küçüklü 15 mahalleyi kapsamaktadır. Yeni kentsel doku ise eski dokuyu çevreleyip batı yönünde bir gelişim göstermektedir. 1980'li yıllara kadar kent içerisinde geleneksel evlerde, mahalle ve yakın komşuluk ilişkileri yaşayan halk, betonarme binaların yapılmaya başlanması ile birlikte, kentin batı yönünde yapılaşmaya açılan yeni alanlara doğru iç göç yaşamış, eski evlerini terk ederek yeni yapılara yerleşmiştir. Geleneksel yerleşimde yaklaşık 3000 adet geleneksel yöntemlerle inşa edilmiş yapı bulunmaktadır. Bu yapıların yaklaşık 200 adeti koruma altına alınarak tescillenmiştir.



Şekil 1: Eski kent dokusundaki mahalleler (A.Seçkin Tokat-Zile'de Geleneksel Evlerden Örnekler)
Koruma Sorunları ve Öneriler

1.Zile'de Geleneksel Konutların Cephe Biçimlenişi

1.1. Göynücekli Evi

Tokat İli, Zile İlçesi, Cedit Mahallesi ve Sulu Sokakta yer alan bir yapıdır. Yapı 1900'li yıllarda yapıldığı belirtilmektedir (Seçkin, 2010, s. 95). Konut bodrum, zemin ve bir kattan oluşmaktadır. Batı yönündeki Sulu Sokak kotu, doğu yönündeki arka bahçe kotundan yüksektir. Bu kot farkı, bodrum kat yapılarak kapatılmış, bodrum kattan bahçeye çıkış sağlanmıştır. Yapı güney cepheye bitişik olarak inşa edilmiştir.

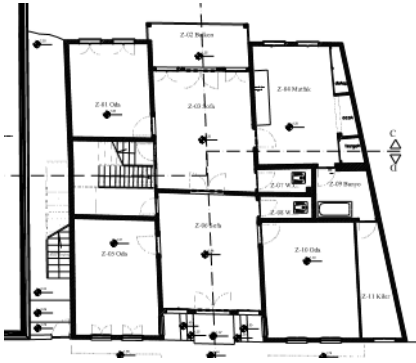
Konut orta sofalı plan şemasına sahiptir (Şekil 3). Giriş kısmı batı yönündeki Sulu Sokaktadır. İki tarafında üç basamaklı merdiven yer alan sahanlık, orta sofa önündeki girintiye yerleştirilmiştir. Üst katta bulunan mekânlar özgün doluluk ve boşluk özelliklerine sahiptir. Bodrum katta, zemin kat planı kısmen tekrar edilmiştir. Temel ilke olarak orta sofa ve iki yanındaki odalar bu katta da planı oluşturur. Ancak bu katta orta sofa hayat adını almış ve batıda kısa tutulmuştur. Binada tüm kat yükseklikleri farklıdır. Zemin ve birinci kat cepheleri çok pencere olarak tasarlanmıştır. Yapının kapı ve pencereleri ahşaptır. Cephede üst kat balkon alınlığının ortasında ahşaptan yapılmış bir geyik boynuzu tasviri mevcuttur. İç mekanda tavanda baklava tipi geometrik şekilli süslemeler mevcuttur (Şekil 9).



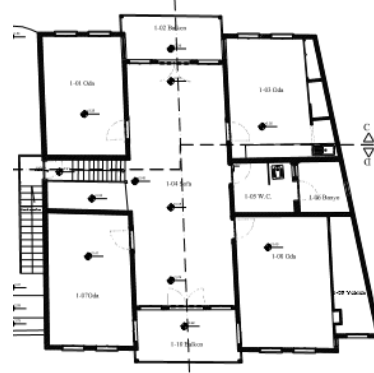
Şekil 2: Göynücekli Evi (Fot: U.Demirbağ)



Şekil 3: Göynücekli Evi Konumu



Şekil 4: Göynücekli Evi Zemin Katı Planı (A.Seçkin'den)



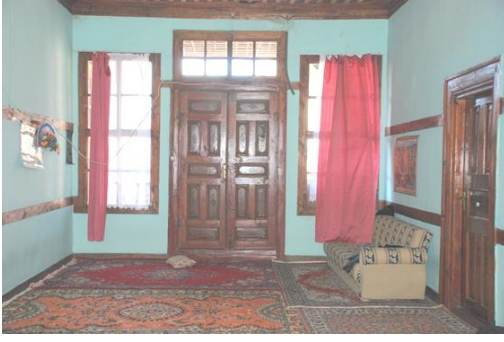
Şekil 5: Göynücekli Evi Birinci Katı Planı (A.Seçkin'den)



Şekil 6: Göynücekli Evi Odalar (Fot:U.Demirbağ)



Şekil 7: Göynücekli Evi Ocaklık (Fot:U.Demirbağ)



Şekil 8: Göynücekli Evi Giriş Kısım (Fot:U.Demirbağ) Şekil 9: Göynücekli Evi Tavan Süslemesi (Fot:U.Demirbağ)

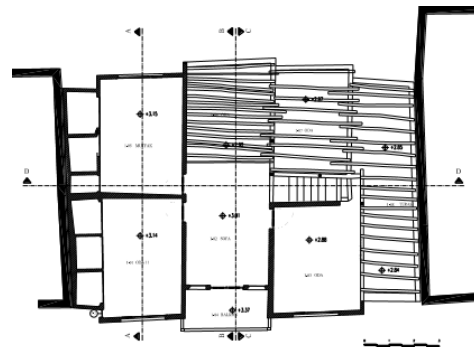
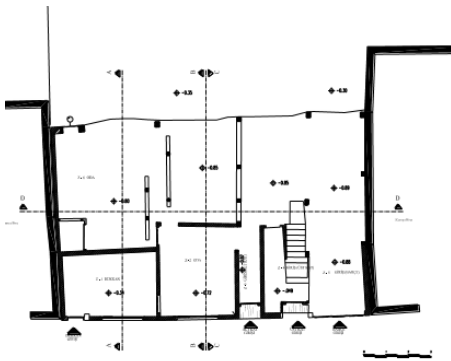
1.2. Gürsoy Evi

Tokat İli, Zile İlçesi, Tutlupınar Mahallesi'nde bulunan bir yapıdır. Konutun yapım tarihi bilinmemektedir. Yapı zemin ve bir kattan oluşmaktadır. Konut orta sofalı bir plan şemasına sahip olup zemin katı zaman içerisinde çok fazla değişikliğe uğramıştır (Şekil 12, 13). Zemin kattaki bütün odalar özgün doluluk ve boşluk özelliklerini tamamen kaybetmiştir. Üst kat dışa çıkmalı olup orta kısmında balkon yer almaktadır. Geleneksel evlerdeki çıkma sistemlerini inceleyen Mesut Evren, bazı durumlarda bu çıkmaların duvarların önünde duran desteklere bindiğini, zemin katın çok basık olduğu durumlarda da, payandaların doğrudan zeminden yükseltildiğini saptamıştır (Evren, 1959, s.13).

Konutun kapı ve pencereleri ahşaptan yapılmıştır. Yapı kerpiç dolgulu olup ahşap karkas tekniğinde inşa edilmiştir. Oda tavanları düz ahşap kaplamalıdır. Ahşap malzemelerin yan yana geldiği birleşim yerleri çıtalarla örtülerek süslenmiştir. İç ve dış duvar kaplamaları kerpiç sıva üzeri tatlı kireç sıvalıdır. Çatı alaturka kiremit kaplıdır. Cephede üst kat balkon çıkıntısının alınlığının bittiği kısımda "S" ve "C" şekilli süslemeler oluşturulmuştur. Konut farklı dönemlerde çeşitli müdahalelere uğramış ve günümüze ulaşmıştır.



Şekil 10: Gürsoy Evi Genel Görünüm (Fot:U.Demirbağ) Şekil 11: Gürsoy Evi Konumu (Fot:U.Demirbağ)



Şekil 12: Gürsoy Evi Zemin Kat Plan (A.Seçkin'den) Şekil 13: Gürsoy Evi Birinci Kat Planı (A.Seçkin'den)

1.3. Necati Döker Evi

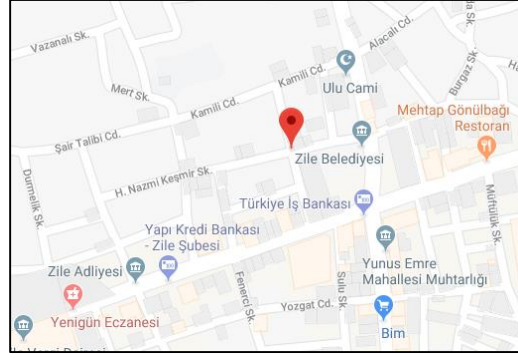
Tokat İli, Zile İlçesi, Tutlupınar Mahallesi ve Latif Topçu Sokağı'nda bulunan bir yapıdır. Konutun yapım tarihi bilinmemektedir. Yapının kuzey ve doğu yönü yola bakarken diğer cepheler birbirine bitişik düzende yapılmıştır.

Konut iç sofalı bir plana sahiptir. Zemin katta işyeri, odunluk ve depo bulunmaktadır. Birinci katta sofa ve onun yanında iki oda yer almaktadır (Şekil 17). İkinci kat ise birinci katın tekrarı gibidir. Sofanın önünde bir balkon mevcuttur. Balkon alınılığı üçgen şeklinde dekoratif bir biçimde düzenlenmiştir. Cepheler çok pencere olarak tasarlanmıştır. Bina cepheleri, ahşap pencere ve kapılar, kat ayrımlarında yer alan ahşap silmeler, köşe pervazları, geniş saçaklı kırma çatı ile tamamlanmaktadır.

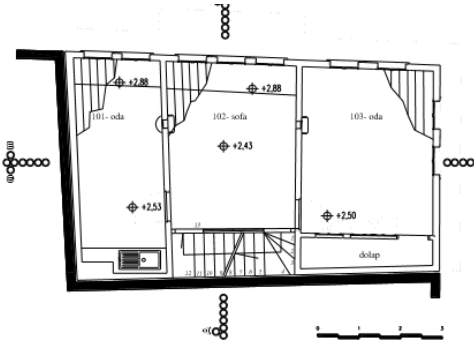
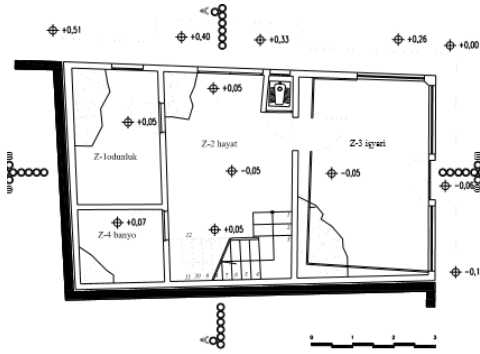
Yapı kerpiç dolgulu olup ahşap karkas tekniğinde yapılmıştır. İç duvar kaplamaları kerpiç sıva üzeri kireç sıvalıdır. Dış sıvalar kerpiç sıva üzeri kireç harçlı sıvalıdır. Çatı içten ahşap kaplamalı dıştan dört yöne eğimli üzeri kiremit örtülü ve kırma çatılıdır.



Şekil 14: Necati Döker Evi (Fot:U.Demirbağ)



Şekil 15: Necati Döker Evi Konumu

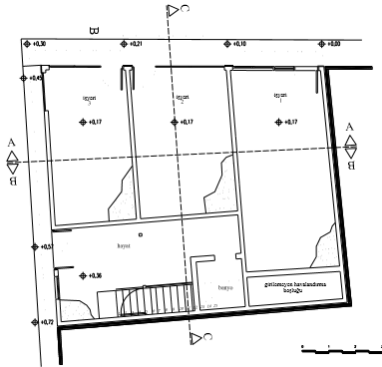
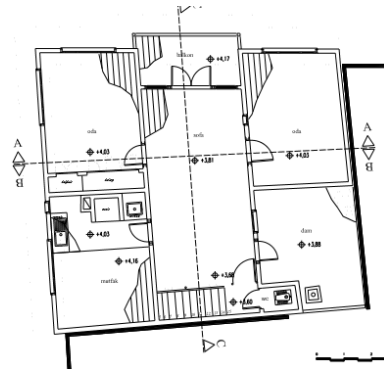


Şekil 16: Necati Döker Evi Zemin Katı (A.Seçkin'den) Şekil 17: Necati Döker Evi Birinci Kat Planı (A.Seçkin'den)



Şekil 18: Necati Döker Evi Balkon (Fot:U.Demirbağ)**1.4. Elif Demirçal Evi**

Tokat İli, Zile İlçesi, Tutlupınar Mahallesi ve Latif Topçu Sokağı'nda bulunan bir yapıdır. Yapının tarihi bilinmemektedir. Konut zemin ve tek kattan oluşmaktadır. Günümüzde zemin kat işyeri, üst kat ise konut olarak kullanılmaktadır. Yapı iç sofalı plan tipindedir. Alt kat ile üst katın plan düzeni aynıdır. Bu kattaki mekanların orijinal pencerelerinin sökülüp, yerlerine kareye yakın dikdörtgen formlu asri ahşap pencerelerin takılması sonucu, mekanlar doluluk özelliklerini kaybetmiştir. Konutun kat yükseklikleri farklı şekilde yapılmıştır. Cephede silmelerle, köşe pervazlarıyla ve üst örtüde dört yöne eğimli içten ahşap düz, dıştan ise kiremit örtülü kırma çatılarla tamamlanmıştır. Konutun üst kat balkon çıkıntısının alınlığı üçgen şekilli dekoratif bir biçimde yapılmıştır. Yapının taşıyıcı sistemi ahşap karkas arası kerpiç dolguludur. İç ve dış duvar kaplamaları kerpiç sıva üzeri kireç sıvalıdır (Şekil 22, 23). Üst örtü alaturka kiremit kaplı kırma çatıdır.

**Şekil 19:** Elif Demirçal Evi (Fot:U.Demirbağ)**Şekil 20:** Elif Demirçal Evi Konumu**Şekil 21:** Elif Demirçal Evi Zemin Kat Planı**Şekil 22:** Elif Demirçal Evi Birinci Kat Planı (A.Seçkin'den)

Şekil 23: Elif Demirçal Evi Üst Kat Balkon Şekil 24: Elif Demirçal Evi Odalar (Fot:U.Demirbağ)



Şekil 24: Elif Demirçal Evi Yüklük ve Dolaplar

Şekil 25: Elif Demirçal Evi Ocak (Fot:U.Demirbağ)

1.5. İbrahim İnan Evi

Tokat İli, Zile İlçesi, Küçük Hamam Sokağı'nda bulunan bir yapıdır. 1900'li yıllarda yapıldığı tahmin edilmektedir. Konut dikdörtgen planda iç sofalı ve dışa kapalıdır. Üst örtü dört yöne eğimli kiremit örtülü olup kırma çatılıdır.



Şekil 26: İbrahim İnan Evi Genel Görünüm

Şekil 27: İbrahim İnan Evi Konumu



Şekil 28, 29: İbrahim İnan Evi Genel Görünümleri (Fot:U.Demirbağ)

Konut zemin ve bir kattan oluşur. Üst kat dışa çıkıntılı olup alttan ahşaptan yapılmış konsollarla desteklenmektedir. Konsollar “S” ve “C” şekilli kıvrımlı bir dekoratif şekil oluşturacak biçimde yapılmıştır. Alt kat depo olarak kullanılırken üst kat ise oturma alanları olarak kullanılmıştır. Pencereler dikdörtgen formda yapılmıştır. Yapının iç mekanında tavanda geometrik şekilli motifler bulunur (Şekil 31). Benzer durum oda kapılarında da karşımıza çıkmaktadır (Şekil 32). Burada da geometrik şekiller yapılmıştır.



Şekil 29: İbrahim İnan Evi Konsol Süsleme Şekil 30: İbrahim İnan Evi Konsol Yakın Detay (Fot:U.Demirbağ)



Şekil 31: İbrahim İnan Evi Üst Örtü (U.D)



Şekil 32: İbrahim İnan Evi Üst Kat (U.D)

1.6. Ahat Alacalı Evi

Konut, Amasya Caddesi güzergahında bulunmaktadır. Konutun yapım tarihi bilinmemektedir. Yapı dışa kapalı iç sofalı plan tipindedir. Sofanın etrafında odalar bulunmaktadır. Zemin kat ile birlikte iki katlı olarak yapılmıştır. Üst kat dışa çıkıntılı olarak yapılmıştır. Pencereler dikdörtgen formda giyotindir. Konutun kapı, pencere ve taşıyıcıları ahşaptan yapılmıştır.

Yapı ahşap karkas arası kerpiç dolgu ile yapılmıştır. Bu dolgu kısmen kerpiç kısmen de kireç sıvalıdır. Dış cephede herhangi bir süsleme ögesi bulunmamaktadır. İç mekanda tavanda ahşaptan yapılmış geometrik motifler bulunmaktadır (Şekil 38).



Şekil 33: Alacalı Evi Genel Görünüm (U.D)



Şekil 34: Alacalı Evi Konumu



Şekil 35: Alacalı Evi Üst Kat (Fot:U.Demirbağ)



Şekil 36: Alacalı Evi Tavan (Fot:U.Demirbağ)

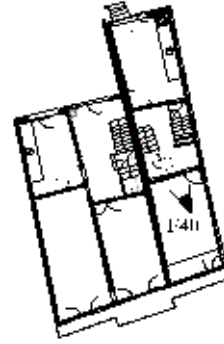
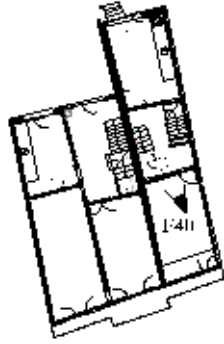
1.7. Fazlı Özçerçi Evi

Konut, Amasya Caddesi ile Hacı Tahir Efendi Sokağı'nın kesiştiği güzergahta bulunur. Konutun yapım tarihi bilinmemektedir. Yapının güney cephesi yola cephelidir. Batı ve doğu cephesi yanlarında başka konutlarla bitişik nizamda yapılmıştır. Yapı iç sofalı plan tipinde yapılmıştır. Sofanın etrafında odalar bulunmaktadır. Konut üç katlı yapılmıştır. Zemin, birinci ve ikinci katların planı aynıdır (Şekil 41, 42). Yapının üst katı dışardan çıkma şeklinde yapılmıştır. Üst katın orta kısmı cumba şeklindedir. Cumbanın yanlarında dikdörtgen formda ve alt katta aynı şekilde pencereler yapılmıştır. Konutun kapı, pencere ve taşıyıcıları ahşaptan yapılmıştır. Yapı ahşap karkas arası kerpiç dolgu ile yapılmıştır (Eldem, 1968).



Şekil 37: Fazlı Özçerçi Evi (Fot:U.Demirbağ)

Şekil 38: Fazlı Özçerçi Evi Konumu



Şekil 39, 40: Fazlı Özçerçi Evi Birinci ve İkinci Kat Planı (A.Seçkin'den)

1.8. Orhan Demirtola Evi

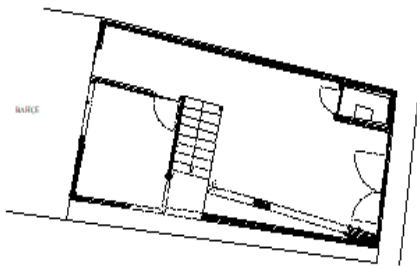
Konut, Amasya Caddesi üzerinde bulunmaktadır. Yapının 1900'lü yıllarda yapıldığı tahmin edilmektedir. Yapının güney cephesi yola cephelidir. Batı ve doğu cephesi yanlarında başka konutlarla bitişik nizamda yapılmıştır. Konut orta sofalı plan tipinde yapılmıştır. Sofanın etrafında odalar bulunmaktadır. Zemin kat ile birlikte iki katlı olarak yapılmıştır. Yapının üst katı dışardan çıkma şeklinde yapılmıştır. Konutun kapı, pencere ve taşıyıcıları ahşaptan yapılmıştır. Değişmeden kuşaktan kuşağa aktarılan temel yapıım ilkeleri, yerleşmede doku bütünlüğünü sağlamaktadır (Hersek, 2000). Yapı ahşap karkas arası kerpiç dolgu ile yapılmıştır.



Şekil 41: Genel Görünüm (Fot:U.Demirbağ)



Şekil 42: Konumu (Fot:U.Demirbağ)



Şekil 43: Kat Planı (A.Seçkin'den)



Şekil 44: Giriş Bölümü (Fot:U.Demirbağ)

1.9. Resul Atay Evi

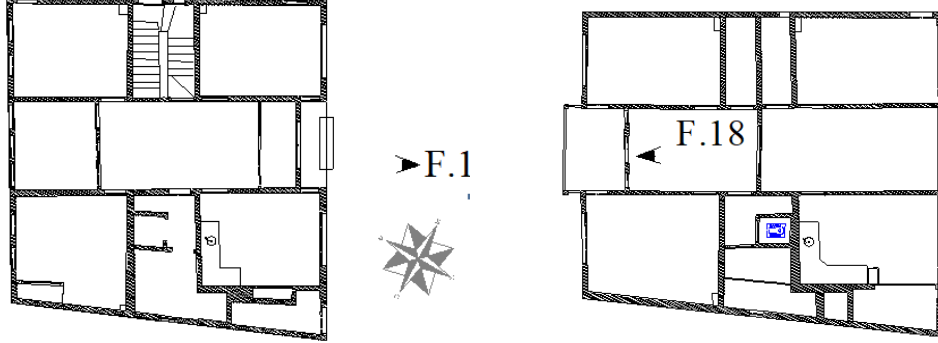
Konut, Zile İlçesi Amasya Caddesi'nin en başında köşede konumlanmıştır. Konutun yapım tarihi bilinmemektedir. Yapı düz bir arazide bulunur. Dışa kapalı iç sofalı plan tipindedir. Cephe olarak zemin ve bir kattan oluşmakla birlikte çevresinde bitişik hiçbir konut bulunmamaktadır. Üst örtü içten ahşap düz kaplamalı, dıştan ise dört yöne eğimli kiremit örtülü kırma çatıdır. Üst kat dışa çıkmalı olarak yapılmıştır. Orta kısım yanlardan daha çıkıntılı haldedir. Pencere dikdörtgen formda yapılmıştır. Cephede kısmen kerpiç kesmen de kireç sıva uygulanmıştır. Yapının pencere, kapı, taşıyıcıları ahşaptan yapılmıştır. İç mekan süsleme açısından oldukça sadedir.



Şekil 45: Genel Görünümü (Fot:U.D)



Şekil 46: Konumu



Şekil 47, 48 : Zemin ve Birinci Kat Planı (A.Seçkin'den)

1.10. Zeycan Şencan Evi

Konut, Zile İlçesi Hacı Tahir Efendi Sokağı'nda bulunan bir yapıdır. Konutun yapım tarihi bilinmemektedir. Yapı düz bir arazide bulunur. İç sofalı plan tipinde olup sofanın etrafında bir takım odalar bulunur. Konut iki kattan oluşmakla birlikte çevresinde bitişik hiçbir konut bulunmamaktadır. Üst örtü içten ahşap düz kaplamalı, dıştan ise dört yöne eğimli kiremit örtülü kırma çatıdır. Üst kat dışa çıkıntılı olarak yapılmıştır. Üst katı alttan ahşaptan yapılmış iki kenarında bulunan konsollar taşımaktadır. Pencere dikdörtgen formda giyotindir (Şekil 53). Üst kat tam ortadaki pencerenin alınlığı beşik kemer şeklinde düzenlenerek dekoratif bir süsleme ortaya çıkarılmıştır. Konut cephede kısmen kireç kısmen de kireç sıvalıdır. Yapının pencere, kapı, taşıyıcıları ahşaptan yapılmıştır. İç mekan süsleme açısından oldukça sadedir (Şekil 54).



Şekil 49: Genel Görünümü (Fot:U.Demirbağ)



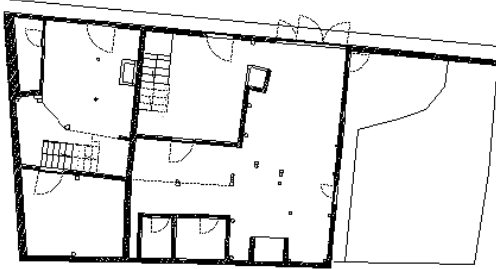
Şekil 50: Birinci Kat Planı (A.Seçkin'den)



Şekil 51: Diğer Görünümü (Fot:U.Demirbağ)



Şekil 52: İç Mekan Görünümü (Fot:U.Demirbağ)



Şekil 53: Birinci Kat Planı (A.Seçkin'den)



Şekil 54: Odalardan Görünüm (Fot:U.Demirbağ)

2. Sonuç

Zile, Tokat'ın tarihi geçmişi bakımından kültürel açıdan zengin bir ilçemizdir. Şehrin ilk yerleşimi kalenin eteklerinde yoğunlaşmıştır. Zile'nin yerleşimindeki yapılar, sosyal ve ekonomik değerler nedeniyle terk edilmiş, yeni oluşturulan imar alanlarında kent içerisindeki yeni yapılan konutlara göçler yaşanmıştır. Eski dokunun yıkılmadan, şehrin batısında yeni imar alanlarının açılması ve şehrin bu yöne doğru kayması, geleneksel dokudaki binaların yıkılmadan günümüze ulaşmasını sağlamış, özgün sokak dokuları, mahalle boyutuna varacak düzeyde kendi kendisini korunmuştur. Kentin batı kısmında konutlar için ayrı bir alan planlanmış ve kat yükseklikleri 5 – 7 olarak belirlenmiştir. Günümüzde batı yönünde imar planı sınırları içerisinde kalan kısımda yapılaşma tamamlanmış, kuzey batı yönüne doğru yapılanma devam etmektedir. Eski dokunun bulunduğu yerde konutların konumu genelde birbirine bitişik nizamda yapılmıştır (Göynücekli Evi, Necati Döker Evi). Yapıların bir kısmı da ayrı bir şekilde yapılmıştır (Resul Atay Evi). Zile'de evler genellikle iki ve üç katlı olarak yapılmaktadır. Yapıların üst katları dışa çıkıntılı olup alttan ahşap payandalarla desteklenmektedir (Orhan Demirtola Evi, Resul Atay Evi). Üst katı alttan destekleyen ahşap konsolların "S" ve "C" şekilli dekoratif olanları vardır (İbrahim İnan Evi). Pencereler dikdörtgen

formda giyotindir (Zeycan Şencan Evi). Yapıların dış cepheleri kısmen kerpiç kısmen de kireç sıvalıdır (Fazlı Özçerçi Evi). Konutların dış cephesi ve iç mekanları oldukça süslüdür. Dış cephede üst kat balkon çıkıntısının alınlığında ahşaptan yapılmış geyik boynuzu heykeli vardır (Göynücekli Evi). Yapıların tavanları oymalı ve boyalıdır. Odaların ve sofaların tabanları ahşaptır. Evler genel olarak duvarlarla çevrili bir avlu veya bahçe içindedir. Duvarları ahşap ve kerpiçten geçmeli olarak yapılmıştır. Ancak özellikle ana cadde ve sokaklara bakan konutlar geç dönemde yapılmış konutlara bitişik nizamda yapılmış olup bahçeleri arka taraftadır (Göynücekli Evi, Gürsoy Evi).

Şekil 57: Zile'deki Geleneksel Konutların Mimari Özellikleri

Konut	Plan Tipi	Yapım Tekniği	Dolgu Malzemesi	Sıva Malzemesi	Cephe Biçimlenişi
Göynücekli Evi	Orta Sofalı	Ahşap karkas	Kerpiç	Kerpiç sıva üzeri kireç sıva	Zemin ve bir katlı, üst kat dışa taşkın
Gürsoy Evi	İç Sofalı	Ahşap karkas	Kerpiç	Kerpiç sıva üzeri kireç sıva	Zemin ve bir katlı, üst kat balkon dışa çıkıntılı
Necati Döker Evi	İç Sofalı	Ahşap karkas	Kerpiç	Kireç sıva üzeri kireç sıva	Zemin ve iki katlı
Elif Demirçal Evi	İç Sofalı	Ahşap karkas	Kerpiç	Kerpiç sıva üzeri kireç sıva	Zemin ve bir katlı
İbrahim İnan Evi	İç Sofalı	Ahşap karkas	Kerpiç	Kerpiç sıva üzeri kireç sıva	Zemin ve bir katlı
Ahat Alaçalı Evi	İç Sofalı	Ahşap Karkas	Kerpiç	Kerpiç sıva üzeri kireç sıva	Zemin ve iki katlı
Fazlı Özçerçi Evi	İç Sofalı	Ahşap karkas	Kerpiç	Kerpiç sıva üzeri kireç sıva	Zemin ve iki katlı
Orhan Demirtola Evi	Orta Sofalı	Ahşap karkas	Kerpiç	Kerpiç sıva üzeri kireç sıva	Zemin ve iki katlı
Resul Atay Evi	İç Sofalı	Ahşap karkas	Kerpiç	Kerpiç sıva üzeri kireç sıva	Zemin ve bit katlı, üst kat dışa çıkıntılı
Zeycan Şencan Evi	İç Sofalı	Ahşap karkas	Kerpiç	Kerpiç sıva üzeri kireç sıva	Zemin ve iki katlı

KAYNAKÇA

- Ahunbay, Z. (1996). *Tarihi Çevre Koruma ve Restorasyon*, İstanbul: YEM Yayın.
- Asatekin, G. (1994). “*Anadolu'daki Geleneksel Konut Mimarisinin Biçimlenmesinde Aile – Konut Karşılıklı İlişkilerin Rolü*”, Kent, Planlama, Politika, Sanat Tarık Okyay Anısına Yazılar, Ankara: ODTÜ Mimarlık Fakültesi Yayınları,
- Bolay, B. (1987). *Türk Tarih ve Kültüründe Tokat Sempozyumu Bildirileri*.
- Eldem, S. H. (1968). *Türk Evi Plan Tipleri*, İstanbul Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi, İstanbul: Pulhan Yayınevi.
- Er, E. (2009). *Antik Çağlarda Zela-Zile*, D.E.Ü, Arkeoloji Bölümü Bitirme Tezi, İzmir.
- Ergen, B. (2006). *Kentsel Koruma ve Kentsel Tasarım İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Tokat Örneği*. Y.T.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Evren, M. (1959). *Türk Evinde Çıkma*, İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Yayınları.
- Hersek, C. M. (2000). *Safranbolu Yörük Köyü, Geleneksel Yaşam Biçimi ve Evleri*, Ankara.
- Kuban, D. (1975). *Türk Evi Geleneği Üzerine Gözlemler*, Türk ve İslam Sanatı Üzerine Denemeler, İstanbul.
- Özçağlar, A. (1995). Zile'nin Kuruluşu, Gelişmesi ve Bugünkü Fonksiyonel Özellikleri, *Ankara Üniversitesi Türkiye Coğrafyası Araştırma Ve Uygulama Merkezi Dergisi*, 3:219-241
- Özsait, N., Ve Özsait, M. (2009). *Tarih ve Kültürü ile Zile Sempozyumu Bildirileri*, İstanbul.
- Seçkin, A. (2010). *Tokat – Zile'de Geleneksel Evlerden Örnekler Koruma Sorunları ve Öneriler*, Kadir Has Üniv, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Sözen, M., Eruzun, C. (1992). *Anadolu'da Ev ve İnsan*, İstanbul: Emlak Bankası Yayınları.
- Uşma, G. (Aralık 2017). “Traditional Van House Example: Celal Gülpınar House”. *Current Debates in Tourism & Development Studies*, 12:73-90.

TÜRKİYE'DE İNOVASYON VE BÖLGESEL KALKINMA

Zeki YILMAZ¹

Ezgi İNCEKAŞ²

Öz

Bölgelerarası gelişmişlik farkı; gelişmiş, gelişmekte olan ve azgelişmiş ekonomilerde, yoğunluğu farklı olsa da, temel sorunlardan birisidir. Ancak azgelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde bu sorunun daha kronik olduğu görülmektedir. Birçok ülkede, bölgelerarası dengesizliklerin giderilmesine ya da minimize edilmesine yönelik politikalar uygulanmaktadır. İnovasyon da son yıllarda gerek yüksek kalkınma hızına ulaşmada, gerekse bölgesel farklılıkları azaltmada önemli bir araç haline gelmiştir. Özellikle Küresel Rekabet Endeksi (KRE) gibi, çok sayıda gösterge aracılığıyla ülkelerin karşılaştırılmasına yardımcı olan endeks, kalkınmanın ikinci aşamasından üçüncü aşamasına geçiş konusunda inovasyonun gerçekten önemli bir faktör olduğunu göstermiştir. Bu çalışmada Türkiye'deki inovasyon faaliyetleri ve inovasyon ile bölgesel kalkınma farklılıklarının azaltılmasındaki ilişki incelenmiş ve özellikle de üniversite-sanayi işbirliği içeren projeler ile bu farklılıkların azaltılabileceği ispatlanmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İnovasyon, Ar-Ge, Bölgesel Kalkınma, Küresel Rekabet Endeksi, Türkiye.

INNOVATION AND REGIONAL DEVELOPMENT IN TURKEY

Abstract

Although their density is different, interregional development difference is one of the main problems in developed, developing and underdeveloped economies. But this problem is seen more chronic in least developed and developing economies. In many countries are being policy implemented for interregional imbalance elimination or minimization. Innovation has also become an important instrument in reducing regional disparities as well as achieving high development pace in recent years. In particular, the Global Competitiveness Index (GCI), through a lot of indicator, which helps countries to be compared has shown that innovation is indeed an important factor in moving from the second stage to the third stage. In this study has been examined innovation activities in Turkey and relation between innovation and regional development disparities of to be decreased.

Keywords: Innovation, R&D, Regional Development, Global Competitiveness Index, Turkey.

¹Dr.Öğr.Üyesi,Dumlupınar Üniversitesi İİBF İktisat Bölümü, zeki.yilmaz@dpu.edu.tr

²Yüksek Lisans Öğrencisi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ezgi.incekas@ogr.dpu.edu.tr

Giriş

İçinde bulunduğumuz çağ itibariyle, her ülkede bölgelerarası gelişmişlik farklarının olduğu, fakat bunların da ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği görülmektedir. Bölgeler arasında çıkan bu farklılıklar, ülkeleri sosyo-ekonomik sorunlarla mücadele etmek zorunda bırakmıştır. Ülkeler, bölgesel farklılıklarını gidermek ve sürdürülebilirliği olan bir kalkınma yakalayabilmek adına günümüzde yeni arayışlar içerisine girmiş, inovasyon da bu yeni arayışlar içerisinde en önemli araç olarak görülmüştür.

Bilindiği üzere Schumpeter, iktisadi büyümenin dinamiği olarak gördüğü teknolojik yenilikleri, inovasyon olarak nitelendirmektedir. İnovasyon genel olarak yeni olan ya da önemli ölçüde iyileştirilmiş olan ürünlerin, hizmetlerin, pazarlama ve organizasyonel yönetimin ticarileştirilip piyasaya sunulmasını ifade etmektedir. Bölgesel kalkınma ise, ülkedeki bütün bölgelerin ekonomik ve sosyal gelişmelerinin sağlanıp bölgesel refahlarının artırılmasını amaçlayan bir olgudur.

Bu çalışmanın birinci bölümünde, inovasyon kavramı üzerinde durularak ortaya çıkışı, gelişimi, türleri, önemi, ilkeleri ve sistem yaklaşımı açıklanmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde, bölgesel kalkınma kavramı tanımlanarak bu kavramın ilkelerine, amaçlarına, bölgesel dengesizliklerin ortaya çıkışına değinilmiş; son bölümde ise, bölgesel dengesizliklerin azaltılmasında inovasyonun araç olarak kullanımından söz edilip, ülkemizde inovasyon ve Ar-Ge baz alınarak bölgesel kalkınma kapsamında yapılan çalışmalar değerlendirilmiştir.

1. İnovasyonun Tanım ve Kapsamı

1.1. İnovasyonun Tanımı, Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

İnovasyon, günümüz dünyasında ekonomiyi ateşleyen temel kavramlardan biri olmuştur. Japonya, Singapur, Hollanda ve İsveç gibi yüksek rekabet gücüne sahip olan ülkelere bakıldığında bu rekabet üstünlüğünün ucuz emekten değil; beyin gücü ve yaratıcılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Rekabet üstünlüğünü elde edebilmek için farklılık, yaratıcılık, inovasyon ve Ar-Ge gibi kavramlardan söz edilmesine karşın yeterli düzeyde bir atılımın karşımıza çıkmadığını ve bunun sebebinin de inovasyon kavramının henüz tam anlamıyla anlaşılammış olmasından kaynaklandığını görüyoruz.

En kapsamlı haliyle inovasyon; nitelikli işgücü, bilgi ve altyapı gibi etkili olan öğelerle, bilginin ürünlere, süreçlere, hizmetlere ve sistemlere dönüştürülmesidir. Bu açıdan inovasyon, yeniliklere açık, değişime istekli ve girişimcilik ruhuyla bütünleşen bir kültür ürünü olarak değerlendirilebilir (Örtlek, 2015: 5).

İnovasyon; istihdam artışına, sürdürülebilir büyümeye ve yaşam standartlarında iyileşmeye yardımcı olan önemli bir öğedir. Yeni fikirlerin ekonomiye kazandırılması olarak düşünülebilir (TÜSİAD, 2003: 23). Bu kavram, özellikle 1900’lü yılların başından itibaren gelişmiş ülkelerin gündeminde yer edinmiştir. Bunun sebebi olarak da aslında 1912 yılında “Theory of Economic Development” adlı çalışmasını yayınlayan ve inovasyon kavramını iktisat yazınına kazandıran kişiyi, yani J.A. Schumpeter’i, görebiliriz.

Schumpeter, yenilikçilik (inovasyon) kavramını şu şekilde açıklamaktadır (Öztopcu, 2016: 369):

- Yeni bir ürünün ya da mevcut ürünün yenilenmiş halinin piyasaya tanıtılması,
- Bilimsel yeni bir buluş neticesinde oluşan bir malın, ekonomik olarak yeni bir metotla üretiminin sağlanması,
- Ulusal boyutta ya da bahsedilen sektör için yapılan bir yeniliğin piyasaya açılması,
- Önceden hiç var olmamış bir hammadde ya da ürünü oluşturacak özelliğin piyasaya sunulması,
- Bir sektörde yeni birimlerin ortaya konması.

İnovasyon, Latince “innovatus” kelimesinden gelmekte ve “toplumsal, kültürel ve idari ortamda yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanması” olarak ifade edilmektedir (Elçi, 2006). İnovasyon üzerinde, dünya çapında elli yıldan fazla zamandır araştırmalar ve çalışmalar yapılmasına karşın, bu kavramın Türkiye’de tartışılmaya başlaması 2000’leri bulmuştur. Türkçe’de “yenilik” ve “yenilenme” gibi sözcüklerle karşılanmaya çalışılsa da inovasyonun anlamı tek bir sözcükle ifade edilemeyecek kadar geniştir (Gömleksiz, 2012: 3).

İnovasyonun kabul edilebilmesi için, yeniliklerin bir ekonomik değer taşıyabilmesi gerekmektedir. Çünkü bir kavramın ekonomik değer taşıyabilmesi, toplumun ve bireyin refahının yükselmesine katkı sağlaması, iktisat bilimi açısından önem arz etmektedir.

İnovasyon; yeni fikirlerin ortaya çıkarılmasından, toplumsal fayda sağlayan, değer yaratan ürün, hizmet ve iş yapış yöntemlerine dönüştürülmesine kadar geçen süreci ifade ederken; yaratıcılık ise, yeni fikirler üretme sürecidir (Örtlek, 2015). İnovasyon sürecinin çoğu zaman en önemli safhası yaratıcılık olarak düşünülür. Çünkü yaratıcılıkla geliştirilen ürünlerde, aslında herkesin aynı gördüğü ve düşündüğü şeyden daha farklı bir bakış açısı, daha farklı bir yorum vardır. Bu yüzden inovasyon, günümüzde rekabet halinde olan her toplumda geliştirilerek ticari gelir elde etme amacıyla desteklenmelidir. Çünkü inovasyon, hem ülkeler hem de firmalar için ulusal ve uluslararası alanda rekabet gücü kazanmanın, verimlilik artışı sağlamanın, ekonomik büyüme ve gelişmenin, dolayısıyla da refah ve yaşam kalitesini artırmanın en temel unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir (Işık ve Kılınc, 2011:14).

1.2. İnovasyon Türleri

Teknoloji; günümüzde hızlı bir biçimde değişip geliştiğinden, bunun etkilerini tüketicilerin ihtiyaçlarındaki farklılaşmalarda da görüyoruz. Bu bakımdan inovasyon hızla gelişen ve değişen dünyada, hem firmalar için hem de ülkeler ve bölgeler için rekabet sağlamanın en iyi yollarından biri haline gelmiştir denilebilir.

Kullanıldığı alana ve önemine göre gruplara ayırdığımızda, kullanıldığı alana göre dört; önemine göre ise iki inovasyon türü karşımıza çıkmaktadır.

1.2.1. Kullanıldığı Alana Göre İnovasyon Türleri

1.2.1.1. Ürün İnovasyonu

Ürün inovasyonu; var olan özellikleri ya da öngörülen kullanımlarına göre, yeni veya önemli ölçüde iyileştirilmiş bir hizmet ya da malın ortaya konulması sürecidir (Örtlek, 2015: 8). Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi ürün inovasyonu, hem var olan ürünlerin niteliklerinde uygulanan düzenlemeleri hem de yeni ürünlerin tanıtımını içermektedir.

1.2.1.2. Süreç İnovasyonu

Süreç inovasyonu, mevcut olan yöntemlerde iyileştirmeye gidilerek daha iyi bir duruma getirilmesini ya da yeni bir üretim veya dağıtım yönteminin geliştirilmesini içermektedir.

Teslimat maliyetlerini en aza indirmek ve üretim kalitesini artırmak dışında, yeni ürünlerin üretilmesini de mümkün hale getirdiği için, ürün inovasyonu ile süreç inovasyonu arasında bir ayırım yapmak zordur.

1.2.1.3. Pazarlama İnovasyonu

Pazarlama inovasyonu, firma tarafından ilk kez kullanılması gerekçesiyle her türlü ürün tasarımı/ambalajlama, konumlandırma, fiyatlandırma, promosyon gibi pazarlama yöntemleri olarak ifade edilir (Turanlı ve Sarıdoğan, 2010: 23).

1.2.1.4. Organizasyonel İnovasyon

Rekabet fırsatını elde eden bir işletme, bu rekabeti koruyabilmek amacıyla tekniklerini farklılaştırıp geliştirebilir veya iş yöntemlerini yenileyebilir. Bu gibi girişimler, organizasyonel

inovasyon şeklinde tanımlanmaktadır. Organizasyonel inovasyon vasıtasıyla birçok işletme, yüksek kalite ile düşük maliyeti yakalayarak rakiplerinin önüne geçebilir, bu da devamlı büyüme sağlayıp istihdam yaratarak ülke ekonomilerinin kalkınmasını sağlar.

1.2.2. Öneme Göre İnovasyon Türleri

Öneme göre inovasyon da, radikal ve artımsal inovasyon ile teknolojik olan ve teknolojik olmayan inovasyon olmak üzere sınıflandırılır.

1.2.2.1. Radikal ve Küçük Artımsal İnovasyon

Radikal inovasyonda, müşterilerin davranış şekillerinde önemli farklılıklara yol açan, fark edilebilir derecede değişmiş ürünlerin ya da tamamen yeni ürün, hizmet ve yöntemlerin geliştirilmesi ve ekonomik faydaya çevrilmesi söz konusu olmaktadır (Elçi, 2006: 16).

Küçük artımsal inovasyon ise; çeşitli sektörlerde, değişen oranlarda ve sürekli olarak ortaya çıkan inovasyonlardır (Örtlek, 2015: 11).

1.2.2.2. Teknolojik Olan ve Teknolojik Olmayan İnovasyon

Teknolojik olan inovasyon; sermayeden soyutlanmayan, sermaye tarafından içerilen gelişmedir. Teknolojik inovasyonda sermaye heterojendir. Çünkü her son makine, en yüksek teknolojik bilgiyi içerdiğinden dolayı kendisinden bir önceki makineden daha üretken olmaktadır (Örtlek, 2015).

Teknolojik olmayan inovasyon ise; yeni olan ve geliştirilen hizmet ya da ürünün daha çok alıcı çekmesi amacıyla pazarlanmasını ve tasarlanmasını ifade etmektedir. Sermaye, teknolojik inovasyonun aksine homojendir.

Teknolojik inovasyon, inovasyon türleri içerisinde ürün ve süreç sınıfına dahil edilirken; teknolojik olmayan inovasyon, organizasyonel ve pazarlama sınıfına dahil edilmektedir.

1.3. İnovasyonun Önemi ve Gelişimi

Ülkelerin günümüz rekabet ortamında sürdürülebilir bir iktisadi büyüme ve kalkınma yakalayabilmeleri için inovasyona, Ar-Ge’ye, teknoloji üretimine önem vermeleri ve bunun için gerekli çalışmaları yapmaları gerekmektedir.

İnovasyon kavramının son dönemlerde revaçta olmasının en önemli sebebi, ülkelerin küreselleşme olgusunu kendi lehlerine dönüştürebilme çabası içerisinde olmalarından kaynaklanmaktadır. Ülkeler, küresel çapta satabilecekleri mal ve hizmetleri üretebilmek için teknolojik yenilikler yaparak bilgi üretiminde bulunurlar ve mal ve hizmeti küresel bazda üretebilmeleri sonucunda, küreselleşmeyi kendileri için avantajlı bir hale getirirler.

1.3.1. İnovasyonun İşletmeler İçin Önemi

Günümüzde hem ülkeler arasında hem de bölgeler arasında rekabetin gittikçe yoğunlaştığına ve güçleştiğine şahit oluyoruz. Bu nedenle, firmalar devamlılıklarını sağlayabilmek adına maliyetlerini minimize edip hizmetlerinde ve ürünlerinde iyileştirmeler yaparak yeni pazarlara girmek veyahut da yeni ürünler üreterek müşterilerini artırmak zorundadır. Bunun için inovasyon şarttır.

İnovasyon sayesinde firmalar, sürekli farklılaşan piyasa şartlarına kolayca uyum sağlar ve ürün ve hizmetlerini geliştirerek, müşteriler tarafından tercih edilebilecek şekilde piyasaya sunma imkanı elde ederler.

1.3.2. İnovasyonun Toplum ve Ekonomiler İçin Önemi

Bir ülkede yaşam standartlarının yükseltilebilmesi için rekabet gücünün artırılması gerekmektedir. İnovasyon; günümüz dünyasında iktisadi büyümenin, refahın ve yaşam standartlarının artışında kilit unsur olduğu için, ülkeler açısından önemi her geçen gün artan bir araç haline gelmiştir.

1.4. İnovasyonun İlkeleri

İnovasyonun ilkeleri alt başlıklar halinde sıralanmıştır. Bunlar (Örtlek, 2015: 19-20):

- İnovasyon bir vizyona sahip olmalıdır.
- İnovasyon müşteri odaklı olmalıdır. Tüm inovasyonların öncelikli amacı, müşteri için değer yaratmaktır. Müşteri odaklı olmak, müşterilerin ihtiyaçlarını anlayıp müşterilerle devamlı etkileşim halinde olarak inovasyonla ilgili düşüncelerin ortaya çıkması ve gerçekleştirilmesi sürecini sağlamaktır.
- İnovasyon, etik kurallara uymalıdır.
- İnovasyon; belirgin, net ve dikkatle tasarlanmış bir uygulamaya yönelik olmalıdır.
- Bir inovasyondan verim elde edebilmek için basit ve odaklı olması gerekir. Tek bir şeyi yerine getirmelidir, insanlarda akıl karışıklığına yol açmamalıdır.
- İnovasyon, riskleri göze almalıdır.
- İnovasyon, zengin etkileşim ortamları ve farklı bilgilerle bütünleştirilmelidir.

1.5. İnovasyonda Sistem Yaklaşımı

İnovasyon sistemi (İS) yaklaşımını hem dar hem de geniş anlamda açıklamak mümkündür.

Dar anlamda İS; özel kuruluşların ve kamu kurum ve kuruluşlarının (üniversiteler ve araştırma kurumları gibi) Ar-Ge fonksiyonlarını birleştirip üçlü sarmal yaklaşımı olarak adlandırılan inovasyonun lineer modelini yansıtmaktadır. Geniş anlamda İS; öğrenmeyi, araştırmayı ve keşif yapmayı etkileyen iktisadi yapı ve kurumsal örgütlenmenin tüm bölümlerini ve yönlerini içermektedir (Işık ve Kılınç, 2012a: 170).

İnovasyon sistemleri, üretim ve yayılma sürecinde etkileşim içerisinde olan bileşenleri ve bunlar arasındaki ilişkileri çevreleyen yerleşmiş ya da ulusal sınırlar içerisinde kök salmış sistemlerdir (Gömleksiz, 2012: 39).

İnovasyon sistemi yaklaşımının ana fikri, bir ekonominin genel inovasyon performansının, sadece firmalar ve araştırma kurumları gibi belirli organizasyonların faaliyetlerine değil, aynı zamanda bilgi üretimi ve dağıtımını konularında kendi aralarında ve hükümet ile olan etkileşimlerine dayalı olmasıdır (Işık ve Kılınç, 2012a).

1.5.1. Ulusal İnovasyon Sistemi

Ulusal inovasyon sistemi (UİS), ülkelerin inovasyon üretebilme becerilerini artırmayı hedefleyen bir sistemdir. 1980'li yıllarda ABD ve Avrupa'nın farklı yerlerinde geliştirilen UİS yaklaşımı, günümüzde dünya genelinde akademisyenlerin yanı sıra, politika yapıcılarında da yayılmaya devam etmektedir (Işık ve Kılınç, 2012a: 175). 1987 yılında bu yaklaşıma adımlarını atan ilk kişi C. Freeman olmuş, Freeman'ı takiben de Lundvall ve R.Nelson alana önemli katkılarda bulunmuştur.

Ulusal inovasyon sistemi, yeni bir yaklaşım gibi görünmesine karşın Freeman, bu yaklaşımın köklerinin Friedrich List'in "Ulusal Politik Ekonomik Sistemi" yaklaşımına kadar uzanabileceğini ifade etmiştir.

UİS'in temel öğelerini oluşturan unsurlar (Elçi, 2006: 46);

- Politikaları meydana getiren ve uygulamaya geçiren hükümetler,
- Tüm sektörleri kapsayacak firmalar,
- Devlet ve firmalar arasında köprü görevi gören kuruluşlar,
- Üniversiteler,
- Araştırma kurumları,
- Teknoloji transfer merkezleri, teknoparklar, eğitim merkezleri, patent ofisleri, ortak araştırma merkezleri gibi diğer kamu ve özel sektör kuruluşlarından oluşur.

ÜİS, bu öğeler arasında kurulmuş olup başarıyla işleyen bir sistemdir. Bunun sonucunda sistemin desteğiyle, bu öğeler arasındaki karşılıklı etkileşim oluşur, bilgi ve teknoloji yaratılır, yayılır ve kullanılır (Örtlek, 2015: 25).

1.5.2. Bölgesel İnovasyon Sistemi

İnovasyonun kalkınmadaki önemi arttıkça, bu durumun bilincine varan ülkelerin sayısı da inovasyona yapılan yatırımlar da gittikçe artış göstermektedir. Göreceli olarak yeni bir yaklaşım olan BİS yaklaşımı, ilk olarak 1990’lı yılların başında ortaya çıkmıştır (Işık ve Kılınç, 2012a). Bölgesel inovasyon sistemi (BİS), bir bölgede var olan üretim yapısının inovasyonu destekleyen kurumsal altyapısı olarak düşünülebilir.

Sosyo-ekonomik gelişmeye yönelik geliştirilen ulusal inovasyon sistemi yaklaşımının amaca uygun hizmet edebilmesi için, bölgesel inovasyon sistemine işlerlik kazandırılması gerekmektedir. Bunun için, bölgenin kalkınmasına yönelik, niteliklerine ve gereksinimlerine göre şekil almış sistemler, yönetim biçimleri, farklılıkların giderilmesine yönelik politikalar ve uygulama araçları sağlanmalıdır (Örtlek, 2015: 27).

Bölgesel inovasyon sistemi, kendisini oluşturan aktörler (bölgedeki işletmeler, kamu kurumları, finansman sağlayıcılar, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, araştırma kuruluşları ve diğer ilişkili kuruluşlar) arasındaki işbirlikleriyle hayat bulur (TÜSİAD, 2008: 39). Bölgesel inovasyon sisteminin etkinliği, bahsedilen aktörler arasındaki ilişkilerin kalitesi ve yoğunluğuyla doğru orantılıdır.

Bölgeler, bölgesel (mezo) düzeydeki iktisadi koordinasyonun önemli bir dayanağıdır. Bölge; inovasyonun inovatif bölgesel ağlar, yerel kümeler ve araştırma enstitülerinin verimli etkileri aracılığıyla üretildiği yerdir (Işık ve Kılınç, 2012a: 183).

Bölgesel inovasyon sistemi yaklaşımının önemli olmasının iki sebebi vardır:

- Bölgelerde gerçekleştirilen inovatif faaliyetler, ulusal inovasyon politikalarına ulaşmak konusunda önem arz eder.
- Bölgelerin inovasyon faaliyetleri sayesinde firmaların verimliliği arttığı için, bölgelerin de ekonomide rekabet edebilirliği artar.

İnovasyon sistem ve politikalarında, sektörler ve sektörlerin özelliklerine yönelik tehdit ve imkanlar farklılık gösterdiği için, farklı inovasyon stratejileri uygulanmak zorundadır. Bu nedenle, inovasyon sistem ve politikalarında sektör kavramı da önem arz etmektedir.

2. Ekonomik Kalkınma Çerçevesinde Bölgesel Kalkınma

2.1. Ekonomik Kalkınma Tanım ve Kapsamı

Kalkınma kavramı, son yarım yüzyılda en çok kullanılan kavramlardan biri olmuştur. “Uygarlaşma”, “modernleşme” anlamlarına da gelen kalkınma; ekonomideki üretim yapısında meydana gelen nicel değişimlerle beraber, nitel değişimleri de ifade etmektedir. Buna göre, üretim artışının yanında ülkenin GSYH’sinde, istihdamında ve ihracatında sanayinin payının artması, buna mukabil tarımın payının azalması ekonomik kalkınmanın önemli bir nitel göstergesidir (Keskin, 2011: 133). Bunun dışında hayata ilişkin beklentiler, okur-yazarlık oranı, ortalama yaşam, eğitim seviyesi, bebek ölüm oranları, bin kişiye düşen bilgisayar, bin kişiye düşen cep telefonu, bin kişiye düşen hastane yatak sayısı ve doktor sayısı, öğretmen sayısı gibi göstergeler, kalkınmanın yeni nitel göstergeleri olarak kabul edilmektedir.

Latin kökenli Batı dillerindeki “development-underdevelopment” ikileminin yerini Türkçe’de kalkınma-azgelişmişlik veya gelişmişlik-azgelişmişlik kavramları almıştır (Sevinç, 2011: 39).

Günümüz dünyasının önemli sorunlarından biri olan kalkınma; ekonomik büyümenin yanı sıra, küreselleşmenin artan etkisiyle birlikte, çevresel, siyasal, sosyal, kültürel kavramları da içine alan disiplinler arası bir yaklaşımla ele alınmaya başlamıştır (Örtlek, 2015: 31). Aynı zamanda insan

hakları, politik hak ve özgürlükler, sürdürülebilirlik, fırsat eşitliği, uygun ve doğal bir çevrede yaşam gibi göstergelerle de ilgilenilmiştir.

Kalkınmanın bölgesel düzeyde ele alınmasında ise; var olan sosyo-ekonomik gelişmişlik farklılıklarının en aza indirilmesi ve refah kazançlarının yönetim alanları arasında daha adil dağıtılmasını amaçlanmıştır.

Sonuç olarak, tam anlamıyla kalkınmanın gerçekleştirilebilmesi için; ekonomik büyümeye, bölgelerin gelişimine, bilgi ve iletişim teknolojilerine ve bunların dışında kalan diğer nitel göstergelerin iyileştirilmesine yönelik çalışılmalıdır.

2.2. Bölgesel Kalkınma

Bölgesel kalkınma kavramı, II. Dünya Savaşından sonra iktisat literatürüne girmiş, iktisadi ve sosyal kalkınma sorununa mekansal bir boyut kazandırmıştır (Sevinç, 2011: 40). Bölgesel kalkınma kavramı ile bölgelerarası gelişmişlik farklılıklarının en aza indirilmesi; özellikle Avrupa Birliği(AB)'ne üye ve aday ülkeler arasındaki gelişmişlik farklılıklarının birbirine yaklaştırılması amaçlanmaktadır. Bölgelerin küresel rekabet güçlerinin yoğunlaştırılması, bölgesel potansiyellerin aktif hale getirilerek yerel dinamizmin ele alınması ve kalkınmanın ülkenin bütününe yayılması temel hedeftir (Örtlek, 2015: 32). Bölgesel kalkınma kavramının kalkınmadan ayrılan yönü bu bağlamda, bölge bazında gerçekleşen ve bölgelerin kalkınmasıyla birlikte ulusal düzeyde sağlanan kalkınma amaçlarının daha kesin ve rasyonel sonuçlara ulaşmasına yardımcı olmaktır (Sevinç, 2011: 40).

Bölgesel kalkınma, sosyo-ekonomik potansiyellerin harekete geçirilerek bölge refahının yükseltilmesini amaç edinen çalışmalar bütünü olarak tanımlanmaktadır. Ulusal kalkınma, bölgesel kalkınma ile yakından ilişkilidir (Işık ve Kılınç, 2011: 13). Çünkü bir ülkenin bölgelerinin kalkınmış olması, o ülkenin de kalkınmış olduğu anlamına gelmektedir.

Bölgesel kalkınma, ekonomik kalkınma kapsamında hem biri ürün hem de bir süreç belirtir. Ekonomik kalkınmanın bir ürünü olarak değerlendirildiğinde; yaşam standartlarının iyileştirilmesinden, bölgedeki iş olanaklarına ve yatırım hacminin artırılmasına kadar her şey olarak düşünülebilir. Bir süreç olarak değerlendirildiğinde ise endüstrinin desteklenmesi, altyapının iyileştirilmesi ve emek piyasalarının geliştirilmesi olarak algılanmalıdır (Sevinç, 2011: 41).

Tutar ve Demiral'a (2007: 67) göre, az gelişmiş bölgelerde ekonomik yapının tarıma dayalı, sermayenin kıt, nüfus artışının yüksek olması ve bir de dışarıya sürekli göç verilmesi; bu tür bölgelere sahip olan ülkeler için, bölgesel kalkınmanın önemini bir kez daha ortaya koymaktadır. Az gelişmiş olan bölgelerle gelişmiş olan bölgeler arasındaki ekonomik farklılıkları minimize etmek, yani bölgeler arasında yakınsamayı yakalayabilmek, maliyeti yüksek olan politikaların uygulanmasıyla gerçekleştirilebilir. Günümüzde, bölgesel dengesizliklere devletin karışması, hemen hemen her ülkede çok doğal karşılanmakta; ulusal ve uluslararası kalkınma kuruluşlarının da, bu karışmanın biçimine ilişkin öneri ve politikalar geliştirdiği görülmektedir (Oral ve Uğur, 2013:141). Bu yönüyle kapitalist ülkeler ve sosyalist ülkeler arasında, kullanılan araçlar birbirinden farklı olsa dahi, amaçlarda benzerlikler göze çarpmaktadır.

2.3. Bölgesel Kalkınmada Amaç ve İlkeler

2.3.1. Bölgesel Kalkınmanın Amacı

Bölgesel kalkınma anlayışının temelini, sanayinin yoğunlaşması sonucunda ortaya çıkan bölgelerarası gelişmişlik ve gelir farklılıklarını en aza indirme amacı oluşturmaktadır (Sevinç, 2011: 40). Bu nedenle devlet, kalkınma planlarında bölgesel kalkınmaya yönelik politikalara ağırlık vererek az gelişmiş olan bölgelerin kalkınmasına teşvikte bulunmalıdır. Çünkü az gelişmiş bölgeler, gelişmiş bölgelere göre her anlamda dezavantajlı konumdadır. Bölgesel kalkınmanın sağlanabilmesi için göz önünde bulundurulacak öğeler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Örtlek, 2015);

- Az gelişmiş bölgelerde kamu harcamalarına ağırlık verilmesi,
- Kırsal alanda yaşayanların kredi, altyapı, girdi ve teknoloji gibi hizmetlerden faydalanmalarının sağlanması,
- Kırsal alanda yaşayan topraksızların topraklandırılması,
- Kırsal alanda eğitim, sağlık gibi sosyal hizmetlerin geliştirilmesi,
- Tarımsal ekonomik politikaların izlenmesi,
- Küçük ve orta ölçekli tarıma dayalı sanayi girişimlerinin desteklenmesi,
- Kamusal iyileştirmelerin yapılması,
- Yerleşim programlarının hazırlanmasıyla bölgesel kalkınma sağlanacaktır.

Bölgelerarası gelişmişlik farkları ülkemize has bir sorun olmamakla birlikte bölge kalkınması uygulamalarının başlamasında geç kalınması; bu sorunlara yönelik uygulanacak politikalardan verim alınmamasına ve sorunların önemini korumaya devam etmesine neden olmaktadır.

2.3.2. Bölgesel Kalkınmanın İlkeleri

Bölgesel kalkınmada, birbirinin tamamlayıcısı niteliğinde olan üç ilkeden söz edilebilir. Bunlar; sosyal karlılık, kalkınma kutbu ve halkın katılması ilkeleridir.

2.3.2.1. Sosyal Karlılık İlkesi

Girişimcilerin üretime yönelik kararlarında karlılık, en önemli rolü oynamaktadır. Öncelikle kar sağlayabileceklerini düşündükleri mal ve hizmet alanlarını belirleyerek işletmenin hangi yörede kurulması gerektiği konusunda karar verirler. Özel sektör kısa dönemde yüksek kar oranı elde edebileceği faaliyetlere yönelerek kendisine en fazla avantaj sağlayan noktalarda, yani gelişmiş bölgelerde, faaliyetlerini yoğunlaştırdığından dolayı; uzun dönemde verimli olabilen ve sosyal karlılığı yüksek olan geri kalmış bölgeleri tercihte bulunmaz. İşte bu noktada bölgesel kalkınma politikasının ilkelerinden olan sosyal karlılık devreye girer. Bu ilkeye göre; kısa sürede olmasa bile, geri kalmış bölgelerde sosyal karlılığı yüksek ve uzun vadeli ekonomik olan yatırımlar devlet tarafından yapılmalıdır. Devlet, geri kalmış bölgelere dinamizm sağlayacak yatırımları kendi eliyle yapmadığı takdirde bu bölgelerde bölgesel kalkınmışlıktan söz etmek mümkün olmayacaktır.

Tablo 1’de, bölgesel politikalarının sosyal fayda ve maliyetleri genel özellikleriyle gösterilmiştir.

Tablo 1: Bölgesel Politikaların Sosyal Fayda ve Maliyetleri

Sosyal Faydalar	Sosyal Maliyetler
<ul style="list-style-type: none"> - Ekonomik faaliyetlerden kaynaklanan üretim artışı - Yüksek istihdam sağlayan bölgelere yönelik göçü azaltarak, bu bölgelere yapılan altyapı yatırımlarına yönelik kamu harcamalarında meydana gelen azalış - Göçlerin olumsuz etkisinin önlenmesi - Sosyal adalet ve eşitliğin sağlanması 	<ul style="list-style-type: none"> - Verimli kaynakların ekonominin başka bölümlerine aktarılmasından kaynaklanan üretim kaybı - Yeni tesis inşaa maliyetleri - Yeni tesislerin yol açtığı çevresel maliyetler - Altyapı maliyetleri - Yönetim maliyetleri

Kaynak: Örtlek, 2015: 35.

2.3.2.2. Kalkınma Kutbu

Kalkınma kutbu ilkesi, bölgesel kalkınma politikası ilkelerinden ikincisidir. Perroux'un kalkınma kutbu ilkesine göre, gelişme süreci önce belli bölgelerde başlayarak zamanla diğer bölgelere yayılmaktadır (Örtlek, 2015: 35). Gelişme potansiyeli olup bunu zamanla avantaja dönüştürmüş ve birer kalkınma kutbu haline gelmiş olan bölgeler ve sektörler, belirli bir süre sonra diğerlerine göre ekonomik faaliyetlerin daha yoğun olduğu merkezlere dönüşecekleri için, hem kendilerinin kalkınmasına hem de yakın ilişki içerisinde buldukları bölge ve sektörlerin kalkınmasına fayda sağlayacaklardır.

2.3.2.3. Halkın Katılması

Bölgesel kalkınma politikasının son ilkesi, halkın katılımı ilkesidir. Bir bölgede kalkınma faaliyetlerinin gerçekleştirilebilmesi için, bölgeye mensup olan halkın politikaların karar veya uygulama aşamasında fiilen veya danışman olarak katılımı gerekmektedir. Çünkü bölgesel kalkınmayı sağlayacak olan kalkınma kutbunun ortaya çıkabilmesi için ekonomik ve sosyal ortamın etkin olması gerekmektedir. Aksi takdirde, halk programlara dahil edilmediği sürece, başarı tamamen rastlantılara kalacaktır. Bölge halkının etkinliği, bölgede motivasyon artacağı için, merkezi ve yerel yönetimlerin ekonomi ve politikalar üzerine almış olduğu kararlar, halkın büyük çoğunluğu tarafından kabul görecektir.

2.4. Bölgesel Dengesizlik Kavramı ve Ortaya Çıkışı

2.4.1. Bölgesel Dengesizlikler

Tüketim ve üretimdeki dengesizlikler, ekonomik dengesizlik olarak ifade edilir. Ekonomik dengesizliklerin yoğunluğunun arttığı bölgelerde, bölgesel dengesizlik söz konusudur. Ülke içerisindeki dengesiz iktisadi faaliyetler, farklı gelişmişlik düzeylerinde bölgelerin oluşmasına neden olmaktadır. Farklı gelişmişlik düzeylerinde oluşan bölgelerin yaşadığı durum, bölgesel dengesizlik olarak açıklanmaktadır. Bölgelerarası dengesizlikler iktisatçıların bir kısmına göre, büyüme sürecinin gereği olarak görülür ve büyüme ile birlikte kendiliğinden azalır. Devletin bu tip dengesizliklere düzenleyici politikalarla müdahalesini gerekli görmezler. Diğer görüşün savunucuları ise, ilk görüşü savunanlara nazaran daha karamsardır ve devletin düzenleyici politikalarına ihtiyaç olduğunu ifade ederler. Çünkü onlara göre, bölgesel dengesizlikler kendi halinde bırakıldığı takdirde, artacaktır.

Bölgesel dengesizliklerle ilgili şu genellemeler yapılabilir (Örtlek, 2015: 38);

- Bir ülke ister gelişmiş isterse az gelişmiş olsun, ülkelerin bütününde, yoğunluğu çok veya az muhakkak bir bölgesel dengesizlik söz konusudur.
- Bölgeler arasında sosyo-iktisadi gelişmişlik farklarının görülmesi, ekonomik yönlü ilerlemenin sonucunu oluşturur.
- Gelişmekte olan ülkelerde bölgelerarası gelişmişlik farkı, gelişmiş ülkelere oranla çok daha fazladır. Devletin bölgelerarası gelişmişlik farklarını azaltıcı politika izlemediği ve ekonomik gelişmenin piyasa güçlerine bırakıldığı az gelişmiş ülkelerde farklar daha da artış göstermektedir.
- Gelişmekte olan ülkelerde bölgelerarası gelişmişlik farkları artış gösterirken, gelişmiş ülkelerde zamanla azalan bir seyir izler.
- Küreselleşmeyle birlikte, ulusal ekonomilerin dışa yönelmesi; bilgi toplumu altyapısı, elektronik ticaret, esnek üretim sistemi fırsatlarından yararlanarak KOBİ'lerin büyük firmalarla rekabet şansını yakalamalarına imkan tanımakta olup hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde 1980 sonrası dönemde bölgelerarası farklılıklar azalmaya başlamıştır.

2.4.2. Bölgesel Dengesizliklerin Ortaya Çıkışı

Tarihin her döneminde, bölgelerin gelişme potansiyellerinde farklılıklar yaşanmıştır. Bunların en bilinenleri; nüfus farklılıklarından, tarihsel birikimlerden, doğal kaynakların farklı yörelerde farklı oranlarda dağılımından kaynaklanmaktadır. Bunların dışında bölgelerarası dengesizliklerin ortaya çıkmasında önem arz eden etkenlerden biri de ölçek ekonomileri olmuştur. Ölçek ekonomileri, bir üretim biriminin üretim tesis ölçeğinde meydana gelen farklılıklar sonucunda oluşur.

Ekonomik gelişmenin, belirli yörelerden başlayarak yoğunluk kazanmasının iki nedeni olabilir. Birinci neden, ölçek ekonomilerin varlığından maksimum düzeyde yararlanmak isteyen üreticilerin, üretim tesis ölçeklerini optimum düzeye ulaştırmak için, yeni yatırımlara yönelmeleridir. İkinci neden ise, dışsal ekonomilerden yararlanabilmek için firmaların aynı bölgede yığılma eğilimleridir. Bütün bunların doğal sonucu olarak bazı bölgelerde başlayan gelişme hareketi, pozitif içsel ve dışsal ekonomilerin de etkisiyle, bu bölgeleri daha da geliştirmekte iken; diğer bölgeleri nispi olarak duraklattığını hatta geriletliğini söyleyebiliriz.

2.4.3. Bölgesel Dengesizliklerin Azaltılmasında Kullanılan Araçlar

Cumhuriyetin her döneminde bölgesel kalkınmaya yönelik çeşitli düzenlemeler yapılmış ve teşvik araçları kullanılmıştır. Türkiye’de bölgesel politikalar ilk olarak 1960’lı yıllarda kalkınma planlaması ile başlamış ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda, temel amacı bölgelerarası gelişmişlik farkını azaltmak olacak şekilde yer almıştır (Oral ve Uğur, 2013: 148).

1980’lerde bölgesel politika olarak nitelendirilebilecek olan prim tahsisi uygulaması, özel yatırımcılığın başlatılabilmesi amacıyla ilk kez Doğu bölgelerinde uygulamaya konulmuştur. Ancak 90’lı yıllarda yaşanan güvenlik problemleri ve kamu sektöründeki kaynak sıkıntısı sebebiyle bu uygulama sürdürülebilir olamamıştır. Aynı dönemde ulusal rekabet gücünün artırılması problemi, Türkiye’de finansal teşvikler aracılığıyla ihracatın artırılması şeklinde aşılmaya çalışılmış ve bu kısmi uluslararası entegrasyon etkisi ekonominin yapısal dönüşümüne ve kamu sektörünün rolünün değişimine yol açmamıştır (Oral ve Uğur, 2013).

Türkiye’de “Kalkınma Öncelikli Yörelere” (KÖY) olarak tanımlanan bazı yöreler bulunmaktadır. İlki 1963 temelli olup 1968’de başlatılan ve yıllar içerisinde bazı değişikliklere maruz kalan bu planlı çalışma, günümüze kadar varlığını sürdürmüştür. 1968’de Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerini kapsayan 22 il KÖY olarak belirlenmiştir. 1980’lerin başına gelindiğinde KÖY kapsamındaki il sayısı 40 civarına ulaşmıştır (Oral ve Uğur, 2013). Bu tarihlerden sonra iller, gelişmişlik farkları hesaba katılarak, yapılacak yatırımlarda öncelikli illerin belirlenebilmesi açısından derecelendirmeye tabi tutulmuştur. 1999 yılı Genel Teşvik Mevzuatı’na göre de yöreler; Gelişmiş Yörelere (GY), Normal Yörelere (NY) ve Kalkınma Öncelikli Yörelere (KÖY) olarak kategorize edilmişlerdir.

1985 yılında karşılıksız hibe şeklinde bir teşvik aracı olan Kaynak Kullanımı Destekleme Fonu (KKDF) uygulaması başlatılmış ve bu da teşvikli yatırımlarda büyük artış yaratmıştır (Oral ve Uğur, 2013).

Türkiye’de teşvikler açısından diğer önemli dönüm noktası da 1996’da Dünya Ticaret Örgütü’ne (DTÖ) üye olunması ve Gümrük Birliği’ne girilmesi olmuştur. Türkiye’nin DTÖ’ye taraf olması ve AB ile Gümrük Birliği’ne girmesi neticesinde Türk teşvik sisteminde ciddi değişiklikler meydana gelmiş; yatırım teşviklerinde sektörel seçicilik yaklaşımının bırakılarak, bölgesel gelişmişlik farklarının temel alındığı, yatay yardımlar/teşvikler olarak da adlandırılan çevrenin korunması, KOBİ’lerin ve Ar-Ge’nin desteklenmesine yönelik programlara geçilmiştir (Oral ve Uğur, 2013). Bölgesel politikaların uygulanabilmesi açısından uygun ortamın oluşturulmasında, 2000’li yıllarda yaşanan finansal krizlerden sonra uygulamaya konulan ekonomik politikalar ve reform programının da katkısı olmuştur. Ayrıca, aynı dönemde AB ile üyelik öncesi uyum sürecinin de başlatılması ile Türkiye, AB bölgesel politikalarına uyumu da kapsayan bir dizi yükümlülük altına girmiştir (Oral ve Uğur, 2013: 149).

Ülkemizin bölgelerarası dengesizlikleri gidermek ve bölgesel gelişmeyi sağlamak amacıyla 40 yıl boyunca uygulamakta olduğu KÖY politikası, 16 Temmuz 2009 itibariyle yeni sistemin uygulamaya konulmasıyla son bulmuştur. 2009'da uygulamaya konulup 2012'de düzenlemeye alınan "yeni yatırım teşvik sistemi" ile Türkiye, ilk kez kapsamlı bir sektörel bölgesel teşvik sistemine geçmiş ve bu teşvik modeli ile iller özellik ve potansiyelleri dikkate alınarak bölge bazında kademelendirilmiştir. Yeni teşvik sisteminin hem AB'nin bölgesel politikaları ile uyumlu olduğu, hem de günümüzün bölgesel gelişme eğilimlerine uygun şekilde tasarlanmaya çalışıldığı görülmektedir (Oral ve Uğur, 2013: 150).

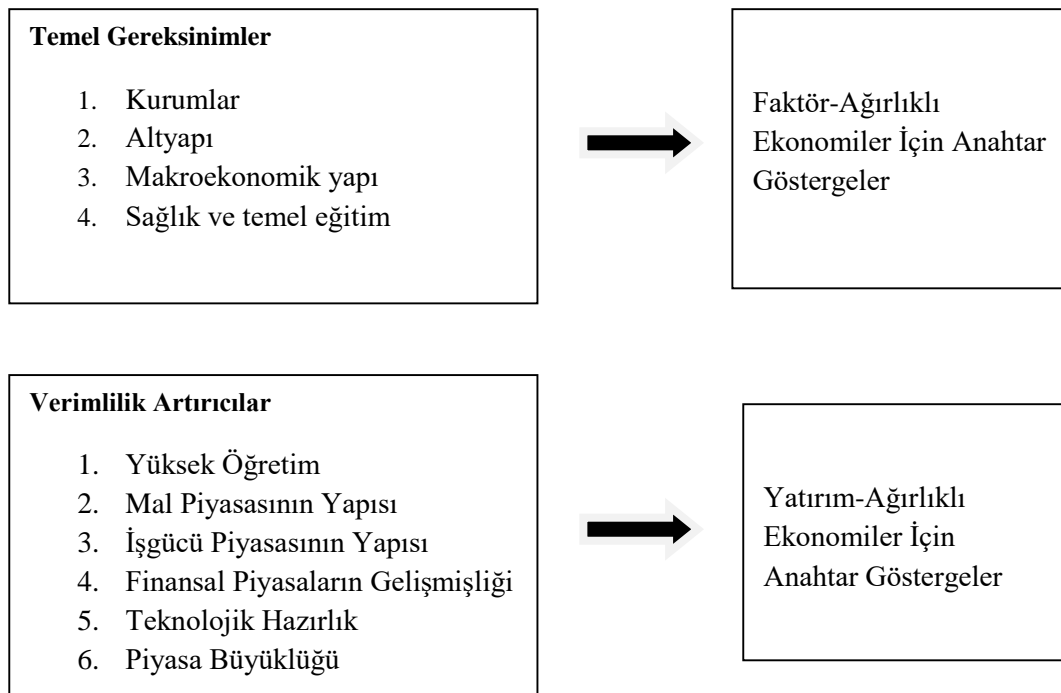
3. Bölgesel Dengesizliklerin Azaltılmasında İnovasyon

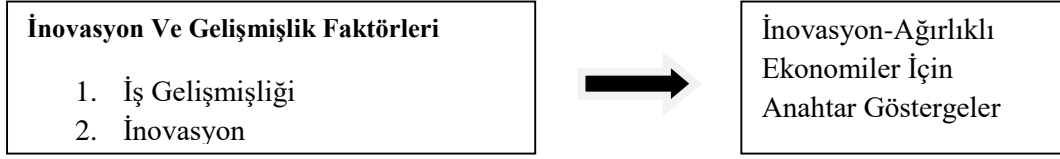
İnovasyon teknolojiyle piyasayı birleştirerek, ekonomik büyümenin arkasındaki temel itici güç haline gelmiştir (Dökmen, 2009: 19). Bilgi temelli ekonominin öneminin artmasıyla birlikte, bölgelerin rekabet koşullarına ve teknolojiye uyum sağlamak zorunda kalması, inovasyon ağırlıklı bölgesel kalkınma anlayışını gündeme taşımıştır.

İnovasyonla bölgesel kalkınma arasındaki ilişkiye yönelik literatür, ABD Güney Kaliforniya'daki elektronik sanayi merkezi Silikon Vadisi, İtalya'daki "Üçüncü İtalya" olarak bilinen Emilia-Romagna Bölgesi ve İngiltere'deki Cambridge civarında bulunan sanayi bölgesi gibi yüksek ölçüde sanayi inovasyonu yapmış bölgelere ilişkin gözlemlere dayanmaktadır (Dökmen, 2009: 20). Örnek olarak verdiğimiz bu çalışmalar; aslında bölgelerin, gelişmişliklerini artırmak için, inovasyona ulusal ekonomiler kadar odaklanması gerektiğini bizlere göstermektedir.

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından hazırlanan Küresel Rekabet Raporu; ülkelerin rekabet, inovasyon, teknoloji ve finansal göstergeler açısından dünyadaki konumu hakkında bilgi veren bir rapordur. Raporun hazırlanma sürecinde 139 ülkeye ilişkin 12 gösterge ve bu göstergelere ait 100 alt gösterge kullanılmaktadır (Işık ve Kılınç, 2012b: 55). Ülkeler her bir göstergede, aldıkları endeks değerine göre sıralamaya tabi tutulur. Endeks değeri 1 ile 7 arasında değişmekte olup, göstergeye ait bu değer 7'ye yaklaşması hali, söz konusu ülkenin gösterge bakımından konumunun çok iyi olduğunu; 1'e yaklaşması halinin ise gösterge bakımından konumunun çok iyi olmadığını bize gösterir (Işık ve Kılınç, 2012b).

Şekil 1: Küresel RekabetEndeksine Ait Alt Göstergeler





Kaynak: Işık ve Kılınç, 2012b: 56.

Şekil 1’de Küresel Rekabet Endeksi’nin temel grupları ve bunlarında kendilerine ait olan alt göstergeleri görülmektedir.

Temel gereksinimler ve verimlilik artırıcılar, hem Küresel Rekabet Endeksi’nin temel gruplarıdır hem de inovasyonun dışında kalan anahtar göstergelerdir. İnovasyon ve gelişmişlik faktörleri ise, yine Küresel Rekabet Endeksi’ndeyen alan gruplardan biri; aynı zamanda da inovasyona dayalı gelişme göstermek isteyen ekonomiler için birer yol göstericidir.

Bu üç temel grup tanımlandıktan sonra, rekabetçilik endeksi, üç grubun ağırlıklı ortalaması alınarak oluşturulur (Martin, 2005: 57).

$$KRE = \alpha_1 \times \text{Temel Gereksinimler} + \alpha_2 \times \text{Verimlilik Artırıcılar} + \alpha_3 \times \text{İnovasyon Faktörleri}$$

Burada α_1 , α_2 ve α_3 , üç temel grubun alt göstergelerinin genel dizine kattığı ağırlıkları göstermektedir (Martin, 2005).

Tüm bu göstergeler, aslında hem faktör-ağırlıklı ekonomilerde, hem yatırım-ağırlıklı ekonomilerde, hem de inovasyon-ağırlıklı ekonomilerde önem arz etmektedir. Ancak ülkelerin gelişimlerini faktör-ağırlıklı, yatırım-ağırlıklı veya inovasyon-ağırlıklı sürdürmesi durumuna bağlı olarak; elbette ki her bir alt göstergenin genel KRE’ye kattığı ağırlığı da değişmektedir(Martin, 2005: 57).Üç temel grubun her birinin kesin ağırlıkları, Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2: Üç Temel Grup ve Ağırlıkları

Ağırlıklar (α 'lar)	Temel Gereksinimler	Verimlilik Artırıcılar	İnovasyon ve Gelişmişlik Faktörleri
Faktör-Ağırlıklı Ekonomiler	%50	%40	%10
Yatırım-Ağırlıklı Ekonomiler	%40	%50	%10
İnovasyon-Ağırlıklı Ekonomiler	%30	%40	%30

Kaynak: Martin, 2005: 57.

Kişi başına düşen GSYH’sı 2.000 ABD Dolarının altında ve ihracatının içinde birincil malların payı %70’in üzerinde olan ülkeler, faktör-ağırlıklı ekonomiler içinde yer alır. Bu kategoride toplam 41 ülke bulunmaktadır(Martin, 2005: 58).

Kişi başına düşen GSYH’sı3.000 ile 9.000 ABD Doları arasında olan ve birincil mallardan %70’ten fazla ihraç etmeyen ülkeler, yatırım-ağırlıklı ekonomiler içinde yer alır. Bu kategoride de toplam 21 ülke vardır.

Kişi başına düşen GSYH'sı 17.000 ABD Dolarının üzerinde ve ihracatının içinde birincil malların payı %70'in altında olan ülkeler, inovasyon-ağırlıklı ekonomiler içinde yer alır. Toplam 21 ülke, inovasyon-ağırlıklı ekonomiler grubunda bulunmaktadır.

Ülkelerin endeksteki sırası, McArthur ve Sachs'ın oluşturduğu yöntemle ve tüm verilere 1 ile 7 arasında değer verilmesi ile oluşturulur (Martin, 2005: 77).

$$Yeni Değer = 6 \times \frac{(Gerçek Değer - Min)}{(Max - Min)} + 1$$

Bu formül; en yüksek değere sahip ülkeye 7, en düşük değere sahip ülkeye 1 ve diğer tüm ülkelere de 1 ile 7 arasında değer verileceğini gösterir. Alt gösterge değerlerinden yola çıkarak genel endeks değerinin hesaplanması içinse, ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklı farklı endeks ağırlıkları kullanılmaktadır (Işık ve Kılınç, 2012b: 58).

Tablo 3'teyar alan verimlilik artırıcılar ve alt göstergeleri verilerine göre Türkiye, piyasa büyüklüğü açısından Küresel Rekabet Raporu kapsamında yer alan tüm ülkeler arasında 16. sırada, AB ülkeleri ve aday ülkeler arasında ise 6. sırada yer almıştır (Işık ve Kılınç, 2012b).

Tablo 3: Verimlilik Artırıcılar ve Alt Göstergelerine Göre AB Ülkeleri ve Türkiye

Ülke/Ekonomi	Verimlilik Artırıcılar		Alt Göstergeler											
			Yüksek Öğretim		Mal Piyasasının Etkinliği		İşgücü Piyasasının Etkinliği		Finansal Piyasaların Gelişmişliği		Teknolojik Hazırlık		Piyasa Büyüklüğü	
			Sıra	ED	Sıra	ED	Sıra	ED	Sıra	ED	Sıra	ED	Sıra	ED
Almanya	13	5.11	19	5.33	21	4.97	70	4.40	36	4.62	10	5.36	5	6.01
Avusturya	19	4.93	16	5.38	19	5.00	32	4.75	23	4.74	18	5.09	33	4.59
Belçika	17	5.01	7	5.71	16	5.08	43	4.64	34	4.64	13	5.22	27	4.77
Bulgaristan	65	4.07	67	4.14	82	4.00	58	4.51	91	3.95	48	4.01	63	3.79
Çek Cum.	28	4.66	24	5.11	35	4.58	33	4.75	48	4.49	32	4.55	42	4.47
Danimarka	9	5.20	3	5.84	13	5.10	5	5.47	18	4.94	6	5.62	52	4.25
Estonya	34	4.52	22	5.17	29	4.71	17	4.91	45	4.50	24	4.94	101	2.89
Finlandiya	14	5.09	1	6.06	24	4.92	22	4.85	4	5.38	15	5.17	56	4.15
Fransa	15	5.09	17	5.36	32	4.69	60	4.47	16	4.96	12	5.28	7	5.76
Hollanda	8	5.24	10	5.63	8	5.17	23	4.83	26	4.71	3	5.99	19	5.10
İngiltere	7	5.28	18	5.34	22	4.96	8	5.29	25	4.73	8	5.58	6	5.80
İrlanda	25	4.68	23	5.17	14	5.09	20	4.87	98	3.79	21	4.99	54	4.20
İspanya	32	4.56	31	4.85	62	4.20	115	3.88	56	4.28	30	4.64	13	5.47
İsveç	5	5.32	2	5.90	5	5.30	18	4.89	13	5.15	1	6.12	34	4.58
İtalya	45	4.33	47	4.60	68	4.16	118	3.81	101	3.70	43	4.12	9	5.63
Kıbrıs	36	4.46	29	4.91	20	4.97	42	4.64	15	5.01	38	4.40	104	2.82
Letonya	63	4.08	35	4.81	72	4.13	52	4.58	86	3.98	51	3.96	95	3.04
Litvanya	49	4.28	25	5.07	73	4.12	48	4.61	89	3.95	33	4.51	77	3.45
Lüksemburg	20	4.92	41	4.68	3	5.49	37	4.71	6	5.35	2	6.11	89	3.16
Macaristan	41	4.38	34	4.81	67	4.16	62	4.46	68	4.16	37	4.41	49	4.27
Malta	47	4.31	37	4.79	36	4.58	98	4.10	11	5.22	29	4.85	125	2.31
Polonya	30	4.62	26	5.00	45	4.38	53	4.58	32	4.66	47	4.02	21	5.08
Portekiz	43	4.36	39	4.76	52	4.32	117	3.85	59	4.26	31	4.63	45	4.34
Romanya	54	4.18	54	4.47	76	4.08	76	4.32	81	4.01	58	3.82	43	4.41
Slovakya	37	4.43	53	4.49	51	4.34	40	4.66	37	4.61	34	4.48	58	3.97
Slovenya	46	4.33	21	5.27	39	4.52	80	4.26	77	4.02	35	4.45	78	3.45
Yunanistan	59	4.12	42	4.67	94	3.91	125	3.71	93	3.88	46	4.06	39	4.52

Aday Ülkeler														
Hırvatistan	76	3.97	56	4.35	110	3.78	113	3.90	88	3.96	39	4.23	70	3.62
Makedonya	83	3.84	72	4.04	57	4.24	71	4.38	87	3.97	64	3.60	106	2.80
Türkiye	55	4.18	71	4.04	59	4.21	127	3.57	61	4.23	56	3.85	16	5.17

Kaynak: Işık ve Kılınç, 2012b: 58.

İnovasyon alt göstergelerinin yer aldığı Tablo 4’te ise, genel olarak gelişmiş ülkelerin bu göstergeler bakımından üst sıralarda; gelişmekte olan ülkelerin ise alt sıralarda yer aldığı görülmektedir.

Tablo 4:İnovasyon Alt Göstergeleri, AB Ülkeleri ve Türkiye

Ülke/Ekonomi	İnovasyonun Alt Göstergeleri													
	İnovasyon Kapasitesi		Bilimsel Araştırma Kurumlarının Kalitesi		Firmaların Ar-Ge Harcamaları		Ar-Ge Harcamasında Üniversite-Sanayi İşbirliği		Hükümetin İleri Teknoloji Ürünü Tedariki		Bilim Adanı ve Mühendis Yeterliliği		Milyon Nüfus Başına Faydalı Patent	
	Sıra	ED	Sıra	ED	Sıra	ED	Sıra	ED	Sıra	ED	Sıra	ED	Sıra	ED
Almanya	1	5.9	6	5.9	4	5.7	9	5.2	32	4.2	27	4.8	9	109.5
Avusturya	11	4.7	20	5.1	18	4.3	18	4.9	38	4.1	30	4.7	16	59.9
Belçika	12	4.7	7	5.7	19	4.3	10	5.2	47	4.0	13	5.2	18	56.0
Bulgaristan	79	2.8	73	3.5	96	2.7	110	3.0	87	3.4	77	4.0	31	4.8
Çek Cum.	24	4.1	21	5.1	25	4.0	29	4.5	31	4.2	50	4.4	34	4.2
Danimarka	9	4.9	12	5.5	7	5.2	8	5.3	9	4.6	19	5.1	15	70.9
Estonya	34	3.6	26	4.7	46	3.3	36	4.2	43	4.1	58	4.2	40	2.3
Finlandiya	5	5.6	13	5.4	5	5.4	3	5.6	6	4.7	1	6.0	6	163.0
Fransa	8	5.1	19	5.2	13	4.7	44	4.0	48	4.0	12	5.3	21	50.4
Hollanda	10	4.9	9	5.6	15	4.6	11	5.2	24	4.3	22	5.0	13	77.6
İngiltere	15	4.7	3	6.0	14	4.6	4	5.6	53	3.8	29	4.8	20	51.5
İrlanda	31	3.7	16	5.3	21	4.2	17	5.0	75	3.6	16	5.1	23	39.3
İspanya	42	3.4	43	4.2	47	3.2	46	4.0	88	3.4	47	4.4	28	7.1
İsveç	3	5.7	5	5.9	1	6.0	5	5.5	13	4.5	3	5.8	8	110.2
İtalya	27	4.0	65	3.8	39	3.5	70	3.5	117	3.0	54	4.3	25	22.5
Kıbrıs	43	3.4	41	4.2	43	3.4	45	4.0	29	4.2	32	4.7	33	4.4
Letonya	57	3.1	61	3.8	94	2.7	73	3.5	111	3.1	98	3.6	41	2.3
Litvanya	48	3.3	40	4.2	57	3.1	35	4.2	104	3.2	51	4.4	55	0.9
Lüksemburg	16	4.6	34	4.6	10	4.8	15	5.1	4	4.9	81	3.9	14	72.0
Macaristan	46	3.4	18	5.2	75	3.0	32	4.3	106	3.2	48	4.4	32	4.6
Malta	54	3.1	70	3.5	55	3.1	56	3.8	19	4.4	74	4.0	26	15.0
Polonya	50	3.3	47	4.1	61	3.0	64	3.6	61	3.7	60	4.2	54	0.9
Portekiz	39	3.5	28	4.7	45	3.4	30	4.5	17	4.4	38	4.6	45	1.6
Romanya	72	2.9	83	3.3	103	2.7	103	3.1	105	3.2	55	4.3	62	0.4
Slovakya	69	2.9	90	3.3	68	3.0	87	3.3	127	2.7	71	4.0	44	1.9
Slovenya	22	4.2	27	4.7	32	3.7	37	4.2	64	3.7	73	4.0	27	11.0
Yunanistan	105	2.5	88	3.3	126	2.4	112	3.0	108	3.2	21	5.0	37	3.0
Aday Ülkeler														
Hırvatistan	66	3.0	51	4.0	60	3.1	75	3.4	121	2.9	85	3.8	35	3.6
Makedonya	87	2.7	71	3.5	111	2.6	74	3.5	110	3.1	95	3.6	90	0.0
Türkiye	55	3.1	89	3.3	62	3.0	82	3.4	62	3.7	44	4.5	70	0.3

Kaynak: Işık ve Kılınç, 2012b: 59.

Türkiye, inovasyon alt göstergelerinden olan “bilimsel araştırma kurumlarının kalitesi” ve “Ar-Ge harcamalarında üniversite-sanayi işbirliği” noktasında, diğer göstergelerde yakaladığı performansın altında kalmıştır. Bunlara ek olarak ülkemizde, inovasyonun alt göstergesi olan ve bilimsel araştırma kapsamında çalışma yapan kuruluşlara; TÜBİTAK, TÜBA, Üniversiteler,

TDK, TÜİK, MTA, Tarımsal Araştırmalar ve Politikalar Genel Müdürlüğü ile Türk Deniz Araştırmaları Vakfı'nı örnek gösterebiliriz.

Küresel Rekabet Raporunda kullanılan göstergelere göre; üst sıralarda yer alan gelişmiş ülkelerin inovasyon-ağırlıklı ülkeler (özellikle Almanya ve İskandinav ülkeleri) olduğu, alt sıralarda bulunan ve Türkiye'nin de içinde bulunduğu gelişmekte olan ülkelerin ise yatırım-ağırlıklı ülkeler olduğu söylenebilir (Işık ve Kılınç, 2012b: 60).

Bu tablolara baktığımızda, aslında Türkiye'de bilgi üretimi ve inovasyon aracılığıyla ulusal ve bölgesel kalkınmanın sağlanması bilincinin, henüz tam olarak oturmadığını görebiliriz. İnovatif faaliyetlerin hem ülke hem de bölge kalkınmalarına katkı sağlayabilmesi için, üniversite-sanayi işbirliklerinin artırılması öncelikli bir amaç olarak belirlenmelidir. Ancak büyük üniversitelerin bulunduğu şehirlere baktığımız zaman sanayi-üniversite işbirlikleri, nispeten iyi durumdadır. Örneğin, Bahçeşehir Üniversitesi ve NETAŞ arasında gerçekleştirilen işbirliği, lisans öğrencilerine staj ve istihdam olanağı verirken diğer yandan da hayata geçirilen "BAU-NETAŞ Techno Academy" ile öğrencilere multimedya ve güvenlik alanlarında uzmanlaşma fırsatı sunmaktadır (Zalluhoğlu vd., 2016: 208).

4. Sonuç

İnovasyonun kalkınmadaki yeri her geçen gün artmakta olduğundan bu durumun bilincine varan ülke ve bölgelerde, inovatif faaliyetlere daha fazla önem vermeye başlanmıştır. İnovatif faaliyetler, gelişme potansiyeli taşıyan bölgelerde üniversite-sanayi işbirliklerinin oluşturulması, eğitime katılım oranının yükseltilmesi ve bilgi-yoğun sektörlerin geliştirilmesiyle sağlanmalıdır. Çünkü inovatif faaliyetlerin artması, teknolojinin ilerlemesi, bilginin elde edilmesi ve Ar-Ge çalışmaları; bölgesel kalkınma ve dolayısıyla da ekonomik kalkınma için bir fırsat sağlamaktadır. Bölgesel ve ekonomik kalkınma amacına ulaşabilmek için; özel sektörün öncelikli olduğu Ar-Ge ve inovasyon faaliyetlerinin geliştirilmesi, çıktılarının da marka değeri taşıyarak ticarileştirilmesi hususunda çalışılmalar arttırılmalıdır.

Kalkınma ve inovatif faaliyetlerin gerçekleştirilmesi hususunda bir başka değişken ise beşeri sermayedir. Nitelikli insan gücünün sağlanabilmesinde öncelikli hedef eğitim olmalıdır. Bu noktada üniversiteler önem arz etmektedir. Üniversitelerin kaliteli eğitim ve araştırma çalışmaları yapabilmesi için, nitelikli eğitimci ve araştırmacıları yetiştirmesi gerekmektedir.

Dünya'daki gelişmiş ülkelerin inovasyona önem verdikleri ve gelişmelerini bu şekilde sağladıkları görülmektedir. 21.yüzyılda dünyada önemli bir ekonomik güç olmayı hedefleyen Türkiye'de birkaç sektör ve firmada başlayan inovasyon hareketlerini başta üniversiteler olmak üzere toplum bileşenlerini bir araya getirerek inovatif faaliyetleri arttırmalıdır. Böylece hem ulusal hem de bölgesel kalkınmayı sağlayabilecektir.

KAYNAKÇA

- Dökmen, G. (2009). *Bölgesel Kalkınmada Yenilik Sistemleri ve Devletin Rolü: Türkiye Örneği*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.
- Elçi, Ş. (2006). *İnovasyon: Kalkınmanın ve Rekabetin Anahtarı*. Ankara: Feryal Matbaacılık.
- Gömlüksiz, M. (2012). *Bölgesel İnovasyon Sistemleri ve Türkiye: İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırması Düzey 2 Bölgeleri İnovasyon İndeksi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Işık, N. ve Kılınç, E. C. (2011). “Bölgesel Kalkınmada Ar-Ge ve İnovasyonun Önemi: Karşılaştırmalı Bir Analiz”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2):13-14.
- Işık, N. ve Kılınç, E. C. (2012a). “İnovasyon Sistemi Yaklaşımı ve İnovasyonun Coğrafyası: Türkiye Örneği”. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 7(1):170-183.
- Işık, N. ve Kılınç, E. C. (2012b). “İnovasyon-Güdümlü Kalkınma: Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye Üzerine Bir İnceleme”. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 1(1): 55-60.
- Keskin, A. (2011). “Ekonomik Kalkınmada Beşeri Sermayenin Rolü ve Türkiye”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4): s.133.
- Martin, S. X. & Artadi, E. V. (2005). “The Global Competitiveness Index”. *Colombia University and Harvard University*, www.salaimartin.com, Erişim Tarihi: 28.04.2018.
- Oral, G. B. ve Uğur, A. (2013). “Türkiye’de Bölgesel Eşitsizlikleri Gidermek İçin Devlet Yardımları (Teşvikler): 2012 Teşvik Sisteminin Bölgesel Teşvikler Açısından Getirdiği Yenilikler”. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Sayı: 21:141-150.
- Örtlek, Z. (2015). *İnovasyon ve Bölgesel Kalkınma Perspektifinden Türkiye*. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Aksaray.
- Öztopcu, A. (2016). “İktisadi Düşüncede Yenilikçilik ve Ekonomik Kalkınmadaki Yeri”. *Akademik Bakış Dergisi*, 58: 367-379.
- Sevinç, H. (2011). “Bölgesel Kalkınma Sorunsalı: Türkiye’de Uygulanan Bölgesel Kalkınma Politikaları”. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 6(2):39-41.
- Turanlı, R. ve Sarıdoğan, E. (2010). *Bilim-Teknoloji-İnovasyon Temelli Ekonomi ve Toplum*. İstanbul: İTO Yayınları.
- Tutar, F. ve Demiral, M. (2007). “Yerel Ekonomilerin Yerel Aktörleri: Bölgesel Kalkınma Ajansları”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(1): s.65-83.
- TÜSİAD (2003). *Ulusal İnovasyon Sistemi, Kavramsal Çerçeve, Türkiye İncelemesi ve Ülke Örnekleri*. <https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/1904-ulusal-inovasyon-sistemi>, Erişim Tarihi: 18.03.2018.
- TÜSİAD (2008). *Bölgesel İnovasyon Merkezleri: Türkiye İçin Bir Model Önerisi*. <https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/1948-bolgesel-inovasyon-merkezleri--turkiye-icin-bir-model-onerisi>, Erişim Tarihi: 18.03.2018.
- Zalluhoğlu, A. E., Candemir, A., Baybars, M. ve Karslı, C. (2016). “Üniversite-Sanayi İşbirliğinde Karşılaşılan Zorluklar: İzmir Merkezli Bir Sanayi İşletmesi Örneği”. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, Cilt:7: s.208.